

## الاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان 2021

### حرية التنظيم

ب-الحق في تكوين النقابات العمالية والانضمام إليها

نقاط القوة والفرص:

1. تأكيد الدستور على حرية تكوين النقابات العمالية.
2. صدور قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي، ثم صدور القانون الخاص بتعديل بعض أحكامه اتساقاً مع الدستور والمعايير الدولية في تكوين النقابات العمالية.
3. إجراء الانتخابات النقابية العمالية في مايو 2018 بعد توقف دام 12 عام
4. تدشين برنامج شامل للتعاون الفني بين مصر ومنظمة العمل الدولية في مارس 2020، يستهدف خلق بيئة مواتية للحريات النقابية وعلاقات العمل السليمة الداعمة لتحقيق النمو الشامل، وتعزيز الحوار المجتمعي بين الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال.

### التحديات:

1. الحاجة إلى تدعيم القدرات النقابية في مجالات المفاوضة الجماعية، وتسوية المنازعات الفردية والجماعية، وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.
2. نقص الموارد المالية للنقابات العمالية.
3. الحاجة إلى بناء قدرات جميع الأطراف المعنية لدعم تنفيذ الأطر القانونية ذات الصلة بتيسير تسجيل وتوفير أوضاع النقابات العمالية وفقاً للمحددات القانونية.
4. الحاجة إلى تعزيز مشاركة النقابات العمالية في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

### النتائج المستهدفة:

1. زيادة قدرات النقابات واللجان النقابية في مجالات المفاوضة الجماعية، وتسوية المنازعات الفردية والجماعية، وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.
2. دعم الموارد المالية للنقابات العمالية.
3. بناء قدرات جميع الأطراف المعنية لدعم تنفيذ الأطر القانونية ذات الصلة بتيسير تسجيل وتوفير أوضاع النقابات العمالية وفقاً للمحددات القانونية.

4. تعزيز مشاركة النقابات العمالية في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

### ج. حق تكوين النقابات المهنية والانضمام إليها:

#### نقاط القوة والفرص:

1. تأكيد الدستور على الحق في إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي، وكفالة استقلالها.
2. حظر حل مجالس إدارات النقابات إلا بحكم قضائي، وحظر الدستور لفرض الحراسة عليها إلا بحكم قضائي .
3. إنشاء لجنة تنسيقية تضم الحكومة ومجالس النقابات المهنية لتعزيز التواصل والحوار بينهما.

#### التحديات:

1. الحاجة إلى تحديث القوانين المنظمة لعمل النقابات المهنية استرشادًا بأحكام المحكمة الدستورية العليا بشأن مسائل فرض الحراسة القضائية والمنازعات المتعلقة بصحة انعقاد الجمعيات العمومية وغيرها.
2. الحاجة إلى تعزيز مشاركة النقابات المهنية في إعداد مشروعات القوانين المتصلة بشؤونها والتواصل مع الحكومة بشأن السياسات المتصلة بالشئون المهنية.
3. عدم دورية عقد الانتخابات في بعض النقابات المهنية.

#### النتائج المستهدفة:

1. صدور تعديلات تشريعية منظمة لعمل النقابات المهنية استرشادًا بأحكام المحكمة الدستورية العليا بشأن مسائل فرض الحراسة القضائية والمنازعات المتعلقة بصحة انعقاد الجمعيات العمومية وغيرها.
2. تفعيل مشاركة النقابات المهنية في إعداد مشروعات القوانين المتصلة بشؤونها، وتكثيف التواصل مع الحكومة بشأن السياسات المتصلة بالشئون المهنية.
3. اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان دورية عقد الانتخابات في النقابات المهنية.

## الحق في العمل

### نقاط القوة والفرص:

1. يكفل الدستور الحفاظ على حقوق العمال، إذ يلزم الدولة بالعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وبكفالة سبل التفاوض الجماعي، وحماية حقوق العمال من مخاطر العمل بتوفير شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية. وعلاوة على ذلك يحظر الدستور الفصل التعسفي. ويؤكد الدستور على تقليل الفوارق بين الدخل والالتزام بحد أدنى للأجور والمعاشات بما يضمن الحياة الكريمة.
2. كفالة قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 وتعديلاته سبل التفاوض الجماعي، والحرص على حماية العمال من مخاطر العمل، وتوفير شروط الأمن والسلامة و الصحة المهنية لهم.
3. حظر التمييز بين العمال في الأجور، وفقا للقانون.
4. توفير العديد من السياسات الاجرائية لتشجيع القطاع غير الرسمي على الاندماج في القطاع الرسمي.
5. تكثيف الجهود المبذولة للحد من ظاهرة البطالة، ومن بينها التوسع في المشروعات القومية الكبرى، وإنشاء جهاز تنمية المشروعات المتوسطة، والصغيرة، ومتناهية الصغر، والذي يعمل على حصر احتياجات سوق العمل، وتصميم برامج تأهيلية وتدريبية للباحثين عن عمل، وتحفيز الشباب على البدء في مشروعات صغيرة.
6. إصدار الدولة قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، ملحقًا به جدول يحدد الأجر الوظيفي لكل درجة من الدرجات الوظيفية دون تمييز تحت أي بند من البنود.
7. رفع الحد الأدنى للأجور لكل الدرجات الوظيفية للعاملين بالجهاز الإداري للدولة.
8. بحث فرض حد أدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص أسوة بما تم تطبيقه على العاملين بالجهاز الإداري.
9. في عام 2018 تم إنشاء مجلس أعلى للحوار المجتمعي في مجال العمل بعضوية ممثلين لأصحاب الاعمال والعمال، من ضمن اختصاصاته المشاركة في رسم السياسات القومية للحوار المجتمعي في مجال العمل، وخلق بيئة محفزة

على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات، وإبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل والمنظمات النقابية العمالية، واقتراح الحلول المناسبة لانتهاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي.

10. قيام وزارة القوى العاملة بعقد ندوات على مستوى الجمهورية لتوعية أصحاب الاعمال والعمال بأهمية الشراكة فيما بينهم في وضع الاستراتيجيات الخاصة بالعمل داخل المنشآت.

### التحديات:

1. الحاجة الماسة لزيادة فرص العمل، على الرغم من انخفاض نسبة البطالة مقارنة بالسنوات السابقة.
2. وجود نسبة كبيرة من فرص العمل في الاقتصاد غير الرسمي لا تعد عملا لائقا يضمن حقوق العاملين، والحاجة إلى الانتهاء من إنشاء قاعدة بيانات دقيقة للعمالة غير المنتظمة.
3. الحاجة إلى مزيد من تفعيل دور القطاع الخاص في إعمال الحق في العمل.
4. الحاجة إلى تعزيز جهود التدريب المهني، وضعف المعرفة العامة لدى قطاع كبير من الموظفين والعاملين حول حقوق وواجبات الوظيفة مما يؤثر على حقوقهم، والاستفادة من الضمانات المقررة لهم.
5. الحاجة إلى تعزيز معايير العمل اللائق، وبخاصة فيما يتعلق بضمان ظروف عمل آمنة وصحية، وضمان توفير أجور عادلة، وتعزيز آليات الوساطة والتحكيم، وفض منازعات العمل الجماعية، بما يعزز حقوق العمال.

### النتائج المستهدفة:

1. زيادة فرص العمل الجديدة من خلال تعزيز سياسات التشغيل في القطاعات المختلفة.
2. إحراز تقدم ملموس فيما يتعلق بدمج الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي، وإنشاء قاعدة بيانات دقيقة للعمالة غير المنتظمة.
3. تفعيل دور القطاع الخاص في إعمال الحق في العمل.
4. زيادة الجهود المبذولة في مجال التدريب المهني للموظفين والعاملين، ورفع وعيهم بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية.
5. تعزيز معايير العمل اللائق، وبخاصة فيما يتعلق بتوفير ظروف عمل آمنة وصحية، وضمان توفير أجور عادلة، وتعزيز آليات الوساطة والتحكيم، وفض منازعات العمل الجماعية، بما يعزز حقوق العمال.

6. النظر في تقنين أوضاع العاملين في الخدمة المنزلية.

## حقوق المرأة والتمكين الاقتصادي

### النتائج المستهدفة:

1. صياغة سياسات تهدف إلى التصدي للموروثات الثقافية السلبية المتوارثة التي ترسخ التمييز ضد المرأة.
2. تعزيز نهج التخطيط القائم على النوع لتعزيز تمكين المرأة.
3. التوسع في جمع البيانات المتعلقة بالمرأة على المستويين القومي والمحلي بصورة دورية للتعرف على الفجوات التي تحول دون تمكين المرأة.

### 4. على صعيد التمكين الاقتصادي:

- وضع خطط تستهدف زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل وخاصة في محافظات الصعيد.
- تحقيق تكافؤ الفرص للعمل في كافة القطاعات و الصناعات والمهن استفادة من قرارات وزارة القوى العاملة التي رفعت الحظر على مشاركة المرأة في بعض الصناعات وفي أوقات العمل ليلا، وتعزيز دور وحدات تكافؤ الفرص.
- تفعيل القوانين التي تحمي المرأة العاملة وتضمن حقوقها، والعمل على إجراء مزيد من الاصلاحات التشريعية لتعزيز حق المرأة في العمل، مثل توحيد إجازات الأمومة في القطاعين العام والخاص، واقتراح إجازة أبوة مدفوعة الاجر، والنص صراحة على منع التمييز القائم على الجنس فيما يتعلق بالوصول إلى القروض والتمويل، وكذلك تسهيل الاجراءات لمراعاة الظروف الخاصة للمرأة الاكثر احتياجا والمرأة المعيلة، والنص على مبدأ المساواة في الاجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.
- تشجيع التحول من العمل في الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي، وتشجيع العمل في القطاعات غير التقليدية، ودعم المرأة في المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.

- اقتراح سياسات وإجراءات لمكافحة التحرش والمضايقات في أماكن العمل،  
والنص عليها في قانون العمل.