

دور النقابات العمالية في تحقيق العمل اللائق في مصر

الدكتور

رجب عبدالظاهر علي

استاذ مساعد وقائم بعمل رئيس قسم التشريعات الإجتماعية

ووكيل كلية الحقوق للدراسات العليا و البحوث - جامعة بني سويف

الملخص

يهدف البحث دراسة دور النقابات العمالية في تحقيق العمل اللائق في مصر ، إلى بيان ماهية العمل اللائق، وأهميته للعامل، وللمجتمع ككل، وقام الباحث بتناول الموضوع بدراسة تحليلية لنصوص قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، وأحكام قانون العمل، والمواثيق الدولية، ومدى قيام النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق ومصالح العمال وترقية أحوال معيشتهم الثقافية والإجتماعية والاقتصادية، وتناول البحث المبادئ التي يقوم عليها العمل اللائق، وكيفية توفير فرصه للعماله في مصر، وبالبحث وجدنا ان الدولة المصرية حريصة على توفير العمل اللائق في ضوء إلتزاماتها الدولية، وفي ضوء رؤيتها للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، وأن النقابات العمالية كشريك في مجال العمل تملك وسائل متعددة لتوفير فرص العمل اللائق، من خلال الحوار الإجماعي، والمشاركة في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمال، وكذلك في توفير الحماية الاقتصادية لهم، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها، ضرورة تبني المشرع العمالي لثقافة توفير العمل اللائق، وضرورة تدريب وتأهيل العمال، حتى يستطيعوا الحصول على فرص العمل اللائق، ضرورة المشاركة بفاعلية مع الدولة لتوفير فرص العمل اللائق للعمال.

الكلمات المفتاحية: النقابة العمالية - العمل اللائق - العدالة الإجتماعية - التنظيم النقابي - التدريب والتطوير.

Abstract:

The research aims to study the role of trade unions in achieving decent work in Egypt, to explain what decent work is, and its importance for the worker, and for society as a whole, the researcher addressed the topic with an analytical study of the provisions of the law of trade union organizations and the protection of the right to organize trade union No. ٢١٣ of ٢٠١٧, the provisions of the labor law, international charters, the extent to which trade unions defend the rights and interests of workers and promote their cultural, social and economic living conditions, the research dealt with the principles on which decent work is based, and how to provide employment opportunities in Egypt, and by researching, we found that the Egyptian state it is keen to provide decent work in light of its international commitments and in light of its vision for development The study concluded a set of recommendations, the most important of which are the need for the labor legislator to adopt a culture of decent work provision, the need for training and qualification of workers, so that they can get decent work opportunities, the need to participate effectively with the state to provide decent work opportunities for workers.

Keywords: trade union – Decent Work–Social Justice – trade union organization–training and development.

مقدمة

للمنظمات النقابية^(١) اهمية كبرى وامتزادة وخاصة في الآونة الاخيرة، فهي الجماعة المنظمة التي لها قوة على الصعيد المهني باعتبارها تمثل أوسع قطاعات المجتمع، وهم العمال، وتهدف النقابات الي الدفاع عن مصالح وحقوق العمال وتحسين شروط وظروف عملهم، ورفع مستواهم المهني والإجتماعي والثقافي^(٢) .

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

(١) يقصد بالمنظمات النقابية، طبقاً لنص المادة الأولى الفقرة ٣ من قانون المنظمات النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، "كل تجمع نقابي عمالي سبق إكتسابه الشخصية الإعتبارية وتشكيله وفقاً للقانون، واحتفظ بتلك الشخصية على النحو الوارد بالمادة الثانية من مواد الإصدار، أو يتم تأسيسه وإكتسابه الشخصية الاعتبارية وفقاً لأحكام هذا القانون".

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

وعلى المستوى العربي، وقعت الدولة المصرية على الإتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن الحقوق والحريات النقابية^(١).

وأكد دستور مصر الحالي الصادر في سنة ٢٠١٤، على الحق في إنشاء النقابات العمالية حيث نصت المادة ٥٦ منه، 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

(١) منظمة العمل الدولية: الإتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية، والذي عقد بمدينة الاسكندرية المصرية في مارس ١٩٧٧، وجاء في ديباجتها " إيماننا منه بأن الحرية النقابية هي من الحريات العامة التى نصت عليها المواثيق الدولية وديساتير العالم، ولما كان حق النقابات فى حماية العمال والتفاوض الجماعى باسمهم لتحديد شروط وظروف العمل هو من الحقوق المقررة التى اكتسبتها الحركة النقابية بكفاحها الطويل، ولما كان للنقابات العربية دور أساسى فى تحرر وتنمية وتقدم الوطن العربى، فإن صيانة الحريات والحقوق النقابية تعتبر شرطا جوهريا لتمكين النقابات من ممارسة هذا الدور، ولما كانت النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال على حدائة عهددا فى الوطن العربى، قد خطت خطوات واسعة فى بعض الدول العربية، إلا أنها ما زالت فى بداية مراحلها بالنسبة لدول عربية أخرى، وتطبيقا لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربى للعمل، من أن الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك، وحيث أنه من بين أهداف منظمة العمل العربية العمل على تنمية وصيانة الحريات والحقوق النقابية".

يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي ولا يجوز إنشاء أي منها بالهيئات النظامية .

وكل ذلك كله بصور 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 الإنضمام أو عدم الإنضمام للنقابات العمالية، وتأكيد هذا الحق الدستوري، بإعتباره أحد حقوق الانسان المعترف بها.

وبموجب هذا الاقرار الدستوري والتشريعي 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 ومصالح أعضائها، وليس هذا فقط، بل تعمل على ترقية مستويات معيشتهم على كافة الاصعدة، المهنية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، وإنطلاقاً 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 الإجتماعى ، 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 الإرتباط الوثيق بين العمل اللائق والتنمية المستدامة في التسعينيات من القرن الماضي، من خلال مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية الذي اعتمد إعلان "ري دي جانيرو" في ١٤ يونيو ١٩٩٢، وتضمن هذا الاعلان ضمنا على العلاقة بين المفهومين، ثم إعلان منظمة العمل الدولية سنة ١٩٩٩ "ملتعلق" بالعمل اللائق"، و إعلان جوهانسبورغ المعني بالبيئة والتنمية عام ٢٠٠٢، واستطاعت هذه الإعلانات الدولية، 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، في بيئة صحية ملائمة، وحماية إجتماعية مكفولة، وجعل العمل اللائق 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 الإجتماعية في توفير عمل لائق لعمالها، بما يحقق التنمية المستدامة^(١).

وتوفير فرص العمل اللائق من أهم اولويات الدولة المصرية، من خلال الإهتمام بالعمال، من حيث تحسين أحوالهم المهنية والاقتصادية والإجتماعية والعمل على توفير مصدر دخل لهم واسرهم، كما أن توفير فرص العمل اللائق له مردود على الدخل القومي وإنتعاش الاقتصاد، وجذب الاستثمار الاجنبي،

(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.

وللنقابات العمالية دوراً كبيراً في ذلك، من خلال دورها المحوري في سوق العمل، فهي شريكة في مجال العمل مع أصحاب الاعمال.

وسعت منظمة الأمم المتحدة، من خلال الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية حول مفهوم العمل اللائق، 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، كما أن توفير العمل اللائق يعمل على الحد من الفقر، فمن خلال ربط برنامج العمل اللائق بمكافحة الفقر، وقد جعلت المركزية المتزايدة لعمليات استراتيجية الحد من الفقر من أجل تحديد الأولويات السياسية لتخصيص الموارد الداخلية والخارجية، ومن الضروري بالنسبة لمنظمة العمل الدولية أن تشارك في هذه العمليات وتؤثر فيها بغية تحسين الترويج لأهداف العمل اللائق على المستوى الوطني^(١).

أهمية وأسباب إختيار الموضوع:

وتهدف النقابات العمالية إلى الدفاع عن مصالح العمال في المجالات كافة وتحسين سبل العمل وإيجاد فرص العمل اللائق ولنقابات العمالية دورا هاما في

(١) مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية: أثر مشاركة منظمة العمل

الدولية في عملية ورقات إستراتيجية الحد من الفقر، الدورة ٢٩٤، نوفمبر ٢٠٠٥،

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 الإجتماعية والنسيج الوطني داخل المجتمع المصري، بما يعود بذلك بالنفع العام من خلال زيادة انتاجية الفرد، الذي يعمل داخل بيئة عمل سليمة ومستقرة، وكذلك زيادة الدخل القومي، وتحسين فرص الاستثمار، والارتقاء بالاقتصاد القومي للدولة المصرية.

ونظراً لأن هذا الموضوع يهم قطاع كبير من العمال، كما أن إهتمام الباحثين يجب أن ينصب في بحث أوجه الحماية القانونية لفئة العمال، باعتبارهم فئات ضعيفة في المجتمع، وهم في أمس الحاجة لبحث أوضاعهم، وضرورة توضيح أوجه الحماية الاجتماعية والاقتصادية لهم.

إشكالية البحث:

تدور إشكالية البحث حول الاجابة على التساؤلات الآتية، بيان ما هو مفهوم العمل اللائق، وبيان معايير، وسبل تحقيقه، وتوضيح هل المشرع المصري تناول مسألة العمل اللائق بالتنظيم أم لا، ماهي آليات عمل النقابات العمالية، وهل يتوفر لها البيئة التشريعية المناسبة لتحقيق أهدافها، وهل تستطيع النقابات العمالية ان تعمل على توفير فرص العمل اللائق أم ، وهل حققت النقابات

العمالية المطلوب منها في مجال تعزيز فرص العمل اللائق أم لا، وما هو دور الدولة في تعزيز فرص العمل اللائق.

خطة الدراسة:

من خلال دراسة موضوع دور النقابة العمالية في تعزيز فرص العمل اللائق، لابد من تناول، المقصود بالعمل النقابي وأغراضها ثم بيان المقصود بالعمل اللائق التي تسعى منظمة العمل الدولية لتعزيزه في كل الدول، من خلال الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها، وكذلك تسعى كل دولة للعمل على إيجاد فرص عمل عادلة للجميع من رعاياها، ثم نوضح أهمية الدور النقابي في 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

الآطار القانوني للعمل النقابي

تمهيد وتقسيم:

تُعد 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 والإجتماعي والثقافي والصحي للعمال، كما أن النقابات العمالية تعد منظمات غير حكومية انشأها العمال من أجل الدفاع عن حقوقهم، وتحسين ظروف معيشتهم، وتعمل النقابات دائماً لما فيه مصلحة العامل، سواء على المستوى المهني للعامل، أو الرعاية الإجتماعية، فهي تسعى لتوفير حياة مهنية آمنة للعامل، كما تعمل على خلق فرص عمل لائقة لهم.

وتقوم المنظمات النقابية العمالية، بدور كبير في الحياة السياسية في مصر، فهي تُعد من الجهات المشاركة في صنع القرار، وهذا ما لاحظناه في الفترة ما بين ٢٠٠٤ وحتي 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، من هذا المبحث 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 الاجاز، حيث عانى العمال من أجل الحصول على حقوقهم في تكوين النقابات العمالية، التي كانت محظورة في الماضي، على النحو التالي:

الفرع الاول: الحركة النقابية على المستوى الدولي.

الفرع الثاني: الحركة النقابية في التشريع الوطني.

الفرع الاول

الحركة النقابية على المستوى الدولي

قبل ظهور الثورة الصناعية، كان ينظر الي العمال، 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، وعاش العمال هذه الظروف في عصر ساد فيه - حتى القرن التاسع عشر - المذهب الحر في الاقتصاد، ذلك المذهب الذي حمل لواءه آدم سميث واعتبر كتابه «ثروة الأمم» أساساً له زمناً طويلاً، وقد نادى فيه بضرورة إطلاق حرية

الأفراد في مجال النشاط الاقتصادي، فهو يعارض تدخل الدولة في المسائل الاقتصادية، لأن القوانين الطبيعية تحكم الظواهر الاقتصادية وتدخل الدولة يعوق سير هذه القوانين ويعرقه^(١).

ثم ظهر لاحقاً، بما يُعرف 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 أيضاً في ظل هذا التنظيم، لأن هذا النظام لم يعرف الانفصال المطلق بين رأس المال والعمل، لأن العامل في ظلّه كان يمكنه الترقى داخل الطائفة و يصبح صاحب عمل^(٢).

ثم بدأت ظهور فكرة النقابات العمالية مع التحول للنظام الرأسمالي، وكذلك مع ظهور الثورة الصناعية، وبداية تجمع العمال بأعداد كبيرة في المنشآت الصناعية الكبرى، بدأوا التفكير في الظروف القاسية والمجفة التي يعملون من خلالها^(٣)، فالأجور زهيدة، والعمل لساعات طويلة دون الاعتراف من جانب صاحب العمل بحقهم في الاجازات أو أوقات للراحة، بالإضافة لعدم توافر الرعاية الصحية للعمال، وعدم وجود أى نوع من التأمينات، وإنتشار أمراض المهنة وحوادث العمل دون حصول العمال على تعويضات، ونتيجة لهذه الظروف

(١) د. سعد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال، النهضة المصرية ١٩٥١م، ص ٤٢.

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

(٣) د. محمد حسين منصور: قانون العمل - دار المطبوعات الجامعية - ١٩٩٧ - ص ١٠٦.

القاسية للعمل، والتي كان العمال يقبلونها كبديل وحيد عن البطالة، بدأت تظهر روح التضامن بين العمال في محاولة منهم لإقامة نوع من التوازن بينهم وبين أصحاب الأعمال، مالكي رؤوس الأموال المتحكمين في سوق العمل، وقد رأى العمال في اتحادهم تعويضاً عن الضعف الذي 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 أصحاب العمل، وطُبق ذلك على أرض الواقع بأن مُنع إقامة الجماعات العمالية، وحرمت الحركة العمالية من حقها في الإجماع والتحالف، ووجدت الجزاءات الجنائية لمخالفة تلك النصوص، وأعتبر جمعيات العمال آنذاك جمعيات محظورة، على إعتبار انها مؤامرة تضر بالصناعة والتجارة في ذلك الوقت، ولم تقف تلك الاجراءات التعسفية في وجه الحركة العمالية، فظهرت الجمعيات العمالية السرية، وسادت موجة من الاحتجاجات والاضرابات العمالية الكبرى والمتواصلة، الى أن تم الغاء جنحة التحالف والاضراب^(١).

وانحصرت مطالب النقابيين في البداية في الإعتراف بحق التنظيم النقابي، بمعنى الإعتراف بحقهم في المطالبة الجماعية بحقوقهم قبل الرأسمالية في ظل القانون دون أن تكون تصرفاتهم الجماعية هذه محل مخالفة طالما كانت نفس التصرفات مشروعة إذا قام بها الفرد، وبدأ العمال في تلمس فهم حقيقة التنظيم السياسي والإجتماعي الجديد، ولذلك انحصر جزء من نشاطهم في العمل

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

السياسي، إما للاشتراك في الحكم أو للتأثير عليه بهدف إصدار تشريعات لحماية مصالحهم أو لتوفير حياة هادئة مستقرة لهم، أو بهدف تغيير النظام الرأسمالي من أساسه كي يحل محله نظام لا يقوم على استغلال طبقة لأخرى ويمنع الاحتكارات الرأسمالية، أو فرض سيطرة العمال كطبقة على الدولة^(١).

وبدء الإعراف بشرعية النقابات العمالية بعد ذلك، وكان أول اعتراف بقانونية حق التجمع للعمال في بريطانيا عام ١٨٧١، وفي فرنسا عام ١٨٨٤، ثم تطور الأمر بعد ذلك، ليتم الاعتراف بحق العمال في تكوين منظمات تستطيع الدفاع عن مصالحهم وحماية حقوقهم في مواجهة صاحب العمل والدولة^(٢).

التنظيم الدولي للحريات والحقوق النقابية:

وحظى 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"^(٣)، وقد اهتمت

(١) محمد حلمي إبراهيم، النقابات العمالية، العوامل التي أدت إلى ظهورها، (مجلة التأمينات الإجتماعية، العدد ١٦، يناير ١٩٦٣).

مشار إليه لدى د. رءوف عباس: الحركة العمالية في مصر ١٩٥٢-١٨٩٩، مؤسسة هنداوي للنشر، الطبعة الإلكترونية ٢٠٢٣، ص ٢٤.

(٢) د. سلامة ابوزعيتر: نشأة الحركة النقابية العمالية العالمية والعربية، موقع لينكد إن، بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠٢٢.

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

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

وصدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات التى تحدد مستويات العمل الدولية فى مجال الحرية النقابية، أبرزها الإتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن «الحرية النقابية وحماية حق التنظيم»، والإتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ والمتعلقة بـ «حق التنظيم والمفاوضة الجماعية».

الأجهزة الدولية المكلفة بمراقبة إحترام الدول لإتفاقيات الحرية النقابية^(١):

ولضمان مراقبة تطبيق اتفاقيات الحقوق و الحريات النقابية، وضعت منظمة العمل الدولية ، اجهزة دولية خاصة ثابتة للقيام بتلك المهام وهي^(٢):

١- لجنة الخبراء المستقلين.

وهي هيئة رقابية تتكون من خبراء قانونيين مستقلين .تتولى اللجنة دراسة ومراجعة مدى تطبيق الدول الأعضاء لاتفاقيات العمل الدولية التى صادقت عليها، وتقديم تقارير وتوصيات بهذا الشأن مهامها وضع تقارير حول الوضع العام للحرية النقابية، ومراقبة احترام التشريعات الداخلية لذلك.

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

(٢) منظمة الامم المتحدة، مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة: أجهزة وهيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٤.

٢- لجنة البحث عن الحقائق والتوفيق.

وهي هيئة مختصة بالتحقيق في الشكاوى المقدمة من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والحكومات بشأن انتهاكات اتفاقيات منظمة العمل الدولية، خاصة تلك المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية فيما يخص الحرية النقابية، والتحقيق في كافة الشكاوى المقدمة إليها من مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بخصوص هذا الأمر، و انشئت عام ١٩٥٠.

٣- لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية،

وانشئت عام ١٩٥١.

هيئة متخصصة في فحص شكاوى انتهاكات الحرية النقابية وحق التنظيم، تتولى اللجنة التحقيق في هذه الشكاوى واتخاذ القرارات والتوصيات بشأنها.

٤- المدير العام لمنظمة العمل الدولية.

يقوم المدير العام لمنظمة العمل الدولية دوراً حيوياً في حماية الحرية النقابية، وذلك من خلال عدة آليات ومسؤوليات، فهو يمثل المنظمة على المستوى الدولي، ويتولى مسؤولية متابعة تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية، كما يعمل على تعزيز الحوار الاجتماعي بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، وتقديم الدعم الفني للدول الأعضاء في مجال

تطوير التشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل، بما يتماشى مع المعايير الدولية بعد ان رخص له مجلس الادارة بذلك عام ١٩٥٨.

الفرع الثاني

الحركة النقابية في التشريع الوطني

ساعدت العديد من العوامل على نشأة الطبقة العاملة في مصر، ففي أواخر القرن التاسع عشر، فمع 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

(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 .

عملهم، مما ساعد في شعورهم بقوتهم لأول مرة في مجابهة أصحاب العمل، وشعروا بقوتهم في اتحادهم، وأرست مبادئ العمل الجماعي لديهم^(١).

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، وهي النقابة التي كونها عمال شركة ماتوسيان عام ١٩٠٨، ومنذ هذا التاريخ توالى تكوين النقابات، وبدأت الحركة النقابية في 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 التي تمر بها الطبقة العاملة في مصر آنذاك^(٢)، فكان من آثار النهضة الاقتصادية والتجارية في بداية القرن العشرين، ظهور مشاكل العمل الحديثة، وتأثيرها على الطبقة العاملة في مصر، مما دعا الي ضرورة تدخل المشرع لايجاد حلول لتلك المشكلات على نحو يكفل مسايرة تلك النهضة، فظهر ما يسمى بقوانين العمل، وكذلك قانون النقابات العمالية^(٣).

وكان أول إقرار رسمي بالنقابات العمالية، بصدور القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢، ثم المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢، ثم تضمن الباب الرابع

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

(٢) أمين عز الدين: مرجع سابق، ص ٨٠.

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

من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الأحكام الخاصة بالنقابات، ثم استبدل القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ بالبواب المذكور، ثم صدر القانون الحالي 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 ، 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.

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

٢٠٠٧ ، ص ٤٣٩.

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

ماهية النقابة العمالية 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 يتشابه معها

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

أولاً: ماهية النقابة العمالية.

لم يضع المشرع المصري تعريفاً للمنظمة النقابية، في قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ الملغي، 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 الأولى منه على أنه " (ج) 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 الأولى من الكتاب الثالث من قانون العمل، على أنها " 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 الإجتماعية والثقافية^(١) .

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

وهناك من يعرف النقابة على أنها " تنظيمات جماعية يقوم العمال، في مهنة أو مجال معين بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم"^(١).

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

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

وذهب رأي في الفقه إلى أنها " تنظيمات جماعية يقوم العمال في مهنة معينة بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم " (٢).

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 (٣).

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 " (٤).

ويرى غالبية الفقه، أن النقابة هي "تنظيمات جماعية تتكون بطريقة حرة من مجموعة من العمال ينتمون إلي مهنة واحدة أو مجموعة مهن متماثلة أو

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

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

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

(٤) 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، ص ٤٦.

مرتبطة بهدف تمثيل أعضائها مهنيا وحماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم وترقية أحوالهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية" (١) .

ويمكن القول أن أى تعريف للمنظمة النقابية، وفي 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.

(١) د. عمر عطية أبو الخير: الضمانات القانونية والدليلة لحماية حقوق الإنسان حقوق لقاها ٢٠٠٦، ص ٣٧.

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.

ثانياً: تمييز النقابة عما يتشابه معها.

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 المطب، سنقوم بتوضيح الفروق بين النقابة وتلك الكيانات، وذلك على النحو التالي :

١- 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

(١) انظر مؤلفنا: الوجيز في تشريعات التعاون ، دار الثقافة العربية ، ٢٠١٣ / ٢٠١٤ ، ص ٥٧ و ما بعدها.

في مواجهة الطبقة الرأسمالية، والبحث عن حل المشاكل الإجتماعية التي تواجه تلك الطبقات^(١).

وسبق تعريف المنظمات النقابية العمالية، أما الجمعية التعاونية فهي عبارة عن جمعية مستقلة من الناس الذين يتعاونون طوعاً من أجل المنفعة الإجتماعية 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 للبتروول، جمعية التأمين التعاوني، الجمعية التعاونية التعليمية.

ولكن يختلفان فيما يلي:

- 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

(١) د. رمضان عبدالله صابر: الوسيط في تشريعات التعاون، ٢٠١١ / ٢٠١٢ ، ص ٢٠٠.

العاملة، من خلال المطالبة بزيادة الأجور، وتحسين ظروف العمل، وتحريرها من سيطرة رأس المال، و تحسين أحوال العمال و حماية حقوقهم.

- 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 الإختيارية الحرة من شرائح المجتمع كافة، خاصة النساء والشباب والحرفيين وأصحاب الدخول المنخفضة والمحدودة، وتفتح مجالات متنوعة للاستثمار، وأن ثقافة العمل التعاوني التي يربعاها 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، والمعونة في تنفيذها.

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

ولكن هل يحظر على النقابة مزاوله النشاط التجاري؟

والاجابة على هذا التساؤل بالإيجاب 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 أموالها في اي مشروع آمن، وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة المالية لها، ومن خلال دورها الاقتصادي يمكن مساعدة العمال، وبذلك فالنقابات العمالية تقوم بتحقيق اهدافها المتمثلة في رفع الظلم عن الطبقة العاملة، من خلال الدخول في المفاوضات الجماعية مع أصحاب الأعمال، فإن فشلت تلك المفاوضات فإنهم يلجأون الى طرق أخرى أكثر ضغطاً كالأضراب، بالإضافة لاختصاصاتها الأخرى.

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

- 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 والنقابات المهنية.

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:

- النقابة العمالية تنشأ بقرار من وزارة القوى العاملة، بعد استيفاء اجراءات تأسيسها كما سنرى، أما النقابة المهنية فتنشأ بقانون يصدر عن مجلس النواب.
- النقابة العمالية لا تختص بالمهنة كشرط أساسي ، ولا تعتمد على المؤهل الدراسي كشرط للقيود بها، وإنما هناك شروط أخرى للقيود بها سنها لاحقاً، أما النقابة المهنية، تختص وتهتم فقط بالممارسين لمهنة معينة، وتعتمد على المؤهل العلمي كشرط أساسي للقيود بها.

- النقابة العمالية لا تعد جهة استشارية للدولة في مجال تخصصها، أما النقابة المهنية فتعتبر جهة استشارية للدولة في مجال تخصصها المهني و العلمي.
- 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.
- الموارد المالية للنقابات العمالية محدودة، فهي تعتمد في الاساس على اشتراكات الاعضاء بها، أما النقابات المهنية فهي مدعومة من الدولة لذلك مواردها المالية كبيرة جداً، و تشمل كافة انواع الرعاية في كافة المجالات.
- 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، ويعتبر الاعتراف للنقابات العمالية بالشخصية القانونية أولى وسائل تمكين العمل النقابي، كما أن لها الحق في أهلية التعاقد والتملك ومزاولة بعض الأنشطة التجارية، ومن وسائل تمكين العمل النقابي:

١- الإعراف بالشخصية القانونية للنقابات العمالية.

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، وهيئة مكتبها لدى الجهة الادارية المختصة، والنقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال، وتباشر النقابة عملها اعتباراً من هذا التاريخ"^(٢).

كما نصت المادة الثالثة من قانون النقابات العمالية الحالي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ على أنه "تحتفظ المنظمات النقابية العمالية التي تأسست وشكلت

(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.

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

بالقانون 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^(١).

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.

وذهبت المادة ١٠ من قانون النقابات العمالية الجديد إلى أن " 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".

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

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...."، 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 فى 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 الرأى الراجح فى الفقه إلى الإعراف 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»، فعمومية 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 التي 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 البنين النقابي، وكذلك نص المادة الثانية عشر التي تعدد اختصاصات اللجان النقابية، وأيضاً نص المادة الحادية والثلاثين التي توضح كيفية تكوين الجمعية العمومية للجنة النقابية.

وهذا ما أكدته محكمة النقض، في أحد أحكامها، حيث أعتبرت للجنة النقابية بالشخصية الاعتبارية إذ قررت أن «البنين النقابي يقوم على شكل هرمي، ذي ثلاث طبقات تقع في الطبقة الأولى منه اللجنة النقابية لعمال المنشأة التي يبلغ عدد الراغبين من عمالها في 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 البنين منظمة نقابية مستقلة تثبت لها الشخصية الاعتبارية فور اتخاذها الإجراءات الشكلية المنصوص عليها في المادة (٦٣) من القانون^(١).

(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 الإجتماعية - الجزء الاول - ص ٩٥١.

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، ٢- النقابة العامة، ٣-الاتحاد النقابي العمالي.

٢-أهلية إبرام العقود.

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 في الحال وفي المستقبل"^(١).

(١) د. حسام الدين مصطفى محمد عرجاوي: التعريف بالمفاهيم القانونية والشرعية للذمة المالية للشخصية الطبيعية والاعتبارية في القانون المدني والفقہ الإسلامی، مجلة الشريعة والقانون، عدد ٤٤٤، مجلة الشريعة والقانون، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، جامعة الأزهر ٢٠٢٤، ص ٢٤٥٠.

وتجدر الإشارة إلى أن أهلية المنظمة النقابية مقيدة بمبدأ التخصص، وهو المبدأ الذي يقضى بقصر حقوق الشخص المعنوي على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي أنشئ من أجله.

وتتمتع 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 تُبرم 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 الإتفاقية، ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الإتفاقية.

وقد أورد المشرع بعض القيود على أهلية المنظمة النقابية في التعاقد:
أ- 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

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

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^(١)، والحكمة من هذا القيد واضحة وهي رغبة المشرع في الحفاظ على أموال المنظمات النقابية وحمايتها من الضياع.

ب- 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 الإعانات و التبرعات التي يوافق عليها مجلس الإدارة ، 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.

٣- أهلية النقابية العمالية لتملك الأموال.

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 لائحتها 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، ويُحظر - تماماً - على المنظمة النقابية الدخول في مضاربات مالية أو تجارية^(١).

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

٤- أهلية النقابات العمالية للتقاضي أمام المحاكم.

تتمتع المنظمة النقابية بأهلية التقاضي، فلها أن تباشر الدعاوى المرفوعة منها أو عليها بواسطة ممثلها القانوني، وطبقا للمادة الرابعة من قانون النقابات العمالية الحالي، تختص المحكمة العمالية الواقع بدائرتها مقر المنظمة النقابية بالنظر في المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام القانون الحالي، وتحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من دعاوى وذلك بالحالة التي تكون عليها اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون الحالي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، وذلك عدا المحجوز منها للنطق بالحكم قبل تاريخ العمل به، وفي حال غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بالمحكمة بإعلانه بأمر الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة التي أحيلت إليها الدعوى.

فللمنظمات النقابية حق التقاضي للدفاع عن حقوقها ومصالحها والحقوق والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل، ويجوز لهذه المنظمات التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل، وكذا في المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، وللمنظمة النقابية أن ترفع الدعاوى للدفاع عن حقوقها ومصالحها كشخص معنوي مستقل سواء في مواجهة صاحب العمل أو أحد أعضائها أو الغير.

وترفع المنظمة النقابية الدعاوى القضائية للدفاع عن المصالح الجماعية لأعضائها، والناشئة عن علاقات العمل، والمصلحة الجماعية لأعضاء المنظمة النقابية هي مصلحة مجموع الأعضاء أو فريق منهم ولو تعلقت المنازعة

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 و متميزة 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 اعتبرتها النصوص وكيلة عنهم، ومن أمثلة الحالة الأخيرة نص المادة "١٦٥" من قانون العمل على أن " للمنظمة النقابية التى تكون طرفاً فى الإتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الإتفاقية، 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 التى ترفعها المنظمات النقابية أو أحد أعضائها والمتعلقة بتطبيق أحكام قانون النقابات من الرسوم القضائية ورسوم الدمغة فى كافة مراحل التقاضى.

ومن خلال الوسائل التي منحها المشرع للنقابات العمالية، والسابق عرضها،
يمكن أن تقوم النقابات العمالية بدورها في الدفاع عن حقوق ومصالح العمال،
ومن بينها تعزيز فرص العمل اللائق لهم.

الفصل الاول

ماهية العمل اللائق

تمهيد وتقسيم:

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 توفير بيئة ملائمة لتحقيق فرص العمل اللائق في كافة مجالات وقطاعات العمل، مع استخدام التكنولوجيا الحديثة المتقدمة، وتوفير أكبر قدر من الرعاية الصحية والإجتماعية والبيئية للعاملين في تلك القطاعات.

وتوفير فرص العمل اللائق أمر يختلف حسب الظروف الاقتصادية والسياسية والإجتماعية لكل دولة، بجانب ظروف أخرى، فبعض الأعمال تحتاج إلى وفره في الأيدي العاملة، وأخرى تحتاج إلى التكنولوجيا ورؤوس أموال، وبعض الأعمال تحتاج إلى إستخدام 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 القاء الضوء على مفهوم العمل اللائق والمؤشرات العامة له من حيث معاييرهِ، وسبل توفير فرص تحقيقه ومبادئه، وذلك على النحو التالي:

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 الإستقرار السياسي والاقتصادي والإجتماعي، 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 والإجتماعي، 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 تحققه، 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، وتحقق 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 اعتمادها من الأمم المتحدة في قياسها للأهداف الإنمائية للألفية، منذ ٢٠٠٥ تم استخدام مفهوم "العمل اللائق" كمؤشر أو هدف من

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

الأهداف الإنمائية - و هو الهدف الأول - وتكون منظمة العمل الدولية هي المسؤولة تماماً عن كل التقارير الضرورية لقياس مدى تحقيق هذا الهدف^(١).

وبدء الاهتمام الفعلي بمصطلح العمل اللائق منذ عام ٢٠٠٢، عندما دعا مؤتمر العمل الدولي في ذلك العام الي ضرورة تبني مفهوم العمل اللائق لتلبية احتياجات العمال و الوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير الرسمي^(٢).

ولبيان ماهية العمل اللائق، واهدافه ومعاييره، وآليات تحقيقه، سنقوم بتوضيح ذلك من خلال:

المطلب الاول: المقصود بالعمل اللائق واهدافه ومبادئه.

المطلب الثاني: معايير العمل اللائق وآليات تحقيقه.

(١) International Labour Conference, Report of the Director-General, Decent Work, ٨٧th Session, Geneva, June ١٩٩٩.

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

المطلب الاول

المقصود بالعمل اللائق وأهدافه ومبادئه

يتحقق العمل اللائق عندما يكون من الممكن لأي فرد أن يجد فرصة عمل مناسبة مهنيًا وإجتماعيًا وإقتصاديًا، وتكون كل حقوقه محفوظة في هذه الوظيفة، مثل التأمين الإجتماعي، حق التمثيل، حق التنظيم والتجمع، ضوابط عمل الأطفال ومنع الأعمال الجبرية، وتحقيق المساواة وعدم التمييز بين العمال، سواء أكان رجلاً ام امرأة، مادام يقومون بنفس العمل، وبين تقرير حول التنمية المستدامة، الصادر عن الامم 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 المعاييش 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 حُطّة مدتها ١٥ عامًا لتحقيق تلك الأهداف^(١).

(١) منظمة العمل الدولية: تعزيز العدالة الإجتماعية 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 الإجتماعية، والحقوق في العمل، والحوار الإجتماعي - 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

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

ظهر مصطلح العمل اللائق، وهو الهدف الثامن من تقرير من منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٩، باعتباره من أهم وسائل تحقيق التنمية المستدامة،

على ذلك، فإن الجوانب الرئيسية للعمل اللائق مدمجة على نطاق واسع في أهداف العديد من الأهداف الستة عشر الأخرى لرؤية الأمم المتحدة الجديدة للتنمية. <https://www-ilo-org>.

(١) منظمة الأمم 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 عامًا لتحقيق تلك الأهداف.

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

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

دار الجامعة الجديدة ٢٠١١ ص ٤٣ .

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

وأشار التقرير أن الهدف الأساسي لمنظمة العمل الدولية حالياً، هو أن كل امرأة ورجل بوسعهم الحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية والعدالة والأمن والكرامة، كما تقوم المنظمة بدور كمرکزاً لتنسيق الأهداف الإستراتيجية الأربعة التي اعتمدها من خلال جدول أعمالها للعمل اللائق، وهي^(١):

- تعزيز الحقوق في العمل.
- التشغيل وخلق فرص العمل.
- الحماية الاجتماعية.
- الحوار الاجتماعي .

وظهر مصطلح العمل اللائق جلياً، من خلال مناقشات المجلس الاقتصادي والإجتماعي للأمم المتحدة والذي طالب بتنفيذ المادة السابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والإجتماعية 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"^(٢)

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

(٢) COMMITTEE ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS Thirty-fifth session Geneva, ٧-٢٥ November ٢٠٠٥
Item ٣ of the provisional agenda, THE RIGHT TO WORK
General comment No. ١٨ Adopted on ٢٤ November ٢٠٠٥

ولم يتعرض المشرع في قانون العمل المصري الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، من قريب أو من بعيد لمصطلح العمل اللائق، وإنما 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.

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 الإجتماعية للعمال وأسره^(١).

ويقصد بالعمل اللائق في تعريف آخر، توافر المزيد من الوظائف المناسبة للراغبين والقادرين على العمل الإنتاجي، لتحقيق نمواً اقتصادياً أكثر قوة

Article ٦ of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

(١) United nations: full and productive employment and decent work, debarment of economic and social affairs, ٢٠٠٦, p٣١-٣٣.

وشمولية، واستخدام القوة البشرية للموارد الطبيعية بصورة تحقق أعلى معدل من الإنتاجية.^(١)

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"^(٢) .

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 جيدة 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^(٣)، وبذلك، هو العمل المنتج التي تكون فيه الحقوق محمية ويوفر من خلاله دخلا كافيا للمعيشة مع توفير حماية اجتماعية يحفظ للعامل كرامته الإنسانية، وبذلك فمنظمة العمل الدولية عند تعريفها للعمل اللائق بأنه "العمل المنتج للنساء والرجال في ظروف

(١) تقرير منظمة العمل الدولية : العمل اللائق وأجندة العام ٢٠٣٠ من اجل التنمية

المستدامة، غاي رايدر، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، ص ٤ .

(٢) د. سعاد شليغم: العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر، المجلة الجزائرية للأمن

والتنمية، العدد العاشر، ٢٠١٧ ، ص ٣٨٩ .

(٣) العمل اللائق كأحد أهداف التنمية المستدامة في مصر : بحث صادر عن الجهاز

المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٢ يناير عام ٢٠١٩ .

من الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية"، وبشكل عام، يعتبر العمل لائقاً عندما، يحقق ما يلي^(١):

- إنه يحقق دخلاً عادلاً للعمال.
 - يضمن شكلاً آمناً من أشكال العمل وظروف العمل الآمنة.
 - ويضمن تكافؤ الفرص والمعاملة للجميع.
 - ويشمل الحماية الاجتماعية للعمال وأسرهم.
 - فهو يوفر آفاقاً للتنمية الشخصية ويشجع التكامل الاجتماعي.
 - يتمتع العمال بحرية التعبير عن مخاوفهم وتنظيمها.
- وعرفه مكتب العمل الدولي بأنه العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان^(٢)، وبذلك فهو العمل التي يتفق مع مبادئ حقوق الانسان التي أقرت بموجب الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر ١٩٤٨.

وهناك من يرى أنه " ذلك العمل الذي يوفر للعامل بيئة عمل تحفزه علي زيادة الانتاجية، وتحقق له الحرية والمساواة والأمان"^(٣).

(١) Louis michel, Eurpean commissioner for development and humanitarian Aid, the eurpean consensus on development, De ١٢٩, june ٢٠٠٦, p ٢٣.

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

(٣) 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.

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 أتبعت الدول في إقتصادها 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 الإجتماعية من أجل حياة كريمة للتغلب على حدة الفقر في الدول النامية والقضاء على كافة صور البطالة، وطبقًا 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 مُجزية، مع مراعاة السلامة الجسدية والعقلية للعامل خلال تآديته لوظيفته ؛ ويتضمن العمل اللائق فرص عمل مناسبة، توافر أجور عادلة، ضمان اجتماعي للأسر، إتاحة إمكانيات أفضل لتطوير الفرد وتحقيق الإدماج الإجتماعي، 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:

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

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

نقل الطرق من جميع مخاطر الصحة والسلامة، وتعزيز السلامة والأجر العادل^(١).

وتتضمن أهداف العمل اللائق الحصول على فرص عمل مناسبة، وأجور عادلة، وتحسين نوعية وقيمة العمل وحماية العامل من الفقر وتحسين جودة حياة العامل وسوف نوضح أهداف 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 القادرين علي العمل بفرص عمل منتجة وبحرية، لتفادي التصادم الإجتماعي 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،

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

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

ويمكن فيها للمجتمعات أن تحقق أهدافها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية، ومستويات المعيشة الجيدة والتقدم الاجتماعي^(١).

ويشير 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 ضمن سبيل للخروج من الفقر، كما أن الحصول على الناس في أنشطة إنتاجية هو السبيل إلى خلق الثروة التي تمكن 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 مقابل مُجزّي 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 عادل سواء أكان نقدًا أو عينًا، يُلبي الاحتياجات الأساسية للعامل وأفراد أسرته^(٢).

(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.

(٢) 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، ص ٦، ٧.

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^(١).

لذلك نرى أن العمل اللائق، يتطلب إيجاد بيئة تعليمية وتدريبية تؤهل الأفراد إلي 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.

وتوافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، من خلال توفير معلومات حول تشغيل الرجال والنساء، ويُسلط الضوء على مدى إستفادتهم من مختلف الفرص المتاحة في سوق العمل، كما يضمن المساواة بينهما ماداموا يقومون بعمل مماثل، ولا تزال اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ تُوفر أساسًا 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

(١) د. رمزي علي إبراهيم سلامة: اقتصاديات التنمية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر،

الإسكندرية، ١٩٩١، ص ١٠٢.

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 الإجتماعية 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 الأمراض وسوء التغذية، وتكثر جرائم السرقات، وتنتشر معه حالة عدم الرضا والسخط 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 الإجتماعية 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

(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.

والبناء، مما يساعد الأفراد والأسر على الخروج من دائرة الفقر وتحقيق الاستدامة^(١).

ويرتبط مصطلح الفقر بالحماية الإجتماعية، والتي تهدف إلى الإجراءات العامة المتخذة استجابة لمستويات الضعف والمخاطر والحرمان التي تُعتبر غير مقبولة اجتماعيًا داخل نظام أو مجتمع معين، وتشمل هذه التدابير تدخلات سوق العمل، وشبكات الأمان الإجتماعية والمعاشات، جنبًا إلى جنب مع تدابير لتعزيز شروط الحياة، وهناك من يؤكد على أهمية الحماية الإجتماعية أثناء عملية الخصخصة، وفي ظل تحرر الاقتصادات والتوجه الى الرأسمالية الكاملة، ينبغي وضع سياسات تُعزز الوظائف اللائقة، وتُظهر التجارب الوطنية أن العمل المُنسق لسياسات الحماية الإجتماعية، يمكن أن يُسهم في تسهيل الإنتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي^(٢).

ويؤثر الفقر على شعوب تلك المجتمعات، حيث يكثُر فيه المحرمون من مقومات الحياة، كما يؤثر الفقر على الإستقرار الإجتماعي، من خلال سوء توزيع الثروات، وانتشار الظلم، وعدم توفير العدالة الإجتماعية، ويؤدي إلى أخطار على الصحة العامة، وسوء التغذية وسوء السكن، كما يؤدي الفقر إلى عجز الفرد عن إشباع احتياجاته الضرورية له وللمن يعولهم، من مأكُل وملبس ومشرب ودواء، والإحساس بالمعاناة وعدم القدرة على العمل والإنتاج، وعدم القدرة على الإنفاق على الصحة والتعليم والمواصلات، وغير ذلك من سبل

(١) منظمة العمل الدولية : القضاء على الفقر، مكتب القاهرة، اكتوبر ٢٠٢٢.

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

الحياه والمعيشة، كما يؤدي الفقر إلى انخفاض الدخل القومي الأمر الذي يؤدي إلى مشاكل اجتماعيه جسيمه تؤثر على الأمن الاقتصادي^(١).

ويحول الفقر دون تحقيق الأمن الاقتصادي والإجتماعي 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.

وقد عرف البنك الدولي الفقر بأنه " عدم القدرة علي تحقيق الحد الأدنى من مستوى المعيشة بسبب عدم كفاية الدخل، وانعدام الاستفاده من الضمان الإجتماعي، 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^(٢).

وأجبرت 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،

(١) د. محمد إسماعيل على إسماعيل: الآثار الإجتماعية لانعدام الأمن الاقتصادي،

مجلة التنوير المعرفي، العدد ٢، السودان، الخرطوم، ١٩٨٨، ص ٣٠

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

.٢٠٢٢

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 تنموية 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 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 أعداد السكان في الدول النامية^(١).

ولعل السبيل لخروج هذه الدول الفقيرة إلى القدرة علي توفير الحد الأدنى للمعيشة لغالبية السكان هو الإهتمام 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) د. مصطفى السباعي: التكافل الاجتماعي في الإسلام، المكتب الإسلامي، بيروت ١٩٩٨، ص ٦٥.

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

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 الإهتمام بتوسيع شبكات الأمن الاجتماعي والتي تمثل مجموعه من الإجراءات التي تهدف إلى تخفيف الأعباء عن كاهل الفقراء، وتزويدهم بالسلع والخدمات الأساسية، وقد اتخذت مصر مجموعه 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، فضلا 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 قديما تعتمد على حلولاً إنسانية مثل الإعانة من منطلق العطف والمساعدة والشفقة، وقد أخذ الفقر بعداً دولياً في حالات الحروب والكوارث.

وقد أصبح الفقر اليوم التحدي الاجتماعي الأكبر أمام الحكومات والدول والمنظمات وحقوق الإنسان ذلك انه لا يمكن الحديث عن تنمية اقتصاديه

واجتماعيه دون القضاء على الفقر وتجفيف منابعه (١)، هذا وقد نتج عن التطور الاقتصادي ارتباطاً وثيقاً بهدف تحقيق العدالة الإجتماعية، وبات من الأهداف الرئيسية للنظام الاقتصادي فى أي مجتمع يطبق اقتصاديات السوق، وذلك من خلال تدخل الحكومات بالسعي نحو تحقيق العدالة الإجتماعية فى توزيع الدخل، وتوفير متطلبات المعيشة الأساسية للفقراء، ومساعدة المعوقين على المعيشة والحصول على فرص عمل مناسبة، وذلك لتحقيق العدالة الإجتماعية دون التأثير على آليات السوق. (٢)

ومعالجة الفقر كانت قديماً تعتمد على حلول إنسانيه تشكل نوعاً من الإهانة من منطلق العطف والشفقة أو التضامن أو المساعدات الإنسانية التى اتخذتها الدول فى حالات الحروب والكوارث، وقد أصبح الفقر يمثل اخطر المشكلات الإجتماعية التى تواجه عملية التنمية ذلك أنه لا يمكن الحديث عن تنمية اقتصادية واجتماعيه دون القضاء على مشكلة الفقر.

وتحاول 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

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

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

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

٤- تحسين جودة حياة العامل:

يعزز توفير العمل اللائق، 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 لائقًا إلا إذا كان آمنًا وصحيًا.

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 تعقيدًا وتغيرًا 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 تنامى الوعي لدى الدول والهيئات والمؤسسات والأفراد بقضايا البيئية، 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 خطوته الأولى في مؤتمر ستوكهولم سنة ١٩٧٢، وتم تبنيه كمصطلح بشكل رسمي في تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية، لجنة " بورنتالند"، سنة ١٩٨٧ (٢).

ويتضمن مفهوم التنمية المستدامة تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون المخاطرة والإضرار بالقدرة على تلبية احتياجات الأجيال القادمة، وتحقيق تلك المعادلة بتحقيق التوازن بين ثلاثة جوانب، الاقتصادي والبيئي والاجتماعي (٣).

وعرفها مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية المنعقد في ريو دي جانيرو البرازيلية عام ١٩٩٢ ، ففي المبدأ الثالث وضع مفهوم التنمية

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

(٢) Commission mondiale sur l'environnement et le développement, Rapport de la Commission mondiale, Notre avenir à tous, Doc. Off. Sup, N ٢٥, ١٩٨٧.

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

المستدامة " على أنها ضرورة إنجاز الحق في التنمية بحيث تتحقق على نحو متساو الحاجات التنموية والبيئية لأجيال الحاضر والمستقبل" (١) .

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 المتحدة على تكوين فريق لوضع مجموعة الأهداف تمثل جوهر خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (٢)، 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 (٣)، وقد اعتمدت الدولة المصرية رؤية لتحقيق التنمية المستدامة، تحت مسمى رؤية مصر ٢٠٣٠. (٤)

(١) د. فيصل بن زحاف: مرجع سابق، ص ٣٣.

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

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

(٤) 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

وبذلك، فإن أهداف العمل اللائق تتضمن تحقيق الرفاهية والعدالة الإجتماعية من خلال توفير فرص عمل مناسبة وأجور عادلة و توفير نظام 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 إلي فرص عمل مع الاحتفاظ للعامل بكافة الحقوق الإنسانية والقانونية والإجتماعية ويقوم العمل اللائق علي عدة مبادئ:

١ - حرية إختيار 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

على مبادئ "التنمية المستدامة الشاملة" و"التنمية الإقليمية المتوازنة"، وتعكس رؤية مصر ٢٠٣٠ الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد الإجتماعي، والبعد البيئي.

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 والكوارث الطبيعية بشرط أن ينظمها القانون، وأن تفرض علي كافة القادرين علي تلك الأعمال^(٢).

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^(٣)، و نحاول أن نعرض أهمها، بشئ من الإيجاز، على النحو التالي:

-
- (١) د. إبراهيم الديب: دليل إدارة الموارد البشرية ، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع مكة المكرمة ط ٢٠٠٦ ص ٤٤ .
- (٢) د. فائزة الباشا: الأمن الاجتماعى والعولمة، المركز العالمى لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر، جامعة الفاتح، ٢٠٠٦ ص ١٠ .
- (٣) 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 الإتفاقية 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
الإتفاقية، 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 الإتفاقية 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) 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.

(٢) المادة ١، ٢ من الإتفاقية 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، وهي:

- احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة واعانات الضمان الإجتماعي و مستويات المعيشة النسبية للمجموعات الإجتماعية الأخرى.

- العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية و مستويات الانتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه.

ثانيا: الإتفاقية العربية بشأن تحديد وحماية الأجور^(١):

حيث عرفت المادة السادسة عشر منها الحد الأدنى للأجور، على أنه " المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل، ولأسرته، 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)، وجعلت وضع الحد الأدنى للأجور، في يد لجنة ثلاثية، مكونة من ممثلين عن أصحاب الأعمال، و العمال

(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.

، 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 لتلائم 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، وإنطلاقاً من مبادئ حقوق الإنسان، التي تهتم بتوفير كل مقومات الحياة الكريمة للإنسان.

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.

(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 .

وفي هذا الشأن قضت محكمة النقض المصرية أنه "في الأصل يتحدد بما يتفق عليه العاقدان في ذات العقد بشرط الآ 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، فإننا نجد أن العاملين في القطاع الخاص، خارج تطبيق هذا الحد، الأمر الذي يشعروهم بعدم المساواة،

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

خاصة وأن عدد عمال القطاع الخاص يتجاوز ٢٤ مليون عامل، بما يمثل ٧٥% من الاقتصاد القومي للدولة^(١).

ويجب 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.

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 الدخل^(٢).

٣ - الضمان الإجتماعي لكافة العاملين.

يسعى الضمان الإجتماعي بصفته حقاً من حقوق الإنسان إلى تحقيق مبادئ العمل اللائق في معالجة قلة الدخل الفردي؛ عن طريق محاولة تقليل الفقر، وتوفير جميع الخدمات الإجتماعية الصحية لكافة الأفراد، والحرص على

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

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

توفير ظروف عيش وعمل مناسبة، الحدّ من ظاهرة عدم المساواة بين الأفراد، توفير مساعدات للأفراد الذين يحتاجون لها باعتباره حقاً من حقوقهم القانونية، ضمان عدم وجود أي تمييز في المجتمع على أساس الجنس أو الانتماء أو الجنسية، تعزيز الاستدامة، والكفاءة، وتحمل الواجبات الضريبية المترتبة على الأفراد^(١).

ويجب تعزيز تدابير للحماية الاجتماعية، المتمثلة في الضمان الاجتماعي وحماية اليد العاملة، بحيث تكون مستدامة وتتلائم مع الظروف الداخلية لكل دولة، بما فيها توسيع الضمان الاجتماعي ليشمل الجميع، وكذلك التدابير التي تهدف إلى توفير دخل أساسي لجميع من يحتاجون إلى هذه الحماية، وتغطيته لتلبية الإحتياجات 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^(٢)، وسعت الدولة المصرية دائماً لتوفير الحماية التأمينية للعاملين بها، وصدر مؤخراً قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩،

(١) مؤتمر العمل الدولي (٢٠١١)، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، جنيف - سويسرا: مكتب العمل الدولي، صفحة ٢٣، ٢٦، ٢٨، ٢٩.

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

والذي مد حمايته التأمينية لكافة طوائف العاملين بالدولة، سواء أكان العمل بالحكومة أو القطاع الخاص أو العمالة غير المنتظمة^(١).

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 نمط حياتهم وذلك لتحقيق أعلى إنتاجية للعامل يظهر فيه العامل إبداعاته وقدراته وابتكاراته في تحسين فرص أداء العمل^(٢)، وتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص في بيئة عمل آمنة وصحية تضمن التوازن المنصف بين العمل والحياة الأسرية للنساء والرجال، وبين العمال ذات القدرات المتساوية.

وتضمنت 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 الإجتماعي الأمر الذي من شأنه إضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص، أو

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

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

المساواة في المعاملة بين العمال المتساوون في المراكز القانونية^(١) ، 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^(٢).

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 علي عدم وجود

(١) د. أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم : التنمية وحقوق الإنسان نظرة اجتماعية ،

المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ط ٢٠٠٦ ص ٤٤ .

(٢) د. أحمد عبد الحميد دسوقي : الحماية الموضوعية والإجرائية لحقوق الإنسان دار

النهضة العربية ٢٠٠٨، ص ٣٤ .

فرص عمل بديله لها^(١)، وتمكين المرأة من العمل من خلال القدرة على اكتساب النساء القدرات على العمل من خلال وضع برامج عمل خاصة بهن واكتساب المهارات، ومعالجة المشاكل التي تعوق أداءهن العمل المنتج وتطوير قدرتهن على الاعتماد على النفس^(٢)، ويمكن تعزيز فرص وتمكين المرأة من ايجاد فرص العمل اللائق^(٣)، 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.

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

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

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

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

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 الإجتماعية، ومن ثم يُعد العمل اللائق هو أساس الحياة الكريمة للعامل، ودعمًا للاستقرار الإجتماعي 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 لسكان، 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.

(٢) Richard Anker, MEASURING DECENT WORK USING STATISTICAL INDICATORS, october ٢٠٠٢, p ٩ to ٥٢.

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 المقيدين في النقابات العمالية والمهنية والمنظمات التي تدافع عن حقوق العاملين وتحمي مصالحهم بالنسبة لغيرهم.

٧ - مؤشرات الحماية الإجتماعية:

يهدف هذا المؤشر إلى التعرف على مدى وجود تغطية تأمينية للعاملين في القطاعات المختلفة، ومدى استفادة العاملين بأوجه الحماية الإجتماعية لضمان العجز والإصابة والوفاه والشيخوخة، وعدد المستفيدين من الحماية الإجتماعية 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 ارض 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 والإجتماعي للعامل وأسرته.

وتتعدد معايير العمل اللائق وفق آراء الفقهاء باختلاف العناصر التي يجب أن يتضمنها العمل اللائق، بوقد ذهب اتجاه إلى ربط العمل اللائق بالأجر الذي

يتضمن الحد الأدنى اللازم للمعيشة للعامل ومن يعوله^(١)، وذهب رأي إلي ربط العمل اللائق بإيجاد فرص للتدريب، وتوفير أكبر قدر من الخبرة الفنية اللازمة للقيام بالعمل، ومن ثم الحصول علي الأجر المناسب والملائم للخبرة والتعليم^(٢).

وذهب اتجاه إلى أن العمل اللائق لا يرتبط بالأجر فقط ، وإنما إيجاد فرص الحماية والضمان الإجتماعي لتوفير الطمأنينة للعامل إذا ما أصابه عارض يمنع عن أداء العمل^(٣)، وأكدت اتفاقيات منظمة العمل الدولية إلي 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^(٤).

وعرف مكتب العمل الدولي العمل اللائق بإيجاد فرص العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية، والإنصاف، والأمن، وكرامة الإنسان،

(١) د. خالد مصطفى قاسم : إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة،

الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩ص، ٢٠٠٧.

(٢) د. أديب كمال: أساسيات التنمية المستدامة ، دار الخلدونية ، الجزائر، سنة

٢٠١٥، ص٣١.

(٣) 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

(٤) د. السيد عبد الحميد فودة : حقوق الإنسان بين النظم القانونية الوضعية والشريعة

الإسلامية دار الفكر الجامعي بالإسكندرية ٢٠٠٣

والمساواة بين الرجل والمرأة في فرص العمل، والأجور، بما يوفر فرص الاستقرار
الإجتماعي علي مستوى الأسرة والمجتمع (١).

ونرى أن العمل اللائق هو العمل الذي تتوافر 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 لحاقه بكافة التطورات العلمية والتكنولوجية، مع توفير الحماية
الإجتماعية له ولأفراد أسرته، وحرية العامل في اختيار العمل الملائم لقدراته
الجسمانية والذهنية والعلمية وكافة الظروف الإجتماعية والأسرية والإنسانية(٢).

وعمدت الدولة المصرية، وهي 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 شابا

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

(٢) راجع في ذلك تفصيلاً : د. حامد عبد الحسين سالم : التنمية الإجتماعية وصلتها
بالتغيير الإجتماعي رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق - جامعة عين شمس ، ١٩٧٩ .
د. حامد عبد محمود الكردي : اجتماعيات التنمية ، دار المعارف بالقاهرة ، ١٩٨٠ .
د. خالد حمدي عبد الرحمن: التمييز الفئوي عند التعاقد على لعمل ، دار النهضة
العربية ٢٠٠٥ .

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 والإجتماعية، وما تحققه من الاستقرار السياسي لأركان الحكم في الدولة^(٢).

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 لتتلافى القصور الذي

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

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

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 آلا أنه لم يصدر حتى تاريخه، وبالقراءة المتأنية لأحكام مشروع القانون نجد أنه حاول معالجة السلبيات 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 الأخلال بالحد الأدنى 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

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

الأجر بالإنتاج، لطمأنه المستثمر الوطني والأجنبي وتحفيز العاملين على بذل الجهد لتعظيم الإنتاجية.

ومن أهم الضمانات التشريعية لخلق فرص العمل اللائق وفقا لأحكام قانون العمل :

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 بجموعة 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.

ثانياً: 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 يحدددهم 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 بألا 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)

وطبقا لمبدأ الحرية التعاقدية، فأن 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 نظرا للطبيعة الخاصة لقواعد قانون العمل

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

فلم يترك المشرع ذلك لصاحب العمل وإنما حدد ساعات العمل اليومي والاسبوعي.

الحد الأقصى 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 أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة، 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 ظروف 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 او 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 او 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 أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي او

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 او 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 اسرته 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.

ثانياً: تنظيم الإجازات 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، 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 او اكثر عشر سنوات، أو لمن تجاوز سن الخمسين.
- ٤٥ يوم للعامل ذوي الاعاقة، 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 او الخطرة او المضرة بالصحة او في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدھا 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 ايام معدودات في كل سنة،

(١) المادة ٥٢ من قانون العمل.

(٢) المادة ٤٨ من قانون العمل.

ولذلك فانها تتعلق بالنظام العام من حيث استحقاقها، او بمدتها،
ومن 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 وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.
- 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).

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

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

(٣) 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 او الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

- اجر 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 كبديل الانتقال والوجبات الغذائية التي تصرف للعامل اثناء تأدية العمل، ويحق لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، او 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 الاخر، فاذا حصل العامل على أحدها لا يمنع من الحصول على الاخرى بشروطها ومدتها، فالحصول على

(١) المادة ٥٠ من قانون العمل.

الاجازة السنوية لا يمنع من الحصول على الاجازة الاسبوعية او الاعياد او المرضية، فهنا تنهي اجازة و تبدء 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 وايام الراحة الاسبوعية التي تخلت 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"، أما بالنسبة لتداخل الاجازة المرضية مع الاجازة السنوية، فالمستقر عليه انه يستنزل مدة اتلاجازة المرضية من الاجازة السنوية ولا تحسب ضمن مدتها، وينبغي علي العامل القيام بالاحراءات اللازمة لاستحقاق الاجازة المرضية واطار صاحب العمل بقطع الاجازة السنوية و تحويلها الي اجازة مرضية.

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

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

ب- الاجازة 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- اجازة الاعياد:

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

ويتعلق الحق في هذه الاجازة ايضا بالنظام العام خلال الايام المحددة، لذا يجب منحها للعامل في هذه الايام دون غيرها حتى يتمكن من المشاركة في المناسبات الدينية والوطنية^(٢)، 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 والثبات، اصبحت التزام في ذمة صاحب العمل^(٣)، 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.

(١) المادة ٥١ من قانون العمل.

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

(٣) عصمت الهواري: مرجع سابق، ص ١٧١.

د- إجازة الحج والعمرة:

طبقاً لنص المادة ٥٣ للعمال الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو 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^(١)، 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.

ه- الإجازة المرضية^(٢):

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

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

(٢) المادة ٥٤ من قانون العمل الحالي.

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 والاولضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.

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 ثلاث 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).

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

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 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 الاستاتيكية 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

(١) 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.

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

العمال وحياتهم، أو التي قد تنجم من العمل الذي يؤديه وهو ما قننه المشرع في صورة التزامات تقع على عاتق أصحاب الأعمال سواء في القطاع الحكومي أو الخاص من خلال المواد ٢٠٨ - ٢١٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات المنفذة له .

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^(١)، وشمل التأمين بإلزام المنشأة للوقاية من المخاطر الهندسية وعلى الأخص الأخطار التي تنشأ عن معدات، وأدوات رفع وجر، وسائل الانتقال، والتداول، ونقل الحركة وعن أعمال التشييد والبناء، والحفر، ومخاطر الانهيار، والسقوط وعدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات ومكان العمل.

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

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 الرقمي الذى تشهده كافة المجالات فى مصر.

كل ذلك يستدعي ضرورة الاهتمام بالتدريب و التأهيل للعمال، مما له من أثر بالغ فيتوفير فرص العمل اللائق لهم، لذلك تسعى جميع المجتمعات على اختلاف مذاهبها واتجاهاتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية إلى بناء التقدم، وتحقيق التنمية الشاملة، ولعل مشكلة التعليم وما تسعى اليه أية دولة فى سبيل التقدم العلمي يعد من أهم الأهداف التى تسعى اليها فى سبيل تحقيق التنمية،

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

وهو نشر التعليم والاهتمام بالتعليم الفني، وتنمية المعرفة لدى الأجيال الصاعدة علميا وفكريا واجتماعيا (١).

وقد نص الدستور المصري على هذا الحق مؤكداً أهميته في صنع التقدم، وبناء جيل قوى على درجه 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، ويعد التعليم مرآة صادقة لما يدور فى المجتمع بأصنافه الإجماعية 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. (٢)

ويعد التعليم أحد المحاور الرئيسية فى عملية التنمية، فهو من ناحية يوفر العمالة المثقفة والمدربة التى تحتاج إليها المشروعات الاستثمارية، خاصة تلك التى تتطلب نوعية خاصه من التعليم والمهارة والمعرفة التى تلبى احتياجاتها، ومن ناحية أخرى يضيق الفجوة بين الإنسان واحتياجات المجتمع الذى يعيش

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

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

فيه، فيرتفع المستوى الاقتصادي والحضاري الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاج^(١).

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^(٢)، لذا يجب الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة، والعمل على تطويعها 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 والامية وهو ما يجب أن يحوز أولويات حكومات الدول في تعزيز فرص التعليم، وتوفير الموارد المالية المتاحة للنهوض بمستوى التعليم والثقافة^(٣)، ويُعد تفشي الأمية وضعف مستويات التعليم من أسباب فشل

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

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

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

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 المشرع العمالي، 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 التدريب التحويلي، وفرص إعادة التأهيل دون الاضطرار للعودة إلى بداية مسارات التعليم مرة أخرى^(٣).

(١) د. عبد الهادي الجوهري: دراسات في التنمية الإجتماعية (مدخل إسلامي)،

الإسكندرية المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٩٩ ، ص ٤٦ .

(٢) د. عبد الوهاب الأمين : التنمية الاقتصادية المشكلات والسياسات المقترحة، دار

حافظ للنشر والرياض، ٢٠٠٠ ، ص ٧٦ .

(٣) د. عثمان محمد غنيم : التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها ، دار صفاء

للنشر والتوزيع، عمان ٢٠٠٧ ، ص ١٢ .

سادسا : توفير الخدمات الإجتماعية للعمال.

إن الاهتمام بتوفير سبل الرعاية الإجتماعية 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.

ونصت 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 واشترطات ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام والكميات التى تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلا لها.

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في 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 أي 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، فان 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.

٢ - الخدمات الإجتماعية والثقافية.

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

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

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

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

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

٢ - إنشاء صندوق للخدمات الإجتماعية 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 الإجتماعية 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 الإجتماعي 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 الجسمانية 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).

وعمد المشرع العمالي في مشروع قانون العمل الجديد علي توفير مظلة حماية تشريعية واجتماعية اكبر للعمال، مع ضرورة تحقيق التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية، فأعطى للعامل^(٢):

١- الحق في انهاء 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 انهاء 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^(٣).

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

(٢) 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.

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

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.

الفصل الثاني

وسائل النقابات العمالية لتوفير معايير العمل اللائق

تمهيد وتقسيم:

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 الإجتماعية، 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 وضرورة توفير الحماية الإجتماعية للطبقة العاملة وأسرههم 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 الإجتماعية ومراقبة تنفيذها وتقديم الدعم المالي للخدمات والسياسات الإجتماعية

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 الاول: دور النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العمال.

المبحث الثاني: وسائل النقابات لتعزيز فرص العمل اللائق.

المبحث الاول

دور النقابات في الدفاع عن حقوق العمال

تمهيد وتقسيم:

الهدف الأساسي من إنشاء النقابات العمالية والإنضمام إليها، هو الدفاع عن حقوق ومصالح العمال و ترقية أحوال معيشتهم الثقافية و الاقتصادية و الإجتماعية، 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 بإعتبارها جماعات منظمة تدافع 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 ولائحة النظام الأساسي للنقابة^(١).

وأصبح للنقابات العمالية على مر العصور دوراً مهماً 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.

(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 الإجتماعية ، العدد ٥٤ ، الجزء الاول، ابريل ٢٠٢١، ص ٩٦.

المطلب الأول

ضمانات العمل النقابي

هناك مجموعة من الضمانات التشريعية، سواء الوارد في قانون العمل او القانون النقابي، هدفها الاساسي تمكين النقابات العمالية من القيام بدورها المنوط بها، في الدفاع عن حقوق العمال، ومن بين هذه الضمانات:

أ- حرية الإنضمام للنقابات العمالية كمنظمة حمائية للعمال:

تعتبر حرية العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها المظهر الإيجابي للجانب الفردي للحرية النقابية، وهي 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 ليثنيه عن الإنضمام 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.

أولاً: صور الإجراءات المناهضة لحرية النقابية^(١).

قد يستغل صاحب العمل انتماء العامل للنقابة استغلالاً سيئاً، فيأتي بعض التصرفات التي من شأنها مناهضة النقابية، ومن 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).

٤- وأثناء قيام علاقة العمل قد يعمد صاحب العمل إلى حرمان العامل النقابي من بعض المزايا الإجتماعية 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.

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

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، وهذا يدل علي حرية العضوية في النقابات العمالية، ولا 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، هي حرية مكفولة لجميع أعضائها، وهي أحد مظاهر الحرية النقابية، فالعضو النقابي 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 هي قواعد تنظيمية إجرائية فُصد 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 الأساسي 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 المنظمات النقابية:

أحاط المشرع القادة النقابيين ببعض الضمانات لحمايتهم وتمكينهم من أداء العمل النقابي بحرية وفعالية، إلا أن هذه الحماية لا تمنع من تقرير مسؤوليتهم في 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 في هذا الصدد حماية مزدوجة لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية على مستوى علاقة العمل، وفي 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 ندمه لمدة تزيد على اسبوعين أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك، وتسرى أحكام 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 العقوبتين كل صاحب منشأة أو مديرها المسئول امتنع عن تنفيذ حكم نهائي ببطلان القرار الصادر بالمخالفة لهذه الأحكام".

(١) مادة / ١ / ٤٨ من القانون النقابي.

(٢) مادة / ٢ / ٤٨ من القانون النقابي.

ثانياً: حماية أعضاء مجلس الإدارة في قانون العمل:

قرر المشرع في قانون العمل ، 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 في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.

٣- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعى إلى تمثيل العمال، وفي خارج نطاق علاقات العمل، وفي إطار النشاط النقابي، فإنه إذا نسب إلى عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية اتهامات في جرائم تتعلق بنشاطه النقابي فإنه يجب على سلطة التحقيق إخطار الاتحاد العام لنقابات العمال بالاتهام الموجه إليه وبالموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء في إجراءاته ويجوز للاتحاد العام أن ينيب أحد أعضائه أو أحد أعضاء النقابة العامة المعنية، وأن يوكل أحد المحامين لحضور التحقيق وذلك ما لم تقرر سلطة التحقيق سريته.

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 هي الجهة الوحيدة التي تملك تقرير حل المنظمة النقابية، باعتبارها السلطة العليا لها والتي 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 هي وحدها التي تملك تقرير إذا كان هناك مقتضى لحل هذه المنظمة من عدمه.

فلا يجوز بأي 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 قضائي، 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.

ولا يعرف التشريع المصرى إلا الحل الاختيارى، أى الحل بقرار صادر من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، كطريق وحيد لحل المنظمة النقابية، وفى ذلك يكون التشريع المصرى متفق مع مبدأ الحرية النقابية، والذى 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 يتم فصل مجموعة من أعضائها ويتعذر مع ذلك 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 للائحة النموذجية للنظام الأساسي فإن الحل الاختياري للمنظمة النقابية، اللجنة النقابية أو النقابة العامة، يكون بقرار من ثلثي أعضاء الجمعية العمومية على الأقل، وتجدر الملاحظة أن الأغلبية المتطلبية لصدور قرار حل المنظمة النقابية هي ثلثي أعضاء الجمعية العمومية للمنظمة النقابية وليس ثلثي عدد الأعضاء الحاضرين فقط، وفيما يتعلق بالاتحاد العام لنقابات العمال، فإن القانون لا يجيز حله، ولا تملك جمعياته 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 ومصالح العمال، ولذلك تسعى النقابات العمالية لما لها من وسائل نص عليها القانون، الى توفير الحماية الكاملة للعمال والعمل علي توفير حماية لحقوقهم، من خلال ضرورة توفير فرص العمل، والعمل على تطبيق الحد الأدنى للاجور في القطاع الخاص، وكذلك تدريبهم و تثقيفهم.

والواقع أن النقابات العمالية أعلم من غيرها بظروف العمال، وكذلك بأحوال 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 علي فرصة عمل مناسبة، كما أن لها نشاط اجتماعي وثقافي، وتأهيلي أيضاً^(١).

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

(١) د. حسين خلاف: مرجع سابق، ص ٢٠.

بالأنشطة ذات الطبيعة الإجتماعية 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 والإجتماعي والرياضي للأعضاء وعائلاتهم.
- ٥- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والإجتماعية، وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
- ٦- ممارسة الحق في تنظيم الإضراب السلمي عن العمل طبقا للضوابط التي تنظمها لوائح نظمها الأساسية، وبما لا يتعارض مع أحكام القوانين المعمول بها في هذا الشأن.
- 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.

(١) مادة / ١٤ من قانون النقابات العمالية.

وبعرض تلك الاهداف المنصوص عليها في قانون المنظمات النقابية وحماية الحق في التنظيم، لم يكن من بينها العمل على تعزيز فرص العمل اللائق، ويجب على المشرع النص عليها من ضمن أهداف النقابات العمالية، لأهمية توفير العمل اللائق لأعضاء المنظمات النقابية، وهم في الأصل عمال.

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 الإجتماعية.
 - 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.

(١) د. مجدي 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.

- مراقبة تطبيق الجزاءات على العاملين من قبل صاحب العمل.
- التوسع في برامج الخدمات المقدمة للعمال داخليا وخارجيا.
- التحديد الدقيق لواجبات العاملين وتحديد مسؤوليتهم.
- 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 .

ثانياً: وسائل تحقيق أهداف المنظمات النقابية:

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

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

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

٣- استثمار أموالها فى اوجه استثمار آمنة وفقاً للقواعد التى تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية.

٤- إقامة الحفلات والعائد منها، وكذا عائد الأنشطة الفنية، والرياضية، والثقافية، والعلمية، والإجتماعية، والصحية، والترفيهية، وغير ذلك من الأنشطة التى تقيمها المنظمة.

٥- الدورات الدراسية والتثقيفية التى 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 والبدايات ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافأة الانتاج، كما لو كان يؤدى العمل فعلا.

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

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

٢- أن تقوم بالمضاربة المالية أو التجارية، لأن طبيعتها كجمعية مهنية توجب عليها الا تهدف الى تحقيق ربح مادي^(٢).

٣- 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^(٣)، وإن كان هناك من يرى صعوبة الفصل بين النشاط المهني والسياسي، لأن المصالح المهنية ترتبط

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

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

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

بالإقتصاد الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسياسة، لذلك تلجأ النقابة في كثير من الحالات الى استخدام الأساليب السياسية لتحقيق أهدافها، كإتخاذ موقف معين من الأحزاب أو الاستفتاء أو الانتخابات (١)، ونحن نميل الى ضرورة تجنب المنظمات النقابية، الاشتغال بالمسائل السياسية، والأمور الدينية، والتفرغ لتحقيق الاهداف التي ناضلت من أجلها، وهي رعاية المصالح المهنية للأعضاء، حتى لا تستغل المنظمات النقابية استغلالاً سيئاً، باعتبار انها تنظيمات كبيرة يمكن التأثير عليها.

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

المبحث الثاني

وسائل النقابات العمالية لتعزيز فرص العمل اللائق

للنقابات العمالية وسائل تمكنها من توفير فرص العمل اللائق للعمال، وطبقا لنصوص قانو العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فتستطيع النقابات العمالية من توفير بيئة كريمة للعمال، من خلال وسائل ودية تتمثل في التشاور والتعاون 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

طبقاً لأحكام قانون العمل ، 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 والتعاون بين صاحب العمل وممثلي 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 الإجتماعية.
- 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.

- 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

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

لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٠ ربيع الآخر سنة ١٤٢٤ هـ الموافق ١٠ يونيو سنة ٢٠٠٣ م.

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

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.
- التأكيد على حقوق العمال في الحصول على الحد الأدنى للاجور، وكذلك ضرورة تنظيم أوقات العمل، وأيضا 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.

ثانيا: 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 الإجتماعية لعمال المنشأة .
- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال ."

ويشمل مفهوم 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 وسيلة 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 الإجتماعية 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

(١) منظمة العمل الدولية: المفاوضة الجماعية ، دليل للسياسات، ٢٠١٨، ص ١٦.

اتفاقية تحت عنوان " اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية"^(١)،
وذهبت المادة الاولى من تلك الإتفاقية 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.

ونصت المادة الثانية من تلك الإتفاقية على ان " 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.

(١) إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي
إلي الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته الثانية والثلاثين يوم ٨ حزيران/يونيه
١٩٤٩، و صدرت عنه اتفاقية حق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية ١٩٤٩.

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

وفي حالة نجاح المفاوضة الجماعية، ينتج عنها ما يسمى باتفاقية العمل الجماعية، أو عقد العمل الجماعي، الذي من خلاله يتم تنظيم شروط وظروف العمل بين العمال وأصحاب الاعمال ، ويمكن من خلال هذه الإتفاقية توفير ظروف العمل اللائق للعمال، واتفاقية العمل الجماعية هي "اتفاق ينظم شروط

(١) المادة ١٤٧ من قانون العمل.

(٢) المادة ١٤٩ من قانون العمل.

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 لنص المادة ١٥٣ من قانون العمل، فيجب أن تكون الإتفاقية 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 تتجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الإتفاقية. ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط بطلان الإتفاقية، ويقع بطلان كل حكم يرد في الإتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة، وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الإتفاقية الجماعية ، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره^(٢).

وتكون الإتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا على ملخص لأحكام الإتفاقية، وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الإتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولى، ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الإتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الإتفاقية

(١) المادة ١٥٢ من قانون العمل.

(٢) المادة ١٥٤ من قانون العمل.

بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موسى عليه ومصحوب بعلم الوصول، فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيود والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا لأحكام السابقة^(١).

وبذلك فإن البعض يرى أن إتفاقية العمل الجماعية هي مصدر من مصادر تشريع العمل، والتي يمكن الوصول إليها من خلال المفاوضة الجماعية التي تكون النقابات العمالية أحد اطرافها، وذلك عن طريق الجلوس على مائدة التفاوض مع صاحب العمل أو من يمثله، والذي يسهم في^(٢):

- تحسين مستويات العمل.
- رفع مستويات معيشة العمال.
- تحقيق السلام الإجتماعي و العدالة الإجتماعية.

أ- اطراف المفاوضة الجماعية:

أطراف المفاوضة الجماعية هم أطراف النزاع الجماعي، وهم العمال أو منظماتهم النقابية من جانب، وصاحب أو أصحاب العمل او منظمة اصحاب العمل، مع الإشارة إلى أن المنازعة الجماعية يمكن أن تثور في قانون العمل

(١) المادة ١٥٨ من قانون العمل.

(٢) د. بريتمة عبد الوهاب: المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق و العلوم الانسانية، العدد ٢٢ ، المجلد الاول ، جامعة الجزائر ١ ، ص١٣٣ . ، و انظر ايضا د. السيد عيد نايل: قانون العمل ، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٩٩، ص ٥٤٩.

بين جميع العمال أو فريق منهم، بمعنى أنه ليس من الضرورة أن تثور بين التنظيم النقابي للعمال وصاحب او اصحاب العمل، إلا أن الذي يمثل العمال في المفاوضات الجماعية منظماتهم النقابية، وهذا مستفاد من نص المادة ١٥٢ من قانون العمل^(١).

وتجري إذن المفاوضات الجماعية بين أطراف المنازعة الجماعية، وهما العمال أو منظماتهم النقابية، وصاحب العمل او اصحاب الاعمال او 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).

ب- خصائص المفاوضات الجماعية:

تعد المفاوضات الجماعية، وسيلة ودية رضائية لتسوية المنازعات العمالية الجماعية، والتي من الممكن أن تختلط مع غيرها من الوسائل الودية الاخرى كالوساطة والتحكيم؛ لذلك فإن تحديد خصائص المفاوضات يسمح بتمييزها عن غيرها من الوسائل الاخرى لهذا، ومن أهم خصائصها:

(١) د. شواخ بن محمد الاحمد: المفاوضات 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.

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، إذًا، 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 ان صفة الجماعية من جانب صاحب العمل مفترضة^(٢)، بمعنى أن قوتهم الاقتصادية ونفوذهم الإجماعي، وتبعية العمال لهم تعوض عن عدم اشتراط الجماعية من طرفهم.

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

(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.

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 ذلك يمكنهم عرض مطالبهم من خلال منظماتهم التي تستطيع بما تملك من وسائل لمعاملة صاحب العمل بالمساواة^(٢).

وتلك أهم الخصائص المميزة للمفاوضة الجماعية، كوسيلة ودية، وتجعلها أكثر فاعلية من غيرها من الوسائل.

(١) د. احمد حسن البرعي، د. رامي احمد البرعي: الوسيط في التشريعات الإجتماعية، الجزء الرابع، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ١٥٠.

(٢) د. رمضان عبدالله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب ، دراسة في ضوء قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ و القانون المقارن ، ٢٠١٤، ص ٥٥.

ج- 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 الإجماعي، 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 حقيقية لحل النزاع الجماعي إذا ما توافرت الإرادة الصادقة لديهم بالاستعداد للتنازل بما يسمح بالتلاقي مع الطرف الآخر، ليعود التفاهم والتعاون بين الأطراف المتنازعة، وبما يحقق مصلحة الاطراف 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 تمكينياً، وقد ينشأ عدد من الفوائد من جراء الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، وتبين

(١) William Brown, Alex, Bryson, John Forth, *Competitio and the Retreat from Collective Bargaining, the evolution of the modern workplace*, Witfield CUP, forthcoming, ٢٠٠٩, p ٢.

الدراسات أن المفاوضات الجماعية يمكن أن تسهم في تحسين الأجور وظروف العمل، فضلاً عن المساواة، كما أن لها دور فعال في تسهيل قدرة المؤسسات والاقتصادات على التكيف خلال الازمات الاقتصادية، وعندما تكون المفاوضات الجماعية فعالة، فهي تساعد على بناء الثقة والاحترام المتبادل بين أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، وتساهم في بناء 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 % 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 التقرير، 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

(١) منظمة العمل الدولية: المفاوضة الجماعية ، دليل للسياسات، تقرير صادر عن المنظمة ٢٠١٨.

البلدان الأوروبية وأوروغواي إلى أقل من ٢٥ في المائة في حوالي نصف البلدان التي تتوفر عنها بيانات^(١).

المطلب الثاني

دور الوسائل التنازعية في إقرار العمل اللائق

في حالة فشل الوسائل الودية في توفير فرص العمل اللائق من خلال المفاوضات 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 الوسائل

(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 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.

تستغرق وقتا طويلا، و يعتبر اكثر ضغطا على صاحب العمل لانجاح ايجاد حل للمنازعة المثارة^(١)، ومن المستقر عليه، مشروعية اللجوء للإضراب، بضوابط، من جانب العمال من اجل المطالبة بحقوقهم و الدفاع عنها^(٢).

(١) د. راندة محمد صميده: اشكاليات التنظيم التشريعي للإضراب، 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 بتوقفه 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:

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

أعطى المشرع بموجب نصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الحق للعمال في الإضراب عن العمل كآلية نقابية للدفاع عن حقوقهم، إذا فشلت المفاوضات 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:

لم يهتم المشرع في غالبية الدول التي تعترف بالحق في الإضراب بتعريفه، وإنما اكتفى بالنص على مشروعيته^(١)، وترك الأمر للفقهاء و القضاء لبيان المقصود

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.

(١) د. محمد هشام أبو الفتوح : الإضراب عن العمل بين التجريم والاباحة ، دراسة في

قانون العقوبات المصري ، دار النهضة العربية ١٩٨٩، ص ٥ .

بالإضراب ، و تدور معظم التعريفات التي قيلت في الإضراب حول أنه " إمتناع العمال عن العمل ارادياً و مديراً لتحقيق مطالب مهنية" (١) .

وقد تصدى الفقه الفرنسي من جانبه لتعريف الاضراب، حيث ذهب رأي في الفقه الفرنسي أن الإضراب هو وسيلة ضغط يستخدمها العمال للتعبير عن رأيهم وللدفاع عن مصالحهم المهنية(٢) .

شروط ممارسة الحق في الإضراب:

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

(١) د. رمضان عبدالله صابر: مرجع سابق، ص ٥٥ .

(٢) 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, ٢٠١٤, P ٣٣, n° ١٨.

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 .

المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بخمسة عشر يوماً علي 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 من قانون العمل على أنه "يحظر علي العمال ومنظماتهم النقابية الإضراب أو الدعوة إليه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم" .

ونصت المادة ١٩٤ من قانون العمل 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 المستوى الدولي ووفقا للاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة.

وقد أباح المشرع المصري للعمال حق الإضراب، إلا أنه قد أحاطه بالعديد من القيود التي تحول دون الأضرار 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 الإضراب سلمياً، ومن ثم فإنه لا يجوز استخدام القوة بشأنه أو إحداث ثمة أضرار بالمنشآت أو الممتلكات أو تخريباً لأموال الدولة أو إخلالاً بالنظام العام أو الآداب العامة، كما لا يجوز فيه استخدام القوة بشأنه أو ثمة أضرار بالمنشآت أو الممتلكات أو تخريباً لأموال الدولة أو إخلالاً بالنظام العام أو الآداب العامة، كما لا يجوز فيه الهتافات المعادية للنظام الحاكم أو التحريض علي النيل من أمن البلاد.

ب- القيود الثاني: تنظيم الإضراب من خلال النقابات العمالية:

ويتمثل في أنه يلزم أن يكون إعلان الإضراب سلمياً 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: الالتزام بالهدف الذي اعلن من اجله الإضراب:

يتمثل في أنه يلزم أن يكون الهدف من الإضراب 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 الإضراب 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 الإضراب الواقع من عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية وبين الإضراب الحادث من عمال المنشأة التي لم يكن لجنة نقابية.

ففي الحالة الاولى: فانه عند اعتزام عمال المنشأة الإضراب 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 للإضراب للنقابة العامة المعنية، وقد أوجب المشرع علي النقابة

العامّة المعنيّة، وقد أوجب المشرع علي النقابة العامّة المعنيّة بعد موافقة مجلس إدارتها بأغلبية ثلثي عدد أعضائه القيام بالإخطار المشار إليه. و- القيد الخامس: عدم مشروعية الإضراب لتعديل إتفاقيّة العمل الجماعيّة:

يتمثل في خطر المشرع علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل إتفاقيّة العمل الجماعيّة أضناء مدة سريانها، وإتفاقيّة العمل الجامعيّة هي إتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من منظماتهم، وحظر المشرع كذلك علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة التتظيمات 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 جماعيّة 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 إتخاذ 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 سلبيا بسبب تعطل المرافق العامة، 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 الإجتماعية و الثقافية المرجوة.

(١) حظر قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على العامل الاضراب او الدعوة اليه طبقا لنص المادة ١٩٢ فى المنشآت المحددة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ وهى المنشآت الحيوية والاستراتيجية مثل (منشآت الامن القومى - الانتاج الحربى - المستشفيات - المراكز الطبية - والصيدليات - 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).

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 الأجور 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 للاجور، مما ادى الي زيادة تدريجية لاجور 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 الإجتماعية 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 يختارهم 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 معدود 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 لجاناً 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 للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الإجتماعية.

- النظر فيما يعرض عليه من طلبات للمنشآت التي تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، وتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها وذلك خلال ثلاثين يوماً 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.

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.

وضع السياسات الخاصة بالإنفاق وأنماط الاستهلاك والحدود الدنيا والقصى للأجور للاستدلال على مستويات وطرق الإنفاق 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)

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."

وبذلك فالنقابات العمالية لها دوراً محورياً في تحسين أجور العمال في مصر، من خلال المشاركة في عضوية المجلس القومي للاجور، 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.

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 اهداف 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

(١) مقالة منشورة على الانترنت، بعنوان ملف السلامة والصحة المهنية على رأس أولويات العمل النقابي، اليوم السابع ، ٣ اكتوبر ٢٠٢٤، وجاء ذلك خلال الندوة التثقيفية التي اقامه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

مستويات متماثلة، أقر المؤتمر العام الإتفاقية العربية رقم (٧) لعام ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية، حيث تضمنت المادة الخامسة من الإتفاقية مايلي:

- ١- حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.
 - ٢- وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.
 - 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 في رفع طاقة العامل

(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.

الإنتاجية وقدرته على أداء عمله، وبما أن مفهوم بيئة العمل يشمل شروطها وظروفها الإجتماعية والنفسية، أقرت الإتفاقية 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:

- ينبغي عند إقامة منشآت جديدة التنسيق بين كافة الأجهزة المعنية للتأكد من توافر الشروط والأسس الضرورية لحماية بيئة العمل.
- 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.
- يجب حماية العاملين وبيئة العمل من أخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها، سواء أكانت من المواد الصلبة أو السائلة أو الغازية، مع مراعاة عدم تجاوز تركيزها في بيئة العمل للحد المسموح به.

وتعتبر 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 بالتنوعية المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل، بإنشاء المعاهد التعليمية حول هذا الامر^(٢).

وطبقاً لنص المادة ٢٣٢ من قانون العمل "يكون للعاملين القائمين، على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم، 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

(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.

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 التكليف 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 وإن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم، وإن كان لمفتشي العمل الذين تعينهم وزارة العمل، دوراً في تعزيز فرص العمل اللائق، فنرى ضرورة أن تشترك النقابات العمالية بممثليين 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 الإجتماعية للعمال:

ساهمت النقابات العمالية بدور كبير في اقرار الحقوق الإجتماعية للعمال، من خلال العمل علي توفير الحماية التأمينية للعاملين، وكذلك العمل على زيادة المعاشات للعاملين:

أ- المساعدة في توفير خدمات التأمينات الإجتماعية للعمال.

سعت النقابات العمالية من خلال المشاركة في رسم السياسات المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية، من خلال فرض الحماية التأمينية للعمال و خاصة الفئات

(١) المادة ٢٣٣ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

الضعيفة، كالعالة غير المنتظمة، وقرار التأمين الصحي ، والتأمين ضد البطالة، وذلك من خلال المشاركة في وضع التشريعات المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية، وكل ذلك بصدور قانون التأمينات الإجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، كما قدمت النقابات العمالية في مصر، التوعية الكاملة حول خدمات التأمينات الإجتماعية للعمال^(١).

ب- المساهمة في توفير 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 الإجتماعية والعلمية والرياضية والصحية، وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية، رفع المستوى الصحي والاقتصادي والإجتماعي والرياضي للأعضاء وعائلاتهم.

(١) أنشئ معهد التأمينات الإجتماعية التابع لاتحاد نقابات عمال مصر، في عام ١٩٦٨ ويهدف إلى إعداد القيادات النقابية والعمالية المتخصصة في التأمينات الإجتماعية وتزويدهم بالمفاهيم والمهارات التي تمكنهم من أداء مسؤولياتهم بأعلى كفاءة ممكنة وإعداد الكوادر المتخصصة في مجالات الضمان الإجتماعي المختلفة. من خلال الشرح الوافي للقوانين والقرارات الإدارية مع الدراسات التفصيلية لجميع أنواع التأمينات الإجتماعية وطرق تطبيقها، بالإضافة إلي تشجيع البحث العلمي والدراسات الموضوعية في مجال التأمينات الإجتماعية مما يساعد علي تحسين مستوي التأمين والضمان الإجتماعي.

ويجوز للمنظمة النقابية، وفقاً 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 طبقاً لأحكام قانون العمل وتخضع هذه الصناديق للرقابة المالية والإدارية لكل من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، والجهاز المركزي للمحاسبات دون غيرهما.

وتلعب النقابات العمالية دوراً مهماً في ضمان توفير خدمات التأمين الصحي للعمال، وذلك من خلال التفاوض حول أفضل شروط التأمين الصحي للعاملين المنضمين إليها، وكذلك تكثيف حملات التوعية الصحية، ومن خلال جهودها يستطيع العمال الحصول على تغطية تأمينية شاملة، مما يؤدي إلى تحسين مستوى معيشتهم، وتخفيف الأعباء المالية الناتجة عن تكاليف الرعاية الصحية، كما أن هناك بعض النقابات تنشأ صناديق تأمين صحي تمول من أعضائها واشتراكات من أصحاب الأعمال، ولها إنشاء مستشفيات خاصة بأعضائها توفر لهم رعاية صحية لهم ولأسرهم.

وإن كان للنقابات العمالية دوراً في المجال الصحي لأعضائها، لكنه حتى وقتنا الحالي دوراً غير ملموس على أرض الواقع، إذ يمكنها تقديم أكثر من ذلك بكثير، حتى تستطيع توفير حياة لائقة لأعضائها.

ثالثاً: دور النقابات العمالية في التدريب والتثقيف:

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 الإجتماعية 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.

(ج) 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 ٢٧ 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^(١)، كما أنه من خلال هذا

(١) جريدة الوطن المصرية: تدريب الكوادر العمالية على استخدام التكنولوجيا وتطبيقاتها

المختلفة، ٢٦ أكتوبر ٢٠٢٤.

الدور التثقيفي الذي تقوم به النقابات العمالية، يستطيع العمال الوعي بحقوقهم، وكذلك تثقيفهم، والعمل على تمشي العمال مع التكنولوجيا الجديدة و المستحدثة 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 مسؤولية إعداد قيادات عمالية علي مستوى رفيع من الكفاءة والوعي والثقافة والمعرفة العلمية والعملية والمهنية لمباشرة المهام الملقة 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 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 إلي جانب التوعية بمواقع العمل المختلفة

نتيجة للإحساس بأهمية الثقافة السكانية والصحة الإنجابية وانعكاساتها على معدلات التنمية والتقدم.

- العمل على 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 على 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^(١).

(١) المؤسسة الثقافية العمالية، قطاع التدريب النقابي، و هي 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 بمستوى التثقيف والتعليم العمالي ودعم وتطوير مستويات القيادات النقابية العمالية بأسلوب علمي سليم يتفق ومنهج العصر. وتتولي 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. 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 إلي جانب التوعية بمواقع العمل المختلفة نتيجة للإحساس بأهمية الثقافة السكانية والصحة الإنجابية 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. وتتولي 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 أحدى عشر منطقة للثقافة العمالية تشرف علي ٦١ مركزاً موزعة علي كافة محافظات جمهورية مصر العربية.

١- منطقة القاهرة الكبرى:

تخدم التثقيف بمحافظات 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 إلي نوعين أساسيين ويخصص أحدهما للعاملين في القطاع الزراعي ويخصص الثاني لعمال الصناعة والتجارة والخدمات وتتركز هذه البرامج علي مفهوم

ومن خلال تناولنا للدور الذي تقوم به النقابات العمالية في تعزيز فرص العمل اللائق في مصر، نجد أنها قدمت خدمات ملموسة للعمال ، ولكن لم تحقق المرجو منها، فيمكنها القيام بأدوار متعددة وحقيقية على أرض الواقع، فمازال العمل النقابي في مصر، في حاجة إلى تغيير حقيقي، وليس تمثيل رمزي، فنادراً ما نرى ونلمس دورها مع العمال، وخاصة في ظل زيادة أعضائها، وقدرتها على التأثير في صناعات القرار، وبما لها من أدوات حقيقية، يمكن أن تلعب دوراً أكثر من ذلك، وخاصة في تحسين أحوال أعضائها من العمال، الذين هم في أمس الحاجة إلى الرعاية الإجتماعية والإقتصادية، ومن خلال ذلك يمكن تحقيق العدالة الإجتماعية في المجتمع، وتنمية الإقتصاد القومي وتشجيع الإستثمار.

التثقيف والحرص علي ربط الموضوعات الاقتصادية والإجتماعية 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:

وتعد برامج التثقيف الخاص بالتعاون مع جهات الاتفاقيات بما يتناسب مع احتياجات العمل لرفع المستوى الفكري والعملية.

الخاتمة

وبعد عرضنا لموضوع، دور النقابات العمالية في تعزيز فرص العمل اللائق في مصر، والذي تناولناه من خلال مبحث تمهيدي، وفصيلين، وعرضت في الفصل التمهيدي، لبيان ماهية النقابات العمالية، في ضوء قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، ثم عرضنا بعد ذلك نشأة التنظيم النقابي على المستوى الدولي والوطني، والحقوق التي تتمتع بها النقابات العمالية وأهم هذه الآليات مبدأ الحرية النقابية، كمبدأ دستوري وأحد حقوق الانسان المعترف بها، وكذلك دور منظمة العمل الدولية في تكريس هذا المبدأ، ثم تناولت وسائل تمكين العمل النقابي، لكي تستطيع النقابات العمالية الإضطلاع بدورها الفعال في الدفاع عن حقوق ومصالح العمال، لابد من الاعتراف لها بالشخصية القانونية، وأن يثبت لها حق التملل، وحق التعاقد وحق التقاضي.

وتناولنا بعد ذلك لتعريف العمل اللائق كأحد حقوق الإنسان، التي أهتمت بتعزيزه المنظمات الدولية، وكرسته الاتفاقيات الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة، ومنظمة العمل الدولية، داخليا ودوليا، وأن الحصول على فرص عمل لائقة له اهمية كبرى سواء للعمال وكذلك للدولة، لما له تأثير على الدخل القومي وانتعاش الاقتصاد داخل مصر، كما تناولت الدراسة أهمية تحقيق العمل اللائق، والمبادئ التي يقوم عليها، ومن أهمها تكريس الحق في العمل الاختياري، وتحقيق الحماية الاقتصادية للعمال، وتحقيق مبدأ المساواة بين العمال في الأجور، وكذلك وضنا معايير العمل اللائق.

ثم وضعنا 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، وكذلك من خلال إشترك النقابات العمالية في المجلس القومي الإستشاري للعمل، ودورها في حماية أجور ، وتوفير الخدمات الإجتماعية والصحية والثقافية للعمال، ودور ذلك في تعزيز العمل اللائق.

ثم ختمنا بحثنا بتقييم عمل النقابات العمالية في مجال توفير معايير العمل اللائقة في مصر، ورأينا أن هناك أدوار تنتظر النقابات العمالية للقيام بها لتحقيق العمل اللائق 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، من خلال زيادة إنتاجية العامل، وتحقيق الاستقرار الوظيفي له.
- ٢- منظمة العمل الدولية، والامم المتحدة كان لها فضل كبير في إرساء مبادئ العمل اللائق، من خلال الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنهم،

وإلزام الدول الأعضاء بضرورة العمل على توفير فرص العمل اللائق لمواطنيها.

٣- النقابات العمالية من خلال وسائلها يمكنها، تحقيق فرص العمل اللائق لأعضائها، من خلال تحسين الأجور وتعزيز حماية الحقوق الإجتماعية والثقافية، 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، وإنما اكتفى ببيان حقوق العمال طبقاً لنصوصه، وكذلك قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧.

٥- أجهزة الدولة المعنية لا تولي موضوع العمل اللائق الأهمية المطلوبة والمرجوة، والتي نأمل أن يتزايد دورها في هذا المجال، كما نأمل أن تنظم تلك المسألة في مشروع قانون العمل الجديد.

٦- أجهزة الدولة بالرغم من إقرارها للحد الأدنى للأجور لكافة العاملين في الدولة سواء الخاضعين لقانون العمل أو غير الخاضعين، إلا أنه حتى الآن لم تلزم أصحاب الأعمال في القطاع الخاص بتطبيق الحد الأدنى للأجور.

٧- هناك تقصير من جانب النقابات العمالية في تقديم أوجه الرعاية الإجتماعية للعمال، بالرغم من إتساع 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 الإقتصادية.

٣- قيام النقابات العمالية، بدور أكثر فاعلية فيما يتعلق بالحماية الإجتماعية للعمال، وخاصة تحقيق العدالة الإجتماعية، حيث أنها تقوم بدورها على استحياء في هذا المجال، وضرورة تقديم خدمات متعددة كالعلاج، والعمل على رفع معيشتهم.

٤- نهيب بالحكومة المصرية أن تلقي الضوء على أهمية العمل اللائق للعمال، وما له من نفع خاص يعود عليهم، ونفع عام يعود على الاقتصاد، من خلال إقامة الندوات للعمال وأصحاب الأعمال حول أهمية العمل اللائق، من خلال وزارة العمل المصرية، ببيان دوره في زيادة الانتاجية للعمال واصحاب الاعمال، ونمو الاقتصاد القومي.

٥- أن تقوم النقابات العمالية بدورات تأهيلية للعمال وتدريبهم، لإستيعاب التطور التكنولوجي الحاصل في مجال العمل، وإعادة تأهيلهم للحصول على فرص عمل لائقة.

٦- نوصي المشرع المصري، أن يضمن قانون المنظمات النقابية، نص حول العمل اللائق، بحيث يكون من بين أغراض المنظمات النقابية العمالية، تعزيز فرص العمل اللائق.

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 الإجتماعي، القاهرة ٢٠٠٩.
- ٦- د. احمد حسن البرعي، د. رامي احمد البرعي: الوسيط في التشريعات الإجتماعية، 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 والشريعة الإسلامية دار الفكر الجامعي بالإسكندرية ٢٠٠٣.

١٣- د. حسام الدين مصطفى محمد عرجاوي: التعريف بالمفاهيم القانونية والشريعة للذمة المالية للشخصية الطبيعية والاعتبارية في القانون المدني والفقهاء 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 الإجتماعية، 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 فى تفسير نشأتها، مجلة القراءة والمعرفة، عدد ٢١٦، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٩.

١٧- د. حمدية زهران : اقتصاديات التخلف 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 فى تشريعات التعاون، ٢٠١١/٢٠١٢.

٢٠- د. سعد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال، النهضة المصرية ١٩٥١.

٢١- د. سلامة ابوزعتر: نشأة الحركة النقابية العمالية العالمية والعربية، موقع لينكد إن، بتاريخ ٢٢ اكتوبر ٢٠٢٢.

٢٢- د. شريف يوسف حلمي خاطر : الحماية الدستورية لمبدأ الكرامة الإنسانية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.

٢٣- د. صلاح محمد احمد: مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض فى مسائل العمل و التأمينات الإجتماعية - الجزء الاول.

٢٤- د. طه أحمد سعيد السيد الفقى: النظام القانوني للحق فى الكرامة الإنسانية، دار النهضة العربية ٢٠١٨.

٢٥- د. على الحوت : الضمان الاجتماعى ودوره الاقتصادى والإجتماعى ، دار النهضة العربية ط ٢٠٠٩ ،

- ٢٦- د. عمر عطية أبو الخير : الضمانات القانونية لحماية حقوق الإنسان حقوق لقاهاة ٢٠٠٦.
- ٢٧- د. محمد أحمد اسماعيل:
- قانون العمل - القسم الثاني - القانون النقابي - دار الثقافة العربية - ٢٠١٤ / ٢٠١٥.
- قانون العمل - الجزء الثاني - علاقات العمل الجماعية ، القاهاة طباعة ٢٠١٧ .
- ٢٨- د. محمد أحمد إسماعيل ، د. رمضان عبد الله صابر : شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ط ٢٠٠٨.
- ٢٩- د. محمد بشير الشافعي: قانون حقوق الإنسان وتطبيقاته الوطنية والدولية منشأة المعارف بالإسكندرية ط ٢٠٠٩ .
- ٣٠- د. محمد حسين منصور:
- قانون العمل- دار المطبوعات الجامعية- ١٩٩٧ .
- قانون العمل - دار الجامعة الجديدة - الاسكندرية - ٢٠٠٧ .
- ٣١- د. محمد لبيب شنب : شرح أحكام قانون العمل، مكتبة كلية الحقوق، جامعة عين شمس ، ١٩٩٤ .
- ٣٢- د. محمد هشام أبو الفتوح : الإضراب عن العمل بين التجريم و الاابااة - دراسة في قانون العقوبات المصري - دار النهضة العربية ١٩٨٩ .

٣٣- 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.

٣٤- د. مصطفى السباعي: التكافل الاجتماعي فى الإسلام، المكتب الإسلامى بيروت 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 لعمل ، دار النهضة العربية ٢٠٠٥ .

٩-د. راندة محمد صميذة: اشكاليات التنظيم التشريعي للاضراب، دراسة في قانون العمل المصري المقارن، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، عدد ملحق خاص ٩٢ ، ٢٠١٩ .

١٠-د. رءوف عباس: الحركة العمالية في مصر ١٩٥٢-١٨٩٩، مؤسسة هنداوي للنشر، الطبعة الالكترونية ٢٠٢٣ .

١١-د. رمزي علي إبراهيم سلامة: اقتصاديات التنمية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، ١٩٩١ .

١٢-د. رمضان عبدالله صابر: النقابات العمالية و ممارسة حق الإضراب - دراسة في ضوء قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ و القانون المقارن - ٢٠١٤ .

١٣-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 .

١٤- د. سامح عبدالواحد التهامي: المسؤولية المدنية عن ممارسة الاضراب في العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد ٦٩ ، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة، ٢٠١٩ .

١٥- د. سعاد شليغم: العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد العاشر، ٢٠١٧ .

١٦- د. شواخ بن محمد الاحمد: المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية ، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد ٣٥، يونيو ٢٠٢١ .

١٧- د. صلاح عثمان: التنمية الشاملة مفاهيم ونماذج، مؤسسة دار العلماء، ١٩٩٧ .

١٨- د. عادل صبري عبد الله : نحو نظام اقتصادي عالمي: دراسة في قضايا التنمية والتحرر الاقتصادي والعلاقات الدولية ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة، ١٩٨٤ .

١٩- د. عبد الرحمن تمام أبو كريشة : علم الاجتماع والتنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٣ .

٢٠- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة : الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف بالإسكندرية ط ٢٠٠٤ .

- ٢١- د. عبد المطلب عبد الحميد : التنمية المستدامة في ظل التحول
لآليات السوق الدار الجامعية للطباعة والنشر بالإسكندرية عام
٢٠٢١.
- ٢٢- د. عبد الهادي الجوهري : دراسات في التنمية الإجتماعية ، مدخل
إسلامي، الإسكندرية المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٩٩ .
- ٢٣- د. عبد الوهاب الأمين : التنمية الاقتصادية المشكلات والسياسات
المقترحة، دار حافظ للنشر الرياض، ٢٠٠٠.
- ٢٤- 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.
- ٢٥- د.عثمان محمد غنيم: التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها،
دار صفاء للنشر والتوزيع عمان، ٢٠٠٧.
- ٢٦- د. فايزة الباشا: الأمن الاجتماعي والعمولة، المركز العالمي لدراسات
وأبحاث الكتاب الأخضر، جامعة الفاتح، ٢٠٠٦.
- ٢٧- 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.
- ٢٨- د. محمد إسماعيل على إسماعيل: الآثار الاجتماعية لانعدام الأمن
الاقتصادي، مجلة التنوير المعرفي، العدد ٢، السودان، الخرطوم، ١٩٨٨.

٢٩- د. محمد أنور حامد علي : حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات صلة ، دار النهضة العربية ط ٢٠١٢ .

٣٠- د. محمد حسن دخيل: إشكالية التنمية الاقتصادية المتوازنة، دراسة مقارنة، بيروت، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩ .

٣١- د. مصطفى عبد الله الكفري: عولمة الاقتصاد و التحول إلى اقتصاد السوق في الدول العربية، بيروت لبنان ، منشورات ، اتحاد الكتاب العربي، سلسلة دراسات، ٢٠٠٨ .

٣٢- د. نادين عبدالله: المشهد النقابي ومستقبل النقابات العمالية في مصر، مجلة الديمقراطية، مجلد ١٨ ، العدد ٧١، مؤسسة الاهرام، يوليو ٢٠١٨ .

ثالثاً: 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 الإجتماعية وصلتها بالتغيير الإجتماعي 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.

رابعاً: التقارير و الاتفاقيات:

- ١-الاتحاد الدولي لعمال النقل itf : المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق والسلامة على الطرق في قطاع النقل، تقرير ٣ يونيه ٢٠٢٢.
- ٢-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.
- ٣-الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ - صدرت في الدورة الحادية عشر لمؤتمر العمل العربي - عمان - ١٩٨٣ - منظمة العمل العربية- لم تصدق عليها مصر.
- ٤-الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الامم المتحدة ١٩٤٨.

٥- تقرير الأمم المتحدة: حول التنمية البشرية لعام ١٩٩٤، ترجمة مركز الدراسات الوحدة العربية .

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

٧- رؤية مصر ٢٠٣٠ هي أجندة وطنية أُطلقت في فبراير ٢٠١٦ .

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

٩- قرار رئيس الوزراء، رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٤ .

١٠- قرار رئيس الوزراء، رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣، بإنشاء مجلس قومي للأجور.

١١- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ وهى المنشآت الحيوية والاستراتيجية .

١٢- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٧٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل ، الوقائع المصرية العدد ١٣٧ في ٢١ يونية ٢٠٠٣ .

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

١٤- مجموعة البنك الدولي: تعديل خطوط الفقر الدولي، صحيفة وقائع ،
٥ فبراير ٢٠٢٢ .

١٥- مرسوم بقانون رقم ٢٤٢ لسنة ٢٠١١ ، بشأن الحد الأقصى للدخول
وربطه بالحد الأدنى للأجور .

١٦- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء المصري:
العمل اللائق في ظل التنمية المستدامة، العدد ٢٣ ، مارس ٢٠٢٤ .

١٧- معهد السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، معهد تابع
للاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

١٨- مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية: أثر مشاركة
منظمة العمل الدولية في عملية ورقات إستراتيجية الحد من الفقر،
الدورة ٢٩٤، نوفمبر ٢٠٠٥ .

١٩- منظمة الامم المتحدة: تقرير حول التنمية المستدامة ، الهدف ٨ -
العمل اللائق ونمو الاقتصاد، وأهداف التنمية المستدامة .

٢٠- منظمة العمل الدولية : القضاء على الفقر، مكتب القاهرة، اكتوبر
٢٠٢٤ .

٢١- منظمة العمل الدولية: الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن
الحريات والحقوق النقابية، والذي عقد بمدينة الاسكندرية المصرية في
مارس ١٩٧٧ .

٢٢- منظمة العمل الدولية: العمل اللائق و اجندة العام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة.

٢٣- منظمة العمل الدولية: المفاضة الجماعية ، دليل للسياسات، تقرير صادر عن المنظمة ٢٠١٨.

٢٤- منظمة العمل الدولية: تعزيز العدالة الإجتماعية وتشجيع العمل اللائق. <https://www-ilo-org>.

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- مؤتمر العمل الدولي (٢٠١١)، الضمان الإجتماعي من أجل العدالة الإجتماعية وعولمة عادلة، جنيف - سويسرا: مكتب العمل الدولي.

٢٧- وزارة الدولة للتنمية الإدارية مقترح مدونة السلوك الوظيفي للعاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة بالمعهد القومي للإدارة (مركز الحوكمة) مدونة السلوك الوظيفي.

خامسا: المراجع باللغة الأجنبية:

١- 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- Commission mondiale sur l'environnement et le développement, Rapport de la Commission mondiale, Notre avenir à tous, Doc. Off. Sup, N 20, 1987.**
- 3- COMMITTEE ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS Thirty-fifth session Geneva, 7-20 November 2000.**
- 4- Louis Michel, European commissioner for development and humanitarian Aid, the European consensus on development, De 129, June 2006.**
- 5- United Nations: full and productive employment and decent work, Department of economic and social affairs, 2006.**
- 6- William Brown, Alex Bryson, John Forth, Competitio and the Retreat from Collective Bargaining, the evolution of the modern workplace, Witfield CUP, forthcoming, 2009.**