

دور النقابات العمالية في تحقيق العمل اللائق في مصر

الدكتور

رجب عبدالظاهر علي

استاذ مساعد وقائم بعمل رئيس قسم التشريعات الاجتماعية

ووكيل كلية الحقوق للدراسات العليا و البحوث – جامعة بني سويف

مقدمة

للمنظمات النقابية ^(١) أهمية كبرى ومتزايدة وخاصة في الآونة الأخيرة، فهي الجماعة المنظمة التي لها قوة على الصعيد المهني باعتبارها تمثل أوسع قطاعات المجتمع، وهم العمال، و تهدف النقابات الي الدفاع عن مصالح وحقوق العمال وتحسين شروط و ظروف عملهم، ورفع مستواهم المهني والاجتماعي و الثقافي ^(٢) .

وتعتبر الدولة المصرية من أوائل الدول العربية التي اهتمت بالنشاط النقابي حيث صدقت على الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية كما صدقت على الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية كما صدقت على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٦ .

(١) يقصد بالمنظمات النقابية " اى من المنظمات النقابية المشكلة بالتطبيق لاحكام هذا القانون " ، الباب الاول من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، المادة / ١ "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥ ."

(٢) د. محمد أحمد اسماعيل: قانون العمل - القسم الثاني - القانون النقابي - دار الثقافة العربية - ٢٠١٤ / ٢٠١٥ - ص ١.

وفي المجال العربي وقعت الحكومة المصرية على الاتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الحقوق والحريات النقابية.

وأقر دستور ٢٠١٤ الحق في إنشاء النقابات العمالية حيث نصت المادة ٥٦ من دستور ٢٠١٤ على أن " إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون وتكون لها الشخصية الاعتبارية وتمارس نشاطها بحرية وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم وتكفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي ولا يجوز إنشاء أي منها بالهيئات النظامية .

وكل ذلك كله بصدر قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، والذي حوى في نصوصه كل ما يتعلق بالعمل النقابي في مصر، وهي خطوة جيدة من الدولة المصرية لتنظيم حق العامل في الانضمام للنقابات العمالية، وحماية هذا الحق الدستوري.

وبموجب هذا الاقرار الدستوري و التشريعي للحق النقابي للعمال، أصبحت النقابات العمالية تلعب دورا كبيرا في حياة العمال المهنية، حيث أن الهدف من إنشاء النقابات العمالية بوجه عام هو الدفاع عن حقوق و مصالح أعضائها، وليس هذا فقط بل تعمل على ترقية مستويات معيشتهم على كافة الاصعدة، المهنية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

وانطلاقاً من هذا، فلها دوراً كبيراً في توفير فرص عمل لائقة لمنتسبيها، من خلال دورها الحوارى والتنازعى الذى تقوم به، كما تعمل على توفير حياة آمنة كريمة لأعضائها من العمال.

ومن أهم التحديات التى واجهها المجتمع الدولى فى القرن ٢١ فى مجال القانون الدولى الاجتماعى ، تحقيق التنمية المستدامة وتحويل رؤية توفير العمل اللائق للجميع إلى حقيقة واقعية، وكشفت الصكوك الدولية ذات الصلة بأن التنمية المستدامة والعمل اللائق مفهومان مترابطان على نحو وثيق وينبغى معالجتهما فى آن واحد وفق مقاربة قانونية وتذلل الصعوبات التى تحول دون تحقيقهما على أرض الواقع.

ويرجع الارتباط الوثيق بين العمل اللائق والتنمية المستدامة فى التسعينيات من القرن الماضى من خلال مؤتمر الأمم المتحدة المعنى بالبيئة والتنمية الذى اعتمد إعلان "ري دي جانيرو" فى ١٤ يونيو ١٩٩٢، وتضمن هذا الإعلان ضمناً على العلاقة بين المفهومين، ثم إعلان منظمة العمل الدولية سنة ١٩٩٩ املتعلق "بالعمل اللائق"، وإعلان جوهانسبورغ املعنى بالبيئة والتنمية عام ٢٠٠٢، واستطاعت هذه الإعلانات أن تضع روابط قانونية بين المفهومين وتؤسس لقواعد دولية من خلال إعادة صياغة جميع الصكوك الدولية ذات الصلة وفق هذه المقاربة ، ويعملان على تحقيق غايات مشتركة بتوفير عمل لائق للرجال والنساء دون تمييز، فى بيئة صحية ملائمة، وحماية اجتماعية مكفولة، و جعل العمل الوسيلة المثلى لتحقيق التنمية المستدامة، وإعمال هذا القواعد على صعيد التشريعات الوطنية بوضع

المؤسسات والشركات التابعة للقطاع العام أو الخاص، أو العابرة للحدود أمام مسؤوليتها الاجتماعية في توفير عمل لائق لعمالها بما يحقق التنمية المستدامة^(١).

وتوفير فرص العمل اللائق من أهم أولويات الدولة المصرية، من خلال الاهتمام بالعمال من حيث تحسين أحوالهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية والعمل على توفير مصدر دخل لهم واسرهم، كما أن توفير فرص العمل اللائق له مردود على الدخل القومي و انتعاش الاقتصاد، وجذب الاستثمار الاجنبي، وللقابات العمالية دور كبير في ذلك، من خلال دورها المحوري في سوق العمل.

وسعت منظمة الامم المتحدة، لتوفير حياة كريمة للجميع، فعملت على ضرورة توفير فرص العمل اللائق، وكذلك منظمة العمل الدولية، المنظمة المعنية بتنظيم العمل الخاص داخل الدول، والعمل على توفير فرص العمل اللائق ، الذي يضمن حصول العمل على فرصة عمل مناسبة لمؤهلاته، وكذلك ضرورة حصوله على أجر مناسب للعمل الذي يقوم به والذي يضمن له توفير متطلبات الحياة الآمنة الكريمة المستقرة.

(١) د. فيصل بن زحاف: التكامل بين العمل اللائق والتنمية المستدامة في القانون الدولي، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبدالحميد بن باديس مستغانم - كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠٢١، مجلد ٦، عدد ٣، ص ٣١.

أهمية الموضوع:

وتهدف النقابات العمالية إلى الدفاع عن مصالح العمال في المجالات كافة وتحسين سبل العمل وإيجاد فرص العمل اللائق ولنقابات العمالية دورا هاما في تحقيق فرص العمل اللائق من خلال دورها في حماية الطبقة العاملة في مواجهة حكومات الدول أو أصحاب الأعمال حال إهدار الحقوق الأساسية أو مخالفة أحكام الدستور أو القانون.

ومن خلال آليات عمل النقابات العمالية تستطيع المساهمة في توفير فرص العمل اللائقة، لما لذلك من أهمية كبرى في توفير الاستقرار داخل المجتمع، وكذلك العمل على حماية المنظومة الاجتماعية والنسيج الوطني داخل المجتمع المصري، بما يعود بذلك بالنفع العام من خلال زيادة إنتاجية الفرد، الذي يعمل داخل بيئة عمل سليمة ومستقرة، وكذلك زيادة الخل القومي، وتحسين فرص الاستثمار، والارتقاء بالاقتصاد القومي للدولة المصرية.

إشكالية البحث:

تدور إشكالية البحث حول الاجابة على التساؤلات الاتية:

- بيان مفهوم العمل اللائق، وبيان معايير، وسبل تحقيقه؟
- هل المشرع المصري تناول مسألة العمل اللائق بالتنظيم أم لا؟

- آليات عمل النقابات العمالية، وهل يتوفر لها البيئة التشريعية المناسبة لتحقيق أهدافها، وهل تستطيع النقابات العمالية ان تعمل علي توفير فرص العمل اللائق أم لا؟
- هل حققت النقابات العمالية المطلوب منها في مجال تعزيز فرص العمل اللائق أم لا؟

خطة الدراسة:

لذلك سوف نحدد المقصود بالعمل النقابي وأغراضها ثم بيان المقصود بالعمل اللئق التي تسعى منظمة العمل الدولية لتوفيره في كل الدول، و كذلك تسعى كل دولة للعمل على إيجاد فرص عمل عادلة للجميع من رعاياها، ثم نوضح أهمية الدور النقابي حفي توفير هذه الفرص، من خلال:

مبحث تمهيدي: الاطار القانوني للعمل النقابي.

الفصل الاول: ماهية العمل اللائق.

الفصل الثاني: وسائل النقابات العمالية لتوفير معايير العمل اللائق.

مبحث تمهيدي

ماهية العمل النقابي

تعد المنظمات النقابية والعمل النقابي من أهم وأبرز الإنجازات التي حققتها الطبقة العاملة للدفاع عن مصالح الطبقة العاملة، والمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل، ورفع المستوى المهني والاجتماعي والثقافي والصحي للعمال.

كما أن النقابات العمالية تعد منظمات غير حكومية انشأها العمال من أجل تحسين ظروف معيشتهم، وتعمل النقابات دائماً لما فيه مصلحة العامل، سواء على المستوى المهني للعامل، أو الرعاية الاجتماعية، فهي تسعى لتوفير حياة مهنية آمنة للعامل، كما تعمل على خلق فرص عمل لائقة لهم.

كما أن للحركة النقابية دوراً كبيراً في الحياة السياسية في مصر، فهي تُعد من الجهات المشاركة في صنع القرار، وهذا ما لاحظناه في الفترة ما بين ٢٠٠٤ وحتى ٢٠١١، حيث ساعدت الحركة النقابية العمالية على تغيير ملامح الحياة السياسية في مصر، بإعتبار ان النقابات العمالية أكبر كيان مُنظم وكبير العدد في نفس الوقت^(١).

(١) د. نادين عبدالله: المشهد النقابي ومستقبل النقابات العمالية في مصر، مجلة الديمقراطية، مجلد ١٨ ، العدد ٧١، مؤسسة الاهرام، يوليو ٢٠١٨، ص ١٢٧.

وحيث أن أعضاء المنظمات النقابية، من العمال، فهم أقدر على توفير الحماية اللازمة لهم ولباقي زملائهم، وعمدت قبل الحديث عن دور النقابات العمالية في توفير معايير العمل اللائق، في هذا الفصل التمهيدي بيان ماهية النقابة، وكيفية عملها كمدخل لدراستنا، وذلك من خلال:

المطلب الاول: نشأة وتطور النقابات العمالية.

المطلب الثاني: ماهية النقابات العمالية والحقوق التي تتمتع بها.

المطلب الاول

نشأة وتطور النقابات العمالية

وفي هذا المبحث، نحاول توضيح نشأة وتطور الحركة العمالية النقابية، على المستوى الدولي ، وفي التشريع الوطني بشئ من الايجاز، على النحو التالي:

الفرع الاول: الحركة النقابية على المستوى الدولي.

الفرع الثاني: الحركة النقابية في التشريع الوطني.

الفرع الاول

الحركة النقابية على المستوى الدولي

بدايةً، كان ينظر الي العمال قبل ظهور الثورة الصناعية على انهم أرقاء مملوكين لاصحاب الاعمال، فلا شخصية للعامل، فيستطيع صاحب العمل التصرف في العامل كيفما يشاء، وفي ظل كل تلك الظروف الصعبة لم تظهر فكرة النقابة.

ثم ظهر بما يعرف بنظام الطوائف الحرفية، مع ظهور الحرف الصناعية حيث اجتمع أهل كل صناعة أو حرفة في طائفة ذات تنظيم محكم لقواعد ممارسة تلك الحرفة، والطائفة هي بناء تنظيمي قائم على التدرج الرئاسي، ولم تظهر النقابة أيضا في ظل هذا التنظيم، لان هذا النظام لم يعرف الانفصال المطلق بين رأس المال و العمل، لأن العامل في ظله كان يمكنه الترقى داخل الطائفة و يصبح صاحب عمل^(١).

ثم بدأت ظهور فكرة النقابات مع التحول للنظام الرأسمالي ، و كذلك مع ظهور الثورة الصناعية، وبداية تجمع العمال بأعداد كبيرة فى المنشآت الصناعية الكبرى، بدأوا يفكرون في الظروف القاسية والمجحفة التى يعملون

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٢٠.

من خلالها^(١)، فالأجور زهيدة، والعمل لساعات طويلة دون الاعتراف من جانب صاحب العمل بحقوقهم في الاجازات أو أوقات للراحة، بالإضافة لعدم توافر الرعاية الصحية للعمال، وعدم وجود أى نوع من التأمينات، وانتشار أمراض المهنة وحوادث العمل دون حصول العمال على تعويضات.

ونتيجة لهذه الظروف القاسية للعمل، والتي كان العمال يقبلونها كبديل وحيد عن البطالة، بدأت تظهر روح التضامن بين العمال فى محاولة منهم لإقامة نوع من التوازن بينهم وبين أصحاب الأعمال، مالكى رؤوس الأموال المتحكمين فى سوق العمل، وقد رأى العمال فى اتحادهم تعويضاً عن الضعف الذى يعانيه كل منهم منفرداً، فمن خلال هذا التجمع يستطيعون حماية حقوقهم، و الدفاع عن مصالحهم، وترقية أحوالهم، فظهر بما يعرف بالمنظمات النقابية .

ولم يكن ميلاد النقابات العمالية واكتسابها للشرعية القانونية بالأمر السهل، فأصطدمت بمصالح اصحاب الاعمال، وطبق ذلك على أرض الواقع بأن مُنع إقامة الجماعات العمالية، وحرمت الحركة العمالية من حقها فى الاجتماع والتحالف، ونص على الجزاءات الجنائية لمخالفة تلك النصوص، واعتبر جمعيات العمال آنذاك جمعيات محظورة، على اعتبار انها مؤامرة تضر بالصناعة والتجارة فى ذلك الوقت، ولم تقف تلك الاجراءات التعسفية فى وجه الحركة العمالية، فظهرت الجمعيات العمالية السرية، وسادت موجه من

(٢) د. محمد حسين منصور: قانون العمل- دار المطبوعات الجامعية- ١٩٩٧ - ص

الاحتجاجات والاضرابات العمالية الكبرى والمتواصلة، الى أن تم الغاء جنة التحالف والاضراب^(١) .

وبدء الاعتراف بشرعية النقابات العمالية بعد ذلك، وكان أول اعتراف بقانونية حق التجمع للعمال في بريطانيا عام ١٨٧١، وفي فرنسا عام ١٨٨٤، ثم تطور الامر بعد ذلك ليتم الاعتراف بحق العمال في تكوين منظمات تستطيع الدفاع عن مصالحهم وحماية حقوقهم في مواجهة صاحب العمل و الدولة.

التنظيم الدولي للحريات والحقوق النقابية:

حظى مبدأ الحرية النقابية باهتماماً كبيراً من هيئة الأمم المتحدة، فعلى سبيل المثال، ورد النص في المادة ٢٣/٤ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ على "حق كل شخص في أن يكون وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته"^(٢).

وقد اهتمت منظمة العمل الدولية اهتماماً بالغاً بمبدأ الحرية النقابية، فأكدت في ديباجة دستورها على مبدأ الحرية النقابية باعتباره ركن أساسى من أركان العدالة الاجتماعية التى تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٢٥ و ما بعدها.

(١) انظر مؤلفنا: حقوق الانسان في الشريعة الاسلامية وفي القانون الوضعي ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة العربية ، بني سويف ، ٢٠١٤ / ٢٠١٥ ، ص ٤١ .

وقد صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تحدد مستويات العمل الدولية في مجال الحرية النقابية، أبرزها الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن «الحرية النقابية وحماية حق التنظيم»، والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ والمتعلقة بـ «حق التنظيم والمفاوضة الجماعية».

الأجهزة الدولية المكلفة بمراقبة احترام الدول لاتفاقيات الحرية النقابية^(١):

ولضمان مراقبة تطبيق اتفاقيات الحقوق و الحريات النقابية، وضعت منظمة العمل الدولية ، اجهزة دولية خاصة ثابتة للقيام بتلك المهام وهي:

١- لجنة الخبراء المستقلين، مهامها وضع تقارير حول الوضع العام للحرية النقابية، و مراقبة احترام التشريعات الداخلية لذلك.

٢- لجنة البحث عن الحقائق و التوفيق فيما يخص الحرية النقابية، والتحقيق في كافة الشكاوى المقدمة اليها من مجلس ادارة منظمة العمل الدولية بخصوص هذا الامر، و انشئت عام ١٩٥٠.

٣- لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس ادارة منظمة العمل الدولية، وانشئت عام ١٩٥١.

٤- المدير العام لمنظمة العمل الدولية، بعد ان رخص له مجلس الادارة بذلك عام ١٩٥٨.

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٤٥ و ما بعدها.

الفرع الثاني

الحركة النقابية في التشريع الوطني

وفي مصر ساعدت العديد من العوامل على نشأة الطبقة العاملة في اواخر القرن التاسع عشر، ومع إلغاء نظام الطوائف، والذي كان سائداً آنذاك، بالقانون الصادر في ٩ يناير ١٨٩٠ والذي قرر حرية العمل للجميع^(١)، نشأت بعض الصناعات مثل صناعة السجائر والسكر والنسيج، وشعر عمال الصناعة بضرورة اتحادهم لتحسين ظروف العمل بالغة السوء.

وبدأت أول محاولة لإنشاء نقابة عمالية في مصر عام ١٨٩٩ حينما اتحد عمال السجائر وأعلنوا إضراباً عاماً لزيادة أجورهم، و في العام نفسه تألفت نقابة عمال الترام بالقاهرة^(٢) ، وكان الإضراب في ذلك الوقت حدثاً مهماً في حياة الطبقة العاملة المصرية، وقدمت اسلوباً جديداً للعمل في مواجهة أصحاب العمل من أجل تحسين شروط عملهم، مما ساعد في شعورهم بقوتهم لأول مرة في مجابهة أصحاب العمل، وشعروا بقوتهم في اتحادهم، وأرست مبادئ العمل الجماعي لديهم^(٣).

(١) د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٧/ ٢٠٠٨ ، ص ٢٥.

(٢) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق ، ص ٣٠.

(٣) أمين عز الدين: فجر الحركة النقابية في مصر، مجلة الطليعة، مؤسسة الاهرام، عدد ١١، ١٩٦٥، ص ٧٧.

وبعد محاولات متعددة، حيث لم يكن الاضراب هو العمل الجماعي الوحيد للطبقة العاملة، وإنما ظهر التنظيم النقابي، فظهرت إلى الوجود أول نقابة عمالية في مصر، وهى النقابة التى كونها عمال شركة ماتوسيان عام ١٩٠٨، ومنذ هذا التاريخ توالى تكوين النقابات، وبدأت الحركة النقابية فى الانتشار، وكانت قبل ذلك يطلق على النقابة مصطلح جمعية، ففي ١٩٠١، تكونت جمعية اتحاد الخياطين بالقاهرة ، وجمعية الحلاقين بالقاهرة ، وجمعية عمال المطابع، وكان ذلك كله نتيجة سوء الاحوال المعيشية التى تمر بها الطبقة العاملة في مصر آنذاك^(١).

فكان من آثار النهضة الاقتصادية والتجارية في بداية القرن العشرين، ظهور مشاكل العمل الحديثة، وتأثيرها على الطبقة العاملة في مصر، مما دعا الى ضرورة تدخل المشرع لايجاد حلول لتلك المشكلات على نحو يكفل مسايرة تلك النهضة، فظهر ما يسمى بقوانين العمل، وكذلك قانون النقابات العمالية^٢

وكان أول اعتراف رسمي بالنقابات العمالية، بصدر القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢، ثم المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢، ثم تضمن الباب الرابع من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الأحكام الخاصة بالنقابات، ثم استبدل القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ بالباب المذكور، ثم صدر القانون الحالى

(١) أمين عز الدين: مرجع سابق ، ص ٨٠.

(٢) د. حسين خلاف: نقابات العمال في مصر، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، عدد ٣، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية ١٩٤٥، ص ١.

للنقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥^(١).

وينظم الأوضاع النقابية العمالية في مصر حالياً قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ ، وهو القانون الذي أقره مجلس النواب يوم ٥ ديسمبر ٢٠١٧ ثم صدق عليه رئيس الجمهورية يوم ١٧ ديسمبر ٢٠١٧ ليعمل به من اليوم التالي لنشره.

والذي نص في المادة الأولى منه على أنه " يعمل بأحكام القانون المرافق في شأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم، ويلغى قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، كما يلغى كل نص يخالف أحكامه، أينما ورد في أي قانون آخر".

الحق النقابي في الدستور المصري:

اعترف الدستور المصري الصادر في عام ١٩٧١ بالحق في تكوين النقابات في المادة ٥٦ ، والتي اعطت الحق للعمال في انشاء النقابات و الاتحادات على اساس ديمقراطي، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وكفل القانون صيانة هذا الحق.

وفي دستور ٢٠١٢ المعدل اعترف المشرع الدستوري ايضا للعمال بحق تكوين النقابات، واكد المشرع في الدستور المصري الحالي الصادر في

(١) د. محمد حسين منصور: قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ،

٢٠٠٧ ، ص ٤٣٩.

٢٠١٤ على هذا الحق، حيث نصت (المادة ٥٦) على أن " إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتشارك في خدمة المجتمع، وفي رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم ومساءلتهم، وحماية أموالها . ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي " .

المطلب الثاني

تعريف النقابة والحقوق التي تتمتع بها

وفي هذا المبحث سنوضح المقصود بالنقابة وتمييزها عما قد يختلط بها، ثم نوضح الحقوق التي تتمتع بها النقابة، وذلك من خلال:

الفرع الاول: المقصود بالنقابة العمالية وتمييزها عما قد يختلط بها.

الفرع الثاني: وسائل تمكين العمل النقابي.

الفرع الاول

المقصود بالنقابة العمالية وتمييزها عما قد يختلط بها

وفي هذا المطلب سنحاول بيان المقصود بالنقابة، وكذلك بيان ما قد يتشابه معها، أو يختلط بها، مع بيان الفارق بينهما.

الفصل الاول

ماهية النقابة العمالية

لم يضع المشرع المصرى تعريفاً للمنظمة النقابية، في قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ الملغى، وإنما اكتفى ببيان أهدافها، إذ نصت المادة الثامنة على أن " تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل " .

أما قانون النقابات العمالية الحالي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ نص في المادة الاولى منه على أنه " (جـ) المنظمة النقابية العمالية: كل تجمع نقابي عمالي سبق اكتسابه الشخصية الاعتبارية وتشكيله وفقا للقانون، واحتفظ بتلك الشخصية على النحو الوارد بالمادة الثانية من مواد الإصدار، أو يتم تأسيسه واكتسابه الشخصية الاعتبارية وفقا لأحكام هذا القانون".

أما المشرع الفرنسي فقد عرف المنظمة النقابية في المادة الاولى من الكتاب الثالث من قانون العمل، على انها " تهدف النقابات المهنية على سبيل الحصر دراسة والدفاع عن المصالح الاقتصادية و الصناعية و التجارية و الزراعية".

وهذا التعريف من جانب المشرع الفرنسي منتقد من جانب الفقه، حيث قصر دور النقابة في الدفاع عن مصالح العمال الاقتصادية فقط، متجاهلاً الجوانب الاجتماعية والثقافية^(١).

وفي الفقه تعددت التعريفات التي قيلت في شأن المنظمة النقابية، ففي علم الاجتماع، النقابة هي " عمل إجتماعي بحت، تدافع عن الحقوق القانونية"^(٢).

وهناك من يعرف النقابة على انها " تنظيمات جماعية يقوم العمال، في مهنة أو مجال معين بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم"^(٣).

وذهب رأي في الفقه إلى أنها " تنظيمات جماعية يقوم العمال في مهنة معينة بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم".^(١)

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٥.

(٢) د. حمد سالم الاصميمع: مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها، مجلة القراءة والمعرفة، عدد ٢١٦، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٩، ص ٣٠١.

(٣) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ٤٣٨.

كما تعرف النقابات أيضاً بأنها مجموعات من الأفراد ينشأ بينهم اتحاد على أساس تطوعي وأحياناً على أساس اجباري لكي يضم من يعملون في مهنة واحدة لرعاية مصالح المهنة وحماية تلك المصالح التي تتضمن رفع مستوى المهنة، حماية مصالح الأعضاء والدفاع عنها^(٢).

ويعرفها البعض على أنها " جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة مهنية أو ارتباط مهني، ولا تقوم لغرض الحصول على الربح المادي، وتنشأ بإيداع أوراق تأسيسها لدى مكتب العمل " ^(٣).

ويرى غالبية الفقه، أن النقابة هي "تنظيمات جماعية تتكون بطريقة حرة من مجموعة من العمال ينتمون إلى مهنة واحدة أو مجموعة مهن متماثلة أو مرتبطة بهدف تمثيل أعضائها مهنيًا وحماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم وترقية أحوالهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية".^(٤)

(١) د. على الحوت : الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي ، دار النهضة العربية ط ٢٠٠٩ ص ٤١

(٢) خالد على عمر: النقابات المهنية، محاولة للفهم، مركز هشام مبارك للقانون، القاهرة ٢٠٠٤، ص ٦.

(٣) د. مصطفى احمد ابو عمرو: علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية - النقابات العمالية - اتفاقية العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية (الاضراب - الاغلاق - التحكيم - الوساطة - المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ٢٠٠٥، ص ٤٦.

(٤) د. عمر عطية أبو الخير : الضمانات القانونية والدولية لحماية حقوق الإنسان حقوق لقاهرة ٢٠٠٦، ص ٣٧.

ويمكن القول أن أى تعريف للمنظمة النقابية، و في ضوء ما نص عليه
المشرع في قانون النقابات الحالي، يجب أن يتضمن العناصر الآتية:

أ- أن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيداً عن
أى وصاية سواء من جانب الدولة أو من جانب الجماعات الأخرى.

ب- أن المنظمة النقابية تتكون من مجموعة من العمال الذين ينتمون إلى
مهنة واحدة أو إلى مجموعة مهن متماثلة أو مرتبطة.

ج- أن المنظمة النقابية تدافع عن مصالح أعضائها، وتقوم بتمثيلهم أمام
السلطات العامة والجماعات الأخرى.

د- أن المنظمة النقابية تستخدم فى سبيل تحقيق أهدافها أساليب متعددة،
بعضها ذو طابع تنازعى مثل الإضراب، والبعض الآخر ذو طابع تعاونى مثل
المشاركة فى رسم خطط وسياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

هـ- أن المنظمة النقابية تتمتع بالشخصية المعنوية، وذلك حتى يتسنى لها
مباشرة مهامها بحرية واستقلال.

وبناءً على ذلك فيمكن تعريف النقابة ، بأنها تنظيمات جماعية، تتكون بطريقة
حرة من مجموعة من العمال ينتمون إلى مهنة واحدة أو مجموعة مهن
متماثلة أو مرتبطة، بهدف تمثيل أعضائها مهنيًا، وحماية حقوقهم، والدفاع
عن مصالحهم، وترقية أحوالهم، المهنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

الغصن الثاني

تمييز النقابة عما قد يختلط بها

سبق القول بأن النقابة هي تجمع عمالي حر يهدف الى الدفاع عن مصالح وحقوق العمال والعمل على ترقية احوالهم، بالاضافة الى تمثيلهم، ألا أن هناك مجموعة من الكيانات تتشابه احكامها مع احكام النقابات، ومن خلال هذا المطلب، سنقوم بتوضيح الفروق بين النقابة وتلك الكيانات، وذلك على النحو التالي :

أولاً: الفرق بين النقابات العمالية والجمعيات التعاونية^(١):

الجمعيات التعاونية والنقابات العمالية من صور التنظيمات الشعبية، وتتشابه النقابة العمالية مع الجمعية التعاونية في ظروف النشأة، من حيث أن كل منهما نشأ مع الثورة الصناعية، وكذلك كفاح الطبقة العاملة في الحصول على حقوقهم والدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ويتفقان في الهدف البعيد التي يرمي اليه كل منهما، من حيث الدفاع عن الطبقات الفقيرة في مواجهة الطبقة الرأسمالية، والبحث عن حل المشاكل الاجتماعية التي تواجه تلك الطبقات^(٢).

(١) انظر مؤلفنا: الوجيز في تشريعات التعاون ، دار الثقافة العربية ، ٢٠١٣ /

٢٠١٤ ، ص ٥٧ وما بعدها.

(١) د. رمضان عبدالله صابر: الوسيط في تشريعات التعاون، ٢٠١١ / ٢٠١٢ ،

ص ٢٠٠.

وسبق تعريف المنظمات النقابية العمالية، أما الجمعية التعاونية فهي عبارة عن جمعية مستقلة من الناس الذين يتعاونون طوعاً من أجل المنفعة الاجتماعية والاقتصادية، والثقافية المتبادلة، التعاون يشمل منظمات المجتمع غير الربحية والشركات التي يملكها ويديرها الأشخاص الذين يستخدمون خدماتها كالجمعية التعاونية الاستهلاكية، أو من قبل الناس الذين يعملون هناك كالجمعية التعاونية الانتاجية، أو من قبل الناس الذين يعيشون هناك كالجمعية التعاونية للبناء والإسكان، وهناك أنواع أخرى مثل، الجمعية التعاونية الزراعية، الجمعية التعاونية للثروة المائية، الجمعية التعاونية للبترو، جمعية التأمين التعاوني، الجمعية التعاونية التعليمية.

ولكن يختلفان فيما يلي:

١- تسعى الجمعيات التعاونية الى معالجة الآثار الناجمة عن مساوئ النظام الرأسمالي، عن طريق إنشاء منظمة جماعية لتحقيق المصلحة المشتركة للأعضاء، وإشباع حاجاتهم بسعر التكلفة بعد الإستغناء عن الوسطاء، ويتم البيع ابتداءً بسعر السوق ويرد الفائض عن سعر التكلفة إلى الأعضاء عند إنتهاء السنة المالية بنسبة تعاملهم مع الجمعية.

اما النقابات العمالية فتهدف الي رفع الظلم عن الطبقات العاملة، من خلال المطالبة بزيادة الأجور، وتحسين ظروف العمل، وتحريرها من سيطرة رأس المال، و تحسين أحوال العمال و حماية حقوقهم.

٢- الجمعيات التعاونية تقوم بتحقيق اهدافها من خلال إنشاء مشروعات اقتصادية تتميز بالملكية الجماعية التي تحل محل الوسطاء، وتقديم السلع بأسعار مخفضة لأعضائها، فالجمعيات التعاونية تعد أهم الركائز والأسس والوسائل الفاعلة لتحقيق تطلعات الدولة في تحقيق التنمية المستدامة ورفع مستوى المجتمع، لأنها تتيح المجال للمشاركة الشعبية الاختيارية الحرة من شرائح المجتمع كافة، خاصة النساء والشباب والحرفيين وأصحاب الدخول المنخفضة والمحدودة، وتفتح مجالات متنوعة للاستثمار، وأن ثقافة العمل التعاوني التي يريها الحلف التعاوني الدولي ICA متطابقة في قيمها ومبادئها مع مبادئ وقيم حقوق الإنسان العالمية، وأن القطاع التعاوني في كثير من الدول، يعد ثالث قطاع مع القطاعين الحكومي والخاص^(١).

وطبقا للمادة ١٦ من قانون النقابات الحالي تتولى النقابة العمالية مباشرة الاختصاصات الآتية:

(أ) العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها.

(ب) إبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

(١) أ. محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي: التعاونيات والفرق بينها وبين أشكال العمل

الجماعي المنظم الأخرى - مؤسسة الحوار المتمدن - مقالة في العدد رقم ٦١٧٣

- بتاريخ ٢٠١٩/٣/١٥ . www.ahewar.org

(ج) الاشتراك مع الاتحاد النقابي المنضمة إليه في إعداد مشروعات اتفاقيات العمل الجماعية على المستوى القومي.

(د) المشاركة في مناقشة مشروعات خطط الإنتاج على مستوى الصناعة أو المهنة، والمعاونة في تنفيذها.

(هـ) تنفيذ برامج الخدمات التي يقرها الاتحاد النقابي المنضمة إليه.

وبذلك فالنقابات العمالية تقوم بتحقيق اهدافها المتمثلة في رفع الظلم عن الطبقة العاملة، من خلال الدخول في المفاوضة الجماعية مع أصحاب الأعمال، فإن فشلت تلك المفاوضات فأنهم يلجأون الى طرق أخرى أكثر ضغطاً كالاضراب، بالإضافة لاختصاصاتها الأخرى.

٣- أن الجمعيات التعاونية يقوم العمل فيها على المبادئ التي أقرها الحلف التعاوني الدولي، وأهمها باب العضوية المفتوح، وديمقراطية الإدارة ، والعائد على المعاملات، والفائدة المحدودة على رأس المال.

أما أساس العمل النقابي فيقوم على مبدأ الحرية النقابية، والذي أقره المشرع المصري ونادت به العديد من الاتفاقيات الدولية.

وبذلك تختلف النقابات العمالية عن الجمعيات التعاونية من حيث الهدف المباشر، ووسائل تحقيق هذا الهدف.

٢- الفرق بين النقابات العمالية والشركات التجارية.

تختلف أغراض النقابة عن الشركة بصورة واضحة، فالشركة، هي كل جماعة تنشأ لغرض تقاسم الأرباح، حيث تهدف الشركات الى تحقيق الربح لأعضائها، أما النقابات العمالية تهدف الى حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل.

ولكن هل معنى ذلك هل يحظر على النقابة مزاوله النشاط التجاري؟

والاجابة على هذا التساؤل بالايجاب طبعاً، فيحظر على النقابة مزاوله النشاط التجاري طبقاً لنظامها القانوني، ولكن يحق لها مباشرة بعض الاعمال ذات الخاصية التجارية بصفة تبعية، من أجل العمل على تحقيق أهدافها النقابية، وذلك بعد الحصول على موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال^(١).

كما أنه يجوز للمنظمة النقابية في سبيل تحقيق أهدافها ان تنشئ صناديق ادخار أو زمالة ولها انشاء النوادي الرياضية والمصايف وأن تشارك في تكوين الجمعيات التعاونية.

ولها ان تستثمر اموالها في اي مشروع آمن، وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة المالية لها.

٣- الفرق بين النقابات العمالية والنقابات المهنية.

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ١٦.

وتختلف النقابات العمالية عن النقابات المهنية، فتنشأ كل نقابة مهنية بقانون مستقل، كنقابة المحاماة و الأطباء و المهندسين و الصيادلة وغيرها من النقابات المهنية.

ويكون اشتراك الأعضاء فيها إجبارياً، فلا يجوز ممارسة المهنة التي تمثلها النقابة دون الانضمام إليها ، أما النقابات العمالية فتتكون بالإرادة الحرة لأعضائها، وتكون العضوية فيها اختيارية.

وتبرز اهم الاختلافات بين النقابة العمالية والنقابة المهنية فيما يلي:

١- النقابة العمالية تنشأ بقرار من وزارة القوى العاملة، بعد استيفاء اجراءات تأسيسها كما سنرى.

أما النقابة المهنية فتنشأ بقانون يصدر عن مجلس النواب.

٢- النقابة العمالية لا تختص بالمهنة كشرط أساسي ، ولا تعتمد على المؤهل الدراسي كشرط للقيد بها، وانما هناك شروط أخرى للقيد بها سنراها لاحقاً.

أما النقابة المهنية، تختص وتهتم فقط بالممارسين لمهنة معينة، وتعتمد على المؤهل العلمي كشرط أساسي للقيد بها.

٣- النقابة العمالية لا تعد جهة استشارية للدولة في مجال تخصصها.

أما النقابة المهنية فتعتبر جهة استشارية للدولة في مجال تخصصها المهني و العلمي.

٤- لا يمكن تعدد النقابات المهنية في ذات التخصص الواحد، فنقابة المحامين واحدة فقط ولها فروع في المحافظات، وكذلك نقابة الاطباء، وغيرها من النقابات المهنية.

أما النقابة العمالية فهي متعددة في ذات التخصص، فنجد نقابة العاملين بالصحة، ونقابة العاملين بالمستشفيات العامة، ونقابة العاملين بديوان وزارة الصحة.

٥- الموارد المالية للنقابات العمالية محدودة، فهي تعتمد في الاساس على اشتراكات الاعضاء بها.

أما النقابات المهنية فهي مدعومة من الدولة لذلك موارد المالية كبيرة جداً، وتشمل كافة انواع الرعاية في كافة المجالات.

٦- النقابات العمالية في سبيل عملها لا تدافع الا عن اعضائها، بخلاف النقابات المهنية التي لها حق الدفاع الاساسي عن المهنة، وعن اعضائها، والمطالبة بحقوقهم امام الجهات الرسمية وغير الرسمية.

وبذلك تختلف النقابات العمالية التي هي مجال دراستنا عن النقابات المهنية.

الفرع الثاني

وسائل تمكين العمل النقابي

تتمتع النقابات بمجموعة من الحقوق التي تستطيع من خلالها تحقيق أهدافها، ولا يمكن الاعتراف بتلك الحقوق، الا بعد الاعتراف لها بالشخصية القانونية.

أولاً: الشخصية الاعتبارية للنقابات.

إن إكتساب الشخصية المعنوية لأي كيان إجتماعي، يُعد مكنة قانونية يكفلها المشرع لهذا الكيان، ويدل ذلك على اعتراف المشرع لهذا الكيان بالوجود القانوني، ومن ثم الاعتراف له بالعديد من الحقوق، كالحق في الاسم وحق التقاضي والذمة المالية المستقلة عن ذمم الاشخاص الطبيعيين المكونين له^(١).

وتتمتع النقابة من اجل تحقيق اهدافها بالشخصية القانونية اللازمة لتمكينها من ذلك، وقد نصت المادة الرابعة من القانون النقابي رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ الملغي، على أنه تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع نظامها الاساسي، وبيان بعدد أعضائها، وبأسماء أعضاء مجلس الادارة،

(١) د. أسامة كمال أحمد ابو طالب: الشخصية المعنوية لمنظمات المجتمع المدني المعنية بحقوق الإنسان، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، ٢٠٢٠، عدد ٥١، ص ٤٤٠.

وهيئة مكتبها لدى الجهة الادارية المختصة، والنقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال، وتباشر النقابة عملها اعتباراً من هذا التاريخ^(١).

كما نصت المادة الثالثة من قانون النقابات العمالية الحالي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ على أنه "تحتفظ المنظمات النقابية العمالية التي تأسست وشكلت بقانون بشخصيتها الاعتبارية، كما تحتفظ بكافة ممتلكاتها، وتستمر في مباشرة اختصاصاتها تحقيقاً لأهدافها طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القانون المرافق ولوائح نظمها الأساسية.

وتثبت الشخصية الاعتبارية لغيرها من المنظمات النقابية من تاريخ توفيق أوضاعها أو تأسيسها وفقاً لأحكام القانون المرافق".

وتثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمات النقابية العمالية من تاريخ إيداع الأوراق المطلوبة بالجهة الإدارية المختصة أو الوزارات المختصة بحسب الأحوال، وتمارس نشاطها بحرية اعتباراً من هذا التاريخ^(٢).

وبذلك لا يوجد إختلاف بين القانونين في ثبوت الشخصية الاعتبارية للمنظمات النقابية العمالية، وفي ظل القانون الحالي إعترف للمنظمات النقابية القائمة باستمرار الشخصية الاعتبارية، وأعطى الحق للمنظمات النقابية في توفيق أوضاعها وأسسها وفق للقانون الجديد.

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٥.

(٢) مادة ٩ من اللاحة التنفيذية لقانون النقابات العمالية رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ و الصادرة بقرار وزير القوى العاملة رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٨، بتاريخ ١٤ مارس ٢٠١٨.

وذهبت المادة ١٠ من قانون النقابات العمالية الجديد إلى " إنشاء المنظمات النقابية العمالية على أساس ديمقراطي حق يكفله هذا القانون، وتثبت لها الشخصية الاعتبارية من تاريخ إيداع الأوراق المطلوبة بالجهة الإدارية المختصة، وتمارس نشاطها بحرية اعتباراً من هذا التاريخ، ويكون لكل منها لائحة نظام أساسي يجب نشرها في الوقائع المصرية".

وقد جعل المشرع المصرى اكتساب المنظمات النقابية للشخصية المعنوية حقاً دستورياً، فقد نصت المادة ٥٦ من الدستور المصرى على أن " إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطى حق يكفله القانون وتكون له الشخصية الاعتبارية....".

نطاق الشخصية الاعتبارية للمنظمات النقابية:

وقد ثار جدل فقهي حول مدى تمتع اللجان النقابية بالشخصية المعنوية، فقد ذهب رأى فى الفقه إلى أن اللجان النقابية لا تعدو إلا أن تكون فروعاً للنقابة العامة، ولا يمكن اعتبارها منظمات نقابية ذات شخصية معنوية مستقلة، وذلك في ظل قانون النقابات العمالية الملغى رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

وقد استند هذا الرأى إلى:

- ١- أن قانون النقابات بعد تعديله بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ، قد قصر الإجراءات الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية على النقابة العامة.
- ٢- أن هذا التعديل قصر أسباب انتهاء العضوية فى النقابة العامة.

٣- أن المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ قد أوضحت نية المشرع إلى اعتبار اللجنة النقابية فرع للنقابة العامة.

وقد ذهب رأى الراجح فى الفقه إلى الاعتراف للجان النقابية بالشخصية المعنوية شأنها فى ذلك شأن النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال، حيث نصت المادة الرابعة من قانون النقابات على أن «تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع أوراق التشكيل ... وللمنظمة النقابية أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ».

فعومية النص تجعل حكمه يسرى على جميع المنظمات النقابية بلا استثناء، سواء فى ذلك اللجان النقابية أو النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال، بالإضافة لذلك فقد تضمن قانون النقابات بعض النصوص التى تعترف لهذه اللجان بالشخصية المعنوية، وباستقلالها عن النقابة العامة.

وما يؤيد ذلك أن المادة السابعة من القانون النقابي أعتبرت اللجنة النقابية من المنظمات النقابية ضمن تشكيل البنيان النقابي، وكذلك نص المادة الثانية عشر التى تعدد اختصاصات اللجان النقابية، وأيضاً نص المادة الحادية والثلاثين التى توضح كيفية تكوين الجمعية العمومية للجنة النقابية.

وقد اعترفت محكمة النقض للجنة النقابية بالشخصية الاعتبارية إذ قررت أن «البنيان النقابي يقوم على شكل هرمى، ذى ثلاث طبقات تقع فى الطبقة الأولى منه اللجنة النقابية لعمال المنشأة التى يبلغ عدد الراغبين من عمالها فى الانضمام الي النقابة خمسين عاملاً على الأقل، أو لعمال المهنة الواحدة

في منشآت متعددة اذا بلغ طالبوا الانضمام للجنة العدد المذكور، ثم تعلوها النقابة العامة لمجموعات من المهن أو المنشآت، ويقوم على رأسها جميعاً الاتحاد العام لنقابات العمال، وأن كل طبقة في هذا البنيان منظمة نقابية مستقلة تثبت لها الشخصية الاعتبارية فور اتخاذها الإجراءات الشكلية المنصوص عليها في المادة (٦٣) من القانون^(١).

وبذلك فيثبت - وبحق- للجنة النقابية الشخصية القانونية المستقلة عن الشخصية القانونية للنقابة العامة، و هذا أمر ضروري لكي تستطيع اللجان النقابية القيام بمهامها على أكمل وجه.

وهذا ما لبته المادة ١٠ من قانون النقابات العمالية الحالي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ والتي نصت على أنه " إنشاء المنظمات النقابية العمالية على أساس ديمقراطي حق يكفله هذا القانون، وتثبت لها الشخصية الاعتبارية من تاريخ إيداع الأوراق المطلوبة بالجهة الإدارية المختصة، وتمارس نشاطها بحرية اعتباراً من هذا التاريخ، ويكون لكل منها لائحة نظام أساسي يجب نشرها في الوقائع المصرية.

وتتكون مستويات المنظمات النقابية العمالية من: ١- اللجنة النقابية للمنشأة، أو اللجنة النقابية المهنية العمالية على مستوى المدينة أو المحافظة حسب الأحوال.

(١) نقض مدني: الطعن رقم ١٦٩٢ لسنة ٥٩ قضائية - جلسة ١٨ / ٣ / ١٩٩٠، وفي ذلك انظر د. صلاح محمد احمد: مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل و التأمينات الاجتماعية - الجزء الاول - ص ٩٥١.

٢- النقابة العامة.

٣- الاتحاد النقابي العمالي.

وتحدد لائحة النظام الأساسي التي تعتمدها الجمعية العمومية للمنظمة النقابية المعنية، القواعد، والإجراءات المتعلقة بعضوية المنظمات النقابية المنضمة إليها، وبذلك نصت على اللجنة النقابية كأحد مستويات التنظيم النقابي، عند الحديث عن الشخصية الاعتبارية للنقابات العمالة، وبذلك تكون قد حسمت الجدل الدائر حول تمتع اللجان النقابية بالشخصية الاعتبارية.

طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية: ويقصد بذلك هل النقابات من اشخاص القانون العام ، أم من أشخاص القانون الخاص، وتعتبر المنظمة النقابية، شخص من أشخاص القانون الخاص، للأسباب التالية:

أ- أن تكوين المنظمة النقابية يتعلق بإرادة أفراد المهنة التي تمثلها، ولا تتدخل الدولة في إنشائها، أو تعيين القائمين على إدارتها.

ب- لا يثبت لأعضائها صفة الموظفين العموميين، ولا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة.

ج- لا تملك المنظمة النقابية تحصيل حقوقها بطريق الحجز الإداري.

ويترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام^(١).

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ٤٤٨.

إلا أنه لا يمكن اعتبار المنظمة النقابية شخصاً خالصاً من أشخاص القانون الخاص، وذلك بالنظر إلى طبيعة المهام التي تضطلع بها المنظمة النقابية في الوقت الحالي، فبالإضافة إلى دورها في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، فإنها تشارك في تخطيط السياسة العامة للعمل، وتشارك في مناقشة المسائل المتعلقة بالأجور، كما أنها تملك سلطة التأديب على أعضائها.

وبعبارة أخرى فإن المشرع قد منح المنظمة النقابية جانباً من خصائص وامتيازات السلطة العامة، إلا أنه تجدر ملاحظة أن وسائل السلطة العامة التي تملك المنظمة النقابية بعض جوانبها لا تحيلها إلى شخص من أشخاص القانون العام، وهذا ما قرره المحكمة الدستورية العليا "أن المنظمة النقابية - بالنظر إلى أغراضها، وعلى ضوء طبيعتها وكيفية تكوينها - تعد من أشخاص القانون الخاص فلا تباشر نشاطها أصلاً إلا وفقاً لقواعد هذا القانون، ولو كان المشرع قد منحها جانباً من خصائص السلطة العامة وامتيازاتها - كتلك التي تخولها حق اللجوء إلى الطريق الإداري لرد العدوان على أموالها - ذلك أن وسائل السلطة العامة التي تمارس المنظمة النقابية بعض جوانبها لا تحيلها إلى جهة إدارية في مقوماتها، ولا تلحقها بها، أو تجعلها من فروعها، بل تظل المنظمة العمالية حتى مع تمتعها ببعض خصائص السلطة العامة محتفظة بتكوينها الخاص"^(١).

(١) قضية رقم 37 لسنة 18 ق- دستورية- ٤- إبريل - ١٩٩٨.

فنجذ أن الماده ٥٧ من القانون الحالي ذهبت الى " مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والقرارات الصادرة تطبيقا له ولوائح الأنظمة الأساسية الصادرة تنفيذا له، تعتبر أموال المنظمة النقابية العمالية أموالا عامة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون العقوبات.

ولا يجوز النزول عن أموال المنظمة النقابية بدون مقابل سواء أكانت عقارا أم منقولا، إلا لغرض نقابي، أو قومي، وبعد موافقة الجمعية العمومية للمنظمة النقابية المعنية، وفي الحدود، وطبقا للأوضاع التي تحددها لائحة النظام الأساسي للمنظمة.

كما يتولى الجهاز المركزي للمحاسبات، وبغير مقابل، مراجعة حسابات المنظمات النقابية والمؤسسات والمشروعات التابعة لها، وتلتزم هذه الجهات بالرد على الملاحظات الواردة بتقرير الجهاز، والعمل على تصويب أوضاعها وإزالة أسبابها، طبقا لنصوص القانون الحالي .

وبذلك فالنقابات تعد من اشخاص القانون الخاص ، ألا أن المشرع اعتبر أموالها أموالاً عامة ، و فرض عليها رقابة من الدولة، وهذا يجعلها اشخاص ذو طبيعة خاصة.

ثانياً: الحقوق المرتبطة بالشخصية الاعتبارية للنقابة.

وضحت المادة ٥٣ من القانون المدني، الحقوق التي تتمتع بها الاشخاص الاعتبارية ، على النحو التالي:

١- الشخص الاعتباري يتمتع بجميع الحقوق إلا ما كان منها ملازماً لصفة الإنسان الطبيعية ، وذلك في الحدود التي قررها القانون.

٢- فيكون له:

أ- ذمة مالية مستقلة.

ب- أهلية في الحدود التي يعينها سند إنشائه ، أو التي يقرها القانون.

ت- حق التقاضي.

ث- موطن مستقل.

ويعتبر موطنه المكان الذي يوجد فيه مركز إدارته ، والشركات التي يكون مركزها الرئيسي في الخارج ولها نشاط في مصر يعتبر مركز إدارتها، بالنسبة إلى القانون الداخلي ، المكان الذي توجد فيه الإدارة المحلية.

٣- ويكون له نائب يعبر عن إرادته.

ومن ثم يترتب على الاعتراف للمنظمة النقابية بالشخصية المعنوية تمتعها بحقوق الشخصية، فيكون لها اسم وموطن وجنسية ، واكتسابها للأهلية في حدود معينة، فضلاً عن تمتعها بذمة مالية مستقلة، وسوف نوضح تلك الحقوق المرتبطة بالشخصية الاعتبارية للنقابات، فيما يلي:

١- الحقوق الشخصية:

أ- اسم المنظمة النقابية: للمنظمة النقابية باعتبارها من الأشخاص الاعتبارية أسماً يميزها عن باقي المنظمات النقابية، ويختاره أعضاؤها المؤسسون، ويشترط أن يوافق عليه أعضاء الجمعية التأسيسية.

ويتضمن اسم المنظمة النقابية اسم المهنة التي تمثلها مسبقاً بعبارة النقابة العامة أو اللجنة النقابية مثل النقابة العامة لعمال الغزل والنسيج أو النقابة العامة لعمال المناجم، ويجب أن يُنص على اسم المنظمة النقابية في نظامها الأساسي.

على المنظمات النقابية العمالية أن تراعي في اختيارها للاسم ألا يؤدي إلى اللبس بينها وبين أي منظمة نقابية عمالية أخرى تشترك معها في نطاق عملها، وعند التنازع تكون الأولوية للمنظمة الأسبق في تاريخ إيداع أوراقها، أو توفيق أوضاعها^(١).

ويمكن تغيير اسم المنظمة النقابية بقرار من الجمعية العمومية، حتى يتوافق مع التغييرات التي قد تحدث على النطاق الجغرافي أو المهني الذي تبشر فيه النقابة نشاطها أو ليتماشى مع هذه التغييرات. ويكون هذا الاسم الذي تم إختياره للمنظمة النقابية، محمي بنصوص القانون، فلا يجوز لأي شخص اعتبار آخر أن يتسمى بهذا الاسم، وإن حدث

(١) المادة ١١ من اللاحة التنفيذية لقانون النقابات العمالية - الصادرة عن وزارة القوى العاملة - بالقرار رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٨ - بتاريخ ١٤ مارس ٢٠١٨.

يحق للممثل القانوني للنقابة المطالبة برد هذا الاعتداء من خلال القضاء، أو المطالبة بالتعويض إذا كان هناك مقتضى لذلك^(١).

وقد حرص المشرع على حماية اسم المنظمة النقابية، من خلال توقيع عقوبة جنائية لمن يعتدى على هذا الاسم، في مكاتبات أو لوحة اعلانات أو إشارة أو بلاغ موجه الى الجمهور.

وطبقاً للمادة ٦٧ من قانون النقابات العمالية الحالي فيعاقب بالحبس وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص شارك في تأسيس، أو إدارة منشأة، أو جمعية، أو جماعة، أو منظمة، أو رابطة، أو هيئة، أو غير ذلك، وأطلق عليها بدون وجه حق في مكاتبات، أو في لوحات، أو في إعلان، أو إشارة، أو بلاغ موجه إلى الجمهور اسم إحدى المنظمات النقابية العمالية، أو مارس أي نشاط نقابي تقتصر ممارسته على أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية، وذلك وفقاً لأحكام هذا القانون.

ويحكم بمصادرة الأشياء والأموال موضوع الجريمة، كما يجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقراً للمنشأة أو الجمعية، أو المنظمة، أو الجماعة، أو الرابطة، أو الهيئة، أو غير ذلك. وتضاعف العقوبة في حالة العود.

ب- موطن المنظمة النقابية: للمنظمة النقابية باعتبارها شخص اعتباري

(٢) د. أسامة احمد كمال ابو طالب : مرجع سابق، ص ٤٤٦.

موطن مستقل عن مواطن أعضائها، ويجب تحديد موطن المنظمة النقابية فى لائحة نظامها الأساسى^(١).

وموطن النقابة، يتحدد بالمكان الذى يوجد فيه مركز إدارتها، فهو المكان الذى يجتمع فيه مجلس إدارة المنظمة النقابية وجمعيتها العمومية، وتمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها الاجتماعية وأعمالها القانونية، ويوجد به الأجهزة الدائمة التى تتولى الأعمال اليومية للمنظمة النقابية.

ويترتب على تحديد موطن المنظمة النقابية العمالية، بعض الآثار أهمها تحديد المحكمة العمالية المختصة بنظر النزاع، و كذلك تحديد البنك الذى سيتم إيداع أموال النقابة فيه.

ولا يترتب على الانتقال المؤقت للجمعية العمومية أو لمجلس الإدارة إلى مكان آخر، لأسباب عملية كضيق المكان أو إعداده، تغيير موطن المنظمة النقابية، فتغيير الموطن لا يتم إلا بنقل مركز إدارة المنظمة النقابية وأنشطتها الاجتماعية وأعمالها القانونية إلى مقر آخر بصفة دائمة.

ويتعين فى حالة تغيير موطن المنظمة النقابية إدراج هذا التعديل فى لائحة النظام الأساسى، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة، والاتحاد العام لنقابات العمال، باعتباره تعديل طارئ على النظام الأساسى للمنظمة النقابية.

ج- جنسية المنظمة النقابية: للمنظمة النقابية، مثل كل الأشخاص الطبيعية والاعتبارية، الحق فى التمتع بجنسية دولة ما، وغالباً ما تكتسب المنظمة

(١) م ٢/ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية.

النقابية جنسية الدولة التى تأسست فيها وطبقاً لقانونها، ووفقاً للقانون المصرى فإن المنظمات النقابية التى تنشأ فى مصر وفقاً لأحكام قانون النقابات المصرى تكتسب الجنسية المصرية.

٢- الحقوق المالية المرتبطة بالذمة المالية:

يترتب على اكتساب المنظمة النقابية للشخصية الاعتبارية تمتعها بذمة مالية مستقلة، واكتسابها الأهلية اللازمة لتحقيق أهدافها ، وعلى ذلك تثبت للمنظمة النقابية أهلية التعاقد، وأهلية التملك، وأهلية التقاضى، وقد نص المشرع صراحة على أهلية التقاضى للمنظمة النقابية، أما أهليتها فى التعاقد والتملك فتستخلص من الاعتراف لها بالشخصية الاعتبارية.

ويقصد بالذمة المالية " مجموع ما للشخص وما عليه من حقوق وواجبات مالية فى الحال وفى المستقبل"^(١).

وتجدر الإشارة إلى أن أهلية المنظمة النقابية مقيدة بمبدأ التخصص، وهو المبدأ الذى يقضى بقصر حقوق الشخص المعنوى على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذى أنشئ من أجله، ولها:

(١) د. حسام الدين مصطفى محمدعرجاوي: التعريف بالمفاهيم القانونية والشرعية للذمة المالية للشخصية الطبيعية والاعتبارية فى القانون المدنى والفقه الإسلامى، مجلة الشريعة والقانون، عدد ٤٤٤، مجلة الشريعة والقانون، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، جامعة الأزهر ٢٠٢٤، ص ٢٤٥٠.

أ- أهلية التعاقد : تتمتع المنظمة النقابية بأهلية التعاقد، فلها أن تبرم كافة العقود اللازمة لتحقيق أغراضها، فلها أن تبرم عقد إيجار المكان اللازم كمقر لإدارتها، أو عقود نقل لتنظيم رحلات وأنشطة اجتماعية لأعضائها، وعقود عمل للعاملين اللازمين لها، ويمثل المنظمة النقابية قانوناً رئيس مجلس إدارتها أو من ينوب عنه بقرار من مجلس الإدارة^(١).

وللمنظمة النقابية - أيضاً - أن تبرم اتفاقيات العمل الجماعية، ويُشترط أن تُعرض هذه الاتفاقيات خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال على حسب الأحوال، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية، ويترتب على تخلف أى شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.

وقد أورد المشرع بعض القيود على أهلية المنظمة النقابية فى التعاقد:

١- مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والقرارات الصادرة تطبيقاً له ولوائح الأنظمة الأساسية الصادرة تنفيذاً له، تعتبر أموال المنظمة النقابية العمالية أموالاً عامة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون العقوبات.

ولا يجوز النزول عن أموال المنظمة النقابية بدون مقابل سواء أكانت عقاراً أم منقولاً، إلا لغرض نقابي، أو قومي، وبعد موافقة الجمعية العمومية للمنظمة

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٢٠.

النقابية المعنية، وفي الحدود، وطبقا للأوضاع التي تحددها لائحة النظام الأساسي للمنظمة^(١).

والحكمة من هذا القيد واضحة وهي رغبة المشرع في الحفاظ على أموال المنظمات النقابية وحمايتها من الضياع.

٢- ومن جهة أخرى فقد أعطى المشرع في المادة ٥٤ / ٤ من قانون النقابات الحالي، قبول الإعانات والهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس إدارة المنظمة ولا تتعارض مع أغراضها، ويحظر عليها في جميع الأحوال قبول الهبات، أو التبرعات، أو الدعم، أو التمويل من الأفراد أو الجهات الأجنبية سواء من الداخل أو الخارج..

وقد نص المشرع على هذا القيد خشية منه أن تستخدم الهبات والتبرعات كوسيلة للضغط على المنظمة النقابية أو لإغرائها لاتخاذ سياسات معينة تخدم جهات أجنبية، مع احتفاظها في قبول الاعانات و البيرعات التي يوافق عليها مجلس الادارة .

كما وضحت المادة ٤٤ من النظام الاساسي للنقابات العمالية الصادرة بقرار وزير القوى العاملة رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٨ ، فذهبت الى انه لا يجوز للنقابة إتيان التصرفات التالية:

- الدخول في مضاربات أو مراهنات.

(١) المادة ٥٧ من قانون النقابات العمالية رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧.

- إنشاء أو شراء أو بيع العقارات المملوكة لها إلا بناء على طلب من مجلس إدارتها على أن تتخذ كافة الإجراءات المنصوص عليها في اللائحة المالية ويراعى اعتماد هذه القرارات والتصرفات في أول اجتماع لجمعيتها العمومية.
 - التنازل عن أي جزء من أموالها بدون مقابل سواء كانت عقارات أو منقولات إلا لغرض نقابي أو قومي وبموافقة مجلس إدارتها واعتماد الجمعية العمومية لها.
 - قبول ما يقدم لها من هدايا أو تبرعات أو وصايا بالمخالفة لأحكام القانون.
- ب- أهلية التملك : للمنظمة النقابية أن تمتلك الأموال اللازمة لتحقيق أهدافها - سواء كانت عقارية أو منقولة - وأهلية المنظمة النقابية للتملك مشروطة بعدم تجاوز أغراض المنظمة النقابية وما قد يرد في نظامها الأساسي أو لوائحها المالية من قيود، والواقع أن هذه القيود تُرد جميعاً إلى مبدأ التخصص.
- وعلى ذلك فلا يجوز للمنظمة النقابية توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال، كما لا يجوز لها إنشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها إلا بناء على قرار من جمعيتها العمومية، ويحظر - تماماً - على المنظمة النقابية الدخول في مضاربات مالية أو تجارية^(١).

(١) مادة/ ٦٣ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية.

ج- أهلية التقاضى^(١) : تتمتع المنظمة النقابية بأهلية التقاضى، فلها أن تباشر الدعاوى المرفوعة منها أو عليها بواسطة ممثلها القانونى.

وطبقا للمادة الرابعة من قانون النقابات العمالية الحالى ، تختص المحكمة العمالية الواقع بدائرتها مقر المنظمة النقابية بالنظر فى المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام القانون الحالى، وتحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من دعاوى وذلك بالحالة التى تكون عليها اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون الحالى رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، وذلك عدا المحجوز منها للنطق بالحكم قبل تاريخ العمل به، وفى حال غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بالمحكمة بإعلانه بأمر الإحالة مع تكليفه بالحضور فى الميعاد أمام المحكمة التى أحيلت إليها الدعوى.

ف للمنظمات النقابية حق التقاضى للدفاع عن حقوقها ومصالحها والحقوق والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل، ويجوز لهذه المنظمات التدخل مع أعضائها فى جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل، وكذا فى المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، وللمنظمة النقابية أن ترفع الدعاوى للدفاع عن حقوقها ومصالحها كشخص معنوى مستقل سواء فى مواجهة صاحب العمل أو أحد أعضائها أو الغير. وللمنظمة النقابية أن ترفع الدعاوى للدفاع عن المصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل، والمصلحة الجماعية لأعضاء المنظمة النقابية هى مصلحة مجموع الأعضاء أو فريق منهم ولو تعلقت المنازعة

(١) مادة/ ٩ من القانون النقابى رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧.

بأحدهم، ففصل أحد الأعضاء أو توقيع جزاء تأديبي عليه بما يتضمن من اعتداء على الحرية النقابية، يمس مصلحة جماعية لأعضاء المنظمة النقابية، ويجيز لها رفع الدعوى النقابية.

وتجدر الإشارة إلى أن دعوى المنظمة النقابية - فى هذه الحالة - هى دعوى مستقلة ومتميزة عن دعوى الأعضاء، وتختلف عنها فى موضوعها وفى سببها وفى آثارها وفى الأشخاص، إذ تتصل بحق الجماعة ويتأثر بها مركزها باعتبارها شخصية معنوية مستقلة عن شخصية أعضائها، لا باعتبارها نائبة أو وكيلة عنهم.

وعلى ذلك فإن دعوى المنظمة النقابية لا تمنع أحد أعضائها من رفع الدعوى بحقه ولا تتعارض معها، على أن الحكم الصادر فى دعوى المنظمة النقابية لا يكون له حجية فى النزاع القائم بين العامل وصاحب العمل.

ولا يجوز للمنظمة النقابية أن تباشر الدعاوى الخاصة بأعضائها إلا بتوكيل منهم، أو إذا اعتبرت النصوص وكيلة عنهم، ومن أمثلة الحالة الأخيرة نص المادة "١٦٥" من قانون العمل على أن "للمنظمة النقابية التى تكون طرفاً فى الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك، وللعضو الذى رفعت الدعوى من المنظمة النقابية لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها."

وجدير بالذكر أن المشرع قد أعفى جميع الدعاوى التي ترفعها المنظمات النقابية أو أحد أعضائها والمتعلقة بتطبيق أحكام قانون النقابات من الرسوم القضائية ورسوم الدمغة فى كافة مراحل التقاضى.

الفصل الاول

ماهية العمل اللائق

تختلف ظروف العمل وبيئته من مهنة إلى أخرى، ومن قطاع إلى آخر في الدول كافة، سواء الدول المتقدمة أو الدول النامية، وسعت كافة الدول الي ضرورة توفير معايير العمل اللائق لمواطنيها، فسُنّت التشريعات التي توفر بيئة ملائمة لتحقيق فرص العمل اللائق في كافة مجالات وقطاعات العمل، مع استخدام التكنولوجيا الحديثة المتقدمة، وتوفير أكبر قدر من الرعاية الصحية والاجتماعية والبيئية للعاملين في تلك القطاعات.

وتوفير فرص العمل اللائق أمر يختلف حسب الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية لكل دولة، بجانب ظروف أخرى، فبعض الأعمال تحتاج إلى وفره في الأيدي العاملة، وأخرى تحتاج إلى التكنولوجيا ورؤوس أموال، وبعض الأعمال تحتاج إلى استخدام تكنولوجيا تقليدية، يستطيع سوق العمل استيعابها مثل الزراعة والصناعات التقليدية، وبعض الأعمال تحتاج إلى تكنولوجيا متقدمة مثل قطاع إنتاج الطائرات والأقمار الصناعية وقطاع توليد الطاقة، وتكنولوجيا المعلومات .

ومن خلال هذا الفصل، سنحاول لقاء الضوء على مفهوم العمل اللائق والمؤشرات العامة له من حيث معايير، وسبل توفير فرص تحقيقه ومبادئه، وذلك من خلال:

المبحث الأول: مفهوم العمل اللائق وخصائصه.

المبحث الثاني: أهداف العمل اللائق.

المبحث الأول

مفهوم العمل اللائق وخصائصه

تمهيد وتقسيم:

إن توفير معايير العمل اللائق ليس بالأمر الهين، لأن تحقيقه يحتاج إلى الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي، وبيئة تشريعية تعمل على سن التشريعات واللوائح المنظمة للعمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص .

وتوفير فرص العمل اللائق له فوائد عظمى على اقتصاد الدولة في تحقيق أعلى معدلات الإنتاجية، ومن ثم تحقيق معدلات مرتفعة من النمو الاقتصادي الذي يلقي بظلاله على الاستقرار السياسي والاجتماعي، وفي ذات الوقت توفير حياة آمنة مستقرة للعاملين من حيث الاجور لتوفير الحد اللازم لمعيشة كريمة، وتوفير بيئة آمنة وصحية للعاملين وأسرهم، وكفالة كافة حقوقهم.

ولتحقق معايير العمل اللائق ينبغي توفير مقومات أساسية، تقوم على أسس قوية مستقرة سواء من حيث توفير طاقات إنتاجية كبرى، وهو ما يستلزم الاهتمام بالطاقة الإنتاجية للعاملين في سن العمل، والاهتمام بحماية المرأة والطفل وذوي الاحتياجات الخاصة، الذين يمثلون نسبة كبيرة من أعداد العاملين في مختلف القطاعات.

ويتميز العمل اللائق بالعديد من الخصائص التي توفر له مقومات تحقيقه، وهو ما يستلزم معايير محددة حتى تضمن استمراريته ، وأداء دوره في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة.

ولتعزيز فرص العمل اللائق، لابد من نشر ثقافة حقوق الانسان بين افراد المجتمع، وخاصة فيما يتعلق بالحق في المساواة وعدم التمييز بين افراد المجتمع المصري، وكذلك التأكيد علي الحق في العمل كأحد حقوق الانسان^(١).

ولتحقيق معايير العمل اللائق في مختلف القطاعات؛ يجب توفير بيئة آمنة ومستقرة مع دخول نقدية تكفي لحياة معيشية كريمة، وتحقيق الحد الملائم والمناسب لكل نوع من الأعمال، وربط الأجر بالعمل، ومدى تقدم العامل مهنيًا في العمل.

وتبنت منظمة العمل الدولية مصطلح العمل اللائق من خلال المؤتمر الدولي للعمل عام ١٩٩٩ في كوبنهاجن، فمصطلح "العمل اللائق" استُخدم لأول مرة من قبل المدير العام لمنظمة العمل الدولية في ١٩٩٩ في كوبنهاجن الألمانية، وقد تم إعتمادها من الأمم المتحدة في قياسها للأهداف الإنمائية للألفية، منذ ٢٠٠٥ تم استخدام مفهوم "العمل اللائق" كمؤشر أو هدف من الأهداف

(١) الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الامم المتحدة ١٩٤٨.

الإيمائية - و هو الهدف الأول - وتكون منظمة العمل الدولية هي المسؤولة تماماً عن كل التقارير الضرورية لقياس مدى تحقيق هذا الهدف⁽¹⁾.

وبدء الاهتمام الفعلي بمصطلح العمل اللائق منذ عام ٢٠٠٢، عندما دعا مؤتمر العمل الدولي في ذلك العام الى ضرورة تبني مفهوم العمل اللائق لتلبية احتياجات العمال و الوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير الرسمي^(٢).
ولبيان ماهية العمل اللائق، واهدافه ومعايير، وآليات تحقيقه، سنقوم بتوضيح ذلك من خلال:

المطلب الاول: المقصود بالعمل اللائق واهدافه ومبادئه.

المطلب الثاني: معايير العمل اللائق وآليات تحقيقه.

المطلب الاول

المقصود بالعمل اللائق وأهدافه ومبادئه

يتحقق العمل اللائق عندما يكون من الممكن لأي فرد أن يجد فرصة عمل مناسبة مهنيا واجتماعيا واقتصاديا، وتكون كل حقوقه محفوظة في هذه

(1) International Labour Conference, Report of the Director-General, Decent Work, 87th Session, Geneva, June 1999.

(٢) مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء المصري: العمل اللائق في ظل التنمية المستدامة، العدد ٢٣ ، مارس ٢٠٢٤، ص ٩.

الوظيفة، مثل التأمين الإجتماعي، حق التمثيل، حق التنظيم والتجمع، تقنين منع عمل الأطفال والأعمال الجبرية، وتحقيق المساواة وعدم التمييز بين العمال، سواء أكان رجلاً أم امرأة، مادام يقومون بنفس العمل.

وبين تقرير حول التنمية المستدامة، الصادر عن الأمم المتحدة، تحت "الهدف ٨ - العمل اللائق ونمو الاقتصاد، وأهداف التنمية المستدامة " أن معايير العمل اللائق، هي دعوة عالمية للعمل للقضاء على الفقر وصون الأرض وتحسين المعايير في كل الدول، وقد تبنت كافة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة هذه الأهداف السبعة عشر في عام ٢٠١٥، بوصفها جزء من جدول أعمال التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الذي حدد خطة مدتها ١٥ عاماً لتحقيق تلك الأهداف^(١).

وعلى الصعيد العالمي، زادت إنتاجية العمل وانخفض معدل البطالة، ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من التقدم لزيادة فرص العمل، وخاصة للشباب،

(١) منظمة العمل الدولية: تعزيز العدالة الاجتماعية وتشجيع العمل اللائق ، وجاء ذلك خلال اجتماع الجمعية العامة للأمم المتحدة في سبتمبر ٢٠١٥، وأصبح العمل اللائق والركائز الأربع لأجندة العمل اللائق - خلق فرص العمل، والحماية الاجتماعية، والحقوق في العمل، والحوار الاجتماعي - عناصر لا يتجزأ من أجندة ٢٠٣٠ الجديدة للتنمية المستدامة، فيدعو الهدف ٨ من أجندة ٢٠٣٠ إلى تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق، وسيكون مجالاً رئيسياً للمشاركة لمنظمة العمل الدولية ومكوناتها، وعلاوة على ذلك، فإن الجوانب الرئيسية للعمل اللائق مدمجة على نطاق واسع في أهداف العديد من الأهداف الستة عشر الأخرى لرؤية الأمم المتحدة الجديدة للتنمية.

والحد من العمالة غير الرسمية وعدم المساواة في سوق العمل (لا سيما فيما يتعلق بفجوة الأجور بين الجنسين)، وتعزيز بيئات العمل الآمنة، وتحسين الوصول إلى الخدمات المالية لضمان استدامة والنمو الاقتصادي الشامل.

ففي عام ٢٠٢٢، انخفض معدل البطالة العالمي بشكل ملحوظ، حيث تراجع من ذروة بلغت ٦,٦ في المائة في عام ٢٠٢٠ إلى ٥,٤ في المائة، حيث بدأت الاقتصادات في التعافي من صدمة جائحة كوفيد-١٩. وهذا المعدل أقل من مستوى ما قبل الوباء البالغ ٥,٥ في المائة في عام ٢٠١٩^(١).

أولاً: مفهوم العمل اللائق:

وقد ظهر مصطلح العمل اللائق، وهو الهدف الثامن من تقرير من منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٩ ، باعتباره من أهم وسائل تحقيق التنمية المستدامة، بهدف توفير عمل مناسب لكل عامل رجلاً كان أم امرأة ، في ظل مناخ اقتصادي واجتماعي وسياسي يكفله القانون لضمان الحرية والعدالة والحماية والكرامة، ومنذ عام ٢٠٠٥ اعتمدت الأمم المتحدة العمل اللائق كهدف من الأهداف الإنمائية للألفية، وأكدت قرارات المجلس الاقتصادي

(١) منظمة الامم المتحدة: تقرير حول التنمية المستدامة ، الهدف ٨ - العمل اللائق ونمو الاقتصاد، وأهداف التنمية المستدامة هي دعوة عالمية للعمل للقضاء على الفقر وصون الأرض وتحسين المعايير في كل الدول، وقد تبنت كافة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة هذه الأهداف السبعة عشر في عام ٢٠١٥، بوصفها جزء من جدول أعمال التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الذي حدد خطة مدتها ١٥ عاماً لتحقيق تلك الأهداف.

والاجتماعي التابع للأمم المتحدة — قرارات ٢٠٠٧، ٢٠٠٨ — على أهمية إتباع نهج متعدد المستويات والأبعاد يُركز على التشغيل المنتج والعمل اللائق.^(١)

وقد مهد الاعلان الطريق للمدير العام للمكتب الدولي، في الدورة ٨٧ للمؤتمر الدولي للعمل في يونيو ١٩٩٩، بإصدار تقرير تحت عنوان " العمل اللائق"، وكان هذا التقرير أحد أهم الصكوك الدولية التي ساهمت في بلورة العمل اللائق في القانون الدولي، من خلال إدراجه في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة وإنفاذها في التشريعات الوطنية، وإدراجه ضمن البنود الأساسية لعقد العمل^(٢).

وأشار التقرير أن الهدف الاساسي لمنظمة العمل الدولية حاليا، هو أن كل امرأة ورجل بوسعهم الحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية والعدالة والأمن والكرامة، كما تقوم المنظمة بدور كمركزًا لتنسيق الأهداف الإستراتيجية الأربعة التي اعتمدتها من خلال جدول أعمالها للعمل اللائق، وهي^(٣):

- تعزيز الحقوق في العمل.
- التشغيل وخلق فرص العمل.

(١) د. إبراهيم احمد خليفة : الالتزام الدولي باحترام حقوق الإنسان وحياته

الأساسية دار الجامعة الجديدة ٢٠١١ ص ٤٣.

(٢) د. فيصل بن زحاف: مرجع سابق ، ص ٣٨.

(٣) تقرير مدير مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، يونيو ١٩٩٩، ص ٧.

- الحماية الاجتماعية.

- الحوار الاجتماعي .

وظهر مصطلح العمل اللائق جلياً، من خلال مناقشات المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة والذي طالب بتنفيذ المادة السابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي يُعرف العمل اللائق بأنه" العمل الذي يحترم الحقوق الأساسية للفرد كإنسان كما يحترم حقوق العاملين في إطار مجموعة من قواعد الأمان ومعايير لتحديد أجور مُجزية، مع مراعاة السلامة الجسدية والعقلية للعامل خلال تأديته لوظيفته"(1)

وبالبحث في قانون العمل المصري الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، لم يتعرض من قريب أو من بعيد لمصطلح العمل اللائق، وانما المصطلح ظهر على الصعيد الدولي من خلال الامم المتحدة، ومنظمة العمل الدولية، وتعرض قانون العمل الحالي لحقوق العمال، من حيث الحق في العمل، والحق في الاجر وحق العامل في الاجازات والراحات وتنظيم ساعات العمل، وكذلك كل ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية.

(1) COMMITTEE ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS Thirty-fifth session Geneva, 7-25 November 2005 Item 3 of the provisional agenda, THE RIGHT TO WORK General comment No. 18 Adopted on 24 November 2005 Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

وتعددت التعريفات التي قيلت حول مفهوم العمل اللائق، فنجد المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الامم المتحدة، Nations United، عرفه على أنه " هو الذى يحترم الحقوق الأساسية للعامل في إطار مجموعة من قواعد الأمان ومعايير لتحديد أجور مجزية تتناسب مع معدل مستوى الوضع المعيشي، وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال وأسرهـم^(١) .

ويقصد بالعمل اللائق في تعريف آخر، توافر المزيد من الوظائف المناسبة للراغبين والقادرين على العمل الإنتاجي، لتحقيق نمواً اقتصادياً أكثر قوة وشمولية، واستخدام القوة البشرية للموارد الطبيعية بصورة تحقق أعلى معدل من الإنتاجية^(٢).

وهناك من ذهب الى أنه " العمل المنتج الذي تكون فيه الحقوق محمية، والذي يدر دخل كاف، مع توفير حماية اجتماعية كافية، وهو يعني العمل الكافي، بمعنى أن تتوفر للجميع إمكانية الوصول إلى فرص الدخل، وهو يفتح الطريق أمام التنمية الاجتماعية" ^(٣) .

(1) United nations: full and productive employment and decent work, debartment of economic and social affairs, 2006, p31-33.

(٢) تقرير منظمة العمل الدولية : العمل اللائق وأجندة العام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة، غاي رايدر، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، ص ٤ .

(٣) د. سعاد شليغم: العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد العاشر، 2017 ، ص ٣٨٩ .

وفي تعريف آخر لمنظمة العمل الدولية، بأن العمل اللائق هو " إيجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الإنسانية وتوفير الأمان للعاملين في مكان العمل وتوفير الحماية الاجتماعية لهم ولأسرهم، وتوفير فرص حيدة للتنمية الشخصية والمهنية وتعطي للعاملين الحرية في التعبير عن آراءهم والمشاركة في اتخاذ القرارات والتشريعات التي تنظم أمور العمل وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع.^(١)

وبذلك، هو العمل المنتج التي تكون فيه الحقوق محمية ويوفر من خلاله دخلاً كافياً للمعيشة مع توفير حماية اجتماعية يحفظ للعامل كرامته الإنسانية، وبذلك فمنظمة العمل الدولية عند تعريفها للعمل اللائق بأنه "العمل المنتج للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية."

فبشكل عام، يعتبر العمل لائقاً عندما، يحقق ما يلي^(٢):

- إنه يحقق دخلاً عادلاً للعمال.
- يضمن شكلاً آمناً من أشكال العمل وظروف العمل الآمنة.
- ويضمن تكافؤ الفرص والمعاملة للجميع.
- ويشمل الحماية الاجتماعية للعمال ولأسرهم.
- فهو يوفر آفاقاً للتنمية الشخصية ويشجع التكامل الاجتماعي.

(١) العمل اللائق كأحد أهداف التنمية المستدامة في مصر : بحث صادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٢ يناير عام ٢٠١٩.

(2) Louis michel, Eurpean commissioner for development and humanitarian Aid, the eurpean consensus on development, De 129, june 2006, p 23.

- يتمتع العمال بحرية التعبير عن مخاوفهم وتنظيمها.
وعرفه مكتب العمل الدولي بأنه العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف
تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان^(١).

وبذلك فهو العمل التي يتفق مع مبادئ حقوق الانسان التي أقرت بموجب
الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر ١٩٤٨.

وهناك من يرى أنه " ذلك العمل الذى يوفر للعامل بيئة عمل تحفزه علي
زيادة الانتاجية، وتحقق له الحرية والمساواة والأمن"^٢

ويُعد العمل اللائق أهم خطوات تحقيق التنمية المستدامة في الدول كافة
سواء المتقدمة أو النامية أو الأخذة في النمو، باعتبار أن عنصر العمل هو
العنصر الفعال في تحقيق زيادة الإنتاجية لعنصري الطبيعة ورأس المال،
فهاذين العنصرين لا قيمة لهما إلا إذا كان عنصر العمل قد توافرت له كافة
مقومات تحقيق الإنتاجية.

وتتوفر فرص العمل اللائق، إذا اتبعت الدول في الاقتصاد المحلي تنمية
المشاريع المحلية المستدامة، وخاصة المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر،
لجذب المزيد من العمال إلى سوق العمل المنظم بأجور معقولة، وظروف عمل
ملائمة، وضمان توفير الحق في العمل، وتوفير الحماية الاجتماعية من أجل

(٣) منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي، العمل اللائق .

(١) د. عبير محمود مجاهد السيد: العمل اللائق في سوق العمل المصري وتحقيق
التنمية المستدامة في ضوء بعض التجارب الدولية، مجلة بحوث اقتصادية عربية،
مجلد ٢٩، عدد ٨٥، القاهرة ٢٠٢٢، ص ٣٥.

حياة كريمة للتغلب على حدة الفقر في الدول النامية والقضاء على كافة صور البطالة، وطبقاً لمنظمة العمل الدولية يُعرف العمل اللائق بأنه "العمل الذي يحترم الحقوق الأساسية للفرد كإنسان، ويحترم حقوق العاملين في إطار مجموعة من قواعد الأمان ومعايير لتحديد أجور مجزية، مع مراعاة السلامة الجسدية والعقلية للعامل خلال تأديته لوظيفته ؛ ويتضمن العمل اللائق فرص عمل مناسبة، توافر أجور عادلة، ضمان اجتماعي للأسر، إتاحة إمكانيات أفضل لتطوير الفرد وتحقيق الإدماج الاجتماعي، وإتاحة مساحة من الحرية للأفراد للتعبير عما يشغلهم، والمساهمة والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم وتحقيق التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء"^(١).

ويمكن تعريف العمل اللائق بأنه، العمل الذي يتفق مع متطلبات تحقيق الكرامة الإنسانية والمعايير الأخلاقية والاجتماعية التي تحددها المواثيق الدولية والمضامين الدستورية، وتجسدها التشريعات واللوائح المنظمة للعمل في صورة آمنة وإتاحة فرص العمل للجميع دون تمييز، وضمان الصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية.

ثانياً: أهداف العمل اللائق:

(١) منظمة العمل الدولية: العمل اللائق واجندة العام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة، ص ١٥.

عُقدَ اجتماع ثلاثي الخبراء في منظمة العمل الدولية (ILO) في سبتمبر ٢٠١٩ لاعتماد المبادئ التوجيهية بشأن تعزيز العمل اللائق والسلامة على الطرق في قطاع النقل) يُشار إليها فيما يلي بـ "المبادئ التوجيهية")؛ وترأس الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) وفد مجموعة العمال لحضور هذا الاجتماع، والذي اشتمل على مفاوضات مع أصحاب العمل وممثلي الحكومات دامت لأسبوع، ونتج عن الاجتماع اتفاقية ثلاثية حول المبادئ التوجيهية، والتي تحتوي على مجموعة واسعة من التوصيات حول "أفضل الممارسات في مجال السلامة على الطرق"، مع الهدف المعلن المتمثل في "حماية المجتمع وعمال نقل الطرق من جميع مخاطر الصحة والسلامة، وتعزيز السلامة والأجر العادل"^(١).

تتضمن اهداف العمل اللائق الحصول على فرص عمل مناسبة واجور عادلة وتحسين نوعية وقيمة العمل وحماية العامل من الفقر وتحسين جودة حياة العامل وسوف نوضح اهداف العمل اللائق، كالتالي:

١ - الحصول على فرص عمل مناسبة:

يهدف العمل اللائق إلى توفير فرص عمل مناسبة للأفراد، حيث يمكنهم العمل في مجالات تتناسب مع مهاراتهم واهتماماتهم حيث يجب أن يحظى

(١) الاتحاد الدولي لعمال النقل: المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن تعزيز

العمل اللائق والسلامة على الطرق في قطاع النقل ، تقرير ٣ يونيه ٢٠٢٢.

(٢)

القادرين علي العمل بفرص عمل منتجة وبحرية، لتفادي التصادم الاجتماعي بين العمال وأصحاب الأعمال.

وذلك بتعزيز العمالة من خلال خلق بيئة مؤسسية واقتصادية مستدامة، بحيث يمكن للأفراد أن يطوروا ويحدثوا مهارتهم الضرورية، التي يحتاجونها لتمكينهم من أن يكونوا مستخدمين على نحو منتج، من أجل تحقيق تكاملهم الذاتي، وتكون جميع المنشآت العامة أو الخاصة مستدامة للتمكين من تحقيق النمو ووجود مزيد من فرص وآفاق العمالة والدخل المناسب للجميع، ويمكن فيها للمجتمعات أن تحقق أهدافها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية، ومستويات المعيشة الجيدة والتقدم الاجتماعي^(١).

ويُشير توافر فرص العمل والأرباح الكافية، إلى أن تقوم الدولة بتوفير فرص عمل لكل الأفراد الراغبين في العمل والقادرين عليه، وبأجر كافي، ويشمل ذلك جميع أشكال العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر والعمل الحر، والعمل الرسمي وغير الرسمي والعمل بدوام كامل، والعمل بدوام جزئي، ولا توجد مبالغة في أولوية إيجاد فرص العمل، فالوصول إلى العمل هو أضمن سبيل للخروج من الفقر، كما أن الحصول على الناس في أنشطة إنتاجية هو السبيل إلى خلق الثروة التي تُمكن من تحقيق أهداف السياسات الاجتماعية.

وينبغي على الدولة أن توفر فرص العمل لكل الراغبين في العمل والقادرين عليه، وبأجر كاف، وتُشير الأرباح الكافية إلى أن يكون هناك

(١) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة،

مؤتمر العمل الدولي في دورته ٩٧ ، جنيف في ١٠ يونيو ٢٠٠٨ ، ص ٨.

مقابل مُجزي للعمل الذي يؤديه الفرد يساعده على حياة كريمة، ويجب أن يكون هذا الدخل كافياً ويتناسب مع أسعار السلع والخدمات التي يحتاجها الفرد، وينبغي أن يُسفر العمل عن أجر (نقدًا أو عينًا) يلبي الاحتياجات الأساسية للعامل وأفراد أسرته^(١).

٢- تكافؤ الفرص في العمل:

وذلك من خلال توفير المكان الملائم، والظروف الملائمة للقيام بالعمل من خلال بيئة تشريعية متوازنة، تضمن للعمال أداء العمل بإنتاجية أعلى، وإزالة العوائق التي تحد من إنشاء بيئة ملائمة للحوار والتواصل والتفاوض بين العمال وأصحاب الأعمال^(٢).

لذلك نرى أن العمل اللائق، يتطلب إيجاد بيئة تعليمية وتدريبية تؤهل الأفراد إلى تعلم كافة ما يتطلبه العمل المرشح له، ثم توفير بيئة ملائمة للعمل من حيث الزمان والمكان، ومراعاة الظروف الشخصية والصحية للمرشح للعمل في اختيار نوع العمل الملائم، مع إيجاد نظام ضمان اجتماعي لتوفير الاستقرار للعامل في غده ومستقبله.

(١) د. سامح محمد السيد متولي: تيسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة جامعة المنصورة، المجلد ٤٦ ، العدد ٢، ص ٧،٦.

(٢) د. رمزي علي إبراهيم سلامة: اقتصاديات التنمية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، ١٩٩١، ص ١٠٢.

وتوافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، من خلال توفير معلومات حول تشغيل الرجال والنساء، ويُسلط الضوء على مدى استفادة النساء والرجال من مختلف الفرص والمعاملة في حياة العمل، كما يضمن المساواة بينهما ماداموا يقومون بعمل مماثل، ولا تزال اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ تُوفر أساساً لسياسات إيجابية لتعزيز المساواة، وينطوي العمل اللائق على العمل دون أي نوع من التمييز، والاستثمار في المساواة بين الجنسين والعمل اللائق للمرأة وتمكينها أمر حيوي لتحقيق العدالة الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن أن يُترجم إلى تحسينات ملموسة ومستدامة في مركز المرأة في العمل^(١).

وقدم مكتب العمل الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية العديد من الدراسات حول أسواق العمل في مختلف الدول، ووضع عدة مؤشرات يمكن بواسطتها التعرف على كم الأعمال المتاحة في أسواق العمل المختلفة ومنها^(٢).

٣- الحماية من الفقر:

يُعد الفقر من أكثر الظروف الاجتماعية التي تواجه المجتمع، ويؤثر بالسلب على التنمية الاقتصادية، ويعد الفقر الخطر الأكبر الذي يواجه شعوب الدول الفقيرة ، وأحد معوقات التنمية ذلك لأن بانتشار الفقر في المجتمع تنتشر

(١) د. سامح محمد السيد متولي: مرجع سابق، ص ٧.

(٢) د. محمد حسن دخيل: إشكالية التنمية الاقتصادية المتوازنة، دراسة مقارنة،

بيروت لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩، ص ٢.

الأمراض وسوء التغذية، وتكثر جرائم السرقات، وتنتشر معه حالة عدم الرضا والضغط الاجتماعي، وعدم توافر الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

ويعد القضاء على الفقر من الأهداف الأساسية للتنمية المستدامة، ولكن التقارير الأخيرة أوضحت أن أكثر من ٦٠٠ مليون شخص حول العالم لا يزالون يعيشون تحت خط الفقر. في منظمة العمل الدولية، نؤمن أن العمل اللائق هو المفتاح لتغيير حياة الناس وفتح فرص جديدة لهم. وفي مصر، نساهم في محاربة الفقر من خلال برامج الحماية الاجتماعية والعمل اللائق التي توفر الاستقرار الوظيفي والدخل المناسب. نشيد بجهود الحكومة المصرية في تنفيذ مبادرات مثل "تكافل وكرامة" التي حققت نجاحاً كبيراً في دعم الأسر الأكثر احتياجاً، كما نواصل العمل جنباً إلى جنب مع شركائنا لتحسين ظروف العمل في مجالات مثل الزراعة والبناء، مما يساعد الأفراد والأسر على الخروج من دائرة الفقر وتحقيق الاستدامة^(١).

ويرتبط مصطلح الفقر بالحماية الاجتماعية ، والتي تهدف إلى الإجراءات العامة المتخذة استجابة لمستويات الضعف والمخاطر والحرمان التي تُعتبر غير مقبولة اجتماعياً داخل نظام أو مجتمع معين، وتشمل هذه التدابير تدخلات سوق العمل، وشبكات الأمان الاجتماعية والمعاشات التقاعدية، جنباً إلى جنب مع تدخلات لتعزيز شروط الحياة الطبيعية والتعامل مع الحرمان المنتظم والمستمر في كثير من الأحيان، وهناك من يؤكد على أهمية الحماية الاجتماعية أثناء عملية الخصخصة ومع تقدم تحرير التجارة، وأنه ينبغي

(١) منظمة العمل الدولية : القضاء على الفقر، مكتب القاهرة، أكتوبر ٢٠٢٤.

وضع سياسات تُعزز الوظائف اللائقة، وتُظهر التجارب الوطنية أن العمل المُنسق لسياسات الحماية الاجتماعية يمكن أن يُسهم في تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي^(١).

ويؤثر الفقر على شعوب تلك المجتمعات، حيث يكثر فيه الجائعون والمحرمون من مقومات الحياة، كما يؤثر الفقر على الاستقرار الاجتماعي من خلال سوء توزيع الثروات، وانتشار الظلم، وعدم توفير العدالة الاجتماعية، ويؤدي إلى أخطار على الصحة العامة وسوء التغذية وسوء السكن، كما يؤدي الفقر إلى عجز الفرد عن إشباع احتياجاته الضرورية له وللمن يعولهم من مأكّل وملبس ومشرب وكساء ودواء، والإحساس بالمعاناة وعدم القدرة على العمل والإنتاج، وعدم القدرة على الإنفاق على الصحة والتعليم والمواصلات وغير ذلك من سبل الحياة والمعيشة، كما يؤدي الفقر إلى انخفاض الدخل القومي الأمر الذي يؤدي إلى مشاكل اجتماعية جسيمة تؤثر على الأمن الاقتصادي^(٢).

ولما كان الفقر يحول دون تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي لأفراد المجتمع، لذا فإنه من الضروري إتخاذ كافة التدابير والإجراءات من أجل الحد من الفقر والقضاء عليه، وهذا ما تسعى له كافة الدول والمؤسسات الدولية والمحلية.

(٢) د. سامح محمد السيد متولي: مرجع سابق، ص ٧.

(١) د. محمد إسماعيل على إسماعيل: الآثار الاجتماعية لاتعدام الأمن الاقتصادي،

مجلة التنوير المعرفي، العدد ٢، السودان، الخرطوم، ١٩٨٨، ص ٣ .

وقد عرف البنك الدولي الفقر بأنه " عدم القدرة علي تحقيق الحد الأدنى من مستوى المعيشة بسبب عدم كفاية الدخل، وانعدام الاستفادة من الضمان الاجتماعي، وأكد رئيس البنك الدولي أنه قد تم إحصاء حوالي مليار شخص يتقاضون أجرا لا يزيد عن دولار واحد يومياً، خط الفقر العالمي الجديد محدد بمبلغ ٢,١٥ دولار للفرد في اليوم باستخدام أسعار ٢٠١٧. وهذا يعني أن أي شخص يعيش على أقل من ٢,١٥ دولار في اليوم يُعد شخصاً يُعد في حالة فقر مدقع. وفي ٢٠١٧، كان هناك ما يقل قليلاً عن ٧٠٠ مليون شخص في هذا الوضع على مستوى العالم^(١) .

وقد أدى إجبار الدول النامية إلي تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي الأمر الذي نجم عنه تخفيض الإنفاق الحكومي، والحد من فرص العمل داخل الجهاز الحكومي، مما أدى إلي انتشار البطالة، فضلاً عما تسببه هذه البرامج من زيادة الأسعار، وانخفاض مستوى المعيشة، مما زاد من حدة الفقر في الدول النامية بصفة عامة والدول العربية بصفة خاصة .

ودعت الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة ٢٠٠٠ في دورتها رقم ٤٩ بضرورة مساعدة الدول الغنية للدول الفقيرة لاتباع سياسات تنمية باعتبار أن الفقر يشكل انتهاكاً خطيراً لكرامة الإنسان، وقد قدرت الإحصائيات التي نشرتها الأمم المتحدة أن العالم يعاني منه ١١٣٣ مليون نسمة من الفقر المدقع أي يعيش ٣٠% من سكان البشرية دون توافر الاحتياجات الأساسية

(١) مجموعة البنك الدولي: تعديل خطوط الفقر الدولي، صحيفة وقائع ، ٥ فبراير

اللازمة للحياة، ويزيد حد الفقر مع تزايد الهوة بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة. لذلك أوصى البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بضرورة الإسراع في التنمية واستمراريتها لملاحقة تزايد إعداد السكان في الدول النامية.^(١)

ولعل السبيل لخروج هذه الدول الفقيرة إلى القدرة علي توفير الحد الأدنى للمعيشة لغالبية السكان هو الاهتمام ببرامج العمل اللائق، باعتباره الضمان الأقوى والأفضل لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وذلك عن طريق خلق فرص عمل منتجة محفزة لجذب سوق العمل، وتعمل الدول على محاربة الفقر عن طريق زيادة معدلات النمو الاقتصادي بواسطة الإجراءات الآتية^(٢):

١ - توفير فرص العمل، وزيادة عدد المشتغلين، وزيادة الإنفاق الحكومي على خدمات الصحة والتعليم وتحسين نوعية الخدمات لرفع مستويات المعيشة.

٢ - الحد من الفقر عن طريق تنمية قدرات ومهارات الفقراء عن طريق رفع مستوى التعليم والتدريب المهني حتى يساعدهم على دخول سوق العمل .

٣ - يمكن محاربة الفقر أيضا عن طريق الاهتمام بتوسيع شبكات الأمن الاجتماعي والتي تمثل مجموعه من الإجراءات التي تهدف إلى تخفيف الأعباء

(٢) د. مصطفى السباعي: التكافل الاجتماعي في الإسلام، المكتب الإسلامي، بيروت ١٩٩٨، ص ٦٥.

(١) د. مسعد الفاروق حمودة: التنمية والمجتمع، المكتب الجامعي الحديث بالإسكندرية، ط ٢٠٠١، ص ٢٢.

عن كاهل الفقراء، وتزويدهم بالسلع والخدمات الأساسية، وقد اتخذت مصر مجموعة من الإجراءات لمساعدة الفقراء عن طريق الصندوق الاجتماعي للتنمية، والذي يهدف إلى توفير فرص عمل والتخفيف من حدة الفقر، وكذا البرنامج القومي للتنمية الريفية عن طريق دعم الأسر والمرأة لدخولهم سوق العمل وتسويق منتجاتهم، وكذلك بنك ناصر الذي يقدم مساعدات للأسر الفقيرة، فضلاً عن توفير العلاج المجاني.. فكل هذه الإجراءات تخفف من عناء الفقر، وتقضى على مشكلة الفقر الذي يعد من أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه الفرد والدولة على حد سواء.

٤ - معالجة الفقر كانت قديماً تعتمد على حلولاً إنسانية مثل الإعانة من منطلق العطف والمساعدة والشفقة، وقد أخذ الفقر بعداً دولياً فى حالات الحروب والكوارث.

وقد أصبح الفقر اليوم التحدي الاجتماعي الأكبر أمام الحكومات والدول والمنظمات وحقوق الإنسان ذلك انه لا يمكن الحديث عن تنمية اقتصادية واجتماعية دون القضاء على الفقر وتخفيف منابعه. (١)

هذا وقد نتج عن التطور الاقتصادي ارتباطاً وثيقاً بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية، وبات من الأهداف الرئيسية للنظام الاقتصادي فى أي مجتمع يطبق اقتصاديات السوق، وذلك من خلال تدخل الحكومات بالسعي نحو تحقيق العدالة الاجتماعية فى توزيع الدخل، وتوفير متطلبات المعيشة الأساسية

(١) تقرير الأمم المتحدة: حول التنمية البشرية لعام ١٩٩٤، ترجمة مركز الدراسات الوحدة العربية.

للفقراء، ومساعدة المعوقين على المعيشة والحصول على فرص عمل مناسبة، وذلك لتحقيق العدالة الاجتماعية دون التأثير على آليات السوق.^(١)

ومعالجة الفقر كانت قديماً تعتمد على حلول إنسانية تشكل نوعاً من الإهانة من منطلق العطف والشفقة أو التضامن أو المساعدات الإنسانية التي اتخذتها الدول في حالات الحروب والكوارث، وقد أصبح الفقر يمثل أخطر المشكلات الاجتماعية التي تواجه عملية التنمية ذلك أنه لا يمكن الحديث عن تنمية اقتصادية واجتماعية دون القضاء على مشكلة الفقر.

لذلك تحاول الدول كافة الوصول إلى أعلى معدلات للنمو الاقتصادي بواسطة الاستفادة من التقنيات التكنولوجية، وتبادل السلع والخدمات بين الدول، وزيادة رؤوس الأموال والمدخرات المحلية والدولية، وسهولة انتقال عنصر العمالة نظراً لتقدم وسائل النقل والمواصلات.

وقد وضع التكامل الاقتصادي العالمي الدول النامية في مأزق نظراً لانتشار البطالة وضيق السوق المحلي الكفيل باستيعاب من هم في سن العمل، والقيام بأعمال هامشية أدت إلى تدني الأجور، وانخفاض مستوى المعيشة واللجوء إلى الهجرة المشروعة وغير المشروعة.

٤- تحسين جودة حياة العامل:

(٢) د. مدحت محمد العقاد: مقدمة في التنمية والتخطيط ، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٠، ص ٤٣. د. محمود الكردي : اجتماعيات التنمية ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٨٠ ص ٦٥.

ويسعى توفير العمل اللائق، الى دفع الجهود والممارسات الهادفة التي تستخدمها المؤسسات الإنتاجي في خلق مناخ عمل ملائم وحياة وظيفية افضل للعاملين وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية وإتاحة فرص الترقية والتقدم وعدالة الأجور والمكافئات.

ويتم ذلك بتوفير بيئة عمل آمنة، من خلال ، أن يكون العمل لائقاً إلا إذا كان آمناً وصحياً. وتُعتبر اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم ١٨٧ لعام ٢٠٠٦، إلى جانب الاستراتيجية العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٣ أداة رئيسية في تعزيز التحسين المستمر للسلامة والصحة المهنية من أجل منع الإصابات والحوادث المتصلة بالعمل والأمراض والوفيات المهنية ، ويعتبر وجود نظام تفتيش فعال قادر على مواجهة تحديات نظام إنتاجي يزداد تعقيداً وتغيراً هو عنصر أساسي لتعزيز العمل اللائق، وقد كان إنشاء وتعزيز تفتيش العمل بوصفه أداة أساسية لضمان حقوق العمال مصدر اهتمام دائم لمنظمة العمل الدولية منذ إنشائها في عام ١٩١٩ (١) .

٥- تحقيق التنمية المستدامة:

في الثمانينيات من القرن الماضي تنامي الوعي لدى الدول والهيئات والمؤسسات والأفراد بقضايا البيئة، مما أدى إلى تبلور مفهوم جديد للتنمية يجمع بين الأبعاد الثلاثة للتنمية: التنمية الاجتماعية، التنمية الاقتصادية وحماية البيئة، الذي اطلق عليه فيما بعد بالتنمية المستدامة، اتضحت

(١) د. سامح محمد السيد متولي: مرجع سابق، ص ٨.

خطوطه الاولى في مؤتمر ستوكهولم سنة ١٩٧٢، وتم تبنيه كمصطلح بشكل رسمي في تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية، لجنة " بورنتالند"، سنة ١٩٨٧^(١).

ويتضمن مفهوم التنمية المستدامة تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون المخاطرة والإضرار بالقدرة على تلبية احتياجات الاجيال القادمة، وتحقيق تلك المعادلة بتحقيق التوازن بين ثلاثة جوانب، الاقتصادي والبيئي والاجتماعي^(٢).

وعرفها مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية المنعقد في ريو دي جانيرو البرازيلية عام ١٩٩٢ ، ففي المبدأ الثالث وضح مفهوم التنمية المستدامة " على أنها ضرورة إنجاز الحق في التنمية بحيث تتحقق على نحو متساو الحاجات التنموية والبيئية لأجيال الحاضر والمستقبل"^(٣) .

وتستند خطة التنمية المستدامة الجديدة إلى نتائج عدة مؤتمرات عالمية، من أبرزها مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة لعام ٢٠٠٢، ومؤتمر القمة بشأن الأهداف الإنمائية للألفية لعام ٢٠١٠، ومؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة عام ٢٠١٢ "ريو+٢٠" ، وقد اتفقت الدول الأعضاء في الأمم

(1) Commission mondiale sur l'environnement et le développement, Rapport de la Commission mondiale, Notre avenir a tous, Doc. Off. Sup, N 25, 1987.

(٢) البنك الدولي: ابعاد التنمية المستدامة، [http:// www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

(٣) د. فيصل بن زحاف: مرجع سابق ، ص ٣٣.

المتحدة على تكوين فريق لوضع مجموعة الأهداف تمثل جوهر خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠^(١).

وقد تم الاعتراف في خطة العمل تلك بالأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية على نحو متساوي كطريقة لفهم التنمية المستدامة، ومنذ ذلك الوقت، تم تأسيس التنمية المستدامة حول هذه الأبعاد الثلاثة، وحددت اليونسكو أربعة أبعاد للتنمية المستدامة — المجتمع والبيئة والثقافة والاقتصاد — متشابكة وليست منفصلة، ومن ثم فالاستدامة هي نموذج للتفكير في المستقبل حيث تكون الاعتبارات البيئية والاجتماعية والاقتصادية متوازنة في السعي إلى تحسين نوعية الحياة^(٢).

وقد اعتمدت الدولة المصرية رؤية لتحقيق التنمية المستدامة، تحت مسمى رؤية مصر ٢٠٣٠^(٣).

وبذلك، فإن أهداف العمل اللائق تتضمن تحقيق الرفاهية والعدالة الاجتماعية من خلال توفير فرص عمل مناسبة وأجور عادلة و توفير نظام

(١) د. عبير محمود مجاهد السيد: مرجع سابق، ص ٣٤.

(٢) د. سامح محمد السيد متولي: مرجع سابق، ص ١٠.

(٣) رؤية مصر ٢٠٣٠ هي أجندة وطنية أطلقت في فبراير ٢٠١٦ تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات، وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة. تستند رؤية مصر ٢٠٣٠ على مبادئ "التنمية المستدامة الشاملة" و"التنمية الإقليمية المتوازنة"، وتعكس رؤية مصر ٢٠٣٠ الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي.

حماية اجتماعية يضمن الرعاية للأسر والعاملين في حالات الضيق والحاجة وحمايتهم من الفقر ويساهم في تطوير الفرد من خلال توفير فرص التعلم والتدريب. كما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع بشكل عام ويمكن للأفراد من خلال العمل اللائق أن يشاركوا في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم ومجتمعهم وهذه الأهداف هامة لتحقيق العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة بشكل شامل.

ثالثاً: مبادئ العمل اللائق:

يجب أن يتوافر للجميع إمكانية الوصول إلى فرص عمل مع الاحتفاظ للعامل بكافة الحقوق الإنسانية والقانونية والاجتماعية ويقوم العمل اللائق علي عدة مبادئ:

١ - حرية اختيار العمل:

دعت كافة المواثيق الدولية والداستير الوطنية بحرية العمل، وتحريم كافة أشكال العمل الجبري إلا في الأحوال التي يحددها القانون وبمقابل عادل، ويقصد بالعمل الجبري كل الأعمال أو الخدمات التي تجبر الشخص علي القيام بالعمل تحت التهديد بالعقوبات الجنائية أو المالية.^(١)

ويستثنى من الأعمال الجبرية فرض الخدمة العسكرية الإلزامية في الحدود التي تقرها القوانين العسكرية، أو التعبئة الوطنية لمواجهة الطوارئ كالحروب

(١) د. إبراهيم الديب: دليل إدارة الموارد البشرية ، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع مكة المكرمة ط ٢٠٠٦ ص ٤٤.

والكوارث الطبيعية بشرط أن ينظمها القانون، وأن تفرض علي كافة القادرين علي تلك الأعمال.^(١)

٢ - ضمان الحصول على أجر عادل.

عملت منظمة العمل الدولية جاهدة على إلزام الدول بتطبيق الحد الأدنى للأجور، حيث أصدرت العديد من الإتفاقيات حول هذا الأمر، و كذلك منظمة العمل العربية.

حيث أهتمت منظمة العمل الدولية بهذا الأمر، فأبرمت ثلاث إتفاقيات بخصوص الحد الأدنى للأجور، أولها رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨ بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، وثانيهما، الإتفاقية رقم ٩٩ لسنة ١٩٥١ بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، والثالثة، رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠، و على المستوى العربي، صدرت الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣، بشأن تحديد وحماية الأجور^(٢)، و نحاول أن نعرض أهمها، بشئ من الإيجاز، على النحو التالي:

(١) د. فايزة الباشا: الأمن الاجتماعي والعولمة، المركز العالمي لدراسات وأبحاث

الكتاب الأخضر، جامعة الفاتح، ٢٠٠٦ ص ١٠ .

(٢) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ٢٣٢.

أولاً: اتفاقية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع اشارة خاصة الى البلدان النامية^(١):

حيث وضعت الاتفاقية مجموعة من القواعد، التي يجب مراعاتها، عند وضع الحد الأدنى للأجور، حيث دعت الى أن^(٢):

أ- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية، بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور يغطي جميع العاملين بأجر الذين تقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية.

ب- تحدد السلطة المختصة في كل بلد، بالاتفاق أو التشاور الكامل مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المعنيين، ان وجدت، المجموعات المغطاة من العاملين بالأجر.

ج- تعدد كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية في أول تقرير تقدمه عن تطبيقها بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية أى مجموعات من العاملين بالأجر لم تغطهم هذه المادة، مع ذكر أسباب عدم تغطيتهم، وتبين التقارير اللاحقة موقف قانونها وممارستها بالنسبة لهذه المجموعات غير المغطاة، ومدى ما وصلت اليه أو تزمع الوصول اليه من تنفيذ للاتفاقية على هذه المجموعات.

(١) الاتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم ٤٧ - بتاريخ ٢٢ يونية ١٩٧٠ - منظمة العمل الدولية - صدقت عليها مصر في ١٢ مايو ١٩٧٦.

(٢) المادة ١، ٢ من الاتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠.

د- يكون للأجور الدنيا قوة القانون ولا يجوز تخفيضها ، ويترتب على عدم تطبيقها تعرض الشخص أو الاشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية أو غير الجنائية المناسبة.

كما حددت المادة الثالثة من الإتفاقية، العناصر التي تؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور، بقدر الامكان وبما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية، و هي:

- أ- احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة واعانات الضمان الاجتماعي و مستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الاخرى.
- ب- العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية و مستويات الانتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه.

ثانيا: الإتفاقية العربية بشأن تحديد و حماية الأجور^(١):

حيث عرفت المادة السادسة عشر منها الحد الأدنى للأجور ، على أنه " المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل ، و لأسرته، كالملبس و التغذية و المسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق".

كما نجد أن هذه الإتفاقية، جعلت تطبيق الحد الأدنى للأجور من جانب الدول، أمر جوازي، و يشمل جميع فئات العمال^(٢).

(١) الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد و حماية الاجور ، صدرت في الدورة الحادية عشر لمؤتمر العمل العربي ، عمان ١٩٨٣ ، منظمة العمل العربية.

(٢) المادة ١٧ من الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد و حماية الاجور.

كما نجد أنها أيضاً، جعلت وضع الحد الأدنى للأجور، في يد لجنة ثلاثية، مكونة من ممثلين عن أصحاب الأعمال، و العمال ، والحكومة، طبقاً لتشريع كل دولة^(١).

كما أن المادة التاسعة عشر من الإتفاقية، وضعت ضوابط، يجب أن تضعها اللجنة المشكلة لوضع الحد الأدنى للأجور، أهم هذه المعايير:

- حركة الأسعار، و كيفية التوازن بينها.

- معرفة مستوى تكاليف المعيشة.

كما أن اللجنة المشكلة أن تستعين بمن تشأ من أهل الخبرة، عند وضع الحد الأدنى للأجور.

ونصت الإتفاقية، على أنه، من الضروري مراجعة اللجنة لهذا الحد الموضوع من قبلها بصفة دورية، لفترات لا تزيد عن سنة، و ذلك لتتلائم الأجور الحقيقية مع تكاليف المعيشة^(٢).

وبذلك نجد أن المنظمات الدولية المعنية، أهتمت إهتماماً بالغاً بمسألة، الحد الأدنى للأجور، بإعتبار أن تلك المسألة هي ما يضمن للعامل حياة لائقة، خاصة مع تزايد الأسعار، و إنطلاقاً من مبادئ حقوق الإنسان، التي تهتم بتوفير كل مقومات الحياة الكريمة للإنسان.

(١) المادة ١٨ من الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد و حماية الاجور.

(٢) المادة ٢٠ من الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد و حماية الاجور .

وعمل المشرع المصري في قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على إقرار الحد الأدنى للأجور، فإن المادة ٣٧، من قانون العمل، ذهبت إلى أنه، وإذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

وفي هذا الشأن قضت محكمة النقض المصرية أنه "في الأصل يتحدد بما يتفق عليه العاقدان في ذات العقد بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقررة قانوناً، وأنه إذا تحدد في العقد أو في قرارات رب العمل، التي تُعد متممة للعقد، فإن هذا الإجراء يكون ثابتاً، و لا يجوز لأيهما الأفراد بتعديله"^(١).

ويقصد بالحد الأدنى للأجور هو أدنى مبلغ من المال يتقاضاه العامل في الساعة، اليوم أو الشهر بحكم القانون، وهو أيضا أدنى مبلغ يجوز فيه للعامل أن يبيع جهده، وقد يتحدد هذا المبلغ لتغطية أجور كل العمال أو مجموعة منهم يعملون في صناعات معينة إلا أن قوانين الحد الأدنى للأجور كثيراً ما لا تغطي أجور الأشخاص الذين يعملون في حرف أو صناعة يملكونها، أو الأشخاص الذين يعملون موظفين في الشركات والمصانع الصغيرة.

وحيث أن قضية أجور للعاملين بالقطاع الخاص أثارت جدلاً كبيراً في المجتمع، فبالرغم من وجود نصوص قانون العمل، وكذلك القرارات الوزارية المنظمة للحد الأدنى للأجور للعاملين في مصر، والتي كان آخرها قرار

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٢٤ ق - جلسة ٢٤ إبريل ١٩٧٠ - مكتب فني - سنة ٢١ - ص ٦٣٠.

مجلس الوزراء، رقم ١٦٢٧ لسنة ٢٠١٩، بتقرير الحد الأدنى للأجور للموظفين والعاملين لدى أجهزة الدولة، والهيئات العامة الاقتصادية، و الذي حدده بـ ٢٠٠٠ جنية.

وفي مطلع عام ٢٠٢٤ زاد الحد الأدنى للأجور الى ٦٠٠٠ جنية لمواجهة الابعاء الاقتصادية، التي تواجه العمال، وأعلن المجلس القومي للأجور عن رفع الحد الأدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص إلى ٦٠٠٠ جنية اعتباراً من مايو ٢٠٢٤ .

فإننا نجد أن العاملين في القطاع الخاص، خارج تطبيق هذا الحد، الأمر الذي يشعرهم بعدم المساواة، خاصة وأن عدد عمال القطاع الخاص يتجاوز ٢٤ مليون عامل، بما يمثل ٧٥% من الاقتصاد القومي للدولة^(١).

فمن المفترض أن يطبق هذا الحد الأدنى للأجور علي العاملين في القطاع الخاص أيضاً، و لكن نظراً للأعتبارات السابق عرضها، فلا يمكن إجبار أصحاب الأعمال على تطبيق هذا الحد في منشآتهم، وأن كنا ننادي بضرورة تطبيقه، في القطاع الخاص لضمان حياة كريمة للعاملين، وتطبيقاً لمبدأ المساواة في الأجور، كمبدأ دستوري، ومن مبادئ حقوق الإنسان.

(١) مقال منشور بجريدة "بوابة الأهرام" المصرية: بعنوان " الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص.. غياب نص تشريعي يحرم ٢٤ مليون عامل من تحسين الدخول- بتاريخ ٨ ديسمبر ٢٠١٩ .

ويستهدف إقرار الحد الأدنى للأجور ضمان ألا يقل المستوى العام للأجور عن حد معين يكون مناسباً لكفالة مستهدفات الأجور للمخاطبين بأحكامه والتي تقترن بالمستوى العام للأسعار والقوي الشرائية للنظام النقدي، وذلك بما يضمن الحياة الكريمة وتكافؤ الفرص والتوزيع العادل لعوائد التنمية وتقليل الفوارق بين الدخول. (١)

٣ - الضمان الاجتماعيّ لكافة العاملين.

يسعى الضمان الاجتماعيّ بصفته حقاً من حقوق الإنسان إلى تحقيق مبادئ العمل اللائق في معالجة قلة الدخل الفرديّ؛ عن طريق محاولة تقليل الفقر، وتوفير جميع الخدمات الاجتماعيّة الصحيّة لكافة الأفراد، والحرص على توفير ظروف عيش وعمل مناسبة، الحدّ من ظاهرة عدم المساواة بين الأفراد، توفير مساعدات للأفراد الذين يحتاجون لها باعتباره حقاً من حقوقهم القانونيّة، ضمان عدم وجود أي تمييز في المجتمع على أساس الجنس أو الانتماء أو الجنسيّة، تعزيز الاستدامة، والكفاءة، وتحملّ الواجبات الضريبية المترتبة على الأفراد. (٢)

ويجب تعزيز تدابير للحماية الاجتماعيّة، المتمثلة في الضمان الاجتماعي وحماية اليد العاملة، بحيث تكون مستدامة وتتلائم مع الظروف الداخلية لكل

(١) قرار وزارة العمل "مجلس الأجور" والذي يحمل رقم (٤٦) لسنة ٢٠٢٣ .

(٢) مؤتمر العمل الدولي (٢٠١١)، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعيّة وعولمة عادلة، جنيف - سويسرا: مكتب العمل الدولي، صفحة ٢٣، ٢٦،

دولة، بما فيها توسيع الضمان الاجتماعي ليشمل الجميع، وكذلك التدابير التي تهدف إلى توفير دخل أساسي لجميع من يحتاجون إلى هذه الحماية، وتغطيته لتلبية الاحتياجات الجديدة، ومواجهة سرعة التغيرات التكنولوجية والمجتمعية والسكانية والاقتصادية، وضرورة توفير ظروف عمل صحية وآمنة، وسياسات محددة للأجور، وساعات عمل مناسبة، تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير أجر يضمن حداً أدنى من مستوى المعيشة لجميع العمال^(١).

وسعت الدولة المصرية دائماً لتوفير الحماية التأمينية للعاملين بها، وصدر مؤخراً قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، والذي مد حمايته التأمينية لكافة طوائف العاملين بالدولة، سواء أكان العمل بالحكومة أو القطاع الخاص أو العمالة غير المنتظمة^(٢).

٤ - إيجاد فرص عمل عادلة ومتكافئة.

وهو تساوي كافة العاملين داخل مكان العمل في الحصول على كافة الفرص المتاحة والتمتع بكافة الحقوق والمميزات التي تمنحها المؤسسة لموظفيها بغض النظر عن عرق العاملين أو معتقداتهم أو جنسهم أو عمرهم أو حتى

(١) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مرجع سابق، ص ٨.

(٢) نشر في الجريدة الرسمية " الوقائع المصرية" العدد ٣٣ مكرر أ ، ١٩ اغسطس ٢٠١٩، وسيعمل بالقانون اعتباراً من أول يناير ٢٠٢٠، فيما عدا المواد (١١١ و ١١٢ و ١١٣ و ١١٤) فيعمل بها من اليوم التالي لتاريخ النشر.

نمط حياتهم وذلك لتحقيق أعلى إنتاجية للعامل يظهر فيه العامل إبداعاته وقدراته وابتكاراته في تحسين فرص أداء العمل.^(١)

وتتحقق المساواة وتكافؤ الفرص في بيئة عمل آمنة وصحية تضمن التوازن المنصف بين العمل والحياة الأسرية للنساء والرجال، وبين العمال ذات القدرات المتساوية.

كما تضمنت اتفاقيات عدم التمييز أو التفريق أو الاستبعاد أو التفضيل الذي يقوم علي أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي الأمر الذي من شأنه إضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص، أو المساواة في المعاملة بين العمال المتساوون في المراكز القانونية.^(٢)

ويتحقق ذلك من خلال فرض شروط متساوية للعمل كوسيلة لتحسن الأداء الاقتصادي، وتوفير شبكة أمان في الأزمات الاقتصادية لتقليل حدة الفقر، وحصول العامل على أجر عادل يضمن الحياة الكريمة، وتوفير شروط عمل جيدة ، وفتح آفاق للتطور في العمل.^(٣)

(١) د. إبراهيم مطاوع : التنمية البشرية بالتعليم و التعلم في الوطن العربي، لقاهرة مصر، دار الفكر العربي، ط١، ٢٠٠٢، ص٧.

(٢) د. أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم : التنمية وحقوق الإنسان نظرة اجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ط ٢٠٠٦ ص ٤٤.

(٣) د. أحمد عبد الحميد دسوقي : الحماية الموضوعية والإجرائية لحقوق الإنسان دار النهضة العربية ٢٠٠٨، ص ٣٤.

وترتيباً على ذلك يجب على الدول العمل باستمرار إلى تحسين شروط العمل من خلال ما يلي :

- ممارسة عمل إنتاجي بأجر مناسب للجهد المبذول.

- تقديم حماية اجتماعية للعامل وأسرته .

- تحسين آفاق التطور الشخصي والاندماج الاجتماعي

٥ - إيجاد فرص عمل ملائمة للمرأة.

عانت المرأة في غالبية الدول النامية والفقيرة من حرمانها من العمل تأثراً بالمعتقدات الدينية، أو الاجتماعية، وحرمانها من التعليم أو العمل أو وضعهن في ظروف عمل لا تتلاءم وطبيعتها الجسدية والنفسية لإجبارها على عدم وجود فرص عمل بديله لها. (١)

وتمكن المرأة من العمل من خلال القدرة على اكتساب النساء القدرات على العمل من خلال وضع برامج عمل خاصة بهن واكتساب المهارات، ومعالجة

(٤)

(١) د. احمد الرشيدى : حقوق الإنسان دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق، دار الشروق الدولية ٢٠٠٣

المشاكل التي تعوق أداءهن العمل المنتج وتطوير قدرتهن على الاعتماد على النفس.^(١)

ويمكن تعزيز فرص وتمكين المرأة من إيجاد فرص العمل اللائق^(٢)، من خلال:

- تعزيز بناء قدرات النساء لتمكينهن من المشاركة على قدم المساواة في مختلف النشاطات المجتمعية وفي صنع القرارات على المستويات كافة.

- تمكين المرأة من الحصول المتكافئ من عائدات النشاط الإنتاجي، واتخاذ إجراءات إيجابية لصالح النساء.

- السعي إلى إيجاد ظروف عمل آمنة وقائمة على احترام قدرتهن على أداء الأعمال المختلفة.

- دعم قدرات المنظمات النسائية الإنمائية لتعزيز قدرات النساء على العمل.

- محاربة كل أشكال العنف ضد المرأة بواسطة تشريعات رادعة تجرم العنف الأسري والجنسي.

(٢) د. حميدة زهران : اقتصاديات التخلف والتنمية: الجزء الأول "التنمية الاقتصادية"، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٨٩، ص ٥٥.

(١) د. عادل صبري عبد الله : نحو نظام اقتصادي عالمي: دراسة في قضايا التنمية والتحرر الاقتصادي والعلاقات الدولية ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٤، ص ١٩٢.

رابعاً: مؤشرات العمل اللائق.

يقصد بمؤشرات العمل اللائق مجموعة من المقاييس الكمية والكيفية لقياس مدى الالتزام بمعايير العمل اللائق.

ويرى الفقه إن توفير فرص العمل اللائق يساهم في ترقية المجتمعات من خلال تقليل حدة البطالة التي تؤدي إلى زيادة الفقر، كما يهدد الاستقرار السياسي نتيجة انخفاض الأجور وانعدام الحماية الاجتماعية، ومن ثم يُعد العمل اللائق هو أساس الحياة الكريمة للعامل، ودعماً للاستقرار الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للمجتمع بأسره. (١)

ومن أهم مؤشرات العمل اللائق في سوق العمل هي (٢):

١ - فرص العمل المتاحة

يتكون مؤشر فرص العمل بتحديد نسبة المشتغلين للسكان، ومعدل البطالة للعاملين ونسب العاملين في القطاعات المختلفة.

٢ - مدى تمتع العامل بالاستقرار في العمل:

(١) د. عبد الرحمن تمام أبو كريشة : علم الاجتماع التنموية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٣٧.

(2) Richard Anker, MEASURING DECENT WORK USING STATISTICAL INDICATORS, october 2002, p 9 to 52.

(3)

يتكون من نسب العاملين الدائمين في وظائف وأعمال دائمة بجانب العاملين في أعمال موسمية غير منتظمة .

٣ - مؤشر الدخل الملائم:

يبين هذا المؤشر مدى وجود عدالة في توزيع الدخل، والتفاوت بين الدخل في الظروف المتساوية والاختلاف بين الأجور وفقا للمهن المختلفة.

٤ - مؤشرات ساعات العمل:

يحدد هذا المؤشر نسب العاملين في الحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة لإجمالي العاملين، ونسب المشتغلين في ساعات عمل أقل من المتوسط، ويرغبون في العمل لساعات أكثر.

٥ - ظروف العمل الآمنة:

يحدد هذا المؤشر نسب العاملين في أماكن آمنة، وظروف بيئية وصحية ملائمة بالنسبة للعاملين في أماكن خطرة أو بيئة غير ملائمة.

٦ - مؤشر عدد العاملين المنضمين للنقابات العمالية.

يحدد هذا المؤشر نسبة العاملين المقيدون في النقابات العمالية والمهنية والمنظمات التي تدافع عن حقوق العاملين وتحمي مصالحهم بالنسبة لغيرهم.

٧ - مؤشرات الحماية الاجتماعية:

يهدف هذا المؤشر إلى التعرف على مدى وجود تغطية تأمينية للعاملين في القطاعات المختلفة، ومدى استفادة العاملين بأوجه الحماية الاجتماعية لضمان العجز والإصابة والوفاء والشيخوخة، وعدد المستفيدين من الحماية الاجتماعية من عدد العاملين بالنسبة لعدد المتقاعدين أو العاطلين عن العمل.

المطلب الثاني

معايير العمل اللائق وآليات تحقيقه

اتفقت غالبية التشريعات والمواثيق الدولية بشأن حماية حقوق العمال، على وجود عدة معايير، يمكن من خلالها الحكم على مدى توافر فرص العمل اللائق ومدى تحقيقه على أرض الواقع.

وتمثل معايير العمل اللائق مرتكزاً أساسياً لتوفير فرص تحقيقه ومن أهمها، مدى تحقق وجود فرص العمل اللائق لكل شخص بما يحفظ له كرامته كإنسان، وتطبيق مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة، واختيار العمل بحرية وطوعية وشفافية، فضلاً عن تعزيز الأمن الوظيفي والاجتماعي للعامل وأسرته.

وتتعدد معايير العمل اللائق وفق آراء الفقهاء باختلاف العناصر التي يجب أن يتضمنها العمل اللائق، وقد ذهب اتجاه إلى ربط العمل اللائق بالأجر الذي يتضمن الحد الأدنى اللازم للمعيشة للعامل ومن يعوله (١).

وذهب رأي إلى ربط العمل اللائق بإيجاد فرص للتدريب، وتوفير أكبر قدر من الخبرة الفنية اللازمة للقيام بالعمل، ومن ثم الحصول على الأجر المناسب والملائم للخبرة والتعليم (٢).

وذهب اتجاه إلى أن العمل اللائق لا يرتبط بالأجر فقط ، وإنما إيجاد فرص الحماية والضمان الاجتماعي لتوفير الطمأنينة للعامل إذا ما أصابه عارض يمنعه عن أداء العمل (٣).

وأكدت اتفاقيات منظمة العمل الدولية إلى أن العمل اللائق يتطلب عقد دائم، وأجر كاف لحياة كريمة، وقدرة شرائية مناسبة لتوفير متطلبات الحياة، وشبكة ضمان اجتماعي تحيط العامل أثناء عمله أو تقاعده (١).

(١) د. خالد مصطفى قاسم : إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩ ص، ٢٠٠٧.

(١) د. أديب كمال: أساسيات التنمية المستدامة ، دار الخلدونية ، الجزائر، سنة ٢٠١٥، ص ٣١.

(٢) د. مصطفى عبد الله الكفري: عولمة الاقتصاد و التحول إلى اقتصاد السوق في الدول العربية .بيروت لبنان. منشورات ، اتحاد الكتاب العربي .سلسلة دراسات . ٢٠٠٨. ص ١٦

وعرف مكتب العمل الدولي العمل اللائق بإيجاد فرص العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية، والإنصاف، والأمن، وكرامة الإنسان، والمساواة بين الرجل والمرأة في فرص العمل، والأجور، بما يوفر فرص الاستقرار الاجتماعي علي مستوى الأسرة والمجتمع.^(٢)

ونرى أن العمل اللائق هو العمل الذي تتوفر فيه كافة مقومات أداء العمل الجيد من حيث ضرورة توافر حماية تشريعية له، منذ التحاقه بالعمل حتى انتهاء حياته، بمنح العامل الأجر المناسب لقدراته التعليمية والتدريبية والمهنية والمهارة، على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور، مع منح العامل كافة المزايا النقدية والعينية المقررة، مع مراعاة مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص ومنح العامل التدريب الكافي للحاقه بكافة التطورات العلمية والتكنولوجية، مع توفير الحماية الاجتماعية له ولأفراد أسرته، وحرية العامل في اختيار العمل الملائم لقدراته الجسمانية والذهنية والعلمية وكافة الظروف الاجتماعية والأسرية والإنسانية^(٣).

(٣) د. السيد عبد الحميد فودة : حقوق الإنسان بين النظم القانونية الوضعية والشرعية الإسلامية دار الفكر الجامعي بالإسكندرية ٢٠٠٣

(٤) د. محمد بشير الشافعي: قانون حقوق الإنسان وتطبيقاته الوطنية والدولية منشأة المعارف بالإسكندرية ط ٢٠٠٩

(١) راجع في ذلك تفصيلاً : د. حامد عبد الحسين سالم : التنمية الاجتماعية وصلتها بالتغيير الاجتماعي رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق - جامعة عين شمس ، ١٩٧٩ ، د. حامد عبد محمود الكردي : اجتماعيات التنمية ، دار المعارف بالقاهرة ،

وعمدت الدولة المصرية، وهى بصدد وضع استراتيجية التنمية الاقتصادية المستدامة للدولة، حيث أنها تمتلك الكثير من الثروات الطبيعية المتنوعة، كما تمتلك ثروة بشرية فتيه، إذ أن ٦٥% من عدد سكانها في سن العمل شبابا وفتيات^(١).

كما تمتلك المعرفة والمهارات في إدارة مواردها الطبيعية، حيث تمتلك في كل محافظة، جامعة، بمختلف تخصصات كلياتها والمعاهد التعليمية والمدارس الفنية في كل التخصصات مما يؤدي إلى استيعاب كل وسائل التكنولوجيا المتقدمة في زيادة الإنتاج لتوائم التزايد المستمر في عدد السكان، حيث يزيد معدل السكان بمعدل مليونين أو أكثر سنويا، ومن ثم كان لا مفر من زيادة الناتج القومي بنسبة تتجاوز ٥% على الأقل حتى تستطيع مواجهة متطلبات الشعب المصري، ولا يعد الاهتمام بالتنمية البشرية بعيدة عن كافة مجالات التنمية الثقافية والاجتماعية، وما تحققة من الاستقرار السياسي لأركان الحكم في الدولة.^(٢)

١٩٨٠ . د. خالد حمدي عبد الرحمن : التمييز الفئوي عند التعاقد على لعمل ، دار النهضة العربية ٢٠٠٥ د. عبد الوهاب الأمين: التنمية الاقتصادية المشكلات والسياسات المقترحة، دار حافظ للنشر الرياض، ط ٢٠٠٠ . د. عثمان محمد غانم: التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان، ط ٢٠٠٧.

(٢) مجلس الوزراء ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار: مرجع سابق، ص ٥.

(١) د. شريف يوسف حلمي خاطر : الحماية الدستورية لمبدأ الكرامة الإنسانية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩ ، ص ١١.

ويعد قانون العمل الذي ينظم علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال من أهم دعائم البنية التشريعية التي تحقق استقرار هذه العلاقات وتنظيمها، وخلق فرص العمل اللائق باعتبار أن العمل في القطاع الخاص يمثل ٧٥% من حجم العمالة في عدد العاملين في الدولة.

وإيماناً من الحكومة المصرية بتنظيم علاقة العمل بين أصحاب الأعمال والعمال، وإيجاد فرص عمل لائقة للنهوض بالمستوى الاقتصادي، تحقيقاً للتنمية المستدامة وفقاً لخطة التنمية ٢٠٢٠ - ٢٠٣٠ أعدت الحكومة مشروع قانون العمل لتعديل قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لتلافي القصور الذي شاب هذا القانون ، ليتوافق مع أحكام دستور مصر عام ٢٠١٤ والمبادئ التي استقرت عليها أحكام المحكمة الدستورية العليا، وما نصت عليه الاتفاقيات التي عقدت بمعرفة منظمة العمل الدولية.^(١)

وقد أحالت الحكومة مشروع القانون إلى مجلس الشيوخ لبحثه ودراسته وإعداد تقرير عنه في ٢٩/١١/٢٠٢١ وقد انتهى مجلس الشيوخ من دراسته وإعادته إلى مجلس النواب ألا أنه لم يصدر حتى تاريخه.

وبالقراءة المتأنية لأحكام مشروع القانون نجد أنه حاول معالجة السلبات التي اسفر عنها التطبيق العملي لقانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، كما عمل مشروع القانون على تحقيق التوازن العادل بين مصالح العمال وأصحاب الأعمال، وربط الأجر بالإنتاج مع عدم الأخلاخل بالحد الأدنى

(١) منشور بالصفحة الرسمية لمجلس الشيوخ المصري في ٢٩/١١/٢٠٢١ .

للأجور، مما من شأنه توفير الحد الأدنى اللازم لحياة كريمة، وفي ذات الوقت إيجاد الحفز المادي والمعنوي للعمال لتحفيز طاقاتهم لزيادة الإنتاج، كما تضمن المشروع خلق بيئة جاذبة للاستثمارات.

وقد تضمن مشروع القانون الجديد مجموعة من المحظورات التي يحظر على العامل وصاحب العمل إتيانها، لما تمثل من خروج على القانون، والتي تأتي في إطار تنظيم العلاقة ما بين العامل وصاحب العمل وحفظ حقوق الطرفين، بما يحقق مكاسب صاحب العمل ويحفظ حقوق العامل. كما تضمن قواعد جديدة للخروج على المعاش للقطاع الخاص بقانون العمل الجديد .

ويعمل مشروع قانون العمل الجديد الذي وافق عليه مجلس الشيوخ على تحقيق التوازن والعدالة بين طرفي علاقة العمل، بالإضافة إلى إرساء مبدأ ربط الأجر بالإنتاج، لطمأنه المستثمر الوطني والأجنبي وتحفيز العاملين على بذل الجهد لتعظيم الإنتاجية.

ومن أهم الضمانات التشريعية لخلق فرص العمل اللائق وفقا للقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ :

أولاً: مراعاة التوازن بين مصالح طرفي العملية الانتاجية:

فهدف المشرع من خلال هذا المشروع الى حماية كل من العامل وصاحب العمل، من خلال الاقرار والتسليم بحق صاحب العمل في تنظيم منشأته، ووضع الضمانات لذلك، كما توسع المشرع في وسائل فض المنازعات الودية.

كما حمى المشرع العامل في مشروع القانون الجديد مجموعة من الضمانات، اهمها عدم قدرة صاحب العمل علي فصل العامل الا بعد الرجوع للمحكمة العمالية، و تنظيم عمل العمالة غير المنتظمة التي تشكل قطاعا عريضا من العمال.

ثانيا: تنظيم ساعات العمل:

حيث عمد المشرع في مشروع قانون العمل الجديد الي تنظيم اوقات العمل وفترات الراحة، بحيث لا يجوز الخروج علي احكامها، الا انه استثنى من ذلك بعض الاعمال التي يحددها وزير العمل، كما اعطى لصاحب العمل الحق في تشغيل العامل في يوم راحته دون اعتراض منه، و لكن بشرط ان يكون هناك مبرر لذلك، و ضرورة موافقة الجهة الادارية المختصة علي ذلك، كحق تنظيمي لصاحب العمل.

ووضح قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ساعات العمل اليومي بثمان ساعات في اليوم الواحد، أو ٤٨ ساعات أسبوعيا ليس من بينها الفترات المخصصة للراحة وتناول الطعام، وذلك مع عدم الإخلال بنظم تشغيل عمال الصناعة التي حددت ساعات عملهم بسبع ساعات في اليوم الواحد، أو ٤٢ ساعة في الأسبوع مع جواز تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمل الذين يعملون في أعمال خطرة أو شاقة، أو في بعض الصناعات وهم من يحددهم الوزير المختص على أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، ويراعى ألا يعمل العامل لأكثر

من خمس ساعات متصلة، وقد اشترط القانون الجديد ألا تتجاوز الفترة من بداية ساعات العمل حتى نهايتها أكثر من ١٠ ساعات في اليوم الواحد حيث تحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل إثنائها في مكان العمل، مع حصول كل عامل علي راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة كاملة بعد ستة أيام متصلة علي الأكثر. (١)

وطبقاً لمبدأ الحرية التعاقدية، فإن العامل له حرية في تحديد الوقت الذي يزاوّل فيه العامل عمله، و لكن لان صاحب العمل هو المهيمن على عقد العمل فهو الذي يحدد ذلك الوقت، و لكن نظراً للطبيعة الخاصة لقواعد قانون العمل فلم يترك المشرع ذلك لصاحب العمل وإنما حدد ساعات العمل اليومي والاسبوعي.

الحد الاقصى لعدد ساعات العمل اليومي المتتالية:

فطبقاً للمادة ٨٠ من قانون العمل، ومع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم او ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

(١) د. السيد عيد نايل : شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦ ، ص ٧٧.

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.

فترات الراحة:

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية.

ونصت المادة ٨٢ من قانون العمل على أنه يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

ويجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.

وطبقاً للمادة ٨٤ من قانون العمل، فيجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

وفي حالة الضرورة، يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالاحكام السابق ذكرها، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها.

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو

الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية، و(٧٠%) عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

الالتزام بالاعلان:

على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل^(١).

كما لا تسري أحكام المواد السابق ذكرها من هذا القانون على^(٢):

- ١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.
- ٢- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
- ٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة.

(١) المادة ٨٦ من قانون العمل الحالي.

(٢) المادة ٨٧ من قانون العمل الحالي.

وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (٢، ٣) والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجرا إضافيا طبقا لنص المادة (٨٥) من هذا القانون.

ولا يجوز أن يعمل العامل أكثر من ثمان ساعات متتالية دون فترة او فترات للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، على ألا تدخل هذه الفترات في حساب ساعات العمل، ويتم تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة في المنشأة التي تعمل بنظام الورديات، او لبعض الفئات الوظيفية حسب طبيعتها.

وقد أبقى المشروع الجديد على احكام ساعات العمل وفترات الراحة، الواردة بقانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وغايته في ذلك:

١- اعتبارات اجتماعية، متمثلة في الحفاظ على صحة العامل البدنية والنفسية، ومنحه فرصة يومية للقاء أسرته وأهله.

٢- اعتبارات اقتصادية، حيث أن العلاقة بين وقت العمل والانتاج ليست طردية، اذ بعد مرور وقت معين دون فترة راحة يصل الجهد البشري الى ادنى مستويات فاعليته، مما يؤدي الى انخفاض الانتاج.

٣- اعتبارات واقعية، متمثلة في تفاوت طبيعة الانشطة ودرجة صعوبتها وخطورتها على العامل، لوكان العمل متصلا.

ف نجد أن المشرع في قانون العمل ، قد راعى البعد الإنساني للعامل ، كما راعى مصلحة رب العمل، كما عمل على إحترام حقوق ومبادئ حقوق الإنسان، عند إقراره للمواد الخاصة بتنظيم ساعات العمل وساعات الراحة.

ثانيا: تنظيم الاجازات للعاملين.

قرر المشرع العمالي مجموعة من الاجازات يتمتع بها العامل بصفة دورية او عادية كالاجازة السنوية وأجازات الاعياد ، وهناك بعض الاجازات الاستثنائية كالاجازة المرضية واجازة الوضع واجازة الحج و رعاية الطفل.

والهدف من منح العامل اجازة سنوية، الرغبة في المحافظة على صحة العامل باعطائه فسحة من الوقت، كي يتمكن معها من الخلود للراحة، وتجديد نشاطه، والعودة الى العمل بطاقات جديدة، ونظم قانون العمل الحالي الاجازات التي يمكن منحها للعامل، وهي كالتالي:

أ-الاجازة السنوية:

تبدو أهمية الاجازة السنوية في انها وسيلة لتجديد نشاط العمال و استعادة قواهم المادية والمعنوية، ومن ثم الاقبال على العمل وزيادة الانتاج^(١).

١ - مدة الاجازة السنوية:

في مشروع قانون العمل الجديد:

- ١٥ يوما في السنة الاولى.

- ٢١ يوم اعتبارا من السنة التالية.

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق، ص ٣٤٩.

- ٣٠ يوماً في السنة، لمن أمضى في خدمة صاحب العمل أو أكثر عشر سنوات، أو لمن تجاوز سن الخمسين.
- ٤٥ يوم للعامل ذوي الإعاقة، بدون اشتراط مدة خدمة.
- ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.
- وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.
- وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديد لها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية^(١).
- لا يجوز للعامل النزول عن إجازته.

أحكام الإجازة السنوية^(٢):

- أ- تعلقها بالنظام العام، الإجازة السنوية، هي عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام، وهي أيام معدودات في كل

(١) المادة ٥٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) المادة ٤٨ من قانون العمل الحالي.

سنة، ولذلك فانها تتعلق بالنظام العام من حيث استحقاقها، او بمرتها، و من ثم لا يجوز للعامل النزول عن اجازته^(١)، وهذا ما اكدته محكمة النقض المصرية في احكامها^(٢).

ب- تنظيم القيام بها:

- يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.
- ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ والمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابله.
- ولا يجوز تجزئة الإجازة او ضمها او تأجيلها بالنسبة للأطفال.
- للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل^(٣).

(٣) عصمت الهواري: قضاء النقض في منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٧٦، ص ١٥٨.

(٤) نقض مدني، جلسة ٢ ديسمبر ١٩٩١، الطعن رقم ١٠٩٥، لسنة ٥٨ قضائية، الطعن رقم ٤٤٤، لسنة ٣٥ قضائية، جلسة ٢ فبراير ١٩٧٢.

(١) المادة ٤٩ من قانون العمل.

ج- المقابل النقدي لرصيد اجازات العامل، في جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

- أجر العامل في مدة الاجازة السنوية، يقرر القانون الاجازة السنوية باجر كامل، ويشمل الاجر الاساسي وملحقاته، كالعلاوات والاعانات والبدلات والمزايا العينية كالسكن والعلاج، ولا يدخل في الاجر الاضافي الذي يحسب على ساعات العمل الاضافي، ولا يشمل الملحقات السنوية لاجر العامل كالمنح ونسب الارباح، حيث تخصم منه نسبة تقابل مدة الاجازة السنوية، ولا تدخل المزايا العينية المرتبطة باداء العمل كبذل الانتقال والوجبات الغذائية التي تصرف للعامل اثناء تأدية العمل.

ويحق لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي^(١).

تداخل الاجازات: منح القانون العامل عدة انواع من الاجازات، كل نوع منها له غرضه الذي شرع من أجله، بحيث يستقل عن الآخر، فإذا حصل العامل على أحدها لا يمنعه من الحصول على الأخرى بشروطها ومدتها، فالحصول

(١) المادة ٥٠ من قانون العمل.

على الاجازة السنوية لا يمنع من الحصول على الاجازة الاسبوعية او الاعياد او المرضية، فهنا تنهي اجازة و تبء الاخرى^(١).

ولكن الصعوبة تثور في حالة تداخل الاجازات مع بعضها، بحيث اذا حصل العامل على اجازة سنوية، وتخللتها اجازة عيد او الراحة الاسبوعية، فما الحكم هنا؟

وكان قد اختلف الفقه حول الرد على هذا التساؤل، فهناك من يرى استقلال كل اجازة عن الاخرى، بحيث لا تحتسب الاعياد او الراحة الاسبوعية من الاجازة السنوية، ويحصل العامل على ايام زيادة مقابل مدة اجازة الاعياد و ايام الراحة الاسبوعية التي تخللت الاجازة السنوية، وهناك من يرى انها تحتسب ضمن الاجازة السنوية، وهناك من يرى التفرقة بين اجازة الاعياد والراحة الاسبوعية، فلا تحتسب اجازة العيد من الاجازة السنوية التي تمتد الاجازة السنوية بمقدار اجازة العيد، بخلاف الراحة الاسبوعية التي تحتسب من الاجازة السنوية^(٢).

ولكن المشرع في قانون العمل الحالي قد حسم الامر بموجب نص المادة/٤٧ "ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية".

(٢) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق، ص ٣٥٢.

(١) د. محمود جمال الدين ذكي: المرجع السابق، ص ٤٦٧.

أما بالنسبة لتداخل الإجازة المرضية مع الإجازة السنوية، فالمستقر عليه أنه يستنزل مدة اتلاجازة المرضية من الإجازة السنوية ولا تحسب ضمن مدتها، وينبغي علي العامل القيام بالاحراءات اللازمة لاستحقاق الإجازة المرضية واطار صاحب العمل بقطع الإجازة السنوية و تحويلها الي إجازة مرضية.

ب- الإجازة العارضة:

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل^(١).

ج- إجازة الاعياد:

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة.

ويتعلق الحق في هذه الإجازة ايضاً بالانظام العام خلال الايام المحددة، لذا يجب منحها للعامل في هذه الايام دون غيرها حتى يتمكن من المشاركة في المناسبات الدينية والوطنية^(٢).

(٢) المادة ٥١ من قانون العمل.

(١) نقض مدني، الطعن رقم ٢٣٧ ، لسنة ٣٧ قضائية، جلسة ٢٩ ديسمبر ١٩٧٣.

ويمكن الاتفاق على زيادة هذه المدة، بأن يمنح صاحب العمل عماله اجازات بأجر في مناسبات اخرى بالاضافة الي تلك التي نص عليها القانون، او أنه جرت العادة على منح اجازات اضافية واتخذت صفة العمومية والثنات، أصبحت التزام في ذمة صاحب العمل^(١).

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

د - اجازة الحج والعمره:

طبقا لنص المادة ٥٣ فللعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج او زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

ويعتبر في حكم المدة المتصلة استمرار عقد العمل بسبب انتقال المنشأة من يد صاحب عمل الي اخر بالوصية او الهبة او النزول او الايجار او غير ذلك من التصرفات^(٢).

وتكون مدته هذه الاجازة شهر كامل باجر كامل طوال تلك الاجازة، وهي ايضا متعلقة بالنظام العام، ليس لصاحب العمل سلطة في منحها او عدم منحها.

(٢) عصمت الهواري: مرجع سابق، ص ١٧١.

(١) د. محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٣٥٩.

هـ - الإجازة المرضية^(١):

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (١)، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

و- الإجازة الدراسية:

ذهبت المادة ٥٥ الى ، مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون، تحدد اتفاقات العمل الجماعية او لوائح العمل بالمنشأة الشروط والاوزاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.

(٢) المادة ٥٤ من قانون العمل الحالي.

كما استحدث مشروع قانون العمل الجديد الاجازات التالية:

- ١- حق العامل المخالط لاحد افراد اسرته المريض بمرض معد اجازة لا تحسب من اجازاته، بما لا يجاوز ٣ شهور.
- ٢- العامل الذي يولد له مولود الحق في اجازة طارئة مدفوعة الاجر يوم الولادة ولا تحسب من رصيد اجازاته السنوية، بحد اقصى ثلث مرات طوال مدة خدمته.

ثالثا: توفير مستلزمات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

في إطار الدور المهم لتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية، وارتباطها الوثيق بمفهوم التنمية المستدامة والعمل اللائق، وصيانة وتطوير مواقع العمل والانتاج، وحماية البيئة العامة، والحفاظ على الموارد البشرية، وحفظ وتعزيز صحة العاملين وسلامتهم وادائهم المهني^(١).

ونجد ان مشروع قانون العمل الجديد أرتأى أن هناك علاقة متبادلة بين الانسان والبيئة وبقدر ما للبيئة من أثر علي الانسان، فهناك أيضا تأثير للبشر علي البيئة، ومن هذا المنطلق حرص المشرع على ضرورة توفير صاحب العمل للعمال الرعاية و الحماية اللازمة في بيئة العمل، وتوفير وسائل

(١) د. آمال بن قو: التشريع الجزائري والعمل اللائق، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، عدد خاص، الجزائر ٢٠١٩، ص ٧١.

ومعدات الامن الصناعي، وتثقيف العامل وتوعيته بموضوعات السلامة والصحة المهنية^(١).

وحدد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعايير والاشتراطات التي يجب توافرها في مواقع العمل والمنشآت وفروعها، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناتجة عن ازدياد الحرارة أو البرودة والضوء والاهتزاز والإشعاعات الضارة أو الخطرة، وتغيرات الضغط الجوي والقوى الكهربائية والديناميكية ومخاطر الانفجار، وكذلك المخاطر الميكانيكية ومخاطر الإصابة بالبكتريا أو الفيروسات والفطريات الكيميائية^(٢).

ويعد تأمين بيئة العمل من أهم دعائم فرص العمل اللائق وخاصة في المنشآت التي تشكل خطر على صحتهم. لذلك أوجب المشرع على كافة المنشآت العمالية توفير عوامل الأمن والوقاية من المخاطر التي تحيط به وتمثل تهديد على صحة العمال وحياتهم، أو التي قد تنجم من العمل الذي يؤديه وهو ما قننه المشرع في صورة التزامات تقع على عاتق أصحاب الأعمال سواء في

(٢) مشروع مقدم من الحكومة المصرية ٢٠٢١، تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة بمجلس النواب المصري ومكتبي لجنتي الشؤون الدستورية والتشريعية والخطة و الموازنة، حول مشروع قانون العمل الجديد، ص ٥٩.

(١) د. محمد لبيب شنب : شرح أحكام قانون العمل، مكتبة كلية الحقوق، جامعة عين شمس ، ١٩٩٤ ص ٦٦.

القطاع الحكومي أو الخاص من خلال المواد ٢٠٨ - ٢١٥ من قانون العمل
رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات المنفذة له .

أنواع المخاطر التي يتعرض لها العمال والوقاية منها:

١ - المخاطر الفيزيائية

نصت المادة ٢٠٨ من قانون العمل على أن تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتوفير بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية وهي :

أ - الوطأة الحرارية والبرودة.

ب - الضوضاء والاهتزازات .

ج - الإشعاعات الضارة والخطرة.

د - تغيرات الضغط الجوي.

و - الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.

ي - مخاطر الانفجار.

وقد أولى المشرع أهمية بالغة للمخاطر الناجمة عن طبيعة بعض الأعمال نذكر منها :

٢ - الوقاية من المخاطر الميكانيكية

نصت المادة ٢٠٩ من القانون على أن تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية ،وتأمين

بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص ما يلي :

أ - كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر، ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.

ب - كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.

٣ - الوقاية من المخاطر البيولوجية

نصت المادة ٢١٠ على أن " تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات، وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العامل لظروف الإصابة بها وعلى الأخص :

أ - التعامل مع الحيوانات المصابة ومنجاتها ومخلفاتها.

ب - مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعايا وتحاليل وفحوص طبية. (١)

٤ - الوقاية من المخاطر الكيميائية.

(١) القرار الوزاري رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ الصادر من وزير القوى العاملة والهجرة الخاص بتأمين بيئة العمل.

نصت المادة ٢١١ على أن " تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :

أ - عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العامل.

ب - عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة الكميات المسموح بها لكل منها.

ج - توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.

د - الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة، متضمنا البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.

هـ - وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الأسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها، ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة، وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها. وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد.

و - تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة، والمواد المسببة للسرطان، وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها، وبطرق الأمان، والوقاية من هذه المخاطر.

٥ - الوقاية من المخاطر السلبية.

نصت المادة ٢١٢ على ما يلي " تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو بتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة بأماكن العمل، والتأكيد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الطعام والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية

٦ - الوقاية من مخاطر الحريق.

نصت المادة ٢١٤ منه على أن : تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة مع مراعاة ما يلي :

أ - ان تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة طبقاً للمواصفات القياسية المصرية.

ب - تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل، وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر، والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضرورياً بحسب طبيعة المنشأة وشروطها.

٧ - إعداد خطة طوارئ لحماية العمل والمنشأة من الكوارث.

يقصد بخطة الطوارئ هي خطة مكتوبة تشمل مجموعة من التدابير والإجراءات استعداداً لمواجهة المخاطر المحتملة، وما قد ينجم عنها من آثار على المواطنين والمقيمين والبيئة، ويتطلب لتنفيذها توفير وتهيئة كافة المستلزمات الضرورية لتنفيذها. (١)

وقد نصت المادة ٢١٥ من القانون ذاته على أن " تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة، وأجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها، وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها ، وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

وللجهة الإدارية المختصة في حالة عدم التزام المنشأة أو امتناعها عن تنفيذ هذا الالتزام الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر على أن ينفذ قرار الغلق بالطرق الإدارية مع الاحتفاظ بحقوق العمال في تقاضي أجورهم كاملة خلال مدة الإغلاق أو الإيقاف، وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة .

(١) د. محمد أنور حامد علي : حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات صلة ، دار النهضة العربية ط ٢٠١٢ ص ١٤١ .

ونرى عدم كفاية هذه العقوبة، نظرا لما ينجم من مخالفة إجراءات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للأثار الخطيرة التي تنجم عن مخالفتها على الأرواح والأموال، حيث نصت المادة المذكورة على أن، يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام السلامة الصحية والمهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذا لها بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ، وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في لفقرة السابقة وجوبتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود ، ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسؤولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا النظام.

لذلك الزم القانون المنشآت توفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية التي تنشأ في بيئة العمل مثل وسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية وطفائيات الحريق .

وقد أوجب المشرع على الجهة الإدارية إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ اشتراطات السلامة المهنية بصفة دورية، وأعداد دورات تدريبية متخصصة لرفع كفاءة ومستوى أداء المفتشين، وتزويدهم بالأجهزة والمعدات التي تمكنهم من أداء عملهم.

وللجهة الإدارية حق إصدار الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً في حالة وجود خطر يهدد السلامة والصحة المهنية حتى يزول الخطر. (١)

وقد فرض المشرع في قانون العمل، على كل منشأة صناعية يعمل بها ١٥ عامل فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عامل فأكثر بعمل إحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات التي وقعت في المنشأة ، كما تلتزم المنشأة بإخطار الجهة الإدارية بكل حادث مهني جسيم يقع في المنشأة خلال ٢٤ ساعة من تاريخ حدوثه .

وحرص المشرع على تأمين بيئة عمل صحية وآمنة، من خلال إلزام المنشأة وفروعها بعدد من الالتزامات لحماية العمال، وذلك بتوفير وسائل وطرق السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من سائر المخاطر البيولوجية والكيميائية واتخاذ التدابير الخاصة بالوقاية من مخاطر الحرائق، ومراجعة كافة أجهزة ومعدات الإطفاء وتحديد وتقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة. (٢)

وشمل التأمين بإلزام المنشأة للوقاية من المخاطر الهندسية وعلى الأخص الأخطار التي تنشأ عن معدات، وأدوات رفع وجر، وسائل الانتقال، والتداول،

(١) د. محمد أنور حامد علي : مرجع سابق، ص ١٢٧

(١) د. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة بالإسكندرية ، ٢٠٠٧، ص ٥٥.

ونقل الحركة وعن أعمال التشييد والبناء، والحفر، ومخاطر الانهيار، والسقوط وعدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات ومكان العمل.

رابعاً: التعليم والتدريب.

ان انتهاج سياسة تعليمية تواجهه تحديات التنمية المستدامة، ويعتبر غياب السياسة التعليمية المدروسة من أهم أحد الأسباب فى التخلف؛ لكونها تركز غياب الرؤية العلمية والتخطيط المدروس والتدقيق فى اختيار المناهج وفى تطوير المستوى التعليمي ، فالوعى الاجتماعى يفترض آليات دفاعية تتناسب مع الوعى السائد الذى يعجز فيه الفرد عن التعبير عن ميوله الفكرية ومكوناته الداخلية. لذلك فانه يلجأ إلى أساليب وأليات دفاعيه سلبيه تتجلى فى هدم القيم الأخلاقية^(١).

وقد توسع المشرع فى مشروع قانون العمل الجديد، فى مسألة التدريب و التأهيل للعمال، خاصة بعد اضافة انماط عمل جديدة غير تقليدية لم يكن منصوص عليها فى قانون العمل الحالى، مثل العمل عن بُعد، والعمل عبر المنصات الالكترونية، واجاز استخدام السجلات الالكترونية بدلا من الورقية، وخاصة فى ظل التحول الرقمى الذى تشهده كافة المجالات فى مصر.

(١) د. محمد إبراهيم كاظم: تطورات فى قيم الطلبة - دراسة تربوية تتبعيه لقيم الطلاب فى خمس سنوات - الأنجلو المصرية ١٩٦٢ ص ٣٥ .

كل ذلك يستدعي ضرورة الاهتمام بالتدريب و التأهيل للعمال، مما له من أثر بالغ فيتوفير فرص العمل اللائق لهم،

ونصت المادة (١٣٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على أنه لا يجوز لأى جهة مزاوله عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة.

وأوضحت أن المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية يحدد الحد الأدنى لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب.

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:

١- الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقا للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، والتي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون.

٢- الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية.

٣- الجهات التي تزاوّل عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين.

٤- المنشآت التي تتولى تدريب عمالها.

كما نصت المادة (١٣٦)، على أنه يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات

المنصوص عليها في البنود (٢ ، ٣ ، ٤) من الفقرة الثانية من المادة السابقة.

وأشارت إلى أن الوزير المختص يصدر قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص. ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني. وتلتزم الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون. ويلغى الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه.

وألزمت المادة (١٣٧) من قانون العمل، الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها، مراعية في ذلك:

١- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب .

٢- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها.

٣- مستويات ونوعيات المدربين.

٤- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد انتهاء من البرنامج.

٥- أي شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة.

وأشارت إلى أن البرامج المقدمة يتم اعتمادها خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتماد لهذه البرامج.

ونصت المادة (١٣٨)، على أنه يشترط فى المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة. ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص، وحالات إلغائه.

ويُعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص.

لذلك تسعى جميع المجتمعات على اختلاف مذاهبها واتجاهاتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية إلى بناء التقدم، وتحقيق التنمية الشاملة، ولعل مشكلة التعليم وما تسعى إليه أية دولة فى سبيل التقدم العلمي يعد من أهم الأهداف التى تسعى إليها فى سبيل تحقيق التنمية، وهو نشر التعليم والاهتمام بالتعليم الفني، وتنمية المعرفة لدى الأجيال الصاعدة علميا وفكريا واجتماعيا .^(١)

وقد نص الدستور المصري على هذا الحق مؤكداً أهميته فى صنع التقدم، وبناء جيل قوى على درجة كبيره من الوعى والمعرفة لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، ذلك أن التعليم نوع من الاستثمار فى البشر طويل الأجل، وهو أيضا ضمان لحصول الفرد على مصدر مناسب من الرزق ويكفل من خلاله تحقيق الأمن الاجتماعى والاقتصادى.

(١) د. صلاح عثمان: التنمية الشاملة مفاهيم ونماذج، مؤسسة دار العلماء، ١٩٩٧ ص ٢٣.

ويعد التعليم مرآة صادقة لما يدور فى المجتمع بأصنافه الاجتماعية والاقتصادية المختلفة من ناحية، كما أن مخرجات التعليم تنعكس بالإيجاب على ذلك الاتساق من ناحية أخرى.

والتنمية لا تتم إلا بالإنسان ومن أجله؛ فعلى الرغم من اختلاف الاتجاهات السياسية والاقتصادية التى تتناول موضوع التنمية، إلا أنها جميعا تلتقى حول محور الإنسان واعتباره عاملا رئيسيا فى تحقيق التنمية ونجاحها.^(١)

ويعد التعليم أحد المحاور الرئيسية فى عملية التنمية، فهو من ناحية يوفر العمالة المثقفة والمدرّبة التى تحتاج إليها المشروعات الاستثمارية، خاصة تلك التى تتطلب نوعية خاصة من التعليم والمهارة والمعرفة التى تلبي احتياجاتها، ومن ناحية أخرى يضيق الفجوة بين الإنسان واحتياجات المجتمع الذى يعيش فيه، فيرتفع المستوى الاقتصادي والحضاري الأمر الذى يؤدى إلى زيادة الإنتاج.^(٢)

(١) د. طه أحمد سعيد السيد الفقي: النظام القانوني للحق في الكرامة الإنسانية، دار النهضة العربية ٢٠١٨ ، ص ١٣

(١) د. عبد الرحمن تمام أبو كريشة : علم الاجتماع والتنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٣٧.

فكلما كان التعليم مرتبطاً باحتياجات السوق من العمالة الفنية المدربة، أدى ذلك إلى خفض نسبة البطالة في المجتمع، وما يحققه ذلك من استقرار اجتماعي وأمني، ينعكس بدوره على البيئة الاستثمارية الملائمة^(١).

لذا يجب الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة، والعمل على تطويرها والاهتمام بتوفير العمالة المدربة عن طريق تطوير برامج التعليم، والاهتمام بالتعليم الفني وربط سوق العمل بالجامعات والتعليم الفني وذلك من أجل الاستفادة القصوى من القوى البشرية.

كذلك يجب الاهتمام بتعليم المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل بمختلف مجالاته حتى تسهم بدورها في إحداث عملية التنمية.

ويعد التعليم والثقافة وسيلتان لتنمية القدرات الإنسانية، وتحرير طاقاتها من قيود التفكير والإبداع، كما أنهما من أهم وسائل انطلاق الفئات المهمشة من إطار الفقر والجهل والأمية وهو ما يجب أن يحوز أولويات حكومات الدول في تعزيز فرص التعليم، وتوفير الموارد المالية المتاحة للنهوض بمستوى التعليم والثقافة.^(٢)

(٢) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة : الأحكام العامة لعقد العمل الفردي ، منشأة المعارف بالإسكندرية ط ٢٠٠٤ ص ٨٧.

(١) د. عبد المطلب عبد الحميد: التنمية المستدامة في ظل التحول لآليات السوق
الدار الجامعية للطباعة والنشر بالإسكندرية عام ٢٠٢١ ، ص ٤٣.

ويُعد تفشي الأمية وضعف مستويات التعليم من أسباب فشل التنمية، لأن توافر مستوى لائق في تحصيل العلم والمعرفة من أهم أسباب توفير فرص العمل اللائق نظراً لتزايد القدرة على استخدام التقنيات الحديثة وهو ما يستوجب ربط البرامج التعليمية بمتطلبات التنمية.^(١)

ومن أولى اهتمامات مشروع القانون العناية بالتدريب الدائم والمستمر، كأساس للتقدم ومسايرة التقدم التكنولوجي في فنون الإنتاج.

وقد اهتم قانون العمل، بالتدريب باعتباره من أهم مقومات إيجاد فرص العمل اللائق، حيث يعمل التدريب على تهيئة القوى البشرية لممارسة أنشطة العمل المهنية الإنتاجية أو الخدمية، أو من أجل تمكين المتدرب من المشاركة في مجالات الحياة بمختلف أشكالها وفقاً لاحتياجاته وقدراته.^(٢)

لذلك يجب تنظيم عمل الجهات المشاركة في تأهيل القوى البشرية، ورفع كفاءتها من خلال التدريب المهني على الحرف التي لا يلزم لممارستها ضرورة الانتظام في دراسة لسنوات دراسية محددة، كما يفتح للأفراد مسارات

(٢) د. عبد الهادي الجوهري: دراسات في التنمية الاجتماعية (مدخل إسلامي)، الإسكندرية المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٩٩ ، ص ٤٦ .

(٣) د. عبد الوهاب الأمين : التنمية الاقتصادية المشكلات والسياسات المقترحة، دار حافظ للنشر الرياض، ٢٠٠٠ ، ص ٧٦ .

التدريب التحويلي، وفرص إعادة التأهيل دون الاضطرار للعودة إلى بداية مسارات التعليم مرة أخرى.^(١)

سادسا : توفير الخدمات الاجتماعية للعمال.

إن الاهتمام بتوفير سبل الرعاية الاجتماعية للعمال من أهم دعائم العمل اللائق مما يساعد العامل على أداء عمله بكل حيوية ونشاط ، وزيادة إنتاجيته، مما يعود بالأثر الإيجابي للعامل نفسه وصاحب العمل بل والمجتمع بأسره، لذلك يجب توفير كل سبل الراحة للعامل ومنها ما يلي :

١ - توفير وسائل مواصلات ملائمة للانتقال من مسكنه لمكان العمل، أو توفير مسكن ملائم للعمال وتقديم وجبات غذائية صحية:

يقع على صاحب العمل توفير وسائل مواصلات للعمال إذا كان مكان العمل في منطقة نائية عن العمران، وبعيدة عن محال إقامتهم ولم يوفر صاحب العمل لهم مساكن بالقرب من مكان العمل ، ويفترض أن مكان العمل يقع في منطقة لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية كالسيارات وأدوات النقل العامة.

(١) د. عثمان محمد غنيم : التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ٢٠٠٧ ، ص ١٢.

فنصت المادة ٢٢١ من قانون العمل الحالي على " يلتزم من يستخدم عمالا فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.

وعلى من يستخدم عمالا فى المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين.

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام والكميات التى تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلها.

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة فى الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدي".

وقد تتوافر وسائل مواصلات كالقطارات ولكن تختلف مواعيدها وصولها مع مواعيد العمل، فهنا يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل مواصلات حتى لا يشعر العامل بالإرهاق نتيجة حضوره إلى مكان العمل قبل ميعاد العمل بفترة طويلة، أو الانصراف بعد مواعيد العمل بفترة طويلة.

وذلك، فإن صاحب العمل يجب أن يوفر وسيلة مواصلات ملائمة وآمنة مجاناً دون أن يتحمل العامل تكاليفها حماية للعاملين من تحملهم نفقات باهظة، وفي ذات الوقت استفادة أصحاب الأعمال من راحة العمال وزيادة إنتاجيتهم.^(١)

ونظراً لاتجاه الدولة إلى إنشاء مناطق صناعية أو استصلاح الأراض في الظهير الصحراوي للمدن بعيداً عن العمران فقد أوجبت المادة ٢٢١ من قانون العمل على أن " على من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران، أن يوفر لهم المساكن الملائمة والتغذية المناسبة مع مراعاة تخصيص بعض الوحدات السكنية للمتزوجين منهم.

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٠٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران، واشترطات ومواصفات مساكن العمال، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل^(٢).

(١) د. أحمد حسن البرعي: الوجيز في القانون الاجتماعي ، ص ٣٠٣ ، د. محمد

أحمد إسماعيل: شرح قانون العمل ، بدون سنة نشر،، ص ٢٩٠

(١) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٠٠ لسنة ٢٠٠٣ ، في شأن تحديد المناطق

البعيدة عن العمران واشترطيات ومواصفات مساكن العمال وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل.

(المادة الأولى) تعتبر مناطق بعيدة عن العمران في تطبيق أحكام قانون العمل المشار اليه الجهات الاتية:

محافظة شمال سينا - محافظة جنوب سيناء - محافظة البحر الاحمر - محافظة مرسى مطروح - محافظة الوادي الجديد - منطقة توشكى - منطقة شرق العوينات.
كما تعتبر مناطق بعيدة عن العمران اماكن العمل التي تبعد ١٥ كيلو مترا على الأقل عن أقرب حدود مدينة او قرية والتي لا تصل اليها وسائل المواصلات العادية.
(المادة الثانية) مع عدم الإخلال بأحكام القوانين واللوائح والقرارات الخاصة بتنظيم

اعمال البناء والتخطيط العمراني - يجب على صاحب العمل قبل الحصول على الترخيص بالبناء من الجهة الادارية المختصة ان يتقدم لمديرية القوى العاملة التابع لها برسومات هذه المساكن مع مراعاة الشروط والمواصفات الواردة في الاحكام التالية للحصول على موافقة المديرية التي تعد شرطاً ضرورياً للحصول على رخصة البناء.

(المادة الثالثة) يكون طلب الحصول على الموافقة موقعا عليه من صاحب العمل او من ينوب عنه ومرفقاً به رسم هندسي من صورتين موقعا عليه من مهندس نقابي ويشمل ما يأتي:

-الواقع المطلوب البناء فيه بمقياس رسم لا يقل عن ١-١٠٠٠ على ان يبين موقع المساكن المطلوب انشاؤها بالنسبة إلى المنطقة والمنشآت الصناعية والتخطيط العام للمجموعات السكنية.

-المساقط الأفقية للأدوار المختلفة والقطاعات الرئيسية بمقياس رسم (١-١٠٠)
-الاعمال الصحية ووسيلة الصرف والتوصيلات الكهربائية ، وعلى مديرية القوى العاملة المختصة الرد على الطلب رسمياً خلال ٣٠ يوما من تاريخ تقديم الطلب بالموافقة او الرفض ، وإلا عد ذلك موافقة منها.

(المادة الرابعة) يشترط في المجموعات السكنية المتجاورة ان يكون مطابقة لاحكام قانون التخطيط العمراني الصادر بالقانون رقم ٣ لسنة ١٩٨٢ او قانون توجيه وتنظيم اعمال البناء رقم ١٠٦ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٩٦ بحسب الأحوال .

(المادة الخامسة) يجب ان يحدد موقع المساكن بالنسبة إلى المنشآت الصناعية المجاورة او الاعمال التي ينتج عنها مواد تسبب تلوث الجو كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة بحيث لا تتعرض منطقة المساكن او المجاري او خزانات المياه الموجودة للتلوث.

(المادة السادسة) يجب ألا تقل المساحة المخصصة للسكن عن الحدود الآتية:
-بالنسبة للمساكن الجماعية لغير المتزوجين يجب نصيب الفرد من السكن بمساحة لا تقل عن ٦ أمتار مربعة بما في ذلك دورات المياه والمطابخ.

-بالنسبة إلى المتزوجين يجب ان يوفر لكل عائلة مكونة من شخصين غرفة لا تقل مساحتها عن ١٠ امتار مربعة ودورة مياه مستقلة فإذا زاد عدد أفراد العائلة عن شخصين يجب ان تضاف بالمساحة المنصوص عنها لكل ٣ ايام ولا يدخل في ذلك الاطفال الذين تقل عن اعمارهم عن ٦ سنوات.

وتستبعد من المساحات المشار اليها سمك الحوائط والاماكن العامة المخصصة لعمال

كالمطاعم والنوادي وغيرها من المنشآت الترفيهية والرياضية والاجتماعية.

(المادة السابعة) يجب في جميع المساكن ان تكون الارتفاعات الداخلية مطابقة لاحكام قانون توجيه وتنظيم اعمال البناء رقم ١٠٦ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٩٦ ولائحته التنفيذية خاصة المادة (٦) منها.

(المادة الثامنة) تطبق احكام قانون توجيه وتنظيم اعمال البناء رقم ١٠٦ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٩٦ ولائحته التنفيذية خاصة المادة (١٢) منها.

(المادة التاسعة) يطبق ماجاء بالقوانين واللوائح المنظمة خاصة المواد أرقام ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، من اللائحة التنفيذية لقانون توجيه وتنظيم أعمال البناء الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٢٦٨ لسنة ١٩٩٦ .

(المادة العاشرة) يجب ان تقام المباني من موارد ملائمة لطبيعة المنطقة توافق عليها مديرية الاسكان المختصة ، وعلى ان يكون سمك الحوائط والاسقف والارضيات كافية لوقاية السكان من المؤثرات الجوية والمستوفية لوسائل الأمن و الصحة ، كما يجب ان تكون الحوائط مطلية بطلاء مناسب وان تكون الارضية بالادوار الارضية مغطاة بمواد مانعة للرطوبة والرشح وطبقا للقوانين واللوائح المنظمة والكود المصري.

(المادة الحادية عشرة) يجب ان تزود المساكن بالمراخيص والحمامات وغيرها من المرافق اللازمة مع مراعاة ما يأتي:

-يخصص في المساكن الجماعية مرحاض ودش لكل ثمانية اشخاص وحوض لكل ١٢ شخصا على الأقل.

-في المساكن المستقلة للمتزوجين يزود كل مكسب بمرحاض وحوض لغسيل الأيدي ودش ، ويشترط ألا تقل أبعاد المرحاض عن ٠,٨٠ × ١,٢٠ متراً وذا تم وضع الدش داخل المرحاض لا تقل أبعاد المرحاض عن ١,٢٠ × ١,٥٠ متراً.

(المادة الثانية عشرة) على صاحب العمل ان يزود المساكن بمورد مياه صحي توافق عليه مديرية الصحة المختصة ، كما يجب عليه تهيئة الوسائل اللازمة للتخلص من القمامة والفضلات بطريقة صحية ، وفي مجتمع الأحوال يلزم موافقة مديرية الصحة المختصة على هذه الوسائل وطبقاً للقوانين واللوائح المنظمة في هذا الشأن والكود المصري.

(المادة الثالثة عشرة) يجب ان يزود كل مسكن بالمعدات اللازمة للنوم وحفظ الملابس بما يكفي بالنسبة لعدد العمال وأفراد عائلاتهم ، إضافة إلى توفير الوسائل المناسبة والكافية للوقاية من الحريق.

تراجع هذه الحدود طبقاً لأكواد البناء المعتمدة.

٢ - الخدمات الاجتماعية والثقافية.

نصت المادة ٢٢٢ من قانون العمل على أن " تلتزم المنشآت التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر، بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلي العمال تختارهم النقابة العامة المختصة " .

-
- (المادة الرابعة عشرة) في الأعمال المؤقتة يجوز للسلطة المختصة ان تسمح بإقامة مساكن مؤقتة بالكيفية التي تراها ومن مواد توافق عليها وطبقاً للقوانين واللوائح المنظمة والكود المصري.
- (المادة الخامسة عشر) تكون أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل في الوجبة الواحدة طبقاً لما هو وارد في الجدول والتعليمات المرفقة لهذا القرار على الأقل ما لم يكن بالمنشأة نظام غذائي أفضل.
- (المادة السادسة عشرة) لا يجوز تحميل العامل المنتفع بحكم المادة (٢٢١) من قانون العمل بمقابل لهذه الوجبات وتعتبر جزءاً من أجر العامل.
- (المادة السابعة عشرة) يقدم للعامل ثلاثة وجبات غذائية في اليوم في مطاعم يعدها صاحب العمل لهذا الغرض وتكون نظيفة متسوية للشروط الصحية.
- (المادة الثامنة عشرة) في حالة تقديم الوجبات للعمال داخل أماكن العمل يجب على الحصول على موافقة مديرية القوى العاملة المختصة على ذلك ، وان تقدم الوجبات مغلفة تغليفاً صحياً او معبأة أو في أواني محكمة الغطاء.
- (المادة التاسعة عشرة) لا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي مال.
- (المادة العشرون) يكون صاحب العمل مسئولاً عن توفير الشروط الصحية والنظافة العامة في أماكن تخزين وتجهيز وطهي وتداول وتقديم المأكولات والمشروبات وطبقاً للقانون رقم 453 لسنة ١٩٥٤ في شأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها من المحال المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والمخطرة والقرارات المنفذة لأحكامه وكذا القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٦ في شأن المحال العامة والقرارات المنفذة لأحكامه. الوقائع المصرية - العدد ٢٧٧ (تابع أ) في ٥ - ١٠ - ٢٠٠٣.
- تحريراً في ٢٢-٩-٢٠٠٣

وقد اصدر وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١٥ لسنة ٢٠٠٣ الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة منها :

١ - التعاون منع المنظمة النقابية في تسهيل إجراءات توفير الاحتياجات المعيشية والترفيهية المناسبة للعاملين بالمنشأة.

٢ - إنشاء صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي للمنشأة التي يبلغ عدد عمالها أكثر من عشرين عاملاً.

٣ - رعاية العاملين صحياً.

وأهتم المشرع بالرعاية الصحية للعمال وتأمين المرض وتأمين إصابة العمل، وإذا كان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي المعدل بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ قد كفل بتنظيم تأمين المرض والعجز وإصابات العمل، إلا أن قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قد أوجب عدة التزامات على عاتق أصحاب الأعمال منها:

- وقد نظم القانون الالتزام بتوقيع الكشف الطبي وكشف القدرات على

العمل، حيث نصت المادة ٢١٦ على أن " مع عدم الأخلال بأحكام

قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي :

أ - الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل، للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه

ب - كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.

ج - الالتزام بإجراء الفحص الطبي الدوري.

تلتزم المنشأة وفروعها بالتفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها، لاكتشاف المخاطر المهنية، والعمل على الوقاية منها ، وقيام طبيب المنشأة إن وجد بفحص شكاوى العامل المرضية، ومعرفة علاقتها بنوع العمل ، والتنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى .

د - الالتزام بتوفير وسائل الإسعافات الطبية.

تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الطبية، وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها كيلو متر على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لإعمال التمريض، أو الإسعاف بكل دورية عمل بها وأن تعهد أي طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان، وإذا تم علاجه بمستشفى خاص يلتزم صاحب العمل بنفقات العلاج والأدوية والإقامة^(١).

(١) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٣.

سابعاً: توفير مزايا اكبر للعمال:

عمد مشروع قانون العمل الجديد علي توفير مظلة حماية تشريعية واجتماعية اكبر للعمال، مع ضرورة تحقيق التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية، فأعطى للعامل^(١):

- ١- الحق في انتهاء عقد العمل الغير محدد المدة بارادته المنفردة، بشرط أن يخطر صاحب العمل كتابة قبل الانهاء و أن يستند الى مبرر مشروع وكاف.
- ٢- الحق في انتهاء العقد، لتمكينه من الالتحاق بعمل اخر مناسب لقدراته وخبراته التي تتراكم ولا يتجاوب معها الاجر، بشرط إخطار صاحب العمل بذلك قبل الانهاء ليستطيع تدبر أمره.
- ٣- جعل لحقوق العمال مرتبة امتياز على جميع اموال صاحب العمل المدين، وتستوفي قبل المصروفات القضائية^(٢).
- ٤- الامن الوظيفي الكامل، حيث شجع المشرع الشباب على الانخراط في العمل في القطاع الخاص دون تخوف أو قلق، وحقق الامان الوظيفي لهم، حيث اوجب المشرع لكي يعتد باستقالة العامل أن تعتمد من الجهة الادارية المختصة، وبذلك قضى المشرع علي مشكلة الاستقالة المسبقة التي كانت ترهب الشباب من العمل بالقطاع الخاص.

(١) مشروع مقدم من الحكومة المصرية ٢٠٢١، تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة بمجلس النواب المصري و مكتبي لجنتي الشؤون الدستورية والتشريعية والخطة و الموازنة، حول مشروع قانون العمل الجديد، ص ٣٠.

(٢) وان كان المشرع في قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، اعطى لادين الاجر نفس الامتياز و لكن يستوفي بعد المصروفات القضائية.

الفصل الثاني

وسائل النقابات العمالية لتوفير معايير العمل اللائق

للنقابات العمالية دور فعال في تحقيق فرص العمل اللائق بهدف تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وتوفير فرص العمالة المنتجة، وذلك من خلال ما يلي :

١ - المشاركة في وضع سياسات التشغيل مع حكومة الدولة والمجلس التشريعي سواء عند سن التشريعات العمالية أو الاجتماعية، ومساهمة النقابات بفاعلية عند المشاركة في المفاوضات بين النقابات والحكومة وأبداء آرائها فيما يتعلق بحقوق العمال ورسم السياسات المتصلة بالعمالة

٢ - الدفاع عن حقوق العمال من خلال التفاوض الجماعي وضمانة توفير الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة وأسرهم ووضع الحد الأدنى للأجور وإيجاد آليات التزام القطاع الخاص بتطبيقه وإيجاد ظروف عمل جيدة . والتركيز على دمج أبعاد العمل اللائق في الخطط والسياسات الوطنية التي تستهدف تحقيق التنمية المستدامة

٣ - المشاركة في وضع سياسات التنمية الوطنية وتحويل الطاقات الإنتاجية المعطلة والأعمال الهامشية إلى أعمال منتجة. وذلك من خلال عقد الندوات التي تعقد بهدف رسم سياسية التنمية المستدامة

٤ - تقديم المعلومات والإحصائيات حول فرص العمل المتاحة وآليات استخدامها في كافة القطاعات

٥ - تقديم المقترحات حول خطط الحماية الاجتماعية ومراقبة تنفيذها وتقديم الدعم المالي للخدمات والسياسات الاجتماعية

٦ - حث الحكومات على تقديم التعاونيات في أماكن العمل لمواجهة التضخم وتوفير السلع الأساسية للطبقة العاملة بسعر التكلفة

و لكي تستطيع النقابات العمالية من القيام بدورها لتحقيق العمل اللائق لابد على الدولة أن تقوم بإزالة معوقات عمل النقابات العمالية، و حتى تتحقق التنمية المستدامة الشاملة، و لذلك سنقوم بدراسة هذا الفصل من خلال:

المبحث الأول: دور النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العمال.

المطلب الأول: ضمانات العمل النقابي.

المطلب الثاني: وسائل النقابات العمالية للدفاع عن حقوق العمال.

المبحث الثاني: وسائل النقابات لتمكين العمل اللائق.

المطلب الأول: الوسائل الودية للنقابات العمالية في اقرار معايير العمل اللائق.

المطلب الثاني: دور الوسائل التنازعية في اقرار العمل اللائق.

المبحث الاول

دور النقابات في الدفاع عن حقوق العمال

الهدف الاساسي من إنشاء النقابات العمالية هو الدفاع عن حقوق ومصالح العمال و ترقية أحوال معيشتهم الثقافية و الاقتصادية و الاجتماعية، من خلال الوسائل التي اتاحها لها القانون، فنشأت النقابات العمالية في ظل ظروف عمل قاسية، أبان ظهور الثورة الصناعية، من تدني أجور العاملين، وعدم حصولهم على أدنى حقوقهم، فظهرت الحركات العمالية للعمل على حصول العمال على حقوقهم في مواجهة اصحاب الاعمال.

وتهدف النقابات العمالية، الدفاع عن حقوق العمال باعتبارها جماعات مدافعة عن حقوق العمال الضائعة قبل أصحاب العمل بالإضافة إلى رعاية العمال مادياً وثقافياً واجتماعياً، من خلال رفع المستوى الثقافي للعمال، نشر الوعي النقابي، رفع الكفاية المهنية للعمال، رفع المستوى الصحي والاقتصادي للأعضاء وعائلاتهم، وتتعدد مصادر تمويل هذه النقابات لتشمل رسم الانضمام، الاشتراك الذي يدفعه الأعضاء، ريع الحفلات التي تقيمها، الاعانات والهبات والتبرعات بالإضافة إلى الموارد الأخرى التي لا تتعارض مع أحكام القانون ولاحة النظام الأساسي للنقابة^(١).

(١) د. حسن خميس ابراهيم نحلة: تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لمواجهة الصعوبات التي تحد من مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، العدد ٥٤ ، الجزء الاول، ابريل ٢٠٢١، ص ٩٦.

وأصبح للنقابات العمالية على مر العصور دورا مهما في الدفاع عن حقوق العمال حتى يتمكنوا من الحصول على فرص عمل لائقة، تؤمن لهم و لاسرهم حياة كريمة.

ومن خلال هذا المبحث سنلقي الضوء على العمل النقابي، كما سنوضح دورها في حصول العمال على أهم حقوقهم، وذلك من خلال:

المطلب الاول: ضمانات العمل النقابي.

المطلب الثاني: وسائل النقابات العمالية للدفاع عن حقوق العمال.

المطلب الأول

ضمانات العمل النقابي

هناك مجموعة من الضمانات التشريعية، سواء الوارد في قانون العمل او القانون النقابي، هدفها الاساسي تمكين النقابا العمالية من الدفاع عن حقوق العمال، و من بين هذه الضمانات:

أ- حرية الإنضمام للنقابات العمالية كمنظمة حمائية للعمال:

تعتبر حرية العامل فى الانضمام إلى المنظمة النقابية التى يختارها المظهر الإيجابى للجانب الفردى للحرية النقابية، وهى تعنى أن يكون بمقدور العامل

أن ينضم - إذا أراد - إلى المنظمة النقابية التي يختارها دون أن يلحقه ضرر.

ويقوم هذا الحق أساساً في مواجهة صاحب العمل الذي قد يقوم ببعض أعمال التمييز ضد العامل النقابي، والتي تمثل ضغوطاً على هذا الأخير لئلا يثنيه عن الانضمام إلى المنظمة النقابية وممارسة العمل النقابي، والواقع أن هناك العديد من أعمال التمييز التي يمكن أن يمارسها صاحب العمل ضد العمال النقابيين، سواء عند التشغيل أو خلال قيام علاقة العمل.

صور الاجراءات المناهضة للنقابية^(١).

قد يستغل صاحب العمل انتماء العامل للنقابة استغلالاً سيئاً، فيأتي بعض التصرفات التي من شأنها مناهضة النقابية، و من صورها:

١- قد يرفض صاحب العمل تشغيل العامل النقابي، مما يمس بصورة مباشرة حق العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية.

٢- وقد يُضمن عقد العمل نصاً يُحرم انتماء العامل لمنظمة نقابية أو ممارسته للعمل النقابي.

٣- وضع القيادات النقابية غير المرغوب فيها في قوائم لمنعها من الالتحاق (و يطلق عليها القوائم السوداء السرية).

(١) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٩٨ و ما بعدها.

٤- وأثناء قيام علاقة العمل قد يعتمد رب العمل إلى حرمان العامل النقابي من بعض المزايا الاجتماعية والمالية، أو تأخير ترقيته، أو خفض رتبته في العمل أو نقله إلى مركز أقل.

٥- أهانة و مضايقة العامل النقابي كعزله عن زملائه مثلاً في العمل أو تخفيض مسؤولياته المهنية.

٦- قد يصل تعسف صاحب العمل إلى حد فصل العامل بسبب نشاطه النقابي.

ولتأكيد الحق في الحرية النقابية للعمال، نجد أن هناك بعض الضمانات التي يجب وجودها، و التي سنوضحها فيما يلي:

أولاً: اكتساب النقابة الشخصية الاعتبارية:

سبق العرض بأنه، تتمتع النقابات بمجموعة من الحقوق التي تستطيع من خلالها تحقيق أهدافها، و لا يمكن الاعتراف بتلك الحقوق، الا بعد الاعتراف لها بالشخصية الاعتبارية، و التي من خلالها تستطيع المنظمات النقابية العمالية ممارسة عملها.

تتمتع النقابة من اجل تحقيق اهدافها بالشخصية القانونية اللازمة لتمكينها من ذلك^(١)، وقد نصت المادة العاشرة من القانون النقابي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ على أنه تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٥.

الاوراق المطلوبة لدى الجهة الادارية المختصة، وتمارس نشاطها بحرية اعتباراً من هذا التاريخ و يكون لكل منها نظام اساسي يجب نشرها في الوقائع المصرية.

ثانياً: حرية الانسحاب من النقابات العمالية:

من الضمانات المقررة أيضاً لحماية الحق في الحرية النقابية، حرية العامل المنضم لنقابة عمالية في الانسحاب منها متى شاء ، بدون الحاجة الي اذن مسبق، و هذا يدل علي حرية العضوية في النقابات العمالية، و لا يجوز تقييد هذا الحق .

وتقرر المادة الثالثة من القانون النقابي أن " للعامل حرية الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها ويحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام ورفضه كما ينظم قواعد وإجراءات الانسحاب والبت فيه".

وقد نصت المادة العاشرة من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي، على مجموعة من الإجراءات يجب اتباعها عند انسحاب أى عضو من أعضاء المنظمة النقابية.

وحرية الانسحاب من المنظمة النقابية، هى حرية مكفولة لجميع أعضائها، وهى أحد مظاهر الحرية النقابية، فالعضو النقابى له أن ينسحب وقتما يشاء دون تقييد بإجراءات من شأنها عرقلة انسحابه أو جعله غير ممكن، والواقع أن المشرع المصرى متفق فى هذا الصدد مع مبدأ الحرية النقابية، إذ أن

القواعد المنصوص عليها فى المادة العاشرة من اللائحة النموذجية هى قواعد تنظيمية إجرائية قُصد بها تنظيم عملية الانسحاب، دون أن تشتمل على شروط تعجيزية تجعل الانسحاب عسير أو غير ممكن، وتجدر ملاحظة أن حق الانسحاب يتعلق بالنظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفته، وعلى ذلك فإن أى نص فى النظام الأساسى يمنع العضو من الانسحاب يكون باطلاً.

ومن جهة أخرى يجب ألا يكون الانسحاب وليد ضغط أو إكراه على العامل، لذلك فقد قرر المشرع عقوبة جنائية على كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانسحاب من المنظمة النقابية.

ب- حماية أعضاء مجلس الإدارة للمنظمات النقابية:

أحاط المشرع القادة النقابيين ببعض الضمانات لحمايتهم وتمكينهم من أداء العمل النقابى بحرية وفعالية، إلا أن هذه الحماية لا تمنع من تقرير مسئوليتهم فى بعض الأحيان إذا ما ارتكبوا مخالفات معينة، وقد يصل الأمر إلى حل مجلس الإدارة.

١- حماية أعضاء مجلس الإدارة:

حرص المشرع على إسباغ حماية فعالة على القادة النقابيين حتى يتمكنوا من أداء مهامهم النقابية بفعالية واستقلال، وقد قرر المشرع فى هذا الصدد حماية مزدوجة لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية على مستوى علاقة العمل، وفى إطار العلاقات النقابية ذاتها فعلى مستوى علاقة العمل وفر

المشرع لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية حماية من تعسف أو اضطهاد رب العمل لهم بسبب نشاطهم النقابي.

أولاً: حماية أعضاء مجلس الإدارة في القانون النقابي:

فلا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطياً أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة^(١).

كما لا يجوز نفيه لمدة تزيد على اسبوعين أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقة الكتابية على ذلك، وتسرى احكام الفقرتين السابقتين على المرشح لعضوية المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح لهذه المنظمة^(٢).

وقد وسع المشرع من نطاق هذه الحماية لتشمل المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح لهذه العضوية ويعتبر باطلاً كل قرار يصدر بالمخالفة للأحكام السابقة.

و ضمناً لفعالية هذه الأحكام فقد قرر المشرع جزاء جنائي لمخالفتها، فقد نصت المادة ٧٤ مكرر من قانون النقابات العمالية، على أنه "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه أو بإحدى هاتين

(١) مادة / ١ / ٤٨ من القانون النقابي.

(٢) مادة / ٢ / ٤٨ من القانون النقابي.

العقوبتين كل صاحب منشأة أو مديرها المسئول امتنع عن تنفيذ حكم نهائى ببطلان القرار الصادر بالمخالفة لهذه الأحكام".

ثانيا: حماية أعضاء مجلس الادارة في قانون العمل: قرر قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، حماية لاعضاء مجلس إدارة المنظمات النقابية في المادة / ١٢٠، و التي نصت على أنه " لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء عقد العمل الأسباب الآتية:

٢- انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق ما تحدده القوانين.

٣- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعى إلى تمثيل العمال."

وفى خارج نطاق علاقات العمل، وفى إطار النشاط النقابى، فإنه إذا نسب إلى عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية اتهامات فى جرائم تتعلق بنشاطه النقابى فإنه يجب على سلطة التحقيق إخطار الاتحاد العام لنقابات العمال بالاتهام الموجه إليه وبالموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء فى إجراءاته ويجوز للاتحاد العام أن ينيب أحد أعضائه أو أحد أعضاء النقابة العامة المعنية، وأن يوكل أحد المحامين لحضور التحقيق وذلك مالم تقرر سلطة التحقيق سرية.

ج- عدم جواز الحل الإداري للمنظمات النقابية:

تنشأ المنظمة النقابية بتلاقى إرادات أعضائها واتفاقهم على تكوينها، لذلك فإن إنهاء حياة المنظمة النقابية يجب أن يكون أيضاً باتفاق أعضائها على حلها، وعلى هذا فإن الجمعية العمومية للمنظمة النقابية يجب أن تكون هى الجهة الوحيدة التى تملك تقرير حل المنظمة النقابية، باعتبارها السلطة العليا لها والتى تضم مجموع أعضائها.

ولا يجوز أن تكون المنظمات النقابية عرضة للحل أو لوقف نشاطها بواسطة السلطة الإدارية.

فالمنظمة النقابية تتكون بالإرادة الحرة لأعضائها، وهذه الإرادة هى وحدها التى تملك تقرير إذا كان هناك مقتضى لحل هذه المنظمة من عدمه.

فلا يجوز بأى حال من الأحوال منح السلطة الإدارية حق حل المنظمات النقابية أياً كانت الأسباب، فإذا خالفت المنظمة النقابية القانون أو النظام الأساسي أو خرجت عن الأهداف النقابية، فإنه يجوز حل المنظمة النقابية أو وقف نشاطها بواسطة حكم قضائى.

فالسلطة القضائية جهة محايدة وموضوعية، ومن شأن إسناد الاختصاص بحل المنظمة النقابية أو وقف نشاطها إليها توفير الأمن والاستقرار للمنظمة النقابية والحفاظ على حقوقها، كما يحول دون تعرض المنظمة النقابية لتهديد جهة الإدارة أو تعسفها.

الحل الاختياري للمنظمات النقابية: ولا يعرف التشريع المصرى إلا الحل الاختياري، أى الحل بقرار صادر من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية،

كطريق وحيد لحل المنظمة النقابية. وفى ذلك يكون التشريع المصرى متفق مع مبدأ الحرية النقابية، والذي لا يجيز حل المنظمات النقابية بالطريق الإدارى، ولا يعترف إلا بالحل الاختيارى لها.

إن الأسباب التى قد تدعو لحل المنظمة النقابية متعددة، فقد تفشل المنظمة فى تحقيق الغرض الذى قامت من أجله، أو قد ينفصل مجموعة من أعضائها ويتعذر بانفصالهم متابعتها لنشاطها.

وقد عهدت المادة ١٧/٦١ من قانون النقابات إلى النظام الأساسى للمنظمة النقابية بتحديد شروط وإجراءات الحل الاختيارى للمنظمة النقابية وكيفية التصرف فى أموالها فى هذه الحالة.

ووفقاً للاتحة النموذجية للنظام الأساسى فإن الحل الاختيارى للمنظمة النقابية، اللجنة النقابية أو النقابة العامة، يكون بقرار من ثلثى أعضاء الجمعية العمومية على الأقل، وتجدر الملاحظة أن الأغلبية المتطلبة لصدور قرار حل المنظمة النقابية هى ثلثى أعضاء الجمعية العمومية للمنظمة النقابية وليس ثلثى عدد الأعضاء الحاضرين فقط.

وفيما يتعلق بالاتحاد العام لنقابات العمال، فإن القانون لا يجيز حله، ولا تملك جمعيته العمومية سوى سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة أو هيئة المكتب.

وقد ذهب جانب من الفقه لتبرير ذلك إلى أن الاتحاد العام لنقابات العمال هو الاتحاد الوحيد المناط به توجيه وضبط الحركة النقابية على المستوى

الوطني، وبالتالي فإن السماح بحله اختيارياً قد يؤدي إلى اضطراب في الحركة النقابية.

المطلب الثاني

وسائل النقابات العمالية للدفاع عن حقوق العمال

سبق القول، بأن الهدف الاساسي من انشاء النقابة العمالية هو الدفاع عن حقوق و مصالح العمال، ولذلك تسعى النقابات العمالية لما لها من وسائل نص عليها القانون، الى توفير الحماية الكاملة للعمال و العمل علي توفير حماية لحقوقهم، من خلال ضرورة توفير فرص العمل، و العمل على تطبيق الحد الأدنى للاجور في القطاع الخاص، وكذلك تدريبهم وتنقيفهم.

والواقع أن النقابات العمالية أعرف من غيرها بظروف العمال، وكذلك أحوال سوق العمل، فتستطيع أن تدل العمال على أماكن العمل الخالية، كما أنها على علم بنسبة البطالة بين العاملين، كما أنها تستطيع مساعدة العمال اقتصادياً لحين الحصول على فرصة عمل مناسبة، كما أن لها نشاط اجتماعي وثقافي، وتأهيلي أيضاً^(١).

(١) د. حسين خلاف: مرجع سابق ، ص ٢٠.

أولاً: أهداف المنظمات النقابية:

وبين المشرع في قانون نقابات العمال الأهداف والاغراض التي تسعى المنظمات النقابية لتحقيقها على النحو التالي:

تستهدف المنظمات النقابية العمالية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم المشتركة، وتحسين ظروف وشروط العمل، والقيام بالأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية والعلمية والرياضية والصحية، وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية: ^(١):

- ١- نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- ٢- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- ٣- رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني عن طريق إنشاء مراكز التدريب والتأهيل المهني والتثقيف العمالي والفني.
- ٤- رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي والرياضي للأعضاء وعائلاتهم.
- ٥- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
- ٦- ممارسة الحق في تنظيم الإضراب السلمي عن العمل طبقاً للضوابط التي تنظمها لوائح نظمها الأساسية، وبما لا يتعارض مع أحكام القوانين المعمول بها في هذا الشأن.

(٢) مادة / ١٤ من قانون النقابات العمالية.

- ٧- إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب.
- ٨- المشاركة في المجالات العمالية العربية والأفريقية والدولية، وتأكيد دور الحركة النقابية المصرية في هذه المجالات.

كما أن للنقابات العمالية أدوار أخرى، منها^(١):

- القدرة على التفاوض.
- الاهتمام بتطبيق معايير العمل الدولية.
- التأكد من توافر سبل السلامة والصحة المهنية.
- الاهتمام بالجوانب الاخلاقية والمسئولية الاجتماعية.
- تطوير قدرات العاملين بالمنشآت.
- ولها أيضا ادوار مختلفة في^٢:
- التعامل مع شكاوى العمال، والعمل على الحد منها.
- قبول نظام التحكيم كوسيلة لحل منازعات العمل.
- مراقبة تطبيق الجزاءات على العاملين من قبل صاحب العمل.
- التوسع في برامج الخدمات المقدمة للعمال داخليا وخارجيا.
- التحديد الدقيق لواجبات العاملين وتحديد مسئوليتهم.

(١) د. مجدي عبدالله عبدالله شرارة: دور النقابات العمالية في ترشيد سياسات الموارد البشرية في الشركات متعددة الجنسيات، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراة، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة السويس، مجلة جمعية ادارة الاعمال العربية، ٢٠١٢، ص ٥٧.

(٢) د. أحمد عزمي زكي عبدالعزيز: دور النقابات العمالية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراة، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس، مجلة إدارة الاعمال، عدد ١٠٨، ٢٠٠٥، ص ٣٤.

- وضع هياكل رشيدة للاجور لتحفيز العمال.
- العمل على الدفاع عن حقوق ومصالح العمال.
ويجوز للمنظمة النقابية، وفقا لأحكام هذا القانون، أن تنشئ صناديق ادخار أو زمالة أو تكافل أو صناديق لتمويل الأنشطة الثقافية والاجتماعية لتعويض العمال في الحالات التي يترتب عليها أعباء مالية طبقا لأحكام قانون العمل وتخضع هذه الصناديق للرقابة المالية والإدارية لكل من اللجنة المشكلة بمعرفة الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، والجهاز المركزي للمحاسبات دون غيرهما.

ولا تستهدف المنظمات النقابية العمالية تحقيق الربح، ويكون لها في سبيل تحقيق أهدافها أن تستثمر أموالها وفقا لما تحدده لوائح نظامها الأساسية والمالية.

ويجوز للمنظمة النقابية ان تنشئ صناديق ادخار او زمالة او صناديق لتمويل الأنشطة الثقافية والاجتماعية لتعويض العمال في الحالات التي يترتب عليها اعباء مالية طبقاً لقانون العمل ، ولها انشاء النوادي الرياضية والمصايف وان تشارك في تكوين الجمعيات التعاونية .

ولها في سبيل تحقيق اهدافها ان تستثمر اموالها في اوجه استثمار آمنة وفقا للقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية .

ومن النص السابق يتضح لنا أن المشرع وضع الاغراض التي تسعى المنظمات النقابية لتحقيقها بوجه عام، بالاضافة الى ذلك نجد أن المشرع بين

أيضاً اغراض واهداف كل منظمة نقابية على حده، عند الحديث عن البنيان النقابي، فبين اغراض اللجنة النقابية، والنقابة العامة، والاتحاد العام لنقابات العمال، وهذا ما سنوضحه عند الحديث عن البنيان النقابي لاحقاً.

ثانياً: وسائل تحقيق أهداف المنظمات النقابية:

و للنقابات لكي تستطيع تحقيق تلك الأهداف السابق ذكرها، أن تقوم بما يلي:

١- إنشاء صناديق ادخار او زمالة او صناديق لتمويل الأنشطة الثقافية والاجتماعية لتعويض العمال فى الحالات التى يترتب عليها اعباء مالية طبقاً لقانون العمل .

٢- ولها انشاء النوادى الرياضية والمصايف وان تشارك فى تكوين الجمعيات التعاونية.

٣- ولها فى سبيل تحقيق اهدافها ان تستثمر اموالها فى اوجه استثمار آمنة وفقاً للقواعد التى تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية.

٤- عائد استثمار أموالها.

٥- عائد الحفلات، وكذا عائد الأنشطة الفنية، والرياضية، والثقافية، والعلمية، والاجتماعية، والصحية، والترفيهية، وغير ذلك من الأنشطة التى تقيمها المنظمة.

٦- كما أن المشرع أعتبر أن مدة الدورات الدراسية والتثقيفية التي تعدها النقابة العامة لأعضائها اجازة دراسية باجر كامل ، كما تعتبر مدة المهام النقابية لهم سواء فى الداخل او الخارج اجازة خاصة باجر كامل.

ويحدد بقرار من الوزير المختص، بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال الشروط والأوضاع التى يجب توافرها فى الدورات الدراسية والتثقيفية العمالية وفى المهام النقابية ، كما يحدد هذا القرار الحد الأقصى لأفراد المنشأة الذين يحق لهم الافادة من الاحكام المنصوص عليها فى الفقرة السابقة خلال العام الواحد .

ويستحق عضو المنظمة النقابية الذى يحضر دورة دراسية او تثقيفية او فى مهمة نقابية جميع العلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافأة الانتاج، كما لو كان يؤدى العمل فعلا.

وهناك أعمالاً، لا يجوز للمنظمات النقابية الاشتغال بها، وذلك لخصوصية طبيعة النقابات العمالية ككيانات هدفها الأساسي الدفاع عن العمال كطرف ضعيف، فلا يجوز لها:

١- أن توظف أموالها فى أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو فى شراء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال^(١).

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٣٧.

٢- أو تقوم بالمضاربة المالية أو التجارية، لأن طبيعتها كجمعية مهنية توجب عليها ألا تهدف إلى تحقيق ربح مادي^(١).

٣- يحظر إنشاء أو تكوين منظمات نقابية عمالية على أساس ديني، أو عقائدي، أو حزبي، أو عرقي، أو سياسي.

كما يحظر على هذه المنظمات تكوين أي تشكيلات على خلاف أحكام الدستور أو القانون، أو الاشتراك في أي منها^(٢).

وإن كان هناك من يرى صعوبة الفصل بين النشاط المهني و السياسي، لأن المصالح المهنية ترتبط بالإقتصاد الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسياسة، لذلك تلجأ النقابة في كثير من الحالات إلى استخدام الأساليب السياسية لتحقيق أهدافها، كإتخاذ موقف معين من الأحزاب أو الاستفتاء أو الانتخابات^(٣).

ونحن نميل إلى ضرورة تجنب المنظمات النقابية، الاشتغال بالمسائل السياسية، والأمور الدينية، والتفرغ لتحقيق الأهداف التي ناضلت من أجلها، وهي رعاية المصالح المهنية للأعضاء، حتى لا تستغل المنظمات النقابية استغلالاً سيئاً، باعتبار أنها تنظيمات كبيرة يمكن التأثير عليها.

(٢) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٢٣٢.

(١) مادة/ ٥ من قانون النقابات العمالية الحالي.

(٢) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٣٨.

المبحث الثاني

وسائل النقابات العمالية لتمكين العمل اللائق

للنقابات العمالية وسائل تمكنها من توفير فرص العمل اللائق للعمال، وطبقا لنصوص قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فتستطيع النقابات العمالية من توفير بيئة كريمة للعمال، من خلال وسائل ودية تتمثل في التشاور و التعاون و المفاضة الجماعية التي تكون أحد اطرافها و أخرى تنازعية تتمثل في تنظيم اضراب العاملين في حالة عدم نجاح الوسائل الودية في الحصول على حقوقهم المشروعة، و سنلقي الضوء على ذلك من خلال:

المطلب الأول: الوسائل الودية للنقابات العمالية في إقرار معايير العمل اللائق.

المطلب الثاني: دور الوسائل التنازعية في إقرار العمل اللائق.

المطلب الأول

الوسائل الودية للنقابات العمالية في إقرار معايير العمل اللائق

طبقا لنصوص قانون العمل المصري الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فإن المشرع عمل على إضفاء روح الود والسكينة على علاقات العمل، وذلك من خلال تدخل النقابات العمالية لاعادة التوازن في علاقات العمل، اذا ما اختل هذا

الميزان بجور صاحب العمل، وعدم استجابته لمطالب العمال المشروعة من خلال التشاور و التعاون بين صاحب العمل و ممثلي العمال.

أولاً: دور النقابة العمالية في توفير العمل اللائق من خلال المجلس الاستشاري للعمل^(١):

-
- (١) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٧٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل ، الوقائع المصرية العدد ١٣٧ في ٢١ يونية ٢٠٠٣
- رئيس مجلس الوزراء بعد الإطلاع على الدستور ؛ وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛ وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة ؛ قرر: (المادة الأولى) ينشأ بوزارة القوى العاملة والهجرة مجلس استشاري برئاسة وزير القوى العاملة و الهجرة ، وعضوية كل من:
- أولاً - أعضاء ممثلين للجهات المعنية لا تقل درجاتهم عن رئيس إدارة مركزية:
- رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوى العاملة والهجرة.
 - رئيس الادارة المركزية المختص بعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة
 - رئيس الادارة المركزية المختص بالعلاقات الدولية بوزارة القوى العاملة والهجرة.
 - رئيس الادارة المركزية المختص بوزارة التأمينات الاجتماعية.
 - رئيس الادارة المركزية المختص بوزارة قطاع الأعمال العام.
 - رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية.
 - رئيس الادارة المركزية المختص بوزارة التعاون الدولي.
 - ممثل عن المجلس القومي للاجور.
- ثانياً - أعضاء من ذوي الخبرة:
- عدد من ذوي الخبرة يختارهم رئيس المجلس.
- ثالثاً - أعضاء ممثلين بمنظمات أصحاب الأعمال والعمال:
- عدد (٣) أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال تختارهم منظمات أصحاب الأعمال.

أستحدث قانون العمل الحالي مادة خاصة بالتشاور و التعاون بين العمال أو ممثليهم و بين اصحاب الاعمال فنص على أنه "يشكل بقرار من رئيس

-عدد (٣) أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات العمال.

(المادة الثانية) يتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي:

- ابداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.
- ابداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها.
- مناقشة الأمور ذات الصلة بالعلاقات المهنية والانتاجية على المستوى القومي.
- اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي وعلى الأخص في حالة الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل جزئياً.

- اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال و منظمات أصحاب العمال.
- ابداء الرأي فيما تعرضه عليه وزارة القوى العاملة و الهجرة من الموضوعات المتعلقة بعلاقات العمل.

(المادة الثالثة) يكون للمجلس أمانة عامة ، يصدر بتشكيلها وتحديد

اختصاصاتها قرار من رئيس المجلس.

- (المادة الرابعة) يضع المجلس لائحة لتنظيم سير أعماله تتضمن على الأخص
- منواعيد اجتماعاته وطريقة التصويب على قراراته والأغلبية المطلوبة لصحتها
- وبدل حضور الجلسات و المكافآت ، وتصدر هذه اللائحة بقرار من رئيس
- المجلس.

(المادة الخامسة) يعرض وزير القوى العاملة و الهجرة تقريراً عن أعمال

المجلس على رئيس الوزراء.

(المادة السادسة) ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم

التالي لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٠ ربيع الآخر سنة ١٤٢٤ هـ الموافق ١٠

يونيو سنة ٢٠٠٣ م.

مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدد من ذوى الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وتختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي :

- إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .
- إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .
- دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي.
- اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.
- اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي ،وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً .
- إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة .^(١)

ومن العرض السابق يتضح لنا دور النقابات العمالية من خلال كونها طرف في التشاور والتعاون حول ظروف العمل، و كذلك دورها الفعال في المشاركة في مشروعات قوانين العمل، وبالتالي يبرز دورها في كفالة حقوق العمال من خلال الدفاع عن مصالحهم و تمثيلهم عندما يتعلق التشريع بالعمال، فلها:

- التأكيد على الحق في العمل كحق دستوري وأحد حقوق الانسان.

(١) المادة ١٤٥ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

- التأكيد على حقوق العمال في الحصول على الحد الأدنى للاجور، وكذلك ضرورة تنظيم أوقات العمل، وأيضاً ضمان حصول العمال على الراحة و الاجازات.
 - ضرورة تضمين التشريع العمالي على حماية مثلى للفئات الضعيفة كالاطفال و النساء، وحماية العمالة غير المنتظمة.
 - التأكد مما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية للعمال.
- كل ذلك وغيره من الشروط التي تضمن توفير عمل لائق للعمال.

ثانياً: دور النقابة العمالية في توفير فرص العمل اللائق من خلال المفاوضة الجماعية:

المفاوضة الجماعية، كما عرفها المشرع في المادة ١٤٦ من قانون العمل الحالي هي " الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل :

- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .
- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .
- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال ."

ويشمل تعبير المفاوضة الجماعية " جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر من منظمات اصحاب الاعمال من جهة، ومنظمة عمال او اكثر من جهة أخرى من

أجل، تحديد شروط العمل واحكام الاستخدام، تنظيم العلاقة بين اصحاب العمل والعمال، تنظيم العلاقة بين اصحاب العمل او منظماتهم ومنظمة او منظمات العمال^(١).

وبذلك فالمفاوضة الجماعية كوسيلة ودية لحل منازعات العمل الجماعية، عبارة عن نقاش وحوار بين النقابات العمالية وصاحب العمل او منظمته النقابية.

والغرض من المفاوضة الجماعية هو توفير فرص الحياة اللائقة للعمال من خلال:

- ١- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .
- ٢- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .
- ٣- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

وعلى الصعيد الدولي فنجد أن منظمة العمل الدولية عملت على تعزيز هذه الوسيلة و بيان أهميتها للعمال و اصحاب الاعمال على حد سواء، فأصدرت اتفاقية تحت عنوان " اتفاقية حق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية"^(٢).

(١) منظمة العمل الدولية: المفاوضة الجماعية ، دليل للسياسات، ٢٠١٨، ص ١٦ .
(٢) إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في جنيف، وانهقد فيها في دورته الثانية والثلاثين يوم ٨

وذهبت المادة الاولى من تلك الاتفاقية الي

١- توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية.

٢- ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها:

أ- جعل استخدام العامل مرهونا بشرط ألا ينضم إلي نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية.

ب- التوصل إلي فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل.

كما أن المادة الثانية من تلك الاتفاقية ذهبت الي "١- توفر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلا من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها.

٢- وعلي وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعني المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلي إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة

حزيران/يونيه ١٩٤٩، و صدرت عنه اتفاقية حق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية ١٩٤٩.

أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوسائل علي قصد إخضاع هذه المنظمات لسلطان أصحاب العمل أو منظماتهم

وتكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومي^(١).

كما يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة .

ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال.

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات العمال ، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية .

ويراعى في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة^(٢) .

وعند نجاح المفاوضة الجماعية ينتج عنها ما يسمى باتفاقية العمل الجماعية، أو عقد العمل الجماعي، الذي من خلاله يتم تنظيم شروط وظروف

(١) المادة ١٤٧ من قانون العمل الحالي.

(٢) المادة ١٤٩ من قانون العمل الحالي.

العمل بين العمال و اصحاب الاعمال ، و يمكن من خلال هذه الاتفاقية توفير ظروف العمل اللائق للعمال.

واتفاقية العمل الجماعية هي "اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"^(١) .

وطبقا للمادة ١٥٣ من قانون العمل الحالي فيجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة ، وباللغة العربية ، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية ، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية. ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط بطلان الاتفاقية .

ويقع بطلان كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة .

وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره^(٢).

(١) المادة ١٥٢ من قانون العمل الحالي.

(٢) المادة ١٥٤ من قانون العمل الحالي.

وتكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا على ملخص لأحكام الاتفاقية .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولى .

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول .

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة^(١) .

وبذلك فإن البعض يرى أن اتفاقيات العمل الجماعية هي مصدر من مصادر تشريع العمل، والتي يمكن الوصول إليها من خلال المفاوضة الجماعية التي تكون النقابات العمالية أحد أطرافها، وذلك عن طريق الجلوس على مائدة التفاوض مع صاحب العمل أو من يمثله، و الذي يسهم في^٢:

- تحسين مستويات العمل.

- رفع مستويات معيشة العمال.

(١) المادة ١٥٨ من قانون العمل الحالي.

(٢) د. بريتمة عبدالوهاب: المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، العدد ٢٢ ، المجلد الاول ، جامعة الجزائر ١ ، ص ١٣٣. و انظر ايضا د. السيد عيد نايل: قانون العمل ، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٩٩، ص ٥٤٩.

- تحقيق السلام الاجتماعي و العدالة الاجتماعية.

أطراف المفاوضة الجماعية:

أطراف المفاوضة الجماعية هم أطراف النزاع الجماعي، وهم العمال أو منظماتهم النقابية من جانب، وصاحب أو أصحاب العمل أو منظمة اصحاب العمل، مع الإشارة إلى أن المنازعة الجماعية يمكن أن تثور في قانون العمل بين جميع العمال أو فريق منهم، بمعنى أنه ليس من الضرورة أن تثور بين التنظيم النقابي للعمال وصاحب أو اصحاب العمل، إلا أن الذي يمثل العمال في المفاوضة الجماعية منظماتهم النقابية، وهذا مستفاد من نص المادة ١٥٢ من قانون العمل^(١).

وتجري إذن المفاوضة الجماعية بين أطراف المنازعة الجماعية، وهما العمال أو منظماتهم النقابية، وصاحب العمل أو اصحاب الاعمال أو منظماتهم النقابية، دون تدخل طرف من خارج المنشأة، بهدف الوصول الى حل لتلك المنازعة المثارة، بهدف الوصول الى حل لتلك المنازعة او القرار الذي صدر عن صاحب العمل^(٢).

(١) د. شواخ بن محمد الاحمد: المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية ، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد ٣٥، يونيو ٢٠٢١، ص ٣١٤.

(٢) د. أحمية سليمان، التفاوض الجماعي - الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، العدد السادس، سنة ٢٠١٨، ص ٢٩٩.

خصائص المفاوضة الجماعية:

تعد المفاوضة الجماعية، وسيلة ودية رضائية لتسوية المنازعات العمالية الجماعية، والتي من الممكن أن تختلط مع غيرها من الوسائل الودية الأخرى كالوساطة والتحكيم؛ لذلك فإن تحديد خصائص المفاوضة يسمح بتمييزها عن غيرها من الوسائل الأخرى لهذا، ومن أهم خصائصها:

١ - آلية جماعية:

حيث يتم تمثيل كل من طرفي النزاع من قبل مجموعات تسوية، يمثل العمال منظماتهم النقابية أو ممثل عنهم، وتكون لهذه المنظمة التي تمثل العمال مصالح مشتركة تتفاوض من أجلها، ويمثل صاحب العمل مندوبوه.

إذاً، كل طرف من أطراف المفاوضة يدخل بصفة جماعية لا بصفة فردية، حتى وإن كان من الممكن لصاحب العمل كفرد أن يشترك في المفاوضة الجماعية، حيث لم يشترط الجماعية من جانب صاحب العمل كما اشترطها في جانب العمال^(١)، إلا أن صفة الجماعية من جانب صاحب العمل مفترضة^(٢)، بمعنى أن قوتهم الاقتصادية ونفوذهم الاجتماعي، وتبعية العمال لهم تعوض عن عدم اشتراط الجماعية من طرفهم.

(١) المادة ١٤٨ من قانون العمل الحالي.

(٢) د. سلامة عبدالنواب عبد الحليم: المفاوضة الجماعية في قانون العمل، رسالة

دكتوراة، كلية الحقوق حلون ، ٢٠٠٢، ص ٥٤.

٢- آلية مباشرة:

يلاحظ أن طرفي منازعة العمل الجماعية يلتقون مباشرة دون تدخل من طرف ثالث لتسوية المنازعة التي ثارت بينهم، وهو ما يميزها عن التوفيق والوساطة والتحكيم، وتظهر أهمية هذه الخاصية في المواجهة المباشرة بين اطراف النزاع تجعل اقتناع كل طرف بمطالب الطرف الاخر امرا سهلا وممكن التطبيق.

وبذلك فالمفاوضة الجماعية تتم مباشرة في المنشأة بين اطرافها مباشرة دون تدخل طرف ثالث، أو وصاية من أي جهة.

٣- وسيلة سلمية وحضارية:

تسوية المنازعات الجماعية من خلال المفاوضة الجماعية بين صاحب أو أصحاب العمل والمنظمات العمالية دون اللجوء إلى الوسائل القسرية كالاضراب والاعلاق، يعد من الوسائل الحضارية والسلمية التي تحافظ على العلاقة الودية والثقة المتبادلة بين العمال وصاحب العمل^(١).

٤- آلية لترجمة التوازن بين طرفي علاقة العمل:

يتمتع صاحب العمل بقوة في العلاقة التعاقدية، تتمثل في في القوة الاقتصادية، مما يمكنه من فرض شروطه على العمال، لذلك يلجأ العمال لمنظمتهم النقابية لتمثيلهم، لاعادة التوازن في هذه العلاقة، ومن خلال

(١) د. احمد حسن البرعي، د. رامي احمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الرابع، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ١٥٠.

ذلك يمكنهم عرض مطالبهم من خلال منظماتهم التي تستطيع بما تملك من وسائل لمعاملة صاحب العمل بالمساواة^(١).

وتلك أهم الخصائص المميزة للمفاوضة الجماعية، كوسيلة ودية، و تجعلها أكثر فاعلية من غيرها من الوسائل.

أهمية المفاوضة الجماعية في الدفاع عن حقوق العمال:

مما لا شك فيه أن للمفاوضة اجماعية أهمية كبيرة، سواء بالنسبة لبناء اتفاقيات العمل الجماعية التي تتحول بشكل تدريجي إلى تشريعات مهنية تسعى إلى تحسين وضع العمال، وخاصة في ما يتعلق بتنظيم العمل والاجور، وهذا الهدف من المفاوضة الجماعية يجعل الاتفاقيات الجماعية هي المحرك الرئيسي للتقدم الاجتماعي، أو بالنسبة لوظيفتها المتمثلة بتسوية منازعات العمل الجماعية، فهي تسعى إلى محو الآثار السلبية من نفوس أطراف المنازعة الجماعية، وبالتالي يشكل لجوء أطراف المنازعة الجماعية إلى المفاوضة الجماعية فرصة حقيقة لحل النزاع الجماعي إذا ما توافرت الإرادة الصادقة لديهم بالاستعداد للتنازل بما يسمح بالتلاقي مع الطرف الآخر، ليعود

(١) د. رمضان عبدالله صابر: د. رمضان عبدالله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب ، دراسة في ضوء قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ و القانون المقارن ، ٢٠١٤، ص ٥٥.

التفاهم والتعاون بين الأطراف المتنازعة، وبما يحقق مصلحة الأطراف خاصة والمجتمع بشكل عام^(١).

وبذلك ومن خلال المفاوضة الجماعية التي تكون النقابة العمالية أحد أطرافها العمل على توفير أفضل فرص للعمل اللائق الذي يوفر الحياة الكريمة للعمال وأسراهم.

وتعتبر المفاوضة الجماعية أيضا حقا تمكينيا، وقد ينشأ عدد من الفوائد من جراء الاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية، وتبين الدراسات أن المفاوضة الجماعية يمكن أن تسهم في تحسين الأجور وظروف العمل، فضلا عن المساواة، كما أن لها دورا فعالا في تسهيل قدرة المؤسسات والاقتصادات على التكيف خلال الأزمات الاقتصادية، وعندما تكون المفاوضة الجماعية فعالة، فهي تساعد على بناء الثقة والاحترام المتبادل بين أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، وتساهم في بناء

(1) William Brown, Alex, Bryson, John, forth, Competitio and the Retreat from Collective Bargaining, the evolution of the modern workplace, Witfield CUP, forthcoming, 2009, p 2.

علاقات عمل مستقرة ومنتجة، كما أن لها دور كبير في تحقيق فرص العمل اللائق^(١).

ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، يمكن أن تساهم المفاوضات الجماعية أيضاً في تضيق فجوة الأجور بين الجنسين. وتعكس حوالي ٥٩ في المائة من الاتفاقات الجماعية التي استعرضتها دراسة منظمة العمل الدولية التزاماً مشتركاً من قبل أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، ولا سيما النقابات العمالية، لمعالجة عدم المساواة بين الجنسين من خلال ضمان المساواة في الأجور عن العمل المتساوي، وتوفير الإجازات العائلية والتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل.

وبحسب للتقرير، فإن الأجور ووقت العمل وظروف العمل لأكثر من ثلث الموظفين في ٩٨ دولة تحددها مفاوضات جماعية مستقلة بين النقابات العمالية وأصحاب العمل أو منظماتهم. ولكن التقرير ذكر أيضاً أن هناك تبايناً كبيراً عبر البلدان، يتراوح بين أكثر من ٧٥ في المائة في العديد من البلدان الأوروبية وأوروغواي إلى أقل من ٢٥ في المائة في حوالي نصف البلدان التي تتوفر عنها بيانات^(٢).

(٢) منظمة العمل الدولية: المفاضلة الجماعية ، دليل للسياسات، تقرير صادر عن المنظمة ٢٠١٨.

(١) منظمة العمل الدولية: "تقرير الحوار الاجتماعي ٢٠٢٢: المفاوضات الجماعية من أجل تعافي شامل ومستدام ومرن"، إنه كلما زادت تغطية الموظفين من خلال الاتفاقات الجماعية، انخفضت الفروق في الأجور. ويستند التقرير إلى مراجعة اتفاقيات وممارسات جماعية في ٨٠ دولة على مستويات مختلفة من التنمية

المطلب الثاني

دور الوسائل التنازعية في إقرار العمل اللائق

في حالة فشل الوسائل الودية في توفير فرص العمل اللائق من خلال المفاوضة الجماعية واتفاقية العمل الجماعية، يلجأ العمال للاضراب كوسيلة تنازعية تنظم من خلال النقابات العمالية التابعين لها، من أجل الحصول على حقوقهم التي توفر لهم حياة كريمة، من خلال تأمين مصدر رزقهم.

ويُعد الاضراب وسيلة رئيسية لاعادة التوازن بين طرفي عقد العمل، بل انه الوسيلة الطبيعية الذي يتحقق بها هذا التوازن من الناحية العملية، و يتميز عن باقي وسائل تسوية المنازعات العمالية السلمية بالنجازة، اذ ان هذه

الاقتصادية، والأطر القانونية والتنظيمية في ١٢٥ دولة. ويقول التقرير إن المفاوضات الجماعية، وهي عمليات التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، يمكن أن تقلل بشكل فعال من عدم المساواة في الأجور، سواء في مؤسسة أو قطاع أو صناعة.

الوسائل تستغرق وقتا طويلا، و يعتبر اكثر ضغطا على صاحب العمل لانجاح
ايجاد حل للمنازعة المثارة^(١).

ومن المستقر عليه، مشروعية اللجوء للاضراب، بضوابط، من جانب العمال
من اجل المطالبة بحقوقهم و الدفاع عنها^(٢).

(١) د. راندة محمد صميذة: اشكاليات التنظيم التشريعي للاضراب، دراسة في قانون
العمل المصري المقارن، مجلة القانون و الاقتصاد، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة،
عدد ملحق خاص ٩٢، ٢٠١٩، ص ٤١٣.

(٢) الادارية العليا، الطعن رقم ٢٢٣١٤ لسنة ٥٩ قضائية، جلسة ١٢ مارس
٢٠١٦: حيث ذهبت المحكمة الي " أقر المشرع الدستوري بالحق في الإضراب،
واعتبره أحد الحقوق الدستورية للعامل المصري، وناط بالقانون تنظيمه- لم
يقصر الدستور هذا الحق على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل فقط، بل
أصبح الإضراب السلمي حقا لجميع العاملين بالدولة، سواء بالجهات الإدارية
والهيئات العامة أم بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص- لم يعتبر
المشرع الدستوري هذا الحق حقا مطلقا يمارسه العامل بلا قيود أو شروط، بل أكد
على أمرين:

(أولهما) أن الإضراب الذي أقره الدستور واعتبره حقا للعامل هو الإضراب السلمي الذي
يلجأ إليه العامل للتعبير عن حقوقه ومطالبه المشروعة، وذلك بتوقيفه عن العمل، دون
التأثير في سير وانتظام العمل داخل المرفق أو مكان العمل، ودون اللجوء إلى العنف بأي
شكل من الأشكال، أو إجبار باقي العاملين ممن لم يشاركوا في الإضراب على التوقف عن
العمل، فالإضراب غير السلمي لا يعد إضرابا، ولا يمكن اعتباره حقا يحميه الدستور؛ بل
يندرج ضمن المخالفات والجرائم التي يتعين أن يحاسب العامل عنها تأديبيا وجنائيا.

(الثاني) هو أن القانون ينظم حق الإضراب السلمي، ومؤدى ذلك أنه يتعين أن يصدر قانون
عن السلطة التشريعية ينظم الحق في ممارسة الإضراب السلمي، في إطار الحرص على
حماية المصلحة العامة للدولة وحماية المرافق العامة، وضمان حصول العاملين على
حقوقهم المشروعة، بحيث يتضمن:

أعطى المشرع بموجب نصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الحق للعمال في الإضراب عن العمل كآلية نقابية للدفاع عن حقوقهم، إذا فشلت المفاوضة الجماعية في تحقيق تلك الأهداف، و إذا كان الإضراب كوسيلة جبرية للعمال للدفاع عن مصالحهم و حقوقهم، فلا بد والا يتعدى الإضراب هذه الغاية، فالنقابات العمالية وحدها هي المنوط بها تنظيم الاضراب، و سوف نلقي الضوء على هذا الأمر من خلال:

١- تعريف الإضراب:

تحديد نطاق الإضراب، بأن يكون لجوء العامل إليه للمطالبة بحقوق ومطالب مشروعة مرتبطة بوظيفته وعمله، فلا يجوز أن يستخدم الإضراب كوسيلة للمطالبة بحقوق ومطالب غير مشروعة، أو ليست لها صلة بوظيفة العامل أو جهة العمل. تحديد الشروط والإجراءات التي يتعين أن يسلكها العامل قبل اللجوء إلى الإضراب عن العمل، بأن يكون قد لجأ إلى الطرق والوسائل القانونية في عرض طلباته على جهة العمل، ورغم ذلك لم تستجب، وأن يخطر السلطة المختصة القائمة على إدارة المرفق العام بقيامه بالإضراب السلمي قبل الشروع فيه بوقت كافٍ.

تحديد التزامات الجهة الإدارية والقائمين على إدارة المرافق باحترام حق العاملين في الإضراب، وعدم مواجهة هذا الإضراب السلمي بالعنف، أو بالتنكيل بالعامل بأي شكل من الأشكال، والتدرج في مناقشة العاملين المضربين في مطالبهم والتفاوض معهم، مع تحديد وقت زمني محدد حسب طبيعة العمل بكل جهة، للنظر في طلباتهم والرد عليها، وعدم التعسف بترك العاملين المضربين دون رد، أو اللجوء إلى حرمانهم من أية حقوق أو مزايا وظيفية عقابا على لجوئهم إلى الإضراب السلمي.

ضمان إخطار النقابات والاتحادات العمالية ذات الصلة لتكون طرفا في محاولة التقريب في وجهات النظر بين العاملين وجهة الإدارة أو صاحب العمل.

لم يهتم المشرع في غالبية الدول التي تعترف بالحق في الإضراب بتعريفه، وإنما اكتفى بالنص على مشروعيتها^(١).

وإنما ترك الأمر للفقهاء والقضاء لبيان المقصود بالإضراب، و تدور معظم التعريفات التي قيلت في الإضراب حول أنه "إمتناع العمال عن العمل ارادياً و مدبراً لتحقيق مطالب مهنية"^(٢).

وقد تصدى الفقه الفرنسي من جانبه لتعريف الإضراب، حيث ذهب رأي في الفقه الفرنسي أن الإضراب هو وسيلة ضغط يستخدمها العمال للتعبير عن رأيهم وللدفاع عن مصالحهم المهنية^(٣).

شروط ممارسة الحق في الإضراب:

(١) د. محمد هشام أبو الفتوح : الإضراب عن العمل بين التجريم والاباحة ، دراسة

في قانون العقوبات المصري ، دار النهضة العربية ١٩٨٩، ص ٥ .

(٢) د. رمضان عبدالله صابر: مرجع سابق، ص ٥٥.

(1) Céline LAURICHESSE, La grève en droit international privé, Thèse Pour obtenir le grade de Docteur, Faculté de droit et de science politique, Université de Bourgogne, 2014, P 33, n° 18.

مشار اليه لدى د. سامح عبدالواحد التهامي: المسؤولية المدنية عن ممارسة الاضراب في العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد ٦٩ ، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة، ٢٠١٩، ص ٤١٤.

نصت المواد الخاصة بالاضراب فى قانون العمل المصرى الحالى على ما
يلى:

المادة/ ١٩٢ " للعمال حق الإضراب السلمي وتكون ممارسته لمنظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون . وفي حالة عزم عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية علي الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون ، يجب علي 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 بخمسة عشر يوما على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار بالعزم علي الإضراب من العمال للنقابة العامة المعنية ، ويجب علي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه .

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له .

ونصت المادة/ ١٩٣ على أنه "يحظر علي العمال ومنظمــــــــــــاتهم النقابية الإضراب أو الدعوة إليه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريـــــــــــــاتها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم"

ونصت المادة / ١٩٤ على أنه "يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي وبالخدمات التي تقدمها وكذلك المنشآت الحيوية التي يؤدي الإضراب فيها إلي اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت".

وذلك بحسب أن هذا الحق من حقوق الانسان للعمال علي المستوي الدولي ووفقا للاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة.

علي أنه إذا كان المشرع المصري قد أباح للعمال حق الإضراب إلا أنه قد أحاطه بالعديد من القيود التي تحول دون الاضرار بمصالح المجتمع أو الحياة الاقتصادية أو الإخلال بأمن البلاد أو التخريبي بأموال الدولة، ويمكن تحديد القيود الواردة علي حق العمال في الإضراب في قانون العمل الجديد فيما يلي:

أ- القيود الأول: سلمية الإضراب:

يتمثل في أنه يلزم أن يكون الاضراب سلميا، ومن ثم فإنه لا يجوز استخدام القوة بشأنه أو إحداث ثمة أضرار بالمنشآت أو الممتلكات أو تخريبا لأموال الدولة أو إخلالا بالنظام العام أو الآداب العامة، كما لا يجوز فيه استخدام القوة بشأنه أو ثمة أضرار بالمنشآت أو الممتلكات أو تخريبا لأموال الدولة أو

إخلالا بالنظام العام أو الآداب العامة، كما لا يجوز فيه الهتافات المعادية للنظام الحاكم أو التحريض علي النيل من أمن البلاد.

ب- القيد الثاني: تنظيم الإضراب من خلال النقابات العمالية:

ويتمثل في أنه يلزم أن يكون إعلان الإضراب سلمي وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية التي يتبعها العمال المقبلين علي الإضراب سواء من حيث الإعلان عنه أو تنظيمه، وذلك حتي تتمكن المنظمة النقابية من الرقابة علي الدوافع الحقيقية للإضراب وما إذا كان يمارس في ظل القيود والضوابط التي نص عليها القانون من عدمه والتأكد من عدم الخروج اعلي أحكامه.

٤- القيد الثالث: الإلتزام بالهدف الذي اعلن من اجله الإضراب:

يتمثل في أنه يلزم أن يكون الهدف من الاضراب السلمي للعمال للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقا للضوابط التي والإجراءات المقررة قانونا، ويترتب علي ما تقدم أن المشرع المصري استهدف من الإضراب الدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم فأذا استهدف الاضراب أغراضا أخرى أو سياسية فإنه يضحى غير مشروع.

د- القيد الرابع: الاخطار

ويتمثل في وجوب قيام اللجنة النقابية بإخطار كل من صاحب العمل والجهة الادارية المختصة قبل اجراء الإضراب بمدة معينة، وقد فرق المشرع بين

الاضراب الواقع من عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية وبين الإضراب الحادث من عمال المنشأة التي لم يكن لجانة نقابية ففي الحالة الاولى:

فانه عند اعتزام عمال المنشأة الاضراب في الاحوال التي يجيزها القانون، وأوجب المشرع علي 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 علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

وفي الحالة الثانية: فإنه إذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الاخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية، وقد أوجب المشرع علي النقابة العامة المعنية، وقد أوجب المشرع علي النقابة العامة المعنية بعد موافقة مجلس إدارتها بأغلبية ثلثي عدد أعضائه القيام بالإخطار المشار إليه. و- الفيد الخامس: عدم مشروعية الإضراب لتعديل اتفاقية العمل الجماعية:

يتمثل في خطر المشرع علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل إتفاقية العمل الجماعية أضناء مدة سريانها، وإتفاقية العمل الجامعية هي إتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من منظماتهم.

كما حظر المشرع كذلك على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة التتنظيمات النقابية خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم، والوساطة تكون إذا كان نزاع يتعلق بشروط العمل أو الظروف أو أحكام الاستخدام نشأ بين

صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين العمال أو فريق منهم فإنه - مع عدم الإخلال بحق التقاضي يتعين علي الطرفين الدخول في مفاوضات جماعية لتسوية ودية فإذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلها التقدم بطلب إلي الجهة الادارية المختصة لإتخاذ إجراءات الوساطة، فإذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط كان لأي أحد منها أن يتقدم إلي الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم، وفي جميع مراحل إجراءات الوساطة والتحكيم يحظر علي العمال الإضراب أو إعلانه.

هـ - القيد السادس: حظر الإضراب في المنشآت الحيوية^(١):

في أنه يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب عليها توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين، ويختص رئيس مجلس الوزراء بتحديد المنشآت المشار إليها، والقصد من هذا القيد هو الحفاظ علي النظام العام في الدولة، وحتى لا تتأثر مصالح الأفراد سلبياً بسبب تعطل المرافق العامة،

(١) حظر قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على العامل الإضراب او الدعوة اليه طبقاً لنص المادة ١٩٢ فى المنشآت المحددة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ وهى المنشآت الحيوية والاستراتيجية مثل (منشآت الامن القومي - الانتاج الحربى - المستشفيات - المراكز الطبية - والصيديات - المخازن - وسائل النقل الجماعى البرى والبحرى والجوى - ووسائل نقل البضائع - ومنشآت الدفاع المدنى - ومنشآت مياه الشرب - والكهرباء - والغاز - والصرف الصحى - والاتصالات - الموانئ - المنارات - المطارات - والعاملون فى المؤسسات التعليمية).

ويراعي أنه يترتب علي الإضراب المذكور احتساب مدته أجازة للعامل بدون أجر.

ومن خلال تنظيم النقابات العمالية للاضراب الذي يقوم به العمال، يستطيعون الحصول على حد ادنى من حقوقهم التي تمكنهم من تحسين معيشتهم، بالحصول على حد ادنى للاجور، وكذلك الحصول على الرعاية الاجتماعية و الثقافية المرجوة.

مبحث ختامي

تقييم دور النقابات العمالية لتعزيز فرص العمل اللائق في مصر

بالبحث نجد أن النقابات العمالية في مصر لعبت دوراً مهماً في تعزيز حقوق العمال وتحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية والثقافية، ومازلت، وذلك بهدف تحقيق العمل اللائق الذي يتماشى مع المعايير الدولية، ومع ما دعت

اليه منظمة الامم المتحدة ومنظمة العمل الدولية في هذا الشأن، ونحاول من خلال هذا المبحث أن نلقي الضوء على أهم جهود وانجازات النقابات العمالية في مصر لتحقيق العمل اللائق، وذلك من خلال:

أولاً: تحسين الاجور وظروف العمل:

سعت دائما النقابات العمالية الي توفير الحماية الاقتصادية للعمال لتأمين مصدر دخلهم، وكذلك تحسين ظروف العمل.

أ- رفع الحد الأدنى للأجور:

سعت النقابات العمالية الي الضغط على الحكومة من أجل رفع الحد الأدنى للأجور، مما ادى الي زيادة تدريجية لأجور العاملين، واصبحت بموجب اخر زيادة ٦٠٠٠ جنية، يطبق علي كل العاملين في الدولة سواء العاملين الخاضعين لقانون العمل، وغير الخاضعين لاحكامه. حيث أن من يقوم بتحديد الأجور في مصر، هو المجلس القومي للأجور، طبقاً لنص المادة/ ٣٤ من قانون العمل الحالي، الذي يشترك في تشكيله ممثلين عن النقابات العمالية^(١).

(١) قرار رئيس الوزراء، رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣، بإنشاء مجلس قومي للأجور، وكانت ديباجته، كالتالي، رئيس مجلس الوزراء، بعد الاطلاع على الدستور؛ وعلى قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥؛ وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨؛ وعلى قانون شركات قطاع الأعمال الصادر برقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١؛ وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛ وبناء على ما عرضه وزير التخطيط." ونعرض لقرار رئيس مجلس الوزراء، بشأن إنشاء المجلس القومي للأجور، حيث "قرر:

(المادة الأولى)

يشكل مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط، وعضوية:

أولاً: أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم:

- ١ - وزير القوى العاملة والهجرة أو من ينيبه.
 - ٢ - وزير التأمينات والشئون الاجتماعية أو من ينيبه.
 - ٣ - وزير التموين والتجارة الداخلية أو من ينيبه.
 - ٤ - وزير قطاع الأعمال العام أو من ينيبه.
 - ٥ - وزير المالية أو من ينيبه.
 - ٦ - رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أو من ينيبه.
 - ٧ - رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أو من ينيبه.
 - ٨ - أمين عام المجلس القومي للمرأة أو من ينيبه.
- ثانياً- أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال والعمال:

- ١ - أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم.
 - ٢ - أربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- ولرئيس المجلس أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت محدود في المداولات.
- كما وأن للمجلس أن يدعو من يرى حضوره ممثلاً لإحدى الجهات عند نظر موضوع يخص هذه الجهة.

(المادة الثانية)

يجوز للمجلس أن يشكل من بين أعضائه ومن غيرهم لجانا فرعية لدراسة الموضوعات المعروضة عليه والتي يحيلها إليها ويشارك في هذه اللجان عدد متساوي من ممثلي كل من الأعضاء بحكم وظائفهم وممثلي أصحاب الأعمال والعمال.

(المادة الثالثة)

يختص المجلس القومي للأجور بما يلي:

- وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.

-
- وضع الحد الأدنى للعلوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.
- النظر فيما يعرض عليه من طلبات للمنشآت التي تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، وتقدير ما يراه ملائما مع ظروفها وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه.
- تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة لتحقيق التوازن المطلوب في توزيع الدخل القومي من خلال:
- تشخيص المشاكل والعيوب القائمة في نظم وأحكام سياسات الأجور والحوافز السائدة في مختلف المهن والقطاعات (حكومي- عام- خاص) وأماكن العمل وأجور وفئات العمال الأولى بالرعاية في بعض الأنشطة والمناطق الجغرافية التي تتدهور فيها أوضاع الأجور.
- دراسة الاتفاقيات والتوصيات والقرارات الصادرة عن المنظمات الدولية والعربية والخاصة بمشاكل الأجور وإبداء الرأي فيها وتحليل الإحصائيات المتاحة للأجور والمتغيرات الاقتصادية بالتنسيق مع الجهات المعنية والاستفادة منها في وضع وتعديل سياسات الأجور.
- وضع السياسات الخاصة بالإتفاق وأنماط الاستهلاك والحدود الدنيا والقصوى للأجور للاستدلال على مستويات وطرق الإتفاق المعيشي للأسر المصرية وتقديم المقترحات في هذا الشأن.
- = رسم السياسة القومية للأجور ووضع برامج قومية شاملة لها في علاقاتها بالإنتاجية والمستوى العام للأسعار ومستويات المعيشة.
- = إجراء الدراسات اللازمة على المستوى القومي لإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور مع مقترحات دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر.
- (المادة الرابعة)
- يكون للمجلس أمانة فنية متخصصة، يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس المجلس.
- (المادة الخامسة)

وبذلك، فإن مهام المجلس القومي للأجور هي، دراسة كل ما يتعلق بالأجور، كما من مهامه تحديد الحد الأدنى للأجور، كما وضحت المادة الثالثة من القرار السابق ذكره، حيث ذهبت الفقرة الأولى من تلك المادة إلى، "وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار"، وتشترك النقابات العمالية في وضع تلك السياسة. وبذلك فالنقابات العمالية لها دورا محوريا في تحسين أجور العمال في مصر، من خلال عضوية المجلس القومي للأجور، وكذلك من خلال المفاوضة الجماعية، بإقرار ذلك من خلال اتفاقية العمل الجماعية.

ب- تحسين ظروف العمل:

سعت النقابات العمالية الي توفير بيئة عمل آمنة و صحية، من خلال المطالبة بتطبيق قوانين السلامة و الصحة المهنية داخل المنشآت التي يعملون بها، وكذلك الزام اصحاب الاعمال بتطبيقها.

يضع المجلس لائحة لتنظيم سير أعماله تتضمن مواعيد اجتماعاته، وطريقة التصويت على القرارات والأغلبية المطلوبة لصحتها وتعتمد هذه اللائحة من رئيس المجلس.

(المادة السادسة)

يصدر وزير التخطيط قرارا ببدل حضور الجلسات لأعضاء المجلس وأعضاء اللجان الفرعية.

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره."

وعملت القيادات النقابية على توعية ورفع كفاءة العمال فيما يتعلق بالاهتمام
بملف السلامة والصحة المهنية، بما يساهم في تعظيم الإنتاج، وتقليل معدلات
المخاطر بما يدفع عملية الإنتاج إلى الأمام^(١).

ويعد تحسين ظروف وشروط العمل وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية أحد
أهداف منظمة العمل العربية، ومصر عضو بها، وإيماناً من مؤتمر العمل
العربي في دورته السادسة لعام ١٩٧٧ بأن حماية القوى العاملة من المخاطر
المهنية بتوفير البيئة السليمة للإنتاج ينعكس أثره بصورة إيجابية على الناتج
القومي بعناصره المختلفة، وحيث أن منظمة العمل العربية تهدف إلى تحسين
ظروف العمل، وتعمل من أجل ذلك على تطوير تشريعات العمل سعياً للوصول
إلى مستويات متماثلة، أقر المؤتمر العام الاتفاقية العربية رقم (٧) لعام
١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية، حيث تضمنت المادة الخامسة من
الاتفاقية مايلي:

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية
للعمل الآمن، عن طريق:

١- حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار
الصحية.

٢- وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.

(١) مقالة منشورة على الانترنت، بعنوان ملف السلامة والصحة المهنية على رأس
أولويات العمل النقابي، اليوم السابع ، ٣ أكتوبر ٢٠٢٤، وجاء ذلك خلال الندوة
التثقيفية التي اقامه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

٣-مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية.

٤-توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.

٥-تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحياً أو اجتماعياً نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.

٦-حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد، وغير ذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات^(١).

ولأن تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر ملاءمة للقدرات البشرية وتحقيق التلاؤم بين العامل و بيئة العمل يساهم إلى حد كبير فى رفع طاقة العامل الإنتاجية وقدرته على أداء عمله، وبما أن مفهوم بيئة العمل يشمل شروطها وظروفها الاجتماعية والنفسية، أقرت الاتفاقية العربية رقم ١٣ لعام ١٩٨١ بشأن بيئة العمل لتكون الأداة القانونية القادرة على توفير البيئة الصالحة والمناخ الملائم للقوى العاملة العربية، والتي أكدت على مايلي:

(١) منظمة العمل العربية: بيئة عمل آمنة وصحية مبدأ وحق أساسي في العمل ، بيان منظمة العمل العربية بشأن اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية ٢٠٢٣، في أبريل ٢٦، ٢٠٢٣.

• المادة ٣: ينبغي عند إقامة منشآت جديدة التنسيق بين كافة الأجهزة المعنية للتأكد من توافر الشروط والأسس الضرورية لحماية بيئة العمل.

• المادة ٤: يجب أن تتوفر في أماكن العمل الشروط الصحية، خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض، كالجراثيم، الحماة الراشحة (الفيروسات) الفطريات والطفيليات.

• المادة ٦: يجب حماية العاملين وبيئة العمل من أخطار المواد الكيميائية ونفاعاتها، سواء أكانت من المواد الصلبة أو السائلة أو الغازية، مع مراعاة عدم تجاوز تركيزها في بيئة العمل للحد المسموح به.

تعتبر السلامة والصحة المهنية أحد المقاصد الهامة للعديد من أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك أهداف التنمية المستدامة ٣ و ٨ و ١٦، وبذلك فإن إيجاد بيئة عمل آمنة وصحية يتطلب جهوداً تشاركية من أطراف الإنتاج الثلاثة حكومات وأصحاب عمل وعمال، بحيث يتحمل أصحاب العمل مسؤولية إدراك وتحديد وتقييم المخاطر والأخطار في مكان العمل والتحكم بها ، وتوفير التدريب والإشراف المناسبين، وتوفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة، وتدابير السلامة الأخرى، في حين يتحمل العمال مسؤولية اتباع تعليمات وإرشادات السلامة، والإبلاغ عن المخاطر و الإصابات والحوادث الوشيكة،

والمشاركة في التدريب والمبادرات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في مكان العمل^(١).

كما عمل الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على المساهمة بالتوعية المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل، بإنشاء المعاهد التعليمية حول هذا الامر^(٢).

وطبقا لنص المادة ٢٣٢ من قانون العمل الحالي "يكون للعاملين القائمين، على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورى الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التى تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .

(١) بيئة عمل آمنة وصحية مبدأ وحق أساسي في العمل ، بيان منظمة العمل العربية

بشأن اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية ٢٠٢٣، في أبريل ٢٦، ٢٠٢٣.

(٢) معهد السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، معهد تابع للاتحاد العام

لنقابات عمال مصر، أنشئ المعهد في يناير ١٩٦٥ ويهدف المعهد إلي تنمية

المهارات اللازمة للعاملين في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

وفي سبيل ذلك يقوم المعهد بإعداد وتقديم برامج تثقيفية منظمة في هذين

المجالين لأعضاء لجان الأمن الصناعي بالمنشآت، كما يشرف المعهد علي إعداد

وتنفيذ البرامج المتخصصة في نواحي الدفاع المدني ومقاومة الحرائق والإطفاء

والإسعافات الأولية حتى يتسنى لخريجي المعهد القيام بواجباتهم علي أكمل وجه

في مواقع وحداتهم الإنتاجية والعمل علي حمايتها وصيانة وحماية العاملين فيها.

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينا أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشى سرا من إسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل".

ويحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية ، بطاقة تثبت هذه الصفة وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم .

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكاليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم^(١).

ويجب على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وان يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم .

وان كان لمفتشي العمل الذين تعينهم وزارة العمل، دوراً في تعزيز فرص العمل اللائق، فنرى ضرورة ان تشترك النقابات العمالية بممثلين عنها في التفتيش على ظروف العمل والتأكد من توافر فرص العمل اللائق، فهم أقدر على ذلك من غيرهم، وهم أكثر دراية من غيرهم بظروف زملائهم من العمال.

ثانياً: دور النقابات العمالية في تأمين الحقوق الاجتماعية للعمال:

(١) المادة ٢٣٣ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ساهمت النقابات العمالية بدور كبير في اقرار الحقوق الاجتماعية للعمال، من خلال العمل علي توفير الحماية التأمينية للعاملين، وكذلك العمل على زيادة المعاشات للعاملين:

أ- التأمينات الاجتماعية.

سعت النقابات العمالية من خلال المشاركة في رسم السياسات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، من خلال فرض الحماية التأمينية للعمال وخاصة الفئات الضعيفة، كالعالة غير المنتظمة، وقرار التأمين الصحي ، والتأمين ضد البطالة.

وذلك من خلال المشاركة في وضع التشريعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، وكل ذلك بصور قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

كما قدمت النقابات العمالية في مصر، التوعية الكاملة حول خدمات التأمينات الاجتماعية للعمال^(١).

(١) أنشئ معهد التأمينات الاجتماعية التابع لاتحاد نقابات عمال مصر، في عام ١٩٦٨ ويهدف إلى إعداد القيادات النقابية والعمالية المتخصصة في التأمينات الاجتماعية وتزويدهم بالمفاهيم والمهارات التي تمكنهم من أداء مسئولياتهم بأعلى كفاءة ممكنة وإعداد الكوادر المتخصصة في مجالات الضمان الاجتماعي المختلفة. من خلال الشرح الوافي للقوانين والقرارات الإدارية مع الدراسات التفصيلية لجميع أنواع التأمينات الاجتماعية وطرق تطبيقها، بالإضافة إلي تشجيع البحث العلمي والدراسات الموضوعية في مجال التأمينات الاجتماعية مما يساعد علي تحسين مستوى التأمين والضمان الاجتماعي.

ب- خدمات التأمين الصحي:

طبقا لنص المادة ١٤ من قانون النقابات العمالية الحالي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، " فتستهدف المنظمات النقابية العمالية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم المشتركة، وتحسين ظروف وشروط العمل، والقيام بالأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية والعلمية والرياضية والصحية، وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية:

(د) رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي والرياضي للأعضاء وعائلاتهم.

ويجوز للمنظمة النقابية، وفقا لأحكام هذا القانون، أن تنشئ صناديق ادخار أو زمالة أو تكافل أو صناديق لتمويل الأنشطة الثقافية والاجتماعية لتعويض العمال في الحالات التي يترتب عليها أعباء مالية طبقا لأحكام قانون العمل وتخضع هذه الصناديق للرقابة المالية والإدارية لكل من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، والجهاز المركزي للمحاسبات دون غيرهما.

تلعب النقابات العمالية دورا مهما في ضمان توفير خدمات التأمين الصحي للعمال، وذلك من خلال التفاوض حول أفضل شروط التأمين الصحي للعاملين المنضمين اليها، وكذلك تكثيف حملات التوعية الصحية، ومن خلال جهودها يستطيع العمال الحصول علي تغطية تأمينية شاملة، مما يؤدي الي تحسين مستوى معيشتهم، وتخفيف الاعباء المالية الناتجة عن تكاليف الرعاية الصحية.

كما أن هناك بعض النقابات تنشأ صناديق تأمين صحي تمول من أعضائها واشتراكات من اصحاب الاعمال، ولها انشاء مستشفيات خاصة باعضائها توفر لهم رعاية صحية لهم ولاسرههم.

وإن كان للنقابات العمالية دوراً في المجال الصحي لاعضاءها، لكنه حتى وقتنا الحالي دوراً غير ملموس على ارض الواقع، اذ يمكنها تقديم أكثر من ذلك بكثير، حتى تستطيع توفير حياة لائقة لاعضاءها.

ثالثاً: دور النقابات العمالية في التدريب و التثقيف:

وحددت المادة ١٤ من القانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ بشأن المنظمات النقابية العمالية الأغراض الواجب على المنظمات النقابية أن تعمل عليها حيث نصت على أن تستهدف المنظمات النقابية العمالية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم المشتركة، وتحسين ظروف وشروط العمل، والقيام بالأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية والعلمية والرياضية والصحية، وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية:

(أ) نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.

(ب) رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.

(جـ) رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني عن طريق إنشاء مراكز التدريب والتأهيل المهني والتثقيف العمالي والفني.

ويحرص الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ونقاباته العمالية التي يبلغ عددها 27 نقابة، على اتخاذ خطوات جادة في إقامة دورات حول التحول الرقمي من أجل تسهيل وتحسين تجربة الأعضاء، وتعزيز التواصل وحل المشكلات، حيث أكد اتحاد العمال دعم خطط الدولة لتنفيذ منظومة التحول الرقمي بجميع القطاعات، وعلى رأسها شركات قطاع الأعمال العام، التي تضم نحو ١٣٠ ألف عامل يعملون في ٧٥ شركة تابعة. (1)

كما أنه من خلال هذا الدور التثقيفي الذي تقوم به النقابات العمالية، يستطيع العمال الوعي بحقوقهم، وكذلك تثقيفهم، والعمل على تمشي العمال مع التكنولوجيا الجديدة و المستحدثات التي تمكنهم من الحفاظ على وظائفهم.

ولتفعيل الدور التثقيفي للنقابات العمالية في مصر انشأت المؤسسة الثقافية العمالية، وهي تابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وتتولى المؤسسة الثقافية العمالية بوجه عام مسئولية إعداد قيادات عمالية علي مستوى رفيع من الكفاءة والوعي والثقافة والمعرفة العلمية والعملية والمهنية لمباشرة المهام الملقاة علي عاتقهم، وتهدف المؤسسة إلي النهوض بمسئوليات التربية الثقافية والقومية والنقابية للعمال وتقوم علي الأخص بما يلي:

- العمل علي تحقيق ودعم التنمية الاقتصادية للمجتمع من خلال تزويد العمال وقياداتهم بالمعلومات والأفكار وتنمية القدرات والمهارات

(١) جريدة الوطن المصرية: تدريب الكوادر العمالية على استخدام التكنولوجيا وتطبيقاتها المختلفة ، ٢٦ أكتوبر ٢٠٢٤.

(٢)

المختلفة لهم بما يدفع عجلة الإنتاج والتنمية ويحقق مزيداً من التقدم مما يؤدي إلى مشاركتهم جنباً إلى جنب مع الإدارات المتخصصة في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية.

- المشاركة الايجابية والفعالة في تصفية الأمية وذلك من خلال العمل الدائم لتخريج معلمي محو الأمية المتفهمين لدورهم والعمل علي محو أمية أكبر عدد من العمال في وحدات الإنتاج والخدمات المختلفة.
- المشاركة الايجابية والفعالة في التوعية بالمشكلة السكانية بتوفير جيل من الدعاة لهذه القضية إلي جانب التوعية بمواقع العمل المختلفة نتيجة للإحساس بأهمية الثقافة السكانية والصحة الإيجابية وانعكاساتها على معدلات التنمية والتقدم.
- العمل علي إعداد قيادات نقابية متجددة وقادرة على قيادة الحركة النقابية المصرية والمشاركة في إدارة الوحدات الإنتاجية والنهوض بمسئولياتهم تجاه المجتمع.
- تعميق وتوثيق العلاقات والروابط مع منظمات الثقافة العمالية المماثلة والمنظمات المعنية في العالم عن طريق تبادل الزيارات والبعثات والمطبوعات والبرامج للوقوف علي أحدث الدراسات والبحوث المتخصصة في مجالات التثقيف العمالي ومهارات تعليم الكبار.

- تتولى المؤسسة الثقافية العمالية إعداد القيادات العمالية على أسس علمية وعملية تتفق ومنهج العصر وترقي إلى أعلى المستويات النقابية والعمالية في العالم^(١).

(١) المؤسسة الثقافية العمالية، قطاع التدريب النقابي، وهي مؤسسة تابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر، أنشئت المؤسسة الثقافية العمالية بموجب القرار الجمهوري رقم ٢٢٥٣ بتاريخ ١٨/١٢/١٩٦٠ وبدأت نشاطها في ١٦/١٠/١٩٦١. وهي مؤسسة خاصة ذات نفع عام لها شخصيتها الاعتبارية وفقاً لأحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتتبع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومركزها الرئيسي مدينة القاهرة، وتتبعها الجامعة العمالية التي تعتبر إحدى أهم قطاعات المؤسسة الثقافية العمالية وتهدف المؤسسة الثقافية العمالية إلى النهوض بمستوي التنقيف والتعليم العمالي ودعم وتطوير مستويات القيادات النقابية العمالية بأسلوب علمي سليم يتفق ومنهج العصر. وتتولى المؤسسة الثقافية العمالية بوجه عام مسئولية إعداد قيادات عمالية علي مستوي رفيع من الكفاءة والوعي والثقافة والمعرفة العلمية والعملية والمهنية لمباشرة المهام الملقاة علي عاتقهم. أهداف المؤسسة: تهدف المؤسسة إلى النهوض بمسئوليات التربية الثقافية والقومية والنقابية للعمال وتقوم علي الأخص بما يلي:

العمل علي تحقيق ودعم التنمية الاقتصادية للمجتمع من خلال تزويد العمال وقياداتهم بالمعلومات والأفكار وتنمية القدرات والمهارات المختلفة لهم بما يدفع عجلة الإنتاج والتنمية ويحقق مزيداً من التقدم مما يؤدي إلي مشاركتهم جنباً إلي جنب مع الإدارات المتخصصة في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية.

المشاركة الايجابية والفعالة في تصفية الأمية وذلك من خلال العمل الدائم لتخريج معلمي محو الأمية المتفهمين لدورهم والعمل علي محو أمية أكبر عدد من العمال في وحدات الإنتاج والخدمات المختلفة.

المشاركة الايجابية والفعالة في التوعية بالمشكلة السكانية بتوفير جيل من الدعاة لهذه القضية إلى جانب التوعية بمواقع العمل المختلفة نتيجة للإحساس بأهمية الثقافة السكانية والصحة الإيجابية وانعكاساتها على معدلات التنمية والتقدم.

العمل علي إعداد قيادات نقابية متجددة وقادرة على قيادة الحركة النقابية المصرية والمشاركة في إدارة الوحدات الإنتاجية والنهوض بمسئولياتهم تجاه المجتمع.

تعميق وتوثيق العلاقات والروابط مع منظمات الثقافة العمالية المماثلة والمنظمات المعنية في العالم عن طريق تبادل الزيارات والبعثات والمطبوعات والبرامج للوقوف علي أحدث الدراسات والبحوث المتخصصة في مجالات التثقيف العمالي ومهارات تعليم الكبار.

تتولي المؤسسة الثقافية العمالية إعداد القيادات العمالية على أسس علمية وعملية تتفق ومنهج العصر وترقي إلى أعلى المستويات النقابية والعمالية في العالم .

الأجهزة التي تتولي عملية التثقيف بالمؤسسة:

تقوم المؤسسة الثقافية العمالية بتنفيذ النشاط التثقيفي من خلال الأجهزة التالية:

أولاً: قطاع التثقيف والتدريب

(أ) مناطق الثقافة العمالية:

يتبع المؤسسة أحدي عشر منطقة للثقافة العمالية تشرف علي ٦١ مركزاً موزعة علي كافة محافظات جمهورية مصر العربية.

١- منطقة القاهرة الكبرى:

تخدم التثقيف بمحافظة القاهرة والجيزة والقليوبية وحلوان و٦ أكتوبر من خلال اثني عشر مركزاً.

٢- منطقة الإسكندرية:

تخدم التثقيف بالمحافظة من خلال أربعة مراكز.

٣- منطقة البحيرة:

تخدم التثقيف بالمحافظة من خلال سبعة مراكز.

٤- منطقة الدقهلية:

تخدم التثقيف بمحافظتي الدقهلية ودمياط من خلال أربعة مراكز .

٥- منطقة وسط الدلتا:

تخدم التثقيف بمحافظات الغربية والمنوفية وكفر الشيخ من خلال ثمانية مراكز.

٦- منطقة شرق الدلتا:

تخدم التثقيف بمحافظة الشرقية من خلال أربعة مراكز.

٧- منطقة القناة:

تخدم التثقيف بمحافظات الإسماعيلية وبورسعيد والسويس وشمال سيناء من خلال أربعة مراكز.

٨- منطقة شمال قبلي:

تخدم التثقيف بمحافظات المنيا وبني سويف والفيوم من خلال خمسة مراكز.

٩- منطقة وسط قبلي:

تخدم التثقيف بمحافظات سوهاج وأسيوط والوادي الجديد من خلال أربعة مراكز.

١٠- منطقة جنوب قبلي:

تخدم التثقيف بمحافظات قنا ونجع حمادي وأسوان من خلال خمسة مراكز.

١١- منطقة البحر الأحمر:

تخدم التثقيف بمحافظات البحر الأحمر وجنوب سيناء من خلال أربعة مراكز .

وتتولي المناطق من خلال مراكزها متابعة ومباشرة النشاط التثقيفي القاعدي ويتم تطوير البرامج المنفذة بمناطق الثقافة العمالية ومراكزها وفقاً لاحتياجات الحركة النقابية وقواعدها العمالية العريضة ومن أهمها:

برامج التثقيف العام:

وهي تنقسم إلى نوعين أساسيين ويخصص أحدهما للعاملين في القطاع الزراعي ويخصص الثاني لعمال الصناعة والتجارة والخدمات وتركز هذه البرامج علي مفهوم التثقيف والحرص علي ربط الموضوعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بالواقع العمالي من خلال المفاهيم المبسطة والحلقات النقاشية.

البرنامج المتقدم:

ويوجه إلي أوائل الدارسين بدورات التثقيف العام وبرامج التثقيف الزراعي ويتم إضافة بعض الموضوعات النوعية التي تتفق مع احتياجات الدارسين وجهات عملهم.

البرامج الخاصة:

الخاتمة

بعد أن عرضنا لموضوع دور النقابات العمالية في تعزيز فرص العمل اللائق في مصر، من خلال بيان آليات العمل النقابي في مصر طبقا لقانون المنظمات النقابية رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ ، بعرض ماهية العمل النقابي و الحقوق التي تتمتع بها النقابات العمالية وأهم هذه الآليات مبدأ الحرية النقابية، كمبدأ دستوري وأحد حقوق الانسان المعترف بها، وكذلك دور منظمة العمل الدولية في هذا المجال.

تعرضنا بعد ذلك لتعريف العمل اللائق، و أهم مبادئه و معاييرده و الأسس التي يقوم عليها، داخليا ودوليا، وأن الحصول على فرص عمل لائقة له اهمية كبرى سواء للعمال وكذلك للدولة، لما له تأثير على الدخل القومي و انتعاش الاقتصاد داخل مصر.

ثم وضحنا بعد ذلك آليات عمل النقابات العمالية لتوفير فرص العمل اللائق في مصر، من خلال الحوار والنقاش بينها وبين أصحاب الاعمال او ممثليهم، وما نتج عن المفاوضة الجماعية من نتائج ايجابية تحقق فرص العمل اللائق، بإقرار اتفاقية العمل الجماعية الملزمة للعامل وصاحب العمل، وكذلك بتنظيمها حق العامل في الاضراب في حالة فشل المفاوضة الجماعية التي تكون أحد أطرافها.

وتعد برامج التثقيف الخاص بالتعاون مع جهات الاتفاقيات بما يتناسب مع احتياجات العمل لرفع المستوى الفكري والعملية.

ثم ختمنا بحثنا بتقييم عمل النقابات العمالية في مجال توفير معايير العمل
اللائقة في مصر.

النتائج:

ومن خلال العرض السابق، توصلنا لمجموعة من النتائج أبرزها:

- ١- أن توفير فرص العمل اللائق للعمال له نفع كبير على حياة العمال،
وعلى الدولة ككل، لما له من أثر مباشر على انتعاش الاقتصاد
القومي.
- ٢- منظمة العمل الدولية والامم المتحدة كان لها فضل كبير في ارساء
مبادئ العمل اللائق.
- ٣- النقابات العمالية من خلال وسائلها يمكنها، تحقيق فرص العمل اللائق
لاعضائها، من خلال تحسين الاجور وتعزيز حماية الحقوق الاجتماعية
و الثقافية، وحتى وقتنا الحالي، لم تقدم النقابات العمالية الدور المرجو
منها فيما يتعلق بتعزيز فرص العمل اللائق في مصر.
- ٤- لم ينظم قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، أو يتعرض لبيان
مفهوم العمل اللائق، وانما اكتفى ببيان حقوق العمال طبقا لنصوصه.
- ٥- اجهزة الدولة المعنية لا تولي موضوع العمل اللائق الاهمية المطلوبة
والمرجوة، والتي نأمل أن يتزايد دورها في هذا المجال، كما نأمل أن
تنظم تلك المسألة في مشروع قانون العمل الجديد.
- ٦- اجهزة الدولة بالرغم من إقرارها للحد الأدنى للاجور لكافة العاملين
في الدولة سواء الخاضعين لقانون العمل أو غير الخاضعين، إلا أنه
حتى الان لم تلزم أصحاب الاعمال في القطاع الخاص بتطبيق الحد
الادنى للاجور.

٧- هناك تقصير من جانب النقابات العمالية في تقديم أوجه الرعاية الاجتماعية للعمال، بالرغم من اتساع عضوية النقابات العمالية، وزيادة عدد العمال المنضمين لها.

التوصيات:

وفي ضوء عرض النتائج السابق ذكرها، فلكي تتحقق فرص عمل لائقة للعمال في مصر نوصي بما يلي:

١- بأن يراعي المشرع في قانون العمل الجديد، بيان مفهوم العمل اللائق، وكذلك تنظيم أحكامه، بنصوص ملزمة لكافة أصحاب الاعمال، خاصة وأن قواعد قانون العمل متعلقة بالنظام العام التي لايجوز الاتفاق على مخالفتها.

٢- أن تعمل النقابات العمالية بشكل فعال في توفير العمل اللائق للعمال، فيما يتعلق بتطبيق الحد الأدنى للاجور في القطاع الخاص، وتؤدي دورها الكامل في الدفاع عن حقوق ومصالح العمال.

٣- القيام بدور أكثر فاعلية فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية للعمال، حيث أنها تقوم بدورها على استحياء في هذا المجال.

٤- نهيب بالحكومة المصرية أن تلقي الضوء على أهمية العمل اللائق للعمال، وما له من نفع خاص يعود عليهم، ونفع عام يعود على الاقتصاد.

٥- ضرورة أن تنظم وزارة العمل المصرية ندوات ودورات تثقيفية للعمال و أصحاب الاعمال، حول أهمية توفير فرص العمل اللائق.

٦- أن تقوم النقابات العمالية بدورات تأهيلية للعمال لاستيعاب التطور التكنولوجي الحاصل في مجال العمل، وإعادة تأهيلهم للحصول على فرص عمل لائقة.

قائمة المراجع

أولا المراجع العامة:

- ١-د. إبراهيم احمد خليفة : الالتزام الدولي باحترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية دار الجامعة الجديدة ٢٠١١.
- ٢-د. إبراهيم الديب: دليل إدارة الموارد البشرية ، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، مكة المكرمة، طبعة ٢٠٠٦.
- ٣-د. إبراهيم مطاوع: التنمية البشرية بالتعليم و التعلم في الوطن العربي، القاهرة مصر، دار الفكر العربي، طبعة ١، ٢٠٠٢.
- ٤-د. أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم : التنمية وحقوق الإنسان نظرة اجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ط ٢٠٠٦.
- ٥-د. أحمد حسن البرعي: الوجيز في القانون الاجتماعي، القاهرة ٢٠٠٩.
- ٦-د. احمد حسن البرعي، د. رامي احمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الرابع، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.
- ٧-د. أحمد جمال الدين موسى : التنمية حق من حقوق الإنسان : بحث منشور بمجلة العربي العدد ٢٦٨ نوفمبر ٢٠٠٢ .
- ٨-د. أحمد عبد الحميد دسوقي : الحماية الموضوعية والإجرائية لحقوق الإنسان دار النهضة العربية ٢٠٠٨.
- ٩-د. احمد الرشيدى : حقوق الإنسان دراسة مقارنة في النظرية والتطبيق، دار الشروق الدولية ٢٠٠٣.

- ١٠- د. أسامة كمال أحمد ابو طالب: الشخصية المعنوية لمنظمات المجتمع المدني المعنية بحقوق الإنسان، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، ٢٠٢٠، عدد ٥١.
- ١١- د. السيد عيد نايل:
 - قانون العمل، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٩٩.
 - شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ١٢- د. السيد عبد الحميد فودة: حقوق الإنسان بين النظم القانونية الوضعية والشرعية الإسلامية دار الفكر الجامعي بالإسكندرية ٢٠٠٣.
- ١٣- د. حسام الدين مصطفى محمد عرجاوي: التعريف بالمفاهيم القانونية والشرعية للذمة المالية للشخصية الطبيعية والاعتبارية في القانون المدني والفقہ الإسلامي، مجلة الشريعة والقانون، عدد ٤٤، مجلة الشريعة والقانون، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، جامعة الأزهر ٢٠٢٤.
- ١٤- د. حسن خميس ابراهيم نحلة: تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لمواجهة الصعوبات التي تحد من مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد ٥٤، الجزء الاول، ابريل ٢٠٢١.
- ١٥- د. حسين خلاف: نقابات العمال في مصر، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، عدد ٣، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية ١٩٤٥.
- ١٦- د. حمد سالم الاصيمع: مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها، مجلة القراءة والمعرفة، عدد ٢١٦، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٩.

- ١٧- د. حمديّة زهران : اقتصاديات التخلّف والتنمية، الجزء الأول "التنمية الاقتصادية"، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٨٩.
- ١٨- خالد على عمر: النقابات المهنية، محاولة للفهم، مركز هشام مبارك للقانون، القاهرة ٢٠٠٤.
- ١٩- د. رمضان عبدالله صابر: الوسيط في تشريعات التعاون، ٢٠١١/٢٠١٢.
- ٢٠- د. شريف يوسف حلمي خاطر : الحماية الدستورية لمبدأ الكرامة الإنسانية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩ .
- ٢١- د. صلاح محمد احمد: مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل و التأمينات الاجتماعية - الجزء الاول.
- ٢٢- د. طه أحمد سعيد السيد الفقي: النظام القانوني للحق في الكرامة الإنسانية، دار النهضة العربية ٢٠١٨.
- ٢٣- د. على الحوت : الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي ، دار النهضة العربية ط ٢٠٠٩
- ٢٤- د. عمر عطية أبو الخير : الضمانات القانونية والدلية لحماية حقوق الإنسان حقوق لقاهرة ٢٠٠٦.
- ٢٥- د. محمد أحمد اسماعيل:
- قانون العمل - القسم الثاني - القانون النقابي - دار الثقافة العربية - ٢٠١٤/٢٠١٥.
- قانون العمل - ج ٢ علاقات العمل الجماعية ، القاهرة ط ٢٠١٧ .
- ٢٦- د. محمد أحمد إسماعيل ، د. رمضان عبد الله صابر : شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ط ٢٠٠٨.

٢٧- د. محمد بشير الشافعي: قانون حقوق الإنسان وتطبيقاته الوطنية والدولية منشأة المعارف بالإسكندرية ط ٢٠٠٩ .

٢٨- د. محمد حسين منصور:

- قانون العمل- دار المطبوعات الجامعية- ١٩٩٧ .

- قانون العمل - دار الجامعة الجديدة - الاسكندرية - ٢٠٠٧ .

٢٩- د. محمد لبيب شنب : شرح أحكام قانون العمل، مكتبة كلية الحقوق، جامعة عين شمس ، ١٩٩٤ .

٣٠- د. محمد هشام أبو الفتوح : الإضراب عن العمل بين التجريم و الإباحة - دراسة في قانون العقوبات المصري - دار النهضة العربية ١٩٨٩ .

٣١- د. مصطفى احمد ابوعمرو: علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية - النقابات العمالية - اتفاقية العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية) الاضراب - الاغلاق - التحكيم - الوساطة - المفاوضات) في ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ٢٠٠٥ .

٣٢- د. مصطفى السباعي: التكافل الاجتماعى فى الإسلام، المكتب الإسلامى ببيروت ١٩٩٨ .

ثانيا: المراجع المتخصصة:

- ١- د. أحمية سليمان، التفاوض الجماعي - الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، العدد السادس، سنة، ٢٠١٨ .
- ٢- د. أديب كمال: أساسيات التنمية المستدامة ، دار الخلدونية ، الجزائر، سنة ٢٠١٥.
- ٣- د. آمال بن قو: التشريع الجزائري والعمل اللائق.مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، عدد خاص، الجزائر ٢٠١٩.
- ٤- أمين عزالدين: فجر الحركة النقابية في مصر، مجلة الطليعة، مؤسسة الاهرام، عدد ١١، ١٩٦٥.
- ٥- د. بريتمة عبدالوهاب: المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، العدد ٢٢ ، المجلد الاول ، جامعة الجزائر ١.
- ٦- د. حامد الكردي: اجتماعيات التنمية ، دار المعارف بالقاهرة ، ١٩٨٠.

- ٧-د. خالد مصطفى قاسم : إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
- ٨-د. خالد حمدي عبد الرحمن : التمييز الفئوي عند التعاقد على عمل ، دار النهضة العربية ٢٠٠٥.
- ٩-د. راندة محمد صميحة: اشكاليات التنظيم التشريعي للاضراب، دراسة في قانون العمل المصري المقارن، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، عدد ملحق خاص ٩٢، ٢٠١٩.
- ١٠-د. رمزي علي إبراهيم سلامة: اقتصاديات التنمية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، ١٩٩١.
- ١١-د. رمضان عبدالله صابر: النقابات العمالية و ممارسة حق الإضراب - دراسة في ضوء قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ و القانون المقارن - ٢٠١٤.
- ١٢-د. سامح محمد السيد متولي: توسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين أبعاد العمل اللائق وتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة جامعة المنصورة، المجلد ٤٦ ، العدد ٢.
- ١٣-د. سامح عبدالواحد التهامي: المسؤولية المدنية عن ممارسة الاضراب في العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد ٦٩ ، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة، ٢٠١٩.
- ١٤-د. سعاد شليغم: العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد العاشر، 2017.

- ١٥- د. شواخ بن محمد الاحمد: المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية ، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد ٣٥، يونيو ٢٠٢١.
- ١٦- د. صلاح عثمان: التنمية الشاملة مفاهيم ونماذج، مؤسسة دار العلماء، ١٩٩٧.
- ١٧- د. عادل صبري عبد الله : نحو نظام اقتصادي عالمي: دراسة في قضايا التنمية والتحرر الاقتصادي والعلاقات الدولية ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة، ١٩٨٤.
- ١٨- د. عبد الرحمن تمام أبو كريشة : علم الاجتماع التنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٣.
- ١٩- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة : الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف بالإسكندرية ط ٢٠٠٤ .
- ٢٠- د. عبد المطلب عبد الحميد : التنمية المستدامة في ظل التحول لآليات السوق الدار الجامعية للطباعة والنشر بالإسكندرية عام ٢٠٢١.
- ٢١- د. عبد الهادي الجوهري : دراسات في التنمية الاجتماعية ، مدخل إسلامي، الإسكندرية المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٩٩ .
- ٢٢- د. عبد الوهاب الأمين : التنمية الاقتصادية المشكلات والسياسات المقترحة، دار حافظ للنشر الرياض، ٢٠٠٠.
- ٢٣- د. عيبر محمود مجاهد السيد: العمل اللائق في سوق العمل المصري وتحقيق التنمية المستدامة في ضوء بعض التجارب الدولية.مجلة بحوث اقتصادية عربية، مجلد ٢٩، عدد ٨٥، القاهرة ٢٠٢٢.

- ٢٤- د. عثمان محمد غنيم: التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان، ٢٠٠٧.
- ٢٥- د. فايزة الباشا: الأمن الاجتماعي والعولمة، المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر، جامعة الفاتح، ٢٠٠٦.
- ٢٦- د. فيصل بن زحاف: التكامل بين العمل اللائق والتنمية المستدامة في القانون الدولي، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠٢١.
- ٢٧- د. محمد إسماعيل على إسماعيل: الآثار الاجتماعية لانعدام الأمن الاقتصادي، مجلة التنوير المعرفي، العدد ٢، السودان، الخرطوم، ١٩٨٨.
- ٢٨- د. محمد أنور حامد علي : حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات صلة ، دار النهضة العربية ط ٢٠١٢.
- ٢٩- د. محمد حسن دخيل: إشكالية التنمية الاقتصادية المتوازنة، دراسة مقارنة، بيروت، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩.
- ٣٠- د. مصطفى عبد الله الكفري: عولمة الاقتصاد و التحول إلى اقتصاد السوق في الدول العربية، بيروت لبنان ، منشورات ، اتحاد الكتاب العربي، سلسلة دراسات، ٢٠٠٨ .

٣١- د. نادين عبدالله: المشهد النقابي ومستقبل النقابات العمالية في مصر، مجلة الديمقراطية، مجلد ١٨ ، العدد ٧١، مؤسسة الاهرام، يوليو ٢٠١٨.

ثالثا: رسائل الماجستير و الدكتوراة:

- ١- د. أحمد عزمي زكي عبدالعزيز: دور النقابات العمالية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مجلة إدارة الاعمال، عدد ١٠٨، ٢٠٠٥.
- ٢- د. حامد عبد الحسين سالم : التنمية الاجتماعية وصلتها بالتغيير الاجتماعي رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ١٩٧٩.
- ٣- د. سلامة عبدالنواب عبد الحليم: المفاوضة الجماعية في قانون العمل، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة حلون ، ٢٠٠٢.
- ٤- د. مجدي عبدالله عبدالله شرارة: دور النقابات العمالية في ترشيد سياسات الموارد البشرية في الشركات متعددة الجنسيات، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراة، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة السويس، مجلة جمعية ادارة الاعمال العربية، ٢٠١٢.

رابعا: التقارير و الاتفاقيات:

- ١- الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الامم المتحدة ١٩٤٨.
- ٢- منظمة العمل الدولية: العمل اللائق
- ٣- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء المصري: العمل اللائق في ظل التنمية المستدامة، العدد ٢٣ ، مارس ٢٠٢٤.

٤- منظمة العمل الدولية: تعزيز العدالة الاجتماعية وتشجيع العمل اللائق.

<https://www-ilo-org>

٥- منظمة الامم المتحدة: تقرير حول التنمية المستدامة ، الهدف ٨ -
العمل اللائق ونمو الاقتصاد، وأهداف التنمية المستدامة.

٦- تقرير منظمة العمل الدولية : العمل اللائق وأجندة العام ٢٠٣٠ من
اجل التنمية المستدامة ، غاي رايدر المدير العام لمنظمة العمل الدولية
ص ٤.

٧- العمل اللائق كأحد أهداف التنمية المستدامة في مصر : بحث صادر
عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٢ يناير عام ٢٠١٩.

٨- منظمة العمل الدولية: العمل اللائق و اجندة العام ٢٠٣٠ من أجل
التنمية المستدامة.

٩- الاتحاد الدولي لعمال النقل itf : المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل
الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق والسلامة على الطرق في قطاع
النقل، تقرير ٣ يونيه ٢٠٢٢.

١٠- منظمة العمل الدولية : القضاء على الفقر، مكتب القاهرة، اكتوبر
٢٠٢٤.

١١ - مجموعة البنك الدولي: تعديل خطوط الفقر الدولي، صحيفة وقائع ،
٥ فبراير ٢٠٢٢.

١٢- تقرير الأمم المتحدة: حول التنمية البشرية لعام ١٩٩٤، ترجمة مركز الدراسات الوحدة العربية .

١٣- رؤية مصر ٢٠٣٠ هي أجندة وطنية أُطلقت في فبراير ٢٠١٦.

١٤- الإتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم ٤٧- بتاريخ ٢٢ يونية ١٩٧٠ - منظمة العمل الدولية - صدقت عليها مصر في ١٢ مايو ١٩٧٦.

١٥- الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ - صدرت في الدورة الحادية عشر لمؤتمر العمل العربي - عمان - ١٩٨٣ - منظمة العمل العربية- لم تصدق عليها مصر.

١٦- قرار وزارة العمل "مجلس الأجور" والذي يحمل رقم (٤٦) لسنة ٢٠٢٣.

١٧- مؤتمر العمل الدولي (٢٠١١)، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، جنيف - سويسرا: مكتب العمل الدولي.

١٨- وزارة الدولة للتنمية الإدارية مقترح مدونة السلوك الوظيفي للعاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة بالمعهد القومي للإدارة (مركز الحوكمة) مدونة السلوك الوظيفي.

١٩- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٧٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل ، الوقائع المصرية العدد ١٣٧ في ٢١ يونية ٢٠٠٣.

٢٠- منظمة العمل الدولية: المفاضة الجماعية ، دليل للسياسات، تقرير صادر عن المنظمة ٢٠١٨.

٢١- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ وهى المنشآت الحيوية والاستراتيجية .

٢٢- قرار رئيس الوزراء، رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣، بإنشاء مجلس قومي للأجور.

٢٣- مرسوم بقانون رقم ٢٤٢ لسنة ٢٠١١، بشأن الحد الأقصى للدخول وربطه بالحد الأدنى للأجور.

٢٤- قرار رئيس الوزراء، رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٤.

٢٥- منظمة العمل العربية: بيئة عمل آمنة وصحية مبدأ وحق أساسي في العمل ، بيان منظمة العمل العربية بشأن اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية ٢٠٢٣، في أبريل ٢٦، ٢٠٢٣.

٢٦- معهد السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، معهد تابع للاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

٢٧- المؤسسة الثقافية العمالية، قطاع التدريب النقابي.

خامسا: المراجع باللغة الاجنبية:

- 1- Céline LAURICHESSE, La grève en droit international privé, Thèse Pour obtenir le grade de Docteur, Faculté de droit et de science politique, Université de Bourgogne, 2014.
- 2- Louis Michel, Eurpean commissioner for development and humanitarian Aid, the eurpean consensus on development, De 129, June 2006.
- 3- COMMITTEE ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS Thirty-fifth session Geneva, 7-25 November 2005.
- 4- Commission mondiale sur l'environnement et le développement, Rapport de la Commission mondiale, Notre avenir à tous, Doc. Off. Sup, N 25, 1987.
- 5- William Brown, Alex, Bryson, John forth, Competitio and the Retreat from Collective Bargaining, the evolution of the modern workplace, Witfield CUP, forthcoming, 2009.
- 6- United nations: full and productive employment and decent work, debartment of economic and social affairs, 2006.