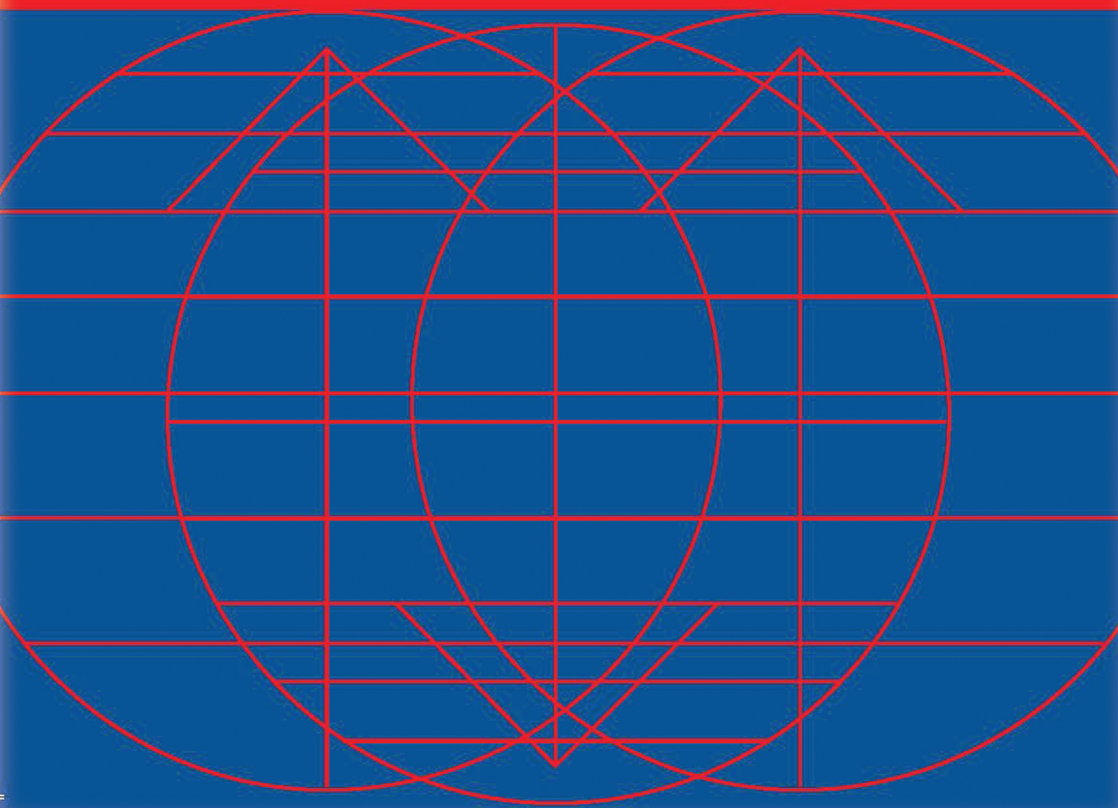


الإضراب والإغلاق

إعداد

أحمد محمد مصطفى



الإضراب والإغلاق

أحمد محمد مصطفى

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
مقدمة	5
الباب الأول: ما هو الإضراب وما هو الإغلاق	9
▪ متى يلجأ العمال للإضراب	13
▪ أسباب الإضراب	14
▪ أنواع الإضراب	15
الباب الثاني: الإضراب في تاريخ الحركة العمالية المصرية	19
الباب الثالث: حق الإضراب	33
▪ حق الإضراب في الدستور والمواثيق الدولية	35
▪ حل المنازعات العمالية في قانون العمل	37
2003/12	
▪ حق الإضراب في أحكام القضاء المصري	49
الباب الرابع: كيف تتعامل القيادات العمالية مع الأزمات العمالية المؤدية لحدوث الإضرابات	55
▪ كيف تنجح القيادات العمالية في الخروج بالإضرابات إلى بر الأمان	61

مقدمة:

نعيش اليوم في عالم يموج بالمتغيرات والتحولات، في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية. هذه المتغيرات جميعاً لم تعد بمعزل عن بعضها البعض، بل صارت متلاحمة ومتراصة ترابطاً عضوياً، بحيث أن التغير في أحدها ينتقل بالتبعية إلى المجالات الأخرى، حتى أصبح من الصعب أن نميز أين بالضبط بدأ التغير، وما هو العامل الذي أحدث التحول.

فإذا نظرنا إلى هذه التحولات، قد نسأل هل كان المحرك لها هو التطور التكنولوجي الرهيب في مجال الاتصالات والمعلومات. أم أن التوجه نحو الاقتصاد الحر، وتحرير التجارة العالمية، وتقليص دور الدولة في العملية الاقتصادية كان هو المحرك الرئيسي للتغير.

أم أن التحولات السياسية على الساحة المحلية والدولية، كان هو أصل هذه التحولات جميعها. إلا أن ما يمكن الاتفاق عليه أن التحول قائم بالفعل، ويؤثر علينا، شئنا أم أبينا، في كافة جوانب حياتنا اليومية، في بيوتنا وشوارعنا ومدارسنا ومصانعنا. وإيضاً في نقاباتنا.

وكما تغيرت الأفكار والاتجاهات، تغيرت النظم والسياسات، وكان لمجال ((العمل النقابي العمالي)) النصيب الأكبر من هذا التغير، حتى صار التغير في فكر القيادات النقابية هو المؤشر والعلامة الدالة والدليل الحي على جوهر التحولات العالمية وماهيتها.

فالقيادات النقابية، تتخذ القرارات وتشارك في صنع الأحداث، وتؤثر بذلك في مئات الآلاف من افراد الطبقة العاملة وكذلك في المجتمع. فهي بذلك الأوسع تأثيراً، وأيضاً الأعمق تأثيراً، فمجال العمل النقابي

العمالي هو أكثر المجالات حساسية للمتغيرات، التي تحمل في طياتها فرصاً هائلة وتحديات غاية في الخطورة.

من هنا يمكن أن نقول، أن الخلل الذي يواجه بعض نقاباتنا في التعامل مع التحولات المعاصرة، هو في الجانب الأكبر منه خللاً معرفياً، والعجز الذي يصيبنا في مواجهة التحديات التي تفرضها علينا هو غالباً عجزاً متصل بنقص المعلومات والمعارف النقابية وخصوصاً المعارف المتصلة بالحركة النقابية الدولية، فكيف لنا أن نواجه تحولات القرن الحادي والعشرين، وماذل كثير من اعضاء التنظيم النقابي وقياداته بعيدة عن المعارف الضرورية لإدارة مؤسساتنا النقابية. لذلك كانت قضية تحديث الفكر النقابي، قضية استراتيجية في سياق التعامل مع المتغيرات المعاصرة.

من أجل ذلك، يسعدني أن أقدم هذه المادة العلمية في شكل سلسلة من الكتيبات صغيرة الحجم لتسهل على القارئ المتعجل الاطلاع السهل حسبما يتيسر له من وقت، ولتكون دليلاً تدريبياً لقياداتنا النقابية والتثقيفية، في هذا المجالات الهامة.

وتضم هذه السلسلة الكتيبات التالية:

1. الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية:

(ويتضمن عرضاً لمضمون الاتفاقيات الدولية التي تحمي الحقوق والحريات النقابية، ولآلية الحوار الاجتماعي)

2. الاستقلالية والديمقراطية النقابية:

(ويتضمن عرضاً لمجموعة من المفاهيم المتصلة بقضية الممارسة الديمقراطية في ادارة شئون التنظيم النقابي، ومعايير الاستقلالية النقابية).

3. الاسرة النقابية الدولية:

(يتضمن تعريفا بالاتحادات النقابية الدولية والمنظمات العمالية الدولية والاسماء المختصرة لها).

4. مهارات ضرورية للقائد النقابي:

(ويتضمن بعض مهارات العمل النقابي مثل مهارات الاتصال، مهارة ادارة الاجتماعات، مهارة كتابة التقارير، مهارات المفاوضة وتكتيكاتها).

5. عملية التخطيط النقابي الاستراتيجي:

(ويتضمن الاسلوب العلمي للتخطيط والإدارة الاستراتيجية باستخدام تحليل SWOT، كيفية مواجهة الأزمات النقابية)

6. الاضراب والاعلاق:

(ويتضمن عرضا لحقي الاضراب والاعلاق في ضوء ما نصت عليه المعايير الدولية والتشريعات المحلية، وكيف تتعامل النقابات مع الإضراب).

7. الادارة النقابية:

(ويتضمن لمفهوم ووظائف إدارة المنظمات النقابية، ومسؤوليات أعضاء التنظيم النقابي وهياكله).

وإني إذ أقدم الشكر لمؤسسة فريدريش إبرة على دعمها ومساهمتها الايجابية في ظهور هذه الكتيبات، ارجو أن تكون هذه الكتيبات اضافة الى المكتبة العمالية وأن تكون عوناً لإخواننا وزملائنا النقابيين والمدرّبين العماليين.

أحمد محمد مصطفى

الباب الأول:
ما هو الإضراب
وما هو الإغلاق؟

الباب الأول:

ما هو الإضراب وما هو الإغلاق؟

يتساءل العمال دائماً كيف يمكنهم الحصول على حقوقهم في حالة تعسف صاحب العمل؟!

وقد وضح ذلك الإطار القانوني الذي تبناه المشرع المصري في الجزء الخاص بعلاقات العمل الجماعية بقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003. يتم وفقاً للآتي:

” التشاور والتعاون، المفاوضة الجماعية، التوفيق والوساطة، التحكيم، ثم الإضراب. “

ما هو الإضراب؟

الإضراب هو امتناع عمال المنشأة أو فريق منهم عن العمل بطريقة منظمة ولمدة محددة ومرتبطة بالمطالبة ببعض حقوقهم.



ويعتبر الإضراب أحد أهم الآليات التي يستخدمها العمال للدفاع عن مصالحهم.

الإضراب في اللغة يعنى الامتناع أو الكف أو الإعراض.
فيقال أضربت عن الشيء أي كففت وأعرضت عنه.

الإضراب لدى الفقهاء:

اختلاف الفقهاء في وضع تعريف واحد للإضراب:

ولكن من أشهر التعريفات " للحق في الإضراب " هو تعريف مجلس الدولة الفرنسي في 25 - يوليو 1979 والذي عرف الإضراب على أنه " توقف منظم مسبق للعمل من أجل الدفاع عن المصالح المهنية "

تعريف القضاء المصري للحق في الإضراب:

بعد صدور حكم محكمة أمن الدولة العليا (طوارئ) في 16 إبريل 1987، والخاص بإضراب عمال السكك الحديدية، عرفت المحكمة الإضراب بأنه:

" الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة، لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم".

متى يلجأ العمال الى الإضراب؟



يلجئون إلى الإضراب بعد أن يكونوا قد استنفذوا كافة وسائل المطالبة الودية فيبدئون من ثم في التوقف عن العمل بشكل جماعي.

ما هو الإغلاق؟

الإغلاق هو حق صاحب العمل، حق الإغلاق الكلي لكامل المنشأة أو الجزئي بإغلاق فرع أو قسم، أو تقليص حجم المنشأة وحجم نشاطها، وذلك إذا مرت بظروف اقتصادية غير مواتية.

ونظراً إلى أن هذا الإجراء قد يضر بعمالة المنشأة من خلال تسريحهم أو تسريح جزء منهم لذلك من الواجب على الدولة أن تنظم هذا الحق بما يضمن حد أدنى من حقوق العمالة بعد الإغلاق وبما يضمن أن هناك أسباب موضوعية لذلك الإغلاق وليس مجرد تهرباً من أداء التزاماته، وهذا ما قام به المشرع المصري في قانون العمل 12 لسنة 2003، وجعل الموافقة على هذا القرار من خلال لجنة خاصة لذلك.

وقد أشار القانون إلى أهمية تشاور صاحب العمل مع المنظمة النقابية في حالة الإغلاق الجزئي حول من سيتم تسريحهم من العاملين أخذاً في الاعتبار معايير الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال بما يحقق الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

وحظر القانون علي صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء حل المنازعات العمالية كي لي يمثل نوعاً من ليّ الذراع للعمال للتنازل عن مطالبهم. ويعد الهدف من إتاحة حق الإضراب والإغلاق هو تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين طرفي علاقات العمل.

أسباب الإضراب:

الحقيقة ان العمال لا يضربون بلا سبب فمن النادر أن نجد نزاعاً عمالياً بدون سبب ومن أشهر أسباب إضراب العمال:

- النزاع حول الأجر.
- النزاع حول وقت العمل.
- أو من أجل تحسين شروط وظروف عملهم.

وهناك أسباب أخرى للإضراب منها على سبيل المثال:



- عدم صرف المستحقات المالية للعمال من قبل صاحب العمل.
- تعسف صاحب العمل مع العمال خاصة في عدد ساعات العمل وعدم صرف الأجر الإضافي.
- شعور العمال بعدم الأمان نتيجة لكثرة حالات الفصل بدون مبررات معقولة.

أنواع الإضراب:

يمكن تقسيم الإضرابات من حين أغراضها إلى ثلاثة أنواع:

- النوع الأول: إضرابات المطالب وتنقسم إلى:
 - هجومية
 - دفاعية
- النوع الثاني: إضرابات تضامنية "تعاطفيه"
- النوع الثالث: الإضرابات السياسية.

ولكننا سنتناول تفصيلاً التصنيف التالي:

1- الإضراب العادي:

يتمثل الإضراب العادي في توقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً وكاملاً ومديراً، أي الانقطاع عن العمل لجماعة أو لفريق من العمال بغية تحقيق المطالب المهنية.

2- الامتناع عن العمل:

أي الحضور إلى مكان العمل مع الامتناع عن تأديته. وقد أطلق على هذا النوع من الإضراب في الفقه الفرنسي (بالإضراب الصامت) أي يجلس العمال المضربون في أماكن عملهم دون إحداث أية شغب

3- الإضراب التقليدي:

وهذه الصورة من الإضراب تفترض الاتفاق المسبق بين العمال ويكون معلوماً لإدارة المنشأة سلفاً وتتعلق أسبابه بظروف العمل كزيادة الأجور أو تحسين أي شرط من شروط العمل.

4-الإضراب المتتابع أو الدائري:

ويحدث فيه التوقف فئوياً وبصورة متتابعة فنية، فتتوقف مجموعة من عمال المنشأة لمدة معينة، ثم تعود الى العمل، لتبدأ مجموعة أخرى في التوقف وهكذا، أي لا تضرب كل الفئات مرة واحدة حتى لا يتعطل العمل كلياً.

5-إضراب التباطؤ:

وهو إضراب مستتر أو جزئي، حيث يتفق العمال على التباطؤ في العمل، وهذا النوع من الإضراب لا يترك فيه العمال عملهم كلية ولكن يخفضون كفاءة العمل بصورة اختيارية تؤدي في النهاية الى خفض معدلات الإنتاج بنسب متفاوتة، وقد يلجأ العمال في هذا النوع من الإضراب الى تقليل العمل في جزء معين من المنشأة يكون له تأثير على بقية خطوط الإنتاج.

6-الإضراب المفاجئ:

وهو الذي يتفق عليه العمال دون علم إدارة المنشأة وينفذونه بصورة فجائية تؤدي الى شل العمل بالمنشأة في جميع أقسامها، ويتم هذا الإضراب بصورتين الأولى أن يحضر العمال الى المنشأة ويرفضون دخول العمل، والثانية عدم الحضور أصلاً الى المنشأة.

7-الإضراب التعويقي:

ويقوم هذا الإضراب على فكرة توقف العمال في قطاع معين في المنشأة يترتب عليه إصابة باقي القطاعات الأخرى بالشلل التام نظراً لما يمثله ذلك القطاع من أهمية في سير العملية الإنتاجية في المشروع. مثال: توقف عمال القص في مصانع الملابس الجاهزة.

8-الإضراب مع الاعتصام:

وفيه يقوم العمال بالإضراب عن العمل مع عدم مغادرة مكان العمل.

كيف يكتسب الإضراب قوته؟

يكتسب الإضراب قوته من قدرته على إلحاق الضرر بصاحب العمل،



وإثبات القوة العددية والتضامن العمالي في المطالب مما يكون عنصر حاسم في قبول صاحب العمل للجلوس على مائدة التفاوض. ويمكن أن يؤدي مجرد التهديد بالإضراب أو حتى مجرد تفكير أصحاب الأعمال في الخسائر التي يمكن أن تلحق بهم نتيجة الإضراب تجعلهم أكثر مرونة أثناء عملية التفاوض.

الباب الثاني:

الاتحادات النقابية الدولية

الباب الثاني: الإضراب في تاريخ الحركة العمالية المصرية



يرتبط تاريخ الإضرابات العمالية في المجتمع المصري بظهور مجموعة من الصناعات الحديثة ذات الانتاج الكبير. حيث بدأ العمال الذين عملوا بها في تنظيم صفوفهم، بعد أن أدركوا جميعا أهمية التضامن والعمل الجماعي من أجل حماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية خاصة في ظل الاستغلال الذي كانوا يتعرضون له متمثلا في انخفاض الأجور وطول ساعات العمل، وكذلك في ظل وجود عمالة أجنبية مميزة.

وقد ساعد احتكاك العمالة المصرية الوليدة بالعمالة الأوروبية على اكسابهم خبرة العمل النقابي المتوفرة لدى هذه العمالة الاجنبية

واضطلاعهم على أساليب الاعتصام والإضراب والعمل النقابي، حتى صارت لهم تجربتهم الخاصة فيما بعد.

البدايات الأولى للإضرابات العمالية في مصر

أولا - إضراب عمال تفريغ الفحم في بور سعيد (آخر مارس 1882م):

يعتبر هذا الإضراب هو الظهور الأول للتحرك العمالي في مصر، وقد حدد العمال هدفان رئيسيان لهذا الإضراب وهما:

1. المطالبة بالحصول على الأجر مباشرة من الشركات التي يعملون فيها دون وسيط من المقاولين.
2. المطالبة برفع الأجور.

وقد أصدر رئيس النظار (رئيس الوزراء) قرار بتشكيل لجنة للنظر في النظام المعمول به وقد وافقت هذه اللجنة على الطلب الأول للعمال ورفض الطلب الثاني.

ثانيا - إضراب عمال الدخان والسجائر سنة 1899م:

على الرغم من أن إضراب عمال الفحم كان يعد أول تحرك عمالي، إلا أن إضراب عمال الدخان يعد هو البداية الحقيقية للحركة العمالية المصرية، وقد طالب العمال برفع أجورهم وخفض ساعات العمل وتحسين شروط العمل، وحاولوا خلال هذا الإضراب المنظم تأسيس نقابة دائمة لهم ترعى شؤونهم وتدافع عن مصالحهم.

ثالثا - إضراب عمال شركة الترام بالإسكندرية سنة 1900م :

يعتبر هذا الإضراب من الإضرابات المهمة في هذه الفترة والتي نتج عنها تضافر وتماسك الطبقة العاملة وانتشر الوعي النقابي داخل صفوف العمال. وتركزت مطالب العمال في هذا الإضراب حول:

1. فتح باب الترقية أمامهم الى درجة مفتش حيث كانت تستخدمهم سائقين وكمسريه فقط.
 2. الحد من المعاملة السيئة من الرؤساء الأجانب.
 3. إلغاء نظام الجزاءات والعقوبات والغرامات المالية.
 4. تخفيض ساعات العمل من 13 ساعة الى 6 ساعات فقط.
- وقد فشل هذا الإضراب وتم فصل عدد كبير من العمال الوطنيين.

وتوالى الإضرابات بعد ذلك:

- ففي سبتمبر 1900م أضرب عمال الفحم بجمرك الإسكندرية.
- كما أضرب عمال الشركة الإيطالية في ديسمبر 1900م احتجاجا على تخفيض الشركة لأجورهم.
- وفى عام 1901 أضرب العمال التريزية الأجانب والمصريين.
- وفى 1902 أضرب عمال شركة الغزل الأهلية بالإسكندرية، وعمال مطبعة الكوريدي بالقاهرة وعمال لف السجائر بالإسكندرية.
- وفى عام 1903 دعا عمال السجائر الى الإضراب لتعديل الاتفاقيات السابقة.
- إضراب عمال توزيع التلغراف في فبراير 1906.

■ وفى أبريل 1907 أضرب عمال
الفحم في ميناء بور سعيد وتضامن معهم
عمال ورش قناة السويس وعمال
النظافة.



ولقد عبرت هذه الإضرابات عن وعى
الطبقة العاملة المصرية بوجودها كطبقة
اجتماعية مستغلة ومضطهدة في ذلك
الوقت، حيث لا بد لها أن تترايط وتنظم
صفوفها وذلك من خلال تنظيمات خاصة

بها، تستطيع أن تحقق أهداف ومصالح أعضائها والحصول على
أفضل المزايا، والعمل على رفع الأجور وخفض ساعات العمل.
تلي ذلك فترة قيادة الحزب الوطني والذي كان يرأسه محمد فريد للعمل
النقابي-حيث كانت لديه قناعة تامة إلى ضرورة استناد الحزب في
كفاحه من أجل نيل الدستور وتحقيق الاستقلال على قاعدة شعبية
عريضة -وهي الطبقة العاملة القوية المنظمة.
وقد نشطت الحركة العمالية بفضل الجهود التنظيمية مع الحزب
الوطني، ولكن تجاهلت الحكومة مطالب العمال وعمدت الى قهرهم
مما أدى الى تصاعد موجه جديدة من الإضرابات العمالية.

ومع ثورة 1919 في 12 مارس دخل العمال ميدان المعركة، وبدأت الإضرابات تتوالى منذ ذلك التاريخ واستمرت حتى مايو 1919. ثم عادت مرة أخرى الإضرابات في الفترة من أغسطس إلى نوفمبر 1919 حيث شهدت البلاد 24 إضراباً كبيراً.



إزاء هذه الموجة العاتية من الحركات الإضرابية اضطرت الحكومة الى عقد اجتماعات خاصة لمجلس الوزراء لبحث

مطالب العمال، والتي كان من أهمها:

1. مضاعفة الأجور وتخفيض ساعات العمل الى ثماني ساعات في اليوم.
2. منح العمال إجازات سنوية وراحة أسبوعية ونصف أجر عن أيام المرض لمدة أربعة شهور كل سنة.
3. منح العامل خلال أصابه العمل مرتبه كامل في الثلاث شهور الأولى ونصف مرتب خلال الشهور الباقية حتى يتم شفائه.

واستمر النضال العمالي بعد ذلك، وازداد ارتباطه بالنضال السياسي من أجل الحرية والديمقراطية والاستقلال. وتوالى الإضرابات مرة أخرى خاصة في الفترة من 1930 وحتى الحرب العالمية الثانية. وقد عانت الحركة العمالية خلال هذه الفترة ضغطاً وقهراً وتعنتاً شديداً، وأخضع نشاطها لرقابة بوليسية صارمة.

أزمة الإضرابات العمالية في السنوات الأخيرة

تمثل الاحتجاجات والإضرابات العمالية التي شهدتها الساحة المصرية خلال الفترة الأخيرة منذ عام 2006 ظاهرة تستوجب الوقوف على طبيعة الأزمة التي يمر بها المجتمع المصري وبخاصة قطاع العمال، والذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بعملية الإنتاج والتنمية ويشكل شريحة مهمة من شرائح المجتمع.



ترجع بداية الأزمة إلى السنوات القليلة الماضية والتي جاءت في الغالب كتعبير عن رفض الطبقة العاملة وتخوفها من أثر التحولات الاقتصادية الجديدة والتي تتمثل في سياسات الخصخصة وتحرير السوق بما إثر سلبيات على أوضاعهم داخل وحدات الإنتاج. ومما لا شك فيه أن الظروف التي تعيشها الطبقة العاملة هذه الأيام تفرض علينا إعادة النظر في طبيعة علاقات العمل بشكل يتلاءم مع تلك المرحلة والتي ظهرت فيها العديد من أشكال الرفض، الأمر الذي أدى إلى عودة الاحتجاجات والإضرابات العمالية، فتلك التحولات التي

شهدناها ونشهدها الآن تحتاج منا الانتباه لتهيئة المناخ وزيادة الوعي بطبيعة المرحلة الراهنة.

فمن خلال النظر للصورة العامة لتلك الأزمات نجد أن تلك الاحتجاجات والإضرابات جاءت في الغالب بطريقة عفوية وليست منظمة، ويغيب عنها بصورة واضحة الشعارات والتوجهات السياسية، فقد جاءت في بدون تدخل أو محاولات تنظيمية من اللجان النقابية داخل هذه المواقع.



ولقد كانت للجهود المبذولة من جانب الحكومة المصرية والتنظيم النقابي لاحتواء الأزمة والذي ظهر من خلالها مدى وعي القيادات النقابية وخبرتها في إدارة الأزمة ومحاصرتها أثرها الكبير حتى لا يشكل هذا الوضع أي تهديد للوضع العمالي والنقابي على المدى البعيد.

الاعلام ودورة في ابراز المطالب العمالية

يأتي اهتمام وسائل الاعلام المصرية طوال الفترة الماضية بتلك الإضرابات إدراكاً منها بخطورة الأزمة ومحاولة لتقديمها في صورتها الحقيقية إلى المجتمع مما يساهم في السيطرة على المشكلة وعدم تفاقمها.

وبتحليل الصورة العامة لتناول الصحف المصرية لتلك الاحتجاجات والاعتصامات نجد أنها اتفقت في بعض النقاط واختلفت في بعضها الآخر، لكن من أهم نقاط الاتفاق أنها اعتبرت تلك الاحتجاجات والإضرابات في أن أغلبها جاء كرد فعل لأوضاع عامة اقتصادية واجتماعية وأوضاع خاصة داخل كل مصنع أو شركة فهي ليست تحركات منظمة تحمل بداخلها أي توجهات خاصة، فقد جاءت في أغلبها بعيداً عن المنظمات النقابية داخل وحدات الإنتاج التي حدثت فيها الإضرابات.

وقد ابرزت معظم وسائل الاعلام أن التحولات الاقتصادية التي تمر بها مصر والعالم الآن والتي ظهرت في سياسات الخصخصة وتحرير الأسواق وما إلى ذلك كانت السبب الرئيسي الذي أدى إلى ظهور تلك الأزمات والتي جاءت في أغلبها تعبيراً عن الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعيشها العمال في ظل الأجور المتدنية وارتفاع الأسعار.

السياسات الاقتصادية والإضرابات

طبقت مصر برامج للتنشيط والتكيف الهيكلي بالاتفاق مع صندوق النقد الدولي والبنك الدولي تضمنت سياسات نقدية ومالية واقتصادية واجتماعية تهدف في مجملها إلى الإسراع بالتحول إلى اقتصاد السوق والاندماج في الاقتصاد الرأسمالي العالمي دون الأخذ في الاعتبار مصالح الأغلبية الكادحة والمنتجة في مصر.

ومن أهم ملامح هذه السياسات:

- انسحاب الدولة تدريجياً من القيام بدور مباشر في الإنتاج والخدمات ودعم الفئات الضعيفة.
- خصخصة الكثير من وسائل الإنتاج ومرافق الخدمات العامة المملوكة للدولة والقطاع العام وتقديم كل الدعم للقطاع الخاص لشرائها.
- توقف الدولة عن ضخ استثمارات في منشآت القطاع العام أو تنفيذ استثمارات جديدة مع تشجيع القطاع الخاص على القيام بالدور الأكبر في الاستثمار.
- تحرير أسعار السلع والخدمات وإخضاعها لآليات السوق (العرض والطلب) بما في ذلك الكثيرون المواد الغذائية والسلع الضرورية بصرف النظر عن قدرة أغلبية السكان على تحمل الارتفاع في أسعارها.
- خفض الإنفاق العام الموجه للخدمات الاجتماعية كالتعليم والصحة والإسكان وسائر الخدمات الأساسية.
- تجميد المرتبات والأجور، وهي منخفضة أصلاً، مع الحرص بأن تكون الزيادة النقدية فيها أقل من الزيادة الفعلية في أسعار السلع والخدمات.
- تحرير التجارة الخارجية وفتح السوق المحلي أمام الواردات الأجنبية وإلغاء معظم القيود التي تعترض ذلك.
- تعديل الكثير من التشريعات القائمة وإصدار تشريعات جديدة تشكل الإطار القانوني الكفيل بتنفيذ هذه السياسات وتشجيع الاستثمارات الأجنبية والمحلية للقطاع الخاص.

وقد أدت هذه السياسات إلى تأثر الاقتصاد المصري، وكذلك إضعاف القاعدة الإنتاجية الوطنية الصناعية والزراعية، وانخفاض فرص العمل، وازدياد الفوارق الاجتماعية، وهيمنة الطابع الاستهلاكي، وتدهور البيئة ... الخ.

وقد ساهمت كل هذه العوامل في تغيير بنية الطبقة العاملة بما يضعف إمكانية التواصل وتبادل الخبرة والتضامن الجماعي في صفوفها وانحسار وعى العمال من وعى عمالي اقتصادي وسياسي ذي آفاق مجتمعية إلى وعى اقتصادي يومي مباشر يكاد يتركز في الحصول على فرصة عمل وأجر أفضل أو بعض الحقوق المحدودة.



الأمر الذي أدى إلى عودة ظهور الاحتجاجات والإضرابات العمالية في الفترة الأخيرة كشكل من أشكال الاعتراض الجماعي بسبب تزايد الضغوط والاعباء الاقتصادية الناتجة عن تطبيق تلك السياسات في المجتمع المصري دون الاستعداد الكافي وتهيئة المناخ لدي العمال وزيادة الوعي بطبيعة المرحلة الراهنة.

التطور التاريخي لحق الإضراب في القانون المصري

كان القانون المصري يمنح حق الإضراب حتى عام 1923 حيث لجاء العمال في ذلك الوقت إلى ممارسة الإضراب حتى تم تضيق دائرة الإضراب شيئاً فشيئاً حتى تم تجريمه سنة 1977. ومنذ ذلك الحين ظل القضاء المصري لا يعترف بمشروعية الإضراب حتى صدور حكم محكمة أمن الدولة العليا (طوارئ) سنة 1987 الخاص بإضراب عمال السكك الحديدية والذي استند على توقيع مصر للاتفاقيات الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وضمن حق التنظيم والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية والتي تنص على الحق في الإضراب. كذلك تصديق مصر على العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

اهمية ممارسة حق الإضراب وفقاً للإجراءات التي حددها القانون

ويعتبر الاعتراف بحق العمال في الإضراب كوسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية قفزة كبيرة في نطاق التشريع المصري وذلك لاعتبارات كثيرة أهمها وضع مصر كعضو بمنظمة العمل الدولية وملتزمة بالمواثيق الدولية الموقعة عليها. وبموجب هذه الاتفاقيات فإن حق الإضراب مكفول للمنظمات العمالية ويمتنع على الدول الاعضاء اتخاذ أي إجراء من شأنه حرمان النقابات من ممارسة هذا الحق.



إن إغفال حق الإضراب له عواقب شديدة الخطورة على المجتمع، فالإضراب وسيلة تعبير جماعية إذا تم مصادرتها فلا يكون أمام العمال إلا التعبير عن غضبهم إما بالتكاسل في الاداء أو الإهمال وعدم مراعاة قواعد تنظيم العمل بشكل عام وهي ظاهرة منتشرة بصفة عامة في دول العالم الثالث ومصر، أو أن يقوم العمال بالتعبير عن غضبهم بشكل من أشكال الانفجار بسبب كثرة الضغوط وذلك في شكل إضرابات لا تنظمها قواعد محددة، فيتحول الأمر من ممارسة لاحدي الحريات العامة إلي فوضي وتخريب مما يشكل خطورة على العلاقات الاجتماعية وكذلك الإنتاج.

الباب الثالث:

حق الإضراب

الباب الثالث: حق الإضراب

حق الإضراب في الدستور والمواثيق الدولية

كان الكثير من فقهاء القانون في السابق ينظرون للإضراب على أنه جريمة تستوجب العقاب التأديبي. ويرى اصحاب هذا الرأي أن امتناع العمال عن العمل (الإضراب) ينطوي على مخالفة تأديبية لخروجهم على مقتضى الواجب الوظيفي مما يستوجب العقاب التأديبي. بينما نظر البعض الآخر من فقهاء القانون إلى أن الإضراب حق للعمال استناداً إلى أن العمال حين يضربون لا تتجه نيتهم إلى ترك العمل نهائياً ولكنهم يقصدون الضغط على صاحب المنشأة من أجل أن يعرض عليهم شروطاً أفضل، بذلك يكون الإضراب حق يجب حمايته، وكلى الرأيين يستندان إلى فلسفة معينة في النظر إلى هذا الحق.

من هنا فإنه لم يكن غريباً أن دستور 71 لم يكفل حق الإضراب السلمي عن العمل، فليس في الفلسفة الاشتراكية التي كانت تحكم الدستور المصري - قبل تعديله - ما يعطي مثل هذا الحق للعمال، في مواجهة صاحب العمل، الذي هو الدولة نفسها في البلدان الاشتراكية، والتي تولي بنفسها حماية للعمال وكفالة حقوقهم بالتشريعات المتتابعة، الخاصة بالتوظيف ونظم الترقى والتأديب والأجور.

ولذلك كان من الطبيعي أن تصاب المنظمات النقابية العمالية في المرحلة الاشتراكية بالضعف، بل وأن تتعدى ذلك إلى أن تصبح مجرد آلية تابعة للدولة، سواء باعتبارها جناحاً تابعاً للتنظيم السياسي الواحد

رسمياً، أو بعد أن أصبحت تابعة فعلياً لحزب الدولة الموصوف بأنه حزب الأغلبية، وهو الذي ورث تركة التنظيم السياسي الواحد في نظام التعددية الشكلية المقيدة الحالي.

وقد كانت سائر الإضرابات العمالية التي شهدتها مصر، كانت احتجاجاً على الأجور أو الأسعار، وكانت تنتهم بالخروج على القانون وتعرض القائمين بها للمحاكمات.

إلا أنه من أهم أسباب تأخر إدراج حق الإضراب في الدستور هو أن هذا الحق لم يكن قد تم إقراره بعد في المواثيق الدولية حيث لم تكن منظومة حقوق الإنسان قد اكتملت بعد عام 1971 حين إصدار الدستور القديم.

وقد نص الدستور المصري الأخير 2014 صراحة على الحق في الإضراب في المادة 15 التي تنص على أن:

((الإضراب السلمي حق ينظمه القانون))

وقد وضعت هذه المادة ضابطين مهمين لهذا الحق وهما:

- أن يكون سلمياً لا يستخدم فيه العنف
- أن ينظمه القانون: ولكن بالتأكيد دون أن يكون هذا التنظيم القانوني سبباً في فقدان جوهر هذا الحق.

وقد اتسق الدستور المصري في ذلك مع ما نص عليه العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صدقت عليه مصر. حيث جاء بالمادة 8 من ذلك العهد بند 1 فقرة (د) والتي نصت على:

1-تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي :

- (أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم،
- (ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها،
- (ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.
- (د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى.

حل المنازعات العمالية في قانون 12 لسنة 2003

كان للتحويلات الاقتصادية التي أشرنا إليها أثرها على علاقات العمل، فالتحول من النظام الموجه إلى الاقتصاد الحر ترتب عليه صوره جديد من علاقات العمل.

وفي ظل مشكلات البطالة والنمو المتعاضم للقطاع الخاص كان من الضروري إيجاد إطار تشريعي ينظم علاقات العمل الجماعية بشكل قائم على الاتفاق بين العمال وأصحاب الأعمال.

ويهدف من التشريع لتنظيم علاقات العمل إلى إقامة العدل والسلام الاجتماعي من خلال تحقيق التوازن بين الواجبات والحقوق بما يحفظ للعامل حقوقه ويفرض عليه من واجبات، وأيضاً يحفظ لرب العمل حقوقه ويحقق له أعلى معدلات استثمار رأس المال وتحقيق الربح وما يستتبع ذلك من تحقيق معدلات النمو الاقتصادي واتساع وزيادة المشروعات التي تستوعب العمالة مما يقضي على البطالة بكافة أنواعها.

كما يؤثر القانون تأثيراً مباشراً على الإنتاج والتنمية والازدهار الاقتصادي حيث يقيم السلام الاجتماعي بين طرفي الإنتاج، وبذلك يكون لهذا النوع من التشريعات أثره على معدل ومستوى الإنتاج وعلى درجة تنمية المجتمع الاقتصادية والاجتماعية.

ومن هنا كانت أهمية صدور قانون العمل رقم 12 كتشريع ينظم علاقات العمل في المجتمع لمواكبة التطورات والمتغيرات الدولية المستمرة، ومن المعروف انه قد بدأ الاعداد لهذا القانون منذ عام 1993 وحتى صدر عام 2003.

وفي ضوء تلك الاعتبارات فقد قامت الدولة بتنظيم حق الإضراب من خلال قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، على ان يكون اعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية.

نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على ضرورة حل جميع المنازعات التي تحدث بين طرفي العملية الإنتاجية (العمال-أصحاب الأعمال) عن طريق التفاوض كمرحلة أولية لحل هذه النزاعات. وتعتبر المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم لحل وتسوية المنازعات. وقد تناول القانون عملية المفاوضة الجماعية

كأولي الخطوات الواجب اتباعها في عملية حل وتسوية المنازعات العمالية من خلال المواد الآتية:

- مادة رقم (148): يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل.
- مادة رقم (149): يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة.
- مادة رقم (150): يحظر علي صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض.
- مادة رقم (151): يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون.

وبذلك فقد حددت تلك المواد طريقة تمثيل العمال في المفاوضة الجماعية والتزامات أصحاب الأعمال ومنظماتهم كما حظرت على صاحب العمل - أثناء سير المفاوضات- اتخاذ إجراءات أو قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة على التفاوض إلا في حدود الضرورة وبصفة مؤقتة بحيث يحسم الأمر وفقاً لما انتهى إليه الرأي عند توقيع اتفاقية العمل الجماعية كما أنه في حالة نجاح المفاوضات تسجل النتيجة التي توصل إليها الطرفين في اتفاقية جماعية تراعى فيها الشروط والأوضاع الخاصة بالاتفاقيات الجماعية.

حق الإضراب والإغلاق في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003

نظم قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 حق الإضراب والإغلاق حيث نص الباب الرابع من القانون والذي جاء بشأن منازعات العمل الجماعية على:

- **مادة (168):** مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم.
- **مادة (169):** إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته وديا.
- **مادة (170):** إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة.
- **مادة (171):** تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال. ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص
- **مادة (172):** يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء:
 - أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع.
 - ألا يكون له مصلحة في النزاع.
 - ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع

أو محاولة تسويته

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة، والمدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته، بحد أقصى خمسة وأربعون يوما.

■ **مادة (173):** يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدین في قائمة الوسطاء والمنصوص عليها في المادة (171) من هذا القانون، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار. فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي شرط من الشروط المنصوص عليه في المادة (172) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدین في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشرة أيام التالية.

■ **مادة (174):** تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع. وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقاً لحكم المادة (172) من هذا القانون، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة.

■ **مادة (175):** للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره، وله علي وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع على ما يلزم من مستندات، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.

■ **مادة (176):** على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان

عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

- مادة (177): إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط. ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسببا، ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للدول عن الرفض، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة.
- مادة (178): على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريرا للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصا للنزاع وبيانا مسببا بالتوصيات التي انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض.
- مادة (179): إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم.
- مادة (180): يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعا منه أو من وكيله المفوض. فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية - إن وجدت - أو من النقابة العامة المختصة، وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة. وتتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب.
- مادة (181): لأي من طرفي النزاع في المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (194) من هذا القانون -

عند عدم تسوية النزاع وديا من خلال المفاوضة - أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع.

وعلى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم.

■ مادة (182): تشكل هيئة التحكيم من:

- إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية، والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة.

- محكم عن صاحب العمل.

- محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية.

- محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص.

وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكما احتياطيا يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه.

■ مادة (183): تتولي نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في

دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة، وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا الباب أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية، وقانون المرافعات المدنية والتجارية.

■ مادة (184): يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا

يجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من

- تاريخها بكتاب موسى عليه بعلم الوصول.
- مادة (185): يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق.
 - مادة (186): تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تجاوز شهرا من بدء نظره، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.
 - مادة (187): تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضي العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضي مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم توجد فبمقتضي مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة. ويصدر الحكم بأغلبية الآراء، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية.
 - مادة (188): على هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موسى عليه مصحوبا بعلم الوصول، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره. وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم في سجل خاص، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم. ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض. وتتبع في الإعلان والطعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.
 - مادة (189): تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم

القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

■ مادة (190): تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها، وذلك وفقاً للقواعد المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية. ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف، وتتولى الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات. ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة.

■ مادة (191): عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (194) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي - في حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما- الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب. ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وتراً.

- ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء على طلب أي من ذوي الشأن. ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم. ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه

المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

حق الإضراب

- مادة (192): للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون. وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية على الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية- بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه- إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.
- فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.
- مادة (193): يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.
- مادة (194): يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها

الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.

- مادة (195): يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (192) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.

حق الاغلاق

- مادة (196): يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.
- مادة (197): في تطبيق أحكام المادة السابقة، على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض. ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العامل الذين سيتم الاستغناء عنهم. وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه. ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

- ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم. ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلا عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام

لنقابات عمال مصر، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال
ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

- مادة (198): يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية العمالية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها. ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم علي حسب الأحوال.
- مادة (199): في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين علي صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الإقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن. وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.
- مادة (200): يحظر علي صاحب العمل التقدم بطلب الأغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.
- مادة (201): مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى

للأجور.

- فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.
- ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة بالمواد من (196 - 200) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

حق الإضراب في أحكام القضاء المصري

من قبل صدور قانون 12 لسنة 2003، وقبل صدور دستور 2014، كان للقضاء المصري حكم تاريخي في القضية رقم 4190 سنة 1986 محكمة أمن الدولة العليا، والتي كان يحاكم فيها عمال وسائقي السكة الحديد بتهمة ممارسة الإضراب.

فقد حكمت لهم المحكمة بالبراءة على سند من القول بأنه "تصديق مصر على العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من شأنه أن يجعل الإضراب في مصر مشروعاً من حيث المبدأ، ولا يجوز العصف به ولا يجرمه على الإطلاق، وإلا كان ذلك مصادرة كاملة للحق لأنه.

وفيما يلي فقرات من حيثيات الحكم بالبراءة لعمال وسائقي السكة الحديد في وكان الاتهام هو ممارسة الإضراب وتعطيل القطارات:

وحيث بالنسبة للدفع بنسخ المادة 124 ضمناً بالاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فإن مصر قد وقعت عليها ونصت المادة الثامنة منها على أنه "تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل أ.... ب.... ج....
د-الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص... إلخ.

وهذا النص قاطع الدلالة في أن على الدولة المنضمة للاتفاقية الالتزام بأن تكفل الحق في الإضراب بمعنى أنه صار معترفاً به كحق مشروع من حيث المبدأ ولا يجوز العصف به كلياً وتحريمه على الإطلاق وإلا فإن ذلك مصادرة كاملة للحق ذاته وما تملكه الدول المنضمة للاتفاقية لا يعدو أن يكون مجرد تنظيم ذلك الحق المقرر بحيث تنظيم التشريعات الداخلية طريقة ممارسة ذلك الحق وهناك فرق بين نشأة ووضع قيود على ممارسته، وعدم وضع تنظيم لذلك الحق لا يعنى على الإطلاق العصف به أو تأجيله لحين وضع تلك النظم وإلا لاستطاعت أية دولة التحلل من التزامها بعد وضع تنظيم لممارسة ذلك الحق.

ولا ينال من هذه النتيجة مبدأ التدرج الذى قرره المادة الأولى من الاتفاقية في فقرتها الرابعة، فقد نصت تلك الفقرة على أن "تتعهد كل دولة طرف في الاتفاقية الحالية أن تقوم منفردة ومن خلال المساعدة والتعاون الدوليين باتخاذ الخطوات، خاصة الاقتصادية والفنية، لأقصى ما تسمح به مواردها المتوافرة من أجل التوصل تدريجياً للتحقيق الكامل للحقوق المعترف بها في الاتفاقية الحالية بكافة الطرق المناسبة بما في ذلك على وجه الخصوص تبني

الإجراءات التشريعية" ذلك أن نص هذه الفقرة إنما يعالج المجالات التي تحتاج فيها الدولة المتعاقدة إلى موارد اقتصادية وافية وغير متوافرة لديها حتى تستطيع أن تحقق لمواطنيها الرعاية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المطلوبة وذلك تدرجاً عن طريق تنمية مواردها الذاتية أو بالتعاون مع الدول الأخرى وتلقى المساعدات الخارجية ولا يمكن اعتبار الحق في الإضراب من قبيل تلك الحقوق التي ينصرف إليها النص بحسب مفهومه الظاهر والذي لا يجوز الانحراف عنه حيث أنه لا يعتريه غموض يقتضى التفسير أو التأويل. وحيث أن المادة 124 من قانون العقوبات قد جرى نصها على أنه "إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنه وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه ... الخ.

ونصت الاتفاقية في مادتها الثامنة بأن "تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل.

".... د. الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص".

ولما كان الإضراب لغة وقانوناً هو الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم فإن الواضح من هذين النصين وجود تعارض بين التشريع الداخلي والاتفاقية المذكورة مما يتعين بحث أيهما الأقدر بالتطبيق، لذلك ينبغي أولاً معرفة القوة التي تتمتع بها القاعدة الاتفاقية الدولية في مواجهة القاعدة التشريعية العادية وهل تعتبر في نفس مرتبة التشريع باعتبار أن كليهما صادر من السلطة صاحبة السيادة في الدولة، أم إنه يجب اعتبار المعاهدة تحمل وزناً أكبر من

التشريع الداخلي إذ أنها تتضمن في الوقت ذاته التزام الدولة قبل الدول الأخرى الأطراف في المعاهدة بإتباع القاعدة في حين أن الدولة لا يقع عليها أي التزام دولي بالأخذ بالقاعدة التشريعية إلا أن هذا الاعتبار لا يمكن الاستناد إليه في المجال الداخلي لتفضيل القاعدة التي تقضى بها المعاهدة على القاعدة التشريعية ، فمسئولية الدولة في المجال الدولي شيء وقيام القضاء الداخلي بتطبيق المعاهدة شيء آخر فالقاضي الوطني لا يطبق المعاهدة تأسيساً على أن دولته قد التزمت دولياً بتطبيقها بل يطبقها باعتبارها جزءاً من قوانين الدولة الداخلية إذا ما تم استيفاؤها للشروط اللازمة لنفاذها داخل الإقليم.

وقد أكد الدستور المصري هذا المعنى فنص في الفقرة الأولى من المادة 151 على "رئيس الجمهورية يبرم المعاهدات ويبلغها مجلس الشعب مشفوعة بما يناسب البيان وتكون لقها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقاً للأوضاع المقررة". ونص في الفقرة الثانية من تلك المادة على أن "معاهدات الصلح والتحالف والتجارة والملاحة وجميع المعاهدات التي يترتب عليها تعديل في أراضي الدولة، أو التي تتعلق بحقوق السيادة أو التي تحمل خزانة الدولة شيئاً من النفقات غير الواردة في الموازنة تجب موافقة مجلس الشعب عليها".

وبالإطلاع على قرار رئيس الجمهورية رقم 537 لسنة 1981 بشأن الموافقة على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمنشور في العدد 14 من الجريدة الرسمية المؤرخ 8 من إبريل سنة 1982 يتبين أنه قد نص صراحة على أن الموافقة على الاتفاقية الدولية المذكورة وقد تم بعد الإطلاع على الفقرة الثانية من المادة 151 من الدستور مما يفيد أنها قد سردت بعد الحصول على موافقة مجلس الشعب بوصفها إحدى المعاهدات الدولية التي

تتعلق بحقوق السيادة بما تضعه من قيود على سلطات الدولة تتمثل في وجوب احترام الحقوق التي أقرتها واعترفت بها الاتفاقية الدولية الصادرة في نطاق الأمم المتحدة وبالتطبيق لميثاقها.

وحيث أنه تطبيقاً لنص المادة 151 من الدستور سألقة الذكر ولما استقر عليه الفقه والقضاء فإن المعاهدات الدولية التي صدرت وفقاً للأصول الدستورية المقررة ونشرت في الجريدة الرسمية حسب الأوضاع المقررة تعد قانوناً من قوانين الدولة يتعين على القضاء الوطني تطبيقها باعتبارها كذلك.

وحيث أنه متى كان ذلك فإن الاتفاقية المذكورة وقد نشرت في الجريدة الرسمية في الثامن من إبريل سنة 1982 بعد أن وافق عليها مجلس الشعب تعتبر قانوناً من قوانين الدولة ومادامت لاحقة لقانون العقوبات فإن يتعين اعتبار المادة 124 قد ألغيت ضمناً بالمادة 8 فقرة (د) من الاتفاقية المشار إليها عملاً بنص المادة الثانية من القانون المدني التي تنص على أنه لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع، ولا يقدح في ذلك أن المادة 124 من قانون العقوبات قد عدلت - برفع الغرامة بالقانون رقم 92 لسنة 82 بعد نشر الاتفاقية في الجريدة الرسمية لأنه إذا كان من المقرر فقهاً وقضاء أن الساقط لا يعود فإنه بالتالي ومن باب أولى لا يعدل لأن التعديل لا يمكن أن يرد على معدوم أو مادام الثابت أن المادة 124 قد ألغيت ضمناً بالاتفاقية السابق الإشارة إليها فإنه لا يجوز بأي حال من الأحوال إجراء أي تعديل في تلك المادة لأنها ألغيت ولم يعد لها وجود، مما تكون معه تهمة الامتناع عن العمل قد بنيت على غير أساس من القانون والمحكمة في هذا الصدد تهيب بالمشروع أن يسارع إلى وضع الضوابط اللازمة لهذا الحق على نحو يحقق

مصلحة البلاد العليا ومصالح العمال في نفس الوقت حتى لا تعم الفوضى وتتعلل المصالح العليا للمجتمع ولضمان عدم توقف سير المرافق الأساسية أو المساس بوسائل الإنتاج أو إيذاء غير المضربين.

وبتأثير ضغوط عديدة منها الحكم المذكور، فقد صدر في عام 1995 تعديل على قانون النقابات العمالية، الذي أباح حق الإضراب طبقاً للضوابط التي ينظمها قانون العمل. وبذلك نص علي حق الإضراب السلمي لأول مرة، وقد تضمن تنظيمًا محدوداً لحق الإضراب، وقد أحاطه بضوابط كثيرة تقلل من فاعليته.

ومن اللافت للنظر أنه رغم أن كافة الدساتير المصرية قد درجت على كفالة حق الاجتماع في إطار القانون، إلا أن القوانين التي صدرت منذ بدايات القرن العشرين وهي قانون التجمهر رقم 10 لسنة 1914، وقانون منع الاجتماعات والمظاهرات رقم 14 لسنة 1923، ظلت هي المنظمة لهذا الحق في إطار القيود الشديدة التي تضمنتها، والتي تكاد تكون مانعاً حقيقياً من تمتع المصريين بحقوق الاجتماع والتظاهر السلمي المكفولة قانوناً.

ولذلك فإن جميع المظاهرات التي جرت في البلاد منذ بدايات القرن العشرين، وحتى وقت قريب، وصفت بأنها خارجة عن القانون، وأحيل قياديتها باستمرار إلى المحاكم المختلفة وهي محاكم استثنائية بل عسكرية في أغلب الأحوال.

الباب الرابع:
كيف تتعامل القيادات
العملية

الباب الرابع:

كيف تتعامل القيادات العمالية

مع الأزمات العمالية المؤدية لحدوث الإضرابات

استشعار التوترات التي تسبق الإضراب

على القيادات العمالية أن تسأل عدة أسئلة تعطيها مؤشرات لحدوث إضراب:

أسئلة لها علاقة بالأجور والمرتبات:

1. ما هو متوسط الأجر الأساسي للعامل والعاملة بالمصنع؟ وما هو الأجر المتغير؟
2. كيف تغيرت المرتبات منذ إنشاء الشركة (إذا كانت حديثة) أو على مدار العشر سنوات الأخيرة؟
3. ماذا كان تأثير التضخم؟
4. كيف تقارن المرتبات هنا بمرتبات الصناعات الأخرى، كيف تقارن المرتبات بالصناعات المملوكة للدولة، وكيف تقارن بالعمال في نفس الصناعة في البلدان الأخرى؟

أسئلة لها علاقة بالحالة الاقتصادية:

1. ما هو آخر معدل للبطالة طبقا للإحصائيات الرسمية؟ هل هناك تقديرات أخرى بواسطة اقتصاديين محليين مستقلين أو منظمات عالمية؟
2. هل توجد بالمصنع لجنة نقابية؟ هل يشعر العمال بالرضى عن أدائها وكيفية تمثيلها لمصالحهم؟
3. ما هو مستوى دخل الفرد في الدولة؟
4. ما نسبة العمال المصنفين كفقراء في الدولة؟
5. ما عدد الإضرابات التي حدثت العام الماضي وفي الأعوام القليلة الماضية؟ ما هو النموذج المتبع؟ وما هي الاسباب؟
6. ما هي نسبة النساء ومن هم أقل من 40 سنة بين العمال؟ وما هي نسبة مشاركة تلك الفئتين في الإضرابات؟
7. ما هو مستوى الأرباح في الشركة؟ ما هي عوائد الشركة خلال الأعوام القليلة الماضية؟
8. ما هي أعلى المرتبات لقيادات الشركة؟ ما هي متوسط المرتبات: كيف تقارن هذه المرتبات بمرتبات العمال؟
9. هل الشركة مملوكة للدولة أم قطاع خاص؟ وإذا كانت الشركة مملوكة لمنظمة أكبر أو مجموعة تجارية عالمية فما هو تاريخ الشركة خارج البلاد؟



أسئلة حول ظروف وشروط العمل:

أحيانا تكون هنالك مشاكل يجب على القيادات العمالية أن يكتشفوها بأنفسهم. لا يشعر العمال بالراحة عند التحدث عن هذه المشاكل وانما تمثل سببا غير مباشر من اسباب حدوث التوتر.

نماذج من الأسئلة التي تمثل الإجابة عليها مؤشراً على قرب وقوع الإضراب

1. ما هو عمر أصغر العمال سناً؟
2. هل يوجد قانون يحكم سن العمل؟
3. هل يسمح المصنع للعمال دون السن القانوني بالعمل؟
4. إذا كانوا في الغالب لا يوظفون النساء، فهل هناك سبب؟
5. ماذا يحدث للنساء عند الحمل؟ هل يتم طردهن من العمل؟
6. ما طبيعة العمل داخل المصنع؟ وما هي مخاطر العمل المحتملة؟
7. هل يحدد المصنع حصة يومية للإنتاج؟
8. كيف تتغير الحصة؟ ماذا يحدث للعمال إذا لم يستطيعوا انتاج الحصة المعينة؟
9. هل هنالك شكاوى من الحصة؟ هل تعمل المصانع الأخرى بنفس الحصة؟
10. هل يحصل العمال على إضافات مالية على ساعات العمل الإضافية؟
11. ماذا يحدث إذا لم يريدوا العمل لساعات إضافية؟
12. هل يوجد وصف وظيفي لواجبات العمال وظائفهم؟
13. كم يستغرق عملهم من الوقت؟
14. ماذا تعلموا من عملهم؟

15. هل حصلوا على مهارات جديدة أم لا يشجعهم أحد على التعلم؟
16. كيف يتعامل المديرين معهم؟
17. ماذا يحدث إذا تعرضوا للمرض أو الإصابة أثناء العمل؟
18. هل يمكنهم الذهاب إلى الحمام عندما يريدون؟
19. كم لديهم من الوقت للغداء؟
20. قارن التغيير في مرتباتهم خلال ثلاث أعوام؟
21. هل يجب عليهم أن يدفعوا جزء كبير من اجورهم على الوجبات والتنقلات أو السكن بالقرب من مكان المصنع؟
22. ماذا عن تكاليف العلاج؟ والمعاشات؟
23. ما مدى أمان المصنع؟
24. هل يعاني العمال في المصانع الأخرى من نفس المشاكل؟
25. هل تم تدريبهم على مثل هذا العمل؟
26. ماذا يحدث للعمال الذين يشتكون من العمل أو ظروف الصحة والسلامة؟
27. ماذا يحدث للعمال إذا تحدثوا عن الانضمام أو عن تشكيل نقابة؟
28. ماذا يحدث عندما تزور اجهزة الرقابة الحكومية المصنع؟

كيف تنجح القيادات العمالية في الخروج بالإضرابات إلى بر الأمان

أولاً تحتاج القيادات العمالية للتعرف على كيفية تنظيم إضراب ناجح. وهذا الأمر رهن بعدة عوامل:

- القيادة: لابد من وجود قيادة متمرسة محنكة قادرة على كسب وقيادة العمال.
- التنظيم: يجب ألا يترك الإضراب للتلقائية.
- الوحدة: يجب العمل على مشاركة معظم العمال وكسب تأييدهم للإضراب قدر المستطاع.
- وضوح المطالب: لابد ان تكون المطالب على اعلى درجة من التحديد والوضوح ولا يجب وضع المطالب كلها في سلة واحدة.

أشياء على قادة الإضراب أن يتجنبوا الوقوع فيها:

- كسر العلاقة مع صاحب العمل ودفعه إلى إغلاق المنشأة.
- الانسياق وراء الانفعالات الغاضبة غير المنضبطة.
- الانسياق وراء العنف وتخريب المصانع والآلات.
- ترك الفرصة لأشخاص مسيئة للعمال لتتندس وسط الإضراب لتشويه صورته وتنتشر الشائعات.

وملاحظة أخيرة هامة:

الإضراب ليس غاية في حد ذاته، وليس هو ما يحقق بذلك مطالب العمال ولكنه فقط وسيلة لإظهار القوة التفاوضية، والضغط على صاحب العمال لقبول الجلوس على مائدة التفاوض وعدم التعنت في قبول المطالب. وبالتالي فإنه في حالة وجود علاقة سوية مع صاحب العمل، وعدم مماطلته وتعنته في قبول التفاوض فلا مبرر لطرح فكرة الإضراب.

الاضراب والاغلاق

احمد محمد مصطفى *

نشر من قبل مؤسسة فريدرش إيبيرت (مكتب مصر)
حقوق الطبع © 2017 محفوظة لمؤسسة فريدرش إيبيرت
جميع الحقوق محفوظة
تمت الطباعة بجمهورية مصر العربية
أصدر من قبل مؤسسة فريدرش إيبيرت (مكتب مصر)

* هذا الكتاب لا يعبر عن رأى مؤسسة فريدرش إيبيرت و يتحمل المؤلف كامل
المسؤولية عن محتوى الكتاب

ملاحظة للعلامة التجارية:
العلامة التجارية و شعار مؤسسة فريدرش إيبيرت و مؤسسة فريدرش إيبيرت
(مكتب مصر)
مملوكة من قبل: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
وتستخدم بموجب ترخيص من قبل مالك العلامة التجارية

نسخة مجانية

حول مؤسسة فريدريش إيبيرت في مصر

استلهاماً من أهداف مؤسسة فريدريش إيبيرت العامة و المتمثلة في تعزيز الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والدعوة إلى حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، بدأت المؤسسة عملها في مصر منذ عام 1976. يعمل المكتب بالتعاون مع شركاء محليين في إطار اتفاقية مبرمة مع الحكومة المصرية. هذه الاتفاقية تم اعتمادها بقرار جمهوري رقم 1976/139 وموافقة البرلمان المصري. وقد تم تجديد هذه الاتفاقية عام 1988 وتم اعتمادها بقرار جمهوري رقم 1989/244 وموافقة البرلمان المصري.

كانت المطالبة بإحداث تغيير اجتماعي وسياسي جوهري هي المحرك وراء الثورة المصرية سنة 2011. وسيكون التعامل مع هذه المطالب هو التحدي الأساسي أمام المعنيين والمجتمع المصري بأسره على مدار السنوات القادمة و مؤسسة فريدريش إيبيرت على أتم الاستعداد لمساعدة الشعب المصري أثناء هذه العملية الانتقالية.

تتعاون مؤسسة فريدريش إيبيرت مع الشركاء المصريين في مجالات:

البيئة والتنمية المستدامة
التنمية الاقتصادية والاجتماعية
تمكين المجتمع المدني
التعاون والحوار الدولي

مؤسسة فريدريش إيبيرت
مكتب مصر

4 شارع الصالح أيوب
11211 الزمالك، القاهرة - مصر

ت: 00202 27371656-8
ف: 00202 27371659

Email: fes-egypt.org
www.fes-egypt.org



www.fes-egypt.org