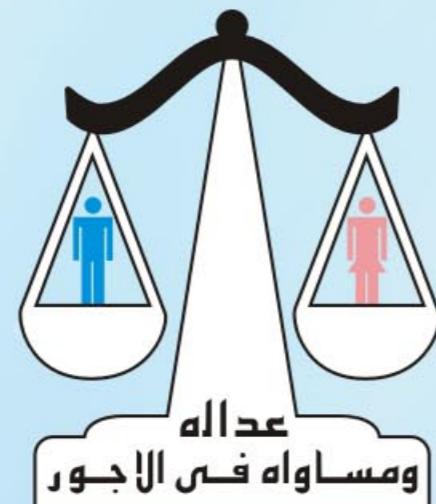




مؤسسة المرأة الجديدة

ديسمبر 2013



عدالة ومساواه

إصدار خاص

من مؤسسة المرأة الجديدة عن حملة
(عدالة ومساواه في الأجر)



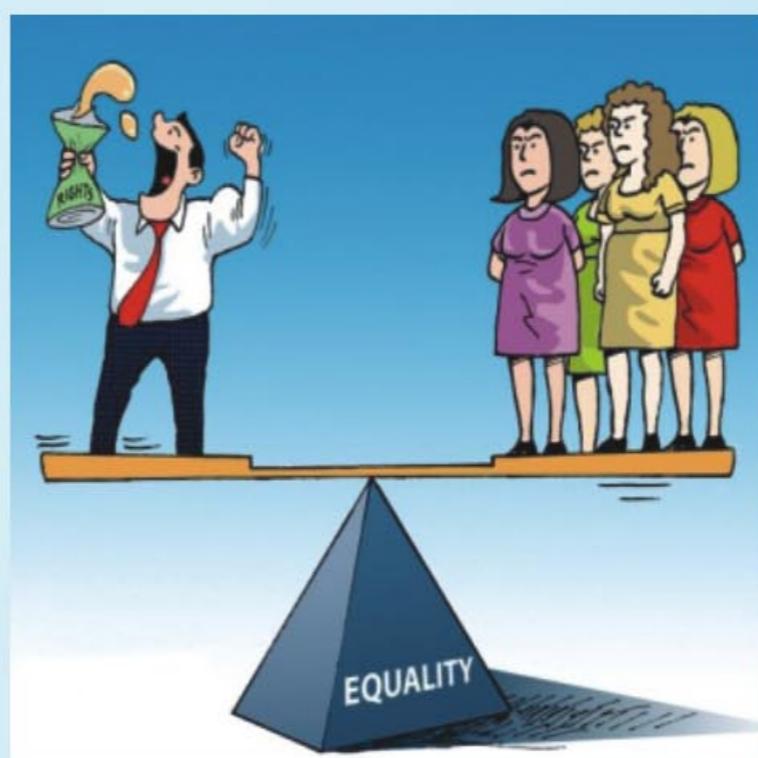
نجاح عبد الحميد : دافعت عن حقي ومش ندمانة وبقتش أخاف

"المرأة الجديدة" تطالب بالمساواة وتمثيل النساء في "القومي للأجور"

موظفو الضرائب يقاضون الدولة لـ"استرداد" ضريبة كسب العمل بـ"أثر رجعي"

حملة "عدالة ومساواه في الأجر" تنظم ندوات تفاعلية على مستوى الجمهورية

نعيمة منصور : الست اللي بتشتغل مبتخدش من جوزها مصروف وفي الآخر كل حاجة باسمه



يمكنكم التواصل مع الحملة :

01119004494 - 01281474443

/Adala.Agour

عدالة ومساواة... لماذا؟

العدل والمساواة من شعارات الثورات بدءاً بالثورة الفرنسية مروراً بالثورة الروسية انتهاء بثورة ينابير .. الملايين من الرجال والنساء خرجوا للشوارع متهددين كل المخاطر.

وكان الهدف الأول : العدل، تعبيراً عن رفض لظلم اجتماعي وتفاوت رهيب في الدخول والأجور ... وتعلّلت الشعارات الموحية: حد أدنى للأجور للي عايشين في القبور .. وحد أقصى للأجور للي عايشين في القصور .

أما المساواة فهي شرط انتصار الثورات وغيابها أول علامات الهزيمة، وفي مصر كافحت المرأة إلى جنب الرجل كتفاً بكتفاً في ميادين الثورة والسجون وفي المصانع والمزارع من أجل غد أفضل لبلدها وشركتها وأسرتها.

ولكن الطريق ما زال طويلاً سواء لتحقيق العدل أو المساواة ويكفي أن نعرف أن الفجوة النوعية في الأجور بين الرجال والنساء في مصر تصل إلى ما يقرب من 14 % ، فضلاً عن استثناء ملايين العمال والعاملات من قرار الحد الأدنى والأقصى في الأجور، والمقرر تطبيقه أول يناير المقبل، بينما صاروخ الأسعار يواصل ارتفاعه.

كل تلك الأسباب كانت دافعاً لأن يختار النقابيون والنقابيات مع مؤسسة المرأة الجديدة قضية الأجور بشكل عام وقضية المساواة في الأجور بشكل خاص لتكون موضوعاً حملة مركزية مشتركة على مستوى المرأة الجديدة تحت عنوان "عدالة ومساواة في الأجور".

وفي إطار هذه الحملة نظمت مؤسسة المرأة الجديدة سلسلة ندوات تفاعلية في عدد من المحافظات وهي القاهرة، والاسكندرية، والدقهلية، والإسماعيلية، وأسيوط شارك فيها عدد كبير من النقابيين والنقابيات وممثلى الاتحادات العمالية المستقلة والأحزاب والحركات الشبابية والفنية.

وفي هذا العدد الخاص نقدم لكم مجموعة مختارة من الخبرات النضالية التي خاضها العمال والعاملات في معركة الأجور، بالإضافة إلى وضع الأجور في القوانين المصرية والاتفاقيات الدولية لتكون داعمة لنا ولكم في معركتنا المتواصلة من أجل "العدالة والمساواة في الأجور".

رئيس التحرير



رئيس التحرير : هشام فؤاد
سكرتير التحرير : مصطفى صالح
إخراج فني : إسلام يس

مؤسسة المرأة الجديدة

١٤ شارع عبد المنعم سند متفرع من شارع الرشيد - احمد عرابي - الممهندسين
تلفون: ٠٢٨١٤٧٤٤٤٢ - ٠٢٤٦٠٨٩٨
فاكس: ٣٣٤٦٤٩٠١
E-Mail: nwrc@nwrcegypt.org - www.nwrcegypt.org



بعض صور من الورش التدريبية التي خرجت من خلالها الحملة

الأجور والبدلات في القوانين المصرية

الهام المرغبي

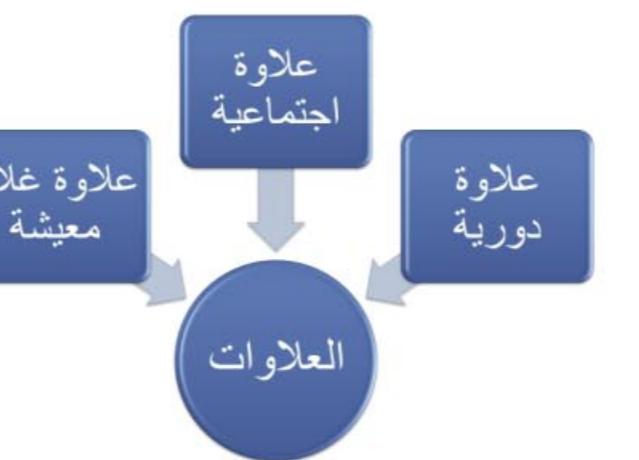
تتعدد القوانين التي تنظم العمل في مصر، من قانون للعاملين بالدولة إلى القطاع الخاص ، وقد تناولت كلها بالشرح قضية الأجر، وفي السطور التالية أبرز المواد التي تعالج "الأجور والبدلات في القوانين المختلفة".

القانون 47 لسنة 1978 للعاملين المدنيين بالدولة

نظم القانون الأجر والعلاوات للعاملين المدنيين بالدولة حيث أشار في المادة 40 على تحديد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وأوضح إن العامل يستحق العلاوة الدورية المقرونة لدرجة وظيفته التي يشغلها بحيث لا يجاوز نهاية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة . وأوضح إن العلاوة الدورية تستحق في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريختعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة . كما ينظم الفصل السادس من قانون 47 البدلات والمزايا العينية والتوعيات ب بحيث تشير المادة 42 إلى إن رئيس الجمهورية يجوز منح بدل تمثيل لشاغلي الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقاً للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وذلك بحد أقصى 100 % من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البدل لشاغل الوظيفة المقررة لها، وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبانها ولا يخضع هذا البدل للضرائب.

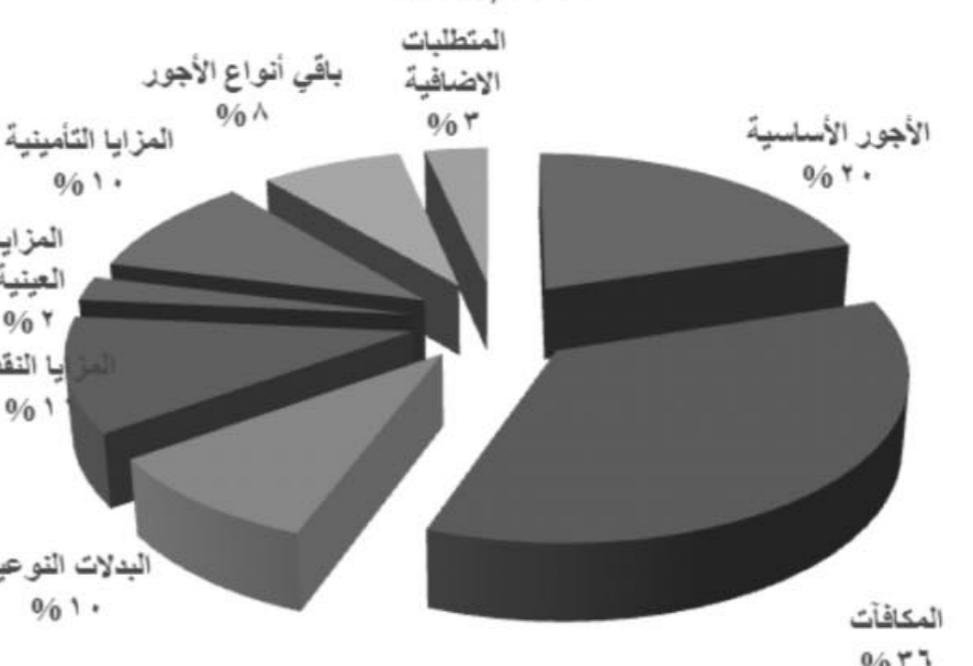
إضافة إلى هذا يجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح بدلات عديدة منها بدل إقامة للعاملين في مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل أثناء إقامتهم في هذه المناطق، ولا يخضع هذا البدل للضرائب، وكذلك البدلات الوظيفية التي يقتضيها أداء وظائف معينة ذاتها تستلزم من شاغليها من مزاولة المهنة وذلك في حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقاً لما تقدم على 100 % من الأجر الأساسي . وتحدد فئة كل منها وفقاً للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن ، على أن يراعي البدلات التي يقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى 40 % من بداية الأجر المقرر للوظيفة .

ويستحق شاغل الوظيفة مقابل عن الجهد غير العادي والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقاً للنظام الذي تضعه السلطة المختصة وبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتضاح العامل من مبالغ في هذه الأحوال . كما يسرد العامل النفقات التي يتحملها في سبيل أداء أعمال الوظيفة وذلك في الأحوال ووفقاً للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية .



توزيع الأجور حسب البنود الأساسية في موازنة

٢٠١١/٢٠١٠



الأجر في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003

تختلف المفاهيم بالنسبة لتعريف ماهية الأجر، والفرق بين الأجر الثابت والمتغير .. وفي السطور التالية يوضح القانون مفهوم الأجر، حيث يعتبر الأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً أو متغيراً نقداً أو عيناً ويعتبر أجراً على الأخص، العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل، والنسبة المئوية وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بانتاجه أو بيعه أو تحصيلة طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة، والعلاوات إذا كان سبب استحقاقها أو نوعها.

إضافة إلى المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل ، والمنحة التي تعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزء امانته أو كفأته متى كانت هذه المنحة مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الانظمة الاساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة منحه متى توافرات لها صفات العمومية ولدوام الثبات .

ويعتبر القانون أيضاً ضمن الأجر البدل الذي يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في اداء عمله، ونصيب العامل في الارباح، والوهبة التي يحصل عليها العامل اذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العمال مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

العلاوة الدورية	نهاية المربوط	بداية المربوط	الدرجة الوظيفية
		216	الممتازة
6.5	207	140	العالية
6.0	197	125	مدير عام
5.0	179	95	الأولى
5.0	164	70	الثانية
4.0	139	48	الثالثة
2.0	106	38	الرابعة
1.5	82	36	الخامسة
1.5	67	35	السادسة

الحد الأدنى لأجر الدرجات الوظيفية لموظفي الحكومة

الأجر في قانون التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975

يميز قانون التأمينات الاجتماعية بين الأجرين الأساسي والمتغير ، فيشير إلى الأجر الأساسي، وهو الأجر المنصوص عليه بنظام التوظيف بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين وما يضاف إليه من علاوات خاصة، أو الأجر المنصوص عليه بعد العقد وما يضاف إليه من علاوات مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير.

والأجر المنصوص عليه بعد العقد وما يطرأ عليه من علاوات مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير بالنسبة للمؤمن عليهم.

الأجر المتغير

يقصد به باقي ما يحصل عليه العامل وعلى الأخص: الحواجز، والعمولات، والوهبة، و البدلات ، ويحدد رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات البدلات التي لا تعتبر عنصراً من عناصر أجر الاشتراك.

هذا بالإضافة إلى الأجر الإضافية ، و التعييض عن جهود غير عادية ، وإعانة غلاء المعيشة ، والعلاوات الاجتماعية، و العلاوة الاجتماعية الإضافي، و المنح الجماعية، والمكافأة الجماعية، نصيب المؤمن عليه في الارباح ، وما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي.

الأجر النقدي

هو مقدار ما يحصل عليه العامل من مبالغ نقدية مقابل ما يقوم به من أعمال

الأجر الحقيقي

هو مقدار السلع والخدمات التي تشتري لإشباع حاجات الفرد من الأجر النقدي أي هو عبارة عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل بهذا الأجر ومن المعروف بأن هناك علاقة عكسية بين ارتفاع المستوى العام للأسعار وإنخفاضه وبين ما يحصل عليه الفرد من سلع وخدمات كما وأنواع فنية ونوعية السلع تختفي في حالة ارتفاع الأسعار وتتحسن وتزيد في حالة انخفاضها.

تأثير التضخم على الأجر

- عامل أجره 100 جنيه وسعر زجاجة زيت 3 جنيه

- إذا أجره يعادل شراء 33 زجاجة زيت

- إذا ارتفع أجره النقدي إلى 125 جنيه وأرتفع سعر زجاجة زيت إلى 5 جنيه

- إذا أجره يعادل شراء 25 زجاجة زيت

الأجر العادل

هو الأجر الذي يكفل عيشاً كريماً للعامل وأسرته خلال عدد ساعات محدد يتيح له الاستراحة وأوقات الفراغ ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطلات الرسمية. أي دون الحاجة للعمل ساعات إضافية لتعويض انخفاض الأجر أو العمل في أكثر من وظيفة.

ألاف العمال يهتفون: بالروح والدم ... رزق عيالنا أهـم



تقرير: 69 احتجاجا خالد اكتوبر وسيتمир ضد تدهور الاوضاع المعيشية
رئيس نقابة عمال السادات: عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور على القطاع الخاص يشعل فتنة
وزارة التخطيط: 65% من العاملين بالقطاع الخاص يتقاضون أقل من 1200 جنيه
قانون الناظر يستهدف تحكيم آفواه العمال .. والحل: سياسات جديدة
مع اقتراب موعد تنفيذ قرار حكومة حازم الببلاوى بتحسين الأجور في بناء المقرب من عدم الالتزام الحكومى بتنفيذ تعهداتها، وتحسين معيشة كل العاملين باجر الذين يبلغ تعدادهم 27 مليون عامل، فى ظل الارتفاع الرهيب فى الأسعار.
ومن جهته يحذر شعبان خليفة، رئيس النقابة العامة للعاملين بالقطاع الخاص بمدينة السادات، الحكومة من خطورة تأخر إقرار قيمة الحد الأدنى للأجور للعاملين فى مؤسسات وشركات القطاع الخاص قبل بداية شهر يناير المقبل، ليتزامن مع بدء تطبيق الحد الأدنى للعاملين فى القطاع العام.
وأضاف شعبان "أن تأخر الحكومة والمجلس القومى للأجور المنوط به وضع الحد الأدنى للقطاع الخاص سيؤدى لحالة من الانقسام والفتن بين العاملين فى القطاع العام والخاص، ويتنج عنها احتجاجات عمالية واسعة". يذكر إن نحو 65% من العاملين بالقطاع الخاص يتقاضون أجورا أقل من 1200 جنيه، حسب دراسة حديثة لوزارة التخطيط.

عودة الاحتجاجات

ولعل اعتضام عمال الحديد والصلب - 12 الف عامل - المستمر حتى كتابة هذه السطور، 14 ديسمبر، ومن قبله اضراب عمال المحلة الكبرى في شهر اكتوبر - 20 الف عامل - الذي يد الثالث خلال شهرين، حول نفس المطلب وهي صرف الارباح يؤكد مركزية قضية الاجور في مصر في ظل الارتفاع المتواصل في الأسعار، فيما شهدت احتجاجات عمال المصانع والشركات ارتفاعاً ملحوظاً في شهر اكتوبر، بعدما نفذت لـ 45 احتجاجاً خلال شهر اكتوبر الماضي، في حين بلغت 29 احتجاجاً فقط خلال سبتمبر الماضي، واستمر الارتفاع في الاحتجاجات الخاصة ببنية العمل، حيث شهدت قطاعات التعليم والصحة والأمن "موجات من ارتفاع المد الاحتجاجي، حيث ارتفعت احتجاجات القطاع التعليمي لتصل لـ 27 احتجاجاً، بينما كانت 23 في سبتمبر الماضي، في حين ارتفعت احتجاجات القطاع الطبي من 15 - 20 احتجاجاً"، واعتبر تقرير "مؤشر الديمقراطى" أن هذا التصاعد الواضح في الحراك الاحتجاجي الخاص بمناخ العمل، إنما يعكس بداية النهاية لفترة "اعطه فرصة"، التي أعطاها العمال والمهنيون للنظام الحالى، وأنها ستكون بداية لموجات مد احتجاجية ينفذها المحتجون من أجل الحق في العمل.

تضال متواصل

وفي تقريره الصادر عن الحركة العمالية عام 2012 يشير المركز المصرى للحقوق الاقتصادية والاجتماعية إلى أن الاحتجاجات العمالية في هذا العام وحده فاقت مجموع الاحتجاجات في الأعوام العشرة السابقة على ثورة يناير، وأن النصف الثاني من هذا العام كان الأكبر من حيث عدد الاحتجاجات الاجتماعية أي فترة حكم محمد مرسي.

هذا الإحصاء يدعوه بقوة إحصاء مؤشر الديمقراطية الصادر عن المركز التنموي الدولى، والذي يشير إلى أن الشهور الخمسة الأولى في عام 2013 والتي سبقت مباشرة انتفاضة 30 يونيو كانت الأكبر على الإطلاق من حيث عدد الاحتجاجات العمالية وفقاً لعددها مجموع الاحتجاجات التي وقعت في عام 2012 بالكامل. هذا الصعود الهائل في الحركة العمالية والنضال الاجتماعي قبيل انتفاضة 30 يونيو كان يعبر عن حجم الغضب في الأوساط العمالية بعد مرور عامين ونصف على ثورة يناير 2011 ، وبثور خالها العمال طالب رئيسية مثل، رفع الحد الأدنى للأجور وحماية الحق في العمل ضد الفصل والبطالة والحق في التنظيم العمالى المستقل عن الدولة وأجهزتها.

وجه جديدة... وسياسات قديمة

عمان ونصف بعد الثورة كانت كافية جداً بالنسبة للعمال والعاملات لإدراك أن الحكومات والحكام الذين جاءوا بعد الثورة لا يمتلكون الرغبة ولا الإرادة لتلبية مطالب العمال وتحسين أوضاعهم بعد الدور الذي لعبته الحركة العمالية قبل وأثناء الثورة. لقد كانت السياسات المعادية للطبقة العاملة واضحة منذ اللحظة الأولى، فعقب الثورة مباشرة أصدر المجلس العسكري تشرعاً يحظر الإضرابات ويتيح تحويل العمال المضربين للمحاكم العسكرية. كما تعرضت الإضرابات العمالية في عهد مرسي لأساليب جديدة من القمع مثل استخدام الكلاب البوليسية، واستدعاء العمال المضربين للخدمة العسكرية كما حدث في إضراب السكة الحديد في أبريل 2013.

في الوقت نفسه لم يحدث أي تقدم على صعيد الاستجابة للمطالب الرئيسية للعمال والعاملات بل على العكس ساءت أوضاعهم أكثر بعد الثورة.

استمرار تصاعد الاحتجاجات العمالية عقب الثورة واتساع نطاقها كان مبرراً بالفعل بتجاهل مطالب العمال والاتجاه لقطع الحركة العمالية.

عقب انتفاضة 30 يونيو جرى طرح المطالب الرئيسية للعمال والعاملات على بساط البحث مثل إصدار قانون الحريات النقابية المعطل منذ سنوات وإصدار قرار برفع الحد الأدنى لاجمالي الدخل النقدي إلى 1200 للعاملين بالحكومة والقطاع العام ومناقشة إعادة تشغيل الشركات المتعطلة، بدت الدولة عقب 30 يونيو أكثر استيعاباً للدرس الذي مرت به الحكومات المتالية، فاللجان الذي عم الحركة العمالية قبل 30 يونيو ما كان ليهدأ دون ابداء الحكومة نوايا حسنة تجاه مطالب العمال. ولكن الإشارات الجيدة التي أرسلتها الدولة للحركة العمالية اقتربت بإشارات أخرى الخطاب الإعلامي الموجه ضد أي احتجاجات عمالية واعتبارها جزء من محاولة الإخوان المسلمين لارباك الدولة.

واخيراً اقرار قانون الناظر الذي يحظر الإضرابات ويلغي عملياً المظاهرات العمالية. كلها أمور تعنى أن المرونة التي تبديها الدولة في هذه المرحلة تجاه مطالب العمال لا تمثل تحولاً جوهرياً في موقف الدولة من العمال. وإنما تذكر بنفس المرونة التي أبدتها حكومات متعاقبة تجاه مطالب العمال لتهيئة الحركة العمالية، كما أن عودة نفوذ الاتحاد الرسمي للعمال والذي كان اهتر بقوة عقب صعود حركة استقلال النقابات وخاصة بعد ثورة يناير، يعني أن الدولة لن تفرط في ذراعها العمالية وأنها ستجده في تطوير بقية الأذرع أو بترها. وهو ما يهدد باهدار أهم مكاسب الحركة العمالية وهو التنظيم النقابي المستقل.

يمكن أن تتطور الأمور بالفعل في هذا الاتجاه إذا وضعنا في الاعتبار حجم التعبئة التي صنعتها الدولة، كما أن استخدام الدولة للخطاب المعتمد تجاه المطالب العمالية والتلوّح بمكاسب مؤجلة للعمال يمكن أن يساهم في خلق حالة تهديدة في الأوساط العمالية تستطيع خلالها الدولة ترتيب الأوضاع النقابية والسيطرة عليها. ولكن ليس هذا هو الاحتمال الوحيد. والمؤكد إن الحل الوحيد الناجح.. هو ضغط العمال وخلفائهم من أجل تبني النظام لسياسات العدالة الاجتماعية، التي تقوم على إعادة توزيع الثروة في المجتمع لصالح الفئات المهمشة والفقيرة، واستخدام الاستثمارات والمحافل الانتخابية المقبلة لعمل أوسع دعائية ممكنة لتوصيل صوت عاملات وعمال مصر.

الست الى بتشغل مبتخدش من جوزها مصروف وفي الآخر كل حاجة باسمه

أجرت مقابلة مع صالح



مرتبى بيتصرف فى البيت ... لا بروح جيم ولا بقدر على كافية

الست الى بتشغل مبتخدش من جوزها مصروف وفي الآخر كل حاجة باسمه، المرأة المصرية سواء كانت ربة منزل او عاملة هي وزيرة المالية للاسرة،

وهي التي تحدد أوجه الإنفاق وال الأولويات والمخصصات المالية لكل بند، فبرغم ارتفاع الأسعار الجنوبي لكافة السلع والخدمات إلا إنها تقود مركب

الاسرة إلى بر الأمان، ومن تلك القيادات النقابية نعيمة أمين منصور التي تروى لنا حكايتها في إدارة شئون اسرتها.

.....؟

اسمي نعيمة أمين منصور مدير ادارة التعليم الابتدائى بالجنوب - السويس، وعضو هيئة رقابية بنقابة المعلمين المستقلة، عمرى 55 سنة متزوجة ولدى ابنتان متزوجتان ايضاً انا وجوزى بنشغل طبعاً وعمرنا ما فرق معاً مين دخله اكتر ومين دخله اقل، والست الى بتشغل ما بتاخذش من جوزها مصروف البيت.

.....؟

انا مثل مرتبى بيبقى في الشنطة، وطول ما انا ماشيشه اللي عاوزه البيت بجيبيه على طول، وهو برضه اللي محتاجنه بيجيبيه، وانالو في البيت وهو بره بتصلى بييه يجيب الحاجة اللي محتاجنها، والعكس بردده، ومفيش حساب بينا، وحتى لما كانوا البنات صغيرين في الحضانة والمدرسة برضه كانت المصارييف كلها مشتركة بينا المدارس واللبس والاكل والشرب، بصراحة الايجار بس هو اللي بيدفعه دايماً وده بحكم التعود ان هو اللي بيدفعه لصاحب البيت.

.....؟

مفيش حاجة اسمها بساهما بنسبة من المرتب في البيت، لأن طول ما البيت بيصرف مرتبى كله بيتصرف لأن مفيش حاجة تانية اصلاً " لا بروح الجيم ولا بقدر في الكافية" ، وأصلًا المرتب اللي جاي على قد اللي رايج .

.....؟

بس انا بشكل عام فيه حاجتين مضائقني قوى، اول حاجة ان السيدات اللي بيشغلوا كلهم بيدفعوا مرتباتهم في كل حاجة في البيت الايجار والاقساط وكله، ومع ذلك كل حاجة بتبقى باسم الرجل عقد الايجار باسمه ولو فيه عربية بتبقى باسمه وحتى لو عندهم فرشين في البنك ولا حاجة يبقى الحساب باسمه، وده مش عدل وما لوش أى سبب غير ثقافة مجتمعنا اللي لازم تتغير، مadam الست بتصرف زيها زي الرجال، غالباً الست هي بتبدأ علشان تجيب حاجة ولا تجهز ولا دلها ولا تشيل قرشين، هي اللي بتعمل جمعيات وبتمضي كمبيلات وتتحمل في رقبتها الديون والاقساط علشان تمشي الدنيا من غير ما تشيل الرجال لهم.

.....؟

والحاجة الثانية ان فيه حاجة اسمها العلاوة الاجتماعية ببنادقها في الحكومة، المفروض ان العلاوة دى عند الجواز عند الانجاب والمفروض ان العمال والعاملات ياخدوها زي بعض وفي نفس الظروف، لكن الواقع ان العامل بيأخذها لما يتجوز ويأخذها كل ما يجب طفل جديد، اما العاملة بتاخذها مرة واحدة بس لما تتجوز، وما بتاخذها لما تختلف وكمان تتحرم منها لو أطلق، مع انها بتبقى احوج ليها وهي مرأة معيلة، صحيح العلاوة دى مبلغ ضئيل جداً ويوضح لانها 2 جنيه، بس رغم كده حرمان العاملة منها تميز واضح ومالوش اساس من المنطق ولازم الوضع ده برضه يتغير.

عقبال عندنا



حزب انجيلا ميركل يتافق على مساواة أجور النساء بالرجال اتفق حزب الاتحاد المسيحي الديمقراطي، بزعامة المستشارة أنجيلا ميركل، مع الحزب الاشتراكي الديمقراطي، خلال مفاوضات تشكيل ائتلاف حاكم على إزاله فوارق الأجور بين المرأة والرجل.

وأتفق المفاوضون في مجموعة عمل باسم "المرأة والأسرة"، على صياغة قواعد ملزمة للمساواة في الأجور. ويذكر أن أجور النساء في ألمانيا تقل في المتوسط، بنسبة 22 في المئة عن أجور الرجال. ومن المتوقع أن يكون لدى العاملين، الحق في الحصول على معلومات حول فوارق الأجور مستقبلاً.

وسوف يتلزم أعضاء لجنة تحديد تعرفة العمل، بين ممثلي أرباب العمل وممثلي العمال، لإزالة الفوارق في الأجور بين الرجل والمرأة، حال تشكيل ائتلاف حاكم واسع بين المسيحيين الديمقراطيين والاشتراكيين الديمقراطيين، ويسعى الائتلاف إلى رفع دخول العاملين في دور الرعاية وتعليم الأطفال حديثي السن.

انجيلا ميركل

وتقترن "المرأة الجديدة"، تمثل النساء داخل المجلس القومي للأجور، بحد أدنى الثالث من حصة العمال، مع مراعاه تمثيل الاتحادات العمالية الجديدة، وتعديل تشكيل المجلس، بما يسمح بوجود منظمات غير حكومية معنية بقضية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية. وإضافة صلاحيات الى المجلس القومي للأجور، تتيح له متابعة تطبيق التدابير والإجراءات التالية داخل القطاع العام والأعمال الخاص، بما يضمن تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في الأجر، وتتضمن الاجراءات المقترحة:

- تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في الحصول على الدورات التدريبية المهنية في العمل، وفي حال تزامن الدورة مع حصول النساء على اجازة الوضع أو رعاية طفل، يتم توفير فرص بديلة للتدريب، بعد انتهاء الأجازة؛ خاصة التدريبات، التي يترتب عليها الترقى الوظيفي.
- واجراء البحوث والدراسات، التي تكشف تغيير الواقع الثقافي، الذي يتسبب في التمييز في الأجر، ومدى فاعلية التدابير والإجراءات، التي تتخذها اللجنة.
- والتأكد أن أماكن العمل تتواافق مع القانون، فيما يتعلق بتوفير دور الحضانة للأمهات، كى تتمكن الأم من آداء عملها وهي مطمئنة على طفلها.
- والتأكد أن أماكن العمل تطبق القانون، وتتوفر وسائل المواصلات الآمنة والمناسبة للعامل والعاملات، وفي حال السهر ليلا، لاداء مهام عمل إضافية أو مهمة خارج مؤسسة العمل تتمكن النساء من القيام بها.
- تلقي الشكاوى والتحقيق فيها، وتنظيم زيارات تفتيشية لأماكن العمل ومخاطبة جهات العمل بضرورة توفير شروط وظروف العمل، التي تضمن تحقيق المساواة بين الجنسين في الأجر.



بعض صور من الندوات التفاعلية التي تمت مناقشة المقترن خلالها

التمييز في الهيئة العامة لتعليم الكبار

كشف تقرير صادر عن اعضاء وعضوات نقابة العاملين بالهيئة العامة لتعليم الكبار ومحو الأمية المستقلة، عن تعرض موظفي المحافظات في الافرع للتمييز، بينهم موظفي الديوان العام ماليا. وأفاد التقرير أن الديوان العام يصرف 60 يوماً مكافأة الامتحانات لموظفيه، دون أي مشاركة في اعمال الامتحانات، وان موظفي الديوان يصرفون بدل متابعة "شهر"، بمعدل 25 جنيهاً عن اليوم الواحد، وهم داخل مكاتبهم، واحتساب السهرات، حتى الساعة 4.30 مساء، من خلال احتساب سهرة لمدة ساعة ونصف، بعد انتهاء مواعيد العمل الرسمية، وان موظفي الافرع والإدارات الداخلية، يصرفون، نفس قيمة بدل السهر مقابل المتابعة بالمرور على 5 فصول في اوقات العمل الرسمية وغير الرسمية، من 9 صباحاً حتى 9 مساءً. وأفاد التقرير أن الديوان العام يوفر اتوبوسات في جميع المدن داخل وخارج المحافظة والاحياء لتوصيل موظفي الديوان من منازلهم الى العمل والعكس مقابل اشتراك شهري 4 جنيهات، وحرمان موظفي الافرع من توفير اتوبوسات خاصة لهم، ولا يتلقاون بدل انتقال، بينما تصل تكلفة انتقالهم الى العمل ما بين 100 - 150 جنيه شهرياً.

المرأة الجديدة تطالب بتحقيق المساواة وتمثيل النساء في "القومي للأجور"

من عزت

الدراسات الرسمية تؤكد الفجوة النوعية في الأجور بين النساء والرجال "الإحصاء" يكشف عن ارتباط المرتبات بمستوى التعليم تقسيم العمل على أساس الجنس يؤدي إلى اقصاء النساء من المأموريات كشف العمل الميداني، والدراسات والابحاث، بشأن قضيا النساء في العمل، اضافة إلى الإحصاءات والبيانات الرسمية، عن فجوة نوعية مرتفعة في الأجر لصالح الرجال، مادفع "المرأة الجديدة"، لإعداد مقترن، بشأن الأجر وتنظيم 5 موائد مستديرة ومناقشة القضية مع النقابات العمالية "نساء ورجال"، وضمت المناقشات ممثلي عن الأحزاب والمبادرات الاجتماعية، وتسعى "المرأة الجديدة" لطرح مبادرة، خلال الفترة المقبلة، لإدارة حوار مجتمعي مع النقابات والأحزاب والمجلس المدني والوزارات المعنية بشأن قضية الأجور. وتسعى المؤسسة إلى طرح المقترن ضمن الجدل المثار، بشأن قضية الأجر وتحسين الدخل، وشرح أرتباطها بمحاور اساسية؛ وهي الحد الأدنى والأقصى، وتطبيق نظام عادل للضرائب على الدخل، وإلغاء الفجوة النوعية، انطلاقاً من أن العمل على هذه المحاور يستهدف تحقيق نظام عادل ومساواة في الأجر.

ويشير مقترن المرأة الجديدة بشأن الأجر، أنه رغم أن قوانين العمل تنص على المساواة بين الرجال والنساء في الأجر، لكن لاتزال الفجوة النوعية بينهما مرتفعة لصالح الرجال، ويختلف حجمها حسب النشاط الاقتصادي.

ويقصد بالأجر النقيدي؛ الأجر الأصلي والإضافي والبدلات الدورية وأية استحقاقات أخرى؛ مثل العمولات ومكافآت الانتاج. وذكرت المؤسسة انه بخلاف الأجر الأصلي؛ فجميع المفردات الأخرى، يتحكم فيها رؤساء العمل، وبحكم الواقع الثقافي والاجتماعي؛ فإن فرص الرجال تكون أعلى من النساء للقيام بالمأموريات أو السهر ليلا، مما يؤدي إلى تقسيم بعض مهام العمل على أساس الجنس، فضلاً عن عدم التزام أغلب أماكن العمل الحكومية وقطاع الاعمال والخاص بتوفير دور الحضانة، أعمالاً للقانون، مما يؤدي إلى اضطرار الأم العاملة، التي لديها أطفال في سن الحضانة إلى عدم قبول أي مأموريات أو ورديات بعد ساعات العمل الرسمية، بفعل الاعباء الأسرية الملقاة على عاتقها.

اضافة إلى عدم التزام أغلب أماكن العمل الحكومية وقطاع الاعمال والخاص، بتفعيل القانون، في توفير وسائل مواصلات آمنة و المناسبة، مما يؤدي إلى صعوبة سهر النساء ليلا؛ لما يعرضها للدرجة من الخطورة أو صعوبة توفير مواصلات عامة في ساعات متأخرة ليلا؛ خاصة في المحافظات.

وأفاد المقترن أن تباين الفجوات النوعية، في بعض الأنشطة الاقتصادية، مرتبط بمستوى التعليم، وفقاً لتقرير الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء، بمعنى أن بعض الأنشطة الاقتصادية، التي ترتفع فيها الفجوة النوعية لصالح النساء، ترجع إلى طبيعة الوظائف التي تشغله النساء في هذه القطاعات، التي تتطلب مستويات أعلى في التعليم؛ منها على سبيل المثال الإمداد المائي وشبكات الصرف الصحي (64.7%) وخدمات الغذاء والإقامة (54.5%) والعقارات والتأجير (- 51.7%).

ورصد تقرير الجهاز أن إجمالي الفجوة النوعية في القطاع العام والأعمال، ترتفع لصالح النساء بنسبة (11.4%) بينما تصل في القطاع الخاص إلى (22%) لصالح الرجال، لأن قواعد العمل داخل القطاع العام والأعمال تقلل من مساحة تدخل الرؤساء في تقسيم العمل على أساس النوع، فضلاً عن شروط وظروف العمل في الأغلب تمكن النساء من القيام بمهام عملها.

ويوضح الجدول التالي متوسط الأجر التقديري (بالجنيه)، والفجوة النوعية للعاملين في القطاع العام وقطاع الأعمال العام ومؤسسات القطاع الخاص، التي يعمل بها 10 عاملين أو أكثر وفقاً للنشاط الاقتصادي والنوع في الأسبوع الأول من شهر أكتوبر 2009.

النشاط الاقتصادي	القطاع العام وقطاع الأعمال								جملة
	الفجوة النوعية %	نوع	رجال	الفجوة النوعية %	نوع	رجال	الفجوة النوعية %	نوع	
الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك	14.9	165	194	14.9	160	188	9.3	185	204
التعدين واستغلال المحاجر	12.2-	1019	908	3.5	1051	1015	24.8	406	540
الصناعات التحويلية	16.1	210	284	30.9	159	230	5.1	371	391
امدادات الكهرباء والغاز والمخارق وامدادات تكييف الهواء	5.3-	416	395	21.6-	489	402	2.8-	404	393
المداد المائي وشبكات الصرف الصحي وإدارة معالجة النفايات	62.9-	601	369	4.5	640	670	64.7-	601	365
الإنشاءات (التشييد والبناء)	11.3-	481	432	2.0-	433	442	17.5-	504	429
تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	6.7-	271	254	9.1-	265	243	1.5-	276	272
النقل والتخزين	26.4-	580	459	9.6-	320	292	32.7-	686	517
خدمات الغذاء والإقامة	7.8-	264	245	1.7	234	238	54.5-	641	415
المعلومات والاتصال	3.2-	385	373	5.5-	382	362	4.3	399	417
الوساطة المالية والتأمين	2.2	1137	1162	0.4-	1584	1577	7.9	851	924
العقارات والتأجير	6.1-	174	164	6.1	169	180	51.7-	179	118
الأنشطة العلمية والتقنية المتخصصة	109	348	431	13.2	404	466	7.1	261	218
الأنشطة الإدارية وخدمات الدعم	16.5	298	357	7.4	189	204	6.1-	683	644
التعليم	7.4	138	149	7.4	138	146	--	--	--
الصحة وانشطة العمل الاجتماعي	28.4	144	201	26.1	122	165	23.1	327	425
أنشطة الفنون والإبداع والتنمية	8.7	179	196	14.7	162	190	35-	399	251
أنشطة الخدمات الأخرى	1.2-	263	260	4.2-	275	264	3.4	168	174
الجملة	13.8	319	370	22	241	309	11.4-	500	449

اجور متدنية وعقود مؤقتة وأمراض مهنية وظروف قهرية وحرمان من الحقوق النقابية
عاملات وعمال "كريستال عصفور" شهادات حية تكشف عن:
مروة عبد الحم

دشنت الشركة حملة لتصفية عدد كبير من العمال، خلال الفترة الأخيرة، بدأت عقب عيد الفطر الماضي، من خلال توزيع الإدارات على العمال لمن يرغب في الخروج من الشركة، والحصول مقابل مكافأة هزيلة، دون تعويض عن إصابات العمل ناتجة عن مرض المهنية.

شملت الحملة عمليات فصل تعسفي، وإنهاء العقود السنوية، لعدد من العمال والعاملات، قضوا فترة عمل بين سنة و7 سنوات بالشركة ما من يعملون بعقد دائم؛ فلجأوا إلى الضغط على الادارة، بعد نقلهم إلى أماكن عمل غير مناسبة لسنهم أو طبيعة عملهم، أو ظروف صحية، التي تدهورت نتيجة طبيعة العمل، أو عن طريق وفهم عن العمل، عبر تحقيقات أو دون ذكر أسباب، ودون منحهم أي مثبت قرار وفهم عن العمل، ما أدى في النهاية إلى تسريح نحو ألف عامل خلال الفترة الأخيرة، ما دفع العمال إلى تأسيس جبهة، للدفاع عن حقوقهم، وتعاطف معهم أهالي المنطقة المحيطة بالشركة، اثر تضررهم من الآثار البيئية السلبية، الناتجة عن الشركة، في ظل غياب للجهات الرقابية المعنية.

موظفو الضرائب يقاضون الدولة لـ"استرداد" ضريبة كسب العمل بـ"أثر رجعي"

قالت العاملة "أ": "عند طفولة عمرها سنتين، بجدها الحضانة بتاعة المصنع، مشكلتي إننا حاسين إن في أي وقت يتقالنا في الشارع، وغيرنا خرج ويفيش حقوق، أنا مشكلتي بخصوص بنتي، طبعي ان الطفله عشان باخدتها معايا في التسفل بخرج بيها بدر نبقي نايمه، وبتتعرض للهوا، والاطفال في السن ده مش بتسحملوا، وخصوصالما يجلها شويبة برد وفي الشتا لازم أروح أجيب تقرير مستشفى حكومى إنها تعانة، وبقعد في البيت 4 أيام مثلا، وعشان ميتصممش مني الأيام دى، لازم أجيب تقرير يقول إنها بقد، والتفارير دى بتتكلفه 40 جنيه، وأنا يومي، أقل من كده بكتير.

الحد الأدنى للأجور: بين تخطي الحكومة وطموحات العمال والعاملات

فاطمة رمضان

القطاع الخاص والعمال غير المنتظمة سقطوا من حسابات البلاوي .. 1200 جنيه.. مطلب ثوري عام .. 2008 اليوم: لا يغنى ولا يسمى من جوع .. رجال أعمال يبتزون الحكومة للموافقة على تطبيق الحد الأدنى .. والتسعيـرة الجـبرـية خـدـعة

منذ أن أعلنت الحكومة على لسان رئيس وزرائها، حازم البلاوي في 18 سبتمبر 2013، أنها قد أقرت الحد الأدنى لاجمالي ما يتلقاه العاملون بالحكومة بـ 1200 جنيه، وأن هذا حدًا أدنى مماثلاً سيقدر لعمال وعاملات القطاع الخاص من خلال المجلس القومي للأجور طبقاً لقانون العمل، من يومها لم نسمع إلا تصريحات من المسؤولين والوزراء وأصحاب الأعمال، تحفل بالتناقضات، حتى أنه قد صار من الصعب تبيان مسار لما سنتجه إليه الحكومة، في ظل غيبة شديدة للمعلومات الموثوقة.

هذه التصريحات الحكومية دفعت بثورة التوقعات عالياً، وارتقت طموحات العمال في تحقيق مطالبهم، فتحقيق مطلبهم بحد أدنى للأجور يبدو وشيئاً بعد طول انتظار. وببدأ الكثير منهم - خصوصاً أصحاب الأجور المتدنية - ينتظرون بفارغ الصبر أن يستفيد من تطبيق الحد الأدنى للأجور عليه.

عقب إعلان البلاوي، وجدنا عدداً من الوزراء يحتلون منابر الإعلام بيشروتنا بأن أحد أبرز المطالب الاجتماعية للثورة قد تم تنفيذه من قبل حكومة 30 يونيو. لكن إعلان الحكومة هذا لم يلحق به إصدار قانون يخص تسمية الحد الأدنى للأجور، ولا خرج من جهة التنفيذين أي قرار يبين لنا كيف سيطبق، وكيف لعامل أو موظف أن يعرف مقدار ما سيحصل عليه من زيادة نتيجة تطبيق هذا الحد الأدنى؟ وهل سيترتب على هذه الزيادة في الأجر زيادة في الأسعار.

إذاً ما غضضنا الطرف عن النباس مفهوم الحد الأدنى لديهم، فهو حد أدنى لمجمل الدخل أم للأجر (والفارق بينهما عظيم)، وإذا التقينا عن حقيقة مطلب العمال منذ 2008 لما يجب أن يكونه الحد الأدنى "للأجر"، وهو ليس رقم مطلق، بل رقم منسوب إلى معادلة سعرية تمثل سلة السلع الأساسية، كانت نتيجة المعادلة هي مبلغ 1200 جنيه، وبالطبع مع تغير مستويات الأسعار لهذه السلة، وجب تغيير الرقم، لكن جرى إخفاء هذه الحقيقة، ويفك أن نقارن ما بين الأسعار قبل هذه السنوات الخمس حين طلب العمال بمبلغ 1200 جنيه كحد أدنى، وبين مستوىها الآن لنعرف كيف أن هذا المبلغ لم يعد صالحًا بحال ليكون الحد الأدنى للأجر.

لو سكتنا عن كل هذه وأخذنا تصريحات المسؤولين والوزراء جميعها بجدية، لوجدنا أن السادة المسؤولين لا يتحدثون عن العمال ككل واحد، بل يتحدثون عن أربع فئات هي: العاملون بالحكومة والقطاع العام، وهؤلاء من يتحدد القرار عنهم، وعمال القطاع الخاص، وهواءً أجل تطبيق الحد الأدنى عليهم لحين إصداره من قبل المجلس القومي للأجور، وأصحاب المعاشات، والعمال غير المنتظمة.

هذا التقسيم يضع كل عامل وعاملة في موقف مختلف عند تطبيق القرار وما سيحصل عليه منه. فبالنسبة إلى موظفي الحكومة والقطاع العام، وبحسب إعلان رئيس الوزراء وتصريرات توالت من السادة المسؤولين خلال أسابيع تلت، فإن الحد المقرر لن يستفيد به إلا نصف العاملين والعاملات في هذه الفئة، على أحسن تقدير، الذين يبلغون - طبقاً لما أفادت به السيدة رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ثلاثة ملايين.

وزير القوى العاملة سارع لنفي تطبيق الحد الأدنى في بنایر على فئة المتعاقدين مع الحكومة، وكذلك لن يستفيد به العاملون الذين تفوق دخولهم هذا الحد، وقد طالبهم الوزير بالصبر إلى حين وضوح مسألة تدرج الأجر.

الكلام نفسه يؤكد وزير المالية بقوله: "المقصود بالحد الأدنى هو إتاحة الفرصة لغير القادرين للعيش حياة كريمة، وأن رفع أجور جميع العاملين بالدولة أمر لا تتحمله الخزانة العامة".

وبعد الانتقادات التي وجهت إلى الحكومة في مسألة احتمال تساوي ما يحصل عليه العاملون المنتسبون إلى درجات وظيفية مختلفة، بداية من السادسة وصولاً إلى الثانية، بعد رفع الحد الأدنى إلى 1200 جنيه، كان رد وزير المالية في الأسبوع الماضي أن الحكومة سترفع الأجور بين هذه الدرجات بنسبة متفاوتة.

ويثير هذا الوضع عديداً من التساؤلات: تساول عن استثناء المتعاقدين، وهو من الفئات الأكثر احتياجاً، غالباً لهم وبسبب أنظمة تشغيل عتيقة ظلوا يعملون بعقود لسنوات طويلة لدى الحكومة، وبدون حقوق تقربياً.

وهناك سؤال أبعد مدى، عن سبب تفاوت أجر العاملين في الحكومة من يتأمدون في الدرجة الوظيفية الواحدة، وبذات المؤهل، فتجد أحدهم يحصل على عشرة أضعاف أجر نظيره؟

أما السؤال الأساسي المتعلق بجدوى قرار الأجر، فهو الخاص بمصدر التمويل لتلك الزيادة في ميزانية الأجور، هل سيدفعها أصحاب الأعمال والأغنياء أم سينتمي تحديدها للفقراء؟

لقد بدأت أصوات تتصاعد بين رجال الأعمال عن مخاطر تطبيق الحد الأدنى، ويزعمون أنه سيؤثر على الاستثمارات في السياحة والملابس وغيرها من الصناعات كثيفة العمالة، وسيقلل من تنافسيتها ويرددون أنها صناعات مأزومة من الأساس، وببعضهم يطالب بحد أدنى يتفاوت بين الصناعات، بل وبين المحافظات. أما مخاوف العمال من زيادة معدل التضخم فعظيمة، ويرددون أن انفجارات الأسعار - التي عادة ما تصاحب زيادة الأجور - حتمياً ستلتهم ما زاد من جنيهات، لتضيع ويُمحى أثرها في تحسين مستوياتهم المعيشية ودعم قدرتهم الشرائية.

أما عمال القطاع الخاص، وهو يمثلون أكثر من ثلثي عمال مصر، فقد أحالت الحكومة إقرار الحد الأدنى في حالتهم إلى قرار يصدره المجلس القومي للأجور. والحقيقة أن هذا وحده مثير للشكوك؛ فالمجلس المنشاً منذ عام 2003 لم ينجز شيئاً يذكر، بل إنه يكاد لا يجتمع، فرغم أن القانون نص على انعقاده مرتين "على الأقل" سنوياً، إلا إنه منذ هذا التاريخ ينعقد بالكاد مرة واحدة كل سنة، وأخر انعقاد له كان قبل عامين (رغم أن العاملين الفائتين مثلاً ذروة تصاعد لمطالب العمال بتحسين الأجور). وهذا المجلس منذ انعقاده الأخير وحتى اليوم لم تصدر عن اجتماعاته أية قرارات.

وكما قلنا سابقاً، ففي الوقت الذي يسعى العمال لتحصيل الحد الأدنى في مختلف مواقع العمل، نجد أصحاب الأعمال يسعون للحصول على مميزات جديدة على حساب العمال، في ابتزاز يمارسونه للقبول بأقرار حد أدنى للأجور. إذ أربأنا من بخوض من يخرج ليتحدث عن ضرورة تخفيف التزامات أصحاب الأعمال التي يقرها قانون العمل والتأمينات، ومن يطالب بتعديلات على هذين القانونين قبل الموافقة على إقرار الحد الأدنى. كذلك سمعنا تصريحات بعض ممثلي أصحاب الأعمال تطلب تقليل نسبة التزامهم في تسديد مستحقات التأمينات، بل إن بعضهم يطلب أن تصبح حصة التأمينات والمعاشات (للعامل وصاحب العمل) 20% بدلاً من 40% التي يلزم بها القانون 79 لسنة 1975.

أما السعي للنكوص عن التكوص عن التصريحات ووزير التخطيط الذي يقول: "إن قضية الحد الأدنى قد تجور على حق الأجيال القادمة، لأنها ستزيد من نسب البطلة"، في حين لم يذكر ما جاء في المذكرة المعروضة من وزارته على المجلس القومي للأجور والتي تؤكد أن نسبة الأجور بالنسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي تبلغ فقط 31%， وهو ما يمثل خلاً هيكلياً في التوزيع كان من الأولى علاجه. هذا خلل يصب في صالح أصحاب الأعمال ورؤوس الأموال وملوك الأصول، على حساب العمال وأجورهم المتدنية، وهو وضع شاذ، ينافي المعروف في أغلب دول العالم ومنها الدول الرأسمالية الأكثر تقدماً التي تصل نسبة الأجور فيها إلى نحو 60%.

ننتقل إلى موقف أصحاب المعاشات، البالغين 38% من إجمالي المشتغلين. إذ نجد وزير التضامن يصرح بأن رفع الحد الأدنى للمعاش بنسبة 80% من الحد الأدنى للأجور (ليبلغ 960 جنيه)، بحسب مطلب اتحاد أصحاب المعاشات، أمر مستحب، ذلك لأن تكلفته تفوق قدرة صناديق المعاشات، وأن الحكومة ستكتفى بمنح أصحاب المعاشات علاوة قدرها 5% فقط. وقد اضطر فيما بعد تحت ضغوط أصحاب المعاشات لزيادتها إلى 10%. وهو رد يوحى بأن الحكومة قد تدفع لهم من ميزانيتها ما يغطي المطلوب لرفع الحد الأدنى للمعاش، لكن الحقيقة أن العكس هو الصحيح، فالحكومة مدينة لصناديق المعاشات، بحوالي 300 مليار جنيه في أقل التقديرات. كيف إذن يتتوفر لدى أصحاب المعاشات كل هذه الأموال ويظلون محروميين من تقاضي معاشات تكفيهم لعيش حياة كريمة؟

ونسأل كيف يستقيم الأمر في ضوء أن الوزير يصرح بوجود أزمة في تمويل الزيادة في المعاشات، وعجز لدى الصناديق عن توفير موازنات تغطيتها، وفي الوقت ذاته نجد قوله يتتردد حول أن الوزير قد وعد أصحاب الأعمال بتخفيف التزاماتهم القانونية بسداد الحصص التأمينية لصناديق المعاشات إلى النصف. يذكر أن هذه الحصص هي نفسها المصدر الأساسي المعروف والمفترض أن يمول زيادات الحد الأدنى ل أصحاب المعاشات. ومن شأن تقليل نسب أصحاب الأعمال أن يخفض من وعاء تمويل الزيادة، أي بما يحمل العمال أنفسهم عبء هذه الزيادة، سواء باستقطاع نسب أكبر من أجورهم للمعاشات، أو بخفض قيمة التأمين ذاتها.

وأخيراً فيما يخص العمالة غير المنتظمة، وتبلغ تقديراتها طبقاً لما ذكرته وزارة التخطيط ما يساوي 46% من إجمالي المشتغلين، و75% من إجمالي العاملين بالقطاع الخاص، فإن هؤلاء بسبب وضعهم لن يستفيدوا بأي شكل من الأشكال من الحد الأدنى للأجور، بينما سيعرضون للآثار السلبية لارتفاع الأسعار المتوقع. وهذا نذكر أن كلام الحكومة عن مرآبة الأسعار والتسعيرة الجبرية قد تراجع، وقال خيراً لهم علانية أن هذا الكلام غير قابل للتحقيق، فالحكومة لا تنتج شيئاً، ولا تستطيع وضع تسعيرة جبرية لم لا تنتجه.

ثُمَّ من يجيب عن هذه الأسئلة ويجلِّي حقيقة خطة الحكومة لتطبيق الحد الأدنى للأجور والوفاء بوحد من أهم مطالب ثورة الخامس والعشرين من يناير.



عدالة ومساواة تعيد نشر وثيقة حكم الحد الأدنى للأجور

مروان الشرقاوى

الحكم يستند لنص المادة 34 من قانون العمل والاتفاقيات الدولية، الحكم يتلزم "القومي للأجور" بتنفيذ "الحد الأدنى" ووقف قراره السلبي الحاليات تلزم "القومي للأجور" بتنفيذ "الحد الأدنى" ووقف قراره السلبي من مظاهرات عمال المحلاة عام 2008 للمطالبة بحد أدنى للأجور 1200 جنيه، وما تلاها من اتفاقات العمالية، التي انطلقت كالموح الهادر وراء هذا المطلب وصولاً إلى الحكم في قضية الحد الأدنى للأجور عام 2010، نضال طويل للعمال والعمالات امتنج فيه النضال الجماهيري بالنضال القانوني.

"عدالة ومساواة" .. تعيد اليوم التذكير بحكم الحد الأدنى للأجور الذي ألزم الحكومة بضرورة دعوة المجلس القومي للأجور للانعقاد لوضع الأجور العادل لفقراء مصر.

وأستندت المحكمة في حالاتها في الحكم في قضية الحد الأدنى للأجور التي رفعها المحامي الحقوقى خالد على، على المادة 23 من الدستور التي تنص على أن "ينظم الاقتصاد القومى وفقاً لخطة تنمية شاملة تكفل زيادة الدخل القومى وعدالة التوزيع ورفع مستوى المعيشة، والقضاء على البطالة وزيادة فرص العمل، وربط الأجر بالإنفاق وضمان حد أدنى للأجور ووضع حد أعلى يكفل تقليل الفروق بين الدخول".

وكذلك على المادة 29 من الدستور التي تخضع الملكية لرقابة الشعب وتحميها الدول، والمادة 32 على أن الملكية الخاصة تتمثل في رأس المال غير المستغل، وينظم القانون أداء وظيفتها الإجتماعية في خدمة الاقتصاد القومى، وفي إطار خطة التنمية دون انحراف أو استغلال، ولا يجوز أن تتعارض في طريق استخدامها مع الخير العام للشعب.

ولم تغفل المحكمة الاتفاقيات الدولية فأشارت إلى المادة 7 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والإجتماعية والثقافية، التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة التي وقعت عليها مصر، وتم الموافقة عليها بقرار رئيس الجمهورية عام 1981، والتي تتضمن أن تقرر الأطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشرط عمل صالحة وعادلة، وتتوفر لكل العمال حد أدنى وأجور عادلة ومعيشة شريفة لهم ولعائلاتهم.

وأشارت، كذلك، إلى أن المادة 34 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، تنص على أن ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط، يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي، بمعايير نفقات المعيشة وإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجر والأسعار، ويختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية، بما لا يقل عن 7% من الأجر الأساسي، الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

ولفت المحكمة الانتباه إلى أن المواثيق والاتفاقيات الدولية كفت حق العمال في الحصول على أجر عادل وضمان حد أدنى للأجور، كإتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل بدأية من الاتفاقية رقم (26) التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي عام 1928 ، والاتفاقيات اللاحقة كذلك الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والإجتماعية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16/12/1966 ، وتم الموافقة عليها بقرار رئيس الجمهورية رقم 537 لسنة 1981 ونشرت بالجريدة الرسمية بتاريخ 8/4/1982 ولها قوة القانون في البنية القانوني المصري.

وقد تضمنت هذه الاتفاقية في المادة (7) التزام الدولة بكفالة حق العمال في شرط عمل صالحة، وعادلة تكفل لهم أجوراً عادلة ومعيشة شريفة لهم ولعائلاتهم . ومن حيث إن العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته وإشرافه، معتمداً على جهوده البدني أو الذهني، والأجر هو ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتًا كان أو متغيراً نقداً أو عيناً، وقد اختلفت النظريات الاقتصادية حول أسس تحديد الأجر، إلا أن التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي شهدته العالم وإنعكس صداته إلى كافة الأنظمة الاقتصادية، وامتد أثره إلى الدساتير ومنها الدستور المصري، كشف عن ضرورة الالتزام بمبدأ عدالة الأجر وبدأ الحد الأدنى للأجور.

والأجر العادل، بعض النظر عن الخلاف حول تحديده من مفهوم اقتصاد، يجب أن يضمن الحياة الكريمة للعامل وأسرته، من عائد عمله، بمعايير قيمة العمل الذي يقوم به، وبما يتناسب مع الظروف الاقتصادية للمجتمع، وإن اختلت هذه المعادلة، فإن ذلك يكشف عن خلل إقتصادي واجتماعي، ولا سبيل إلى تحقيق الأجر العادل إلا بضمان حد أدنى للأجور العامل.

فالعامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل وحمايته واجبة، الأمر الذي يستلزم ضمان حد أدنى للأجور، لا يجوز أن يقل عنه أجر أي عامل ويضمن الحياة الكريمة للعامل، ويتناسب مع ظروف المعيشة والارتفاع المستمر في أسعار السلع والخدمات.

وأشارت المحكمة إلى أن الدستور المصري قد تبني مبدأ ضمان حد أدنى للأجور العامل، لضمان تحقيق عدالة الأجر، وهذه الحماية الدستورية للأجر العامل ليست مجرد شعارات أو توجيهات مجردة من القيمة القانونية، ولكنها وردت في إطار دستوري جعلها في مصاف أعلى القواعد القانونية في تدرج البنية القانوني المصري.



العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

دسمبر

المادة (7)

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما كل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

- أ - مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

 - 1 - أجر منصفا، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرًا يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل.
 - 2 - عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد.

- ب - ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.
- ج - تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.
- د - الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.



اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

ديسمبر

المادة 11

١- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

- أ- الحق في العمل بوصفه حقوقاً ثابتة لجميع البشر.
- ب- الحق في التمتع بنفس فرص العماله، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.
- ج- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرافية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.
- د- الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

می صالح



نجاح عبد الحميد .. من قيادات شركة كابو الفصولة
دافعت عن حقى .. ومش ندمانة .. ومبقتش أخاف

شاركت المرأة العاملة في تمهيد الأرض لقيام ثورة 25 يناير، واحتلت مقدمة النضال في بعض مواقع العمل ودفعت الكثير منهن الثمن غالياً ولكن أيمانهن بعدالة قضيتهان وبحقهن في أجر عادل وظروف عمل ملائمة، كانت أحد عوامل لفت الانتباه للمطالب العمالية المشروعة فقادت العديد منهن الاعتصامات والاضرابات من أجل انتزاع حقوقهن، فنجحن تارة وافقن تارة ولكن ذلك لم يقلل من عزيتهمن، ومنهم نجاح عبد الحميد عثمان التي تم فصلها من شركة النصر للملابس والمنسوجات "كابو" لقيادتها النضال العمالى داخل الشركة.

انا اكابر واحده فى اخواتى كنت بشتغل من اعدادى فى الاجازة لحد ما اخذت دبلوم الصناع قسم كهربا سنة 1995 كان نفسي اكمل، وادخل الجامعة بس اضطريت اشتغل علشان اساعد اهلى، اشتغلت فى كذا مكان فى محل ومصنع وشركة لغاية ماروحت شركة كابو من 9 سنين تقريبا كانت قطاع عام واتباعت فى الخصخصة، فيها 3000 عامل بس 90% منهم بنات، وكانت المواعيد فيها من 8 ونص لحد 3 ونص، ومرتبى كان 140 جنيه بس انا كنت مجتهدة وبحب الشغل جدا ، وبعد شوية بقىت اشتغل من 7 ونص الصبح لـ 7 ونص بليل، وكنت بشتغل حتى يوم الجمعة وبطلع انتاج كويس جدا لحد ما تعبت، وبدأ يجيلى روماتيزم والدكتور قاللى لازم تاخدى اجازة وترتاحى على الاقل 15 يوما، المشرفة بتاعتنى كان فى ايدها كل حاجة الانتاج والاجازات والمكافات، قلتلها انا تعbane يس مش هاخد اجازة لكن عاوزة ارجع اشتغل فى مواعيدي زى الاول وما انزلش يوم الجمعة علشان ارتاح شوية فرفضت، وصعبت عليا نفسى فقررت امشى الساعه 5 ونص وماجيش يوم الجمعة واللى يحصل يحصل، وطبعا قلبت عليا وكانت بتعاملنى وحش .

لما قامت الثورة نزلت يوم 28 يناير، كنت عاوزة اعرف ايه اللي بيحصل ولقيت نفسى ماشية مع الناس وبهتف زيهم، وطبعا الشركة قفلت فى الفترة دى زى كل الاماكن فكنت بنزل انا واختى كل يوم، و ساعتها حسيت بحاجة غريبة هو احنا ازاي قادرین نشتـم الرئيس ونقوله امشى، ومش قادرین على مشرفة مفترية بتتحكم فينا كده ومن ساعتها بقىت برد عليها، ولو ليـا حق بطالب بيـه وكمان بشـجع زمايلـي علشـان مـانـسـكتـش عـلـى الـظـلـم .

تاني يوم التنجي على طول عملنا وقفه في الشركة، واحدنا شوية حقوق ومطالب قليلة وفي شهر يوليو 2011 وقفنا الشغل وقعدنا في الشركة تحت، وهتفنا لمطالب كتير اولها الارباح وزيادة الوجبة وقعدنا 21 يوم بس ما اتحققش المطلب، وعشان احتياجنا للمرتب رجعنا الشغل تاني بس كل شوية كنا بنعمل وقفات علشان الحكومة كانت بتصرف فلوس للعمال وكل الناس بتاخدها الا احنا.

بقيت هنيفه وبقيت انزل اتضامن مع العمال فى اى مكان تانى لو ليهم مطلب، واعرف خبرتهم وازاي خدوا حقهم وبدات احس انى مش لوحدى، وفي ناس كتير زيى عملنا قاعدة واسعة من العمال وكونا سوا المؤتمر الدائم لعمال الاسكندرية، وكمان دخلت حزب سياسى وبعد ما كنت محبوسة فى صالة الانتاج فى المصنوع بقىت منفتحة على خبرات كتير، وبقىت احضر مع عم فتح الله محروس واسمع منه عن الاضرابات العمالية لحد ما جه الاضراب الكبير للشركة، واستمر من شهر مايو لحد شهر يوليو 2013 بدأ باضراب جزئى، وفضل يتضاد لان اصحاب الشركة كانوا بيطنشوا كل مطالبنا، بقىت كل شوية اتصل بمنظمات وبصحفيين وبيجوا يصوروا الاضراب، وعملت صفحة على الفيس بوك وبدات انزل تقرير يومى، وارفع فيديوهات عن الاضراب باسم كابو بس كانت المشكلة ان الاتحاد العام بيحاول يقع الناس اننا مش مضربيين، واننا واقفين علشان مفيش غزل ولما يجي الغزل هنشتغل واصحاب المصنوع بدأو يجيبوا العمال يشتغلوا تانى على المكن، علشان لو جه تفتيش القوى العاملة يلاقى كل حاجة تمام وطبعا برضه احتياج الناس للمرتب خلاهم يرجعوا.

العمال اللي فضلوا مضربيين وانا منهم اتعملنا محاضر وبعد شوية اتفصلنا خالص من الشركة، وعملنا خيمة جوه الشركة واعتصمنا وتواصلنا مع ناس كتير لحد الوزير، وقالنا اعملوا التماس بس برضه رغم الالتماس عرفنا ان مفيش فايدة، ومع ذلك فضلنا معتصمين وبعد المفاوضات مع الشركة وقيادة المنطقة الشمالية العسكرية، صرفوا تعويض او مكافأة شهرین عن كل سنة للمقصولين وبعض زمايلنا خدوا التعويض، بس انا ونيفين زميلتى مارضيناش ناخده علشان كنا حاسين بالمرار اللي شفناه فى الشركة، كما إن دافعنا عن حق زمايلنا مكاش يتقدر بفلوس، وانا مش ندمانة برضه وحاسة انى دافعت عن مبدأ وكفاية انى من جوايا مبقتش اخاف.

اتفاقية المساواة في الأجور بين العمال والعاملات

اعتمدتها "العمل الدولية" 1951

تنص على مبدأ المساواة في الأجر لدى تساوى قيمة العمل وت تكون الاتفاقية من 14 مادة.

المادة 1

في مصطلح هذه الاتفاقية:

(أ) تشمل كلمة "أجر" الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، لقاء استخدامه له.

(ب) تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوى قيمة العمل" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس.

المادة 2

1. على كل عضو أن يعمل، بوسائل توانم الطرائق المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجور، على جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوى قيمة العمل يعم جميع العاملين، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق.

2. يمكن تطبيق هذا المبدأ بإحدى الوسائل التالية:

(أ) القوانين أو الأنظمة الوطنية.

(ب) أي نظام لتحديد الأجر يقرره القانون أو يقره.

(ج) الاتفاques الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال.

(د) أي مزيج من هذه الوسائل.

المادة 3

1. تتخذ تدابير لتشجيع التقويم الموضوعي للوظائف على أساس ما تستلزم من عمل، حين يكون من شأن التدابير المذكورة تيسير تطبيق هذه الاتفاقية.

2. يمكن أن يتم تحديد الأساليب التي تتبع في هذا التقويم إما بقرارات تتخذها السلطات المختصة بتحديد معدلات الأجور، وإما بقرارات تتفق عليها الأطراف المتعاقدة حين يتم تحديد معدلات الأجور باتفاقات جماعية.

3. لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوى قيمة العمل أن توجد فروق بين معدلات الأجور تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقاً في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقويم الموضوعي المشار إليه.

المادة 4

على كل عضو أن يتعاون، بالطريقة المناسبة، مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية من أجل وضع أحكام هذه الاتفاقية موضع التنفيذ.

المادة 5

ترسل صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي الذي يقوم بتسجيلها.

المادة 6

1. لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صك تصديقهم لها لدى المدير العام.

2. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد اثنى عشر شهراً من تسجيل المدير العام صك تصديق عضوين.

3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثنى عشر شهراً من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.

المادة 7

1. يجب أن تحدد الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرة 2 من المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية:

(أ) الأقاليم التي يتهدى العضو المعنى بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية فيها دون تغيير.

(ب) الأقاليم التي يتعهد بها تطبيق أحكام الاتفاقية فيها مع تغييرات، مع إيضاح تفاصيل هذه التغييرات.

(ج) الأقاليم التي لا تطبق علىها الاتفاقية، مع بيان أسباب عدم الانطباق في هذه الحالات.

(د) الأقاليم التي يتحفظ باتخاذ قرار بشأنها ريثما يستكمل النظر في أمرها.

2. تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين (أ) و (ب) من الفقرة 1 من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق ويكون لها مثل آثاره.

3. لكل عضو، في أي حين، باإعلان لاحق، أن يلغى كلية أو جزئياً أية تحفظات أوردتها في تصريحه الأصلي استناداً إلى الفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة 1 من هذه المادة.

4. لكل عضو، خلال أية فترة يجوز خلالها الانسحاب من هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة 9، أن يوجه إلى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل

أية تغييرات جديدة على مضمون أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن في أية أقاليم يحدها.

المادة 8

1. يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين 4 و 5 من المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعنى دون تغيير أم رهناً بدخول تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهناً بدخول تغييرات عليها فيجب أن تحدد تفاصيل هذه التغييرات.

2. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر أن يبلغوا المدير العام في أي حين، باإعلان لاحق، التخلٍ جزئياً أو كلياً عن حق اللجوء إلى أي تغيير أشير إليه في إعلان سابق.

3. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، خلال أية فترة يجوز خلالها الانسحاب من هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة 9، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل أية تغييرات جديدة على مضمون أي إعلان سابق ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق هذه الاتفاقية.

المادة 9

1. لكل عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدى انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقترب يوم بتسجيـلـها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنتـةـ من تاريخ تسجيـلـهـ.

2. كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال سنة من انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 10

1. يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي باشـعارـ جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بـجـمـيعـ صـكـوكـ التـصـديـقـ وـالـإـعـلـانـاتـ وـوـثـائـقـ الانـسـحـابـ التيـ يـوجـهـهـاـ إـلـيـهـ أـعـضـاءـ الـمـنـظـمةـ.

2. على المدير، العام حين يقوم باشـعارـ أـعـضـاءـ الـمـنـظـمةـ بـتـسـجـيلـ التـصـديـقـ الثـانـيـ المـوـجـهـ إـلـيـهـ، أنـ يـسـتـرـعـيـ نـظـرـ أـعـضـاءـ الـمـنـظـمةـ إـلـيـ التـارـيخـ الـذـيـ سـيـبـدـأـ فـيـهـ نـفـاذـ هـذـهـ اـتـفـاقـيـةـ.

المادة 11

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بـاـيـادـاعـ الأمـيـنـ العـالـمـ للأـمـمـ الـمـتـحـدـةـ بـيـانـاتـ كـامـلـةـ عـنـ جـمـيعـ صـكـوكـ التـصـديـقـ وـالـإـعـلـانـاتـ وـوـثـائـقـ الانـسـحـابـ التيـ قـامـ بـتـسـجـيلـهاـ وـفـقـاـلـلـمـوـادـ السـابـقـةـ، كـيـماـ يـقـومـ هـذـاـ الـأـخـيـرـ بـتـسـجـيلـهاـ وـفـقـاـلـأـحـكـامـ المـادـةـ 102ـ مـنـ مـيـاثـقـ الـأـمـمـ الـمـتـحـدـةـ.

المادة 12

يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأى ذلك ضرورياً، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنفيذها كلياً أو جزئياً.

المادة 13

1. إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تتطوّر على تنقيح كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق العضو للاتفاقية الجديدة المنطقية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة 9 أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومني أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطقية على التنقيح غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطقية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

2. تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقواها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطقية على التنقيح.

المادة 14

يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساوين في الحجمية.

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقاً للأصول في دورته الرابعة والثلاثين المنعقدة في جنيف، والتي أعلنت اختتمامها في اليوم التاسع والعشرين من شهر حزيران/يونيه 1951.

وإثباتاً لذلك، دليلناه بتوقيعنا في هذا اليوم، الثاني من آب/أغسطس 1951.