



منظمة
العمل
الدولية



مشروع التصدير
شركاء من أجل التنافسية والعمل اللائق

ورقة تحليل موقف عن وضع الحوار الاجتماعي في مصر

الفرص - المخاطر - التحديات
والدروس المستفادة



حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٦
الطبعة الأولى باللغة العربية، ٢٠١٦

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH- 1211 Geneva 22, Switzerland، والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

ورقة تحليل موقف عن وضع الحوار الاجتماعي في مصر الفرص - المخاطر - التحديات والدروس المستفادة

ISBN: 978-92-2-631216-6 (طباعة)

ISBN: 978-92-2-631217-3 (PDF نشر إلكتروني)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. مسؤولية الآراء المُعبّر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها. الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية للمنظمة الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

ويمكن الحصول مجاناً على بيان مصور أو قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org

زوروا موقعنا: www.ilo.org/publns

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:

٩ شارع د. طه حسين، الزمالك، القاهرة - جمهورية مصر العربية

تليفون: ٢٧٣٥٠١٢٣ (٢٠٢٠+)

زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طُبِعَ في (جمهورية مصر العربية).



منظمة
العمل
الدولية



مشروع التصدير
شركاء من أجل التنافسية والعمل اللائق

ورقة تحليل موقف عن وضع الحوار الاجتماعي في مصر

الفرص - المخاطر - التحديات والدروس المستفادة





قائمة المحتويات

٥	تمهيد
٦	مقدمة
٦	الهدف من هذه الورقة
٧	دور منظمة العمل الدولية في تفعيل الحوار الاجتماعي
٧	أولاً: أهمية الحوار الاجتماعي
٧	ثانياً: أهداف الحوار الاجتماعي
٨	ثالثاً: مستويات الحوار الاجتماعي
٩	رابعاً: أسس الحوار الاجتماعي
١٠	الجزء الأول
١٠	تجربة الحوار الاجتماعي في دول وسط وشرق أوروبا خلال الأزمة الاقتصادية العالمية
١٥	الجزء الثاني
١٥	واقع الحوار الاجتماعي في مصر
١٥	أولاً: إشكاليات علاقة الدولة بأصحاب الأعمال
١٧	ثانياً: إشكاليات مرتبطة بعلاقة الدولة بالعمال والتنظيمات النقابية
٢٠	ثالثاً: الفرص ذات الصلة بالعلاقة بين أطراف الثلاثية
٢١	الحوار الاجتماعي واتفاقات العمل الجماعية
٢٤	جهود منظمة العمل الدولية في تفعيل الحوار الاجتماعي
٢٥	مراحل تنفيذ استراتيجية الحوار الاجتماعي
٢٥	بعض التجارب الميدانية للجان الحوار الاجتماعي
٢٧	الجزء الثالث
٢٧	كيفية تفعيل الحوار الاجتماعي في المرحلة المقبلة
٢٧	أولاً: مستوى إصلاح التنظيم النقابي
٢٧	ثانياً: إصلاح مناخ الاستثمار
٢٧	ثالثاً: دور فعال للدولة في تفعيل الحوار الاجتماعي
٣٠	جدول ١ الاتفاقيات الناتجة عن إضرابات ومنازعات عمالية
٣٢	جدول ٢ الاتفاقيات الناتجة عن تفاوض رضائي بين الطرفين
٣٨	المراجع

تمهيد

تأسست منظمة العمل الدولية في ١٩١٩، وهي وكالة الأمم المتحدة المتخصصة في قضايا العمل، كما أنها المنظمة الوحيدة التي تجمع في آن واحد ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال من أجل وضع معايير العمل وتحقيق مبادئ العمل اللائق في مختلف دول العالم. وانطلاقاً من ذلك، يعتبر الحوار الاجتماعي من أهم الآليات التي تضمن الاستفادة من عوائد التنمية الاقتصادية على الصعيد الاجتماعي. كما أنه يعد من المحاور الأساسية لتعزيز السياسات الوطنية لتبني جدول أعمال العمل اللائق، وتحسين العلاقات الصناعية السليمة.

لذا يعمل مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة على تعزيز الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية في دول شمال إفريقيا. فعلى مدار السنوات الأخيرة ساهم مكتب القاهرة في تعزيز حقوق العمال وزيادة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية، من خلال تطوير استراتيجية تسعى إلى تهيئة بيئة عمل مواتية للحوار الاجتماعي. كما أنه عمل أيضاً على نقل التجارب والاستفادة من قصص النجاح للدول الرائدة في هذا المجال، للوصول إلى رؤى يمكن من خلالها تحسين بيئة الحوار الاجتماعي في مصر.

وورقة الموقف «الحوار الاجتماعي في مصر من منظور أطراف علاقات العمل الثلاث» والتي تم إعدادها من قبل مجموعة من الخبراء المتخصصين. تُعد باكورة الجهود البحثية في هذا المجال. حيث تقدم هذه الورقة رصد للفرص والتحديات التي نواجهها الآن، للوصول إلى قضايا الاهتمام المشترك. كما يمكن من خلالها وضع خطة عمل منهجية لدعم ومأسسة الحوار الاجتماعي في مصر على المستويات المختلفة للشركاء الاجتماعيين.

تم مناقشة هذه الورقة في العديد من اللقاءات التي جمعت بين ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والعمال وكذلك وزارة القوى العاملة، للتوافق حول مخرجات الورقة.

وانى أنتهز فرصة إطلاق هذا الجهد البحثي الفريد لأتوجه بالشكر لفريق عمل المشروع، متمنياً أن تساهم هذه الورقة في رسم خارطة طريق نحو سياسات فاعلة ودائمة وديمقراطية للحوار الاجتماعي في مصر.

بيتر فان غوي

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال افريقيا
ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

مقدمة:

يمر المجتمع المصري في السنوات الأخيرة بحالة مخاض، نظراً للتحويلات السياسية التي شهدها وانعكست بشكل كبير على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وشكلت تحدد ملحوظ لاستقرار علاقات العمل خاصة في القطاع الصناعي، وهو ما أثر على مناخ الاستثمار والقدرة التنافسية للعديد من القطاعات الصناعية الحيوية، فضلاً عن غياب معايير العمل اللائق.

ويعد الحوار الاجتماعي من الآليات الهامة لاستقرار البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وهو البديل الديمقراطي الذي يضمن مساهمة الشركاء الاجتماعيين في صناعة القرار لتبني السياسات العامة للدولة والتوافق حول الإجراءات التي تحقق مصالح كافة الأطراف، الأمر الذي يتطلب توفير بيئة مواتية للحوار الاجتماعي وتفعيل مؤسساته وآلياته على المستوى القومي، وعلى رأسها المجلس الوطني للحوار الاجتماعي، مع إتاحة الفرصة لأطراف العلاقات العمل الثلاثة (الدولة، أصحاب الأعمال، والعمال) لإبرام المزيد من اتفاقيات عمل جماعية، تعد بمثابة عقد اجتماعي جديد بين أطراف العمل والتنمية، تضمن استمرارية وفعالية الحوار الاجتماعي، بهدف تحسين مناخ ملائم للاستثمار والتنمية.

الهدف من هذه الورقة:

تمثل الأزمات الاقتصادية وتبعاتها الاجتماعية، تحدياً أساسياً أمام الحكومات والشركاء الاجتماعيين حول العالم، لما لها من تبعات تهدد التماسك الاجتماعي. وهو الأمر الذي لا تستطيع الحكومات مواجهته وحدها، بل يحتاج إلى تكاتف الشركاء جميعاً في تصميم وتنفيذ الإجراءات والإصلاحات اللازمة لمواجهة الأزمات.

وفي ضوء ذلك، تهدف هذه الورقة إلى إبراز أهمية الحوار الاجتماعي كآلية لحل المنازعات بين أطراف علاقة العمل، خصوصاً في الفترة التي يعاني فيها المجتمع من أزمات سياسية واقتصادية، كحالة المجتمع المصري. وفي ضوء ذلك، تنقسم الورقة إلى مقدمة، وثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: عرض للدروس المستفادة من التجارب الدولية الناجحة في تأسيس الحوار الاجتماعي، وخاصة تلك الدول التي تشابه - أو تشابهت في فترة سابقة - ظروفها السياسية مع الحالة المصرية (دول شرق ووسط أوروبا نموذجاً).

الجزء الثاني: رصد وتحليل للموقف الراهن للحوار الاجتماعي في مصر، وذلك اعتماداً على رأي المتخصصين والخبراء من واقع أوراق الموقف التي سبق تقديمها في إطار مبادرة منظمة العمل الدولية لتفعيل الحوار الاجتماعي في مصر.

الجزء الثالث: طرح تصوّر لكيفية تفعيل الحوار الاجتماعي خلال الفترة المقبلة.

دور منظمة العمل الدولية في تفعيل الحوار الاجتماعي

نظرة عامة

تُعرّف منظمة العمل الدولية الحوار الاجتماعي بأنه «جميع أشكال تبادل المعلومات، التشاور، والتفاوض بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال، بخصوص القضايا ذات الاهتمام المشترك والمتعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية».

وقد دعت اتفاقيات العمل الدولية (أرقام: ٩٨، ١٤٤، ١٥٠، ١٥٤) الدول الأعضاء إلى اتخاذ إجراءات في سبيل إرساء قواعد للتشاور والتعاون والتفاوض بين الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل.

وقد حثّت منظمة العمل الدولية في مؤتمر العمل الدولي الـ ٩٠ لسنة ٢٠٠٢، الدول الأعضاء على تبني الشروط اللازمة للحوار الاجتماعي، بما في ذلك احترام المبادئ الأساسية لحقوق العمل، والحق في التنظيم والمفاوضات الجماعية والسلامة والصحة المهنية في مكان العمل، واحترام دور الشركاء الاجتماعيين، وتحقيق المساواة في التمثيل بين أطراف الثلاثية (الدولة، أصحاب العمل، العمال).

أولاً: أهمية الحوار الاجتماعي:

- يلعب الحوار الاجتماعي دوراً مهماً وأساسياً في تجنب بيئة العمل الدخول في دائرة الصراع أو الصدام، خصوصاً في أوقات الأزمات، كما له العديد من المزايا من بينها:
- إتاحة الفرصة أمام أطراف الثلاثية للاتفاق على بعض المبادئ المنظمة لعلاقات العمل والتي خلا منها التشريع.
- ترسيخ قيم الديمقراطية (التشاور في علاقات العمل)، بما يساهم في الوصول لأفضل شروط توافقية، لتحسين بيئة العمل وهو ما ينعكس بدوره على إنتاجية المنشأة.
- يساعد الأطراف الثلاثة في علاقات العمل، على بناء رؤية مستقبلية مشتركة لتحسين ظروف العمل.
- تتميز آليات الحوار الاجتماعي بأنها أكثر مرونة (من حيث الوقت والإجراءات) في الوصول إلى توافق بين أطراف الثلاثية من اللجوء إلى التعديلات التشريعية.
- كما أنها تعد أهم وسائل تفادي منازعات العمل، وبحد أدنى تشكل وسائل تنبيه وإنذار مبكر بأية مخاطر تهدد أمان بيئة العمل.

ثانياً: أهداف الحوار الاجتماعي:

- يعدّ الوصول إلى صيغة توافقية يرضى بها أطراف الثلاثية للعملية الإنتاجية وتراعي مصالح جميع الأطراف في اللحظة محل الاتفاق، هو الهدف الأعم والأشمل للحوار الاجتماعي، وينبثق عنه عدد من الأهداف الأخرى، منها:
- حماية الحقوق الأساسية للعمل لبلوغ ظروف العمل اللائق، متضمناً توفير حماية اجتماعية، وحد أدنى للأجور وحماية من الفصل التعسفي.
 - إيجاد أرضية مشتركة للحوار الاجتماعي، بشأن القضايا الخلافية، بما يسمح لجميع الأطراف بالتعبير عن مشاكلهم، وتمثيل مصالحها بشكل متساوٍ.



- تغيير النمط السائد لعلاقات العمل، من خلال التأسيس لأرضية مشتركة للحوار بين جميع أطراف علاقة العمل من أصحاب المصالح المتعارضة.. ولهذا بالغ الأثر على تحسين إنتاجية المنشآت.
- تشجيع تداول المعلومات، وإعلاء مبدأ الشفافية.. التي ينتج عن غيابها حالة من سوء فهم أوضاع المنشأة والظروف الاقتصادية المحيطة ويشكل الأسباب الرئيسية لأغلب المشكلات التي يمكن أن تحدث داخل المنشآت الصناعية.
- تدريب أطراف العملية الإنتاجية على كيفية استخدام الأساليب الودية في فضّ المنازعات، بما يقصر من أمد المنازعات ويحقق أهداف جميع الأطراف، بل ويسعى بشكل مضطرد في اتجاه تفادي حدوث المنازعات.
- السعي إلى بلوغ بيئة عمل مستقرة وهادئة، مواتية لتنمية الاستثمار وزيادة الإنتاجية وبلوغ معايير العمل اللائق.

ثالثاً: مستويات الحوار الاجتماعي:

هناك مستويات متفاوتة للحوار الاجتماعي، وهي كما يلي:

١. مستوى المنشأة:

حيث يتركز الحوار الاجتماعي في هذا المستوى على العلاقة بين إدارة المنشأة الاقتصادية من ناحية، والعمال أو المنظمات النقابية من ناحية أخرى. وقد يتمكن أطراف الحوار من صياغة اتفاقيات عمل مشتركة، يتم بموجبها عقد اجتماعات ولقاءات ثنائية دورية تكون بمقام الإطار (الآلية) الذي تعتمد عليه المنشأة في تسوية منازعات العمل الجماعية داخل المنشأة.

كما يجب الارتكاز إلى صندوق شكاوى يكون بمثابة آلية لتسوية منازعات العمل الفردية داخل المنشأة. ولكي تحقق هذه الاتفاقيات (الآليات) أهدافها يجب أن تعتمد في تأسيسها وإدارتها وتشكيلاتها على تمثيل ديمقراطي ومناسب لجميع الأطراف.

٢. مستوى الصناعة:

تتعاكس فوائد الحوار الاجتماعي في هذا المستوى على كل من ممثلي أصحاب العمل، وممثلي العمال، حيث يساهم في تنظيم شروط العمل وتحسين البيئة الصناعية، والحد من تطور منازعات العمل في عموم الصناعة. كما أنها- إذا طبقت بشكل يراعي مبدأ الشفافية والتمثيل العادل- تكون المظلة التي تحمي مصالح جميع الأطراف داخل نفس الصناعة.

٣. المستوى الوطني:

وهو المستوى المعني بالسياسات المتعلقة بقضايا العمل على المستوى الوطني، وتشكل أطرافه من المنظمات النقابية العمالية المعنية على المستوى الوطني، كذلك منظمات أصحاب العمل، وتكون الحكومة ممثلة في هذا المستوى باعتبارها شريكا أساسيا في الحوار ونتائجه.

رابعاً: أسس الحوار الاجتماعي:

هناك مجموعة من الأسس والمعايير لبناء حوار اجتماعي ناجح وفعال، منها:

١. ضمان التمثيل العادل لجميع الأطراف:

وهذا يقتضي وجود منظمات ممثلة لجميع أطراف العملية الإنتاجية. وهو ما يتضمن الاعتراف بحق العمال في تأسيس منظماتهم النقابية والانضمام إليها بحرية. كما يتطلب أن تتمتع كل منظمة نقابية (تمثيلية) باستقلال كامل عن منظمات ومؤسسات الأطراف الأخرى.

٢. قوة تأثير المنظمات الممثلة لأطراف الثلاثية:

يجب أن تتمتع هذه المنظمات بقوة تأثير في مسار اتفاقيات العمل، خاصة على من تمثلهم، على أن يكون هذا التأثير مراعيًا لمصالح العمال وأصحاب العمل على حد سواء، وضمن عدم جور أي طرف على حقوق طرف آخر.

٣. توافر مناخ عام ملائم لإجراء الحوار الاجتماعي:

يعدّ توافر مناخ ملائم لإجراء الحوار الاجتماعي وتوافر الإرادة السياسية وحسن النية لممثلي جميع الأطراف، نقطة أساسية في غاية الأهمية لنجاح أي حوار منتج وفعال، فعلى الرغم من أهمية الشروط السابقة، فإن هذا الشرط هو الضامن الأساسي لتحقيق الفائدة المرجوة من إجراء الحوار الاجتماعي.

٤. الشفافية في تداول المعلومات:

يحتاج الحوار الاجتماعي كي يكون ناجحاً وفعالاً، إلى قدر عالٍ من الشفافية في حرية تداول البيانات والمعلومات بين أطراف الثلاثية. فتغييب أحد الأطراف وعدم إطلاعه على المعلومات سواء الخاصة بالأجور والمرتبات والإنتاج، أو المعلومات الخاصة بالأطر القانونية الحاكمة لهذه العلاقات، يؤدي في النهاية إلى انهيار الثقة بين أطراف العلاقة، الأمر الذي يؤدي إلى فشل الحوار الاجتماعي.

٥. توفير التدريب اللازم على كيفية إدارة الحوار الاجتماعي:

يتطلب نجاح الحوار الاجتماعي، أن يتمتع جميع أطراف الثلاثية بمهارات التفاوض والحوار. وهذا لا يقتصر على العمال فقط، بل يشمل أيضاً أصحاب العمل وممثليهم، وممثلي الحكومة. الأمر الذي يتطلب توفير التدريب اللازم لكل طرف من الأطراف من خلال ورش عمل ودورات تدريبية على الحوار الاجتماعي.

٦. توافر الإطار التشريعي الداعم للحوار الاجتماعي:

لا بدّ من وجود إطار تشريعي، يُحدّد آليات الحوار الاجتماعي، وتحديد أدواته وآلياته وكيفية إدارته. فدون توافر هذا الإطار التشريعي، قد يفشل الحوار الاجتماعي حتى وإن توافرت الإرادة لدى أطرافه.

الجزء الأول

تجربة الحوار الاجتماعي في دول وسط وشرق أوروبا خلال الأزمة الاقتصادية العالمية

الدروس المستفادة

يرتبط هذا الجزء بتساؤل رئيسي عن جدوى الحوار الاجتماعي كوسيلة لحل منازعات ومشكلات العمل في مجتمع يعيش حالة من التأزم على جميع المستويات. وهو ما يساعد في استخلاص الدروس المستفادة للحالة المصرية التي تعاني من تحديات كبيرة والتي تبدو للوهلة الأولى معقدة من حيث تدخلها وتأثيرها على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وهو ما أثر بالتبعية على بيئة العمل، حيث بدا من الوهلة الأولى أن الوصول لحل أو آلية لإدارة هذه الصراعات، درّب من دروب الخيال. ولكن هذا غير صحيح، فهناك العديد من التجارب لدول تشابهت ظروفها مع الحالة المصرية، واستطاعت أن تتبنى أطراً ناجحة للحوار الاجتماعي في قطاعات إنتاجية وخدمية مختلفة كقطاع الصحة، والنقل والمواصلات وصناعات الحديد والصلب. من أبرزها دول وسط وشرق أوروبا. فقد تشابه المناخ السياسي والاقتصادي في بداية مرحلة التحول عام ١٩٨٩ مع الحالة المصرية. حيث لم تتوافر كيانات نقابية وعمالية قادرة على قيادة عملية التفاوض مع الدولة وأصحاب العمل، ويعود ذلك إلى تبعية جميع التنظيمات العمالية والنقابية للدولة المركزية، وهي الحالة التي استمرت في بعض تلك الدول لأكثر من أربعين عاماً.

وتزامن غياب جميع أشكال التنظيمات النقابية مع قيام الدولة بتطبيق برامج التكيف الهيكلي، وما ارتبط بها من سياسات تقشفية وخصخصة العديد من القطاعات وتسريح للعمالة. مما أدى لتفاقم حالة عدم الاستقرار السياسي التي أعقبت عملية التحول، والتي كان من أبرز مظاهرها تعاقب الحكومات خلال مرحلة زمنية قصيرة، ففي بلغاريا، على سبيل المثال، وصل عدد الحكومات المتعاقبة إلى ٩ حكومات خلال ١٥ عاماً، وهو ما أدى إلى صعوبة تبني استراتيجية وطنية للحوار الاجتماعي، والجدير بالذكر أن هذه الدول كان عليها إجراء تعديلات سريعة على سياساتها الاقتصادية والتشريعية كي تتمكن من الانضمام للاتحاد الأوروبي، وهو الأمر الذي أدى إلى إسراعها في تبني الحوار الاجتماعي ومؤسساته.

وفيما يلي عرض للخطوات التي اتخذتها بعض هذه الدول، بمساعدة منظمة العمل الدولية في اتجاه تبني الحوار الاجتماعي بين أطراف الثلاثية (الدولة، العمال وأصحاب الأعمال)، في أعقاب الأزمة الاقتصادية العالمية، التي كان لها بالغ الأثر على الأوضاع الاقتصادية وعلاقات العمل والإنتاج في كثير من القطاعات الاقتصادية الإنتاجية والخدمية على حد سواء.

خلفية تاريخية:

تتشابه الظروف السياسية في العديد من دول شرق ووسط أوروبا مع الحالة المصرية، خصوصاً فيما يتعلق بحالة الارتباك والتأزم التي صاحبت بداية التحول في نهاية الثمانينيات من القرن العشرين. فلم تكن هذه البلدان أحسن حظاً من مصر في ظل المركزية الشديدة في عملية

اتخاذ القرار، وغياب الحرية النقابية وتبعية جميع التنظيمات النقابية للدولة. وهو الأمر الذي أدى لتفاوت هذه الدول في درجة الاستجابة للتحويل. فبعضها لم يحتج لأكثر من بضع سنوات، بينما استغرق التحويل وبناء منظمات قوية تتسم بالديمقراطية والاستقلال في بلدان أخرى عشرات السنين.

وقد لعبت التنظيمات النقابية والعمالية أدواراً متفاوتة في هذه البلدان، ويعود هذا التفاوت إلى اختلاف قوتها وقدرتها على التأثير. فعلى سبيل المثال، مثلت الحالة البولندية حالة مثالية في قدرة التنظيمات النقابية على التأثير في عملية التحويل، وبينما كانت الحالة البلغارية على النقيض من حيث التخبط وعدم القدرة على تنظيم الصفوف.

وتعدّ الأزمة الاقتصادية العالمية في الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٢ أعنف أزمة تواجه بلدان شرق ووسط أوروبا، منذ انهيار الاتحاد السوفيتي. ويعود ذلك -في جزء منه- إلى تبني هذه الدول سياسات اقتصادية ليبرالية صاحبها سياسات إقراض توسّعية، مما ضاعف من آثار الأزمة الاقتصادية العالمية، من حيث انخفاض الناتج المحلي الإجمالي، وارتفاع معدلات البطالة، وارتفاع معدلات التضخم إلى مستويات غير مسبوقة، منذ بداية عملية التحويل السياسي والاقتصادي عام ١٩٨٩.

وقد تطلّب هذا الوضع اتخاذ العديد من الإجراءات الاقتصادية طويلة وقصيرة الأمد بالتعاون بين الحكومات، ومنظمات أصحاب الأعمال والتنظيمات العمالية.

ورغم أهمية الدور الذي لعبته مؤسسات الحوار الاجتماعي في بلدان وسط وشرق أوروبا خلال مرحلة التحويل، فإن استمراريته في لعب نفس الدور فيما بعد، خصوصاً وقت الأزمة المالية، كانت محلّ شك. إذ يرى بعض المحللين أنها انحرفت عن مسارها، وتمت السيطرة عليها من قبل الحكومة أو منظمات أصحاب الأعمال. وعلى الرغم من وجهة هذا الطرح في حالة بعض الدول، فإن أحداً لا يمكن أن ينكر الدور الذي لعبته مؤسسات الحوار الاجتماعي في استيعاب الآثار الاقتصادية والاجتماعية للتحويل السياسي، خلال التسعينيات من القرن الماضي.

ملامح الأزمة الاقتصادية وآثارها على علاقات العمل:

شهدت بلدان وسط وشرق أوروبا، خلال بداية الألفية، حالة من الانتعاش الاقتصادي غير مسبوقة. فقد تضاءلت معدلات تدفق رؤوس الأموال الأجنبية، وحدث توسع في الاستثمار والاستهلاك، مع ارتباط قوي بالأسواق المالية في بلدان أوروبا الغربية والولايات المتحدة، وهو الأمر الذي جعلها تتأثر بشدة وبسرعة هائلة بما حدث.

يمكن وضع الملامح الأساسية للأزمة الاقتصادية التي ضربت هذه البلدان في الآتي:

- تراجع حجم رؤوس الأموال الأجنبية بعد أن كانت هذه البلدان إحدى الوجهات الأساسية لتدفقات رؤوس الأموال.
- تعرّض الصناعات المصدرة كالمنسوجات والأثاث ومدخلات البناء، لأزمة حادة نظراً لتراجع الدول المستوردة واتجاهها لأسواق أخرى خارج أوروبا أقل تكلفة من حيث العمالة والمواد الخام. وهو الأمر أدى إلى انخفاض معدلات الأجور وتسريح العمالة.
- انخفاض الناتج المحلي في أغلب البلدان، وارتفاع معدلات البطالة وتسريح العمالة.

- تراجع سوق العقارات، وعدم قدرة المقترضين على الوفاء بالتزاماتهم للبنوك.
- اتجاه العديد من الدول، خصوصاً التي تبنت سياسات إقراض توسعية، إلى توقيع اتفاقيات مع صندوق النقد الدولي، وتبني سياسات تقشفية أدت إلى إفقار قطاعات واسعة من المواطنين.

دور الحوار الاجتماعي والثلاثية في احتواء هذه الأزمة:

أسهمت عملية التحول السياسي والاتجاه نحو التعددية السياسية، في إحداث نقلة نوعية في الدور الذي لعبته المؤسسات المنوط بها تفعيل الحوار الاجتماعي. فقد كانت تلك التنظيمات خلال فترة الحكم الشيوعي مجرد أداة، يستخدمها الحزب الحاكم لاحتواء الاضطرابات العمالية، ولكن مع التحول نحو التعددية السياسية، تحققت طفرة في طبيعة الدور الذي قامت به التنظيمات النقابية والعمالية حيث إنها أصبحت أكثر استقلالية، وتم تأسيس المزيد من تنظيمات أصحاب الأعمال. كما لعبت منظمة العمل الدولية ومفوضية الاتحاد الأوروبي دوراً في تقديم الدعم الفني والمساندة للحوار الاجتماعي.

ورغم النقد الذي وُجه لمؤسسات الحوار الاجتماعي في دول شرق ووسط أوروبا، من الثابت أنها -على مدار عشرين عام- استطاعت أن تلعب دوراً في احتواء الكثير من الأزمات والتخفيف من حدة التوترات الاجتماعية، وتقريب وجهات النظر بين الشركاء الاجتماعيين، وتوفير المعلومات لجميع أطراف الثلاثية.

ومن بين النتائج الملموسة لوجود هذه التنظيمات، المساهمة في تدشين الاتفاقيات الجماعية في العديد من القطاعات، كما أنها ساعدت جميع الشركاء على تطوير مهاراتهم التفاوضية، خصوصاً العمال. وأسهمت أيضاً في دفع الحكومات المختلفة لتبني سياسات حماية اجتماعية واضحة، مما ساعد على التخفيف من حدة الآثار الاجتماعية للتحول الاقتصادي.

ولكن هذا لم يمنع من وجود أوجه للضعف والتقصير، فمن ضمن الانتقادات الموجهة لمؤسسات الحوار الاجتماعي، أنها مؤسسات نخبوية، سيطر عليها ذوو النفوذ وأصحاب المصالح بغية استكمال شروط الانضمام للاتحاد الأوروبي، مع تهميش كامل للتنظيمات العمالية. ولكن هذا لا يمنع من الاعتراف بالإنجاز الذي حققته تلك الكيانات، خصوصاً فيما يتعلق بالاتفاقيات الجماعية المتعلقة بالأجور والمرتبات في دول عدة، كالمجر ورومانيا. إلا أن الأزمة الاقتصادية العالمية أثرت بشكل كبير على الاتفاقيات الجماعية، وأضعفت من قوة التنظيمات العمالية، إذ تم استبدالها بالاتفاقية الثنائية بين أصحاب الأعمال والحكومات.

دور الشركاء الاجتماعيين:

يُفترض أن يتمتع الشركاء الاجتماعيون بقدر من قوة التأثير، كي يتمكنوا من الوصول إلى اتفاقيات جماعية لمواجهة مشكلات اجتماعية واقتصادية ترتبط بمشكلات سياسية واجتماعية مُلحة. ولكن هذا لم يتحقق على الأرض الواقع، لعدة اعتبارات، أهمها: ضعف تمثيل النقابات العمالية وتدخل الدولة في شئونها، وهو ما منع الشركاء المختلفين من المشاركة بشكل متساوٍ في المفاوضات الجماعية.

وأظهرت بعض الإحصاءات تراجع قوة تأثير التنظيمات النقابية العمالية في المفاوضات الجماعية- مقارنة بالحقبة اللاحقة على التحول- في بعض بلدان شرق ووسط أوروبا كالمجر ورومانيا، وتُرجع بعض الدراسات هذا لعدة أسباب، من أهمها خصخصة القطاع العام، وبزوغ قطاعات اقتصادية صغيرة ومتوسطة الحجم، ونمو القطاعات الخدمية التي تتحكم فيها الشركات متعددة الجنسيات على حساب القطاعات الزراعية والصناعية. بالإضافة إلى الصورة الذهنية السلبية لدى القطاعات الشابة بشأن التنظيمات العمالية، باعتبارها إرث الحقبة الشيوعية بكل ما تحمله من سلبيات.

ولم يكن حال منظمة أصحاب الأعمال أفضل كثيراً من النقابات العمالية، إذ عانت على مدار أكثر من عشرين عاماً من حالة من التفسخ والتشتت، ما زالت تمثل عقبة أساسية أمام الوصول إلى اتفاقيات جماعية، كما هو الحال في المجر وبلغاريا. وتظهر هذه المشكلة بشكل واضح في المفاوضات القطاعية، إذ لا تجد التنظيمات النقابية العمالية نظراء لها من أصحاب الأعمال على مائدة المفاوضات الاجتماعية. ويعود ذلك إلى تفضيل أغلب أصحاب الأعمال -خصوصاً في القطاعات الخدمية- التفاوض بشكل منفرد مع الحكومة. وتواجه تنظيمات أصحاب الأعمال مشكلة أخرى ترتبط بعدم تمتعها بأي قوة إلزامية لأعضائها، بما يضعف من موقفها التفاوضي في المفاوضات الجماعية.

الاتفاقيات الجماعية:

تشمل الاتفاقيات الجماعية ثلث العاملين بأجر في جميع دول شرق ووسط أوروبا، باستثناء المجر وبولندا وسلوفينيا، حيث تبلغ النسبة ٤٠٪ من إجمالي العاملين بأجر. وفي أغلب الحالات لم يرق تطبيق هذه الاتفاقيات إلى مستوى التوقعات لدى إبرامها، ومعظمها كان على مستوى المنشأة عوضاً عن المستوى القطاعي. وجاء ذلك تحت مزاعم عدّة، منها تحقيق اللامركزية والمرونة وتطبيق مبدأ التنافسية داخل القطاع الواحد، وهو ما لم يتحقق على أرض الواقع.

الاتفاقيات الثلاثية:

تم تدشين الاتفاقيات الثلاثية في أغلب هذه الدول في النصف الثاني من تسعينيات القرن العشرين، وقد لعبت هذه التنظيمات دوراً محورياً في حل الكثير من الأزمات الاقتصادية والاجتماعية. ورغم كل ما أخذ عليها، فإن الأزمة الاقتصادية لم تمثل فقط تحدياً أمام كيانات الحوار الاجتماعي، ولكنها مثلت أيضاً فرصة كبيرة لتطوير أدوات جديدة للتفاوض والضغط.

وقد اكتسب الحوار الاجتماعي أهمية، خصوصاً لدى الشركاء الاجتماعيين في محاولة منهم للوصول إلى توافق مع الحكومة على كيفية مواجهة الأزمة الاقتصادية بأقل الأضرار لجميع الأطراف، وهذا ما دفعهم إلى الدخول في مفاوضات جماعية على المستوى القومي، ودون اللجوء إلى محاولة إيجاد حلول على المستوى القطاعي أو الفردي. وقد نجحت هذه الاستراتيجية فيم يتعلق بإجراءات الحماية قصيرة الأجل المتعلقة بالأجور والمرتبات والتشغيل، إلا أنها فشلت حينما تعلّق الأمر بالسياسات النقدية للحكومات في مرحلة الأزمة، خصوصاً في البلدان التي اضطرت إلى الاقتراض من صندوق النقد الدولي.



بعض الدروس المستفادة:

- أثارت تجارب تلك الدول عدّة نقاط، يمكن أن تكون مفيدة بالنسبة للحالة المصرية، وهي:
 - إطلاق حرية التنظيم النقابي، جبر الزاوية في نجاح مؤسسات الحوار الاجتماعي، وهو الأمر الذي يتطلب إدخال العديد من التعديلات التشريعية على القوانين المقيدة لحرية التنظيم النقابي، وهي الخطوة التي اتخذتها جميع تلك الدول في الفترة الأولى من التحول، وقد كان للتعددية النقابية دور كبير في احتواء الأزمات اللاحقة على التحول السياسي.
 - لكل مجتمع ظروفه وتعقيداته التي تفرض عليه تبني آليات معينة دون غيرها عند مؤسسة الحوار الاجتماعي، ولكن يجب الحرص على توافر الأطر المؤسسية والوصول إلى الحد الأدنى من التوافق لضمان استمراريتها.
 - التمثيل المتساوي لجميع الشركاء الاجتماعيين أمر أساسي لنجاح الحوار الاجتماعي، ولكن في كثير من الأحيان، لا يتحقق هذا الشرط على أرض الواقع، لعدة اعتبارات سبق ذكرها. إلا أن هذا لا يجب أن يمنع الطرف الأضعف من المشاركة، ومحاولة وضع موقفه على أجندة التفاوض لأن ذلك في حد ذاته يكسبه مهارات جديدة، تعزز موقفه مستقبلاً.
 - أثبتت خبرة بلدان وسط وشرق أوروبا أن الحوار الاجتماعي لا يعدّ من باب الرفاهية في البلدان التي تعاني أزمة، بل إنه صمام الأمان، حتى وإن كان دوره مجرد احتواء أزمات فرعية.
 - فشل الحوار الاجتماعي في تحقيق جميع الأهداف المرجوة لا يمثل نهاية المطاف، ففي حالة هذه الدول، استطاع الحوار الاجتماعي احتواء بعض الأزمات، خصوصاً المرتبطة بالأجور والمزبقات إلا أنه أخفق في إيجاد حلول للعديد من المشكلات الأخرى.

تستعرض الورقة في الجزء الثاني منها، واقع الحوار الاجتماعي في مصر، وفقاً لما طرحته أوراق الموقف في إطار نفس المبادرة.

الجزء الثاني

واقع الحوار الاجتماعي في مصر الفرص-المخاطر-نقاط القوة والضعف

مما لا شك فيه، أن الوضع الاقتصادي الراهن يعاني العديد من المشكلات التي لها تأثير آني ومستقبلي على قطاع الصناعة في مصر، إذ تشير التقديرات إلى انخفاض مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي من ٢٢٪ عام ٢٠١٤ إلى ١٦,٤٪ عام ٢٠١٥. حيث تراجع في عام ٢٠١٥ إلى ٦٠,٩ مليار جنيه في مقابل ٦٣,٦ مليار جنيه عام ٢٠١٤. وهذا الرقم مرشح لمزيد من الانخفاض، في ضوء الأوضاع الاقتصادية الراهنة.

هذا بالإضافة إلى ارتفاع معدلات البطالة التي وصلت في أحد التقديرات إلى ١٣٪، وقد تزامن هذا مع تزايد عدد المنشآت الصناعية المغلقة. فعلى سبيل المثال تشير بعض التقديرات إلى اتجاه ما يقرب من ٢٠٠٠ مصنع للغزل والنسيج إلى التوقف عن العمل، ويمثل هذا العدد ٤٠٪ من إجمالي مصانع الغزل والنسيج في مصر التي يبلغ عددها ٥٣٠٠ مصنع. وهو ما يؤثر على فرص تبني جميع الأطراف المعنية للحوار الاجتماعي كآلية لحل الأزمات. وفيما يلي، عرض لبعض الإشكاليات الأخرى التي تقف عائقاً أمام مؤسسة الحوار الاجتماعي:

أولاً: إشكاليات علاقة الدولة بأصحاب الأعمال:

١- تضارب القرارات الوزارية:

يأتي ذلك نتيجة لعدم وجود رؤية استراتيجية، يتم وفقاً لها التنسيق بين الوزارات والهيئات المختلفة. وإذا أخذنا على سبيل المثال موضوع تخصيص الأراضي، نجد تداخلاً بين القوانين والجهات التي لها حق تخصيص الأراضي بمعايير مختلفة، وعدم تحديد جهة واحدة لتخصيص الأراضي الصناعية، وما ترتب على ذلك الأمر من تشتت وإرهاق للمستثمر. إذ تعمل الوزارات والهيئات الحكومية كجزر منعزلة، وبالتالي فأى قرار وزاري أو منشور داخلي أو قرار فني يكون له مردود اقتصادي. وفي ظل عدم التنسيق ما بين الجهات المختلفة لدراسة الأثر الاقتصادي المحتمل لهذا القرار قبل إصداره، تنتج عنه الكثير من المشاكل الاستثمارية.

٢- تعقد إجراءات الفحص والإفراج الجمركي:

تعقد إجراءات الإفراج الجمركي، وطول مدتها، مما أثر على دورة الإنتاج. كما تعاني الصناعة المصرية من بعض الظواهر السلبية التي أدت إلى غياب عنصر المنافسة العادلة داخل الأسواق المصرية، ومن تلك الظواهر الفواتير الاستيرادية غير السليمة.

وقد أدى ذلك أيضاً إلى وقف العديد من الشركات الأجنبية أنشطتها الاقتصادية، ونقلها خارج مصر، بسبب تعقد إجراءات الفحص الجمركي، مما أدى إلى تعطل دورة الإنتاج.

٣- القطاع غير الرسمي:

زيادة حجم القطاع غير الرسمي بشكل كبير، في ظل غياب الرقابة عليه. وتشير بعض الدراسات إلى أن حجم إنتاج القطاع غير الرسمي -ككل- يعادل أكثر من ثلث حجم الناتج المحلي الإجمالي. ويترتب على هذا الوضع العديد من الآثار السلبية على القطاع الرسمي الصناعي. لما أدى بالتعاملين في هذا القطاع، رغم -وجودهم على أرض الواقع-، لعدم الخضوع لرقابة الدولة على إنتاجهم، ومن ثم يقدمون سلعا رديئة الجودة، غير مطابقة للمواصفات القياسية المصرية، تُضرّ بصحة المستهلكين، وبأسعار منخفضة أقل بكثير من أسعار مثيلتها في القطاع الرسمي. بما يقلل من فرص المنافسة ويضعف ربحية القطاع الرسمي. ومن ضمن الصناعات المتضررة: الصناعات الغذائية، صناعة الأدوات المنزلية، صناعة الكيماويات (البويات)، المنتجات الجلدية، الملابس والمفروشات.

كما لا يلتزم أصحاب المنشآت غير الرسمية بسداد أي أعباء ضريبية، نظراً لأنهم غير مسجلين ولا يمتلكون سجلاً ضريبياً، الأمر الذي يلقي بمزيد من الأعباء على نظرائهم في المنشآت المسجلة.

٤-عدم توافر العملة الأجنبية:

هناك أزمة كبيرة تواجه أصحاب المنشآت الصناعية في توفير العملة الأجنبية اللازمة لشراء مدخلات الإنتاج، مما أدى إلى تعطيل دورة الإنتاج. وقد وصل الأمر إلى حد لجوء العديد من أصحاب الأعمال إلى الإغلاق أو وقف النشاط، نظراً لعدم قدرتهم على سداد التزاماتهم والوفاء بتعاقداتها المحلية والدولية.

٥- غياب السياسة الضريبية الواضحة:

توجد حاجة لوضع سياسة ضريبية طويلة الأجل، معلنة وواضحة، تضع أساساً للنظام الضريبي لمدة خمس سنوات على الأقل. على أن تهدف إلى تحقيق التوازن بين جذب المستثمرين من ناحية، واعتبارات الحصيلة الضريبية وتحقيق العدالة الضريبية من ناحية أخرى، بالإضافة إلى كثرة التعديلات الضريبية على قانون الضريبة على الدخل التي حوّلت القانون إلى قانون مشوّه، يصعب فهمه حتى من جانب المتخصصين والخبراء. كما أدت هذه التعديلات إلى ارتفاع العبء الضريبي، بما يفقد مصر ميزتها في جذب الاستثمار، مقارنة بالدول المجاورة التي تفرض أسعاراً ضريبية منخفضة. أضف إلى ما سبق التفرقة -دون مبرر واضح- في المعاملة الضريبية بين الشخص المقيم والشخص غير المقيم، وبين الأوراق المالية المسجلة في البورصة والأوراق المالية غير المسجلة فيها.

٦- منظومة التأمينات الاجتماعية:

يعاني أصحاب الأعمال من ارتفاع قيمة اشتراكات التأمين على الأجر، حيث تبلغ حصة العامل ١٤٪ عن الأجر الأساسي، و١١٪ عن الأجر المتغير، بينما تبلغ حصة صاحب العمل ١٤٪ عن الأجر الأساسي، و٢٤٪ عن الأجر المتغير، وتعد تلك النسبة مرتفعة جداً أمام ضعف الخدمات المقدمة. هذا بالإضافة إلى تُعقد الإجراءات، وعدم وجود آلية لتقسيط المديونيات على الشركات. والجدير بالذكر أنه قد تمت مؤخراً الموافقة على تقسيط المديونية، إلا أنها لم تُفعّل حتى الآن.

٧-عدم توافر الوعي الكافي لدى أصحاب الأعمال بأهمية الحوار الاجتماعي:

هناك العديد من التصورات الخاطئة لدى أصحاب الأعمال بشأن الحوار الاجتماعي، وهو الأمر الذي أدى إلى:

- انعدام الرغبة في الحوار على مستوى المنشأة، وعدم وجود إلزام لممارسته بدعوى أن هذا الحوار قد يؤدي إلى زيادة سقف مطالب العمال.
- نقص الوعي بأهمية الحوار الاجتماعي والاتفاقات الجماعية، كعنصر استقرار في المنشأة ووسيلة للحد من الإضرابات.
- عدم فهم موضوعات الحوار الاجتماعي، والاكتفاء به كوسيلة لحل المنازعات الجماعية فقط، وتجاهل أدواره الأخرى.
- عدم وجود علاقات فعالة بين التنظيمات النقابية وأصحاب الأعمال.
- عدم توافر البيانات والإحصاءات التي تضمن موضوعية الحوار الاجتماعي.

ثانياً: إشكاليات مرتبطة بعلاقة الدولة بالعمال والتنظيمات النقابية:

١- عدم قدرة التنظيم النقابي على الدفاع عن مصالح أعضائه، وعدم وجود أي تنظيمات نقابية ذات اعتبار في القطاع الخاص:

تعد إشكالية العلاقة بين الدولة والعمال من الإشكاليات المتجذرة، التي تعود إلى عقود مضت، وبالتحديد منذ تبنى سياسات السوق الحرة التي بدأت إرهاصاتها في منتصف السبعينيات، وتم تبنيتها بشكل رسمي منذ توقيع مصر إعلان النوايا ١٩٩١، والذي بمقتضاه تم تبنى حزمة السياسات التي أطلق عليها برنامج التكيف الهيكلي والإصلاح الاقتصادي.

وترتب على هذه الحزمة من السياسات والإجراءات البدء في برنامج للخصخصة. وكان المعاش المبكر إحدى الآليات الأساسية لإعادة هيكلة القطاع العام من خلال الحد من كثافة العمالة فيه. وتواكب مع اتساع مشاركة القطاع الخاص في الاقتصاد المصري. كل هذه التحولات أدت إلى تغييرات جذرية في هيكل سوق العمل في مصر، فلم يعد القطاع العام هو مصدر التوظيف الأول كما كان في الستينيات والسبعينيات، وفي نفس الوقت، اتسعت مشاركة القطاع الخاص سواء مصرياً أم أجنبياً، وأصبح مصدراً أساسياً للتوظيف.

تجاوزت هذه التحولات في هيكل سوق العمل الأطر التنظيمية للعمال، والتي تمثلت بالأساس في تنظيم نقابي واحد، على رأسه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر والذي يبلغ عدد النقابات التابعة له ٢٤ نقابة عامة، وفي القاعدة توجد اللجان النقابية في المنشآت، وتحديدًا المنشآت التابعة لما تبقى من القطاع العام. فالتنظيم النقابي الرسمي لا يوجد إلا بنسب غاية في المحدودية في القطاع الخاص. كل هذه التحولات، سواء التي لحقت بالقطاع العام وتغيير نمط إدارته بهدف إعادة هيكلته أو باتساع قاعدة القطاع الخاص، غيرت ملامح سوق العمل في مصر مما يفترض حدوث تغيير أيضاً في الأطر التنظيمية الممثلة للعمال.

٢- تعدد مستويات العلاقة بين العمال والدولة:

العلاقة بين الدول والعمال تتطلب إدماج باقي أطراف العملية الإنتاجية أو الثلاثية كما تطلق عليها منظمة العمل الدولية «بتنظيماتهم: العمال وتنظيماتهم النقابية، أصحاب الأعمال ومنظماتهم سواء كانت الغرف الصناعية أو التجارية أو جمعيات المستثمرين أو اتحادات رجال الأعمال». أما الطرف الثالث فهو الدولة، بمؤسساتها المعنية.

إن هذه الثلاثية هي أساس أي حوار اجتماعي يهدف إلى تحقيق التوازن بين أطراف العملية الإنتاجية، وضمان مصالح كل طرف، في إطار هدف الدولة الذي يتمثل في حدوث تعافٍ ونمو اقتصادي وتنمية دامجة (Economic Recovery and Inclusive Development) وهذا يؤكد الحاجة الملحة للبدء في حوار اجتماعي حقيقي، بين أطراف الإشكالية الثلاث: العمال وأصحاب الأعمال والدولة على أرضية توافق الجميع على أن الهدف الأساسي هو الانتعاش الاقتصادي، ومن ثم النمو الاقتصادي المصحوب بتنمية دامجة لكل الأطراف ومحقة لمصالحهم. فما يحكم الحوار الاجتماعي هو سيناريو الكسب للجميع.

٣- تعدد وتداخل الأبعاد السياسية والاقتصادية للعلاقة بين أطراف الثلاثية:

تتعدد أبعاد إشكالية العلاقة بين أطراف الثلاثية: العمال وأصحاب الأعمال والدولة، وتتخذ مظاهر عدّة، بعضها له تأثير اقتصادي، وبالتحديد لتعارض المصالح بين العمال وأصحاب الأعمال وتساعد الجانب المطلي لمواجهة الأعباء الاقتصادية من جانب، وزيادة تكلفة الإنتاج والمنافسة من جانب آخر، وبعضها يتخذ طابعاً سياسياً/اجتماعياً، يتمثل في تصاعد الاحتجاجات في صفوف الحركة العمالية المصرية بمختلف قطاعاتها، سواء كان في القطاع الحكومي أو العام أو الخاص.

والأمر الأكثر أهمية وخطورة، أن هذه الاحتجاجات لا تتم من خلال أطر نقابية، تتبع الإجراءات المعيارية قبل اللجوء للإضراب كالمفاوضات الجماعية مثلاً. والنتيجة حركة احتجاجية غير منظمة بل وليس لها غطاء قانوني، مما يؤدي إلى عدم الاستقرار وانخفاض الإنتاجية وضعف الرضا الوظيفي بين العمال. فضلاً عن الغموض الذي يواجه أصحاب الأعمال عند حدوث نزاع عمالي فيما يتعلق بمن يخاطبون ومع من يتفاوضون.

٤- غياب الحق في التنظيم في ضوء تغير واقع خريطة العمل:

هناك حاجة ماسة إلى مراجعة جادة لوضع التنظيم النقابي في مصر في ضوء تغير واقع خريطة العمل، وهو الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في وجود تنظيم نقابي رسمي ممثل في الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ونقاباته، وفقاً لقانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بتعديلاته المختلفة. والذي يعاني من ضعف تمثيله للحركة العمالية والتي لا تزيد على الثلث على الرغم من عمره الذي قارب من الستون عام. هذه الإشكاليات العميقة قائمة في إطار واقع اقتصادي متغير، وواقع عمالي أكثر تعقيداً، مما يجعل من الصعب على تنظيم نقابي أن يتواكب مع مستجدات الواقع الراهن من تحولات اقتصادية واجتماعية. مما نتج عنه تدهور شديد في أوضاع قطاعات من الطبقة العاملة المصرية، خصوصاً من يعملون في القطاع العام وقطاع الأعمال العام، فضلاً عن معاناة شرائح عمالية واسعة النطاق من العاملين في القطاع الخاص من الاستغلال وحرمانهم من

التمتع بأي حماية نقابية. وتزداد المسألة تعقيداً في ضوء عدم توافر سياسة عامة واضحة المعالم للتشغيل، تكون مدركة لأبعاد الواقع المتغير على جميع المستويات المحلية والإقليمية والدولية.

هـ- أزمة الحريات النقابية:

واجه ملف الحريات النقابية خلال السنوات الأخيرة تحديات كبيرة، فقد تم رفع مصر من قائمة الملاحظات القصيرة لمنظمة العمل الدولية بعد صدور اعلان وزير القوى العاملة بشأن إطلاق الحريات النقابية في مارس ٢٠١١ استناداً على الاتفاقيات ٨٧ و ٩٨ لمنظمة العمل الدولية والذي اعقبه صدور اول مسودة لقانون النقابات العمالية لمحاولة تحقيق التوافق بين التشريعات الوطنية ومعايير العمل الدولية، وهو ما ادرجها مرة أخرى في القائمة القصيرة للملاحظات عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣. حتى خرجت مرة أخرى عام ٢٠١٤ لتعهد الحكومة المصرية بإصدار قانون النقابات، بما يتوافق مع معايير العمل الدولية، فضلاً عن احتواء دستور ٢٠١٤ على المادة ٧٦ والتي تحترم معايير العمل الدولية.

ومنذ عام ٢٠١١ وحتى عام ٢٠١٥ تأسست العديد من التنظيمات النقابية استناداً على إعلان الحريات النقابية والذي أصدرته وزارة القوى العاملة في هذا الوقت، إضافة إلى ما تأسس قبل ٢٠١١ كنقابة الضرائب العقارية والعلوم الصحية والمعلمين وغيرها.

وجدير بالذكر أن إعلان تأسيس أول اتحاد للنقابات المستقلة في مصر وهو الاتحاد المصري للنقابات المستقلة في يناير ٢٠١١، والذي تم إيداع أوراقه بوزارة القوى العاملة رسمياً في أكتوبر ٢٠١١ بحجم عضوية تصل لنحو ٧٥ نقابة، ثم تم قبول عضويته في الاتحاد الدولي للنقابات في نوفمبر ٢٠١١. ولم يقتصر الأمر على هذا الاتحاد فقط، بل تم الإعلان عن تأسيس اتحاد عمال مصر القومي في أغسطس ٢٠١٢. أيضاً تأسس بعد ذلك اتحاد عمال مصر الحر، وهي تجارب لم تشكل صدى واسع في الحركة النقابية الجديدة. وخلال عام ٢٠١٣ تم إعلان تأسيس اتحاد عمال مصر الديمقراطي، والذي يضم نحو ١٨٩ نقابة، بحجم عضوية تصل لما يقرب من ١٢٠ ألف عضو. ويضم الاتحاد في عضويته النقابة العامة للنقل العام وهي من أكبر النقابات من حيث حجم العضوية، كذلك يضم الاتحاد الإقليمي لمدينة السادات وبورسعيد والإسكندرية، وهي تنظيمات تتميز بوجودها في المناطق الصناعية، فضلاً عن الاتحاد الإقليمي لنقابات وسط الصعيد والاتحاد الإقليمي لنقابات وسط الدلتا بالإضافة إلى أنه العضو الوحيد في الاتحاد الدولي للنقابات الآن ومن مؤسسي الاتحاد العربي للنقابات. أما آخر الاتحادات التي تأسست، الاتحاد العام للنقابات العمالية المصرية، ويضم ٨٦ نقابة، أغلبها انسحبوا من الاتحاد المصري للنقابات المستقلة على خلفية الصراعات الداخلية.

وجاءت الطفرة الكبيرة في تأسيس النقابات المستقلة عقب صدور إعلان وزير القوى العاملة بشأن الحريات النقابية، وما أعقبه مجموعة من القرارات الإدارية لقبول أوراق تأسيس النقابات المستقلة على مستوى الجمهورية، كذلك قرار تنفيذ الأحكام القضائية الخاصة بحل الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. وتأسست في تلك الفترة المئات من النقابات المستقلة والتي أودعت أوراقها للحصول على الإشهار في خطوة اعتبرها البعض فرصة لن تتكرر في تاريخ مصر. وعلى الرغم من ذلك فإن تجربة النقابات المستقلة ما زالت تعاني كثير من جوانب الضعف نتيجة التفتت وضعف التنسيق، والعجز عن بناء تحالفات فيما بينها، والانتقال من الدفاع عن قضايا فئوية إلى الاشتباك مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تهدد مصالح العمال.

والأمر الأكثر أهمية، أنه رغم ملامح خريطة النقابات المستقلة المشار إليها سلفاً، فإنه لا يوجد عدد دقيق ومعروف حتى الآن من النقابات وأحجام عضويتها، فضلاً عن الانشقاقات الداخلية وضعف البنى التنظيمية.

ثالثاً: الفرص ذات الصلة بالعلاقة بين أطراف الثلاثية:

مما لا شك فيه أن أي حوار اجتماعي ناجح، مرهون بعدد من الشروط، على رأسها تهيئة المناخ لنجاح هذا الحوار من خلال بناء الثقة، وتوفير الأطر القانونية والمؤسسية للحوار، وصحة تمثيل القوى الاجتماعية المعنية من خلال نقاباتها واتحاداتها وغيره من الشروط التي تمتلئ بها أدبيات منظمة العمل الدولية.

الفرص:

- يمثل دستور ٢٠١٤ فرصة جيّدة للغاية، لإعادة صياغة العلاقة بين الدولة والنقابات العمالية فهو يقدم سياقاً دستورياً. فالمادة ١٢ تنص على «أن العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة». ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل.
- أما المادة ١٣ فتتصّ على «أن تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك على النحو الذي ينظمه القانون. في حين تنص المادة ١٥ على «الإضراب السلمي حق ينظمه القانون». وفيما يتعلق بالحريات النقابية جاءت المادة ٧٦ والتي نصت على أن «إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون. وتكون لها الشخصية 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، ولا يجوز إنشاء أي منها بالهيئات النظامية. كما هو واضح من المادة ١٣ أن هناك إدراكاً للحاجة لعلاقات عمل متوازنة من ناحية، والعمل على الحفاظ على حقوق العمال، والنص على المفاوضة الجماعية والتي لا يمكن أن تتم وتنجح دون حوار اجتماعي. كما تعالج المادة ٧٦ أوضاعاً كانت محل انتقاد من منظمة العمل الدولية لسنوات طويلة، فضلاً عن أنها تنهى عملية احتكار تنظيم نقابي واحد للحركة العمالية وتفتح المجال لتشكيل نقابات تتمتع بصفة الاستقلال والديمقراطية. كما أنها تنظّم علاقة وزارة العمل بالنقابات العمالية بالنص على عدم جواز الحل الإداري للنقابات. وعلى هذا فإن دستور ٢٠١٤ والذي يفترض أنه المرجعية للإصلاحات التشريعية المتوقعة مستقبلاً لانتفاء التعارض بين التزامات مصر الدولية ونصوص الدستور فيما يتعلق بالنقابات العمالية، ولم يتبق إلا إصدار قانون للتنظيم النقابي يتماشى مع الدستور. كما أن كلا من المادتين ٩٢ و ٩٣ وضعتا ضمانات ممارسة حرية التنظيم النقابي بالنص على أن «الحقوق والحريات اللصيقة بشخص المواطن لا تقبل تعطياً ولا انتقاصاً. ولا يجوز لأي قانون ينظم ممارسة الحقوق والحريات أن يقيد بها بما يمس أصلها وجوهرها» وما يعنيه ذلك من وضع ضوابط

على المشرع لا يستطيع تجاوزها. أما المادة ٩٣ فقد نصت على أن «تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة». وبذلك النصوص الدستورية، تكون الدولة ملزمة بدعم عملية الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، والتي تهدف بالأساس إلى حماية حقوق العمال ودعم وتعزيز العلاقات الصناعية بين أطراف العملية الإنتاجية.

- دعم مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة بالحريات النقابية والاعتراف بها كجزء من الخريطة النقابية المصرية، بل وتمثيلها في كثير من مؤتمراتها الدولية، بجانب التنظيم النقابي الرسمي.
- حاجة الدولة إلى تحقيق مناخ موات وجاذب للاستثمارات في مصر، سواء الوطنية أو الأجنبية مما يتطلب تحقيق قدر من الاستقرار السياسي والاجتماعي لا يمكن أن يتحقق إلا بإعادة صياغة العلاقة بين أطراف العملية الإنتاجية، وبالتحديد العمال وأصحاب الأعمال بشكل مُرضٍ للجميع، مما يصب في ارتفاع معدلات الإنتاجية. فإن العمل على تعافي الاقتصاد مرتبط بضخ مزيد من الاستثمارات في قطاعات إنتاجية مختلفة، وأيضاً بالعمل على معالجة مشكلة إغلاق كثير من المصانع في السنوات الخمس الأخيرة.
- من الفرص المتاحة التوصيات التي صدرت عن لجنة القوى العاملة بمجلس النواب عند مناقشتها لتعديل بعض مواد القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والذي سنشير إليها تفصيلاً فيما بعد. فقد ختمت اللجنة تقريرها بعدد من التوصيات ذات الأهمية والدلالة:
 ١. تأكيد الاستقلالية الكاملة للتنظيم النقابي عن أصحاب العمل والدولة بما يحقق توازن القوى وتجنباً لتغول طرف على آخر.
 ٢. تأكيد الشخصية الاعتبارية الكاملة للمنظمة النقابية للمنشأة.
 ٣. ضمان نزاهة وشفافية وحياد الانتخابات النقابية العمالية.
 ٤. ضمان قوة التنظيم النقابي الذي يمثل العمال ويدافع عن حقوقهم.
 ٥. توفير ضمانات الشفافية والحياد والحرية في إجراءات الترشح والدعاية وانتخاب التنظيمات النقابية.

بالفعل دستور ٢٠١٤ يتيح قدرًا أعلى بكثير من الحريات النقابية للعمال، ولكن في نفس الوقت، هناك قلق وتخوف مشروع من المستثمرين- باعتبارهم شريكاً أساسياً في العلاقة الثلاثية- من أن يؤدي إطلاق الحريات النقابية إلى تعدد مستويات وأشكال التنظيم النقابي الممثلة للعمال، الأمر الذي يستحيل معه إيجاد طرف محدد ممثل للعمال في حالة التفاوض أو إبرام اتفاقيات جماعية.

الحوار الاجتماعي واتفاقات العمل الجماعية والمفاوضة الجماعية في إطار قانون العمل المصري:

تعتبر علاقات العمل الجماعية أهم ما تنظمه القوانين والتشريعات المعنية بالعمل، فهي تعيد التوازن المفقود في علاقات العمل الفردية فضلاً عن شمولها لجميع الجوانب المتعلقة بشروط العمل من أجور وساعات عمل وأوقات راحة وإجازات ورعاية صحية واجتماعية وبدلات وحوافز ومكافآت وتأمينات اجتماعية وبيئة العمل وقواعد السلامة والصحة المهنية.

هذا وقد حدّد قانون العمل القواعد الحاكمة لعلاقات العمل الجماعية، كالتالي:

١. التشاور والتعاون:

ولتحقيق هذه المهمة، شكّل رئيس الوزراء المجلس الاستشاري للعمل، الذي يترأسه وزير القوى العاملة، ويضمّ في عضويته ممثلي الجهات المعنية وممثلين عن منظمات العمال وأصحاب الأعمال وعدد من ذوي الخبرة. ومن ضمن مهام هذا المجلس، إبداء الرأي في مشروعات القوانين والاتفاقيات الخاصة بالعمل. ومن ضمن المهام أيضاً اقتراح وسائل للتنسيق بين منظمات أصحاب الأعمال والتنظيمات النقابية، واقتراح الحلول للمنازعات بين أطراف العملية الإنتاجية.

٢. المفاوضة الجماعية:

نص القانون أيضاً على تبني المفاوضات الجماعية، وهي الإطار التنظيمي الذي يتم من خلاله إجراء الحوار والمناقشات بين التنظيمات النقابية العمالية من ناحية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من ناحية أخرى. وتهدف هذه المفاوضات إلى تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام، وخلق مناخ تعاوني بين كُفّي علاقة العمل، بغية تحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة. هذا بالإضافة إلى تسوية منازعات العمل. ويتم إجراء المفاوضات الجماعية على عدّة مستويات، مستوى المنشأة أو المهنة أو الخدمة، وكذلك المستويين الإقليمي والقومي.

٣. اتفاقيات العمل الجماعية:

عرفها القانون على أنها اتفاق يُنظم ظروف العمل وأحكام التشغيل، ويتم إبرامها بين نقابة أو أكثر، من نقابات العمال وصاحب العمل. وقد رتب القانون بطلان الاتفاقيات الجماعية التي لا يوافق عليها مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال خلال ١٥ يوماً من تاريخ توقيعها. تنعقد الاتفاقية لمدة لا تزيد عن ٣ سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، وإذا زادت المدة الأخيرة عن ٣ سنوات تُعين على طرفيها التفاوض لتجديدها كل ٣ سنوات في ضوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية. وقد أوكل القانون إلى وزارة القوى العاملة، مهمة إنشاء وحدات إدارية تختص بشؤون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها نظراً لأهميتها والاتجاه العالمي للاهتمام بها. ويُصدر وزير القوى العاملة - بالاتفاق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال - قراراً يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته، وإجراءاته سواء كان ذلك على المستوى القومي أو الإقليمي أو مستويات أدنى.

٤. المجلس الوطني للحوار الاجتماعي:

أصدر رئيس مجلس الوزراء المصري قراراً رقم ١٠٢٧ لسنة ٢٠١٤، بشأن تشكيل المجلس الوطني للحوار الاجتماعي والذي نشر في جريدة الوقائع المصرية - العدد ١٣٨ تابع (ب) في ١٧ يونيو ٢٠١٤.

ينشأ بوزارة القوى العاملة والهجرة مجلس وطني للحوار الاجتماعي برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة وعضوية كل من:

أولاً - أعضاء ممثلون من الجهات الآتية لا تقل درجاتهم عن رئيس إدارة مركزية:

١. رئيس الإدارة المركزية المختص بعلاقات العمل وشؤون المفاوضة الجماعية بوزارة القوى العاملة والهجرة.
٢. رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التضامن الاجتماعي.
٣. رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التجارة والصناعة والاستثمار.
٤. رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي.
٥. رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التخطيط والتعاون الدولي.
٦. رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التنمية المحلية والتنمية الإدارية.

ثانياً: أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال والعمال:

- عدد (٣) أعضاء من رؤساء منظمات أصحاب الأعمال المعنية.
- عدد (٣) أعضاء من رؤساء اتحادات العمال المعنية.

ويجوز للمجلس أن يدعو من يراه من ذوي الخبرة، لحضور جلساته، حسب الموضوع المعروض، ويكون للمجلس (أمانة فنية) يصدر بتحديد اختصاصاتها وتشكيلها قرار من رئيس المجلس.

أما على مستوى المحافظات، فتشكل في كل محافظة مجالس فرعية للمجلس ثلاثية الأطراف تسمى (مجالس الحكماء) يرأسها المحافظ المختص، ويعهد إليها بتفعيل سبل الحوار الاجتماعي وآلياته بين طرفي العملية الإنتاجية في نطاق المحافظة واقتراح مشروعات محلية تعمل على توفير فرص عمل لائقة، وتوثيق العلاقة بين طرفي العملية الإنتاجية في نطاق المحافظة، ويصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء لائحة بتنظيم أعمال المجلس والمجالس الفرعية، تتضمن مواعيد الاجتماعات وطريقة التصويت على القرارات والأغلبية المطلوبة لصحتها.

ثالثاً مهام المجلس:

١. رسم السياسات القومية لسبل الحوار بين طرفي العملية الإنتاجية وخلق بيئة محفزة على التشاور.
 ٢. المشاركة في إعداد مشروعات القوانين المتعلقة بقوانين العمل، والتنظيم النقابي، والقوانين ذات الصلة.
 ٣. إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها.
 ٤. بناء وتعزيز الثقة بين شركاء العملية الإنتاجية، وتبني إجراءات لمساعدة ودعم مشروعات اقتصادية تعمل على توفير فرص عمل مناسبة.
- ومن ناحيتها، التزمت وزارة القوى العاملة -باعتبارها الجهة المسؤولة عن إدارة شؤون العمل

والعمال ورسم سياسات العمل والتشغيل- بوضع الأطر المناسبة لدعم بيئة العمل، وتحقيق التوازن بين حقوق وواجبات أطراف علاقات العمل، وفقاً للاتفاقيات الدولية، التي وقعت عليها مصر في هذا الإطار وتحقيقاً لمبادئ الدستور وتنفيذاً للقوانين المبرمة لهذا الشأن.

وتقوم الإدارة المركزية لعلاقات العمل وشؤون المفاوضة الجماعية والإدارات التابعة لها بالمحافظات بمتابعة إبرام وتوثيق اتفاقيات العمل الجماعية، ومتابعة أنشطة المفاوضة الجماعية بين أطراف علاقات العمل (العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم) من خلال موظفيها. وفي عام ٢٠١٣ تم تسجيل ٣٢ اتفاقية عمل جماعية بالوزارة، استفاد منها ما يقرب من ١٠٠ ألف عامل في قطاعات صناعية وخدمية مختلفة.

وتنوّعت القضايا العامة التي تناولتها تلك الاتفاقيات ما بين (زيادة الأجور، وتوزيع الأرباح، وزيادة الحوافز، والتسويات المالية النهائية للعاملين، وتحسين الوجبات، وصرف تعويضات، ومنح المزايا المالية).

تنوّعت القضايا العامة التي تناولتها الاتفاقيات ما بين (العلاوات الخاصة، وتسوية مستحقات العاملين، وتجديد اتفاقيات قائمة، ونصيب العاملين من الأرباح، والمنح التعويضية، وصرف بدل للوجبات الغذائية للعاملين).

وفي عام ٢٠١٥، تم تسجيل ٢٦ اتفاقية عمل جماعية بالوزارة، استفاد منها ما يقرب من ٢٥ ألف عامل في قطاعات صناعية وخدمية متنوعة. وفي الفترة من يناير ٢٠١٥ وحتى أغسطس ٢٠١٦ تم إبرام ٣٩ اتفاقية عمل جماعية، بواقع عشر اتفاقيات إثر منازعات وإضرابات عمالية و٢٩ بالتراضي بين العمال وأصحاب الأعمال.

جهود منظمة العمل الدولية في تفعيل الحوار الاجتماعي:

في عام ٢٠١٤، تم توقيع بروتوكول تعاون بين مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة واتحاد الصناعات المصرية، بمقتضاه يقوم اتحاد الصناعات بإنشاء وحدة تسمى شؤون العمل تدعمها المنظمة، ويكون من أهم مهامها تقديم الاستشارات القانونية للاتحاد، وتدريب أعضاء الاتحاد ونقاط الاتصال بالغرف وأعضاء الغرف على العمل في مجال علاقات العمل الصناعية. وكذلك رفع وعيهم بأهمية الحوار الاجتماعي، وكيفية التواصل مع النقابات العمالية، من خلال برامج توعية بأهمية الحوار الاجتماعي وكيفية التحاور. وكذلك وسائل الحد وفض المنازعات الجماعية، والمفاوضة الجماعية وغيرها من الموضوعات التي تدخل في علاقات العمل. وقد قامت الوحدة بتدريب أعضاء الغرف الصناعية وجمعيات المستثمرين كما أعدت دليل يضم الموضوعات الأكثر أهمية واستخداماً في قانون العمل، لتوزيعها على أعضاء الغرف، لرفع وعي أصحاب الأعمال بقانون العمل. كذلك قامت الوحدة بدراسة مشروع قانون العمل المطروح من وزارة القوى العاملة، ومناقشته باللجان الفنية المختصة بالاتحاد والاتحادات النوعية المختلفة، والمشاركة في لجنة مناقشة مشروع القانون لإبداء رأي اتحاد الصناعات في التشريعات الاجتماعية المطروحة.

كما أعدت منظمة العمل الدولية من خلال مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية استراتيجية في إطار تعزيز الحوار الاجتماعي كأحد معايير علاقات العمل السليمة، وتفعيل هياكل الحوار الاجتماعي (الثنائي/الثلاثي) على مستوى المنشأة والقطاع الصناعي بهدف تعزيز التعاون والتشاور بين ممثلي العمال والإدارة العليا، كما تهدف الاستراتيجية إلى تأسيس لجان حوار اجتماعي على المستوى القطاعي والجغرافي، لإدارة منظومة الحوار الاجتماعي الدائم والفعال بين أطراف العملية الإنتاجية.

تعمل الاستراتيجية على خلق منهجية علمية ومعرفية تهدف إلى تعزيز مفهوم الحوار الاجتماعي، ونشر ثقافة الحوار في مجال علاقات العمل، من خلال آليات عمل مؤسسية مستدامة لجميع الشركاء في علاقات العمل.

وقد اعتمد المشروع والمنظمة في تصميم هذه الاستراتيجية على عدد من الأدوات والأساليب، بهدف قياس الاحتياجات وتحليلها وتصميم الخطط والبرامج والأنشطة التي تتناسب مع تلك الاحتياجات.

مراحل تنفيذ استراتيجية الحوار الاجتماعي:

تحديد الاحتياجات ورصد الموارد المتاحة ونقاط القوة والضعف لدى كل طرف من أطراف الحوار:

ويتطلب ذلك فهم الخلفيات المعرفية للأطراف ومدى وعيهم وإدراكهم لأهمية الحوار الاجتماعي، ورصد الخبرات السابقة الإيجابية المبنية على استخدام آليات الحوار الاجتماعي وتحسين قضايا الحوار.

بناء القدرات المعرفية والمهارات السلوكية لأطراف عملية الحوار:

بعد التعرف على احتياجات ومواقف وأهداف أطراف علاقات العمل المعنية بعملية الحوار الاجتماعي وتأسيسه كآلية مستدامة لتحسين شروط وظروف العمل، تأتي مرحلة بناء القدرات والدعم الفني لأطراف علاقات العمل، لتمكينهم من ممارسة آليات الحوار الاجتماعي بشكل دائم وفعال والعمل على بناء أرويات مشتركة تضمن تحقيق مصالح كافة الأطراف.

بعض التجارب الميدانية للجان الحوار الاجتماعي:

لجنة الحوار الاجتماعي ببورسعيد

تم توقيع بروتوكول لجنة الحوار الاجتماعي بالمنطقة الحرة العامة للاستثمار بمحافظة بورسعيد بتاريخ ١٩ مارس ٢٠١٤ بحضور وزير القوى العاملة ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة ومحافظ بورسعيد حيث تم إبرامه بين جمعية المستثمرين بالمنطقة الحرة العامة للاستثمار والنقابة العامة للعاملين بالاستثمار.

نصّ البروتوكول على تعاون الأطراف في حل نزاعات العمل، والسعي لتحسين شروط وظروف العمل للعاملين بمنطقة الاستثمار والتشاور، وتبادل المعلومات فيما يخص قضايا العمل والعمال بالمنطقة الاستثمارية ببورسعيد، على أن يتم ذلك خلال اجتماعات دورية بين الأطراف، تناقش خلالها المشكلات وشكاوى العمال، وتوضع أطر لتسويتها والتغلب عليها.



لجنة الحوار الاجتماعي بمدينة العاشر من رمضان

تبني المشروع دعم أنشطة الحوار الاجتماعي بمدينة العاشر من رمضان، والتي تعد من أكبر المناطق الصناعية على مستوى الجمهورية كما تعتبر من أكثر المناطق الصناعية من حيث كثافة العمالة وتعدد الأنشطة الصناعية.

تعاونت المنظمة مع جمعية مستثمري مدينة العاشر من رمضان والاتحاد المحلي لنقابات مدينة العاشر لتنفيذ مجموعة من الأنشطة استهدفت تشكيل لجنة للحوار الاجتماعي على مستوى المنطقة الصناعية بالعاشر من رمضان، تناولت الأنشطة مجموعة من برامج الدعم الفني من أجل تعزيز العلاقات الصناعية بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل ودعم آليات بناء التوافق، وتحليل بيئة النزاع وآليات التعامل مع النزاعات ومراحل تسوية النزاعات.

تم توقيع بروتوكول تأسيس لجنة الحوار الاجتماعي بتاريخ ٤ يونيو ٢٠١٥ بين جمعية مستثمري مدينة العاشر من رمضان، ورئيس الإتحاد المحلي لعمال مدينة العاشر من رمضان، وبإشراف منظمة العمل الدولية. شمل إنشاء لجنة الحوار الاجتماعي بمدينة العاشر من رمضان.

وضعت اللجنة خطة عمل تضمنت مجموعة من البرامج والفعاليات والتي تضمن اللقاءات الدورية التشاورية بخصوص القضايا المشتركة والتي تناولت قضايا كالتأمين الصحي ودوران العمال والفصل التعسفي وإجراءات السلامة والصحة المهنية.

فريق عمل الحوار الاجتماعي بمحافظة الإسكندرية

تم تشكيل فريق الحوار الاجتماعي بمحافظة الإسكندرية بممثلين عن أصحاب العمل والعمال والنقابات العمالية بالمناطق الصناعية بالمحافظة، في قطاعي النسيج والملابس الجاهزة والأغذية والمشروبات.

اجتمع فريق عمل الحوار الاجتماعي لمحافظة الإسكندرية عدّة اجتماعات، تناولت تحديد احتياجات الفريق لدعم فكرة الحوار الاجتماعي بمحافظة الإسكندرية، ورصد القضايا والإشكاليات التي تواجه الصناعة، ووضع أطر تنفيذية للتغلب عليها.

الجزء الثالث

كيفية تفعيل الحوار الاجتماعي في المرحلة المقبلة

وفقًا لما طرحته ورقة الموقف بخصوص الوضع الراهن للحوار الاجتماعي، يمكننا عرض عدد من المقترحات لضمان تفعيل الحوار الاجتماعي، كآلية فعّالة لحل نزاعات العمل، على أن يكون الهدف النهائي منها إعادة بناء العلاقة بين أطراف الثلاثية، ويتم ذلك على ثلاثة مستويات، هي:

أولاً: مستوى إصلاح التنظيم النقابي:

١. سعي كل تنظيم نقابي إلى بناء شرعية جديدة، عن طريق إجراء انتخابات نقابية حرة ونزيهة وشاملة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر بجميع تشكيلاته، تحت إشراف قضائي كامل ونفس الأمر بالنسبة للاتحادات المستقلة.
٢. إلزام جميع التنظيمات النقابية بإعلان أسماء النقابات المنضمة إليها وأرقام العضوية وأماكن وجودها، الأمر الذي يساهم في حل إشكالية التمثيل.
٣. تشكيل منتدى يجمع كل الاتحادات النقابية مع الدولة وأصحاب الأعمال لمناقشة كل من مشروع قانون العمل وقانون النقابات العمالية، شريطة الاتفاق على الهدف الأساسي من التوافق، وهو الوصول لعلاقات عمل متوازنة وعادلة، لا تنحاز لطرف على حساب الطرف الآخر.
٤. التفكير في بديل يجمع كلاً من قانون العمل وقانون النقابات العمالية في مشروع/قانون واحد. فلا يمكن في الحقيقة فصل تنظيم النقابات العمالية عن تنظيم علاقات العمل، بل من الأفضل أن يضمهما إطار قانوني واحد. كما أن إعادة الأحكام المنظمة للعمل النقابي إلى موقعها ضمن قانون العمل يرتبط بأن تنصرف هذه الأحكام إلى كل من المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال في ذات الوقت على غرار الاتفاقيات الدولية.

ثانياً: إصلاح مناخ الاستثمار:

تسعى الحكومة المصرية، وفقاً لاستراتيجية التنمية ٢٠٣٠، إلى الوصول بإسهام قطاع الصناعة من الناتج المحلي الإجمالي إلى ٣٠ أو ٤٠٪. وقد تضمنت هذه الاستراتيجية العديد من البرامج الطموحة سواء لدعم الصادرات أو منع الممارسات الاحتكارية. كما تضمنت خطة الحكومة لعامي ٢٠١٧-٢٠١٨ مساندة المصانع المتعثرة ومشروع الألف مصنع، بهدف دعم الصادرات وإحلال الواردات. إلا أنه من الملاحظ عدم ورود أي حديث عن الحوار الاجتماعي كآلية أساسية من آليات دعم القطاع الصناعي. وهذا يتطلب أيضاً البحث في أسباب تعثر وإغلاق المصانع الأمر الذي أدى إلى زيادة أعداد العاطلين عن العمل، والتي وصلت في أحد التقديرات إلى ما يقرب من ٤٥٠٠ مصنع.

ثالثاً: دور فعال للدولة في تفعيل الحوار الاجتماعي:

دور الدولة المصرية في ملف الحقوق والحريات النقابية غير محسوم حتى وقتنا هذا، الأمر

الذي أدى لعدم استقرار المناخ التشريعي وتوافقه مع معايير العمل الدولية، وهو أمر يخلق تبعات اقتصادية خطيرة في ظل وضع اقتصادي بالغ الصعوبة. الأمر الذي يتطلب من الدولة التدخل من خلال اتخاذ مجموعة من التدابير بغية وضع الحوار الاجتماعي كأولوية على أجندتها. وضمن هذه التدابير:

١. مأسسة الحوار الاجتماعي:

يتطلب هذا إعادة النظر في التشريع المنظم لعمل المجلس القومي للحوار الاجتماعي، بشكل يجعله أكثر إلزاماً للأطراف المعنية. بالإضافة إلى إعادة النظر في هيكله المؤسسي، بما يعطي فرصة أكبر للمشاركة والتمثيل النوعي على المستويات القاعدية. لأن المجلس بتشكيله الحالي يعاني من الفوقية وضعف تمثيل العمال وأصحاب الأعمال. وهذا يتطلب تفعيل الحوار الاجتماعي على جميع المستويات: المنشأة، القطاع، الصناعة.

٢. وضع أسس وقواعد تشريعية حاکمة للعلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال:

فعلى الرغم من أهمية رفع الوعي بأهمية الحوار الاجتماعي كأداة لتسوية المنازعات، فإن الإلزام التشريعي في الوقت الراهن سوف يضمن جدية جميع الأطراف في الالتزام بالحوار والتفاوض. مع ضرورة تفادي التعارض القائم بين القوانين المتعلقة بالعمال مثل قانون التأمينات وقانون العمل وقوانين التراخيص، وتأكيد أهمية إدراج العمالة غير المنتظمة تحت مظلة القانونية لضمان تمتعهم بجميع حقوقهم. تعديل منظومة التأمين الصحي وخلق ثقافة السلامة والصحة المهنية في العمل بين أصحاب العمل والعمال.

٣. ضرورة تغيير الدولة للعقلية المركزية في التعامل مع خريطة العمل شديدة التعقيد:

والتي لم تعد الأدوات المركزية ملائمة لواقعها، وهذا يتطلب ضمن العديد من الإجراءات الأخرى إطلاق الحريات النقابية، والإعتراف بحق العمال في الإضراب. وهي الخطوة الأولى في الطريق نحو بناء علاقة أساسها الثقة مع العمال.

٤. رفع الوعي بأهمية الحوار الاجتماعي بين العمال وأصحاب الأعمال على حد سواء:

وذلك من خلال إدراج شهادة اجتياز العامل للدورات التدريبية التي تقدمها المؤسسة العمالية ضمن أوراق التعيين في أي من المصانع. ومع التأكد من كون العامل على دراية بحقوقه وواجباته التي نصت عليها القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، هذا بالإضافة إلى توعيتهم بدور النقابات في الدفاع عن حقوقهم، ويتطلب هذا أيضاً طرح قانون التنظيم النقابي ومناقشته مع العمال. بالإضافة إلى إيجاد آلية ملزمة لأصحاب الأعمال بإجراء حوار دوري بخصوص الأمور المتعلقة بالعلاقة مع العمال، مع إلزامه باتخاذ جميع التدابير الممكنة لتنفيذ ما تم الاتفاق عليه خلال الحوار.

٥. إعلاء مبدأ الشفافية وتبادل المعلومات في العلاقة بين العامل وصاحب العمل:

وبتحقق ذلك من خلال تطبيق آليات الحوار الدائم والمستمر بين أصحاب العمل -أو من يمثلهم- والعمال بخصوص الأمور المتعلقة بالإنتاج، خصوصاً ما يتعلق بتكلفة الإنتاج، وحسابات الربحية. وأخذ بعض الضمانات التي تمنع العامل من الانتقال من منشأة صناعية إلى أخرى، من بينها توقيع مدونة سلوك بين أصحاب المنشآت الصناعية التي تعمل في أنشطة إنتاجية متشابهة.

في ضوء ما سبق، يمكن وضع خطة عمل لكيفية تفعيل الحوار الاجتماعي خلال الفترة المقبلة،

تكون نقطة انطلاقها ما تم إنجازه في الفترة السابقة بغية تحقيق مجموعة من الأهداف:

- رفع الوعي لدى أصحاب الأعمال بأهمية الحوار الاجتماعي لصاحب العمل والعامل، ودور المفاوضة سواء على مستوى المنشأة أو على مستوى القطاع أو الدولة، وأنها السبيل الأوحد للسلام الاقتصادي والاجتماعي.
- تعزيز دور وسائل الإعلام في إبراز أهمية الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين. ويأتي الترويج الإعلامي لإعلان مبادئ الحوار الاجتماعي وأهميته ووسائله وأطرافه ونشر ثقافة الحوار بالتعاون مع الهيئات والمؤسسات الوطنية للتربية والتعليم والتدريب المهني ومنظمات المجتمع المدني.
- توفير التدريب اللازم للمحاورين، من خلال إعداد دورات تثقيفية لهم، وتدريبهم على الجانب الفني للحوار والمفاوضة والتقنيات الفنية التي تستخدم في تحديد الاستراتيجية التفاوضية التي تساعد الفريق على تحقيق الأهداف التي يسعى إليها، وإذا كان التدريب مهماً للعمال، فإنه مهم أيضاً بالنسبة لأصحاب الأعمال، غير أن أصحاب الأعمال يمكنهم أن يعهدوا بالحوار إلى ممثلين لهم من المتخصصين.
- التوسع في موضوعات الحوار، بحيث لا تقتصر بين الشركاء على القضايا المتعلقة بعلاقات العمل بمعناها الضيق.
- تبني آليات لتقييم ومتابعة الحوار الاجتماعي، من أجل قياس مدى الالتزام بالمعايير المتفق عليها وفقاً للقوانين المطبقة، على أن يكون التقييم بناءً على مجموعة من المعايير، منها:
 - * دعم الحقوق الأساسية للعمال والإقرار بالحقوق والحريات النقابية وتعزيزها وإلغاء جميع أشكال التمييز والتهميش في العمل.
 - * إيجاد المناخ الملائم لعلاقات العمل الجيدة التي تعزز دور التشاور والحوار الاجتماعي والتفاوض وتحفز على الاستثمار.
 - * تحسين شروط وظروف العمل وتوفير الحماية الاجتماعية وتحقيق التشغيل الكامل.
 - * السعي إلى تأسيس العدالة الاجتماعية والمساواة وصيانة السلم الاجتماعي.
 - * توفير فرص العمل.
 - * النهوض بالتدريب المهني.
 - * تحقيق شروط السلامة والصحة المهنية.
 - * مدى الالتزام بالحق في التعبير والاعتراف بالآخر.
 - * ما تحققه الاتفاقيات الجماعية من عدالة في توزيع الأجور.
 - * المشاركة في صنع القرار.
 - * تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة.



جدول ١ الاتفاقيات الناتجة عن إضرابات ومنازعات عمالية

م	أطراف الاتفاقية	عدد العاملين	موضوع الاتفاقية
١	النقابة العامة للعاملين بالصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية واللجنة النقابية للعاملين بالشركة المصرية الفرنسية الصناعية SIFE. المصفي (مجال تصفية الشركات) القانوني للشركة المصرية الفرنسية الصناعية SIFE.	٣٦٩	إنهاء علاقة العمل بين الطرفين ودياً، بعد صدور قرار بتصفية الشركة طبقاً لأحكام القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١.
٢	نقابة العاملين بشركة أفكو مصر. شركة أفكو مصر.	٦٢٥	منح بعض المزايا المالية للعاملين بالشركة.
٣	النقابة العامة للصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية واللجنة النقابية للعاملين بالشركة. الشركة الوطنية للمواسير.	٦٤٥	تحسين شروط وظروف العمل.
٤	النقابة العامة للكيمياويات واللجنة الإدارية للشركة. شركة هنكل للتجارة والصناعة.	٨٦١	تجديد الاتفاقية الجماعية المبرمة بين الطرفين بتاريخ ٢٠١٢/٩/١٣.
٥	-النقابة العامة للعاملين بصناعات البناء والأخشاب واللجنة النقابية للعاملين بالشركة. شركة أسمنت أسيوط.	٦٠٠	توزيع نصيب العاملين في الأرباح، على أن تظل باقي بنود الاتفاقية الجماعية المبرمة بين الطرفين بتاريخ ٢٠١٢/٥/١٠ التي لم يتناولها هذا الاتفاق بالتعديل، سارية طول مدة هذه الاتفاقية .
٦	النقابة العامة للسياحة والفنادق واللجنة النقابية بالشركة. شركة سيتي ستارز للإدارة والاستثمارات العقارية.	١٢٧	نقل أفراد الأمن والتوجيه إلى إدارة أخرى، حسب حاجة العمل، دون المساس بأجورهم أو مزاياهم الأخرى، وفي حال إنهاء خدمة أفراد الأمن أو التوجيه لعدم حاجة العمل لهم، يتم تعويضهم طبقاً لأحكام القانون.

٧	النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية واللجنة النقابية للعاملين بالشركة. شركة القاهرة للزيوت والصابون.	١٢٥	تسوية موقف العاملين بالشركة (مصنع البدرشين) إما بالخروج للمعاش المبكر وإما النقل إلى مصنع العياط.
٨	النقابة العامة للكيماويات وممثلي العمال شركة للؤلؤة الاستثمارية لأدوات المائدة من الزجاج الفاخر وشركة للؤلؤة للزجاج.	٤٨٧	تسوية المستحقات المالية للعاملين بالشركتين.
٩	النقابة العامة للعاملين بالصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية . مجموعة العلا للصلب .	٣٠٠	تسوية موقف العاملين بمصنع ٦ أكتوبر للقطاعات الخفيفة.
١٠	النقابة العامة للصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية وممثلي العمال. شركة سوبر جاز للاستثمار وتصنيع الأسطوانات.	١٤٢	سوف الأجر الأساسية التأمينية فقط لجميع العاملين بالشركة بصفة مؤقتة، وفي حال التشغيل، يتم صرف الأجر الشهرية الشاملة، وفي حال تصفية الشركة يتم تعويض العمال بالتراضي بواقع شهرين من الأجر الشامل للعامل.



جدول ٢ الاتفاقيات الناتجة عن تفاوض رضائي بين الطرفين

م	أطراف الاتفاقية	عدد العاملين	موضوع الاتفاقية
١	النقابة العامة للكيمياويات واللجنة النقابية لشركة الغازات الصناعية. شركة جالف كرايو للغازات الصناعية مصر .	٣٦٠	نقل الملفات التأمينية للعمال من شركة الغازات الصناعية إلي شركة جالف كرايو للغازات الصناعية مصر، مع احتفاظهم بجميع الحقوق والمزايا المكتسبة لهم.
٢	النقابة العامة للصناعات الغذائية وصندوق الزمالة والعاملين بشركة نستله مصر. شركة نستله مصر.	٤٦٤	تسوية مستحقات العاملين بصندوق الزمالة.
٣	النقابة العامة للصناعات الغذائية واللجنة النقابية بشركة بيسي كولا مصر. شركة بيسي كولا مصر (مصنع سوهاج)	١٦١	تسوية موقف العاملين بمصنع سوهاج بعد إغلاقه لعدم الجدوى الاقتصادية من تشغيله.
٤	النقابة العامة للسياحة والفنادق واللجنة الإدارية للعاملين بفندق بريدنت الزمالك. فندق بريدنت الزمالك.	١٧٠	تسوية عمولة مقابل الخدمة (١٢%) للعاملين بالفندق وكذا العلاوات الخاصة عن أعوام ٢٠١٢، ٢٠١٣، ٢٠١٤.
٥	النقابة العامة للكيمياويات واللجنة النقابية للعاملين بشركة أكتوبر فارما. شركة أكتوبر فارما.	٨٦١	منح مزايا مالية للعاملين بالشركة.
٦	النقابة العامة للبناء والأخشاب واللجنة النقابية للعاملين بالشركة. شركة الإسكندرية لأسمنت بورتلاند.	٣٥٢	صرف نصيب العاملين في الأرباح ومزايا مالية أخرى.
٧	النقابة العامة للبناء والأخشاب واللجنة النقابية للعاملين بالشركة. شركة أسمنت بني سويف.	٣٨٠	صرف نصيب العاملين في الأرباح ومزايا مالية أخرى.
٨	النقابة العامة للبناء والأخشاب واللجنة الإدارية للعاملين بالشركة. شركة لافارج لأسمنت مصر.	١٠٠٠	صرف الأرباح و الحوافز ومكافأة إجابة لجميع العاملين بالشركة.
٩	النقابة العامة للسياحة والفنادق واللجنة النقابية للعاملين بالفندق. فندق سفير القاهرة.	٣٠٠	تسوية عمولة مقابل الخدمة (١٢%).

١٠	النقابة العامة للسياحة والفنادق واللجنة النقابية للفندق. فندق نوفوتيل ٦ أكتوبر.	١٠٠	تسوية نهائية لعمولة مقابل الخدمة (١٢٪) عن الفترة من ٢٠٠٩/١/١ وحتى ٢٠١٣/١٢/٣١ .
١١	النقابة العامة للسياحة والفنادق. فندق هيلان مارينا شرم.	٢٢٠	تسوية عمولة مقابل الخدمة (١٢٪) عن الفترة من ٢٠١٠/١/١ وحتى ٢٠١٤/١٢/٣١ .
١٢	النقابة العامة للصناعات الغذائية. شركة بيسي كولا مصر.	٦٣٠٠	تحسين شروط وظروف العمل.
١٣	النقابة العامة للسياحة والفنادق. فندق هيلتون قرية الفيروز شرم الشيخ.	٢٩٠	تسوية عمولة مقابل الخدمة (١٢٪).
١٤	النقابة العامة للسياحة والفنادق. شركة هيلتون إنترناشيونال (فندق هيلتون نوبيع كورال) (ريزورت سابقاً) .	٨٠	تسوية عمولة مقابل الخدمة (١٢٪).
١٥	النقابة العامة للسياحة والفنادق. مطعم خان الخليلى إدارة شركة إبروي للاستثمارات (ملك شركة مصر للسياحة) .	٩٠	تسوية عمولة مقابل الخدمة (١٢٪).
١٦	النقابة العامة للكيماويات وممثلين عن العاملين بالشركة. شركة الهلال للشكاثر.	٣٨	تجديد الاتفاقية الجماعية المبرمة بين الطرفين بتاريخ ٢٠١٢/١/١٩ .
١٧	النقابة العامة للصناعات الغذائية واللجنة النقابية للعاملين بالمصنع. شركة تصنيع وتعبئة كوكاكولا مصر(مصنع طلخا).	٢٧٧	هيكلة العمالة بالمصنع، وإنهاء خدمة العاملين بالتراضي، أو نقلهم إلى موقع من مواقع الشركة على نفس المستوى الوظيفي.
١٨	النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية. شركة النيل للمحاصيل الزراعية.	٤٥	نقل العاملين من شركة النيل للسكر إلى شركة النيل للمحاصيل الزراعية، مع احتفاظهم بجميع أجورهم ومستحقاتهم ومزاياهم.
١٩	النقابة العامة للسياحة والفنادق واللجنة الإدارية بالفندق. فندق بريزدنت الزمالك.	١٣٠	صرف حصة العاملين في الأرباح عن عام ٢٠٠٨ حتى عام ٢٠١٥، وكذا تسوية مستحقاتهم القانونية في ضريبة كسب العمل.
٢٠	النقابة العامة للعاملين بالمناجم والمحاجر. مشروع محاجر الشرقية.	٩٢٧	تجديد الاتفاقية الجماعية التي تم إبرامها بين الطرفين بتاريخ ٢٠١٢/٧/٣ على أن يتضمن التجديد زيادة قيمة بدل الوجبة.



٢١	النقابة العامة للسياحة والفنادق. شركة أكور للسياحة. شركة مصر للسياحة.	٧٩	تسليم جميع العاملين بالفندق من ٢٠١٦/١/١ إلى شركة مصر للسياحة وعدد (٧٩) عاملا منهم (٢٢) عاملا بعقود محددة المدة بجميع مرتباتهم الحالية وأقدميتهم، واحتفاظهم بجمع المزايا التي يتمتعون بها حاليا، والمنصوص عليها في البند الثالث من هذه الاتفاقية.
٢٢	النقابة العامة للسياحة والفنادق. شركة أبراج مصر العالمية المالكة لفندق هوليداي إن المعادي. الشركة العربية للخدمات الفندقية.	٢٤٠	تسوية الموقف القانوني للعاملين بالفندق في ضوء حلول الشركة العربية للخدمات الفندقية محل شركة أكور للفنادق، بشأن إدارتها لفندق هوليداي إن المعادي (سوفوتيل المعادي سابقاً) .
٢٣	النقابة العامة للسياحة والفنادق . إدارة شركة أبراج مصر العالمية المالكة لفندق هوليداي إن.	٢٤٠	تسوية عمولة مقابل الخدمة تسوية نهائية عن الفترة من ٢٠٠٩/١/١ وحتى ٢٠١٣/١٢/٣١، التصالح والتنازل بشكل نهائي وقاطع عن النزاع موضوع التحكيم المرفوع من النقابة العامة للسياحة والفنادق، أمام محكمة استئناف القاهرة.
٢٤	النقابة العامة للصناعات الغذائية واللجنة النقابية للعاملين بمصنع قليب. شركة بست تشيز كمباني لصناعة منتجات الألبان (نستله سابقاً) (مصنع قليب).	١٦٠	تنفيذ بنود الاتفاقية الجماعية المؤرخة ٢٠٠٩/٨/١٧ وكذا عقد الاتفاق المؤرخ ٢٠١٢/٥/١٠ المبرم بين الطرفين.
٢٥	النقابة العامة للصناعات الغذائية واللجنة النقابية للعاملين بالمصنع. شركة تصنيع وتعبئة كوكاكولا مصر (مصنع بني سويف)	٢٠٠	تسوية موقف العاملين بالمصنع.
٢٦	النقابة العامة للبناء والأخشاب واللجنة الإدارية بالشركة. شركة لافارج لأسمنت مصر.	١٥٠٠	صرف مزايا وأرباح لجميع العاملين بالشركة.
٢٧	النقابة العامة للبترول واللجنة النقابية بالشركة. شركة شلمبر جير انك. شركة شلمبر جير ميدل إيست.	٨٠٠	تجديد اتفاقية العمل الجماعية المبرمة بين الطرفين بتاريخ ٢٠٠٦/١٠/٢ والمجددة في ٢٠٠٩/٩/١٧ و ٢٠١٣/١/١ وتعديل نص المادة الثانية منها والخاص بتوزيع الأرباح.

٢٨	النقابة العامة للصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية. شركة سيمكس ريديميكس للخرسانة الجاهزة.	٤٢	تجديد الاتفاقية الجماعية المبرمة بين الطرفين بتاريخ ٢٠١٢/٥/٢٩، مع تعديل بعض بنودها.
٢٩	النقابة العامة للمناجم والمحاجر واللجنة النقابية للشركة. شركة سيناء للمنجنيز	٧٥٠	تسوية نهائية لمستحقات جميع العاملين بالشركة من حافز جذب العمالة.



مؤتمر دور الحوار الاجتماعي في تعزيز التنافسية والانتاجية والعمل اللائق



مؤتمر الحوار الاجتماعي وبناء مستقبل التنمية .. التجربة التونسية نموذجًا



مناقشة ثلاثية حول ورقة موقف الحوار الاجتماعي في مصر



توقيع بروتوكول تأسيس لجنة الحوار الاجتماعي بالمنطقة الحرة العامة للاستثمار بمحافظة بورسعيد



توقيع بروتوكول لجنة الحوار الاجتماعي بمدينة العاشر من رمضان



مبادرة مدينة العاشر من رمضان في تفعيل أنشطة الحوار الاجتماعي



مؤتمر الحوار الاجتماعي لقطاع الصناعات الغذائية حول مشروع قانون العمل الجديد



المراجع:

L.Tomev, Dr.N. Daskalova. Mikhailovich, Social Dialogue in The Health Sector: Case Study Bulgaria, ILO, WP 235,1998.

Igor,Guardiancich,Recovering from the crisis through social dialogue in the EU member states: The cases of Bulgaria, Czech Republic, Poland and Slovenia,ILO,2012.

فاطمة الرزاز، ورقة موقف حول موقف الحوار الاجتماعي فيما يتعلق بأصحاب الأعمال، منظمة العمل الدولية، أغسطس ٢٠١٦.

محمد عيسى، ورقة موقف حول الحوار الاجتماعي من واقع جهود وزارة القوى العاملة، منظمة العمل الدولية، أكتوبر ٢٠١٦.

هويدا عدلي، الحوار الاجتماعي في مصر: الإشكاليات والفرص (ورقة تحليل موقف)، منظمة العمل الدولية، أغسطس ٢٠١٦.

سيد صالح، اشترِ المصري: تعويم المصانع المتعثرة: مهمة عاجلة جريدة الأهرام، السبت ١٣ أغسطس ٢٠١٦ السنة ١٤١، العدد ٤٧٣٦٧



١٤ شارع المرعشلي، الزمالك ١١٢١١، القاهرة، مصر 🏠
(٢٠٢٠) ٢٧٣٧٠٢٨٣ 📠 (٢٠٢٠) ٢٧٣٧٠٢٨٠ - ٢٧٣٧٠٢٨٢ 📞
exports@ilo.org 🌐