



مصر: ما الجديد في قانون العمل الجديد؟

بيسان كساب

كانون الأول/ديسمبر 2025

الملخص التنفيذي

مرّ قانون العمل الجديد بمرحلةٍ طويلةٍ من الصياغة بدأت في عام 2014 وصولاً لتمريره عام 2025، في ضوء ما يبدو أنه قد ساد تلك المرحلة من حرص، من ناحية، على السير بخطوات حذرة تعبر عن تعديلات محدودة تهدئ الأطراف المختلفة المترقبة لإصلاح قانوني يتماشى مع توقعاتها، والتوافق مع معايير "منظمة العمل الدولية" ومع تشريعاتٍ محليةٍ من ناحيةٍ أخرى، بالإضافة إلى سعي السلطة لاتخاذ إجراءاتٍ لـ "ضبط" المجتمع. وتعكس نصوص القانون الجديد السياق الشائك الذي تمّت في ظلّه صياغة النصوص المتعلقة بكل من أنماط العمل الجديد، الحوار الاجتماعي، تشغيل النساء، ونظم الأجور وعقود العمل والإضراب، بالإضافة إلى فرض فحوص المخدرات الإجبارية، في ظل الاعتبارات الثلاثة التي سبق ذكرها، والتي قد تتناقض في بعض الأحيان.

مقدمة

مرّ مجلس النواب المصري في منتصف أبريل/نيسان الماضي قانون العمل الجديد بعد عشر سنوات كاملة من بدء العمل على صياغة هذا القانون، والذي مرّ بصياغات متعدّدة وبفترات متتالية من تجميد النقاش حوله. بدأ المسار الطويل لمشروع القانون عام 2014، واستغرقت صياغته نحو ثلاث سنوات، حتى صدر عن الحكومة عام 2017، ثم أُحيل إلى مجلس النواب، لتناقشه لجنة القوى العاملة، وتحيله إلى الجلسة العامة للتصويت في نفس العام، قبل أن تتوقف مناقشة مشروع القانون في الجلسة العامة. كما ارتبط "تعرّج" المسار كذلك بتعديلات الدستور المصري عام 2018 التي أسست الغرفة الثانية في البرلمان المصري وهي مجلس الشيوخ. وبناءً عليه، أُحيل المشروع إلى مجلس الشيوخ¹ في الدورة البرلمانية اللاحقة، ومرّره المجلس وأحيل إلى مجلس النواب مجدداً قبل أن تتوقف مناقشته للمرة الثانية، بناء على توجيه من رئيس الجمهورية، وتعلن الحكومة عن سحب المشروع في يناير من عام 2023 للعمل على تعديلات جديدة. وبذلك، بدأت "دورة" ثالثة من هذا المسار المتعرج لصياغة مشروع القانون.

يشمل هذا القانون في الأساس العاملين بالقطاع الخاص، في الوقت الذي يتمدد فيه دور هذا القطاع في التشغيل وقد استعرض رئيس الوزراء تقريرًا يوثق 500 إصلاح لتعزيز دور القطاع الخاص في مصر (2022-2024)،
2025.⁴³

وتبرز أهميته الخاصة في هذا التوقيت، لتبني النظام السياسي سياسةً معلنة تسعى لـ"تمكين القطاع الخاص" بحسب التعبير الحكومي المتكرر،⁵ وهي سياسة نجد صداها بوضوح في خطاب السلطة التي يستعرض بشكل مكثف إجراءاته لدعم القطاع الخاص، على نحو يتقاطع مع التزاماته أمام صندوق النقد الدولي في إطار الاتفاق الحالي.

ويرى صندوق النقد الدولي إن القطاع الخاص يجب أن يلعب دور المحرك لنمو الاقتصاد المصري.⁶ ويعني ذلك، أن الاقتصاد المصري لا يكفي أن يحقق معدلات معقولة من النمو في الناتج المحلي الإجمالي وإنما يجب أن يعتمد في هذا النمو على القطاع الخاص وهو ما استلزم من الحكومة أداءً علنيًا شديد الحرص على استعراض الجهود في هذا السياق خاصة في ظل التعثر الذي واجهه الاتفاق مع ظهور أي بادرة لتلكؤ الدولة في تنفيذ التزامها بما يسميه الصندوق "تقليص بصمة الدولة في الاقتصاد".⁷

يسعى هذا المقال إلى فهم وتفكيك التحولات في قانون العمل الجديد قياساً للوضع السابق في قانون العمل الملغي، بتحليل نصوصه، عبر عدد من "العدسات" التي تمثل أنماطاً متكررة في السياسات العامة: التوافق مع المعايير والشرعية، الميل للتدرج واتخاذ خطوات بطيئة وتجنب استقطاب أصحاب المصالح وهو ما قد يصل حتى لتعديلات لا تُحدث عملياً أي تأثير أو يحجب أي تغيير، والسعي لـ"ضبط" المجتمع والسيطرة عليه. ويمثل التنازع بين تلك المحركات المتعددة للسياسة العامة والتي توافرت - كل منها في موضعه - في عمليتي وضع أجندة السياسة العامة وصياغتها في حالة قانون العمل الجديد، سبباً في صعوبة إقرار القانون وإعادة صياغته طوال عشر سنوات.

وعبر عدسة التوافق مع المعايير والشرعية، يمكن بسهولة فهم نصوص "أنماط العمل الجديد" و"الحوار الاجتماعي" في الأساس بالاضافة للنصوص التي عدلت في القانون - قياساً للقانون السابق - بغرض التوافق مع مقتضيات قانون النقابات الصادر عام 2017، وهو ما يأتي كإشارة مع سياسات منظمة العمل الدولية في الأساس.

بينما عدسة الميل للتدرج والخطوات البطيئة وتجنب استقطاب أصحاب المصالح، تبدو صالحة في المقابل لفهم النصوص المتعلقة بتشغيل النساء - بالرغم من الإصلاحات التي يتضمنها النص الجديد - في ظل ضعف تأثيرها المحتمل على مستويات التشغيل المنخفضة للغاية للنساء، وكذلك بالنسبة لسياسات الأجور والأمان الوظيفي.

إذ تمثّل سياسات الأجور في القانون الجديد، نموذجاً على الجمود إلى حد الوصول ربما إلى "اللاسياسة"، بالرغم من مقتضيات مواجهة تآكل الأجور الحقيقية المصاحبة لسياسة تحرير سعر العملة، التي أدت إلى انفلات معدلات التضخم.⁸

وكذلك الحال فيما يتعلق بالأمان الوظيفي فيما يتصل بعقود العمل التي عُدّلت بعض تفاصيلها بالفعل، لكن دون أن تمس التعديلات جوهرها الذي يسمح بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة. وفي المقابل، فعدسة "الضبط" تلك يمكن من خلالها فهم نصوص "الإضراب"، إذ كوّس القانون الجديد نفس وجهة نظر القانون السابق حياله من حيث التقييد الشديد الذي يصل عملياً إلى حد الحظر،⁹ بالإضافة إلى نصوص فحوص المخدرات الإجبارية على العاملين.

أنماط العمل الجديد

تضمّن قانون العمل الجديد لأول مرّة نصاً يبدو ظاهرياً كتحوّل كبير فيما يتعلق بمفهوم العمل و يمثل خطوة أصلحية لا يستهان بها، وهو الاعتراف لأول مرة بما يسمى بأنماط العمل الجديد. ففي هذا السياق أدرجت الحكومة في مشروع القانون في مرحلة متأخرة فصلاً كاملاً بعنوان "أنماط العمل الجديد"، وهو ما تمّ تقريباً في نسخة معدلة من القانون وصلت البرلمان من الحكومة قبل وصول مشروع القانون إلى محطة تمريره النهائي في إبريل/نيسان عام 2025.

وأدرجت الحكومة فصلاً بعنوان "أنماط العمل الجديد" ضمن مشروع القانون قبل إقراره، وعرّفت هذه الأنماط بأنها أي عمل غير تقليدي يؤديه العامل لصالح صاحب العمل وتحت إشرافه مقابل أجر، بهدف توسيع نطاق الحماية القانونية لأنواع العمل المختلفة.

وقدم القانون أنواع ذلك العمل لتتضمن ستة أنماط:

1. العمل عن بعد، وهو أداء العمل في مكان يختلف عن المقرّ التقليدي للمنشأة، ويتم تنفيذه من خلال الوسائل التكنولوجية، وفقاً للأماكن التي يقبلها صاحب العمل.
2. العمل عبر المنصات الرقمية.
3. العمل لبعض الوقت، أو لجزء من الوقت.
4. العمل المرن، وهو أداء العمل بنفس عدد ساعات العمل المطلوبة من العامل، في أوقات غير متصلة يتم الاتفاق عليها بين طرفي علاقة العمل.
5. تقاسم العمل، هو العمل الذي يقوم بإنجازه أكثر من شخص ويتقاسمون فيه الأدوار أو الأوقات، كما يتقاسمون الأجر، وفقاً لما يتم الاتفاق عليه.
6. أي صور أخرى للعمل يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص (وزير العمل).

ومنح القانون للعاملين في أنماط العمل الجديدة كل حقوق العاملين في المجالات التقليدية للعمل، إذ نصّ هذا القانون على أن

"يسري على العاملين في أنماط العمل الجديدة كافة الحقوق والواجبات التي تسري على العاملين في الأنماط التقليدية للعمل، على الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، والحد الأدنى للأجور وطريقة حسابه، وضمان الحصول عليه، وإتاحة التدريب المهني وبرامج تنمية المهارات، والحق في المفاوضة الجماعية والحريات النقابية".

ورغم الصياغة الصريحة لمشروع القانون في تعريفها لأنماط العمل الجديدة، ونصها بوضوح على تمتع العاملين بها بـ"كافة الحقوق والواجبات التي تسري على العاملين في الأنماط التقليدية للعمل"، إلا أنه لا يطرح آليات تنظيم أنماط العمل الجديد والتي ترتبط بدورها بالسّمات المختلفة لهذا العمل التي قد تمثل تحدياً لتمتع العاملين بالحقوق الممنوحة لهم في القانون،¹⁰ وإنما يحيلها لقرار إداري لاحق.

إذ نص القانون (المادة 100) على أن "يصدر الوزير المختص [العمل]، بالتشاور مع المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال، القرارات اللازمة لتنظيم أنماط العمل الجديدة، وتحديد صورها، والنماذج الاسترشادية لعقود ولوائح العمل، وطرق إثبات علاقة العمل، وآليات حصول الطرفين على حقوقهم". بالطبع، تعلم الحكومة أكثر من غيرها أن هذا النص يقف عملياً حجر عثرة أمام أي تمثيل حقيقي للعمال في أنماط العمل الجديدة تلك، ويهدد بتفريغ كل تلك المكتسبات التي يسمح بها النص ولو شكلياً من مضمونها، لأن هذا "التشاور" الذي يشير إليه النص لا يمكن إلا أن يكون شكلياً، ففي حين يمكن بسهولة بطبيعة الحال التشاور مع منظمات أصحاب الأعمال، يعدّ في المقابل تمثيل المنظمات النقابية العمالية أمراً غامضاً تماماً في هذه الحالة.

هذا التناقض بين النص "الإصلاحي" وخاتمته التي تفرغه من مضمونه عملياً، يمكن تفسيره كمحاولة من الحكومة للتوافق مع توجهات منظمة العمل الدولية،¹¹ والتي كان تزايد اهتمامها خلال السنوات القليلة الماضية بأنماط العمل المرنة والجديدة وخصوصاً العمل في اقتصاد المنصات.¹² وفي الوقت نفسه، يمكن لهذا النص أن يخفف من أي استقطاب يتعلق بتحفظ أصحاب العمل بطبيعة الحال كونهم قادرين بكل تأكيد على تمثيل مصالحهم من خلال الاتحاد العام للصناعات من ناحية والشركات العاملة كمنصات وهي شركات كبرى وعابرة للحدود في حالات كثيرة من قبيل "أوبر" و"ديدي" و"اندرایفر" و"طلبات".

فضلاً عن ذلك، يسهل بطبيعة الحال الاستنتاج من السياق المصري الذي يفتقد إلى أي تمثيل للعاملين في اقتصاد المنصات أو أنماط العمل الجديد يمكنهم من أي تمثيل عادل لمصالحهم في عملية "التشاور" تلك، والتي سبقت الإشارة إليها، أن الهدف من النص السابق عملياً هو تفريغ معظم المكتسبات التي يتضمنها هذا الفصل من القانون، من مضمونها. ولكن في المقابل، فالإشارة إلى نمط التشاور الثلاثي بين أطراف العمل الثلاثة - الحكومة وأصحاب العمل والعمال، يدعم بدوره "الشكل" العام لقانون العمل كقانون يتسق مع مبادئ منظمة العمل الدولية.

وتشدد منظمة العمل الدولية في خطابها مرارا على أن الحوار الاجتماعي بين الحكومات وأصحاب العمل ومنظمات العمال ضروري لتعزيز العدالة الاجتماعية، ودعم النمو الاقتصادي، وتحسين الأجور وظروف العمل، وتحقيق العمل اللائق فضلا عن "تعزيز السلم الاجتماعي والاستقرار".¹³

الحوار الاجتماعي

تضمّن القانون للمرة الأولى فصلاً كاملاً باسم الحوار الاجتماعي وهو الفصل الذي تضمن إنشاء "المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي في وزارة العمل"، أو بالأحرى "تشريعه" ضمن القانون، كونه كان قد أسس بالفعل بقرار إداري من رئيس الوزراء خارج إطار قانون العمل عام 2018.¹⁴ يمثل المجلس أبرز تجليات تعميق مظاهر التمثيل الثلاثي في إطار ما يسمى بالحوار الاجتماعي، إذ ينص القانون على أن هذا المجلس يستهدف إقامة الحوار بين أطراف العمل الثلاثة في جميع قضايا العمل.

وفقاً للقانون، يختص المجلس برسم السياسات القومية للحوار بين أصحاب العمل والعمّال وإعداد دراسات وتوصيات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية ودعم التشاور والحوار بين أطراف الحوار الاجتماعي وإبداء الرأي في إعداد مشروعات القوانين المتعلقة بقوانين العمل والمنظمات النقابية والقوانين ذات الصلة وإبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها، وبناء سياسات للوقاية من منازعات العمل الجماعية والنظر في المقترحات التي تُناقش في مؤتمر العمل الدولي أو مجلس ادارة منظمة العمل الدولية أو الهيئات الإشرافية للمنظمة والتقارير المقدّمة الى مكتب العمل الدولي.

ويتمّ تشكيل المجلس بقرارٍ من رئيس مجلس الوزراء برئاسة وزير العمل، ويضمّ في عضويته ممثلين عن الوزارات والجهات المعنية، وممثلي منظمات أصحاب الأعمال المعنية، وترشّح المنظمات النقابية العمالية المعنية ممثليها بالتساوي فيما بينهما، على أن يراعى عند الترشيح تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية المعنية وتمثيل المرأة، بما لا يقل عن الثلث لكل من الأطراف الثلاثة، ما لم يتعذر ذلك.

ويلاحظ من هذا النص عدم تقديم أي توضيح لمنظمات أصحاب الأعمال المعنية والمنظمات النقابية العمالية المعنية، وهو ما يتيح بطبيعة الحال لرئيس الوزراء اختيار المنظمات النقابية التي يرغب أن تُمثّل في هذا المجلس.

يمثل هذا النص صورة أخرى من صور رغبة الحكومة في التوافق مع توجهات منظمة العمل الدولية، إذ كانت منظمة العمل الدولية قد ألحّت على الحكومة المصرية لتأسيس مجلسين للتشاور الاجتماعي بتمثيل ثلاثي يشمل فروعاً محلية في الفترة ما بين 2013 وحتى 2015، التي شهدت العديد من ورش العمل المشتركة التي ضمت ممثلين حكوميين مع خبراء من منظمة العمل الدولية وعدد من المختصين وهو ما تبلور بالفعل في قرار تأسيس هذا المجلس عام 2018. كما كانت منظمة العمل الدولية قد طالبت بتضمين هذا المجلس في قانون العمل.¹⁵

تشغيل النساء

يتضمن القانون الجديد إصلاحاً ملموساً فيما يتعلق بإلغاء الاستثناء الذي كان قانون العمل الملغي قد فرضه على العاملات في الزراعة، من حيث التمتع بالحقوق الممنوحة للعاملات، وهو ما يسمح بالتالي لتعميم الحقوق الممنوحة للنساء العاملات على العاملات الزراعيات بما فيها على سبيل المثال الحق في إجازات الوضع وإجازات رعاية المولود والحضانات، وهي الحقوق الممنوحة للنساء العاملات بصورة عامة.

ومن حيث المبدأ، يمثل حذف هذا الاستثناء أهمية كبيرة للنساء العاملات، في ظل تركيز نسبة تتجاوز 19% من النساء العاملات في هذا القطاع، بحيث يأتي هذا القطاع في المركز الثاني بعد قطاع التعليم من حيث تركيز النساء العاملات فيه.¹⁶

ومع ذلك، فمجرد حذف العبارة التي كانت تستثني العاملات الزراعيات في حد ذاته، لم يشمل أي ضمانات لتمتع العاملات الزراعيات بتلك الحقوق، في ظل ما تدل عليه البيانات الرسمية من تركيز كبير للغاية للنساء العاملات في هذا القطاع "خارج المنشآت"، بنسبة تقترب من 99% منهن،¹⁷ وهو ما يطرح الكثير من التساؤلات حول إمكانية ضمان تلك الحقوق للنساء العاملات في الزراعة، لكون القانون الجديد قد خلا من أي إشارة في هذا السياق.

ومن ناحية أخرى، يتضمن القانون الجديد نصاً "إصلاحياً" آخر فيما يتعلق بتشغيل النساء، بما يخص إجازة الوضع، إذ رفع القانون الجديد إجازة الوضع من ثلاثة أشهر في قانون العمل الملغي رقم 12 لسنة 2003 إلى أربعة أشهر.

يتسق هذا التعديل مع قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، وهو القانون الذي يخاطب العاملين في الحكومة، وبالتالي يستند التعديل إلى "شرعية" المساواة في مكتسبات العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص. لكن في المقابل، تمثل تلك التعديلات خطوة ضعيفة التأثير فيما يتعلق بمعضلة أساسية في سوق العمل المصري، وهو التدني شديد في معدلات تشغيل النساء في مصر،¹⁸ وبالذات في القطاع الخاص.¹⁹

وبصورة عامة، توضح البيانات الرسمية التركز الكبير-نسبياً- للنساء في القطاع الحكومي، الذي يضم 34.5% من المشتغلات مقابل ثلث هذه النسبة تقريباً بين الذكور، وهو ما يعود وفقاً لتقديرات متكررة إلى ما عرف به هذا القطاع بالإضافة للقطاع العام بتوفير ساعات عمل وظروف مناسبة للنساء²⁰ يتضمن القانون الجديد في واقع الأمر نصاً قد يسمح بتعميق الظروف التي ساهمت في تقليص توظيف النساء وخاصة في القطاع الخاص، وهو النص الذي يسمح عملياً بزيادة عدد ساعات العمل عن الحد الأقصى القانوني المسموح به وهو ثماني ساعات يومياً، في ظل ما أصبح راسخاً من أدلة على أن التدني الشديد في معدلات تشغيل النساء في مصر يعود إلى مفهوم "الوردية الثانية" في إشارة للعمل المنزلي غير مدفوع الأجر والذي تضطلع به النساء بشكل شبه حصري في المجتمع المصري الذي يدعم هذا التوجه.²¹

يشمل القانون الجديد، في هذا السياق، نصاً لا يختلف كثيراً عن نص شبيه في القانون الملغي وهو الذي يجيز لصاحب العمل تجاوز عدد ساعات العمل

"بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية، أو ظروف استثنائية، ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة فى خلال سبعة أيام من وقوع ظروف العمل غير العادية أو الظروف الاستثنائية بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل . وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن ساعات العمل الأصلية، أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (35%) عن ساعة العمل النهارية و(70%) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية، فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويض عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي"

ويشير الواقع العملي إلى تأثير نص كهذا، بالإضافة ربما لعوامل أخرى، في ظل الارتفاع الملموس في متوسط عمل المصريين في القطاع الخاص بالذات، وهو ما يدعمه أصلاً غموض النص الذي يشير إلى مفاهيم غير واضحة كضرورات العمل غير العادية أو الظروف الاستثنائية، مع انعدام القيود على إمكانية تكرار تلك الظروف أصلاً.

ففي هذا السياق، تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى أن متوسط ساعات العمل أسبوعياً في القطاع الخاص في العام 2022 قد بلغت 216 ساعة، ما يعني أنها تزيد بنسبة تتجاوز 18% عن متوسط ساعات العمل في القطاع العام وقطاع الأعمال العام.²²

لكن فضلاً عن ذلك، فالقانون بدّل العبارة التالية في نهاية تلك الفقرة "وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد"، بعبارة "لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنتي عشرة ساعة" في القانون الجديد.

يأتي النص الجديد بما يتضمنه من مفهوم "الوجود المنشأة" في حدود اثنتي عشرة ساعة ليشكل في سياق عمل النساء تكريسا للوضع الحالي من حيث تدني مستويات تشغيل النساء.

الأمان الوظيفي

تضمن القانون الجديد ميلاً لتقديم إصلاحات على مستوى ضمان الأمان الوظيفي فيما يتعلق بعقد العمل، بحيث يفسح المجال، ولو نظرياً، لتساع نطاق إبرام عقود العمل غير محددة المدة.

ففي حين كان القانون الملغي قد اكتفى في هذا السياق بالنص على أنه "إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتُبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير محددة"، احتفظ القانون الجديد

بمضمون هذا النص، لكنه أضاف نصوصاً أخرى تظهر ميلاً نحو ضمان استقرار علاقة العمل، إذ اعتبرت ان عقد العمل يعتبر غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:

١- إذا كان غير مكتوب

٢- إذا لم ينص العقد على مدته.

٣- إذا كان مبرم لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما".

لكن الملفت للنظر، أن القانون الجديد حذف عبارة كانت قد تضمنتها نسخة سابقة من القانون قبل اقراره - وهي النسخة التي استمر البرلمان في مناقشتها قبل أن تصل النسخة الاخيرة من الحكومة للبرلمان: إذ كانت النسخة السابقة تلك قد اعتبرت - وفقاً للعبارة المحذوفة - أن عقد العمل محدد المدة يعتبر غير محدد المدة إذا "اتفق الطرفان على تجديده لمدد تزيد في مجموعها على أربع سنوات"²³.

وفي حقيقة الأمر، كان هذا النص ليعدّ ضماناً لا بأس بها في سياق الأمان الوظيفي، لولا حذفه، فالعبارة كانت تبدو بوضوح أنها تحاول التغلب على ممارسة متكررة وهي سعي أصحاب العمل للفصل زمنياً بين نهاية عقد العمل محدد المدة وتوقيع العقد التالي عليه لتجنب أن يبدو الأمر استمراراً في تنفيذ عقد العمل المنتهي يفتح الباب لاعتبار الأمر تجديداً للعقد لمدة غير محددة وفقاً لنص القانون السابق.

ومع ذلك، فقد تضمن القانون الجديد عبارة إصلاحية الطابع بوضوح، إذ استبدل ما نص عليه القانون السابق من أن "يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، أو لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضى ذلك كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثل"، بعبارة "يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، أو لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضى ذلك كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة" ما يعني أنه يطرح واقعاً جديداً - كما هو مفترض - الأصل فيه هو العقود غير محددة المدة.

لكن في المقابل، فالأثر العملي لهذا النص يبدو محدوداً، بسبب سهولة التحايل عليه لأن طبيعة العمل التي قد تقتضي تحرير عقد محدد المدة، هو أمر يبقى بلا تعريف ولا محددات، كما أن انتهاك هذا النص - بتحرير عقد عمل محدد المدة دون ضرورة - لا يترتب عليه أي عقوبة. لكن الأهم هو النص الذي يسمح أصلاً بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة على نحو يفرغ هذا العقد من أي مضمون عملياً، وهو ما كان قد سمح به أيضاً القانون الملغي.

يشمل القانون في هذا السياق عدداً من البنود: "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لأى من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر"، و"لا يجوز لأصحاب الأعمال والعمال إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا بمبرر مشروع وكاف".

كما نص على البند التالي "إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات

الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً"، معتبراً أن من الأسباب غير المشروعة

" ما يأتي :

- ١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون .
- ٢- ممارسة صفة المفوض العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى ذلك -
- ٣- تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك، تظلماً من إخلاله بالقوانين ، أو اللوائح ، أو عقود العمل.
- ٤- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
- ٥- استخدام العامل لحقه في الإجازات الممنوحة له طبقاً لأحكام هذا القانون.
- ٦- اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي".

لكن هذا النص في المقابل، لا يشمل أي توضيح للأسباب المشروعة لإنهاء العقد أو حتى أمثلة عليها، ما يفتح الباب أمام إمكانية افتعالها بطبيعة الحال.

وباختصار، يمكن القول إن القانون الجديد فيما يتعلق بالأمان الوظيفي سعى لتقديم نصوص إصلاحية الطابع في ظاهرها لكن دون ضمانات وفي ظل استمرار العمل بنصوص تفرغها من مضمونها، وهو ما يعبر عن ميل محافظ يتفادى الاستقطاب - عبر إثارة حفيظة أصحاب العمل في ظل مؤشرات على اعتراض أصحاب العمل بالفعل على النص المحذوف من المسودة الأخيرة - والذي فرض تحول عقد العمل المؤقت إلى دائم إذا جدد لفترة في مجموعها تصل إلى أربع سنوات²⁴، على نحو قد يصل في النهاية بكل التعديلات أن تصب في الاتجاه الحالي نفسه بالرغم من التحولات البطيئة التي قد تتيحها النصوص الجديدة.

الأجور

في حين يحتفظ باب الأجور في القانون الجديد بنفس الهيكل المرتبط بـ"المجلس القومي للأجور" والذي كان قد نشأ للمرة الأولى مع إصدار قانون العمل الملغي عام 2003، إلا أنه يقدم مجدداً تعديلاً يرتبط بالتوافق مع قانون المنظمات النقابية.

فعلى جانب، يحتفظ المجلس القومي للأجور بمركزيته فيما يتعلق بتحديد سياسة الأجور، إذ ينص القانون الجديد على أن يختص هذا المجلس بوضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كل القطاعات على المستوى القومي بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغييراتها، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل وضمان زيادة معدلات الإنتاج، وضع الحد الأدنى للعلاوة الدورية السنوية بما لا يقل عن النسبة المقررة - 3% من الأجر التأميني، النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الاعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية،

إخطار الوزارات المعنية بقبول أو رفض الطلبات المقدمة من ذوي الشأن بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية.

لكن من جانب آخر، عدّل القانون الجديد تحديد ممثلي العمّال في هذا المجلس من "أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد" إلى "خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم" ما يفتح الباب أمام تمثيل مختلف النقابات في المجلس، وهو ما يأتي ضمن التعديلات المرتبطة بالتوافق مع قانون النقابات كما سبقت الإشارة.

ومثل تشكيل هذا المجلس أصلاً للمرة الأولى في القانون الملغي صورة من صور الارتكان إلى معايير التمثيل الثلاثي - العمّال وأصحاب العمل والحكومة - المشتقة من مبادئ منظمة العمل الدولية، إذ يقوم التشكيل على ممثلين للعمّال بنفس عدد ممثلي أصحاب العمل مقابل ممثلين للحكومة بعدد يساوي إجمالي الطرفين الآخرين.

ومن ناحية أخرى، لم يتضمن القانون الجديد تحوّلاً يذكر فيما يتعلق بتنظيم نمو الأجور بالمقارنة مع القانون السابق بالرغم مما أثبتته تجربة البلاد الأليمة في السنوات القليلة الماضية من الهوة المتزايدة بين معدلات نمو الأجور ومعدلات التضخم خاصة في ظل تجارب تحرير سعر الجنيه المصري المتتالية، وفي ظل ميل واضح لدى الدولة للحفاظ على جوهر سياسة تنظيم الأجور كما هو، وتفادي استفزاز أو معاداة أصحاب المصالح الممثلين في اتحاد الصناعات بصورة خاصة.

وقد ارتبط النمو السنوي في الأجور في قانون العمل السابق بالقاعدة التالية: "العاملين الذين تسري عليهم أحكام القانون يستحقون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن 7% من الأجر الأساسي،²⁵ وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة".

أما القانون الجديد فقد نصّ على أن

"يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن 3% من أجر الاشتراك التأميني. وتُستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة."

استندت الحكومة ومؤيديها في البرلمان بغرفتيه إلى أن الثلاثة في المائة من الأجر التأميني تمثل عملياً زيادة أكبر في الأجر مما تمثله السبعة في المائة من الأجر الأساسي، لأنها تحسب كنسبة من مبلغ أكبر، حيث إن الأجر التأميني أكبر من الأجر الأساسي.

ولتعزيز هذا المنطق، استندت الحكومة لدراسة أجرتها هيئة التأمينات الاجتماعية، وأرسلت نتائجها لوزير العمل في خطاب من رئيس هيئة التأمينات الاجتماعية، وهو خطاب قال إنه بالرجوع إلى البيانات الإحصائية بقاعدة بيانات الهيئة يتضح أن متوسط نسبة الأجور الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة 40% من إجمالي أجور الاشتراك، وبحساب نسبة الـ 7% من أجور الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل حوالي 2.8% من إجمالي أجور اشتراك المؤمن عليهم. كما استخلصت تلك الدراسة حسبما نقل هذا الخطاب إن المقابل الموازي لنسبة الـ 7% من الأجر الأساسي هي 2.8% من إجمالي أجور اشتراك المؤمن عليهم.²⁶

يتضح من ذلك الخطاب ونتائجه أن الفارق بين الوضع في القانون السابق والحالي يبدو هامشياً للغاية على مستوى النمو في أجور العاملين، ليعكس هذا المنطق الذي عرضته نتائج تلك الدراسة - بغض النظر عن صحته من عدمها، في تحويل الأنظار بعيداً عن التغيير الجوهرى الذي كان يمكن أن يعالج أزمة عدم تناسب الزيادات في الأجور مع معدلات التضخم، وهو ربط نسبة الزيادة بالأجر الشامل، نظراً لأن نسبة الزيادة في الحالتين - قياساً إلى الأجر الأساسي لا تستند إلى الأجر الشامل، وأن النسبة في الحالتين هي بعيدة كل البعد عن إمكانية تعويض العاملين عن تآكل الأجور الحقيقية. وبعبارة أخرى، فما اختارته الحكومة في صياغتها للسياسة العامة فيما يتعلق بالأجور، هو "اللاسياسة" أو عدم اتخاذ خطوة، وهو أمر يعبر في حد ذاته عن اتخاذ موقف بتجاهل الحاجة لاتخاذ هذه الخطوة.

الإضراب

ينص القانون الملغى على أن للعمال حق الإضراب السلمى، لكن في ظل عدد من القيود المشددة: إذ اشترط النص على أن "يكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية، دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية"، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون".

كما اشترط القانون الملغى على العمال لممارسة حق الإضراب في المنشأة ذات اللجنة النقابية، أن يكون الإضراب من خلال اللجنة، وبعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه، ناهيك عن ضرورة إخطار صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة - أي وزارة العمل - قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

كما حدد القانون الملغى، في حال لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية- أن يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية، وهو إخطار يتعين أن يتضمن الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له. وعلى أن تمنح هي موافقة مجلس إدارتها بأغلبية ثلثي الأعضاء، بل وحظر القانون الملغى الإضراب أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم .

وفضلاً عن ذلك، حظر القانون الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، أو بتقديم الخدمات الأساسية للمواطنين. وترك صلاحية هذا الأمر مفتوحة مما فتح الباب لتوسيع التعريف وفقاً لحاجة السلطة السياسية.

وفضلاً عن ذلك، فقد أدت إحالة تحديد نطاق الاستثناء من ممارسة هذا الحق - بتحديد المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية - إلى قرار إداري يصدر من رئيس مجلس الوزراء خارج نطاق نصوص القانون عملياً إلى توسع كبير للغاية في تحديد هذه المنشآت.

و قد تضمن القرار الذي صدر بناء على هذا النص القانوني، عام 2003 - من قبل رئيس مجلس الوزراء وقتها عاطف عبيد - قائمة بالمنشآت الاستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب كالتالي: منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، المخابز، وسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البري والبحري والجوي)، منشآت الدفاع المدني، منشآت مياة الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، منشآت الاتصالات ومنشآت الموانئ والمطارات.²⁷

وبذلك، يكون هذا القرار قد تبنى منطق شديد الخطورة يقيد ممارسة الحق الدستوري في الإضراب في طائفة واسعة من المنشآت دون تمييز بين القطاعات التي تتضمنها تلك المنشآت، فقد ساوى بين العاملين الإداريين في المستشفيات مثلاً والأطباء، وبين الصيادلة وعمال التوصيل وكذلك بين سائق الحافلة وعمّال جمع الأجرة في تلك الحافلات. وانطبقت ذات المعايير أعلى منشآت الاتصالات، مثلاً التي حرم كل العاملين فيها على السواء من ممارسة حق الإضراب بغض النظر عن طبيعة عملهم ومدى ارتباطها المباشر بتوفير خدمة الاتصالات، فمهندس الاتصالات مثله كمثل عامل البوفيه في هذه المنشأة وفقاً لهذا القرار.

ورغم كل هذه القيود، احتفظ القانون الجديد بكل تلك النصوص المقيدة لحق الإضراب، مع تضمينه تعديلين أساسيين:

1. فيما يتعلق بدور المنظمة العمالية في ممارسة حق الإضراب، نص القانون الجديد على أن للعمال حق الإضراب عن العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون ويكون إعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة العمالية المعنية، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

2. يعرّف القانون الجديد المفوض العمالي باعتباره "أحد العاملين بالمنشأة، يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند رسمي لتمثيلهم أمام صاحب العمل في حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها". وجاء دور هذا المفوض في القانون كدور مستحدث لا وجود له في القانون السابق.

ويمثل هذا التعديل محاولة من الحكومة لتلافي تناقض قانون العمل قانون المنظمات النقابية العمالية، وحماية حق التنظيم النقابي رقم 213 لسنة 2017، ويتضمن هذا النص درجة بسيطة من تخفيف القيود القائمة في النص السابق.

وكان من المهم إقرار هذا التعديل بهدف التوافق مع قانون المنظمات النقابية العمالية، إذ أتاح هذا القانون التعددية النقابية لأول مرة منذ عقود وأنهى احتكار الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. وجاء ذلك استجابةً لانتقادات منظمة العمل الدولية وورود مصر المتكرر في قائمتها السوداء.

وقد ارتبط إدراج مصر على هذه القائمة بانتهاك الحق في التنظيم والحقوق في التعددية النقابية في الوقت الذي كانت الوحدة النقابية القسرية قد فرضت على مصر منذ العام 1957، والذي كان قد شهد تأسيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، كوسيلة لتسيطر الدولة من خلالها على العمال عبر احتكار تمثيلهم.

لكن التعديل الأخطر على الإطلاق جاء فيما يتعلق بحالات حظر الإضراب متضمنًا أن "يحظر الإضراب أو الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية. ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتحديد المنشآت الحيوية، والخدمات الأساسية التي تقدمها".

ويتضح من النص السابق والذي جاء في معظمه منقولاً من القانون الملغي إضافة تلك العبارة "يحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية"، وهو نص لا يحمل أي تفسير محدد لطبيعة تلك الظروف الاستثنائية، ولا نطاق تلك الظروف، وما إن كانت تلك الأوضاع الاستثنائية يقصد بها الأوضاع الاستثنائية في المنشأة نفسها، أو القطاع الذي تنتمي إليه، أو على مستوى الدولة بشكل عام، وهو ما قد يسمح باستخدام واسع النطاق لهذا النص لحظر شامل لحق الإضراب، وهو ما يمكن تفسيره في إطار سعي السلطة لفرض "الضبط" على الحركة العمالية.

كما لا يمكن فهم هذا النص بمعزل عن ارتباط الحركة العمالية أصلاً بمسار الحراك الذي امتد في العقد الأول من القرن و أفضى إلى ثورة يناير/كانون الثاني عام 2011.^{30,29,28}

ولهذا السبب، أقدم المجلس الأعلى للقوات المسلحة - الذي تولى الحكم في الفترة الانتقالية اللاحقة على ثورة كانون ثاني/يناير - والذي كان رئيس الجمهورية الحالي وقتها عضوًا فيه، على خطوة تشريعية استهدفت حصار الإضرابات العمالية ضمن محاولاته "ضبط" المجتمع وقتها، إذ أصدر المجلس في آذار/مارس من عام 2011 مرسومًا بقانون شدد فيه القيود على ممارسة حق الإضراب.³¹

وقد تحسن هذا المرسوم الصادر في آذار/مارس من عام 2011، بمفهوم مبهم إلى حد ما وهو مفهوم "الاعتداء على حرية العمل"، في خطوة تعد جزءاً من السياق الضروري لفهم منطلقات القانون الجديد فيما يتعلق بتقييد حق الإضراب.³²

الخضوع الإجباري لفحوص المخدرات

أضاف قانون العمل نصاً يلزم العامل بالخضوع لاختبارات طبية بشأن تعاطي المواد المخدرة أو الأمراض المعدية بناءً على تعليماتٍ من أصحاب العمل، على أن يتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة. وبحسب نص القانون

"تم الاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة والتظلم منها وفقاً للتنظيم والإجراءات والضمانات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، على أن يكون من بينها إجراء فحص لذات العينة في ذات يوم سحبها، وفي حالة اختلاف نتيجة الفحص يتم إجراء تحليل توكيدي لدى أى من الجهتين المشار إليهما في الفقرة الأولى من هذه المادة. فإذا تأكدت إيجابية العينة يتم إحالة العامل للمحكمة العمالية المختصة لإعمال شئونها" الذي نص كذلك على أن "يلتزم صاحب العمل باتباع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحي للعامل بناء على هذه الاختبارات".

وبهذا النص، تسمح الدولة ببسط السيطرة على أجساد قطاع جديد من العاملين بإجبارهم قسراً على إجراء تلك الاختبارات الطبية، بعدما كانت قد بسطت تلك السيطرة على قطاع آخر، إذ يعدّ هذا النص الجديد في قانون العمل امتداداً للقانون 73 لسنة 2021 بشأن شغل الوظائف أو الاستمرار فيها،³³ والذي استهدفت نصوصه العاملين بالجهاز الإداري للدولة وكذلك العاملين بالمؤسسات الخاصة ذات النفع العام، وهو قانون يواجه حالياً طعناً في دستوريته.

وفي واقع الأمر، لم يكن النص الجديد مبرراً بضرورة عملية أو لمواجهة تأثير تعاطي المواد المخدرة على سير العمل، كما قد يبدو لأول وهلة، فالقانون الجديد مثله في ذلك مثل القانون الملغى على عدد من مبررات الفصل "المشروعة" ومن ضمنها أن يثبت "وجود العامل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أثناء ساعات العمل".

ولهذا السبب، يمكن فهم النص الجديد لا في إطار الضرورات العملية بل في إطار سعي صانع السياسة العامة لأحكام "ضبطه" وسيطرته على المجتمع من بوابة علاقات العمل هذه المرة، وهو ما يتسق كذلك مع أحكامه السيطرة على ممارسة حق الإضراب كما سبقت الإشارة.

خاتمة

تقدّم نصوص قانون العمل الجديد، قياسًا لقانون العمل الملغي الصادر قبل أكثر من ثلاثين سنة، حزمة من التعديلات إصلاحية الطابع بالذات على مستوى الاعتراف بأنماط العمل الجديد والحوار الاجتماعي، وتشغيل النساء. لكن في المقابل فالتأثير العملي لتلك الإصلاحات في ظل التشريع الجديد الصادر قبل شهرين يبقى محدودًا بعاملين: توازن القوى التي يرسمها القانون نفسه من خلال نصوص الإضراب من ناحية، والبيئة التي ينفذ فيها قانون العمل إجمالًا على مستوى التشريعات المرتبطة به من ناحية أخرى.

فيما يتعلق بالعامل الأول، فالتعديل الجديد في تنظيم ضبط حق الإضراب من حيث حظر الإضراب في "الظروف الاستثنائية" والذي شدد فيه من القيود على ممارسة حق الإضراب إلى حد قد يهدد عملياً بحظره تماماً، يساهم في تجريد العمال من الآلية الأبرز التي في يدهم والتي تمكنهم من تعديل موازين القوى لصالحهم ومن ثم التمتع بأي إصلاح قد سمح به القانون. أما العامل الثاني، المرتبط بالبيئة التي ينفذ في إطارها القانون، فهي في الأساس تلك المرتبطة بقانون النقابات العمالية وتعديلاته.

فبالرغم من أن صدور قانون النقابات شرّع للمرة الأولى في مصر منذ عقود التعددية النقابية، إلا أن القانون يشمل حتى بعد تعديلاته الصادرة عام 2019، عدداً من القيود على تأسيس النقابات على رأسها الحدود الدنيا التي فرضت على تشكيل المنظمات النقابية العمالية - سواء اللجان النقابية، أو النقابات العامة، أو الاتحادات العامة.

كما قيّدت نصوصه من قدرة العمال عملياً على ممارسة أي نشاط نقابي بشكل غير رسمي، وعلى تنظيم أنفسهم في كيانات أخرى كالروابط عند عجز النقابات الرسمية عن تمثيلهم، وبهذا تُغلق أي فرصة لظهور بدائل نقابية أو قيادات جديدة إذا قصرت النقابات الرسمية في أداء دورها.³⁴ ومع ذلك، فتطبيق القانون عملياً كشف عن أن توازن القوى يحمل تأثيراً أعمق على وضع الحريات النقابية من نصوص القانون نفسه.

فمنذ صدور قانون تنظيم النقابات، عطلت البيروقراطية المصرية عمداً حق تأسيس النقابات؛ إذ لم يُسمح بخروج العديد منها إلى النور، كما لم تتمكن النقابات المستقلة المجرّد نشاطها من استكمال إجراءات التسجيل. كما امتنعت مديريات العمل عن استلام أوراق تأسيس النقابات أو أعطت مبررات واهية، ما فتح الباب لمحاولات متكررة لإجبار النقابات المستقلة على الانضمام إلى الاتحاد العام الحكومي.³⁵

¹ مجلس الشيوخ هو الغرفة الثانية في البرلمان المصري، أُعيد إنشاؤه بموجب التعديلات الدستورية عام 2019 وبدأ عمله في عام 2020. يظطلع بدور استشاري في مراجعة مشروعات القوانين والسياسات العامة وخطط التنمية قبل إحالتها إلى مجلس النواب، دون أن يمتلك صلاحيات تشريعية ملزمة.

² بيسان كساب، "قانون العمل الجديد... ولادة متعسرة برعاية 'الحوار الاجتماعي'"، مدى مصر، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2024، متاح على

[./https://www.madamasr.com/2024/11/23](https://www.madamasr.com/2024/11/23)

³ كساب، "قانون العمل الجديد."

⁴ ارتفع متوسط مساهمة القطاع الخاص في توفير فرص العمل إلى 81.3% في عام 2023، مقارنةً بمتوسط بلغ 76.3% خلال العقد السابق (2013-2022).

⁵ وزارة التخطيط والتعاون الدولي، "خلال مؤتمر التمويل التنموي لتمكين القطاع الخاص.. النمو الاقتصادي والتشغيل" المدير الإقليمي للبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية يستعرض الشراكة مع الحكومة للتوسع في مشروعات الطاقة المتجددة وجهود تمكين القطاع الخاص"، 16 يونيو/حزيران 2025، متاح على <https://moic.gov.eg/ar/news/2302>

⁶ صندوق النقد الدولي، "المجلس التنفيذي للصندوق يستكمل المراجعة الرابعة بموجب الاتفاق مع مصر في ظل تسهيل الصندوق الممدد، ويوافق على طلب عقد اتفاق في ظل تسهيل الصلابة والاستدامة ويختتم مشاورات المادة الرابعة لعام 2025"، 12 مارس/آذار 2025، متاح على <https://www.imf.org/ar/news/articles/2025/03/11/pr-2558-egypt-imf-completes-4th-rev-eff-arrangement-under-rsf-concl-2025-art-iv-consult>

⁷ International Monetary Fund, *Press Briefing Transcript: Julie Kozack, Director, Communications Department*, 24 July 2025, available at

<https://www.imf.org/en/News/Articles/2025/07/24/tr-07242025-press-briefing-transcript-julie-kozack-director-communications-dept-july-24-2025>

⁸ World Bank, *Inflation, Consumer Prices (Annual %) - Egypt, Arab Rep., n.d.*, available at

<https://data.worldbank.org/indicator/FP.CPI.TOTL.ZG?end=2024&locations=EG&start=2003>

⁹ يُبقي القانون الجديد على نصوص شديدة التقييد على ممارسة حق الإضراب يشملها القانون الملغي، لكن مع إضافة نص غامض يحظر ممارسته فيما يسمى بالظروف الاستثنائية دون أي تعريف لها.

¹⁰ تنظر الشركات في قطاع المنصات والتطبيقات للعاملين باعتبارهم ليسوا عاملين أو موظفين، وإنما تتعامل معهم التطبيقات باعتبارهم مقاولين أو مقدمي خدمة

¹¹ القانون كان يصاغ في الوقت الذي كانت منظمة العمل الدولية تتأهب لعقد مؤتمرها في يونيو/حزيران الماضي الذي كان من المقرر أن يناقش العمل في المنصات، وتبلور بالفعل اهتمام منظمة العمل حين تبني مؤتمرها السنوي الاتفاق على صياغة اتفاقية بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، إضافة إلى وضع تعريفات للمعايير المقترحة لهذا العمل كالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الأجر العادل، الضمان الاجتماعي، السلامة والصحة المهنية، تأثير الأنظمة المؤتمتة على ظروف العمل والوصول إلى العمل، حماية البيانات الشخصية والخصوصية، وآليات تسوية النزاعات.

¹² International Labour Organization, "ILO Adopts Landmark Convention on Biological Hazards in the Working Environment", 16 June 2025, available at

<https://www.ilo.org/resource/news/ilc/113/ilo-adopts-landmark-convention-biological-hazards-working-environment>

¹³ International Labour Organization, *Social Dialogue and Tripartism*, n.d., available at

<https://www.ilo.org/topics-and-sectors/social-dialogue-and-tripartism>

¹⁴ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 799 لسنة 2018، 26 إبريل/نيسان 2018، منشورات قانونية، متاح على

<https://manshurat.org/node/43958>

¹⁵ حسن البربري، "مدير المنتدى المصري لعلاقات العمل"، مقابلة شخصية، 26 أغسطس/آب 2025.

¹⁶ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بحث القوى العاملة الربع سنوي (تقرير تحليلي) 2024، 2025، متاح على

<https://www.capmas.gov.eg/publications/11>

¹⁷ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، 2024، متاح على

<https://censusinfo.capmas.gov.eg/Metadata-ar-v4.2/index.php/catalog/1927>

¹⁸ World Bank, *Labor Force, Female (% of Total Labor Force) - Egypt, Arab Rep., n.d.*, available at

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=EG>

¹⁹ وصلت نسبة النساء من إجمالي قوة العمل في مصر في 2024 إلى أدنى مستوى لها على الأقل منذ العام 1990، كما بلغت أقل من نصف المعدل العالمي، تبعاً لبيانات البنك الدولي كما توضح بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وهو الهيئة الرسمية المسؤولة عن الإحصاءات في مصر، اتساع الفجوة النوعية بين الذكور والإناث على مستوى التشغيل، إذ تكشف بيانات الجهاز على سبيل المثال أن عدد المشتغلات من النساء عام 2023 بلغ 4,6 مليون امرأة وهو نفس العدد عام 2009 (بحث القوى العاملة الربع سنوي، (تقرير تحليلي) 2024، 2025).

وتبعاً لنفس المصدر، فقد بلغ معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي بين النساء بلغ 16.4% فقط مقابل 17.1% في الربع الثالث من العام 2024 (بحث القوى العاملة الربع سنوي (تقرير تحليلي) 2024، 2025).

²⁰ World Bank, "Breaking Barriers: Boosting Women's Labor Force Participation in Egypt", 12 March 2025, available at <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2025/03/12/breaking-barriers-boosting-women-s-labor-force-participation-in-egypt>

²¹ Caroline Krafft, "Why Do So Few Married Women Work in Egypt?", Economic Research Forum, 2023, available at <https://erf.org.eg/publications/why-do-so-few-married-women-work-in-egypt/>

²² الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل 2022، 2023، متاح على <https://censusinfo.capmas.gov.eg/Metadata-ar-v4.2/index.php/catalog/1917/overview>

²³ كساب، "قانون العمل الجديد".

²⁴ كساب، "قانون العمل الجديد".

²⁵ الأجر الأساسي هو "الأجر المنصوص عليه في عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات"، بينما الأجر التأميني هو الأجر الذي تحدد على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي.

²⁶ "مشروع قانون العمل الجديد وتقرير مجلس الشيوخ بمراجعته"، كانون الأول/ديسمبر 2021، منشورات قانونية، متاح على <https://manshurat.org/node/74964>

²⁷ عاطف عبيد، 12 تموز/يوليو 2003، منشورات قانونية، متاح على <https://manshurat.org/node/12168>

²⁸ شهدت مصر خلال الفترة ما بين 2004 و2010 موجة من الإضرابات والاحتجاجات العمالية وصفت بأنها الأوسع منذ أواخر أربعينيات القرن العشرين. وتصاعدت وتيرة هذه الاحتجاجات بسبب مجموعة من العوامل الاقتصادية من أبرزها تسارع عمليات خصخصة الشركات المملوكة للدولة منذ العام 2004 فضلاً عن الارتفاع الحاد في الأسعار الأمر الذي أسفر عن تآكل الأجور الحقيقية للعمال.

²⁹ شكّل إضراب السادس من نيسان/أبريل 2008 بمدينة المحلة الكبرى، باعتبارها أحد أهم المراكز الصناعية في دلتا النيل، نقطة تحوّل في مسار الحركة العمالية، إذ تطور إلى اضطرابات واسعة النطاق اتسمت بدلالات رمزية غير مسبوق، أبرزها تداول مقطع مصور يوثق إحراق صورة الرئيس حسني مبارك. كما تجدد التلاقي بين المطالبين الاقتصادي والسياسي في مطلع عام 2011، حيث ساهمت الإضرابات العمالية المنتشرة على امتداد البلاد، لا سيما في 10 شباط/فبراير، في إضعاف النظام السياسي القائم، وشكّلت عاملاً حاسماً عجّل بتنحي مبارك.

³⁰ فاطمة رمضان وعمرو عادل، السلطوية منخفضة التكاليف: نظام السيسي والحركة العمالية في مصر منذ العام 2013، مركز كارنيغي للشرق الأوسط، 2015، متاح على

<https://carnegieendowment.org/ar/research/2015/09/low-cost-authoritarianism-the-egyptian-regime-and-labor-movement-since-2013>

³¹ القوات المسلحة، "تجريم الاعتداء على حرية العمل"، مارس/آذار 2011، منشورات قانونية، متاح على

<https://manshurat.org/node/3010>

³² نص المرسوم بقانون والذي حمل عنوان "تجريم الاعتداء على حرية العمل" على أن يُعاقب بالحبس والغرامة التي لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من قام أثناء سريان حالة الطوارئ بعمل وقفه أو نشاط ترتب عليه منع أو تعطيل أو إعاقة إحدى مؤسسات الدولة أو إحدى السلطات العامة أو إحدى جهات العمل العامة أو الخاصة عن أداء أعمالها.

كما نص على أن يُعاقب بذات العقوبة كل من حرّض أو دعا أو روّج بالقول أو بالكتابة أو بأية طريقة من طرق لأي من الأفعال "ولو لم يتحقق مقصده"، كما نص على رفع العقوبة إلى الحبس مدة لا تقل عن سنة وبالغرامة التي لا تقل عن مائة ألف جنيه ولا تجاوز خمسمائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين "إذا استخدم الجاني القوة أو العنف أثناء الوقفة أو النشاط أو العمل أو إذا ترتب على الجريمة تخريب إحدى وسائل الإنتاج أو الإضرار بالوحدة الوطنية أو السلام الاجتماعي أو الإخلال بالنظام أو الأمن العام أو إلحاق الضرر بالأموال أو المباني أو الأملاك العامة أو الخاصة أو احتلالها أو الاستيلاء عليها.

³³ في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها "عزل الموظف متعاطي المخدرات"، منشورات قانونية، متاح على

<https://manshurat.org/node/72707>

³⁴ فاطمة رمضان ومحّب عبود وهدي كامل، "قانون النقابات واللوائح التنفيذية مخالف للدستور والاتفاقات الدولية"، منصة

العدالة الاجتماعية، 2017، متاح على

<https://sjplatform.org/wp-content/uploads/2018/08/El-7aq-Fi-El-Tanzeem.pdf>

³⁵ عمال في دوامة الأزمة: تقرير حول انتهاكات الحريات النقابية عام 2024، دار الخدمات النقابية والعمالية، القاهرة، 2025، متاح

على

<https://www.ctuws.com/file/4785/download?token=8EiBR11C>