الدكتور نادر رياض: قانون العمل الجديد يوفر مناخاً أفضل

الدكتور نادر رياض رئيس مجلس ادارة شركة «بافاريا» قال ان قوانين العمل فى مصر لم تعالج أو تنظم عملية انتقال العمالة بين الشركات الا ان مشروع قانون العمل الموحد الجديد يمثل وضعا افضل لمناخ وبيئة العمل عما هى عليه فى القانون الحالى. اضاف انه لا يوجد تنظيم او تشريع ينظم علاقة اطراف العمل كما ان قوانين العمل المحلية خالية من تغطية العلاقات التعاقدية بين صاحب العمل والعامل كما انه لاتوجد فى مصر استشارات قانونية متاحة للطرفين تعطى للعامل فرصة البحث عن عمل بدخل اعلى وللمستثمر حق توفير البديل.

واوضح رياض ان سوق العمل فى مصر بها تشوهات فمثلا عند التعيين فى وظيفة يجب ان يكون هناك توصيف وظيفى وهذا التوصيف يعطى العامل حق رفض الانتقال لوظيفة اخرى بخلاف وظيفته الواردة فى التوصيف.

واشار ان عقود العمل المحددة مهملة ايضا فى سوق العمل فى مصر ولا احد يهتم او يعمل او يعترف بها حيث ان هناك اعتقادا ان من حصل على فرصة عمل فإنه بعد عام واحد فقط يعتبر نفسه فى هذا العمل بصفة دائمة او ابدية خطأ لان القطاع الخاص اصبح يمثل جزءا كبيرا من النشاط الصناعى والانتاجى واحيانا يحتاج صاحب العمل لوظيفة معينة لمدة محدودة او مرتبطة بصفة تصديرية وهنا يكون هناك حق لصاحب العمل فى انهاء عمل هذا الموظف بعد مدة العقد او مدها ويجب ان يكون هناك اعتراف من العامل بهذا النص التعاقدى لذلك لابد من شرعية قانونية لعقود العمل محددة المدة.

وحول عمليات خطف وانتقال العمالة قال الدكتور نادر رياض ان قانون العمل فى المانيا مثلا له شق تعاقدى وشق تنظيمى.

واوضح ان الجانب التنظيمى يحظر على صاحب العمل ان يخاطب عاملا فى مصنع منافس واذا ثبت ذلك تكون هناك عقوبات لانه قام بالترويج لوظيفة لديه بشكل غير مشروع وبالتالى فإن صاحب العمل اذا رغب فى الترويج لوظيفة لديه فإن ذلك يكون من خلال مكاتب التوظيف وهى مكاتب متخصصة فى هذا النشاط حيث تعمل بمثابة مكاتب للاستشارات الوظيفية ويمكن هنا للعامل ان يلجأ لهذه المكاتب لطلب وظيفة ذات دخل اكبر.

واوضح ان هذه المكاتب تقوم هنا كمنطقة محايدة بين صاحب العمل والعامل وهذه المكاتب تعمل بموجب قانون العمل الالمانى.

واشار الى ان الجانب التعاقدى يشمل انه اذا رغب صاحب العمل والعامل فى انهاء وظيفة عامل او موظف لديه فإن هناك شرطا على صاحب العمل وهو انه اذا كان هذا العامل سيعمل فى نفس الوظيفة فى مصنع منافس فلن يسمح له بذلك الا بعد 3 سنوات بشرط ان يدفع صاحب العمل لهذا العامل مرتبه الشهرى لمدة عامين اما اذا وجد هذا العامل وظيفة غير منافسة فلا توجد اى مشكلة.

واوضح ان جميع المعلومات عن اسماء الموظفين ووظائفهم تكون فى المانيا متاحة بشكل شفاف عن طريق الوزارة المختصة لان ذلك يتيح شفافية اكبر فى سوق العمل وتنظيم حركة وانتقال العمال وضمان الحقوق المتوازنة لطرفى العلاقة «صاحب العمل والعامل».

جريدة العالم اليوم (ملحق بيزنس اليوم) ٢٠٠٢/٦/٤

العالم اليوم