



دار الخدمات النقابية  
والعمالية

## الحركة العمالية بين الترقب والحذر

رصد انتهاكات حقوق العمال خلال عام 2021

إصدار : القاهرة , 1 فبراير 2022

## محتويات التقرير

- مقدمة
- أبرز أحداث 2021 على الساحة العمالية
- رصد وإحصاء الانتهاكات
- منهجية الرصد والإحصاء
- توزيع الانتهاكات تبعا للاقليم الجغرافي
- توزيع الانتهاكات تبعا للفترة الزمنية
- توزيع الانتهاكات تبعا لنوع الانتهاك
- توزيع الانتهاكات تبعا للفئة العمرية
- توزيع الانتهاكات تبعا للنوع الاجتماعي
- الحق في التنظيم
- الحق في الإضراب
- الجداول والرسوم البيانية

## مقدمة :

وضعت جائحة كورونا أشكال الحماية الاجتماعية التقليدية محل اختبار. واليوم تقف السياسات الاجتماعية أمام مفترق طرق، بعد أن فشلت برامج المساعدات المشروطة في حماية الفئات الأكثر هشاشة والأكثر فقراً من المخاطر الاقتصادية ل كوفيد 19.

بدأ عام 2021 ، وتداعيات أزمة كورونا الاقتصادية لم تزل مخيمة على بلادنا- وعلى الأخص- لم تزل آثارها حاضرة على الساحة العمالية.. كان العديد من أصحاب العمل قد عمدوا خلال العام المنصرم إلى تسريح جزء من العمالة على زعم تأثر أوضاع شركاتهم بالأزمة، وكان الكثيرون منهم قد عمدوا إلى تخفيض الأجور بالتوقف عن صرف الأجور المتغيرة التي يتقاضاها العمال تحت مسمى الحوافز وتشكل الجانب الأكبر من أجورهم، وقد اضطر العمال إلى احتمال هذه الإجراءات الجائرة توفياً لفقدان وظائفهم.

ولما كانت عجلة الإنتاج قد عادت إلى الدوران بمعدلاتها السابقة والمعتادة ، فقد تطلع العمال إلى اقتضاء ما تم حرمانهم منه، غير أن البعض من أصحاب العمل أنكروا عليهم مطالبهم مما أدى إلى تنظيم العمال العديد من الوقفات الاحتجاجية لدى تعثر المفاوضات أو رفض أصحاب العمل التفاوض ابتداءً.

وربما يفسر ذلك ارتفاع عدد الاحتجاجات العمالية في الربع الأول من العام ، ومن ثم ارتفاع عدد الانتهاكات والإجراءات التعسفية التي يتم اتخاذها في حق العمال.

وعلى الجانب الآخر كانت شركات قطاع الأعمال العام قد شهدت عدداً من التطورات خلال العام السابق حيث صدر في الخامس من سبتمبر 2020 القانون رقم 185 لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 203 لسنة 1991 بتنظيم شركات قطاع الأعمال حيث كان الهدف من هذه التعديلات من الناحية الأساسية هو ما يلي:

- 1- تغيير قوام الجمعيات العمومية ومجالس الإدارات بحيث تصبح أكثر مرونة وقادرة على اتخاذ خطوات لم يكن من السهل اتخاذها في السابق ، والابتعاد تماماً عن الصيغة القديمة لإدارات هذه الشركات.
  - 2- يعكس تشكيل مجلس إدارة الشركة القابضة حقوق الملكية للشركة -وذلك جديد طبعاً- مع عدم الإخلال بحق الشخص الاعتباري في تغيير ممثليه، أي أن التمثيل هنا سيكون من الناحية الأساسية للمساهمين وبيتعد بالمجلس عن طبيعته السابقة كمجلس معين بأشخاصه
  - 3- لا يعد رئيس وأعضاء مجلس الإدارة عاملين بالشركة ولكنهم يتقاضوا مكافآت، ولكن يصدر قرار بتعيين أعضاء منتدبين للإدارة وذلك يجعل الإدارة أكثر مرونة على الأخص في حال الرغبة في تغيير الأعضاء المنتدبين بالعمل على خلاف السابق.
  - 4- الأهم في ذلك كله هو المادة 18 من القانون التي تنص على أن يقسم رأس مال الشركة التابعة إلى أسهم اسمية متساوية القيمة ويحدد النظام الأساسي القيمة الاسمية للسهم بما لا يقل عن الحد الأدنى وفقاً لقانون سوق رأس المال الصادر بالقانون رقم 95 لسنة 1992
- أي أن جميع الشركات التابعة تتحول إلى شركات مساهمة ويتم تداول أسهمها في البورصة المصرية، وبالتالي التصرف فيها وفقاً لذلك.

وفي أعقاب صدور هذا القانون سادت الساحة العمالية حالة من القلق والترقب الحذر .. حيث بات من المؤكد أن بعضاً من الشركات سيتم تصفيته، وهناك شركات سيتم إعادة هيكلتها بعضها يتم بيع بعض أصوله على سند من القول باستخدام العائد في تطويرها، كما أن باقي الشركات سيتم تملك بعض منها لمستثمرين (غالباً من الدول العربية ، وربما أيضاً مستثمرين من دول أخرى)

ومع تصاعد المخاوف أصبح ما يأمل فيه عمال شركات قطاع الأعمال العام هو عدم تصفية الشركات حتى ولو كان البديل هو أن تصبح ملكية مشتركة، لأن التصفية تعني تسريح العمال بكل ما يتم على ذلك من الإضرار بهم وبحقوقهم فضلاً عن الآثار الاجتماعية الخطيرة، والمثال الحاضر على ذلك كان عمال الشركة القومية للأسمت الذين فقدوا وظائفهم بعد تصفية الشركة.

ولم يكن ذلك كل ما حدث في سبتمبر 2020، فقد أصدرت وزارة قطاع الأعمال العام مشروع لائحة الموارد البشرية الموحدة لشركات قطاع الأعمال العام الذي أثار ردود أفعال واسعة تباينت بين المخاوف والقلق والغضب ، وشهدت بعض الشركات تحركات احتجاجية ترتب عليها احتجاز بعض العاملين بها لبضعة أيام ،

فيما أعرب الكثيرون من العاملين عن رفضهم القاطع لهذا المشروع، وأعلنت بعض إدارات الشركات التابعة عدم قبولها له.. حيث انطوى المشروع على مثالب لا يستهان بها ، حيث يخالف صراحة قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، ويتضمن انتقاصاً واضحاً من حقوق العمال على الأخص الأجور المتغيرة، والمزايا العينية (نقل العمال، والرعاية الصحية)، وصناديق التأمين التكميلية، فضلاً عن إلغاء بعض الضمانات المتعلقة بحالات الإغلاق الجزئي، ووقف العامل وفصله وتوقيع الجزاءات عليه.

وقد ظل مشروع لائحة الموارد البشرية لشركات قطاع الأعمال العام أحد الهموم الرئيسية التي ظلت تلاحق عمال هذه الشركات طوال عام 2021، حيث استمرت نضالاتهم خلال العام لإيقاف تطبيق هذه اللائحة، غير أن وزير قطاع الأعمال العام أصدر توجيهاته في نهاية العام إلى الشركات القابضة بتطبيق اللائحة بأثر رجعي اعتباراً من أول يوليو 2021 لتشهد شركات قطاع الأعمال العام حلقة جديدة من الصراع والاحتجاجات.

### أبرز أحداث 2021 على الساحة العمالية

#### تصفية مصانع الحديد والصلب المصرية

مع بدايات العام، يوم الاثنين الموافق 2021/1/11 اتخذ وزير قطاع الأعمال العام ورئيس الشركة القابضة للصناعات المعدنية- من خلال ما يطلق عليه الجمعية العمومية غير العادية لشركة الحديد والصلب المصرية قراراً بتصفية شركة الحديد والصلب المصرية على سندٍ من القول بخسائرها الكبيرة وتعذر إصلاحها.. حيث أعقب ذلك رفضاً شعبياً كبيراً لتصفية الشركة ، واعتصام عمال الشركة اثني عشر يوماً متواصلة، وإقامة دعاوى قضائية من قبل العمال وحاملي الأسهم، وتقديم عروض من عدة جهات للاستثمار في عملية إصلاح الشركة .. غير أن ذلك كله كان يصطدم بإصرار غير مبرر على تصفية الشركة وكأنه غدا هدفاً في حد ذاته.

وبينما تعرض بعض العمال لتهديدات أمنية لإثناهم عن رفض قرار التصفية، تم يوم الأحد الموافق 30 مايو 2021 اتخاذ قرار إغلاق شركة الحديد والصلب المصرية، وإيقاف العمل بها، ومنع العمال من الحضور تمهيداً لاستلام المصفي لها بدءاً من اليوم التالي، ليرتب على ذلك فقدان أكثر من سبعة آلاف عامل لوظائفهم.

وفي محاولة لامتناس الآثار الخطيرة للتصفية ، تم يوم الخميس الموافق 2021/9/30 توقيع اتفاقية بين شركة الحديد والصلب المصرية (تحت التصفية)، والنقابة العامة للصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية تقضي باستفادة العاملين بالشركة من نظام مكافأة نهاية الخدمة التكميلية عن ترك الخدمة الاختياري قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، ورغم حصول العمال على تعويضات مقبولة غير أن ذلك لا يقلل من خطورة تسريح هذا العدد من العمال-على الأخص- وأن أكثر من 70% منهم لن يتمكنوا من الحصول على معاش شهري بموجب قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019، كما أن العمال الذين تزيد أعمارهم عن 58 عاماً ويبلغ عددهم 731 عاملاً تم استثنائهم من الاتفاقية وحرمانهم من التعويضات.

#### قانون الفصل بغير الطريق التأديبي

في 2021/8/1 صدر القانون رقم 135 لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 10 لسنة 1972 في شأن الفصل بغير الطريق التأديبي، وقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016، وكان مجلس النواب قد وافق على القانون بأغلبية الثلثين يوم الاثنين الموافق 2021/7/12 باعتباره قانوناً مكماً للدستور.

وقد مثلت التعديلات التي أدخلها القانون رقم 135 لسنة 2021 على القانون رقم 10 لسنة 1973 توسعاً خطيراً في نطاق سريان القانون حيث أضافت إليه العاملين بوحدات الإدارة المحلية، و الأجهزة ذات الموازنات الخاصة، والعاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة، والعاملين بشركات القطاع العام، وشركات قطاع الأعمال العام، حيث ينطوي ذلك على تضارب تشريعي كثيراً ما تكرر ، ذلك أن العاملين بشركات القطاع العام ، وشركات قطاع الأعمال العام لا يخضعون لقانون الخدمة المدنية ولا يعدون من متقليد الوظيف العامة ، وإنما هم عاملون يخضعون لأحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بما يكفله لهم من ضمانات تحميهم من الفصل التعسفي ، وهم في هذا الشأن إنما يتمتعون أيضاً بالحماية الدستورية المكفولة في المادة 13 من الدستور.

ولم يتوسع مشروع القانون في نطاق سريانه فقط، وإنما أيضاً منح سلطة إصدار قرارات الفصل بغير الطريق التأديبي-التي كانت مقصورة في القانون على رئيس الجمهورية باعتبارها ذات طابع استثنائي- لمن يفوضه الرئيس، على سندٍ من القول-كما هو وارد في المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون- بتخفيف العبء الإداري في ضوء اتساع رقعة الجهات المخاطبة بالقانون.. حيث يبدو هذا السبب ذاته مثيراً للمخاوف فيما يشير إليه من اعتزام التوسع في اتخاذ قرارات الفصل بغير الطريق التأديبي.

ويجدر بالذكر أن المادة 1 في القانون رقم 10 لسنة 1973 - قبل التعديل- كانت قد أوردت ضمن الأحوال المجيزة لاتخاذ قرار الفصل بغير الطريق التأديبي حالة فقد الصلاحية للوظيفة التي يشغلها الموظف لغير الأسباب الصحية، وحالة فقد الثقة والاعتبار غير أنها اشترطت في هاتين الحالتين أن يكون الموظف من شاغلي وظائف الإدارة العليا، بينما ألغى مشروع القانون المعدل هذين الشرطين- بما يعني أنه يجوز إصدار قرار الفصل بغير الطريق التأديبي على أي موظف أو عامل إذا روي أنه فقد أسباب الصلاحية لوظيفته أو فقد الثقة والاعتبار-رغم أن فقدان الصلاحية للوظيفة هو شأن يتعلق بكفاءة العامل وأدائه لوظيفته، ولا علاقة له بما يمكن اعتباره مساساً بالأمن القومي للبلاد وسلامتها على النحو الذي يستدعي اتخاذ إجراء استثنائي في حق العامل أو الموظف، وهو ما ينفي ما تم ما تم ترويجه بشأن مشروع القانون المقدم والقول بأن الضرورة التي فرضته هي وجود موظفين وعمال في أجهزة الدولة يمثلون خطراً على سلامتها وأمنها، حتى وصل الأمر إلى تعريف القانون إعلامياً باعتباره قانون "مواجهة الإخوان" ..

كما أن الحالة (أ) من الحالات المجيزة للفصل بغير الطريق التأديبي وهي "إذا أخل العامل بواجباته الوظيفية بما من شأنه الإضرار الجسيم بمرفق عام بالدولة أو بمصالحها الاقتصادية" إنما تثير مخاوف ليست بالقليلة بشأن تعريض العاملين الذين يمارسون حقهم في الإضراب السلمي للفصل بغير الطريق التأديبي على سندٍ من القول بالإضرار الجسيم بمرفق عام أو بالمصالح الاقتصادية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التشريع المصري يحفل بالقوانين الكفيلة بمواجهة من يمكن اعتبارهم معادون للدولة يهددون أمنها وسلامتها ، وليس ثمة حاجة للمزيد من التشريعات التي تضاف إلى هذه الترسانة الضخمة، كما أن قانون الخدمة المدنية وقانون العمل يتضمنان من النصوص ما يكفل محاسبة المخطين بما يكفي، بينما يفتح هذا القانون الباب واسعاً أمام تعسف الرؤساء مع المرؤوسين ، وينذر باستخدامه في تصفية الحسابات، والوشاية ببعض العاملين على سند من اتهامهم بالانتماء إلى "جماعة الإخوان المسلمين" ، وهو قبل وبعد ذلك قانون بالغ الاستثنائية كان ينبغي إلغاؤه وليس تفعيله وتعديله بالتوسع في نطاق سريانه ، وحالات تطبيقه.

#### الحد الأدنى للأجور والعلوة الدورية

بناءً على ما قرره رئيس الجمهورية في شهر مارس وموافقة مجلس الوزراء يوم 19 مايو 2021 صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1455 لسنة 2021 في 30 يونيو 2021 بتعديل قيم الحد الأدنى لإجمالي الأجر للموظفين والعاملين لدى أجهزة الدولة والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية ، حيث أصبح الحد الأدنى للأجور 2400 جنيه مصري (حوالي 153 دولار أمريكي)، وقد بدأ تنفيذ القرار اعتباراً من الأول من يوليو 2021 ، غير أنه- كالمعتاد- لم يتم تطبيقه على العاملين بالقطاع الخاص.. حيث يجدر بالذكر أنه وفقاً لبيانات وزارة القوى العاملة، زادت قوة العمل خلال الربع الثاني من عام 2021 لتصل إلى نحو 30 مليون فرد، يعمل منهم نحو ملايين عامل في الجهاز الإداري للدولة والهيئات الاقتصادية وشركات قطاع الأعمال العام. في حين يستحوذ القطاع الخاص الرسمي أو غير الرسمي على أكثر من 70 في المائة من قوة العمل، ويصل عدد العاملين فيه إلى نحو 22 مليون عامل، بينهم 3.5 مليون عاملة بنسبة 16%.

وقد أدى عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور على العاملين بالقطاع الخاص إلى حالة من التذمر بين صفوفهم ، وتنظيم العديد من التحركات الاحتجاجية للمطالبة بتطبيق الحد الأدنى للأجور-على الأخص- مع ارتفاع معدلات التضخم وزيادة الأعباء المعيشية- وربما يفسر ذلك أيضاً زيادة معدل الاحتجاجات والإجراءات التعسفية المتخذة في حق العمال في الربع الثالث من العام.

وإزاء حالة الاحتقان تلك دعت الحكومة إلى انعقاد المجلس القومي للأجور الذي شهد سلسلة من المفاوضات أسفرت عن صدور قرار وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية رئيس المجلس القومي للأجور رقم 57 لسنة 2021 يوم 13 سبتمبر 2021، ويقضي القرار بأن يكون الحد الأدنى للأجر بالقطاع الخاص 2400 جنية ، وذلك اعتباراً من 2022/1/1، غير أن القرار نص في مادته الثانية على أنه في حال تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها الوفاء بالحد الأدنى للأجر ، يجوز لها أن تتقدم بطلب الاستثناء من الالتزام من خلال الاتحادات التابعة لها على أن يتضمن الطلب مبررات الإعفاء وأن يكون مشفوعاً بالمستندات الدالة على ذلك في موعد غايته 31 أكتوبر 2021"، بينما نصت المادة الثالثة على أن "يكون الحد الأدنى لقيمة العلاوة السنوية الدورية للقطاع الخاص اعتباراً من العام المالي 2021 وفقاً للسنة المالية المحاسبية لكل منشأة ، بما لا يقل عن (3%) من أجر الاشتراك التأميني".

ويبدو واضحاً أن ممثلي منظمات أصحاب الأعمال قد وافقوا على الحد الأدنى للأجور باشتراط استثناء بعض القطاعات والشركات ، وتخفيض العلاوة الدورية السنوية.

حيث تقدمت آلاف الشركات بطلب استثنائها من تطبيق الحد الأدنى للأجور على زعم عدم قدرتها على تحمل زيادات الأجور بسبب ارتفاع عدد العمال ، وتكاليف الإنتاج إلى جانب التداعيات السلبية لأزمة كورونا على عملياتها، حيث تواترت الأخبار مع بداية العام الجديد عن استثناء 3090 شركة في ثلاثين قطاعاً ، وعلى الأخص قطاعات الملابس الجاهزة والمنسوجات، وخاصة التي يتم تصديرها للخارج، والسياحة، وصناعة الورق، وصناعات التجزئة ، وبعض المدارس الخاصة وشركات الأوراق المالية، وبعض محلات التجزئة .

### الخلاوة الدورية

بدا واضحاً أن موافقة منظمات أصحاب الأعمال على الحد الأدنى للأجور قد ارتبطت بتخفيض الخلاوة الدورية السنوية التي ينص قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 على أن يكون الحد الأدنى لها (7%) من الأجر الأساسي، وقد بررت الحكومة ذلك بزعم أن (7%) من الأجر الأساسي تعادل (3%) من الأجر التأميني، ولا نعرف كيف يتم حساب المقابل الموازي لنسبة السبعة في المائة من الأجر الأساسي بنسبة ثلاثة في المائة من أجر الاشتراك التأميني المغرف في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.. حيث يختلف الأجر المتغير الذي يتضمن الأجر المكمل ، والحوافز ، والعمولات من منشأة إلى أخرى، كما إن الخبرات السابقة تؤكد أن أصحاب العمل- فيما يقدمونه من بيانات للهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية- لا يحتسبون سوى قدر يسير من الأجر المتغير الذي يتقاضاه العاملون لديهم لتقليل قيمة الاشتراك التأميني الذي يقومون بتأديته لصندوق التأمينات، بما يعني تخفيض قيمة الخلاوة الدورية التي يحصل عليها العاملون لديهم.

أثار تخفيض نسبة الخلاوة الدورية غضب العاملين بالقطاع الخاص، على أن الأمر أصبح أكثر خطورة بامتداده إلى مشروع قانون العمل الجديد الذي يناقش في مجلس الشيوخ الآن ، حيث قامت الحكومة بتخفيض نسبة الخلاوة الدورية في مشروع القانون المقدم منها مؤخراً (نوفمبر 2021)، رغم أن مشروع القانون المقدم منها سابقاً كان ينص على أن الحد الأدنى للخلاوة الدورية السنوية هو (7%) من الأجر التأميني.. الأمر الذي أدى إلى تزايد حالة الاحتقان في الساحة العمالية.

### استمرار حالة التذمر من مشاكل تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات

بتاريخ 19 أغسطس عام 2020 صدر القانون رقم 148 لسنة 2019 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية و المعاشات ليعمل به اعتباراً من 2020/1/1 فيما عدا المواد 111، 112، 113، 114 التي عمل بها من اليوم التالي لنشر القانون.

ورغم أن هذا القانون أحد التشريعات الاجتماعية بالغة الأهمية، وأن المخاطبين بأحكامه من أصحاب المعاشات والعاملين في كافة القطاعات يمثلون نسبة لا يستهان بها من أبناء الشعب المصري، إلا أنه تم إصداره على عجلة، ولم يدار بشأنه الحوار المجتمعي المفترض الذي يتسع لكافة المعنيين به، لذلك صاحبت البدء في أعماله ردود أفعال واسعة في المجتمع المصري، وأسفرت خبرات تطبيقه عن الإشارة إلى مثالب ونواقص واضحة.

ورغم أن القانون قد تضمن عدداً من المزايا إلا أنه قد انطوى أيضاً على كثير من أوجه القصور والتناقض و ترتب على تطبيقه الإضرار بمصالح بعض الفئات الاجتماعية التي شرعت تتظلم مما أصابها وتطالب وتلح على إعادة النظر في بعض أحكام القانون.

ففي شأن العمالة غير المنتظمة التي عدد القانون فئاتها تم اغفال العاملين غير المنتظمين في قطاعات السياحة، والمقاولات والبناء والتشييد، والصيد، والمناجم والمحاجر، والنقل، والمحلات التجارية بكافة أنواعها، ومحطات الوقود، ومحلات الترفيه كالمقاهي والنوادي وغيرها، والفنيين في قطاع السينما والمسرح والدراما، كما أغفل القانون أيضاً العاملين في القطاعات غير الرسمية، والذين يشكلون ما يقرب من 50% من القوى العاملة في بلادنا

ومع إصدار القانون تم إلغاء القانون رقم 112 لسنة 1980 الذي كان يكفل حداً أدنى من الحماية التأمينية للعمالة غير المنتظمة، حيث يستحق المعاش كل من بلغ سن الخامسة والستين، أو توفي (المستحقين عنه) أو ثبت عجزه الكامل، ولم يستحق معاشاً وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي الأخرى قبل أول يوليو 1980، فيما كان يتم تمويل هذا النظام على أساس مشاركة رمزية من المؤمن عليه.

وقد تضرر الكثير من العاملين غير المنتظمين الذين بلغوا سن الخامسة والستين بعد إعمال قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019 من إلغاء القانون رقم 112 لسنة 1980 دون أن يقدم القانون الجديد بديلاً لكفالة الحماية التأمينية ولو في حدها الأدنى.. ذلك أن توافر مدة اشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة لا تقل عن 120 شهراً فعلية على الأقل يصعب على الكثيرين من العاملين عملاً غير منتظم.

وفي شأن المعاش المبكر انطوى القانون على عوار واضح، حيث ينص على أحقية بعض العاملين في استحقاق المعاش المبكر بينما يضع شرطاً يحول عملياً دون هذا الاستحقاق، وقد تضرر العاملين بالقطاع الخاص-على الأخص- من حرمانهم من فرصة الحصول على معاش لدى تقاعدهم في سن مبكر نسبياً حيث كثيراً ما يتم الاستغناء عنهم ويصعب عليهم الحصول على فرصة عمل أخرى.

وقد أثبتت الممارسة العملية أيضاً على أرض الواقع الإشكالية التي تثيرها نصوص القانون في هذا الشأن، فبعض شركات قطاع الأعمال العام التي تقرر تصفيته (الشركة القومية لإنتاج الأسمنت، شركة الحديد والصلب المصرية) قد واجهت إجراءات تصفيته تحدياً كبيراً، حيث الأغلبية الساحقة من عمالها الذين يتم الاستغناء عنهم لا يستحق لهم معاش وفقاً للمادة 6/21، والمادة 24 من القانون.

وفي شأن تعويض البطالة استثنى القانون العاملين المؤقتين والعاملين في أعمال عرضية من التمتع بتأمين البطالة الأمر الذي يتناقض مع واقع أن الكثيرين من العاملين في القطاع الخاص يعملون بعقود مؤقتة، فضلاً عن انخفاض قيمة التعويض.

كما تضرر بعض المحالين للتقاعد من العاملين في الحكومة وقطاع الأعمال العام بسبب إهدار سنوات اشتراكهم التأميني التي تزيد عن ستة وثلاثين عاماً.

فضلاً عن نواقص أخرى أضير بسببها بعض العاملين والمحالين إلى التقاعد.

#### مناقشة مشروع قانون العمل في مجلس الشيوخ دون إتاحة الفرصة الكافية للحوار المجتمعي

ناقشت لجنة القوى العاملة والطاقة والبيئة بمجلس الشيوخ يومي الثلاثاء والأربعاء الموافق 7، 8 ديسمبر 2021 مشروع قانون العمل المقدم من الحكومة مؤخراً بعد إدخال بعض التعديلات عليه، ورغم تقديم دار الخدمات النقابية والعمالية طلب انعقاد لجنة استماع لإجراء حوار مجتمعي يتسع لجميع الأطراف، إلا أن اللجنة تجاهلت طلب الدار، كما استبعدت المنظمات النقابية المستقلة من الحوار.. هذا وقد أحيل مشروع القانون إلى الجلسة العامة لمجلس الشيوخ بعد انتهاء اللجنة من مناقشته وإعداد ملاحظاتها عليه، حيث من المتوقع الانتهاء من مناقشته في منتصف شهر فبراير 2022.

ويتلاحظ هنا عدم استجابة الحكومة في مشروعها لملاحظات لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية [CEACR] على الأخص فيما يتعلق بمواد المشروع المنظمة لحق الإضراب، واستبعاد عاملات المنازل من نطاق سريان القانون، وبعض المواد المتعلقة باتفاقيات العمل الجماعية.

## بشأن الحريات النقابية

استجابة لتوصيات تقرير لجنة المعايير (يونيو 2019) ، والتي دعت حكومة جمهورية مصر العربية إلى أن تضمن عدم وجود عقبات في القانون، أو في الممارسة العملية تحول دون تسجيل النقابات، وفقاً لما تنص عليه الاتفاقية رقم 87، وأن تعمل بسرعة على إنهاء الأوضاع المعلقة لتسجيل النقابات العمالية، وأن تضمن أن تكون جميع النقابات العمالية قادرة على ممارسة أنشطتها، وإلى تقديم الدعم الفني من قبل منظمة العمل الدولية للمساعدة في تنفيذ هذه التوصيات. وللمشاورات التي أعقبت ذلك وأفضت إلى طلب من رئيس الوزراء المصري إلى المدير العام لمنظمة العمل الدولية ، للحصول على دعم فني لبناء قدرات جميع الأطراف المعنية لدعم تنفيذ قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 213 لسنة 2017 وتعديلاته، تمت بلورة مشروع "تعزيز علاقات العمل ومؤسساتها في مصر" ، وتم إطلاقه في الثامن مارس 2020 مستهدفاً العمل على محاور ثلاث هي :

- تعزيز حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وتنفيذها بشكل فعال في إطار القوانين والممارسات.
  - تهيئة بيئة مواتية لعلاقات العمل السليمة
  - تمكين المنشآت العاملة في قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة من الاستفادة بصورة أفضل من فرص الأعمال التجارية بفضل تحسين علاقات العمل ومستويات الامتثال لمعايير العمل الدولية
- وفي إطار هذا المشروع تم انعقاد اجتماعين عام 2021 بحضور الأطراف الاجتماعية الثلاث (مارس، سبتمبر 2021)

وخلال الاجتماعين تم استعراض مدى التقدم المحرز في اتجاه تحقيق أهداف المشروع، حيث أعربت المنظمات النقابية العمالية المشاركة عن قلقها بشأن تعثر الخطوات المفترض اتخاذها من أجل تعزيز الحريات النقابية وعلى الأخص فيما يتعلق بالمنظمات النقابية المعلقة أوضاعها منذ شهور طويلة –وربما لأعوام - رغم اكمال اتخاذها كافة الإجراءات وتقديم أوراقها ومستنداتها اللازمة لاستيفاء أوضاعها القانونية. وكالمعتاد أبدت الحكومة ممثلة في وزارة القوى العاملة استعدادها للعمل من أجل حل جميع الأوضاع المعلقة ، من خلال اللجنة التي قام بتشكيلها وزير القوى العاملة بموجب القرار رقم 162 لسنة 2020 لفحص أوضاع وشكاوى المنظمات النقابية المعلقة أوضاعها ، حيث تعاقبت اجتماعات اللجنة مع المنظمات النقابية، وتم الانتهاء من تسجيل البعض القليل منها.

غير أن إيقاع العمل قد اعتراه كثيرٌ من التباطؤ خلال عام 2021 ، وبدا أننا نراوح مكاننا، بل أننا في بعض الأحيان نتقدم خطوة ثم نراجع خطوتين ، حيث تبتدعت عقبات خطيرة ، وتوقفت اجتماعات اللجنة مع المنظمات النقابية المستقلة منذ سبتمبر 2021 وحتى الآن، واستمرت مديريات القوى العاملة في الامتناع عن استلام أوراق المنظمات النقابية المستقلة، بل وامتناعها عن تنفيذ ما يتم التوافق عليه مع اللجنة الوزارية.

وعلى امتداد العام لم يتم تسجيل سوى 26 لجنة نقابية، ولم تزل أوضاع النقابة العامة للعاملين بالضرائب العقارية معلقة، كما تعثر تطوير أوضاع النقابة العامة للعاملين بالسياحة لعدم استطاعتها استكمال تأسيس عدد اللجان النقابية الكافي لتسجيلها.

ومازال مؤسسو المنظمات النقابية الجديدة يدورون في حلقة مفرغة لا تنتهي ، رغم أن المادة 18 من القانون رقم 213 لسنة 2017 تحدد حصرياً – على نحوٍ لا يحتمل اللبس- الخطوات التي يتعين إتباعها، والمستندات التي ينبغي إيداعها الجهة الإدارية ، غير أن مديريات القوى العاملة تمتنع ابتداءً عن استلام أوراق ومستندات اللجان النقابية على زعم انتظارها تعليمات الوزارة في هذا الشأن- بينما هي الجهة الإدارية المنوط بها الاستلام وتحرير محاضر الإيداع-

وغني عن الذكر أن امتناع المديريات عن استلام أوراق المنظمات النقابية التي يؤسسها العمال ، وتعطيل تسجيلها لا يؤدي فقط إلى حرمان العمال المؤسسين لهذه المنظمات من حقهم في تأسيس نقاباتهم، وإنما إلى التعطيل التام للحق الذي كفله القانون.. فكيف يُقدم العمال على تأسيس نقاباتهم بينما يعرفون أنهم يسيرون في طريق مسدود..

وتعاني المنظمات النقابية المستقلة التي تم تسجيلها بشق الأنفس من مشاكل كبرى تثار في مواجهتها بعد التسجيل ، لعل أبرزها قيام النقابات الموازية لها التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحريك دعاوى قضائية في مواجهتها أو طلب فتاوى من إدارات الفتوى التابعة لمجلس الدولة بعدم شرعية النقابات المستقلة لوجود منظمات نقابية أخرى في ذات المنشأة أو المؤسسة حيث يترتب على ذلك إيقاف مديريات القوى العاملة تسليم هذه المنظمات النقابية المستقلة الخطابات اللازمة لتسيير أعمالها، أو امتناع الإدارات الحكومية في المؤسسات التي يعملون بها عن الاعتراف بهم، وملاحقتهم.

### تحديث البيانات

بتاريخ 26 يوليو 2021 أصدر وزير القوى العاملة القرار الوزاري رقم 106 الذي نص على إلزام المنظمات النقابية العمالية بتحديث بياناتها وإيداع التحديث لدى الجهة الإدارية المختصة، وذلك اعتباراً من تاريخ 2021/8/1 ولمدة 3 أشهر، تمهيداً لإجراء الانتخابات النقابية العمالية للدورة النقابية المقبلة.

ونصت المادة الرابعة من القرار على إيداع بيانات المنظمات النقابية التي تتضمن بيان باسم وعنوان مقر المنظمة النقابية وفروعها إن وجدت ، وبيان بأسماء رئيس وأعضاء مجلس الإدارة وبياناتهم، واسم البنك المودع فيه أموال المنظمة النقابية ، وبيان تفصيلي معتمد من المنشأة أو التأمينات الاجتماعية بأعضاء الجمعية العمومية.

وقد أبدت المنظمات النقابية المستقلة تحفظها على اعتماد كشوف من المنشآت ، لما يعنيه ذلك من تدخل أصحاب العمل في أعمال النقابات بالمخالفة لاتفاقيات منظمة العمل الدولية، ولتعدر استكمال البيانات اللازمة للتحديث حال رفض أصحاب العمل أو الإدارات اعتماد كشوف العضوية، وكان لاعتراض خبراء وممثلي منظمة العمل الدولية في مشروع "تعزيز علاقات العمل ومؤسساتها في مصر" أثره في غض الوزارة الطرف عن اشتراط اعتماد المنشأة لكشوف العضوية.

غير أن مشكلة خطيرة أخرى برزت أثناء عملية تحديث البيانات هي تقديم النقابات التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر (الاتحاد الرسمي) كشوف عضوية معتمدة من الإدارات الحكومية تضم أسماء جميع العاملين بالمنشآت والوحدات الإدارية الحكومية لتعرض مديريات القوى العاملة على كشوف المنظمات النقابية المستقلة على سند من القول بازدواج العضوية مما أدى إلى تعدر تحديث بيانات النقابات المستقلة، ومع تفاقم المشكلة اضطر وزير القوى العاملة إلى إصدار القرار رقم 172 لسنة 2021 بمد مدة تحديث البيانات أسبوعين آخرين حتى انتهاء يوم عمل 11 نوفمبر، ثم فتح الباب لاستكمال عملية تحديث البيانات خلال الشهور اللاحقة.

ولما كانت الدورة النقابية قد شارفت على الانتهاء ويفترض إجراء الانتخابات النقابية في جميع المنظمات النقابية في شهر مايو 2022 ، وقد استنسخ قانون المنظمات النقابية العمالية رقم 213 لسنة 2017 نصوص القانون سيئ الذكر الملغى في شأن تنظيم الانتخابات التي تجري على المستوى القومي في وقت واحد ، وتتولى وزارة القوى العاملة دوراً إشرافياً مباشراً عليها مع وجود قاض في كل لجنة عامة على غرار ما كان يحدث مع "الاتحاد العام لنقابات عمال مصر" الذي كان يجرى التعامل معه وكأنه إحدى مؤسسات الدولة، فإن تنظيم الانتخابات النقابية على ذات النهج الذي حدث عام 2018 إنما يعني تكرار ما شهدته انتخابات هذا العام من انتهاكات تجاوزت كل التصورات، حيث تم استبعاد المئات أو بالأحرى الآلاف من المرشحين وحرمانهم من حقهم في خوض الانتخابات ، كما بلغ الأمر اتخاذ بعض لجان الإشراف على الانتخابات قرارات بحل لجان نقابية قائمة ومكتسبة شخصيتها الاعتبارية على سند من القول بوجود لجان نقابية تابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر "الحكومي" في مواقعها، رغم أن القانون لا يجيز حل أي لجنة نقابية مكتسبة شخصيتها الاعتبارية، ورغم أن لجان الإشراف على الانتخابات- وفقاً للقانون أيضاً- يفترض ألا تتجاوز صلاحياتها مراقبة صحة عملية الانتخابات فقط دون النظر في شرعية اللجان النقابية.

### رصد وإحصاء الانتهاكات

### منهجية الرصد والإحصاء

## أولاً: تقسيم الانتهاكات

### تقسيم الانتهاكات وفقاً للنطاق الجغرافي

تم تقسيم الانتهاكات في هذا التقرير جغرافياً على الأقاليم الآتية:

1. إقليم القاهرة الكبرى ( القاهرة , الجيزة , القليوبية )
2. الإسكندرية
3. مدن القناة
4. إقليم الدلتا
5. إقليم الصعيد
6. المحافظات الحدودية ( شمال وجنوب سيناء , مطروح , الوادي الجديد , البحر الأحمر )

### تقسيم الانتهاكات تبعاً للفترة الزمنية

تم تقسيم العام إلى أربع فترات زمنية (ربع سنوية).

### تقسيم الانتهاكات وفقاً للنشاط الاقتصادي كما يلي:

1. المنشآت الصناعية (الصناعات المعدنية والهندسية والكهربائية, الصناعات الكيماوية, الصناعات الغذائية, الغزل والنسيج )
2. السياحة والفنادق ( الفنادق , المطاعم , الخ )
3. الصحة
4. التربية والتعليم
5. أخرى ( الاتصالات , البناء والأخشاب , الطباعة والنشر, المرافق, الخدمات , الجهاز الإداري بالدولة , الأندية الرياضية , محلات الترفيه )

### تقسيم الانتهاكات وفقاً لطبيعة صاحب العمل

1. القطاع الخاص
2. القطاع الحكومي والجهاز الإداري، والهيئات العامة، والشركات المملوكة للدولة.
3. قطاع الأعمال العام

### تقسيم الانتهاكات وفقاً لنوع الانتهاك

#### I. انتهاكات علاقات العمل

- الفصل التعسفي
- الإكراه على تقديم الاستقالة
- الإكراه على توقيع استمارة 6\*
- الإكراه على تقديم الاستقالة المسبقة
- تسريح العمال دون حصولهم على حقوقهم
- وقف صرف الأجر
- تأخر صرف الراتب
- عدم صرف الزيادة السنوية
- الحرمان من الإجازات
- عدم وجود دار حضائفة
- قرار إداري تعسفي\*

\* استمارة 6 هي وثيقة إنهاء الاشتراك التأميني، وتعني إنهاء علاقة العمل من جانب العامل  
• يقصد بالقرار الإداري التعسفي توقيع جزاء دون وجه حق، أو النقل من مكان العمل إلى آخر لغير مصلحة العمل وبغرض التنكيل بالعامل، أو مثل ذلك من القرارات.

## II. انتهاكات السلامة والصحة المهنية•

- إصابة
- تطور الإصابة لوفاة
- وفاة

## III. انتهاكات حقوق الطفل :

- مخالفة قواعد تشغيل الأطفال<sup>1</sup>
- عمالة أطفال تحت السن•

## IV. انتهاكات مكاتب العمل التابعة لوزارة القوى العاملة

الامتناع عن تحرير مخالفة

## V. انتهاكات الحقوق المدنية

- القبض التعسفي•
- الاحتجاز في مكان غير معلوم بضعة أيام.
- الحبس الاحتياطي
- القبض التعسفي على احد أفراد الأسرة•

## تقسيم الانتهاكات تبعا للفئة العمرية

في هذا التقرير تم تقسيم الفئات العمرية للعمال/ العاملات الواقع عليهم الانتهاك إلى خمس فئات:

1. أقل من 15 سنة
2. من 15 حتى 18 سنة
3. أكبر من 18 حتى 30 سنة
4. أكبر من 30 حتى 55 سنة
5. غير محدد

• وقوع حادث أثناء العمل نتيجة عدم مراعاة إجراءات السلامة والصحة المهنية المنصوص عليها في القانون.  
• قواعد تشغيل الأطفال المنصوص عليها في قانون العمل حيث يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا يقل مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

• وفقاً لقانون العمل المصري يحظر تشغيل الطفل قبل بلوغه الرابعة عشرة أو إتمامه مرحلة التعليم الأساسي.  
• أو التوقيف أو الاعتقال التعسفي وهو اعتقال أشخاص دون سبب مشروع ودون إتباع الإجراءات القانونية الصحيحة.  
وتنص المادة التاسعة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه "لا يجوز القبض على إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفياً"  
كما تنص المادة التاسعة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على أنه "لكل فرد الحق في الحرية والسلامة الشخصية ولا يجوز حرمانه من حريته إلا على أساس من القانون وطبقاً للإجراء المقرر فيه"  
وتنص المادة 54 من الدستور المصري على أن "الحرية الشخصية حق طبيعي، وهي مصونة لا تمس، وفيما عدا حالة التلبس، لا يجوز القبض على أحد، أو تفتيشه أو حبسه، أو تقييد حريته بأي قيد إلا بأمر قضائي مسبب يستلزم التحقيق.  
ويجب أن يبلغ فوراً كل من تقييد حريته بأسباب ذلك، ويحاط بحقوقه كتابةً، ويُمكن من الاتصال بذويه وبمحاميه فوراً، وأن يقدم لسلطة التحقيق خلال الأربع وعشرين ساعة من وقت تقييد حريته.  
ولا يبيد التحقيق معه إلا في حضور محاميه، فإن لم يكن له محام، ندب له محام، مع توفير المساعدة اللازمة لذوي الإعاقة، وفقاً للإجراءات المقررة في القانون.

ولكل من تقييد حريته، ولغيره حق النظم أمام القضاء من ذلك الإجراء، والفصل فيه خلال أسبوع من ذلك الإجراء، وإلا وجب الإفراج عنه فوراً.

وينظم القانون أحكام الحبس الاحتياطي، ومدته، وأسبابه، وحالات استحقاق التعويض الذي تلتزم الدولة بأدائه عن الحبس الاحتياطي، أو عن تنفيذ عقوبة صدر حكم بات بإلغاء الحكم المنفذة بموجبه.

وفي جميع الأحوال لا يجوز محاكمة المتهم في الجرائم التي يجوز الحبس فيها إلا بحضور محام موكل أو منتدب"

• اعتقال أحد أفراد أسرة العامل (أب، ابن، أخ..) لإجباره على تسليم نفسه للسلطات الأمنية.

## ثانياً : معايير الإحصاء

- تم احتساب الانتهاك الجماعي انتهاكات فردية لكل عامل على حدة.
- تم احتساب حالات إنهاء التعاقد عقب الإضراب باعتبارها فصل تعسفي وعددها في هذا التقرير 64 حالة.
- تم تسجيل الانتهاك الممتد من العام الماضي كانتهاك جديد مثل وقف الأجر، الفصل التعسفي مع استمرار المنازعة، تأخر صرف الراتب، قرار بالحبس الاحتياطي.
- لم يتم احتساب حالات القبض أو الحبس الاحتياطي إلا بشرطين الأول هو أن يكون القبض على خلفية إضراب، أو كأداة لتعطيل الإضراب، أو إذا كان القبض متعلقاً بالعمل النقابي، مثل سحب الثقة من النقابة، أو تنظيم تحرك احتجاجي أو مطلب، أو التعبير السلمي عن الرأي في مشاكل العمال.
- انتهاك مخالفة قواعد تشغيل الأطفال يحتسب فقط بالنسبة للأطفال الذين تزيد أعمارهم عن الرابعة عشرة، فالأطفال دون ذلك لا يجوز تشغيلهم.
- لم يتم احتساب أي حالة وفاة أو إصابة إلا إذا كانت ناتجة عن الإخلال بقواعد السلامة والصحة المهنية .
- إذا تعرض للعامل لأكثر من انتهاك يتم تسجيل كل منهم على حدة كانتهاك مستقل.
- تم استبعاد المعلومات ذات المصادر الضعيف.
- أعداد الانتهاكات الواردة في التقرير ليست الأعداد الكلية وإنما هي فقط حالات الانتهاك التي تمكنا من معرفتها والتأكد من صحتها وفقاً لمنهجيتنا.
- لم يتم إحصاء الانتهاكات الموجهة إلى المحامين والصحفيين والأطباء في هذا التقرير.

## ثالثاً : منهجية جمع المعلومات والمصادر

- تم جمع المعلومات والتحقق منها من خلال:
- بلاغات مباشرة يتلقاها فريق عمل دار الخدمات النقابية والعمالية سواء من خلال وحدة الدعم القانوني أو وحدة الرصد أو عبر منصاتنا في وسائل التواصل الاجتماعي .
- بلاغات عبر شبكة العمل الميداني بالمحافظات المختلفة.
- الوثائق الرسمية مثل الخطابات والمراسلات الرسمية وأوراق القضايا ومحاضر الشرطة أو مكاتب العمل .
- مسح شامل للجرائد والمواقع الإخبارية والمنصات الصحفية بما فيها المواقع المحجوبة.
- متابعة المنصات الخاصة بالمنظمات والمبادرات الحقوقية التي تتمتع بمصداقية عالية ومتابعه منصات النقابات ومجموعات العمال.
- متابعة المنصات الخاصة بنقابيين ونشطاء عماليين ومحامين.

## معايير التأكد من البيانات

1. استخدام منهجية التثبت التي تعتمد على أكثر من مصدر المعلومات ودراستهم جميعاً للتأكد من دقتها واستبعاد المصادر الضعيفة
2. زيادة الاعتماد على التواصل المباشر
3. ملاحظة مدى تطابق التفاصيل الإطارية لمعلومات المصدر حول حالة الانتهاك مثل مكان وزمان الحالة وبيانات شخصية دقيقة عن العامل.. الخ
4. ملاحظة التفاصيل الدقيقة المتوفرة لمصدر المعلومات.
5. ملاحظة التضارب والتناقض بين تفاصيل معلومات المصدر.

## الإشكاليات التي واجهت عملية الرصد

- تعرض بعض العمال للتهديد الذي يدفعهم إلى التنازل، وعدم الإفصاح عن الانتهاكات أو تفاصيلها.
- ندرة المواقع الخبرية ومنظمات المجتمع المدني المهتمة بالشأن العمالي وقضايا العمل

## إحصاء الانتهاكات

### تقسيم الانتهاكات طبقاً للتوزيع الجغرافي :

رصدت دار الخدمات النقابية والعمالية خلال العام 8041 انتهاكاً لحقوق العمال في جمهورية مصر العربية ، وقد سجل إقليم الدلتا 3038 انتهاكاً يليه إقليم القاهرة الكبرى الذي سجل 2670 انتهاكاً (59 انتهاكاً في القاهرة، 93 انتهاكاً في القليوبية ، 2518 انتهاكاً في الجيزة ) ، ثم مدن القناة التي تم رصد 1116 انتهاكاً بها، تليها الإسكندرية التي سجلت 1079 انتهاكاً، بينما سجل إقليم الصعيد 130 انتهاكاً والمحافظات الحدودية 8 انتهاكات فقط (وربما يعود ذلك إلى ضعف آليات الرصد في هذه المناطق).



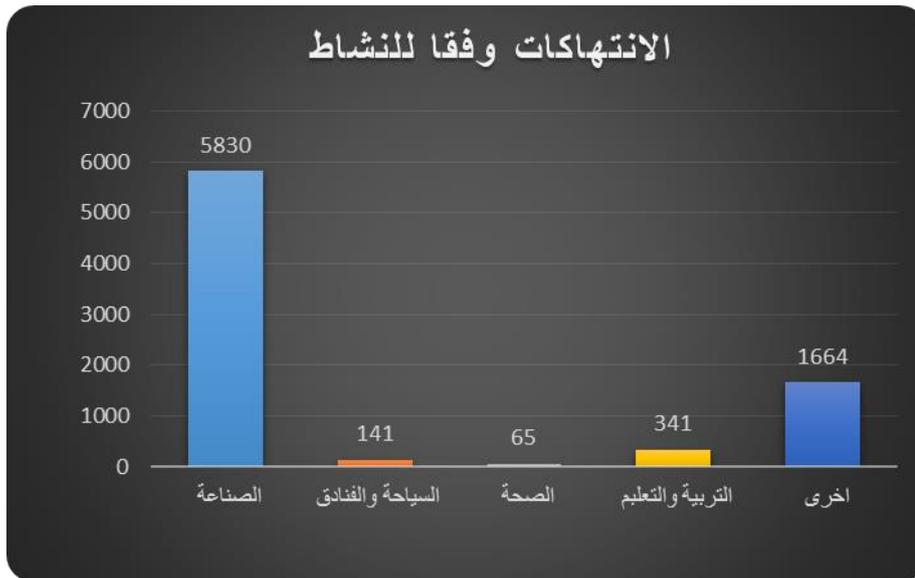
### توزيع الانتهاكات طبقاً للفترة الزمنية

سجل الربع الثالث من العام أعلى انتهاكات حيث بلغ عددها 4202 انتهاكاً يليه الربع الأول من السنة الذي سجل 2258 انتهاكاً، فالربع الرابع الذي سجل 925 انتهاكاً وأخيراً الربع الثاني من العام الذي سجل 656 انتهاكاً فقط. (وربما يعود ارتفاع معدل الانتهاكات في الربع الثالث إلى البدء في سريان الحد الأدنى للأجور على العاملين بالحكومة دون العاملين بالقطاع الخاص الأمر الذي أدى إلى ارتفاع معدل الحركات الاحتجاجية، وبالتالي زيادة عدد الإجراءات الاستثنائية المتخذة في حق العمال، كما يعود ارتفاع معدلها في الربع الأول من العام إلى المنازعات العمالية المتعلقة بحصة العمال في الأرباح أو مكافآت نهاية العام وبالتالي زيادة عدد التحركات العمالية والانتهاكات في مواجهتها، وربما يعود انخفاض معدل الانتهاكات في الربع الثاني من العام كونه الربع الذي يشمل شهر رمضان والأعياد).



#### توزيع الانتهاكات وفقاً للنشاط الاقتصادي

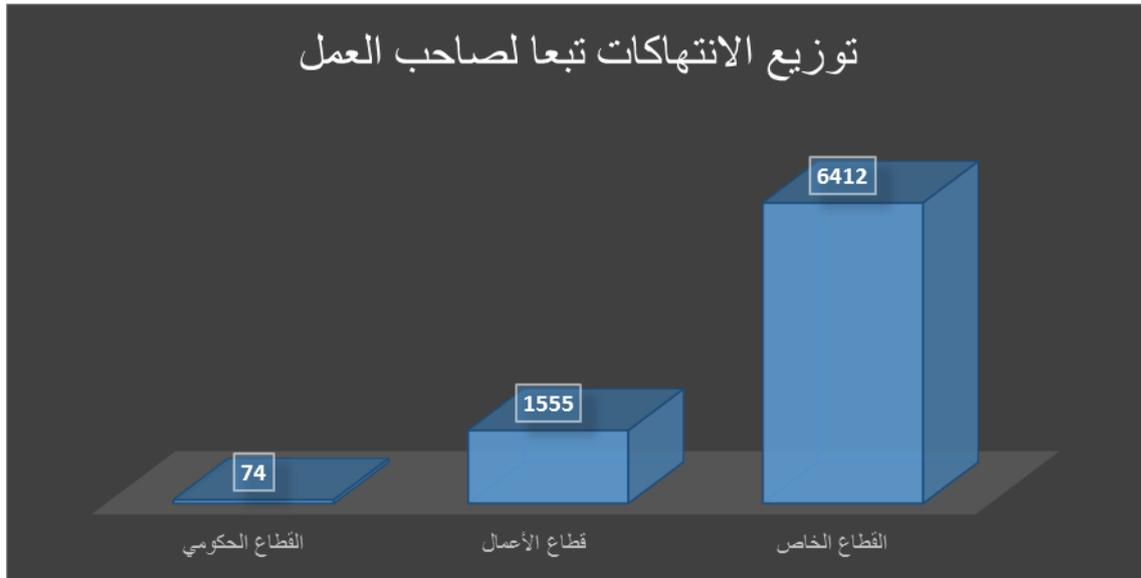
سجلت المنشآت الصناعية أعلى عدداً من الانتهاكات التي بلغت 5830 انتهاكاً ثم جاءت باقي القطاعات , أنشطة أخرى 1664 انتهاكاً, التعليم 341 انتهاكاً, السياحة 141 انتهاكاً, وأخيراً الصحة 65 انتهاكاً.



#### توزيع الانتهاك تبعاً لطبيعة صاحب العمل

سجل القطاع الخاص أعلى معدلات الانتهاكات التي بلغت 6412 انتهاكاً يليه قطاع الأعمال العام الذي بات ينافس القطاع الخاص في انتهاك حقوق العمال وتصفية الشركات وتشريد آلاف العمال حيث شهد 1555 انتهاكاً، ثم القطاع الحكومي الذي سجل 73 انتهاكاً.

## توزيع الانتهاكات تبعا لصاحب العمل



### توزيع الانتهاكات تبعا لنوع الانتهاك

وفقا لما رصدته دار الخدمات النقابية والعمالية سجل انتهاك تأخر صرف الراتب أعلى المعدلات حيث يمثل 35,9% من إجمالي الانتهاكات بواقع 2891 انتهاك يليه عدم وجود دار حضانة والذي يمثل 27,2% من إجمالي الانتهاكات بواقع 2190 انتهاكاً ثم تأتي باقي الانتهاكات الموزعة وفقاً للشكل التالي :



### الفصل التعسفي

شهد العام الحالي 254 حالة فصل تعسفي بينها 253 حالة في القطاع الخاص وحالة واحدة في قطاع الأعمال العام موزعين كالاتي على النشاطات الاقتصادية المختلفة حيث سجلت المنشآت الصناعية 84 حالة يليها قطاع السياحة 131 حالة وقطاعات أخرى 38 وأخيراً التعليم حالة واحدة بإحدى المدارس الخاصة . ولا شك أن قرار الفصل يعد بالنسبة للعامل الذي يعول أسرة وأبناءً أمراً يصعب احتماله مما قد يدفعه بالفعل للإقدام على الانتحار كما كان من أمر أحمد رجب العبد المنشاوي العامل بشركة وبريات سمنود فبعد صدور قرار فصله في سبتمبر الماضي أقدم على الانتحار غير أن زملاءه قد تمكنوا من إنقاذه .

وتجدر الإشارة إلى أن إجراءات التقاضي تستغرق وقتاً طويلاً وقد يصدر الحكم في غير صالح العامل وهو ما يؤدي إلى عزوف الكثير من العمال عن اتخاذ إجراءات قانونية بشأن قرار فصلهم ونذكر على سبيل المثال: أحمد عبد المرضي رئيس نقابة العاملين بهيئة تعليم الكبار الذي تم فصله في يناير 2020 بسبب نشاطه النقابي ولا زالت قضيته منظورة أمام القضاء حتى كتابة هذا التقرير .

### الإكراه على تقديم الاستقالة

تم رصد 214 حالة إكراه على تقديم الاستقالة في المنشآت الصناعية بواقع 14 حالة في القطاع الخاص و200 حالة في قطاع الأعمال العام .

### الإكراه على توقيع استمارة 6

تم رصد 10 حالات في قطاع السياحة والفنادق ( القطاع الخاص )

### الإكراه على توقيع استقالة مسبقة

تم رصد 90 حالة في قطاع التعليم الخاص ..حيث أجبرت مدرسة صقر الخاصة 90 معلماً على توقيع استقالتهم عند كتابة عقود تعيينهم وهو ما دفعهم لتقديم شكوى لوزارة التربية والتعليم على الأخص مع اقتران ذلك بانتهاكات أخرى ( عدم صرف العلاوة السنوية ,تأخر صرف الراتب )

### تسريح العمال مع عدم استيفاء حقوقهم المادية

تم رصد 850 انتهاكاً في المنشآت الصناعية (القطاع الخاص)

- عمال شركة الإسكندرية للغزل والنسيج حيث قامت الشركة بمنع دخول 230 عامل للمصنع وعدم صرف مستحقاتهم .
- عمال مصنع وردة تكس للغزل والنسيج إحدى الشركات التابعة لمجموعة عيد لبيب ..حيث واجه 620 عامل تأخر رواتبهم لمدة 3 شهور ثم إغلاق المصنع وصدور قرار بمنع دخولهم دون استيفائهم لحقوقهم المادية تقدمت نقابة العاملين بالقطاع الخاص بشكوى ضد مسئولي المصنع بقسم شرطة العاشر من رمضان برقم (4590 بتاريخ 2021/10/13) ضد صاحب المصنع، إضافة إلى تقديم استغاثات إلى مجلس الوزراء، والبرلمان، ومجلس الشيوخ، ووزارة القوى العاملة، والمجلس القومي لحقوق الإنسان.

### تأخر صرف الراتب

رصدت دار الخدمات النقابية والعمالية 2891 حالة تأخر في صرف المرتبات بينها 2890 حالة في القطاع الخاص وحالة واحدة في قطاع الأعمال العام موزعين كالتالي 2500 حالة في المنشآت الصناعية , 90 حالة في التعليم و301 حالة في قطاعات أخرى.

- عمال شركة يونيفرسال اعتادت إدارة شركة يونيفرسال التأخر في صرف الأجور، وعدم صرفها كاملةً ، وتكرر قيامها بصرف نصف الأجر الشهري فقط وعدم صرف الحوافز الشهرية، وبلغ الأمر بإدارة المصنع في الشهور الأخيرة صرف الأجر على خمس أو ست أقساط خلال الشهر، وهو الأمر الذي يجعل العمال غير قادرين على تلبية احتياجاتهم وتأدية التزاماتهم، وذلك بالرغم من الانخفاض الكبير في أعداد العمال نتيجة لاتخاذ الشركة إجراءات إغلاق جزئي وتسريح العمال مع عدم صرف مستحقاتهم التي ينص عليها القانون متعلقة بتعثرها وسوء أوضاعها الاقتصادية.. غير أن العمال توافرت لديهم معلومات كافية عن تعاقدات الشركة في العام الأخير والتي تجني منها أرباحاً كافية. ونتيجة لذلك كله نظم العمال إضراباً عن العمل يوم 20 سبتمبر 2021 مطالبين بصرف أجورهم المتأخرة عن شهور يوليو وأغسطس وسبتمبر وحوافزهم المتأخرة لمدة خمسة شهور، وبدل طبيعة العمل لمدة 36 شهراً.

وقد تم القبض على ثلاثة عمال بعد أن قدمت الشركة بلاغاً كيدياً إلى النيابة يتهمهم بالانضمام إلى جماعة محظورة (الاتهام المعتاد) ، غير أنه تم إجراء مفاوضة وتوقيع اتفاق في ديوان وزارة القوى العاملة في التاسع من أكتوبر الماضي ، وبناءً عليه تم إنهاء الإضراب ، والإفراج عن المقبوض عليهم ، وقد تضمنت الاتفاقية التزام إدارة الشركة بصرف راتب شهر أغسطس للعاملين يوم الأحد الموافق 10 أكتوبر، وقيامها بصرف ما تبقى من أجر شهر يوليو لمن لم يتقاضاه من العمال يوم 12 أكتوبر، وصرف أجر شهر سبتمبر على دفعتين يومي 11/20، 2021/12/25، وصرف الحافز الشهري لجميع العاملين بانتظام خلال الفترة من 25 إلى 30 من كل شهر، والتزام الشركة بصرف الراتب الشهري على دفعة واحدة لجميع العاملين اعتباراً من شهر أكتوبر 2021 وبحد أقصى اليوم العاشر من الشهر وبعد 30 يوماً من التشغيل، و التزام الشركة اعتباراً من شهر يناير 2022 بصرف الحافز الشهري المتأخر (عن شهور إبريل، ومايو، وأغسطس، وسبتمبر).

غير أن إدارة الشركة تراجعت عن تنفيذ الاتفاقية على زعم عدم وجود أموال كافية لصرف الأجور المتأخرة عن شهر يوليو مما أثار مخاوف العمال من عودة الشركة إلى المماطلة ، فعاودوا الإضراب منذ 13 ديسمبر، وبدلاً من تنفيذ الشركة التزاماتها تقدمت بشكوى إلى مكتب عمل ثان أكتوبر ضد ثلاثين عاملاً متهمه إياهم بالتحريض على الإضراب بالمخالفة للقانون تمهيداً لفصلهم.

حيث يجدر بالذكر أن العمال كانوا قد تقدموا بعدد من الشكاوى إلى وزارة القوى العاملة وعدد من الجهات الأخرى قبل معاودتهم للإضراب.

- موظفين النادي المصري البورسعيدي لم يتم صرف رواتب 300 من العاملين بالنادي لمدة أربعة شهور ( يوليو , أغسطس , سبتمبر, أكتوبر) مما دفع العاملين إلى تنظيم إضراب يوم 25 نوفمبر الماضي انتهى إلى صرف أجورهم غير أنه تم فصل عدداً من العمال فصلاً تعسفياً.
- في السابع من سبتمبر أقدم عامل بشركة النيل العامة للطرق الصحراوية على الانتحار بسبب تأخر صرف الراتب لعدة شهور

### وقف صرف الأجر

تم توثيق أربعة انتهاكات بإحدى شركات معالجة المياه التابعة للقطاع الخاص بالقاهرة.

### عدم صرف العلاوة الدورية السنوية

تم رصد 160 انتهاكاً في قطاع التعليم (القطاع الخاص).

### حرمان من الإجازة السنوية

تم رصد 620 حالة في المنشآت الصناعية التابعة للقطاع الخاص.

### عدم وجود دار حضانة

ينص قانون العمل على أنه:

"على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص"

ولدور الحضانة في أماكن العمل أهمية بالغة لتمكين النساء اقتصادياً ومساعدتها على الانخراط في العمل بصورة أفضل حيث يمكنها الاطمئنان على أطفالها أثناء أوقات عملها ويوفر الوقت والنفقات التي تبذلها من أجل رعاية أطفالها أثناء عملها . وبالرغم من النص الواضح في القانون والقرارات الوزارية المكملة إلا أن غالبية أصحاب الأعمال يخالفون القانون وفي هذا الصدد رصدت دار الخدمات النقابية والعمالية انتهاكات بحق 2190 عاملة موزعين كالاتي: 890 في المنشآت الصناعية (الغزل والنسيج ) التابعة للقطاع الخاص , 1300 قطاعات أخرى ( الاتصالات) التابعة لقطاع الأعمال العام .

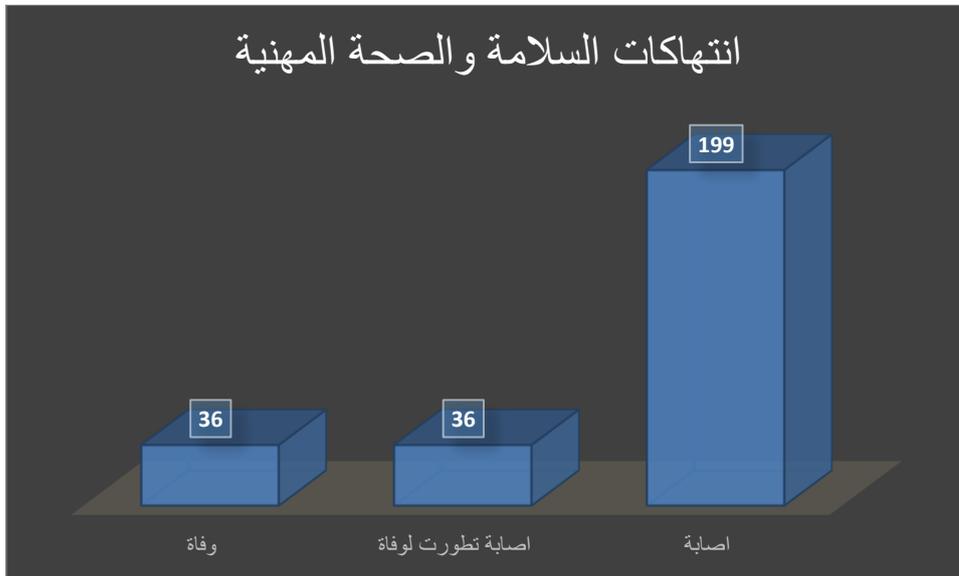
### قرار إداري تعسفي

رصدت دار الخدمات 216 قراراً إدارياً تعسفياً بحق العمال يتراوحون بين توقيع الجزاءات والنقل من موقع لأخر أو وظيفة لأخرى موزعة كالآتي: 184 حالة في القطاع الخاص و31 حالة في قطاع الأعمال العام وحالة واحدة في القطاع الحكومي.

وكانت آخر تلك الحالات حالة نور الدين موظف شركة تيلبيرفورمانس وهي إحدى الشركات متعددة الجنسيات ، حيث قام الرئيس المباشر لنور الدين بخصم أجر أربعة أيام من راتبه والتهديد بفصله بسبب كثرة استخدامه لدورة المياه نظراً لظروفه الصحية، مما دفعه إلى الانتحار بإلقاء نفسه من الدور الثالث في مقر الشركة بالتجمع الخامس.

### انتهاكات السلامة والصحة المهنية

وفقاً لما رصدته دار الخدمات شهد عام 2021 (199) إصابة عمل موزعين كالآتي :  
 31 إصابة للعاملين بالقطاع الطبي ( فريق التمريض ) بالقطاع الصحي الحكومي بفيروس كورونا  
 168 إصابة نتيجة حرائق منها 154 في المنشآت الصناعية و14 في قطاعات أخرى وتراوحت الإصابات بين اختناقات , جروح قطعية, حروق من الدرجات الثلاث  
 كما تم رصد 36 حالة وفاة: 35 حالة في المنشآت الصناعية وحالة في قطاعات أخرى  
 وبخصوص الإصابات التي تطورت لوفاة تم رصد 36 حالة بينها 33 في القطاع الصحي الحكومي ناتجة عن فيروس كورونا و3 في المنشآت الصناعية ( الغزل والنسيج/ قطاع خاص ) .



وبالرغم من نصوص قانون العمل المفترض أنها ملزمة إلا أن ضعف الأجهزة الرقابية وعلى الأخص تفتيش العمل يجعل هذه النصوص مجرد حبر على ورق إلى أن تحدث كارثة.

فعبق كارثة مصنع العبور في الحادي عشر من مارس الماضي الذي أسفر عن 20 حالة وفاة، و24 إصابة ما بين خطيرة ومتوسطة، طالعتنا الصحف بالآتي:

"كشف تقرير عاجل تلقاه وزير القوى العاملة محمد سعفان من مديرية القوى العاملة بالقلوبية بشأن حادث حريق مصنع "الملابس الجاهزة" بالعبور عن وجود مخالفات في مجال السلامة والصحة المهنية، وسبق إنذار المنشأة أكثر من مرة، وإعطائها مهلة لإزالة المخالفات، وقامت بإزالة مخالفة واحدة، وتبين بعد إعادة التفتيش استمرار المخالفات ، وأشار التقرير المزيل بتوقيع مدير مديرية القوى العاملة بالقلوبية إيمان السيد، ووكيلا المديرية محمد عليان، والمهندسة منى العفيفي مدير إدارة السلامة والصحة المهنية، إلى أنه بانتقالهما لمتابعة الإجراءات التي تم اتخاذها من قبل مكتب السلامة والصحة المهنية بالعبور بشأن المنشأة الواقع بها الحادث الجسيم، تبين أنه بالتفتيش عليها في 24 أكتوبر 2019 وجود 9 مخالفات وعدم وجود خطة طوارئ أو إخلاء مناسبة وتدريب العاملين عليها، وعدم إجراء الكشف الطبي الدوري على العاملين، عدم تقديم سجل صيانة أجهزة ومعدات إطفاء.

كما تضمنت المخالفات عدم تقديم سجل صيانة المعدات والآلات، وعدم تدريب عدد مناسب من العاملين لمكافحة الحريق، وعدم تقديم بيان بتحليل وتقييم المخاطر وكيفية التحكم بها، فضلاً عن عدم إجراء الصيانة الدورية للوصلات الكهربائية، وعدم توفير عدد مناسب من اللوحات الإرشادية

وأكد التقرير، أنه تم إنذار المنشأة بالتنبيه لإزالة المخالفات برقم 1245 بتاريخ 27 أكتوبر 2019، ومنح المنشأة مهلة قانونية لمدة شهر لإزالة المخالفات، وأشار التقرير إلى إعادة التفتيش في 25 نوفمبر نوفمبر من نفس العام تبين إزالة المخالفة الخاصة بتوفير اللوحات الإرشادية بالمنشأة، وتقدمت الشركة بطلب مهلة لمدة شهر في 26 من نفس الشهر، وتمت الموافقة على إعطائها مهلة لإزالة المخالفات، وإعادة التفتيش بعد شهر المهلة تبين ثبوت باقي المخالفات، وتم تحرير محضر برقم 114599 في 29 ديسمبر 2019، وإرساله للشرطة في 8 يناير 2020، وتم قيد المحضر بالمحكمة برقم قيد قضية 900 لسنة 2020" هكذا.. تم اتخاذ الإجراءات البيروقراطية وبقية المخالفات التي راح ضحيتها عشرات العمال.

ووفقاً لإحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء بشأن إصابات العمل في منشآت القطاع الحكومي والقطاع العام والأعمال الخاص (50 عاملاً فأكثر)،<sup>iii</sup>، بلغ إجمالي عدد حالات إصابات العمل بهذا النوع من المنشآت 14331 عام 2019، مقابل 14368 حالة عام 2018 بانخفاض قدره 37 حالة بنسبة 0.3%، و42% من الإصابات في القطاع العام وقطاع الأعمال العام عام 2019.

### انتهاكات حقوق الطفل

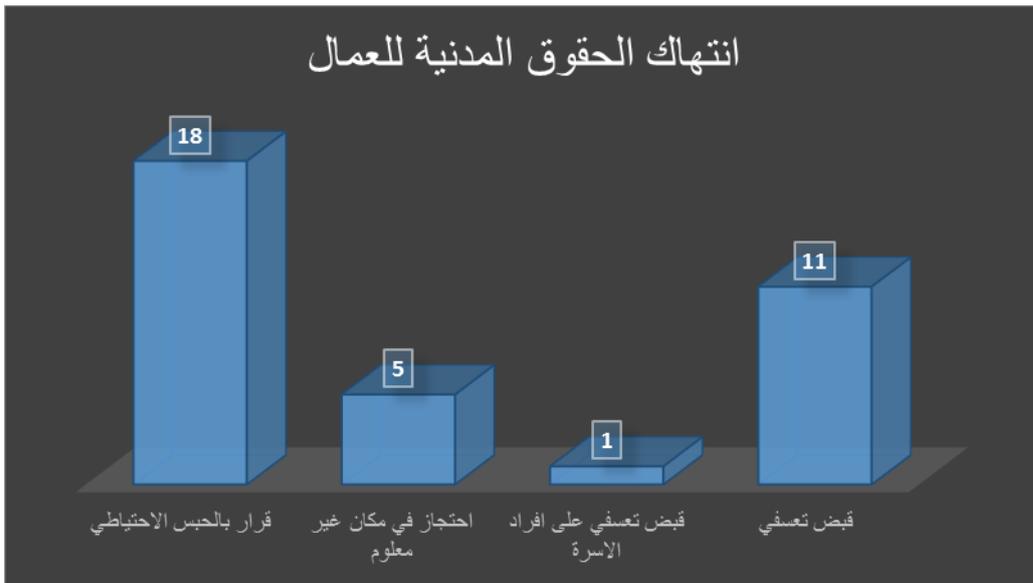
تم رصد 3 انتهاكات تشغيل أطفال تحت سن 15 سنة وثلاث حالات مخالفة لقواعد تشغيل الأطفال

### انتهاكات الجهة الادارية (وزارة القوى العاملة ومديرياتها ومكاتبها)

تم تسجيل 230 حالة امتناع عن تحرير مخالفة حيث رفض مكتب عمل سيدي جابر تحرير مخالفات لشركة الإسكندرية للغزل والنسيج برغم قيامها بوقف أجر 230 عاملاً ومنعهم من دخول المصنع (تسريح عمالة دون استيفاء حقوقهم المادية) برغم انه انتهاك مستمر ويتكرر شهريا مما يستوجب تغليظ العقوبة

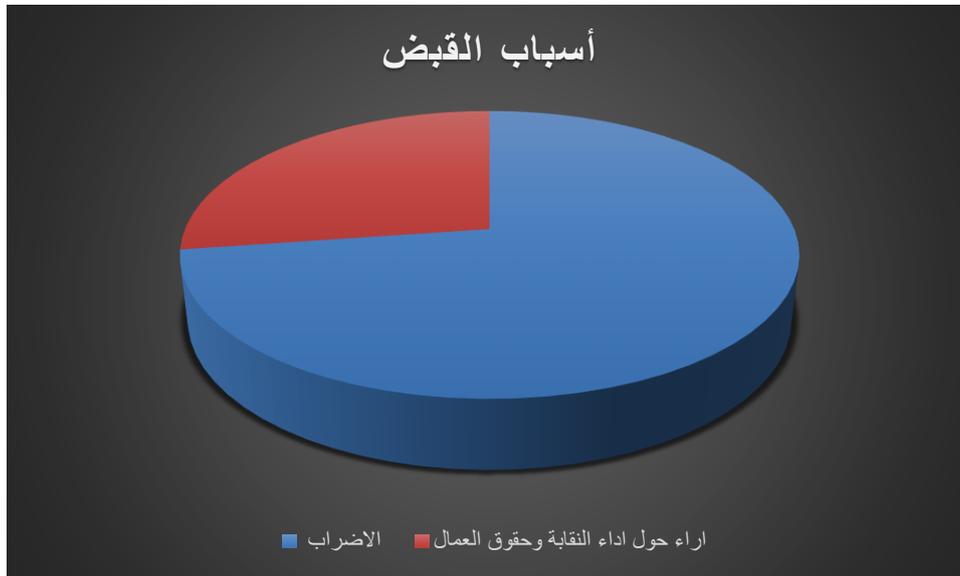
### انتهاكات الحقوق المدنية

رصدت دار الخدمات النقابية والعمالية خلال العام 11 حالة قبض تعسفي و5 حالات احتجاز في مكان غير معلوم، و18 حالة حبس احتياطي.



### القبض التعسفي

- من 1-6 يناير 2021 تم القبض على كلا من :  
رزق البشلاوي , محمود محسن, أيمن مسعد, حاتم المشد, إبراهيم غزالة عمال شركة الدلتا للأسمدة وكان سبق القبض على عدد من زملائهم في ديسمبر 2020 , كما تم القبض على نجل العامل إبراهيم فلفل لإجباره على تسليم نفسه على خلفية الإضراب الذي استمر قرابة شهرين احتجاجاً على قرار الجمعية العمومية للشركة بنقل معداتها إلى السويس مطالبين بتطوير الشركة في مكانها ودون نقلها ، وتم اتهامهم بالتحريض على التجمهر وإثارة الشغب.
- في 12-13 مايو 2021 تم القبض على كلا من :  
علي فتوح مصيلحي , عبد الوهاب رضوان أبو يوسف ومحمد مصطفى علي أمام عمال هيئة النقل العام , بسبب أرائهم عن أحوال العمال وأداء النقابة العامة وتم اتهامهم بالانضمام لجماعة إرهابية وإساءة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وضمهم للقضية رقم 910 لسنة 2021 حصر أمن دولة .
- في 28 سبتمبر تم القبض على كل من :  
سعيد عبد القادر , محمود أحمد محمود, سعيد محمد عبد اللطيف عمال شركة يونيفرسال على خلفية إضرابهم وحررت لهم محاضر أرقام ١٥٣٧ لسنة ٢٠٢١ جنح امن دولة طوارئ , 12094 إداري إمبابة 12093, إداري إمبابة على الترتيب وتم اتهامهم بالانضمام لجماعة إرهابية وإساءة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

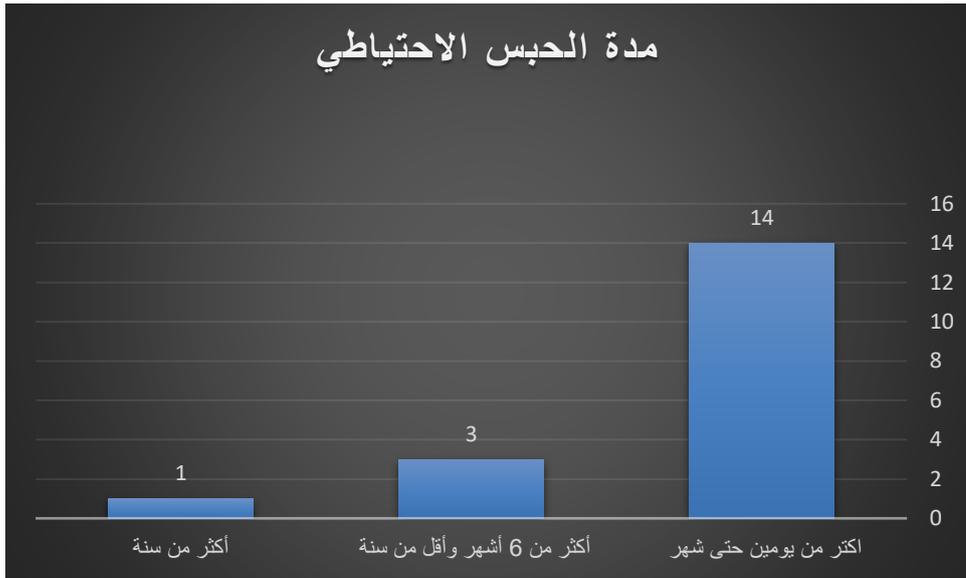


### الاحتجاز في مكان غير معلوم

- في 17 يناير صدر قرار بإخلاء سبيل عمال الدلتا للأسمدة وتم تنفيذه إلا أن العاملين إبراهيم فلفل وإبراهيم غزالة تم اقتيادهم إلى جهة غير معلومة حتى تم إطلاق سراحهم عقب 5 أيام .
- في 12 مايو اقتحمت قوات أمن بزّي مدني منازل كلا من علي فتوح مصيلحي , عبد الوهاب رضوان أبو يوسف ومحمد مصطفى علي وتم اقتيادهم إلى جهة غير معلومة لمدد تتراوح بين 3 إلى 4 أيام

### الحبس الاحتياطي

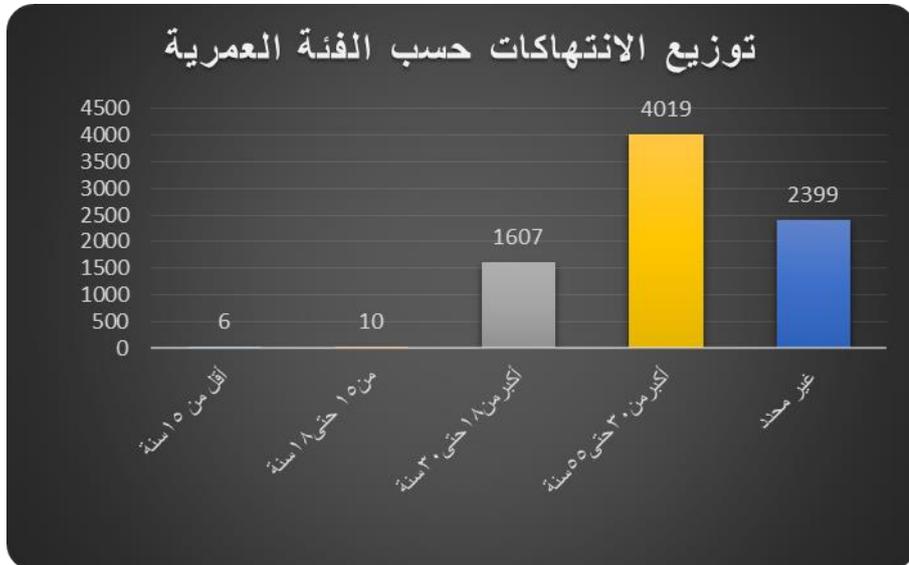
- تم رصد 18 حالة حبس احتياطي وهم :
- محمد عبد الغني جادو, حسن حلاوة , علي إسماعيل , خالد عطا , محمد فتحي , رزق البشلاوي , محمود محسن, أيمن مسعد , حاتم المشد, إبراهيم فلفل, إبراهيم غزالة, بالإضافة لعامل آخر من الدلتا للأسمدة , علي فتوح مصيلحي , عبد الوهاب رضوان أبو يوسف ومحمد مصطفى علي إمام.
  - سعيد عبد القادر, محمود أحمد محمود, سعيد محمد عبد اللطيف و ممتاز فتحي عبد التواب تراوحت مدد حبس العمال من يومين حتى أكثر من سنة كما هو موضح بالشكل التالي :



تم إخلاء سبيل 14 وإطلاق سراحهم بينما لا يزال 4 آخرون قيد الحبس الاحتياطي وهم : ممتاز فتحي عبد التواب ، علي فتوح مصيلحي , عبد الوهاب رضوان أبو يوسف ومحمد مصطفى علي إمام.

#### تقسيم الانتهاكات تبعا للفئة العمرية

كانت الفئة العمرية للعمال الأكبر من 30 عاماً حتى 55 عاماً الأعلى في عدد الانتهاكات حيث بلغت 4019 انتهاكاً وجاء توزيع الانتهاكات على باقي الفئات كما هو موضح بالشكل التالي :



#### توزيع الانتهاكات تبعا للنوع الاجتماعي

سجلت الانتهاكات في حق الذكور نسبة 58% إجمالي الانتهاكات، بينما سجلت الانتهاكات في حق الإناث 34,6% من إجمالي الانتهاكات التي تم رصدها .



### الحق في التنظيم

بالرغم من كفالة الدستور المصري والمعاهدات الدولية واتفاقيات العمل الدولية الحق في تنظيم النقابات، إلا أن عمالاً ما زالوا يتعرضون للانتهاكات بسبب نشاطهم النقابي، بل لازالت هناك العديد من المنظمات النقابية تواجه العديد الصعوبات وفي هذا الصدد نود أن نشير إلى الآتي :

- لا يزال ممتاز فتحي عبد التواب الصراف بمديرية الضرائب العقارية بالجيزة محبوساً احتياطياً على ذمة القضية رقم 1018 لسنة 2021 منذ القبض عليه من أكتوبر 2020 بسبب اشتراكه في إنشاء نقابة مستقلة (هي اللجنة النقابية للعاملين بالضرائب العقارية بالجيزة) وتم اتهامه بالانضمام لجماعة إرهابية ، وإنشاء نقابة مستقلة !!

• الإسكندرية للغزل

في الرابع من مارس قامت إدارة شركة الإسكندرية للغزل والنسيج بنقل 7 من أعضاء اللجنة النقابية للشركة من وظائفهم الفنية إلى الأمن الإداري بسبب نشاطهم النقابي (قرار إداري تعسفي) وهم :

- فرج سعيد نائب رئيس اللجنة النقابية
- محمود إبراهيم الجوهري أمين صندوق اللجنة النقابية
- محمد المصري عضو مجلس إدارة
- محمد محمد إبراهيم أمين الصندوق المساعد
- محمد يوسف عضو مجلس إدارة
- مجدي مرعي عضو مجلس إدارة
- طارق بكر عضو مجلس إدارة

وتقدم العمال بشكوى لمكتب العمل ولكن جاء الرد بأنه يحق لصاحب العمل نقل العامل وندبه دون موافقته في حالة الأزمة المالية وهو ما نفاه العمال مؤكدين أن الشركة قد حققت أرباحاً خلال العام الماضي بما يقارب الثمانين مليون جنيه وبالتالي لا توجد أزمة مالية تعطي الإدارة الحق في نقل أو نذب العمال. ثم قامت الشركة بتاريخ 11 مايو 2021 بمنع دخول كل من أشرف ناصف رئيس اللجنة النقابية للعاملين بشركة الإسكندرية للغزل وفرج النجار أمين صندوق النقابة من دخول الشركة لمنعهما من التواصل مع العمال.

يذكر أن الشركة قامت خلال عام 2020 بوقف أكثر من 230 عامل ووقف صرف مستحقاتهم وقامت في فبراير 2021 بفصل 4 من العمال فصلاً تعسفياً ولكنها بعد تنظيم العمال بوحدة السادات إضراب عدلت عن قرار الفصل وعادوا لعملهم ولكن تم التنكيل بأعضاء اللجنة النقابية .

- تم القبض على عبد الوهاب رضوان نائب رئيس اللجنة النقابية لهيئة في مايو الماضي بسبب نشاطه النقابي ولا يزال محبوساً احتياطياً حتى كتابة هذا التقرير على ذمة القضية رقم 910 لسنة 2021 حصر أمن دولة بتهم الانضمام لجماعة إرهابية وإساءة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.
  - تعرضت رشا مصطفى عبد الظاهر [اللجنة النقابية للعاملين بالضرائب العقارية بالسويس] لضغوط شديدة بسبب تنظيمها مع زملائها وزميلاتها اجتماع الجمعية العمومية للجنة في دورة طارئة يوم الأحد الموافق 28 مارس 2021 بمقر نادي الأسرة ببور توفيق، حيث تم استئجار قاعة لهذا الغرض. وقد بدأ الاجتماع في تمام الساعة الثانية ظهراً وانتهى في تمام الساعة الثالثة، غير أن الأعضاء النقابيين فوجئوا أثناء اجتماع الجمعية العمومية بموظف الأمن بمديرية الضرائب العقارية يتدخل ويبلغ الجهات الأمنية مدعياً عدم شرعية الاجتماع، وبناء عليه تعرضوا وتعرضت إدارة النادي مؤجرة القاعة إلى ضغوط شديدة للقيام بانتهاء الاجتماع.
- ثم أعقب ذلك استدعاء رشا من قبل مدير مديرية الضرائب العقارية، وإبلاغها بأنها مرفوضة أمنياً، وممارسة ضغوط شديدة غير مبررة عليها وتهديدها بتهديدات شتى تمسها وعائلتها لحملها على تقديم استقالتها من اللجنة النقابية للعاملين بالضرائب العقارية بالسويس مما اضطرت معه إلى كتابة استقالتها وتسليمها إلى مدير الضرائب العقارية، غير أنها عادت إلى العدول عنها متمسكة بعضويتها النقابية.

### الحق في الإضراب

#### "الإضراب السلمى حق ينظمه القانون."iv

بالرغم من كفالة المواثيق الدولية للحق في الإضراب حيث نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادته الثامنة فقرة د على أن

" تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى"<sup>v</sup>

إلا أن قانون العمل المصري الحالي قام بتقييد هذا الحق ، وبينما اعترف بحق العمال في الإضراب السلمى في المادة 192 منه عاد في المواد اللاحقة إلى إحاطة هذا الحق بقيود وشروط تعجيزية حيث حظره في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يتوقف على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين (المادة 194).. حيث صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1185 لسنة 2003 بشأن تحديد المنشآت الإستراتيجية والحيوية ليشمل القرار المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، والمخابز، ووسائل النقل الجماعي للركاب جميعها، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز، والصرف الصحي، والاتصالات، والمواني والمطارات، والمؤسسات التعليمية .

كما ألزمت المادة 192 العمال بإخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل موعد الإضراب بعشرة أيام على الأقل على أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له، حيث يتنافى ذلك مع طبيعة الإضراب كوسيلة للضغط من أجل تحقيق مطالب العمال وهو من هنا لا يُفترض موعد انتهائه سلفاً.

ولعل أخطر ما في الأمر هو ما تنص عليه المادة 69 من القانون والتي تجعل من عدم مراعاة هذه الضوابط (أو بالأحرى القيود) أحد الأسباب المُجيزة لفصل العامل.

وللأسف الشديد أبقت الحكومة في مشروع قانون العمل الجديد الذي يُناقش الآن في مجلس الشيوخ على ذات الشروط ( في المواد 205، 206، 207 من المشروع) رغم مطالبة العمال ونقاباتهم المستقلة ولجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية [CEACR] بمراجعة هذه المواد.

وعلى هذه الخلفية القانونية يتعرض العمال لانتهاك حقوقهم في الإضراب ، ويضارون من جرانه ونذكر من ذلك:

- عمال شركة لورد  
تعد حالة عمال لورد من أبرز الحالات التي توضح معاناة الملايين من العاملين في القطاع الخاص من تدني الأجور وعدم وجود أمان وظيفي بسبب العقود محددة المدة وذلك على النحو التالي:  
بتاريخ 26 يوليو 2021 نظم ما يقارب من 2000 عامل من العاملين بشركة لورد انترناشونال بالإسكندرية لإنتاج شفرات الحلاقة إضراباً عن العمل مطالبين بتطبيق الحد الأدنى للأجور (2400 جنيه) عليهم (حيث يبلغ متوسط أجور العمال الذين قضاوا في الشركة عشر سنوات ما يقارب 2000 جنيه فقط)، وتعديل عقود العمل المؤقتة التي تتحرر للعمال سنوياً إلى عقود عمل دائمة (حيث يمثل العاملين وفق عقود عمل مؤقتة سنوية غالبية العاملين في الشركة)، وزيادة بدلات الورديات (حيث يقدر بدل الوردية الصباحية بخمسة جنيهات، وبدل الوردية المسائية عشرة جنيهات فقط)  
وفض العمال إضرابهم في الأول من أغسطس، غير أن إدارة الشركة قامت بإنهاء تعاقد 64 عاملاً وعاملة ، وإحالة 84 عاملاً وعاملة للتحقيق متهمه إياهم بالإضراب غير المشروع عن العمل، والتحرير على الإضراب غير المشروع والإساءة المتعمدة للشركة والتسبب في أضرار بالغة مادية وأدبية، كما أجبرت الشركة 14 عاملاً من المحالين للتحقيق على تقديم استقالتهم بعد تهديدهم بتعرضهم للاعتقال، فيما تم إعادة الباقين إلى العمل مع توقيع جزاء على مجموعة منهم بخمسة أيام من رواتبهم، وعلى مجموعة أخرى بخمسة أيام من رواتبهم مع إنذار بالفصل.  
والجدير بالذكر أن العمال تواصلوا في بداية الأزمة مع مكتب علاقات (التابع لوزارة القوى العاملة ) غير أنه انحاز إلى صاحب العمل وطالب العمال بالعودة للعمل دون أي ضمانات لتحقيق مطالبهم أو حتى حمايتهم من الإجراءات المتعسفة.  
كما يجدر بالذكر أيضاً أن شركة لورد تشتهر بالتعسف مع العمال , وعلى سبيل المثال فقد نجحت في تصفية اللجنة النقابية بالشركة بالتهديد تارة وبفصل العمال تارة .
- كما تعرض 14 عامل من ( الدلتا للأسمدة , شركة يونيفرسال للأجهزة الكهربائية ) للقبض عليهم سبق أن أشرنا لهم بالتفصيل في هذا التقرير.

## الجدول والرسوم البيانية

أولاً : الجداول

جدول 1 توزيع الانتهاكات جغرافياً بالتفصيل

اجمالي	محافظات حدودية	الصعيد	الدلتا	مدن القناة	الإسكندرية	القاهرة الكبرى	نوع الانتهاك
254	0	122	11	38	69	14	فصل تعسفي
214	0	0	200	0	14	0	الإكراه على تقديم الاستقالة
10	0	0	0	0	0	10	الإكراه على توقيع استمارة 6
90	0	0	0	0	90	0	الإكراه على توقيع استقالة مسبقة
850	0	0	620	0	230	0	تسريح العمال مع عدم استيفاء حقوقهم المادية
2891	0	0	0	300	90	2501	تأخر صرف الراتب
4	0	0	0	0	0	4	وقف الاجر
160	0	0	0	0	160	0	عدم صرف الزيادة السنوية
620	0	0	620	0	0	0	حرمان من الاجازة السنوية
2190	0	0	1424	766	0	0	عدم وجود دار حضانة
199	4	4	89	8	16	78	اصابة
36	4	3	18	3	0	8	اصابة تطورت لوفاة
36	0	0	4	1	1	30	وفاة
3	0	0	0	0	0	3	عمالة اطفال تحت السن
3	0	0	0	0	0	3	مخالفة لقواعد تشغيل الاطفال
217	0	1	31	0	179	6	قرار اداري تعسفي
11	0	0	5	0	0	6	قبض تعسفي
1	0	0	1	0	0	0	قبض تعسفي على افراد الاسرة
5	0	0	2	0	0	3	احتجاز في مكان غير معلوم
17	0	0	13	0	0	4	قرار بالحبس الاحتياطي
230	0	0	0	0	230	0	امتناع عن تحرير مخالفة
8041	8	130	3038	1116	1079	2670	اجمالي

### جدول 2 التوزيع الجغرافي للانتهاكات اجمالي

الاقليم الجغرافي	القاهرة الكبرى	الإسكندرية	مدن القناة	الدلتا	الصعيد	محافظات حدودية
اجمالي الانتهاكات	2670	1079	1116	3038	130	8

### جدول 3 التوزيع التفصيلي للانتهاكات تبعا للفترة الزمنية



جدول 6 التوزيع الإجمالي للانتهاكات تبعا للنشاط الاقتصادي

النشاط الاقتصادي	الصناعة	السياحة والفنادق	الصحة	التربية والتعليم	اخرى
اجمالي الانتهاكات	5830	141	65	341	1664

جدول 7 التوزيع التفصيلي للانتهاكات تبعا لصاحب العمل

نوع الانتهاك	القطاع الخاص	قطاع الأعمال العام	القطاع الحكومي	الاجمالي
فصل تعسفي	253	1	0	254
الإكراه على تقديم الاستقالة	14	200	0	214
الإكراه على توقيع استمارة 6	10	0	0	10
الإكراه على توقيع استقالة مسبقة	90	0	0	90
تسريح العمال مع عدم استيفاء حقوقهم المادية	850	0	0	850
تأخر صرف الراتب	2890	1	0	2891
وقف الاجر	4	0	0	4
عدم صرف الزيادة السنوية	160	0	0	160
حرمان من الاجازة السنوية	620	0	0	620
عدم وجود دار حضانة	890	1300	0	2190
اصابة	167	1	31	199
اصابة تطورت لوفاة	3	0	33	36
وفاة	36	0	0	36
عمالة اطفال تحت السن	3	0	0	3
مخالفة لقواعد تشغيل الاطفال	3	0	0	3
قرار اداري تعسفي	184	31	1	216
قبض تعسفي	3	5	3	11
قبض تعسفي على افراد الاسرة	0	1	0	1
احتجاز في مكان غير معلوم	0	2	3	5
قرار بالحبس الاحتياطي	2	13	3	18
امتناع عن تحرير مخالفة	230	0	0	230
الاجمالي	6412	1555	74	8041

جدول 8 التوزيع الاجمالي للانتهاكات تبعا لصاحب العمل

القطاع	القطاع الخاص	قطاع الأعمال	القطاع الحكومي
اجمالي الانتهاكات	6412	1555	74

جدول 9 توزيع الانتهاكات تبعا لنوع الانتهاك

نوع الانتهاك	الاجمالي
فصل تعسفي	254
الإكراه على تقديم الاستقالة	214
الإكراه على توقيع استمارة 6	10
الإكراه على توقيع استقالة مسبقة	90
تسريح العمال مع عدم استيفاء حقوقهم المادية	850
تأخر صرف الراتب	2891
وقف الاجر	4
عدم صرف الزيادة السنوية	160
حرمان من الاجازة السنوية	620
عدم وجود دار حضانة	2190
اصابة	199
اصابة تطورت لوفاة	36
وفاة	36
عمالة اطفال تحت السن	3
مخالفة لقواعد تشغيل الاطفال	3
قرار اداري تعسفي	216
قبض تعسفي	11
قبض تعسفي على افراد الاسرة	1
احتجاز في مكان غير معلوم	5
قرار بالحبس الاحتياطي	18
امتناع عن تحرير مخالفة	230

جدول 10 انتهاكات السلامة والصحة المهنية

نوع الانتهاك	اصابة	اصابة تطورت لوفاة	وفاة
الاجمالي	199	36	36

جدول 11 انتهاكات الحقوق المدنية

نوع الانتهاك	الاجمالي
قبض تعسفي	11
قبض تعسفي على أفراد الاسرة	1
احتجاز في مكان غير معلوم	5
قرار بالحبس الاحتياطي	18

### جدول 12 أسباب القبض على العمال

أسباب القبض على العامل	اراء حول اداء النقابة وحقوق العمال	الاضراب
عدد العمال	3	8

### جدول 13 مدد الحبس الاحتياطي

مدة الاحتجاز	عدد العمال
اكثر من يومين حتى شهر	14
أكثر من 6 أشهر وأقل من سنة	3
أكثر من سنة	1

### جدول 14 التوزيع الاجمالي للانتهاكات تبعا للفئة العمرية

الفئة العمرية	أقل من 15 سنة	من 15 حتى 18 سنة	أكبر من 18 حتى 30 سنة	أكبر من 30 حتى 55 سنة	غير محدد
العدد	6	10	1607	4019	2399

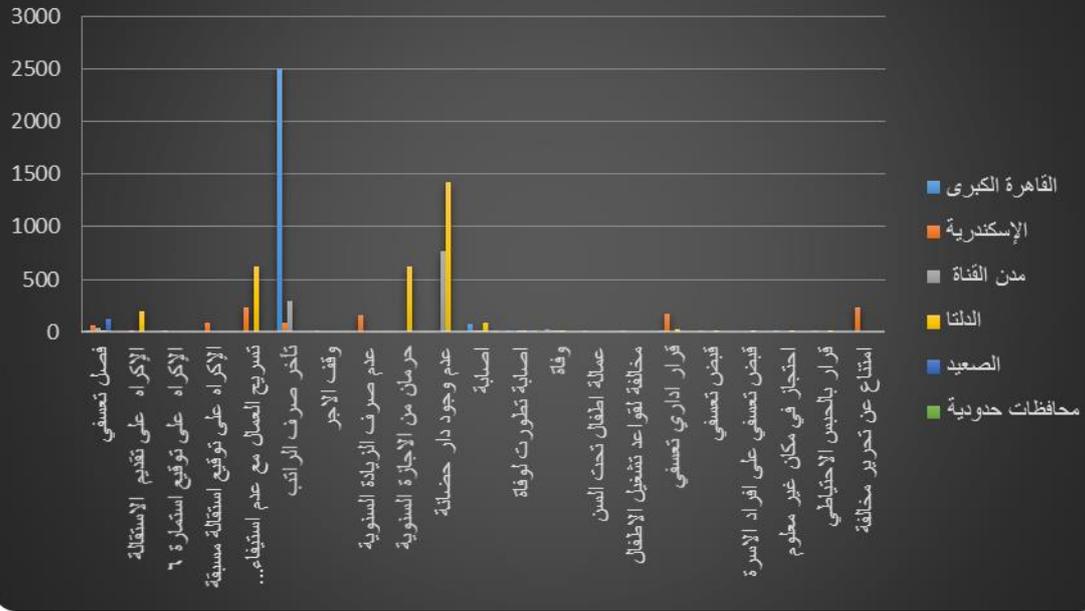
### جدول 15 التوزيع الاجمالي للانتهاكات تبعا للنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	أنثى	ذكر	غير محدد
اجمالي الانتهاكات	2788	4665	588

ثانيا: الرسوم البيانية

شكل 1

## توزيع الانتهاكات طبقا للأقليم الجغرافي



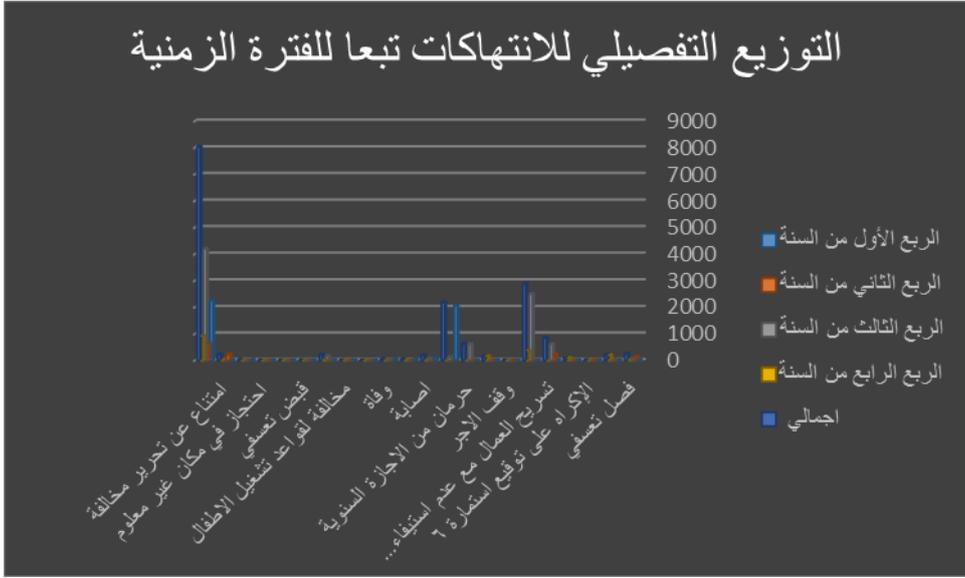
شكل 2

## توزيع الانتهاكات جغرافيا



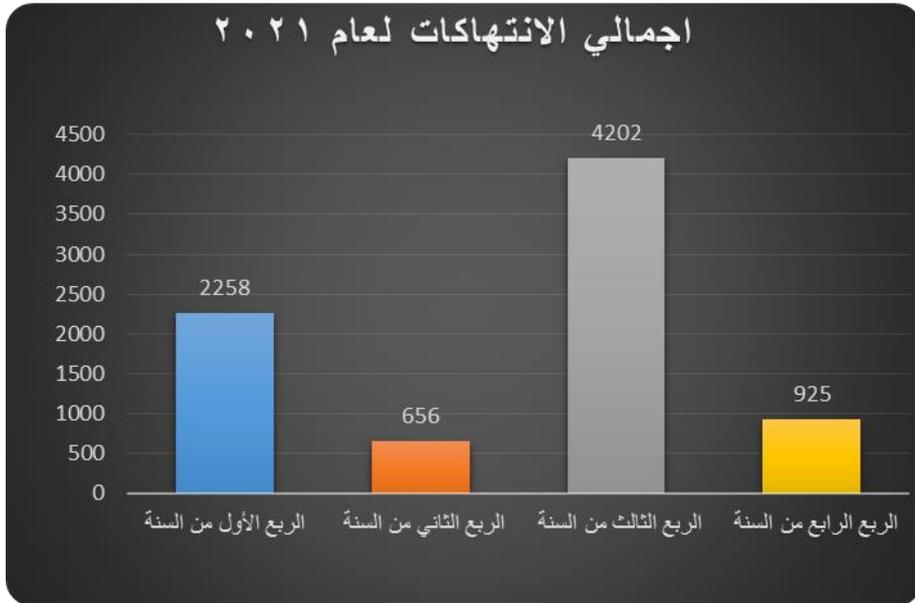
شكل 3

## التوزيع التفصيلي للانتهاكات تبعا للفترة الزمنية



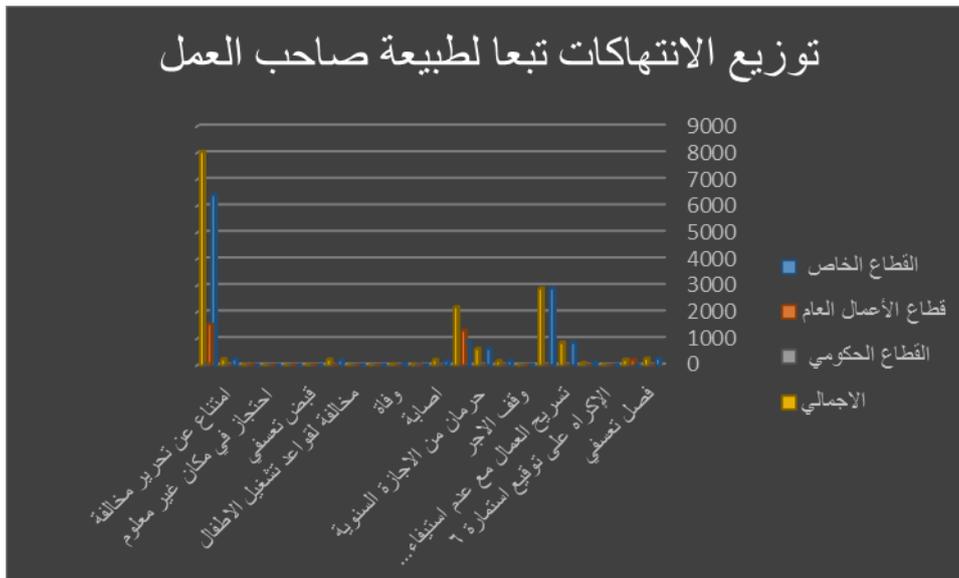
شكل 4

## اجمالي الانتهاكات لعام ٢٠٢١

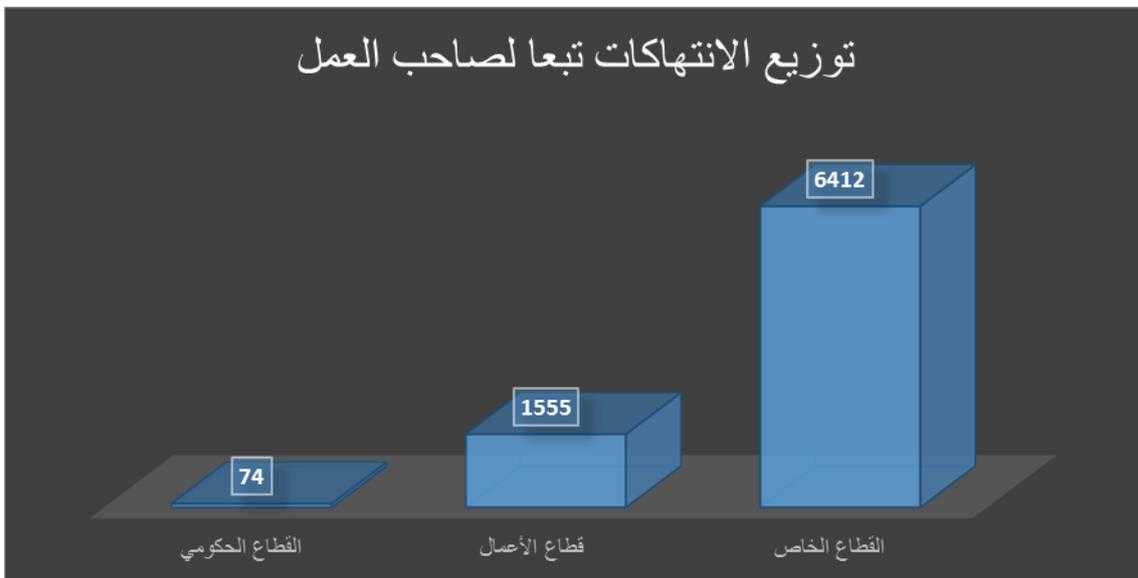


شكل 5





شكل 8



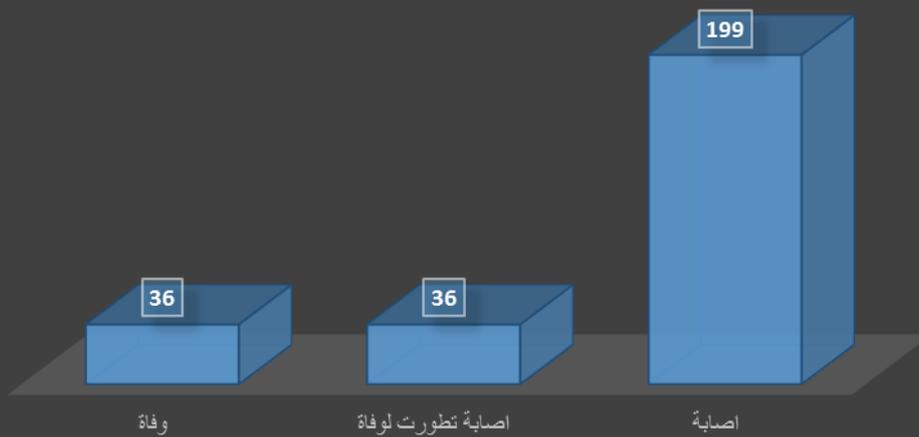
شكل 9

## توزيع الانتهاكات وفقا لنوع الانتهاك



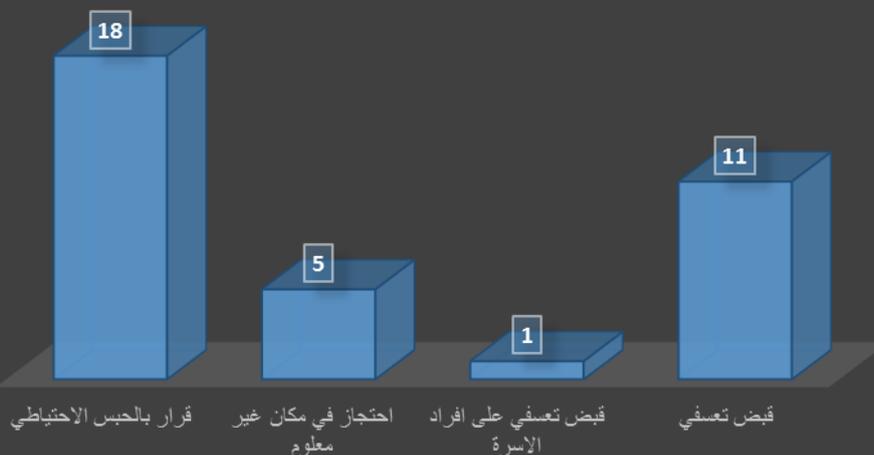
شكل 10

## انتهاكات السلامة والصحة المهنية

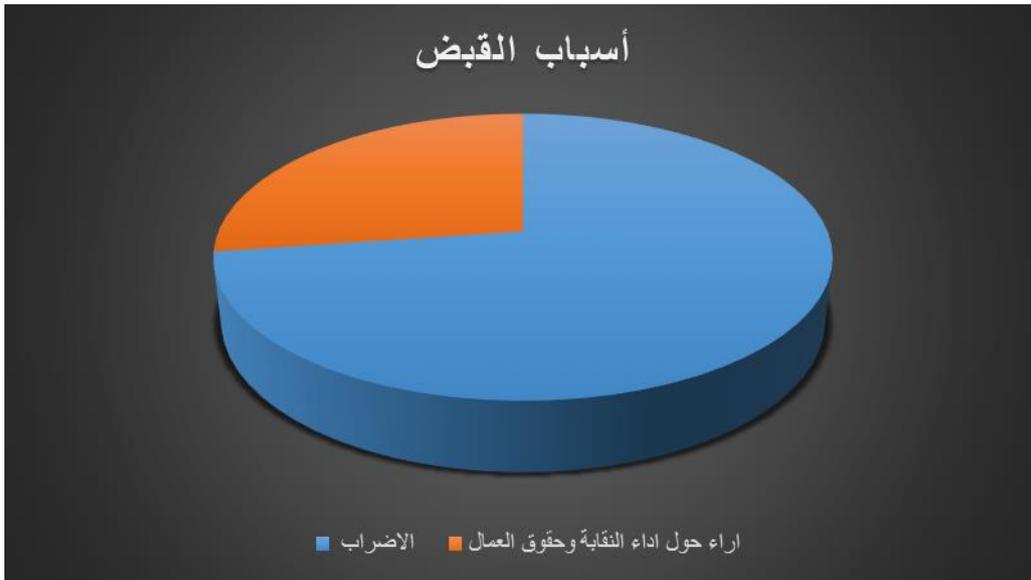


شكل 11

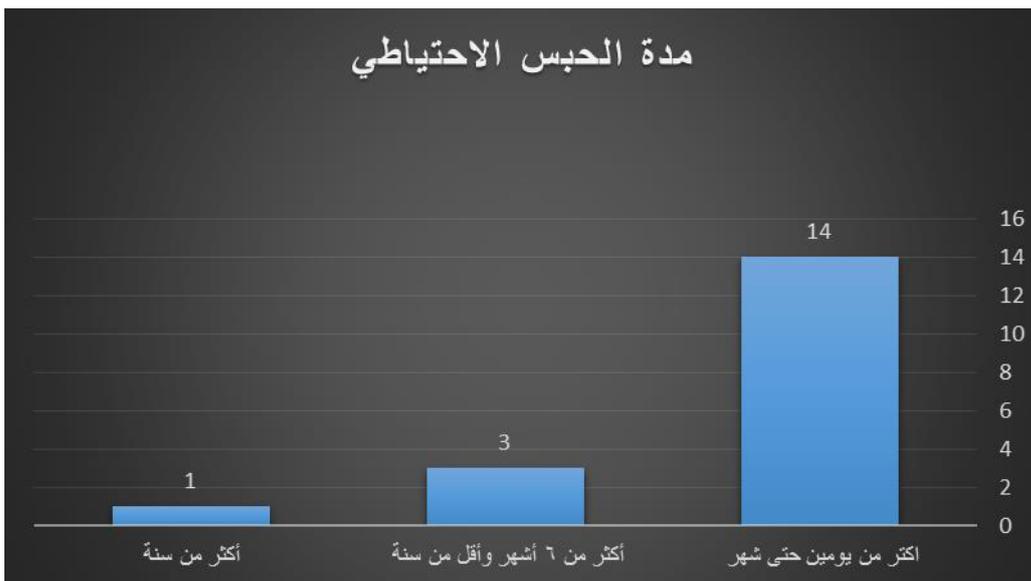
## انتهاك الحقوق المدنية للعمال



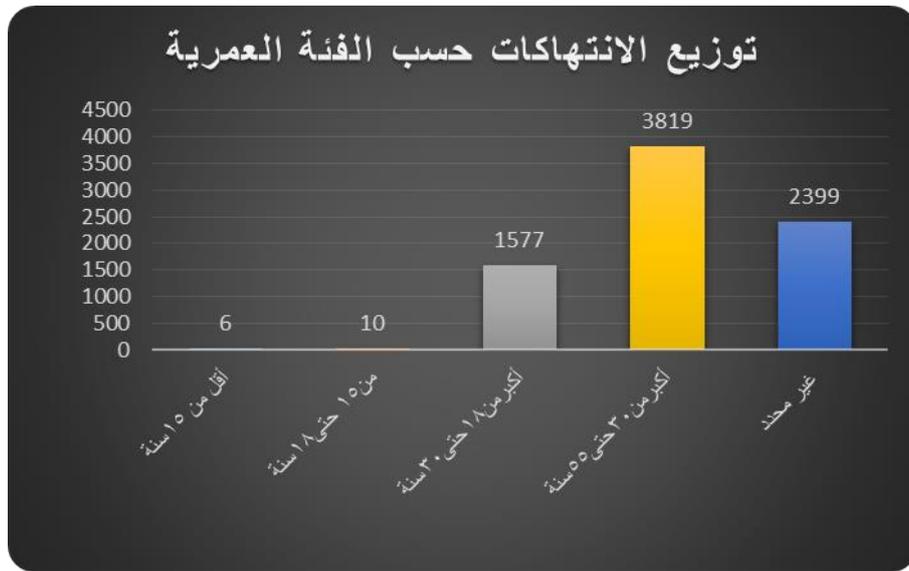
شكل 12



شكل 13



شكل 14



شكل 15



---

<sup>i</sup> اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c087\\_ar.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ar.pdf)

بوابة الأهرام، مارس 14 2021

<https://gate.ahram.org.eg/News/2633720.aspx>

النشرة السنوية لإحصاءات إصابات العمل لعام 2019 ، اصدار نوفمبر 2020

[https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page\\_id=5104&YearID=23462](https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&YearID=23462)

<sup>iii</sup>

<sup>v</sup>الدستور المصري مادة 15 [https://www.constituteproject.org/constitution/Egypt\\_2014.pdf?lang=ar](https://www.constituteproject.org/constitution/Egypt_2014.pdf?lang=ar)

<sup>vii</sup>العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 16 ديسمبر 1966

<https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/cescr.aspx>