

نظرة الى مشروع قانون العمل الموحد الجديد

« دراسة تحليلية » (*)

« احمد نبيل الهلالى المحامى »

كان من الطبيعى ، أن يثير مشروع قانون العمل الموحد الجديد ، اهتماما كبيرا ، ونقاشا واسعا في صفوف العاملين وداخل تنظيمات الاتحاد الاشتراكي وبين رجال القانون .

ذلك لأن المشروع يتصدى لتنظيم اوضاع وحقوق وواجبات الطبقة العاملة ، احدى القوتين الأساسيتين في تحالف قوى الشعب العاملة . فضلا عن أن المشروع يعد أول محاولة شاملة لاعادة تنظيم علاقات العمل منذ بدأت مرحلة التحول الاشتراكي .

والواقع انه في أعقاب التحولات الثورية في اوضاعنا السياسية والاقتصادية والاجتماعية وفي مفاهيمنا النظرية ، لم يعد قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ صالحا ولا قادرا على تنظيم علاقات العمل في مجتمعنا الجديد .

ولذلك اضطر المشرع بعد اجراءات يوليو ١٩٦١ الى التدخل المرة تلو الأخرى لتنظيم واعادة تنظيم علاقات العمل في القطاع العام بسلسلة من القرارات الجمهورية . غير أن هذه التشريعات لم تف بالغرض المنشود من اصدارها . لأنها افترقت وضوح الرؤية بالنسبة لطبيعة علاقات العمل في ظل الملكية العامة لوسائل الإنتاج ، كما شابها الكثير من الغموض والقصور والتناقض .. مما فتح الباب على مصراعيه للخلاف في الفقه وللتضارب في أحكام القضاء .

(*) أساس هذه الدراسة المحاضرة التي ألقيت بالجمعية المصرية للاقتصاد السياسى والاحصاء والتشريع في ٢٧ مارس ١٩٦٨ ، عن مشروع قانون العمل الموحد الجديد الذى كان قد طرح للمناقشة العامة وقنن .

واليوم ، اذ تتقدم وزارة العمل — بمشروع قانون العمل الموحد الجديد ، لابد أن نسجل لها بالشكر حرصها على أن تطرح المشروع على الشعب لمناقشته وابداء الرأى فيه . . ولأول مرة فى تاريخ تشريع العمل فى بلادنا تتاح للقاعدة العمالية العريضة مناقشة قانون للعمل قبل اصداره .

ومحاضرتى الليلة حول مشروع قانون العمل الجديد ، لا تستهدف تقديم دراسة شاملة لهذا المشروع ولا تستطيع أن تستوعب عرضا تفصيليا لنصوصه ، ان كل ما سأحاول تقديمه ، هو دراسة تحليلية لأهم الاتجاهات العامة فى المشروع .

وسأحرص فى حديثى بصفة خاصة ، على إبراز سلبيات المشروع دون اغفال ايجابياته ، لأن الغرض الأساسى من طرح المشروع للمناقشة الجماهيرية هو اكتشاف ما فيه من عيوب حتى يمكن تلافيها . . وما فيه من نواقص حتى يمكن استكمالها عند اصدار القانون .

والمواقع ان مرحلة التحول الاشتراكى تستوجب تطورا عاجلا وشاملا لتشريع العمل .

— المطلوب ليس مجرد تجميع للنصوص ولا مجرد تحويل فى الالفاظ . . وانما قانون عمل من نوع جديد . . يتميز كيفيا عن كافة تشريعات العمل التى سبقته من حيث محتواه ومن حيث أسسه الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومن حيث دوره الذى يجب ان يؤديه فى المجتمع .

— ان قانون العمل الجديد يجب ان يقنن المفهوم الجديد للعمل الذى استحدثته الميثاق ويجب ان يجسد الطبيعة الجديدة لعلاقات العمل فى ظل التحول الاشتراكى ، ويجب أن يعبر عن النظرة الجديدة لحقوق العامل وواجباته ومسئوليته فى عملية الانتاج ، ويجب أن يعكس دور الطبقة العاملة القيادية فى المجتمع .

— ان قانون العمل الجديد مطالب بأن يفرض مزيدا من القيود على استغلال العمال فى القطاع الخاص وأن يكفل مزيدا من الضمانات لتحقيق التوازن العادل فى القطاع العام بين المصلحة الاجتماعية . . . (متمثلة فى مصلحة الوحدة الاقتصادية) وبين المصلحة الفردية (متمثلة فى مصلحة كل عامل على حدة) .

— وقانون العمل الجديد يجب أن يحرر امكانية العمل من القيود التي تشمل انطلاقتها ويجب أن يوفر أنسب الظروف للتطور الفعال للقطاع العام وزيادة الانتاج .

— وقانون العمل الجديد يجب أن يسهم في غرس أخلاقيات العمل الاشتراكي في نفوس العمال حتى يتأكد الموقف الثوري السليم أزاء العمل والملكية الاشتراكية .

— وقانون العمل الجديد يجب أن يوفر للعاملين أفضل ظروف عمل ممكنة اذ كما قال الرئيس جمال عبد الناصر « العمل المطلوب انساني » وبالتالي فان احاطة جميع العاملين بالجو الملائم لظروف العمل .. حتى نفسيا ليس امرا ثانويا .. وانما هو شرط اساسي للنجاح » (١)

ولذلك فان قانون العمل الجديد مطالب بتأكيد مكاسب العمال الحالية وتوفير المزيد منها . لان التحول الاشتراكي يفترض بالضرورة توسيعا مضطردا في حقوق العاملين .

واذا كان وطننا اليوم يمر بظروف استثنائية تولدت عن العدوان الاستعماري الصهيوني فان هذه الظروف يجب أن لا تنعكس على القانون الجديد بحيث تبرر حرمان العاملين من بعض مكاسبهم . وحجب المزيد من المزايا عنهم .

ذلك لان آثار العدوان أمر عارض سيزول ولا بد أن يزول .. أما قانون العمل فهو باقى لأنه يقنن للحاضر والمستقبل على حد سواء .

وهذا لا يتناقض بطبيعة الحال مع ما تستوجبه معركة ازالة آثار العدوان من تضحية كافة طبقات الشعب العامل بما فيها الطبقة العاملة . وعبر تاريخنا الثوري ضربت الطبقة العاملة المصرية على الدوام أروع الأمثلة على الفداء وانكار الذات والتضحية بالمصالح الفردية في سبيل مصلحة الوطن العليا . فكانت الطبقة العاملة المصرية بوعيتها وثورتها هي المبادرة دائما والسباقة دائما الى التضحية .. ولم تنتظر يوما أن تفرض عليها التضحية بنص تشريعي .

(١) خطاب الرئيس جمال عبد الناصر في مجلس الأمة في ١١/٢٤/١٩٦٦ .

تلك هى فى تصوورى أهم القسّمات التى يجب أن تتوفر فى قانون العمل الجديد .

فالى أى مدى استجاب المشروع الجديد لمتطلبات التطوير الثورى المنشود؟

أولا — المشروع الجديد والميثاق :

تقول المذكرة الإيضاحية للمشروع أن القانون الجديد يستهدف :

« اعتبار المبادئ التى وردت فى الميثاق مما له صلة بشئون العمل والانتاج نصوصا فى القانون يتصدر أحكامه لتكون دليلا ومرشدا فى تفسيره ويرجع إليها فى حالة عدم وجود نص يوضح الحكم الواجب التطبيق » وقد تضمن المشروع بالفعل حوالى سبعة مواد تحتوى على اقتباسات حرفية من الميثاق . وهذه المواد موزعة على أبواب وفصول المشروع المختلفة .

وجميل جدا أن يلتزم المشروع الجديد بمبادئ الميثاق ولكن الالتزام بمبادئ الميثاق لا يتحقق بمجرد ترديد عبارات الميثاق .

وكما قالت بحق إحدى توصيات المؤتمر الثالث عشر للنقابة العامة لعمال المناجم والمحاجر والبتروك والنقابة العامة لعمال الصناعات الكيماوية :

« أن المبادئ مكانها الميثاق . أما القانون فإن مهمته الأصلية هى ترجمة هذه المبادئ الى نصوص قانونية محدودة المعالم تفسر جوانب المبدأ .

ولقد اقترح البعض أن تأتى النصوص المقتبسة من الميثاق فى مقدمة القانون وفى تقديرى أن هذه الاقتباسات لا مكان لها سواء فى مقدمة القانون أو فى صلبه .

— فقانون العمل الجديد لن يستهدى طابعه الاشتراكى من مجرد نقل فقرات من الميثاق نقلا حرفيا وإنما العبرة أولا وأخيرا بمدى التزام الأحكام التى يتضمنها القانون الجديد بمبادئ الميثاق .

— وإيراد مبادئ الميثاق المتعلقة بالعمل والانتاج فى قانون العمل الجديد لا يكسب هذه المبادئ قوة قانونية الزامية لم تكن لها من قبل . . ذلك لأن الميثاق هو المصدر الأول والأعلى للتشريع بكافة درجاته بما فى ذلك الدستور .

— والواقع أن الامر يحتاج الى أكثر من اشارة في المذكرة الايضاحية للقانون الجديد الى أن الميثاق هو مصدر القانون وهو المرجع عند تفسير أحكامه .

ثانياً — اعتبار قانون العمل هو القانون العام

تشير المذكرة الايضاحية لمشروع قانون العمل الجديد الى أن من بين المبادئ التي استهدفها المشروع :

« اعتبار قانون العمل هو القانون العام في تنظيم علاقات العمل » .

ولذلك نص المشروع على إلغاء معظم القوانين والقرارات الجمهورية الخاصة بالعمل .

ولا شك أن هذا الاتجاه سليم وسديد . ففى كل الدول الاشتراكية يتحول قانون العمل الى فرع أساسى قائم بذاته من أفرع القانون ويستقل قانون العمل بتنظيم علاقات العمل .

ولكن فات المشروع أن يضمن أحكامه ما بقى صالحا من أحكام عقد العمل فى القانون المدنى وأن ينص على إلغاء مواد عقد العمل فى هذا القانون . حتى يستقل قانون العمل الجديد بتنظيم عقد العمل فعلا .

ومما يضعف اتجاه المشروع الى اعتبار قانون العمل هو القانون العام في تنظيم علاقات العمل . استثناء المشروع بعض طوائف العاملين من أحكامه وخاصة عمال المنازل الخاصة .

ان هذا الاستثناء موروث من عهد ما قبل الثورة يوم كانت الطبقات المستغلة تأبى أن يمتد التشريع الى عقر دارها ليقرر لخدم المنازل حقوقا أو ضمانات .

ومن غير المقبول أن يحرم عمال المنازل الخاصة اليوم فى ظل التحول الاشتراكى من أية حماية قانونية فى الوقت الذى يتزايد فيه الاتجاه فى الدول الاشتراكية الى حظر استخدام الخدم فى المنازل الخاصة ..

ثالثاً — قانون موحد للعاملين فى القطاع العام والقطاع الخاص :

اتجه المشروع الجديد الى تجميع القواعد التى تحكم علاقات العمل فى

القطاعين العام والخاص في تشريع واحد مع تخصيص فصل خاص للقواعد الخاصة بكل قطاع .

ولقد اثار هذا الاتجاه خلافا في الراى :

— فاعترض البعض على هذا التجميع ودعا الى وضع قانون عمل مستقل لكل من القطاعين .

— في حين اعترض البعض الآخر على المشروع لانه اقتصر على مجرد تجميع هذه القواعد في قانون واحد دون توحيدها . ويطالب هؤلاء بان يتضمن قانون العمل الجديد نظاما موحد يسرى على جميع العاملين سواء في القطاع العام او الخاص .

وفي تقديرى ان المشروع الجديد جاء موافقا في تجميع القواعد الخاصة بالعاملين في القطاعين في قانون واحد مع تخصيص فصل خاص لكل قطاع .

ذلك ان لهذا التجميع فوائد عملية ظاهرة . كما ان الدعوة الى توحيد نظام العاملين في القطاعين العام والخاص تنفقر الى الاساس العلمى لانها لا تدخل في اعتبارها الاختلاف الجذرى القائم بين علاقات الانتاج والعمل في القطاع الخاص ، في ظل الملكية الفردية لوسائل الانتاج وبين علاقات الانتاج والعمل في القطاع العام في ظل الملكية العامة لوسائل الانتاج .

ان هذا الاختلاف الجذرى ، يجعل من المستحيل وضع قواعد واحدة لتنظيم علاقات العمل في القطاعين معا .

ان الذى يؤخذ على المشروع ليس تجميعه للقواعد التى تحكم علاقات العمل في القطاعين وليس عدم تويده لهذه القواعد وانما الذى يؤخذ على المشروع هو ان القواعد الخاصة بالعاملين في القطاع العام التى اوردها لا تتميز كيفيا عن القواعد الخاصة بالعاملين في القطاع الخاص ولا تسهم في ارساء وانماء علاقات العمل الاشتراكية في القطاع العام تلك العلاقات التى يجب ان تقوم على اساس :

— حظر استغلال العمال حظرا كليا .

— توزيع العائد بين المنتجين على اساس مدى مشاركتهم الفعلية في تحقيقه .

— اشراك العاملين في ادارة الانتاج .

رابعاً — تأكيد المشروع للطبيعة التنظيمية لعلاقات العمل في القطاع العام :

خطا المشروع الجديد خطوات واسعة في اتجاه تأكيد الطبيعة اللائحية او التنظيمية لعلاقات العمل في القطاع العام .

فالمادة (٤٩) من الباب الرابع المعنونة « علاقات العمل الفردية » تنص على أن :

« تسرى أحكام هذا الباب على علاقة العمل الناشئة عن عقد العمل في منشآت القطاع الخاص والقرار الصادر بالتعيين في وظائف المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها »

والمشروع بذلك يعتبر علاقة العمل في القطاع الخاص وليدة العمل أى أنها علاقة تعاقدية في حين أنها في القطاع العام وليدة قرار التعيين أى أنها علاقة لائحية او تنظيمية .

ولذلك تعفى المادة ٥٠ من المشروع القطاع العام من الالتزام بتحرير عقود عمل كتابية اذ نصت الفقرة الثالثة من المادة سالفه الذكر على انه :

« يحل قرار التعيين الصادر من السلطات المختصة بالتعيين في وظائف المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية محل عقد العمل على أن يسلم العامل صورة من هذا القرار » .

واسترسالا في هذا الاتجاه يقصر المشروع حق الالتجاء الى التوفيق في منازعات العمل الجماعية وابرام عقود العمل المشتركة على عمال القطاع الخاص دون العام .

ولقد ساير المشروع بذلك الدعوة السائدة في الفقه التي ترى اعتبار علاقات العمل في القطاع العام علاقات تنظيمية . ولقد تردد صدق هذه الدعوة داخل الاوساط العمالية ذاتها . فالمؤتمر الثقافي الاول للاتحاد العام لعمال الجمهورية العربية المتحدة المنعقد بالاسكندرية في اكتوبر ١٩٦٥ يقول في توصياته :

« لقد اختلفت الفلسفات القديمة لتحل محلها مبادئ جديدة أساسها أن علاقة العمل علاقة تنظيمية اشتراكية ، تؤكد حماية العاملين والحفاظ على حقوقهم ، وحماية مكاسبهم باعتبارهم العنصر الأساسى في الانتاج .

ويقول البحث المقدم في المؤتمر للجنة عقد العمل الفردى ، حول مشروع قانون العمل الجديد :

« ان علاقة العمل قد خرجت من الدائرة التعاقدية التى كانت تعيش فى نطاقها فى ظل سلطات مطلقة لرب العمل لتقترب الآن بشكل حاسم من المجال التنظيمى او الوظيفى تحوطها ضمانات المساواة وتكافؤ الفرص مما غدا متعارضا مع سلطة رب العمل فى فصل العامل او اصدار قرار جائز ضده (٢)

ويمكن ان نجمل الحجج الرئيسية التى يقدمها انصار تأكيد الطبيعة التنظيمية لعلاقات العمل فى القطاع العام فى الآتى :

(ا) ان الطبيعة التعاقدية تتناقض مع التحول الاشتراكى لان فكرة العلاقة التعاقدية تصطدم مع وجوب ترجيح المصلحة العامة على المصالح الفردية .

(ب) ان الطبيعة التعاقدية تضر بقضية الانتاج لان مصلحة الانتاج فى ظل التحول الاشتراكى تستوجب اعتبار علاقات العمل علاقات لاثنية يجوز تعديلها فى اى وقت الأمر الذى يتعذر اجراءه فى ظل علاقات العمل التعاقدية لان المراكز التعاقدية لا يمكن تعديلها بالمرونة الكافية لان ذلك يصطدم بالحقوق المكتسبة للعاملين .

(ج) ان الطبيعة التعاقدية لا توفر للعاملين القدر الضرورى من الضمانات والحماية ضد الفصل والتعسف .

ولا اريد فى هذا المقام ان ادخل فى جدل فقهي مع الداعين الى الطبيعة التنظيمية لعلاقات العمل . وانما سأكتفى بمناقشة ما يقدمونه من حجج تدعيها لوجهة نظرهم .

اولا — ليس صحيحا ما يقال من ان التحول الاشتراكى يستوجب سقوط الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل :

ولعل ابلغ دليل على ذلك ان كل البلدان الاشتراكية باستثناء يوغوسلافيا — تعتبر علاقات العمل علاقات تعاقدية . ولا تأخذ يوغوسلافيا بفكرة العلاقة التعاقدية لأن الادارة هناك — طبقا لنظام الادارة الذاتية — لا تعتبر طرفا متميزا عن العمال .

ويقول الاستاذ ايفانوف المدرس بمعهد الدولة والقانون التابع لأكاديمية العلوم السوفيتية فى موسكو « ان حرية العمل تعتبر من المبادئ الأساسية فى قانون العمل السوفيتى » (٣)

(٢) كتاب المؤتمر الثغافى الاول للاتحاد العام لعمال الجمهورية العربية المتحدة ص ٦١ .
(٣) مقال الاستاذ S. A. Ivanov المجلة الدولية للقانون المعاصر Revue Internationale de Droit Comparé عدد يناير — مارس ١٩٦٦ ص ١٥٤ .

ويشير الأستاذ Szubert المدرس بكلية الحقوق بجامعة لودز ببولندا بدوره الى أن علاقات العمل في بولندا ذات طابع تعاقدى . ويقول :

« ان لعلاقات العمل في بولندا طابع تعاقدى . ان العقد الذى يعقد بالإرادة الحرة للطرفين (والذى لا يمكن تعديله الا باتفاق الإرادتين) هو المصدر الرئيسى الذى تتبع منه علاقات العمل في بولندا ويؤكد الأستاذ Szubert أن عقد العمل لا يفقد أهميته في بولندا بمرور الزمن وانما على العكس يتسع مجال سريانه لأن أغلبية الموظفين الحكوميين أصبحوا يلحقون بالعمل بموجب عقود وليس بموجب قرارات تعيين (٤) .

ويقول الأستاذ Jan Kovarik في مقال حول قانون العمل الجديد في تشكوسلوفاكيا ان علاقات العمل في تشكوسلوفاكيا تتولد عن عقد العمل حتى بالنسبة للعاملين في الدولة (٥) .

والواقع أنه من الخطأ الاعتقاد بأن الطابع التعاقدى لعلاقات العمل وحرية عقد العمل من لزوميات وخصوصيات النظام الرأسمالى .

ذلك لأن حرية عقد العمل في ظل النظام الرأسمالى حرية وهمية وزائفة وشكلية ففى ظل تفشى البطالة وتحول العمل الى سلعة تباع وتشترى وانعدام التكافؤ الاقتصادى بين طرفى العقد تصبح حرية عقد العمل خدعة كبرى .

وفى ظل المجتمع الاشتراكى وحده تصبح حرية عقد العمل حرية حقيقية ومصونة .

ثانيا - ليس صحيحا ما يقال من أن مصلحة الإنتاج في ظل التحول الاشتراكى تستوجب اعتبار علاقات العمل علاقات لانحية :

(١) ان بلدانا اشتراكية عديدة نجحت في بناء اقتصادها الاشتراكى وفي تطوير انتاجها دون أن تتخلى عن الطابع التعاقدى لعلاقات العمل . ولم تقف الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل يوما في هذه البلدان عقبة في طريق تطوير الانتاج .

(ب) ان الفكرة القائلة بان مصلحة الانتاج في مرحلة التحول الاشتراكى تتطلب اطلاق يد ادارة القطاع العام في تغيير المراكز القانونية في المجتمعات

(٤) مقال الأستاذ Wacław Szubert المرجع السابق ص ١٠٩
(٥) مقال الأستاذ Jan Kovarik حول قانون العمل الجديد في جمهورية تشكوسلوفاكيا مجلة القانون المعاصر Revue de Droit contemporain العدد الاول ١٩٦٦ ص ١١٢ .

الراسمالية بالغاء حقوق العاملين المكتسبة وبإهدار مراكزهم التعاقدية .
هذه الفكرة لا تقوم على أساس .

وعلى العكس فان الدول الاشتراكية تحرص دائما على احترام هذه
الحقوق والمراكز الى أبعد الحدود .

فالتشريع البولندي مثلا ، يأخذ بمبدأ استمرارية الخدمة *Principe de la continuités des services* وبموجب هذا المبدأ تعتبر خدمة العامل متصلة مهما تغيرت المنشأة التي يعمل فيها . وعندما ينتقل العامل من منشأة الى أخرى فإنه يحتفظ بها اكتسبه من حقوق في المنشأة السابقة بل وحقوقه المحتملة أيضا *espérances*

ومن ذلك كله يتضح خطأ ما ورد في المذكرة الإيضاحية للمشروع من أن القانون الجديد يستهدف الى « تحقيق أكبر قدر من المساواة بين العمال دون الاعتداء بما قد تكون بعض الفئات قد حصلت عليه من ميزات جعلتهم في وضع أفضل من غيرهم » .

صحيح أنه في مرحلة الانتقال التي نجتازها اليوم . . وكنتيجة لتأميم بعض المشروعات والمنشآت الخاصة وادماجها في شركات القطاع العام تفشت ظاهرة التفاوت في مزايا وحقوق العاملين داخل القطاع العام بل وداخل الوحدة الاقتصادية الواحدة نتيجة الميزات التي كان يتمتع بها العاملون في بعض منشآت القطاع الخاص دون الأخرى .

وصحيح أيضا أن العدالة الاشتراكية تستوجب تحقيق المساواة بين العاملين وخاصة داخل الوحدة الاقتصادية الواحدة ولكن السبيل الى تحقيق هذه المساواة والى ازالة هذا التناقض المؤقت بين أوضاع العاملين لا يكون بالغاء الحقوق المكتسبة تحت شعار المساواة .

ان الحل السليم لهذا التناقض يمكن أن يتحقق على الاسس الآتية :

١ — ان العدالة الاشتراكية لا يمكن أن ترتضى حرمان صغار العاملين من امتيازات ظلوا يتمتعون بها فترات طويلة ورتبوا حياتهم على اقتضاءها . ومن غير المقبول أن يحرم القطاع العام هؤلاء العاملين من حقوق تقررت لهم في ظل القطاع الخاص . أما امتيازات كبار العاملين فيمكن للمشرع أن يحد منها بنص تشريعى تطبيقا لمبدأ اذابة الفوارق بين الطبقات .

٢ — ان العدالة الاشتراكية تستوجب تذويب التفاوت في المعاملة بين الفئات المختلفة من العاملين في القطاع العام وبأسلوب تدريجى ويمكن أن يتم ذلك بالغاء هذه المزايا مع تقويمها وإضافة قيمتها الى مرتبات العاملين على أن يتم استهلاكها تدريجيا بتجميد العلاوات بالنسبة لهؤلاء العاملين لفترة من الوقت من جهة وبتوسيع المزايا التي يتمتع بها سائر العاملين تدريجيا من جهة أخرى .

ثالثاً — ليس صحيحاً ما يقال من أن الطبيعة التنظيمية لعلاقات العمل توفر قدراً أكبر من الحماية والحصانة للعاملين :

١ — فحماية العاملين من الفصل يمكن توفيرها — وبغفس القدر — في ظل العلاقة التعاقدية أيضاً إذ لا تلازم على الإطلاق بين الطابع التعاقدى لعقد العمل وبين إطلاق يد صاحب العمل في فصل العمال — أن بعض الدول الرأسمالية ذاتها تعترف للعامل بحقه في طلب الغاء فصله والعودة الى عمله اذا فصل خلافاً لأحكام القانون (٦) .

ويؤكد ذلك أيضاً أن المشروع الجديد نفسه قد وجد الضمانات ضد الفصل بالنسبة للعاملين في القطاع العام والخاص رغم أنه أبقي على الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

٢ — ان الأخذ بفكرة العلاقة التعاقدية لا تعنى أبداً إطلاق يد صاحب العمل أو المنشأة في املاء الشروط على العامل . . ولا تحرم أبداً الدولة من التدخل عن طريق التشريع لتنظيم عقد العمل . كما لا تحرم القضاء من التدخل لتعديل شروط التعاقد . ذلك لان عصر مبدأ سلطان الإدارة قد ولى منذ زمن بعيد حتى في بعض الدول الرأسمالية .

وإذا كان ظهور المذاهب الفردية في القرن الثامن عشر قد أرسى مبدأ سلطان الإرادة وجعل منه أصلاً هاماً من أصول التقنين المدني ، فقد أخذت نظرية الالتزام تتباعد أكثر فأكثر عن الاتجاه الفردى وتجه أكثر فأكثر نحو وجهة اجتماعية بفضل التطورات الاجتماعية والسياسية الحديثة وظهور الاشتراكية وبعد أن كان سلطان الإرادة هو أساس القوة الملزمة للعقد أصبح الأساس هو ضرورات الحياة في المجتمع ولذلك فحتى الاتجاهات الحديثة في الفقه الرأسمالى أصبحت تسلم بحق المشرع وحق القضاء في التدخل في مجال العقود .

٣ — ان الأخذ بفكرة العلاقة التنظيمية في المرحلة الانتقالية الراهنة قد تنطوى على مخاطر بالنسبة للعاملين وليس على ضمانات إذ في الوقت الذى لم يخلص فيه القطاع العام بعد من داء البيروقراطية ، قد تجد القيادات البيروقراطية داخل القطاع العام في الطابع اللائعى بعلاقات العمل مجالاً واسعاً لاهدار حقوق العاملين واضطهادهم .

(٦) القانون الصادر في ١٠/٨/١٩٥١ في جمهورية ألمانيا الاتحادية .

رابعا — ليس صحيحا ما يقال من أن التدخل المتزايد من المشرع في مجال علاقات العمل يضيف على هذه العلاقات طابعا لائحيا :

ذلك لأن تدخل المشرع لتقييد حرية الإرادة في التعاقد ، مهما بلغ مداه ، لا يلغى هذه الإرادة ولا يسقط عن العلاقة طابعها التعاقدى .

وشأن عقد العمل في ذلك شأن سائر العقود الأخرى التى يتدخل المشرع لتنظيمها وعلى سبيل المثال فرغم أن المشرع قد قيد إرادة المؤجر في إنهاء عقود الإيجار وفي طرد أو اخلاء المستأجر وفي تحديد الأجرة المستحقة على العين المؤجرة .. فإن كل هذه القيود المتزايدة لم تلغ الطبيعة التعاقدية للعلاقة القائمة بين المؤجر والمستأجر .

لكل ما تقدم أرى أن قانون العمل الجديد يجب أن يؤكد الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل في القطاعين العام والخاص على السواء ويجب أن ينبذ نهائيا فكرة العلاقة التنظيمية أو اللائحية ، تمشيا مع المفاهيم الاشتراكية الصحيحة وحرصا على صالح الإنتاج وحماية لحقوق العاملين .

خامسا — محابة المشروع للفئات العليا للعاملين :

في الوقت الذى تدعو فيه المذكرة الإيضاحية للمشروع الى تحقيق أكبر قدر من المساواة بين العاملين في القطاع العام حتى لو استوجب ذلك اهدار الحقوق والمزايا التى اكتسبها بعض فئات العاملين قبل التأميم نجد المشروع يسود أحكامه اتجاهها معيبا يستهدف محابة الفئات العليا من العاملين .

ومن أبرز الأمثلة على تلك المحابة ما يأتى :

١ — تنص المادة ٧٣ من المشروع على أنه :

« يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين عدا أعضاء مجلس الإدارة والعاملين الشاغلين لوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها » .

ومعنى ذلك أن المشروع يعفى بعض كبار العاملين من الخضوع للرقابة على أعمالهم وكأنهم منزهون عن الإهمال أو التقصير أو الانحراف ؟

٢ — تنص المادة ١٠٥ من المشروع على أنه :

« تكون الإجازة لمدة شهر في السنة لمن تجاوز سنه الخمسين أو لشاغلي الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها .

ومن الطبيعي أن تزيد الاجازة السنوية كلما زادت سن العامل أو مدة خدمته ولكن من غير المقبول — في ظل التحول الاشتراكي — أن يكون معيار التمايز بين العاملين في مقدار الاجازة السنوية هو الفئة المالية التي يشغلونها

٣ — يضمن المشروع في مجال التأديب . . على كبار العاملين ضمانات لا يتمتع بها صغار العاملين . . سواء من حيث تحديد الجهة التي تختص بتوقيع الجزاء . . أم الجهة التي تختص بالنظر في تظلم العامل من الجزاء أم الجهة التي تختص بالفصل في الطعن في الجزاء .

فالمادة ١٢٦ — ثانيا من المشروع تنص على أنه بالنسبة لجزاءات الانذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل أو تأجيل موعد العلاوة أو الحرمان منها في القطاع العام : يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعها على شاغلي الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها بشرط أن يصدق على قراره رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص في حين يستقل رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه بتوقيع هذه الجزاءات على الفئات الأدنى للعاملين .

وتنص المادة ١٢٦ — ثانيا من المشروع أيضا على أن التظلم من هذه الجزاءات يكون للجهة التي قامت بالتصديق عليها بالنسبة ل شاغلي الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها ، في حين أن التظلم يكون الى نفس رئيس مجلس الادارة الذي وقع الجزاء أو الى جهة التظلم التي يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء بالنسبة للفئات الأدنى من العاملين .

وتنص المادة ١٢٦ — ثالثا من المشروع على أن يكون الطعن في جزاء الحرمان من الترقية وخفض المرتب وخفض الفئة ، وخفض الفئة والمرتب معا أمام المحكمة الابتدائية بالنسبة ل شاغلي الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها — أما الفئات الأدنى من العاملين فيحررها المشروع من حق الطعن أمام جهة قضائية محايدة ويعقد الاختصاص بالنظر في طعونهم الى اللجنة الثلاثية المنصوص عليها في المادة ١٣٧ والتي تشكل من مدير مديرية العمل أو من ينوبه وممثل المنشأة وممثل العاملين .

٤ — أبقى المشروع على التفاوت الهائل في المرتبات بين العاملين — فطبقا لجدول المرتبات الملحق بالمشروع يبلغ الحد الأدنى للمرتبات ٦٠ جنيه سنويا في حين يصل الحد الأقصى للمرتبات الى ٢٠٠٠ جنيه سنويا بخلاف البدلات المختلفة ، والابقاء على هذا التفاوت يتنافى مع ما يوحىه الميثاق من ضرورة تذويب الفوارق بين الطبقات .

سادسا — موقف المشروع من عقود العمل المشتركة :

تنص المادة ٢٦٣ من المشروع على ان ابرام عقود العمل المشتركة قاصر

على القطاع الخاص . والمشروع بذلك يتجاهل الدور الهام الذى يجب أن تلعبه عقود العمل الجماعية فى ظل مرحلة التحول الاشتراكى .

ان هذه العقود تشكل قاعدة هامة للعمل السياسى والايدولوجى والاقتصادى والثقافى فى وحدات الانتاج وهى بتحديد حقوق والتزامات الادارة والعاملين على نحو يرتضيه الطرفان ، تضمن تطوير الانتاج بما يكفل تنفيذ خطة الدولة الانتاجية وتحسين ظروف عمل واحوال معيشة العاملين .

وهى تعتبر مصدرا هاما من مصادر قانون العمل الاشتراكى وعن طريقها تسهم نقابات العمال فى البلدان الاشتراكية فى وضع تشريعات العمل . اذ كثيرا ما تبادر اتفاقات العمل الجماعية الى تقرير مبادئ وحلول عملية جديدة يتدخل المشرع فيما بعد لتقنينها .

واخيرا فان هذه العقود تعتبر وسيلة من وسائل التوصل الى حلول سليمة لما قد يثور فى مجال علاقات العمل من تناقضات ثانوية بين العمال والادارة

وغنى عن القول ان عقد العمل الجماعى فى ظل التحول الاشتراكى وخاصة فى القطاع العام يختلف عن عقد العمل المشترك فى النظام الرأسمالى سواء من حيث اساليب المفاوضة الجماعية ام من حيث مهام العقد .

ففى حين نجد فى النظام الرأسمالى ان الاضراب بالنسبة للعمال ، والتوقف عن العمل بالنسبة لاصحاب الاعمال هما السلاحان الرئيسيان فى المفاوضة الجماعية فان المفاوضة الجماعية تتم فى مرحلة التحول الاشتراكى فى القطاع العام من خلال المناقشات الاخوية الواعية بين العمال والادارة .

وفى حين تقتصر مهمة عقد العمل المشترك فى النظام الرأسمالى على « تنظيم شروط العمل » — وهى بالتحديد المهمة الوحيدة التى نصت عليها المادة ٢٦٣ من المشروع — فان لهذا العقد فى ظل التحول الاشتراكى مهام اكبر وأخطر من بينها : زيادة انتاجية العمل وضمان تحقيق المنشأة لاهدافها الانتاجية وتنفيذ الجزء المخصص لها فى الخطة الانتاجية العامة للدولة .

— تطوير المناقشة الاشتراكية واساليب العمل الجماعى .

— تطوير اساليب الانتاج .

— تدعيم الانضباط الاشتراكى فى العمل .

ولقد أغفل المشروع تماما الاشارة الى أى من هذه المهام .

سابعاً — معالجة المشروع لمنازعات العمل الجماعية :

استحدث المشروع نظاماً جديداً لحل منازعات العمل الجماعية هو نظام « التوفيق » وقصر المشروع هذا النظام على القطاع الخاص رغم أن التحول الاشتراكي لا يمكن أن يلغى بجرة قلم منازعات العمل الجماعية داخل القطاع العام فهناك عدة عوامل ستظل لفترة طويلة تولد هذه المنازعات ومن بين هذه العوامل :

- التصرفات البروقراطية لبعض قيادات القطاع العام .
- استهترار بعض أصحاب الأعمال السابقين في المراكز القيادية داخل القطاع العام بعد التأميم .
- عدم اكتمال الوعي الاشتراكي لدى جموع العاملين .
- لجوء بعض القيادات النقابية الانتهازية أو غير الواعية الى أسلوب المزايدات .
- الخطأ أو الاختلاف على تفسير وتأويل القانون بين العمال والادارة .
- افراط الادارة في تغليب الصالح العام على الصالح الخاص أو مغالاة العمال في المطالب الخاصة .

خلاصة القول ان المنازعات الجماعية تظل باقية في مرحلة التحول الاشتراكي وان اختلفت كما وكيفاً عنها في ظل النظام الرأسمالي .

ولذلك فان التشريعات العمالية في الدول الاشتراكية لا تتجاهل هذه المنازعات وانما تحاول التوصل الى أشكال واساليب جديدة لحلها تتناسب مع طبيعتها . وتحرص هذه التشريعات على اشراك العاملين أنفسهم في حلها كما هو الحال مثلاً في ألمانيا الديمقراطية حيث يعهد بالفصل في المنازعات الى لجان منتخبة من العاملين والمديرين انتخاباً سرياً ومباشراً .

ومهمة هذه اللجان هي تقصي أسباب الخلاف وتربية طرفي النزاع بروح الالتزام الإرادي والاختياري الواعي بالسلوك الاشتراكي بأحكام القانون الاشتراكي .

وقرارات هذه اللجان، تقبل الطعن أمام القضاء .

والواقع أن منازعات العمل الجماعية والفردية مجال خصب لممارسة شكل أو آخر من أشكال القضاء الشعبي .

وقد انطوى نظام التوفيق الوارد في المشروع على عيوب عديدة من أهمها .

- ١ — جعل الالتجاء الى التوفيق وجوبيا لا اختاريا. (م ٢٨٢) .
- ٢ — اشتراط تقديم طلب التوفيق من رئيس النقابة العامة بعد موافقة مجلس الادارة اذا كان العاملون اصحاب النزاع أعضاء في النقابة (م ٢٨٣) ان التجربة أو التطبيق قد كشفت عن أنه كثيرا ما تختلف وجهة نظر العاملين مع وجهة نظر مجلس ادارة النقابة حول رفع النزاع . وفى تقديرى أن الكلمة الأخيرة فى تحريك النزاع يجب أن تبقى للاصيل (أى العاملين لا للنائب (أى النقابة) حتى لا تصبح النقابة شكل من أشكال الوصاية على العاملين .
- ٣ — تغليب العنصر الادارى فى تشكيل لجنة التوفيق (م ٢٨٥) فأغلبية أعضاء اللجنة من الاداريين ورئاسة اللجنة معقودة للمحافظ أو من ينوبه (وهو عادة من رجال الأمن) ورغم أن اللجنة تضم عنصر قضائى وحيد فلم يسند اليه المشروع رئاسة اللجنة ويعتبر القاضى من الأعضاء الثانويين اذ يجوز انعقاد اللجنة فى غيبته بعد اخطاره بالحضور فى حين أن انعقاد اللجنة لا يكون صحيحا اذا تغيب المحافظ أو مدير مديرية العمل (م ٢٨٨) وأغفل المشروع تمثيل الاتحاد الاشتراكى فى لجنة التوفيق رغم أهمية الدور الذى يمكن أن يلعبه فى معالجة المنازعات الجماعية .
- ٤ — اهدار حق الدفاع بالنص على عدم جواز حضور محام مع أى من الطرفين امام اللجنة (م ٢٨٩) .
- ٥ — منع الطعن فى قرارات اللجنة (م ٢٩٠) فى الوقت الذى يجيز المشروع لوزير العدل سلطة عدم اعتماد القرار كله أو بعضه .
- ثامنا — تأديب العاملين فى المشروع :**
- ان بناء الاشتراكية واقامة الاقتصاد الاشتراكى يستوجب أكبر قدر من الانضباط فى العمل . ولذلك فان الالتزام الصارم باحترام نظام العمل هو مبدا أساسى من مبادئ قانون العمل الاشتراكى .
- غير أن مفهوم الانضباط الاشتراكى فى العمل يختلف جذريا عن مفهوم الانضباط الرأسمالى أنه انضباط واعى وارادى يقوم على أساس الاحترام المتبادل بين العمال والادارة . وتأديب العاملين الذين يخرقون هذا الانضباط فى المجتمع الاشتراكى لا يستهدف قهر العمال أو الانتقام منهم ، انه اجراء تربوى فى المقام الأول .
- وعلى ضوء هذا المفهوم عن التأديب يمكن القول بأن نظام تأديب العاملين فى المشروع يؤخذ عليه ما يأتى :

١ — أن المشروع يطلق يد المنشأة في الانفراد بوضع لائحة الجزاءات في حين كان يتعين على المشروع أن ينص على وجوب اشراك العاملين من خلال تنظيماتهم النقابية ومن خلال القيادة السياسية في الوحدة الانتاجية في وضع هذه اللائحة . . . ان لائحة الجزاءات التي وضعتها مؤسسة الغزل والنسيج في أكتوبر ١٩٦٥ بما انطوت عليه من عيوب نموذج حتى لما قد يسفر عنه انفراد الادارة وحدها بوضع لائحة الجزاءات .

٢ — أن المشروع يعقد الاختصاص بالفصل في تظاهرات صغار العاملين من بعض الجزاءات لذات الجهة التي وقعت الجراء .

٣ — أن المشروع يقفل باب الطعن في جزاءات الانذار والخصم من المرتب والوقف عن العمل وتأجيل العلوة أو الحرمان منها . وهو بذلك يهدر حق العاملين في اللجوء الى القضاء للطعن في هذه الجزاءات .

٤ — أن المشروع يغفل النص على جزاءات تربوية تكفل ممارسة النقد والنقد الذاتي في مجال علاقات العمل مثل الاعتذار العلني للطرفه المضور او اللوم العلني كما يغفل ايراد الحوافز المعنوية كالشكر وشهادات الشرف والأوسمة ولقب بطل العمل الاشتراكي .

٥ — أن المشروع يتضمن بعض الجزاءات القياسية مثل تخفيض الأجر او الفئة دون تحديد الحد الأقصى لهذا التخفيض ومثل جزاء تخفيض الأجر

والفئة معا مما يعتبر خرقا لمبدأ عدم جواز تعدد الجزاءات عن الفعل الواحد .

٦ — أن المشروع وحد الجزاءات في كل من القطاعين العام والخاص .

تاسعا — الضمانات ضد الفصل :

استحدث المشروع بعض الضمانات الهامة ضد الفصل من العمل ومن أهم هذه الضمانات :

١ — إلغاء المادة ٧٢ من قانون العمل الحالي التي تجيز لصاحب العمل إلغاء العقد بعد اعلان العامل كتابة اذا كان العقد غير محدد المدة .

٢ — وجوب عرض جميع حالات الفصل وانهاء الخدمة قبل وقوعها على اللجنة الثلاثية (م ١٧٣) في حين أن التشريع الحالي يقضى بعرض حالات الفصل التأديبي وحدها على هذه اللجنة .

٣ — انتزاع سلطة الفصل نهائيا من يد صاحب العمل او المنشأة في القطاع الخاص والعام واسناد هذه السلطة الى اللجنة الثلاثية فالمحكمة الابتدائية .

٤ — توفير مشاق الالتجاء الى المحكمة التأديبية على العاملين فى القطاع العام .

٥ — جواز تحصيل أجر العامل بطريق الحجز الإدارى مما يوفر له الحماية ضد الاشكالات فى التنفيذ ودعاوى الاسترداد الكيدية .

غير أن للمشروع بعض العيوب التى يمكن ايجازها فى الآتى :

١ — افتقار اللجنة الثلاثية الى العنصر القانونى والعنصر السياسى .

٢ — النص على أن سماع أقوال العاملين أمام اللجنة جوازى مما يفتح الباب أمام فصل العامل بعد فحص موضوعه فى غيبته ودون أن يتمكن من ابداء دفاعه مما يتنافى مع العدالة الاشتراكية خاصة وأن القانون يجيز عقد اللجنة فى غيبة ممثل النقابة اذا أخطر ولم يحضر .

٣ — يجيز المشروع اللجنة الثلاثية الاطلاع على المستندات والبيانات اللازمة ولا تشير الى حق اللجنة فى الاستماع الى شهادة الشهود وأجراء التحقيق رغم أن وسيلة الاثبات الرئيسية للعمال هى غالبا شهادة الشهود .

٤ — يقضى المشروع ببدء ميعاد الطعن فى قرار اللجنة الثلاثية من يوم صدوره مما قد يحرم العامل من حقه فى الطعن اذ أن المشروع لا ينص على وجوب اخطار العامل أصلا بانعقاد اللجنة كما أن دعوته أمامها جوازى للجنة .

٥ — لم يلغ المشروع فى المادة ١٣٦ الفقرة السابعة التى تجيز فصل العامل اذا لم يتم بتأدية التزاماته الجوهرية رغم ما أثاره هذا النص المطاط فى التطبيق من مشكلات .

٦ — تمادى المشروع فى تدليل العمال الذين ينقطعون عن العمل بدون سبب مشروع فسمح لهم بالغيب بدون سبب مشروع ٢٠ يوم فى السنة أو عشرة أيام متوالية رغم ما ينطوى عليه هذا الغياب من ضرر مباشر يلحق بالانتاج .

٧ — تجيز المادة ١٣٦/٤ فصل العامل اذا ارتكب خطأ ينشأ عنه خسارة مادية جسيمة للمنشأة بشرط أن تبلغ المنشأة الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمها بوقوعه .

والواقع أنه لا يكفى مجرد تبليغ الجهات المختصة بالحادث بل يجب أن يسفر التحقيق الذى تجريه هذه الجهات فى البلاغ عن مسئولية العامل . اذ العملية ليست مجرد ابلاغ شكلى .

٨ — تنص المادة ٦٢/ء على أن يشترط فيمن يعين عاملا بمنشآت القطاع العام ألا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي وذلك ما لم يمتضى على صدوره أربعة أعوام على الأقل .

أن هذا الشرط مجحف للغاية بالعاملين وهو حكم بالبطالة لمدة أربعة أعوام على العامل الذى يفصل من عمله فصلا تأديبيا وهو قيد على حرية العمل التى ينص عليها الدستور .

عاشرا — المشروع وديمقراطية الانتاج فى القطاع العام :

أن الطبيعة الاجتماعية للملكية العامة لوسائل الانتاج تتطلب اقامة وتطوير اشكال اجتماعية من الادارة عن طريق المساهمة المباشرة والفعالة للعمال فى توجيه نشاط المنشأة وبعبارة أخرى تستوجب الملكية العامة لوسائل الانتاج تطوير وتدعيم ديمقراطية الانتاج .

غير أن المشروع بدلا من أن يعمق وأن يطور ديمقراطية الانتاج اتجه الى تأكيد سلطة رئيس مجلس الادارة وتوسيع نطاقها . فعلى سبيل المثال :

— يخول المشروع رئيس مجلس الادارة سلطة الاعتراض على قرارات لجنة شئون العاملين (م ٧١) .

— يعطى المشروع رئيس مجلس الادارة سلطة منح المكافآت التشجيعية .

— يسند المشروع الى رئيس مجلس الادارة سلطة توقيع العديد من الجزاءات والبت فى التظلم من بعض الجزاءات .

— ينص المشروع على حق رئيس مجلس الادارة فى وقف العامل احتياطيا لمدة ثلاث شهور .

أن هذا الاتجاه فى المشروع هو وليد منهج حل المشاكل بالقرارات الادارية وهو يتنافى مع ما يقضى به الميثاق من أن :

« جماعية القيادة أمر لابد من ضمانه فى مرحلة الانطلاق الثورى .. أن جماعية القيادة ليست عاصبا من جموع الفرد فحسب وإنما هى تأكيد للديمقراطية على أعلى المستويات » .

ويقلص هذا الاتجاه سلطات مجلس الادارة مما يهدر فى الواقع مكسب أساسى من مكاسب العاملين وهو تمثيلهم فى مجالس الادارة .

والواقع أن تركيز السلطة فى يد رئيس مجلس الادارة لا يمكن تبريره

بأنه يسهل القضاء على الروتين والبيروقراطية لأن القضاء عليهما يكون بتأكيد وتوسيع ديمقراطية الانتاج لا بتأكيد سلطة الفرد .

حادى عشر — موقف المشروع من التنظيم النقابى :

يؤخذ على المشروع فى مجال التنظيم النقابى بوجه خاص ما يأتى :

١ — أنه اغفل النص على المهام الأساسية للنقابات العمالية فى مرحلة التحول الاشتراكى. فكل ما تشير اليه المادة ٢٢٨ من مهام هى رفع الكفاية الفكرية والفنية والانتاجية للعمال وصيانة حقوق العمال ومصالحهم ورفع مستواهم المادى والثقافى والاجتماعى وتنص المادة ٢٥٣ على أن مهمة اتحاد عام نقابات العمال هى رعاية المصالح المشتركة للنقابات وتوجيهها توجيهها موحدا لزيادة الانتاج والمساهمة فى انجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

ويغفل المشروع بذلك المسئوليات الأخرى التى تقع على كاهل النقابات. والاتحاد العام مثل المشاركة فى وضع وتنفيذ خطة التنمية .

٢ — حرص المشروع على أن ينص على قواعد تفصيلية تحكم التنظيم النقابى والمفروض أن يكتفى قانون العمل بالنص على المبادئ العامة للتنظيم النقابى ويترك وضع التفاصيل للاتحاد العام للعمال .

٣ — فرض المشروع وصاية إدارية صارمة على التنظيم النقابى ومن نماذج هذه الوصاية :

— قيام وزير العمل بتحديد مجموعات المهن والصناعات التى يحق للعاملين بها أن يكونوا فيما بينهم نقابة عامة (م ٢٢٩) .

— وجوب اعتماد الجهة الإدارية للوائح صناديق الادخار والاعانة التى تنشئها النقابات (م ٢٣١) .

— قيام وزير العمل باصدار لائحة نموذجية بالنظام الاساسى للنقابات العامة (م ٢٣٤) .

— وزير العمل هو الذى يحدد النسب والشروط والأوضاع التى تحكم توزيع الايراد السنوى للنقابة العامة (م ٢٣٥) .

— حق الجهة الإدارية فى الاعتراض على اجراءات تكوين التشكيلات النقابية (م ٢٣٧) .

— وزير العمل هو الذى يحدد شروط العضوية فى مجالس ادارة التشكيلات النقابية (م ٢٤١) .

- وزير العمل هو الذى يوافق على توظيف أموال النقابة فى أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء عقارات أو أورا ق مالية (م ٢٤٥) .
- وزير العمل هو الذى يبين الشروط والأوضاع التى تحكم سجلات ودفاتر النقابة (م ٢٤٦) .
- وجوب اخطار الجهة الادارية المختصة بمكان وموعد اجتماع الجمعية العمومية (م ٢٤٧) .
- وزير العمل هو الذى يضع شروط وأوضاع التفرغ النقابى (م ٢٥٢) .
- وزير العمل هو الذى يحدد الشروط والأوضاع التى تحكم تمثيل النقابات العامة فى الجمعية العمومية للاتحاد العام (م ٢٥٣) .
- وزير العمل هو الذى يحدد شروط وأوضاع تشكيل وتنظيم الاتحاد المحلى للعمال (م ٢٥٤) .
- ٤— أغفل المشروع النص على دور الاتحاد العام والنقابات فى مجال التفتيش العمالى ورقابة تنفيذ قانون العمل .

ثانى عشر — المشروع وحقوق المرأة العاملة :

لم تحظ المرأة العاملة بالقدر الواجب من الاهتمام فى المشروع الجديد .

١ — فالمادة ١٧٥ التى استحدثها المشروع تنص على أنه :

« مع مراعاة أحكام المادة ١٦٢ يجوز باتفاق بين العاملة والمنشأة أن تستغل العاملة نصف الوقت المقرر قانوناً بنصف أجر » .

وهذه المادة أثارت عدة مخاوف وانتقادات :

— فالقاعدة العريضة من العلامات لن تستفيد من هذه المادة المستحدثة لأن الظروف الاقتصادية لغالبية العلامات لن تمكنهن من التضحية بنصف أجورهن .

— وهذه المادة تلقى الظلال على مبدأ مساواة المرأة بالرجل فى مجال العمل وقد تفتح الباب أمام التحايل على هذا المبدأ .

— والواقع أن حل التناقض القائم بين حق المرأة فى العمل فى ظل التحول الاشتراكى ومسؤولياتها كأم وزوجة لا يكون بتشغيلها نصف الوقت وإنما بنشر دور الحضانة فى الأحياء والوحدات الانتاجية .

٢ — انتقص المشروع في المادة الثامنة من قانون الاصدار من حتى المرأة العاملة الحالي في اجازة الوضع فبعد أن كانت تتمتع بأجازة قدرها خمسون يوما مهما تعددت حالات الوضع ، لينص المشروع — مجاريا في ذلك لائحة العاملين ٦٦/٣٣٠٩ — على تخفيض الاجازة الى شهر وذلك لثلاث مرات فقط طوال مدة خدمة العاملة وبشرط أن تكون مدة اشتراكها في التأمين لا تقل عن ستة أشهر متصلة في كل مرة .

ومع التسليم الكامل بالاعتبارات التي توجب تحديد النسل فان هذا التحديد لا يمكن أن يتحقق على حساب صحة العاملات .. ولا يمكن أن يفرض بالقرارات الادارية وانما السبيل اليه هو التوعية والاقتناع .

٣ — وأخيرا فانه حتى مدة الشهر ليست كافية على الاطلاق ولا تتناسب مع أجازات الوضع المقررة في تشريعات البلدان الاشتراكية الأخرى .

ثالث عشر — المشروع ودور الاتحاد الاشتراكي في الوحدات الانتاجية :

تنص المادة التاسعة من قانون الاتحاد الاشتراكي العربي على أن من واجبات الوحدات الاساسية التعرف على حاجة ومشاكل جماهير الشعب العامل في المنطقة والعمل على حلها بالتعاون مع جميع المؤسسات والمنظمات المحلية وحث الجهود لزيادة انتاج جميع الوحدات الانتاجية في منطقة الوحدة ومحاربة الاستغلال بكافة صوره ومحاربة البيروقراطية .

ومع ذلك فان المشروع قد أهمل بوضوح دور الاتحاد الاشتراكي ومسئوليته في وحدات الانتاج . ولم يترجم هذا الدور وهذه المسؤوليات الى قواعد محددة . وعلى سبيل المثال :

— أغفل المشروع تمثيل الاتحاد الاشتراكي في اللجنة الثلاثية المنصوص عليها في المادة ١٣٧ وفي لجنة التوفيق المنصوص عليها في المادة ٢٨٥ وفي لجنة شئون العاملين المنصوص عليها في المادة ٧٠ وفي المجلس الاستشاري الأعلى للعمل المنصوص عليه في المادة ٢٦١ .

وفي حين نصت المادة ١١٥ من المشروع على حق العامل في اجازة بأجر كامل للثقافة العمالية أغفلت المادة النص على حقه في هذه الاجازة لحضور الدورات السياسية التي ينظمها الاتحاد الاشتراكي .

خاتمة :

وختاماً . . . يمكن القول إجمالاً بأن المشروع الجديد أورد بلا شك بعض الضمانات الهامة الجديدة للعاملين — وخاصة في مجال الفصل والإيقاف عن العمل لسبب الاتهام بارتكاب جريمة وخفض فترة الاختبار في القطاع العام الى ثلاث شهور ، وإقرار حق الإجازة العارضة .

غير أن المشروع في أسسه واتجاهاته العامة لم يخرج في الواقع عن الإطار التقليدي لتشريعات العمل السابقة وهو لذلك لم يحقق في الواقع التطوير الجذري المنشود لقانون العمل .