

TIME RECEIVED	REMOTE CSID	DURATION	PAGES	STATUS
October 5, 2016 4:10:20 PM GMT+02:00	41 22 7384415	159	10	Received
05/10/2016 15:06	41-22-7384415	MISSION EGYPTE		PAGE 01/10

*Permanent Mission of the Arab
Republic of Egypt
to the United Nations Office, the WTO
and other International Organizations
at Geneva*



البعثة الدائمة لجمهورية مصر العربية
لدى مكتب الأمم المتحدة ومنظمة التجارة
العالمية والمنظمات الدولية الأخرى
جنيف

CHAN.2016.148

The Permanent Mission of the Arab Republic of Egypt to the United Nations Office, the World Trade Organization and other International Organizations at Geneva presents its compliments to the Office of the High Commissioner for Human Rights, and has the honour to refer to the Office Note dated 27 July 2016, which invites Member States to provide their contributions for the preparation of the upcoming thematic report of the Independent Expert on the effects of foreign debt and other related international financial obligations of States on the full enjoyment of all human rights, particularly economic, social and cultural rights, to be presented to the Council at its thirty fourth session.

The Mission has the honour to attach hereto the input of the Arab Republic of Egypt on the aforementioned topic.

The Permanent Mission of the Arab Republic of Egypt to the United Nations Office, the World Trade Organization and other International Organizations at Geneva avails itself of this opportunity to renew to the Office of the High Commissioner for Human Rights the assurances of its highest consideration.



Geneva, 4 October 2016

A.R.

UN Independent Expert on foreign debt and human rights
Thematic Engagement, Special Procedures and Right to Development Division
UNOG- OHCHR
CH-1211 Geneva 10, Switzerland
Fax: +41229179006

البيان الاستقصائي

بشأن أثر الدين الأجنبي وبقية الالتزامات المالية الدولية

على التمتع بحقوق الانسان

أولاً : الإصلاحات في مجال سوق العمل :

- ١- تقوم الإدارة المختصة بمعلومات سوق العمل بالتعاون مع الجهات المعنية باتخاذ الإجراءات الآتية :
 - ١- تنفيذ برنامج سنوي عن معلومات الاستخدام ويتم بأسلوب الحصر الشامل من خلال أستمارة استبيان معدة لذلك وهذا البرنامج يغطي جميع منشآت القطاع الحكومي والعام والقطاع الخاص (التي يعمل بها خمسة عمال فأكثر) .
 - ٢- التقرير الدوري (النصف سنوي) عن أهم المهن المطلوبة لسوقي العمل الداخلي والخارجي
 - ٣- تحديث دليل التصنيف المهني طبقاً للتصنيف الدولي ٢٠٠٨ isco طبقاً لمستجدات سوق العمل ، تحت إشراف مركز معلومات مجلس الوزراء وبالتعاون مع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .
 - ٤- الإشتراك في إنشاء المراصد القومية بهدف التنسيق بين جانب العرض والطلب في سوق العمل وحصر البيانات المتاحة وتحليلها لرصد التغيرات المستمرة والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للتدريب والتشغيل .
 - ٥- إصدار النشرة القومية للتشغيل بالداخل وتصدر مرتين شهرياً .
- وهذه الإجراءات تهدف الى تحقيق الأهداف الآتية :-
- (أ) - إعداد قاعدة بيانات تفصيلية للمنشآت والمشتغلين والاحتياجات بقطاعات العمل المختلفة (حكومي - عام - خاص) ، تساعد الجهات المعنية بتخطيط وتنمية الموارد البشرية .
 - (ب) - رصد الواقع الفعلي لسوق العمل المصري لتحقيق التوازن بين العرض والطلب في مختلف الأنشطة الاقتصادية والتخصصات المختلفة .
 - (ج) - التعرف على أهم المهن التي يتطلبها سوق العمل الداخلي والخارجي .
 - (د) - التعرف على مظاهر الخلل في سوق العمل المصري من عجز وفائض بالمهن .
 - (هـ) - توجيه السياسات التعليمية نحو إعداد وتوفير التخصصات المطلوبة لسوق العمل .
 - (ز) - توجيه السياسات التدريبية والتدريب التحويلي نحو توفير هذه المهن بحسب الشروط المطلوبة .
 - (و) - سد حاجة سوق العمل الفعلية من هذه المهن مما يسهم في الحد من مشكلة البطالة .

هذا بالإضافة الى أن الإدارة المعنية بالتدريب المهني وتنمية القوى البشرية تختص برسم السياسة القومية للتوجيه والتدريب المهني ووضع النظم التي تكفل تنفيذها ومتابعة هذا التنفيذ بالتنسيق والتعاون مع كافة الجهات ذات الصلة .

وهذه الإجراءات سألقة الذكر تعد احد السبل التي تتخذها الدولة ممثلة في وزارة القوى العاملة لمعالجة مشكلة البطالة حيث أن جميع أجهزة الدولة أصبحت معنية بهذا الملف وتسعى جاهدة لإيجاد حلول غير تقليدية لتلك المشكلة كل فيما يخصه .

ب- تطور معدل البطالة وفقاً للنوع

للأعوام (٢٠١٣ - ٢٠١٥)

السنوات	معدل البطالة (%)		
	ذكور	إناث	جملة
٢٠١٣	٩,٨	٢٤,٢	١٣,٢
٢٠١٤	٩,٦	٢٤,٠	١٣,٠
٢٠١٥	٩,٤	٢٤,٢	١٢,٨

ثانياً : التغييرات التي طرأت علي قانون العمل المحلي :

- ١- تم إلغاء قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ في ٢٠٠٣/٤/٧ وحل محله قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- ٢- تم إجراء العديد من التعديلات التشريعية على قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وذلك وفقاً لما كشف عنه الواقع العملي والتطبيقات القضائية في هذا الشأن.
- ٣- وبمبادرة من الحكومة المصرية ممثلة في وزارة القوى العاملة قد تم تشكيل لجنة تشريعية بالوزارة لإعداد مقترح جديد لمشروع قانون العمل وقد صدر قرار السيد / وزير القوى العاملة رقم ١١٧ لسنة ٢٠١٦ بتشكيل لجنة تشريعية برئاسة السيد / الوزير وعضوية ممثلين عن كافة العناصر والفئات المعنية بقانون العمل حيث ضمت :-
 - ممثلين عن منظمات العمال .
 - ممثلين عن منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام للصناعات .
 - الخبراء المتخصصين .
 - وممثلين لوزارة القوى العاملة .

واناط بهذه اللجنة مناقشة ملاحظات منظمات العمال ، ومنظمات أصحاب الأعمال علي مسودة مشروع قانون العمل وقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم اللذان أعدتهما الوزارة بهدف صياغة مشروع جديد لقانون العمل يحقق التوازن بين مصلحة جميع الأطراف ويحافظ علي حقوق العمال ، وكذا مراعاة كافة ملاحظات ومبادئ منظمة العمل الدولية .

أما بشأن الحفاظ على حقوق العمال الثقافية والاقتصادية والاجتماعية :

فتجدر الإشارة الى أن المادة رقم ٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تنص علي أنه :

(يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ،إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف وتقع باطلاً كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون) .

بما يعني ان نص المادة المشار إليه قد حرص علي المحافظة على كافة الحقوق والمزايا المكتسبة للعمال بموجب القانون السابق أو عقودهم أو غيره وجعل أي تصرف ينقص من هذه الحقوق باطلاً ، وهو ذات النص الذي حرصت جميع الأطراف على الإبقاء عليه في مشروع القانون المقترح .

أما بشأن آليات التشاور مع الاتحادات والمؤسسات المعنية بهذا القانون ، فالبين من نص قرار التشكيل المشار اليه أنه يتم مشاركتها في إعداد تلك الإصلاحات أولاً بأول ومناقشة الامور بكامل الشفافية والحيادية بهدف التوصل الى وجهة نظر توافقية تمثل إرادة جميع الأطراف وتحافظ على حقوق كافة الأطراف وتحقق المصلحة العامة .

ثالثاً : اصلاح نظام البطالة و ما يتعلق بالتأمين الاجتماعي

١- تطور معدل البطالة للشباب وفقاً للنوع

للأعوام (٢٠١٣ - ٢٠١٥)

السنوات	معدل البطالة (%)		
	ذكور	إناث	جملة
٢٠١٣	٢١,٣	٤٨,٦	٢٨,٢
٢٠١٤	٢٠,٦	٤٤,٠	٢٦,٥
٢٠١٥	٢١,٨	٣٦,٥	٢٦,١

٢- بعض مؤشرات جودة العمل للمشتغلين بأجر طبقاً للقطاع والنوع
خلال عام ٢٠١٤

(%)

المؤشر	النوع	القطاع						
		حكومي	عام أو أعمال عام	خاص		إجمالي		
				داخل المنشآت	خارج المنشآت			
إستثماري	أخرى *							
نسبة المشتركين في التأمينات الاجتماعية	ذكور	٩٧,٨	٩٦,١	٤٢,٩	١٢,٢	٨٨,١	٨٣,٦	٥٤,٠
	إناث	٩٧,٤	٩٥,٤	٤٩,٨	٢,١	٨١,٠	٧١,٤	٨٣,٩
	جملة	٩٧,٧	٩٦,٠	٤٣,٨	١١,٩	٨٧,٣	٨٠,١	٥٩,٢
نسبة المشتركين في التأمين الصحي	ذكور	٩٧,٢	٩٣,٨	٢٤,٢	١,٨	٧٤,٧	٧٢,١	٤٤,٤
	إناث	٩٦,٦	٩٤,٠	٣١,٠	١,٥	٦٦,٨	٥٨,٢	٧٩,٣
	جملة	٩٧,٠	٩٣,٨	٢٥,٠	١,٨	٧٣,٨	٦٨,١	٥٠,٥
نسبة العاملين بعدد قانوني	ذكور	٩٩,٤	٩٧,٩	٤٢,٠	١,٠	٩٤,٢	٨٨,٩	٥١,٠
	إناث	٩٩,٥	٩٨,٣	٥٩,٣	٣,٢	٩٥,٠	٨٧,٩	٨٧,٦
	جملة	٩٩,٥	٩٧,٩	٤٤,٢	١,١	٩٤,٣	٨٨,٦	٥٧,٤
نسبة العاملين في نقابة (عمالية أو مهنية)	ذكور	٥٢,٧	٤٥,٥	١٠,٩	٥,٩	٢٧,٦	٤٨,٣	٢٤,٥
	إناث	٥٧,٩	٤١,٢	١٨,١	٢,٩	٢٦,٧	١٢,٤	٤٦,٧
	جملة	٥٤,٥	٤٥,١	١١,٨	٥,٨	٢٧,٥	٣٦,٧	٢٨,٤
نسبة العاملين في عمل دائم	ذكور	٩٧,٢	٩٥,٤	٧٥,٤	١٥,٧	٨٢,٩	٨٣,٢	٦٤,٣
	إناث	٩٥,٦	٩٥,١	٧١,٤	١٩,٥	٧٣,٠	٧٨,٠	٨٧,٣
	جملة	٩٦,٦	٩٥,٤	٧٤,٩	١٥,٨	٨١,٩	٨١,٧	٦٨,٣

٣- بعض مؤشرات جودة العمل للمشتغلين بأجر طبقاً للقطاع والنوع
خلال عام ٢٠١٥

%)

الإجمالي	القطاع						النوع	المؤشر
	أخرى *	إستثمارى	خاص		عام أو أعمال عام	حكومى		
			خارج المنشآت	داخل المنشآت				
٥٠,٥	٧٩,٨	٨٥,٧	١٢,١	٤١,٨	٩٥,٢	٩٧,٧	ذكور	نسبة المشتركين في التأمينات الاجتماعية
٧٩,٤	٥٣,٦	٧٩,٠	١,١	٤٢,٦	٩٤,١	٩٧,١	إناث	
٥٥,٤	٧٢,٩	٨٥,٠	١١,٩	٤١,٩	٩٥,١	٩٧,٥	جملة	
٤١,٦	٧٤,٢	٧٥,٤	٢,٤	٢٥,٦	٩٢,٧	٩٧,٣	ذكور	نسبة المشتركين في التأمين الصحي
٧٥,٠	٤٤,٠	٥٩,٣	٠,٦	٢٩,٣	٨٩,٦	٩٦,٣	إناث	
٤٧,٣	٦٦,٦	٧٣,٧	٢,٣	٢٦,١	٩٢,٤	٩٦,٩	جملة	
٤٧,٧	٩٠,١	٩١,٣	١,٣	٤٢,٧	٩٧,٢	٩٩,٢	ذكور	نسبة العاملين بعقد قانونى
٨٣,٩	٧٢,٦	٨٦,٧	٢,٢	٥٣,٦	٩٧,٩	٩٩,١	إناث	
٥٣,٨	٨٥,٥	٩٠,٨	١,٣	٤٤,٢	٩٧,٢	٩٩,٢	جملة	
٥,٣	١,٣	٧,٦	١,٣	٢,٧	١٠,٨	١٢,١	ذكور	نسبة العاملين في نقابة (عمالية أو مهنية)
١٠,٧	٠,٠	٦,٦	٠,٠	٣,٣	١٢,٣	١٤,٣	إناث	
٦,٢	٠,٩	٧,٥	١,٣	٢,٨	١٠,٩	١٢,٨	جملة	
٦٠,٧	٨٧,٦	٨٠,٩	١٥,٢	٧٢,٥	٩٥,١	٩٧,٢	ذكور	نسبة العاملين في عمل دائم
٨٤,٧	٦٦,٧	٦٩,٠	١٦,١	٦٧,١	٩٢,٤	٩٥,٦	إناث	
٦٤,٧	٨٢,٠	٧٩,٦	١٥,٢	٧١,٧	٩٤,٨	٩٦,٦	جملة	

٤- تقدير المشغلين وفقاً للاستقرار في العمل والقطاع والنوع
خلال عام ٢٠١٤

العدد بالمنات

جملة عدد المشغلين	القطاع					النوع	الاستقرار في العمل	
	أخرى*	استثماري	خاص		عام وأعمال عام			حكومي
			خارج المنشآت	داخل المنشآت				
١٤٤٧٣٧	٤٨٣	٢٩٤٣	٥٣٦١٨	٤٥٦٩٣	٨٠٣٦	٣٣٩٦٤	ذكور	دائم
٣٧٩٤٧	١٦٣	٣١٠	١٣٣٧٥	٥٨٤٩	٧٦٣	١٧٤٨٩	إناث	
١٨٢٦٨٥	٦٤٦	٣٢٥٣	٦٦٩٩٣	٥١٥٤١	٨٧٩٨	٥١٤٥٣	جملة	
٨٣١٧	٥٧	٥٦٤	١٣١٧	٥١٠٨	٣٢٨	٩٤٢	ذكور	موقت
٢٦٤١	٥٢	١١٤	٣٥٤	١٣٠١	٤٠	٧٨٠	إناث	
١٠٩٥٨	١٠٩	٦٧٩	١٦٧١	٦٤٠٩	٣٦٨	١٧٢٣	جملة	
٥٧٢	٣	٠	٤٨٥	٧٧	٠	٧	ذكور	موسمي
٧٢	٠	٠	٣٣	١٧	٠	٢٢	إناث	
٦٤٤	٣	٠	٥١٨	٩٤	٠	٢٩	جملة	
٣٩٠١١	٤٦	٤١	٣٤٧٣٣	٣٩٨٨	١٦١	٤٢	ذكور	منقطع
٩٦٨٩	٢	٠	٩٥١٦	١٦٢	٠	٩	إناث	
٤٨٧٠٠	٤٩	٤١	٤٤٢٥٠	٤١٥٠	١٦١	٥٠	جملة	
١٩٢٦٣٨	٥٨٩	٣٥٤٨	٩٠١٥٤	٥٤٨٦٦	٨٥٢٥	٣٤٩٥٦	ذكور	الإجمالي
٥٠٣٤٩	٢١٧	٤٢٤	٢٣٢٧٨	٧٣٢٨	٨٠٢	١٨٣٠٠	إناث	
٢٤٢٩٨٧	٨٠٦	٣٩٧٣	١١٣٤٣١	٦٢١٩٤	٩٣٢٧	٥٣٢٥٥	جملة	

٥- تقدير المشتغلين وفقاً للاستقرار في العمل والقطاع والنوع
خلال عام ٢٠١٥

العدد بالمنات

جملة عدد المشتغلين	القطاع						النوع	الاستقرار في العمل
	أخرى*	استثماري	خاص		أعمال عام عام	حكومي		
			خارج المنشآت	داخل المنشآت				
١٩٦٩٣٧	٧٢٠	٣٧١١	٩٣٠٥٩	٥٨٧٦٧	٧٨٤٥	٣٢٨٣٥	ذكور	الإجمالي
٥٠٨٥٠	٢٧٠	٤٥٦	٢٢٧٢١	٩١٤٧	٨١٣	١٧٣٦٧	إناث	
٢٤٧٧٨٨	٩٩٠	٤١٦٧	١١٥٧٨٠	٦٧٩١٣	٨٦٥٩	٥٠٢٠٣	جملة	
١٤٢١١٨	٥٨٤	٣٠٠٨	٥١٧٧٢	٤٧٣٨٤	٧٤٦٣	٣١٩٠٨	ذكور	دائم
٣٨١٣٩	١٦٦	٣١٦	١٣٣٩٢	٦٩٠٣	٧٥٢	١٦٦١١	إناث	
١٨٠٢٥٨	٧٥٠	٣٣٢٤	٦٥١٦٤	٥٤٢٨٧	٨٢١٤	٤٨٥١٨	جملة	
١٠٤٦٩	٧٩	٦٥١	١٧١٦	٦٨١٥	٣٣٣	٨٧٥	ذكور	مؤقت
٣١٧٥	٩٤	١٤٠	١٩٦	١٩٥٠	٥٧	٧٣٨	إناث	
١٣٦٤٤	١٧٣	٧٩٢	١٩١٢	٨٧٦٥	٣٩٠	١٦١٢	جملة	
٨٦٧	٠	٤	٧١٣	١٤٠	٠	١٠	ذكور	موسمي
١٦٥	٥	٠	١١٠	٤٣	٠	٧	إناث	
١٠٣٢	٥	٤	٨٢٣	١٨٢	٠	١٦	جملة	
٤٣٤٨٣	٥٦	٤٨	٣٨٨٥٧	٤٤٢٨	٥٠	٤٣	ذكور	متقطع
٩٣٧٢	٦	٠	٩٠٢٣	٢٥١	٤	١٢	إناث	
٥٢٨٥٤	٦٢	٤٨	٤٧٨٨٠	٤٦٧٩	٥٥	٥٦	جملة	

رابعاً : تأثير الإصلاحات ايجابياً او سلباً علي الحقوق المتضمنة في المعاهدات الدولية المعنية بحقوق الانسان .

١- فيما يخص حرية تكوين الاتحادات والانضمام للمنظمات النقابية ..

حيث تنص المادة رقم ٧٦ من الدستور 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 أى منها بالهيئات النظامية) ..

كما تنص المادة رقم (٣) من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته على أنه :

(للعامل حرية الانضمام إلي المنظمة النقابية أو الانسحاب منها ويحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام ورفضه ، كما ينظم قواعد الانسحاب والبت فيه) .

كما تنص المادة رقم (٤) من ذات القانون على أنه :

تثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع الأوراق المنصوص عليها في المادة (٦٣) وللمنظمة النقابية أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ .

ومن حيث أن البين من نص الدستور المصري سالف الذكر انه قد جعل حرية الانضمام للمنظمات النقابية وكذا تكوين الاتحادات حقاً دستورياً لا يمكن المساس به ، وهذا ما يتأكد من نصوص قانون النقابات العمالية المشار إليها .

ومن الجدير بالذكر أن اللجنة التشريعية بالوزارة قد قامت بإعداد مشروع قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم وقد تم إحالته إلي الجهات المختصة بالتشريع في الدولة وقد حرصت اللجنة على أن تراعي كافة الاتفاقيات التي وقعت عليه مصر في هذا الشأن وخاصة اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ..

٢- فيما يخص الحق في الاضراب بما يتفق مع القوانين المحلية :

تنص المادة ١٥ من الدستور المصري على أن (الإضراب السلمي حق ينظمه القانون)

كما تنص المادة رقم ١٩٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه :

(للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون ، وفي حالة إعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون ، يجب علي اللجنة النقابية بعد موافقة مجلس ادارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه -إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للاضطراب بعشرة أيام علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول ، فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية ، وعلي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه ، وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له) .

كما تنص المادة رقم ١٩٣ من قانون العمل المشار إليه على أنه :

(يحظر علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم) .
كما تنص المادة رقم ١٩٤ من قانون العمل المشار إليه على أنه :
 (يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين) .
كما تنص المادة رقم ١٩٥ من قانون العمل المشار إليه على أنه :
 (يترتب علي الإضراب المشار إليه في المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر) .

ومما سبق يتأكد ان الحق في الإضراب السلمي هو حقاً دستورياً في المقام الأول قد كفله الدستور المصري لجميع المواطنين ، ثم جاءت بعد ذلك نصوص قانون العمل المصري وأكدت علي حق الإضراب السلمي للعمال ، وقامت بوضع إجراءات وضوابط إضراب العمال بما يكفل الحفاظ علي هذا الحق من ناحية وتحقيق التوازن والحفاظ علي كافة المصالح المشتركة لجميع الأطراف وكذا مصلحة المجتمع وحماية المنشآت الإستراتيجية .
 الأمر الذي يتضح معه ان الحق في الإضراب حق يكفله القانون المصري بل سما به الي أن جعله حقاً دستورياً لا يجوز المساس به .

٣- فيما يخص الحق في توفير ظروف عادلة ومرضية للعمل (أجور كريمة للعمال ، ظروف عمل صحية وأمنة ، ووقت للراحة ، وقت الفراغ ، تحديد مناسب لساعات العمل) .

حيث تنص المادة رقم ١٢ من الدستور المصري علي أنه :

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

كما تنص المادة رقم ١٣ من الدستور المصري علي أنه :

تلتزم الدولة بالحفاظ علي حقوق العمال، وتعمل علي بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل علي حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفاً، وذلك كله علي النحو الذي ينظمه القانون.

كما تنص المادة رقم ٤٢ من الدستور المصري علي أنه :

يكون للعاملين نصيب في إدارة المشروعات وفي أرباحها، ويلتزمون بتنمية الإنتاج وتنفيذ الخطة في وحداتهم الإنتاجية، وفقاً للقانون. والمحافظه علي أدوات الإنتاج واجب وطني. ويكون تمثيل العمال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام بنسبة خمسين في المائة من عدد الأعضاء المنتخبين، ويكون تمثيلهم في مجالس إدارات شركات قطاع الاعمال العام وفقاً للقانون. وينظم القانون تمثيل صغار الفلاحين، وصغار الحرفيين، بنسبة لا تقل عن ثمانين في المائة في مجالس إدارة الجمعيات التعاونية الزراعية والصناعية والحرفية .

ومما سبق يتأكد ان حقوق العمال قد كفلها الدستور المصري وأفرد لها نصوصاً خاصة بها الأمر الذي أضحت معه حقوقاً دستورية لا يجوز المساس بها ، بل إن جميع التشريعات تتضمن تنظيم هذه الحقوق والحفاظ عليها .