

دار الخدمات النقابية والعمالية

الحائزة على جائزة الجمهورية الفرنسية لحقوق الإنسان

أبواب .. الأمل

دار الخدمات النقابية والعمالية

الحائزة على جائزة الجمهورية الفرنسية لحقوق الإنسان

الموقع الإلكتروني: website:www.ctuws.com
الأيمل: E-mail:ctuws.ctuws@gmail.com

أرقام التليفونات: ٢٨١٨٣٩٣٢ - ٢٨١٨٣٩٢٩ (٢٠٢) - ٠١٢٢٠٥٣٢٤٨٨ (٢٠)
العنوان الرئيسي: (أ/١) شارع محمد سيد أحمد ، عمارت بتروجاس -
عمارة إسكندرية - الدور الأول ص. ب ١١٤ حلوان

فيس بوك الدار: <https://www.facebook.com/ctuws.center>
فيس بوك المؤتمر الدائم للمرأة العاملة: المؤتمر الدائم للمرأة
العاملة

الفروع:

القاهرة / وسط البلد: ٨٨ شارع القصر العيني - الدور الأول - شقة ٧..
تليفون/ فاكس: ٢٧٩٦٢٥٦٤ (٢٠٢)، موبايل: ٠١٢١١٩٧٢٢٤٠ (٢٠)
المحلة الكبرى: مساكن أبو شاهين عمارة ٣ مدخل (ب) شقة ٣ أمام قرن أبو
شاهين..
تليفون/ فاكس: ٢٢٠٢٤٨٦ / ٤٠ - موبايل: ٠١٢١١٩٧٢٢٣٧ (٢٠)
الإسكندرية: ٨٩ ش جمال عبد الناصر - سيدي بشر - الدور الأول - بجوار ألبان
حجازي وأعلى جالري ستايل..
موبايل: ٠١٢١١٩٧٢٢٣٤ (٢٠) - ٣٥٩٢٦٠٩ (٢٠٣)



"الدار حلم أصبح حقيقة وأمل بيزوغ فجر جديد
للحركة العمالية المصرية .. تنسج خيوطه
سواعد فتية تصنع الحياة تحت لهيب الصلب
وأمام أنوال النسيج وعلى السقالات وفي
أغوار المناجم . تناضل من أجل حقها في
العيش الكريم .

فتحية للبناءيين الذين شيّدوا دارهم بعرقهم
وفكرهم وتحية للذين آمنوا بقضية الطبقة
العاملة ووهبوا لها حياتهم وساندوا الدار منذ
بدء مسيرتها حتى أصبحت دارا لعمال مصر.
وسلاما على شهدائنا الذين سطروا بدمائهم
الطاهرة صفحات تاريخنا المجيد".



مقدمة الكتاب

في السادس والعشرين من مارس ١٩٩٠ ، وفي شقة صغيرة بالمساكن الاقتصادية بحلول تم افتتاح دار الخدمات النقابية والعمالية. لم يدر بخلد أحد حينئذٍ أن تاريخ الحركة العمالية المصرية قد فتح إحدى صفحاته ، وأن هذا اليوم كان سطرها الأول.

ولدت الدار بحق من رحم الحركة العمالية ، وعبر مخاض قاسٍ لكنه أيضاً جليل.. إنه إضراب عمال الحديد والصلب الذي كان تاريخياً بكل معنى الكلمة.. ليس فقط لأنه كان ذروة موجة من موجات الحركة، ولأنه كان مؤشراً على بلوغها درجة أعلى من النضج تجاوزت فيها مطالبها الاقتصادية الجزئية إلى المطالبة بحق العمال في اختيار ممثليهم بحرية، وإنما أيضاً لأن العنف الذي تمت مواجهتها به قد هز الضمير المجتمعي بقوة ، مستدعيًا طاقات التضامن الكامنة فيه، التي انخرطت في حركة واسعة ندرُ أن تحظى بمثلها تحركات عمالية أخرى.

وقد كان لهذا الحدث الجلل أن يجسد بقوة احتياج الحركة العمالية الديمقراطية إلى منبرٍ معبرٍ عنها، ومنتدى يتبادل فيه قادتها ونشطاؤها الأفكار والرؤى.. احتياجها إلى آلية تساعدها على إطلاق مبادراتها ، وتنظيمها، ومراكمة خبراتها، وتطوير وعيها.



خلال السنوات السابقة على ذلك كان الانفصال بين الحركة العمالية، والتنظيم النقابي الرسمي قد بلغ مداه متجسداً فى تصريحات قادة التنظيم الذين اتخذوا مواقف عدائية من الإضرابات والتحركات العمالية كان أبرزها إدانتهم الفظة لإضراب عمال السكة الحديد عام ١٩٨٦، وإضراب عمال الحديد والصلب.. وعلى الجانب الآخر كان الوعي العمالي ينمو، ويتطور من شعار "تسقط النقابات" الذي هتف به عمال السكة الحديد أمام المحكمة* إلى حركة سحب الثقة القوية المنظمة التى باشرها عمال الحديد والصلب على امتداد أكثر من شهر*.

خلال السنوات السابقة على ذلك كانت الحركة العمالية قد اقتربت من بلورة برنامجها المطلبي آنذاك، وبرزت العشرات من قادتها الميدانيين فى مواقع ومحافظات متعددة، وشرعت تبحث عن أدوات للتعبير عنها كان أبرزها الصحافة العمالية، والبرامج الانتخابية أثناء الانتخابات النقابية، غير أن ذلك لم يكن كافياً.. بل لعله كان داعياً إلى البحث عن منبر له صفة الدوام.

* أثناء محاكمة قادة الإضراب وعدد من عمال السكة الحديد عام ١٩٨٦، وهى المحاكمة التى انتهت إلى إصدار الحكم التاريخي بمشروعية الإضراب.

* تم تنظيم حملة سحب الثقة من مجلس إدارة اللجنة النقابية للعاملين بشركة الحديد والصلب بعد إضرابهم الأول وقبل إضرابهم الثاني فى الثاني من أغسطس ١٩٨٩، واستمرت الحملة الناجحة أكثر من شهر.. حيث قام بالتوقيع على سحب الثقة حوالي ١١٧٠٠ عامل من إجمالي العاملين البالغ عددهم آنذاك تسعة عشر ألف عاملاً.



هكذا ولدت دار الخدمات النقابية والعمالية .. أنشأها عددٌ من القادة العماليين لتكون المنبر والمنصة والمنتدى.. آلية للتنظيم، وأداة للتعبير.. فى البداية كان المقر شقة من حجرتين، لا يعمل بها سوى عدد محدود من المتطوعين دون إمكانيات مادية تذكر.. غير أنها سريراً ما شبت عن الطوق.. وبقدر ما كانت الحاجة إليها أصيلة وحقيقية كان الطريق مفتوحاً أمامها لتنمو وتتوسع.

لم يكن الطريق معبداً.. بل وعراً محفوفاً بالمخاطر.. كان تجاوز جدران الدار وتنظيم أية فعالية خارجها حتماً بعيد المنال حتى عام ١٩٩٩ عندما حصلت الدار على جائزة الجمهورية الفرنسية ونظمت إفطاراً رمضانياً احتفالياً بهذه المناسبة..

صادفت الدار منذ نشأتها الكثير من التحديات ، والعقبات، والمخاطر التي كانت ثمناً " للسباحة ضد التيار" .. غير أنها- رغم هذه التحديات- استطاعت الوفاء بالكثير من مطالب الحركة العمالية، وتطوير خبراتها وقدراتها.

وعبر السنوات، امتدت أنشطتها متجاوزة حدود القاهرة لتصل إلى عدد من المحافظات الأخرى فى الدلتا، والوجه القبلي، شاملةً التدريب، تقديم الدعم القانوني، والمساعدة في تنظيم حملات مختلفة للدفاع عن حقوق العمال. ومع امتداد تأثيرها فى مصر، كانت قادرة على اكتساب مصداقية عالية على المستوى الإقليمي، والدولي.



قبل أن تتم الدار عامها الثالث نجحت الدار فى صياغة عقد عمل جماعى لىكون نموذجاً للمفاوضة فى شركات قطاع الأعمال بعد صدور قانونها رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ، فى تجربة ملهمة شارك فيها عشرات من القادة العماليين من كافة القطاعات والمحافظات* .

وفى عام ١٩٩٤ أطلقت حملة تضامنية مع عمال كفر الدوار بعد حركتهم الاحتجاجية التى ووجهت بعنف شديد أدى إلى سقوط أربعة قتلى، وإصابة تسعة فى حدقات العيون، وقامت بتوسيع الحملة حينما امتدت الحركة إلى شركة غزل المحلة.. وقد شملت هذه الحملة الدفاع عن العمال وتبني قضاياهم، والتضامن مع الأسر المضارة، وعلاج المصابين بالتعاون مع منظمات وأطباء متطوعين.

وفى عام ١٩٩٤ أيضاً بادرت الدار إلى دعوة القادة العماليين لتكوين "اللجنة القومية لمقاومة الخصخصة" ، حيث عملت هذه اللجنة على متابعة أوضاع العمال فى الشركات التى تتم خصصتها أو التصرف فيها بالبيع أو تأجير أو تصفية بعض أقسامها، وخطوط إنتاجها، وقامت بإصدار دورية فى هذا الشأن.

كما قامت الدار عام ١٩٩٧ بإصدار مطوية "المعاش المبكر.. الحقيقة الكاملة" ، قائلةً "أنه ليس إلا صورة مقنعة من صور الفصل الجماعى" ، يتم بمباركة التنظيم النقابى الرسمى "وباستخدام أساليب متنوعة للترهيب والترغيب" .. وقد

* كان كتاب "عقد العمل الجماعى" أول إصدار للدار



تحدثت هذه الدراسة "بلغة الأرقام"، مبينةً قواعد حساب المعاش المبكر، والمكافآت التعويضية التي يتم صرفها مقابلها، وموضحةً مخاطره، ونتائجها السلبية.

تابعت الدار-عن كذب- أحوال العمال المصريين، وتأثيرها بالأوضاع الاقتصادية، فأصدرت عام ١٩٩٥ تقريراً بعنوان "العمال المصريون في خمسة أعوام"، وعملت مع عدد من الأكاديميين والباحثين على دراسة انعكاسات سياسات التكيف الهيكلي على أحوال العمال والسكان، حيث شملت الدراسة بحثاً ميدانياً للأوضاع المعيشية لقاطني منطقة حلوان وضواحيها، وعشوائياتها، وصدر تقرير بنتائجها عام ١٩٩٦*..

ومنذ عام ١٩٩٦ حتى عام ١٩٩٨ انتظمت الدار في إصدار تقريراً إخبارياً عن أهم الأحداث العمالية تحت عنوان "أيام العمال".. ثم توقف مفسحاً الطريق أمام مجلة "كلام صناعية".

استمرت مجلة "كلام صناعية" صوتاً للعمال المصريين على امتداد خمسة عشر عاماً، وتواترت أعدادها بمعدل خمسة إلى ستة أعداد كل عام خلال سنواتها الأولى، ثم اتخذت شكلاً جديداً، وباتت نصف شهرية خلال السنوات العشر الأخيرة (حتى عام ٢٠١٣). دأبت المجلة على متابعة

* تقرير "تأثير سياسات التكيف الهيكلي على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمال".



أوضاع العمال، والتحركات العمالية فى المواقع المختلفة من خلال موضوعاتها وتحقيقاتها.

وفى عام ١٩٩٥، ٢٠٠٠ اشتبكت الدار مع انتخابات مجلس الشعب.. حيث أطلقت شعارها من أجل صوت عمالى فى البرلمان، وطورت برنامجاً عمالياً داعية المرشحين العماليين إلى تبنيه، ومتضامنة مع القادة العماليين الذين خاضوا المعركة الانتخابية على هذا البرنامج..

كما قامت فى عامي ٢٠٠٥، ٢٠١٠ قامت الدار بمراقبة الانتخابات البرلمانية فى معظم المحافظات، ملتزمة بالمعايير المستقر عليها لأعمال المراقبة، ومُصدرة تقارير يومية وتقرير نهائي بشأن هذه الانتخابات

وعلى مدار ثمان سنوات اشتبكت الدار مع مشروع قانون العمل الموحد، فى حملة متواصلة تابعت مسوداته الواحدة وراء الأخرى، متناولة كل منها بالنقد والتحليل. استطاعت الدار التصدي لمفهوم "العقد شريعة المتعاقدين" الذى تم طرحه كعنوان للمشروع المقدم من الحكومة وجوهر فلسفته القائمة على افتراض تساوي طرفي عقد العمل "وحرتهما".. وفى مواجهته طرحت الدار مفهوم قانون العمل باعتباره قانوناً لحماية الطرف الأضعف اجتماعياً، واختتمت الدار حملتها فى مارس ٢٠٠٣ بوقفه احتجاجية أمام البرلمان لدى البدء فى مناقشة القانون باللجنة العامة، وتوجه وفدٍ ممثل لها لمقابلة رئيس مجلس الشعب وعدد من أعضائه، وتقديم مذكرة بمطالب الحركة العمالية.. وقد نجحت حملة الدار والقوى



المعارضة لمشروع القانون بالتعاون مع عدد من البرلمانيين المخلصين الأكفاء فى تفعيل مناقشة جادة لمواد القانون، وتمكنت من إدخال تعديلات جوهرية وإن كانت محدودة على مشروع القانون.

وفى أعقاب صدور قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، نظمت الدار حملة للدفاع عن حق عمال شركات قطاع الأعمال العام فى علاوة دورية بنسبة ٧%، وهو الحق الذى كانت إدارات هذه الشركات قد أنكرته على عمالها، ونجحت الحملة فى إثباته، وتمكين العمال من اقتضائه.

وفى عام ١٩٩٨ شرعت الدار فى تأسيس مدرستها العمالية، قامت بتدريب عدد من المدربين العماليين، وعكفت على تطوير منهجها التدريبي الذى يقوم على منهجية التعليم والتعلم التفاعلية، ويبني على خبرات المتدربين أنفسهم، ويعتمد آليات وأدوات من شأنها حفز وتشجيع التفكير الخلاق والمستقل.

ومنذ عام ٢٠٠١ انتظم عمل المدرسة العمالية، وبات التدريب واحداً من أنشطة الدار الرئيسية.. حيث تنعقد الدورات التدريبية للعمال والقيادات العمالية والنقابية، ويتم خلالها التدريب على الحقوق العمالية، وقوانين العمل والتأمينات، والحقوق والحريات النقابية، وآليات العمل النقابي، فضلاً عن تنمية المهارات-على الأخص- اللازمة للعمل النقابي، والتفاوض.



الانتخابات النقابية

بعد نشأتها بعام واحد وبضعة أشهر استطاعت الدار الاشتباك مع معركة الانتخابات النقابية عام ١٩٩١، والمساهمة بفعالية في دعم مرشحي الحركة العمالية الديمقراطية، ثم تصدت لعمل دراسة مشتركة لهذه الانتخابات بالتعاون مع مركز البحوث العربية والإفريقية تضمنت- ربما للمرة الأولى- قراءة مستفيضة لخلفيات المعركة الانتخابية بدءاً من مناقشة دور النقابات، ثم قراءة آليات احتكار التنظيم النقابي الحكومي للعمل النقابي، وانتهاءً بآليات المعارك الانتخابية، وكيفية السيطرة عليها ، واشكالياتها -على الأخص- تأثير الانتماءات العصبية، والقبلية، والقدرة على تقديم الخدمات المباشرة*.

ثم اشتبكت الدار مع الانتخابات النقابية عامي ١٩٩٦، ٢٠٠١، داعمةً المرشحين النقابيين المنحازين إلى حقوق العمال وحررياتهم النقابية، فعينت عام ١٩٩٦ بتجميع القرارات الوزارية الصادرة بشأن تنظيم الانتخابات وطباعتها لتكون مرشداً للعمال، بينما وطورت عام ٢٠٠١ برنامجاً متكاملاً يتناول كافة القضايا العمالية المطروحة على الساحة بدءاً من الحريات النقابية وانتهاءً بالمطالب المباشرة في شأن الأجور بكافة صورها.

وفى عام ٢٠٠٦ قامت الدار بمراقبة الانتخابات النقابية ، وتمكنت من رصد كافة أشكال الانتهاكات ، والكشف عن

* بالتعاون مع مركز البحوث العربية تم إصدار كتاب "الحركة العمالية في معركة التحول (دراسات في الانتخابات النقابية)".



ميكانيزمات التدخل في هذه الانتخابات مصدرّة تقريراً يومياً عن مسارها..حتى انتهت إلى تنظيم مؤتمر صحفي أعلنت فيه النتائج الكاملة لعمليات الرصد مُدعمة بالصور والوثائق ، ثم أصدرت بها كتاباً يعد واحداً من ابرز إصدارات الدار*.

إصدارات الدار

عبر هذه السنوات، لم تكف الدار عن ممارسة دورها في تنمية وتطوير وعي العمال بقضاياهم الملحة، فتواترت ندواتها حول مختلف الموضوعات، وقامت بإصدار العديد من المطبوعات نذكر منها؛ العمال والحركة السياسية ، الجزأين الأول والثاني (تأليف جويل بنين ، وزكاري لوكمان)*، صفحات من تاريخ الطبقة العاملة (بقلم محمود العسكري)، التأمينات الاجتماعية في جمهورية مصر العربية (بقلم عبد الحليم القاضي)، استقلالية الحركة العمالية (مجموعة مقالات)، أصالة الحركة النقابية وشقاؤها، كيف ترشح نفسك في انتخابات النقابات العمالية، كفاح عمال البرازيل، التجربة المكسيكية، الاتفاقيات الجماعية والنقابات (ترجمة الأستاذ / يوسف درويش)، هذا المشروع لن يمر (للأستاذ / أحمد نبيل الهلالي)، قانون العمل الجديد (أسئلة وإجابات)، حقوق الناخب والتزاماته في انتخابات النقابات العمالية، العمل على أرض الواقع، الصوت العمالي

* كتيب "وقائع ما جرى".

* بالتعاون مع مركز البحوث العربية



في انتخابات مجلس الشعب (برلمان ١٩٩٥)، ثم وقائع مؤتمر العمل الدولي السابع والتسعين ٢٠٠٨ (حالة مصر).

الدار، والحركة العمالية الدولية

استطاعت الدار ترسيخ أقدامها في الحركة العمالية الدولية، مفسحة المجال لصوت الحركة العمالية الديمقراطية المستقلة، ومتمتعاً بمصداقية تزداد يوماً بعد يوم.

وفضلاً عن تواجدها في المحافل الدولية نظمت الدار عدداً من الفعاليات الدولية: عقدت عام ٢٠٠٠ مؤتمراً دولياً حول الحق في التنظيم، وفي عام ٢٠٠١ نظمت ورشة عمل استضافت عديد من خبراء التعليم العمالي الدوليين لتقييم وتطوير برنامجها التدريبي الذي كانت قد فرغت من إعداده، وفي نهاية عام ٢٠٠٣ نظمت مؤتمراً دولياً لمناقشة قضية "إدراج معايير العمل الدولية ضمن اتفاقيات التجارة"، كما نظمت في إبريل ٢٠٠٥ ندوة "اتفاقيات التجارة الدولية وأثرها على صناعة النسيج في مصر" بالتعاون مع مركز البحوث العربية، وبمشاركة عدد من الأكاديميين المصريين والدوليين.

وفضلاً عن جائزة الجمهورية الفرنسية لحقوق الإنسان التي حصلت عليها الدار عام ١٩٩٩، حصلت الدار على جائزة

* كان عنوان البرنامج المقدم [دفاعاً عن استقلال الوطن، والحفاظ على خيراته للشعب، وعن حقوق المواطنين، إفرضا نوابكم الحقيقيين في مجلس الشعب]



منظمة "سوليدار" عام ٢٠٠٠، كما نالت جائزة اتحاد العمال الأمريكي لعام ٢٠١٠.

ومع تطور الدار، وتوالي المعارك، تبلور شعار الحرية النقابية، والمطالبة بحق العمال المصريين فى تكوين منظماتهم النقابية بإرادتهم الحرة- استقلالاً عن التنظيم النقابي الرسمي- وجعلت الحركة العمالية تتحرر من وهم الوحدة الزائفة، واعتبار هذا التنظيم الحكومي تجسيدا لها.. وهم "تنظيمه لملايين العمال" الذي يبرر النضال من داخله، والعمل على إصلاحه..ذلك أنه ليس منظمة عمالية، وإنما مؤسسة من مؤسسات النظام الحاكم، والملايين التي يزعمون انضوائها فى عضويته ليست سوى عضويته الإجبارية أو الأوتوماتيكية، أو محض عضوية ورقية تسد اشتراكاتها قسراً لاستخراج البطاقة الشخصية أو رخصة القيادة، والدعوة إلى بناء منظمات العمال خارجه ليست دعوة لبناء "نقابات موازية"، وإنما إلى حق العمال فى بناء منظماتهم النقابية- غير الموجودة أصلاً-

وبقدر ما نجحت الدار فى شق هذا المجرى الجديد لمطلب الحريات النقابية، كان "التنظيم النقابي الرسمي" يزداد عداؤه.. حتى كان عام ٢٠٠٧..الذى تجمعت مع بداياته عدة عوامل جعلت منه واحداً من الأعوام الأكثر سخونة فى حياة الحركة العمالية ودار الخدمات النقابية والعمالية.

* نالت الدار الجائزة مناصفة مع نقابة العاملين بالضرائب العقارية



معركة الإغلاق

كانت الانتخابات النقابية قد أجريت خلال الشهور الأخيرة من عام ٢٠٠٦ منطوية على الكثير من الانتهاكات لحقوق الانتخاب والترشيح، قد أدت إلى مزيد من الاحتقان ، والمزيد من الغضب العمالي والشعور بالظلم.. لتعقبها سلسلة من الحركات الاحتجاجية العمالية، التي كان إضراب عمال شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى (ديسمبر ٢٠٠٦) فاتحتها وأكثرها تأثيراً، ثم تعاقبت التحركات فى شركات النسيج والملابس، والأسمنت ، وغيرها فيما يشبه الموجات المتلاحقة متفاوتة السرعة. تعلقت مطالب غالبية الحركات العمالية الاحتجاجية بالأجور المتغيرة (الحوافز/ الوجبة...الخ) غير أن الكثير منها طرح سحب الثقة من اللجان النقابية سواءً باعتبارها مطلباً من مطالب الحركة أو بجمع آلاف التوقيعات عليها كما حدث فى شركة غزل المحلة.

كان تواتر الإضرابات والحركات الاحتجاجية العمالية يشير بقوة إلى مازق غياب المنظمات النقابية الحقيقية الذى أدى إلى صعوبة أو استحالة تخفيف حدة الاحتقان، وتسوية المنازعات من خلال المفاوضة الجماعية، حيث يلجأ العمال ابتداءً إلى الإضراب لاستدعاء المفاوضة حول مطالبهم، وحيث غياب الثقة الكامل فى التنظيم النقابي الرسمي الذى يزعم ويحتكر تمثيلهم.. غير أنه بدلاً من قراءة هذا المؤشر الواضح الذى لا تخطئه العين كانت هناك العقلية الشمولية التى لا تتسع لتقبل الخلاف، وتفهم المبادرات العمالية متنوعة المصادر، والحركات الجماهيرية التى



تمارس نفوذها في الواقع.. كانت هذه العقلية التي تبحث عن محرض ومحرك وراء كل فعل، ومتآمر في كل موقع.. والتي وجدت ضالتها في دار الخدمات النقابية والعمالية. لم تقدم الدار نفسها يوماً باعتبارها تنظيماً نقابياً آخر. كانت فقط وببساطة تلتزم بالدفاع عن حق العمال المصريين في تكوين نقاباتهم المستقلة، وتدعم مبادرات العمال لتحقيق هذا الهدف.. غير أن غياب المنظمات النقابية الحقيقية قد جعل العمال يلجئون إلى الدار طالبين الدعم والتدريب والاستشارات والمساعدة القانونية.

ولهذا.. جعل التنظيم النقابي الرسمي يشن الحرب على الدار، ويستعدي عليها الأجهزة التنفيذية، ليشهد عام ٢٠٠٧ سلسلة من الإجراءات المتعسفة في مواجهتها.. حيث أغلقت مكاتبها واحداً تلو الآخر وصولاً إلى إغلاق المقر الرئيسي في ٢٥ إبريل ٢٠٠٧.

أغلقت جميع مقرات الدار أربعة عشر شهراً غير أنها بقيت متمسكة بحقها، داعية بكل الثقة إلى الحوار، موجهة ومكررة خطابها إلى كافة القوى الديمقراطية والرشيده في المجتمع ، ومستخدمة كافة الأدوات والوسائل: الدفاع القانوني، الحملات والضغط، الوقفات الاحتجاجية، والوفود المتوجهة إلى الأجهزة التنفيذية. العمل على كسب مزيد من الحلفاء والأصدقاء وتوسيع دائرة الداعمين لها داخلياً وخارجياً . أدارت الدار حملتها مستندة إلى نقاط قوتها التي تمثلت فيما يلي:



- الدار منظمة كبيرة عملت على امتداد سبعة عشر عاماً قبل الإغلاق، تمتد جذورها أعماق كثيراً من الأماكن والمقرات ، حيث كانت وستظل التعبير الحقيقي عن التيار الديمقراطي فى الحركة العمالية.
 - أفكار الدار ومفاهيمها تحظى بالاحترام، وتتمتع بالمصداقية والمشروعية.
 - إغلاق الأماكن لا يمكنه أن يقضى على الأفكار، أو يحول دون التطور والحركة، وإنما على العكس، ربما يكون دافعاً لنموها.
 - الدار تتمتع بدرجة عالية من المصداقية على الأخص بين الحركة العمالية ، والمنظمات النقابية الدولية.
 - العمل على الأرض بين العمال كان من شأنه توسيع دائرة الداعمين للدار، ومدّها بعدد كبير من النشطاء المتمسكين بهويتهم كأعضاء فى الدار.
- هكذا استطاعت الدار الاستمرار على الرغم من الصعوبات التى واجهتها حتى صدور حكم محكمة القضاء الإداري فى ٣٠ مارس ٢٠٠٨ بإلغاء القرار الصادر بإغلاق مقرات الدار، ثم نجحت حملة الدار واستعادت جميع حقوقها.



افتتاح جديد عام ٢٠٠٨

في يوليو ٢٠٠٨ احتفلت الدار بعودة حقوقها، وفتح مقراتها ، لتبدأ العمل من جديد.. حيث أطلقت حملة جديدة بشأن الحريات النقابية شملت عدداً من ورش العمل وحلقات النقاش، ومائتين مستديرتين شارك فيها فضلاً عن القادة العماليين من مختلف القطاعات والمحافظات، خبراء قانونيون، وممثلون لمنظمات المجتمع المدني، والقوى السياسية الديمقراطية.. وشهدت حواراً موسعاً بين مختلف الأطراف انتهى إلى إصدار مشروع قانون الحريات النقابية الذي حظي باهتمام واسع وأصبح مرجعاً في هذا الشأن*.

وفي عام ٢٠٠٩، ٢٠١٠ قامت الدار برصد تأثيرات الأزمة المالية العالمية على العمال المصريين، فكونت فريقاً للرصد عمل على امتداد عامين في مختلف المحافظات، وكانت حصيلة العمل ثمانية تقارير استند إليها عدد من الباحثين في دراساتهم.

واحتفالاً بالعيد العشرين لتأسيسها نظمت الدار في مارس ٢٠١٠ مؤتمراً دولياً حول "الحريات النقابية".. شارك في أعماله ممثلون للاتحاد الدولي للنقابات، والاتحاد الأوروبي للنقابات، وعدد من النقابات الأوروبية والعربية، والإفريقية، حيث انتظمت جلسات المؤتمر على مدار يومين قدم خلالها المشاركون من القادة العماليين المصريين،

* صدر كتاب "مشروع قانون الحقوق النقابية والعمالية".



والنقابيين الدوليين مداخلات هامة بشأن معايير العمل،
والحريات النقابية، والمفاوضة الجماعية وخبراتها.
واختتم المؤتمر فعالياته بحفل كبير ضم قرابة ألف
مشارك ومشاركة.

وفي عام ٢٠١٤ أطلقت الدار حملة "حد أدنى عادل للأجور" ،
وعلى امتداد أربعة أشهر من العمل المتواصل تشارك
القادة العماليون الرأي مع الخبراء الاقتصاديين، وعملوا
على صياغة معايير ومحددات تراعي التنوعات الكثيرة
والمعقدة في أجور القطاعات العمالية المختلفة.

قامت الدار بعقد سبع ورش عمل ميدانية، ومائتين
مستديرتين مع العاملين بالقطاعات المختلفة شارك فيها
ما يقرب من مائتي قيادة نقابية وعمالية موزعين قطاعياً
وجغرافياً في محافظات القاهرة الكبرى، والإسكندرية،
والدلتا، والوجه القبلي، وتشكلت لجنة تضم الخبراء في
هذا المجال الذين تابعوا نتائج ورش العمل، مستخلصين
المعايير والمحددات التي يتعين أخذها في الاعتبار عند
وضع القانون الشامل الموحد للحد الأدنى للأجر .. ثم
انتهت الحملة إلي إصدار كتاب "الحد الأدنى للأجور" ..

* كان رئيس الوزراء قد أصدر قراراً مفاجئاً في شهر سبتمبر ٢٠١٣ بتحديد الحد
الأدنى للأجور بقيمة ١٢٠٠ جنيه شهرياً، غير أن القرار أوقف تنفيذه على موظفي
الدولة فقط، فبدأ كما لو كان مجرد قرار بصرف علاوة ، ليثير كثيراً من التساؤلات
ودوافع القلق والاحتقان بدلاً من التقدم نحو حل مشكلة الأجور المزمنة، ومعالجة
اختلال هيكل الاجور.



المؤتمر الدائم للمرأة العاملة

أولت الدار أيضاً اهتمامها للمرأة العاملة ، وقضاياها النوعية-على الأخص- مع المشاركة الواسعة نسبياً للمرأة في الحركة العمالية، والنقابية..

وفي عام ٢٠١٣ أطلقت مبادرة المؤتمر الدائم للمرأة العاملة ، داعية النقابيات والنشيطات إليه ليكون منبرهن المستقل.

انطلقت هذه المبادرة في مؤتمر موسع شارك في أعماله على امتداد يومين ما يربو على المائة عاملة ونقابية، وضعن خطة عملهن لتطوير مؤتمرهن الدائم، وتنظيم فعالياته وأنشطته، وتكوين هيئاته في عدد من المحافظات.

ومنذ ذلك التاريخ دأبت العاملات والنقابيات المشاركات على عقد مؤتمرهن السنوي لتقييم العمل، وصياغة خطة العمل السنوية، وانتظمت الندوات، ودورات التدريب، وغيرها من الأنشطة في المحافظات.

كما أصدر المؤتمر كتاب المرأة والعمل في مصر*، وثلاثة تقارير ترصد أوضاع النساء العاملات ؛ كان أولها "النساء العاملات بين التمييز والتهميش"، وتصدى التقرير الثاني لرصد "أوضاع النساء العاملات بقطاعي الاستثمار والقطاع

* بالتعاون مع مركز دعم التنمية



غير الرسمي- عاملات مهمشات، يوليو ٢٠١٦)، ورصد التقرير الثالث "أوضاع النساء العاملات داخل النقابات، ٢٠١٧).

تأسيس النقابات المستقلة

مع تواتر الحركات العمالية الاحتجاجية منذ ديسمبر ٢٠٠٦ تزايد الانفصال بين العمال والتنظيم النقابي الرسمي الذي يزعم ويحتكر تمثيلهم، وتعالى الأصوات العمالية المستقلة الرافضة له.

وللمرة الأولى - بعد خمسين عاماً- يؤسس العمال المصريون نقاباتهم، وفقاً لإرادتهم، يضعون دستورها بأنفسهم، يقررون تشكيلاتها، قواعدها، تواريخ انتخاباتها، استراتيجياتها، ومستهدفاتها وأنشطتها وفقاً لمصالحهم واحتياجاتهم. إنها نقابة العاملين بالضرائب العقارية.

جاءت النقابة المستقلة الأولى من رحم حركة احتجاجية كبيرة استمرت قرابة العشرين شهراً ، عندما انتخب العمال لجنة مستقلة من بينهم للتفاوض على مطالبهم، ثم تطور الأمر إلى البدء فى تشكيل نقاباتهم المستقلة.. عشرين شهراً من الحركة الديناميكية والتجربة المبدعة التى انتهت إلى إيداع أوراق النقابة فى وزارة القوى العاملة فى ٢١/٤/٢٠٠٩ ، وقبول عضويتها فى الاتحاد الدولي للخدمات [PSI] فى ٢٤/٤/٢٠٠٩.. حيث استطاعت اختراق السياج محكم الإغلاق المفروض على



العمل النقابي في مصر، لتصبح مصدراً لإلهام العمال المصريين، وتعزز التيار الديمقراطي المستقل في الحركة العمالية المصرية، واتجاهه صوب تكوين النقابات.

هكذا.. انتقلت الحركة العمالية المصرية إلى مرحلة جديدة من نضالاتها من أجل الحرية النقابية. لم تعد الحركة تطالب فقط بإزالة القيود القانونية والتنفيذية على حق العمال المصريين، وإنما أصبحت تمارس، وتؤسس نقاباتها المستقلة على الرغم من القيود والعقبات. ومع المرحلة الجديدة نشأت احتياجات جديدة.

تبع تشكيل نقابة الضرائب العقارية تأسيس كل من نقابة أصحاب المعاشات، ونقابة الفنيين الصحيين عام ٢٠١٠، ثم كانت ثورة يناير، وإعلان الحريات النقابية في ١٢ مارس ٢٠١١ لتتأسس مئات النقابات المستقلة خلال أشهر قليلة، فتغدو واقعاً على الأرض يستحيل محوه.

إلا أن الحركة لم تنجح في انتزاع قانون ديمقراطي للحريات النقابية خلال الأعوام الثلاثة اللاحقة -رغم وجود أكثر من مشروع- لتعود في السنوات التالية محاولات العودة إلى احتكار العمل النقابي وإغلاق الطريق أمام التنظيم المستقل للحركة العمالية الديمقراطية.

في هذا السياق لعبت الدار دورها المفترض جنباً إلى جنب مع النقابات المستقلة مقدمةً الدعم الفني والقانوني،



ومطورةً برامج التدريب وبناء القدرات*، ومدافعةً في وجه الهجمات التي تعرضت لها النقابات في الأعوام الثلاثة الأخيرة.

كما قامت بإصدار كتابين بشأن النقابة العمالية كان أولهما عن مبادئ وقيم العمل النقابي الديمقراطي، والثاني عن الإدارة المالية للنقابات العمالية•.

ومع ظهور مشروع قانون المنظمات النقابية الذي أعدته الحكومة و"تنظيمها النقابي" الأثير- الذي استعاد بعض من قواه- نظمت الدار حملة ممتدة بالتعاون مع بعض القوى الديمقراطية لتغيير وتعديل هذا القانون، لتحقيق بعض النتائج الايجابية المحدودة.

صدر القانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ في ١٧ ديسمبر ٢٠١٧، وصدرت لائحته التنفيذية بالقرار الوزاري رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٨ في ١٣ مارس ٢٠١٨، ورغم عيوب القانون التي حالت دون تسجيل العديد من النقابات العامة، فضلاً عن عدم تسجيل أي اتحاد خلافاً للتنظيم الحكومي، فإنه مع لائحته التنفيذية قد أتاح بعض الفرص أمام النقابات المستقلة القاعدية (اللجان النقابية)- على الأخص- إمكانيات تأسيسها وتمتعها بالشخصية الاعتبارية.

* أصدرت الدار مطويتين بشأن النقابات كانت أولهما عن "مبادئ وقيم العمل النقابي الديمقراطي"، والثانية عن الإدارة المالية للنقابات بالتعاون مع الاتحاد الدولي للنقابات [ITUC]



غير أن التطبيق العملي للقانون ولائحته التنفيذية على الأرض قد حفل بالتعنت ، وتبدى واضحاً الإصرار على حرمان النقابات المستقلة من الفرص التي يتيحها القانون، والإبقاء على احتكار التنظيم النقابي الرسمي للعمل النقابي- إذا اعتبرنا ما يقوم به عملاً نقابياً- فالجهات الإدارية ترفض استلام أوراق العديد من النقابات المستقلة، والضغوط تمارس على ممثلي النقابات للانضمام إلى التنظيم النقابي الرسمي، ثم الرفض العملي لتأسيس أي نقابات جديدة بالمخالفة للقانون.

ومنذ مارس ٢٠١٨ وعلى امتداد العام خاضت الدار، والنقابات المستقلة، ولم تزل، المعركة تلو المعركة دفاعاً عن حق هذه النقابات في توفير أوضاعها، وممارسة أنشطتها، وحق العمال في تأسيس نقاباتهم.

كما تابعت الانتخابات النقابية التي أجريت في مايو، ويونيو ٢٠١٨، والتي شهدت ما لا يعد ولا يحصى من التجاوزات، وأصدرت بشأنها "تقرير انتخابات ٢٠١٨-٢٠٢٢ السيناريو العبثي"



تطوير أدوات الدار

تطلعت الدار إلى الاستفادة من التطور التكنولوجي في تطوير أدواتها، وخطابها، فأصدرت "فيديو توضيحي" بشأن توفيق أوضاع النقابات وتأسيسها، كما قامت بعمل فيلم "حكاية نقابة"، وفيلم "قد التحدي" عن عمليات توفيق الأوضاع وما شهدته من تجاوزات•.

التخطيط الاستراتيجي للسنوات الثلاث القادمة

ومع بداية عام ٢٠١٩، وبينما تتم الدار عامها التاسع والعشرين، برزت الحاجة إلى مراجعة خطط عملها وتقييمها، وقراءة خبرات الأعوام السابقة في ضوء المتغيرات والتطورات الفعلية على أرض الواقع، حققت الدار بعض الانجازات الواضحة التي كان من أبرزها:

- دعم حق العمال المصريين في تكوين نقاباتهم
- اكتساب مزيد من المصداقية على المستوى الوطني والدولي
- الحفاظ على حق النقابات المستقلة في الوجود والاستمرار رغم كافة التحديات
- زيادة عدد المستفيدين المباشرين من الخدمات التي تقدمها الدار

• للإطلاع على المزيد يمكن زيارة موقع الدار على الرابط التالي:
<https://goo.gl/RDGVNF>



- تنظيم حملات ناجحة استطاعت تحقيق بعض النتائج الايجابية.

وعلى الجانب الآخر كانت الدروس المستفادة التي ينبغى قراءتها بعناية لكي تتمكن الدار من مواجهة التحديات التي تواجهها-على الأخص- فى ضوء التغييرات الراديكالية التي شهدتها البيئة المحيطة بها خلال السنوات الماضية، فكانت الصعوبات التي واجهت النقابات المستقلة والدار معاً، وكانت الأوضاع الاقتصادية وتأثيراتها المباشرة على أوضاع العمال والحركة العمالية.. واجهت الدار تحديات ليست بالهينة، وصادفت مشاكل أضعفت من قدراتها وأثرت سلباً على تطورها لعل أبرزها:

- ضعف الحركة النقابية المستقلة- التي لم تشب عن الطوق بعد- قياساً على التحديات الكبرى التي تواجهها

- ندرة الكوادر العمالية والنقابية القادرة على تطوير العمل، وغياب الكفاءات الراغبة أو القادرة على المساهمة فى تطوير الحركة العمالية.

- المعوقات القانونية، والإدارية

- ضعف المشاركة المجتمعية بصفة عامة، وضعف الإدراك المجتمعي لقضايا الحركة النقابية والعمالية، فى ظل إغلاق المجال العام، والمنافذ الإعلامية.

- غياب الحلفاء من القوى السياسية

ثم التحدي بالغ الأهمية الذى يواجه الدار وهو الضرورة القصوى للتطوير المؤسسي الذى يمكنها من الاستجابة



للاحتياجات الملحة التي ينبغي تلبيتها، ومواصلة دورها وتطويره.

لهذا قامت الدار بتنظيم ورشة للتخطيط الاستراتيجي شارك فيها خمسون من نشطاء الدار والحركة العمالية الديمقراطية المستقلة، منتهية إلى النتائج المعروضة في هذا الإصدار.



استخلاصات ورشة التخطيط الاستراتيجي



من نحن

دار الخدمات النقابية والعمالية منظمة غير حكومية تأسست في مارس ١٩٩٠ على أيدي عدد من القيادات العمالية استجابةً للاحتياج الذي تم التعبير عنه وطرحه في الحركة العمالية الديمقراطية.

وقد ولدت الدار من رحم الحركة العمالية، تعبيراً عن تيارها الديمقراطي الذي يطالب بحق جميع العمال المصريين في تكوين نقاباتهم بحرية، لتكون دار الحركة العمالية، فصيلاً من فصائلها المتقدمة، منصة لمطالبها، وساحة مفتوحة لحواراتها وأنشطتها تسهم في بلورة برنامجها، وأهدافها. دورها هو تقديم الدعم، والتيسير، والمساعدة لتفعيل الحركة النقابية العمالية المستقلة، وتقوية وتطوير المفاهيم والأدوات المطلوبة لها، جنباً إلى جنب مع الدفاع عن حقوق العمال.



الرسالة والرؤية

تساند الدار وتساعد على تطوير وتقوية الحركة النقابية العمالية الديمقراطية، وبناء وتطوير المنظمات النقابية المستقلة، انطلاقاً من قناعتها بأن قدرة العمال على ممارسة حقوقهم في التنظيم، وحصولهم على حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية هو شرط حاسم ورئيسي لتحقيق الديمقراطية التشاركية الحقيقية، والتنمية المستدامة.

ومن أجل تحقيق ذلك تعمل الدار من خلال رؤية وإستراتيجية تركز على تقوية مبادرات العمال أنفسهم لبناء منظماتهم، والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم، ويفترض هذا التوجه ويرفض إدعاء تمثيل العمال أو العمل نيابة عنهم، أو احتكار حركتهم أو استخدامها من أجل أغراض سياسية ضيقة.



الأهداف العامة:

- العمل من أجل تعزيز الحقوق العمالية وإعمال معايير العمل العادلة، وعلى الأخص الحق فى الأجر العادل، وعلاقات العمل العادلة، والحق فى الإضراب والمفاوضة الجماعية.
- العمل من أجل تمتع العمال المصريين جميعاً بحقهم فى تكوين منظماتهم الديمقراطية المستقلة، ووضع لوائحها بأنفسهم، واختيار ممثليهم بحرية دون تدخل من أى نوع.
- العمل من أجل إزاحة وتغيير الصيغة غير الديمقراطية المفروضة على الحياة النقابية المصرية منذ عقود ، وكسر احتكار اتحاد العمال الحكومي للعمل النقابى وإدعاء تمثيل العمال.
- دعم مبادرات العمال لتكوين منظماتهم المستقلة الديمقراطية.
- العمل على بناء وتطوير المنظمات النقابية المستقلة، وتمتعها بشخصيتها الاعتبارية كاملة غير منقوصة، ومساندتها وتقديم الدعم لها لتطوير إمكانياتها، وقدرات ومهارات أعضائها.
- المساهمة فى العمل من أجل تعزيز المشاركة المجتمعية والديمقراطية التشاركية.



- العمل على تمكين العمال والعاملات والشرائح الاجتماعية الأضعف اجتماعياً من التعبير عن مصالحهم والتفاوض بشأنها.
- العمل على تطوير الإطار المفهومى للحركة العمالية والنقابية بما يكفل اتساقها مع مبادئ المساواة والديمقراطية ومناهضة التمييز بسبب الجنس أو الدين، أو الأصل العرقي.



أهداف الخطة الإستراتيجية القادمة (٢٠١٩-

(٢٠٢١)

١. العمل على بناء وتطوير المنظمات النقابية المستقلة.
٢. تطوير قيادات نقابية مؤهلة فى القطاعات الصناعية المتنوعة.
٣. تطوير الدعم القانونى للنقابيين ومجموعات العمال والعاملات من خلال بناء وتطوير شبكة من المحامين الشباب الأكفاء والمتوافقين مع توجهات الدار.
٤. تحفيز وتطوير الحركة النقابية فى القطاع الخاص، والمناطق الصناعية الاستثمارية والحررة، والمدن الصناعية، وتطوير قيادات فاعلة ومدربة بها.
٥. تطوير البرنامج التدريبي للدار ليستوعب المستجدات على الساحة العمالية ويستجيب للاحتياجات المتنوعة ويعتمد على الأدوات المتطورة تكنولوجياً.
٦. جذب الشباب وتحفيزهم على الانخراط فى العمل النقابى.
٧. جذب وتحفيز المرأة العاملة للمشاركة فى الحركة النقابية على الأخص فى قطاعي الغزل والنسيج والزراعة.



٨. رفع الوعي المجتمعي بقضايا العمال ، وبناء وتطوير حلفاء للحركة العمالية الديمقراطية المستقلة.
٩. زيادة تأثير الدار وتوسعها جغرافياً من خلال تطوير العمل في أفرعها ، وتطوير مجموعات عمل فى المناطق الجغرافية.
١٠. التطوير المؤسسي للدار من خلال تطوير مواردها وقواها البشرية، وبناء صف ثان من القيادات المدربة، وتطوير أدواتها تكنولوجياً بما يتيح نقل الخبرات، وتوسيع دوائر المعرفة، وتطوير البنية التنظيمية التى تكفل تعزيز المشاركة الديمقراطية فى اتخاذ القرار.



استراتيجيات العمل خلال الخطة الإستراتيجية القادمة (٢٠٢١-٢٠١٩)

- تقديم الدعم الفني والقانوني للمنظمات النقابية المستقلة.
- الاعتراف بشرعية النقابات التي تتعرض للتعنت ومساندتها ودعمها .
- تطوير حملات الدار لتحسين الأوضاع التشريعية ووقف التعنت الإداري.
- تنظيم ورش تدريب للمحامين الشباب المهتمين بالشأن العمالي أو لمن لديهم استعداد للاهتمام به..
- إنشاء موقع قانوني للدار.
- تكوين مجموعات عمل في المحافظات تعمل وتتوجه إلى العاملين بالقطاع الخاص والمناطق الصناعية الاستثمارية والحرّة، والمدن الصناعية لجذبهم إلى العمل النقابي، ومساندتهم.
- تطوير إستراتيجية جديدة للتدريب تستوعب المستجدات على الساحة العمالية وتستجيب للحاجات المتنوعة .
- تطوير أدوات التدريب تطويراً كيفياً باستخدام التطور التكنولوجي.
- مخاطبة الشباب بلغتهم وأدواتهم.



- التوجه للمرأة العاملة فى مواقعها.
- تطوير الخطاب المناسب للمرأة العاملة فى قطاعي الملابس والزراعة.
- مخاطبة منظمات المجتمع المدنى والأحزاب السياسية لتوضيح قضايا الحركة العمالية الحالية.
- تطوير مجموعات عمل فى المناطق الجغرافية
- تنمية ثقافة التطوع
- تطوير القوى والموارد البشرية للدار بدمج قيادات الحركة النقابية فى الهيكل التنظيمي للدار.
- تطوير آليات العمل وأدوات الدار بالاستفادة من التطور التكنولوجي.
- تطوير الهيكل التنظيمي للدار



مدونة السلوك



إيماناً منا بالعدالة الاجتماعية ، التي تضمن لغالبية الشعب المصري حياة كريمة، وفرصة عمل لائقة.. وتفتح أمام الجميع أبواب الأمل.. العدالة الاجتماعية التي لا يمكن لها أن تتحقق دون تمكين الأطراف الاجتماعية من التعبير عن مصالحها والتفاوض بشأنها.. ودون امتلاك الأدوات التنظيمية اللازمة لإجراء المفاوضة الاجتماعية .. وفي مقدمتها النقابات المستقلة الحقيقية.

وانطلاقاً من قناعتنا بأن قدرة العمال على ممارسة حقهم في التنظيم ، وحصولهم على حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية هو شرط حاسم ورئيسي لتحقيق الديمقراطية التشاركية الحقيقية ، والتنمية المستدامة، وانحيازنا إلى حق العمال المصريين جميعاً في تكوين نقاباتهم بحرية ، وبنائها استقلالاً.. إيماناً منا بالحريات النقابية التي ناضل من أجلها قادة عماليون .. طالبوا بها، ودفَعوا ثمنها مقدماً ، بحق تكوين النقابات المستقلة التي ظلت -على امتداد سنوات طوال- هدفاً وحلماً.. قبل أن تصبح واقعاً على الأرض.

وانطلاقاً مما كفله الدستور المصري و مواثيق حقوق الإنسان، واتفاقيات العمل الدولية من الحقوق الديمقراطية، والحريات النقابية، نؤكد تمسكنا بالعمل إعلاءً لهذه القيم، ودفاعاً عن هذه المبادئ.



ومن أجل ذلك نعلن التزامنا بما يلي: أولاً : في مجال المبادئ العامة

- الدفاع عن حق المواطنين المصريين جميعاً فى العدالة الاجتماعية، والعيش الكريم، بما يتضمنه ذلك من حقهم فى الأمان الوظيفي، وعلاقات العمل العادلة، والأجر الذي يفى بمتطلباتهم، واحتياجات أسرهم ، والحق فى الصحة، والتعليم، والمسكن الملائم، والمظلة التأمينية الشاملة.
- الدفاع عن مبادئ الديمقراطية والمساواة، وحرية الرأي والتعبير، والحق فى التنظيم لجميع المواطنين المصريين.
- الدفاع عن حق المواطنين جميعاً فى الحصول على الفرص المتساوية فى العمل، والتمتع بالخدمات والحريات دون تمييز بسبب الجنس أو الدين، أو الأصل العرقي، أو الوضع الطبقي، أو الرأي السياسي.
- الدفاع عن حق العمال المصريين جميعاً فى تكوين نقاباتهم المستقلة الديمقراطية، وحق كل عامل فى الانضمام إلى النقابة التى يرتضيها بإرادته الحرة، ورفض كل صور الإكراه المباشر أو المقنع التى تمارس لحمل العامل على الانضمام إلى نقابة بعينها، أو حمل النقابة على الانضمام قسراً إلى اتحاد بعينه.
- الدفاع عن مبدأ استقلالية النقابات عن الحكومة وأصحاب الأعمال، وحق جميع المنظمات النقابية فى



التمتع بشخصيتها الاعتبارية، وممارسة أنشطتها دون تدخل من أي طرف آخر كائناً من كان، وأن تكون جمعياتها العمومية هي صاحبة السلطة العليا عليها، ولها وحدها حق انتخاب مجالسها التنفيذية انتخاباً حراً مباشراً، ومراقبتها، ومحاسبتها، وسحب الثقة منها.

ثانياً: في مجال العمل والنشاط

من أجل تحقيق هذه المبادئ نلتزم في عملنا وأنشطتنا بالقواعد الآتية:

- مرجعية المبادئ المنصوص عليها أعلاه ، بالنسبة لأي عمل أو نشاط يتم القيام به.
- تقديم كافة أشكال الدعم والمساندة لأي منظمة نقابية مستقلة ديمقراطية تلتزم بمبادئ الحرية النقابية.
- تقديم كافة أشكال الدعم والمساندة لأي منظمة نقابية، أو مجموعة عمالية، أو قادة عماليين يدافعون بأية صورة من الصور، أو يتعرضون للتعسف أو الاضطهاد بسبب دفاعهم عن أي من حقوق العمل أو مبادئ الحريات النقابية.
- استخدام كافة آليات العمل الممكنة، لترسيخ مبادئ الحريات النقابية، وحقوق العمل ، وتطوير المساحات المتاحة للعمل من أجل تحقيقها على أرض الواقع.



- العمل من أجل إزاحة وتغيير الصيغة غير الديمقراطية المفروضة على الحياة النقابية المصرية ، وكسر احتكار اتحاد العمال الحكومي للعمل النقابي وإدعاء تمثيل العمال.
- الامتناع عن أي عمل أو نشاط من شأنه تدعيم هذه الصيغة غير الديمقراطية أو ترسيخها أو تبريرها، أو تجميلها، والامتناع عن العمل أو التعاون أو التنسيق مع المستويات العليا* من الاتحاد العام لنقابات عمال مصر "الحكومي".
- مد يد العون للمنظمات النقابية القاعدية المُلحقة باتحاد العمال الحكومي والتعاون والتنسيق معها إذا ما رغبت في الاستقلال عنه، أو حال دفاعها عن حقها في التمتع بشخصيتها الاعتبارية الكاملة، أو الافتئات على حقوقها من قبل المستويات العليا في هذا التنظيم.
- مساندة القادة العماليين والنقائبيين المستبعبدين من المجالس التنفيذية للمنظمات النقابية القاعدية، أو الذين يتعرضون للاضطهاد بسبب مواقفهم المناهزة للحقوق العمالية أو الحريات النقابية.
- التعاون والتنسيق مع منظمات المجتمع المدني والقوى السياسية والديمقراطية التي تتبنى الدفاع عن الحريات النقابية ، والامتناع عن التنسيق مع المنظمات والقوى التي تتخذ موقفاً من شأنه تدعيم

* مجلس إدارة الاتحاد ، ومجالس نقاباته العامة.



الصيغة غير الديمقراطية المفروضة على العمل النقابي، أو تبرير احتكار اتحاد العمال الحكومي للعمل النقابي.

ثالثاً : في علاقة الدار بالمنظمات النقابية

- ترتبط الدار عضوياً بالحركة العمالية الديمقراطية، وهي إحدى فصائلها المتقدمة، وتتخذ الدار موقفاً ثابتاً من قضايا الحريات النقابية، تعلن عنه دون مواربة، وتتحدد وفقاً له علاقاتها بالأطراف الأخرى، بما في ذلك المنظمات النقابية المستقلة.
- ترى الدار في المنظمات النقابية المستقلة الديمقراطية الركيزة الأهم لكسر الاحتكار النقابي، ونيل الحريات النقابية، حيث تعد مساندة هذه المنظمات واجباً أساسياً من واجبات الدار.
- تعمل الدار على تحفيز وتقوية ودعم مبادرات العمال أنفسهم لبناء منظماتهم النقابية، وترفض إبداء تمثيل العمال، أو العمل نيابة عنهم، أو عن منظماتهم النقابية.
- تساند الدار وتدعم المنظمات النقابية الديمقراطية المستقلة، وتمتنع عن مساندة أو دعم المنظمات التي تتخلى عن استقلالها، أو عن مبادئ الحريات النقابية، أو تتخذ موقفاً معادياً لحقوق العمال، أو التي تساهم بأي صورة من الصور في تكريس



الصيغة غير الديمقراطية ، والاحتكار النقابي المفروض على العمل النقابي في بلادنا.

- تقدم الدار كافة أشكال الدعم للمنظمات النقابية الديمقراطية المستقلة الراغبة فى ذلك، ويشمل ذلك تقديم الدعم الفني والقانوني، والتدريب، والمساهمة فى تطوير الأنشطة النقابية، والمهام التنظيمية، ويمكن أن يكون ذلك من خلال بروتوكولات موقعة من الطرفين، أو اتفاقات شفوية، أو بعمل استشاريين متطوعين مع النقابات.
- تقدم الدار كافة خدماتها للمنظمات النقابية دون مقابل، وتتوقف عن تقديمها فوراً حال طلب المنظمة النقابية ذلك.
- يحق للدار أن تُبدي ملاحظاتها بشأن أداء المنظمات النقابية الحليفة، ونقاط الضعف فى هذا الأداء دون أن يعد ذلك تدخلاً فى الشؤون الداخلية لهذه المنظمات، ويجوز للدار تقديم المساعدة لتجاوز ما تراه من نقاط الضعف ، دون أن يكون لها حق إلزام المنظمات النقابية بالأخذ بملاحظاتها، أو قبول مساعدتها.
- يحق للدار تكوين الشبكات مع المنظمات النقابية الديمقراطية المستقلة من أجل تنسيق المواقف ، وتنظيم أنشطة مشتركة من أجل تحقيق الأهداف المتفق عليها.



- علاقة الدار بالمنظمات النقابية المستقلة الديمقراطية علاقة عضوية، ومن الجائز والطبيعي أن يكون قادة هذه المنظمات وأعضائها ضمن نشاط الدار، ومجالسها، على ألا يخل ذلك بالاستقلال النسبي لكلا الطرفين عن الآخر.
- لا يجوز للدار أن تمتنع عن مساندة أي منظمة نقابية ديمقراطية مستقلة، أو ترفض التعاون والتنسيق معها متى كانت ملتزمة بمبادئ الحريات النقابية، والدفاع عن حقوق أعضائها.
- تتخذ الدار موقفاً ثابتاً من قضية الوحدة النقابية التي يجب أن تكون اختياراً حراً للمنظمات النقابية، وتدعو المنظمات النقابية الديمقراطية المستقلة إلى العمل من أجل تحقيق وحدتها من خلال التعاون، وتنظيم الأنشطة المشتركة، وتوحيد المواقف، وتطوير الاستراتيجيات الموحدة، إلى أن يتم بناء الوحدة النقابية على أسس ديمقراطية سليمة، من أجل غايات وأهداف موحدة، ومن خلال دستور، وبناء تنظيمي ديمقراطي، وتقدم الدار كافة أشكال الدعم والمساندة لتحقيق ذلك.



رابعاً : في شأن قيادة الدار / مجلس النشطاء العام/ مجالس نشطاء الأفرع والمحافظات

- التزام قيادة الدار فيما تقره من سياسات واستراتيجيات العمل بما يحافظ على سلامة الدار، وأمنها، واستمراريتها كمنظمة تدعم حقوق العمال، وحررياتهم النقابية.
- الالتزام في قيادة عمل الدار بمبادئ الديمقراطية، والمساواة، والنزاهة، والمحاسبة، والشفافية، بما لا يخل باعتبارات سلامة الدار، وأمنها.
- الالتزام بالعمل على توسيع دائرة المشاركة في العمل، وفي اتخاذ القرار.
- الالتزام بالعمل على بناء كوادر تتبنى رسالة الدار، ورؤيتها، واستراتيجيات عملها، وتتمتع بالكفاءة النوعية التي تتيح لها القيام بالأدوار المطلوبة.
- العمل على تنمية ثقافة التطوع.
- الالتزام بتمثيل المرأة أو العمل على تمثيلها في جميع هيئات الدار.
- الإيمان بالتنوع، وتعددية الآراء، وقبول الرأي الآخر، وإتاحة فرص المبادرة والاجتهاد لجميع النشطاء .
- في حال اختلاف الرأي بشأن أحد الموضوعات المعروضة ينبغي إتاحة الفرصة لأوسع نقاش ممكن، والعمل على الوصول إلى التوافق، فإذا تعذر التوافق، وتم إجراء التصويت ، وجب على الأقلية النزول على رأي الأغلبية، كما يجب على الأغلبية احترام الأقلية،



وإتاحة الفرصة أمامها للتعبير عن رأيها، واشتراكها في العمل دون محاذير.

- عضوية مجلس النشاط العام، ومجالس نشاط الأفرع والمحافظات عضوية فردية، فإذا كان عضو مجلس النشاط عضواً في نقابة أو حزب لا يجوز له تمثيل حزبه أو نقابته في الدار، كما لا يحق له مناقشة أعمال الدار، أو عرض قراراتها- غير المعلنة للكافة- في حزبه أو نقابته.
- يفقد عضو مجلس النشاط عضويته إذا ارتكب عمداً عملاً يخالف- مخالفة جسيمة- رسالة الدار، ورؤيتها، ويعارض أهدافها، أو يعارض الالتزامات المنصوص عليها في هذه المدونة.

خامساً: السلوك الوظيفي/ العاملين في الدار

التزام إدارة العمل بالدار بما يلي:

- تحقيق أعلى استفادة من موارد الدار المادية والبشرية، وتلافي المخاطر التي تؤدي إلى إهدارها.
- تعزيز جسور الثقة المتبادلة، والاحترام المتبادل بين نشاط الدار، والمستفيدين من خدماتها، والعاملين بها.
- التمكين لإعمال قواعد المحاسبة، وإرساء أسس موضوعية تتسم بأكبر قدر من الشفافية والمساءلة وتفعيل مبادئ الإدارة الرشيدة على أرض الواقع، وتوفير أدوات فعالة للرقابة الذاتية الداخلية.



- إعطاء الأفضلية فى شغل الوظائف للنساء عند تساوي الكفاءات.
- تنمية قدرات العاملين ومهاراتهم، ومساعدتهم وتقديمهم لتحفيزهم على تحسين أدائهم ، وتقديم القدوة الحسنة لهم.
- نقل المعرفة والخبرات إلى العاملين وتشجيعهم على تبادل المعلومات ونقل المعرفة فيما بينهم.
- تقويم أداء العاملين بموضوعية، ومعاملتهم معاملة عادلة، والامتناع عن التعامل معهم معاملة تفضيلية.
- الحفاظ على العاملين المتميزين بأدائهم، وتصويب أداء غير المتميزين.
- الابتعاد عن التعسف فى معاملة العاملين والابتعاد بهم عن تدخل الميول الشخصية.



التزام العاملين بما يلي:

- تحمل المسؤولية، وتأدية واجبات العمل بالمهنية المفترضة وبكل أمانة واجتهاد وعناية.
- تجنب الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من حقوق الدار.
- استخدام موارد الدار فى الأغراض المخصصة لها، وبشكل صحيح وفعال، وعدم تبديدها أو إساءة استعمالها، أو استعمالها بطريقة غير سليمة
- الامتناع عن إفشاء الأمور التى يتم الاطلاع عليها بحكم الوظيفة-متى كانت غير علنية-والامتناع عن الاحتفاظ بأصل أية ورقة من أوراق الدار، أو نزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه.
- عدم استخدام الوظيفة بصورة مباشرة أو غير مباشرة للحصول على مكاسب مالية أو أي شيء ذي قيمة لمصلحة خاصة.
- عدم استغلال أو توظيف المعلومات التى يتم الحصول عليها أثناء تأدية المهام الوظيفية كوسيلة لتحقيق منافع شخصية للنفس أو للغير بشكل مباشر أو غير مباشر أو للإساءة إلى الغير.



- الامتناع عن إخفاء أية معلومات متعلقة بالعمل عن القائمين على إدارة العمل بهدف التأثير على القرارات المتخذة أو إعاقة سير العمل.
- الامتناع عن مزاوله أية أعمال أو القيام بأي نشاط من شأنه أن يؤدي إلى نشوء تضارب بين المصالح الشخصية والمسئوليات الوظيفية.
- الامتناع عن القيام بأي نشاط لا يتناسب مع الأداء الموضوعي والمتجرد للمهام، أو يسئ لسمعة الدار أو يعرض علاقتها مع أصدقائها وحلفائها للخطر.
- التعامل مع نشطاء الدار، والمستفيدين من خدماتها بأسلوب لائق ، واحترام حقوقهم ومصالحهم جميعاً دون استثناء.
- إعلام إدارة العمل بالدار عن أي صعوبات في العمل ، أو أي ضغوط يتم التعرض لها.
- التعاون مع الزملاء في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل.
- التعامل باحترام ولباقة وصدق مع الزملاء والمحافظة على علاقات سليمة وودية معهم دون تمييز، والحرص على احترام خصوصياتهم، والامتناع عن استغلال أية معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة.
- الامتناع عن أية تصرفات أو ممارسات أو أعمال لا أخلاقية، والاحترام المتبادل بين الرجل والمرأة كزملاء وشركاء في العمل.



- المحافظة على مواعيد وأوقات العمل وإتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية في حالة التغيب أو التأخير عن العمل.
- تكريس أوقات العمل للقيام بمهام العمل وواجباته، وعدم القيام بأي نشاط لا يتعلق بها.



المحتويات

	مقدمة الكتاب
	الانتخابات النقابية
	الدار والحركة العمالية الدولية
	معركة الإغلاق
	افتتاح جديد عام ٢٠٠٨
	المؤتمر الدائم للمرأة العاملة
	تأسيس النقابات المستقلة
	التخطيط الاستراتيجي للسنوات الثلاث القادمة
	استخلاصات ورشة التخطيط الاستراتيجي
	من نحن
	الرسالة والرؤية
	الأهداف العامة
	أهداف الخطة الإستراتيجية القادمة (٢٠١٩ - ٢٠٢١)
	استراتيجيات العمل خلال الخطة الإستراتيجية القادمة (٢٠١٩ - ٢٠٢١)
	مدونة السلوك
	أولاً: في مجال المبادئ العامة
	ثانياً: في مجال العمل والنشاط
	ثالثاً: في علاقة الدار بالمنظمات النقابية
	رابعاً: في شأن قيادة الدار / مجلس النشاط العام / مجالس نشاط الأفرع والمحافظات
	خامساً: السلوك الوظيفي / العاملين في الدار
	التزام إدارة العمل بالدار
	التزام العاملين

