

حملة

معا من أجل إطلاق الحريات النقابية
وإستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها

تقديم
عبد الغفار شكر
صابر بركات

إعداد
خالد على عمر

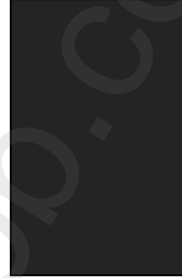
كتاب: وثائق حملة
معا من أجل إطلاق الحريات النقابية
وإستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها

الناشر: مركز هشام مبارك للقانون
العنوان: 1 ش سوق التوفيقية الإسعاف القاهرة
تليفون/فاكس: 0225758908
89 ش الكورنيش شقة 14 فوق سيجال مدينة أسوان
تليفون/فاكس: 0972308306
البريد الإلكتروني: hmlc@link.net

التصميمات الفنية و الإخراج الداخلي:
وكالة [15/3] للنشر و الإعلان
الموقع الإلكتروني: www.15-3.net
البريد الإلكتروني: info@15-3.net

رقم الإيداع: xxxxxxxxxxxx

حقوق الطبع محفوظة للناشر
2009



معا من أجل إطلاق الحريات النقابية

وإستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها

قائمة المشاركين في الحملة

أحزاب وجماعات سياسية

- 1 - حزب التجمع التقدمي الوحدوي
- 2 - الحزب العربي الناصري
- 3 - حزب الغد (جبهة أمين نور)
- 4 - حزب الكرامة. (خت التأسيس)
- 5 - حزب العمل
- 6 - التحالف الاشتراكي
- 7 - الإخوان المسلمون
- 8 - الحزب الشيوعي المصري
- 9 - الحزب الديمقراطي الاجتماعي. (خت التأسيس)
- 10 - حزب الأحرار.
- 11 - الحزب الدستوري الاجتماعي.
- 12 - حزب الجبهة الديمقراطية

هيئات ومنظمات مجتمع مدني وحركات اجتماعية

- 1- مركز هشام مبارك للقانون.
- 2- مؤسسة أولاد الأرض لحقوق الانسان.
- 3- مركز البحوث العربية والإفريقية.
- 4- مركز الدراسات الاشتراكية.
- 5- اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية.
- 6- حركة كفاية
- 7- دار الخدمات النقابية والعمالية.
- 8- جمعية النهوض بالمشاركة المجتمعية.
- 9- مركز دراسات وبرامج التنمية البديلة.
- 10- لجنة التضامن العمالي.
- 11- مؤسسة الهلال للحريات.
- 12- عمال من أجل التغيير.
- 13- مؤسسة المرأة الجديدة.
- 14- مركز أفاق اشتراكية.
- 15- المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني وحقوق الانسان.
- 16- المرصد العمالي.
- 17- مركز حقوق الطفل المصري.
- 18- المركز المصري للحق في التعليم.
- 19- جمعية مصرية للمساندة والدفاع.
- 20- لجنة الدفاع عن سجناء الرأي.
- 21- لجنة الحريات بنقابة الصحفيين.
- 22- المنتدى المدني الديمقراطي بالسويس.
- 23- جمعية المساعدة القانونية لحقوق الانسان.
- 24- نقابة العاملين بالضرائب العقارية.
- 25- الجمعية المصرية الدستورية لحقوق الانسان- الاسكندرية.
- 26- مركز صحفيون متحدون.
- 27- النقابة المستقلة لعمال الغزل والنسيج- شركة مصر الخلة.

www.alkottob.com

علي سبيل التقديم

www.alkottob.com

تكونت الحملة بدعوة من مركز هشام مبارك للقانون أطلقها في 14 سبتمبر 2008 حيث أصدر بيانه الأول لدعوة القوى النقابية والسياسية للإنعقاد بمقر المركز يوم 14 أكتوبر 2008 للمناقشة حول أهمية إصدار قانون جديد للنقابات العمالية المصرية يتوافق مع الحريات النقابية، وفي هذا الاجتماع حضر تسعة أحزاب وجماعة سياسية (زاد عددهم فيما بعد اثني عشر)، بالإضافة إلى 16 منظمة حقوقية وحركة إجتماعية (زاد عددهم إلى سبعة وعشرون فيما بعد)، وأطلقوا البيان التأسيسي للحملة والذي تضمن ثمان مبادئ توافقت عليها أعضاء الحملة لتتطرق منها في صياغة المشروع الجديد، هذا وقد عقدت الحملة خمس إجتماعات عامه (13، 27 أكتوبر- 10 نوفمبر - 15 ديسمبر- 2007 5 يناير 2008).

كما عقدت لجنة الصياغة أربع إجتماعات (19، 26 نوفمبر - 1، 12 ديسمبر)، و ورشة لتحديد المفاهيم (15 نوفمبر)، وإجتماع للسكرتارية (19 نوفمبر) وإجتماعين للجنة الإعلام (19 نوفمبر- 2008 19 يناير 2009).، وإجتماعين للجنة التفعيل (19 يناير- 22 فبراير 2009) وتم الانتهاء من صياغة المشروع، ثم ورشة تخطيط استراتيجي 28 فبراير، هذا ويتضمن هذا الكتاب فصلين، الأول: يضم مشروع القانون ومذكرته الإيضاحية، في حين يضم الثاني: وثائق الحملة مشتملة على بيان مركز هشام مبارك الموجه للقوى النقابية والسياسية، والدعوة التي أرفقت به، ثم البيان التأسيسي للحملة، ثم ملخصات محاضر الإجتماعات العامة للحملة، ثم الأوراق البحثية التي قدمت للحملة منها خمسة أوراق تعريفية قدمها عمال ونقائين، ثم ورقة قانونية حول إنتقادات قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 قدمها مركز هشام مبارك للقانون، بالإضافة لتقرير

لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية حول مشروع القانون، وأخيراً مرفق مع الكتاب ابرز اتفاقيتين دوليتين صادرتين عن منظمة العمل الدولية بشأن الحريات النقابية، وكذلك نداء الحملة بشأن أحداث غزة. وأخيراً أبرز اتفاقيتين دوليتين بشأن الحريات النقابية ونختم الكتاب بفصل باللغة الإنجليزية يتضمن القانون والمذكرة الإيضاحية.

www.alkottob.com

www.alkottob.com

تقديم
عبد الغفار شكر

معركة عمالية جديدة

www.alkottob.com

ولدت الطبقة العمالية المصرية فى خضم النضال ضد الاستقلال الرأسمالى، ووعت مبكراً أهمية التضامن العمالى فى مواجهة أصحاب الأعمال الرأسماليين، وأن قوة العمال فى وحدتهم، واكتشفت مبكراً أن النقابة هى حصنها للدفاع عن حقوقها، وإرادتها لتحسين شروط وظروف العمل سواء ما يتعلق منها بالأجور أو العلاوات أو التأمينات الاجتماعية والحق فى المعاش والأمن الصناعى والسلامة المهنية. ولم تتأخر الطبقة العاملة المصرية الحديثة فى إدراك أن مصالحها لا يمكن أن تتحقق بشكل نهائى ما لم يمتلك العمال حزبا سياسياً قادراً على التأثير فى السلطة السياسية باعتبار أن سلطة السياسية هى التى تملك زمام الأمور فى المجتمع بإصدار التشريعات وحياسة القوة المادية القادرة على إخضاع المجتمع لسلطتها والانصياع للتشريعات القائمة التى تعبر عن مصالح الطبقات التى تحوز السلطة السياسية.

هكذا ناضل عمال مصر منذ أواخر القرن التاسع عشر من ضمان ظروف عمل أفضل وتأسيس نقابات عمالية مستقلة تدافع عن مصالحهم وتشكيل أحزاب سياسية تطرح برامج سياسية تلبى طموحاتهم نحو احتلال موقع قوى فى الفراغ الطبقي والسياسى فى المجتمع المدنى. وقد ولدت النقابات العمالية وتأسست الأحزاب السياسية العمالية والاشتراكية قبل أن يعترف بها القانون وفرضت قوة العمال وتضامنهم هذه المؤسسات فى الواقع قبل أن تعترف بها السلطات القائمة وتتضمنها التشريعات المطبقة. كما نجح العمال فى انتزاع مكاسب تتعلق بالأجور وعلاقات العمل قبل أن تتضمنها التشريعات وتقننها بالفعل. وتنبه عمال مصر إلى حقيقة هامة وهى أن هذه المكاسب والمؤسسات سوف تظل فى مهب الريح وعرضة للعصف بها ما لم يتم النص عليها فى قوانين البلاد. وخاض العمال العديد من المعارك من أجل أن يتحقق لهم قانونياً حق تأسيس النقابات رغم أن هذه النقابات كانت قائمة بالفعل وتمارس نشاطاً واقعياً، ورغم أن المكاسب التى انتزعوها متحققة بالفعل فى علاقات العمل فى معظم المؤسسات الصناعية الرأسمالية والتجارية وغيرها. وفى كثير من الحالات نجح العمال فى تقنين مكاسبهم، وكانت إحدى السمات الأساسية التى ميزت الطبقة العاملة المصرية فى تاريخها النضالى الطويل هى قدرتها على انتزاع مكاسبها فى الواقع ثم النص عليها فى القوانين. وهذا هو ما يجرى حالياً بالنسبة لإعداد مشروع قانون النقابات العمالية المقترح، فقد نجح العمال فى السنوات الماضية إلى ممارسة أنشطة نقابية مستقلة خارج التنظيم النقابى الرسمى توجتها أخيراً بتأسيس نقابة مستقلة لموظفى الضرائب العقارية والإعلان عن قرب

تأسيس نقابة مستقلة لعمال الغزل والنسيج فى الخلة الكبرى. وكان قد سبق ذلك تأسيس اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية، وعمال من أجل التغيير، ومركز هشام مبارك للقانون، ودار الخدمات النقابية، ولجنة التضامن العمالى وغيرها كأشكال لممارسة نشاط يدخل فى دائرة النشاط النقابى العمالى. ولكن العمال يدركون فى نفس الوقت أن توازنات القوى التى تمكنهم من ممارسة هذا النشاط فى الواقع يمكن أن تتغير فى أى وقت ويتم العصف بها، من هنا كان اهتمام نشطاء الحركة العمالية بإعداد «مشروع قانون جديد للنقابات العمالية» يكفل تأسيس نقابات حرة تقوم على المعايير الدولية الحرة، وأطلقت على هذه العملية حملة «معا من أجل إطلاق الحريات النقابية» ويواصل الجيل الحالى من القادة النقابيين تراث الأجيال السابقة فى انتزاع المكاسب أولاً وفرضها فى الواقع والسعى فى نفس الوقت إلى النص عليها فى القوانين.

ومما يميز هذه الحملة أنه توفرت لها كثير من عوامل النجاح، فضلاً عن توافر المعرفة الكافية بطبيعة هذه المعركة والإطلاع على التراث العالمى للنقابات الحرة والمعايير الدولية التى تضمنها الاتفاقيات الدولية لقيام هذه النقابات، والخبرة المكتسبة من صياغة رؤى جديدة فى مجالات متعددة، وقد توافرت أيضاً فى هذه الحملة القدرة على حشد وتعبئة دوائر واسعة من النشطاء السياسيين النقابيين والإعلاميين لمساندتها، حيث يشترك فى الحملة تسعة أحزاب ومنظمات سياسية تجمع أحزاباً وفى تنتمى إلى اليسار والقوميين والإسلاميين حيث يتأكد بذلك أن عمال مصر قد نجحوا فى طرح قضيتهم على الحركة السياسية المصرية وأنهم نجحوا فى إقناع الكل من اليمين إلى اليسار بأهمية قيام نقابات عمالية حرة تضمن للعمال الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم باعتبار ذلك الطريق المضمون لاستقرار المجتمع وتجنب الاضطرابات الناجمة عن اغتصاب حقوق العمال.

كما يشارك فى حملة إطلاق الحريات النقابية التى تتبنى مشروع قانون النقابات العمالية الجديد 23 منظمة مجتمعة مدنى تعبر عن طيف واسع فى المجتمع المدنى يدرك أهمية صدور هذا القانون الجديد. ويدرك القائمون على هذه الحملة أهمية كسب مساندة وتأييد قطاع هام من أصحاب الأعمال أيضاً باقتناعهم أن مشروع القانون الجديد سوف يودى إلى استقرار العملية الانتاجية، وهو ما يتطلب مساندة رجال الأعمال لصدور قانون جديد للنقابات العمالية يعبر عن إرادة العمال ويضمن وجود قيادات نقابية يثق

فيها العمال تكون قادرة على التفاوض مع رجال الأعمال حول علاقات العمل.

من القوى التي يحرص العمال على مسانبتها لمشروع القانون المقترح أعضاء مجلس الشعب باعتبارهم السلطة التشريعية التي تنظر في إصدار هذا المشروع ومن المهم كسبهم لصفه ويتحقق ذلك بعقد حلقات نقاشية مهم التعرف على مشروع القانون.

تأتي أهمية صدور قانون جديد للنقابات العمالية في هذه الفترة بالذات إلى أن مصالح عمال مصر تتعرض لمخاطر نتيجة الانتقاص من حقوقهم المستقرة والتي انتزعوها بنضالهم وتضحياتهم في السنوات الطويلة السابقة ، وقد تغيرت علاقات العمل في مصر نتيجة لسياسات التكيف الهيكلي وتعديل العديد من القوانين ومن ضمنها قانون العمل الأمر الذي لا يمكن للعمال قبوله وتحمل أعبائه مع الارتفاع المستمر في أسعار السلع والخدمات وإذا كان العمال قد نجحوا في كسب معارك عديدة في الماضي فإنهم قادرون على كسب هذه المعارك العمالية الجديدة والتوصل بالفعل إلى قانون جديد للنقابات العمالية يكفل لهم تأسيس نقاباتهم المستقلة المعبرة عن إرادتهم الحرة.

www.alkottob.com

تقديم

صابر بركات

الحرية النقاوية ضرورية

لحصول العمال على حقوقهم

www.alkottob.com

الحرية النقابية لازمة للعمال حتى يحصلون على حقوقهم ويحققون مصالحهم، ويحمون مكاسبهم، ويحسنون شروط عملهم بل وظروف حياتهم.

والحرية النقابية هي أحد أوجه الحريات العامة والحياة الديمقراطية، كما هي أحد أوجه الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان في ذات الوقت، فهي جزء من الحريات العامة وتنتعش بانتعاش الديمقراطية في المجتمع، وهي التي توسع هامش الديمقراطية وتعلو من سقف الحريات العامة وتضمن مشاركة الجماهير العاملة في الكفاح الديمقراطي العام، كما أنها جزء لا يتجزأ من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية بل هي في الحقيقة نتيجة وسبب وأداة للتمكين من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لكثير من البشر في العالم أجمع.

وهذا الارتباط بين صفتها الديمقراطية وكونها من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية يعطيها أولوية وأهمية كقاطرة للكفاح الديمقراطي والاجتماعي.

وقد عرفنا في كل كفاحنا الديمقراطي ومقاومتنا الاجتماعية قضايا الحريات النقابية على رأس مطالب العمال المعلنة في احتجاجاتهم، وإن كانت غالبا ما ظهرت على شكل نزاع الغطاء عن الأشكال النقابية المقامة من الدولة وتحت سيطرتها باسم «اتحاد نقابات عمال مصر»، والذي زاد عمره عن الخمسين سنة لم ينجح خلالها أبدا من استيعاب حركة العمال أو التعبير عن مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، بل كان دائما وفي كل التحركات العمالية معاديا للعمال منكرا عليهم حقوقهم، في نفس الوقت الذي لم يرض به العمال أبدا ممثلا لهم ولا حتى في صفوف حلفائهم، وكثيرا ما سمعنا في احتجاجات العمال الهتافات ضد هذا النوع من النقابات، والتي بلغت مستوى اليأس من «لا نقابة بعد اليوم» إلى «تسقط النقابة» و«عايزين نقابة حرة.. العيشة بقت مرة»، غير الهتافات المدوية ضد قادة نقابات بأسمائهم وبعثهم بخيانة العمال واتهامهم بالرشوة والفساد والانتقال

لصفوف أعداء العمال .

لقد أصبح واضحا للعمال بشكل جلي ومنذ أمد بعيد، أن النقابات التي أقامتها الدولة وسيطرت عليها كاملا منذ الخمسينيات هي نقابات فاسدة ولا تعبر عن العمال، لكنه ظل عند عدد كبير من قيادات العمال والنقابيين المخلصين والشرفاء آمال كبيرة في إصلاح هذا البنيان النقابي وإنقاذه من داخله وشده في اتجاه العمال بعيدا عن سيطرة الدولة والحلف الطبقي الحاكم، متأثرين في موقفهم هذا ببعض الأفكار الأيديولوجية مثل العمل في كل منظمة جماهيرية ولو كانت جمعية دفن موتى، أو يا عمال العالم اتحدوا، أو أن النقابات ملكنا ولا يجب التخلي عنها لأعدائنا، غير البكاء على حجم ما لهذا التنظيم من ممتلكات وإمكانيات هي في حقيقتها ملكا للعمال، وكان حالنا يرفض أن يتعلم من التجربة أو أن يخسر شيئا لا قيمة له إلا إهدار إمكاناتنا وحرماننا من تنظيماتنا الحقيقية المستقلة، خاصة وأن هذا البنيان النقابي الكبير وبدعم من الدولة كان دائما يستطيع أن يقدم للعمال بعض الخدمات الاجتماعية والترفيهية في حالات المرض والموت والرحلات والمصايف وأحيانا الحج لبيت الله، مما أسأل لعاب بعض العمال خاصة هؤلاء القريبين أو الذين يستطيعون الاقتراب من قيادة هذا التنظيم الشري، وقد أضع العمال وقتنا طويلا واستنفذوا جهودا كبيرة من أجل إصلاح هذه التنظيم أو استرداده من يد «الأعداء» دون جدوى، فكما للبيت رب يحميه كان لاتحاد نقابات عمال مصر الوحيد دائما دولة قوية تحميه، من خلال ترسانة قانونية وإدارية وسياسية فرضتها الدولة على هذا الشكل الوحيد المسموح به لتمثيل العمال الذي انفردت الدولة بتعيين قياداته خاصة في مستوياته العليا بعيدا عن العمال، حيث لا انتخابات لشغل مواقع قيادته، وإذا سمح بها فتمت تحت سيطرة وأشرف ووصاية ورقابة وحماية أجهزة وزارتي القوى العاملة والداخلية لتكون انتخابات هزلية لا تعرف النزاهة أو الحرية، بل يتم فيها التقييد والاستبعاد والتزوير والحرمان من التصويت والتحكم في النتائج، وليس غريبا أن كثير من قيادات هذا التنظيم لم تفارق

مواقعها القيادية التي منحها إيها الحكومة إلا بالموت أو العجز ولسنوات طويلة بلغت أحيانا الأربعين سنة.

وتهتم وزارة القوى العاملة وأجهزتها في ذلك بأن تضع قواعد للتشجيع والانتخاب تضمن خلو مجالس النقابات من القيادات المستقلة أو المعارضة داخل التنظيم النقابي أو حتى المختلفة مع السيد الوزير أو السيدة الوزيرة، وتملك في نهاية الأمر الوزارة وحدها تحديد كشوف المرشحين النهائية كما تملك بعد استبعاد من تشاء، وإعلان نتائج الانتخابات كما تشاء مهما كان الواقع مغايرا أو مخالفا، وكثيرا ما حضرنا فرز لنتائج انتخابات جاءت قوائم الناخبين المعتمدة من الوزارة مخالفة تماما لما رأيناه بأعيننا.

أما أجهزة ووزارة الداخلية وأجهزة الأمن الأخرى فتهتم بتأمين النظام السياسي ومنع وجود أية معارضة له ولمشاريعه السياسية ومصالح شركائه الاجتماعيين داخل المنظمات الجماهيرية وعلى رأسها نقابات العمال، وقد استخدمت في ذلك التهديد والترجيع والتوقيف والقبض والاعتقال، بالإضافة لمنع الانتخاب أو محاصرة الناخبين واستخدام أسلوب الانتخاب العلني تحت السيطرة.

ولا يخلو الأمر من دور للحزب السياسي الوحيد للدولة سواء أكان هيئة التحرير أو الاتحاد القومي أو الاتحاد الاشتراكي أو حزب مصر (الوسط) أو الحزب الوطني، منذ الخمسينيات حتى الآن، والذي احتكر بدوره ومنذ اللحظة الأولى حق تنظيم أو منع تنظيم الجماهير في أية منظمة أو هيئة أو جمعية أو حزب أو حتى اجتماع أو ندوة أو مظاهرة عن غير طريقه وبمعرفة وتحت سيطرة أجهزة الأمن.

وما من عامل منا إلا وشهد واكتوى في حياته العملية من عشرات القصص والتجارب التي تؤكد تلك الحقائق.

هذا بخلاف الاندماج الكامل بين السلطة السياسية والثروة في بلادنا، حتى أنه ولسنوات طويلة كان صاحب العمل الأورث أو الأكبر على الأقل

هو الدولة، ورجال الدولة وأقارب وأنساب ومعارف وشركاء رجال الدولة، وكان هذا يعني دائما أن أي كفاح عمالي أو مقاومة اجتماعية أو رفع مطالب وحقوق عمالية أو انتزاع حريات نقابية هو فعل معارض للدولة وفي مواجهتها، يستحق البطش والاضطهاد والتمثيل بالنقل والتشريد وتوقيع الجزاءات والحرمان من التزقي والعلاوات والحوافز والمكافآت بل وأحيانا الحرمان من العمل ذاته.

و كثيرا ما تم وصم كفاح العمال ومقاومتهم للظلم والاستغلال وصبغه بصفات سياسية لتخويف العمال أو إبعادهم عم قياداتهم الطبيعية، من الاتهام بالعمالة للرجعية ومعاداة حركة الجيش المباركة (كما حدث مع عمال كفر الدوار في 1952)، أو عدم الإيمان بالحزب القومي الحاكم (عندما اشترط القانون ضرورة الحصول على شهادة من الاتحاد القومي لدخول النقابات والترشح لقيادتها في 1957)، أو العمالة للشيوعية العالمية (اعتقالات القيادات العمالية في 1959 وتطهير صفوف العمال والنقابات)، أو زعزعة الجبهة الداخلية لصالح العدو الاستعمار والصهيونية (تحت شعار لا صوت يعلو على صوت المعركة -1968 1973)، أو الاتهام بالإلحاد وتبني الأفكار الاشتراكية ومعاداة السلام (والإحالة إلى المدعى العام الاشتراكي للمنع من حق الترشح في النقابات من سنة -1979 1991)، أو معاداة الإصلاح الاقتصادي والخصخصة الانضمام لجماعات سياسية معارضة (تزوير الانتخابات والاستبعاد من كشوف المرشحين من سنة -1996 2006)، العمالة لصالح الأجنحة الأجنبية والتمويل (تصريحات الوزيرة ورئيس الاتحاد العام ضد احتجاجات العمال -2006 2008) الخ.

وقد نتج عن ذلك كله تشويه الفكرة النقابية وإهدار قيمة التنظيم النقابي وخلط الأمور ببعضها، فعندما يتكلم العامل المصري عن الحكومة أو المسؤولين فهو يقصد قيادات الشرطة وأمن الدولة، وأصحاب العمل والمدبرين، وكبار موظفي الدولة في وزارة العمل وغيرها من الوزارات

المعنية بالحالة العمالية، وقيادات الحزب السياسي الحاكم الأوحده، وقادة التنظيم النقابي الأوحده، لقد أصبح هؤلاء عند العمال في خانه واحده ويقومون بنفس المهام.

لقد اندمجت أطراف القهر الأمني والاستبداد السياسي والاستغلال الاقتصادي والفساد والتمثيل العمالي المزيف في المجتمع المصري لدرجة أربكت العمال وشوهت المفاهيم. وحتى صارت نقابات العمال القائمة وفي أحسن صورها، «مسئولين طبيين يراعوا ربنا ويحنوا على العمال» مثلهم مثل المديرين هاديين الأنفس، وليس غريبا أن نجد في تاريخ الحركة العمالية المصرية تشكيل مكاتب وهيئات وأمانات للعمال في وزارة الداخلية ووزارة الشؤون الاجتماعية بعدها وأخيرا وزارة القوى العاملة وأجهزة المخابرات والأمن القومي والأحزاب الرسمية والهيئات والمؤسسات الحكومية، تعمل جميعها على السيطرة على العمال ومتابعة حركتهم وتهدهة خاطرهم وضمان استئناسهم لصالح السياسات القائمة مهما تغيرت، فإذا أعلن أن الحاكم قومي أجبر العمال للهتاف للقومية، وإذا وصف بالمومن أجبر العمال على الهتاف للإيمان والمؤمنين، وإذا وصف بالرصين أجبر العمال أن يهتفوا للرصانة وأن يكونوا مع الرصين.

قصدت من كل ذلك أن أرد على سؤال طرحه زملاء وأصدقاء مشاركين في الحملة:

- هل المطلوب حملة لتعديل قانون النقابات وتحسينه، أم حملة لتغيير القانون بالكامل؟
- هل حملتنا يجب أن تكون لتأسيس نقابات جديدة؟ أم لتغيير النقابات وتحسينها؟
- وكنت أنحاز دائما للرد على هذا السؤال بأسئلة، خاصة أن السائلين قيادات عمالية اخترت الكفاح العمالي والعمل النقابي لسنوات طويلة.
- هل توجد في مصر نقابات؟
- هل يمكن تأسيس نقابات في مصر؟

- هل التنظيم القائم هو اتحاد نقابات للعمال، أم مكاتب حكومية بين العمال؟
- وما هي النقابة؟

ولأن الإجابات دائما كانت- وبالإجماع تقريبا- أنه لا توجد نقابات للعمال في مصر، وأن العمال المصريين لا يستطيعون تأسيس نقابات، فلا بد من أن تكون حملتنا لتغيير القانون القائم بالكامل وليس تعديله أو تعديل الجوانب السيئة فيه، لأنه في حقيقة الأمر هو تشريع لمصادرة الحرية النقابية والسيطرة على النقابات، هو قانون يبدد ولا يصون، يمنع ولا يحمي، هو قانون تأميم النقابات لصالح الدولة واحتكارها بمعرفة تابعيها.

فنقابات العمال هي منظمات طوعية ديمقراطية يكونها العمال وينضمون إليها لتحقيق مصالحهم الجماعية، وضروري للقيام بأغراضها وتحقيق أهدافها أن تكون مستقلة عن أصحاب الأعمال والحكومات والأحزاب والحركات السياسية كلها، وأن لا تخضع إلا لإرادة أعضائها من خلال جمعياتها العمومية التي لها وحدها تحديد أهداف وقوانين ولوائح النقابة وسياساتها وطريقة عملها واختيار قياداتها ومحاسبتها. فأين هذا من «اتحاد نقابات العمال» الوحيد المسموح به في بلادنا؟

لكن بقى سؤال أخير إذا كانت معركتنا من أجل تمكين العمال من الحرية النقابية، وحقهم في تأسيس تنظيماتهم الديمقراطية المستقلة، فلماذا الحملة لقانون جديد لنقابات العمال؟

ويستند أصحاب مثل هذا السؤال- ومعهم كل الحق في ذلك- على أن الاحتكارية النقابية وسيطرة الدولة على التنظيمات ليست بعيدة عن ما يتم في كافة التنظيمات والمجالات السياسية والتشريعية والإعلامية.. الخ، وأن أي مشروع قانون يتم عرضه على البرلمان ينتهي بصدوره كما تريده الحكومة التي تملك الأغلبية الكاسحة الدكتاتورية داخل البرلمان- وبالمخالفة لمصالح الناس والمنطق الأمور وقواعد العدالة والحق.

فمعرفة قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والذي واجه مقاومة قوية استمرت أكثر من عشر سنوات، إلا أنه صدر في نهاية الأمر معاديا لمصالح العمال ومعتمدا على الحقوق العمالية المستقرة والثابتة في الدستور وأحكام القضاء والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولة المصرية، وأهدر: ضمان وصيانة كرامة العمال في علاقات العمل، وحق العمال في اختيار العمل وقبوله بحرية، والحق في الحصول على أجر كاف للعامل من عمله يؤمن له ولأسرته حياة كريمة، والحق في العمل لساعات محددة ومقبولة ومعقولة يتخللها ساعات راحة خاصة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو في حالة العمل الليلي حماية لقوة العمل والمحافظة عليها، والحق في المساواة في العمل وفي الحصول عليه بغير تمييز أو احتياج للمحسوبية أو الواسطة، وعدم التمييز بين العمال بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الوضع الاجتماعي أو العمر أو الجنسية أو العضوية النقابية أو الإعاقة أو المسؤوليات العائلية في حقوق العمل والحريات النقابية، والحق في ظروف عمل مأمونة وصحية، والعمل في بيئة نظيفة وسليمة، والحق في الإضراب عن العمل، وحقوق العمال المهاجرين، وحماية الأطفال من العمل خاصة تلك الأعمال الشاقة والسيئة التي تحرم العمال من الصحة والنمو والتعليم، وحماية عمل النساء، والحق في الضمان والتأمين الاجتماعي، والتأمين الصحي، وغيرها من الحقوق العمالية المعترف بها للعمال بعد كفاح طويل وشاق وتضحيات جسام عرفت العرق والدم والروح.

إلا إن ما نقدم عليه في حملتنا هذه «معا من أجل إطلاق الحريات النقابية، واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها»، خطوة في مشوار طويل من العمل والكفاح على طريق انتزاع الحريات النقابية، وهي وكما أسماها الأستاذ/ عبد الغفار شكر، بحق، «معركة عمالية جديدة»، نعم هي معركة عمالية جديدة للطبقة العاملة المصرية التي لم تتوقف منذ حصلت على شهادة ميلادها في نهاية القرن التاسع عشر وحتى الآن عن خوض المعارك المتصلة

من أجل انتزاع حريتها وتحقيق مطالبها وتحسين أحوالها والفوز بحقوقها.

وقد اخترنا أن يكون وبالاتفاق مدخل معرفتنا هذه امتلاك مشروع قانون لنقابات العمال، يحقق أماننا في الحصول على منظمات نقابية ديمقراطية ومستقلة، ويكشف حال التنظيم النقابي القائم والقانون الذي ينظمه، ويتأكد منه للجميع نحن وزملائنا العمال وغيرهم أن القانون القائم لا يمكن أن يكون قانون للنقابات، بل هو وبامتياز قانون لاحتكار النقابات والمصادرة الحريات النقابية.

فهو قانون يصادر حق العمال في تكوين نقاباتهم خارج نطاق «اتحاد نقابات عمال مصر» التنظيم «الشرعي» و«الوحيد» و«الأوحد» و«التابع للدولة» المسموح به لعمال مصر.

بل أن القانون القائم الذي نعمل على فضحه والإطاحة به، يحدد النقابات المعترف بها والمسموح بالانضمام إليها حصريا وبالاسم، بل ويحدد الصناعات المتماثلة أو المتشابهة أو المرتبطة أو المشتركة في إنتاج واحد المسموح لعمالها بالانضمام لهذه النقابات، حتى لا يجتهد أحد فيخطأ ويقع خارج الشرك، فيكون خارج الشرعية والعياذ بالله ويقع تحت طائلة القانون.

بل ومن خلال تجاربنا المتكررة جميعا- نعرف أنه حتى ولو انطبقت كل الشروط على عامل أو عمال وأرادوا الانضمام للتنظيم النقابي فإن ذلك مرهون بإرادة النقابة العامة «المختصة»!، التي لها وحدها قبول وضم العمال لعضويتها جبريا، كما لها وحدها فصلهم إذا ما أرادت، ولها وحدها الموافقة على استقالتهم من النقابة أو لا!.

وكلنا يعرف تجربة زملائنا عمال شركة مصر للغزل والنسيج بالخلعة الكبرى (15 ألف عامل) الذين قرروا سحب الثقة من مجلس إدارة لجننتهم النقابية التي تخلت عن مطالبهم ووقفت ضد حقوقهم في إضراب 2006، إلا أن النقابة العامة رفضت ذلك وفرضت المجلس المرفوض على العمال،

فقرر العمال الاستقالة من النقابة، فرفضت النقابة العامة ذلك وأجبرت إدارة الشركة على الاستمرار في جباية اشتراكات النقابة رغم استقالة العمال. فلا سحب ثقة العمال من مجلس نقابتهم مقبول ولا استقالتهم من النقابة مقبول واشتراكاتهم في النقابة التي لا يريدونها تخصم من أجورهم رغم أنوفهم. ولم تكن تلك المرة الأولى التي يحدث فيها ذلك، فقد سبقها تجربة عمال شركة الخلات الصناعية للحبر والقطن «أسكو» في 1986، وعمال الحديد والصلب في سنة 1989، وعمال الدلتا للصلب في سنة 1995، وغيرهم كثيرا.

فالتنظيم النقابي الواحد القائم تفرضه الدولة المسيطرة على العمال تنظيمًا أحاديا، العضوية فيه جبرية، وتخصم اشتراكات من المنبع وأجور العمال بغير موافقتهم، والاستقالة منه ممنوعة، والوحدة النقابية مفروضة عليه ومحمية من الدولة وأجهزتها وقوانينها، بحيث لا يسمح بقيام أية نقابات أخرى خارج هذا الاتحاد الواحد الأوحدهم بجهة ضمان وحدة الحركة النقابية والولاء لأهدافها، رغم أن الوحدة لا يمكن فرضها على العمال وعلى جثة أمالهم وأمانهم وحقوقهم في تحسين أحوالهم المعيشية، بل هي لا تأتي حقيقة وفعلا إلا اختيارية من العمال وبين منظماتهم، بغرض ضمان زيادة حقوقهم وتعظيم مكاسبهم وإعلاء صوتهم، فالولاء والوحدة مرهونين بصون الحرية النقابية وليس بالاعتداء عليها وإهدارها، فالوحدة الجبرية هي إضعاف للعمال وإهدار للحرية النقابية، التي هي الهدف الأسمى الذي بافتقاده يهدر العمال حقوقهم ويخسرون مكاسبهم ويفقدون قوتهم.

إننا لا نقاتل من أجل ضرورة التعددية النقابية، ولكننا نتمسك بالحرية النقابية للعمال، ونحاز لحقهم ويارادتهم الحرة في تكوين منظماتهم النقابية المستقلة، وحرية تلك النقابات في إدارة شؤونها واختيار شكل منظماتهم وطريقة إدارتها وعملها، فالأصل الذي لا مناص منه ولا حياذ عنه دائما وأبدا هو «الحرية النقابية».

بل أن قانون النقابات القائم يعتدي على الحقوق الدستورية عندما يمنع

عضوية العامل في أكثر من نقابة حتى ولو كان يمارس أكثر من مهنة، ومخالفا لحكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم 6 لسنة 15 قضائية بتاريخ 15 أبريل 1995، واتفاقيات العمل الدولية، فهو يفرض على العامل بذلك اختيار قبول التنازل عن حقه المشروع في الدفاع عن مصالحه وحقوقه في علاقة عمل إذا أراد أن يفعل ذلك في علاقة عمل أخرى، أي على العامل أن يختار بين أن يستغل أو أن يستغل، وأن يكون راضيا عن ذلك ولو مرة واحدة على الأقل.

كما أن هذا القانون ينظم تدخل الدولة وأجهزتها الإدارية في كل اختصاصات المنظمة النقابية، بداية من حقها في وضع لوائح نظامها الأساسي ولوائحها المالية والإدارية وقواعد التفرغ وكيفية تشكيل مجالس إدارتها وغير ذلك من النظم والقواعد، ويعطي مكاتب ومديريات وزارة القوى العاملة والجهاز المركزي للمحاسبات والمنظمات النقابية الأعلى حق المراقبة والتوجيه والمتابعة والإشراف والمراجعة على أعمال وقرارات التنظيم النقابي، وقد عانينا جميعا من هذا الإشراف وتلك المراقبة والتفتيش والمحاسبة الذي كان يسير دائما على نهج المثل المصري القائل «حبيبك يبلعلك الزلط.. وعدوك يتمنالك الغلط».

إن حملة الحرية النقابية تبدأ بخطوة الإعلان عن مشروع قانون ديمقراطي لنقابات العمال، يضمن حريتها واستقلالها عن أصحاب العمل وأجهزة الدولة والأحزاب والجماعات السياسية بل وسيطرة التنظيمات النقابية الأخرى.

والحملة تستهدف فضح القانون القائم ودوره في مصادرة الحرية النقابية، في ذات الوقت التي تدعو وتدعم وتوعي العمال وقياداتهم بمبادئ الحريات النقابية، على طريق التعبئة لمعركة تحرير النقابات، وحق العمال في إنشاء وتكوين والانضمام لنقابات ديمقراطية مستقلة بكامل إرادتهم وحريرتهم.

- أننا نريد تكوين نقابتنا بدون إذن أو إيداع أو تسجيل قبل تكوينها، نقابات تكتسب شخصيتها القانونية بمجرد الإعلان عن تكوينها وبغير

شروط.

- نقابات تضع دساتيرها وأنظمتها ولوائحها بنفسها وبغير تدخل،
وتنتخب ممثلها وقياداتها وتنظم إدارتها وتسير أنشطتها وتصيغ برامجها في
حرية تامة.

- نقابات يختار العمال تكوينها والانضمام إليها والانسحاب منها في أي
وقت ويأرادتهم الحرة، كما تضمن حماية أعضائها من الاضطهاد أو التمييز
بسبب نشاطهم النقابي أو بهدف انتقاص حرياتهم وحقوقهم النقابية،
نقابات تحمي قياداتها من العزل أو الإيقاف إلا عن طريق المحاكم.

- نقابات لها الحق في التفاوض وعقد الاتفاقيات الجماعية والتقاضي
والتملك باسم أعضائها، ولها حق تنظيم أعمال الاحتجاج والإضراب عن
العمل للدفاع عن مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية وتدعيمها.

- نقابات مستقلة ترفض أي تدخل في أعمالها من أصحاب الأعمال أو
منظماتهم، ومن الدولة وأجهزتها، ومن الأحزاب والجماعات السياسية،
يستهدف التدخل في تكوين النقابة أو أسلوب عملها أو تنظيم أنشطتها
أو صياغة برامجها أو طريقة إدارتها، نقابات لا تخضع إلا لإرادة أعضائها
ومصالحهم.

ونأمل أن لا تنتهي حملتنا هذه بمجرد صياغة مشروع قانون جديد لنقابات
العمال، بل تبدأ الحملة من هذا المشروع للعمل في الدعوة والدعاية والتوعية
بالحريات النقابية، وحشد العمال وتعبئتهم من أجل انتزاع حقوقهم المشروعة
والدائمة في تكوين نقاباتهم المستقلة والانضمام إليه والانسحاب منها بحرية،
على طريق رفع آلية الديمقراطية والحريات العامة في المجتمع كله، فالحرية كل
لا يتجزأ.

www.alkottob.com

الفصل الأول

www.alkottob.com

مشروع القانون

www.alkottob.com

أولاً : مشروع القانون

مشروع قانون رقم () لسنة⁽¹⁾ 2009

بإصدار قانون النقابات العمالية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه :

المادة الأولى

يعمل بأحكام هذا القانون المرافق في شأن النقابات العمالية، و يبلغى قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 وتعديلاته، و يبلغى كل نص في التشريعات المصرية يخالف أحكام القانون المرافق، باستثناء ما ورد في المادة الثانية من مواد إصدار هذا القانون .

المادة الثانية

لا تحل أحكام هذا القانون بحقوق العمال والنقائيين السابق لهم

1 - بدأت أعمال الحملة لوضع هذا المشروع في أكتوبر 2008

الحصول عليها من مزايا و ضمانات مستمدة من قوانين سابقة أو من الإتفاقيات و الموائيق الدولية . ، وفي حالة التعارض بين نص القانون المرافق ونصوص الاتفاقيات و الموائيق الدولية تسرى نصوص الأخيرة.

المادة الثالثة

تسبدل كلمة (النقابة العمالية) بدلا من كلمات (اللجنة النقابية) و (النقابة العامة) و(الاتحاد العام لنقابات عمال مصر) أينما وردوا في أى تشريع مصرى.

المادة الرابعة

على المحاكم أن تحيل من تلقاء نفسها ودون رسوم ما يوجد لديها من دعاوى أو طعون أصبحت بمقتضى أحكام هذا القانون من إختصاص محاكم مجلس الدولة وذلك بالحالة التى تكون عليها ، وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب باعلانه بأمر الاحالة مع تكليفه بالحضور فى الميعاد المحدد أمام المحكمة التى أحليت إليها الدعوى.

المادة الخامسة

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى

رئيس الجمهورية

الباب الأول - أحكام عامة

المادة 1

يقصد بالمصطلحات الآتية مدلولها المحدد قرين كل منها :

المنشأة : كل مرفق أو مصنع أو شركة أو جمعية أو مكتب أو مؤسسة ، أو أى مكان عمل يحمل أى إسم آخر ، أيا كان الشخص الذى يديرها سواء كان من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص ، وأيا كان شكلها القانونى أو طبيعة رأس مالها أو جنسيتها طالما تمارس نشاطها على الأراضى المصرية، ويعتبر فى حكم المنشأة الفرع الذى يقع فى غير المدينة التى بها المركز الرئيسى.

صاحب العمل: كل شخص طبيعى أو اعتبارى، عام أو خاص يستخدم عاملا أو أكثر فى منشأة لقاء أجرأيا كانت طبيعة هذا الأجر سواء كان شهريا أو يومية أو بالقطعة أو الانتاج.

العامل / ين : كل شخص طبيعى يعمل فى أى منشأة أو لدى صاحب عمل وفقا لتعريفهما السالف .

العمال الحرفيون : يقصد بهم العمال أصحاب المهن الحرة الذين لا يعملون فى منشأة، وإنما يعملون بمفردهم أو بمساعدة آخرين لهم مثل السباكين، والصيادين، والنجارين ، والسمكرية، والباعة الجائلين، وبائعى الخردوات والمحلات، والحدادين... الخ.

كما يقصد بهم أيضا العمال الذين يعملون فى منشآت يقل عددها

عن عشرين عاملا .

النقابة العمالية : يقصد بها كل تجمع مهني ينشئه العمال ويشهر وفق أحكام هذا القانون .

الإتحادات النقابية العمالية المصرية : يقصد بها الإتحادات التي تنشئها وتنضم إليها النقابات العمالية المصرية على الأراضي المصرية ، سواء كان هذا الإتحاد على أساس المهنة أو الإقليم أو برامج العمل المشترك التي يتم التوافق عليها .

الإتحادات النقابية العمالية العربية : يقصد بها إتحادات أو منظمات العمال العرب التي تنضم إليها أو تنشئها إحدى النقابات العمالية المصرية ، أو أيًا من الإتحادات النقابية العمالية المصرية .

الإتحادات النقابية العمالية الدولية : يقصد بها إتحادات أو منظمات العمال الدولية التي تنضم إليها أو تنشئها إحدى النقابات العمالية المصرية ، أو أيًا من الإتحادات النقابية العمالية المصرية .

المنظمة / المنظمات النقابية : يقصد بها كلا من النقابة العمالية، والإتحادات النقابية العمالية المصرية، والعربية، والدولية ، أو أيًا منها .

ممثلو العمال : يقصد بهم أعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية، وكذلك العمال الذين يتم إختيارهم لتمثيل زملائهم للتحدث باسمهم أو نيابة عنهم فى أى عمل نقابى .

العمل النقابى : يقصد به كل نشاط يقوم به العامل منفردا أو بالاشتراك مع آخرين للدفاع عن مصالح وحقوق العمال، كجمع التوقيعات والتبرعات والوقفات الإحتجاجية والتظاهرات والإضرابات والتفاوض أو الدعوة لأى منهم .

المادة 2

تسرى أحكام هذا القانون على كل العاملين في أى منشأة أو لدى صاحب عمل لقاء أجر أيا كانت طبيعة علاقة العمل سواء كانت دائمة أو مؤقتة أو عرضية أو موسمية، كما تسرى على العمال الحرفيين، وعمال الزراعة، وعمال الترحيل، وعمال الخدمة المنزلية، والعاملين المدنيين بوزارتي الدفاع والداخلية، ولا يجوز إستثناء أى عامل من الخضوع لأحكام هذا القانون والتمتع بالحقوق الواردة به فيما عدا العسكريين بوزارتي الدفاع والداخلية ووفقا للقواعد المنصوص عليها فى اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

المادة 3

لا تسرى أحكام القوانين الخاصة بالإجتماعات العامة على إجتماعات أعضاء المنظمات النقابية، وذلك إذا عقد الإجتماع بمقر التنظيم النقابى أو إحدى مؤسساته، أو إذا إقتضت الضرورة أو طبيعه الإجتماع أو مقتضيات نجاحه عقده فى أى مكان آخر.

المادة 4

للمنظمات النقابية حق التقاضى للدفاع عن مصالحها ومصالح و حقوق أعضائها الإقتصادية والإجتماعية والنقابية والسياسية. ويجوز لها التدخل مع أعضائها فى جميع الدعاوى المتعلقة بحقوقهم الإقتصادية والإجتماعية و النقابية والسياسية.

المادة 5

تعد أموال المنظمة النقابية أموال خاصة، تتمتع بنفس الحماية المقررة للأموال العامة في المسائل الجنائية، ولا تقبل منازعات الحراسة القضائية بشأنها إلا من قبل عضوا بالمنظمة النقابية، وفي الحالات والحدود المبينة بالنظام الاساسى لكل منظمة نقابية .

الباب الثانى - الإنشاء والإضمام

المادة 6

يحق لكل عشرين عامل أو أكثر فى منشأة أو حرفة أو صناعة أو نطاق جغرافى أن يكونوا نقابة عمالية للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم ، وللنقابة فى سبيل ذلك إنشاء المراكز والمعاهد والمؤسسات والجمعيات والصناديق والنوادى التى تعينها على تحقيق أغراضها، وتساعدها فى الإرتقاء المهنى والثقافى والإجتماعى والعلمى والإقتصادى بأعضائها .

المادة 7

يحق لكل نقابة عمالية الإشتراك مع غيرها لتكوين إتحادات نقابية عمالية للدفاع عن مصالح وحقوق أعضائها ، وللاتحادات إنشاء المراكز والمعاهد والمؤسسات والجمعيات والصناديق والنوادى التى تعينها على تحقيق أغراضها، وتساعدها فى الارتقاء المهنى والثقافى والإجتماعى والعلمى والإقتصادى بأعضائها .

المادة 8

تثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمات النقابية من تاريخ إجتماعها التأسيسي على أن تقوم خلال ستين يوماً من ذلك الإجتماع بإخطار وزارة القوى العاملة أو إحدى مديرياتها بأوراق التأسيس، و التشكيل المنصوص عليها فى المادة (9) من هذا القانون بموجب خطاب مسجل بعلم الوصول، وللمنظمات النقابية مباشرة النشاط فور قيامها بالاطار سواء استلمت الجهة الإدارية الأوراق أو إمتعت عن إستلامها .

المادة 9

أوراق التأسيس التى يجب على المنظمات النقابية إرسالها للقوى العاملة هي:

- أ- بيان بعدد أعضائها.
- ب- ملخص محضر إجتماع الجمعية العمومية التأسيسية .
- ت- ملخص محضر إنتخاب أعضاء مجلس الإدارة .
- ث- كشف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة، وهيئة المكتب، وصفه كل منهم.

ج- النظام الإساسى للمنظمة النقابية ويجب أن يشتمل على البيانات التالية :

1. إسم المنظمة النقابية على ألا يكون متماثلاً مع إسم أى منظمة أخرى فى نطاق عملها الجغرافى، ومقرها الرئيسى وفروعها، والمؤسسات التابعة لها.
2. إسم كل من الأعضاء المؤسسين ولقبه وجنسيته ومهنته

وموطنه.

3. شروط قبول الأعضاء، وطريقة انسحابهم، وأحوال إسقاط عضويتهم .

4. حقوق الأعضاء، و واجباتهم.

5. الهيئات أو اللجان المنبثقة عن المنظمة النقابية، واختصاصات كل منها، وطرق إختيار أعضائها، وطرق عزلهم أو إسقاط أو إبطال عضويتهم.

6. الجمعية العمومية، تكوينها وشروط صحة دعوتها، وإعقادها، وإصدار قراراتها فى دورتها العادية وغير العادية .

7. مجلس الإدارة، طرق إختياره، وتشكيل هيئة مكتبه، ومدته، والرقابة عليه، وسحب الثقة منه، أو من أحد أعضائه .

8. موارد المنظمة النقابية، وطرق الرقابة المالية.

9. القواعد التي تتبع فى تعديل النظام الاساسى.

10 - قواعد حل المنظمة النقابية ، والجهة التي تؤول إليها أموالها فى حالة الحل، و لا يجوز أن ينص فى النظام الأساسى للمنظمة النقابية على أن تؤول أموالها عند الحل إلى الأعضاء أو ورثتهم أو أسرهم.

11 - كيفية وحالات حل المنازعات التي تنشأ بين أعضاء المنظمة النقابية.

المادة 10

يسقط حق القوى العاملة وكل ذى مصلحة فى الإعتراض على إنشاء المنظمة النقابية، أو تعديل نظامها الأساسى، إذا انقضى أكثر

من خمسة عشر يوما من تاريخ إخطارها بأوراق التأسيس والتشكيل ، أو التعديل .

وإذا تم الاعتراض خلال المدة المشار إليها في الفقرة السابقة فيكون ذلك بموجب عريضة تشتمل على أسباب الاعتراض ترفع إلى محكمة القضاء الإدارى بمجلس الدولة الكائن في دائرتها مقر المنظمة النقابية، وتفصل المحكمة فى الدعوى على وجه الإستعجال ، ولا يخل هذا الاعتراض بحق المنظمة النقابية فى ممارسة النشاط لحين الفصل فى الدعوى .

ويكون الطعن على الحكم الصادر من محكمة القضاء الإدارى أمام الإدارية العليا والتي تفصل فى الطعن على وجه الإستعجال .

المادة 11

للعمال حرية الإنضمام إلى المنظمات النقابية أو الإنسحاب منها، على أن يكون الإنضمام بموجب طلب كتابى من العامل ، ويكون الإنسحاب بموجب خطاب موصى عليه بعلم الوصول ولا يخل ذلك بحق المنظمة النقابية فى مطالبته بما قد يكون مستحقا عليه أو بأموال لديه، ويحدد النظام الأساسى لكل منظمة نقابية قواعد وإجراءات الإنضمام ورفضه ، كما ينظم قواعد وإجراءات الإنسحاب منها، والبت فيه .

المادة 12

للمنظمات النقابية الاشتراك فى أو تأسيس الإتحادات النقابية

العمالية العربية والدولية وفق ما تقره أنظمتها الأساسية التي يتم التوافق عليها بين أعضائها، ولهم الحق كذلك في ممارسة النشاط المخول لتلك الاتحادات ، وإستضافة الوفود، وإقامه المراكز الرئيسية لها أو فروعها على الأراضى المصرية.

الباب الثالث- الهياكل والحصانة

المادة 13

الجمعية العمومية صاحبة السلطة العليا فى كل منظمة نقابية، وتتكون من جميع أعضائها المنضمين اليها وفق إشتراطات نظامها الأساسى والمسددين للاشتراك المستحق حتى تاريخ انعقادها، وتخضع كل منظمة نقابية فى إدارة شئونها لهذه الجمعية و التى لها دون غيرها رسم السياسة العامة لها، والاشراف على كافة أنشطتها، ومناقشة وإعتماد ميزانيتها، ووضع لوائحها وأنظمتها الداخلية، ولها دون غيرها حق تعديلها أو إلغائها وإستبدالها بأخرى.

يكون تعديل النظام الأساسى للمنظمة النقابية ، وكذلك قرار حلها حلا إختياريا من خلال جمعية عمومية غير عادية تنعقد لهذا الغرض .

على أن يتبع فى شأن تعديل النظام الأساسى للمنظمة النقابية نفس الإجراءات المنصوص عليها فى المادتين 9، 10 من هذا القانون .

فى جميع الأحوال لا يتم إسقاط العضويه عن عضو الجمعية العمومية، ولا سحب الثقة من عضو مجلس الإدارة المنتخب، ولا حل المنظمة النقابية إلا بقرار من جمعيتها العمومية وفقا لنسب التصويت المحدده فى لوائحها الداخلية وأنظمتها الاساسية .

المادة 14

مجلس إدارة النقابة العمالية هو المسئول عن تسيير نشاطها، ومتابعة و تنفيذ قرارات الجمعية العمومية وأعمال هيئة مكتب المنظمة النقابية فيما بين أدوار إنعقاد جمعيتها العمومية ، وله في سبيل ممارسة عمله تمثيلا عن أعضائه الدخول في مفاوضات العمل ، و تحرير وتوقيع عقود العمل الجماعية وإتفاقيات، و الموافقة على تحمل نتائج الإضرابات والإحتجاجات العمالية لأعضائها.

المادة 15

لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها إحتياطيا أو تأديبيا أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على حكم من المحكمة القضائية المختصة.

كما لا يجوز ندهه أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بناء على طلب كتابي منه بذلك.

وتسرى أحكام الفقرتين السابقتين على المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح لهذه المنظمة.

ولا يجوز نقل أو ندب أو وقف أو فصل أى عامل بسبب ممارسته للنشاط النقابي .

ويعتبر باطلا كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام أى من الفقرات السابقة.

المادة 16

يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية للقيام بالنشاط النقابي وذلك بقرار من مجلس إدارة المنظمة النقابية . ويستحق عضو مجلس الإدارة المتفرغ خلال فترة تفرغه أجره وملحقاته من منظمته النقابية، ولا يخل هذا التفرغ بحق العامل المتفرغ فى الإحتفاظ بكامل حقوقه الوظيفية وعلى الأخص : جميع الترقيات والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت و الحوافز ومكافآت الانتاج والمزايا المالية التى يحصل عليها زملاؤه من نفس المستوى المالى كما لو كان يؤدى عمله فعلا، وتحسب مدة التفرغ ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل.

وتعتبر إصابة النقابى المتفرغ أثناء مباشرة مهامه النقابية إصابة عمل.

الباب الرابع - الموارد والمزايا

مادة 17

تعتمد موارد المنظمات النقابية على إشتراكات أعضائها ولها فى سبيل تحقيق أغراضها، ودعم مواردها المالية جمع التبرعات باسمها من الأفراد والهيئات والمؤسسات و أن تقيم المشروعات والخدمات والإنتاجية والحفلات والأسواق الخيرية والمعارض والمباريات الرياضية والحملات التليفزيونية والمراسلات البريدية، مع إعفائها من كافة الرسوم والضرائب المقررة للانتفاع بتلك الخدمات .

على أن تخصص المبالغ التي يتبرع بها الأفراد والمؤسسات والشركات إلى المنظمة النقابية من الوعاء الضريبي للمتبرع.

مادة 18

تعفى أموال المنظمة النقابية من كافة أنواع الرسوم والضرائب والجمارك بكل مسمياتها.

مادة 19

تعفى الدعاوى التي ترفعها المنظمة النقابية أو أحد أعضائها والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون من الرسوم القضائية، ورسوم الدمغة في كافة مراحل التقاضى.

الباب الخامس - أحكام ختامية وعقوبات

المادة 20

تختص محكمة القضاء الإدارى التى فى دائرتها مقر المنظمة النقابية بنظر جميع المنازعات التى تنشأ بسبب تطبيق أحكام هذا القانون .

على أن تنظر على وجه الإستعجال منازعات التأسيس والإشهار ، والإنتخابات، وتشكيل المجالس، وسحب الثقة من عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية، وإسقاط العضوية عن عضو الجمعية العمومية، وحل المنظمة النقابية.

المادة 21

تختص المحكمة التأديبية التي يقع في دائرتها مقر عمل عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية بنظر جميع المنازعات التأديبية والمالية والادارية التي تنشأ بين العضو والمنشأة التي يعمل بها ولا يجوز وقف أو فصل العضو من العمل الا بموجب حكم من هذه المحكمة.

المادة 22

يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه كل صاحب عمل أو مديرها المسئول أو أى عامل أو موظف بها له سلطة توقيع جزاء تعسف في قراراته ضد أى عامل بسبب ممارسته لنشاط نقابى سواء كان ذلك النشاط يتعلق باجراءات التأسيس أو لاحق عليه .
وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

المادة 23

يعاقب بغرامه لا تقل عن خمسين ألف جنيه كل صاحب عمل أو مدير المنشأة المسئول إذا امتنع عن تمكين الأعضاء النقابيين من القيام بالأنشطة النقابية ومنها:

- إجراء الانتخابات النقابية فى مواقع العمل فى غير مواعيد العمل.
- الحصول على المعلومات والبيانات التي يحتاجها من سجلات العمل ودفاتره والتي تمكنهم من القيام بأعمالهم النقابية.
- عقد الاجتماعات مع العمال فى غير مواعيد العمل.

- دخول مقر العمل والاتصال بالعمال.

وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

المادة 24

يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة ألف جنيه مصرى كل صاحب منشأة أو مديرها المسئول متى امتنع عن تنفيذ الحكم ببطالان القرار الصادر بالمخالفة لاحكام المادة (15) من هذا القانون .

مع إلزام صاحب العمل بصرف الأجر الشامل للعامل وملحقاته طوال مدة إمتناعه عن تنفيذ الحكم القضائى، كما يلتزم صاحب العمل فى هذه الحالة بسداد الاشتراك التأمينى للعامل مشتملا على نسبته ونسبه العامل، مع إحتفاظ العامل بكامل حقوقه الوظيفية وعلى الأخص : جميع التزيقات والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت و الحوافر ومكافآت الانتاج والمزايا المالية التى يحصل عليها زملاؤه من نفس المستوى المالى كما لو كان يؤدى عمله فعلا، وتحسب مدة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ الحكم القضائى ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل.

المادة 25

تؤول نسبة 50% من الغرامات المحكوم بها وفق أحكام هذا القانون إلى المنظمات النقابية المختصة .

وحالة تعدد المنظمات النقابية التى ينتمى اليها العامل توزع القيمة المتحسقه بالتساوى فيما بينها، وفى حالة عدم وجود منظمة نقابية

ينتمى إليها العامل تذهب قيمه المستحقه إلى صناديق الزمالة بالمنشأة
التي يعمل بها العامل.

www.alkottob.com

www.alkottob.com

ثانياً المذكرة الإيضاحية للمشروع

إعداد / خالد على عمر

إستقلال النقابات العمالية هو حلم الطبقة العاملة المصرية والذي لم تبيأس من المطالبة به والناضل من أجله طوال تاريخها، فمنذ الإعتراف التشريعي الأول بحق العمال فى إنشاء النقابات عام 1942 وحتى الآن عانت الطبقة العاملة المصرية من النصوص التشريعية والتي تحولت وظيفتها من تنظيم ممارسة الأفراد للحقوق والحريات إلى قيود تعصف بالحق تاره وتنتقص منه تارة أخرى تحت غطاء النص التشريعي ، فمن العضوية الإجبارية فى فترات إلى التدخل الإدارى فى كل مقاليد العمل النقابى عبر وزارة الداخلية، أو المدعى الإشتراكى أو وزارة العمل، إلى إهدار الحريات النقابية وفرض كيان أحادى و مركزى يخلق إحتكارية نقابية فى أوضاع صورها⁽²⁾ .

فمنذ صدور القانون 35 لسنة 1976 أدخل عليه تعديلين 1 لسنة 1981 ثم 12 لسنة 1995 وكلاهما كان أسوأ من النص الاصلى، فلم يكن القصور الذى أصاب التشريع النقابى العمالى فى تعارضه مع طموحات الطبقة العاملة المصرية و فقط ولكن أيضا جاءت نصوصه - وظلت - متجاهلة لواقع التغييرات الاقتصادية والاجتماعية التى شهدتها مصر طوال السنوات الماضية ، فضلا عن القيادات التى فرضت على التنظيم النقابى لسنوات طويلة مما أصاب التنظيم بالوهن والضعف خارجيا وداخليا، فقد قامت منظمة العمل الدولية فى مؤتمرها

2 - يمكن الرجوع للتعليقات القانونية على قانون النقابات العمالية الحالى فى الورقة القانونية المرفق بهذا الكتاب

عام 2008 بادراج مصر ضمن القائمة السوداء للحريات النقابية، ومنذ سنتين تشهد مصر أكبر موجة احتجاجية فى تاريخ الطبقة العاملة المصرية وليس من المستغرب أن تكون من بين مطالب الإحتجاج إلغاء اللجان النقابية أو حلها أو رفض مقابلة رؤساء النقابات وقيادات الإتحاد ورفع الشعارات ضدهم.

و لطالما نادى الطبقة العاملة المصرية بتغيير البنية التى تنظم حرياتهم النقابية فقدموا الاوراق وعقدوا الندوات والمؤتمرات شرحا لمطالبهم⁽³⁾ ، احتجوا واضربوا عن العمل وتظاهروا طلبا للإستقلال والحرية والعدالة ، ولما وجدوا التجاهل والتهميش أعلنوا نقاباتهم المستقلة فى الضرائب العقارية وغزل الخلة.

من هنا نشأت الحملة و جاءت محاولتها لوضع هذا التشريع النقابى المرافق من خلال المبادئ التى اعلنتها⁽⁴⁾ مراعية فى ذلك المعايير الدولية للحريات النقابية، ومؤكده على النصوص التى تضمن استقلال تنظيمات العمال ماليا وإداريا، وتطلق حرية التأسيس والإنضمام والإنسحاب والتعدد والتوحد الإختيارى، وتعيد كل السلطات والصلاحيات للتنظيمات القاعدية وتنوع جمعيتها العمومية باعتبارها صاحبة السلطة العليا، وتحمي العمل النقابى وتحصن ممثلى العمال من الإضطهاد والتعسف بسبب أنشطتهم العمالية والنقابية .

وإذا كانت أغلب الأنظمة القانونية فى شأن النقابات العمالية تذهب إلى الإكتفاء بالنص الدستورى الذى يقر حق العمال فى إنشاء النقابات لكونها منظمات مدنية تنشأ وتحل وفق إرادة أعضائها وبالتالى

3 - راجع أوراق مؤتمرات اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية أعوام 2003 .
2004، 2005، ووثائق عمال من أجل التغيير، ودار الخدمات، والرصد العمال، وأمانات العمال فى حزنى التجمع والناصرى .
4 - راجع البيان التأسيسى للحملة والمرفق بهذا الكتاب والذى يوضح المبادئ التى إلتزمت بها الحملة .

فمن غير المتصور أن تكون هناك حاجة لتشريع ينظمها فتشريعها ينطلق من نظامها الأساسى الذى تتوافق عليه إرادة أعضائها، وإذا انحازت بعض الأنظمة إلى وضع تشريع خاص للنقابات العمالية فيكون ذلك فى أضيق الحدود ومن خلال عدد قليل من النصوص التشريعية التى تقر الحق الدستورى وتضمن ديمقراطية التنظيم وتحمى حقوق الغير ، وهو ما إنحازت إليه الحملة فمشروعها يتضمن 25 مادة مقسمة على خمسة أبواب بخلاف مواد الإصدار، وذلك على النحو التالى :

أولاً : مواد الإصدار:

اشتملت مواد الإصدار على أربعة مواد

المادة الأولى تلغى أى نصوص تشريعية محلية تتناول شئون وأوضاع النقابات العمالية، وتحيلها الى مشروع القانون المرافق ليتولى تنظيمها وفقاً لنصوصه، باستثناء الإتفاقيات الدولية التى خصص لها المادة الثانية لتتولى فض الإشتباك فى حالة التعارض التى قد تحدث بين المواثيق الدولية والقانون المحلى ، سواء جاء هذا التعارض نتيجة تجاهل القانون المحلى للمواثيق الدولية التى صدقت عليها مصر، أو جاء نتيجة التعارض بين القانون المحلى والمواثيق الدولية التى ستوقع عليها مصر فى المستقبل حيث يجعل النص الأولى بالتطبيق فى هذه الحالة هو نص الإتفاقية التى صدقت عليها مصر لأنها من ناحية أصبحت جزء من التشريع المصرى(151 دستور) كما أنها تعبير عن إلتزام دولى على مصر من ناحية ثانية، مع التأكيد على ألا تخل نصوص هذا المشروع بأى ضمانات أو مزايا حصل عليها العمال فى قوانين سابقة.

أما المادة الثالثة فتعيد الإعتبار مرة أخرى للتنظيمات القاعدية التي هي أساس وأصل التنظيم، فهي التي إختارها العمال ، وهي التي يجب أن تتمتع بجميع الصلاحيات والسلطات الواردة في القوانين المصرية شأن المفاوضة الجماعية، وتحرير عقود العمل الجماعية والموافقة عليها، والموافقة على الإضراب... الخ وغيرها من الحقوق التي كانت تحال بموجب القانون 35 لسنة 1976 للنقابات العامة والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، أما مادة هذا المشروع فانها تعيد إلى التنظيم القاعدى سلطاته وتعيد إليه أيضا الاسم الأصلي (النقابة العمالية) بعد أن كان (اللجنة النقابية) .

أما المادة الرابعة من مواد الإصدار فتجعل منازعات النقابات العمالية من إختصاص محاكم مجلس الدولة.

ثانيا : مواد القانون:

يشتمل المشروع على خمسة أبواب، جاءت كالتالى :

1 - الباب الأول (الأحكام العامة) :

يشتمل هذا الباب على المواد من 1 : 5

تحاول المادة الأولى إيضاح التعريفات التي يقصدها واضعو المشروع والتي سترد فى نصوص القانون، وأبرز ما جاء بهذه التعريفات أنها حاولت التوسع فى تعريف المنشأة ووصفتها بأنها كل مكان عمل أيا كانت طبيعته أو شكله القانونى أو جنسيته أو رأس ماله طالما يعمل فى مصر ، ويعمل به عشرون فأكثر ، وشمل العدد جميع العمال أيا كانت طبيعة علاقة عملهم دائمة أو عرضية أو موسمية، وهو أمر ضرورى مع

إتساع علاقات العمل غير الدائمة فى مصر بعد نفاذ قانون العمل 12 لسنة 2003، حتى يتاح لهذه الفئات التمتع بالحماية النقابية بصرف النظر عن أسم المنشأة أو طبيعتها أو رأس مالها أو طبيعة علاقة العمل بها.

أما العمال الذين يمتنون مهن حرة سواء فى ورش أو بدونها أو العمال فى المنشآت التى يقل عددها عن عشرون عرفها بالعمال المهنيين واتاح لهم ايضا انشاء النقابات بنفس الشروط والاضاع .

ثم عرف اتحادات العمال المصرية والعربية والدولية بأنها تلك الاتحادات التى تنشئها أو تنضم اليها النقابة العمالية ، وهو توسع لاتاحه حق النقابة العمالية فى إنشاء أو الإنضمام إلى ما تريد من إتحادات، وأتاح نفس الحق للعمال حتى ولو لم يكونوا منضمين إلى نقابة من الأصل طالما لوائح الاتحاد تجيز ذلك.

أما المادة الثانية فهى تحدد المخاطبين بأحكام هذا القانون وقد اتاحت التمتع بالحرية النقابية لكل العمال فى كل المنشآت وحاولت التأكيد على بعض الفئات التى طالما تعرضت للحرمان من الحق النقابى لتقضى على هذا الغبن وهم عمال التراحيل والعمال المدنيين بوزارتى الدفاع والداخلية، وأكدت على حق عمال الزراعة فى التمتع بالحرية النقابية، وأتاحت - ووفقا للاستثناءات الواردة فى الاتفاقيات الدولية - حرمان العسكريين فى وزارتى الداخلية والدفاع من تشكيل أو الإنضمام للنقابات.

أما المادة الثالثة فوضعت حماية لإجتماعات أعضاء النقابات والاتحادات العمالية، فوقفت تطبيق قانون الإجتماعات المصرى الذى يجرم إجتماع أكثر من خمسة أشخاص على إجتماعاتهم النقابية والعمالية، والجديد الذى تضيفه المادة أنها لاتقصر الحماية على أعضاء مجلس الإدارة وإنما تمدها لكل أعضاء الجمعية العمومية ، كما أنها تمد

الحماية ليس فقط لإعضاء ومجالس إدارات النقابات العمالية المصرية والاتحادات العمالية المصرية وإنما تمدها أيضاً لأعضاء ومجالس الاتحادات العمالية العربية والدولية المنضم إليها عمال مصريين أو نقابات عمالية مصرية، كما تمم الحماية أيضاً للإجتماعات التي تتم خارج مقر التنظيم النقابى طالما كانت طبيعة الإجتماع أو ضرورات نجاحه تقتضى ذلك عكس القانون 1976/35 الذى كان يقصر الحماية على الإجتماعات التي تتم داخل التنظيم النقابى أو داخل إحدى مؤسساته فقط .

وتذهب المادة الرابعة إلى إتاحة حق النقابات العمالية والاتحادات العمالية المصرية والعربية والدولية فى التقاضى دفاعاً عن مصالح أعضائها سواء قامت هى برفع الدعوى أو تدخلت فى الدعوى مع أعضائها، والجديد فى هذه المادة أنها أتاحت هذا الحق للاتحادات العربية والدولية ، كما أنها أضافت حزمه حقوقية شملت الحقوق السياسية والاجتماعية والاقتصادية والنقابية، بعدما كان القانون 35 يقصر حق النقابات فى التقاضى دفاعاً عن الحقوق الناشئة عن علاقات العمل فقط .

أما المادة الخامسة فتؤكد على أن أموال المنظمة النقابية أموال خاصة، وتشملها بالحماية المقررة للأموال العامة فى المسائل الجنائية فقط ، كما تحاول المادة وضع قواعد لقبول دعاوى الحراسة على النقابات حيث تشترط لصحة الدعوى رفعها من قبل عضوا بالمنظمة النقابية، وفى الحالات والحدود المبينة بالنظام الأساسى لكل منظمة نقابية، وهى محاولة من المادة لفتح الباب للنقابات لتضع فى أنظمتها الأساسية إشتراطات للتيقن من جدية مثل هذه المنازعة كأن تشترط على راغبي رفع هذه الدعوى المرور على آلية تحكيم داخلى .

2- الباب الثانى: (الإنشء والإنضمام):

يشتمل هذا الباب على المواد 6 : 12

المادة السادسة تطلق حق إنشاء النقابات لكل عشرين عامل أو أكثر فى أى منشأة أو حرفة أو صناعة أو نطاق جغرافى، وهو عكس ما جاء فى قانون النقابات 35 لسنة 1976 والذى أحال للتنظيم النقابى أن يضع قواعد إنشاء النقابات وهو ما أتاح له التعسف فى هذه القواعد حيث اشترط فى البداية 250 عضوا لتكوين لجنة نقابية، ولما وجهت الانتقادات لهذا العدد الكبير تم تعديله إلى 50 عضوا لتكوين لجنة إدارية ويجب زيادة العدد إلى 250 قبل أول إنتخابات إذا أرادوا التحول من لجنة إدارية إلى لجنة نقابية منتخبه، وهو ما يمثل مخالفة للمعايير الدولية التى لم تشترط عددا محددا إلا أن منظمة العمل الدولية ذهبت فى وثائقها أن إشرط وجود 20 عامل لتشكيل نقابة عدد ملائم وغير مغالى فيه هو ما دفعنا لوضع هذا العدد لبداية الإنشاء، كما أتاح المادة للنقابة فى سبيل أهدافها إنشاء المراكز والمعاهد والمؤسسات والجمعيات والصناديق والنوادى التى تعينها على تحقيق أغراضها، وتساعدنا فى الإرتقاء المهنى والثقافى والإجتماعى والعلمى والإقتصادى بأعضائها .

أما المادة السابعة فتتيح لكل نقابة عمالية الإشتراك مع غيرها لتكوين إتحادات نقابية عمالية للدفاع عن مصالح وحقوق أعضائها، وهو عكس ما جاء بالقانون 35 لسنة 1976 والذى رسخ للاحتكارية النقابية وفرض على الحركة العمالية تنظيم واحد بقوة القانون وليس باختيارهم فالتنظيم الحالى يضم 23 نقابة عامة يكونوا فى القمة إتحاد عام لنقابات العمال ويندرج أسفلها اللجان النقابية البالغ عددها حوالى 1850 لجنة حسب التصنيف المهنى والصناعى لكل نقابة،

أما نص هذه المادة في مشروعنا فانها تطلق الحرية النقابية لجميع العمال والنقابات فلا تفرض عليهم تنظيمًا بقوة القانون ولا تحرمهم من الوحدة الاختيارية وفق إرادتهم التي يتوافقوا عليها في لوائحهم وأنظمتهم الأساسية، كما أتاحت المادة للاتحادات إنشاء المراكز والمعاهد والمؤسسات والجمعيات والصناديق والنوادي التي تعينها على تحقيق أغراضها، وتساعدتها في الارتقاء المهني والثقافي والإجتماعي والعلمي والإقتصادي بأعضائها .

أما المادة الثامنة فانها تتناول كيفية تأسيس المنظمات النقابية فاذا كان القانون 35 / 1976 يشترط إيداع الاوراق بالقوى العاملة واتحاد العمال، فان مادة هذا المشروع تؤكد على ثبوت الشخصية الاعتبارية للمنظمات النقابية (نقابة : اتحاد) من تاريخ إجتماعها التأسيسي على أن تقوم هذه المنظمة خلال ستين يوما من ذلك الإجتماع بإخطار وزارة القوى العاملة أو إحدى مديرياتها بأوراق التأسيس ، بموجب خطاب مسجل بعلم الوصول، ويكون للمنظمة النقابية مباشرة النشاط فور قيامها بالاطار سواء إستلمت الجهة الإدارية الأوراق أو إمتنعت عن إستلامها، وهو ما يتوافق ومعايير منظمة العمل الدولية

أما المادة التاسعة فإنها تحدد أوراق التأسيس التي يجب على المنظمة إرفاقها بالإخطار الموجهة للقوى العاملة وقد اشتملت هذه الأوراق على بيان بعدد أعضائها، ملخص محضر إجتماع الجمعية العمومية التأسيسية ، ملخص محضر إنتخاب أعضاء مجلس الإدارة ، كشف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة، وهيئة المكتب، وصفه كل منهم .، ثم النظام الأساسي للمنظمة النقابية وقد إشرطت المادة أن يشتمل على عدد من البيانات التي تضمن ديمقراطية العمل النقابي .

أما المادة العاشرة فتؤكد على حق القوى العاملة وكل ذى مصلحة

فى الإعتراض على إنشاء المنظمة النقابية، أو تعديل نظامها الأساسى ولكنها تشترط أن يكون ذلك الاعتراض قبل انقضاء أكثر من خمسة عشر يوما من تاريخ قيام المنظمة النقابية بإخطار القوى العاملة بأوراق التأسيس والتشكيل، أو التعديل، وأن يكون الإعتراض بعريضة (دعوى قضائية) أمام محكمة القضاء الإدارى والتي تكون من سبعة قضاة بالإضافة لممثل هيئة قضايا الدولة، عكس القانون 35/1976 الذى يتيح للقوى العاملة واتحاد العمال الإعتراض بإجراءات التأسيس وأن يبلغ للمنظمة خلال ثلاثين يوما من إيداع الأوراق، ثم يكون للمنظمة النقابية تصحيح الإعتراض خلال ثلاثين يوما من وصول الإعتراض إليها، وإن لم تصحح يكون للجهة الإدارية أو الإتحاد رفع دعوى بطلان تشكيل المنظمة خلال الثلاثين يوما التالية أمام المحكمة الجزئية التى تكون من قاضى واحد وتمثل النيابة العامة فى الدعوى وتبدى رأيا فى الحكم .

أما المادة الحادية عشر تتيح للعمال حرية الإنضمام إلى المنظمات النقابية أو الإنسحاب منها .

المادة الثانية عشر تتيح للنقابات و الإتحادات وإستضافة الوفود، وإقامة المراكز الرئيسية لها أو فروعها على الأراضى المصرية .

3 - الباب الثالث : (الهياكل و الحصانة) :

يشتمل هذا الباب على المواد 13 : 16

المادة الثالثة عشر تعيد للجمعية العمومية كل السلطات والصلاحيات التى سلبت منها فى القانون 35 لسنة 1976 وتعديلاته، فهذه المادة تخضع كل منظمة نقابية فى إدارة شئونها إلى جمعيتها العمومية و تجعل هذه الجمعية صاحبة السلطة العليا فى كل منظمة وتخولها دون غيرها

رسم السياسة العامة للمنظمة، والاشراف على كافة أنشطتها، ومناقشة وإعتماد ميثاقها، ووضع لوائحها وأنظمتها الداخلية، ولها دون غيرها حق تعديل هذه اللوائح والانظمة أو إلغائها وإستبدالها بأخرى. كما أكدت المادة على أن يكون تعديل النظام الأساسي للمنظمة النقابية، وكذلك قرار حلها حلا إختياريا من خلال جمعية عمومية غير عادية، تنعقد لهذا الغرض، كما ذهب إلى أن إسقاط العضويه عن عضو الجمعية العمومية، وسحب الثقة من عضو مجلس الإدارة المنتخب، وحل المنظمة النقابية لا يكون إلا بقرار من جمعيتها العمومية وفقا لنسب التصويت المحدده في لوائحها الداخلية وأنظمتها الأساسية، عكس القانون 35 لسنة 1976 الذى يحيل أغلب هذه الاجراءات إلى مجالس إدارات النقابات العامة واتحاد العمال⁽⁵⁾.

المادة الرابعة عشر تجعل مجلس إدارة النقابة العمالية هو المسئول عن تسيير النشاط، ومتابعة و تنفيذ قرارات الجمعية العمومية وأعمال هيئة مكتب المنظمة النقابية فيما بين أدوار انعقاد جمعيتها العمومية، وأتاحت للمجلس تمثيلا عن أعضائه الدخول فى مفاوضات العمل، و تحرير وتوقيع عقود العمل الجماعية وإتفاقيات، و الموافقة على تحمل نتائج الإضرابات والإحتجاجات العمالية لأعضائها.

أما المادة الخامسة عشر فانها تحاول أن تفرض حماية وحصانه للعمل النقابى وتحظر اضطهاد أى عامل بسبب ممارسة هذا النشاط سواء كان العامل عضوا بمجلس إدارة المنظمة النقابية أو عضوا بجمعيتها العمومية أو حتى غير منضم للتنظيم النقابى، وهو ما يختلف عن الحماية المقررة فى القانون 35 لسنة 1976 وتعديلاته والتى تقصر الحماية على عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية أو المرشح لهذه العضوية و خلال فترة الترشيح، أما المادة الواردة فى هذا المشروع فانها تفرض الحصانة

5 - تراجع فى ذلك انتقاداتنا للقانون 35 والمرفقة بهذا الكتاب

لحماية النشاط النقابي أيا كان العامل الذى قام بهذا النشاط وبصرف النظر عن توقيته .

المادة السادسة عشر فانها تتيح للمنظمة النقابية أن تفرغ أحد أعضاء مجلس إدارتها أو أكثر للعمل النقابي، على أن تتحمل تلك المنظمة أجر العامل وملحقاته ، و ألا يخل هذا التفرغ بحق العامل المتفرغ فى الإحتفاظ بكامل حقوقه الوظيفية كما لو كان يؤدى عمله فعلا، وتحتسب مدة التفرغ ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل.، وتعتبر إصابة النقابي المتفرغ أثناء مباشرة مهامه النقابية إصابة عمل ، وهو عكس القانون 35 لسنة 1976 والتي تلزم صاحب العمل بأجر العامل فى حالة التفرغ، وقد ذهب المشروع إلى تعديل هذا الامر دعما لاستقلال المنظمة النقابية والعضو النقابي المتفرغ فلا يحصل على أى أموال من صاحب العمل بسبب تفرغه وانما على منظمته النقابية أن تتحمل أعباء هذا التفرغ ، دون أن ينال ذلك التفرغ من حفظ كامل حقوقه الوظيفية قبل صاحب العمل .

4 - الباب الرابع : (الموارد والمزايا) :

يشتمل هذا الباب على المواد 17 : 19

فالمادة السابعة عشر تجعل إشتركات أعضاء المنظمة النقابية هو المورد المالى الأساسى، وتتيح للمنظمات النقابية دعم مواردها عن طريق جمع التبرعات أو إقامة الحفلات المشروعات الخدمية والإنتاجية على أن تعفى من كافة الرسوم والضرائب المقررة للانتفاع بتلك الخدمات، و أن تخصم المبالغ التي يتبرع بها الأفراد والمؤسسات والشركات إلى المنظمة النقابية من الوعاء الضريبي للمتبرع.

فى حين ذهبت المادة الثامنة عشر إلى إعفاء أموال المنظمة النقابية

من كافة أنواع الرسوم والضرائب والجمارك بكل مسمياتها.
فى الوقت الذى ذهبت فى المادة التاسعة عشر إلى إعفاء الدعاوى
التي ترفعها المنظمة النقابية أو أحد أعضائها والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا
القانون من الرسوم القضائية، ورسوم الدمغة فى كافة مراحل التقاضى.

5 - الباب الخامس (أحكام ختامية وعقوبات) :

يشتمل هذا الباب على المواد 20 : 25

المادة عشرون تجعل محكمة القضاء الإدارى التى فى دائرتها مقر
المنظمة النقابية هى المختصة بنظر جميع المنازعات التى تنشأ بسبب
تطبيق أحكام هذا القانون، وذلك عكس ما جاء بالقانون 35 لسنة
1976 والتى تقسم منازعات النقابات العمالية فى غير الاحوال
التأديبية إلى قسمين الأول منازعات الإنتخابات فتكون من إختصاص
القضاء الإدارى أما منازعات التنظيم فيما بين أعضائه فتكون من
إختصاص القضاء العادى، وهذه المادة تحاول أن تزيل هذا الأنقسام
وتوحد جهة نظر المنازعات المتعلقة بالنقابات العمالية وتجعلها جميعها
من إختصاص القضاء الإدارى .

أما المادة الحادية والعشرون تجعل المحكمة التأديبية التى يقع فى دائرتها
مقر عمل عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية هى المختصة بنظر جميع
المنازعات التأديبية والمالية والإدارية التى تنشأ بين العضو والمنشأة التى
يعمل بها ولا يجوز وقف أو فصل العضو من العمل الا بموجب حكم من
هذه المحكمة، وهى نفس القاعدة الواردة فى القانون 35 لسنة 1976 .

أما المواد من اثنين وعشرون حتى خمسة وعشرون تحدد العقوبات
المقررة على مخالفة نصوص هذا المشروع .

الفصل الثانى

www.alkottob.com

وثائق الحملة

أولاً :دعوة هشام مبارك للقوى النقابية والسياسية
لحضور الإجتماع الأول

مركز هشام مبارك للقانون

دعوة لحضور ورشه

من أجل قانون جديد للنقابات العمالية

فى إطار سعى مركز هشام مبارك للقانون بالتنسيق مع كل القوى النقابية والسياسية لوضع قانون جديد للنقابات العمالية يتوافق والحريات النقابية تعقد الورشة الاولى يوم الاثنين القادم ، الموافق 13 أكتوبر 2008 فى تمام الساعه السادسة مساءً ، وذلك بمقر مركز هشام مبارك للقانون الكائن 1 ش سوق التوفيقية - الاسعاف .

وإذ يتشرف المركز بدعوة سيادتكم للمشاركة فى أعمال هذه الورشة ونحن على ثقة من أن مشاركتكم ستثرى اعمال الورشة .

فى حالة الاعتذار يرجى الاتصال بالمركز على التليفونات التالية:

0105003284 0121519598- 0225758908-

مرفقات الدعوة:

بيان المركز- انتقادات المركز لقانون النقابات العمالية الحالي- تقرير لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية حول قانون النقابات العمالية المصري.

الجهات المدعوة :

حزب التجمع - الحزب الناصرى - حزب الكرامه - حزب الوفد -
حزب الجبهة - حزب الغد

الاخوان المسلمون- مركز آفاق اشتراكية - مركز دراسات اشتراكية
المركز المصرى الاجتماعى الديمقراطى- اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات
النقابية والعمالية عمال من أجل التغيير- المرصد العمالى - مركز الارض
لحقوق الانسان - مؤسسة أولاد الارض لحقوق الانسان- دار الخدمات
النقابية والعمالية- مركز هشام مبارك للقانون .

ثانيا: البيان الذى أصدره مركز هشام مبارك وأرفق بالدعوة

مركز هشام مبارك للقانون

يطالب بقانون جديد للنقابات العمالية يتوافق ومعايير الحريات النقابية

ويوجه نداء لمنظمات المجتمع المدنى المهتمة بالحقوق العمالية

لوضع قانون موحد فى مواجهة مشروع الحكومة واتحاد العمال

منذ صدر قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 لم تتوقف
الحركة النقابية والعمالية المصرية عن المطالبة بتغيير هذا التشريع ، وقد
قامت الدولة باحداث تعديلين على هذا القانون هما التعديل I لسنة

1981 والتعديل 12 لسنة 1995 وفى كل تعديل كانت الدولة تهدر التنظيم النقابى استقلاليته، وتسعى الى شل حركة اللجان النقابية - التى تستند الى قاعدة جماهيرية عمالية ونزع كل صلاحيتها ونقلها الى النقابات العامة والاتحاد العام لنقابات العمال لقدرتها على التحكم فيهما ، الا ان التطورات الدولية بشأن وضع مصر فى القائمة السوداء للحريات النقابية هى التى تدفع الحكومة واتحاد العمال لوضع مشروع قانون جديد، نعم نحتاج لقانون جديد ولكن ليس بمعايير الدولة التى تهدر الحريات ولا بمعايير القيادات النقابية الرسمية التى افقدت تنظيمات العمال استقلالها واصبحت تابع للحزب الوطنى فى كل سياسته التى تسحق العمال والفقراء، إن العيوب التشريعية القاتلة التى ساعدت على اهدر استقلال المنظمات النقابية العمالية هى التى تدفعنا للمطالبة بتشريع جديد، وهى التى تسببت فى وضع مصر فى القائمة السوداء للحريات النقابية فى مؤتمر منظمة العمل الدولية خلال هذا العام، واصبح على مصر التزاما بتطوير البنية التشريعية للحريات النقابية حتى تتوافق مع معايير الحريات النقابية وليس مع معايير احكام قبضتها على السلطة، فالتحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التى تشهدها مصر تستدعى ضرورة اطلاق الحريات النقابية للعمال وبخاصة الحق فى حرية الرأى والحق فى اختيار الوسيلة التى يراها العمال مناسبة للتعبير عن آرائهم ، والحق فى التجمع والحق فى الاضراب والاعتصام والتظاهر.. ، فليس مقبولاً ولا منطقياً ان تظل سيطرة الدولة على النقابات العمالية كما هى وكأنها «إدارة من إدارات الدولة»، وقد بدأ النظام الاقتصادي المصرى يتحول إلى نظام حر، وبدأ ظهور «أصحاب أعمال حقيقيين»، وصار على النقابات لزاماً، أن تغير من طريقة ادائها السابقة، وأن تصبح نقابات «مطلبية»، مهمتها توفير شروط عمل انسانية وبأجر إنسانى من خلال جميع الاليات التى تتيحها معايير العمل الدولية والحريات النقابية مثل التفاوض والتشاور مع أصحاب الأعمال والتحكيم والاضراب والتظاهر..... الخ، من أجل الدفاع عن مصالح العمال، كما أن مبدأ الثلاثية (وهو من المبادئ الأساسية فى تنظيم علاقات العمل) وحق

التفاوض، لا يمكن أن تقوم لهما قائمة، دون نقابات مستقلة وقوية، وقادرة على قيادة الجماهير، من أجل تحقيق المصلحة العامة، ومراعاة «التوازن» بين الاقتصادي (صاحب العمل) والاجتماعي (العامل)، ولا يجب أن نغفل أن قوة النقابات تتوقف على ما تتمتع به من استقلال وقدرة على الإدارة الذاتية، دون تدخل، لا من جانب الإدارة، ولا من المنظمات النقابية الفوقية التي تفتقد للقاعدة العمالية شأن النقابات العامة في مصر واتحاد العمال ايضاً. ولذلك، فإن القاعدة الجماهيرية التي تتوفر فقط للجنة النقابية هي القوة الحقيقية للتنظيم العمالي فبدون قوة تمثيل وشرعيه اخلاقية - قبل القانونية لا تستطيع أى منظمة نقابية أن تفرض الرأي على المنضمين إليها، ولا أن تواجه التدخل الإداري وتحمي استقلالها، ولا تملك القوة الحقيقية او القدرة على مواجهة اصحاب الاعمال والتحدث باسم العمال، فلا بد أن يكون التعديل في سبيل «إحترام مستويات العمل الدولية» ومعايير الحريات النقابية، واذا كانت الدولة تنسق مع قيادات التنظيم الرسمي لوضع تشريع جديد، فان مركز هشام مبارك للقانون يدعوا بشكل عام كل قيادات العمال المستقلة ومنظمات المجتمع المدني المهتمة بهذا الشأن لوضع مشروع قانون جديد للنقابات العمالية ويوجه هذه الدعوة بشكل خاص الى الكيانات التي أعلنت عن إعدادها لمشروع قانون للنقابات للتوحد على مشروع واحد وهي أمانه العمال بالتحالف الاشتراكي، اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية، دار الخدمات النقابية والعمالية، عمال من أجل التغييرين على ان يكون الاجتماع الاول بمقر مركز هشام مبارك للقانون الساعة السادسة مساء يوم الاثنين الموافق 13 اكتوبر 2008

ملحوظة مرفق مع البيان ورقة ثانية حول العيوب التشريعية فى القانون

35 وتعديلاته.

مركز هشام مبارك للقانون

13/9 /2008

ثالثا البيان التأسيسي

حملة

«معا من أجل إطلاق الحريات النقابية»

و«استقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها»

3/11/2008

بمبادرة من «مركز هشام مبارك للقانون» وبمشاركة ممثلين لعدد من الجمعيات الأهلية والمنظمات السياسية والاجتماعية، وعدد من القيادات العمالية والنقابية تم الإعلان عن حملة «معا من أجل إطلاق الحريات النقابية»، وشعارها «من أجل استقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها»، وذلك أثر انعقاد اجتماعها الأول يوم الاثنين 13/10/2008، وأصدرت بيانها التأسيسي هذا والذي أقر في اجتماعها الثاني في 27/10/2008.

في ظل سيطرة الدولة المصرية على حق المواطنين في التنظيم وفي القلب منه حق العمال في تكوين نقاباتهم المستقلة بحرية، وفرض مجموعة من القيادات التابعة لها على قمة التنظيم النقابي العمالي الأوحده الذي تسمح به الدولة عبر القوانين التي تصادر الحقوق والحريات النقابية واحتكارها التنظيم النقابي لمدة قاربت الخمسين عاما لا تقطعها إلا الوفاة أو الصراعات على المغام بين قادة هذا التنظيم الذين باعوا مصالح وحقوق العمال وقايضوا عليها بمصالحهم ومغامتهم ومناصبهم عند الدولة وأصحاب الأعمال، وهو الذي أدى بدوره إلى حرمان عمال مصر- سواء في الحكومة أو القطاع العام أو القطاع الخاص المنظم منه وغير المنظم والذي يضم أغلب العمال المشغولين- من حقهم الطبيعي في تكوين نقاباتهم المستقلة الحقيقية واختيار ممثلهم بحرية، وتزييف إرادتهم وإجهاض آمالهم ومطالبهم العادلة في تحسين شروط عملهم وحياتهم وتقديم وطنهم، فكان لابد من تأسيس هذه الحملة من القيادات النقابية والعمالية التي عانت كثيرا من أجل تحرير نقاباتها أو تأسيس نقابات مستقلة أو مقرطة التنظيم النقابي القائم رغم ابتعاده ومعاداته

للعمال وكفاحاتهم من أجل الحرية والعيشة الكريمة، والعديد من منظمات المجتمع المدني المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وهيئات ديمقراطية وسياسية منحازة للديمقراطية والحريات النقابية، وتدعو الحملة كافة الفعاليات الاجتماعية والديمقراطية والسياسية والقيادات النقابية والعمالية الانضمام إليها من أجل إطلاق الحريات النقابية في بلادنا وتمكين العمال من تكوين منظماتهم النقابية الحقيقية ومن أجل حقهم في الانضمام إليها بحرية واختيار، وباعداد مشروع قانون جديد لنقابات العمال في مصر ينطلق من الدستور وأحكام المحكمة الدستورية العليا والمواثيق الدولية، ويتضمن:

1 - إطلاق حق العمال في تكوين النقابات والاتحادات القومية والإقليمية والدولية، والانضمام إليها والانسحاب منها، بحرية وبدون إذن مسبق، وبغير أي تمييز على الإطلاق.

2 - للنقابات بحرية وبغير وصاية، ومن خلال جمعياتها العمومية، وضع نظامها الأساسي ولوائحها الداخلية، وقواعد العمل فيها وتحديد بنائها ومستويات تشكيلاتها وإجراءات انتخاب ممثليها وقياداتها ومندوبيها.

3 - للنقابات حق عقد الاجتماعات والمؤتمرات، واستخدام كافة وسائل العمل الجماعي السلمي والقواعد الديمقراطية من أجل تحقيق مصالح أعضائها، ولها كامل الحرية في تأدية وظائفها من حيث الإدارة والأنشطة والبرامج واختيار السياسات التي تتفق مع مصالح أعضائها بغير تدخل من الحكومة أو أصحاب الأعمال أو الأحزاب والهيئات السياسية.

4 - للنقابات حق تمثيل أعضائها في التفاوض والاتفاق والعقود والتعبير عنهم، وتنظيم وإعلان الإضراب أو الاعتصام أو النظار باسمهم، كما لها حق التقاضي والتملك باسمهم.

5 - للنقابات وقياداتها ومندوبيها الحق في الحصانة من العزل والإيقاف والتوقيف والحل والوضع تحت الإشراف إلا بحكم قضائي ثابت ونهائي. كما تتمتع مقر النقابات وأموالها بحصانة المال العام في المسائل الجنائية، ولها

وفي كل مستوياتها وتشكيلاتها الشخصية الاعتبارية الكاملة.

6- للنقابات الحق في إبداء آرائها والإعراب عن وجهات نظرها والتعبير عن أعضائها في كل ما يتعلق بمصالحهم وحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والشأن الوطني العام ويضمن تحسين أحوالهم ومعيشتهم.

7- للعمال وممثليهم الحق في الحماية من تعسف أصحاب الأعمال والاستقلال الكامل عنهم، خاصة فيما يخص تكوين النقابات والانضمام إليها وإدارتها واختيار قياداتها ومثليهم في المفاوضات الجماعية، وحميتهم من أي تدخل في شئونهم ومنظماتهم وتوفير الحماية والتسهيلات لقياداتها ومثليها وندوبيها بسبب أنشطتهم النقابية.

8- حق النقابات في تكوين أو الانضمام أو الانسحاب من اتحادات ومنظمات مهنية أو صناعية أو جغرافية أو قومية (على المستوى الوطني)، كما لها الحق في تكوين أو الانضمام إلى منظمات أو اتحادات نقابية إقليمية أو دولية.

هذا وتسعى الحملة لتوسيع المشاركة لأقصى حد بغير استبعاد أو انتقاء بغرض تمكين العمال من حقوقهم التنظيمية والتمثيلية، وتكوين منظماتهم النقابية الديمقراطية المستقلة.

وقائمة المشاركة في الحملة مفتوحة للانضمام.

وتضم:

أحزاب وجماعات سياسية

1- حزب التجمع التقدمي الوحدوي.

2- الحزب العربي الناصري.

3- حزب الغد.

4- حزب الكرامة. (تحت التأسيس).

5- الحزب الديمقراطي الاجتماعي. (تحت التأسيس).

6- التحالف الاشتراكي .

- 7- الإخوان المسلمون.
- 8- الحزب الشيوعي المصري.
- 9- حزب العمل .

هيئات ومنظمات مجتمع مدني وحركات اجتماعية

- 1- مركز هشام مبارك للقانون.
- 2- مؤسسة أولاد الأرض.
- 3- مركز البحوث العربية والإفريقية.
- 4- مركز الدراسات الاشتراكية.
- 5- اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية.
- 6- دار الخدمات النقابية والعمالية
- 7- حركة كفاية.
- 8- جمعية المشاركة المجتمعية.
- 9- مركز دراسات وبرامج التنمية البديلة.
- 10- لجنة التضامن العمالي.
- 11- مؤسسة الهلالي للحريات.
- 12- عمال من أجل التغيير.
- 13- المرصد العمالي.
- 14- مركز آفاق اشتراكية.
- 15- الجمعية المصرية للدفاع والمساندة.
- 16- مركز حقوق الطفل المصري.

رابعاً

ملخص محضر الإجتماع العام الأول للحملة

حملة

«معا من أجل إطلاق الحريات النقابية.

واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها»

ملخص محضر الاجتماع الأول

13/10/2008

في إطار سعي مركز هشام مبارك للقانون بالتنسيق مع كل القوى النقابية والسياسية لوضع قانون جديد للنقابات العمالية يتوافق مع الحريات النقابية، انعقدت الورشة الأولى يوم الاثنين الموافق 13 أكتوبر الساعة السادسة مساءً، وذلك بمقر المركز الكائن I شارع سوق التوفيقية، الإسعاف، القاهرة.

قام بإدارة وتيسير الورشة أ/ «محمود مرتضى»، بحضور ممثلين عن المؤسسات التالية:

- آفاق اشتراكية.
- أمانة عمال حزب التجمع.
- مؤسسة المهلالي للحريات.
- مؤسسة أولاد الأرض.
- الحزب العربي الناصري.
- حزب الكرامة.
- حزب الغد.
- الحزب الديمقراطي الاجتماعي.
- المرصد النقابي العمالي.
- مركز البحوث العربية والإفريقية.
- اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية.
- عمال من أجل التغيير.

- جمعية المشاركة المجتمعية.
- التحالف الاشتراكي.
- لجنة التضامن العمالي.
- مركز هشام مبارك للقانون.
- مركز الدراسات الاشتراكية
- مركز دراسات وبرامج التنمية البديلة.
- الإخوان المسلمون.
- الحزب الشيوعي المصري.
- حركة كفاية.

في بداية الورشة أشار أ/ «محمود مرتضى» إلى ضرورة استعراض كافة الجهود السابقة التي بذلت من أجل العمل على تعديل قانون النقابات أو اقتراحات بإنشاء قانون جديد يتضمن عددا محدودا من المواد.

قام أ/ «مرتضى» بالتنسيق مع الحاضرين باقتراح جدول أعمال للورشة تضمن التالي:

1. عرض للجهود السابقة التي بذلت في هذا السياق.
 2. مناقشة التصورات حول فكرة قانون النقابات.
- التساؤل الذي طُرح هل هو تعديل لبعض نصوص القانون الحالي أم رؤية لفكرة قانون تفصيلي والاكتفاء بمشروع قانون محدود يحوي عددا قليلا من المواد يؤكد على الحريات النقابية؟
- 1 - تحديد النقاط المطلوب تعديلها ومناقشتها.
 - 2 - عمل نص مشترك لجوانب التغيير المطلوبة.
 - 3 - عمل خطة عمل مشتركة.
 - 4 - تحديد الشكل التنظيمي الذي سيجتمع كل القائمين على مشروع القانون.

5 - تحديد أسس ومعايير وقواعد الحريات النقابية.

أكد أ/ «مرتضى» على ضرورة حسم أمر هام يتمثل في أنه هل سيصاغ «قانون تفصيلي» أي سيتم تعديل القانون القائم بالفعل أم سيتم صياغة «قانون محدود المواد»؟.

دعا أ/ «مرتضى» الحضور لاستعراض الجهود المبذولة من قبل مؤسساتهم بإيجاز حتى يتسنى مناقشتها.

قام أ/ «عبد الرشيد هلال» (أمانة العمال بحزب النجم) بالتحدث عن الخبرات التي قام بها مشيراً إلى عدة نقاط:

1 - الحاجة إلى قانون جديد يتضمن عدد محدود من المواد تتضمن علاقة التنظيمات النقابية بمؤسسات الدولة وتترك التفاصيل واللوائح للمنظمات النقابية.

2 - إدارة حوار حول فكرة التعددية النقابية بكل صورها وإلى الآن لم يحسم هذا الموضوع.

أما أ/ «مصطفى نايف» (حركة عمال من أجل التغيير)، أشار إلى أنهم في الحركة ناقشوا الموضوع واكتشفوا أن التغيير سيكون في استبدال وزارة القوى العاملة باتحاد النقابات العمالية، واتفقوا أنه لا بد من وجود مبادئ أساسية وكان الاتفاق على أساس الوصول إلى مبادئ تحكم وتتخلل الاتفاقات الدولية وخصوصاً الاتفاقية رقم 87.

أما أ/ «همدي حسين» (مركز آفاق اشتراكية) فأشار إلى أن المركز شارك في العديد من الورش الخاصة ومؤخراً عقد ورشة يوم 16، 25 سبتمبر 2008، بعد إعلان الاتحاد العام لنقابات العمال ووزارة القوى العاملة عن ضرورة تعديل القانون، (وقدم ورقة، تم ضمها لملف الحملة) وأشار إلى عدة نقاط أهمها:

1 - رفض التعديلات ووضع قانون جديد لا يتجاوز 10 مواد.

2- إصدار ورقة بصدد ضرورة وجود مقدمة أساسية للقانون حول الاتفاقات الدولية يتضمن 5 مواد أساسية منها حق العمال دون تمييز في أي شيء يختاروه والحق في الانضمام للمنظمات .. الخ. مؤكداً على ضرورة العمل بالاتفاقيات الدولية.

أشار أ/ «خالد علي» (مركز هشام مبارك للقانون) إلى ضرورة وجود قانون والاتفاق على محتواه والمعايير التي تحكمه، وأكد خالد على عدة نقاط:

- 1- التأكيد على مبدأ التعددية وحرية تكوين النقابات.
 - 2- ضمان استقلالية التنظيم النقابي عن الدولة.
 - 3- ضمان ديمقراطية العمل النقابي.
 - 4- وضع قواعد تضمن الحصانة للعمل النقابي والحرية النقابية وعدم جواز حل اللجنة النقابية إلا بحكم قضائي .
- أشار أ/ «طلال شكر» (لجنة التضامن العمالي) على ضرورة:
- 1- وجود قانون على ضوء أحكام الدستور لأن المادة 56 تقول أن حقوق العمال لا بد أن تنظم بقانون.
 - 2- تأكيد حق العمال وأصحاب الأعمال في تشكيل منظماتهم بحرية دون تدخل من الدولة.
 - 3- حق تأسيس تنظيم واحد أو تنظيمات عديدة كحق لأصحاب المصلحة.
 - 4- تحديد قواعد اختيار وانتخاب القيادات النقابية من خلال أصحاب الشأن.
 - 5- وجوب تكثيف جهد منظم لإعداد نماذج متعددة للوائح تضمن المبادئ الأساسية.
- أكد أ/ «عبد العزيز سلامة» (اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات

النقابية والعمالية) على وجود تناقض بين قانون العمل وقانون النقابات العمالية، وأشار لضرورة وضع تنظيم نقابي يشمل العمال المنضمين للنقابات. وأشار إلى وجود تنظيمات حالية لا يمكن تجاهلها مؤكداً على مبدأ إعادة الشخصية الاعتبارية للجنة النقابية القاعدية. وأضاف أنه لا بد من عدم تجاهل المخالفات الموجودة للاتفاقيات الدولية.

ذكر أ/ «مرتضى» أن كافة الجهود المبذولة اقتصر على إرساء قواعد ومبادئ عامة دون اللجوء الفعلي لوضع القانون في صورة مواده العشرة.

تم التأكيد على: - أهمية صياغة القانون جديد محدود المواد.

- رفض أي مناورة للاكتفاء بتعديل بعض نصوص القانون الحالي.

أضاف أ/ «عبد الغفار شكر»، بأنه لا يجوز المقايضة حول حق التمتع بالحرية العامة والنقابية، مشيراً إلى أن هناك عدة عوامل تفرض عدم الاكتفاء بتعديل القانون:

1 - أن القانون الحالي يتعارض والمبادئ الأساسية للحرية النقابية.

2 - التدخل الحكومي وتكريسه بالقانون.

3 - فرض شكل وحيث للتنظيم النقابي، ومصادرة حق العمال في تشكيل منظماتهم بحرية.

4 - الانتقاص من الديمقراطية الداخلية للنقابات بالسماح بوصول نقابيين للقيادة دون اختيارهم من قواعدهم النقابية.

5 - مصادرة حق تجمعات عمالية من إنشاء نقاباتهم في المناطق الجديدة.

أكد أ/ «يوسف رشوان» (عمال من أجل التغيير)، على مبدأ جماهيرية النقابات، وأهمية الجمعيات العمومية لكونها القاعدة الأوسع ولما تتمتع به من سلطة عليا بالإضافة للجان مندوبين.

وتحدث أ/ «صابر بركات» عن رصد جوانب تغيير قانون النقابات،

و ملخص مبادئ وأسس الحرية النقابية وديمقراطية العمل النقابي، كالاتي:
أولاً: بغير تمييز أو استبعاد أو تقييد بسبب الجنسية أو النوع أو النشاط
أو الدين أو المعتقد أو الانتماء، للعمال وتنظيماتهم الحق في:

- 1 - تكوين منظماتهم واتحاداتهم النقابية بحرية.
 - 2 - الانضمام لمنظماتهم واتحاداتهم النقابية بحرية.
 - 3 - الانسحاب من منظماتهم واتحاداتهم النقابية بحرية.
- ويضمن ذلك الحق في تكوين والانضمام لأكثر من نقابة أو اتحاد في نفس الوقت، وحق الانتساب لأي منظمة نقابية دولية.
- ثانياً: للمنظمات النقابية وبدون وصاية الحق في:

- 1 - وضع لوائحها ونظم عملها، وتحديد سياساتها وبرامجها، من خلال جمعيتها العمومية.
- 2 - التفاوض والاتفاق والتعاقد والتقاضي والتملك باسم أعضائها.
- 3 - تمثيل أعضائها أمام الجهات المختلفة.
- 4 - حصانة أموالها ومقارها واجتماعاتها وشخصيتها الاعتبارية ضد أي اعتداء.
- 5 - استخدام كافة الوسائل السلمية في حماية أعضائها ومصالحهم.
- 6 - حرية الاجتماع، واختيار ممثلها وقياداتها بحرية ودون تدخل.
- 7 - تكوين لجان المندوبين والعنابر والأقسام والأحياء والمدن والمحافظات، ولها أن تفوضها في كل أو بعض اختصاصاتها.

ثالثاً: حماية وحصانة النقابات ولجانها وتشكيلاتها وأعضائها من:

- 1 - الأحزاب السياسية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الأخرى.
- 2 - الاضطهاد أو التمييز أو التوقيف بسبب النشاط النقابي.

وأضاف «صابر بركات»، أن قوة العمال في وحدتهم، وأنه يحق لهم تكوين والانضمام لمنظمات واتحادات قومية وإقليمية ودولية، خاصة في ظل العولمة الرأسمالية، وما يتعرض العمال له من مخاطر وتهديدات لا يمكن صدها أو مقاومتها إلا من خلا وحدة العمال وتنظيمهم.

وأكد أ/ «عاطف السمرى» (الإخوان المسلمين)، أنه لا بد من وجود إشراف قضائي منذ بدء الانتخابات حيث أن العمال المرشحين أنفسهم ليس لهم الحق في توجيه انتخاباتهم والإشراف عليها حيث أن سوء الأوضاع الراهنة يجعل الجميع لا يصلحون للإشراف لأنهم في نفس الوقت منافسين. تساءل أ/ مرتضى حول أهمية إرساء مبدأين لا تضعهم النقابات داخل لوائحها وهما:

• الديمقراطية الداخلية داخل كل تنظيم.

• الشفافية سواء داخل التنظيم أو خارجه.

أجاب أ/ «عبد الغفار شكر» حيث قال أنه يمكن الإشارة إليه في القانون والتفاصيل تظل في اللائحة ليتم الاتفاق عليها.

وانه هناك مبدأ من الممكن إضافته بالإضافة إلى المبادئ التي أوضحها «صابر بركات» وهو أن تلتزم المنظمات النقابية بقوانين البلد وهو أحد الشروط في الاتفاقيات الدولية.

هذا وقد اجمع الحاضرون على صياغة مشروع قانون جديد للنقابات العمالية محدود المواد.

وأشار أ/ «مرتضى»، أنه لم يتم حسم مبدأ الإشراف القضائي علي الانتخابات العمالية، وقام بعمل تصويت بين الحاضرين.

وكان من بين الآراء رأي أ/ «إلهامى الميرغني»، الذي رفض فكرة الإشراف القضائي علي الانتخابات باعتبار أن الجمعية العمومية هي المنوط بها الإشراف علي الانتخابات ولكن من الممكن وضع جزأين كضابط

للعملية الانتخابية:

1 - أن تتم الانتخابات خارج مكان العمل.

2 - وأن لا تخضع لتدخلات أي جهة إدارية.

وأضاف «صابر بركات»، حول نفس النقطة أن الانتخاب والإشراف تحدده الجمعية العمومية (السابقة للانتخابات)، ويتم هذا من خلال لائحة كل منظمة.

وأضاف «عبد الغفار شكر»، أن هناك 8 أحكام عامة هي التي يجب أن يقتصر عليها القانون، وعند وضعها يتم تشكيل لجنة من قيادات نقابية ليتم صياغتها علي شكل مواد وهي:

1 - صياغة مشروع قانون جديد لا يتدخل في صلاحيات النقابات أو يصادر حقها في وضع لوائحها بجرية، ويتضمن الأحكام عامة، وهي:

أ- حرية تأسيس المنظمات النقابية وحقها في الانضمام أو الانسحاب من الاتحادات العمالية.

ب- اللجنة النقابية هي أصل التنظيم النقابي وتتمتع بالشخصية الاعتبارية والاعتراف بالجمعية العمومية لها باعتبارها الممثل الحقيقي للعمال.

ت- عدم تدخل السلطات العامة أو أي جهة إدارية في الشؤون الداخلية للمنظمات.

ث- حق العمال فقط في تأسيس المنظمات النقابية ووضع لوائحها وانتخاب قياداتها دون أي تدخل خارجي .

ج- القضاء هو المختص بالنظر في المخالفات التي ترتكبها المنظمات والجهاز المركزي للمحاسبات هو المختص بالرقابة المالية.

ح- التأكيد على حق العمال في مناطق الاستثمار الجديدة في تكوين المنظمات النقابية وإقرار حق العمال في كل القطاعات في إنشاء نقاباتهم (عام، خاص، حكومي، استثمار).

خ- أن تكون الدورة النقابية 4 سنوات ولا يجوز تمديدتها بأي حال من الأحوال.

د عدم السماح للمحالين للمعاش بالترشيح في الهيئات القيادية في المنظمات النقابية وحق أصحاب المعاشات في إنشاء نقاباتهم.

ذ عدم استثناء قيادات المستويات الأعلى من الترشيح في المستويات القاعدية.

و دار نقاش حول النقاط السابقة، حيث أكد «أحمد الصياد» (حركة كفاية) ملاحظته حول:

حق تكوين وتشكيل المنظمات النقابية، وحقها في الانضمام والانسحاب، وحق العمال في الانضمام لأكثر من نقابة في حال تعددها. وذلك من خلال أحكام المحكمة الدستورية.

كما أكد علي أهمية وجود نص خاص بالجمعية العمومية ونص خاص بنقابة المنشأة.

ونبه أيضا إلي أن الجهاز المركزي هو جهاز حكومي، وبالتالي فهو ليس له علاقة بالموضوع.

وفيما يخص المادة الخاصة باللوائح، أشار «الصياد» إلى ضرورة إضافة أحقيتها في وضع نظم إدارتها، حيث أن المادة 9 من القانون الحالي تضعنا أمام تخوف التنظيم الهرمي، فيرجى النظر إليها.

وطلب «حمدي حسين»، ضرورة وضع توصيف للعامل نفسه في المجالس النيابية حتى يكون من حقه الترشيح دون غيره، وأيضاً أقرح تشكيل لجنة لصياغة المواد المطلوبة من خلال الأوراق المعدة مسبقاً.

كما طالب أ/ «محمد عبد العظيم» (من قيادات عمال الخلة)، بضرورة الاهتمام بفكرة الرقابة المالية والتنظيمية على أعمال مجال النقابات في كل مستوياتها من خلال جمعياتها العمومية ذاتها، باعتبارها السلطة الأعلى

والوحيدة داخل كل منظمة نقابية.

وطرح أ/ «إلهامي الميرغني» ضرورة التأكيد على حق المهنيين من الانضمام للنقابات العمالية، واندماج منظماتهم في التنظيم النقابي العمالي، وإن كان الأمر يحتاج إلى حوار، وإلى العمل على القانون 100 المنظم للنقابات المهنية والمصادر للحقوق والحريات النقابية للمهنيين.

• هذا وقد قام ميسر الورشة بوضع المهام التي سيتم تنفيذها في المرحلة القادمة، حيث شارك الحضور في وضع الخطة والاقتراحات، والتي تضمنت:

1 - وضع قانون محدود المواد.

2 - إعداد مذكرة إيضاحية عن أهمية هذا القانون.

3 - إعداد مذكرة تفسيرية لإيضاح الأحكام العامة في القانون.

4 - إعداد قائمة بأسماء الهيئات المشاركة في الحملة.

اقتراحات لإطلاق مسمى الحملة:

اقتراح الحضور في هذا الصدد عدة تسميات للحملة، كان منها:

1 - حملة تكريس الحريات النقابية في مصر. (أ/ أحمد الصياد).

2 - معا من أجل إطلاق الحريات النقابية، واستقلال النقابات العمالية

وديمقراطيتها. (أ/ خالد علي).

عقب أ/ «إلهامي» حول تسمية أ/ خالد، مقترحاً تعديلها إلى: «معا من

أجل استعادة الحريات النقابية».

3 - حملة حق تقرير مصير العمال في مصر. (أ/ فاطمة رمضان).

وانتهى الاتفاق إلى التسمية التي طرحها «خالد علي».

اقتراحات الهيكل التنظيمي:

دعا أ/ «مرتضى» الحضور لصياغة شكل للهيكل التنظيمي للحملة وكان ضمن ذلك أن:

أقترح أ/ «خالد علي»، جمع أكبر عدد ممكن من التنظيمات المعارضة للقانون القديم وأشار إلي اختيار عدد من الحضور لصياغة المشروع خلال شهر أو شهرين واجتماع الجمعية العمومية في مواعيد محددة ومتقاربة لحين الانتهاء من المشروع.

أكد أ/ «إلهامي الميرغني» علي اقتراح أ/ «خالد علي» من حيث ضرورة اجتماع الجمعية العمومية لتعقد بصورة دورية وإن كان ذلك كل 15 يوم.

كما أكد أ/ «مرتضى» على ضرورة تشكيل لجان نوعية توكل لها بعض المهام التي تقرها الجمعية العمومية. ليصبح الشكل التنظيمي من خلال:

(1) جمعية عمومية.

(2) لجان نوعية.

(3) لجنة للصياغة، تقوم بصياغة ما تم في الجلسة بالإضافة إلى ما تم تقديمه بالفعل من أوراق عمل من قبل المؤسسات المشاركة لعمل صياغة موحدة تعرض على الجمعية العمومية في أول اجتماع قادم، حتى نستطلع الرأي حول الصياغة التي أعدتها اللجنة من ناحية، ونستعد لصياغة المذكورة الإيضاحية والتفسيرية من ناحية ثانية.

• وقد تم اختيار «أ/ عبد الغفار شكر» ليكون المتحدث الرسمي باسم الحملة.

• كما تم تشكيل سكرتارية مؤقتة تضم كل من:

أ/ عبد الغفار شكر، أ/ محمود مرتضى، أ/ خالد علي، أ/ صابر بركات، أ/ إلهامي الميرغني.

للعمل على:

- 1) صياغة بيان تأسيسي للتوقيع عليه.
- 2) تحديد اقتراحات باللجان الفنية.
- 3) الإعداد للاجتماع التالي في 27 أكتوبر الساعة 6 مساءً.

خامسا

ملخص محضر الاجتماع العام الثانى للحملة حملة

”معا من أجل إطلاق الحريات النقابية،
واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها“

تقرير الاجتماع الثانى،

27/10/2008

في تمام الساعة السادسة من مساء يوم الاثنين الموافق 27/10/2008،
انعقد مؤتمر (الاجتماع العام) للحملة، في اجتماعه الثانى بمقر مركز هشام
مبارك للقانون بالقاهرة، بإدارة الأستاذ/ محمود مرتضى، وحضور ممثلى
الهيئات المؤسسة، وعدد كبير من القيادات النقابية والعمالية من حلوان
وشبرا الخيمة و الجيزة والسويس والاسماعيلية والاسكندرية والبحيرة والحلة
الكبرى والقاهرة والفيوم :

وبعد الاتفاق على جدول أعمال الاجتماع، الآتى:

- 1 - عرض ومناقشة وإقرار محضر الاجتماع السابق.
- 2 - عرض ومناقشة وإقرار مشروع البيان التأسيسي.
- 3 - وضع خطة وأنشطة عمل الحملة القادمة.

4 - تشكيل لجنة صياغة المشاريع المقترحة (قانون- مذكرة ايضاحية لائحة تنفيذية) .

بدأت مناقشته بندا بندا، بإدارة الميسر ومشاركة كل الحضور وتفاعل إيجابي بين الجميع، تعددت فيه الآراء وتجاوزت بروح إيجابية وبناءة، وانتهت إلى ما يلي:

البند الأول: محضر الاجتماع السابق:

أتاح المنسق مساحة من الوقت لقراءة محضر الاجتماع السابق، ثم فتح باب المناقشة، وتلخصت أهم الملاحظات فيما يلي:

1 - عدم إشارة المحضر لكل النقاط التي جاءت في الأوراق التي قدمت في الاجتماع السابق (مثل ورقة مركز آفاق اشتراكية).

2 - إغفال فكرة الرقابة المالية الذاتية للمنظمات النقابية من خلال جمعياتها العمومية.

3 - عدم ذكر موضوع النقابات المهنية وضرورة ربط الحريات النقابية بها، ومناقشة إمكانية التوحيد بينها وبين النقابات العمالية في بنين واحد.

4 - تدقيق بعض المداخلات بحيث لا يفهم محتواها بشكل غير دقيق.

5 - عدم استحسان طريقة كتابة محاضر الحملة على شكل مضابط منسوب فيها الآراء والمداخلات لأصحابها، ومن ثم يبدو أن بعض المداخلات تأخذ مساحة أكثر من غيرها، ويفضل صياغة أعداد تقرير عن الاجتماع من خلال عرض الأفكار المطروحة واتجاهات الرأي المختلفة داخل الاجتماع، والمتفق عليه، وقرارات الاجتماع، والتكليفات إلى آخره من التسجيل الموضوعي.

هذا وقد انتهت المناقشات إلى إقرار محضر الاجتماع السابق، مع تكليف السكرتارية بإضافة الملاحظات المثارة إلى المحضر المعروض كلما أمكن،

وأخذ الملاحظات الواردة في الاعتبار عند صياغة المحاضر القادمة، وإحالة كافة الأوراق والمدخلات المكتوبة للسكرتارية لتسجيلها والاستفادة منها في أعمال الحملة.

أما بخصوص موضوع النقابات المهنية، فقد أكد الميسر على أن الحملة ورغم تقديرها لأهمية النقابات المهنية ووحدة الحريات والحقوق النقابية بينها وبين النقابات العمالية، إلا أن الحملة تركز على القانون المنظم لنقابات العمال في مصر، وإن كان هذا لا يمنع النظر في بذل الجهود في موضوع النقابات المهنية وعدم ديمقراطية القانون 100 المنظم لها.

البند الثاني: البيان التأسيسي:

وبعد أن أتاح المنسق مساحة من الوقت لقراءة مشروع البيان التأسيسي، ثم فتح باب المناقشة، وتلخصت أهم الملاحظات فيما يلي:

1 - عدم وجود إشارة في المشروع المقدم لكونه البيان التأسيسي للحملة.

2 - عدم كفاية المقدمة (الديباجة)، ومطلوب التوسع فيها وشمولها على لماذا تجمعنا وماذا نواجه والهدف من الحملة واستبداد السلطة بالنقابات واحتكار قيادتها والتاريخ السيئ للتنظيم النقابي الأوحيد القائم وتناقضه مع مصالح العمال وعدم تعبيره عنهم، وعدم وجوده بين عمال القطاع الخاصة وقطاعه غير المنظم بالأساس رغم أنه أصبح يمثل الأغلبية الكاسحة بين العمال المشتغلين.

3 - ضرورة دعوة القيادات العمالية والنقابية، بل والعمال أنفسهم، للانضمام للحملة، التي هي في الأساس تستهدف تمتعهم بحقوقهم وحياتهم.

4 - ضرورة الإشارة إلى استنادنا في حملتنا على المواثيق الدولية وأحكام المحكمة الدستورية العليا، وما تشملها من معايير للحريات النقابية.

5 - ضرورة شمول نقاط ومبادئ الحريات النقابية على المسائل المالية

ومصادر تمويل النقابات والرقابة عليها، وكذلك الحد الأدنى المطلوب لعدد العمال اللازم لتكوين نقابة.

6- ضرورة الإشارة لاستعادة الشخصية الاعتبارية للجان النقابية القاعدية، وإلغاء التصنيف النقابي القائم، وحق العمال في أكثر من منشأة تكوين منظمة نقابية واحدة.

7- إلغاء جملة «وغير قابل للاستئناف» من الفقرة رقم (5) لإثارته اللبس، والاكتفاء بأن يكون «الحكم ثابت ونهائي».

8- ضرورة توضيح حق النقابات في المشاركة في العمل السياسي والشأن الوطني العام بما يخدم مصالح أعضائها، وإضافة «حقوق العمال» لمصالحهم التي يجب أن تعبر عنها النقابات في البند رقم (6)، والنص على حق النقابات في استخدام كافة وسائل النشر والتعبير.

9- يبدو أن ما جاء في البندين (1)، (8) مكررا، ويفضل دمجهما في بند واحد.

10- ضرورة النص على تعريف النقابة، وأن التنظيم النقابي أساسه المنظمة القاعدية (اللجان النقابية) وأن مستوياته هي الجمعية العمومية ومجلس الإدارة فقط.

11- عدم الاكتفاء بصياغة مشروع قانون نقابات جديد ديمقراطي يستند لقواعد الحريات النقابية، بل تجسيد ذلك في الإعلان فورا عن اتحاد نقابات عمال موازي.

12- يجب تحديد الاختصاص القضائي والجهة القضائية المختصة بالفصل في النزاعات النقابية.

13- يجب توضيح طرق انضمام العامل إلى النقابة، وحمائته من الضغوط أو الإغراءات في ذلك.

هذا وقد أبدى عدد من المشاركين أن بعض الملاحظات تفصيلية، ومجال

إعمالها ووجودها الأنسب هو لوائح النظم الداخلية لكل منظمة نقابية، كما أن بعض الملاحظات تأتي بسبب عدم مشاركة المطالبين بها في الاجتماع الأول، كما أكد عدد من الحاضرين على أن البيان جاء معبراً عن روح المناقشات في الاجتماع التأسيسي وما كان محل اتفاق فيه وأن بعض الأمور المطروحة يمكن إبرازها فيما يصدر عن الحملة بعد ذلك، وأن ما جاء في البند (1) يختلف عما جاء في البند (8) حيث اختص الأول بحقوق العمال أفراداً، واختص الأخير بحق المنظمات النقابية كشخصية اعتبارية.

وقد تم إقرار البيان التأسيسي للحملة، مع تكليف السكرتارية بالأخذ في الاعتبار الملاحظات التي أبدت على مشروع البيان وإصداره وتعميمه.

البند الثالث: خطة وأنشطة عمل الحملة:

تم فتح باب المناقشة لطرح اقتراحات وتصورات خطة عمل اللجنة وأنشطتها، وتلخصت أهم الآراء فيما يلي:

1 - ضرورة توجه الحملة لجماعات الضغط في المجتمع لجذب تضامنها وتعميق تأثير الحملة، كمنظمات المجتمع المدني (نقابات مهنية وعمالية، جمعيات ومراكز، ومنظمات اجتماعية، أحزاب سياسية، ووسائل الإعلام).

2 - جمع وتوثيق كافة الجهود والخبرات والكتابات السابقة المعنية بالحقوق والحريات النقابية، وإتاحتها للإطلاع والاستفادة.

3 - الاتصال بأعضاء مجلس الشعب والشورى المعنيين بالحريات النقابية والديمقراطية لتكوين جماعة تتبنى مشروع قانون نقابات عمالية ديمقراطي داخل الأجهزة التشريعية، ومواجهة أية محاولات التفاف أو إجهاض قانون جديد لنقابات العمال في مصر يراعي معايير الحرية النقابية وقواعد الديمقراطية.

4 - إعداد ملف إعلامي عن الحملة وأهدافها وأعمالها وتوزيعه على وسائل الإعلام المختلفة بغرض نشر الحملة وتوسيع التأثير المجتمعي لها.

5- العمل على عقد مؤتمر صحفي لإعلان وإطلاق الحملة وبيانها التأسيسي.

6- عقد ندوات ومؤتمرات وورش عمل حول الحريات النقابية يشارك فيها العمال أصحاب المصلحة وقياداتهم العمالية والنقابية.

7- التقدم بطلب مناقشة ولجان استماع بمجلس الشعب حول إهدار الحقوق والحريات النقابية وضرورة سن تشريع جديد لنقابات العمال، وذلك بالتعاون مع بعض النواب المشاركين في الحملة.

8- استخدام الوقفات الاحتجاجية كوسيلة للضغط والتعبير عن الحملة.

9- عمل موقع الكتروني ونشرة إعلامية، مع تصميم شعار (لوجو) للحملة.

10- العمل على تحديد الأطراف المعنية، ومواقفهم من الحملة، ودراسة موقف كل طرف وكيفية التعامل معه.

11- تشكيل لجنة من الخبراء القانونيين والقيادات النقابية والعمالية أصحاب الخبرة لصياغة مشروع قانون جديد لنقابات العمال مع مذكرة توضيحية ومذكرة تفسيرية.

12- عمل موائد مستديرة لمناقشة واستطلاع الرأي في المشاريع المعدة من العمال والقادة الاجتماعيين والسياسيين ونشطاء المجتمع المدني والبرلمانيين والصحفيين، قبل إقرارها من مؤتمر الحملة.

13- التزام أطراف الحملة بالمشروع المشترك وتنسيق جهودها وتوحيدها تحت صياغة موحدة ومشروع مشترك.

هذا وقد قرر المجتمعون بعد المناقشة بتحويل الآراء والاقتراحات إلى السكرتارية، لتحديد الأنشطة، وإعادة تصنيفها، وإعداد قائمة باحتياجات الأنشطة التحضيرية، وتحديد جماعات عمل ولجان نوعية، مع الاتصال بكافة

أعضاء الحملة لاستييان رغباتهم في الانضمام للأنشطة وتحديد المهام النوعية الأكثر مناسبة لهم، مع تحديد جدول زمني لكل ذلك، وآلية للمتابعة، وعرض نتائج الأعمال أولاً بأول على مؤتمر الحملة (الاجتماع العام) للمتابعة والتوجيه.

البند الرابع: تشكيل لجنة الصياغة:

تم فتح باب المناقشة لطرح اقتراحات بتشكيل لجنة صياغة مشروع القانون ومذكراته الإيضاحية والتفسيرية (لائحة تنفيذية)، وقرر الحاضرون بعد الاقتراحات والمناقشة، ما يلي:

أولاً: تشكل اللجنة من كل من السادة:

الأساتذة المحامون:

خالد على عمر، رحمة رفعت، ربيع راشد، أحمد عبد القوي زيدان.

القادة العماليون والنقابيون والمجتمع المدني، الأساتذة:

طلال شكر، سيد عبد الراضي، عبد الرشيد هلال، محمد عبد السلام، حمدي حسين، مصطفى نايف، صابر أبو الفتوح، أحمد الصياد، إلهامي الميرغني، صابر بركات.

ثانياً: اختيار الزميل/ صابر بركات منسقا للجنة الصياغة.

ثالثاً: للجنة الحق في الاستعانة بمن تراه لإنجاز مهامها، وأن تنتهي من أعمال الصياغة قبل بداية ديسمبر 2008.

• هذا وقد انتهى الاجتماع على ما تقدم بعد الاتفاق على موعد للاجتماع القادم يوم الاثنين الموافق 10/11/2008 الساعة السادسة مساءً بمقر مركز هشام مبارك للقانون بالقاهرة، واقفل المحضر على ذلك.

سادسا

ملخص محضر الإجتماع العام الثالث للحملة
تقرير الاجتماع الثالث لورشة
قانون النقابات العمالية الجديد
بمقر مركز هشام مبارك

10/ 11/ 2008

جدول الأعمال

- مراجعة محضر الاجتماع السابق.
 - متابعة التكاليفات التى أوكلت إلى السكرتارية التنفيذية و لجنة الصياغة.
 - عرض لمسودة مشروع القانون التى أعدها أ/ خالد على.
 - عرض موجز لأوراق الملف الجديد (دارالخدمات – ورقة أ/ عبد الغفار شكر – ورقة أ/ سيد عبد الراضى).
 - مناقشة إقتراح إعادة جدولة الاجتماعات زمنيا .
 - تحديد أنشطة الفترة القادمة وبرنامجها الزمنى .
- أولا: مراجعة محضر الاجتماع السابق :

تم التصديق على محضر الاجتماع السابق.

ثانيا: متابعة تكاليف لجنة الصياغة والسكرتارية التنفيذية :

أولا : مهام السكرتارية : والتي تتمثل في تصنيف أنشطة الحملة المقترحة، وإعداد قائمة باحتياجات الأنشطة التحضيرية التي تحتاجها الحملة مع الحرص على تكوين لجان نوعية تتولى تنفيذ هذه الأنشطة، ووجوب الاتصال بأعضاء الحملة للتسجيل ضمن اللجان النوعية، يليه دعوة هذه اللجان النوعية للانعقاد لمباشرة أنشطتها.

ثانيا : مهام لجنة الصياغة : والتي تتمثل في تناول كافة الأوراق المطروحة بالنقاش والعمل على صياغة مواد مشروع النقابات الجديد. رغم تحديد مهام كلا من السكرتارية التنفيذية ولجنة الصياغة في الاجتماع السابق إلا أن أيا من الاجتماعين لم ينعقد.

جاء رد أ/ صابر منسق لجنة الصياغة حول عدم إنعقاد إجتماعي السكرتارية التنفيذية ولجنة الصياغة خلال الفترة الماضية بأن يأتي إجتماع لجنة الصياغة تاليا لإجتماع السكرتارية التنفيذية حيث أن أحد مهام السكرتارية هو تحديد إحتياجات لجان الحملة لهذا المبرر كان الاقتراح بأن تجتمع السكرتارية عقب إجتماع لجنة الصياغة ، وفى هذه الأثناء اقترح أ/ خالد إرجاء عقد اجتماع لجنة الصياغة لحين انتهاءه من إعداد مقترح مسودة القانون. لذا لم ينعقد أيا من الاجتماعات المقررة.

أشار أ/ مرتضى إلى أنه بجانب هذه العوامل السابقة هناك تقصير في الجانب التنظيمي والإدارى أدى إلى عدم انعقاد هذه الاجتماعات ، وأيضا قد يعود ذلك إلى وجود عدد كبير من الأنشطة المقترحة.

أعلن أ/ سعود عن رغبته فى الإنضمام للجنة الصياغة حيث تدعو الضرورة لإدراج عدد أكبر من النقيبين.

وقد أشار أ/ صابر إلى أن لجنة صياغة هو مسمى غير حقيقى وغير معبر عن مهام اللجنة حيث هى لجنة مناقشة صياغات أوترشيد صياغات أو

انتقاء صياغات ومن ثم فإن التوسع في عدد الحضور بها لا ضرر فيه.

ثالثا : عرض مسودة المشروع الذى تم إعداده :

قام أ/ خالد على بعرض مسودة المشروع، والذى اشتمل على إثنا وثلاثين مادة، وقام بتوضيح الصياغات القانونية التى طلبها الحضور.

رابعا: عرض موجز لأوراق الملف المطروحة (ورقة أ/ عبد الغفار شكر، دار الخدمات النقابية وورقة أ/ سيد عبد الراضى).

هناك بعض الأوراق الفكرية التى قدمت لتحديد بعض المفاهيم فتم تصويرها وتوزيعها على الجميع واقتراح تحديد موعد لعقد ورشة مناقشتها.

تم التأكيد على أن هدف الحملة لا يقتصر على صياغة قانون جديد للنقابات العمالية، وإنما تعد الحملة إحياء للحالة الديمقراطية النقابية، وهو ما يستوجب بذل الجهد اللازم لإعادة تشكيل الفكر المصرى حول مفاهيم الحرية النقابية والعمل النقابى.

انضم عدد من الأعضاء الجدد للحملة، وقد كان لكل منهم وجهة نظره الخاصة حول صياغة قانون النقابات العمالية الجديد، والتى قد يكون فيها إختلاف بعض الشئى عما تم إقراره مسبقا فى البيان التأسيسى لذا فقد تم الاتفاق بأن يصيغ كلا منهم اقتراحاته وملاحظاته وحتى اعتراضاته كتابيا للعرض على لجنة الصياغة، و السكرتارية التنفيذية لتناولها بالنقاش.

توصيات الاجتماع

3- التأكيد على أن اجتماعات كافة اللجان متاحة لكافة أعضاء الحملة.

4- التأكيد على إتزام لجنة الصياغة بالمبادئ والأسس التى أرسيت فى الاجتماعات الأولى للحملة والتى طبقا لها سوف يتم انتقاء أو استبعاد أى من المقترحات المطروحة.

5- عدم تعطيل اجتماعات لجنة الصياغة.

- 6- على لجنة الصياغة أن تأخذ كافة الملاحظات الجوهرية بعين الاعتبار.
- 7- إستلهام التجارب الدولية الناجحة حول إنشاء النقابات العمالية خاصة في مجال الإشهار.
- 8- عقد عددا من الورش حول مفهوم المنظمة النقابية تستهدف تقريب الرؤية المفاهيمية بين كافة أعضاء الحملة وأيض بهدف صياغتها صياغة قانونية كى يتم إدراجها ضمن وثائق الحملة.
- 9- تنشيط عمل لجنة الإعلام.
- 10- مراعاة إنضمام بعض الأعضاء الجدد للحملة وذلك بتوفير محاضر الاجتماعات السابقة لهم فى موعد سابق على الاجتماع التالى.
- 11- تقديم الدعم القانونى والفنى لإصدار اللائحة التنفيذية للنقابة العامة للضرائب العقارية.

قرارات الاجتماع:

1. صياغة أهداف وأنشطة اللجنة.
2. إعداد أولى إصدارات نشرة الحملة.
3. إرجاء المناقشات حول مقترحات المشروع المقدمة لاجتماع لجنة الصياغة.
4. تسليم الصياغات القانونية المقترحة والملاحظات والاستفسارات حول الأوراق المطروحة كتابيا لـ أ/ خالد على ، أ/ صابر بركات وأ/ رباب محمد فى موعد أقصاه أسبوع من تاريخه.
5. عقد ورشة عمل حول « مفهوم المنظمة النقابية وطبيعة عملها وبرامجها وإدارتها » السبت الموافق 15 / 11 / 2008 الساعة 6 مساء تحت إشراف أ/ محمد عبد السلام ، أ/ صلاح الأنصارى وأ/ صابر بركات على أن تصاغ هذه المفاهيم صياغة قانونية حتى يتسنى إدراجها ضمن وثائق

الحملة.

6 عقد اجتماع لجنة الاعلام الأربعاء الموافق 19 / 11 / 2008
الساعة 4 عصرًا تحت إشراف أ/ حمدي حسين، أ/ فاطمة رمضان
وأ/ ناجي رشاد والتي ستتولى مهام :

7. عقد اجتماع السكرتارية التنفيذية الأربعاء الموافق 19 / 11 /
2008 الساعة 5 مساءً .

8. عقد اجتماع لجنة الصياغة الأربعاء 19 / 11 / 2008 الساعة 6
مساءً.

9. عقد الاجتماع العام التالي الاثنيين الموافق 15 / 12 / 2008
الساعة 6 مساءً.

10. تسليم لجنة الصياغة لتقريرها حول أوراق العمل والصياغات
المقدمة ودواعي قبول أو استبعاد بعضها.

سابعاً

ملخص محضر الإجتماع العام الرابع للحملة
تقرير الاجتماع الرابع لورشة
قانون النقابات العمالية الجديد
بمقر مركز هشام مبارك

15/ 12/ 2008

جدول الأعمال

- عرض لمقترح مشروع القانون.
- مناقشة المشروع.
- إقرار المشروع.
- ما يستجد من أعمال.

أولاً: عرض مقترح مشروع القانون:

قام أ/ خالد علي بعرض مقترح المشروع مضافاً إليه التعديلات الأخيرة
التي أقرتها لجنة الصياغة.

ثانياً: مناقشة المشروع:

أكد أغلب الحضور على تأييدهم لصياغة المشروع ، وقد أضاف بعضاً
منهم عدداً من المقترحات والافكار وكلفوا لجنة الصياغة بتنفيذها .

ثالثاً: إقرار المشروع:

تم الاتفاق على أن يتم إقرار المشروع للاجتماع العام التالي حتى يتسنى إدراج المقترحات الجديدة للمشروع.

توصيات الاجتماع

11. الإعداد لحملة كسب وتأييد للمشروع على نطاق واسع.
12. التنسيق مع مشروعات القوانين الأخرى.
13. التوجه بالمشروع لأعضاء البرلمان غير المنضمين للحملة.
14. تشكيل لجنة تحضيرية للحملة.
15. الإعداد لمؤتمر صحفى.
16. الإعداد لتجربة نقابية عمالية لمنظمات المجتمع المدنى كبادرة لنقابة عمالية حرة مستقلة.
17. جمع التوقيعات حول المشروع.
18. الإعداد لوقفات احتجاجية.
19. التوجه للأطراف الغائبة عن الحملة وذلك بطرح أهداف الحملة وبرامجها.
20. إعداد ملصقات للحملة.

قرارات الاجتماع:

12 - تشكيل لجنة تفعيل للحملة على أن تتضمن السادة:

أ/ عبد الغفار شكر أ/يسرى بيومى

أ/ حمدى حسين أ/ طلال شكر

أ/ صلاح الأنصارى أ/ سيد حنفى

أ/ فاطمة رمضان أ/ محمد عبد السلام

أ/ صابر بركات

13 - عقد اجتماع لجنة التفعيل الجمعة 19/12/2008 الساعة

الخامسة مساءً.

14 - عقد الاجتماع العام الخامس للحملة الاثني عشر / 5 / 2009
الساعة الخامسة مساءً.

ثامنا

ملخص محضر الإجتماع العام الخامس للحملة
تقرير الاجتماع الخامس لورشة
قانون النقابات العمالية الجديد
بمقر مركز هشام مبارك

5/ 1/ 2009

جدول الأعمال

- تخطيط فاعليات الحملة.
- إصدار بيان تضامني مع الشعب الفلسطيني.
- ما يستجد من أعمال.
- أولاً: تخطيط فاعليات الحملة:

حيث كان من المتفق عليه أن يجتمع أعضاء لجنة التفعيل ونتيجة لظروف
عدة لم تجتمع اللجنة لذا لم يتحقق ما كان موكولاً لها من مهام تم
تحديدها في الاجتماع العام السابق عدا مهمة التنسيق بين مشروع الحملة
ومشروعات القوانين الأخرى حيث بالفعل قام بعض أعضاء الحملة بهذه
المهمة التنسيقية وذلك من خلال الدائرة المستديرة التي أقامتها دار الخدمات
النقابية في هذا الصدد.

أكد أعضاء الحملة على أهمية التخطيط الاستراتيجي للحملة والذي يشتمل بالفعل على كافة المهام المحددة مسبقاً وضرورة تحديد كافة الأطراف المؤيدة والحايدة والمعارضة والتي يمكن العمل على استقطابها، وتحديد آليات العمل من أدوات وأساليب وإمكانات مادية، وتحديد مستويات العمل مع الجمهور، ومتخذى القرار والإعلاميين.

ثانياً: إصدار بيان تضامنى مع الشعب الفلسطينى:

قام أعضاء الحملة بإصدار بيان تضامنى مع الشعب الفلسطينى مستنكرين فيه كافة الانتهاكات التى قامت بها الحكومة الاسرائيلية مطالبين الحكومة الاسرائيلية بعدة مطالب كان من أهمها وقف هذه الانتهاكات العاشمة على الشعب الفلسطينى.

توصيات الاجتماع

- إصدار بيان إعلامى يؤكد على ما توصلت إليه الحملة وما هى توجهاتها المستقبلية.

- إصدار حزمة متدرجة من البيانات موجهة للقيادات العمالية والعمال تتدرج من عرض مساوى البنيان التنظيمى القائم، يليها بيان يؤكد على أهمية الحملة فى تكريس الحريات النقابية..... إلخ.

- التوجه لأصحاب المصلحة فى مواقعهم العمالية.

- التوجه للبرلمانيين.

- التوجه للصحفيين العماليين.

- استقطاب كافة القيادات الإعلامية للإسهام فى تفعيل دور الحملة بشكل أوسع.

- دعوة عدد من المشاركين فى التجارب النقابية المستقلة كـ الضرائب العقارية ونقل الركاب وغزل الخلة وغيرهم لعرض تجاربهم بصورة مختصرة، وعلى الحملة أن تعمل على تزويدهم بلوائح نموذجية يديرون بها نقاباتهم.

قرارات الاجتماع:

- تفويض أ/ فاطمة رمضان في تحديد موعد اجتماع لجنة التفعيل.
- تفويض أ/ صلاح الأنصارى في تحديد موعد اجتماع لجنة الإعلام.
- عقد الاجتماع العام التالى عقب شهر من الآن.

تاسعا

الأوراق البحثية التى قدمت للحملة

(1) نقابات العمال

صابر بركات - اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية

منذ عرف الإنسان القيمة عرف العمل باعتباره العنصر الأساسى والهام لإتمام أية عملية إنتاجية. والعمال- وهم محور التنمية والتقدم لا يملكون إلا بيع قوة عملهم مقابل الأجر، وهم يسعون دائماً أن تكون الأجور كافية لمعيشتهم هم وأسرتهم، بل ويأملون دائماً في زيادة هذه الأجور لتحسين معيشتهم.

وهذا السعى وذلك الأمل يتصارعان مع مصالح الملاك الذين يسعون دائماً لزيادة ثرواتهم وتعاضم أرباحهم من استثمار العمل ومن فائض عوائده.

وقد عرف العمال في هذا الصراع وسائل عديدة للمساومة، والمقاومة، والاحتجاج، والكفاح لتحسين شروط وظروف عملهم وتحسين مستوى معيشتهم. وتوصلوا خلالها إلى تنظيم صفوفهم في النقابات.

ما هى النقابات؟ وما هو الدور الذى تلعبه في حياة العمال! وما هو هدفها؟

النقابات هى منظمات العمال الجماهيرية الطبقية، تُجمع العمال باختلاف انتماءاتهم وأجناسهم وعقائدهم ومهنتهم دون تمييز. وأهدافها هى الدفاع عن مصالح العمال وتحقيق مطالبهم وحماية مكاسبهم، والتعبير عن إرادتهم ومواقفهم وتحسين شروط وظروف العمل.

وللنقابة بجانب دورها في الدفاع عن المصالح الاقتصادية للعمال، دوراً هاماً في تعليم العمال أهمية الكفاح المشترك والتضامن الطبقي وممارسة الديمقراطية من خلال الحوار والتفاعل والالتزام بقرارات الأغلبية. كما أن للنقابة دورها في تعظيم شعور العمال بقوتهم وقدرتهم على فرض إرادتهم وتحقيق مصالحهم من خلال التنظيم والتوحد.

ويعلمنا تاريخ الطبقة العاملة المصرية، أن نقابات العمال الحقيقية والقوية قد أنتجت الإضرابات العمالية وأن انتصار النقابات كان مرهوناً دائماً بقدرتها على استخدام أدوات الكفاح الجماهيرى الأساسية، الاجتماع، والتظاهر، والاعتصام، والإضراب. فكانت دائماً العلاقة تبادلية بين النضالات العمالية والنقابات فإذا كانت الإضرابات هى التى أنجبت النقابات الأولى في مصر فإن النقابات بدورها قد استخدمت الإضراب عن العمل في تحقيق مطالب أعضائها وتحسين أحوالهم.

كما يعلمنا التاريخ أن النقابات الحقيقية للعمال لم تنفصل عن قضايا وطنها، حيث كان العمال ونقاباتهم دائماً في مقدمة الصفوف وطلائع الشعب المصرى في مقاومة الاستعمار والصهيونية والاستغلال الرأسمالى في المجتمع، وقد اكتشفت خلال ذلك طبيعة المصالح المشتركة بين أصحاب الأعمال والاستعمار والرأسمالية العالمية وعملائهم المحليين وحكوماتهم، ومدى عدا كل هؤلاء للعمال.

كما يعلمنا التاريخ أنه وكما عرف العمال النقابات كأداة لتمثيلهم

والدفاع عن مصالحهم، فقد أتى أصحاب الأعمال بالإدارة كأداة لتمثيلهم والدفاع عن مصالحهم بل واستفادوا من الحريات المتاحة لهم في مواجهة العمال فشكّلوا الأحزاب السياسية وجمعيات ومنظمات رجال الأعمال بل والبرلمانات والحكومات ليحموا مصالحهم لذلك كان لابد للنقابات الحقيقية من توفر ثلاثة عناصر هي: الاستقلالية، والديمقراطية، والجاهزية.

أولاً: الاستقلالية:

استقلالية النقابات عن الدولة والأحزاب السياسية وأصحاب الأعمال والإدارة هي الشرط الأول لوجودها، ولحمايتها من التدخل أو التأثير عليها، وهي أهم ضمانة لحسن سير أعمال النقابات، لصالح أعضائها وخضوعاً لإرادتهم.

ومبدأ الاستقلالية يعني بالأساس أن النقابات لا تعبر إلا عن إرادة أعضائها ومصالحهم المشتركة، وتعنى تحريرها من أى نفوذ غير نفوذ العمال أنفسهم.

أسس الاستقلالية النقابية:

1 - حق النقابات في وضع قانونها ونظمها الأساسية ولوائحها الداخلية بنفسها ومن خلال التصديق عليها من جمعياتها العمومية التي تملك وحدها حق تعديلها.

2- حق العمال في انتخاب ممثليهم وقياداتهم بدون وصاية على شروط الترشيح والانتخاب.

3 - حماية النقابات من الحل أو الوقف عن العمل أو مصادرة الأموال أو عزل القيادات.

4- حماية العمال من الاضطهاد بسبب أنشطتهم النقابية داخل وخارج أماكن العمل.

ثانياً: الديمقراطية:

الديمقراطية في نقابات العمال تعنى أن القواعد العمالية (الأعضاء) هي صاحبة السلطة والولاية على التنظيم النقابي من خلال مؤتمرات الجمعيات العمومية التي هي السلطة الأولى والأعلى في كل منظمة نقابية، وتملك وحدها حق تقرير شئون النقابة وتوجيه أعمالها ومراقبة أداؤها ومحاسبتها، بل ولها وحدها إعداد لوائحها ونظمها الأساسية وقواعد أعمالها الإدارية والمالية.

أسس الديمقراطية النقابية:

- 1- حق العمال في تكوين النقابات والانضمام والدعوة إليها بحرية ودون إذن مسبق وبدون تفرقة بين العمال.
 - 2- احترام حق الاجتماع لأعضاء النقابات، ومؤتمرات جمعياتها العمومية، التي هي السلطة الأعلى في كل تنظيم، وهي التي تضع نظم وشروط العمل لكل المستويات النقابية.
 - 3- إطلاق حق أعضاء النقابات في الترشيح لأي موقع قيادي وفي جميع المستويات بلا تمييز، فشروط العضوية نفسها كافية لحق الترشيح.
 - 4- حق النقابات في تمثيل أعضائها والتعبير عنهم ولها في ذلك شخصيتها القانونية (الاعتبارية)، وحق المفاوضة الجماعية وعقد الاتفاقيات الجماعية باسم أعضائها.
 - 5- حرية النقابات في تكوين بنيانها وتركيبتها وشروط عضويتها وقواعد اتحادها مع غيرها من النقابات في تكوين الاتحادات الإقليمية أو المحلية أو الدولية.
- ثالثاً: الجماهيرية:

جماهيرية النقابات العمالية تعني انفتاحها لجماهير العمال في عضويتها وليس لأجزاء منهم دون غيرها، وألا تستبعد من عضويتها أية طوائف من العمال، وأن تقوم العضوية فيها على الاختيار والانضمام الطوعي الحر دون

جبر أو إكراه.

أسس جماهيرية النقابات:

1 - الجمعية العمومية هي بداية كل نشاط في النقابة وهي مصدر المشروعية والقوة والفاعلية لكل التنظيم النقابي من أدناه إلى أعلاه وهي وعاء لكل الأعضاء.

2 - نقابة المنشأة هي الأصل، وهي أهم مستويات التنظيم النقابي، ويمكن القول أن العضوية النقابية تبدأ وتنتهي في مكان العمل حيث يوجد جماهير العمال معاً يلتفون حول مصالحهم ويتوحدون في مقاومة أعدائهم ويجب أن تملك نقابة القاعدة سواء في المنشأة أو في نطاق جغرافي أو غيرها كل الصلاحيات والسلطات وكامل الشخصية الاعتبارية.

3 - لجان المندوبين هي ركيزة العمل النقابي، فهي الجهاز المعاون للنقابة حتى تغطي كل العضوية في أماكن عملها، وهي الجهاز الوسيط بين قواعد المنظمات النقابية وقيادتها كما أنها تمثل الرقابة العمالية الدائمة على قيادة المنظمات النقابية وعلى أعمال النقابة الإدارية والمالية وحتى يتم عرضها على مؤتمر الجمعية العمومية.

4 - الاهتمام بدور النشطاء النقابيين في إحياء الفكرة النقابية وجذب العضوية الجديدة، وجمع الاشتراكات من العمال مباشرة وإلغاء الخصم الجبرى للاشتراكات من الأجور.

تطوير أهداف الحركة النقابية:

تتطور أهداف النقابات دائماً لتساير تطور الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في العالم حيث تشمل:

1 - الدفاع عن الحق في العمل وعن سياسات خلق وتوسيع فرص العمل.

2 - المشاركة في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

3- التعاون مع المنظمات الجماهيرية وغير الحكومية لفرض السياسات الاجتماعية التي ترعى مصالح أصحاب الأجور خاصة في حقوق الإسكان والعلاج والرعاية الصحية والتعليم والنقل والاتصال وغيرها من الخدمات العامة الاجتماعية والثقافية والترفيهية.

4- العمل على زيادة القدرة الشرائية للأجور والمعاشات وتعويض البطالة مع الرقابة على الأسعار، ومقاومة التبذير الرأسمالي وتحميل الأزمات الاقتصادية على الفقراء .

5- الحق في المفاوضة الجماعية وحميتها من أى تحكم إجبارى، وحميتها من التأثير والضغط، والإشراف على تنفيذ نتائجها بعد إبرامها في عقود واتفاقيات جماعية.

6- مشروعية استخدام وسائل الكفاح الجماعية للعمال وعلى رأسها الإضراب عن العمل والإضراب التضامنى والاجتماع والتظاهر والاعتصام وحرية الإعلام.

7- تشجيع التقدم نحو الديمقراطية، وإشاعة العلنية وتوفير المعلومات والممارسة المتكافئة لعلاقات العمل والقضاء على التمييز.

8- تعميم الحماية التعاقدية والتأمينية والنقابية على جميع العمال فى كل القطاعات بلا تمييز، ومقاومة استغلال البطالة والأطفال والمرأة والمهاجرين والأجانب للعمل بشروط أقل وبدون حماية نقابية.

صابر بركات

(2) النقابات العمالية دورها واستقلاليتها

أحمد الصياد - حركة كفاية

ما زال الجدل قائما حتى الآن حول النقابات ودورها وحدود هذا الدور المنوط بها، فالبعض يرى أن دور النقابة ينحصر في تحسين شروط وظروف العمل فقط، والبعض الآخر يتخطى ذلك بكثير انطلاقا من أن التنظيم النقابي ليس له شكل ثابت بل يظل يلعب أدوارا مختلفة في مراحل تاريخية مختلفة، فالنقابة أحد أهم منظمات الطبقة العاملة التي تعمل من أجل التحرير الذاتي لطبقته من قبضة الاستغلال الرأسمالي والاستبداد السياسي فهي بحق «المدرسة الأولى» التي نتعلم فيها الديمقراطية وهي تنطلق في مهمتها من المصالح المباشرة للطبقة العاملة، وهذا هو الاختلاف الجوهرى بينها وبين الحزب الثورى أو السياسى العمالى والذى ينطلق من تبنى الاشتراكية ويدعو لها فى المجتمع ويسعى إلى تعبئة وتنظيم الطبقة العاملة فى مواجهة جذرية مع الرأسمالية.

ولذلك تنشأ علاقة خاصة بين النقابة وتلك الأحزاب ولكنها ليست علاقة وصاية أو سيطرة فاستقلال النقابات يعنى من زاوية الشكل عدم سيطرة الأحزاب أو الحكومات عليها.

وفى مصر سعت الحكومات المتعاقبة منذ عام 1952 السيطرة على النقابات بل وتأميمها.. فمنذ صدور أول قانون برقم 319 لسنة 1952 والذى ينص فى إحدى موادده على أنه إذا انضم ثلاثة أحاس العمال فى مصنع ما إلى النقابة فإن باقى العمال يصبحون أعضاء بحكم القانون، فقد تتابعت التشريعات بعد ذلك وساهمت بدرجة كبيرة فى أوضاع هيمنة الحكومة على النقابات وتأميمها، وكان آخرها قانون النقابات العمالية رقم 12 لسنة 1995 ولقد أكدت المحكمة الدستورية العليا فى حكمها الصادر بتاريخ 27 أبريل سنة 1995 العدد 17 الجريدة الرسمية بعدم دستورية

المادة 38 من قانون النقابات العمالية. حيث تنص الحثيات «أن تكوين التنظيم النقابي لا بد أن يكون تصرفاً إرادياً حراً لا تتدخل فيه السلطة العامة بل يستقل عنها ليظل بعيداً عن سيطرتها.. ومن ثم تتمخض الحرية النقابية عن قاعدة أولية في التنظيم النقابي»

وتستطرد المحكمة حثياتها لتؤكد «حق كل عامل فى الانضمام إلى المنظمة النقابية التى يطمئن إليها وفى انتقاء واحدة أو أكثر من بينهم.. عند تعددها ليكون عضواً فيها وفى أن ينعزل عنها جميعاً فلا يلج أبوابها. وكذلك فى أن يعدل عن البقاء فيها من بعد فىنهي عضويته بها».

ولذلك فإن الحرية النقابية التى تفترض التعددية باعتبارها إحدى ملامحها الأساسية لا بد أن يكون لها مضمونها يحقق استقلالية النقابات. كذلك فإننا نرى أن النزعة الاقتصادية والعداء للسياسة يتناقض مع حرية واستقلال النقابات..

هذه النزعة الاقتصادية بنت ظاهرة متخلفة يرجع تاريخها إلى الستينيات منذ العهد الناصرى حيث الإصلاحات الإجتماعية وتأميم النقابات إحدى الملامح الرئيسية لتلك المرحلة التاريخية التى كرس فيها خاطماً وضاراً يتلخص فى «تفرغ الدولة للسياسة وتفرغ العمال لزيادة الإنتاج»، ولذلك تراجع النضال الإقتصادي فى هذه الفترة الذى يفترض الدخول فى مساومة جماعية لزيادة الأجور على المستوى القومى أو تخفيض ساعات العمل.. أو ممارسة السياسة بمواجهة السياسات المعادية للطبقة العاملة مثل سياسة الخصخصة مثلاً».

إننا بحاجة إلى حوض معركة طويلة الأمد عبر عملية نضالية وتاريخية تتوحد فيها جهود كل القيادات النقابية الشريفة فى هذا الوطن وكذا جماهير العمال باعتبارهم طرفاً أصيلاً فى تلك المعركة «معركة تحرير النقابات».

«أحمد الصياد - كفاية»

(3) ما هي النقابة؟

صلاح الانصارى - دار الخدمات

تشكل هذه الورقة بما تطرحه من مفاهيم وأفكار نقابية منطلقا للنقاش من أجل بلورة مفاهيم نقابية يثريها النقاش، ويدققها.... صلاح الأنصارى.
مقدمة:

لعل من أهم الحاجات الإنسانية أن يتجمع الفرد مع آخرين من أجل الحماية المشتركة لمصالحهم، ففي كل شكل من أشكال المجتمع يتخذ الأفراد من المصالح الاقتصادية والاحتياجات المشتركة وسيلة إلى الإتحاد في تجمعات، بغرض الدفاع عن مصالحهم المشتركة والنهوض بها. وتختلف طبيعة هذه التجمعات ونظمها ووسائلها وفقا للاحتياجات والتطلعات الخاصة لأعضائها.

وتعتبر النقابات شأنها شأن أى نوع آخر من الجهد المنظم، تعبيرا عن إدراك الجماعة لمشاكلهم ومطالبهم المختلفة.

وتتعدد أهداف النقابات وأغراضها وتتطور كلما تطورت علاقات العمل وعلاقات الإنتاج، وما يصاحب ذلك من تطور تكنولوجى.

إن نظرة المفكرين والباحثين قد اختلفت نحو النقابات ومشكلات العمل، لكن الثابت تاريخيا، أن النقابات ظهرت كشكل من أشكال رفض العمال للاستغلال الرأس مالى، وهو شكل ابتدعه العمال بعدما جربوا أشكال أخرى من المواجهات الفردية والعضوية التي تبين عدم جدواها، فالعمل النقابى هو إذآً واحد من الأساليب النضالية التطبيقية، للدفاع عن العمال من أجل رفع المستوى المعيشى وتحسين شروط العمل.

لقد كانت وحدة المصالح تجمع العمال بصورة موضوعية فى منظمات

مستقلة تدافع عن مصالحهم. أخذت بأشكال تنظيمية حرفية ورسمت لنفسها أهدافاً تتلخص أساساً فى:

خفض ساعات العمل وتحسين شروط العمل والزيادة فى الأجور.

غير أن العمل النقابى شهد فى فترات لاحقة أبعاداً أخرى أضافت إلى بعده الإقتصادى، وظهرت مدارس ورؤى نقابية عديدة ومتعددة.

إن حق العمال فى تنظيمهم فى نقابات ديمقراطية ومستقلة، أصبح مطلب حتمى للتعامل مع التطور الإقتصادى وقوانينه وسياساته.

ما المقصود بالنقابة؟

وما هى الأسس التى تقوم عليها؟

وما هى الأهداف التى تسعى إلى تحقيقها؟

النقابة منظمة اجتماعية جماهيرية أسستها الحركة العمالية لتخفيف عبء الاستغلال الواقع عليها وتحسين ظروف عملها ومعيشتها للاستمرار فى الحياة وبالتالي القدرة على العمل والإنتاج، وتسعى إلى الدفاع عن حقوق المنضمين إليها لرفع مستواهم المادى والمعنوى، على أساس بناء البرامج المطلوبة: الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، انطلاقاً من برنامج تقتضيه الظروف الذاتية والموضوعية القائمة فى الواقع المعاشى ويتوقف نجاحها على قدرتها على جذب العمال وجمعهم حولها.

وحتى تصبح النقابة قادرة على الانتشار بين العمال والاستمرار فى تنظيمهم وقيادة نضالاتهم المطلوبة، يشترط فيها أن تقوم على أساس مبادئ متمثلة فى:

- الديمقراطية.

لا يوجد مفهوم معتمد دولياً لديمقراطية التنظيم النقابى، وأن المفهوم الذى نظرته هنا يستمد عناصره من عدة مصادر:

الديمقراطية السياسية، ديمقراطية التنظيمات بشكل عام، والتنظيمات

النقابية بشكل خاص. آخذين في الاعتبار النص الدستوري...» إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي»
وتتلخص الديمقراطية النقابية في مستويين:

• المستوى الداخلي: تمكن العمال من تأسيس نقاباتهم واتحاداتهم بحرية تامة ودون تدخل من أحد، بما في ذلك الحق في الانضمام والانسحاب من النقابة.

• وضع اللوائح والنظم الداخلية والاختيار الحر للنزيه للهيئات التنفيذية ومن المساهمة في وضع الملفات المطلوبة وتحديد آليات المحاسبة.

• المستوى العام: الذي يمكن النقابة من المساهمة في النضال الديمقراطي العام في المجتمع إلى جانب تنظيمات أخرى من منظمات المجتمع المدني باعتبار- أن النقابات من أهم مؤسسات المجتمع المدني فبناء جبهة تحالف مع الحركات الاجتماعية الأخرى والمشاركة في الحملات القومية، هي أمور من شأنها تساهم في إتساع هامش الديمقراطية، ونحن هنا لانقدم نموذجاً جديداً للحركة النقابية في علاقتها الاجتماعية، لكن منهم مختلف لدور التنظيم النقابي السائد.

- أن ضرورة الترابط بين الحركة النقابية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى وحر كاته الاجتماعية يساعد بشكل أساسي في تأكيد المهمة الأساسية للحركة النقابية وهي تجاوز الفصل التعسفي بين السياسي والاقتصادي وهو ما يمكننا إدراكه في ضوء معرفتنا بالعلاقات الوثيقة التي تربط كل من الاقتصاد والمجتمع المدني والدولة، وبالرغم من أهمية المفاوضة الجماعية في تحقيق اتفاقية عمل جماعية، إلا أنه كلما تزايد احتواء الحركة النقابية داخل نظام المفاوضة الجماعية كلما ازداد الاستقرار الاجتماعي للأعمالية.

ولكن ماذا يعني تجاوز الفصل بين ما هو سياسي وما هو إقتصادي في الواقع؟

إن الإشكالية هنا ليست في الفصل بينهما في مواقع العمل وعبر الملفات

المطلبية (لأن نضالات العمال ضد أصحاب العمل، هي ذات طابع سياسى متأصل) ولكنها فى الانقسام بين الحياة فى موقع العمل وبين بقية مناحى الحياة للعمال فى المجتمع.

« لمزيد من الاطلاع حول هذا الموضوع- كتاب: المجتمع المدنى والصراع الاجتماعى - الفصل الثالث ص 89 الناشر مركز الدراسات والمعلومات القانونية لحقوق الإنسان»
- التعددية النقابية.

لقد ابتدع العمل هذا الشكل من التنظيم - أى النقابة - ليس مجرد الانتظام فى دفع الاشتراكات وإنما كوسيلة لتوحيد نضالهم أى النضال بفاعلية ضد استغلال أصحاب العمل.

أما إذا انقلب هذا التنظيم إلى أداة تخدم مصلحة الدولة وسياستها فى نهاية المطاف لم يبق أمام العمال، إما الانسحاب منه وهجرة إلى شكل آخر من التنظيم أو إلى مواصلة النضال من أجل إصلاحه، وهو ما يجعل النقابات دوما مسرحا للصراع بين دعاة الوفاق والتعاون الطبقي، وبين النضال النقابي الطبقي.

ولقد عانى عمال مصر من التنظيم النقابى المصرى منذ أن صدر قرار جمهورى بإقامته فى 1957 وإلى الآن من منهجه ومواقفه تجاه العمال وحركتهم الاحتجاجية- موقف مضاد ومعاد، فقد بادر التنظيم النقابى طوال فترة السبعينات وإلى الآن بإعلان رفضه وتنديده بالتحركات الاضرابية للعمال، بل ووصل موقفه فى بعض الأحيان «إلى مطالبة الدولة» « بالضرب من جديد» فى مواجهة العمال المضربين. إضراب عمال السكك الحديدى فى عام 1986 - كتاب الطبقات الاجتماعية ومستقبل مصر - عبد الباسط عبد المعطى ص 245 ولايتسع المجال لسرد منهج التبعية للدولة والتعاون والوفاق الطبقي الذى اتخذته التنظيم النقابى القائم طريقا له.

وفى كل الأحوال من المهم طرح موضوع مسألة الوحدة والتعددية

النقابية بمعزل عن التنظيم النقابي القائم لأنه لا يمثل وحدة بل يمثل شكل أحادى جاء بالقانون، ولا يغيب عنا أن التعددية النقابية ليست شرطاً لو وحدة مصالح الطبقة العاملة.

كما هو قائم في المغرب وليست الوحدة في تنظيم نقابي مركزي يحقق وحدة مصالح الطبقة العاملة وفي كل الأحوال فإن مسألة الوحدة والتعددية النقابية ودائماً في كل المستويات النقابية «حق حصري للعمال ومنظماتهم يمارسوه بحرية تامة».

وإذا كان العمال ينتظمون أساساً، فإنما يفعلون ذلك من أجل زيادة قدرتهم الجماعية وفعلهم الجماعي في الحصول على حقوقهم وتطوير مكتسباتهم التاريخية.
الاستقلالية النقابية.

- أى مفهوم للاستقلالية؟

تمثل الاستقلالية في مستويين:

1 - مستوى استقلالية النقابة عن أجهزة الدولة المختلفة، حتى تحافظ على استقلالية قراراتها، بعيداً عن توجيه أجهزة الدولة المختلفة، وحتى تتمكن من جعل تلك القرارات معبرة عن إرادة العمال.

2 - مستوى استقلالية النقابة عن الحزب السياسى مهما كان هذا الحزب، سواء كان فى الحكومة، من منطلق أن النقابة الحزبية، أو التى تدور فى فلك حزب معين، هى نقابة غير مبدئية، وقراراتها غير مستقلة، باعتبارها امتداد للتوجيهات الحزبية.

فالاستقلالية واحدة مهما كانت الجهة التى تستقل عنها، سواء كانت دولة أو حزب فى الحكومة، أو أحزاب معارضة، أو أصحاب عمل، لأن الغاية من الاستقلالية النقابية هو عدم الخضوع إلا لإرادة العمال.
- الرأسمالية تسعى دائماً للمحافظة على الأوضاع التقليدية للنقابات،

فهي تعمل باستمرار للترويج لفكرة تعارض العمل النقابي مع العمل السياسي، واختلفت @ جديدة «تسييس العمل النقابي» وتعلن الحكومة «لا لرفع شعارات سياسية في الانتخابات العمالية»، مستقلة بذلك تدنى الوعي النقابي وتدهور أوضاع الطبقة العاملة الاقتصادية وانصرفهم إلى التكيف مع سوء الأحوال المعيشية عن الاهتمام بالسياسة وحصر مجال اهتمامها ومطالبها في المجال الاقتصادي البحث.

لقد ثبتت التجارب المختلفة وتجربة الحركة العمالية الملموسة، أنه ليس بوسعها فصل النضال الاقتصادي عن النضال السياسي، أم تؤول نضالات الحركة العمالية ومواقفها من قضية الخصخصة، وبيع القطاع العام وخروج العمال على نظام المعاش المبكر وهي السياسات التي يعلن عنها التنظيم النقابي القائم بأنه شريك أساسي في سياسات الإصلاح الاقتصادي، مروراً برفض التطبيع ومناصرة الانتفاضة الفلسطينية واحتلال العراق والحرب على لبنان في نهاية المطاف نضال سياسي؟.

أم تتحالف الحركة العمالية مع الحركات الاجتماعية في هذه القضايا؟
أم تعبر الموجة الاحتجاجية - التي تدفقت في مصر منذ 7 ديسمبر 2006 وإلى الآن من أجل تحسين ظروف العمل وضد غلاء المعيشة وضد بيع المصانع وتصفيتها وضد الفساد عن مواقف اقتصادية ذات آليات سياسية؟
إنه لا يوجد سور صيني ولا ستار حديدي يفصل النضال الاقتصادي عن النضال السياسي كما تريد أن توهمنا السلطة والبيروقراطية النقابية.
إن كل نضالات الحركة العمالية المصرية عبر تاريخها تتخذ طابعاً سياسياً شاء من شاء وأبى من أبى.

أم تعبر السلطة عندما ترفض الإضرابات والاعتصام بالقوة وترهق الأرواح كما حدث في إضراب عمال الحديد والصلب في 1989، وعمال كفر الدوار في 1994 على سبيل المثال لا الحصر. وحماية صاحب العمل أياً كان صاحب العمل، أليس ذلك طابعاً سياسياً وموقفاً طبقياً؟

فالاستقلالية النقابية الحقيقية لا تتم إذا بادعاء رفض «التسييس».

بل تحقيق النضال الاقتصادي والسياسي، وإذا كنا نسلم بالاستقلالية عن الأحزاب السياسية فلا يعنى ذلك إيماننا بالحياد النقابى من قضايا المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية ومواطن الفصل والوصل بين أوجه النضال المختلفة هو ما تريد الرأسمالية بما يعنى حصر النقابى فى المطالب الاقتصادية التقليدية - الأجر وساعات العمل وغيرها..

إن النقاش والحوار هو الذى يقضى على التشوهات فى المفاهيم السائدة، ووضعتنا على أرضية مفاهيم مشتركة.

- التنظيم

- ما هو التنظيم النقابى؟

لا يوجد مفهوم واحد للبناء والهيكل النقابى، وتعدد الأشكال البنائية وفق خطط المنظمات النقابية وأساليب تحقيق أهدافها. والتنظيم النقابى القائم يؤخذ بالبناء الهرمى.

«ولم يأت قانون تعديل النقابات مرتين عام 1981، 1995 بمجديد، حيث أبقى على وضع مركز الثقل داخل الهيكل النقابى بعيداً عن اللجان النقابية، وإجمالاً، فقد اتسم الهيكل النقابى بعدة خصائص مترابطة ومتكاملة، حيث يعد كلاً منها سبباً، ونتيجة للآخر فى آنٍ واحد، كالبناء الهرمى والتركيز التنظيمى والمركزية الأحادية والتضخم البيروقراطى، فضلاً عن جهود القيادات، وظل هذا التنظيم محتفظاً للدولة بصلاحيات وسلطات تداخلية واسعة تبيح لها تسيير حريات العمل النقابى والاشراف المباشر على أنشطته، من خلال الاخذ بنظام الرقابة المزدوجة لكل من الاتحاد العام، جنب إلى جنب، مع وزارة القوى العاملة.

«لمزيد من الاطلاع: العمال ورجال الأعمال- د. ناهد عز الدين عبد الفتاح- ص 164» .

فالهيكال الهرمى يكرث السلطة فى قمة التنظيم دون اعتبار للمستويات

الدنيا من التنظيم ويرسخ البيروقراطية النقابية ويعزل التنظيم النقابي عن الحركة النقابية والعمالية وعندما تستعمل لفظة «الحركة» وفصلها عن التنظيم وارتباطها بالحركة النقابية العمالية، فذلك للدلالة على الفعل الجماعى الذى تمارسه الحركة النقابية العمالية فى الاحتجاجات والمواقف المطلوبة المتباعدة وحركتها الفعالة فى إطار تحالفاتها الداعمة لمواقفها الوطنية والسياسية والاقتصادية.

- ومن هنا نحن فى حاجة إلى بناء هيكل مختلف لا يوحدا فى تنظيم بشكل جبرى بل نحن فى حاجة إلى تنظيم وحدتنا أى إطار أو أطر نختارها طواعية. تحقق الجمع بين المؤسسين والحركة، ولا ينفصل التنظيم عن التخطيط.

فالهيكل التنظيمى هو منفذ التخطيط وبطريقة منظمة يربط مكونات الهيكل بعضها ببعض، فى نسيج يفعل الموارد البشرية وينظم أدائها النضالية، ويستوعب فى مستوياته مجموعة القيم والمفاهيم والأهداف والمعايير الدولية.

فنحن إذاً أمام بنية نقابية مختلفة عن البناء الهرمى فى التنظيم.

بنية تلغى مركزية العمل النقابى وتلتزم الهيئات العليا بقرارات الهيئات الدنيا لا العكس. لا توجد صفة سحرية لبناء تنظيمى يحقق هذه المعادلة سوى اجتهاد مؤداه .. بنية نقابية ذات محور عمودى ومحور أفقى.

عمودياً أو «رأسياً».

جمعيات عمومية

مجالس مندوبين

هيئات تنفيذية

أفقياً: نقابات - اتحادات قطاعية أو جغرافية «على المستوى المهنى» أو على المستوى «المحافظة» اتحاد أو اتحادات على مستوى القطر.

هذا البناء التنظيمى يضمن لكل العاملين بأجر أيّاً كانت طبيعة عملهم

ومدتها ونوعها، ويضمن للمتعتلين وأصحاب المعاشات وذوى الاحتياجات الخاصة وجميع فئات وشرائح العمال المدنيين فى الشرطة والقوات المسلحة وفروعها فى الانضمام إلى النقابات دون تمييز على أساس الدين والمعتقد، والانتماء والرأى السياسى، النوع، الجنسية.

إن هذه الورقة هى منطلقاً للنقاش والحوار حول المفاهيم النقابية وأن الحقيقة نسبية، وقد تجانب الصواب فى بعض المفاهيم ولكن لا أحد ينكر عنا حقنا فى الاجتهاد المشروع حول الأفكار والمفاهيم النقابية، كما لا ننكر على أحد حقه فى الاجتهاد.

صلاح الأنصارى

عضو مجلس النشاط بدار الخدمات النقابية والعمالية

(4) حول العمل من أجل تكريس الحريات النقابية محمد عوف - مؤسسة الهلالي للحريات

ابتداء لا بد من التسليم بأن تمرير قانون لصالح العمال ولصالح حرية العمل النقابي في ظل الاوضاع السياسيـه الحاليه هو أمر بعيد المنال .. نظرا لوجود أغلبـيه برلمانيه معاديه لمصالح العمال ومعبره عن الراسماليين الجدد وفي ظل الاصرار من جانب النظام علي حمايه جهازه الرسمي المتمثل في اتحاد العمال والذي يمارس دور الخادم الأمين لرجال الأعمال في إطار من عداء مستحکم ضد أي محاوله جاده لتأسيس عمل نقابي وعمالي حقيقي ..

ولا بد لنا من التمسك بأن الحصول علي حق العمال في تنظيم أنفسهم لا يمكن الا من خلال عمل جماعي منظم يعتمد في الاساس علي قوة أصحاب المصحـه وهم العمال .. ولا يمكن الرهان علي إمكانية تمرير القانون من خلال مجموعـه من النشطاء والمخلصين من أبناء الحركه العماليه والنقابيـه دون وجود قوه جماهيريـه مسانده لهم من أجل إنتزاع ذلك الحق العمالي . لأن أي تفاوض يلزمه قوه معادله لقوة الطرف الآخر .. وهنا فنحن إزاء دوله منظمه وعمال غير منظمين .

والرهان علي مجرد سن قانون هو رهان ليس في محله دائما ... فكافة الحقوق التي حققتها الكثير من الشعوب والشرائح الاجتماعيه المختلفه لم تكن بقانون وانما كانت من خلال كفاح طويل ومنظم وكافة الاحتجاجات العماليه علي مدار السنوات الماضيـه لم تكن استنادا لقانون .

لذلك . و. انطلاقا من أن قوة العمال في وحدتهم وتنظيمهم من خلال روابطهم ومنظماتهم النقابيـه المؤسسـه بارا دتهم وحدهم اتصور الآتي :-

اولا: العمل علي وضع مطلب واحد ومبسط وهو :

1 - الغاء القانون 35 لسنة 76 الحالي والذي يشكل قيـدا علي حرية العمل النقابي بما يمثله من اعتداء علي حقوق العمال .

2- العمل علي تعديل قانون العمل 12 لسنة 2003 باضافة نص جديد يقر بالآتي :

« يحق للعمال في المنشأه الواحده أو عدة منشآت تعمل في ذات المجال الصناعي والمهني أو الجغرافي ان يكون لهم تنظيمهم النقابي المستقل ولهم الحق فيما يلي :

- الاختيار الحر في الانضمام لأية منظمه نقابيه يراها معبره عن طموحاته.

-- للعامل الحق في الانسحاب من اي منظمه نقابيه في اي وقت.

-- للنقابه الحق في الانتساب والعضويه في اي منظمه نقابيه دوليه

-- وتكون للمنظمات النقابيه الحق من خلال جمعياتها العموميه الحق

فيما يلي :

-- وضع اللوائح المنظمه لاعمالها وتحديد سياستها وبرامجها

-- التمثيل والتفاوض والتعاقد والتملك باسم اعضائها

-- لاي لجنه نقابيه شخصيتها الاعتباريه المستقله ولاموالها ومقارها

واجتماعاتها الحصانه

- حرية تكوين لجان المندوبين بالعنابر والاقسام والاحياء العماليه

واقترح صياغة هذا المطلب بصوره مبسطه والنزول به أولا الي التجمعات العماليه وتوعيتها بأهميه العمل علي اقراره وانتزاعه مع التحذير من محاولات الحكومه الالتفاف علي حق العمال في تنظيم انفسهم .

التوجه الي كافة اعضاء مجلس الشعب لشرح المطلب للعمل علي اثارته وتقديمه في سبيل خلق راي عام لتأييده .. وللفضح السياسي لاي محاوله لاقرار قانوني مخادع معادي للحريات النقابيه.

التاكيد للرأي العام بان حرية العمال جزء من حرية المجتمع السياسي والاجتماعيه.

محمد عوف

« مؤسسة الهلالي للحريات »

(5) من أجل نقابات عمالية حرة ومستقلة

حمدي حسين - أفاق اشتراكية

مركز آفاق اشتراكية إذ يؤكد على حق العمال في تشكيل منظماتهم النقابية بحرية واستقلالية وديمقراطية وعلى أن الحرية النقابية والاستقلالية هي الأصل والتعددية هي المظهر، فإنه يتفق مع كل القوى الديمقراطية المساندة للعمال لانتراع حقهم في تشكيل منظماتهم النقابية والافتناع بان هذه العملية هي عملية شاقة ونضالية تتطلب فترة انتقالية قبل إعلان تشكيل نقابات موازية أو اتحاد بديل، يتم التحرك فيها لكسب قطاعات واسعة من العمال إلى هذه الفكرة وضرورة اقتناع العمال بتجربتهم الذاتية وأهمية التحرك من خلال منظمات ضاغطة ووسيطه والعمل في ذات الوقت داخل التنظيم النقابي ومنظماته القاعدية لفضح سياسات الحكومة وقادة الإتحاد الرسمي والنقابات العامة المنحازة لمصالح الرأسماليين.

إن هذه المرحلة الانتقالية تمهد في النهاية إلى تشكيل نقابات عمالية حقيقية ديمقراطية وحررة يشكلها العمال بأنفسهم دون تدخل أي جهات إدارية أو أمنية أو حزبية ويديرها العمال بشكل ديمقراطي لخدمة مصالحهم وبذلك تصبح رافعة حقيقية تؤكد على تضامن العمال ووعيهم بأنفسهم كطبقة قادرة على صنع التغيير عند التحامها بقوى العدل الاجتماعي التي تسعى إلى التغيير الشامل لكل أوجه الحياة في مصر. في ظل هذا المناخ السياسي السيئ والبنية التشريعية المقيدة لحد وحرية التنظيم، وسلوك السلطة التنفيذية في مصر التي تصر على الهيمنة هي وأجهزتها على الحياة العامة، وفي إطار أوضاع اقتصادية واجتماعية متردية، وبيئة ثقافية مناهضة لثقافة حقوق الإنسان تسمح بهجمة شرسة على عمل المنظمات غير الحكومية، وبعد عودة وفد الإتحاد العام من مؤتمر منظمة العمل الدولية "مطأطأ الرأس".... فوجئنا ان عائشة عبد الهادى، وزيرة القوى العاملة والهجرة، بدأت فى تجهيز مشروع

قانون لتعديل قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 ، والذي تسعى الحكومة فيه لاتاحة المجال للجهات المحظور عليها العمل فى القضايا العمالية بممارسة عملها دون ادنى اعتراضات ، بهدف تلافى التتقادات التى وجهت للنظام المصرى من منظمة العمل الدولية نتيجة حظر مصر للتعددية النقابية ومن جهة اخرى علمنا ان الاتحاد العام لنقابات عمال مصر برئاسة مجاور يجهز ايضا لمشروع يعدل به قانون النقابات العمالية يرفع من خلاله يد الجهة الادارية الممثلة فى وزارة القوى العاملة والهجرة نهائيا عن شئون التنظيم النقابى وشئون النقابات العمالية دون المساس بوحدته (حسب وجهة نظر مجاور) وأمام هذا الامر دعى مركز آفاق اشتراكية فى مقره بالقاهرة الى عقد حلقة نقاشية مفتوحة حول مفهوم الحرية النقابية ومايجرى الآن من محاولات لتعديلات فى قانون النقابات المصرى وذلك يومى السبت 16/8/2008 والاثنين 25/8/2008 والتى حضرهما العديد من القيادات النقابية والعمالية والذين مثلوا ثلاث من الاجيال العمالية والنقابية ... وبعد مناقشات جادة وهادفة دعا الحضور الى (1) مناقشة لجنة النضام العمالى لتفعيل الدعوة الى عقد مؤتمر عام لعمال مصر (لمناقشة أحوال الطبقة العاملة المصرية) من خلال دعوتها الى تشكيل لجنة تحضيرية لهذا الغرض ... (2) كما دعى الحاضرون الى الاتصال بكل القوى المعنية لتشكيل لجنة من عدد من القيادات العمالية والقانونية لإعداد مشروع قانون جديد للنقابات العمالية منبثق من الاحكام القضائية التى صدرت لصالح العمال .. والدستور المصرى .. والمعايير والمواثيق الدولية بحيث لايتعدى العشر مواد (كقواعد عامة) على ان تضع بعد ذلك كل نقابة مصنعية لائحتها الخاصة

ومشكوراً كعهدنا به بيارد دائماً "مركز هشام مبارك للقانون" دعى كل المهتمين بالطبقة العاملة المصرية الى ورشة عمل يوم الاثنين الموافق / 13/10/2008 لوضع مشروع قانون للنقابات العمالية بديلا عن القانون 35 لسنة 76 وتعديلاته... قانون النقابات العمالية الحالى الذى أهدر الحرية

النقابية وجرم التعددية وسمح للجهة الإدارية الممثلة في وزارة القوي العاملة بالتدخل في نشاط وأعمال المنظمات النقابية.

ومركز آفاق اشتراكية اذ يرحب بدعوة "مركز هشام مبارك" يرى ان تتضمن مشروع القانون مقدمة الزامية بالآتي :

1. المبادئ التي وضعتها منظمة العمل الدولية من اجل حرية التجمع والتي تخدم حماية حقوق العمال الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية على أحسن وجه وتساعد في تعزيز الديمقراطية.

2. المعاهدات الدولية التي وقعت عليها مصر (الاعلان العالمى لحقوق الانسان , العهد الدولى للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية , اتفاقية الحرية النقابية , و حق التنظيم لمنظمة العمل الدولية , و الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات و الحقوق النقابية ... الخ) .

3. الحكم التاريخي للمحكمة الدستورية العليا فى 15/4/1994) ضرورة ان تستقل الحركة النقابية بذاتها و منحى نشاطها و حرية العمال فى تكوين تنظيمهم النقابى و حرية النقابة فى ادارة شئونها و اقرار القواعد التى تنظم من خلالها اجتماعتهم و لا يكون تأسيس نقابة رهن بأذن من الجهة الادارية و لا تتدخل فيه السلطة العامة بل يستقل بعيدا عن سيطرتها) . وان أهم ما يتضمنه مواد المشروع الآتى :

ا- حق العمال ، دون تمييز من أي نوع، فى إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات و الحق فى الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق .

ب- لمنظمات العمال " الشخصية الاعتبارية " و الحق فى وضع دساتيرها و أنظمتها، و انتخاب ممثلها فى حرية تامة، و تنظيم إدارتها و ماليها و أوجه نشاطها، و صياغة برامجها .

ج- يجب أن يتمكن عمال القطاع الخاص و العاملين فى قطاع الزراعة و العمال المهاجرين من الانضمام إلى النقابات العمالية و يجب حماية حقوق

هذه الفئات .. ومعاقبة المنشآت التي تعتمد اعاقه ذلك بالاغلاق.

د- تتمتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يجوز دون ممارستها المشروعة، وان لا تخضع منظمات العمال لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

هـ- المنظمات العمال حق تكوين اتحادات عامة ومحلية والانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو اتحاد عام أو محلي من هذا النوع حق الانتساب إلي منظمات دولية للعمال.

هذا ويرى مركز آفاق اشتراكية أن البيئة التشريعية في مصر في حاجة إلى مراجعة شاملة لتتطابق مع المواثيق والاتفاقيات الدولية التي وقعت وصدقت عليها الحكومات المصرية المتعاقبة، مراجعة لا تسمح للسلطة التنفيذية في التغول على باقي سلطات الدولة، ومراجعة تحقق احترام الحريات العامة ولا تهدر حق المواطنين في الانضمام وتكوين جمعيات سلمية يعبرون من خلالها عن آرائهم، كما أن أجهزة السلطة التنفيذية لا تكفي بتلك التشريعات الجائرة، بل أنها لا تحترم حتى تلك التشريعات وتضرب بها عرض الحائط وتحالفها، ولا تحترم حجية الأحكام القضائية التي تطالبها باحترام تلك القوانين.

ونحن نتعاون جميعا لوضع هذا المشروع علينا في نفس الوقت ان نعمل على كسر القيد الحديدي و نقتلع الاسلاك الشائكة التي تعوقنا فنأتي بنظام ديمقراطي حقيقي في ظل حكم ديمقراطي حقيقي و في ظل تعدد نقابي حقيقي و حرية سياسية و نقابية مدركين جيدا ان نضالنا في سبيل استرجاع حقوقنا المسلوبة لا ينفصل عن نضالنا في سبيل وطننا حرا , لا وطننا تسيطر عليه اقلية حاكمة بواسطة قوانينها الاستثنائية و قوات امنها وعملائها , مدركين ايضا ان هذا النضال لا تستطيع قوة بعينها ان تحققه وحدها و لكن حتى يتحقق لابد من وحدة عمل و نضال حقيقي بين ابناء الطبقة العاملة .

دمحى حسين - آفاق اشتراكية

(6) رؤية حول نقابة عمالية ديمقراطية مستقلة عن الحكومات والأحزاب والهيئات

سيد عبد الراضى

✻ العضوية اختيارية.

✻ الاتحاد اختيارى.

✻ ليس المهم شكل الاتحاد وعليه يجب إلغاء التصنيف النقابى أو عدم إصداره.

التمسك بوحدة المنظمة النقابية القاعدية قاعدة البنيان النقابى.

المنظمة النقابية: هى الجمعية العمومية للجان النقابية القاعدية وهى تنتخب من بين أعضائها مجلساً لإدارة المنظمة كما لها حق سحب الثقة من كل أو لبعض أعضاء فى أى وقت.

تجتمع الجمعية العمومية القاعدية مرة واحدة فى السنة ولها حق عقد اجتماع طارئ فى أى وقت.

تعتمد الجمعية العمومية النظام الأساسى للمنظمة النقابية وتشوف الحساب الختامية ووضع الموازنات التخطيطية ولها وحدها حق محاسبة أعضائها سواء فى الاجتماع السنوى العادى أو فى الاجتماع الطارئ.

يدعو الجمعية للاجتماع أيا من :-

1) رئيس مجلس إدارة المنظمة النقابية.

2) أو ثلثى أعضاء مجلس الإدارة.

3) أو ثلث الجمعية العمومية.

وفى المنشآت التى يزيد عدد العاملين فيها عن 500 عامل ينشأ بالضرورة نظاماً للمندوبين النقابيين ويكون لأغلبية مؤتمر المندوبين حق دعوة الجمعية العمومية للاجتماع الغير غير عادى أو الطارئ.

4) من هنا تأتي أهمية المندوب النقابي حيث لا يكفي بمجرد انتخاب الجمعية العمومية لمجلس إدارة المنظمة النقابية ولا يكفي تجديد الثقة أو سحب الثقة من هذا المجلس في اجتماع الجمعية العادى السنوى كما قد يتعذر عقد اجتماع طارئ للجمعية العمومية لأى سبب لذلك

ينتخب مندوباً نقابياً من كل وحدة داخل المنشأة أو المنظمة لتمثيل كل مائة عامل

عقد مؤتمرًا للمندوبين النقابيين فى اجتماع دورى أو طارئ كلما دعت الضرورة لتسهيل رقابة الجمعية العمومية على ممثليها أو مسانديهم عندما يحتاجون المساندة

✻ اتحاد العمال هو اتحاد منظمات العمال النقابية القاعدية.

✻ تدار المنظمات النقابية إدارة ديمقراطية بين قوسين وعلى أساس تمثيل مجلس إدارة المنظمة النقابية الجمعية العمومية فى الفترة بين دورات انعقادها.

✻ مهمة المنظمة النقابية التعبير عن وحدة وسلطة الجمعية العمومية وحققها فى قبول أو رفض أو تحسين شروط وظروف العمل وأهمها الأجر.

✻ المنظمة النقابية ليست أداة من أدوات قيادة الصراع الطبقي أو السياسى كما أنها ليست أداة من أدوات تحقيق التوافق الطبقي أو السياسى ودورها السياسى أنها حكم بين الأحزاب

✻ اتحاد العمال على مستوى المنشأة أو المستوى الوطنى أو القومى أو العالمى ضرورة مثل ضرورة التنوع الذى يحقق قوة ووحدة المنظمة القاعدية وتحقق فى نفس الوقت الفروق بين الصناعات أو الخدمات المتنوعة التى يتكون منها النشاط الاقتصادى .

✻ حيث يجب أن تراعى هذه الوحدة الفروق الناتجة عن مشقة العمل أو مستوى التكنولوجيا أو العمل المطلوب التكنولوجى أو العلمى المطلوب لإيجازه.

وبمعنى آخر يجب أن يعبر الشكل الذى تأخذه هذه الوحدة الفروق داخل صفوف الطبقة أو الواحدة.

لأن التنظيم النقابى: يعبر عن الرغبة والقدرة النضالية لأعضاءه.

لذلك ندعو إلى حق عمالى أى منشأة يزيد عددهم عن 20 عاملا فى إنشاء منظمة نقابية لتنظيم هذه الرغبة وتعبر عن هذه القدرة النضالية.

وذلك ليس قيدياً على العدد الأقل من ذلك حيث لا يحتاج هذا العدد القليل إلى هيئة تمثله لتعبر عنه ويمكنه بسهولة الاجتماع فى أى مكان وتكليف عضو أو أكثر قيادة الرغبة النضالية والقدرة النضالية حينما تتحقق الضرورة النضالية.

الإضراب

فى النظام الرأسمالى أو النظام الإشتراكى أو غير ذلك لا يمكن فرض العمل القسرى أو عودة السخرة فالعمل حق وواجب وكذلك وكذلك الإضراب عن العمل خصوصاً فى حالة فشل التفاوض بين العمال ممثلين من قياداتهم النقابية وصاحب العمل أو ممثلين إلى طريق مسدود أو كان التقاضى يحتاج وقت أطول من اللازم وعليه فلا نقابة بلا حق الإضراب والإضراب أسرع الطرق محل مشكلات العمل وتنظيم علاقات العمل وتحقيق استقرار العمل وهو حالة خاصة تمثل من الزمن مهما طال أمد الإضراب فترة بسيطة من حياة العامل أو المنشأة لا يوجد عامل يضرب عن العمل كل مدة حتمته التى قد تصل إلى عشرات السنين قد يضرب العامل يوماً أو شهراً أو أكثر أو أقل ولا توجد منشأة تقفل أكثر من ذلك.

سيد عبد الراضى

(7) انتقادات مركز هشام للقانون⁽¹⁾ لقانون النقابات العمالية الحالي رقم 35 لسنة 1976

نتناول هذه الورقة في ثلاثة محاور لاستيضاح عيوب التشريع وتعديلاته
الأول: عن القانون (35) لسنة 1976 عند صدوره، والثاني: عن التعديل
(1) لسنة 1981، والثالث: عن التعديل (12) لسنة 1995.

وقد احتوى القانون (35) لسنة 1976 على (78) مادة حيث حاول
المشرع تجميع أحكام النقابات التي كانت موجودة بالبواب الرابع من قانون
العمل الموحد رقم (91) لسنة 1959 المعدل بالقانون رقم (62) لسنة
1964⁽²⁾.

ويلاحظ على القانون (35) لسنة 1976 ما يلي:

1 - نصت المادة الثانية من مواد إصدار القانون على إلغاء الباب الرابع
الخاص بالنقابات من قانون العمل رقم (91) لسنة 1959، إلا أنها نصت
على استمرار العمل بالقرارات الوزارية واللوائح والقرارات التنظيمية
العامة والنظم الداخلية المعمول بها في المنظمات النقابية بما يعنى استمرار
أوضاع الهيمنة والوصاية الإدارية على النشاط والحركة النقابية.

2 - شملت بعض النصوص تجاوزا من المشرع حدود سلطته التقديرية
حيث تناول بالتنظيم أموراً لا يجوز له تناولها لأنها شئون داخلية خاصة
بالحركة النقابية وهي وحدها صاحبة القرار المصير في هذا الشأن ومن
ذلك:

أ- ما نصت عليه المادة (8) من القانون حيث حدد فيها المشرع أهداف
الحركة النقابية وأغراضها.

1 - ملخص من كتاب الحرية النقابية بين الاطر التشريعية والممارسة العملية- مركز هشام مبارك
للنقانون- خالد على عمر- طبعة 2003

2 - المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون 35 لسنة 1976.

ب- ما جاء بنص المادة (38) حيث حظر المشرع الجمع بين عضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية والعضوية العاملة في نقابة مهنية بما يزيد على (20%) من مجموع أعضاء هذا المجلس وهو ما ترتب عليه استبعاد عناصر عديدة. وقد حكمت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية ذلك التنظيم الذى وضعه المشرع⁽³⁾.

ج- المادتان (33، 34) تحددان مكونات الجمعية العمومية للنقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال.

د- المادة (11) حظرت تكوين أكثر من لجنة واحدة في المنشأة الواحدة وحظرت تكوين أكثر من نقابة مهنية في المدينة الواحدة، وإن كانت المادة قد سمحت للاتحاد العام لنقابات العمال باعتبار مناطق التجمعات العمالية في المحافظات ذات المدينة الواحدة في حكم المدينة الواحدة.

هـ - المادة (16) حظرت تكوين أكثر من نقابة عامة لعمال المهن والصناعات التي تضمها مجموعة من المجموعة التي حددها في جدول أرفق بالقانون.

و- المادة (17) جعلت من الاتحاد العام لنقابات العمال قائدا للحركة النقابية.

ز- المواد (25، 26، 27، 28) تحدد إجراءات مساءلة العضو النقابى.

ح- فرض هرمية على البناء النقابى فى المادة (7).

3- كما شمل القانون بعض النصوص التى تسمح للجهة الإدارية بالتدخل فى نشاط وأعمال المنظمات النقابية مما مثل فرضا للوصاية الإدارية على التنظيم النقابى ومن ذلك:

أ- المادة (54) فقرة (3) التى اشترطت فى حالة التعدى على أموال المنظمات النقابية عدم جواز دفع هذا التعدى بالطريق الإدارى إلا بقرار من الوزير.

3 - وذلك فى الحكم 6 لسنة 15 قضائية دستورية - الجريدة الرسمية العدد 17 فى 27/4/1995.

ب- المادة (61) أناطت بالوزير إصدار اللائحة النموذجية التي تتخذها المنظمات النقابية أساسا لوضع لوائحها والتي يضعها الاتحاد العام لنقابات العمال.

ج- المادة (64) أتاحت للجهة الإدارية - القوى العاملة - حق الاعتراض على تكوين المنظمات النقابية.

ح- المادة (66) أناطت بالوزير إصدار قرار بالشروط والأوضاع الخاصة بالدفاتر التي تمسكها المنظمة النقابية.

هـ- المادة (67) اشترطت على مجلس إدارة المنظمة النقابية أن يقدم للجهة الإدارية - القوى العاملة - نسخة من الميزانية والحساب الختامي موقعا عليها من محاسب قانوني خلال (30) يوما من اعتمادها، ويرفق مع الحساب والميزانية صورة محضر الجمعية العمومية التي تم فيها عرضها واعتمادها وهو ما يعكس ازدواج الرقابة المالية من القوى العاملة من ناحية ثم الجهاز المركزي للمحاسبات وفقا للمادة (68) من ناحية أخرى.

4 - كما شمل القانون بعض المميزات منها:

أ- المادة (3) أتاحت حرية الانضمام أو الانسحاب من المنظمة النقابية وبذلك فقد ألغى المشرع العضوية الإجبارية.

ب- جعل الشخصية الاعتبارية تثبت للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع الأوراق المنصوص عليها في المادة (63) دون أن تشترط موافقة الجهة الإدارية أو تعلق ذلك على موافقتها، وذلك في المادة (4) من القانون.

د- المادة (30) جعلت من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية السلطة العليا التي ترسم سياستها.

الفرع الثاني

التعديل (1) لسنة 1981

عمل التعديل على فرض هرمية وأحادية على البناء النقابي، كما كرس

تدخل الدولة في كافة أوجه النشاط النقابي والعمالي، ومثل التشريع (35) لسنة 1976 تجاوز فيه أيضاً المشرع حدود سلطته التقديرية في التعديل (1) لسنة 1981 وكل ذلك على النحو التالي:

1- تكريس البناء الهرمي والأحادى على البناء النقابي واتجاه المشرع لاغتصاب اختصاصات اللجان القاعدية، وتركيز الصلاحيات في قمة التنظيم (الاتحاد والنقابة العامة) حيث تكفل النصوص المتعلقة بالانتخابات سيطرة العناصر الموالية للحكومة عليها وذلك على النحو التالي:

أ- كان النص فى القانون (35) لسنة 1976 على: (ويقوم البنيان النقابي على شكل هرمي قاعدته اللجنة النقابية - قمته الاتحاد العام لنقابات العمال)، ثم جاء التعديل (1) لسنة 1981 فى المادة (7) منه ونص على «يقوم البناء النقابي على شكل هرمي وعلى أساس وحدة الحركة النقابية وتتكون مستوياته من المنظمات النقابية التالية:

اللجان النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية.
النقابة العامة.

الاتحاد العام لنقابات العمال».

ثم بدأ المشرع ينزع اختصاصات اللجان النقابية فبعد أن كانت المادة (12) تنص على «تتولى اللجان النقابية مباشرة الاختصاصات الآتية كل فى النطاق المحدد لها:

(أ) العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها».

فأضاف فى التعديل (1) لسنة 81 الفقرة التالية: «ولا يجوز عقد اتفاق جماعى إلا بموافقة النقابة العامة.»

ب- كما كان نص المادة (14) يتيح للنقابة العامة الدفاع عن حقوق العمال ورعايتهم والعمل على تحسين شروط وظروف العمل، ورفع مستوى العمال النقابي والاجتماعي، والمشاركة فى وضع وتنفيذ خطط وبرامج

التدريب المهني، والرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية، ثم جاء التعديل بالقانون رقم (1) لسنة 1981 ليضيف لهذه المادة مشاركة النقابة العامة للجان النقابية في إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام عقود العمل، وإبداء الرأي في التشريعات التي تمس المهنة أو الصناعة، والموافقة على المشروعات التي تستثمر بها اللجان النقابية أموالها وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية، وكذلك الموافقة على مشروعات الصناديق المنصوص عليها بقانون العمل.

جـ- كان أصل العضوية النقابية لدى اللجان النقابية وفق القانون (35) لسنة 1976 حيث كانت تنص المادة (20) على «لا يجوز رفض طلب الانضمام إلى اللجنة النقابية...» ثم جاء التعديل (1) لسنة 1981 وحول الأمر إلى النقابة العامة ملغياً دور اللجنة النقابية فنص على «لا يجوز رفض طلب الانضمام إلى النقابة العامة».

د- كانت المادة (23) تنص على «يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في المنظمة النقابية». ثم جاء التعديل (1) لسنة 1981 ونص على «يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في النقابة العامة».

هـ- المادة (29) كانت تنص على «تنتهي العضوية في المنظمة النقابية». ثم جاء التعديل (1) لسنة 1981 ونصت المادة على «تنتهي العضوية في النقابة العامة».

و- المادة (52) كانت تنص على «يجب على المنشأة التي يعمل بها العامل بناءً على طلب كتابي من اللجنة النقابية أو النقابة العامة أن تستقطع من أجره قيمة الاشتراك». ثم كان التعديل بالقانون (1) لسنة 81 ليصبح نص المادة: «يجب على المنشأة التي يعمل العامل بناءً على طلب كتابي من النقابة العامة أن تستقطع من أجره قيمة الاشتراك».

ز- كانت المادة (63) من القانون (35) لسنة 76 تنص على «يودع من تختاره هيئة مكتب المنظمة النقابية من أعضائه خلال خمسة عشر يوماً

من تاريخ انتخاب الجمعية العمومية التأسيسية له...» ثم جاء التعديل (1) لسنة 1981 ونص على «يودع من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام».

ح- وكذلك المواد (26، 27، 28) التي تحدد أوضاع مساءلة العضو النقابي حيث استبدلت عبارة «المنظمة النقابية» بعبارة «النقابة العامة والاتحاد العام حسب الأحوال».

ط- المادة (13) أتاحت للاتحاد وبمفرده تعديل اللائحة التي تحدد الصناعات الداخلة في التصنيف النقابي.

ي- المادة (17) جعلت من الاتحاد قائدا للحركة النقابية وهو المنوط به رسم سياستها لتحقيق أهدافها.

ك- المادة (32) جعلت الاتحاد هو المختص بتحديد قواعد تمثيل اللجنة النقابية في الجمعية العمومية للنقابة العامة، وكذلك ممثلي الأخيرة في الجمعية العمومية للاتحاد.

ل- المادتان (7، 37) أناطتا بالاتحاد إصدار القرارات المتعلقة بقواعد وإجراءات تشكيل المنظمات النقابية.

2- استمرار وتكريس فرض الوصاية الإدارية والحكومية على التنظيم النقابي، فبالإضافة للمواد السابق ذكرها والتي شملها القانون (35) لسنة 1976 جاء أيضا التعديل (1) لسنة 1981 ليزيد عليها:

أ- المادة (24) فقرة (2) والتي أحالت للوزير بالاتفاق مع رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر إصدار قرارات بشأن الشروط والأوضاع التي يجب توافرها في القرارات الدراسية والتشريفية العمالية.

ب- المادة (41) أناطت بالوزير أن يطلب من وزير العدل ترشيح رؤساء اللجان المشرفة على الانتخابات.

ج- المادة (40) فقرة (3) أناطت بالوزير إصدار قرار بتحديد الأجرة

التي تصرف للعامل المتفرغ في وحدات الإدارة المحلية.

3- كما جاء التعديل (1) لسنة 1981 بنصوص تجاوز فيها المشرع حدود سلطته التقديرية وسلب من خلالها العديد من صلاحيات المنظمات النقابية من خلال وضعه للإطر التي تنظم عملها وتحدد شروط عضويتها ومن ذلك:

أ- المادة (19) تحدد شروط العضوية بالمنظمة النقابية.

ب- المادة (20) تنظم أحوال رفض طلب العضوية.

ج- المادة (29) تحدد أسباب انتهاء العضوية.

د- المادة (32) تحدد كيفية تمثيل اللجنة النقابية فى الجمعية العمومية للنقابة العامة.

هـ- المادة (36) تحدد شروط الترشيح.

و- المادة (41) تحدد مدة الدورة النقابية.

وجميع هذه النصوص تشكل تجاوزا من المشرع حيث أن تنظيم الحقوق وإن كان يدخل فى نطاق السلطة التقديرية التى يمارسها المشرع وفق أسس موضوعية ولا اعتبارات يقتضيها الصالح العام، إلا أن هذا التنظيم يكون مجافيا لأحكام الدستور ومنافيا لمقاصده إذا تعرض للحقوق التى تناولها سواء بإهدارها أو بالانتقاص منها.

الفرع الثالث

القانون رقم (12) لسنة 1995

المتابع للحركة النقابية العمالية يتيقن من أن التشريع جاء مفصلا على بعض الأشخاص مبتغيا خلق مراكز قانونية معينة خلال ذلك التوقيت، حيث أطالت هذه التعديلات مدة الدورة النقابية، وانتقصت من سلطات الجمعيات العمومية للنقابات العامة لصالح الاتحاد العام لنقابات العمال الذى أصبح يشاركها فى هذه الاختصاصات، فازداد التكوين الهرمى للنقابات

مركزية، واشترطت التعديلات مرور عام على عضوية المرشح بالنقابة كشرط لترشيحه بدلا من ستة أشهر، كما أجازت التعديلات الترشيح لمن بلغ السن القانونية وأحيل إلى المعاش وهذا كله على النحو التالي:

1 - نصت المادة (41) الفقرة الأولى من التعديل على أن مدة الدورة النقابية لمستويات المنظمات النقابية خمس سنوات ميلادية تبدأ من تاريخ نشر نتيجة انتخاب مجالس إدارة المنظمات النقابية بكافة مستوياتها في الوقائع المصرية. « وجاء هذا التعديل مخالفا لروح العمل النقابي وفلسفته في التجديد حيث أن المدة السابقة كانت أربع سنوات، إلا أن الواضح من أهداف هذا التعديل هو إطالة مدة الدورة النقابية بغية استمرار القيادات الموجودة لأطول فترة ممكنة علما بأن مدة الدورة النقابية قد عدلت من عامين طبقا للقانون (91) لسنة 1959 وتعديله (62) لسنة 1964 وأصبحت ثلاث سنوات بموجب القانون (35) لسنة 1976 ثم عدلت إلى أربع سنوات بموجب القانون رقم (1) لسنة 1981.

2 - كان تعديل المادة (30) يعمل على نزع اختصاصات اللجان القاعدية حيث كانت المادة في القانون (35) لسنة 1976 وكذلك تعديله (1) لسنة 1981 حيث كانت تنص على «الجمعية العمومية للمنظمة النقابية هي السلطة العليا التي ترسم سياستها». ثم جاء النص في التعديل (12) لسنة 1995 على النحو التالي «الجمعية العمومية للنقابة العامة أو الاتحاد العام حسب الأحوال هي السلطة العليا التي ترسم سياستها». وكانت الفقرة (د) من المادة قبل التعديل تجعل من اختصاص الجمعية العمومية سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة أو هيئة المكتب ثم تحول ذلك الاختصاص للجمعية العمومية للاتحاد والنقابة العامة. وتعد هذه المواد من أخطر المواد المعدلة والتي تبرز اتجاه المشرع الواضح والقاطع لتأكيد الاختصاصات في المستويين الوسيط والأعلى، وجعل التنظيم القاعدي الذى هو أكثر احتكاكا بالعمال مجرد كيان ورقى منزوع الصلاحية أو الفاعلية مما يفقد العمال ثقتهم بالحركة النقابية كلها.

3- وفي سبيل حفظ السلطة على أهم عناصرها داخل الكيان النقابي كان تعديل المادة (23) فقد كان القانون (35) لسنة 1976 ينص على «يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في المنظمة النقابية إذا كانت قد انقضت عليها سنة على الأقل ويعفى في هذه الحالة من سداد اشتراك النقابة خلال فترة تعطله، ويجوز للعامل الذى أحيل للتقاعد بسبب بلوغ السن القانونية الاحتفاظ بعضويته في المنظمة النقابية ولا يعفى من سداد اشتراك النقابة ولا يكون للعوض المتعطل أو المتقاعد الحق فى الانتخاب أو الترشيح للمنظمات النقابية». ثم جاء التعديل (1) لسنة 1981 واستبدل فقط «المنظمة النقابية بـ «النقابة العامة». ثم التعديل (12) لسنة 1995 والذى نص على: «... ويجوز للعامل الذى أحيل للتقاعد بسبب العجز والإحالة إلى المعاش لبلوغ السن القانونية الاحتفاظ بعضويته فى النقابة العامة بشرط سداد اشتراك النقابة.

ويجوز لمن أحيل لبلوغ السن القانونية والتحق بعمل داخل التصنيف النقابى الذى تضمنه النقابة العامة دون فاصل زمنى الحق فى الانتخاب أو الترشيح للمنظمات النقابية.»

ومقتضى هذا التعديل أصبح من حق المترعين على العمل النقابى والذين بلغوا السن القانونية للمعاش الحق فى الانتخاب والترشيح لعضوية المنظمات النقابية، حيث لم يشترط المشرع إلا شرطا بسيطا وسهلا ألا وهو مجرد التحاقهم بعمل داخل التصنيف النقابى الذى تضمنه النقابة العامة التابعين لها حيث يتم التحايل على هذا الشرط بتحرير عقود عمل وهمية مع بعض شركات القطاع الخاص أو حتى مع أى طابونة أو ورشة مملوكة للأقارب أو الأصدقاء مما أدى إلى استثثار الخالين إلى التقاعد بنسبة هائلة من مقاعد المستويات العليا للتنظيم النقابى.

وهذا التعديل لم يأت إلا لمحاولة تقنين استمرار بعض القيادات فى مقاعدها، بل أن المادة (36) من ذات التعديل جاءت لتحسين مواقع هذه القيادات من أى تغيير حيث اشترطت فيمن يرشح نفسه لعضوية المستويات

العليا من التنظيم أن يكون قد أمضى فى عضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية الأدنى دورة سابقة مقيما بذلك سدا منيعا بين المستوى القاعدى من التنظيم الذى لا تؤمن فيه عواقب الانتخابات، وبين المستويات العليا التى ينبغى ألا يصيبها التغيير مهما حدث.

4- المادة (31) نصت على «تتكون الجمعية العمومية للجنة النقابية من كافة أعضائها الذين مضى على عضويتهم بها سنة على الأقل والمسئولين اشتراكاتهم بانتظام حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية.»

وقد عدلت هذه المادة من المدة اللازمة لانضمام العضو إلى الجمعية العمومية حيث جعلتها سنة بدلا من ستة أشهر، وواكب هذه المادة البند (ج) من المادة (36) التى حدد فيها المشرع شروط الترشيح لعضوية المنظمات النقابية حيث أشرط المشرع انقضاء سنة على عضويته بالنقابة، ثم تلا المادتين قرار رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر رقم (35) لسنة 1996 والذى أشرط فيه توقيع رئيس النقابة العامة بنفسه على شهادة العضوية التى تصدر منها والتى تفيد عضوية العامل لمدة سنة وسداده للاشتراكات بانتظام، ولا يجوز لرئيس النقابة أن ينيب غيره فى هذا التوقيع، وهذه الشهادة إحدى مصوغات الترشيح والتى لا تقبل لجنة قبول أوراق الترشيح أوراق أى عامل بدونها - مما أدى إلى صعوبات عملية وأمنية فى استكمال أوراق الترشيح للعمال؛ منها أنه صار لزاما على العامل فى أسوان أو الوادى الجديد أو مرسى مطروح أن يأتى للنقابة العامة فى القاهرة للحصول على هذه الشهادة، كما ترتب على ذلك تكسب أمام أبواب النقابات العامة ولم يحصل العديد من العمال على هذه الشهادة، وهناك دعاوى عديدة أمام القضاء بهذا الشأن، وقد استطاع مركز هشام مبارك للقانون أن يحصل على حكم بعدم دستورية البند (ج) من المادة (36) بموجب الحكم رقم 77 لسنة 19 قضاية دستورية، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد (8) الصادر فى 19/2/1998.

5 - بعد أن أُلغى التعديل (12) لسنة 1995 نص المادة (16) والتى

كانت تنص على: «لا يجوز تكوين أكثر من نقابة عامة لعمال المهن والصناعات التي تضمها مجموعة من المجموعات المحددة في الجدول المرفق بهذا القانون»، أخذت الأحلام تغازل البعض حول إمكانية وجود تعددية نقابية إلا أن هذه الأحلام تبددت ولم تستغرق سوى ثوان معدودة حيث أضاف المشرع للمادة (13) بالتعديل لفظ (واحدة) وجاء نص المادة (13/1) كما يلي: «للعامل وللعاملات المتدرجين المشتغلين في مجموعات مهنية أو صناعات متماثلة أو مرتبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد الحق في تكوين نقابة عامة واحدة على مستوى الجمهورية طبقا للائحة التي يحددها التنظيم النقابي».

6- جاءت تعديلات المواد (25، 26، 27) ليكمل بها المشرع منظومة نزع اختصاصات الجمعية العمومية للجنة النقابية فقد كان قانون العمل الموحد (91) لسنة 1959 في مادته (174) بشأن مساءلة العضو النقابي تنص على «لا يجوز فصل عضو مجلس إدارة النقابة العامة أو اللجنة النقابية أو إسقاط عضويته من المجلس إلا بناء على قرار من الجمعية العمومية للنقابة العامة أو اللجنة النقابية حسب الأحوال».

ثم جاء القانون (35) لسنة 1976 والذي أكد نفس المعنى بأن استوجب عرض أمر العضو المطلوب مساءلته على جمعياته العمومية التي ينتمى إليها، وإن كان ذلك القانون أتاح فصل العامل في المخالفة الجسيمة بقرار يصدر عن ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة.

ثم أتى التعديل (1) لسنة 1981 والذي أستبدل الجمعية العمومية للنقابة العامة أو الاتحاد العام بدلا من الجمعية العمومية للمنظمة التي ينتمى إليها العامل.

وبعد أن كان مجلس إدارة المنظمة التي ينتمى إليها العامل يقترح على مجلس إدارة المستوى الأعلى وقف العضو حين عرض أمره على جمعياته العمومية في القانون (35)، صار الوضع بالتعديل في القانون (1) لسنة 1981 محصورا في يد أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة فقط مميذا بذلك

الإجراء بينهم وبين أعضاء الجمعية العمومية للجنة النقابية، وأعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية، وأعضاء الجمعية العمومية للنقابة العامة، ثم جاء التعديل (12) لسنة 1995 ليتيح بالمادة (25) فصل عضو الجمعية العمومية للمنظمة النقابية بعد التحقيق معه بقرار يصدر من مجلس إدارة النقابة العامة مستعدة بذلك الجمعية العمومية للجنة النقابية أو مجلس إدارتها.

وفي حالة مساءلة عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية أتاح التعديل أن يكون لمجلس إدارة النقابة العامة من تلقاء نفسه أو بناء على طلب مجلس إدارة اللجنة النقابية أن يوقف العضو عن مباشرة النشاط النقابي بعد التحقيق معه.

أما في حالة عضو مجلس إدارة النقابة العامة فقد منح التعديل لمجلس إدارة النقابة العامة الحق في أن يطلب من الاتحاد وقف العضو عن مباشرة نشاطه النقابي بعد التحقيق، واشترط التعديل أن يكون القرار بأغلبية ثلثي أعضاء الاتحاد.

والملاحظ هنا أن المشرع فرق بين أعضاء مجالس إدارات المستويات النقابية المختلفة:

- فعضو مجلس اللجنة النقابية يكون للنقابة العامة من تلقاء نفسها اتخاذ قرار وقفه أو بناء على طلب مجلس إدارة اللجنة، ولا يشترط في القرار موافقة ثلثي أعضاء النقابة العامة.

- أما في حالة عضو مجلس إدارة النقابة العامة فلا يكون للاتحاد النظر في أمره إلا إذا أحالت النقابة إليه ذلك الأمر، ويشترط لصحة القرار أن يوافق عليه ثلثي أعضاء الاتحاد.

- وفي حالة عضو مجلس إدارة الاتحاد والذي ينظر في شأنه الاتحاد ويصدر قراره بموافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة الاتحاد.

وذلك كله عندما يكون الإجراء المتخذ ضد عضو مجلس إدارة اللجنة أو النقابة أو الاتحاد مجرد الإيقاف عن مباشرة النشاط النقابي. أما إذا كان

الإجراء هو الفصل فيجب إذا كان المراد فصله عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية أو مجلس إدارة النقابة العامة أن يعرض أمر فصله على الجمعية العمومية للنقابة العامة، وإذا كان العضو بمجلس إدارة الاتحاد فيعرض أمر فصله على الجمعية العمومية للاتحاد.

والملاحظ من مجمل هذا ما يلي:

أ- أن المشرع أهدر حق عضو الجمعية العمومية للجنة النقابية حيث أتاح فصله بقرار من مجلس إدارة النقابة العامة بدون عرض أمره على جمعياته العمومية التي ينتمى إليها.

ب- كذلك ميز المشرع بين عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية وعضو مجلس إدارة النقابة والاتحاد حيث الأول الذى لا يعرض أمره على جمعياته العمومية التي اختارته والثانى والثالث لا يفصلان إلا بعرض أمرهما على جمعيتهما العمومية. وهو ما يمثل عدوان على اللجان القاعدية التي هي أساس وأصل البناء النقابى.

7- المادة (17) نصت الفقرة الأولى على «يقود الاتحاد العام لنقابات العمال الحركة النقابية ويرسم سياستها العامة المحققة لأهدافها داخليا وخارجيا وله على الأخص ما يلي:

.....

(و) ويصدر فى هذه الحالة قرار من الوزير المختص بإنشاء ووضع النظام الأساسى واللوائح لهذه المؤسسات بناء على موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال ويجب أن يتضمن النظام الأساسى ما يلي:

نظم تشغيل هذه المؤسسات وتمويلها والإشراف المالى كما يتضمن النظام الإعفاءات والمميزات المالية التي تتمتع بها المنشآت الخاضعة لأحكام القوانين أرقام (32) لسنة 1964 بإصدار قانون الجمعيات الأهلية، والقانون رقم (230) لسنة 1989 بإصدار قانون الاستثمار.

ويصدر قرار من رئيس الجمهورية بشأن النظام الأساسى لهذه المؤسسات

بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال، ويجب أن يتضمن النظام الأساسى على الأخص ما يلى:

نظام تشغيل هذه المؤسسات وتمويلها والإشراف المالى، كما يتضمن النظام الإعفاءات والميزات المالية التى تتمتع بها المنشأة الخاضعة لأحكام القوانين (32) لسنة 1964 بإصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة، والقانون رقم (109) لسنة 1975 بإصدار قانون التعاون الاستهلاكى، والقانون رقم (110) لسنة 1975 بإصدار قانون التعاون الإنتاجى، وقانون الاستثمار.»

فقد أتاحت الفقرة (د) من المادة تدخل الوزير ورئيس الجمهورية لوضع النظام الأساسى واللوائح المنظمة للمؤسسات الثقافية والعلمية والاجتماعية والصحية والإئتمانية والتربوية والتى تقدم الخدمات للعمال على مستوى الجمهورية، ولم ينتهى الأمر عند هذا الحد بل جعلت المادة قرار الإنشاء بيد الوزير مما أتاح الفرصة لفرض وصاية إدارية على التنظيم النقابى حتى فى أبسط حقوق العمال (الثقافية - العلمية - الاجتماعية - التعاونية - الصحية - الإئتمانية - التربوية)، ولتكتمل باقى المنظومة مع النصوص الأخرى السالف ذكرها عند الحديث عن القانون (35) لسنة 1976 وتعديله (1) لسنة 1981.

والملاحظ فى القوانين (35) لسنة 1976 وتعديله (1) لسنة 81 و(12) لسنة 1995 أن هذا التشريع وتعديلاته قد جاءت فى خلفيتهم هاجس إمكانية نجاح اليساريين والناصريين فى السيطرة على ذلك البناء الهام، لذلك جاءت أغلب النصوص مكرسة لوصاية وسيطرة الدولة عليه حتى تستطيع فى أى وقت التدخل (بطرق مرتدية ثوبا شرعيا) لوقف أى اختراق محتمل، كما صاحب ذلك أيضا نزع اختصاصات اللجان القاعدية ومحاولة تركيزها فى المستوى الوسيط (النقابة العامة)، والمستوى الأعلى (الاتحاد العام).

أما التعديل (12) لسنة 1995 فجاء متفقا مع سابقه حيث فرض وصاية

الدولة على البناء النقابي وتركيز الصلاحيات والسلطات في النقابات العامة والاتحاد العام. إلا أنه على عكس التشريعات السابقة جاء على أرضية من الثقة بين السلطة وقيادات هذا البناء ففي الوقت الذي كانت تسعى فيه كل السلطات في العهود السابقة لاحتواء أعضاء البناء النقابي داخل مؤسسات السلطة مثل القرار (8) لسنة 1958 بشأن عضوية الاتحاد القومي في العهد الناصري والقرار الجمهوري (352) لسنة 1979 بشأن تعيين رؤساء النقابات كمستشارين لرئيس الجمهورية بحكم مناصبهم، أو اختيار رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر وزيرا للقوى العاملة في عهد السادات، نجد أن قيادات البناء النقابي الحالي لم تبذل الدولة جهدا يذكر لاحتوائهم فالنظر لأمانة العمال بالحزب الوطني ومقارنتها بأسماء رؤساء النقابات العامة وأعضاء مجلس إدارة الاتحاد لا يحتاج إلى تعليق أو إضافة. لذلك جاء التعديل (12) لسنة 1995 مخاطبا إياهم ومحاولا تكريس بقائهم أطول فترة ممكنة وتركيز كل الصلاحيات والاختصاصات بيدهم بعيدا عن اللجان القاعدية والجمعيات العمومية التي هي أصل البناء النقابي.

(8) ملاحظات لجنة الخبراء على تطبيق الاتفاقيتين 87، 98 بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (4)

أولاً : مخالفة المواد 2، 5، 6 من الاتفاقية 87 والمتعلقة بحرية العمال في تكوين منظماتهم النقابية والانضمام إلى النقابة التي يختارونها :

من المبادئ الأساسية للحرية النقابية، أن يكون من حق العمال (وأصحاب الأعمال) تكوين منظماتهم النقابية بكل حرية، وأن ينضموا إلى النقابة التي يختارونها، وهذا المعنى تؤكدُه نصوص الاتفاقية الدولية 87 لسنة 1948 (التي صادقت عليها مصر في 6/11/1957).

فالمادة الثانية من الاتفاقية تقرر أن للعمال وأصحاب الأعمال بدون أي تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق ودون خضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب. والمادة الخامسة من الاتفاقية، تؤكد أن [للمنظمات العمال وأصحاب الأعمال الحق في تكوين تحاديات أو تحاديات العامة أو المنظمات الحق في الانتماء إلى المنظمات الدولية للعمال وأصحاب الأعمال].

لذلك، تلاحظ لجنة الخبراء، أن نصوص قانون النقابات المصري 35

لسنة 1976، وعلى الأخص المواد 7، 13، 14، 17، 19 و52⁽⁵⁾

4 - منشورة في كتاب الوسيط في التشريعات الاجتماعية - الجزء الأول - النقابات العمالية - د

أحمد حسن البرعى- دار النهضة العربية

5 - ويجري أحكام هذه النصوص على النحو التالي:

مادة 7: يقوم البنين النقابي على شكل هرمي وعلى أساس وحدة الحركة النقابية وتتكون

مستوياته من المنظمات النقابية التالية:

- اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية.

- النقابة العامة.

- الاتحاد العام لنقابات العمال.

ويصدر الاتحاد العام لنقابات العمال قراراً بقواعد وإجراءات تشكيل هذه المنظمات النقابية المشار إليها بالفقرة السابقة وفروعها.

مادة 13: للعمال والعمال المتدرجين المشتغلين في مجموعات مهنية أو صناعات متماثلة أو مرتبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد. الحق في تكوين نقابة عامة واحدة على مستوى الجمهورية طبقاً للائحة التي يعدها التنظيم النقابي.

وتعتبر المهن المتممة والمكملة للصناعات الواردة في اللائحة داخله ضمن هذه الصناعة.

ويجوز للائحة العام لنقابات العمال تعديل هذه اللائحة بمراعاة المعايير المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين.

مادة 14: تباشر النقابة العامة النشاط النقاب على مستوى المهن أو الصناعات التي تضمها وتتولى النقابة العامة على الأخص ما يلي:

- أ) الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم.
- ب) العمل على تحسين شروط وظروف العمل.
- ج) العمل على رفع مستوى العمال الثقافي والاجتماعي.
- د) المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني.
- هـ) الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية.
- و) المشاركة مع اللجان النقابية في إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة.

ز) إبداء الرأي في التشريعات التي تمس المهنة أو الصناعة.

ح) الموافقة على المشروعات التي تستثمر بها اللجان النقابية أموالها وفقاً للقواعد التي حددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية وكذلك الموافقة على مشروعات الصناديق المنصوص عليها بقانون العمل.

ط) الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التي ينظمها قانون العمل.

مادة 17: يقود الأئحة العام لنقابات العمال الحركة النقابية المصرية ويرسم سياستها العامة المحققة لأهدافها داخلياً وخارجياً. وله على الأخص ما يلي:

- أ) الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً.
- ب) وضع ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي في إطار المبادئ والقيم السائدة.
- ج) المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- د) إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شئون العمال والعمال.

هـ) التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها في تحقيق أهدافها.

و) إنشاء وإدارة المؤسسات الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والصحية والإئتمانية والترفيهية العمالية التي تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية. وتكون لهذه المؤسسات الشخصية المعنوية. ويصدر في هذه الحالة قرار من الوزير المختص بإنشاء ووضع النظام الأساسي واللوائح لهذه المؤسسات بناء على موافقة الأئحة العام لنقابات العمال ويجب أن يتضمن النظام الأساسي على الأخص ما يلي:

نظم تشغيل هذه المؤسسات وتمويلها والإشراف المالي كما يتضمن النظام الإعفاءات والمميزات المالية التي تتمتع بها المنشآت الخاضعة لأحكام القوانين أرقام 32 لسنة 1964 بإصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة 109 لسنة 1975. ويصدر قرار من رئيس الجمهورية بشأن النظام الأساسي لهذه المؤسسات بعد أخذ رأي الأئحة العام لنقابات العمال. ويجب أن يتضمن النظام الأساسي على الأخص ما يلي:

نظم تشغيل هذه المؤسسات وتمويلها والإشراف المالي كما يتضمن النظام الإعفاءات والمميزات المالية التي تتمتع بها المنشآت الخاضعة لأحكام القوانين أرقام 32 لسنة 1964 بإصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة 109 لسنة 1975 بإصدار قانون التعاون الإنتاجي. 23 لسنة 1989 بإصدار قانون الاستثمار.

مادة 52: يجب على المنشأة التي يعمل بها العامل بناء على طلب كتابي من النقابة العامة أن تستقطع من أجره قيمة الاشتراك في النقابة العامة وأن تورد 90% من قيمة الاشتراكات

تمثل قيِّداً على حرية العمال في تكوين نقاباتهم، واختيار النقابة التي يرى العامل الانضمام إليها. خاصة وأن تلك النصوص تصادر حق العمال الراغبين في ذلك، في تكوين منظماتهم النقابية خارج نطاق الاتحاد العام القائم، أو خارج نطاق النقابات العامة، التي أجاز القانون تكوينها لمن يعملون في الصناعات المتماثلة أو المتشابهة أو المرتبطة، أو المشتركة في إنتاج واحد، وهو ما يجعل للعمال الاختيار بين الانضمام للمنظمات القائمة، أو تركها، دون أن يكون لهم حق إنشاء منظمة خارج الهيكل التنظيمي المحدد قانوناً.

وإذا كانت الحكومة المصرية، تصر في كافة ردودها، على أن "الوحدة النقابية هي تعبير عن إرادة العمال"⁽⁶⁾ فإن التفسير الصحيح لمبادئ الحرية النقابية، لا يتعارض والوحدة النقابية، إنما يتعارض وفرض هذه الوحدة بقوة القانون. هو ما دعا لجنة الخبراء، دوماً وبحق، إلى المطالبة بتعديل نصوص قانون النقابات، سالف الإشارة إليها، لأن "تفضيل العمال لتوحيد الحركة النقابية في مرحلة من المراحل لا يجرهم من الحق في تكوين منظماتهم خارج الأطر القائمة..".

أما المادة 19/ و نقابات، والتي اشترطت فيمن يكون عضواً بالمنظمة النقابية "ألا يكون منضمّاً إلى نقابة عامة أخرى ولو كان يمارس أكثر من

المستقطعة إلى النقابة العامة أما الـ 10% الباقية فتقوم بتوريدها إلى الاتحاد العام لنقابات العمال وذلك في النصف الأول من كل شهر - كما يجب على المنشأة أن توافي النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال عند استقطاعها الاشتراكات - تحصيل هذه الاشتراكات منهم وكلما حدث تغيير في هذا البيان شهرياً.

ويجوز للجهة الإدارية المختصة - في حالة امتناع النقابة العامة أو الاتحاد العام بطريق الحجز الإداري بناء على قوائم بتحديد الأعضاء المنضمين إلى النقابة مصدقاً عليها من الاتحاد العام لنقابات العمال.

ولا يخل ذلك بحق النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال في اقتضاء هذه المبالغ عن طريق القضاء وفي حالة رفع الأمر للقضاء يجوز للمحكمة أن تحكم بغرامة تهديدية عن كل شهر تتأخر فيه المنشأة عن سداد الاشتراكات.

6 - - تردد الحكومة المصرية، في ردها على ملاحظات لجنة الخبراء، أن الحركة العمالية المصرية "عانت في بعض مراحل تطورها على مدى ما يقرب من مائة عام من ظاهرة "التفتت النقابي". وبالتالي فقد انعقدت هذه الإرادة العمالية منذ الخمسينات من القرن الماضي على هدف حماية التنظيم النقابي من التفتت الذي أضعفها وأضر بمصالح عمال مصر على مدى زمن طويل مع الحفاظ على استقلالية هذه التنظيم عن السلطة العامة والأحزاب السياسية".

مهنة“ فإنها تناقض المادة 2 من الاتفاقية 87، حيث أنها تحرم العمال من الانضمام إلى أكثر من منظمة نقابية، إذا رغبوا في ذلك، بغية تمكينهم من الدفاع عن مصالحهم المهنية، إذا كانوا يعملون في أكثر من مهنة واحدة، وهو أمر تنكره وزارة القوى العاملة في مصر، بقولها ”أن وجود أحد العاملين المنتسبين إلى نقابة عامة ويمارس مهنة أخرى في ذات الوقت خارج التصنيف المهني هو أمر مستبعد تمامًا لأنه حتى ولو كان العامل يعمل في أكثر من مكان فإنه سوف يعمل في مهن لا تخرج من التصنيف المهني للنقابة العامة التي ينتمي إليها..“. وهذا الرد، علاوة على أنه يستند إلى ”تصنيف النقابات مهنيًا“، ويتعارض مع مبدأ الحرية النقابية، فإن يستند إلى افتراضات، لا يجوز أن تكون تكأة للحد من حرية العامل في الانضمام لأي نقابة يرى أنها كفيلة بالدفاع عن مصالحه.

ثانيًا : مخالفة المادة الثالثة من الاتفاقية والمتعلقة باستقلال النقابات إداريًا وماليًا:

ذلك، أن المادة الثالثة، المشار إليها، يجري حكمها على النحو التالي:

1 - لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال الحق في إعداد لوائح النظام الأساسي والقواعد الإدارية لها وانتخاب ممثليها في حرية تامة وتنظيم إدارتها وأوجه نشاطها وصياغة برامجها.

2 - تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له.

وترى لجنة الخبراء، أن المادتين 41، 42 من قانون النقابات⁽⁷⁾، تمثلان

7 - - تجري أحكام المادتين 41، 42 من قانون النقابات على الوجه التالي:
مادة 41 : مدة الدورة النقابية لمستويات المنظمات النقابية خمس سنوات تبدأ من تاريخ نشر نتيجة انتخاب مجالس إدارة المنظمات النقابية بكافة مستوياتها في الوقائع المصرية.
ويجب إجراء الانتخاب لتجديد هذه المجالس بالاقتراع السري المباشر خلال الستين يومًا الأخيرة من الدورة النقابية على الأكثر. ويراعى توحيد مواعيد إجراء الانتخابات بالنسبة لكل مستوى من مستويات البنية النقابي ويتم الترشيح والانتخاب تحت إشراف لجان يرأسها أعضاء من الهيئات القضائية بدرجة قاض أو ما يعادلها على الأقل برشحهم وزير العدل بناء على طلب الوزير المختص. وتحدد مواعيد وإجراءات الترشيح والانتخابات لمجلس إدارة المنظمات النقابية بقرار يصدر من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال.

خروجًا على ما تقرره المادة المشار إليها من الاتفاقية، من استقلال النقابات بشؤونها الإدارية.

ووجه المخالفة، أنه بموجب نص المادة 41/ نقابات، تحدد "مواعيد وإجراءات الترشيح والانتخابات لمجلس إدارة المنظمات النقابية بقرار يصدر من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام للعمال". وتقرر الحكومة المصرية في هذا الصدد، أن "دور الاتحاد العام للنقابات العمالية يقتصر على تحديد مواعيد الانتخابات وإجراءات انتقاء المرشحين وهو دور تنظيمي محض"

أيًا كان الأمر، فإن لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية، ما فتأت تذكر، بأن تنظيم الدعوة للانتخابات النقابية، هو من شأن المنظمات النقابية نفسها، تأكيدًا لمبدأ استقلال النقابات في "إدارة شئونها دون تدخل" سواء كان هذا التدخل من جانب "التنظيم النقابي الأوحده المفروض قانونًا"، أو من جانب الإدارة ممثلة في وزير القوى العاملة.

وتجدر الإشارة، إلى أن دعوة الوزير بقرار منه، لإجراء الانتخابات النقابية، هي محل طعون قضائية أمام مجلس الدولة المصري⁽⁸⁾.

وفي نفس السياق، تلاحظ لجنة الخبراء، أن المادة 42 من قانون النقابات تحدد الشروط والأوضاع الخاصة بشغل الأماكن الشاغرة في مجالس إدارات المنظمات النقابية، وتعطي للاتحاد العام حق تحديد تلك القواعد حال نقصان عدد أعضاء مجلس الإدارة عن النصف، وذلك امتدادًا لدور الاتحاد في

مادة 42: إذا خلا محل أحد أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية لأي سبب يحل محله المرشح التالي له في عدد الأصوات.

وإذا كان أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية قد فازوا بالتزكية بتمر المجلس في مباشرة نشاطه ما لم ينقص عدد أعضائه عن النصف حسب حجم العضوية في المنظمة النقابية وذلك طبقًا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الإتحاد العام لنقابات العمال المشار إليه في المادة (7) من هذا القانون.

8 - ما تزال الدعوى منظورة أمام مجلس الدولة. ومن بين الطعون التي تنعى على الانتخابات النقابية الأخيرة. بطلان هذه الانتخابات لصدور القرار بدعوة الناخبين من وزير القوى العاملة. على سبيل المثال لا الحصر: الدعوى رقم 2272 لسنة 56 ق (مجلس الدولة) والدعوى رقم 1706 لسنة 56 (مجلس الدولة). وقد صدر تقرير المفوضين في هذين الدعوتين مؤيدًا لطلبات المدعين.

وضع "قواعد وإجراءات تشكيل المنظمات النقابية" المقرر له بموجب المادة. (7) من قانون النقابات، والسابق الإشارة إليها. وهو ما يجعل أحكام قانون النقابات (خاصة المادة 42)، متناقضة مع ما ينبغي أن تتمتع به النقابات من استقلال، ليس في مواجهة جهة الإدارة فحسب، بل وأيضاً في مواجهة التنظيمات النقابية الأخرى، وهو ما يقتضي تعديل قانون النقابات، على نحو يسمح لكل منظمة نقابية بوضع القواعد المتعلقة بانتخاب أجهزتها القيادية، وتنظيم شغل المقاعد الشاغرة دون تدخل خارجي.

والحديث عن استقلال النقابات، وفقاً لأحكام المادة الثالثة من الاتفاقية 87، يشمل أيضاً الاستقلال المالي للنقابات، وهو ما يجعل حكمي المادتين 62، 65 من قانون النقابات، متناقضاً ومبادئ الحرية النقابية⁽⁹⁾

فالمادتان المذكورتان، تخولان الاتحاد العام للنقابات، وضع الأنظمة المالية للنقابات، ولا تسمح لأية منظمة نقابية بوضع قواعدها في هذا الشأن، مصادرة الحرية التي تكفلها لها صراحة المادة (3) من الاتفاقية، كما أن اللائحة المالية تصدر أيضاً (كما هو الحال في الدعوة إلى الانتخابات)، من

9 - مادة 62: يضع الاتحاد العام لنقابات العمال لائحة مالية تلتزم بها المنظمات النقابية في عملها ونشاطها المالي وتصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص.

ويجب أن تتضمن هذه اللائحة نسب توزيع الاشتراك على مستويات التنظيم النقابي والأغراض التي تصرف حصيلته فيها. وذلك على النحو التالي:
10 % للائحة العام.

25% مقابل خدمات مركزية ومصروفات إدارية للنقابة العامة تخصص للصرف منها.

5% احتياطي قانوني.

60% للجان النقابية للصرف منها على الالتزامات والإعانات التي تحدها لائحة النظام الأساسي وبشروط عدم تجاوز المصروفات الإدارية 10% منها.

وللنقابة العامة تقديم الدعم المالي للجان النقابية طبقاً لظروفها.

مادة 65: مع عدم الإخلال برقابة الجهاز المركزي للمحاسبات النصوص عليها في هذا القانون تباشر النقابات العامة والاتحاد العام لنقابات العمال دون غيرهما الرقابة المالية على المنظمات النقابية ولها في سبيل ذلك أن تستعين بأجهزة وزارة القوى العاملة والتشغيل.

وببإشراف الاتحاد العام لنقابات العمال الرقابة على كافة جوانب نشاط هذه المنظمات.

ويجب على الجهات المختصة بالرقابة على المنظمات النقابية إخطار وزارة القوى العاملة بكافة التقارير المالية. كما يجب على هذه الجهات تبليغ وزارة القوى العاملة والسلطة المختصة فور

اكتشاف أية مخالفة تشكل جريمة تزوير في أوراق المنظمة أو تبديد أو اختلاس لأموالها.

وفي هذه الحالة يوقف العضو الخالف عن مباشرة نشاطه اعتباراً من تاريخ التبليغ ويستمر هذا الإيقاف حتى تقرر جهات التحقيق المختصة عدم إقامة الدعوى أو يصدر الحكم ببراءة العضو ما نسب إليه.

الوزير المختص (وزير القوى العاملة).

هذا بالإضافة، إلى أن المادة 62/ نقابات، تفرض على جميع المنظمات النقابية "أسلوبًا موحدًا" لكيفية التصرف في موارد المنظمة النقابية، مع إلزام المنظمات النقابية (النقابات العامة)، بأداء جزء من مواردها للاتحاد العام للنقابات.

والمادة 65، علاوة على الرقابة التي فرضتها على المنظمات النقابية من لدن "الجهاز المركزي للمحاسبات"، يعطي للاتحاد العام للنقابات الحق في "أن يباشر الرقابة المالية على كافة جوانب نشاط المنظمة النقابية" وأن يستعين في سبيل تحقيق هذه الرقابة بـ "أجهزة وزارة القوى العاملة والتشغيل".

وفي سياق الحديث، عما تكفله المادة (3) من استقلال للنقابات، تنعي لجنة الخبراء كذلك، على المادة 14/ نقابات، ما تتيح هذه المادة أيضًا، من سلطات تحول للنقابات العامة التدخل في شئون اللجان النقابية خاصة وأن الفقرة (هـ) من المادة 14 / نقابات تعطي للنقابات العامة سلطة "الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية"، كما أن الفقرة (ح) من ذات المادة تتطلب موافقة النقابة العامة على "المشروعات التي تستثمر بها اللجان النقابية وكذلك الموافقة على مشروعات الصناديق المنصوص عليها بقانون العمل".

ولا شك، أن هذه السلطات الممنوحة للجهة الإدارية من جهة، وللاتحاد النقابي "الأوحد" والنقابات العامة من جهة أخرى، تحد من استقلال النقابات، وتتنافى مع ما تقرره المادة الثالثة من الاتفاقية، من استقلال النقابات "إداريًا وماليًا"، دون أي تدخل خارجي.

ولكن القانون المصري، يكرس "تبعية النقابات"، للحكومة، ولوزير العمل على وجه الخصوص، ويسمح له بالتدخل في شئون المنظمات النقابية بمختلف مستوياتها :

فالمادة 17 من ق. ن، تعطي للدولة حق التدخل في إنشاء المؤسسات

الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والصحية والتنمية والترفيهية العمالية، إذ أن إنشائها يكون بقرار من رئيس الجمهورية، كما يصدر قرار من الوزير المختص بشأن النظام الأساسي واللوائح لهذه المؤسسات. والمادة 24 تمكن الوزير المختص التدخل في الشروط والأوضاع التي يجب توافرها في الدورات الدراسية والتثقيفية العمالية وفي الحد الأقصى لأفراد المنشأة. الذين يحق لهم الإفادة من هذه الدورات لأن ذلك كله يصدر بقرار منه. أما المادة 41 فلا زالت تسمح للوزير المختص بالتدخل بطريق مباشر وغير مباشر في العملية الانتخابية للانتخابات إذ يكون تحديد مواعيد وإجراءات الترشيح والانتخابات لمجلس إدارة المنظمات بقرار منه، كما أن الاتصال بوزير العدل لترشيح أعضاء الهيئات القضائية الذين سيشفرون على لجان الترشيح والانتخاب يكون عن طريقه. وطبقاً للمادة 45 يحدد قرار الوزير المختص الشروط والأوضاع التي بمقتضاها يجوز أن يتفرغ النقابي للنشاط النقابي، وبقرار منه يحدد الهيئات والأجهزة الحكومية وقطاع الأعمال العام ومنشآت القطاع الخاص التي تلتزم بصرف أجر العامل المتفرغ التابع لها.

والمادة (50) تسمح للوزير المختص بالتدخل في قبول الهبات والتبرعات والوصايا حيث يجب أن يصدق على قرار المنظمة النقابية بقبولها. والمادة 53، تجعل من حق "الوزير" أن يحدد أوجه صرف "المبالغ المحكوم بها عن مخالفات قانون النقابات"

والمادة 61 تقضي بأن يصدر الوزير "قراراً باللائحة النموذجية للنظام الأساسي" ويلزم المنظمات النقابية باتخاذ هذا النموذج "أساساً لها" عند وضع نظمها الأساسية. وتقضي المادة 62 بأن يصدر الوزير قراراً باللائحة المالية للانتخابات، وتلزم المادة المنظمات النقابية بهذه اللائحة

صحيح أن جميع هذه المواد تنص على أن قرار الوزير المختص يصدر بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال، إلا أن ذلك لا ينفي صفة الإشراف والرقابة، لأن الوزير في الموقع الأقوى يستطيع منه تعطيل إصدار القرارات الوزارية حتى تتفق مع ما يريد أن يحتفظ به من سلطات، أو حق الإشراف،

أو حق متابعة المخالفات المالية كما نصت المادة 68. ومجمل القول أنه يجب إعادة النظر، في جميع المواد التي تعطى للجهة الإدارية، وعلى رأسها وزير العمل، الحق في الرقابة أو السيطرة أو الإشراف على الحركة النقابية⁽¹⁰⁾.

ثالثًا: مخالفة قانون النقابات للأحكام المتعلقة بحق العمال في استخدام الإضراب للدفاع عن مصالحهم (المادتين 3، 10 م الاتفاقية)⁽¹¹⁾.

وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة أن نص المادة 70/2 ب تجيز للنقابة العامة "أن تطلب من المحكمة الجنائية المختصة" حل مجلس إدارة المنظمة النقابية في حالة صدور قرار أو عمل من المجلس يؤدي إلى "ترك العمل أو الامتناع عنه عمدًا إذا كما يساهم في خدمة عامة أو مرفق عام أو يسد حاجة عامة وكذلك التحريض أو التحجيد أو التشجيع على ذلك". هذا علاوة على نص المادة 14/ط/نقابات الذي يحول النقابة العامة الحق في "الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال وفقًا للضوابط التي ينظمها قانون العمل".

وكانت لجنة الخبراء قد اقترحت، وضع نظام لتوفير حد أدنى من الخدمات في المرافق العامة الأساسية بالنسبة للجمهور.

رابعًا: ملاحظات لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقية 98 لسنة 1949 (حق التنظيم والمفاوضة الجماعية):

وقد صادقت مصر على هذه الاتفاقية في 3/7/1954، وكانت الملاحظة الوحيدة التي تبديها لجنة الخبراء، في شأن تطبيق هذه الاتفاقية، تتعلق بنص المادة 87 من القانون 137 لسنة 1981 (قانون العمل الملغى)، فيما كانت تقرر من أن "يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفًا لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام والآداب العامة"، وذلك لما كان يشوب عبارة "الإخلال بالأمن أو الإضرار

10 - صلاح أيوب حول مشروع تعديل قانون النقابات. الإيجابيات والسلبيات. الأهرام. الاثنين 6/2/1995. ص 8.

11 - - نص المادة العاشرة من الاتفاقية 87 على أنه "يقصد بكلمة منظمة في هذه الاتفاقية أية منظمة للعمال أو أصحاب الأعمال تعمل لحماية مصالح العمال أو أصحاب الأعمال وتنميتها".

بمصلحة البلاد الاقتصادية“، وذلك لما كان يشوب عبارة ”الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية“ من غموض، يهدد صحة عقود العمل الجماعية. لذلك، قررت اللجنة أنها احيطت علمًا، وبكل اهتمام، بالتعديل الذي أدخل على حكم المادة 87 من القانون الملغى، بموجب نصي المادة 154/عمل(القانون 12 لسنة 2003) والتي قررت أن ”يقع باطلا كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفًا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب“، واستبعدت ب1لك عبارتي الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية“.

(9) نداء عاجل

من أجل إيقاف العدوان الصهيوني الإجرامى

ونصرة شعب فلسطين

تعتبر القوى السياسية ومنظمات المجتمع المدنى والحركات الإجتماعية المصرية والقيادات النقابية العمالية المشاركة فى حملة معا من إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية عن إدانتها للعدوان الصهيونى الإجرامى على شعب غزة ، والذي يجرى وسط تواطؤ دولى مريب وعجز عربى رسمى مهين ، وإذ نتابع بمرارة حرب الإبادة التى يتعرض لها شعب فلسطين فى غزة فإننا نعتز بالمقاومة الباسلة التى يواجه بها هذا الشعب أحدث أسلحة الحرب بشجاعة باسلة وما يقدمه من شهداء وجرحى فى سبيل دعم استقلاله وتمسكه بأرضه الغالية ، فإننا ندعو الشعب الفلسطينى فى الضفة وغزة إلى الضغط على كل الفصائل من أجل استعادة الوحدة الوطنية الفلسطينية باعتبارها الحلقة الرئيسية فى صمود الشعب الفلسطينى وقدرته على مواصلة المقاومة ضد كل أشكال التآمراتى يتعرض لها وندعو فى نفس الوقت إلى الوقف الفورى للعدوان الصهيونى وكذلك :

. تزويد الشعب الفلسطينى بكل احتياجاته وإنهاء الحصار المفروض على غزة وفتح كل المعابر ، وفى المقدمة منها معبر رفح.

قطع العلاقات السياسية والتجارية بين بعض الدول العربية وإسرائيل وطرد السفير الإسرائيلى من القاهرة وعمان ونواكشوط وسحب السفير المصرى والأردنى والموريتانى وإنهاء كل أشكال التطبيع عامة وكذلك الكؤيز.

سحب فوائض الأموال البترولية العربية من الولايات المتحدة واوربا الغربية والربط بين مصالح هذه الدول فى المنطقة وبين إتخاذها موقفا عادلا من قضية الشعب الفلسطينى وحقه فى إقامة دولته الوطنية المستقلة.

. إيقاف تصدير الغاز الطبيعي من مصر وقطر إلى إسرائيل.
. إيقاف المفاوضات بين السلطة الفلسطينية وإسرائيل.
. دعوة العمال العرب وعمال العالم إلى مقاطعة الطائرات والسفن
الأمريكية والإسرائيلية.

المجد والخلود لشهدائنا الأبرار
والنصر للشعب الفلسطيني البطل

حملة معا من أجل إطلاق الحريات النقابية

واستقلال النقابات العمالية المصرية وديمقراطيتها

يناير 2009 5

الفصل الثالث

www.alkottob.com

اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

الاتفاقية (رقم 98) الخاصة بتطبيق مبادئ

الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1 تموز/يوليه 1949، في دورته الثانية والثلاثين

تاريخ بدء النفاذ: 18 تموز/يوليه 1951، وفقا لأحكام المادة 8

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانهقد

فيها في دورته الثانية والثلاثين يوم 8 حزيران/يونيه 1949،

وقد استقر رأيه علي اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع تطبيق مبادئ

الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية، وهو موضوع البند الرابع من

جدول أعمال دورته،

ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد، في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وتسعة وأربعين،

الاتفاقية التالية، التي ستدعي «اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام

1949»:

المادة 1

1. توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم

تستهدف المساس بحريتهم النقابية.

2. ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد

منها:

(أ) جعل استخدام العامل مرهونا بشرط ألا ينضم إلي نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية،

(ب) التوصل إلي فصل العامل أو الإحجاز به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل.

المادة 2

1. توفر المنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلا من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها.

2. وعلي وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلي إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوسائل علي قصد إخضاع هذه المنظمات لسלטان أصحاب العمل أو منظماتهم.

المادة 3

حيثما دعت الضرورة إلي ذلك، تنشأ أجهزة توافق الظروف القومية علي هدف كفالة احترام حق التنظيم النقابي كما هو معرف في المواد السابقة.

المادة 4

حيثما دعت الضرورة إلي ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف القومية علي هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال علي قصد تنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال اتفاقات جماعية.

المادة 5

1. تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية علي القوات المسلحة والشرطة.

2. طبقا للمبدأ المقرر في الفقرة 8 من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر علي أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

المادة 6

لا تتناول هذه الاتفاقية شؤون الموظفين العموميين العاملين في إدارات الدولة، ولا يجوز تأويلها علي نحو يجعلها تحجف علي أي وجه بحقوقهم أو بأوضاعهم.

المادة 7

توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة 8

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

2. ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.

3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون فيه قد تم تسجيل صك تصديقه.

المادة 9

1. يجب أن تحدد الإعلانات التي توجه إلي المدير العام طبقا للفقرة 2 من المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية:

(أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد العضو المعني بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تغيير،

(ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد العضو بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات،

(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات،

(د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره بانتظار دراسة أعمق للوضع فيها.

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

3. لأي عضو، في أي حين، أن يلغي بإعلان لاحق، كلياً أو جزئياً، أية تحفظات أوردتها في إعلانه الأصلي عملاً بالفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة 1 من هذه المادة.

4. لأي عضو، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة 11، أن يوجه إلي المدير العام إعلاناً يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن بشأن أية أقاليم يحددها.

المادة 10

1. يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين 4 أو 5 من المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهنا بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنا بإدخال تغييرات عليها وجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات.

2. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر أن يتخلوا كلياً أو جزئياً، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلي أي تغيير أشير إليه في إعلان سابق.

3. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة 11، أن يوجهوا إلي المدير العام إعلاناً يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن انطباق هذه الاتفاقية.

المادة 11

1. لأي عضو صدق علي هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

2. كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي 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 لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 12

1. يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

2. علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة 13

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة 14

لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المادة 15

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

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة 11 أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول،

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبار من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

2. تظل هذه الاتفاقية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح.

المادة 16

يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية. النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الثانية والثلاثين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتامها في اليوم الثاني من تموز/يوليه 1949. واثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الثامن عشر من آب/أغسطس 1949.

اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية

الاتفاقية (رقم 154) الخاصة بسياسة العمالة

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 19 حزيران/يونيه 1981، في دورته السابعة والستين تاريخ بدء النفاذ: 11 آب/أغسطس 1983، وفقا لأحكام المادة 11 إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والستين في 3 حزيران/يونيه 1981،

وإذ يؤكد مجددا الفقرة من إعلان فيلاديفيا التي تعترف بـ "الالتزام الرسمي لمنظمة العمل الدولية بأن تعزز بين أمم العالم وضع برامج من شأنها أن تحقق... الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية"، ويشير إلي أن هذا المبدأ "ينطبق تماما علي جميع الشعوب في كل مكان"،

وإذ يضع في الاعتبار الأهمية الرئيسية للمعايير الدولية المتضمنة في اتفاقية الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم النقابي، 1948، واتفاقية الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، 1949، وتوصية الاتفاقات

الجماعية، 1951، وتوصية التوفيق والتحكيم الطوعي، 1951، واتفاقية
وتوصية علاقات العمل (في الخدمة العامة)، 1978، واتفاقية وتوصية إدارة
العمل، 1978،

وإذ يري أن المطلوب هو بذل مزيد من الجهود لتحقيق أهداف هذه
المعايير، وبصورة خاصة المبادئ العامة الواردة في المادة 4 من اتفاقية الحق
في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، 1949، وفي الفقرة 1 من توصية
الاتفاقات الجماعية،

وإذ يري بناء على ذلك أنه ينبغي استكمال هذه المعايير بتدابير
ملائمة توضع على أساسها وتستهدف تشجيع المفاوضة الجماعية الحرة
والطوعية،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية،
وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة،
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم التاسع عشر من حزيران/يونيه عام واحد وثمانين
وتسعمائة وألف، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية المفاوضة الجماعية،
:1981

الجزء الأول: النطاق والتعاريف

المادة 1

1. تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي.
2. يجوز أن تحدد القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية مدى
انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة

والشرطة.

3. يجوز أن تحدد القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية طرائق خاصة لتطبيق هذه الاتفاقية فيما يتعلق بالخدمة العامة.

المادة 2

في مفهوم هذه الاتفاقية، يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل:

(أ) تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام. و/أو

(ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال. و/أو

(ج) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال.

المادة 3

1. يجوز، في حالة اعتراف القانون الوطني أو الممارسات الوطنية بوجود ممثلين للعمال وفقا لتعريفهم في الفقرة الفرعية (ب) من المادة 3 من اتفاقية مثلي العمال، 1971، أن تحدد القوانين أو الممارسات الوطنية مدي شمول تعبير "المفاوضة الجماعية" أيضا، في مفهوم هذه الاتفاقية، للمفاوضات مع هؤلاء الممثلين.

2. تتخذ عند الاقتضاء، في حالة شمول تعبير "المفاوضة الجماعية" أيضا للمفاوضات مع مثلي العمال المشار إليهم في تلك الفقرة، وفقا للفقرة 1 من هذه المادة، تدابير ملائمة تضمن عدم استخدام وجود هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية.

الجزء الثاني: طرائق التطبيق

المادة 4

يتم نفاذ أحكام هذه الاتفاقية بموجب القوانين أو اللوائح القانونية، وذلك ما لم تكن هذه الأحكام نافذة عن طريق اتفاقات جماعية، أو قرارات تحكيمية، أو عن أي طريق آخر يتفق مع الممارسات الوطنية.

الجزء الثالث: تشجيع المفاوضة الجماعية

المادة 5

1. تتخذ تدابير تكيف مع الظروف الوطنية من أجل تشجيع المفاوضة الجماعية.

2. تكون أهداف التدابير المشار إليها في الفقرة 1 من هذه المادة هي:

(أ) تيسير إمكانية المفاوضة الجماعية لجميع أصحاب العمل وكافة مجموعات العمال في فروع الأنشطة التي تغطيها هذه الاتفاقية،

(ب) شمول المفاوضة الجماعية تدريجياً لجميع المسائل التي تغطيها الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج) من المادة 2 من هذه الاتفاقية،

(ج) تشجيع وضع قواعد إجرائية يتفق عليها بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال،

(د) عدم إعاقة المفاوضة الجماعية بسبب عدم وجود قواعد تنظم الإجراء الواجب اتباعه أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد،

(هـ) تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد علي تعزيز المفاوضة الجماعية.

المادة 6

لا تحول أحكام هذه الاتفاقية دون تطبيق نظم للعلاقات المهنية تجري فيها المفاوضة الجماعية في إطار آلية أو هيئات للتوفيق و/أو التحكيم تشترك فيها الأطراف في عملية المفاوضة الجماعية بصورة طوعية.

المادة 7

تكون التدابير التي تتخذها السلطات العامة لتشجيع وتعزيز تنمية
المفاوضة الجماعية موضع استشارات مسبقة، وكلما أمكن، موضع اتفاق
بين منظمة أصحاب العمل ومنظمات العمال.

المادة 8

لا توضع التدابير التي تتخذ لتعزيز المفاوضة الجماعية ولا تنفذ بطريقة
تعيق حرية المفاوضة الجماعية.

الجزء الرابع: أحكام نهائية

المادة 9

لا تمثل هذه الاتفاقية مراجعة لأية اتفاقية أو توصية موجودة حاليا.

المادة 10

تبلغ التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي
لتسجيلها.

المادة 11

1. لا تلزم هذه الاتفاقية سوي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي
سجلت تصديقاتها لدي المدير العام.
2. وتدخل حيز النفاذ بعد انقضاء اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل
تصديقي دولتين عضوين لدي المدير العام.
3. وبعدهذ، تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء
اثني عشر شهرا علي تاريخ تسجيل تصديقتها.

المادة 12

1. يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر

سنوات علي تاريخ نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بمسند ترسله إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله. ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء سنة علي تاريخ تسجيله.

2. كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ولا تمارس حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 13

1. يخاطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي يبلغها بها أعضاء المنظمة.

2. يلفت المدير العام انتباه الدول أعضاء المنظمة، عند إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به، إلي التاريخ الذي تدخل فيه هذه الاتفاقية حيز النفاذ.

المادة 14

يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة التفاصيل الكاملة لجميع التصديقات ومستندات النقص التي تسجل لديه وفقا لأحكام المادة السابقة، لكي يسجلها الأمين العام وفقا للمادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة 15

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام، كلما رأي ضرورة لذلك، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذ كان هناك ما يدعو إلي تسجيل موضوع مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة 16

1. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أي دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، النقض الفوري لهذه الاتفاقية علي الرغم من المادة 12 أعلاه، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ،

(ب) يقفل باب تصديق الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية اعتباراً من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.

(ج) تظل هذه الاتفاقية، علي أي حال، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين، بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

المادة 17

الصيغتان الإنكليزية والفرنسية لنص هذه الاتفاقية متساويتان في الحجية.

اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي

الاتفاقية (رقم 87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 تموز/ يوليه 1948. في دورته الحادية والثلاثين

تاريخ بدء النفاذ: 4 تموز/ يوليه 1950، وفقاً لأحكام المادة 15

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في سان فرانسيسكو، وانعقد فيها في دورته الحادية والثلاثين يوم 17 حزيران/ يونيه 1948،

وقد قرر أن يعتمد، علي شكل اتفاقية، مقترحات معينة تتصل بموضوع الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي وهو موضوع البند السابع من جدول أعمال الدورة.

وإذ يري أن دياحة دستور منظمة العمل الدولية تعتبر "الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين أوضاع العمال وإقرار السلام،

وإذ يري أن إعلان فيلادلفيا قد أكد مجدداً أن "حرية التعبير والحرية النقابية" شرطان أساسيان لاطراد التقدم،

ولما كان مؤتمر العمل الدولي قد أقر بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ التي ينبغي أن تكون أساساً للتنظيم الدولي،

وإذ يري أن الجمعية العامة للأمم المتحدة، في دورتها الثانية، قد تبنت هذه المبادئ ورجت منظمة العمل الدولية أن تواصل بذل كل ما في وسعها لكي يصبح في المستطاع عقد اتفاقية دولية أو عدة اتفاقيات دولية،

يعتمد، في هذا اليوم التاسع من شهر تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وثمانية وأربعين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948":

الباب الأول: الحرية النقابية

المادة 1

يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بوضع الأحكام التالية موضع التنفيذ.

المادة 2

للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلي تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

المادة 3

1. لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها.

2. تتمتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة.

المادة 4

لا تتخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

المادة 5

لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلالي من هذا النوع حق الانتساب إلي منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل.

المادة 6

تنطبق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية على اتحادات منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية.

المادة 7

لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية للشخصية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية.

المادة 8

1. علي العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة.

2. لا يجوز للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

مادة 9

1. تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية علي القوات المسلحة والشرطة.

2. طبقا للمبدأ المقرر في الفقرة 8 من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر علي أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

مادة 10

في هذه الاتفاقية، يراد بكلمة "منظمة" أية منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تستهدف تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

الباب الثاني: حماية حق التنظيم النقابي

مادة 11

يتعهد كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابي في حرية.

الباب الثالث: أحكام متنوعة

مادة 12

1. في ما يتعلق بالأقاليم المشار إليها في المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية بصيغتها المعدلة بصك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام 1946، عدا الأقاليم المشار إليها في الفقرتين 4 و 5 من المادة المذكورة المعدلة علي النحو المذكور، يقوم كل عضو في المنظمة يصدق علي هذه الاتفاقية بإيداع المدير العام لمكتب العمل الدولي، لدي التصديق، أو في أقرب وقت ممكن بعده، بياناً يحدد فيه:

- (أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تعيير،
 (ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات،
 مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات،
 (ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في
 هذه الحالات،
 (د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره.

2. تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة 1 من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.
 3. لأي عضو، في أي حين، أن يلغي بإعلان لاحق، كلياً أو جزئياً، أية تحفظات أوردتها في إعلانه الأصلي عملاً بالفقرات الفرعية (ب) و (ج) و (د) من الفقرة 1 من هذه المادة.

4. لأي عضو، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة 16، أن يوجه إلي المدير العام إعلاناً جديداً يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن في أية أقاليم يحددها.

المادة 13

1. حين تكون المسائل التي تعالجها هذه الاتفاقية داخلة في اختصاصات الحكم الذاتي التي يملكها أي إقليم غير متزويبي، يجوز للعضو المسؤول عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم أن يوجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، بالاتفاق مع حكومة الإقليم المذكور، إعلاناً يقبل به، باسم ذلك الإقليم، التزامات هذه الاتفاقية.

2. يمكن أن يوجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلاناً بقبول التزامات هذه الاتفاقية:

- (أ) أي اثنين أو أكثر من أعضاء المنظمة، بصدد أي إقليم موضوع تحت سلطتهما أو سلطتهم المشتركة، أو
 (ب) أية سلطة دولية تكون مسؤولة عن إدارة أي إقليم بمقتضى ميثاق الأمم

المتحدة أو بمقتضى أي حكم آخر، بصدد هذا الإقليم.

3. يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين السابقتين من هذه المادة هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهنا بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنا بإدخال تغييرات عليها وجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات.

4. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، أن يتخلوا كلياً أو جزئياً، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلي أي تغيير أشير إليه في أي إعلان سابق.

5. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة 16، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق الاتفاقية.

الباب الرابع: أحكام ختامية

المادة 14

توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة 15

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

2. ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.

3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

المادة 16

1. لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

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

المادة 17

1. يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات والتحفظات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

2. علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الموجهة إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة 18

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها ووفقا للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة 19

لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

المادة 20

1. إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك،

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة 16 أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول،

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

2. تظل هذه الاتفاقية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح.

المادة 21

يكون النصاب الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الحادية والثلاثين المنعقدة في سان فرانسيسكو والتي أعلن اختتامها في اليوم العاشر من تموز/يوليه 1948.

وإثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الحادي والثلاثين من آب/أغسطس 1948.

وثائق

www.alkottob.com

قائمة حضور ورشة قانون النقابات العمالية

محمد عبد السلام	عبد الرشيد هلال	محمد عبد القدوس
صلاح الأنصاري	محمد عبد العظيم	كمال أبو عيطة
إبراهيم السيد حسن	مصطفى نايف علي	عبد السلام الضرغامى
وليم زكى	محمود المنسى	ياسر عبد الحميد
صلاح عدلى	محمد حسن عوف	خالد القبطان
أحمد محمود محمد	عبد الناصر سنجر	عبد المنعم إمام
كريم البحيرى	عاطف السمرى	عادل عبد العاطى
مريان فاضل	داليا محمود موسى	عزيزة رشاد محمد
حسنى أنور عباس	أحمد فوزى أحمد	فاطمة النبوية
جمال محمد الصادق	حسن البربرى	طارق منصور عبد
شيماء حسبو	يوسف رشوان	الفتاح
عبد الحفيظ طاييل	عبد العزيز سلامة	عبد القادر ندا
مجدى عبد الحميد	طلال حسين شكر	أمة السيد قط
يسرى بيومى	عبد الغفار شكر	أحمد علاء
غريب حسن صقر	صابر بركات	
شريف هلالى	تغريد الصياد	أشرف عباس عفيفى
صفوت دياب	هدى إبراهيم	سعيد مرعى
ماهر محمد سليمان	فاطمة رمضان	فرج عبد المولى
رمضان عمر	عبد العزيز سلامة	أحمد محمد الفلاح
مكرم لبيب عبد السيد	حمدى حسين	محمد جيره
محمود عبد العظيم	فتح الله محروس	ناجى رشاد عبد السلام
أحمد فاوى الضبع	عويس أحمد محمد	إبراهيم عوض أحمد
سيد حنفى على	أحمد الصياد	مارى
نوح أحمد أحمد	سعود عمر	داليا الأنصارى

حسنى أنور عباس
سعید محمد علی
صابر أبو الفتوح
أحمد عادل نوح
أحمد محمود
إبراهيم مكاوي

ربيع راشد
محمد عبد العزيز سلامة
سيد فتحي
سيد عبد الراضى
هيثم عوده حسن
محمد رضا مبروك

صحفيون حضروا حملة القانون

هويدا يحيى
داليا رضا
شريف عبد المنعم
حسانين
منال العيسوى

إبراهيم جاد الله
جانو شربل
عبد الوهاب خضر
اسماعيل رفعت
سالى حسن
صفاء عصام
رندة محمود

سهام شواده
محمد جمال الدين
ليلى نور الدين
مروان عبد العزيز
شيماء الجداوى
أمنية طلال شكر
هبة شوى















اليوم السابع

الأطال

عدد 148 - 14 25 - AL-AHLY - www.AL-AHLY.com - جريدة - اشتراكية - وصفا - 1000 ج.م.س. - 1000 ج.م.س. - 1000 ج.م.س.

المعارضة تطرح الملامح النهائية لمشروع قانون النقابات العمالية ذات واسعة للجمعية العمومية.. وحق كل ٢٠ عاملا في تشكيل نقابة

تعد النقابات العمالية من أهم المؤسسات التي تعمل على حماية حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية. ففي ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها العالم، أصبحت النقابات العمالية تلعب دوراً محورياً في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية. ففي ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها العالم، أصبحت النقابات العمالية تلعب دوراً محورياً في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية.

تعد النقابات العمالية من أهم المؤسسات التي تعمل على حماية حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية. ففي ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها العالم، أصبحت النقابات العمالية تلعب دوراً محورياً في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية. ففي ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها العالم، أصبحت النقابات العمالية تلعب دوراً محورياً في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية.



نهضة مصر



انطلقت جهود ٢١ مؤسسة حزبية ووطنية وعلوية منسجمة من مخرج صموده لبرية التنازل بعد مثاليه التنظيم عمل النقابات العمالية وتسيير شتونها وتنظيم علاقه العمال وأصحاب المنشآت العامة والخاصة صموده القانون حال تطبيقها وقررها لفتح مجال واسعاً لتعريف العمل النقابي للعمال وضمان حقوقهم الكاملة لدى أصحاب العمل والدولة على حد سواء، كما تجسد صموده القانون الحركة الاجتماعية والسياسية للنقابات العمالية.

31 حزبا ومنظمة طرحت مسودته الأولى

قانون جديد للنقابات العمالية يعاقب صاحب العمل على الفصل التعسفي؟

الإشهاد بالأخطار وغمات ضخمة للمخالفين والقضاء الإداري ينظر المازعات

تعد النقابات العمالية من أهم المؤسسات التي تعمل على حماية حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية. ففي ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها العالم، أصبحت النقابات العمالية تلعب دوراً محورياً في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية.



تعد النقابات العمالية من أهم المؤسسات التي تعمل على حماية حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية. ففي ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها العالم، أصبحت النقابات العمالية تلعب دوراً محورياً في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية.













المحتويات

5	علي سبيل التقديم
11	تقديم عبد الغفار شكر
17	تقديم صابر بركات
31	الفصل الأول مشروع القانون
37	الباب الأول - أحكام عامة
37	المادة 1
39	المادة 2
39	المادة 3
39	المادة 4
40	المادة 5
40	الباب الثاني - الإنشاء والإنضمام
40	المادة 6
40	المادة 7
41	المادة 8
41	المادة 9
42	المادة 10
43	المادة 11
43	المادة 12

44	الباب الثالث - الهياكل و الحصانة
44	المادة 13
45	المادة 14
45	المادة 15
46	المادة 16
46	الباب الرابع - الموارد والمزايا
46	مادة 17
47	مادة 18
47	مادة 19
47	الباب الخامس - أحكام ختامية وعقوبات
47	المادة 20
48	المادة 21
48	المادة 22
48	المادة 23
49	المادة 24
49	المادة 25
53	ثانيا المذكرة الإيضاحية للمشروع
55	أولا مواد الإصدار
56	ثانيا مواد القانون
65	الفصل الثانى وثائق الحملة

- 67 أولاً: دعوة هشام مبارك للقوى النقابية
والسياسية لحضور الإجتماع الأول
- 68 ثانياً: البيان الذى أصدره مركز هشام مبارك وأرفق
بالدعوة
- 71 ثالثاً البيان التأسيسى
- 74 رابعاً ملخص محضر الإجتماع العام الأول
للحملة
- 86 خامساً ملخص محضر الإجتماع العام الثانى
للحملة
- 93 سادساً ملخص محضر الإجتماع العام الثالث
للحملة
- 98 سابعاً ملخص محضر الإجتماع العام الرابع
للحملة
- 100 ثامناً ملخص محضر الإجتماع العام الخامس
للحملة
- 102 تاسعاً
- 102 (1) نقابات العمال
- 108 (2) النقابات العمالية دورها واستقلاليتها
- 110 (3) ما هى النقابة؟
- 119 (4) حول العمل من أجل تكريس الحريات النقابية
- 121 (5) من أجل نقابات عمالية حرة ومستقلة

125	(6) رؤية حول نقابة عمالية ديمقراطية مستقلة عن الحكومات والأحزاب والهيئات
128	(7) انتقادات مركز هشام للقانون لقانون النقابات العمالية الحالي رقم 35 لسنة 1976
143	(8) ملاحظات لجنة الخبراء على تطبيق
153	(9) نداء عاجل
155	الفصل الثالث
157	اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية
157	المادة 1
158	المادة 2
158	المادة 3
158	المادة 4
159	المادة 5
159	المادة 6
159	المادة 7
159	المادة 8
159	المادة 9
160	المادة 10
161	المادة 11

161	المادة 12
162	المادة 13
162	المادة 14
162	المادة 15
162	المادة 16
163	اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية
164	المادة 1
165	المادة 2
165	المادة 3
166	المادة 4
166	المادة 5
166	المادة 6
167	المادة 7
167	المادة 8
167	المادة 9
167	المادة 10
167	المادة 11
167	المادة 12
168	المادة 13
168	المادة 14

168	المادة 15
168	المادة 16
169	المادة 17
169	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي
170	المادة 1
170	المادة 2
170	المادة 3
171	المادة 4
171	المادة 5
171	المادة 6
171	المادة 7
171	المادة 8
172	المادة 9
172	المادة 10
172	المادة 11
172	المادة 12
173	المادة 13
174	المادة 14
174	المادة 15

174	المادة 16
175	المادة 17
175	المادة 18
175	المادة 19
176	المادة 20
176	المادة 21
177	وثائق
178	قائمة حضور ورشة قانون النقابات العمالية
179	صحفيون حضروا حملة القانون

www.alkottob.com