بسم الله الرحمن الرحيم

مشروع

رقم التبليغ :	٦٥٩
بتاريـــخ :	٢٠٠٦/٦/٢٨

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم : ١٦ / ٢ / ١١١

السيد الدكتور / محافظ البنك المركزى

تحية طيبة وبعد

فقـــد اطلعـــنا على كتابكم رقم [٢٣٦] المؤرخ ٢٠٠٥/٤/١١ بشأن النـــزاع القائم بين البـــنك المركـــزى المصرى ووزارة القوى العاملة حول مدى التزام البنوك بسداد نسبة ١% من صافى ارباحها المحققة سنوياً لصالح صندوق تمويل التدريب والتأهيل بوزارة القوى العاملة والهجرة، إعمالاً لحكم المادتين رقمى ١٣٣ ، ١٣٤ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وحاصـــل الوقائـــع ـ حسبما يبين من الأوراق ـ أن مديريات القوى العاملة ومكاتب العمل قامـــت بمطالـــبة البنوك بسداد نسبة ١% من صافى أرباحها المحققة سنوياً ـ الظاهرة بأخر ميزانية معتمدة ـ لصندوق تمويل التدريب والتأهيل بوزارة القوى العاملة والهجرة وذلك على سند من أن المـــادتين رقمى (١٣٣ و ١٣٤) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قررتا إنشاء صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية، ومن ضمن ما تنطوى عليه موارده نسبة ١% من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون التى يزيد عدد عمالها عن عشـــرة عمـــال. وقد اعترضت البنوك على ذلك، على أساس أن المشرع رعاية منه لتنمية مهارات العاملين بالبنوك على أعلى مستوى محلى وعالمى افرد تنظيماً خاصاً بقانون البنك المركزى و الجهاز المصـــرفى والنقد الصادر بالقانون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٣ نظم فيه بالنسبة للبنوك على وجه العموم إنشاء معهد مصرفى يتبع البنك المركزى وتكون له شخصية إعتبارية وميزانية مستقلة ويختص بالعمل علـــى تنمية المهارات فى الأعمال المصرفية والمالية والنقدية ومكافحة غسل الأموال للعاملين بالبنك المركزى والبنوك بهدف مسايرة التطور العالمى وترسيخ قواعد العمل المهنى السليم. وتتكون موارد المعهد من المبالغ التى تؤديها البنوك والتى يصدر بتحديدها قرار من مجلس إدارة البنك المركزى بناءً

علـى إقتـراح مجلـس إدارة المعهد تطبيقاً للمواد أرقام (٤٥ و ٤٦ و ٤٧ و ٤٨) من القانون المذكـور. فضـلاً عـن ذلـك فقد أنشأ المشرع بمقتضى المادة (٩٦) من ذات القانون صندوق لـتحديث أنظمة العمل فى بنوك القطاع العام وتنمية مهارات وقدرات العاملين فيها وتغطية نفقات إلحاقهم بالبرامج التدريبية المحلية والعالمية وتتكون أهم موارده من نسبة لا تزيد على ٥% من صافى الأربـاح السـنوية القابلة للتوزيع لبنوك القطاع العام ، وأضافت البنوك فى أسباب إعتراضها على مطالـبة وزارة القوى العاملة سالفة الذكر ان قانون العمل هو القانون العام المنظم لعلاقات العمل الـتعاقدية وأحكامـه تتقيد بما ورد بقانون البنوك بإعتباره قانون خاص وذلك إستناداً إلى أن النص الخـاص يقيد النص العام ولا يلغيه، وأن قانون العمل تشريع سابق عام وقانون البنوك تشريع لاحق خاص وعند التعارض يعتبر التشريع اللاحق استثناء من حكمه وذلك بالنسبة للمخاطبين به، ومن ثم فـلا تكون البنوك مخاطبة بقانون العمل الموحد خاصة فى تلك الجزئية المتعلقة بهذا الصندوق. وإزاء إصـرار كـل من وزارة القوى العاملة والهجرة والبنوك على رأيه فقد طلبتم عرض النـزاع على الجمعية العمومية

ونفـيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٧ مـن يونـية سنة ٢٠٠٦م الموافق ١١ من جمادى الأول سنة ١٤٢٧هـ فتبين لها أن قانون العمـل الموحد الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ينص فى المادة (٣) منه على أن " **يعتبر هـذا القانـون، القانون العام الذى يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة إتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون** " وتنص المادة (٥) منه على أن " **يقـع باطلاً كل شرط أو إتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل بـه، إذا كـان يتضمن إنتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأية مـزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف. وتقع باطلة كـل مصـالحة تتضمن إنتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خـلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة اشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون** " وفى المادة (١٣٣) منه على أن " **ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل**

تكـــون له الشخصية الإعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطويـــر وتحـــديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف المواءمة بين احتياجات ســـوق العمـــل المحلى والخاص. ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية، ونظم الاختبارات والشهادات التـــى تصـــدر فى هذا الشأن. ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصـــندوق برئاســـة الوزيـــر المخـــتص يحـــدد نظام العمل به وفروعه فى المحافظـــات ولائحـــته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبى الواجب إتـــباعه ونظـــام الـــرقابة على أمواله " وفى المادة (١٣٤) منه على أن " تتكون موارد الصـــندوق المشـــار إلـــيه فـــى المادة السابقة من :_ ١- ١% من صافى ارباح المنشـــآت الخاضـــعة لأحكام هذا القانون والتى يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال. ٢- ٠٠٠٠٠٠ " وفى المادة (١٣٥) من ذات القانون على أن " لا يجوز لأية جهة مـــزاولة عملـــيات الـــتدريب المهنـــى إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المســـاهمة أو التوصـــية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحدودة ٠٠٠٠٠ ويســـتثنى مـــن أحكـــام الفقـــرة السابقة :_ ١- ٠٠٠ ٢- ٠٠٠ ٣- ٠٠٠ ٤- المنشـــآت التى تتولى تدريب عمالها " وفى المادة (١٣٦) منه على أن " يشترط لمزاولة عملـــيات الـــتدريب المهنـــى الحصـــول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة بإســـتثناء الجهات المنصوص عليها فى المواد [٢ و ٣ و ٤] من الفقرة الثانية من المادة السابقة ٠٠٠٠٠٠ " كما تبين لها أن قانون البنك المركزى والجهاز المصرفى والنقد الصادر بالقانون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٣ تنص المادة (١) منه على أن " البنك المركزى شخص اعتـــبارى عـــام، يتبع رئيس الجمهورية ويصدر بنظامه الأساسى قرار من رئيس الجمهـــورية " وتـــنص المـــادة (٤٥) منه على أن " ينشأ المعهد المصرفى ويتبع البنك المركـــزى وتكون له شخصية اعتبارية وميزانية مستقلة، ويكون مقره مدينـــــة القاهـــرة، ويخـــتص بالعمـــل على تنمية المهارات فى الأعمال المصرفية والمالية والنقدية ومكافحة غسل الأموال للعاملين بالبنك المركزى والبنوك والجهات العاملة

فـــى هـــذه المجـــالات بهدف مسايرة التطور العالمى وترسيخ قواعد العمل المهنى الســـليم. ويجوز للمعهد الإستعانة بالخبرات العالمية فى دعم قدراته، كما يجوز له ايفاد بعثات للخارج للتعرف على المستحدثات فى مجال نشاطه، وعلى مركز إعداد وتـــدريب العاملـــين بالجهاز المصرفى توفيق اوضاعه وفقاً للفقرة الأولى من هذه المـــادة " و تـــنص المادة (٤٨) من ذات القانون على أن " تتكون موارد المعهد من [أ] الإعـــتمادات التى يخصصها له البنك المركزى [ب] الإعانات التى ترد إلى المعهد مـــن الجهـــات المختلفة، ويقرر مجلس إدارة البنك المركزى قبولها [ج] المبالغ التـــى تؤديها البنوك والجهات المختلفة مقابل تدريب العاملين بها. [د] اية موارد أخرى مقابل خدمات يؤديها المعهد للغير. ويصدر بتحديد المقابل المنصوص عليه فى البندين [ج ،د] قرار من مجلس إدارة البنك المركزى بناء على إقتراح مجلس إدارة المعهـــد " وتـــنص المـــادة (٩٦) من ذات القانون على أن " ينشأ صندوق لتحديث أنظمة العمل فى بنوك القطاع العام، وتنمية مهارات وقدرات العاملين فيها وتغطية نفقـــات إلحاقهم بالبرامج التدريبية المحلية والعالمية، وتتكون موارد هذا الصندوق مـــن :ـ [أ] نســـبة لا تزيد على ٥% من صافى الأرباح السنوية القابلة للتوزيع لبـــنوك القطـــاع العام. [ب] مساهمات البنوك التى تستفيد من خدمات الصندوق [ج] الهبات والتبرعات والمعونات التى يوافق رئيس مجلس الوزراء على قبولها لهـــذا الغـــرض. ويصـــدر بنظام الصندوق والعمل به والجهة التابعة لها قرار من رئـــيس مجلس الوزراء ". كما استعرضت الجمعية العمومية النظام الأساسى للمعهد المصرف المصرى الصادر بقرار رئيس البنك المركزى وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦٥ لسنة ٢٠٠٥ باصدار لائحة النظام الأساسى لصندوق تحديث وتطوير القطاع المصرفى طبقاً لأحكام المادة (٩٦) من قانون البنك المركزى والجهاز المصرفى المشار إليه.

واســـتظهرت الجمعية العمومية مما تقدم ـ وعلى ما استقر عليه إفتاؤها ـ أن إلغاء التشريع قد يكـــون صـــريحاً وقد يكون ضمنياً ويتحقق الإلغاء الصريح بوجود نص فى التشريع اللاحق يقضى صراحة بإلغاء العمل بالتشريع السابق، أما الإلغاء الضمنى للقاعدة القانونية فله صورتان إما بصدور

قانون جديد ينظم الموضوع الذى سبق أن قرر قواعده التشريع السابق، وإما بوجود حكم معارض بالتشـــريع اللاحق لحكم فى التشريع السابق بحيث لا يمكن التوفيق بينهما إلا بإلغاء أحدهما، وعندئذ يعتبر اللاحق ناسخاً والسابق منسوخاً، غير أنه يشترط فى هذه الصورة من صور الإلغاء الضمنى أن يكـــون الحكمان المتعارضان من طبيعة واحدة من حيث العموم والخصوص، فإذا كان الحكم السابق عاماً والحكم اللاحق خاصاً فحينئذ يعتبر الحكم الخاص ناسخاً للحكم السابق عليه.

وحـــيث أن أحكـــام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أحكاماً عامة تنظم علاقـــات العمل للفئات الخاضعة لأحكامه فى حين ان احكام قانون البنك المركزى والجهاز المصرفى والـــنقد الصادر بالقانون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٣ أحكاماً خاصة وقد صدر هذا القانون لاحقاً على القانـــون الأول الأمـــر الذى تكون معه أحكامه مقيدة له فيما تضمنه من مخالفة لأحكامه. وقد قرر المشـــرع فى هذا القانون إنشاء معهد مصرفى للتدريب ولتنمية المهارات فى الأعمال المصرفية والمالية والنقدية ومكافحة غسل الأموال للعاملين بالبنك المركزى والبنوك والجهات العاملة فى هذه المجالات وذلـــك لترسيخ قواعد العمل المصرفى السليم وجعل من ضمن موارد هذا المعهد المبالغ التى تؤديها البنوك والجهات المختلفة مقابل تدريب العاملين بها، كما قرر إنشاء صندوق لتحديث العمل ببنوك القطاع العام وتنمية مهارات وقدرات العاملين فيها وتغطية نفقات إلحاقهم بالبرامج التدريبية المحلية والعالمـــية وجعل من بين موارده نسبة لا تزيد على ٥% من صافى الأرباح السنوية القابلة للتوزيع لبنوك القطاع العام الأمر الذى يستفاد منه ان أحكام قانون البنك المركزى والجهاز المصرفى والنقد قـــد نسخت احكام قانون العمل فيما يتعلق بعمليات التدريب المهنى وتكون أحكام القانون الأول هى الواجبة التطبيق فى هذا المجال دون غيرها من أحكام قانون العمل.

وفضـــلاً عمـــا تقدم فقد استظهرت الجمعية العمومية من استعراض فلسفة التشريع الضابطة لقانـــون العمـــل الحالى، أن هذا القانون وإن كان يمثل الإطار الكلي العام الذي تنضبط على هداه العلاقات كافة التي تجمع العمال بأرباب العمل، فهو بحسب الأصل مقرر لضمان مصالح العمال التي تعـــد الطـــرف الأضـــعف في اتفاقات العمل كافة. ومن ثم فقواعده الآمرة وفق هذا الفهم ملزمة للأطـــراف في حـــدود توفيرها المصلحة الأفضل للعامل، فإذا ما كان ثمة قاعدة مصدرها قانون أو اتفاق أو عرف تقرر وضعاً أفضل لمصالح العامل أو تقرر له مزايا لا توفرها القاعدة التشريعية المقررة في قانون العمل الحالى، وجب الانصراف -في هذه الجزئية تحديداً- عن تشريع العمـــــــل إلى

غيره من اتفاقات أو أعراف بما توفره من وضع أفضل للعامل. وهذا الفهم أفصحت عنه المادة (٥) من قانون العمل الحالى آنفة الذكر، فيما قررته من بطلان للشروط أو الاتفاقات التي تخالف أحكام هـذا القانون إذا ما انطوت على انتقاص لما هو مقرر به للعامل، وفي الوقت ذاته أكدت تلك المادة صـحة كل اتفاق أو شرط يوفر للعامل مزايا أو شروطاً أفضل لا يوفرها القانون ذاته. مما يفيد عدم لـزوم حكـم قانـون العمل في كل حال يتحقق بها وضع أفضل للعامل مما يحققه التشريع في تلك الجزئية.

واسـتبان للجمعية العمومية أن قانون العمل الحالى قد أنشأ صندوق تمويل التدريب والتأهيل، الـذي يقوم على تمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتـياجات السـوق المحلـي والخـاص، ويختص بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد الـتدريب المهني الدراسية والنظرية ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن، حيث قـرر القانـون مـن ضمن موارده نسبة ١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة له التي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.

وقـد حصـلت الجمعية العمومية من جملة المستقر عليه ضريبياً، فقهاً وقضاءً وإفتاءً، أن موارد الـدومين المالي العام للدولة الممثلة في الضرائب والرسوم ومقابل الخدمات والإتاوات، التي تتولاها إحـدى سـلطات الدولة العامة كلما توافر مناط استحقاقها، تبقى وإن تشابهت فى طرق التحصيل الفروق بينها جلية: سواء من وجهات عناصر التكوين أم من وجهات النظم القانونية الحاكمة لكل منها، إذ يظل لكل من هذه الموارد الأربعة قواعده القانونية التي تحكم أسس فرضه ومناط استحقاقه ووقائـع نشأته وأوعيته وأسعاره وطرق التصرف فيه. فإذا كانت الضرائب مما تفرضه الدولة جبراً على جميع المواطنين الذين يتحقق في شأنهم مناط استحقاقها أي شروط الخضوع لها، دون أن يكون ثمـة خدمة ما قد أدتها الدولة لأولئك الخاضعين لقاء ما يسددونه من ضرائب. فإن الرسم هو مبلغ تتقاضـاه الدولـة جبراً لقاء ما تكون قد أدته فعلاً أي من مرافقها العامة من خدمات عامة لمؤدي الرسـم، حـال كون مقابل الخدمة هو الثمن الذي يؤدى لقاء خدمات أو منتجات تؤديها أي من مـرافق الدولـة الاقتصادية صناعية أم تجارية أم زراعية. الأمر الذي تستبين معه الطبيعة القانونية لما تـؤديه المنشآت الخاضعة لقانون العمل للصندوق المذكور، بحسبانها رسوماً، كونها مما يفرض بمناسبة أداء خدمـة عامة تتولاها إحدى الجهات التابعة لإحدى وزارات الدولة، تتمثل فيما يقرره صندوق تمويل التدريب والتأهيل من تعيين شروط وقواعد برامج التدريب المهني الدراسية والنظرية ومـدد

تلـــك الـــبرامج ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر بناء عليها، وهى من الخدمات العامة لا الاقتصادية، ولا يبين أن ثمة تناسباً في قيمة المبالغ المالية المؤداة وقدر الخدمات التي يؤديها. فإذا كان ذلك كذلك تغدو مفاهيم الرسوم منسحبة على هذه المبالغ المؤداة إلى الصندوق، مما يستوجب معه لـــزوماً أن تكـــون ثمة خدمة فعلية يؤديها هذا الصندوق مقابلاً لتحصيل تلك المبالغ من أية منشأة تخضع لهذا الفرض المالي. أي أن أداء المنشأة المبالغ المشار إليها للصندوق، يستلزم وجوباً أن تكون ثمة خدمة فعلية أداها الصندوق حقاً لقاء ما يحصله من مبالغ. والقول بغير ذلك معناه أن تلك المبالغ تصير ضرائب تستحق سنوياً على كل المنشآت الخاضعة لقانون العمل، وهو ما لا يستساغ منطقاً أو قانوناً؛ إذ يترتب على عدم اعتبار نسبة ال١% من صافي الأرباح التي تحصل لصالح صندوق تمويل الـــتدريب والتأهيل رسماً، أن تصير ضريبة على الربح، الأمر الذى يدحضه منطق القانون الضريبي، لكون الأرباح مما تخضع لضريبة مستقلة تسمى "الضرائب على الأرباح التجارية والصناعية"، فضلاً عن أن المستقر في خصوص التحصيلات الضريبية أن مآلها الخزانة العامة للدولة مباشرة لا الحسابات الخاصة، ويضاف إلى كل هذا أن مقصد المشرع المستجلى من نصوص قانون العمل الموحد ينصرف بعيداً بالكلية عن اعتبار هذه التحصيلات ضرائب.

ومـــن حيث أنه لما كان ما تقدم وكان قانون البنك المركزى والجهاز المصرفى والنقد الصادر بالقانـــون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٣ آنف الإشارة قد تضمن النص على إنشاء معهد مصرفى لتدريب وتنمـــية المهارات فى الأعمال المصرفية والمالية والنقدية ومكافحة غسل الأموال للعاملين بالبنـــــك المركـــزى والجهـــات العاملـــة فى هذه المجالات، كما تضمن إنشاء صندوق لتحديث العمل ببنوك القطاع العام وتنمية مهارات وقدرات العاملين فيها وتغطية نفقات إلحاقهم بالبرامج التدريبية المحلية والعالمـــية وقد صدر النظام الأساسى للمعهد المصرفى بموجب قرار رئيس البنك المركزى كما صدر قـــرار رئـــيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦٥ لسنة ٢٠٠٥ بلائحة النظام الأساسى لصندوق تحديث وتطويـــر القطـــاع المصرفى فمن ثم تغدو النظم التى تضمنها قانون البنك المركزى والجهاز المصرفى والـــنقد والأنظمـــة الأساسية المشار إليها بمجالات التدريب والتأهيل مما يوفر وضعاً أفضل للعامل يجاوز ما يوفره قانون العمل فى هذا الخصوص.

ولمـــا كـــان مـــا تقدم، فمن ثم يغدو قانون البنك المركزى والجهاز المصرفى والنقد والأنظمة الأساسية المشار إليهم آنفاً منطوية على تنظيم متكامل في مجالات التدريب والتأهيل ، يفوق ما يوفره قانون العمل في هذه المجالات من خلال صندوق تمويل التدريب والتأهيل الأمر الذي يفيد أن البنوك

قـد مكنت العاملين بها من التمتع بأوضاع أفضلية ومزايا تجاوز ما هو مقرر من حدود دنيا بقانون العمـل الموحد. فإذا كان قانون العمل يقوم على مفهوم ضمان توفير الحدود الدنيا لحقوق العاملين، وإذا جـاء رب العمـل بنظام أفضل مما هو مقرر من قبل المشرع بقانون العمل، فنعماً هي، وحالئذ يكون الواجب الإعمال هو التنظيم المخصوص الذي ألزم رب العمل نفسه به لا ذاك المقرر بقانون العمـل. وعلـيه تكـون البنوك بما تقدمه من أوضاع أفضل في المجالات المعنية، في حال الاستغناء بالكامل عما يقرره قانون العمل الموحد في هذا الخصوص، استغناء مناطه أن العامل بالبنوك لم يعد في حاجـة إلى تلك النظم المقررة بقانون العمل في هذا الخصوص، والتي بدورها ما عادت توفر لصالحه الفائـدة القصـوى المطلوبة. الأمر الذي من آثاره أن تنحسر الأحكام الواردة بمواد قانون العمل الخاصـة بـتقديم خدمات التدريب والتأهيل، من خلال الصندوق المشار إليه، عن الأحوال المائلة. انحسـاراً دلالـته استغناء العامل عن هذا الصندوق، وأثره عدم ملزومية ما يقرره من مبالغ واجبة الأداء في حـق البـنوك؛ بحسـبان أن تلـك المبالغ هي رسوم تستأدى لقاء الخدمات التي يقدمها الصـندوق للعاملين بالمنشأة، وهي في فهم المشرع خدمات يتعين أن يتمتع بها العامل، لا محالة، لذا أنشـأ المشـرع الصندوق ليقوم نيابة عن المنشآت بتوفير تلك الخدمات للعاملين لديها. ولقاء هذه الخدمات التي يؤديها للعمال نيابة عن المنشآت يتقاضى الرسم المقرر لصالح الصندوق. وعليه فإذ لم يعـد الصندوق في وضع تقديم خدماته للعاملين بالبنوك كون الأخيرة قد تولت بنفسها الاضطلاع بهذه المهام، فمن ثم لا يكون من وجه لاستمرار إلزام تلك البنوك بأداء هذه المبالغ، فالأخيرة رسوم والرسم لا يستحق إلا لقاء خدمة تؤدى، فأما ولم تعد تلك الخدمة تؤدى، فلا يجوز الإلزام بها، وإلا اسـتحالت طبـيعة تلك المبالغ من رسوم إلى ضرائب، وهو ما لم يقل أحد به البتة، ويتناقض كلياً والأصـول الدستورية للتشريعات الضريبية على النحو الذي ينهار بالأحكام المقررة لهذه المبالغ إلى حومة عدم الدستورية.

ولا محاجة في هذا الخصوص بقالة أن هذا الصندوق ينظم وضعاً تكافلياً على المستوى القومي، إذ مفاد الوضع التكافلي أن نكون بصدد تنظيم تأميني، والأخير له ضروراته التنظيمية المخصوصة، والـتي يأتي على القمة منها أن يأخذ ما يؤدى شكل الاشتراكات الدورية التي تتقرر عن كل عامل ويخضـع للإلزام الوارد بأداء الاشتراك جميع المنشآت دون استثناء. والحال مفارق لذلك، فليست كل المنشآت ملزمة قانوناً بأداء المبالغ المقررة، فضلاً عن أن هذه المبالغ لا تتقرر على أساس العمال وأعدادهم وإنما على أساس مقدار الربح المحقق. آية ذلك أن مناط الإلزام بسداد المبلغ المقـرر

بنسبة ١% لصندوق تمويل التدريب والتأهيل أن تحقق المنشأة المسددة أرباحاً صافية وأن يكون عدد العاملين بها زائداً على عشرة عمال، وهو ما يتبين معه أن المنشآت التي توظف أقل من عشرة عمال لا تلتزم بأداء هذا المبلغ على الرغم من تحقيقها لصافي أرباح، ويتصور أيضاً أن تلك المنشأة التي لم تحقق أرباحاً صافية في سنة ما ألا تسدد هذا المبلغ، وذلك جميعه على الرغم من استمرار تمتع العاملين بأي من هذين النوعين من المنشآت بالخدمات التي يقدمها الصندوق. ولا يمكن القول بنظم تأمينية تتوقف الاشتراكات المقدمة فيها على مجاهيل عديدة، سواء تحقيق أرباح من عدمه أم أحجام تلك الأرباح المحققة أم أعداد العاملين المتفاوتة وغير المستقرة.

كما أنه ومن جانب آخر ونحو ما سلفت الإشارة، فإن المشرع أنشأ هذا الصندوق ليقوم بتوفير خدمات قدَّر أنه لا مناص عن تمتع أي عامل بها، وإذ قدر أيضاً أن ليست كل المنشآت القائمة على قدر سعة يتيح لها الاضطلاع بتقديم تلك الخدمات للعاملين لديها، فقد أنشأ هذا الصندوق ليقوم بهذه المهام عن المنشآت الخاضعة لأحكامه، فإذا تبين أن ثمة منشآت تستطيع توفير تلك الخدمات وعلى نحو أفضل مما يوفره هذا الصندوق، تضحى الملاءمات مستوجبة إخراج العاملين بهذا المنشآت من نطاق نشاط هذا الصندوق حتى لا يزاحموا غيرهم من أقرانهم العمال بمنشآت أخرى لا يتوفر فيها لهم من تلك الخدمات، مما يحقق صوالح الفئات الأضعف من العمال، ويضمن عدم أيلولة خدمات هذا الصندوق لمن ليسوا في حاجة لها.

لـــــذلـــــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم أحقية وزارة القوى العاملة فى إستئداء نسبة ١٪ من صافى ارباح البنوك سنوياً لصندوق تمويل التدريب والتأهيل ، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريرا فى / / ٢٠٠٦

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

م//

جمال دحروج

المستشار / جمال السيد دحروج

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة