



لجنة  
العدالة



العدالة  
العمالية

منهجية الملف

## منهجية الملف

الشخص العامل أو الموظف وفقًا لتعريف منظمة العمل الدولية (ILO)؛ هو شخص يبلغ من العمر 15 عامًا أو أكثر قام بعمل مدفوع الأجر لمدة ساعة واحدة على الأقل في أسبوع معين، أو غائب عن العمل لأسباب معينة (الإجازة السنوية والمرض والأمومة وما إلى ذلك) ولفترة زمنية معينة، ويضمن التعريف جميع أشكال العمل (الموظفون، العاملون لحسابهم الخاص، المساعدون الأسريون والعمالة الخاصة)، سواء تم الإعلان عن العمل أم لا. أما طبقًا لتعريف قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003؛ هو «كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه»، ويترتب على هذا التعريف عدة مكتسبات وحقوق ستقوم «لجنة العدالة» برصد مدى تحققها ضمن إطار عملها على ملف حقوق العمال، بالاستناد إلى اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية بشكل أساسي، ثم عطفًا على بعض بنود قانون العمل المصري 12 لسنة 2003 وتعديلاته<sup>1</sup>.

## الحق في الإضراب عن العمل

لم تتبنى منظمة العمل الدولية اتفاقًا أو توصيةً محددة مخصصة للتأكيد على حق العمال في إعلان الإضراب عن العمل، وإنما جاء الاعتراف والتقرير بهذا الحق مدمجًا في عددًا من القرارات والتوصيات الأخرى، مثل القرار المتعلق بإلغاء التشريعات المناهضة للنقابات العمالية في الدول الأعضاء والذي تم اعتماده في عام 1975، جاء من ضمن توصياته للدول الأعضاء اعتماد قوانين تضمن ممارسة فعلية وغير مقيدة للحقوق النقابية من قبل العمال بما في ذلك الحق في الإضراب، كذلك في القرار المتعلق بالحقوق النقابية وعلاقتها بالحريات المدنية لعام 1970، والذي دعا الجهات الحاكمة والإدارية باتخاذ إجراءات عدة تضمن الاحترام الكامل والعالمي للحقوق النقابية بمعانيها الواسعة؛ مع إيلاء اهتمام خاص لعدة نقاط منها الحق في الإضراب<sup>2</sup>.

كما كفل الدستور المصري في مادته 15 للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل، وجاءت المادة 192 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003؛ لتنظم إجراءات هذا الإضراب دفاعًا عن مصالح العمال المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال منظماتهم النقابية، حيث يجب أن يخطر على بال المنشأة اللجنة النقابية الخاصة بهم أو النقابة العامة - حال عدم وجود لجنة نقابية خاصة بعمال المنشأة -، بسبب وميعاد الإضراب، والتي بدورها تقوم بإخطار صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل<sup>3</sup>. ولكن جاءت المادة 194 من نفس القانون تحظر الإضراب على عمال المنشآت الحيوية ومؤسسات الأمن القومي، وقد حدد قرار رئيس الوزراء، عاطف عبيد، رقم 2003/1185، هذه المنشآت في: منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، المخازن، وسائل النقل الجماعي للركاب «النقل البحري والبحري والجوي»، وسائل نقل البضائع، منشآت الدفاع المدني، منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، منشآت الاتصالات، منشآت الموانئ والمنائر والمطارات، بالإضافة إلى العاملين في المؤسسات التعليمية. وذلك كونها منشآت حيوية يؤدي وقف العمل بها إلى اضطراب الحياة اليومية للمواطنين<sup>4</sup>، وتخالف هذه المادة الدستور المصري الذي كفل حق الإضراب السلمي دون تمييز، كما إنها تخالف العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والذي نصت مادته الثامنة على تعهد الدول بكفل حقوق الإضراب<sup>5</sup>.

1 للاطلاع على النص الكامل لقانون العمل المصري 2003/12: [قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 | منشورات قانونية \(manshurat.org\)](http://manshurat.org).

2 GERNIGON, Bernard, Alberto ODERO, and Horacio GUIDO. 2000. "ILO Principles Concerning Collective Bargain-ing." International Labour Review 139 (1): 33-55. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2000.tb00401.x>.

3 المادة 192 من قانون العمل المصري: «للعامل حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعًا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقًا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون. وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية للإضراب، 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 يعلم الوصول. فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية، يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب 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».

4 للاطلاع على النص الكامل للقانون: <https://manshurat.org/node/14585>.

5 «حظر الإضراب أو حتى الدعوة إليه في المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يؤدي توقف العمل فيها إلى اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين، أو الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين». وحدد القرار تلك المنشآت على سبيل الحصر في منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، المخازن ووسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البحري والبحري والجوي)، وسائل نقل البضائع، منشآت الدفاع المدني، منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، منشآت الاتصالات منشآت الموانئ والمنائر والمطارات، بالإضافة إلى العاملين في المؤسسات التعليمية».

المادة 8 (ب) : (د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقًا لقوانين البلد المعنى، <https://www.ohchr.org/instruments/mechanisms>.

## الحق في التنظيم وتكوين نقابات

ألزم العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادته الثامنة الدول الأعضاء بوجوب كفالة حق التنظيم النقابي للعمال دون قيود من الدولة<sup>6</sup>، كذلك أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 87 «اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم»<sup>7</sup>، والتي تنص على أن تتعهد كل دولة بمنح العمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات واتحادات بدون تمييز ودون ترخيص سابق، كذلك الانضمام للمنظمات، وحرية المنظمات في وضع قواعدها الخاصة بها وانتخاب ممثلها بحرية كاملة، ولا يجوز للسلطة الإدارية حل تلك المنظمات أو وقف نشاطها. وكفل الدستور المصري في مادته السابعة والستين حق إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي، وتكون لها شخصيتها الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم، وتكفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات، ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي. وفي 2017، صدر مشروع قانون النقابات العمالية الجديد، والذي **وضع** شروطًا تعجيزية أمام إنشاء نقابات عمالية وقوض استقلال النقابات الجزئية، حيث تتشكل النقابات العمالية في شكل هرمي أسفل اللجنة النقابية للمنشأة (لجنة واحدة على مستوى المحافظة أو المدينة)، ثم النقابة العامة (على مستوى المهنة أو الصناعة)، والاتحاد العام لنقابات عمال مصر (اتحاد عام على المستوى القومي)<sup>8</sup>، وذلك بهدف ضم جميع النقابات إلى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر؛ والذي تسيطر عليه الدولة بشكل كلي.

جدير بالذكر أنه وفقًا للمؤشر السنوي للاتحاد الدولي لنقابات العمال لعام 2022، جاءت مصر ضمن الدول العشرة الأسوأ في العالم بالنسبة لحقوق العمال، من حيث إصدار قوانين قمعية، والتقييد على حقوق العمال في الإضراب، وملاحقة المضربين أمنياً ومحاكمتهم، واعتقال النقابيين وتحجيم الأنشطة النقابية، مستشهدة بعدة وقائع ضمن تمييز أصحاب الأعمال ضد النقابيين بسبب أنشطتهم النقابية، وفصل العمال بسبب المشاركة في الإضرابات الجماعية.<sup>9</sup>

## الأجور والعلاوات السنوية

أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 26 بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور<sup>10</sup>، والتي أشارت إلى حرية كل دولة في الوصول إلى طرق تحديد الحد الأدنى للأجور المشتغلين، وذلك بعد التشاور مع المنظمات النقابية وممثلي العمال وأصحاب العمل بشكل متساوي، وأن تكون تلك المداولات ملزمة للعمال ولأصحاب العمل، فلا يجوز تخفيضها باتفاق فردي أو جماعي ما لم يكن هناك ترخيص عام أو خاص من السلطة المختصة، وللعامل الذي يتم تخفيض الأجر المتفق عليه الحق في أن يسترد أجره بالطرق القضائية والقانونية. في مصر يختص المجلس القومي للأجور بتحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في القطاعين العام والخاص، بالإضافة إلى القرارات المنظمة للعلاوات السنوية، وفقًا للمادة 3 من قانون العمل الحالي؛ وهي: «يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن 7% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة».

## الحق في الحماية من الفصل التعسفي

قدمت منظمة العمل الدولية العديد من التوصيات بشأن تنظيم إنهاء عقود العمل، من بينها؛ التوصية رقم 119<sup>11</sup>، والتوصية رقم 166<sup>12</sup>، والتي حددت بعض الضوابط لإنهاء خدمة الموظفين والعمال، من بينها؛ حق للعامل الذي يتعين إنهاء عمله الحصول على إخطار واضح ومهلة معقولة قبل إنهاء العقد، وأنه خلال فترة الإشعار ينبغي أن يكون للعامل الحق في إجازة معقولة أو وقت مقتطع مدفوع للبحث عن عمل آخر، كما أنه ينبغي لجميع الأطراف المعنية أن تسعى إلى تفادي أو التقليل قدر الإمكان من إنهاء العمل لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو هيكلية أو ما شابه ذلك،

6 (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 طلابية 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.

7 مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 [pdf.635351445920485276\\_net\\_watch-labor\\_ar](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/public/1948/0/635351445920485276_net_watch-labor_ar.pdf)

8 الاطلاع على نص القانون بالكامل: **قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 213 لسنة 2017 | منشورات قانونية (manshurat.org)**.

9

10 مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 26 بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1989 [.edu.umn.pdf.c026-ilo](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/public/1989/0/edu.umn.pdf.c026-ilo)

11 (R119 - Termination of Employment Recommendation, 1963 (No. 119) [NORM-p?f/en/normlex/dyn/org ilo](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/public/1963/0/norm-p?f/en/normlex/dyn/org ilo)

[Document/R119,en,REC:NODE\\_P55,DOCUMENT\\_P55,LANG\\_P55,TYPE\\_P55:55:::55:0:LEXIPUB](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/public/1963/0/norm-p?f/en/normlex/dyn/org ilo)

12 مؤتمر العمل الدولي، التوصية رقم 166 بشأن إنهاء استخدام مبادرة من صاحب العمل، 1988: [.org ilo.pdf.ar\\_r166\\_wcms](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/public/1988/0/org ilo.pdf.ar_r166_wcms)

دون المساس بكفاءة تشغيل التعهد أو الإنشاء أو الخدمة، وتخفيف الآثار الضارة لأي إنهاء عمل لهذه الأسباب على العامل أو العمال المعنيين، وينبغي اعتبار حق رب العمل في إنهاء الخدمة بسبب سوء السلوك متنازلاً عنه إذا لم يمارس خلال فترة معقولة. كما يجوز لصاحب العمل استشارة ممثلي العمال قبل اتخاذ قرار نهائي.

وفيما يخص تناول قانون العمل المصري لمسألة إنهاء عقود العمل، فوفقاً للمادة 68 من قانون العمل المصري 2003/12، فالمحكمة العمالية هي صاحبة الاختصاص في توقيع الفصل من الخدمة، وحددت المادة 69 الحالات التي يجوز فيها فقط فصل العامل وهي: ارتكاب خطأ جسيم يتمثل في: (1) انتحال هوية غير صحيحة وتقديم مستندات مزورة، (2) ارتكاب خطأ نشأ عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، (3) تكرار عدم اعتبار قواعد السلامة من قبل العامل، (4) التغيب بدون مبرر مشروع لمدة محددة، (5) إفشاء أسرار المنشأة، (6) منافسة صاحب العمل في ذات نشاطه، (7) السكر أو التأثير بمخدر أثناء ساعات العمل، و (8) الاعتداء على صاحب العمل أو المدير العام. وقد نصت المادة 110 من نفس القانون على أنه إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لطرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.<sup>13</sup>

## حقوق النساء العاملات

خصت منظمة العمل الدولية أكثر من اتفاقية تضمن حماية حقوق النساء العاملات، مثل: الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948، بشأن العمل الليلي للنساء، والاتفاقية رقم 3 لسنة 1952، التي تنظم إجازة الأمومة للعاملات الحوامل، وتم تحديثها بالاتفاقية 183، والتي أقرت حد أدنى للأجازات الأمومة مدفوعة الأجر بما لا يقل عن 14 أسبوعاً. وينص قانون العمل المصري في مادته الـ 91، على أن «للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع. ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة».

## منهجية العمل

تتبنى «لجنة العدالة» المبادئ المعروضة سلفاً خلال عملها على ملف «حقوق العمال»، حيث سيقوم المشروع بالرصد اليومي لكل ما يتعلق بالانتهاكات التي تقوض من تلك الحقوق، مثل: قرارات إضراب العمال المختلفة وأسبابها ورصد التعامل الإداري والأمني معها ومع القيادات العمالية، كما سيقوم المشروع بمراقبة انتخابات النقابات والاتحادات العمالية، والعمل على مخرجات المشروع المختلفة باتباع منهجية بحث تقوم على الرصد الميداني والإعلامي، بالإضافة إلى الاشتباك القانوني والبحثي مع قانون العمل وتعديلاته، وسياسات الحماية الاجتماعية للعمال والعاملات.

13 المادة 68 من القانون: «يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية

لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخم من الأجر لمد لا تتجاوز ثلاثة أيام»، المادة 69: «لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزيفة

إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل المختصة بالحدث خلا أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك

إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية

إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلي إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة

إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه

إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالات سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة

إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي احد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه

إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) إلي (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون»، المادة 110: «إذا كان عقد العمل غير محدد

المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعمدة، كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بطرفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل».



**COMMITTEE  
FOR JUSTICE**

 Chemin de Balxert 7  
1219 Chatelaine  
Switzerland

@cfjusticeorg