

كراسات عمالية اشتراكية

سؤال وجواب عن قانون العمل

قانون عمل جديد ..

منذ قيام ثورة يناير عام 2011، بشعاراتها المدوية "عيش – حرية – عدالة اجتماعية – كرامة إنسانية"، وحتى الآن، والأنظمة المتعاقبة تدّعي انحيازها للبسطاء ومحدودي الدخل.

وفي ذات الوقت، تصدر القوانين المنحازة لرجال الأعمال. ويكفي أن نشير هنا إلى قوانين حظر الإضرابات والتظاهر ومنع الطعن على عقود بيع الشركات. وها هي حكومة محلب تعد العدة لإصدار قانون عمل جديد، في السر، وفي غيبة البرلمان، يطلق يد أصحاب الأعمال في الفصل والتشريد، ويحول العمل المؤقت ليكون هو الأصل وتحظر الإضرابات والاعتصامات.

إن قانون العمل واحد من أهم القوانين في أي مجتمع، فهو القانون الذي ينظم أهم علاقة بداخل أي مجتمع، هو ينظم علاقة الإنتاج أو علاقة العمل أي العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال أثناء عملية خلق وتصنيع السلع والخدمات التي يعيش عليها أفراد المجتمع ويشبعون بها احتياجاتهم، أي

العلاقة التي تحدد حقوق والتزامات كل طرف أثناء الإنتاج، وكم نصيب كل طرف من هذا الإنتاج بعد خلقه.

وتحدث عملية الإنتاج (أو خلق السلع والخدمات) عبر صراع وشد وجذب بين طرفي العمل، وهو ما يطلق عليه الصراع الاجتماعي. الطرف الأول هم العاملون بأجر، يريدون الحصول على أكبر قدر من إنتاجهم أو ناتج عرقهم وعلى أكبر قدر من الاستقرار والأمان في علاقة العمل لكي يعيشوا هم وأسرهم حياة كريمة وأدمية ومستقرة. والطرف الثاني هم أصحاب الأعمال أو مُلاك وسائل الإنتاج والذين يسعون للحصول على أعظم وأقصى ربح أو أكبر قدر من الإنتاج وأكبر قدر من عدم الالتزام تجاه العمال، وبالتالي يحاولون دائماً وبشتى الطرق تخفيض حقوق العمال وتخفيض نصيبهم من الإنتاج كي يزيّدوا أرباحهم.

لذلك فليس غريباً -في سياق هذا الصراع الشديد- أن تُمثّل الآثار الكارثية لقانون العمل الحالي -على العمال خصوصاً وفيما يتعلق بالأجر والتنشيت والفصل الخ- واحدة من أهم أسباب مشاركة العمال في ثورة 25 يناير، بهدف التحرر من الفقر والقهر والاستغلال ولإعادة توزيع الإنتاج في المجتمع لصالحهم.

س: ما هو قانون العمل؟

ج: هو مجموعة القواعد، التي تُحدّد وتُنظّم العلاقة بين العمال من ناحية وأصحاب الأعمال -سواء كانوا قطاع خاص أو الدولة- من الناحية الأخرى، وهذه القواعد تعكس مدى انحياز السلطة (النظام الحاكم) لأحد طرفي علاقة العمل، فإذا كان العمال والفلاحون مؤثرين (أو موجودين بقوة) في الحكم فسينتج عن ذلك قوانين منحازة لهم وتتضمن موادًا قانونية تحميهم من الفصل التعسفي والتشريد، والعكس صحيح بالطبع.

وبالطبع، إذا امتلك العمال نقابات عمالية قوية وأحزاب سياسية اشتراكية قوية، فسيستطيعون انتزاع القوانين التي يريدونها من سلطة رجال الأعمال. بينما ينجح رجال الأعمال في صياغة القوانين على هواهم ولمصالحهم كما يجري الآن، نتيجة أن العمال مشتتون ونقاباتهم ضعيفة ولا تملك القدرة على التوحد من أجل هدف مشترك بين كل العمال. ولكن يجب هنا الإشارة إلى أن قطاعات من العمال تُظهر مقاومة وثبات في الدفاع عن حقوقهم ومكتسباتهم، بل أنهم ينتزعون بعض حقوقهم ويحققوا مكاسب، مثل عمال شركة "نترات السويس" الذين أجبروا الإدارة على إلغاء قرارات فصل اللجنة النقابية المستقلة، وعمال مصانع الطوب في أطفح الذين أضربوا لمدة 21 يوم وأجبروا أصحاب المصانع بزيادة أجر

الألف طوية بمقدار جنيته، وعمال شركة الكوك الذين أجبروا الشركة القابضة على إقالة رئيس مجلس إدارة الشركة.

وبشكل تفصيلي، فإن قانون العمل يقوم بتنظيم حقوق العمال كتحديد عدد ساعات العمل وفترات الراحة، وتحديد عدد أيام الإجازات، وتنظيم كيفية تحديد الحد الأدنى للأجر وسلطة وضعه، وتحديد شروط إنهاء عقد العمل سواء بتقديم العامل استقالته أو بالفصل، وبالتالي تحديد سلطة الفصل (من الذي يملك قرار الفصل) وشروطه، وتعويض العامل إذا تعسف صاحب العمل في إصدار قرار بفصله، وتحديد العقوبات التي ستطبق على صاحب العمل في حال إخلاله بحقوق العمال، وتحديد شروط السلامة والصحة المهنية. وأهم ما ينظمه قانون العمل هو حق العمال في الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم سواء بالإضراب عن العمل أو بالاعتصام، وينظم القانون أيضاً التزامات العمال كالتزامات العامل في القيام بعمله أو وظيفته، والتحقيق مع العمال ومسائلتهم، وشروط تطبيق أي خصم من أجر العامل وتحديد قيمة الخصم.

وينظم أيضاً قانون العمل ضوابط عمل النساء، كتحديد الأعمال التي يحظر على النساء العمل بها، وتحديد شروط إلزام صاحب العمل بإنشاء دار حضانة لأطفال العاملات. وينظم أيضاً القانون ضوابط تشغيل الأطفال،

كتحديد سن الأطفال وساعات وتوقيتات عملهم وعدد ومدة فترات الراحة، وتحديد والمهن والأعمال والصناعات التي يحظر عمل الأطفال بها.

س: كيف ظهر أول قانون عمل في العالم؟

ج: مع انطلاق الثورة الصناعية في بريطانيا بداية من العام 1760 تقريباً، وازدهار طبقة الرأسماليين (رجال الأعمال أو مالكي وسائل الإنتاج) توسعت الطبقة العاملة، وتعرضت لاستغلال بشع من طرف الرأسماليين، لذلك أنشأ العمال حركة نقابية استهدفت تنظيمهم والدفاع عن حقوقهم وذلك في قطاع صناعة النسيج والصناعات الحديدية والتعدينية واستخراج الفحم، حيث أن هذه الصناعات قد نشأت وازدهرت على أكتاف العمال الذين اعتادوا على العمل أكثر من 12 ساعة يومياً في ظروف اجتماعية بائسة.. فصار الجوع والفقر والامية صفة ملازمة لهؤلاء العمال، بالإضافة إلى ذلك أصبحت المصانع والمناجم تستخدم أطفالاً تقل أعمارهم عن العاشرة لساعات عمل طويلة وظروف صحية قاسية وأجور زهيدة.

ومرت سنين طويلة قبل أن تدرك وتعي نقابات العمال أن الوسيلة الصحيحة والناجحة لكسب المطالب هي الإضراب الجماعي عن العمل، فالإضراب الجماعي عن العمل هو السلاح الذي يمكنهم كعمال من إجبار أصحاب العمل (رجال الأعمال) على الخضوع لمطالبهم.

وبعد مقاومة من طرف رجال الأعمال (الرأسماليون) في محاولة منهم لمنع وتجريم الإضراب ومعاقبة أي تكتل نقابي يظهر بين العمال، استطاع العمال ونقاباتهم انتزاع حقوق متتالية ومنتزعة بداية من العام 1802، كانت أهم هذه الحقوق هي قيام العمال بإجبار البرلمان البريطاني بإصدار قانون يحدد ظروف العمل وساعات العمل للأطفال كما شرع لهم التعليم لمدة ساعتين يوميًا ومنع تشغيل من هم أقل من 9 سنوات، وحدد ساعات العمل للأشخاص فوق سن 18 سنة بـ 12 ساعة يوميًا، ثم توالى بعد ذلك انتزاع العمال لقوانين أكثر انحيازًا لهم وتحقيقًا لمطالبهم.

س: كيف ظهر أول قانون عمل في مصر؟

ج: وبالمثل في مصر، فبعد نضال عمالي صدرت لائحة تشغيل الأحداث وتحديد ساعات العمل في العام 1909. وفي أواخر الثلاثينيات وأوائل الأربعينيات انطلقت موجة واسعة من الكفاح العمالي لتكوين اتحاد عام لنقابات العمال رغم عدم وجود قانون للنقابات العمالية، انتهت بصور عدد من التشريعات الهامة هي القانون رقم 85 لسنة 1942 بتنظيم النقابات العمالية وقانون التأمين الإجباري عن حوادث العمل، وأخيرًا صدور قانون العمل الفردي رقم 41 لسنة 1944. ثم بعد يوليو 1952 صدر قانون العمل الموحد رقم 91 لسنة 1959. وتوالى صدور القوانين التي عكست

الاتجاه المتصاعد للانحياز الصارخ للأغنياء (أصحاب الأعمال) وذلك بعد
تبنى السادات لنظام الرأسمالية المتوحشة (الذي كان شعاره كل الدعم
للأغنياء ولا مكان للفقراء)، ومن أبرز هذه القوانين:

- قانون رقم 47 لسنة 1978 للعاملين المدنيين بالدولة.
- قانون رقم 48 لسنة 1978 للعاملين بالقطاع العام.
- قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 للعاملين بالقطاع الخاص، في عهد المخلوع مبارك، والذي ألغى قانون رقم 91 لسنة 1959.
- قانون 203 لسنة 1991 الذي أحال عمال القطاع العام الذين تحولوا لقطاع أعمال عام إلى قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 بعد أن كانوا محكومين بقانون رقم 48 لسنة 1978.
- قانون رقم 12 لسنة 2003 للعاملين بالقطاع الخاص وقطاع الأعمال العام، والذي ألغى قانون العمل رقم 137 لسنة 1981.

واليوم تسعى الرأسمالية المتوحشة إلى إصدار مجموعة من القوانين في سياق تفاوض الحكومة مع صندوق النقد الدولي- التي سُنكُت من استغلال العاملين بأجر لصالح أصحاب الأعمال، ويأتي على رأس هذه القوانين قانون العمل وقانون التأمينات والمعاشات وقانون الاستثمار، وكلها

ستنتقص من حقوق العاملين لصالح المزيد من الأرباح لأصحاب الأعمال

س: من ينطبق عليهم قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والذي تعكف حالياً وزارة القوى العاملة على تغييره؟ وكم عددهم؟

ج: هناك تقريباً أكثر من 17 مليون شخص أو عامل يعملون في القطاع الخاص وقطاع الأعمال العام، هؤلاء الـ 17 مليون عامل يمثلون الجسم الرئيسي لكثلة العمال التي ينظم عملها قانون العمل الحالي (قانون 12 لسنة 2003)، أضف إلى هؤلاء العمال بعض العاملين بالقطاع الحكومي والقطاع العام والذين تم التعاقد معهم على أساس قانون 12 لسنة 2003 وليس على أساس قانون 47 لسنة 1978 للعاملين المدنيين بالدولة أو قانون 48 لسنة 1978 للعاملين بالقطاع العام.

أي أن هناك أكثر من 73% من عمال مصر واقعون تحت نطاق قانون العمل الحالي (قانون 12 لسنة 2003) هذا القانون الذي تعكف الوزارة على تغييره وبالتالي تغيير حال ومصير أكثر من 17 مليون عامل وأسرهم.

فطبقاً لإحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء فإن مصر بها:

- 27,622500 هي قوة العمل داخل مصر في 2013 (قوة العمل هم الأشخاص الذين تقع أعمارهم فوق 15 سنة).
- 23,973700 مليون هي أعداد المشتغلين من قوة العمل في 2013.
- 3,648800 مليون هي أعداد المتعطلين عن العمل، أي نسبة بطالة 13.2% من قوة العمل في 2013.
- 5,549320 مليون هي أعداد العاملين بالقطاع الحكومي (كتقديرات أولية في 2013/2012).
- 870715 هي أعداد العاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام (كتقدير أولي في 2013).

من هذه الأرقام السابق ذكرها نستطيع أن نستدل على أعداد العمال المشتغلين بالقطاع الخاص، أي خارج القطاع الحكومي والقطاع العام وقطاع الأعمال العام، أي أن هناك 17,553,665 عامل بالقطاع الخاص (2013/2012) موزعين على القطاعات المختلفة من صناعة وزراعة وخدمات وتجارة وصيد سواء في القطاع الرسمي أو القطاع غير الرسمي

(القطاع غير الرسمي الذي من المفترض أن يتناوله ويعالجه وينظمه هذا القانون لتصبح خطوة مهمة في سبيل دمجها في القطاع الرسمي).

س: ما هي أبرز سلبيات مسودة قانون العمل الجديد؟

ج: أصدرت وزارة القوى العاملة خلال النصف الأول من شهر أغسطس 2014 مسودة لقانون العمل، يظهر منها انحيازات واضحة ضد العمال ولصالح أصحاب الأعمال، من أبرزها:

- توسيع سلطة رجال الأعمال في فصل العمال تعسفيًا، فبدلاً من تطبيق ما جاء بالدستور، من منع الفصل التعسفي، توسعت مسودة الحكومة في فصل العمال وإنهاء خدمتهم بوضع واجبات جديدة على العمال إذا لم يقوموا بها ترتب عليها جزاء الفصل التعسفي، منها أن يحافظ العامل على "كرامة العمل" وأن يتبع العامل "السلوك القويم"، وكل هذه التعبيرات مطاطة وتمنح أصحاب الأعمال صلاحيات كثيرة لفصل العمال لأنهم لم يحافظوا على كرامة العمل أو لم يتبعوا السلوك القويم، كذلك توسعت مسودة القانون في المحظورات التي تبيح الفصل، مثل جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات.

- فتح الباب واسعاً لشركات توريد العمالة، والتي تقاسم العمال في أجورهم، والتي كانت سبباً في ضياع حقوق كثير من العمال فهي تُفرِّق بين العمال في الأجر وساعات العمل، حيث تقوم شركات توريد العمالة بالتعاقد مع العمال على أجور أقل من الأجور التي يتقاضاها العاملین بنفس المهنة وداخل نفس الشركة ولكن تعاقدهم مع الشركة التي يعملون بها نفسها، بالإضافة إلى ذلك تُسهل هذه الشركات فصل العامل من العمل. وفي ظل هذا قامت مسوِّدة القانون بالسماح لهذه الشركات بالعمل بعد الحصول على ترخيص من الوزارة، بعد أن كان ذلك مقتصرًا على الجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بإنشاء مكاتب لتشغيل العاطلين بها.
- العمل المؤقت: استمرت عقود العمل المؤقتة موجود في مسوِّدة قانون الحكومة بدلاً من العمل الدائم، مما يشكل عبئاً كبيراً على عاتق العمال ويضعهم دومًا تحت سيف الاستغناء عنهم من قبل أصحاب الأعمال.
- الإجازات: مازالت مسوِّدة القانون المطروحة من قبل الوزارة تميز بين العاملين المدنيين بالدولة والعاملين بالقطاع الخاص، كما وردت في القانون رقم 12، حيث أبقت على الإجازات المقررة

للقطاع الخاص أقل من الإجازات المُقرّرة لموظفي الحكومة
والقطاع العام.

- الإضراب والاعتصام: حظر اعتصام العمال الذي يؤدي إلى وقف العمل داخل المنشأة كلياً أو جزئياً، وتضييق حقهم في الإضراب عبر النص على صدور قرارات من رئيس مجلس الوزراء بتحديد المنشآت الهامة التي يحظر فيها الإضراب.
- الأجر: خفض مستحقات العامل المالية عن طريق حسابها على الأجر الأساسي فقط وليس الأجر الشامل (الأساسي + المتغير)، كما لم يتم وضع أي معايير لتحديد الحد الأدنى للأجر، ووضع سلطة تحديده في يد رئيس مجلس الوزراء (رئيس الحكومة التي هي صاحبة عمل في نفس الوقت).
- هيمنة وزارة القوى العاملة، فهي المُشرّع للقرارات المنفذة للقانون والمنفّذ لها والمُراقب عليها، وهو ما يعد ظلماً للعمال لانحياز وزارة القوى العاملة لأصحاب الأعمال ضد العمال.
- العقوبات: عقوبات هزيلة على أصحاب الأعمال في حال مخالفتهم للقوانين، فهناك أكثر من خمسين مادة وضعت لها عقوبة الغرامة التي لا تقل عن 500 جنيه، بل أن هناك عقوبات ليس لها عقوبة أصلاً.

- العمالة غير المنظمة: نقل المادة الخاصة بالعمالة غير المنظمة التي كانت في القانون الحالي (م12 من باب التشغيل بالداخل لفصل التشغيل بالخارج)، وكأن العمالة غير المنظمة في بلد آخر وليست داخل مصر.

ويتضح من هذه الانحيات بشكل مباشر وعام أن النظام يسعى لـ "تحرير علاقات العمل" بإطلاق سلطة ويد أصحاب الأعمال وبإضعاف حقوق العمال إلى أقل قدر ممكن، وجعل العمال أقرب إلى العبيد بأجر، حيث يتم استدعائهم للعمل واستغلال عرقهم ومجهودهم بأقل أجر ثم الاستغناء عنهم إذا طالبوا بأي قدر من حقوقهم دون أي حماية لهم.

س: كيف ندافع عن حقنا في قانون عمل يعبر عن مصالحنا؟

ج: أن نحاول تنظيم وتوحيد مقاومة قطاعات العمال المحكومين بهذا القانون، لكي يستطيعوا فرض مصالحهم والقوانين التي تعبر عن هذه المصالح، وفي هذا الإطار لعب الاشتراكيون دوراً مع قوى نقابية وحقوقية وسياسية وشخصيات عامة في تشكيل حملة "نحو قانون عادل للعمل"، لمواجهة قانون الحكومة بكل الوسائل وصياغة مشروع قانون للعمل، عبر التفاعل مع العمال، يحقق أكبر قدر من مصالح العمال ويضع حقوقهم

ومصالحهم قبل أرباح أصحاب الأعمال، رافعين شعار "العمال قبل الأرباح".

وحملة نحو قانون عادل للعمل شارك في تأسيسها 6 اتحادات عمالية، 16 نقابة عمالية، 8 أحزاب ومنظمات سياسية، 4 منظمات ومراكز حقوقية، وبعض الشخصيات العامة، ونظمت الحملة ندوات في محافظات عديدة وخاطبت قيادات عمالية وسياسية، وتتنوي الحملة أيضاً -في حال عدم تمرير القانون قبل الانتخابات البرلمانية- أن تُشكّل كتل ضغط داخل البرلمان المُقبل وذلك عبر الأعضاء المنحازين للعمال بطرحهم لهذا القانون والدفع في اتجاهه.

ومن أبرز ما يتضمنه القانون البديل الذي تضعه الحملة بالتشاور مع العمال في كل أنحاء الجمهورية هي:-

- حظر قيام صاحب العمل بإصدار قرار بفصل العامل عن طريق إلزام صاحب العمل بعرض الأمر على المحكمة العمالية.
- وضعت الحملة مجموعة من الإجراءات التي يجب على العمال وممثليهم اتباعها قبل الإضراب أو الاعتصام على ألا تكون هذه الإجراءات حائلاً بين العمال وبين استخدامهم لحقهم المشروع في الإضراب والاعتصام.

- تغليظ العقوبات المالية على من يخالف أحكام القانون بحيث تحقق الردع المطلوب، حيث أن القانون الحالي (قانون 12 لسنة 2003) بالإضافة للمسودة المطروحة من الوزارة وضعت عقوبات هزيلة.
- استحدثت الحملة عقوبة سالبة للحريات (حبس) في حالة عدم تنفيذ أصحاب الأعمال لأحكام المحاكم العمالية، أو عدم تنفيذهم للاتفاقيات الجماعية أو أحكام التحكيم.
- وضعت الحملة الأجر الشامل بأنه هو الأجر الذي يتم حساب مستحقات العامل المالية عليه، كالمقابل النقدي للإجازات والتعويضات والبدلات والأرباح.
- وضعت الحملة توصيف واضح المعالم للحد الأدنى للأجر –والذي سيقوم المجلس القومي للأجور بتحديد- بأنه هو الحد الذي يوفر للعامل وأسرته ما يفي بحاجاتهم من الغذاء والكساء والمأوى والتعليم والعلاج والانتقالات والترفيه.
- ربطت الحملة بين الحد الأدنى للأجر والحد الأدنى للأجر التأميني وساوت بينهم.
- ألزمت الحملة المجلس القومي للأجور بتحديد إعانة بطالة لكل طالب عمل يعجز عن إيجاد عمل على أن لا تقل قيمتها عن نصف الحد الأدنى للأجور.

- كسر هيمنة وزارة القوى العاملة على إصدار القرارات المنفذة للقانون وتنفيذها والمراقبة عليها، وفض هذا التناقض عن طريق تشكيل هيئات جديدة -ممثل فيها العمال بشكل متوازن مع أصحاب الأعمال- مستقلة عن وزارة القوى العاملة والحكومة، حيث تتمثل هذه الهيئات في :

1. المجلس الأعلى للعمل والذي سيختص بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون والقرارات المكملة له.

2. المفوضية العليا للعمل والتي ستختص بالرقابة على منظومة العمل المصرية وتكون قراراتها ملزمة لأصحاب الأعمال.

س: ولكن ماذا سيحدث إذا نجح النظام في تمرير قانون العمل بالصيغة التي يريدها (ضد العمال ولمصلحة رجال الأعمال)؟

ج: يقول لنا المناضل النقابي والقيادي العمالي الراحل طه سعد عثمان أن
"القانون كخيوط العنكبوت، يقع فيه الضعفاء، ويعصف به الأقوياء"،
والمقصود هنا أن حركة العمال ونضالاتهم في أرض الواقع -من أجل
الحصول على حقوقهم أو جزء منها- هي الأهم والأقوى في تغيير وكسر
أي قانون مضاد لحقوق العمال.

وكمثال حي على هذه المقولة، وعلى مقدرة العمال على كسر القانون
وعلى قدرة العمال على فرض شروطهم ومصالحهم على أرض الواقع
حتى لو تعارضت مع القانون هو قيام العمال -منذ ما قبل ثورة يناير
وحتى الآن- بإجبار أصحاب المصانع والشركات على دفع أجر للعمال
مقابل أيام الإضراب (أي الأيام التي يمتنع فيها العمال عن العمل) وذلك
في العديد من إضراباتهم، وهو ما يتناقض مع نص قانون العمل الحالي
(قانون 12 لسنة 2003) الذي ينص في مادته رقم 195 أن مدة الإضراب
تحتسب إجازة بدون أجر.

وكمثال أقوى من المثال السابق، قام العمال في العديد من إضراباتهم بكسر شروط الإضراب التي ينص عليها قانون العمل الحالي، أي الشروط التي حددها قانون العمل كي يتصف أي إضراب بالقانونية ولا يعاقب عنه العمال، وبشكل مُحدّد تتمثل هذه الشروط في "موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه" أو "حظر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية والحيوية" كالمستشفيات ووسائل النقل، أي إن العمال قاموا بكسر شروط الإضراب التي كانت جوهر ما تقصده هو تقييد ومنع العمال من القيام بالإضراب أي منعهم من "ممارسة حقهم للحصول على حقهم".

إن المعركة ضد أي قانون منحاز ضد العمال لا تنتهي بمجرد صدوره، العكس تماماً، وتاريخ العمال يخبرنا بأوضح وأقوى دليل على ذلك، حيث أن قانون العمل الحالي (رقم 12 لسنة 2003) تمت مقاومته من طرف قيادات عمالية منذ بداية فترة إعداده أي منذ آخر التسعينات حتى صدوره في 2003، وبعد صدوره قام العمال بنضالاتهم وإضراباتهم بكسر المواد التي تقييد وتعيق تحركاتهم ونضالاتهم من أجل الحصول على حقوقهم (وذلك كما بيّناه في المثالين السابقين).

وبالتالي فإن النضال ضد قانون العمل المُعادي للعمال لن ينتهي بصدور وإقرار القانون، بل ستبدأ مرحلة جديدة من النضال.