دار الخدمات النقابية والعمالية

الحائزة على جائزة الجمهورية الفرنسية لحقوق الإنسان

عمال في دوامة الأزمة

تقرير حول انتهاكات الحريات النقابية لعام ٢٠٢٤

إعداد

دار الخدمات النقابية والعمالية

القاهرة / المنيرة ـ ٣٠ شارع المبتديان تقاطع الفلكي – برج المبتديان- الدور الثانى شقة رقم ٢١-٢٥

تليفون: ٢٧٩٠٨٧٨٥(٢٠٢+) / ٠١٢٢٠٥٣٢٤٨٨ (٢+)

E-mail: ctuws.ctuws@gmail.com Website: http://www.ctuws.com

محتوى التقرير:

- مقدمة
- خطة العمل بالتقرير
- الأجور وحدها الأدنى
- حريات نقابية منقوصة
- أوضاع الأمن والسلامة.. دماء على الاسفلت
- التشريعات والأحكام العماليَّة
- الاستخلاصات

مقدمة عامة

منذ سنوات تكرر الحكومةُ المصريةُ نفسَها في محاولاتها لحل أزمتها الاقتصاديَّة، مُصرَّة على تجرع الدواء نفسه الذي أثبت فشله في علاج العِلَّة الأساسيَّة، ففي كل مرة تتصاعد أزمة نقص العملة، تلجأ الدولة إلى تقليص الاستيراد فتنتج أزمة شح في السلع تؤدي إلى ارتفاع غير مبرر في أسعارها، ثم تعود لتعويم العملة وتزيد من الاقتراض، فترتفع معدلات التضخم إلى مستويات غير مسبوقة. ورغم فشل هذه السياسات في تحقيق أهدافها، فإنها تظل ماضية في نهجها، غارقة في دوامة من الحلول المؤقتة التي لا تؤدي إلَّا إلى تعميق الأزمة.

بالتوازي وتحت وطأة الأزمة الاقتصادية يعاني العمال وضعًا مترديًا، في ظل منظومة للأجور متهالكة، تحتل فيها مصر المركز الأخير بين الدول العربية، والمركز ١٠٠ عالميًّا بمتوسط راتب شهري ٢١٩ دولارًا في إحصائيات ٢٠٢٢، والذي يتوقع لها المزيد من التدهور هذا العام في ظل التدهور المستمر في قيمة العُملة المحلية.

يضاف إلى ذلك، التناقض الفج في أولويات الإنفاق الحكومي، إذ في الوقت الذي تنفق فيه الدولة بسخاء على مشروعات ليست ضرورية كالمونوريل، أو العاصمة الإداريَّة الجديدة، تؤكد طوال الوقت على ضيق ذات اليد في الإنفاق على ملفات التعليم، والصحة، وتستمر في تقليص الدعم، وأخيرًا الهروب من مستويات التضخم عبر تحويل الفتات المتبقية منه إلى الدعم النقدي بديلًا عن العيني.

في ذات السياق، يشهد دور الدولة في توفير الخدمات الأساسيَّة لمواطنيها تراجعًا واضحًا، ويتجلى ذلك مؤخرًا في إصدار قانون "تنظيم منح التزام المرافق العامة لإنشاء وتشغيل وتطوير المنشآت الصحيَّة" الذي يسمح بتأجير المستشفيات الحكومية للمستثمرين مع إعطائهم الحق في الاستغناء عن نسبة من العمالة الموجودة بها تبلغ ٧٥٪.

يجري ذلك في ظل تراجع الإنفاق على الصحة ووجود عجز في عدد الأسِرَّة بالمستشفيات، والذي تصل نسبته إلى ١,١ لكل ألف مواطن (النسبة العالمية ٢,٨ لكل ألف مواطن)، وبعد أقل من ثلاثة أشهر على صدور القرار رقم ٧٥ لسنة ٢٠٢٤ بشأن اللائحة التنظيميَّة للمنشآت الصحيَّة والمستشفيات الحكوميَّة العامة التابعة لوحدات الإدارة المحليَّة، الذي رفع أسعار الخدمات التي تقدمها المنشآت الصحيَّة والمستشفيات الحكوميَّة العامة التابعة لوحدات الإدارة المحليَّة.

فضلًا عن ذلك قامت الحكومة في بداية شهر يونيو ٢٠٢٤ بتخفيض قيمة دعم الخبز-الذي يُعد الغذاء الرئيسي للمصريين، ليبلغ سعره ٢٠ قرشًا، بينما تشرع في تقليص دعم الكهرباء والمواد البترولية، والماء، والغاز المنزلي، ومع طريقة حساب تجعل من فاتورة الاستهلاك أمرًا يتخطى طاقة محدودي الدخل، وعلى النحو الذي يؤدي عمليًّا إلى القضاء على أي قوة شرائيَّة لأجور العمال.

وعوضًا عن أن يثمر شعار "الإصلاح الاقتصادي" الذي تبنته الحكومة عن تحسن فعلي في الأوضاع، أدى ذلك إلى ارتفاع إضافي في الأسعار وتدهور قيمة العُملة، مما جعل قيمة الأجور - المتدهورة بالأساس - غير قادرة على تلبية احتياجات العمال الأساسيَّة. وأصبح واقع الملايين من العمال في مصر قاسيًا، حيث لا يتجاوز كثير منهم خط الفقر، ويواجهون صعوبة جَمَّة في تلبية احتياجاتهم اليوميَّة، حيث يسود الاستياء العام، خصوصًا في ظل مناخ قمعي يَحُول دون فتح المجال العام، أو مساهمة المواطنين في وضع سمات لنظام الحكم.

بالتوازي مع ذلك بلغ إجمالي الدين العام الداخلي والخارجي ما يعادل ١١٣٪ من الناتج المحلي في آخر يونيو ٢٠٢٣، وبلغت نسبة أعباء الدين المقرر سدادها إلى الإيرادات المتاحة ١١٣٪ في العام المالي ٢٠٢٤/٢٠٢٣، وتبدو مؤشرات خدمة الدين في الموازنة في وضع حرج عند قياسها بالنسبة للصادرات والاحتياطات العامة التي تحدد قدرة الدولة على خدمة الدين، حيث تبلغ نسبة الدين المستخدم لتمويل العجز ٩٠٪ أي أنه ليس دينًا لتمويل استثمارات تضيف طاقة إنتاجيَّة للمجتمع.

ولم يزل القطاع الخاص- المصري والأجنبي- يستنكف عن الاستثمار بسبب الممارسات الاحتكاريَّة لبعض مؤسسات الدولة، ولم ينخفض معدل التضخم الأساسي الذي وصل في مارس ٢٠٢٤ إلى مستوى قياسي متجاوزًا ٣٥٪، كما تضاعفت أسعار الغذاء والسلع الأساسيَّة على نحو غير مسبوق على خلفية خفض قيمة العُملة المحليَّة (الجنيه)، والنقص القائم في العملة الأجنبيَّة، وتأثير نقص المواد الخام، والتأخيرات المستمرة في دخول الواردات التي تتراكم في الموانئ انتظارًا لسداد رسوم الجمارك؛ حيث يفسد جانب منها مُخلِفًا أزمة جديدة.

على الصعيد النقابي، لا تزال وزارة العمل تشكل العائق الأكبر أمام تطبيق قانون المنظمات النقابيَّة وحماية حق التنظيم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، مما يَحُول دون تأسيس المزيد من المنظمات النقابية، ويقضي على آمال العمال في نيل حقوقهم عبر الأُطر التنظيميَّة الشرعيَّة.

وفي المقابل، تُعيد الحكومة طرح مشروع قانون العمل الجديد للنقاش، إلا أنه نقاش أحادي الجانب تقوده السلطة حيث تم اختيار أطرافه بمعرفتها، في غياب تام لأي مشاركة حقيقيَّة من أصحاب الشأن. فتستمر في تجاهل حق العمال في تقديم مطالبهم، بينما تُشرعن لعمل وكالات الاستخدام (مقاول الباطن) التي تعيد علاقات العمل إلى أشكال أشبه بالاستعباد والسخرة، كما تظل متمسكة بمواد تجريم الإضراب، وتضع شروطًا تعسفية تجعل من المستحيل استغلاله كأداة احتجاجيَّة. بل وتعاقب العمال بالفصل على عدم اتباع ضوابطه وإجراءاته التنظيميَّة؟!!

بات العمال أشبه بأسطورة سيزيف اليونانية، حيث تضيع أعمارهم في أعمال شاقة، دون أمل في تحسين أوضاعهم، حيث لا تجد مطالباتهم أي صدى في ظل قوانين تشدد الخناق عليهم، وتصبح أي محاولة للاحتجاج على هذا الوضع القاسي محفوفة بالمخاطر، سواء بالسجن أو الفصل من العمل. ومع أن الإضراب عن العمل يُعد وسيلة احتجاج مشروعة دستوريًّا، إلا أن القوانين، سواء القديمة أو المقترحة، تضع شروطًا تعجيزيَّة تجعل منه سرابًا لا يمكن بلوغه.

إن هذه المشهديَّة الكئيبة تضعنا أمام لحظة فارقة، حيث تتطلب الظروف الراهنة إعادة نظر جادة في السياسات الاقتصادية والاجتماعية لضمان حقوق العمال وتحسين مستوى معيشتهم، لتصبح جزءًا من الحل لا مجرد ضحايا لخيارات اقتصاديَّة غير مدروسة لم يشاركوا في وضعها. إما هذا، أو السير في طريق المجهول.

دار الخدمات النقابيَّة والعماليَّة

٣١ ديسمبر ٢٠٢٤

خطة العمل بالتقرير

طبقًا لمنهج العمل بـ "دار الخدمات النقابيَّة والعماليَّة" في إعداد تقارير الرصد والتوثيق لحالة الحريات النقابية اعتمدت الدار بالتقرير الماثل "المنهج الوصفي التحليلي" مستخدمة في ذلك العديد من أدوات وآليات الرصد والتوثيق، جاءت أهمها وأولها الشهادات الحيَّة التي أدلى بها العمال من واقع ما تعرضوا له من انتهاكات وأضرار داخل مواقع العمل.

ونرى أن الرصد من خلال المقابلات الشخصية المباشرة مع العمال يُعبر بشكل أكثر دقة عن وصف المعاناة التي يتعرضون لها، كما يوضح الواقع تفصيلًا مدى ما يفتقده العمال من حقوق. ورغم دلالة مؤشرات دراسات الحالة فإنها لا تعتبر بمثابة قوة الأرقام والإحصاءات التي اعتمد عليها التقرير في تحليله للأزمة الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة وأبعادها، لذلك نستخدم الأرقام والإحصاءات الدالة على صحة شهادات العمال في قطاعات العمل المختلفة لتحليل الوضع الاقتصادي – المعيشي للعمال خلال عام ٢٠٢٤، فضلًا عن رصد الاحتجاجات العُماليَّة، وحالة الحريات النقابيَّة، وأوضاع النقابات المستقلة.

الفترة الزمنية التي تناولها التقرير في الرصد والتوثيق وتحليل الوضعين الاقتصادي والاجتماعي الراهن من ٢٠٢٤/١/١ الى ٢٠٢٤/١٢/٣٠

قطاعات العمل التي يغطيها التقرير:

القطاع غير الرسمي / القطاع الخاص / القطاع الحكومي

وتم تقسيم الانتهاكات وفقًا للنشاط الاقتصادي، والقطاعات التي ينتمي إليها العمال، وطبيعة الانتهاكات، والموقف القانوني المُتخذ حيال كل انتهاك.

ووفقًا لذلك تقسم الانتهاكات التي تم رصدها لما يلي:

- أهم الاحتجاجات والسمات العامة لها بالترتيب الزمني.
- عرض للانتهاكات وفقًا لأعدادها.
- عرض الانتهاكات وفقًا لنوع الانتهاك.
- عرض الانتهاكات وفقًا لطبيعة النشاط الاقتصادي.

منهجية العمل بالتقرير

اعتمدت الباحثة في إعداد التقرير "المنهج الوصفي التحليلي"، وفى هذا الإطار استندت إلى عددٍ من المصادر والمعلومات **تمثلت فى التالى:**

- حالات الانتهاكات الفرديَّة والجماعيَّة التي تعرض لها العمال في أماكن عملهم وقامت الدار بمتابعتها وتنظيم حملات بشأنها.
- الشكاوى والبلاغات التي تتلقاها "دار الخدمات النقابية والعمالية" من المضارين مباشرة.
- طلبات المساعدة القانونيَّة التي يتلقاها المكتب القانوني بالدار.
- متابعة ورصد لأهم ما تصدر بالصحف والمواقع الإلكترونيَّة والمقالات والدراسات المهتمة بالشأن العمالي على مواقع التواصل الاجتماعي.

معايير تم اعتمادها في الرصد الإحصائي:

- تم احتساب "الانتهاك الجماعي" بوصفه انتهاكًا فرديًّا لكل عامل على حدة.
- في حالة تعرض العامل لأكثر من انتهاك يتم رصد الانتهاك مرة واحدة فقط، مع الإشارة لتعدد الانتهاكات التي تعرض لها العامل بشكل تفصيلي خلال العرض الوصفي للانتهاكات بمواقع العمل المختلفة.
- لم تُحتسب أي حالة وفاة أو إصابة عمل إلا إذا كانت ناتجة عن الإخلال بقواعد السلامة والصحة المهنيَّة.
- تحتسب حالات القبض أو الحبس الاحتياطي فقط إذا كان ذلك على خلفية المطالبة بالحقوق العماليَّة.

فريق العمل القائم على إعداد التقرير

- الباحثة الرئيسية
- المكتب القانوني بدار الخدمات
- فريق عمل الرصد والتوثيق بدار الخدمات
- قيادات نقابية وعمالية

CTUWS

الأجـور وحـدها الأدنى:

- الأجر الحقيقي في مقابل الأجر النقدي

- فخ الحد الأدنى للأجور

- نظرة على الحماية الاجتماعية

➢ الأجر الحقيقي في مقابل الأجر النقدي

يظل العمل مصدر الثروة لصاحب العمل، في حين أن وضع العمال يختلف تمامًا، رغم أنهم المساهمون الأساسيون في خلق هذه القيمة. فالأجر الذي يحصل عليه العامل لا يعكس إلا جزءًا ضئيلًا من القيمة التي يضيفها من خلال عمله.

في مصر، كان الأجر عادة لا يتعدى كونه وسيلة للبقاء، إذ لا يوفر للعمال أي نوع من الرفاهية أو الثروة الحقيقية، بل يُستخدم لتلبية الاحتياجات الأساسيَّة فقط. ولكن مع تفاقم الأزمة الاقتصاديَّة في السنوات الأخيرة، أصبح مستوى معيشة الكثير من العمال في كثيرٍ من الأحيان لا يتجاوز خط الفقر. حيث يواجهون صعوبة في الحصول على الحاجات الأساسية للبقاء في ظل موجات التضخم الجامح المتعاقبة خلال السنوات الـ ١٠ الأخيرة، لا سيما في ظل أولويات للإنفاق بعيدة كُل البُعد عن تحسين حياة الأفراد كما هو مبين في شكل ١، ٢.

إنَّ السبيل لتوفير مستوى معيشي كريم للمواطنين، لا يُمكن أنْ يتم إلا عبر المواءمة بين تغيرات مستوى الأجور وتغيرات الأسعار والتضخم، كما أن الواقع أظهر أن التحسن في مستوى معيشة العامل مرتبط بتحسن قِيم الأجر الحقيقي أو على الأقل ثبات قيمته.

فإعلان زيادة الأجور النقديَّة، وما يصاحبها من "بروباجندا" سياسيَّة لمثل هذه القرارات، يصاحبه استمرار في ارتفاع معدلات التضخم بنسبٍ تفوق الزيادة التي يمكن وصفها بالزهيدة، ما يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي، الذي يُحسب استنادًا إلى القوة الشرائيَّة وحجم السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بهذا الأجر.

إذًا فالأجر الحقيقي هو المؤشر الأكثر تعبيرًا عن تطور وضع العمال معيشيًّا، حيث يُقيّمُ الأفرادُ أجورهم بناءً على السلع والخدمات التي يُمكنهم الحصول عليها. ولذا، فإن تفشي ظاهرة الوهم النقدي، أي الاعتقاد الخاطئ بأن الزيادة في الأجر النقدي تعني تحسنًا في المستوى المعيشي، يستدعي فهم العلاقة الدقيقة بين الأجر النقدي ومستويات التضخم. فإذا ارتفعت الأسعار بمعدلات أعلى من ارتفاع الأجر النقدي، فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض قيمة الأجر الحقيقي، والعكس إذا ارتفعت الأسعار بمعدلات أقل من معدلات ارتفاع الأجر النقدي، فإن الأجر الحقيقي يرتفع.

من جهة أخرى، في بلد ينتمي أكثر من ٦٠٪ من قوته العاملة إلى العمالة غير المنتظمة، والنسبة المُتبقية أغلبها من القطاع الخاص- وهو القطاع المستثني من تطبيق الحد الأدنى للأجور في معظم شركاته -"وسية رجال الأعمال" - يصبح من المستحيل ضمان تطبيق الزيادات الماليَّة - التي يسوق لها أصحاب القرار- على جميع العمال.

في ظل غياب بيانات تفصيليَّة عن تطور قيمة الأجور الحقيقيَّة وخصوصًا لطبقة العمال، والتباطؤ المُتعمد لسنوات في تشريع قانون حرية تداول المعلومات، لا يمكننا إلّا الاستعانة ببعض المؤشرات العامة التي تُعطي صورة "تقريبيَّة" عن تطورها، وهي مؤشرات تطور بند الأجور في الموازنة بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي، وكذلك تطورها بالنسبة للتغيرات في مستوى التضخم.

أولًا: تطور بند الأجور كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي

خلال السنوات الخمس الماضية (٢٠٢٠ :٢٠٢٤) ووفقًا لبيانات الموازنة العامة [١]كان بند الأجور في موازنة ٢٠٢١/٢٠٢٠ يمثل ٤,٦٪ من إجمالي الناتج المحلي، وفي ٢٠٢٥/٢٠٢٤ انخفضت قيمته إلى الناتج لتمثل ٣,٤٪، وتجدر الإشارة هنا إلى أمرين الأول أن هذا الانخفاض الحاد بقيمة ١,٢٪ من الناتج المحلي الإجمالي حدث في غضون ٥ سنوات فقط، ثانيًا أن هذه البيانات خاصة بالموظفين والعمال في القطاع العام الذي يعتقد أن تطور مستوى الأجور الخاص بهم أفضل حالًا من تطور الأجور في القطاع الخاص الرسمي وغير الرسمي ، نظرًا لأسباب كثيرة منها تطبيق الحد الأدنى للأجر.

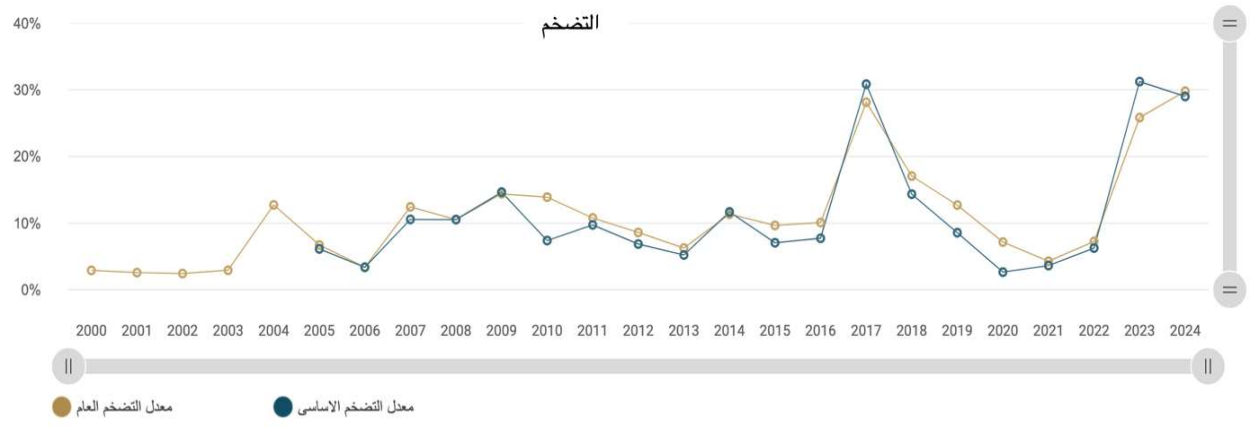
ثانيًا: تطور بند الأجور في الموازنة مقارنة بتطور مستويات الأسعار

خلال السنوات الخمس الماضية (٢٠٢٠:٢٠٢٤) كانت قيمة بند الأجور في بدايتها ٢٠٢٠ تقارب ٣١٨ مليار جنيه؛ أي ما يعادل بسعر الدولار حينها "٢٠,٤ مليار دولار" وقد ارتفعت هذه القيمة في موازنة ٢٠٢٥/٢٠٢٤ لتصل إلى ٥٧٥ مليار جنيه أي ما يعادل حاليا" ١١,٥ مليار دولار "أي بنسبة زيادة تصل إيجابيًّا إلى ٨٠٪ بالنسبة للعملة المحليَّة، وأقل بنسبة ٤٣٪ بالنسبة للدولار، نتيجة الانخفاض الحاد في قيمة العُملة، وذلك في ظل الزيادة في الرقم القياسي لأسعار المستهلكين عن فترة (يوليو ٢٠٢٠ إلى يوليو ٢٠٢٤) لتقارب ١٠٦٪[٢]

الجدير بالذكر أن نسبة الزيادة في بند الأجور بالموازنة العامة -السابق ذكره- يخص فترة زمنيَّة تبدأ من يوليو ٢٠٢٠ وتنتهي بيوليو ٢٠٢٥، بينما بيانات التضخم المذكورة في الفقرة السابقة، تخص فترة أقل بسنة، حيث تبدأ من النقطة نفسها وتنتهي بيوليو ٢٠٢٤، ومع ذلك فإن التضخم المرصود عن ٤ سنوات يزيد على معدل زيادة بند الأجور في ٥ سنوات.

شكل ١

معدل التضخم الأساسي والعام - المصدر "البنك المركزي"

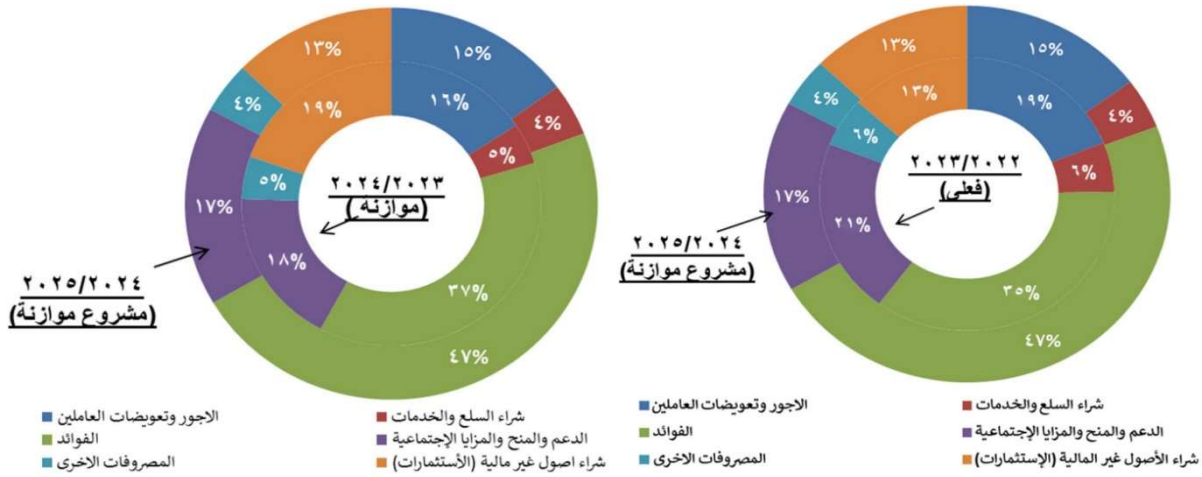


[١] البيان التحليلي للموازنة العامة المصرية، ٢٠٢٥:٢٠٢٤
https://mof.gov.eg/ar/posts/stateGeneralBudget/65911fe582bd240008c29151/%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B2%D9%86%D8%A9%20%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9%202024%2025

[٢] وفقا لتقارير البنك المركزي المصري، فإن سنة الأساس الذي يحسب عندها التضخم هي ٢٠١٩/٢٠١٨، ولتحويل سنة الأساس إلى يوليو ٢٠٢٠، قد عالجت الورقة الرقم القياسي لأسعار مستهلكين يوليو ٢٠٢٤ " ٢٢٨ " بمعامل انكماش يمثل النسبة بين الرقم القياسي لسنة الأساس الرسمية ٢٠٢٩ وسنة الأساس المتبناة في الورقة ٢٠٢٠ وهو ٠,٩٢٨٥ من هنا، كانت نسبة تضخم ١٠٦٪ في الفقرة السابقة أو رقم قياسي ٢٠٦ لسنة ٢٠٢٤ بسنة أساس ٢٠٢٠

شكل ٢

الأجور في الموازنة العامة – المصدر " وزارة المالية"



➢ فخ الحد الأدنى للأجور..

تزداد حدة تآكل قيمة الأجور الحقيقيَّة بالنسبة للعمال الأقل دخلًا والمنتمين للقطاع غير الرسمي والقطاع الخاص. هناك بعض المؤشرات الدالة على ذلك منها معضلة الحد الأدنى للأجور الذي لا يتم تطبيقه بكفاءة، أو في كل القطاعات. فهو بمثابة القرار الفخ الذي تطلب تطبيقه في بعض القطاعات نشوب احتجاجات عماليَّة، أدى بدوره إلى حبس العمال، وتوجيه تهم سياسيَّة لهم كحالتي عمال سمنود، والمحلة، وفي الحالة الأولى لم يطبق القرار كحال أغلب أبناء القطاع الخاص، ولكن دعونا قبل ذلك نوضح المعنى العلمي المتفق عليه لمعنى الحد الأدنى للأجر، والأجر المعيشي:

أولًا: الحد الأدنى للأجر هو المقابل المالي الأدنى الذي يسد الحاجات المعيشيَّة الأساسيَّة لعامل تم تعيينه حديثًا، ولا يملك أي خبرة ويعني في بعض الأدبيات الاقتصاديَّة حد الكفاف القريب من خط الفقر، كما يعرف وفقًا لاتفاقية منظمة العمل الدوليَّة بأنه أقل دخل يتم تطبيقه على العمال للتأكد من أنهم يحصلون على حد أدنى من الحماية عند الدفع لهم، فهو أقل مستوى مكافأة مسموح به، سواء في القانون أو الواقع العملي، وهنا يجب أن نؤكد على:

- ضرورة أن يُغطي الحد الأدنى للأجر كامل الاحتياجات الأساسيَّة للأسرة، والتي يعد متوسط عدد أفرادها خمسة، كما لا يمكن أن نغفل ارتباط الأجر بالتغيرات التي تطرأ على أسعار السلع الأساسيَّة وغيرها، فكلما ارتفعت الأسعار زادت تكلفة المعيشة، وزادت احتياجات ومتطلبات الأسر المعيشيَّة، ما يجعلنا نطالب دائمًا بربطه أي زيادات فيه بنسب التضخم المُعلنة، وإلا أصبح مجرد أجر نقدي فاقدًا لأي شرائيَّة.

ثانيًا: الأجر العادل والأجر المعيشي: يمثل الأجر العادل مستوى أعلى من الحد الأدنى للأجور، ويتحدد وفقًا لإمكانات وقدرات الصناعة على الدفع والتأثير ويتوقف على مستوى الأرباح في الصناعة. أما الأجر المعيشي فيتحدد عند مستوى أعلى من الأجر العادل، ويقصد به الأجر الكافي لتوفير الرعاية الصحيَّة والرفاهية والتعليم للأطفال والحماية من الأمراض، وهو ما يُمكن العامل من توفير الاحتياجات الاجتماعيَّة الأساسيَّة مثل: نفقات الزواج والوفاة، كذلك

توفير أموال للعامل عند خروجه على المعاش. وبالتالي فالأجر المعيشي يُمكن العامل وأسرته ليس فقط من المعيشة؛ ولكن من المعيشة بشكل جيد ولائق، وهو الأجر المنطقي لشخص قضى في الخدمة سنوات طويلة، وينعم بالأمان الوظيفي، كما هو متوقع.

في نموذجنا المصري لا يجرى الحديث إلا على الحد الأدنى للأجور، والذي أصبح في الوقت الحالي لا يقترب من خط الفقر كما هو مفترض بل صار يهبط عنه.

في هذا الصدد سبق أن توقعت مستشارة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، هبة الليثي، أن مستوى الفقر في عام ٢٠٢٢-٢٠٢٣، وصل إلى ٣٥,٧٪، مع ارتفاع خط الفقر إلى ١٤٧٨ جنيهًا شهريًا، وارتفاع خط الفقر المدقع إلى ١٠٦٩ جنيهًا شهريًّا.

يعني هذا بوضوح أن خط الفقر لأسرة من خمسة أفراد العام الماضي فقط وصل إلى ٧٣٩٠ جنيهًا، من وجهة نظر الليثي، كما أن هناك بعض التقديرات تعتبر مبلغ عشرة آلاف جنيه شهريًّا هو المبلغ الأقرب للمنطق في ظل موجات تضخم كارثيَّة.

إذا:

فمبلغ الستة آلاف جنيه - ما يعادل "١١٠ دولارات"- المقرر رئاسيًّا كحد أنى للأجر هو أقرب لمستوى الفقر المدقع، ومع ذلك فهو لا يتم تطبيقه بالأساس على الجميع، وهو ما يجعلنا نتساءل حول طريقة حسابه حكوميًّا، ومع ذلك وفي حال تطبيقه فهناك الكثير من العيوب التي تشوبه مثل:

- الحد الأدنى للأجر: يتضمن الحصص والأعباء التأمينيَّة، ومنها الحصة الخاصة بصاحب العمل، وهو ما يخالف قوانين العمل عالميًّا، ومبادئ العدالة الاجتماعيَّة، حيث يجب ألَّا يُحمل العامل بأعباء رب العمل، ما يجعل الأجر الذي يصل إلى العامل في الواقع أقل من المبلغ المُعلن ويتراوح ما بين ٤٤٠٠، و٤٥٠٠ جنيه "أقل من ٩٠ دولارًا" شهريًّا.
- الحوافز والعلاوات: غالبًا ما تُحسب ضمن الأجر، حيث يظل الأجر الأساسي ضئيلًا جدًّا، مما يؤدي إلى تعويضات تقاعديَّة زهيدة.
- التدرج الوظيفي: لا يُراعي مبدأ التدرج الوظيفي، مما يعمق اللامساواة وينتقص من قدر الكفاءات البشريَّة.
- أما بالنسبة للقطاع الخاص: فالوضع أسوأ، حيث يتهرب العديد من تطبيق الحد الأدنى للأجور، مستغلين ثغرة "طلب الاستثناء" التي تتيحها الحكومة لهم، وحاليًا هناك أكثر من ٣٠٩٥ شركة متقدمة بمثل هذا الطلب.

وكانت الحكومة وإزاء حالة من الاحتقان تخصُّ هذا الملف، دعتْ إلى انعقاد المجلس القومي للأجور وذلك في أغسطس ٢٠٢١، والذي شهد سلسلة من المفاوضات أسفرت عن صدور قرار وزيرة التخطيط والتنمية الاقتصاديَّة رئيس المجلس القومي للأجور رقم ٥٧ لسنة ٢٠٢١ يوم ١٣ سبتمبر ٢٠٢١، ويقضي القرار بأن يكون الحد الأدنى للأجر بالقطاع الخاص ٢٤٠٠ جنيه، وذلك اعتبارًا من ٢٠٢٢/١/١، 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 مشفوعًا بالمستندات الدالة على ذلك في موعد غايته ٣١ أكتوبر ٢٠٢١"،

بينما نصت المادة الثالثة على أن "يكون الحد الأدنى لقيمة العلاوة السنوية الدورية للقطاع الخاص اعتبارًا من العام المالي ٢٠٢١ وفقًا للسنة المالية المحاسبية لكل منشأة، بما لا يقل عن (٣٪) من أجر الاشتراك التأميني".

وقد بدا واضحًا آنذاك أن ممثلي منظمات أصحاب الأعمال قد وافقوا على الحد الأدنى للأجور باشتراط استثناء بعض القطاعات والشركات، وتخفيض العلاوة الدورية السنويَّة- التي تم تخفيضها فعليًّا هذا العام رغم أن قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لم يزل ساريًا، حيث ينص على علاوة دوريَّة سنويَّة بنسبة ٧٪!!

ومع يناير ٢٠٢٢، حيث كان مفترضًا تطبيق الحد الأدنى للأجور بقيمة ٢٤٠٠ جنيه (٨٠ دولارًا أمريكي) تبين أن آلاف الشركات قد تقدمت بطلب استثنائها من تطبيق الحد الأدنى للأجور بزعم عدم قدرتها على تحمل زيادات الأجور بسبب ارتفاع عدد العمال، وتكاليف الإنتاج إلى جانب التداعيات السلبية لأزمة كورونا على عملياتها، حيث تم الإعلان عن استثناء ٣٠٩٠ شركة في ثلاثين قطاعًا، وعلى الأخص قطاعات الملابس الجاهزة والمنسوجات، وخاصة التي يتم تصديرها للخارج، والسياحة، وصناعة الورق، وصناعات التجزئة، وبعض المدارس الخاصة وشركات الأوراق الماليَّة، وبعض محلات التجزئة.

وبعد زيادة الحد الأدنى للأجور لموظفي الحكومة هذا العام إلى ٢٧٠٠ جنيه (٩٠ دولارًا أمريكي) وعدت الحكومة بالعمل على تطبيق هذا الحد الأدنى على عمال القطاع الخاص، واجتماع المجلس مجددًا لاتخاذ قراره في هذا الشأن، غير أن هذا الاجتماع لم ينعقد حتى الآن، حيث يبدو أن أصحاب العمل يرفضون مطالبتهم بأي التزامات إضافية في ظل الأوضاع الاقتصاديَّة المتردية الراهنة.

وأخيرًا حتى الآن لا يزال العمل بالحد الأدنى مجرد قرار حكومي، لا قانون تلتزم به كل الجهات المسئولة، ولا تقع على مخالفيه أية عقوبة، في حين يقع المطالبون بتطبيقه من العمال، في شباك الحبس الاحتياطي.

هذا التجني من قبل رجال الأعمال وحكومتهم أدى إلى هشاشة علاقات العمل، وفي ظل انحسار الدور النقابي، ومحاولات القضاء عليه، تدور أغلب الاحتجاجات والإضرابات العمالية خلال العام ٢٠٢٤ حول مطالب تتعلق بموضوع تطبيق الحد الأدنى للأجور، وتدني الأجور عمومًا وفي بعض الأحيان تخفيضها، فضلًا عن تأخير صرفها.

في قصة الحد الأدنى للأجور، تكمن عبرة تعكس واقع العامل المصري، الذي قد يواجه السجن أو الفصل من عمله، رغم خدمته لعشرين أو ثلاثين عامًا، إذا طالب بحقه في تطبيق القرار الذي صدر من رأس السلطة التنفيذيَّة، رئيس الجمهورية بنفسه.

➢ نظرة على الحماية الاجتماعيَّة

في ظل تحمل المواطن لعبء الدين العام الذي يبلغ نحو ٨٨,٢٪ من الناتج المحلي الإجمالي للبلاد وبالتالي يقضي على قدرتها على الإنفاق الاجتماعي في بنود كثيرة مثل التعليم والصحة والإنفاق الاستثماري، وبالطبع برامج الحماية الاجتماعية.

يتماشى الاتجاه العام للدولة بمحاباة الدائنين على حساب معظم فئات المجتمع وبالأخص الأقل دخلًا، مع سلسلة من القرارات التي أعلنتها الحكومة والتي تنتهك الحقوق الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة

للمواطنين في الغذاء والدواء والطاقة والحصول على الخدمات الطبيَّة، حيث أصدرت الحكومة في يونيو الماضي، قبل نهاية العام المالي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ بشهر واحد، قرارات برفع سعر الخبز المدعم، وزيادة أسعار الدواء، وخصخصة الخدمات الصحيَّة في المستشفيات الحكوميَّة، فضلًا عن زيادة أسعار الوقود في عام ٢٠٢٤ فقط لثلاث مرات، ما يؤثر على أسعار السلع كافة.

وكانت لجنة تسعير المواد البترولية قررت، في شهر مارس ٢٠٢٤، رفع أسعار البنزين ٨٠ و٩٢ و٩٥ جنيهًا واحدًا، وفي ٢٥ يوليو من العام نفسه، قررت اللجنة زيادة ١,٢٥ جنيه، ثم عادت في أكتوبر وللمرة الثالثة لتزيده بنسب مختلفة تتراوح بين ١,٥، و٢ جنيه، أي بنسبة تصل إلى ٣٥٪ زيادة في عام واحد..

بالتوازي وصلت الارتفاعات المتكررة في فواتير الخدمات الأساسيَّة كالكهرباء، والماء، والغاز، إلى أكثر من ٤٠٪، وفي حالة الاتصالات والإنترنت خصوصًا فقد تخطت الزيادة ٨٠٪، كما أن أسعار السكن والإيجار خصوصًا تضاعف ٣ مرات على الأقل في عامين، وجميعها أعباء يتحملها الأجر الذي لا يجد حتى طريقه في مواكبة تلك الزيادات الضخمة، فالزيادات به - وفي حال تم تطبيق الحد الأدنى للأجر- لا تعادل خط الفقر.

"التضامن الاجتماعي الموحد" الطين يزداد بلة

ترافقت الإجراءات المجحفة -السالفة الذكر- مع تدهور متكرر في قيمة العملة الوطنيَّة، نتيجة للاتفاقيات المُبرمة بين مصر وصندوق النقد الدولي. وما زاد الطين بلة -بالنسبة لأصحاب الدخول المتوسطة والضعيفة- سعي الحكومة إلى إقرار قانون الضمان الاجتماعي الموحد، وإصرارها على تحويل الدعم العيني إلى نقدي.

للمفارقة يتضمن القانون الذي تعتبره الحكومة أكبر إنجازاتها في سبيل إنقاذ الفقراء المادة ١٣، والتي تنص على "أنه في حال تقدم أعداد كبيرة من المواطنين للحصول على الدعم وتوافر شروط الاستحقاق، تكون الأولوية وفقًا للموارد المتاحة. كما ينص القانون أيضًا على تحديد المستحقين للدعم على خط الفقر الوطني، بينما تأخر تحديثه مؤخرًا أربع سنوات. وأجري آخر تقدير لخط الفقر في بحث الدخل والإنفاق في مارس ٢٠٢٠، وتبلغ قيمته ٨٥٧ جنيهًا للفرد في الشهر، بينما تصل هذه القيمة الآن بعد حساب التضخم الذي حدث خلال تلك السنوات إلى حدود ١٧٨٠ جنيهًا.

مع العلم أن مبلغ الدعم النقدي المقدم من أكبر برامج التحويلات النقدية للفقراء "تكافل وكرامة" كان في متوسطه خمسمائة جنيه، وهو مبلغ بالغ الضآلة كما يتضح.

وبحسب البنك الدولي فإن برنامج تكافل وكرامة الذي تطرحه الحكومة كعلاج لسنوات الأزمة الأخيرة يشمل خمسة ملايين أسرة تقريبًا و١٥ مليون فرد، في حين أن أعداد الفقراء يزيد على الـ ٣٥ مليون فقير وفقًا لدراسة مستشارة جهاز الإحصاء هبة الليثي "سبق ذكرها".

وفي ظل عدم كفاية الدعم النقدي - سواء على مستوى تغطيته فهو لا يغطي نصف أعداد الفقراء، أو قيمته المالية، التي لا تكفي لإحداث فارق في ظل معدلات التضخم شديدة الجموح - تعمل السلطات على القضاء على الدعم السلعي وبطاقات التموين، التي تمثل آخر خطوط الدفاع للفقراء في مواجهة التضخم الكبير في أسعار السلع الغذائيَّة، وتعلن تحويلها لمنظومة الدعم كاملة إلى النقدي بديلًا عن العيني في محاولة للتهرب من شباك التضخم خصوصًا أسعار

السلع الغذائيَّة. هذه السياسة تضع الفقراء، ومن بينهم العمال، وأطفالهم في مواجهة مباشرة مع الجوع وسوء التغذية، وهو ما أكدته العديد من الدراسات الحديثة، حيث تبرز ظاهرة التقزُّم بين أطفال المدارس كدليل صارخ على هذا الوضع المأساوي.

كان "المركزي للتعبئة والإحصاء" أصدر دراسته في نوفمبر ٢٠٢٢، الذي كشف فيها عن أن ٧٤٪ من الأسر خفضت استهلاكها للسلع الغذائيَّة. إذ خفضت ٩٠٪ من الأسر استهلاك البروتينات، فيما خفض ٧٤,٧٪ استهلاك الأرز، ونحو ٧٠٪ خفضوا شراءهم للبيض والزيت والفاكهة، وذلك نظرًا لارتفاع أسعار السلع بشكل أساسي.

أما على مستوى الصحة، فتُشير الإحصائيات إلى أنّ ٢٣٪ من فقراء مصر ينفقون أكثر من ١٠٪ من دخلهم على الصحة، ووفقًا لمعايير منظمة الصحة العالميَّة، فإنّ نسبة الـ ١٠٪ فأكثر تُعد مؤشرًا على تدهور الوضع المعيشي بما لا يسمح بالحصول على التأمينات الصحيَّة.

الدخول المتدنية أيضا مرتبطة بمستويات التعليم بشكل أساسي، إذ تشير الإحصائيات إلى أن ٩,٤٪ فقط من الحاصلين على التعليم الجامعي من الفقراء، في حين أنّ نسبة الفقراء من الأميين تصل إلى ٣٥٪.

لم تكتفِ الحكومة بالرفع الكامل للدعم العيني، وعدم تغطيتها بنظيره النقدي للجميع، وتمادت إلى حد الاكتفاء بإعفاء ضريبي على الدخل يصل إلى ٦٠ ألف جنيه سنويًّا، أي ما يعادل ٥آلاف جنيه شهريًّا، وهو مبلغ يقل عن الحد الأدنى الذي يجب إعفاؤه من الضرائب أو الرسوم، خاصة أنه تحت مستوى خط الفقر، ما يعني عمليًّا أن قطاعًا من العمال شديدو الفقر يساهمون في الحصيلة الضرائبية للحكومة، مقابل إفقارهم.

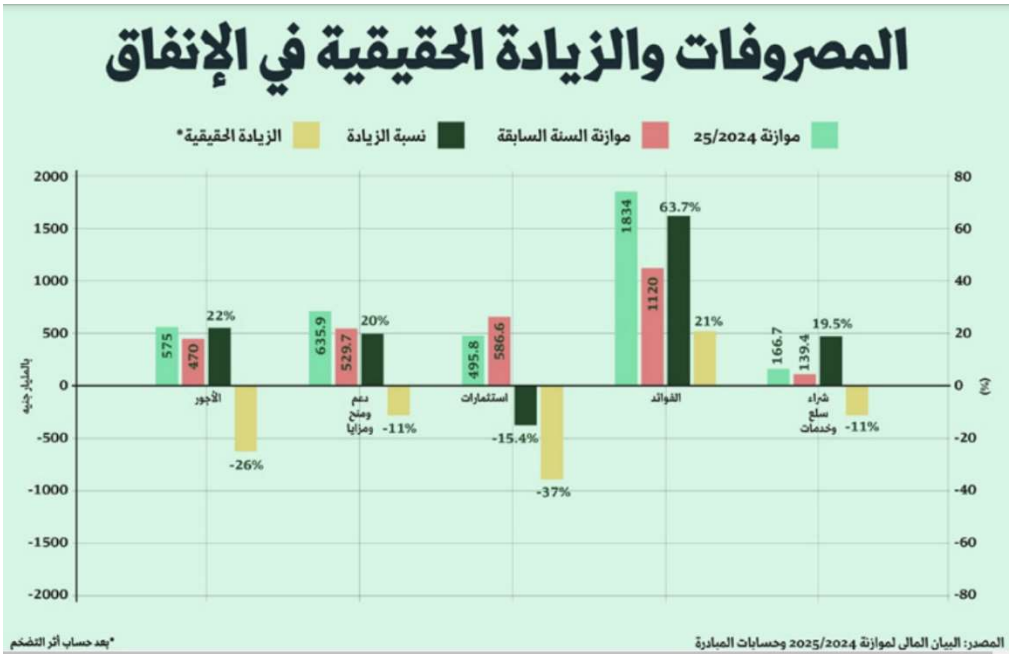
أيضًا.. ارتفاع نسب الفقر للمصريين العاملين في مختلف القطاعات يتزامن مع ارتفاع نسبة الجوع، ذلك الوحش الذي ينكره الجميع بينما يتهرب منه بعض المتخصصين عبر تسميته "سوء التغذية"، أصبح السمة الأبرز ويخشى من ارتفاع نسبته بشكل غير مسبوق؛ خصوصًا في ظل غياب البيانات المحليَّة الخاصة بالفقر عمومًا، والجوع خصوصًا، ومع ذلك تظهر التقارير الدولية تغيرًا ملحوظًا في نسبته إذ يشير تقرير منظمة الزراعة والغذاء "الفاو" إلى وضع الغذاء في مصر.

يكشف التقرير عن ارتفاع نسب الجوعى تدريجيًّا عبر سنوات من ٤,٨٪ عام ٢٠٠٢، لتصل إلى ٥,٢٪ في عام ٢٠١١. ولكن مع بداية التعاون مع صندوق النقد الدولي في ٢٠١٦؛ قفزت النسبة إلى ٦,٣٪، حتى وصلت إلى ٨,٥٪ في ٢٠٢٣، أي أكثر من تسعة ملايين إنسانًا.

بالرغم من ذلك، فإن الدولة تواصل استعداداتها لرفع يدها تمامًا عن المواطنين، رغم أن حزمة الدعم الضعيفة بالأساس، لم تكن أبدًا السبب في تدهور الأوضاع الاقتصاديَّة. بل إن السبب يعود إلى سياسات الاستدانة، وتقلص القطاع الزراعي والصناعي لصالح القطاعات العقاريَّة، والماليَّة، وقطاع الخدمات.

شكل ٣:

نصيب الفوائد من الناتج المحلي أكبر من الأجور والدعم والتعليم والصحة مجتمعين



المصدر: البيان المالي والمبادرة المصرية للحقوق الشخصية

الجدول التالي يوضح أسعار السلع الغذائيَّة في نوفمبر للتعرف على معدل التضخم في أسعار الغذاء مقارنة بمستوى الأجور:

السلعة	السعر بالتقريب/٢٠٢٢	السعر بالتقريب/٢٠٢٣	السعر بالتقريب/٢٠٢٤
كرتونة البيض ٣٠ بيضة	٨٥ جنيهًا	١٥٠ جنيهًا	١٨٠جنيهًا
كيلو أرز معبأ	١٨ جنيهًا	٣٢ جنيهًا	٣٧ جنيهًا
كيلو الفول	٣٠ جنيهًا	٤١ جنيهًا	٥٩ جنيهًا
كيلو الدقيق	٢٠ جنيهًا	٢١ جنيهًا	٢٦,٤٤ جنيهًا
الزيت ا لتر	٥٠ جنيهًا	٦٣ جنيهًا	١٠٥,٧٥ جنيهًا
كيلو الطماطم	٥ جنيهات	١٢ جنيهًا	٣٠ جنيها
كيلو العدس	٤٥ جنيها	٥٥ جنيها	٦٦,٣ جنيهًا
كيلو البامية	٢٢ جنيهًا	٣٥ جنيهًا	١٠٠ جنيه
كيلو لحوم حمراء	١٦٠ جنيهًا	٣١٧ جنيهًا	٤٠٠ جنيهًا
كيلو دجاج	٤٨ جنيهًا	٩٤ جنيهًا	٩٨ جنيهًا

ملاحظة: الأسعار قابلة للتغير بالنقص أو الزيادة لحظة النشر.

حريات نقابية منقوصة

- نقابات يُجيزها القانون ولا تسمح بها الوزارة
- نماذج على الانتهاكات النقابية
- الحبس الاحتياطي وتقويض حقوق العمال
- الاحتجاجات العماليَّة في زمن الأزمات والقمع

غني عن التعريف أن الحريات النقابيَّة ليست مجرد حقوق نظريَّة، بل هي الأساس والضمان لاستقرار بيئة العمل، ولكن يبدو أنَّ عقدًا من الزمان لم يكن فترة كافية لإدراك صناع القرار بأن القمع ليس حلًا، وأن إجازة العمل النقابي، والعمل على تحريره، من قبل القوانين، والمعاهدات، المحليَّة، والدوليَّة، لم يكن محض عبث، فحرمان العمال من تنظيم أنفسهم يعرض المجتمعات لخطر انعدام الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

ومع ذلك.. يستمر ملف الحريات النقابيَّة في تدهور أوضاعه، وبالتزامن مع أزمة اقتصاديَّة خانقة، فإن الوقت بالفعل ينفد، ومعه صبر العمال، الذين لم تعد أدوات القمع بما فيها الاعتقال، تخفي سخطهم، أو تمنعهم من الاحتجاج، خصوصًا أن الأمر لم يعد يقف عند حق التنظيم، فحتى النقابات المُشهرة، تتعرض للمنع والوقف بشكل مفاجئ، كحالتي "الشوربجي، ونوادي هيئة قناة السويس".

وكما أسلفنا؛ تستمر محاولات إسكات الأصوات المطالبة بالحقوق العماليَّة، عبر أداة الزَّج بالعمال إلى السجن، بتهم تتعلق بالإرهاب، أو استغلال تهم مطاطة كـ "تكدير السِّلم العام، ونشر الأخبار الكاذبة"، وهي وسائل مستحدثة، صعدت إلى السطح منذ العام ٢٠١٣.

وفي حالات أخرى يواجه بعض النقابيين انتهاكات من جانب الإدارة، وخاصة في المؤسسات الحكومية، على سبيل المثال، تم فصل النقابي أحمد عبد المرضي، عضو نقابة العاملين بهيئة تعليم الكبار، بسبب ممارسته لعمله النقابي.

وبالرغم من تغيير الوزارة وقدوم وزير جديد فإنه لا تزال مسألة إنشاء نقابة مستقلة جديدة أمرًا يُجيزه القانون، ولا تُجيزه الجهات الإداريَّة بالدولة.

كذلك استمر توقيف لجنة الشكاوى عن ممارسة أعمالها، والنظر في الشكاوى المُقدمة من النقابات المكتملة أوراقها، والوزارة تعطل تسجيلها.

ـ نقابات يُجيزها القانون ولا تسمح بها الوزارة:

على مدار سنوات لم تفِ الحكومة المصرية بوعودها الدوليَّة، التي قطعتها باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان تمتع العمال بحق تكوين النقابات وإزالة أي عقبات وقيود تعوق هذا الحق. وقد جاء هذا الالتزام استجابة لملاحظات وتوصيات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة تطبيق المعايير.

ومنذ إقرار قانون تنظيم النقابات تفننت الحكومة في التهرب من هذا الحق، فما سمح به التشريع، لم تسمح به البيروقراطية المصريَّة عن عَمْدٍ، فلم تخرج العديد من النقابات إلى النور، كذلك لم تتمكن

النقابات المستقلة التي تم تعليق أنشطتها من تقديم وثائقها إلى وزارة العمل واستكمال المتطلبات القانونيَّة.

وكانت الحكومة وعدت بحل جميع الملفات المعلقة، وتم تشكيل لجنة بموجب قرار وزير العمل رقم ١٦٢ لسنة ٢٠٢٠ لمراجعة جميع أوضاع وشكاوى النقابات العماليَّة. ومع ذلك، لم يتم تسجيل سوى عدد قليل جدًّا من النقابات.

وعندما تشكلت الحكومة الجديدة وتولى رئيس الاتحاد السابق لنقابات عمال مصر منصب وزير العمل، تم تجميد اللجنة الوزاريَّة، وتوقفت المفاوضات لحل مشكلات تسجيل النقابات. وحدثت عدة انتكاسات فيما يتعلق بحرية تكوين الجمعيات.

وتصرُّ مديريات العمل على استلام وثائق النقابات العمالية - أوراق التأسيس - دون تقديم أي دليل على الاستلام، وهو الأمر الذي يخالف قانون المنظمات النقابيَّة وحماية حق التنظيم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ولائحته التنفيذيَّة- بزعم انتظار التعليمات من الوزارة، وهو ما قد يستغرق شهورًا أو حتى سنوات. خلال فترة الانتظار هذه، كانت هناك عدة محاولات لإجبار النقابات المستقلة على الانضمام إلى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر "الحكومي".

وهذا لا يحرم العمال من حقهم في تكوين النقابات فحسب، بل ينتهك هذا الحق تمامًا. ويتم تثبيط العمال عن محاولة إنشاء نقاباتهم الخاصة إذا علموا أن جهودهم ستنتهي على الأرجح بالفشل.

النقابات التالية لم تتمكن من التسجيل على الرغم من اكتمال وثائقها وإجراءاتها:

١- النقابة العامة للعاملين بمصلحة الضرائب العقاريَّة.
٢- نقابة العاملين في إدارة التعليم بشرق المنصورة.
٣- نقابة العاملين بمصلحة الضرائب العقارية بأسيوط.
٤- نقابة العاملين بمصلحة الضرائب العقارية بالبحيرة.
٥- نقابة العاملين بمصلحة الضرائب العقارية بالدقهلية.
٦- نقابة العاملين بمصلحة الضرائب العقارية بالغربية.
٧- نقابة العاملين بمصلحة الضرائب العقارية بالجيزة.
٨- نقابة العاملين بمصلحة الضرائب العقارية ببورسعيد.
٩- نقابة العاملين بضمان الجودة والاعتماد بالقاهرة.
١٠- نقابة العاملين بضمان الجودة والاعتماد بالإسماعيلية.
١١- نقابة العاملين بالمحاكم والنيابات بالقاهرة الجديدة.
١٢- النقابة المهنية للسائقين بالغربية

- نماذج على الانتهاكات النقابية

مع كل ما سبق نجحت بعض النقابات في الإفلات بصعوبة من التسجيل، إلا أن ذلك لم يمنع المسئولين من وضع العراقيل أمام ممارسة أنشطتها، وذلك بسبب رفض مديريات القوى العاملة، تزويدها بالمستندات اللازمة، ومنها نقابة العاملين بخدمات السائقين بالقليوبية، ونقابة العاملين بالتربية والتعليم بقنا، ونقابة العاملين بالتربية والتعليم بقوص.

ورغم الحق المطلق للجمعيات العمومية للنقابات في إدارة شئونها الداخلية واختيار ممثليها بحرية، فإن العديد من النقابات تجد نفسها في موقف صعب، حيث لم تجر انتخابات مجالسها التنفيذيَّة في الإطار الزمني الذي حددته وزارة العمل، مما أدى إلى تعليق أوضاعها، وينطبق هذا على كل من نقابة العاملين بمصلحة الضرائب العقارية بقنا، ونقابة العاملين بمصلحة الضرائب العقارية بالقليوبية.

فضلًا عن عدم اعتداد الجهة الإدارية بقرارات الجمعيات العموميَّة للجان النقابيَّة في اختيار مجالس تسيير أعمال لحين إجراء الانتخابات النقابيَّة للدورة المقبلة رغم إصدار وزير العمل كتابًا دوريًّا لمديريات العمل بقبول مجالس تسيير الأعمال التي تختارها الجمعيات العموميَّة للنقابات التي لم تنجح في خوض الانتخابات.

فيما يلي نستعرض نماذج بارزة توضح حجم الانتهاكات في حق التشكيلات النقابيَّة المستقلة ومحاولة الانقضاض عليها:

نقابة العاملين بأندية هيئة قناة السويس ورئيسها تتعرض لانتهاكات صارخة "دراسة حالة"

من الأمثلة الصارخة على تدخل الحكومة في شئون النقابات العمالية وانتهاك حق الجمعيات العموميَّة للنقابات في اختيار ممثليها ما حدث مع نقابة العاملين بأندية هيئة قناة السويس، حيث تعرضت هذه النقابة لانتهاكات كبيرة على النحو التالي:

تأسست نقابة العاملين بأندية هيئة قناة السويس في فبراير ٢٠١٢، وذلك بعد صدور إعلان حرية التنظيم من وزير العمل بتاريخ ١٢ مارس ٢٠١١. ورغم العديد من المعوقات، واصلت النقابة نشاطها. وبعد صدور قانون النقابات العمالية رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، تمت تسوية الوضع القانوني للنقابة في مارس ٢٠١٨، ومنحها الشخصية الاعتبارية.

وفي عام ٢٠٢٢، أصدرت وزارة العمل قرارًا وزاريًّا يدعو إلى إجراء انتخابات نقابيَّة على مستوى الجمهورية. ولكن أعضاء نقابة العاملين بهيئة قناة السويس الذين كانوا يعتزمون الترشح لمناصب رئيس وأعضاء مجلس إدارة واجهوا تهديدات من أجهزة أمنيَّة عارضت ترشحهم. وأدى هذا الترهيب إلى انسحاب المرشحين المحتملين، مما منع إجراء انتخابات مجلس إدارة النقابة في موعدها المحدد من قبل الوزارة.

وأفادت العديد من المنظمات النقابيَّة بوجود عقبات أمام إجراء الانتخابات بسبب التدخلات الإداريَّة والأمنيَّة. وردًا على ذلك، أصدر وزير العمل القرار الوزاري رقم ١٠٦١، الذي يسمح للنقابات بتعيين مجالس مؤقتة لإدارة أنشطتها. وعلى إثر ذلك، عقد اتحاد العاملين بأندية هيئة قناة السويس اجتماع جمعية عموميَّة في ١٠ أغسطس ٢٠٢٢، حيث قرر بالإجماع تجديد الثقة في مجلس الإدارة الحالي.

وقد قدمت النقابة محاضر اجتماع الجمعية العمومية وقراراتها إلى مديرية القوى العاملة، إلّا أن مسئولي المديرية رفضوا استلامها. ثم أرسلت النقابة مذكرة إلى وزارة القوى العاملة، مرفقًا بها المحاضر وقائمة الحضور الموقعة للأعضاء، إلا أنها لم تتلق أي رد.

وفي ٥ مارس ٢٠٢٤، فوجئت النقابة بتقرير من مديرية القوى العاملة قدمته لإدارة نوادي قناة السويس (جهة العمل)، يفيد بعدم وجود مجلس إدارة معتمد للنقابة، وتلقى رئيس النقابة

تحذيرًا يفيد باعتبار النقابة غير موجودة لعدم وجود مجلس إدارة معتمد، ونتيجة لذلك أوقفت جهة العمل جميع الاتصالات بالنقابة، مما أدى فعليًّا إلى تجميد أنشطتها، وخضع رئيس النقابة "كرم عبد الحليم" للتحقيق التأديبي على أساس ادعائه بشكل غير قانوني أنه رئيس نقابة غير موجودة.

نقابة العاملين بشركة النصر للغزل والنسيج (الشوربجى)

في ٢٢ يونيو ٢٠٢١ قررت الجمعية العموميّة لشركة مصر حلوان للغزل والنسيج دمج ثلاث من شركاتها (شركة مصر لمعدات الغزل والنسيج، والشركة المصرية لغزل الصوف والقطن، وشركة النصر للغزل والنسيج «الشوربجي»). واقتصرت عملية الدمج على الوظائف الإداريَّة، مع استمرار عمال الشركات الثلاث المندمجة في العمل بشركاتهم الأصلية.

وفي ٦ أبريل ٢٠٢٢ صدر القرار الوزاري رقم ٤٥ لسنة ٢٠٢٢ بتحديد مواعيد وجدول زمني لإجراء انتخابات النقابات العمالية. وبموجب هذا الجدول، أجريت يوم الإثنين الموافق ١٦ مايو ٢٠٢٢ انتخابات نقابة العاملين بشركة النصر للغزل والنسيج (الشوربجي)، التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر الموالي للحكومة، وانتخب العمال مجلس إدارة بدأ نشاطه على الفور، إلا أن العمال فوجئوا فيما بعد بعلمهم أن اتحاد نقابات العاملين بصناعة النسيج والغزل (الذي من المفترض أن نقابة عمال الشوربجي تنتمي إليه) قرر حل نفسه.

قرروا حل نقابتهم وأبلغوا إدارة شركة مصر حلوان التي قررت نقل الأعضاء من نقابة الشوربجي إلى نقابة عمال مصر حلوان للغزل والنسيج.

وبررت نقابة عمال صناعة الغزل والنسيج التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر قرارها بحل نقابة عمال الشوربجي بالمادة ٢٣ من قانون التنظيمات النقابيَّة رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، حيث تنص الفقرة الثانية من هذه المادة على أنه: "في حالة دمج المنشأة التي يوجد بها النقابة في منشأة أخرى تنتقل عضوية العامل في النقابة إلى نقابة المنشأة التي تم دمج منشأته الأصلية فيها، ويتمتع بذات المزايا والخدمات المتاحة في النقابة التي تم نقله إليها من تاريخ التحويل". ولكن هناك عدة ملاحظات مهمة بخصوص هذا الموضوع:

- المادة ٢٣ من قانون النقابات العماليَّة رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ نصٌّ معيبٌ نطالبُ بتعديله، حيث تنص هذه المادة على نقل العامل تلقائيًّا من نقابة إلى أخرى دون موافقته الحرة والمستنيرة (إرادته الحُرَّة)، مما يشكل انتهاكًا للحريات الأساسيَّة في الانضمام إلى النقابات أو الانسحاب منها.
- قرار الاتحاد بحل نقابة عمال الشوربجي ونقل أعضائها إلى نقابة أخرى يشكل مخالفة واضحة للمادة ٣ من اللائحة التنفيذيَّة لقانون النقابات العماليَّة. حيث تكفل المادة ٣ للعمال الحق -دون تمييز- في تكوين التنظيمات النقابيَّة، والانضمام إليها أو الانسحاب منها بحرية، وفقًا للقواعد الموضحة في هذه اللائحة واللوائح الداخليَّة لهذه التنظيمات. كما تنص المادة ٤ على أن: "لكل تنظيم نقابي شخصية اعتباريَّة مُستقلة عن النقابات الأخرى، وللنقابات الأدنى مستوى الحق في الانضمام إلى نقابة أعلى مستوى أو الانسحاب منها أو العمل بشكل مُستقل دون الانتماء إلى أي نقابة أخرى". وعليه فإن

نقابة العاملين بـ«الشوربجي» تتمتع بشخصية اعتباريَّة مستقلة، ولا تملك إلا جمعيتها العموميَّة سلطة حلها وليس اتحاد نقابات العاملين في صناعة النسيج والغزل والنسيج.

- ورغم الانتقادات التي وجهت للمادة ٢٣ من القانون، فإن غرضها كان حماية حقوق العمال الذين انتظموا في نقابة في منشأة لم تعد قائمة، وليس نقل عضويتهم قسرًا. ولا ينبغي تطبيق هذه المادة إلّا في حالة دمج المنشأة التي تعمل بها النقابة بالكامل في منشأة أخرى. ولكن في حالة نقابة العاملين بـ«الشوربجي» ، لا تزال المنشأة قائمة، ويواصل العمال العمل في مصانعها. ولا يحرم الدمج الإداري هؤلاء العمال من حقهم في الاحتفاظ بتنظيمهم المستقل، المنفصل عن نقابة العاملين بشركة مصر حلوان للغزل والنسيج، التي اندمجت شركتهم فيها إداريًّا.
- وما يثير القلق بشكل خاص في هذا السياق أن اتحاد نقابات العاملين بصناعة الغزل والنسيج تواصل مع إدارة شركة مصر حلوان للغزل والنسيج، ما دفع الإدارة إلى إصدار قرار بنقل عضوية عمال الشوربجي إلى نقابة عمال مصر حلوان. وإمعانًا في الانتهاك، قامت إدارة الشركة بالاستيلاء على مقر النقابة وجميع أصولها، إلى جانب تعطيل تجديد الخطاب البنكي، وتوقف حساب النقابة مما أضرَّ بحقوق العاملين الماديَّة لدى النقابة.

<u>اللجنة النقابية للعاملين بمكتبة الإسكندرية</u>

في إشكالية اللجنة النقابية للعاملين في مكتبة الإسكندرية التي تم تسجيلها ولكنها لم تزل غير قادرة على ممارسة أنشطتها حتى الآن وترفض إدارة المكتبة التعامل معها.
تقدمت اللجنة النقابية للعاملين بمكتبة الإسكندرية فى ٣٠ إبريل ٢٠١٨ بطلب توفيق أوضاعها إلى مديرية القوى العاملة بالإسكندرية، مرفقاً به كافة المستندات المحددة قانوناً.
غير أن مديرية القوى العاملة قد امتنعت عن استلام طلب توفيق الأوضاع والمستندات المرفقة به زاعمةً أن قرار توفيق الأوضاع تتخذه وزارة القوى العاملة.. حيث اضطرت اللجنة النقابية إلى تحرير محضر الشرطة رقم ٥٥٩٣ لسنة ٢٠١٨ إداري سيدي جابر ضد مديرية القوى العاملة بالإسكندرية لامتناعها عن استلام طلب توفيق الأوضاع وتعطيلها أحكام القانون.، كما بذلت كثيراً من الجهد لكي تتسلم "الجهة الإدارية المختصة" طلب توفيق أوضاع اللجنة النقابية للعاملين بمكتبة الإسكندرية بدءاً من عرض الطلب والمستندات عليها على يد محضر، وانتهاءً بتقديم تظلمين إلى وزارة القوى العاملة مرفقاً بهما المستندات الدالة على صحة موقفها.
ثم عادت اللجنة النقابية بإعادة إجراءاتها وأوراقها بناءً على طلب اللجنة الوزارية، وذلك لتسجيلها كلجنة حديثة التأسيس، حيث تضمنت الأوراق "استمارة عضوية لكل عضو من الأعضاء موقعة منه يقر فيها بعضويته في هذه المنظمة دون غيرها، وعدم الاعتداد بأي كشوف تتضمن عضويته في منظمة نقابية أخرى.
تم تسجيل اللجنة النقابية في سبتمبر ٢٠٢١ واستوفت أوضاعها القانونية، غير أنها فوجئت بفتوى تصدر عن إدارة الفتوى بوزارة التربية والتعليم التابعة لمجلس الدولة تفيد بعدم صحة تأسيسها على سند من القول بوجود لجنة نقابية أخرى في المنشأة، حيث ترتب على ذلك امتناع إدارة مكتبة الإسكندرية عن الاعتراف بها والتعامل معها.
ولم تزل اللجنة النقابية معطلة وغير قادرة على ممارسة أنشطتها.

اللجنة النقابية المهنية لخدمات السائقين بالقليوبية.

رفضت الجهات الحكومية إجراء الانتخابات للجنة خدمات سائقي القليوبية، وعدم تمكين اللجنة من ممارسة أنشطتها، حتى تم التوافق مؤخراً على انتخاب مجلس إدارة مؤقت من قبل الجمعية العمومية وتمكين اللجنة النقابية من العمل.

ورغم أن اللجنة النقابية قامت باتخاذ هذه الإجراءات، إلا أنها لم تتمكن من تسجيل هذه الخطوات دون أي سبب جدي. (تأجيل تلو التأجيل من قبل مديرية القوى العاملة)

خلال المدة المحددة قانوناً، تقدمت اللجنة النقابية المهنية لخدمات السائقين بالقليوبية بطلب توفيق أوضاعها، مستوفية المستندات المطلوبة إلى مديرية القوى العاملة بالقليوبية.. حيث أتمت توفيق أوضاعها، وقامت الجهة الإدارية بمنحها شهادة معتمدة تفيد ذلك .

ثم قام الراغبون فى الترشح لعضوية مجلس إدارة اللجنة النقابية المهنية لخدمات السائقين بالقليوبية بالتقدم بأوراق ترشحهم خلال المدة المحددة لذلك، غير أنهم فوجئوا باستبعاد لجنتهم النقابية من عملية الانتخابات النقابية، ومع ذلك لم تتمكن اللجنة النقابية حتى الآن من الحصول على الخطابات اللازمة لعملها دون سبب جدي.

- الحبس الاحتياطي وتقويض حقوق العمال

يعد الحبس الاحتياطي للعمال أحد التحديات الجسيمة التي تواجه القيادات العماليَّة والنقابيَّة المستقلة في مصر، والذي ظل يُشهر في وجوههم لسنوات طويلة، مهددًا حقوقهم الأساسيَّة وحرياتهم النقابيَّة. في هذا السياق، لا يمكننا تجاهل الآثار السلبية العميقة لهذا الإجراء على مستقبل الحريات النقابيَّة، إذ أن الحبس الاحتياطي لا يُعدُّ مجرد عقوبة على الشخص المسجون، بل يمتد تأثيره ليشمل أسرته، وأيضًا حركته النقابيَّة ككل.

يُضاف إلى الآثار الاقتصاديَّة السلبيَّة التي يتعرض لها العاملُ وأسرته جراء الحبس، الأعباء النفسيَّة والجسديَّة التي يتحملها. فالعامل الذي يتم احتجازه في السجن لا يفقد حريته فقط ، بل يواجه أيضًا تكاليف إضافيَّة باهظة نتيجة تكاليف المعيشة داخل السجن، فضلًا عن الزيارات المقررة التي تستهلك موارد الأسرة الماليَّة، مما يفاقم الأوضاع الاقتصاديَّة له ولعائلته. هذا الوضع المتدهور يهدد بشكل مباشر قدرة العامل على التفرغ لممارسة نشاطه النقابي أو حتى التعبير عن آرائه بحرية.

أما عن الجانب القانوني، فيظل الحبس الاحتياطي بمثابة عقبة قانونيَّة أخرى تقيد حرية العامل. فوفقًا لقانون الخدمة المدنيَّة رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، يتعرض الموظف الحكومي في حال حبسه إلى إجراءات قاسية، منها: الوقف عن العمل، والاكتفاء بصرف نصف راتبه الأساسي فقط، في حالة الحبس الاحتياطي على ذمة التحقيقات، أو حرمانه من كامل راتبه إذا صدر ضده حكم قضائي نهائي.

هذه الإجراءات تؤدي إلى تعطيل حياة العامل بالكامل، مما يجعله في حالة من العجز والشلل الوظيفي، وتقلل من فرصه في العودة إلى حياته الطبيعيَّة أو مواصلة عمله النقابي.

إضافة إلى ما سبق، تأتي خطورة "تسييس" القضايا العماليَّة لتزيد من تعقيد الوضع. فغالبًا ما تُستخدم تهم سياسيَّة كمبرر لحبس العمال، كالانضمام لجماعة إرهابيَّة وغيره، الأخطر أن تُسيس القضايا العماليَّة، يحول العمال إلى رهائن في صراعات خارج نطاق مطالبهم المهنيَّة، ويحرمهم من حقوقهم في تحسين ظروف العمل والحصول على مطالبهم الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة.

الأمر لا يتوقف عند هذا الحد، بل إن التصعيد المستمر في استخدام الحبس الاحتياطي ضد العمال هذا العام يشير إلى أن الوضع أصبح أكثر خطورة. فقد شهدنا زيادة ملحوظة في عدد العمال الذين

تعرضوا للسجن نتيجة احتجاجاتهم أو إضراباتهم، مثلما حدث مع عمال شركة وبريات سمنود، والمحلة وغيرهم من الحالات التي تعرض فيها العمال للاعتقال بسبب أنشطتهم المشروعة. وفي معظم هذه الحالات، يتم توجيه تهم غامضة وغير واضحة ضد هؤلاء العمال، مما يضعهم في مواجهة مع النظام القضائي بشكل تعسفي.

في هذا الصدد، وتكريمًا للتضحيات الجِسام التي قدمها العديد من العمال، لا يمكننا أن نغفل دور هؤلاء الذين لا يزال بعضهم يقبع خلف القضبان نتيجة مواقفهم المُشرفة في الدفاع عن حقوقهم وحقوق زملائهم.

إن إعادة التذكير بهؤلاء العمال ليس فقط تشريفًا لهم، بل هو دعوة لكل فرد في المجتمع للوقوف إلى جانب قضايا العدالة الاجتماعيَّة والعماليَّة، واستمرار النضال من أجل حقوق العمال مهما كانت التحديات.

عمال لا يزالون قيد الحبس:

العامل سامح زكريا في هيئة الإسعاف

لم تكتف قوات الأمن باعتقال العامل في هيئة الإسعاف على مدار سنتين مستغلة أداة الحبس الاحتياطي، بل قامت نيابة أمن الدولة بإحالته إلى محكمة جنايات أمن الدولة، وذلك على ذمة القضية رقم ٢٤١٢ لسنة ٢٠٢٢ حصر أمن دولة عليا.

ظل العامل "سامح زكريا" خلف القضبان، أسيرًا لأداة الحبس الاحتياطي لأكثر من عامين، رغم انقضاء المدة القانونيَّة المقررة لحبسه، والتي لا ينبغي أن تتجاوز العامين وفقًا لأحكام القانون، ومع المطالبة بالإفراج عنه أخيرًا، فاجأت المحكمة هيئة الدفاع بتحويل قضيته إلى المحكمة.

وينص قانون الإجراءات الجنائية والمادة ١٤٣ منه على أن الحد الأقصى للحبس الاحتياطي يقدر بعامين، أي ٢٤ شهرًا، حيث إن أي تمديد في الحبس الاحتياطي بقرار من النيابة العامة أو المحكمة لفترات إضافية يشترط عدم تجاوز هذه المدة.

"سامح زكريا"، العامل المجتهد، في مرفق الإسعاف، وقد كانت نتيجة اجتهاده في عمله اختياره ضمن فرق الارتكاز بهيئة الإسعاف، وهي الفرق المنوط بها حضور المؤتمرات الدوليَّة وتأمين كبار المسئولين بالدولة.

وبالطبع لا يتم اختيار أحد ضمن أفراد هذه الفرق إلا بعد إجراء بحث أمني دقيق للتأكد من أن هذا الشخص ليس له أي سوابق أو أنشطة مخالفة للقانون أو معارضة لنظام الحكم.

لم يكن سامح سياسيًّا مشهورًا أو ناشطًا من نشطاء المعارضة، بل كان شابًا يكافح في عمله ليتمكن من إعالة أسرته التي تعتمد عليه بشكل كامل، زوجته وأطفاله الثلاثة – أكبرهم في عمر الثامنة وأصغرهم في عمر الثانية – ووالدته المُسِنّة في الثمانين من عمرها.

حيث فوجئت أسرته بالقبض عليه يوم ٢٢ أغسطس سنة ٢٠٢٢ من منزله دون أي مقدمات، اختفى قسريًّا بعدها لأربعة أشهر كاملة لا يعرفون عنه شيئًا، قبل أن يظهر للمرة الأولى في٢١ ديسمبر٢٠٢٢ في جلسة عُرض فيها على النيابة ليتم تجديد حبسه

على ذمة القضية رقم ٢٤١٢ لسنة ٢٠٢٢ حصر أمن دولة، حيث وجهت له النيابة تهم الانضمام لجماعة محظورة وتمويلها. ومنذ ذلك التاريخ وحتى كتابة هذا التقرير توالت جلسات تجديد حبسه احتياطيًّا دون إطلاق سراحه أو تقديمه للمحاكمة، ولم تشفع له حالته الصحيَّة الحساسة التي تزداد سوءًا داخل السجن.

وصلت حالة "سامح" الصحيَّة لمرحلة خطيرة وتستحق الاهتمام العاجل، حيث كان قد أصيب بمرض نادر في طفولته، ويحتاج لمتابعة طبيَّة دورية مستمرة، وهو مرض تسوس عظام الأذن (العظام الحاجزة للمخ)، والذي يُهدد في حالة عدم السيطرة عليه بالإصابة بالشلل الوجهي.

وبسبب هذا المرض حدث تمزق تام بغشاء الأذن اليمنى (طبلة الأذن) وقد أجريت له ثلاث عمليات، قبل السجن، لعملية "تكحيت" عظام الأذن وترقيع للغشاء، وحصل ارتشاح في أذنه اليسرى، ليتم تركيب أنبوب تهوية لوقايتها من العدوى، وهو الأنبوب الذي أكد طبيب السجن بعد ذلك أنه تحرك من مكانه ليسبب تمزقًا في طبلة الأذن اليسرى.

وقد كان "سامح" يتابع حالته بشكل شهري مع طبيب الأنف والأذن قبل الحبس، ولكن توقفت المتابعة في السجن ليعاود المرض ظهوره مرة أخرى بشكل أكثر خطورة ويؤدي لانقطاع السمع بشكل كامل في أذنه اليمنى، ويهدد بفقدان حاسة السمع بشكل كلي. هذا بجانب تعرضه لخلل في توازنه ما أدى لسقوطه وحدوث قطع جزئي في غضروف الركبة قبل الحبس، تطور لقطع كلي بسبب ظروف الحبس.

شادي محمد والحبس الاحتياطي المستمر

في ٢٩ أبريل ٢٠٢٤، قامت قوات الأمن بإلقاء القبض على النقابي العمالي شادي محمد من أمام منزله أثناء عودته من عمله وبإخفائه في مكان غير معلوم لأيام. وشادي كان أحد قيادات النقابة المستقلة لعمال شركة "لينين جروب" للمفروشات والمنسوجات بالمنطقة الحُرة بمدينة العامرية، قبل فصله تعسفيًّا منها في عام ٢٠١٩، على خلفية مشاركته في احتجاجات عماليَّة بالشركة للمطالبة بتحسين الرواتب.

وقالت زوجته في تصريحات صحفيَّة: إنه اتصل بها بينما كان في طريق عودته من عمله في إحدى شركات النسيج بالإسكندرية، لكن هاتفه أُغلق بعدها، ثم صعد أحد الجيران ليبلغها أن قوة أمنيَّة ألقت القبض عليه من أمام المنزل.

لاحقًا ظهر شادي أمام النيابة العامة، ووجهت له اتهامات بتأسيس جماعة إرهابية وتولي قيادة عناصر إثاريَّة، والدعوة للتجمهر وإذاعة أخبار كاذبة لتكدير السلم العام بهدف إسقاط النظام، وهي التهم المُعلبة ذاتها، لأغلب المعتقلين خلال السنوات الأخيرة، ولا يزال شادي حتى كتابة تلك السطور، أسير الحبس الاحتياطي، دون محاكمة.

ولم تكن هذه المرة الأولى لاعتقال شادي حيث قد سبق وقُبض عليه بسبب نشاطه النقابي، في ٣ أكتوبر ٢٠٢٢ على ذمة القضية ١٠٢٣٣ لسنة ٢٠٢٢، بالتهمة المكررة "الانضمام لجماعة إرهابيَّة، ونشر أخبار كاذبة"، وأودع سجن برج العرب قبل أن يقرر المحامي العام لغرب الإسكندرية إخلاء سبيله في ٢٤ أكتوبر ٢٠٢٢.

أحمد عبد الفتاح النقابي في «شرق الدلتا»

في ٤ أبريل ٢٠٢٤ ألقت قوة من الأمن القبض على النقابي العمالي في شركة شرق الدلتا للنقل والسياحة أحمد عبد الفتاح من منزله بمنطقة حدائق القبة، ليظهر بعد يومين في نيابة أمن الدولة العليا بالتجمع الخامس، مع ٤ آخرين، لتحريرهم توكيلات لحزب تيار الأمل، وقررت النيابة آنذاك حبسهم ١٥ يومًا، ووجهت لهم تهم "الانضمام لجماعة إرهابيَّة، وإساءة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وإذاعة أخبار كاذبة"، وذلك على ذمة القضية رقم ٢١٢٤ لسنة ٢٠٢٣ حصر أمن دولة عُليا.

الاتهامات جاءت على خلفية تحرير عبد الفتاح توكيلًا لتأسيس حزب تيار الأمل، الذي يتزعمه المرشح السابق لرئاسة الجمهورية، والمُعتقل أيضًا أحمد الطنطاوي.

كأغلب العمال المحبوسين تعاني عائلة عبد الفتاح ظروفًا اقتصاديَّة صعبة في ظل غياب عائل الأسرة الوحيد، وخلال جلسات التحقيق توجه إلى النيابة للحديث في هذا الخصوص، وقال: "أنا محبوس بدون ذنب، وأسرتي في الخارج تعاني، أقصى مبلغ ممكن تدفعه الشركة بعد حبسي ٢٠٠٠ جنيه شهريًّا، المرتب كله مكنش مكفيهم، إزاي هيعيشوا بألفين جنيه في الظروف الصعبة دي، أنا عايز أخرج علشانهم".

سجناء القانون ٧٣ وتصفية الموظفين عبر الوصم

في ١٣ أكتوبر ٢٠٢٤ ألقت قوات الأمن القبض على ٦ موظفين على خلفية مشاركتهم في مؤتمر بحزب المحافظين، لدعم المفصولين بموجب القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١، ولكن بعد يوم واحد من الاعتقالات تم الإفراج عن واحد منهم وهو محمد يوسف، من محافظة السويس، ولا يزال ٥ موظفين معتقلين متهمين بالتهم المعروفة من نشر أخبار كاذبة وغيرها.

الموظفون المختفون قسريًّا هم: بيومي حسن مصطفى، ووائل إسماعيل زكي، وسيد غريب مصطفى، وسامح عبد العليم عبد الحفيظ، وهشام شوقي عبد المحسن.

هؤلاء الموظفون تم إنهاء خدمتهم بناءً على تقارير لجان تحليل المخدرات وفقًا لقانون ٧٣، وعليه شاركوا في مؤتمر بحزب المحافظين لدعم المفصولين بموجب القانون والمطالبة بتعديله.

القانون العجيب أقرَّ في سنة ٢٠٢١، والذي ينص في مادته الثالثة على أن: "يشترط لشغل الوظائف في الجهات الخاضعة لأحكام القانون بالتعيين أو التعاقد أو الاستعانة أو الترقية أو الندب أو النقل أو الإعارة أو للاستمرار فيها، ثبوت عدم تعاطي المخدرات من خلال تحليل فجائي استدلالي تجريه جهات العمل بمعرفة أي من الجهات التابعة لوزارة الصحة والسكان ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي".

أما المادة (١٢) من القانون فتنص على العقوبات الواردة في حال ثبوت إيجابية التحليل، إذ يتم إيقاف إجراءات شغل وظيفته، مع صدور قرار بإيقاف الموظف عن العمل مدة لا تزيد على ٣ أشهر أو لحين ورود نتيجة التحليل التوكيدي أو تقرير الطب الشرعي،

بينما تنص المادة (١٥) من القانون على: "إذا تأكدت إيجابية نتيجة العينة يتم إنهاء خدمة العامل بقوة القانون".

يطيح هذا القانون بمستقبل آلاف الأسر بكل بساطة، حيث تفقد مصدر رزقها، خصوصًا أن العامل المفصول لا يحصل على أي حقوق أو تعويضات ماليَّة من جهة عمله، وإن كان يحتفظ بحقه في المعاش عند وصوله السن القانونيَّة، فضلا عن تأثيرات سلبيَّة اجتماعيَّة خصوصًا الوصم الذي يظل يلاحق هؤلاء العمال، وذويهم.

وكانت واقعة تحليل المخدرات لـ ١٦ معلمة في مدارس بني سويف معظمهن من الريف، جاءت العينة إيجابيَّة، وعليه تعرضت المعلمات للطلاق من أزواجهن والنبذ الاجتماعي وخسرن وظائفهن، رغم تأكيد تعاطيهن أدوية مسموح بها من وزارة الصحة، لكنها تُظهر العينة في التحليل إيجابيَّة.

في حالات كثيرة أجرى بعض الموظفين المفصولين تحاليل في اليوم التالي أو بعد أيام قليلة، من تقرير اللجنة، وجاءت التحاليل الثانية سلبيَّة، ما يجعل تقارير لجنة تحليل المخدرات مشوبة بالعشوائيَّة.

كما وثقت التقارير الصحفيَّة وفاة اثنين من الموظفين المفصولين أحدهما أصيب بسكتة قلبية بعد صدور قرار فصله، والثاني لجأ للانتحار بمجرد معرفته بإجراء فصله من الوظيفة.

ـ الاحتجاجات العماليَّة في زمن الأزمات والقمع

خلال سنوات الأزمة يدفع العمال وأصحاب الدخل المحدود العبء الأكبر من تداعيات الأوضاع الاقتصادية المتدنية، ورغم الإجراءات التي اتخذتها الحكومة لتخفيف آثار هذه الأزمات، مثل رفع الحد الأدنى للأجور للعاملين في القطاع الحكومي وشركات القطاع العام إلى ٦٠٠٠ جنيه، وتقديم موعد صرف الزيادة في المعاشات إلى شهر مارس بدلًا من يوليو، فضلًا عن ضخ بعض الإعانات الإضافيَّة، فإن هذه التدابير لم تكن كافية في مواجهة الارتفاع الكبير في أسعار السلع الأساسيَّة، ما أدى إلى تدهور ملموس في مستوى معيشة العديد من الأسر، خصوصًا تلك التي لا تملك بدائل ذات تكلفة منخفضة.

وكما أوردنا سابقًا فحتى الحد الأدنى للأجور أمر بعيد المنال لنسبة لا يستهان بها من العمال، ما يزيد من حدة غضبهم، وبالتوازي انخفاض في مستوى الكفاءات، حيث أصبحت العلاقة المؤقتة بين العامل ومكان العمل سيد الموقف.

خلال ٢٠٢٤ تزايدت الإضرابات والتحركات الاحتجاجيَّة العماليَّة في مختلف القطاعات منذ بداية العام، مما كشف مجددًا عن غياب التنظيم النقابي الفاعل الذي يمكنه تمثيل مصالح العمال والدفاع عنها بشكل حقيقي. فالهيئات النقابيَّة القائمة، مثل الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، لا تزال تهيمن عليها مؤسسات حكومية، مما يحولها إلى كيانات بعيدة عن واقع العمال ولا تتبنى مطالبهم الفعليَّة. كما أن غالبية عمال القطاع الخاص يفتقرون إلى التمثيل النقابي، بالإضافة إلى أن العمال المؤقتين في الهيئات الحكومية ما زالوا بلا صوت داخل المنظمات النقابية.

ومع تصاعد هذه الاحتجاجات، من المهم التأكيد أن كل حركة احتجاجيَّة في هذه الفترة لا يجب الاستهانة بها، فمع تزايد القمع والقبضة الأمنيَّة، باتت تكلفة أي احتجاج باهظة للغاية. حيث يمثل كل

احتجاج صرخة قوية في مواجهة الظروف الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة الصعبة، كما يجب أن يُنظر إليه باعتباره مؤشرًا على معاناة عميقة، لا على أنه مجرد عدد من التحركات العماليَّة. في ظل غياب آليات التفاوض الفعالة، يظل عدد الاحتجاجات أقل دلالة من مغزاها، الذي يعكس حقيقة الصراع الاجتماعي المستمر والتحديات التي يواجهها العمال.

في ذات السياق سنكتفي باستعراض نموذجين من نماذج الاحتجاجات العمالية لهذا العام للمحاولة على الوقوف على إحدى أهم مشكلاتهم، وكذلك مشتركاتهم، والأهم دوافع تلك الاحتجاجات ومبرراتها، ثم نختتم تلك النماذج بإحصاء هو الأقرب للصحة، ولكنه للأسف لا يمكن عده كتعداد بالغ الدقة، حيث تغيب الشفافية والمعلومات عن أماكن العمل، في ظل انحسار الوجود الإعلامي الحر، والمتخصص في المجال العمالي:

أحداث غزل المحلة

كان من شأن قرار زيادة الحد الأدنى للأجر للعاملين في الأجهزة الحكومية إلى ٦٠٠٠ جنيه والاحتفاء الإعلامي بهذا القرار - بما تضمنه من إشادة بإدراك القيادة السياسيَّة لمعاناة أبناء الشعب المصري والرغبة في تخفيف هذه المعاناة- أن يرى عمال شركات قطاع الأعمال العام –وبينهم عمال غزل المحلة- وعمال القطاع الخاص حقهم في تطبيق الحد الأدنى للأجر الذي قررته الحكومة للعاملين فيها.-على الأخص- وأن الحد الأدنى الذي قررته الحكومة للعاملين في أجهزتها هو بغير شك الحد الأدنى اللازم لكي يتمكن العامل أو لنقل الإنسان من الوفاء بالتزاماته واحتياجاته واحتياجات أبنائه الضرورية، وهو حق لعمال مصر جميعهم.

بدأت الأحداث المتصاعدة التي شهدتها شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى في ٢٠٢٤/٢/٢٢ حيث تجمعت العاملات بمصانع الملابس البالغ عددهن نحو ٣٧٠٠ عاملة معربات عن احتجاجهن على أجورهن المتدنية، ثم تجمع العمال بساحة طلعت حرب يوم السبت الموافق ٢/٢٤ مطالبين بتطبيق الحد الأدنى للأجر الذي قررته الحكومة للعاملين فيها عليهم، ومعلنين إضرابهم عن العمل الذي استمر لمدة أسبوع مع التزامهم بالتعبير عن مطالبهم بالوسائل السلميَّة المشروعة.، واستثناء الأقسام المنوط بها إنهاء طلبيات التصدير من الإضراب، ولدى تدخل أعضاء اللجنة النقابيَّة التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر (الحكومي) للضغط على العمال لفض التجمع والإضراب، ولكنهم قوبلوا برفض العمال واستنكارهم.

ورغم استعداد العمال للتفاوض بشأن مطالبهم فإن إدارة الشركة والمسئولين الحكوميين استنكفوا عن التفاوض معهم، ولما كانت اللجنة النقابيَّة التابعة للاتحاد الحكومي قد اتخذت موقفًا مضادًا لحركة العمال وإضرابهم، ورغم أنهم طالبوا بالتفاوض مع ممثليهم الذين يختارونهم بإرادتهم الحرة، فإنه لم يتم تنظيم أي مفاوضة جماعيَّة مع العمال.

ثم صدر يوم الأربعاء الموافق ٢٠٢٤/٢/٢٨ قرار وزير قطاع الأعمال العام رقم ١٦ لسنة ٢٠٢٤ الذي تضمن زيادة الحد الأدنى للأجور للعاملين في شركات قطاع الأعمال العام إلى ٦٠٠٠ جنيه شهريًّا، ورغم عدم الاستجابة لمطالب عمال غزل المحلة الأخرى، فإنهم قرروا إنهاء إضرابهم والعودة إلى العمل بمجرد تلقيهم رسالة إيجابية من الحكومة.

وبالرغم من ذلك تعرض عمال غزل المحلة طوال مدة إضرابهم، للكثير من الضغوط، وممارسات التهديد والترويع.. حيث تم استدعاء ما يزيد على سبعين عاملًا وعاملة من قبل جهاز الأمن الوطني، وتم احتجاز معظمهم لعدد طويل من الساعات دون أن يعلم أحد مكان احتجازهم وما يجري معهم، ثم قام جهاز الأمن الوطني يوم ٢/٢٩ وبعد عودة العمال للعمل باحتجاز ثلاثة عشر عاملًا، وفيما تم لاحقًا بعد أكثر من يومين إطلاق سراح عدد منهم، استمر اختفاء كل من وائل محمد أبو زويد، ومحمد محمود طلبة، إلى أن فوجئ ذوهم وزملاؤهم بظهورهما أمام نيابة أمن الدولة العليا التي أصدرت قرارًا بحبسهما خمسة عشر يومًا على ذمة القضية رقم ٧١٧ لسنة ٢٠٢٤.. حيث تم اتهامهما بالتهمتين الشائعتين: الانضمام إلى جماعة مُشكلة على خلاف القانون، ونشر إشاعات وأخبار وبيانات كاذبة!!

ورغم انتهاء إضراب العمال في شركة غزل المحلة، استمر حبس وائل محمد أبو زويد، ومحمد محمود طلبة لمدة ثلاثة أشهر إلى أن تم الإفراج عنهما يوم الأحد الموافق ٢٦ مايو ٢٠٢٤ دون أن يكون لهذا التعسف ما يبرره، اللهم إذا كان محاولة لتحميل أحد مسئولية الإضراب رغم أن الحكومة وحدها هي من تتحمل المسئولية، أو إذا كان رغبة غير مفهومة في الانتقام من عمال غزل المحلة تتجسد في التنكيل باثنين منهم دون سبب أو سند من الواقع.

عمال وبريات سمنود

"أعمل في الشركة منذ ٢٢ عامًا. وصل راتبي إلى ٣٥٠٠ جنيه "٧٠ دولارًا" توفي زوجي منذ سنوات ولم أتحصّل على معاش له، ولدي ثلاثة أبناء في مراحل تعليمية، أنفق شهريًّا نحو ٦٠٠ جنيه من راتبي على التنقلات فقط، بينما لا أتناول طعامي خارج المنزل خوفًا من إنفاق المزيد، كما لم تتناول أسرتي لحومًا أو بروتين منذ شهور، وأعاني من حساسية على الصدر بسبب غبار المصنع، وأيضًا- أنا مريضة سكري، وأعاني من ارتفاع في الضغط، ورغم ذلك أعمل على أكثر من ماكينة، وفي المقابل، يقال لنا دومًا أن المصنع يخسر".

الشهادة السابقة لإحدى عاملات مصنع وبريات سمنود، والتي نوردها كنموذج على الغبن الواقع على العمال، وتدهور الأحوال المعيشية التي تقترب بهم من الجوع، وليس من الفقر فقط.

أما حكاية هؤلاء العمال فنبدأها من الفصل الأخير حين نما إلى مسامعهم ما يفيد باستحواذ مستثمر جديد على الشركة، في وقت ترفض فيه الإدارة تنفيذ القرار الرئاسي برفع الحد الأدنى للأجور إلى مبلغ ستة آلاف جنيه، ما يجعل العمال تحت رحمة القادم الجديد، الذي لم تعلن الإدارة طبيعة شروط تعاقدها معه، حسب وصف العمال الذين تحدثنا معهم.

وبعد تعنت مستمر من الإدارة ورفض تام للمفاوضة على الحقوق، قرر العمال خوض إضراب عن العمل في ١٧ أغسطس ٢٠٢٤، مطالبين بتطبيق الحد الأدنى للأجور، قبيل الصفقة المزعومة، ضمانًا لحقوقهم، في المقابل رفضت الإدارة طلب العمال، متذرعة بالخسائر التي تُمنى بها الشركة منذ سنوات، فتمسك العمال بحقهم، معلنين إضرابهم عن العمل.

بعدها بدأ فصل جديد من الانتهاكات والتضييق بدءًا بقطع كهرباء المصنع عنهم، في عز الحر، ثم تهديدهم بالسجن، ومحاولات إجبارهم على العمل.

وكما الحال مع عمال المحلة، والعديد من الحالات المماثلة في السنوات الأخيرة، كشرت الأجهزة الأمنية عن أنيابها، وألقت القبض على تسعة عمال/ات، في ٢٥ أغسطس، وهم: «حمدي شابون، وهشام البنا، ومحمد الحلو، وتامر الدجلة، ومحمد الخمري، وهانم جوهر، وسماح المسدي – التي لم يمنعهم من أنها مريضة روماتويد وقد أصيبت بجلطة حسب شهادات زميلاتها بعد أن ألقي القبض عليها، كما منعت السلطات الأمنية وصول الأدوية لها، وهند فاروق، وسعاد العريان».

قامت قوات الأمن بـ إخفائهم جميعا قسريًّا، ورفضت الإفصاح عن أماكن احتجاز العمال، حتى ظهروا أمام النيابة، بشكل مفاجئ، وتم التجديد لهم في نيابة شرق طنطا الكلية، لمدة ١٥ يومًا، سبقتها أربعة أيام، دون علم أيّ من محاميهم، الذين سبق وأن بحثوا عنهم، في كل أماكن الاحتجاز التابعة للمحافظة.

أما ظروف القبض عليهم فكانت بحسب شهود عيان (لن يتم الكشف عنهم لضمان أمنهم الشخصي)، محاطة بالانتهاكات الصارخة، التي أرهبت العمال، وأدخلت على ذويهم الرعب.

تروي إحدى العاملات وقائع القبض على زملائهم: «فوجئنا بهجوم رجال الأمن على منازلهم فجرًا، قبضوا على العاملات بملابس المنزل دون السماح لهم بتبديلها. واحدة منهم تمسك طفلها بتلابيبها، لـ يصفعه رجل أمن على وجهه ويجبره على ترك والدته، شعرنا أننا نعيد حكايات زوَّار الفجر من جديد».

تضيف عاملة أخرى: «ذهبوا إلى منزل زميلنا هشام البنا، في قوة أمنية هائلة وكأنه إرهابي، واختطفوه من وسط أهله معصوب العينين ومقيد اليدين إلى الخلف، رغم حالته الصحية الضعيفة».

قررت النيابة استمرار حبسهم ووجهت إليهم اتهامات بتعطيل العمل، والدعوة إلى تعطيل العمل، وقلب نظام الحكم، وذلك بعد التحقيق معهم. وقبلت بعدها الاستئناف، الذي تقدم به المحامون، وقررت الإفراج عنهم بكفالة ١٠٠٠ جنيه لجميع العمال في ١ سبتمبر، ما عدا العامل هشام البنا، الذي رفضت النيابة إخلاء سبيله، وقررت استمرار حبسه، حتى تم الإفراج عنه لاحقًا.

مضى العمال في إضرابهم وحتى ١٩ سبتمبر متمسكين بمطالبهم في الحد الأدنى للأجور، ورجوع زملائهم للعمل، حيث ذهبت الإدارة إلى وقف العمال المفرج عنهم عن العمل.

ولكن في ١٩ سبتمبر أجبر عدد من العمال بقسم النسيج على العمل، بعد تهديدات واستدعاء الأمن الوطني لـ ١١ عاملة و٦ من رؤساء الأقسام ومساعديهم، للضغط عليهم لقيادة زملائهم لفض الإضراب، كما شملت الاستدعاءات الرئيس السابق للجنة النقابيَّة، هشام البنا، ضمن محاولات الضغط وترهيب العمال وإجبارهم على العودة إلى العمل، كما تلقى العمال وعودًا في ذلك اليوم بعودة زملائهم الموقوفين عن العمل، المفرج عنهم مؤخرًا، فيما عدا النقابي هشام البنا، وهو ما حدث بالفعل.

في غضون ذلك قامت إدارة الشركة بإنهاء عقود ٧ عمال مؤقتين، خلال الأيام الماضية، رفضوا العمل بديلا عن زملائهم، وكثفت الشرطة مدعومة بعناصر نسائيَّة من البلطجية،

من وجودها في ساحة الشركة، ضمن محاولات إرهاب العمال، حتى عادوا للعمل مضطرين، كما لم تتحقق مطالبهم، سوى زيادة قدرها ٢٠٠ جنيه "٤ دولارات".

ربما وجب التنويه عن أن وبريات سمنود من الشركات التي يغيب عنها أي تنظيم نقابي يسمح لها بالتفاوض، حيث رفضت إدارة الشركة قيام العمال بإنشاء نقابة للعمال، وعملت على التخلص من العمال النشطين، أو من ذوي الخبرات مثل القيادي هشام البنا، النقابي السابق.

والملاحظ في النموذجين وكذلك أغلب النماذج التي لم نوردها أن:

- كلا المصنعين تداعى للإضراب على أمل تحقيق الحد الأدنى للأجور الذي يصادف أن يكون قرار رئيس السلطة التنفيذيَّة، أي رئيس الجمهورية، لكنه لا يطبق غالبًا خصوصًا في القطاع الخاص، وكذلك كان في قطاع الأعمال الحكومي بالمثل حتى تم إقراره جبرًا في أعقاب إضراب غزل المحلة، ولكنه محل شك كبير في القطاع الخاص، حيث يخضع لمزاجية صاحب العمل.

- التدخل الأمني هو الخطوة الأولى في مواجهة مطالبات العمال المحتجين، وهي السياسة التي تطبق منذ سنوات، فمع غياب النقابات، والتنظيمات، غاب كل حديث للتفاوض، وأصبحت العصا فقط لا الجزرة هي طريقة السلطة في التعامل مع العمال.

- تعد ملاحقة وعقاب العمال النشطين أو القيادات النقابية أداة رئيسية لتطويع العمال وإرهابهم، حيث تُستخدم أداتا الحبس والفصل في قمع أي محاولات للتنظيم أو التعبير عن المطالب. من خلال هذه الأساليب القسرية، تسعى السلطات إلى إخضاع العمال وترهيبهم، مما يحد من قدرتهم على التفاعل والمطالبة بحقوقهم، ويخلق مناخًا من الخوف والتهديد يعيق أي تحرك من أجل التغيير.

CTUWS

جدول بالانتهاكات التى تعرض لها العمال خلال العام

نوع الانتهاك	العدد
تقييد الحرية بالسجن	٣٢
فصل العمال	٨٣
تهديد بالفصل	١٠٧٠٠
تهديد بالأمن الوطني	٧٠٠٠
استدعاء الشرطة او عمل محضر شرطة	٥١٠
إيقاف عن العمل	١٢
طرد العمال خارج مقار العمل او منعهم من الدخول	٥٠٠
العنف اللفظي والبدني من الأمن	٢٣
التحقيق مع العمال	٥٩
الجزاء المالي للتعبير عن الرأي	١
تخفيض الرواتب	٤٠٠
تأخير صرف الرواتب	٩٥٠
رفض تنفيذ الحد الأدنى للأجر	٣٢٥٤٠
الامتناع عن زيادة الرواتب سنويًّا أو بما يناسب غلاء المعيشة	٢٣٣
إجازة إجبارية	٨٦٠٠
إلغاء بدلات العمل أو تأخيرها	١١٩٥٦
التراجع عن اتفاقية العمل	٣٠٠٠
الإجبار على الاستقالة بغرض تغيير صيغة التعاقد بالمخالفة لقانون العمل	٢٥٠٠
الاستدعاء للأمن الوطني والتهديد بالاعتقال	٥٠
الامتناع عن تنفيذ حكم قضائي عمالي	١٦٧
غياب الأمن الصناعي والتغطية الصحية	١٦٢٠٠
رفض تثبيت العمال رغم مرور سنوات	٢٨٠٠
الامتناع عن دفع الأجر لسنوات- "عاملات وزارة الزراعة"	٢٠٠٠
امتناع عن دفع الأرباح أو تقليصها	١٣٢٠٠
منع الحصول على إجازة	٥٠٠
منع الخروج من المصنع	٧٠٠٠

ملاحظات:

- الانتهاكات المتعددة للعامل الواحد تحسب انتهاكًا
- عدد الانتهاكات فردية حتى لو بمقر عمل واحد
- الانتهاكات جميعًا نتيجة مطالب عمالية

أوضاع الأمن والسلامة "دماء على الأسفلت"

يُظهر الواقع بوضوح أن هناك إهمالًا فاضحًا من قبل الجهات المعنية في ضمان الأمن والسلامة للعمال. في العديد من الحالات، يُجبر العمال على العمل في ظروف بيئيَّة غير صحيَّة أو ملوثة، مما يعرضهم لمخاطر صحية جسيمة. كما يجد البعض منهم أنفسهم مُجبرين على التنقل عبر طرق إقليميَّة غير صالحة للاستخدام الآدمي، ما يضاعف من معاناتهم ويعرض حياتهم للخطر.

ورغم أن قوانين العمل تهدف إلى توفير بيئة آمنة للعمال، فإن هذه القوانين تظل حبرًا على ورق في ظل غياب الرقابة الفعَّالة والمستمرة. النتيجة الحتميَّة لذلك هي أن العمال يظلون عرضة للكوارث الصحيَّة والبيئيَّة، ويُحرَمون من الأمان الذي يستحقونه ليس فقط في أماكن عملهم، بل وحتى في الطريق من وإلى تلك الأماكن.

إحدى المشكلات الكبرى التي تزيد من تفاقم الوضع هي النسبة المرتفعة للعمالة غير المنتظمة أو غير الرسميَّة، التي تتجاوز ٦٠٪ من إجمالي القوى العاملة في بعض القطاعات. إذ لا تحظى تلك العمالة بالحماية القانونيَّة الكافية، مما يجعلهم يعملون في ظروف غير آمنة، ويفتقرون إلى الحقوق التي يكفلها القانون للعمال الرسميين.

التمييز على أساس طبقي حتى في تقديم الخدمات ظهر جليًّا منذ عام ٢٠١٣، إذ أنفقت مصر ميزانيات ضخمة على مشروعات الطرق والكباري، لكن معظم هذه المشروعات للأسف ركزت على تحسين الطرق التي تخدم مدن الأغنياء والعاصمة الإدارية الجديدة. في المقابل، تم تجاهل الطرق الحيويَّة التي تمثل شريان الحياة للملايين من المصريين في الأقاليم.

هذه الطرق، التي تعد مسألة حياة أو موت للعمال وسكان المحافظات، تواجه تدهورًا مستمرًا في البنية التحتيَّة، ما يعرضهم لمخاطر يوميَّة. بينما تستفيد بعض المناطق من مشروعات عملاقة، تُركت حياة هؤلاء العمال على المحك في ظل إهمال قاتل لاحتياجاتهم الأساسيَّة، كما أن هناك تجاهلًا لمئات المعديات التي بمكن استبدالها بكباري ثابتة، أو طرق بديلة، وفي كل الأحوال تكتفي الحكومة بدفع تعويضات هزيلة لا تُسمن ولا تُغني أسر الضحايا من جوع، بينما أصبح غرق عشرات العمال خبرًا شديد الاعتياد.

خلال العام الماضي مثلًا وبحسب الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء الحكومي فإن إجمالي عدد حالات إصابات العمل بلغت ٨٣١٧ حالة عام ٢٠٢٣، بواقع (٧٢٦٤ حالة ذكور، و١٠٥٣حالة إناث) كما أن نسبة ٥٢٪ من الإصابات في القطاع الخاص عام ٢٠٢٣.

وسجلت مهنة الفنيين ومهنة مساعدي الإخصائيين أكبر عدد من حالات إصابات العمل، حيث بلغت ٢٩٨٦ حالة بنسبة ٣٥,٩٪، يليها مهنة عمال تشغيل المصانع وتشغيل الماكينات بعدد ١٩٤٦ حالة بنسبة ٢٣,٤٪، بينما بلغ أقل عدد من الإصابات بين رجال التشريع وكبار المسئولين والمديرين بعدد ٥٤ حالة بنسبة ٠,٦٪ من إجمالي عـــدد الحالات[٣].

[٣] الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء
https://www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?page_id=6140&ind_id=2305

في السطور التالية، نعرض بعض الحوادث وليست جميعها، والتى تجسد هذا الواقع المأساوي الذي يعيشه العمال بشكل يومي:

مقتل ١٠ عمال من مشروع نهضة مصر غرقًا

أسفر حادث مأساوي وقع في ٢٥ فبراير ٢٠٢٤ عن غرق ١٠ عمال وإصابة ٥ آخرين، كانوا في طريقهم صباحًا لعملهم بمشروع نهضة مصر بمحطة مياه الضبعة بمشروع الدلتا الجديدة، وقاموا بركوب معدية خشبيّة بمنشأة القناطر بمنطقة عزبة ربيع بقرية نكلا شمال الجيزة.

وبحسب وزارة العمل، فإن أسماء العمال الذين لقوا مصرعهم بالحادث، وكانوا يعملون لدى شركة "حسن علام" للمقاولات، هم: إيهاب محمد عبد النبي، عبد الرحمن ياسر فتحي، وسامي فؤاد عابدين، وسيف إبراهيم هنداوي، ومحمود إبراهيم محمود، وحمدي أسامة حمدي، وأحمد عز الدين يحيى، ومحمود محمد السيد، وأيمن عيد السيد سلامة، وأيمن أحمد محمود. والمصابون: أسامة رشدي محمد، إبراهيم سمير عبد المنعم، أحمد إسماعيل عبد الحميد، محمد محمود عبد التواب، ومحمود عبد الغني محمود.

حينها ذكر شهود عيان أن صيادين القطا وعزبة ربيع هم الذين قاموا بإنقاذ الناجين وقاموا باستخراج الجثث، بينما وصلت فرق الإنقاذ بعد ٣ ساعات كاملة من الحادث وبإمكانات محدودة، ويُذكر أنه ليس الحادث الأول من نوعه حيث توفي ٨ عمال منهم أطفال في بداية عام ٢٠٢٢ في غرق سيارة نقل في المنطقة نفسها.

معدية أبو غالب تقتل ١٦ فتاة في طريقهن لأعمالهن

في ٢١ مايو ٢٠٢٤، وقع حادث مروع أسفر عن وفاة ١٦ فتاة، إثر سقوطهن من أعلى معدية لنقل السيارات عبر ضفتي الرياح البحيري بمنطقة أبو غالب في منشأة القناطر. كانت الفتيات في طريقهن مع أخريات إلى محل عملهن في موقف تصدير الفاكهة عندما وقع الحادث.

حينها كشفت التحقيقات أنه حال وصول المعدية إلى وجهتها بالناحية الغربية للرياح، اهتزت -كما هو مألوف- لدى اصطدامها بمكان رسوها تمهيدًا للتوقف، فيما كان الميكروباص أعلى المعدية وسقط في المياه.

بعض من أسماء المتوفيات: «آلاء عبد المجيد، ووفاء هاني، وهبة محمد، وسلمى وحيد، وجنى إيهاب، وتهاني السيد، وجنى أحمد، وروضة أحمد، وشهد محمد، وملك عادل، ويسرى محمد، وهاجر أحمد، وروان رمضان، وحسام رشاد».

وكالعادة تنتمي الفتيات إلى العمالة الزراعية غير المنتظمة، والتي لا يضمن لها القانون أي حقوق، كما أن بعضًا منهن يبلغن ١٤ عاما، أي تحت السن المسموح له بالعمل خصوصًا في أعمال شاقة.

بورسعيد – المطرية: الأمن يواجه احتجاج الأهالي على وفاة ذويهم بالقنابل المسيلة والحبس

في ١٣ نوفمبر فجعت مصر بخبر مأساوي حين لقي ١٣ عاملًا ومواطنًا حتفهم، وأصيب آخرون في حادث مروري أليم على طريق المطرية بورسعيد، الطريق الذي اكتسب وبجدارة لقب "طريق الموت". ورغم تكرار الكوارث عليه، لم يحرك المسئولون ساكنًا، ليدفع الأبرياء ثمن هذا الإهمال بدمائهم.

جاء الحادث نتيجة اصطدام عربة نقل بأتوبيس ينقل عمال مصنع إتش للملابس الجاهزة من وإلى محل عملهم في جنوب المنطقة الصناعية. عبر الطريق الذي طالما افتقر لأبسط مقومات السلامة، منذ إنشائه، بدءًا من غياب العلامات العاكسة والإضاءة اللازمة، مرورًا بضيق مساحته التي لا تسمح بمرور عربات النقل بأمان.

حينها شعر الأهالي الموتورون بالغضب فخرجوا محتجين على تكرار الحوادث، ودماءهم المهدرة على ذلك الطريق، فما كان من رجال الأمن إلا مواجهتهم بالخرطوش، والقنابل المسيلة للدموع، مما أدى لإصابة أكثر من شخص بحسب شهود عيان.

وفيما تمثلت مطالب الأهالي الغاضبين في إصلاح الطريق، وصيانته حفاظًا على أرواحهم ومنعًا لتكرار الحوادث المأساوية، ذهب رجال الأمن إلى إلقاء القبض على بعضهم، وتوجيه اتهامات للبعض بينهم بتكدير السلم وغيرها من التهم المُعلبة والمعروفة سلفًا.

يُجسد هذا الحادث المأساوي فلسفة الحكم في مصر منذ عام ٢٠١٣، حيث يتم تجاهل الحقوق الأساسيَّة للمواطنين في التعبير عن آرائهم واحتجاجهم بطرق سلمية، دون أن يكون هناك ضمان لسلامتهم أو حمايتهم. في ظل هذا الواقع، يُحرم المواطنون من حقهم في التعبير عن الغضب أو المطالبة برفع الظلم، هذا المناخ القمعي يعزز من ثقافة الخوف والترهيب، حيث لا يُسمح بالشكوى أو المطالبة بحقوقهم، فيُقابل كل صوت معارض بالعنف أو الانتقام.

احتجاز ١٥ سائقًا مصريًّا في السودان..

أزمة السائقين المصريين على الحدود مع دولة السودان أصبحت أيضًا خبرًا اعتياديًّا خلال السنوات الماضية، هذا العام يستمر احتجاز ١٥ سائقًا مصريًّا دون طعام أو شراب، أو حتى ملابس منذ سبتمبر ٢٠٢٤، وحتى كتابة هذه السطور.

وكانت القافلة المصرية تحركت إلى محطة جمارك "كريمة"، بالولاية الشمالية بالسودان، لإنهاء الإجراءات وفحص وزارتي الصحة، والزراعة السودانية للشحنات في ٢٠ سبتمبر ٢٠٢٤.

تحرك السائقون المصريون من محطة الجمارك، يوم ١ أكتوبر برفقة ٣ أفراد أمن، في اتجاه جمارك معبر "أرقين" الحدودي مع مصر، ولكن في الطريق أوقفت قوات شرطة تابعة لمباحث التموين، وقوات من المباحث المركزية بالولاية الشمالية، سيارات السائقين المصريين بحجة وجود مشكلة في أوراق التخليص الجمركي للشحنات، وبياناتها، وقادتهم إلى لقسم شرطة دنقلا.

السائقون توجهوا لقسم الشرطة تحت تهديد السلاح، وهناك تم التحفظ على جوازات سفرهم، وفواتير شراء شحنات السمسم، والسيارات في محيط القسم.

السائقون المصريون تم إلقاء القبض عليهم بتهمة "تبديد ثروات البلاد"، في وقت اكتفت فيه الحكومة المصرية عبر قنصليتها بالتدخل ليكون احتجاز السائقين خارج القسم بجوار سياراتهم، بدلًا من داخل القسم، لكنهم ومع دخول فصل الشتاء يعيشون ظروفًا صعبة ماديَّة ونفسيَّة كما أنهم قلقون بخصوص أسرهم التي لا تتمتع بأي دخل مادي بعد غياب عائلهم الوحيد.

مصرع ٤ عمال وإصابة ٢ داخل بيارة صرف صحي

في واقعة مأساوية، لكنها متكررة ونموذج مهم على غياب وسائل الأمن والسلامة عن بيئات العمل في مصر، شهد مركز شبين الكوم بمحافظة المنوفية المصرية في ٢٠ ديسمبر ٢٠٢٤، مصرع ٤ عمال في بيارة صرف صحي.

فيما تبين بالتحقيق أنه حينما نزل أحد العمال إلى البيارة لتنظيفها تعرض لحالة اختناق شديد، ونزل ٣ من زملائه تباعًا، إلا أنهم تعرضوا جميعهم للاختناق ولفظوا أنفاسهم الأخيرة نتيجة استنشاق الغازات السامة داخل البيارة.

كما رجح مصدر مسئول بشركة الصرف الصحي في المنوفية أن أحد العمال نزل إلى بيارة الصرف الصحي بمحطة رفع قرية الماي وتأخر في الخروج، ما دفع ٥ من زملائه للنزول تباعًا للبحث عنه، غير أنهم أصيبوا باختناق جراء انبعاث غازات داخل البيارة، ما أسفر عن وفاة ٤ وإصابة ٢، وفق وسائل الإعلام.

ويعاني غطاسو الصرف الصحى في محافظات مصر، سواءً من الإهمال والشعور بالتهميش أو عدم الحصول على مستحقاتهم، بخلاف تعرضهم لمخاطر يوميَّة خلال إنجاز مهام عملهم، والتي منها تنشقهم لغازات سامة مثل أول أكسيد الكربون والميثان وكبريتيد الهيدروجين وأول أكسيد الكبريت، حيث تندفع بقوة بمجرد فتح البلاعة، وذلك في ظل غياب أي حماية اجتماعيَّة حقيقيَّة لهم.

ورغم تكرار حوادث غرق هؤلاء العمال ما يؤدي إلى وفاتهم بشكل شبه دوري، لا توجد أي قاعدة بيانات تخصهم، أو حتى ترصد أحوالهم المعيشيَّة المتدنية، ويُعد غياب البيانات سمة عامة للدولة المصرية خصوصًا المتعلقة بالعمال، وأحوالهم عمومًا.

CTUWS

أحكام وتشريعات

- قانون العمل الجديد القديم
- الإداريَّة العُليا تطيح بشرط الانضمام للنقابة وتؤكد حرية السائقين
- التمييز بين كبار موظفي الدولة والموظفين العاديين في المعاشات إلى "الدستورية"

❖ قانون العمل الجديد القديم

خلال العام ٢٠٢٤ عاد مشروع قانون العمل إلى السطح، وجرت مناقشته عبر كل من مجلس النواب، ووزارة العمل، وذلك في ظل تجاهل عقد جلسات الاستماع، والتشاور المجتمعي حول مواد القانون. والملاحظ أن القانون الجديد حافظ على أغلب مواده القديمة المعيبة، بشكل يقدم مصالح أرباب العمل على العمال بقدر بالغ الإجحاف.

نبدأ من النهاية، حين بدأت مناقشات مشروع قانون العمل الجديد، في لجنة القوى العاملة في مجلس النواب، دون عقد جلسات استماع مجتمعي من شأنها الاطلاع على آراء، ومقترحات المعنيين بالأمر، في وقت لا يتجنب فيه القانون الجديد مساوئ نظيره القديم، فيما بدا أن الأمر يجري على عُجالة، ولمجرد سد الخانة.

ويبدو أن مرور أكثر من واحد وعشرين عامًا على إقرار قانون ١٢ لعام ٢٠٠٣، لم تغير بالأمر شيئًا في إرادة صناع القرار، في وقت تغيرت فيه أشكال علاقات العمل، وبيئتها، وحتى نسب المتضررين من القانون، رغم تجسد الظلم الوقع على العمال في أكثر من مناسبة احتجاج.

ومع ذلك وفي محاولة مِنَّا للمشاركة في مناقشات مشروع القانون الجديد، ومنذ العام الماضي، تقدمنا إلى لجنة القوى العاملة والطاقة والبيئة بمجلس الشيوخ بطلب عقد جلسات استماع لمختلف الأطراف العماليَّة والمهتمين بالشأن العمالي- على الأخص- المنظمات النقابيَّة المستقلة، بينما التفت اللجنة على الطلب، مكتفية بمشاركة وزارة القوى العاملة، والاتحاد العام لنقابات عمال مصر "الحكومي".

وحتى بعد إعلان تأسيس المجلس الأعلى التشاوري في مجال العمل، والذي استبشرنا به خيرًا - تم اختيار ممثلين عن النقابات المستقلة لا ينطبق عليهم مشروع قانون العمل الجديد، مع استمرار تجاهل إشراك - المخاطبين من القانون - من عمال القطاع الخاص وممثلين عن جميع فئات العمالة غير المنتظمة في المجلس.

وها هي لجنة القوى العاملة تعيد كرتها، وتستمر في تجاهل تنظيم جلسات الاستماع، فيما بدا إصرارًا غير مبرر على استمرار تغييب الصوت العمالي.

كان مشروع قانون العمل قد خرج من لجنة القوى العاملة بالبرلمان عام ٢٠١٧ بعد أن نظمت بشأنه جلسات استماع محدودة العدد والحضور، وأدخلت عليه بعض التعديلات قليلة الأثر، متجاهلةً الكثير من الملاحظات التي أعرب عنها القادة العماليون، والنقابيون، ورفعها الخبراء والمهتمون بالشأن العمالي، بل ومعظم الملاحظات التي أبداها قسم التشريع بمجلس الدولة، والتي أرسلها المجلس القومي لحقوق الإنسان، فضلًا عن مؤاخذات منظمة العمل الدوليَّة.

ثم قامت الحكومة من جانبها بإدخال بعض التعديلات على المشروع في نوفمبر ٢٠٢١، حيث أوردت بعض التوصيات بشأنه، محيلة المشروع والتوصيات إلى لجنة مجلس الشيوخ العامة التي انتهت إلى إعداد تقريرها وإرساله إلى البرلمان.

الإضراب الممنوع قانونًا مشروع دستورًا

يُعدُّ الاحتفاظ بمادة حظر الإضراب عن العمل، أو وضع شروط إجرائيَّة شديدة التعقيد تخص تنفيذه قانونًا، واحدة من أكبر الخطايا التي يرتكبها القانون الجديد، فثمة تحريم لأداة أجازتها كل من المعاهدات الدوليَّة، والدستور، للتعبير عن احتجاجهم، ورفض شروط العمل المجحفة.

لا شك أن استمرار القيود على الحق في الإضراب السلمي الذي أقره الدستور المصري والاتفاقيات الدولية تلك القيود التي تستمر في إفراغ حق الإضراب من مضمونه وتذهب بالعامل إلى أقصى درجات العقاب (الفصل) حال مخالفته لضوابط وإجراءات تنفيذه تعود بنا إلى المربع الأول في سلب العمال حقًا أصيلًا من حقوقهم وتنتهك أهم معايير ومبادئ الحريات النقابية.

وعلى الرغم من أن قانون العمل المصري الحالي يقرّ للعمال حق الإضراب من حيث المبدأ، فإن الشروط المعقدة والمجحفة التي تضمنها تجعله عمليًّا شبه مستحيل. هذه القيود تقيد قدرة العمال على ممارسة هذا الحق بشكل فعّال، مما يؤدي إلى تفريغه من مضمونه، وها هو المشروع الجديد يتجاهل نفس الحق بشكل يبدو متعمدًا، ويتمسك بذات الشروط المعيبة.

يأتي ذلك رغمًا عن أن دستور ٢٠١٤ نص في مادته ١٥ على أن: "الإضراب السلمي حق ينظمه القانون"، ولكن هذا النص لم يُترجم إلى واقع ملموس. إذ لا تزال المواد الدستورية تُستخدم كأداة لتقييد حقوق العمال، من خلال فرض شروط تعسفية تسهم في السجن أو الفصل التعسفي لهم. وبالتالي، فإن حقوق العمال في الإضراب تظل مقيدة.

مشروع قانون العمل الجديد يتجاهل أيضًا الاتفاقيات، والمعاهدات الدولية، إذ نصت اتفاقيتا العمل رقم ٨٧ الخاصة بحماية الحق في التنظيم والموقعة من الحكومة المصرية عام ١٩٥٧، ورقم ٩٨ الخاصة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، والموقعة من الحكومة المصرية عام ١٩٥٤ - وكلتاهما من اتفاقيات معايير العمل الأساسيَّة بل إنهما تأتيان على رأس قائمة هذه الاتفاقيات - على حق العمال في الإضراب والتزام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدوليَّة بعدم انتهاك هذا الحق أو اتخاذ إجراءات أو تدابير من شأنها تعطيله.

كذلك ينص العهد الدولي للحقوق الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والثقافيَّة في المادة الثامنة منه على حق الإضراب باعتباره من الحقوق التي تتعهد الدول الأطراف بكفالتها، وفقًا للمادة ٩٣ من دستور ٢٠١٤.

يحظر المشروع الجديد ممارسة الإضراب في "المنشآت الإستراتيجيَّة أو الحيويّة التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، أو بالخدمات الأساسيَّة التي تقدم للمواطنين.. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت، في الوقت نفسه فإن تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق معايير واتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن

الحالة المصرية قد تحفظ على "تقييد حق الإضراب في مؤسسات خدميَّة لا تُعد أساسيَّة وفقًا للتعريف الدقيق لهذا المصطلح".

كما رأى قسم التشريع بمجلس الدولة أنه يتعين تحديد مفهوم تلك المنشآت، أو بيان معايير تحديدها بموجب القانون، دون الاكتفاء بمجرد تحديدها بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء، نظرًا لمساس هذا الحكم بأصل الحق.

من جانب أخر تشترط المادة ٢٠٥ أن يقوم العمال بإخطار كلٍ من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بموجب كتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول، على أن يتضمن الإخطار فضلًا عن الأسباب الدافعة إليه وتاريخ بدايته ثم تاريخ نهايته أيضًا. وهو اشتراط يعوزه المنطق السليم، حيث إن العمال لا يضربون بصورة مسرحيَّة أو إعلاميَّة وإنما لحين الاستجابة لمطالبهم، وهم بالتالي لا يفترض علمهم المسبق بالمدى الزمني للإضراب.

كما تشير العديد من الوقائع، والأحداث إلى عدم وجود ترتيبات مسبقة من جانب العمال للقيام بالإضراب بل يكون الإضراب في معظم الأحيان رد فعل على ممارسات الإدارات المختلفة تجاه العمال سواء بإصدار قرارات مجحفة بحقهم أو عدم امتثالها لتنفيذ قرارات تعطي العمال حقوقًا أو مزايا جديدة.

إن العهد الدولي للحقوق الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة ينص في المادة الرابعة منه على أن "تقرر الدول الأطراف في الاتفاقية بأنه يجوز للدولة، في مجال التمتع بالحقوق التي تؤمنها تمشيًا مع الاتفاقية الحاليَّة، أن تخضع هذه الحقوق للقيود المقررة في القانون فقط وإلى المدى الذي يتماشى مع طبيعة هذه الحقوق فقط ولغايات تقرير رفاهية العالم في مجتمع ديمقراطي فقط". فهل يمكن اعتبار تقييد حق الإضراب بالإخطار المسبق عن تاريخ نهايته، أو بدايته أمرًا يتماشى مع طبيعة هذا الحق؟ وهل يمكن اعتبار ذلك التزامًا بالاتفاقية الدولية أم مخالفة صريحة لنصوصها؟

وفي موضع آخر تنص المادة ١٢١ من مشروع القانون في البند ٨ منها أنه يجوز فصل العامل إذا لم يراعِ الضوابط الواردة في المواد من ٢٠٤ إلى ٢٠٧ - الخاصة بالإضراب. ما يعني الحرمان من فرصة العمل وكسب الرزق لمجرد ما يسمى بالضوابط، وكانت النتيجة هو فصل المئات من العمال، والنقابيين، وتشريد أسرهم وعائلاتهم.

فهل يليق توقيع عقوبة الفصل على عامل مارس حقًا منحه له القانون والدستور والاتفاقيات والمواثيق الدوليَّة لمجرد خطئه في التنفيذ أو سقوط أحد الاجراءات؟

تسببت تلك المواد المعيبة على مدار سنوات في حبس، واعتقال العديد من العمال، وخلال عام ٢٠٢٤ فقط، تعرض العديد من العمال للسجن، كحالتي إضراب المحلة، وعمال وبريات سمنود.

من المؤسف أن مشروع قانون العمل الجديد، الذي يُناقش حاليًا في مجلس النواب، لا يتضمن أي تعديل جوهري على حق الإضراب، مما يعكس استمرار تجاهل السلطات المصرية للمعايير الدولية للعمل. هذا الوضع يُؤثر سلبًا على استقرار علاقات العمل في البلاد، ويعزز الشعور بعدم الأمان لدى العمال.

أبرز ملاحظات دار الخدمات النقابيَّة على القانون الجديد، التي أعرب عنها القادة العماليون، والنقابيون في عدد من النقاط يمكن الاطلاع عليها خلال ورقتنا المنشورة سابقًا:

يأتي على رأس تلك الملاحظات افتقاد القانون للأمان الوظيفي كأحد أهم أركان علاقات العمل المستقرة، إذ غاب عنه أي تنظيم واضح يتعلق بكيفية حماية حقوق العمال، خصوصًا في عقود العمل قصيرة الأجل، حيث لا يمكن القانون العامل من تحويل عقده إلى عقد دائم قبل ٤ سنوات.

كما أن مشروع القانون لم يتطرق بشكل كافٍ إلى تنظيم وكالات الاستخدام، مما قد يترك العمال في مواجهة استغلال الوكالات عبر عقود غير عادلة وظروف عمل سيئة، فضلًا عن غياب آلية فعَّالة لمراقبة عمل هذه الوكالات، ما يعرض حقوق العمال للخطر.

تم إغفال كيفية التعامل مع طبيعة العمل غير المستدام، مما يجعل العمال في وضع هش وصعب، خاصة في ظل عدم توفر آليات كافية لتأمين وظائف دائمة ومستقرة.

فيما يتعلق بالأجور، كان من المفترض أن يحدد المشروع حدًا أدنى للأجور ملزمًا لجميع القطاعات لضمان حقوق العمال، وذلك بالرغم من أن تنفيذ هذا القرار شهد تحديات خاصة في القطاع الخاص، حيث لم يتم الالتزام به، كما أدى إلى إلقاء العقاب على العمال المطالبين به، كما سبق وأسلفنا الذكر.

هبطت نسبة الأرباح من ٧٪ إلى ٣٪ ليصبح القانون الجديد سببًا في تدهور الأحوال المادية للعمال، وهضم حقوقهم بدلًا عن استردادها.. الملاحظات بالتفصيل في الرابط أدناه.

https://www.ctuws.com/content/%D9%85%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%B8%D8%A7%D8%AA-%D8%AF%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%82%D8%A7%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D9%8A%D8%A7%D8%BA%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D9%85%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B9-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-10-%D9%86%D9%88%D9%81%D9%85%D8%A8%D8%B1-2024?fbclid=IwY2xjawHJLrFleHRuA2FlbQIxMQABHRLZFP11Xbx4fGr8qr3RnrE-D1EXqtfQlUpl4NA53oZMnSBMYO1Pf01syA_aem_Ic9OZMWFs54A0KTX3j6dRQ

❖ **الإدارية العليا تطيح بشرط الانضمام للنقابة وتؤكد حرية السائقين**

في ١٦ أكتوبر ٢٠٢٤ أسدلت المحكمة الإدارية العليا الستار في على معركة إلغاء شرط انتساب السائقين للنقابة العامة أو فروعها، بتأييدها حكم الدرجة الأولى القاضي بنفس القرار، ورفض الطعن على القرار المقدم من جهة هيئة قضايا الدولة، وذلك في حكم تاريخي يقضي على سمة الإجبار التي طالما خالفت روح الحرية النقابيَّة ونصوصها.

وكانت محكمة القضاء الإداري – الدرجة الأولى - في ٢٦ يونيو ٢٠٢٤ أصدرت حكمًا بإلغاء شرط الانتساب إلى إحدى النقابات العماليَّة أو فروعها، الذي كان يفرضه قانون المرور على السائقين كشرط للحصول على رخصة مهنيَّة، في سابقة هي الأولى من نوعها.

كانت دار الخدمات النقابيَّة رفعت في ١٩ نوفمبر ٢٠٢٣، دعويين منفصلتين رقمي ١٣٢٠٥، ١٣٢٠٧ لسنة ٧٨ ق، لكل من خليل رزق خليل، ومصطفى صلاح محمد، يعملان سائقين، ضد كلٍ من، وزير الداخلية، ومدير الإدارة العامة للمرور - بصفتهما - طالبت فيهما بإلغاء القرار الإداري المستند إلى المادة ٢٥٤ من اللائحة التنفيذية رقم ١٦١٣ لسنة ٢٠٠٨، لقانون المرور، والمتمثل في اشتراط الإدارة العامة للمرور، بانضمام السائق – المدعي- إلى النقابة العامة، أو أحد فروعها حتى يتسنى له تجديد رخصته المهنيَّة، مما يستتبع آثارًا قانونية أهمها إجباره على الانضمام للنقابة، وإلزامه بدفع مبلغ الاشتراك.

تاليًا، وفي محاولة لعرقلة تنفيذ حكم الدرجة الأولى، تقدمت هيئة قضايا الدولة بالطعن أمام المحكمة الإداريَّة العليا ضد السائقين المذكورين برقمي ٥٨٦٧٧ و٥٨٦٨١ لسنة ٧٠. ومع ذلك، رفضت المحكمة الطعن، وأكدت الحكم السابق، مما يجعل تنفيذ القرار ملزمًا للجميع.

الحكم الأخير والنهائي بموجب درجات التقاضي المعمول بها، ينهي جدلًا أثارته النقابة العامة، وبعض لجانها، وذلك في أعقاب حكم الدرجة الأولى، إذ شككت في الحكم عبر منشور لها على مواقع التواصل الاجتماعي ووصفته بـ "الشائعات المغرضة"، مشيرة في الوقت نفسه إلى الطعن عليه، رغم أنها ليست طرفًا في القضية المقامة ضد وزارة الداخليَّة في الأساس.

من المفارقات اللافتة أن شرط الانضمام الإلزامي للنقابة كان يمتد ليشمل العاملين في بعض القطاعات غير الرسمية، رغم أن هذه العضويَّة الإجباريَّة لا تقدم لهم أي منفعة تُذكر، كما تحرمهم من إنشاء وتأسيس نقابات من شأنها العمل على حماية مصالحهم، وتحسين شروط وظروف عملهم بشكل فعَّال.

وكانت المحكمة بدورها أقرت في حكمها بالدرجة الأولى أن شرط الإجبار على الانضمام للنقابة، الذي تفرضه اللائحة التنفيذية لقانون المرور، شرطًا مستحدثًا، لم ينص عليه القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧٣، وبما يخل بالدستور الذي ينص في مادته رقم ١٧٠، على أن: "إصدار اللوائح، لا يجب أن يتضمن تعديلًا لحكم القانون، أو تعطيلًا لمقتضاه، أو حتى إعفاء من تنفيذه".

كما يتسق حكم المحكمة مع ما نصت عليه المادة ٤ من قانون المنظمات النقابية -العمالية، رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ الذي ينص على: " للعمال دون تمييز الحق في تكوين المنظمات النقابيَّة، ولهم كذلك حرية الانضمام إليها، أو الانسحاب منها، وذلك وفقًا للقواعد والإجراءات المقررة في هذا القانون، ولائحته التنفيذيَّة".

يُعد الحكم تتويجًا لنضالات العمال في سبيل الحصول على حرياتهم النقابيَّة، بعد أن نجحت الأنظمة السياسيَّة المتعاقبة في تطويع النقابات العامة التابعة للاتحاد الحكومي لخدمة مصالحها، بمعزل عن العمال، حيث يلوذ أغلبها بالصمت في حال وقع أي انتهاك بحق منتسبي النقابة، مكتفين بتحصيل الرسوم المقررة، بل وتكوين الثروات على نفقة هؤلاء المشتركين.

❖ **التمييز بين كبار موظفي الدولة والموظفين العاديين في المعاشات إلى "الدستورية"**

في نوفمبر ٢٠٢٤ قضت محكمة استئناف القاهرة مؤخرًا بالتصريح بالطعن على عدم دستورية المادة ٢٧ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، والتي قامت بتمييز بعض الفئات من موظفي الدولة عن باقي الفئات المؤمن عليها الأخرى، وبالمخالفة للدستور المصري.

كان محامو دار الخدمات النقابية أقاموا دعواهم بالنيابة عن المدعي شعبان عمر مرسي العامل على المعاش في ميناء القاهرة الجوي، يطالب فيها بتسوية معاشه بمعامل إكتواري ١٠/١، بدلا من ٤٥/١، أسوة بكبار موظفي الدولة، الذين ميزتهم المادة ٢٧، واستفادوا من هذا التمييز، وذلك ضد رئيس مجلس إدارة الهيئة القوميَّة للتأمين الاجتماعي، مع ما يترتب على ذلك من آثار، **أخصها:**

- صرف الفروق المالية بأثر رجعي من تاريخ خروجه على المعاش
- إحالة المادة ٢٧ من قانون التأمينات الاجتماعية إلى المحكمة الدستورية العليا لمخالفتها أرقام المواد ٩، و٥٣ من الدستور المصري، أو التصريح للمدعي باتخاذ إجراءات الطعن بعدم دستورية المادة ٢٧ أمام المحكمة الدستوريَّة.
- إلزام المدعي عليه بصفته بالمصروفات وأتعاب المحاماة.

كان المدعي تقاعد عن العمل لبلوغ السن القانونية في عام ٢٠٢٢، وتمت تسوية معاشه ليتقاضى معاشًا ضئيلًا يبلغ ٢٨٠٠ جنيه، مقارنة بأجر شهري يبلغ ١١ ألف جنيه قبل التقاعد، وبعد مدة خدمة تتجاوز ٣٥ عامًا.

هذا التفاوت يظهر بشكل أكثر حدة عند مقارنته بمعاشات بعض كبار المسئولين في الدولة، مثل الوزراء ورؤساء البرلمانات، الذين يتمتعون بمعاشات أعلى بكثير بفضل المعامل الاكتواري ١٠/١، وهو ما يعكس بوضوح التمييز بين المواطنين في الدولة الواحدة.

وتنص المادة ٢٧ من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لعام ٢٠١٩ على: "يسوى معاش كل من يشغل فعليًّا منصب نائب رئيس الجمهورية، ورئيس مجلس النواب ورئيس مجلس الشيوخ ورئيس مجلس الوزراء ونوابه والوزراء ونوابهم والمحافظين ونوابهم بواقع جزء من عشرة أجزاء من أجر التسوية عن كل سنة خدمة قضيت في المنصب.."

في المقابل تنص المادة ٥٣ من دستور البلاد على أن: "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي، أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر".

نتيجة كل ما سبق قام المدعي برفع دعواه رقم ٩٢٤٢ أمام محكمة جنوب القاهرة في ٢٥ ديسمبر ٢٠٢٣، ورفضتها محكمة أول درجة، ثم عادت محكمة الاستئناف في الدعوى رقم ٣٧٦١ لسنة ٢٠٢٤، وصرحت بالذهاب إلى المحكمة الدستوريَّة، وأجلتها لتاريخ ٩ مارس ٢٠٢٥ لاتخاذ إجراءات الطعن.

الاستخلاصات

- لا شك أن قضية الأجور إحدى القضايا الأساسية لاحتجاجات العام ٢٠٢٤، ومع ذلك تظل أزمة تدنيها في مصر مسألة معقدة، يصعب إيجاد حل حقيقي لها. في ظل أنظمة سياسيَّة تنحاز لأصحاب الأعمال، وتستغل قوتها وأجهزتها الأمنيّة لحمايتهم، بينما تبقى وعود تحسين أوضاع العمال، وخاصة الأجور، حبرًا على ورق. ومن هنا تبرز أهمية ربط الأجور بنسب التضخم لضمان قدرتها على تلبية احتياجات العمال الأساسيَّة.

- أصبح قرار الحد الأدنى للأجور "القرار الرئاسي" هو نفسه "القرار الفخ" بعد أن صار بابًا لسجن العمال حيث إن المطالبة به أمر يستدعي التدخل الأمني، وذلك بالرغم من التشوهات التي تحيط بمنظومة الأجور، فضلًا عن ظروف اقتصاديَّة عصيبة، تقوض من قدرة الأجر على تغطية حاجيات العمال الأساسيَّة، مما يترك معظمهم عالقين في فخ الفقر والحاجة، بلا أمل في تحسن أوضاعهم.

- استمرار تغييب العمال، ونقاباتهم، عن مناقشات قانون العمل الجديد في البرلمان، وتجاهل المطالبات العماليَّة بتنظيم جلسات استماع لهم كأصحاب المصلحة، نموذج على السياسات الحكوميَّة تجاه العمال، الذي يُعد الإصرار على تغييب الصوت العمالي المستقل عن المشهد أحد أهم سماته.

- على مدار العامين الماضيين، لم يشهد ملف الحريات النقابية تقدمًا يُذكر، كما لم تتمكن المنظمات النقابيّة ذات الأوضاع المعلقة من تقديم أوراقها واستكمال إجراءاتها القانونيّة. على الرغم من تعهد الحكومة المصرية بالعمل على إنهاء جميع الأوضاع المعلقة، فإنه لم يتم تسجيل سوى عدد ضئيل جدًّا من هذه المنظمات، هذا العام لم يتم تسجيل منظمة واحدة، تزيد هذه المشكلة مع موقف معظم أصحاب العمل المعادي لحق العمال في تشكيل نقاباتهم، مما يؤدي إلى خلو غالبية شركات القطاع الخاص من النقابات وتعذر المفاوضة الجماعية.

- أصبح ملاحقة وعقاب العمال النشطين أو القيادات النقابية أداة رئيسية لتطويع العمال وإرهابهم، حيث تُستخدم هذه السياسات لقمع أي محاولات للتنظيم أو التعبير عن المطالب، مما يحد من قدرتهم على التفاعل والمطالبة بحقوقهم، ويخلق مناخًا من الخوف والتهديد يعيق أي تحرك من أجل التغيير.

- عبر كل ما سبق يُظهر المشهد العمالي انتهاكات مستمرة تتراوح بين الفصل والسجن، وصولًا إلى الامتناع عن دفع الأجور لسنوات، في وقت يغيب فيه تمامًا الاتحاد العام لنقابات عمال مصر (الاتحاد الحكومي) الذي تحول إلى صوت للسلطة بدلًا من أن يكون ممثلًا حقيقيًا للعمال. مما يثير تساؤلات حول جدوى استمرار هذا الكيان وأهمية وجود ممثل فعلي يدافع عن حقوق العمال.

وأخيرًا..

يكشف هذا التقرير بجلاء عن خلل كبير فى العلاقة بين رجال الأعمال- والعمال لصالح رجال الأعمال الذين يملكون كافة الصلاحيات.

فقانون العمل يعطى الحق لصاحب العمل في فصل العامل فى أى وقت طبقًا لمواد إنهاء الخدمة ويعطيه الحق فى تحديد أجر العامل ويتيح له ألف ثغرة للتهرب من تطبيق الحد الأدنى للأجر.

وحتى فى حالة عقد اتفاق بين صاحب العمل والعمال.. ففى أغلب الأحوال لا يلتزم صاحب العمل بمقتضى ما تم الاتفاق عليه.

وفى حالة اضطرار العمال للذهاب للإضراب، فالقانون يضع شروط تعجيزية لكى يكون الاضراب قانونيًا. وهو ما يتيح لصاحب العمل وقف من يراهم قيادات للإضراب عن العمل مع وقف أجورهم وإحالتهم للمحاكمة للنظر فى أمر فصلهم لقيامهم بالإضراب بالمخالفة للقانون.. وحتى إذا جاء الحكم لصالح العمال، فالقانون لا يُلزم صاحب العمل بإعادتهم إلى العمل، وكل ما عليه هو دفع تعويض لا يتناسب مع معاناة العامل واسرته خلال السنوات العِجاف التي قضاها بدون عمل.. وهو ما تعرض له بالفعل العشرات من العمال فى عدد من الشركات.

وحين انتصر قانون النقابات العمالية لحق العمال فى إنشاء نقاباتهم المستقلة.. عطلت وزارة العمل تنفيذ القانون بوضع العراقيل أمام العمال الراغبين فى إنشاء نقاباتهم خارج إطار اتحاد العمال الحكومى.

فأصبح العمال يعيشون بين سندان الأزمة الاقتصادية ومطرقة مصادرة حرياتهم النقابية.

دار الخدمات النقابية والعمالية

٣١ديسمبر٢٠٢٤