

## الباب السادس (١) تنظيم العمل

مادة (٧٦): (٣١٣١) لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردى أو إتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه إختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

(١) ينقسم هذا الباب إلى ثلاثة فصول، الأول عن ساعات العمل وفترات الراحة والثانى عن تشغيل النساء والثالث عن تشغيل الأطفال.

(٢) ذات حكم النص فى مشروع القانون فيما عدا صدر المادة وكان: "يحظر على صاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة فى عقد العمل الفردى أو الجماعى أو أن يكلف العامل..."

(٣) من المذكرة الإيضاحية: روى إستبقاء نصوص المواد (٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٧) من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ دون تعديل، عدا أن أستبدل بالعبارة الواردة بنهاية المادة ٥٤ "بشرط عدم المساس بحقوقه المادية" عبارة "بشرط عدم المساس بحقوق العامل"، وهى التى تتفق مع ما جرى عليه التطبيق القضائى (م١/٧٦) ومع إضافة فقرة ثانية لنص المادة، وبمقتضاها يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل يتفق والتطور التقنى فى المنشأة. وقد قصد من هذا الحكم المضاف إعطاء الفرصة لصاحب العمل لأن يقوم بتدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل جديد بشرط ألا يمس ذلك بمركز العامل الأدبى أو المادى (م٢/٧٦).

وفيما يلى نص المادة ٥٤ من القانون ١٣٧: "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة فى الإتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه... جوهريا بشرط عدم المساس بحقوقه المادية".

(٤) من مناقشات مجلس الشعب : المقصود بالقوة القاهرة والعمل المختلف(غير المتفق عليه):

نوقشت المادة ٧٦ بالجلسة الخمسين فى ٢٠٠٣/٣/١١م وفى البداية أشار العضو مصطفى محمد مصطفى إلى أنه جاء بعد كلمة يحظر "صاحب العمل"...وفى=

## ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة.

= هذا قال رئيس المجلس "لا يجوز لصاحب العمل" فأين هو الفاعل؟ نعم كلامك صحيح، تنبيهك صحيح .. ووافق المجلس على الإقتراح بإستبدال عبارة "لا يجوز لصاحب العمل" بعبارة "يحظر على صاحب العمل...".

ومن ناحية أخرى إقتراح العضو صابر عبد الصادق تعديل الفقرة الأخيرة لتكون "ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل يتماشى مع التطور"، ولا نقول مختلفا فكيف يكون مختلفا ويتماشى مع التطور ... كما تسأل العضو جمال الدين أبو ذكرى عن المقصود بالقوة القاهرة؟ ... وفى هذا أبدى العضو أبو العز الحريرى أن الكلام منصب على حالة ثقيلة ومفاجأة وضرورية، .. حالة القوة القاهرة هنا القاهرة تكون فوق الناس جميعا، فوق العامل وفوق صاحب العمل، ... الكلام مربوط ببعضه ولذلك بعدها يقول "على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة" ولم يجعلها دائمة ... سيادة الوزير نحن مع سيادتك فى الأشياء المنطقية ولكن سيادتك فى بعض الأحيان تستخدم المهارة وتلف الكرة الأرضية وتعود لمكانك مرة أخرى ولا نحصل على أى شئ أضيف - عبارة "وذلك بشرط موافقة العامل" لأنه سوف يغير له عمله فهو يقول إختلافا جوهريا وسوف يعطى له وضعا جديدا، ... قبل ذلك أعطينا مثلا عن حالة معينة أن صاحب شركة لم يعجبه عاملا معيناً، وكان رئيس لجنة نقابية ومهندسا فجعله يعمل على دورة المياه.

وفى هذا قال وزير القوى العاملة والهجرة: النص هنا غير الذى جاء فى المادة (٢٠٣) وأصبحت ٢٠١ بعد إلغاء ٢٠١ و٢٠٢ من المشروع) وقد ناقشناه النص الثانى ذكر كلمة "ويختلف" وهنا ذكر عبارة "لا يختلف عن طبيعة عمله الجوهرية" فهنا ليس هناك إختلاف عن طبيعة العمل الجوهرية فلا تقل مهندسا ويعمل دورة مياه ... أما بالنسبة لنقطة الحالة القاهرة فإننى أستشهد بكلام ذكره السيد العضو الدكتور زكريا عزمى عن وضع السياحة حينما تواجه السياحة بعض المتاعب والمشاكل الناتجة عن حادث الأقسر أو بعد أى حادث، فيجبر صاحب العمل أن يتفق مع عماله على بعض الأعمال التى فى بعض الأحيان من الممكن أن تتفق وفى بعض الأحيان ينطبق عليها المادة (٢٠١) التى لا تتفق سيات هذا أو تلك قوة القاهرة أوقفت نشاطا معيناً ويعطى العامل نفس الوظائف ونفس العمل ولا يختلف إختلافا جوهريا فيعطيه له، هذه هى القوة القاهرة التى يسأل عنها السيد العضو جمال أو ذكرى أن هناك بعض التوقف نتيجة لعملية قوة القاهرة مثل حرب .. مثل الذى حدث.

وأشار العضو محمد عبد العزيز شعبان إلى أنه لو وضعنا شرطا كتابيا وكان العامل له فى ذلك مصلحة سوف يوافق عليه.

وبالتصويت لم يفز بالموافقة الإقتراح بأن يضاف إلى عجز المادة عبارة "على أن يكون ذلك بموافقة العامل" أو عبارة "بحيث لا يقل مستواه الفنى عن عمله الأسمى قبل التدريب".

مادة (٧٧): (١ و ٢ و ٣) على صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه على الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند إلتحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الإجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك. وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل، ولا يجوز الإطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له

(١) ذات نص مشروع القانون.

(٢) تقابلها المادة ٥٥ من القانون ١٣٧: (الفصل الرابع تنظيم علاقات العمل الفردية) ونصها:

"على صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه اسمه ومهنته ودرجة مهارته ومحل إقامته وحالته الإجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه .. وأسباب ذلك. وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل. وعليه أن يحتفظ ..".

(٣) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٧٧ بالجلسة الخمسين في ٢٠٠٣/٣/١١ حيث أبدى العضو أبو العز الحريري: أنه في القطاع الخاص بالذات الوثائق والمستندات والملفات وكل هذه الأشياء، تكون أكثر عرضه للضياع أو للتلف أو لغيره بعكس القطاع العام أو قطاع الأعمال العام حاليا، ... لذلك فأنتى .. من أجل حفظ حقوق العامل في حالة المنازعة ... أقترح إضافة عبارة "لحين إنتهاء وصدور حكم قضائي نهائي فيها" ... وفي هذا أوضح وزير القوى العاملة والهجرة: هذا الملف سيفتتح عليه أى لو ذهب مفتش العمل عند صاحب العمل أو عند شركة حتى ولو كانت شركة كبيرة، ولم يجد للعامل ملفا خاصا أو كل المستندات الخاصة به، يقوم بإعطاء جزاء وهناك مواد العقوبات في هذا القانون ... فالمسألة هنا ليست من أجل منازعة أو غيرها إنما هي مسألة حقيقية حتى ولو لم تكن هناك منازعة بين العامل وصاحب العمل، لا بد أن يكون هناك ملف خاص.

وتساءل العضو جمال الدين محمد أبو ذكري في بعض الأحيان يريد العامل الملف الخاص به بالشركة، لكي يقدمه في مكان عمل آخر، لتقديم شهادات خبرة ... إلخ ... فلنفترض أنا كعامل أريد ان أحصل على شهادة ميلاد الخ هل يحرمنى لمدة سنة، ... لماذا لا تحتفظ الشركة بصور الأوراق الخاصة بالعامل، وصورة العقد إنما يجب الإستفادة بأصل الأوراق الخاصة بالعامل.

قانوننا بذلك.

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ إنتهاء علاقة العمل.

مادة (٧٨): (١) يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ إنتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة. فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ولهذه الجهة إسترداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.

مادة (٧٩): (٣٩٢) إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب

(١) ذات نص مشروع القانون... وهو ذات نص م٥٦ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع ضبط صياغته وكان:

"يلتزم صاحب العمل بنقل العامل .. لأحد الأسباب المبينة في القانون أو أثناء فترة الإختبار إلا إذا رفض .. فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية إذا تقدم إليها .. ويجوز لهذه الجهة إسترداد ..".

(٢) ذات حكم مشروع القانون عدا صدر المادة ونصها:

"إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله..." وهو ذات حكم م٥٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب : الأعمال المماثلة لأعمال صاحب العمل لا تشمل شراء خدمات الأمن والصيانة وتقديم الغذاء والنقل لإختلافها عن النشاط الأصلي لصاحب العمل الذي يقدم العمل والمادة تهتم بحالة تنازل صاحب عمل عن جزء من نشاطه:

نوقشت المادة ٧٩ بالجلسة الخمسين في ٢٠٠٣/٣/١١ حيث تساءل العضو أبو العز الحريري لنفترض إننى صاحب مصنع - وعندى عمل كبير وأحضرت شخصا يودى لى جزء من عملى، هذا الشخص الذى أحضرته جاء بعمال من عنده، فأنا أقول له فلتساو عمالك بعمالى حتى لا تظلم ... إننى أقول إن هذا شئ جيد يمكن أن يكون صاحب العمل الأصلي يعطى العامل ٥٠٠ جنيه فى الشهر، والثانى جاء بأخرين بأجر =

## على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي فى

= ٢٠٠ جنيه، إذن هم فى هذه الحالة كعمال الترحيل هذا النص جيد جيدا... ومن ناحية أخرى تساءل العضو أحمد عبدالعزيز عز: فى بعض الأحيان، تكون الأفكار جميلة ولكن التطبيق - فى رأى - ستكون أضراره بالغة... أننى أريد أن أسأل السيد الوزير سؤالا، شركة كبيرة صناعية تعاقدت مع شركة أمن، تودى عمل كان من المفروض أن نقوم به توأم بواباتها، كما يحدث الآن.. شركة كبيرة تعاقدت مع شركة أصغر للقيام ببعض أعمال الصيانة، الشركة الكبيرة لديها صندوق للتأمين الخاص وعندها نظام طبي خاص، وعندها نظام للحوافز ولديها سيارات لنقل العاملين ولديها نظم تدريب... فالفكرة ليس فى أن نقول كلاما لا ينفذ.. كيف يطبق هذا فى الواقع العملى؟... نحن نلمسه كل يوم فى الشركات الصناعية الأكبر فى مصر... كل يوم عندنا ما بين ٦٠ إلى ٧٠ عقدا مع شركات أصغر سواء شركة أمن، وشركة توريد أغذية... وهنا أوضح رئيس المجلس: هذه لا تنطبق عليها هذه المادة.. وأبدى العضو أحمد عبد العزيز عز: وهو كذلك، لكن أعمال الصيانة، جزء من أعمال الشركة الأكبر، وبعض الأعمال المحاسبية الخاصة بإدارة شئون العاملين ينطبق عليها هذا النص.

وسأل رئيس المجلس: سيادة الوزير، هل مسائل الأمن تعتبر من مسائل صاحب العمل؟.. وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة: الأمن والصيانة، وكذا فى الشركة التى يضرب بها المثل الأخ العزيز، أحمد عز ليست مماثلة لنشاط الشركة الأصلية، أى الشركة الأصلية لإنتاج الحديد... فالشركة الكبيرة ليست شركة أمن، إذا أدخلت شركة أغذية لتقديم غذاء ويقدم لى غذاء ويمضى، مقال مثلا.. أما إذا أخذ جزء من العمل فى دائرة العمل فى هذه الحالة ينطبق عليه.. إن المادة الموجودة هى المادة (٥٧) من القانون ١٣٧ ومطبقة فعلا، والتطبيق واضح.

وأضاف العضو أحمد عبد العزيز عز: إن فكرة التعاقد مع الشركات الأصغر هذا نمط وتوجه الصناعة فى الوقت الحالى وهناك شركات كثيرة جدا تتنازل عن القيام بجزء من عملياتها وأنشطتها لشركات ثانية وشركات ثالثة. فكيف سأتطبق فى الواقع العملى هذه المادة؟

وهنا أكد وزير القوى العاملة والهجرة ليس معقولا وأنا شركة كبيرة أعطى ميزات لعمال وأعطيتهم أجورا معينة. ومن أجل أن أوفر تكلفة أحضر مقاولا يأخذ جزءا من النشاط، ويحضر عمالا ويحرمهم من كل الميزات، وينظر إلى زميله يعمل فى نفس الشركة وفى نفس الموقع بشروط أخرى، هذه المادة تقصد هذه الحالة فقط. إن كل الشركات تتخصص فى نشاطها.. وتجعل شركات الأمن هى المسنولة عن الأمن، تجعل شركات الصيانة فى بعض الأحيان لكن عندما تحضر أحد الأشخاص ينتج نفس الإنتاج، ويأخذ جزءا من العمل، ويحضر عماله بملايم، ويبدأ يمتصها... من أجل أن يحقق هو أرباحا هذا ماتقصده هذه المادة وأعتقد أن هذه مسألة عدالة.

وهنا قال العضو محمد عبد العزيز شعبان نحن نشكر السيد الوزير على هذا التفسير لأن المادة منضبطة، وإذا حدث فيها أى تغيير، فالذى سيحدث ان الشركة وقتها ستصفى عمالها وتأتى عمال مقاولين يعملون بأقل، ويصبح وضعهم أسوأ من =

## جميع الحقوق ويكون الأخير متضامنا معه في ذلك.

= الوضع الموجود ... ونغير العمال الأصليين، بعمال مقاول وتكون النتيجة ضياعهم .. وأضاف المقرر: السيد الأخ أحمد عز يتكلم على شراء خدمة غير مرتبطة بالصناعة، مثل الأمن، مثل التغذية، مثل النقل، هذه مختلفا تماما والمناقشات التي دارت هنا مكملة لمواد القانون وتحدده بأن شراء الخدمات غير المرتبطة بالنشاط الأصلي لا تدخل إطلاقا في تعريف هذه المادة.

وأبدى الدكتور محمد مرسى العياط أن المادة واضحة تنفع في أشياء ولا تنفع في أشياء ... فعلى سبيل المثال، الشركات التي تجمع منتجات كثيرة وقد تنتج أجزاء هذا المنتج داخله في نشاط الشركة فطبعا هذه شركات موجودة تنتج سيارة، ولكن أجزاء السيارة ينتجها أناس كثير مختلفون أو صناعة الصلب نفسها، لأن بها صناعات كثيرة جدا فالمادة من الواضح إنها تنفع في أشياء، ولا تنفع في أشياء أخرى، ولذلك نحتاج إلى التفكير فيها مرة أخرى، وليس إلغاؤها ... وأبدت الدكتورة جورجيت صبحي قليني: أشير إلى أهمية هذه المادة - إننا يمكن أن نفتح الباب أمام أصحاب الأعمال، بأن يتخلصوا من عمالهم بطريقة مقنعة.

ومن ناحية أخرى سأل رئيس المجلس لسريان حكم هذه المادة يوجد شرط، أن يكون ذلك في منطقة عمل واحدة... فما المراد بمنطقة العمل الواحدة؟.. وأجاب وزير القوى العاملة والهجرة: داخل المنشأة، وبجانب النشاط نفسه، أعطى له جزءا ليتولاه هو بالإنتاج وأتى بعمال في هذا الجزء سيان، أو نفس النشاط بشكل جديد أو إمتداد لنشاط عمله في نفس المكان، ووجد أوفر له أن يأتي، بعمال يقوم بالعمل ويحضر عمال فلكى أسد عليه هذه الثغرة أقول له .. لا أيضا العمال الذين أحضرهم يتساوون مع العمال الموجودين في كل الحقوق والواجبات ... وأضاف المقرر: في نشاطه الأصلي وليس الفرعى .. وأضاف وزير القوى العاملة والهجرة: في نشاط واحد، ولقد شرحت ذلك.

وفي النهاية وافق المجلس: على إقتراح بإضافة عبارة "إلى صاحب عمل" قبل كلمة " آخر " لتصبح "إذا عهد صاحب عمل إلى صاحب عمل آخر".

## الفصل الأول ساعات العمل وفترات الراحة

مادة (٨٠) : (١٩٦١ و١٩٣٠) مع عدم الإخلال بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية،

(١) ذات حكم مشروع القانون.

(٢) ذات حكم المادة ١٣٣ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع إعادة صياغة الفقرة الثانية التى كانت تنص على:  
"ويجوز تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يصدر بتحديددها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب".

(٣) من المذكرة الإيضاحية:

فيما يتعلق بساعات العمل جاءت المادة ٨٠ من المشروع وهى المقابلة للمادة ١٣٣ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بحيث تتفق مع حكم المادة المشار إليها فى القانون وتختلف معها فى الصياغة حيث وضعت الفقرة الأولى من المادة ٨٠ من المشروع المبدأ العام الذى يقضى بعدم جواز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات فى اليوم أو ٤٨ ساعة فى الأسبوع، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ "بشأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية" ثم أتت الفقرة الثانية بإستثناء على هذا الحد الأقصى تركت أمر تحديده لوزير القوى العاملة والتشغيل بقرار يصدر منه يخفض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمل أو فى بعض الصناعات أو الأعمال.

ولم يشأ المشروع تحديد هذه الأعمال مباشرة تاركاً الأمر للقرار الوزارى مراعاة منه لظروف التطور الحالى فى مصر فيما يتعلق بتقسيم القطاعات حيث يتصور أن يصدر المشروع ليطبق على قطاعات ثلاث: قطاع الأعمال العام، القطاع الخاص، والعمالة والتشغيل) ليحدد الأعمال وفئات العمال التى يتم بشأنها تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل.

(٤) من مناقشات مجلس الشعب : ساعات العمل الفعلية اليومية والأسبوعية دولياً وبين القانون والواقع ٤٨ ساعة:

نوقشت المادة ٨٠ بالجلسة الثالثة الخمسين فى ٢٢/٣/٢٠٠٣م حيث أبدى العضو عزب مصطفى مرسى: أن النص الوارد فى المادة "٨٠" يؤدى إلى التفرقة بين عمال المنشآت الصناعية الذين تسرى عليهم أحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ وأقترح أن يعدل نص المادة لتصبح "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من =

## لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات

= سبع ساعات في اليوم أو ٤٢ ساعة في الأسبوع .. وفي ذات الإتجاه أشار العضو على أحمد إسماعيل لبن: علم النفس الصناعي وإنتاجية العامل تؤكد أن الإنتاجية تزيد كلما قلت ساعات العمل .. ثماني ساعات تزهد العامل وتقلل من إنتاجيته ... وأثار العضو أبو العز الحريري: الفكرة تكمن في أنه في المنشآت الصناعية الكبرى يحدث ذلك ويكون محكوماً لأنها كبيرة وإنني أرى أن يكون ذلك شاملاً لكل المنشآت لأنه - علمياً - هناك مناطق إستثمار في المدن الجديدة والمناطق الإقتصادية الخاصة وحتى في المحلات يتم تشغيل العمال أكثر من ٨ ساعات وأحياناً يعملون أكثر من ١٢ ساعة وليس هذا فقط بل يحرمون من الأجر الإضافي بإعتبار أن ذلك هو المدة المطلوبة...

وأبدى السيد العضو زكريا عزمي: الإتفاقية رقم (١) بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثمانى ساعات يومية، وهذا يدل على أن هناك إتفاقية دولية ولسنا ضد الإتفاقيات .. إن مشروع القانون المعروض ذكر تخفيض الحد الأقصى لساعات وأننى أتساءل ما الحكمة من ذلك؟

وأضاف وزير القوى العاملة والهجرة: أود القول بأننا أقل من الإتفاقية رقم "١" لأن المنشآت الصناعية التى لدينا هى التى يشملها القانون ١٣٣... توجد مرونة فيمكن أن تكون ساعات العمل ست ساعات لأن هذا يطبق على الصناعات الشاقة والصعبة مثل صناعة المسابك وهناك بعض الصناعات العمل فيها شاق جداً ويمكن النزول بها إلى ست ساعات.

وفي مجال الصياغة إقترح العضو عادل عيد فيما يتعلق بلفظ "ثمان ساعات" فالأصوب أن تكون "ثمانى ساعات" ... ثماني ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع، ونجد أن المادة رقم (٨٣) توجب منح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن "٢٤" ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة وعلى ذلك تكون "٤٨" ساعة لا يقصد بها أن الأسبوع سبعة أيام ولكن المقصود بها أن أسبوع العمل ستة أيام فقط .. وأضاف وزير القوى العاملة والهجرة إن المادة "٨٣" تتحدث عن ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ويصح أن تكون خمسة أيام .. وهنا قال العضو عادل عيد أرى أن عبارة ٤٨ ساعة في الأسبوع بهذه الصورة تتناقض مع المادة "٨٣" والأفضل كما قال السيد الوزير أن تكون ٤٨ ساعة في أيام العمل الأسبوعية سواء كانت ستة أيام أو سبعة أو خمسة لكن لانقول في الأسبوع.. وأوضح رئيس المجلس: أنه لو عمل خمسة أيام سيكون أيضاً ٤٨ ساعة وهذا معناه زيادة في ساعات العمل .. وأشار وزير القوى العاملة والهجرة: إن هذا الأمر مطبق حالياً وهو المعمول به الآن... أن يقوم أحد بتشغيل العمال أكثر من الوقت المحدد وارد أن يخالف أحد القانون، لكن نحن كجهة تنفيذية مسئولة عن تنفيذ القانون، حينما يتقدم أحد بالشكوى ففي هذه الحالة نتخذ الإجراء القانوني.

وقد أعيدت مناقشة المادة ٨٠ بالجلسة الستين المنعقدة في ٢٠٠٣/٤/٥م حيث تم حذف حرف "و" من عبارة "في شأن تنظيم وتشغيل العمال" لتصبح "في شأن تنظيم تشغيل العمال".



المخصصة لتناول الطعام والراحة. (١)  
ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات  
العمل لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يحددها.

مادة (٨١): (٢ و٣) يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر

(١) المادة ٢ من الإتفاقية رقم ١ بشأن تحديد ساعات العمل فى المنشآت الصناعية  
بثمانى ساعات يوميا وبثمان وأربعين ساعة أسبوعيا:  
"لا تزيد ساعات عمل العمال عن ثمانى ساعات فى اليوم وعن ثمان وأربعين  
ساعة فى الأسبوع فى أى منشأة صناعية عامة أو خاصة أو فى أى من فروعها بخلاف  
المنشآت التى لا يعمل فيها سوى أفراد الأسرة الواحدة."

(٢) ذات حكم مشروع القانون وم ١٣٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تعديل فى  
الصياغة (الباب السادس تنظيم العمل الفصل الأول تحديد ساعات العمل).

(٣) قرار وزارى بتحديد الحالات أو الأعمال التى يتحتم إستمرار العمل فيها دون فترة  
راحة والأعمال الشاقة والمرهقة التى يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من  
ساعات العمل الفعلية:

فى ٢٠٠٣/٧/١٢ صدر فى هذا قرار وزير القوى العاملة ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣  
ونشر بالعدد ١٦٥ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٧/٢٤ ليعمل به من اليوم  
التالى لنشره.

(٤) من مناقشات مجلس الشعب: فترات راحة بعد ٥ ساعات عمل على الأكثر:  
نوقشت المادة ٨١ بالجلسة الثالثة والخمسين فى ٢٠٠٣/٣/٢٢ م حيث أبدى  
الدكتور زكريا عزمى إننى أريد تعديلا بحيث تصيح: "يمنح العامل فترات راحة ..  
وقال السيد وزير القوى العاملة والهجرة: تقصد فترات راحة وتحسب من ساعات  
العمل الفعلية؟" .. وأضافت الدكتورة آمال عثمان: إن هذا موجود فى القانون القائم ...  
وقد وافق المجلس على إستبدال عبارة "فترات راحة" بعبارة "فترات الراحة" وفقا  
لإقتراح الدكتور زكريا عزمى المؤيد من الحكومة ومن العضو فاروق متولى.  
وعرض رئيس المجلس إقتراح العضو جمال أبو ذكرى أن تكون الفترة "أربع  
ساعات" بدلا من "خمس ساعات" .. وهنا أوضح وزير القوى العاملة والهجرة: إن  
تنظيم العمل من حق صاحب العمل هذا أولا ... ثانيا: من حيث التطبيق العملى - إن  
لدى مخالفات ورفع دعاوى عمال يشتغلون فترة كاملة ٧ ساعات ويقول إننى أريد أن  
أذهب إلى المنزل لأن لدى أشياء، وعاملات إلى غير ذلك ولا نريد فترة الراحة التى  
تكون بعد الخمس ساعات، فلا أحد يتصور أن هذا فى صالح العمال على إطلاقه أو  
الأخر فى صالح العمال على إطلاقه، إننا نعمل مرونة فى تنظيم أوقات العمل طبقا =

لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة وأن يراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.  
وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التى يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - إستمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التى يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية. (٢٠١)

= لإحتياج العمل.

وأثار العضو على فرج عبد العال محمد: الفقرة الثانية ذكرت "وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التى يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - إستمرار العمل فيها دون فترة راحة .." فهل معنى ذلك ألا يأخذ العامل فترة راحة على الإطلاق ... إن هذا يخالف الإتفاقيات الدولية.  
وأشار الدكتور أيمن نور: الكلام الذى ذكره السيد الوزير من الناحية العملية صائب، وبالتجربة مع موظفى الشهر العقارى الكل يطلب إلغاء الراحة مع إنتهاء وقت العمل ساعة مبكرا ... لكن هذا قانون، ولا بد أن يوجد فيه نص، وأنا أريد تعديلا فى الفقرة الأخيرة " للوزير المختص..". حيث أريد إضافة "بالتشاور مع اللجنة الوطنية للتشغيل" ... المفروض أن يوجد طرف آخر، وبالطبع نحن نثق فى سيادة الوزير لكن هذا قانون، وسيمتد، فالتشاور مع اللجنة الوطنية للتشغيل إذا كان إستثناء على أصل موجود فى القانون يكون هو الإحتمال الأفضل.

.. هذا وقد تحدث السيد رئيس المجلس: نعود للمادة (٨٠) بعد سؤال المتخصصين تبين ما يلى أن عدد ثمانى- جاء مضافا فلا تحذف منه الياء ... أما بالنسبة لعدد ٤٨ ساعة فيقال هنا "ثمان وأربعين ساعة" ولا نقول "ثمانى" ... إذن فكلام السيد العضو عادل عيد صحيح وحينما نثبت صحة كلامك بعد التأكد يكون المدح أكثر.

(١) القرار الوزارى ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الحالات أو الأعمال التى يتحتم إستمرار العمل فيها دون فترة راحة والأعمال الشاقة المرهقة التى يمنح العاملون فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية:

فى ٢٠٠٣/٧/١٢ صدر فى هذا الشأن القرار ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣ ليعمل به إعتبارا من ٢٠٠٣/٧/٢٥ اليوم التالى لنشره بالعدد ١٦٥ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٧/٢٤ وقد حل محل القرارين ١٢/٢٨ لسنة ١٩٩٢.

(٢) القرار الوزارى ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣ بتوزيع حصيلة مقابل الخدمة فى المنشآت الفندقية والسياحية:

فى ٢٠٠٣/٧/١٣ صدر فى هذا الشأن القرار رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣ ليعمل به إعتبارا من ٢٠٠٣/٧/٢٥ اليوم التالى لنشره بالعدد ١٦٥ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٧/٢٤.

**مادة (٨٢): (١٩٧٩) يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر**

(١) ذات النص في مشروع القانون.

(٢) يقابلها م ١٣٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بذات النص ولكن "... أكثر من إحدى عشر ساعة وتحتسب ....." وزير القوى العاملة والتدريب بقرار منه بحيث لا تزيد على إثني عشر ساعة في ... "

... هذا وقد صدر تنفيذا لحكم المادة ١٣٥ المشار إليه قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٢.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب:

١- تصويب الأخطاء مادية:

نوقشت المادة ٨٢ بالجلسة الثالثة الخمسين في ٢٢/٣/٢٠٠٣م حيث أشار العضو طلعت القواس: إن الفترة المحددة في هذه المادة خاصة بالتواجد، وليست فترة العمل الفعلي.

- وأبدى رئيس المجلس: يوجد خطأ لغوي في عبارة "أكثر من عشرة ساعات .. وأبدى العضو أحمد همام القزمازي عبد ربه: الصواب هو "أكثر من عشر ساعات" .. وأيده رئيس المجلس: هذا صحيح.

- وأشار العضو عادل عيد: إلى هناك خطأ آخر وهي "بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على إثنتي عشرة ساعة" والصواب "إثني عشرة ساعة" وأيضا تحذف الفاصلة الموجودة في السطر الأخير في الفقرة الأولى. ولكن رئيس المجلس قال: إن عبارة "إثنتي عشرة ساعة صحيحة... وأيده العضو أحمد همام القزمازي: الصواب ماهو موجود "إثنتي عشرة ساعة". وأفاد رئيس المجلس: أشكرك جدا ومنكم نتعلم أن التصحيح الذي أشار إليه السيد العضو أحمد همام لا يحتاج إلى تصويت لأنه تصحيح لخطأ مادي.

- وأضاف العضو عادل عيد: هناك فاصلة في السطر الأخير من الفقرة الأخيرة من المادة في عبارة: "... التواجد، إذا كان العامل .." فلا داعي للفاصلة هنا قبل "إذا"... وأيده رئيس المجلس: نعم هذا صحيح ولتحذف الفاصلة في العبارة.

٢- ساعات التواجد:

أبدى العضو عزب مصطفى مرسى إن مدة عشر ساعات فترة طويلة للتواجد فنقول يعدل النص إلى ثماني ساعات بدلا من عشر ساعات، وتسع ساعات بدلا من إثنتي عشرة ساعة ... وأشار العضو أبو العز الحريري إلى أنه عندما تكلم السيد الوزير ذكر أن بعض العمال يرفعون دعاوى ليجعلوا العمل متصلا سبع ساعات إنني أريد أن أذكر سيادتكم وستتفق معي أنه ليس في كل الحالات إننا سنخضع لرغبة العامل خصوصا إذا كان هذا سيؤثر على صحة العامل وبالتالي على إنتظام وجودة العمل، وبالتالي لو أن هناك عاملا مرهقا ويقود سيارة نقول له أن يستريح رغما عنه ... فعندما يمكث العامل في عمله تسع ساعات أو عشر ساعات كما جاء في النص =

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 إثنتي عشر ساعة في اليوم الواحد.<sup>(١)</sup>

### مادة (٨٣): (٢٠١٣)<sup>٤</sup> يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل

= الأصلي ثم نجعل ساعة نتخلله ففيما لو طبقنا الكلام الذي ذكره السيد الوزير فعمل طوال هذه الساعات بصورة متصلة فمن غير الممكن أن يكون هناك أداء صحيح لهذا العامل لا جودة ولاصحة بالنسبة للعامل... لذلك نقول: "يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من تسع ساعات". فإذا أردت الزيادات في حالات إستثنائية بإسادة الوزير وتجعلها عشر فيجب عليك أن تنص أنه في هذه الحالة تصبح الزيادة أجرا إضافيا ويتحتم أن يكون في وسطها ساعه .. وفي هذا أبدت الدكتورة أمال عثمان إن القانون الحالي في المادة ١٣٥ المدة لا تتجاوز ١١ ساعة، هنا مشروع القانون نزل بها إلى عشر ساعات. الأمر الآخر إن المادة (٨٠) تحدد ساعات العمل الفعلية بثمانى ساعات، والمادة ٨١ تحدد ساعات الراحة كمدة أو مدد لا تقل في مجموعها عن ساعة بمعنى أن قد تتجاوز مدد الراحة ساعة ... والعشر ساعات جاءت كحد أقصى.

(١) القرار الوزاري ١١٥ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التي يجوز تواجد العامل بها في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد بحيث لا تزيد عن إثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد:

في ٢٠٠٣/٦/٣٠ صدر في هذا الشأن القرار ١١٥ لسنة ٢٠٠٣ ومعمل به إعتبارا من ٢٠٠٣/٧/٢٠ اليوم التالي لنشره بالعدد ١٦١ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/١٩.

### (٢) ذات النص في مشروع القانون.

(٣) من المذكرة الإيضاحية: إستحدث المشروع المادة ٨٣ وبموجبها روعى تنظيم الراحة الأسبوعية للعامل على نحو لا يلتزم معه صاحب العمل بإغلاق المنشأة، فقررت أنه يجب على المنشآت أن تنظم العمل بها بحيث يحصل كل عامل على راحة إسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متصلة وبذلك يتعلق الحكم بوجود حصول العامل على راحة إسبوعية بعد ٦ أيام عمل متصلة على الأكثر دون أن تطلب الأمر بالضرورة إغلاق المنشأة.

(٤) ولنا أن نشير هنا إلى المادة ١٣٦ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (والتي كانت تنص على وجوب إغلاق المنشآت يوما كاملا في الاسبوع) ونصها كان كالاتى: "يجب إغلاق المنشآت يوما كاملا في الاسبوع، ولوزير الدولة للقوى العاملة =

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. (٢١)

#### مادة (٨٤) : (٣٩) إستثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة،

والتدريب أن يستثنى بعض الجهات والمناطق والمحال من حكم هذه المادة بقرار منه، وله أن يحدد مواعيد الإغلاق الليلي في تلك المحال".  
هذا وقد صدر تنفيذاً لهذه المادة قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ١٦ لسنة ١٩٨٢ بشأن استثناء بعض الجهات والمناطق والمحال من حكم الإغلاق الأسبوعي للمنشآت وتحديد مواعيد الإغلاق الليلي.

(١) نوقشت المادة ٨٣ بالجلسة الثالثة الخمسين في ٢٢/٣/٢٠٠٣م وتم إقرارها كما وافقت عليه اللجنة .

#### (٢) المواد المقابلة في الإتفاقيات الدولية بشأن الراحة الأسبوعية:

- الإتفاقية رقم ١٤ "بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشأة الصناعية"  
وتنص المادة (٢) منها على الآتي:

مادة ٢ "يتمتع مجموع المشتغلين في أى منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أى من فروعها، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة ما لم تنص المواد التالية على غير ذلك".

- الإتفاقية رقم ١٠٦ "بشأن إتفاقية الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب"  
وتنص المادتين ٦ و ٩ منها على الآتي:

مادة ٦ "يتمتع جميع الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الإتفاقية، ما لم تنص المواد التالية على خلاف ذلك بالحق في فترة راحة أسبوعية متصلة تتضمن ما لا يقل عن ٢٤ ساعة خلال كل فترة تتألف من سبعة أيام".

مادة ٩ "إذا كان تنظيم الأجور يتم عن طريق القوانين واللوائح إنجازها يخضع لرقابة سلطات إدارية، لا يجوز أن ينخفض دخل الأشخاص الذين تغطيهم هذه الإتفاقية كنتيجة تطبيق التدابير المتخذة وفقاً لهذه الإتفاقية".

#### (٣) ذات حكم مشروع القانون مع تعديل طفيف في الصياغة.

#### (٤) تقابلها مادة ١٣٨ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ نصها كالآتي:

"يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران ... ثمانية أسابيع اذا اتفق صاحب العمل والعمال كتابة ووافقت على ذلك الجهة الإدارية المختصة.  
ويراعى في حساب مدة الراحة ... وتنتهى ساعة العودة إليها".

يجوز فى الأماكن البعيدة عن العمران وفى الأعمال التى تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها إستمرار العمل بجميع الراحةات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحةات الأسبوعية المجمعّة، وتضع المنشآت التى يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحةات الأسبوعية المجمعّة بها وفقا للقرارات التى تصدرها المنشأة. (٢٩١)

ويراعى فى حساب مدة الراحةات الأسبوعية المجمعّة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العودة اليه.

#### (١) من المذكرة الإيضاحية :

وإستثناء من حكم المادة ٨٣ قررت المادة ٨٤ من المشروع أنه يجوز فى الأماكن البعيدة عن العمران وفى الأعمال التى تتطلب طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها إستمرار العمل بجميع الراحةات الإسيوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، ولكن المادة ذاتها إستحدثت فى نهاية الفقرة الأولى حكما جديدا مؤداه أن تترك للائحة تنظيم العمل والجزاءات مهمة وضع قواعد الحصول على الراحةات الإسيوعية المجمعّة. وفى المنشآت التى يقل عدد عمالها عن عشرة فتنظم أحكام الأجازات الأسبوعية المجمعّة وفقا للقرارات التى تصدرها المنشأة.

ويقصد بهذا الحكم مراعاة مصلحة صاحب العمل وحقه الثابت فى تنظيم منشأته وفى الوقت ذاته تحقيق حماية كافية للعامل بإدراج هذه القواعد فى لائحة المنشأة وهى اللائحة التى تعتمد من الجهة الإدارية المختصة فيكون لهذه الجهة الرقابة على القواعد المذكورة ورفضها إذا رأت إنها لغير مصلحة العامل ..

#### (٢) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٨٤ بالجلسة الثالثة الخمسين فى ٢٢/٣/٢٠٠٣م حيث إستفسر العضو سيف محمد رشاد: سيادة الوزير، لماذا حذفت عبارة " ووافقت على ذلك الجهة الإدارية المختصة فى النص:" إذا إتفق صاحب العمل والعامل والعمال ووافقت على ذلك الجهة الإدارية المختصة" وطلب إضافتها .. وأيده فى ذلك العضو فاروق السيد متولى.

وأفاد المقرر أنها واردة إننى رددت "وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحةات الأسبوعية" هذه اللائحة تعتمد على الجهة الإدارية.

.. وفى ضبط الصياغة أبدى العضو أحمد همام القزمازى أن العبارة الصحيحة "الأعمال التى تتطلبها طبيعة العمل" لأن طبيعة العمل هى التى تتطلب، وليست الأعمال .. وأبدى رئيس المجلس: هذا صحيح إذن تصحح.

مادة (٨٥): (٣٩١) لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠)، (٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف إستثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل

(١) الإتفاقية رقم ١٠٦ المادة ٧ "بشأن الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب: "إذا كانت طبيعة العمل، أو طبيعة الخدمات التي تؤديها المنشأة، وعدد السكان المخدمين، إنجازها عدد الأشخاص المستخدمين، تحول دون تطبيق أحكام المادة ٦، يجوز للسلطة المختصة أو الجهاز المناسب في كل بلد أن تتخذ، عند الإقتضاء، تدابير لتطبيق نظم خاصة للراحة الأسبوعية على فئات معينة من الأشخاص وأنواع معينة من المنشآت تغطيها هذه الإتفاقية، مع مراعاة جميع الإقتبارات الإجتماعية والإقتصادية ذات الصلة"

## (٢) النص وفقا لمشروع القانون :

"يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠)، (٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادى ويشترط في هذه الحالة .. كتابية منها.  
وفي هذه الحالة يستحق العامل .. حسبما يتم الإتفاق عليه بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافا إليه ٣٥% ..  
فإذا وقع العمل فى يوم الراحة إستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم متلى الأجر ما لم يأخذ يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالى.  
وفى جميع الأحوال ... اليوم الواحد".

## (٣) من المذكرة الإيضاحية :

إستثناء من قواعد تنظيم ساعات العمل الواردة بالقانون أجازت المادة ٨٥ من المشروع لصاحب العمل عدم التقيد بها إذا كان ذلك بقصد مواجهة (ضرورات عمل غير عادية أو ظروف إستثنائية) ويشترط فى هذه الحالة إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشرة ساعات فى اليوم الواحد.

ويلاحظ أن حكم هذه المادة وإن كان يقابل نص المادة ١٣٩ من قانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ إلا أنه يختلف عنه فى أنه لم يتطرق إلى التفصيلات الواردة به، فقد روى أن عبارة مواجهة (ضرورات) عمل غير عادية (أو ظروف إستثنائية) شاملة لكل الحالات الواردة فى نص المادة ١٣٩ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فالعبارة المشار إليها تتضمن بالضرورة من بين ما تتضمن:

- أعمال الجرد السنوى وإعداد الميزانية والتصفية وإفقال الحسابات والإستعداد للبيع بأثمان منخفضة والإستعداد لإفتتاح المواسم، ويشترط فى هذه الحالة ألا تزيد عدد الأيام التى يشغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومى على خمسة عشر يوما فى السنة ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدد أطول.=

الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها.  
وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأسمى أجرا  
عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الإتفاق عليه فى عقد العمل  
الفردى أو الجماعى، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافا

=- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى  
خسارة محققة لمواد قابلة للتلف مع إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال ٢٤ ساعة  
من بدء التشغيل.

- المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية.

وهذه الحالات التفصيلية التى وردت بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ولكن رؤى  
وضع المبدأ العام لمواجهة ما قد يجد من حالات أخرى تحت رقابة الجهة الإدارية  
المختصة وذلك تلافيا للجوء صاحب العمل للتشغيل الإضافى بغير مناسبة تقتضى ذلك  
لما قد يترتب عليه من تقليل فرص العمل وهو ما يهدف القانون إلى تفاديه.

وفى جميع الأحوال يستحق العامل أجرا إضافيا عن ساعات العمل الإضافية  
قدره ١٣٥% من الأجر الذى يحصل عليه العامل فى الأحوال العادية على الأقل،  
بمعنى إن العامل إذا كان يستحق جنيها عن الساعة الواحدة فإنه يستحق أجرا إضافيا  
قيمته جنيها آخر مضاف إليه نسبة ٣٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية  
و ٧٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية، فيكون أجر العامل فى المثال المشار إليه  
ماتنتان وخمسة وثلاثون قرشا نهارا، وماتنتان وسبعون قرشا ليلا. مع ملاحظة أنه إذا  
وقع العمل الإضافى فى يوم الراحة إستحق العامل مثلى أجر هذا اليوم ما لم يأخذ يوما  
آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالى والمقصود هذا كما سبق الإشارة إلى ذلك عند  
حساب كيفية تعويض العامل عن الراحة الأسبوعية هو إن العامل يستحق أصلا الأجر  
دون عمل فإذا عمل فإنه يظل محتفظا بحقه فى هذا الأجر مضافا إليه مثلى هذا الأجر.  
وفيما يلى نص المادتين ١٣٩ و ١٤٠ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١:  
"م ١٣٩: يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد ١٣٣، ١٣٤،  
١٣٥، ١٣٦ فى الأحوال الآتية:

١- أعمال الجرد السنوى وإعداد الميزانية والتصفية وإقفال الحسابات والإستعداد  
للبيع بأثمان منخفضة والإستعداد لإفتتاح المواسم. ويشترط فى هذه الحالة ألا تزيد عدد  
الأيام التى يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومى على خمسة عشر  
يوما فى السنة ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدد أطول.  
٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى  
خسارة محققة لمواد قابلة للتلف مع إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال ٢٤ ساعة من  
بدء التشغيل.

٣- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادى، ويشترط فى هذه  
الحالة إبلاغ الجهة الإدارية بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل  
والحصول على موافقة كتابية منها بشرط ألا تزيد على شهرين فى السنة.  
٤- المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية التى تحدد بقرار من وزير الدولة  
للقوى العاملة والتدريب.

=



إليه ٣٥% عن ساعات العمل النهارية، و٧٠% عن ساعات العمل الليلية. (١)

= ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على ١٠ ساعات في اليوم الواحد." م١٤٠: يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجرا إضافيا يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافا إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية، و٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع العمل في يوم الراحة إستحق أجر هذا اليوم مضاعفا ما لم يأخذ يوما عوضا عنه خلال الأسبوع التالي."

(١) من مناقشات مجلس الشعب : التشغيل الإضافي والليلي وفي فترات الراحة لمواجهة ضرورات العمل غير العادية والظروف الإستثنائية(جرد سنوي. تصدير. منع حوادث. المواسم. والمناسبات):

نوقشت المادة ٨٥ بالجلسة الثالثة الخمسين في ٢٢/٣/٢٠٠٣م وفي البداية تساءل العضو طلعت نبوى القواس حينما أعمل في وردية ليلية وأعمل ساعتين زائدتين تمنحني ٧٠% ولو عملت بالنهار ساعتين زائدتين تمنحني ٣٥% ؟ لماذا؟ فهي نفس الوردية ... وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة الليل والنهار يحددان طبقا لقرارات ويحددان بغروب الشمس وما إلى ذلك فإذا كانت نفس الوردية وعمل جزءا بالنهار يحصل على ٣٥% والجزء الليلي يحصل فيه على ٧٠% وإذا كانت الوردية ليلية كاملة سيحصل مقابل كل ساعات العمل الليلية على ٧٠% لأن القانون هنا يقدر مدى المشقة التي يتكبدها العامل من خلال تشغيله ليلا.

وأبدى العضو فاروق السيد متولى فائدة حصر الأعمال التي يجوز لصاحب العمل أن يجبر العامل على الإستمرار فيها كما حددها القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.. حتى لا يقع خلاف بين العامل وصاحب العمل في تعريف العمل الذي يجب أن يستمر فيه.

.. وعلى العكس أبدى العضو الدكتور زكريا عزمي أن المادة المعروضة أفضل مما هو موجود بالقانون ١٣٧ لأن بها مرونة أكثر وقد حددت بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية ... ومن ناحية أخرى إقترح العضو محمد خيرى قلع تحديد ساعات العمل في الورديات الليلية وكذلك بالورديات النهارية.

وفي هذا أشار وزير القوى العاملة والهجرة إلى أن العمل الليلي والنهارى تحدده المادة (١) ووضع غروب الشمس وظهور أول ضوء ... أما الأمر الثانى الذى تفضل السيد العضو الدكتور زكريا عزمى ورد عليه أنه لا يمكن أن أورد الساعات على سبيل الحصر بمشروع هذا القانون حيث إن الجهة الإدارية أيضا ستراجع لأن هناك أمورا جديدة حدثت لها أهمية فى الضغط على العمل ليس فقط الجرد السنوى وإنما التصدير... حيث يكون صاحب العمل ملتزما بمواعيد معينة وبمواعيد توريد معينة والعمال أيضا يكونون فى حاجة لأن يعملوا هذه الساعات.

.. وفى مداخله للسيد رئيس المجلس أشار إلى أنه توجد أخطاء فى الطبع والكتابة سواء من المجالس ومن اللجان فكل التصحيحات الصياغية يمكن تداركها فى النهاية=

فإذا وقع التثغيل في يوم الراحة إستحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي.

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

**مادة (٨٦): (٣ و٢ و١) على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولا ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات**

=...ونطلب إلى السيد الأمين العام إجراء هذه التصحيحات بحيث لا يغير المعنى. هذا وقد طلب العضو أحمد عثمان محمد عثمان حذف الثلاث الكلمات: "خلال الأسبوع التالي" لنفرض أن لدى العامل ظروف الأسبوع التالي وليكن مثلا سبب إبنته ويريد أن يضم هذا اليوم ليوم راحته لماذا أرغمه أن يحصل عليه خلال الأسبوع التالي؟.. وفي هذا قال وزير القوى العاملة والهجرة ما دام صاحب العمل لديه إحتياج شديد للعامل وهناك عمليات معينة يواجهها ويحصل على مكاسب منها فيجب أن يمنح العامل حقه في نفس الفترة فلا يمكن أن أستمّر شهرين أو ثلاثة ثم يأتي العامل ويأخذ راحته كلها أياما ولا يدفع له شيئا... وأضاف المقرر أن هذا الضابط لمصلحة العمال إذا لم يمنحه اليوم في الأسبوع التالي عليه أن يدفع الأجر مضاعفا فهذه لمصلحة العمال. وفي النهاية وافق المجلس على المادة (٨٥) كما أقرتها اللجنة في ضوء التعديلات اللفظية التي أديت.

(١) ذات الحكم في مشروع القانون (مع حذف كلمة يجب من بداية النص).

(٢) تقابلها م ١٤١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها:

"يجب على صاحب العمل .. جدولا ببيان يوم الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول - أو ما يطراً عليه من تعديل - قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل. فإذا كانت المنشأة غير خاضعة لنظام الإغلاق الأسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشفا في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة مبينا فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل."

(٣) مواد الإتفاقيات الدولية بشأن تحديد ساعات العمل:

- في الإتفاقية رقم ١ المادة ٨-١/أ بشأن تحديد ساعات العمل في المنشأة الصناعية بثماني ساعات يوميا وبثمان وأربعين ساعة أسبوعيا تيسيرا لتنفيذ أحكام هذه الإتفاقية، يطلب من كل صاحب عمل ما يلي: أ- أن يبين، بوضع ملصقات في أماكن ظاهرة في منشأته أو في أي مكان مناسب آخر أو بأي طريقة أخرى تقرها الحكومة، مواعيد بدء وإنتهاء ساعات كل نوبة، وتحدد هذه المواعيد بحيث لا تتجاوز مدة العمل =

الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل.

مادة (٨٧): (٢٠١١) لا تسرى أحكام المواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٤) من هذا القانون على:

- ١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.
  - ٢- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد إنتهاء العمل.
  - ٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة.
- وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (٢، ٣) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص<sup>(٤)</sup> ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجرا إضافيا طبقا لنص المادة (٨٥) من هذا القانون.

= الحدود التي تقررها هذه الإتفاقية ولا يجوز تغيير هذه المواعيد بعد إعلانها إلا بشكل وبطريقة تقرهما الحكومة.

- في الإتفاقية رقم ٣٠ المادة ١١-٢/ المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب ضمنا لتنفيذ هذه الإتفاقية يلزم كل صاحب عمل - بأن يبين عن طريق إعلانات تلصق في أماكن ظاهرة في المؤسسة أو في أى مكان آخر مناسب ، أوبأى طريقة أخرى تقرها السلطة المختصة، مواعيد بدء ساعات العمل وإنتائها، وفي حالات العمل بطريق المناوبة، مواعيد بدء كل نوبة وإنتائها.

(١) ذات النص الوارد في مشروع القانون.

(٢) ذات حكم المادة ١٤٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الباب السادس تنظيم العمل الفصل الأول تحديد ساعات العمل) ونصها:  
"لا تسرى أحكام المواد ١٣٣، ١٣٤، ١٣٥ على الأشخاص الآتى بيانهم:

...  
وتحدد الأعمال المشار إليها .. ويستحق العمال .. أجرا اضافيا طبقا لنص المادة ١٣٨ من هذا القانون".

(٣) نوقشت المادة ٨٧ بالجلسة الثالثة الخمسين في ٢٢/٣/٢٠٠٣م وأقرها المجلس كما أقرتها اللجنة.

(٤) القرار الوزاري ١١٣ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد إنتهاء العمل وأعمال الحراسة والنظافة:  
في ٢٠٠٣/٦/٣٠ صدر في هذا الشأن القرار رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٣ والذي يعمل به إعتبارا من ٢٠٠٣/٧/٢٠ اليوم التالي لنشره بالعدد ١٦١ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/١٩ ... وقد حل محل القرار ١٨ لسنة ١٩٨٢.

## الفصل الثانى تشغيل النساء

مادة (٨٨): (١٩٣١ و١٩٣٥) مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

(١) النص وفقا لمشروع القانون:

"مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز فى العمل الواحد بينهم".

(٢) تقابلها م ١٥١ من القانون ١٣٧ (الفصل الثالث تشغيل النساء) ونصها:

"مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز فى العمل الواحد بينهم".

(٣) المواد الواردة بالإتفاقيات الدولية:

- فى الإتفاقية رقم ١٠٠ المادة (٢) "بشأن مساواة العمال والعاملات فى الأجر عن عمل ذى قيمة متساوية"

تشجع كل دولة عضو، بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة فى تحديد معدلات الأجر، على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات فى الأجر عن عمل ذى قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ فى حدود عدم تعارضه مع تلك الأسباب.

- فى الإتفاقية رقم ٤١ المادة (٢) بشأن عمل المرأة ليلا.

١- فى مفهوم هذا الإتفاقية، تعنى كلمة الليل فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل، تشمل الفاصل الزمنى بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا.

- فى الإتفاقية رقم ٨٩ المادة (٢) بشأن العمل ليلا (النساء):

فى مفهوم هذه الإتفاقية، تعنى كلمة "الليل" فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل، تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا.

(٤) من مناقشات مجلس الشعب: مادة سياسية لبيان الإلتزام بالإتفاقية(تزيد لترديده مبدأ دستورى):

نوقشت المادة ٨٨ بالجلسة الثالثة والخمسين فى ٢٢/٣/٢٠٠٣م حيث أبدى العضو أبو العز الحريرى أن النص هنا ليس فيه إختلاف من حيث المبدأ ... وموجود فى القانون القديم .. إن الدستور المصرى لا يفرق بين الرجل والمرأة وبما أنه لا يوجد تفرقة قبل ذلك ولا توجد إشارة إلى التفرقة يكون هذا النص تزييدا لا لزوم له =

مادة (٨٩) : (١٩٣١ و١٩٣٥) يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التى لا يجوز فيها تشغيل النساء فى

= ... وتساءل رئيس المجلس: السيد الوزير: هل هناك حاجة لهذه المادة؟ .. وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة: أولاً، لنثبت للمنظمات الدولية أننا ملتزمون بالاتفاقيات الدولية، الإتفاقية رقم (١٠٠) تتحدث عن التساوى فى الأجر. ثانياً: أنه لا بد أن يظهر فى قوانيننا أننا نسير مع المعايير والاتفاقيات الصادرة من الأمم المتحدة، لا بد من إبراز هذا فى تشغيل المرأة منذ أسبوع مضى جاءنى تقرير من الأمم المتحدة يقول إن المرأة فى مصر تأخذ ٧٥% من أجر الرجل، من أين أتو بهذا؟ ... فى إحدى مناقشات لجنة من لجان I.L.O. وقد بعث لى المستشار العمالى الموجود فى جنيف بهذا ورد بالطبع وعمل مداخلة ونفى هذا.

وفى النهاية أوضح رئيس المجلس: ليس كل واحد معه الدستور وإعتبرها مادة سياسية، فالسيد أبو العز الحريرى كلامه من الناحية القانونية صحيح ولكن القانون يتضمن أحياناً بعض المواد السياسية... وأضاف وزير القوى العاملة والهجرة: مادة سياسية.

#### (١) النص وفقاً مشروع القانون:

"يصدر وزير القوى العاملة والتشغيل قراراً بتحديد الأعمال والمناسبات ..."

(٢) تقابلها م ١٥٢ من القانون ١٣٧ (الفصل الثالث تشغيل النساء) ونصها :  
"لا يجوز تشغيل النساء فى الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا فى الأحوال والأعمال والمناسبات التى يصدر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

#### (٣) قرار وزارى بتنظيم تشغيل النساء ليلاً:

فى ٢٠٠٣/٩/٦ صدر فى هذا الشأن قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ ونشر بالعدد ٢٢٠ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٩/٢٧ ليعمل به إعتباراً من ٢٠٠٣/٩/٢٨ ... وقد حل محل القرار رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٢.

#### (٤) من مناقشات مجلس الشعب: صياغة جديدة تجنباً لملاحظات منظمة العمل الدولية المستندة لإتفاقية التمييز ضد المرأة:

نوقشت المادة ٨٩ بالجلسة الثالثة الخمسين فى ٢٠٠٣/٣/٢٢ م حيث أبدت الدكتورة فائقة مسعد الرفاعى أن نص المادة كما ورد من الحكومة أفضل إذ يجعل للوزير تحديد الأعمال التى لايجوز للنساء القيام بها... ثم طالبت بأن نضيف الإعجز المادة عبارة "بعد أخذ رأى المجلس القومى للمرأة"، فالمجلس القومى للمرأة- بالطبع- له رأى فى هذا... وفى هذا أبدى رئيس المجلس: لم يرد مثل هذا النص فى أى قانون من القوانين بأخذ رأى أى مجلس قومى آخر، ويكفى النص الموجود فى الدستور عن المجالس القومية المتخصصة ... وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة: أرى أنه لا مانع من الأخذ بالنص الوارد من الحكومة، لأننى أعتقد أنه نص مناسب فعلاً. =

#### الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

#### مادة (٩٠): (٢٩) يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد

=وتساءل الدكتور زكريا عزمى لقد أبدى المجلس القومى للمرأة، رأيه فى مشروع القانون من ناحية النساء ... وأريد أن أسأل سيادة الوزير عن الخط الذى جعل الدكتورة فائقة الرفاعى تطلب العودة إلى النص الوارد من الحكومة ...، النص فى القانون رقم ١٣٧ كان مثل النص الذى أقرته اللجنة ومجلس الشورى فلماذا غيرته أنت؟ هل هناك حكمة؟ .. وفى هذا قال وزير القوى العاملة والهجرة: **النص فى القانون القائم (١٣٧) ورد عليه بعض الملاحظات الكثيرة فى موضوع إتفاقية التمييز ضد المرأة، بل على العكس، فتحديد الساعات وما إلى ذلك يؤخذ أحيانا على أنه تمييز، ويريدون أن يعطوا للمرأة حرية العمل فى أى وقت، ليس هناك تحديد لهذا، فأردنا أن نعالج هذا بالصياغة الجديدة حتى لا يؤخذ علينا أنه تنطبق علينا إتفاقية التمييز ضد المرأة، .. وتساءل رئيس المجلس: أنا لا أرى تغييرا على الإطلاق، أين هذه التغييرات؟ .. وأبدى الدكتور زكريا عزمى: النص الوارد من الحكومة أورد فى صدر المادة عبارة "يصدر الوزير المختص"، ووردت هذه العبارة فى النص كما وافق عليه مجلس الشورى وكما أقرته اللجنة ... وأشار وزير القوى العاملة والهجرة إلى أن النص فى القانون القائم وردت عليه ملاحظات من منظمة العمل الدولية، ونحن قلنا فى النص الوارد من الحكومة إن الأصل الإباحة، والإستثناء يصدر به قرار من الوزير حتى لا يقال إن فى القانون مخالفة لإتفاقية التمييز، فجعلنا القانون كأنه يقول إن هناك إباحة، كى لا نخضع للملاحظة على هذا القانون ونكون مخالفين لنص إتفاقية التمييز ضد المرأة ... وتساءل العضو أبو العز الحريرى النص الوارد من الحكومة هو الأوسع مدى، وهو الذى يعطى الإباحة ... إذن، لماذا النص الأخير الذى ورد من اللجنة؟ وقال وزير القوى العاملة والهجرة: زيادة فى التأكيد ... وأوضح رئيس المجلس: المادة (٨٩) بصورتها جيدة، وهى ضمان أكثر للمرأة ... وأضافت الدكتورة آمال عثمان: أويد النص الوارد من الحكومة، لأنه من الواضح أنه يحدد الحالات الإستثنائية فقط ... إذن الأصل أن هناك مساواة بين المرأة وبين الرجل فى مختلف الظروف، وهناك حالات إستثنائية فقط هى التى يستثنىها الوزير ... ولذلك، فإننى أويد النص الوارد من الحكومة... ووافق المجلس.**

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع حذف عبارة "الأعمال الشاقة" وقد كان النص:

"يصدر وزير القوى العاملة والتشغيل قرارا بتحديد الأعمال الضارة صحيا أو خلقيا وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها".

(٢) ذات حكم م ١٥٣ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع حذف عبارة "الأعمال الشاقة" وتعديل الصياغة .. وقد كان نصها:

"لا يجوز تشغيل النساء فى الأعمال الضارة بهن صحيا أو أخلاقيا وكذلك فى الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التى تحدد بقرار من وزير الدولة=

**الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، (٢٠١) وكذلك الأعمال التى**

= للقوى العاملة والتدريب."

### (١) قرار وزارى بالأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها:

فى ٢٠٠٣/٨/١١ صدر فى هذا الشأن قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ ونشر بالعدد ١٨٧ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٨/١٩ ليعمل به إعتباراً من ٢٠٠٣/٨/٢٠ ... وقد حل محل قرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٢.

### (٢) من مناقشات مجلس الشعب : إتفاقيات المرأة وعبارتى "لايجوز" و"الأعمال الشاقة" والمقصود بالأعمال الضارة أخلاقياً(كعمل المرأة فى كباريه طوال الليل):

نوقشت المادة ٩٠ بالجلسة الثالثة الخمسين فى ٢٠٠٣/٣/٢٢م وفى البداية طالب رئيس المجلس: بأن يوجدوا بديلاً لعبارة "الأعمال الشاقة" فنحن سنلغى عقوبة الأشغال الشاقة.

وأثارت الدكتورة فائقة مسعد الرفاعى إن هذه المادة مبهمه حيث تنص على: "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً" هل سيكون الوزير المختص صحياً هنا هو وزير الصحة والسكان، أم وزير القوى العاملة والهجرة؟ ومن هو المسئول عن تحديد الأعمال الضارة أخلاقياً؟ لأن هذه حقيقة عبارة مطاطة جداً ويختلف عليها الكثيرون ... وأشار وزير القوى العاملة والهجرة: هذا قانون عمل، وهذا مشروع قانون تنظيم العمل ... وبالنسبة لموضوع الأعمال الضارة صحياً القرار الوزارى موجود ونعمل بموجبه، لكن لا يمكن أن نصدر قراراً وزارياً إلا بعد أن نستشير الوزير المختص وهو وزير الصحة والسكان ... أود أن أشير إلى أن المادة (١٥٣) من القانون رقم (١٣٧) تنص على "لا يجوز تشغيل النساء"، ونحن نهرب من إستهلال المادة حتى لا نكتب "لا يجوز تشغيل النساء" فعبارة "لا يجوز" طبقاً للإتفاقية ستدخلنا فى مخالفة الإتفاقية وهى أننا نمنع المرأة من كذا وكذا.

واقترحت الدكتورة أمال عثمان: بالنسبة لعبارة "الأعمال الشاقة" أقول أن الأعمال الشاقة إما ستكون ضارة صحياً أو أخلاقياً، ولذلك فإننى أقترح أن يكون نص المادة كالاتى: "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وغيرها من الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها"، ونحذف عبارة "وكذلك الأعمال الشاقة".

وتساءل رئيس المجلس: يمكن للسيد الوزير أن ينص فى اللائحة التنفيذية على الأعمال الشاقة، من أين أتيت بهذه العبارة؟... القانون الحالى نص عليها منذ فترة، هل هى جنبايات؟ .. وأبدت الدكتورة أمال عثمان: هى التى لا تتناسب مع طبيعة المرأة هذا هو المقصود بها.

وفى هذا أوضح وزير القوى العاملة والهجرة: أرجو أن نرجع إلى بعض الأجواء والمناخات التى يوجد فيها قوانين العمل، أوروبا الشرقية، وفى وقت =

## لا يجوز تشغيل النساء فيها.

= ما كان الإتحاد السوفيتي كان المآخذ عليهما أنهما يستغلان المرأة في أعمال شاقة مثل رصف الطرق أو أمام أبخرة معينة ... ولذلك فإن منظمة العمل الدولية وضعت - أيضا - عبارة "الأعمال الشاقة وما إلى ذلك" لكي تمنع مثل هذا التشغيل.

وتساءل رئيس المجلس: مارأي الدكتورة أمال عثمان في عبارة "لا تتفق مع طبيعة المرأة" .. وأبدت الدكتورة أمال عثمان: لالا توضع في نص، بسبب مبدأ عدم التفرقة بين المرأة والرجل، فهناك- على سبيل المثال - أعمال المناجم والمحاجر وغيرها، ونحن لا نطلق عليها أعمالا خطيرة، ولكن نقول أعمالا صعبة وخطرة، ولا نقول أعمالا شاقة.

واقترحت الدكتورة فائقة مسعد الرفاعي : حذف عبارة "أو أخلاقيا" مع الإبقاء على المادة كما هي، فكلمة "صحيا" مقبولة، ولكن عبارة "أو أخلاقيا" مثار كلام كثير جدا وستسبب في بلبلة كبيرة ... وفي هذا تمسك بالعبارة وزير القوى العاملة والهجرة فقال إن عبارة "أو أخلاقيا" موجودة في القانون القائم، هل من المعقول أنه عند تعديل القانون نحذف منه عبارة "أو أخلاقيا" معنى هذا أننا نصرح بكل عمل ... ثم أن كلمة "أخلاقيا" معروف معناها هل أصرح للمرأة - مثلا - بأن تعمل في كبارية طول الليل لا أعرف فكلمة "أخلاقيا" معروف معناها، هل سنؤلف؟... وبالنسبة لعبارة "التي لا تتفق مع طبيعة المرأة" أقول إن عبارة "لا تتفق" هذه لا يوافق عليها نهائيا المجتمع الدولي.

وأشار رئيس المجلس: ولكن كلمة "أخلاقيا" ترد على الرجل، فلا يجوز للرجل- مثلا- أن يفتش المرأة، ولا يجوز للمرأة أن تفتش الرجل... أقصد أن اللائحة التنفيذية هي التي تحدد كل هذه الأمور ... وأبدى وزير القوى العاملة والهجرة: بالضبط سيادة الرئيس، فنحن نهرب من كل النص لكي ننص في اللائحة التنفيذية على ما نريد.

واقترح العضو على أحمد إسماعيل لين: أن نقول أوالمخالفة لمقاصد الشريعة هذا هو المصطلح، وهو مصطلح علمي وفقهي ... ورد على الإقتراح العضو أبو العز الحريري: عبارة "أو المخالفة لمقاصد الشريعة هي التي تضر صحيا أو أخلاقيا، هل هناك غير هذا؟ إنها لا تحتاج إلى كلام (فهم يهربون من الخية بتاعة القيود اللي هتتحت عليهم) ... بالنسبة للفقرة الأخيرة من هذه المادة ... عاد ليضيف قيودا سيادة الرئيس، يوصي بأن هناك قيودا أخرى بمنع المرأة من العمل فيها، بينما نحن حددنا بأننا لن نجعلها تعمل فيما يضرها صحيا أو أخلاقيا، وتقف عند هذا ... وأشار العضو فاروق السيد متولى: إن المرأة أخذت مكانة كبيرة جدا في المجتمع، وهناك مجلس قومي للمرأة، ونحن نريد مجلسا قوميا للرجل.

وفي النهاية وافق المجلس على ما أبداه العضو حسين قاسم على مجاور بحذف عبارة "وكذلك الأعمال الشاقة وتستكمل عبارة" .. وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها" ... ويكون نص المادة كما ورد في المتن.

**مادة (٩١): (٢٠١٥) للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه،**



(١) ذات حكم النص الوارد بمشروع القانون مع إضافة لفظ "الشامل" إلى الأجر الذى يحسب على أساسه التعويض.

(٢) إستبقى المشرع المواد ١٥١، ١٥٢، ١٥٣ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، مع إدخال تعديل على حكم المادة ١٥٤ منه التى تقابل المادة ٩١ من المشروع ونصها كما يلي:

"للعاملة التى أمضت ستة شهور فى خدمة صاحب العمل الحق فى أجازة وضع مدتها خمسون يوماً بأجر كامل تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه. ولا تستحق العاملة هذه الأجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعاءين يوماً التالية للوضع."

(٣) من المذكرة الإيضاحية: يلاحظ بالنسبة للحكم المستحدث بالمادة ٩١ من المشروع ما يلي:

أولاً : أنه بزيل التناقض الذى كان قائماً بين القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وبين قانون التأمين الإجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥، والذى تقضى المادة ٧٩ منه على أن تستحق المؤمن عليها فى حالة الحمل والوضع تعويضاً عن الأجر يعادل ٧٥% من الأجر المشار اليه فى الفقرة الأولى من المادة ٧٨ تؤديه الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر وذلك عن مدة أجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون العمل أو بأنظمة العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام بحسب الأحوال بشرط ألا تقل مدة إشتراكها فى التأمين عن عشرة أشهر. وفى ضوء ذلك رؤى توحيد مدة إستحقاق أجازة الوضع مع المدة المقررة للحصول على تعويض الأجر وفقاً لقانون التأمين الإجتماعى، فالتسويق بين القوانين المختلفة المذكورة يفهم منه أن الأصل أن تتحمل جهة التأمين الإجتماعى تعويض الأجر للعاملة عند حصولها على أجازة الوضع ونسبة قدرها ٧٥% من أجر العاملة، فلا يكون على عاتق صاحب العمل إلا أن يتحمل ٢٥% فقط من أجر العاملة فى حالة أجازة الوضع، وهو ما يقتضى بالضرورة توحيد المدة المطلوبة من الخدمة مع مدة الإشتراك فى التأمين التى يتطلبها قانون التأمين الإجتماعى، وذلك حتى تستوفى العاملة شروط الحصول على تعويض الأجر من الجهة التأمينية وهو ما قصده المشرع بالنصين المشار اليهما فى قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وقانون التأمين الإجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥. والوضع الحالى لا يتيح هذا الحل، ويؤدى إلى تحميل صاحب العمل بأجر العاملة كاملاً إذا لم تكن قد أتمت مدة خدمة لدى صاحب عمل أو أكثر تبلغ فى مجموعها عشرة أشهر، وهى نتيجة لم يقصدها المشرع، وهى ضد مصلحة صاحب العمل طبعاً، ولكنها فى نفس الوقت ضد مصلحة =

بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه. (١)

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع.

= العاملة حيث قد يحجم أصحاب الأعمال عن تشغيل النساء خشية تحمل كامل الأجر في حالة الوضع قبل العشرة أشهر المشار إليها في قانون التأمين الإجتماعي.

ثانيا : روى حماية للأمومة في مصر رفع مدة إجازة الوضع من خمسين يوما كما كانت مقررة في القانون السابق إلى تسعين يوما في المشروع لإتاحة الفرصة للمرأة العاملة للراحة ولرعاية طفلها في أيامه الأولى.

ثالثا : قرر المشروع أن مدة العشرة أشهر المشار إليها هي مدة خدمة تماما كمدة الإشتراك في التأمين الإجتماعي، لا يتطلب فيها أن تقضى لدى صاحب عمل واحد، وإنما يكفي أن تتوافر بالنسبة للمرأة العاملة مدة خدمة عشرة أشهر لدى صاحب عمل أو أكثر.

ويوصى المشروع في هذا الخصوص بضرورة مد نطاق تطبيق أحكام تأمين المرض لتشمل العاملات دون سن الثامنة عشرة وغيرهن من العاملات الخاضعات لأحكام التأمين المشار إليه.

رابعا : روى الإكتفاء بتقرير إجازة وضع مرتين فقط للعاملة طوال مدة خدمتها لدى صاحب العمل أو أكثر، ذلك أن حكم المادة ١٥٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بتقريره هذه الإجازة ثلاث مرات يتجاهل مشكلة كبرى تعاني منها مصر ونعني بها مشكلة زيادة السكان، لذلك فإنه على الرغم مما يحيط بهذا الحكم من إعتبارات إنسانية فلا يمكن تجاهل الظروف الإقتصادية إذ إن مصر تعاني من مشكلة تزايد السكان بشكل مخيف، وبصورة تهدد بإبتلاع كل زيادة في الناتج القومي، ويعتقد الخبراء أن تنظيم النسل في مصر يعتبر من العوامل الأساسية التي تساعد على رفع مستوى المعيشة. ولذلك، فإن السياسة التشريعية ينبغي أن تأخذ في الإعتبار المشاكل التي تعترض طريق التنمية، وأن تسخر التشريع للمعاونة في تحقيق الأهداف القومية. ولما كانت مشكلة تزايد السكان تقتضى أن يكون متوسط المواليد في كل عائلة مصرية لا يزيد عن إثنتين، لذلك فمن الواجب إستخدام التشريع الإجتماعي لتحقيق هذا الهدف، بحيث تقصر عدد المرات التي تمنح فيها المرأة إجازة وضع أو إجازة رعاية الطفل بدون أجر، على مرتين فقط حتى تساعد على تنظيم النسل في العائلات المصرية.

#### (١) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٩١ بالجلستين الخامسة والخمسين المنعقدة في ٢٣/٣/٢٠٠٣م والتاسعة والخمسين المنعقدة في ٢٥/٣/٢٠٠٣م.

- أثير في الجلسة ٥٥٥ مدى الربط بين قانون العمل وتعديل قانون الطفل:

فقد تساءل العضو محمد وهب الله محمد على السيد الوزير لقد حدد القانون رقم

(١٢) لسنة ١٩٩٦ الخاص بالطفل في بعض مواد بالنسبة للمرأة العاملة بعض =

ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

= الأشياء على سبيل المثال لم يرد في القانون رقم (١٢) الخاص بالطفل مدة يشترطها القانون في أن تحصل المرأة العاملة على إجازة الوضع، تركها مطلقة ... وفي موضوع مدة الرضاعة فقانون الطفل أقر مدة سنتين بينما القانون المعروض علينا ينص على ١٨ شهرا ... وأوضحت الدكتورة أمال عثمان بالنسبة لمدة (١٠) شهور قانون التأمينات نص أنه يشترط أن تكون العاملة أمضت (١٠) شهور حتى تحصل على إجازة الوضع أما بالنسبة للعلاقة بين قانون الطفل وقانون العمل، فقانون العمل من الممكن أن يعدل أى نص فى قانون الطفل .. إذا تعارض أى نص فى قانون العمل مع قانون الطفل معنى ذلك أننا نعدل فى قانون الطفل وهذه قواعد عامة ... وأكد رئيس المجلس هذا بالطبع وبالنسخ.

وتساءلت الدكتورة فائقة الرفاعى: القانون رقم ١٣٧ كان يمنح المرأة العاملة إجازة وضع (٥٠) يوما ثلاث مرات طوال العمر أى بإجمالى (١٥٠) يوما، المشروع الوارد من الحكومة أعطى المرأة العاملة (١٨٠) يوما بزيادة (٣٠) يوما ولكن جعل الإجازة مرتين فى العمر... أقتراح الرجوع إلى نص الحكومة "لاستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين"... وقرر كمال الشاذلى: الحكومة توافق على التعديل الذى قدمته الدكتورة فائقة الرفاعى والذى يقضى بالعودة إلى النص المقدم من الحكومة.

ووافق المجلس على تعديل طالب به وزير القوى العاملة والهجرة: فى هذه المادة والمادة التالية (٩٢) أطلب إستبدال كلمة "الشامل" بـ"الكامل".

- وفى الجلسة ٥٩: النص على ١٠ أشهر فى خدمة صاحب عمل أو أكثر" تسهيل للمرأة:

أثار العضو أبو العز الحيرى: المادة (٩١) تشترط للسيدة لكى تحصل على إجازة وضع أن يكون قد مضى على عملها عشرة أشهر... المشكلة بسيطة لأن ما سأحدث فيه من الحالات النادرة التى لا تحدث فى العمر كثيرا، لنفترض أنها عملت عند صاحب عمل لأول مرة ويوم أن تسلمت العمل كانت حاملا- ولم تنتبه إلى ذلك - فى شهر أو شهرين ووضعت بعد سبعة أشهر وليس تسعة أشهر، إذن ستلد بعد خمسة أشهر من إلحاقها بالعمل... فى هذه الحالة هل نقول لها : لا تأخذى إجازة ... الشئ الآخر- النص تحكى أيضا لأنه يقول: لا بد أن يكون قد مضى عشرة أشهر فماذا لو أصابها الحمل بعد أن إشتغلت مباشرة ستلد قبل الميعاد بشهر... وبالتالي الأمر ملتبس وليس صحيحا أن نصدرنصا مثل هذا لاهو دستورى ولاقانونى ويتعارض مع قانون الطفل ومع الجهود المبذولة المحترمة التى تمارسها السيدة سوزان مبارك فى المجلس القومي لحقوق الإنسان المزمع إنشاؤه..وأبدت الدكتورة أمال عثمان: إن قانون الطفل موجود فيه هدف يتفق تماما مع قانون التأمينات، لأن العبرة بأن هذه النصوص كلها تتكامل وتصبح المدد واحدة ولا يكون هناك إختلاف بين قانون وآخر يعالج نفس الموضوع، فالمشروع هنا يتفق مع قانون التأمينات الذى وضع منذ سنة ١٩٧٥ ... النص مستقر وليس هناك مشاكل من الناحية العملية... وأبدى العضو أبو العز حسن الحيرى: أن وجود هذا النص فى قانون التأمينات الاجتماعية أو فى قانون=

مادة (٩٢): (١) يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو إسترداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت إشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

مادة (٩٣): (٣٩٢) يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع (٤) - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين.

= الطفل لا يعنى أننا لا نغيره.

وأبدى وزير القوى العاملة والهجرة: لو الولادة قبل هذا فإن المسألة خاصة بصاحب العمل، ولها أن تحصل على إجازة مرض ... وأوضح المقرر: هناك تخفيف في هذه المادة "أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر" هذا تسهيل للمرأة.

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون:

"يحظر على صاحب العمل فصل العاملة .. ولصاحب العمل أن يحرمها من أجرها في مدة الأجازة أو أن يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت .. بالجزاء التأديبي".

(٢) النص وفقا لمشروع القانون:

"يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشرة شهرا التالية لتاريخ الوضع فضلا عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين أخريتين لهذا الغرض لا تقل ..، وتحسب هاتان .. أى تخفيض في الأجر".

(٣) تقابلها بالقانون ١٣٧ المادة ١٥٥ منه ونصها :

"في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها- فضلا عن مدة الراحة المقررة-الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل..."

(٤) من مناقشات مجلس الشعب : الرضاعة ٢٤ شهرا (حولين كاملين):

نوقشت المادة ٩٣ بالجلسة الخامسة الخمسين في ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث أشارت الدكتورة فائقة مسعد محمد الرفاعي إلى أن الشريعة الإسلامية تقول: إن الرضاعة حولان كاملان، لذا أقترح زيادتها من ثمانية عشر شهرا إلى أربع وعشرين شهرا... وأبدى المقرر: فترة الرضاعة حدناها بثمانية عشر شهرا حتى نشجع أصحاب الأعمال على تشغيل النساء... وهنا قال السيد كمال الشاذلي: نحن موافقون، ولتكن =

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أى تخفيض فى الأجر.

مادة (٩٤) : (٢٩١) مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، (٣) ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها. (٤)

= مثلما ذكر في القرآن الكريم: "حولين كاملين" وبالتالي لا نستطيع أن نخالف أحكام الشريعة الإسلامية.

(١) ذات النص وفقاً لمشروع القانون:

"يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها."

(٢) تقابلها بالقانون ١٣٧ المادة ١٥٦ منه ونصها :

"في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر يكون للعاملة الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة وذلك لرعاية طفلها وتمنح هذه الأجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها".

(٣) من المذكرة الإيضاحية: لا يقصد بذلك حصول العاملة على سنتين فقط في كل مرة بل يجوز لها أن تحصل عليها دفعة واحدة أي لمدة أربع سنوات عن طفل واحد وعلى أن يكون ذلك مرة واحدة طوال مدة خدمتها، من حق الأم العاملة الحصول على الأجازة المشار إليها لرعاية طفلها دون التقيد بسن الطفل حيث من المتصور ألا تحصل على الأجازة أو على جزء منها عقب الوضع مباشرة فتظل محتفظة بحقها فيها (كاملة أو الجزء المتبقى) لمواجهة ما قد يطرأ من مرض أو غيره من عوارض تنلزم رعايتها لطفلها.

(٤) من مناقشات مجلس الشعب: للعاملة بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام حق الخيار بين تحمل صاحب العمل بإشتراكات أجازة رعاية الطفل أو الحصول على ٢٥% من أجرها (م ٢/٧٢ من قانون الطفل):

نوقشت المادة ٩٤ بالجلسة الخامسة الخمسين في ٢٣/٣/٢٠٠٣م وفي البداية عرض رئيس المجلس: طلب الحكومة بالعودة إلى النص الذي جاء في مشروع القانون المقدم من الحكومة، والسيدة العضو الدكتورة فائقة الرفاعي تقترح ذلك أيضاً ... وأبدت الدكتورة آمال عثمان: بالطبع أنا موافقة مع الحكومة على العودة إلى =

مادة (٩٥): (١) يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء. (٣٩٢)

= النص الوارد من الحكومة، وإنما أريد فقط أن أشير إلى أن المادة (٧٢) من قانون الطفل تقضى بأن صاحب العمل - في القطاع العام وقطاع الأعمال العام - يدفع للعاملة حصتها وحصته في التأمينات الإجتماعية أو يكون لها الحق في الحصول على ٢٥% من الأجر ... لذلك أقترح إضافة عبارة "مع عدم الإخلال بالفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل حتى نحتفظ للعاملة في القطاع العام وقطاع الأعمال العام بهذه النسبة ... ما رأى الحكومة؟ ... وأبدى وزير القوى العاملة والهجرة: كل الحقوق المقررة للمرأة وغير المرأة الواردة هنا محفوظة في المادة الرابعة من قانون الإصدار وهي مواد الانتقال التي عرضناها في البداية ولكن هذا قانون عمل ينظم علاقات عمل لما هو قادم وليس لما مضى ولكن المرأة التي تعمل حالياً في القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص محفوظ لها هذا الحق .

وأشارت الدكتورة أمال عثمان: في الأصل نحن نعدل حالياً في المادة (٧٢) وهذه الميزة ليست واردة في قانون التأمينات الإجتماعية... وأبدى وزير القوى العاملة والهجرة: هذه الفقرة خاصة بالتأمينات وليست خاصة بعلاقات العمل ولا بحقوق العامل، هذا موضوع خاص بالتأمينات فليعالج في قانون التأمينات... على أن رئيس المجلس قال : ما دامت لا تضر لا بأس من إضافتها لأنها تتعلق بالصياغة، فلماذا نغضب السيدات؟ .. ووافق وزير القوى العاملة والهجرة.

(١) يقابلها نص المادة ١٥٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وحكمه كما يلي:  
"يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله عاملة أو أكثر أن يعلق في أمكنة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء."

(٢) من المذكرة الإيضاحية: قصرت المادة ٩٥ من المشروع هذا الإلتزام على من يستخدم خمس عاملات فأكثر تمثياً مع ذات المبدأ الذي إعتنقه المشروع من تخفيف الأعباء على أصحاب الأعمال.

(٣) نوقشت المادة ٩٥ بالجلسة الخامسة والخمسين في ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث إقترح العضو محمد وهب الله محمد على أن ينص على حكمها في لائحة تنظيم العمل ... إلا أن وزير القوى العاملة والهجرة أبدى أن نظام تشغيل النساء لا بد أن يوضع بمفرده ... وتساءل العضو جمال الدين محمد أبو ذكري: لماذا نحدد العدد... لاداعي للعدد .. وسأل رئيس المجلس: ما رأى الحكومة؟ .. فأفاد وزير القوى العاملة والهجرة: بالطبع لا، لا بد من ذكر العدد.

مادة (٩٦): (٢٩) على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص. (٣)

كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الإلتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص. (٤)

مادة (٩٧): (٦٥) يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون.

(٢) ذات حكم المادة ١٥٨ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع ضبط الصياغة ونصها: "على صاحب العمل ... أن ينشئ أو يعهد إلى دار للحضانة بايواء الأطفال بالشروط..."

(٣) قرار وزارى ١٢١ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء دور الحضانة: فى ٢٠٠٣/٧/١٢ صدر بشأن دور الحضانة قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢١ لسنة ٢٠٠٣ ليعمل له إعتبارا من ٢٠٠٣/٧/٢١ اليوم التالى لنشره بالعدد ١٦٢ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٧/٢٠ وقد حل محل القرار ٣٠ لسنة ١٩٨٢.

(٤) نوقشت المادة ٩٦ بالجلسة الخامسة الخمسين فى ٢٠٠٣/٣/٢٣ م حيث إقترح العضو محمد البيلى أحمد صبح: أن يكون خمسين بدلا من مائة عاملة. إلا أن وزير القوى العاملة والهجرة قال: النص الحالى يقول: "مائة عاملة"، ونحن نبقى على النص الحالى لأننا لا نريد إهتزازا للقطاع الخاص.

(٥) ذات حكم م ٩٧ من مشروع القانون وم ١٥٩ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٦) من مناقشات مجلس الشعب : الفلاحة البحتة (ليست فى مصنع زراعى أو منتجات زراعية أو مزرعة دواجن) عمالة غير منتظمة لدى أكثر من صاحب عمل ... ترديد لنص سابق (فلنرجع فى هذا للمذكرة الإيضاحية لقانون التأمين الإجتماعى الأسبق): نوقشت المادة ٩٧ بالجلسة الخامسة الخمسين فى ٢٠٠٣/٣/٢٣ م وفى البداية أشارت الدكتورة فائقة مسعد الرفاعى: إلى أن هذا الإستثناء فى غير صالح الفلاحة التى تعمل فى الفلاحة البحتة لأنه تقييد على العمل الضار بالصحة، والحقيقة، إن عمل المرأة بعد الوضع مباشرة يضر بالطفل ويضر بالمرأة نفسها. لذلك أقترح منحها =

العاملات فى الزراعة البحتة.

= شهرا أجازة بعد الوضع ... وهنا طلب رئيس المجلس رأى الحكومة؟ فأفاد وزير القوى العاملة والهجرة: هذا نص معمول به فى القانون القائم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وهو نفس النص الوارد فى مشروع القانون، وكان لا يمكن تجاهله... ثم أن الفلاحة البحتة لها ظروف معينة فى التعامل .. وهى ليست تصنيعا زراعيا أو شيئا آخر... وتوضيحا لذلك قال العضو حسين قاسم مجاور:إننا نريد عمالة ... فالعماله فى الفلاحة ليست عماله منتظمة، إنها عماله غير منتظمة أى ليست عند رب عمل واحد بل عند أكثر من رب عمل، لذلك القانون يستثنىها.

وتساءل السيد كمال الشاذلى: ماذا تعنى كلمة "البحتة"؟... لفظ "بحتة" لم تقابلنا إلا فى الرياضة البحتة..البحتة ليس لها معنى ... كما تساءل رئيس المجلس: ما ترجمتها باللغة الإنجليزية أو اللغة الفرنسية، هل "Pure" أم ماذا ... أريد أن أعرف معناها، ويبدو أنها مترجمة من إتفاقية أو من مكان ما، فماذا يعنى لفظ "البحتة"؟ ... وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة: النص الموجود "فى الزراعة البحتة" بمعنى ألا تنصرف على غير الزراعة إذا تدخلنا فى موضوع التصنيع الزراعى أو غيره، ولكن الزراعة فى الحقل، عاملة زراعية فى الحقل ليست عاملة فى مصنع زراعى أو فى مصنع منتجات زراعية أو فى مزرعة دواجن، أو غيره، الفلاحة البحتة أو الزراعة البحتة لكن النص الموجود فى المادة (١٥٩) من القانون القائم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مكتوب فيه "الزراعة البحتة" وليست الفلاحة البحتة... وليس لدينا مانع من الأخذ برأى الأستاذ كمال الشاذلى ونقول "الزراعة البحتة" .. وأبدى رئيس المجلس: قطعاً للفلاحة البحتة معنى مادامت وردت فى القانون القائم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومطبق إثنين وعشرين سنة، قطعاً أخذت معنى .. وأضاف إذا حذفنا كلمة البحتة، أخشى أن يقال أننا أردنا تغيير المفهوم الذى كان مطبقاً منذ عام ١٩٨١ فلنتركها كما هى.

وقد أعيدت مناقشة المادة ٩٧ بالجلسة الستين المنعقدة فى ٢٠٠٣/٤/٥م حيث تم إستبدال عبارة "يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل "بعبارة" يستثنى من تطبيق أحكام الفصل الثانى من هذا الباب" لحسن الصياغة بالنسبة للمادة (١٠٣).



## الفصل الثالث تشغيل الأطفال (١ و٢ و٣)

(١) النص كما في مشروع القانون "تشغيل الأحداث".

(٢) من المذكرة الإيضاحية:

رأى المشروع أن الأحكام الواردة بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ في مجملها كافية وافية فاستبقاها حيث أنها تتفق في معظمها ومستويات العمل الدولية والعربية عدا حكم المادة ١٤٣ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما قدره من أن يعتبر حدثاً في تطبيق أحكام القانون "الصبي من الإناث والذكور البالغين إثنى عشر سنة كاملة". فقد رأى ضرورة رفع هذا الحد تمثيلاً مع إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية وإتساقاً مع سن التعليم الإلزامى فتقرر رفع هذا الحد إلى سن إتمام التعليم الأساسى وحتى سبعة عشر سنة كاملة (مادة ٩٨).

(٣) تشغيل الأطفال (الأحداث) والتأمين الإجتماعى:

نظمت (تشغيل) الأحداث القوانين ١٤ لسنة ١٩٠٩، ٤٨ لسنة ١٩٣٣ وعديد من قرارات وزير الداخلية ووزير التجارة والصناعة ووزير الشؤون الإجتماعية وذلك علاوة على الوارد بقانون العمل وتعتبر أحكام تشغيل الأحداث من أقدم التشريعات المتعلقة بالعمل.

ووفقاً للمادة (١٤٣) من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يعتبر حدثاً الصبي من الإناث والذكور البالغين إثنى عشر سنة كامله وحتى سبع عشر سنة كاملة (أربع عشر سنة أو تجاوز سن التعليم الأساسى وأقل من ١٨ سنة وفقاً للمادة ٩٨ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

ووفقاً لقانون العمل يحدد وزير القوى العاملة نظام تشغيل الأطفال (الأحداث) والظروف والشروط والأحوال التى يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التى يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

ولما كان يجب أن تكون هناك علاقة عمل بالمعنى القانونى حتى يمكن القول بسريان أحكام قانون التأمين الإجتماعى.

ومن حيث أن المادة الخامسة من قانون العمل نصت على أنه يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به.

لكل ذلك فإننا نرى عدم سريان نظام التأمين الإجتماعى فى شأن الأطفال (الأحداث) الذين يتم تشغيلهم بالمخالفة لأحكام قانون العمل لبطلان عقود عملهم تطبيقاً للقاعدة العرفية التى تقضى بأن كل ما يبنى على الباطل فهو باطل وإتفاقاً مع الأسباب التى أوضحنها.

وتجدر الإشارة إلى أنه وفقاً لقانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فإنه يشترط لسريانه فى شأن العاملون الخاضعون لقانون العمل أن لا يقل سن المؤمن عليه عن ١٨ سنة.

مادة (٩٨): (٢٠١) يعتبر طفلا - فى تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسى ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة.  
ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.

مادة (٩٩): (٣٠٤ و٥) يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسى، أو أربع عشرة سنة أيهما

(١) النص وفقا لمشروع القانون :

"يعتبر حدثا فى تطبيق أحكام هذا القانون الصبية من الإناث والذكور الذين تجاوزوا سن إتمام التعليم الأساسى وحتى سبعة عشر سنة كاملة، ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم حدثا ... المختص".

(٢) تقابلها بالقانون ١٣٧ المادة ١٤٣ منه ونصها:

"يعتبر حدثا فى تطبيق أحكام هذا الفصل الصبية من الإناث والذكور البالغين إثنى عشرة سنة كاملة وحتى سبع عشرة سنة كاملة ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم حدثا ... المختص وتختم بخاتمه".

(٣) النص وفقا لمشروع القانون: "يحظر تشغيل الصبية من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسى."

(٤) تقابلها بالقانون ١٣٧ المادة ١٤٤ منه ونصها: "يحظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم إثنى عشرة سنة كاملة".

(٥) من مناقشات مجلس الشعب : الإتفاقية ١٣٨ (١٤ عاما) وسن إتمام المرحلة الأساسية للتعليم بمرحلتيه الإبتدائية والإعدادية (١٥ عاما):

نوقشت المادة ٩٩ بالجلسة الخامسة والخمسين فى ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث أوضح وزير القوى العاملة والهجرة: إن الإتفاقية (١٣٨) تحدد سن الطفل الذى يعمل بحيث لا تقل عن ١٤ سنة، ونحن وجدنا أن المرحلة الأساسية للتعليم - المرحلة الإبتدائية والمرحلة الإعدادية - تصل إلى سن ١٤ سنة وكنا بصدد تعديل هذه المدة إلى ١٥ سنة، وذلك إتساقا مع عودة المرحلة الإبتدائية إلى ٦ سنوات، وجدنا إنه من الأفضل ومن الأحسن ألا نحرم الطفل من حصوله على شهادة إتمام المرحلة الإعدادية والتي تنتهى عند ١٥ سنة فوضعنا هذا النص ولكن بصدر التعديل الخاص بزيادة سنوات المرحلة إلى ٦ سنوات فمن الممكن أن نعدل المادة لتصبح ألا يقل عن خمس عشرة سنة ... =

أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم إثنتى عشرة سنة.

مادة (١٠٠): (٢٠١) يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراسل السن المختلفة.

مادة (١٠١): (٤٠٣) يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات

= وأفاد رئيس المجلس: إذن هى تؤدى الغرض وأكد ذلك وزير القوى العاملة والهجرة.

(١) ذات نص مشروع القانون مع إستخدام صفة "الأطفال" بدلا من "الأحداث" وهى ذات حكم المادة ١٤٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها: "يحدد وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط .. والصناعات، التى يعملون فيها وفقا لمراسل السن المختلفة".

(٢) قرار وزارى بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التى يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التى يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراسل السن المختلفة:

فى ٢٠٠٣/٦/٣٠ صدر فى هذا الشأن قرار وزير القوى العاملة والهجرة ١١٨ لسنة ٢٠٠٣ ليعمل به إعتبارا من ٢٠٠٣/٧/٢٠ اليوم التالى لنشره بالعدد ١٦١ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٧/١٩ .. وقد حل محل القرارات التالية:  
- قرار رقم ١٢ لسنة ١٩٨٢ فى شأن تحديد الأعمال والمهن والصناعات التى لا يجوز تشغيل الأحداث فيها إذا قلت سنهم عن ١٥ سنة.  
- قرار رقم ١٣ لسنة ١٩٨٢ فى شأن تحديد الأعمال والمهن والصناعات التى لا يجوز تشغيل الأحداث فيها إذا قلت سنهم عن سبع عشرة سنة.  
- قرار رقم ١٤ لسنة ١٩٨٢ فى شأن نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التى يتم التشغيل فيها.

(٣) ذات حكم مشروع القانون مع إطلاق لفظ "الطفل" بدلا من لفظ "الحادث".

(٤) ذات حكم المادتين ١٤٦ و ١٤٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع ضبط الصياغة .. ونصهما كما يلى:

"م ١٤٦: لا يجوز تشغيل الحادث أكثر من ست ساعات فى اليوم ويجب أن تتخلل ... بحيث لا يشتغل الحادث أكثر من أربع ساعات متصلة."  
=

يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة. ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

مادة (١٠٢): (٢٩١) على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر:  
(أ) أن يعلق فى مكان ظاهر فى محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل.  
(ب) أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة.

= وفى جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الحدث فيما بين السابعة مساءً والسادسة صباحاً.  
"م ١٤٧: يحظر تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم فى أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية."

(١) النص وفقاً لمشروع القانون:  
"على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل خمسة أحداث فأكثر:  
أ - أن يعلق....  
ب - أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة.  
ج - أن يبلغ الجهات الإدارية المختصة بأسماء الأحداث العاملين لديهم والأعمال المكلفين بها".

(٢) تقابلها بالقانون ١٣٧ المادة ١٤٨ منه ونصها:  
"على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل حدث أو أكثر :  
١- أن يعلق فى محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل.  
٢- أن يحرر أولاً بأول كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة.  
٣- أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأحداث الجارى تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم".

(ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديهم والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

مادة (١٠٣): (٢١) لا تسرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة.

---

(١) النص وفقاً لمشروع القانون:

"لا تسرى أحكام الفصل الثالث من هذا الباب على الأحداث الذين يعملون في أعمال الفلاحة البحتة".  
وهو ذات نص م ١٤٩ من القانون ١٣٧ "لا تسرى أحكام هذا الفصل على عمال الفلاحة البحتة".

(٢) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ١٠٣ بالجلسة الخامسة الخمسين في ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث تمت الموافقة على إقتراح بإستبدال "الزراعة" بكلمة "الفلاحة".

