التعقيب على مشروع قانون العمل الجديد 2017

الملاحظات على مشروع قانون العمل الجديد لعام 2017

البديل للقانون الحالي رقم 12 لسنة 2003

إعداد

د./ حسن الملا

مراجعة

أ/ أدهم عثمان
باحث برلماني

م/ فايز ابو خضرة
عضو مجلس النواب
عضو لجنة القوي العاملة

مدير المجلس التنفيذي لبيت الخبرة

م/ شريف بهجت

القاهرة فى : 19 /2017/03

الملاحظات على مشروع قانون العمل الجديد لعام 2017

البديل للقانون الحالى رقم 12 لسنة 2003

رقم المادة في القانون الجديد	رقم المادة في القانون الحالي	نص المادة	أسباب التعديل	التعديل المقترح
12	(3) من مواد الإصدار الجديد	علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من الأجر التأمينى.	الأجر التأمينى يشمل الأجر الأساسى التأمينى و الأجر المتغير التأمينى ، و يمكن فى التطبيق قيام عدد من المنشأت بأستخدام الأجر الأساسى التأمينى دون المتغير و يفضل الايضاح و ما يهدف إليه المشرع من ترك الأمر مفتوح.	إضافة :- الأجر التأمينى : (الأساسى و المتغير)
45	16	فقرة جديدة " إخطار الجهة الإدارية المختصة بالإعلان قبل نشره بعشرة أيام على الأقل، و تقديم بيان الوظائف التى تم شغلها وفقا لهذا الإعلان."	• تخل هذه الإضافة بحرية صاحب العمل فى عمل الإعلان • تعمل على تأخير الإعلان عشرة أيام بدون مبرر. • تعود بالنظام الحالى إلى ما قبل القانون الحالى و تدخل الدولة فى التعيين بالقطاع الخاص بدون مبرر واضح . (و الأمر مرفوض)	"إلغاء الفقرة كاملة"

65	الفقرة الأولي 29/28	عدم جواز العمل للاجنبى إلا بعد الحصول على ترخيص ....، و أن يكون مصرحا له بدخول البلاد و الإقامة بها بقصد العمل،	– مع أن الفقرة ذاتها فى القانون الحالى إلا أنه يجوز تشغيل الأجانب المتواجدين داخل البلاد بعد الحصول على إعفاء من الإستقدام من الخارج من الوزير المختص – فلماذا لا يكون ذلك ضمن القانون بشكل واضح و محدد . – تواجد الأجانب داخل البلاد بالفعل يمنح صاحب العمل فرصة اختبار الأجنبى بشكل مباشر و كذا يعمل على توفير مصاريف السفر من الخارج لداخل البلاد. لماذا لا يوجد إمكانية للأجانب للعمل بعض الوقت (بالساعة مثلا)خلال تواجدهم بالبلاد للاستفادة المشتركة من ذلك و فى إطار قانونى؟	المطلوب : إجراء التعديلات اللازمة بما يحقق • جواز تشغيل الأجانب المتواجدين بالبلاد بالفعل بعد تقديم طلب من الجهات الراغبة فى توظيفهم للوزارة المختصة . • جواز تشغيل الأجانب المتواجدين داخل البلاد و لهم إقامة محددة بالعمل بعض الوقت بنظام الأجر بالساعة مع إخطار الجهة الإدارية بالبيانات و الحصول مباشرة على الموافقة من الوزارة المختصة بعد مراجعة الأوراق و بما لا يجور على حقوق المصريين فى العمل .
69 مادة مستحدثة		جواز ابرام عقد العمل الفردى لمدة محددة لا تقل عن سنة ، و يجوز التجديد لمدد أخرى مماثلة.	تخل هذه المادة بحق صاحب العمل فى ابرام عقود تقل عن سنة و تزيد عن ثلاثة شهور و هى فترة الأختبار و تلزمه بسداد أجر سنة فى حالة عدم حاجته للعامل فيما يقل عن سنة . يفتح هذا البند المجال لقيام أصحاب الأعمال بالتهرب من عمل عقود محددة المدة فى حالات أستخدام العامل لأقل من سنة و أكثر من ثلاثة شهر و هى فترة الأختبار. تحديد التجديد بمدد أخرى مماثلة أيضا غير منطقى و يندرج عليه ما سبق .	المطلوب : إلغاء كلاً من / (لا تقل عن سنة)، (مماثلة)
70 مادة مستحدثة		اعتبار العقد غير محدد المدة إذا كان محدد المدة و اتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد فى مجموعها على ست سنوات .	التحول من عقد محدد المدة إلى غير محدد المدة بعد ستة سنوات قد يفتح المجال أمام أصحاب الأعمال إلى إنهاء العقود نهائيا قبل الوصول إلى ست سنوات و استخدام بدائل من عمالة جديدة ،قد يؤدى إلى إنهاء التعاقدات قبل ست سنوات و بدء العمل	المطلوب : – إلغاء الفقرة بكاملها أو تعديلها بما يحقق مصالح الطرفان و لا يكون باب خلفى للتلاعب فى ألية تنفيذها .

			بعقود جديدة تبداء لمدد جديدة بعد انقضاء فترة فاصلة بين العقود .	
71	32 مع التعديلات	فقرة " عقد العمل كتابة من أربع نسخ يحتفظ صاحب العمل بنسخة، و تسلم نسخة للعامل ، و توع نسخة بمكتب التأمين الأجتماعى المختص و... النسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة "	زاد القانون عن الحالى فى نسخة رابعة لم تكن من قبل و هى تمثل:- زيادة أعباء على أصحاب الأعمال بعمل نسخة جديدة و تسليمها للجهة الإدارية بالرغم من تواجد نسخة بمكتب التأمين الأجتماعى المختص و هو إذدواج فى العمل و جهد بلا مبرر. فضلا عن عدم وجود آليات كافية لحفظ الأوراق بالجهة الإدارية المختصة و ليس لديهم أماكن أو خبرات تخزينية و ما قد يتطلبه ذلك من توظيف عمالة جيدة الوزارة المختصة لا داعى لها. فضلا عن وجود إمكانية بالفعل لإطلاع ممثل الجهة الإدارية على نسخ العقد ضمن أعمال التفتيش الخاصة به .	المطلوب : إلغاء الفقرة الخاصة بالنسخة الرابعة و استمرارها ثلاث نسخ فقط.
72	33	فقرة عدم جواز تعيين العمل تحت الأختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد .	فى حالات ترك الخدمة و العودة بعد فترة زمنية فى وظيفة أخرى غير التى كان يشغلها الموظف فأنه يحتاج إلى فترة أختبار جديدة	المطللوب : إضافة جملة/ (فى نفس الوظيفة).
94	85	بداية من النص: إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية ، أو ظروف استثنائية. و يشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الأضافى و المدة اللازمة لإتمام العمل" .	– الإبلاغ عن مبررات التشغيل الأضافى و المدة اللازمة لإتمام العمل تخص بطبيعتها جهة العمل فما الداعى لإخطار الجهة الإدارية . – فى حاتت الأبلاغ يأتى الرد بعد مدة طويلة لا تتفق و ظروف التشغيل الأضافى و خاصة فى المصانع و الشركات الكبرى. لا تمتلك الجهة الإدارية آليات عمل حديثة كإخطار عن طريق الفاكس أو الإيميل و الذى يعمل 24 ساعة دون أعطال و يأتى الرد مباشرة لمتابعة التشغيل الأضافى فى حينه .	المطلوب : إلغاء الجزء التالى من المادة: " و يشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الأضافى و المدة اللازمة لإتمام العمل"

94	85	من النص " و فى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات تواجد العامل بالمنشأة عن اثنى عشرة ساعة "	سؤال: اثنى عشرة ساعة متضمنة ساعة راحة؟ أم بخلاف الساعة الراحة و هو ما يعنى أن ساعات التشغيل الأضافى حدها الأقصى 4 ساعات؟ أم 3 ساعات بافتراض ان العمل 8 ساعات بخلاف ساعة راحة؟	المطلوب : إضافة جملة " بخلاف ساعة الراحة " أو " بما فيها ساعة الراحة " تحديد أيهما يقصد المشرع ؟
94	85	من النص " إذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم و يمنحه صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالى "	– تعانى الشركات فى التطبيق لحالة عدم إمكانية منح العامل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالى لتعذر ذلك فى كثير من الشركات و الوظائف . – قامت الوزارة بتعديل المادة فى القانون الحالى دون الرجوع إلى المجلس الموقر و منشور ذلك على موقع الوزارة الرسمى: s://www.egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/law_break/F_worklaw_break.aspx حيث ضاعفت الأجر فى حال عدم قيام صاحب العمل بمنح العامل يوما عوضا عنه	المطلوب : إضافة جملة/ فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل بالإضافة مثل أجره ويمنحه صاحب العمل يوما أخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي ، و إذا تعذر تعويض العامل بيوم آخر يعوض بأجر يوم آخر .
95	86	من النص " على صاحب العمل أن يضع .....جدولا ببيان الراحة الأسبوعية و ساعات العمل و فترات الراحة المقررة لكل العاملين و ما يطراء على هذا الجدول من تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول أو ما يطراء عليه من تعديل قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل	– بطبيعة الحال الأمر غير واقعى فى عدد كبير من الصناعات و الخدمات الحديثة و الجداول يتم تعديلاها عدة مرات قبل التنفيذ و تتغير أيضا أثناء التنفيذ . – لا يوجد مبرر واضح من إخطار الجهة الإدارية بذلك الجدول و الذى قد يكون فى بعض الصناعات عدد من الجداول طبقا لظروف التشغيل لكل مجموعة عمل . يمثل جهد إضافى على أصحاب الأعمال بإخطار الجهة الإدارية بكل ظروف التشغيل و التى قد تمثل عبء غير مبرر و من المفترض على القانون أن يسهل و ينمى الأعمال مع الحفاظ على حقوق العمال و أصحاب الأعمال	المطلوب إلغاء الفقرة : " مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول أو ما يطراء عليه من تعديل قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل"
97	47	الإضافة للاجازات " خمسة و أربعون يوما لمن تجاوز سنه الخمسون عاما للأشخاص ذوى الإعاقة "	– زيادة الأجازات لمن تجاوز سنه الخمسين عاما إلى 45 يوما لا يتفق و الظروف الأقتصادية التى تمر بها البلاد – قد يؤدى ذلك إلى قيام أصحاب الأعمال بالإستغناء عن العمالة فوق سن الخمسين و لذوى الإعاقة للتحمل بأجور لا يستفيد بها العاملين من فوق سن الخمسين قوة عمل قادرة على العطاء و منح الخبرات و لا بد من الأستفادة أكثر بهم .	المطلوب : إرجاء هذا النص و العودة إلى 30 يوما فقط لحين تحسن الظروف الأقتصادية للبلاد ثم تفعيله. أو رفع السن إلى خمسة و خمسين سنة.

104	54	تتناول المادة الأجازات المرضية و يتحدد نظام العمل بها فى المنشأت الصناعية	تتحدد الأجازات المرضية فى المادة المشار إليها بشكل محدد فى المنشأت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين 1 / 8 من القانون رقم 21 لسنة 1958. و التسأول عن المنشأت الخدمية و غير الخاضعة لهذا القانون لما لم يتم ذكرها.	المطلوب :- التحديد فيما يتعلق بباقى نظم العمل بالتنسيق مع قانون التأمين الأجتماعى و مراعاة نظم العمل التى لا تتعامل مع هيئة التأمين الصحى.
108	مادة مستحدثة	خضوع العامل للاختبارات الطبية عن تعاطى المواد المخدرة أو المسكرة أو الأمراض المعدية ..... و يتم الأحتبار بالهيئة العامة للتأمين الصحى أو المعامل المركزية بوزراة الصحة .	هل تم التنسيق مع تلك الجهات بشأن عمل التحاليل و تسليم النتائج و تقدير التكاليف؟ هل لدى تلك الجهات من الآليات القدرة على التحرك إلى مواقع العمل بسيارات مجهزة على نفقة أصحاب الأعمال لعمل تلك التحاليل ؟	المطلوب : سرعة البت فى انهاء إجراءات الفصل الناتج عن نتائج التحاليل و الفصل للغياب أيضا من خلال المحكمة العمالية .
112	60	الجزاءات التأديبية منها " الخصم من الأجر الأساسى "	يعد الخصم من الأجر الأساسى غير رادع و غير كافى للتأثير فى سلوك العمالة و خاصة أن الأجور الأساسية تكون بسيطة فى الكثير من الصناعات و هناك بدلات و أجور أخرى متنوعة تكمل الأجر و بالتالى فأن الخصم لا يكون مؤثرا و يعاود العامل المخالفات دون مبالة .	المطلوب : تحويل الخصومات لتكون من الأجر الشامل . المواد (112 ، 114 ، 116)
127	104 / 105	عقود العمل محددة المدة التى يتم انهائها من جانب صاحب العمل " استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة "	تم تحديد التعويض بأجر شهر واحد فى حالة عقود العمل محددة المدة و تكون شهرين فى حالة العقد غير محدد المدة (مادة 138) . يؤدى ذلك إلى قيام كافة أصحاب الأعمال بالتعاقد مع العمال بعقود محددة المدة حيث يمنحهم ميزة فى حالة انهاء خدمة العامل . التعويض محدد بالأجر الشامل أما تركها بدون تحديد فيمكن تفسيرها على أساس الأجر الأساسى فقط .	المطلوب : تعديل المادة طبقا للأتي: " استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة "
137	118	النص " إذا انهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار "	يؤدى هذا الشكل من النص إلى إمكانية قيام صاحب العمل بانهاء التعاقد غير محدد المدة و عليه فقط مراعاة مهلة الأخطار دون توضيح أسباب نهاية الخدمة و هو يتضارب مع ضرورة أن يكون الأنهاء بسبب مبرر طبقا للمادة 121 من هذا القانون	المطلوب : تتم الإضافات الأتية: " إذا انهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة" لسبب مشروع" دون إخطار "
138	121 / 122	انهاء صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع يكون التعويض بمقدار أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة ...	أجر شهرين غير محدد من الأجر الشامل أم الأساسى و لا بد من التحديد و العودة إلى النص القديم .	المطلوب : إضافة جملة/ من أجر شهرين من الأجر الشامل

140	119	استقالة العامل و العدول عن الأستقالة – تم اضافة أن يكون معتمد من الجهة الإدارية	أن الأصل فى العلاقة بين العامل و صاحب العمل أن تكون علاقة فيها من الحرية و المرونة و المصالح المشتركة ما يدعم تلك العلاقة – الرجوع للجهة الإدارية فى حالة طلب الأستقالة أو الرجوع عنها يؤدى إلى تأخير الأستقالات و ضرورة الذهاب إلى الجهة الإدارية . – يهمل الكثير من المستقلين فى تنفيذ ذلك و يترك الأمر لجهة العمل بالإضافة أن الأمر غير مقبول فى حالات العمل فى المنظمات ذات الحركة العمالية الكثيفة من الإستقالات لطبيعة العمل فيها. يكون الرجوع للجهة الإدارية فى الحالات الأستثنائية و للشكاوى من رفض جهة العمل قبول الأستقالة أو الرجوع عنها فقط.	**المطلوب :** إلغاء / " و معتمد من الجهة الإدارية المختصة " فى التكرارين داخل النص .

المجالس التى يتم انشائها و المستمرة طبقا لمشروع القانون الجديد

1- مجلس أعلى لتنمية الموارد و المهارات البشرية – برئاسة رئيس مجلس الوزراء
- **(مادة 16)**

2- مجلس تنفيذى لتنمية الموارد و المهارات البشرية – برئاسة المحافظ المختص
- **(مادة 17)**

3- صندوق تمويل التدريب و التأهيل:
- **(مادة 18)**

"يحصل من صاحب العمل على نسبة (1%) من إجمالى الأجور الأساسية الشهرية" التى تحسب على أساسها اشتراكات التأمينات الأجتماعية .

4- مجلس أعلى لتخطيط و تشغيل القوى العاملة فى الداخل و الخارج – برئاسة الوزير المختص.
- **(مادة 30)**

5- صندوق لحماية و تشغيل العمالة غير المنتظمة
- **(مادة 32)**

"رسوم تحصل من صاحب العمل على العمالة غير المنتظمة بما لا يقل عن 1 % و لا يزيد عن 3 % مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة .

6- مجلس أعلى للأجور – برئاسة رئيس مجلس الوزراء
- **(مادة 78)**

7- مجلس أعلى للحوار الأجتماعى – برئاسة الوزير المختص
- **(مادة 161)**

8- مجالس فرعية فى نطاق كل محافظة يرأسها الوزير المختص
- **(مادة 162)**

9- لجنة مركزية فى وزارة الأسكان – برئاسة الإدارة المركزية المختصة للتراخيص
- **(مادة 213)**

10- استمرار المركز القومى لدراسات السلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل
- **(مادة 233)**

11- استمرار صندوق الخدمات الأجتماعية و الصحية و الثقافية على المستوى القومى
- **(مادة 243)**

"يسدد صاحب العمل مبلغ ثمانية جنيهات و لا يجاوز ستة عشر جنيها عن كل عامل" لتمويل هذا الصندوق .

12- بالإضافة إلى ناتج القانون رقم 156 لسنة 2002 م الخاص بإنشاء صندوق إعانات طوارىء العمال (بالقانون رقم 12 لعام 2003) و الذى تتكون موراد الصندوق من..
(1%) من الاجور الأساسية للعاملين بمنشآت القطاع العام وقطاع الاعمال العام و القطاع الخاص التي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر تتحملها و تلتزم بتسديدها المنشآت

المطلوب :

قيام كافة المجالس و اللجان و الصناديق بتقديم نتائج أعمالها بصفة دورية إلى لجنة القوى العاملة بمجلس النواب للمتابعة و المراجعة و عمل التوصيات اللازمة بما يخدم مصالح العمال و المجتمع .

ملحوظة بشأن آليات التعامل مع مكاتب القوى العاملة :

يفرض القانون التعامل مع الجهة الإدارية المختصة **(مكاتب القوى العاملة)** فى عدد من الموضوعات و التعامل معها من خلال الأفراد و الشركات بإرسال نسخة من العقود و طلب الموافقة على الأعلانات و تقديم نتائج الأعلانات و عرض الأستقالات و عرض العدول عنها و تقديم طلبات الموافقة على العمل الإضافى مع العلم بأن المكاتب غير مؤهلة للتعامل فى ذلك سواء بالخبرات من خلال العاملين أو بالأجهزة أو بوسائل الحفظ و الأماكن اللازمة و آليات التشغيل على مدار أيام الأسبوع .