



دار الخدمات النقابية والعمالية
(المرک للتدريب والبحوث)

نضال من أجل البقاء

تقرير حالة المحريات النقابية

٢٠٢٥

إعداد

دار الخدمات النقابية والعمالية

المقدمة:

يرصد هذا التقرير انتهاكات الحريات النقابية وحقوق العمل خلال عام ٢٠٢٥، وقد رأى القائمون على إعداده تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء.. حيث يتناول الجزء الأول الأوضاع العامة التي تشكل خلفية لأحوال العمل، وما تتعرض له حقوقهم من انتهاكات، حيث شمل هذا الجزء تناولاً للأوضاع الاقتصادية التي تتردى في ظلها أحوال العمال المعيشية، فيعجزون عن تلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم الأساسية، كما تناول بعض التطورات المؤثرة في المجتمع المصري وفاته وشرائحة الاجتماعية من محدودي الدخل، وعلى الأخص التطورات التشريعية المؤثرة، وأيضاً الانتخابات البرلمانية بتداعياتها التي شهدناها كافة.

ويتضمن الجزء الثاني من التقرير قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ الذي صدر يوم ٣ مايو، وبدأ العمل به اعتباراً من الأول من سبتمبر، باعتباره القانون الأهم الذي ينظم علاقات العمل في مصر، ويحكم العلاقة بين طرفين في علاقه العمل (العمال وأصحاب العمل)، وباعتباره كذلك- معياراً مهمًا يتم قياس الانتهاكات عليه.

ثم تم تخصيص الجزء الثالث من التقرير لعملية الرصد ونتائجها، متضمناً منهجة الرصد، والتحليل الكمي والكيفي لنتائجها.. حيث تجدر الإشارة هنا إلى رصد عدد كبير من الانتهاكات، رغم افتراض عدم شمول الرصد كل الانتهاكات التي وقعت خلال العام بسبب من المعوقات التي تواجهها، وأخصها غياب البيانات الرسمية، والتغطية الإعلامية المحدودة في ظل معطيات التطبيق الإعلامي، وأيضاً الصعوبات المتعلقة باتساع الأبعاد المكانية للرصد والتي تمتد إلى سائر المحافظات والمناطق الصناعية على المستوى القومي.

كما تجدر الإشارة إلى ما تم رصده من تصاعد وتواتر الحركات الاحتجاجية العمالية خلال هذا العام، والتي كانت الأوضاع الاقتصادية وانخفاض الأجور أهم أسبابها ودوافعها- على الأخص- في ضوء امتناع عدد كبير من أصحاب العمل عن تطبيق الحد الأدنى للأجور، ولعله من المهم أيضًا إبراز ما يكشف عنه تقرير الرصد من تعطل آليات إدارة منازعات العمل الجماعية، واستنكاف أصحاب العمل، بل وأيضاً إدارات شركات قطاع الأعمال العام عن التفاوض مع ممثلي العمال، وبدلًا من ذلك استخدام أساليب التهديد والترهيب، وتوقيع الجزاءات المغلظة، ونقل وفصل العمال، بل والقبض عليهم واحتجازهم أو حبسهم احتياطيًا.

وقد تم تخصيص قسم مفرز من أعمال الرصد لانتهاكات إجراءات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالنظر إلى ما سجله هذا العام من ارتفاع- ربما غير مسبوق- لعدد الحوادث والحرائق التي وقعت في أماكن العمل، وحوادث الطرق التي وقعت للعمال أثناء انتقالهم من وإلى أماكن عملهم، وارتفاع عدد ضحايا هذه حوادث التي كشفت أيضًا- فضلاً عن إهانة إجراءات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل- عن انحسار الحماية عن العمالة غير المنتظمة -على الأخص- في قطاع الزراعة، وانتهاك حقوق النساء والأطفال العاملين في هذا القطاع، كما كشفت كذلك عن غياب شبه كامل لأعمال الرقابة والتقييس، مبرزه بصورة شديدة الوضوح عن الحاجة الملحة إلى تفعيلها.

وفي ختام التقرير وردت أبرز الاستخلاصات التي أشارت إليها أعماله ونتائجها.

فهرس المحتويات:

٤	الجزء الأول: خلفية الأوضاع العامة في مصر.. الأوضاع الاقتصادية والأحداث المؤثرة أولاً: ثلث المصريين تحت خط الفقر. ثانياً: تطورات تشريعية مؤثرة. ثالثاً: الانتخابات البرلمانية.
٢٠	الجزء الثاني: قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥.
٣٤	الجزء الثالث: رصد وتوثيق انتهاكات حقوق العمل <ul style="list-style-type: none">● منهجية الرصد● جداول نتائج الرصد● قراءة في نتائج رصد انتهاكات الحريات النقابية وحقوق العمل● انتهاكات إجراءات السلامة والصحة المهنية● سجل ضحايا حوادث، وسجل الحرائق● جداول نتائج رصد حوادث العمل● قراءة في نتائج رصد انتهاكات إجراءات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
٨٤	أبرز الاستخلاصات



الجزء الأول / خلفية: الأوضاع العامة في مصر

الأوضاع الاقتصادية، والأحداث المؤثرة

أولاً: ثلث المصريين تحت خط الفقر

❖ التضخم والأسعار

شهدت معدلات التضخم السنوي في مصر تقلبات حادة خلال السنوات الأربع الماضية (٢٠٢٢-٢٠٢٥)، حيث سجلت أعلى مستوياتها التاريخية في عام ٢٠٢٣ قبل أن تبدأ في التراجع خلال عام ٢٠٢٥.

وفيما يلي تطور نسب التضخم السنوي (الرقم العام لأسعار المستهلكين) وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء:

- عام ٢٠٢٢: بلغ متوسط التضخم السنوي نحو ١٣,٩٪.
- عام ٢٠٢٣: شهد ذروة تاريخية غير مسبوقة، حيث وصل التضخم إلى ٣٨٪ في سبتمبر ٢٠٢٣.
- عام ٢٠٢٤: بدأ التضخم في التراجع التدريجي بعد ما يسمى "حزمة الإنقاذ المالي" في مارس، واستمر في مسار هبوطي ليصل مستويات أقل بنهاية العام (سجل معدل التضخم الأساسي ٢٣,٧٪ في نوفمبر مقابل ٤,٤٪ في أكتوبر)
- عام ٢٠٢٥: واصل التضخم تراجعاً بشكل كبير، حيث سجل في نوفمبر ٢٠٢٥ نحو ١٢,٣٪، متراجعاً من ١٢,٥٪ في أكتوبر، و ١١,٧٪ في سبتمبر من العام نفسه.
ووفقاً لذلك يمكن احتساب التضخم التراكمي خلال السنوات الأربع (٢٠٢٥-٢٠٢٢) بنسبة ١١٨٪.

أي أنها أمام تأثير تراكمي خطير، حتى مع التباطؤ الأخير.

[مع الأخذ في الاعتبار أن معدلات التضخم قد واصلت تسارعها في مصر منذ عام ٢٠١٦ الذي شهد ارتفاعاً دراماتيكياً أيضاً في معدل التضخم بلغ في نوفمبر من هذا العام ١٩,٤٪، نتيجة إعادة هيكلة الاقتصاد المصري، وزيادة تكالفة السلع والخدمات الأساسية].

ولما كان التضخم التراكمي هو المقياس الشامل لتآكل قيمة العملة الذي يعكس الضغوط السعرية المستمرة التي تؤثر على القدرة المعيشية للمواطنين، ويظهر تأثير السياسات الاقتصادية على الأسعار بمرور الوقت.. فإن المواطن (العامل) المصري لم يزد يعاني من ارتفاع الأسعار وتراجع قدرته على تدبير احتياجاته الأساسية، وهو الصدع الذي لم تفلح المسكنات الحكومية في معالجته.

$$\begin{aligned} & 1 - \frac{1}{1 + 13.9\%} = 1 - \frac{1}{1 + 0.139} = 1 - \frac{1}{1.139} = 1 - 0.875 = 0.125 \\ & 1 - \frac{1}{1 + 38\%} = 1 - \frac{1}{1 + 0.38} = 1 - \frac{1}{1.38} = 1 - 0.729 = 0.271 \\ & 1 - \frac{1}{1 + 23.7\%} = 1 - \frac{1}{1 + 0.237} = 1 - \frac{1}{1.237} = 1 - 0.803 = 0.197 \end{aligned}$$

ويشير الخبر الاقتصادي هاني توفيق^٢ إلى خطورة خفض فوائد البنوك بصورة جذرية بينما يعيش الكثيرون على الفوائد، بما يعني خفض استهلاكهم، وزيادة الركود، ذلك أن انخفاض التضخم لم ينتج عن الانتعاش وتوفير السلع، وإنما عن انخفاض القوة الشرائية للجمهور الذي يتسبب في الركود.

وكان البنك المركزي المصري قد خفض أسعار الفائدة من مستوياتها التاريخية المرتفعة السابقة أربع مرات خلال هذا العام بإجمالي ٦٥ نقطة أساس، توزعت ابتداءً من أبريل بواقع ٢٢٥ نقطة أساس، و ١٠٠ نقطة في مايو، و ٢٠٠ نقطة أساس في أغسطس، و ١٠٠ نقطة أساس في أكتوبر.

ثم تباينت التقديرات بشأن خفض سعر الفائدة مرة أخرى أو الاستمرار في تثبيتها، كما حدث في اجتماع لجنة السياسات النقدية يوم ٢٠ نوفمبر إلى أن قررت لجنة السياسة النقدية في اجتماعها الأخير عام ٢٠٢٥ مساء الخميس الموافق ٢٥ ديسمبر، خفض أسعار الفائدة بنسبة ١٪ لتتراجع إلى ٢٠٪ للإيداع و ٢١٪ للإقراض، وذكر البنك المركزي أن قراره يأتي انعكاساً لتقييم اللجنة لآخر تطورات التضخم وتوقعاته منذ اجتماعها السابق [سعر الفائدة الفعلي يقدر بسعرها الأسعي مخصوصاً منه معدل التضخم].

وقد جاء قرار البنك المركزي على خلاف ملاحظات صندوق النقد الدولي- وفق البيان الأحدث الصادر عنه بشأن المراجعتين الأخيرتين ضمن برنامجي التمويل-، حيث ذكر صندوق النقد الدولي أنه ينبغي أن يواصل البنك المركزي المصري الإدارة الحذرة لدوره التيسير النقدي، نظراً لأن قراءات التضخم على أساس شهري تشير إلى أن ضغوط انكمash الأسعار لم تترسخ بعد بشكل قوي.

وأشار عدد من المحللين الاقتصاديين إلى أن هناك تراجعاً في التضخم بشكل تدريجي خلال عام ٢٠٢٥، لكنه مصحوباً بتباطؤ في النشاط الاقتصادي وظهور مؤشرات ركود في بعض القطاعات، خاصة في الأجهزة الكهربائية، مرجعين ذلك لضعف القوة الشرائية، رغم خفض الفائدة، ومحاولات تحفيز النمو.

وتباينت الآراء عما إذا كان الاقتصاد في مرحلة ركود كامل أو تباطؤ يستدعي إجراءات لدعم الاستهلاك والإنتاج، وأظهرت المؤشرات تباطؤ الأنشطة التجارية، حيث يعاني التجار من ضعف المبيعات، حتى مع انخفاض الأسعار أحياناً، ما يُعرف بمصطلح (حرق أسعار)، وهو ما يعكس تراجعاً في القوة الشرائية للمستهلكين.

ويوضح الخبراء أن مصر تمر بمرحلة اقتصادية معقدة، في بينما تتراجع معدلات التضخم، يواجه الاقتصاد تحديات تتعلق بتباطؤ النشاط وزيادة الأسعار وتأثيرها على القوة الشرائية للمصريين .

❖ حد الفقر

في مؤتمره الصحفي الأسبوعي المنعقد يوم الأربعاء ١٨/١٢/٢٠٢٥ أقرَ رئيس مجلس الوزراء مصطفى مدبولي بارتفاع معدل المصريين الواقعين تحت خط الفقر خلال العامين الماضيين، ذاكراً أنه بلغ ثلثين بالمائة (٣٠٪) بسبب التغيرات الاقتصادية، مؤكداً أن "الحكومة تسعى إلى تخفيف معاناة المواطن عبر مسار زيادة الرواتب، وخفض الأسعار"^٣

غير أن الدكتورة عالية المهدى أستاذ الاقتصاد علقت بشأن نسبة الفقر المعلنة، موضحةً أن نسبة ٣٠٪ قليلة على الواقع الحالى، مشيرة إلى أن بحث ميزانية الأسرة في ٢٠٢٢/٢٠٢١ أظهر أن النسبة وصلت ٣٢٪ قبل موجات الغلاء الكبيرة، مؤكدةً أن الزيادات الحادة في الأسعار أعوام ٢٠٢٣، ٢٠٢٤، ٢٠٢٥ فللت الدخول الحقيقة للمواطنين، ورفعت أعداد الفقراء مشيرة إلى أن معظم التقديرات الآن تذهب إلى النسبة يمكن أن تصل إلى ٣٧٪، أو ٣٨٪ (أى ما يعادل ثلث السكان في مصر)^٤.

وكان الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء قد أعلن عام ٢٠٢٠ أن نسبة المصريين تحت خط الفقر تبلغ تقريرياً ٣٠٪ (حيث كانت هذه المرة الأخيرة التي يعلن فيها الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء هذه النسبة، حيث امتنع -أو منع- من حصرها بعد ذلك).

غير أنه إذا كانت النسبة عام ٢٠٢٠ ثلاثة بالمائة قبل خمس سنوات من ارتفاع معدلات التضخم بينها عام ٢٠٢٣ الذي شهد ارتفاعاً غير مسبوق في تاريخ مصر، فإنها- بكل تأكيد- لا يمكن أن تكون النسبة نفسها الآن!! ولعله جدير بالذكر أن سعر صرف الدولار عام ٢٠٢٠ كان يساوي ١٥,٧ جنيه، بينما بلغ سعره ٤٧,٥ جنيه في أفضل الأحوال عام ٢٠٢٥.

ووفقاً للبنك الدولي كان معدل الفقر الوطني لمصر قد ارتفع عام ٢٠٢٢ إلى ٣٢,٥٪، بينما قالت "هبة الليثي" أستاذ الإحصاء بجامعة القاهرة ومستشار الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إن التوقعات تشير إلى وصول معدلات الفقر في يوليو ٢٠٢٣ إلى ٣٥,٧٪.

في يونيو ٢٠٢٥ عدل البنك الدولي خط الفقر المدقع ليكون ثلاثة دولارات للفرد يومياً (أفق شريحة في أفق البلدان)، بينما عدل خط الفقر في الشريحة الدنيا للبلدان المتوسطة الدخل من قيمته السابقة البالغة ٦٥ دولار إلى ٤٢٠ دولار، وللشريحة العليا للبلدان المتوسطة الدخل من ٦,٨٥ دولار إلى ٨,٣٠ دولار، حيث يستخدم البنك الدولي خط فقر مجتمعياً يعكس مفهوماً أكثر نسبية للفقر. فيُعرف خط الفقر المجتمعى بأنه الرقم المحدد مضافاً إليه نصف المستوى الوسيط للاستهلاك في بلد ما، ونبذو أمام مفارقة مذلة إذا أخذنا بخط الفقر الأدنى الذي ذهب إليه البنك الدولي مؤخراً أي ثلث دولارات للفرد يومياً، (٩٠ دولاراً شهرياً للفرد، وهو ما يعادل ٤٢٧٥ جنيهًا للفرد الواحد (أى أن خط الفقر لأسرة مكونة من أربعة أفراد يكون حوالي ١٧٠٠٠ جنيه مصرى (ما يعادل مرتين ونصف الحد الأدنى للأجور المقرر الآن في مصر)!!

على أية حال، تقول الدكتورة عالية المهدى أستاذ الاقتصاد، أن خط الفقر له أكثر من مقاييس، فهناك مقاييس تعتبر الفرد فقيراً لو قل دخله عن دولارين أو ثلاثة دولارات يومياً، وأخرى

^٣ جريدة الشرق الأوسط. عدد ١٨ ديسمبر ٢٠٢٥
^٤ جريدة المصري اليوم. ٢٠٢٥/١٢/١٧

تعتمد على تلبية الاحتياجات الأساسية كالأكل والشرب والمواصلات والتعليم... فالشخص الذي لا يتوافر له الحد الأدنى من هذه الاحتياجات يكون تحت خط الفقر، والشخص الذي تتوافر له هذه الاحتياجات بالكاد يكون على خط الفقر، فالموضوع ليس مجرد رقم، وإنما قدرة على العيش.^٥

❖ موازنة الدولة للسنة المالية ٢٠٢٦/٢٠٢٥ الديون تلتهم ناتج عمل العمال، وأموال دافعي الضرائب

أعلنت الحكومة المصرية في بيان لها أنها وافقت على مشروع موازنة السنة المالية ٢٠٢٥-٢٠٢٦ بمصروفات ٦٤ تريليون جنيه (٩١ مليار دولار)، مع استمرار البلاد في تقليص النفقات تماشياً مع برنامج صندوق النقد الدولي، بينما يتوقع أن تصل الإيرادات إلى ٣١ تريليون جنيه، مما يؤدي إلى عجز يبلغ نحو ١٥ تريليون جنيه (٣٠ مليار دولار)^٦، ووفقاً لذلك ترتفع النفقات ١٨ بالمئة والإيرادات ١٩ بالمئة مقارنة بموازنة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ السابقة.

وتعكس الزيادة في الإنفاق في جانب منها ارتفاع معدل التضخم العام، رغم تباطؤه بعد بلغوه الذروة في سبتمبر ٢٠٢٣ (٣٨٪) في أعقاب "حزمة الإنقاذ المالي" التي تم الحصول عليها في إطار برنامج قرض قيمته ثمانية مليارات دولار وقعته مصر مع صندوق النقد الدولي في مارس ٢٠٢٤.

ووفقاً لبيان الحكومة تستهدف الموازنة الجديدة تحقيق فائض أولي ٧٩٥ مليار جنيه، أي ما يعادل أربعة بالمئة من الناتج المحلي الإجمالي^٧، بزيادة عن الفائض الأولي البالغ ٣٥٠ بالمئة الذي كان مستهدفاً في موازنة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، غير أنه تحقق بنسبة ٥٠٪ أقل من هذا الالتزام، ومنح صندوق النقد الحكومة إعفاءً منه في المراجعة الرابعة.

هذا وقد أظهرت بيانات السردية الوطنية للتنمية الاقتصادية ارتفاع عجز الموازنة إلى ٤٪ من الناتج المحلي الإجمالي في العام المالي الماضي المنتهي في يونيو ٢٠٢٥ من ٦٪ في العام المالي السابق له، بعد استبعاد حصيلة صفة رأس الحكومة.^٨

وبينما تثار التساؤلات حول كيفية تمويل هذا العجز في ظل ارتفاع أسعار الفائدة داخلياً وخارجياً، ارتفع الدين الخارجي لمصر إلى ١٦١٢ مليار دولار بنهاية يونيو ٢٠٢٥، بزيادة ٥٪ على العام السابق بسبب زيادة السحوبات من القروض وانخفاض سعر

^٥ المصري اليوم ١٧/١٢/٢٠٢٥

^٦ وزارة المالية المصرية <http://www.mof.gov.om>

^٧ الموازنة العامة للدولة ٢٠٢٥-٢٠٢٦:

<https://mof.gov.eg/ar/posts/stateGeneralBudget/6762f042f9836d0007d4bec6/%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B2%D9%86%D8%A9-%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9-2025-2026>

^٨ موقع مصراوي. السبت الموافق ٢٠/١٢/٢٠٢٥

صرف الدولار، ووفقاً لبيانات البنك المركزي قامت مصر بسداد ١٣٩ مليار دولار كخدمة دين (أقساط وفوائد) خلال آخر ٥ سنوات مالية^٩.

وتعتمد مصر بشكل متزايد على الاستدانة الداخلية والخارجية كمصدر أساسي لتوفير الموارد، الأمر الذي يؤثر بوضوح على تركيبة موازنة الدولة، التي تتطلع فيها الديون والتزامات سدادها وفوائدها نحو ثلثي أوجه الإنفاق التي تخطط لها الحكومة. كما أن الطريقة الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في الحصول على موارد جديدة لتغطية الفجوة بين الإيرادات والنفقات هي الحصول على قروض جديدة، مما يرسي هذا الوضع للاستمرار والتدحرج لسنوات مقبلة^{١٠}.

المواطن يسدد فاتورة الدين

وتواصل أعباء الديون الضغط على الموازنة العامة، حيث تتزايد نسبتها عاماً بعد عام دونما تحسن جوهري في المؤشرات الاقتصادية أو مستويات المعيشة. فقد ارتفعت نسبة فوائد الدين من إجمالي الإنفاق الحكومي من ٣٠٪ في العام ٢٠١٥ إلى ٤٧,٤٪ في العام المالي الماضي، وصولاً إلى ٤٩,٩٪ في مشروع موازنة ٢٠٢٦-٢٠٢٥ بقيمة ٢,٢٩٨ مليار جنيه.

وإذا احتسبنا إجمالي خدمة الدين، أي الفوائد وأقساط الدين معاً، تصل القيمة إلى ٤,٣٨ تريليون جنيه من إجمالي استخدامات مقدرة بـ ٦,٧٦ تريليون جنيه، ما يعني أن خدمة الدين تستهلك نحو ٦٤,٨٪ من إجمالي الموازنة، بينما كانت هذه النسبة ٦٢٪ في موازنة ٢٠٢٤، ٢٠٢٥، و٤٥٪ فقط في العام الذي سبقها.

ولعله جدير بالذكر أن تقرير الأمم المتحدة بشأن "الوضع الاقتصادي العالمي وآفاقه حتى عام ٢٠٢٥" في معرض تقييمه لأداء الاقتصاد المصري، قد وجه انتقاداً لأولويات الحكومة المصرية في الإنفاق العام حيث تتجاوز مخصصات خدمة الدين العام الإنفاق على التعليم والصحة مجتمعين، محذراً من أن فوائد الدين باتت تستنزف أكثر من ٧٠٪ من عائدات الدولة.

ورغم المطالبات الحقوقية والاقتصادية المستمرة بتحديد سقف للدين العام على ألا يتجاوز نسبة من الناتج المحلي خلافاً لنسبته المرتفعة الحالية، وكذلك المطالبات بتحديد أولويات إنفاق الأموال المقترضة، وتوجيه الإيرادات للإنفاق على أوجه التنمية البشرية والاقتصادية، وتشجيع القطاعات الإنتاجية والخدمية التي تسهم في توليد الدخل والقيمة المضافة، ومراجعة الإنفاق على مشروعات لا تسهم في توليد الدخل، ولا في تقليص النفقات المستقبلية، ولا في تلبية الاحتياجات الأساسية لغالبية السكان كتطوير التعليم والصحة وتوفير المسكن وفرص العمل اللائق.. إلا أن الحكومة تدير الظهر لهذه المطالبات، لتستمر الدائرة المغلقة الجهنمية: ديون جديدة لسداد الدين!!

^٩ صحيفة المصري اليوم ٢٠٢٥/١٢/٦

^{١٠} المبادرة المصرية للحقوق الشخصية ٢٧ مايو ٢٠٢٥

❖ تآكل حصة الطبقات الشعبية في الناتج القومي إلغاء دعم الوقود والكهرباء، وتقليل دعم السلع الغذائية

في بيان مجلس الوزراء بشأن موازنة السنة المالية الحالية ذكر أن ٧٣٢,٦ مليار جنيه من الإنفاق في الموازنة سُنُّخصص للدعم والمنح والضمان الاجتماعي، بزيادة ١٥,٢ بالمئة. وأشار إلى أن الموازنة تتضمن زيادة دعم السلع والخبز ٢٠ بالمئة إلى ١٦٠ مليار جنيه. كما تشمل ٧٥ مليار جنيه لدعم المنتجات البترولية، و٧٥ مليار جنيه لدعم الكهرباء، و٣,٥ مليار جنيه لدعم توصيل الغاز الطبيعي للمنازل.

وعلى النقيض من هذه التصريحات ، يستمر التقشف سمةً غالبةً على الموازنة، حيث يتراجع الإنفاق على دعم المنتجات البترولية إلى ما يقل عن نصف مخصصات السنة المالية السابقة، ما يشير إلى المزيد من رفع أسعار الوقود، بعد زيادتها بالفعل ثلاثة مرات في ٢٠٢٤ ، ثم مرتين عام ٢٠٢٥ ، ضمن تعهدات الحكومة لصندوق النقد بخفض الإنفاق على الدعم، بكل ما يترتب على ذلك من زيادات في أسعار السلع والخدمات المعتمدة على النقل أو استخدام الوقود نفسه^{١١} ، وجاءت الزيادة في مخصصات الدعم التمويني أقل من معدلات التضخم، ليتراجع الإنفاق الحقيقي على هذا البند. بينما شهدت مخصصات معاشى تكافل وكرامة زيادة حقيقة، وإن ظلت أقل من تقديرات حد الفقر.

ووفقاً لوزيرة التضامن الاجتماعي – في تصريحاتها على هامش لقائها بوفد البنك الدولي (الشريك في التمويل) يبلغ متوسط قيمة الدعم النقدي للأسرة الواحدة مبلغ ٩٠٠ جنيه، بحد أدنى ٧٠٠ جنيه، وحد أقصى قد يصل إلى ٤٠٠٠ جنيه للأسرة الواحدة في حال حصولها على دعم من برنامجي تكافل وكرامة لفئات مستحقة في الوقت نفسه، مشيرة إلى أن موازنة البرنامج بلغت ٤٥ مليار جنيه في العام المالي الحالي.

ووفقاً للوزيرة ارتفع عدد الأسر المستفيدة إلى ٤,٧ مليون أسرة في عام ٢٠٢٥ ، بنسبة ٧٥٪ إنا، و٢٥٪ ذكور، فيما يركز البرنامج في المرحلة الحالية على تعزيز آليات انتقال الأسر المستفيدة من تلقى الدعم إلى سوق العمل والإنتاج^{١٢} .. حيث يجدر بالذكر أن قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٢ لسنة ٢٠٢٥ الذي صدر في إبريل ٢٠٢٥ قد تضمن النص على برامج الدعم النقدي المشروطة وغير المشروطة، مع تطبيق آليات استهداف دقيقة، وربط الحماية الاجتماعية بالتمكين الاقتصادي، بما يهدف إلى انتقال الأسر من الاعتماد على الدعم إلى الإنتاج والعمل.

ولعله جدير بالذكر أن رئيس مجلس الوزراء قد أعلن في مؤتمر الصحافي الأسبوعي يوم الأربعاء الموافق ١٢/٥/٢٠٢٥ عن بدء خطوات تحويل الدعم التمويني إلى دعم نقدي، وهو الإجراء الذي تتحسب منه غالبية أبناء الشعب المصري المستفيدين من الدعم التمويني خشية استبعاد شرائح واسعة من المستفيدين وحرمانهم من كل صور الدعم، فضلاً عن المخاوف من تآكل قيمة الدعم النقدي مع انخفاض قيمة الجنيه المصري.

^{١١} المبادرة المصرية للحقوق الشخصية.. الثلاثاء الموافق ٢٧/٥/٢٠٢٥
^{١٢} موقع صدى البلد.. الثلاثاء ٢٣ ديسمبر ٢٠٢٥ ، موقع اليوم السابع ٢٣/١٢/٢٠٢٥

❖ الإنفاق على الصحة والتعليم

وفقاً لما ورد في البيان المالي لموازنة ٢٠٢٥/٢٠٢٦، تزعم الحكومة تخصيص ما نسبته نحو ١٠,٧٪ من الناتج المحلي الإجمالي لقطاعات التعليم والصحة والبحث العلمي مجتمعة، بواقع ٦٨٤,٧ مليار جنيه للتعليم قبل الجامعي، و٣٥٨,٢ مليار جنيه للتعليم الجامعي والعالي، بالإضافة إلى ١٧٣ مليار جنيه للبحث العلمي، و٦١٧,٩ مليار جنيه لقطاع الصحة (٣,٦٪). غير أن هذه النسبة في الواقع الحال لا تُعبر عن الإنفاق الفعلي، حيث تحتسب بنوداً إضافية لا ترتبط مباشرة بجوهر الإنفاق على الخدمات، مثل فوائد الديون، حيث تبدو هذه الأرقام أقرب لمحاولة تجميل الصورة المالية منها إلى التزام حقيقي بروح النص الدستوري، الذي ينص على حد أدنى محدد للصحة والتعليم، وليس على جمع نفقات متعددة وتقديمها ككتلة واحدة لتجاوز عتبة الانتزام النظري.

في التقسيم الوظيفي لمصروفات الموازنة، وهو الأداة الأكثر دقة لقياس الإنفاق الحقيقي، تظهر مخصصات وزارة التربية والتعليم عند حدود ٣١٥ مليار جنيه فقط، بما يعادل ١,٨٪ من الناتج المحلي، ويظهر الرقم الحقيقي لمخصصات الصحة في التقسيم الوظيفي، فيبلغ ٢٤٦ مليار جنيه فقط، بنسبة ١,٢٪ من الناتج المحلي، بينما ينص الدستور المصري في المواد (١٨، ١٩، ٢١) منه، على إلزام الحكومة بتخصيص نسبة ٣٪ من الناتج القومي الإجمالي لقطاع الصحة، ونسبة ٤٪ للتعليم قبل الجامعي، ونسبة ٢٪ للتعليم الجامعي والبحث العلمي.

وكان قانون التأمين الصحي الشامل رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ قد صدر في بداية عام ٢٠١٨، حيث نص على: «أنه فيما عدا خدمات الصحة العامة والخدمات الوقائية، والخدمات الإسعافية، وخدمات تنظيم الأسرة والخدمات الصحية الخاصة بتغطية الكوارث بكافة أنواعها والأوبئة وما يماثلها من خدمات تلتزم بتقديمها سائر أجهزة الدولة تطبق أحكامه على الخدمات الصحية التأمينية وما ينتج عن إصابات العمل».

ونص القانون على: «أن الأسرة هي الوحدة التي يتم تطبيق القانون عليها، وأن أحكامه تسري تدريجياً على المحافظات بما يضمن استدامة الملاعة المالية للنظام ومراعاة توازنه الاكتواري».

وقد شملت المرحلة الأولى من تطبيق القانون التي تم الانتهاء منها ست محافظات، فيما يفترض أن تشمل المرحلة الثانية خمس محافظات. ربما تضاف إليها محافظة الإسكندرية وفقاً لتصريحات مسئولي الحكومة.

ووفقاً للقانون يفترض أن يسدد رب الأسرة اشتراكاً شهرياً عن نفسه بنسبة ١٪ من دخله، ونسبة ٣٪ عن زوجته غير العاملة، ونسبة ١٪ عن كل طفل من أطفاله.

غير أن شكاوى العمال تتعلّى من ارتفاع قيمة الاشتراكات فضلاً عن تحمّل المستفيدين نسبة من تكاليف الخدمة والدواء، وأيضاً مشكلات التطبيق التي تضطرهم في كثير من الأحيان إلى اللجوء لقطاع الطبي الخاص، وهو ما ترتب عليه أن يكون الخروج من نظام التأمين الصحي الشامل أحد مطالب العمال المضربيين في مصانع شركة السكر الكائنة بالقرب من محافظة أسوان التي تم تطبيق النظام فيها ضمن المرحلة الأولى.

وعلى الجانب الآخر تم إصدار القانون رقم ٨٧ لسنة ٢٠٢٤ بتنظيم منح التزام المرافق العامة لإنشاء وإدارة وتشغيل وتطوير المنشآت الصحية الذي نص على أنه: "يجوز منح التزامات المرافق العامة للمستثمرين المصريين أو الأجانب سواء أكانوا أشخاصاً طبيعيين أم اعتباريين لإنشاء وإدارة أو تشغيل المنشآت الصحية، أو الإدارة وتشغيل وتطوير المنشآت الصحية القائمة دون التقيد بأحكام القانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٤٧ بالتزامات المرافق العامة والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٥٨ في شأن منح الامتيازات المتعلقة باستثمار موارد الثروة الطبيعية والمرافق العامة وتعديل شروط الامتياز.." مع اشتراط عدم التنازل عن الالتزام للغير دون الحصول على إذن من مجلس الوزراء، وألا تقل مدة الالتزام عن ثلاثة أعوام، ولا تزيد على خمسة عشر عاماً.

ويترتب على منح التزام إدارة وتشغيل المنشآت الطبية القائمة إلى زيادة أعباء غير القادرين على تحمل تكلفة العلاج، كما يؤثر على عدد الأسرة المتاحة لهذه الفئة في المستشفيات، حيث يقدر عدد أسرة المستشفيات في مصر بمائة وستة وعشرين ألف سرير بمعدل ١,٢ سرير لكل ألف مواطن- وفقاً لتصريحات وزير الصحة- وهي نسبة أقل كثيراً من المعدلات العالمية البالغة ٣ أسرة لكل ألف مواطن.

وفي بيان صادر عن رئاسة مجلس الوزراء كشف وزير الصحة عن شراكة مع القطاع الخاص لإدارة وتشغيل عدد من المنشآت الصحية القائمة، وتمثل في مبرة المعادي، ومستشفى هليوبوليس، ومستشفى العجوزة، ومستشفى الشيخ زايد آل نهيان، ومستشفى أورام دار السلام، رغم أن هذه المستشفيات- وفقاً لنقيب الأطباء-مستشفيات حكومية ناجحة، ولا تحتاج إلى تطوير بشكل كبير^{١٣}.

❖ الضرائب تقل كاهم العمال

ضمن ما يُعرف بالحزمة الاجتماعية التي أطلقتها الحكومة في مارس ٢٠٢٥، متضمنة رفع قيمة معاش تكافل وكرامة، وزيادة منح العمالة غير المنتظمة، تم رفع حد الإعفاء الضريبي للأفراد إلى ستين ألف جنيه (٦٠٠٠ جم) سنوياً، أي ما يعادل خمسة آلاف جنيه، (٥٠٠ جم) شهرياً، وهو ما يعني أن العامل الذي يحصل على الحد الأدنى للأجر (٧٠٠ جنية شهرياً) بفرض حصوله عليها، غير مُعفٍ من الضريبة على الدخل، حيث يؤدي ذلك عملياً إلى تخفيض ما يتلقاه العامل فعلياً من هذا الحد الأدنى رغم أنه حد الكاف.

وفضلاً عن الضريبة على الدخل، يتحمل العامل (المواطن المصري) عبء الضرائب غير المباشرة وغير العادلة- وعلى الأخص- ضريبة القيمة المضافة، التي يبلغ رقمها القياسي ٤٪، حيث يدفع العامل كمستهلك نهائياً قيمة الضرائب المفروضة على كل حلقة من حلقات سلسل التوريد،

وتبلغ قيمة الضرائب التي تستهدف الحكومة تحصيلها في موازنة ٢٠٢٦/٢٠٢٥ نحو ٢,٦ تريليون جنيه، تمثل نسبة ٨٤٪ من الإيرادات، حيث تتم زيادة الضرائب المحصلة- وفقاً

^{١٣} موقع CNN عربية. الأربعاء ٢٦ يونيو ٢٠٢٤..

للحوكمة- من خلال توسيع القاعدة الضريبية وإدخال الاقتصاد غير الرسمي، بجانب تفعيل أدوات التحصيل الإلكتروني وتحديث آليات التقتيش.

وتمثل الضرائب على الأجور (الرواتب)، والضرائب على استهلاك السلع والخدمات (القيمة المضافة) نسبة ٤٥٪ من حصيلة الضرائب المتوقعة في الموازنة، بينما تمثل الضرائب على أرباح الشركات ١٢,٥٪ فقط من هذه الحصيلة، فيما يساهم أصحاب العقارات بنسبة ٧٪.

وخلال عام ٢٠٢٥ اتخذت الحكومة عدداً من الإجراءات التي عرفت بالتسهيرية، كان أبرزها القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٥ الذي قدم نظاماً ضريبياً مبسطاً للمشروعات التي لا يتجاوز حجم أعمالها السنوي ٢٠ مليون جنيه، مع إعفاءات من ضرائب الأرباح الرأسمالية وتوزيعات الأرباح ورسوم الدمغة، ومبادرة العفو الضريبي الشامل التي أطلقتها مصلحة الضرائب لتمكن عفواً شاملأً لكل من لم يقم بتسجيل نشاط تجاري أو مهني -لم يكن مسجلاً من قبل-. قبل ١٢ أغسطس ٢٠٢٥، كما تم إلغاء ضريبة الأرباح الرأسمالية، لتحول محلها ضريبة الدمغة على التصرفات الرأسمالية، وإعادة تنظيم الضريبة على التصرفات العقارية، وبالطبع أبقت على ضريبة القيمة المضافة غير المباشرة مُشددةً من إجراءات تحصيلها بإدخال نظام الفاتورة الإلكترونية.

وهكذا.. فيما أبقت الحكومة على الضرائب على الأجور- فيما عدا رفع لا يعتد به لحد الإعفاء الضريبي- باعتبارها المورد المضمون- كونها تستقطع من المنبع، ويتم سدادها شهرياً. عمدت إلى مزيد من الإعفاء والتيسير في شأن الضرائب على الأرباح، مستهدفةً بذلك عرضين أساسيين- مع الحفاظ على الحصيلة الضريبية بل وزيادتها:

- جذب القطاع الاقتصادي غير الرسمي- الذي يمثل جانباً لا يستهان به من الهيكل الاقتصادي- للتسجيل، حيث الغرض الأساسي من ذلك هو التمكن من فرض وجباية الضرائب من هذا القطاع.
- تقديم المزيد من حوافز الاستثمار للمستثمرين.

وتكشف هذه السياسات الضريبية التي عكستها موازنة السنة المالية ٢٠٢٥/٢٠٢٦ والإجراءات المتخذة خلال عام ٢٠٢٥ عن انحياز- لا تخطئه العين- لغير جانب العمال والطبقات الشعبية، بالمزيد من الاعتماد على الضرائب على الأجور، والضرائب غير المباشرة، وتقديم الحوافز للمستثمرين على الجانب الآخر.

.. وإذا كنا لا نختلف على دعم القطاعات الإنتاجية والخدمية المهمة التي تقييد الاقتصاد غير أننا نرى ضرورة ربط هذا الدعم بشروط تتعلق بمساهمتها في خلق الوظائف وزيادة الإنتاج والالتزام بحقوق العمال، لأن هدف الدولة لا ينبغي أن يكون مساعدة الرابحين على زيادة أرباحهم.

ثانياً: تطورات تشريعية مؤثرة

❖ القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٢٥ [قانون الإيجار القديم]

كان إصدار ما عُرف بقانون الإيجار القديم واحداً من أبرز أحداث عام ٢٠٢٥ التي استحوذت على كثير من الاهتمام، واستنفرت الكثير من صور المعارضة والاحتاج.

وكانت المحكمة الدستورية العليا قد أصدرت في التاسع من نوفمبر ٢٠٢٤ حكمها في الدعوى رقم ٢٤ لسنة ٢٠ قضائية دستورية بعدم دستورية الفقرة الأولى من المادتين (١، ٢) من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨١ في شأن بعض الأحكام الخاصة بتأجير وبيع الأماكن وتنظيم العلاقة بين المؤجر المستأجر، فيما تضمنتها من ثبات الأجرة السنوية للأماكن المرخص في إقامتها لأغراض السكنى اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون.

وقضت بتحديد اليوم التالي لانتهاء دور الانعقاد التشريعي العادي لمجلس النواب تاريخاً لإعمال هذا الحكم.

وكان ذلك يعني إلزام مجلس النواب بإصدار تشريع بشأن قيمة الأجرة للمساكن التي تخضع لقوانين الإيجار القديم (أي المؤجرة قبل صدور القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٦)، الذي أعاد العلاقة الإيجارية لأحكام القانون المدني، حيث كان عهد مبارك - مع تزايد ضغوط رجال الأعمال والمستثمرين - قد شهد ظهور وتعالي أصوات تطالب بتحرير العلاقة الإيجارية، غير أن هذه الدعوات اصطدمت بمخاوف اجتماعية واسعة أدت إلى الاكتفاء بإصدار قانون جديد يحرر العلاقة الإيجارية فيما بعد صدوره غير أنه يبقى على الأوضاع السابقة عليه (القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٦)

وكانت مصر قد شهدت تدخل الدولة في العلاقة الإيجارية لحماية المستأجرين منذ الحرب العالمية الأولى، وفي هذا الصدد تطورت القوانين التي تحولت حول مطلبين أساسيين: تحديد القيمة الإيجارية، وفرض قيود على حق المالك في الإخلاء، وأنشاء الستينيات توسيع الدولة في ضبط سوق الإيجارات، ودعم هذا التوجه انتشار خطاب يرى في ضبط الإيجارات أداة للعدالة الاجتماعية، ومقاومة المضاربة العقارية.

وإذا كانت المحكمة الدستورية العليا قد قضت بعدم دستورية تثبيت القيمة الإيجارية تاركة للمشرع ما رأت أنه مدة زمنية كافية ليختار من بين البدائل المتاحة ما يتاسب مع الدراسات والبيانات الإحصائية التي يتطلبها تشريع ضوابط حاكمة لتحديد أجرة أماكن السكن، فقد تراخت الحكومة في إعداد الدراسات والبيانات الإحصائية الازمة ثم فاجأت الجميع بمشروع قانون لا ينصرف فقط إلى تحديد القيمة الإيجارية، وإنما يعصف أيضاً بكل ما كانت قوانين الإيجار القديم تتضمنه - على الأخص - من اعتبار عقود إيجار الأماكن عقوداً غير محددة المدة.

لم يثر مشروع الحكومة المقدم المخاوف فقط، وإنما أثار موجة من الفزع المصحوب بالغضب بين المستأجرين، وأعرب الكثير من الخبراء والسياسيين عن قلقهم من الآثار الاجتماعية الخطيرة التي يمكن أن تترتب على فقدان الملايين للمأوى.. وإزاء ذلك أبدت الحكومة قدرًا من المرونة والأريحية غير المعتادة، حيث أعلنت أن المشروع المقدم منها قابل للتعديل، ونظمت جلسات استماع في مجلس النواب لم تنسع لروابط المستأجرين والملاك فقط وإنما شملت أيضاً ممثلي نقابات مهنية، وسياسيين، وسمح لوسائل الإعلام "المقيدة" باستضافة ممثلي الأطراف المعنية، وتنظيم الحوار معهم وبينهم.

وانتهت الحكومة إلى سحب مشروع قانون معدل انطوى على بعض التنازلات واستجابة محدودة للانتقادات التي طالت مشروعها الأول.. غير أنها ما أن قدمت المشروع المعدل حتى أغلقت باب الحوار بشأنه، وتم القبض على المحامي المدافع عن رابطة المستأجرين في إشارة واضحة إلى عدم السماح بمزيد من المعارضة.

وكان الكثير من النواب المنتسب لأحزاب الموالاة أو بالأصح "الحكوميين" قد أعلنوا معارضتهم لمشروع القانون المقدم من الحكومة تحت تأثير وضغط الأهالي في دوائرهم.. غير أنه ما أن حلت الجلسة العامة المخصصة للتصويت على المشروع حتى أُغلق باب النقاش، وأقر القانون بالأغلبية الكبيرة، مما حدا بأكثر من عشرين نائباً من نواب المعارضة إلى إعلان انسحابهم من الجلسة، وإصدار بيان احتجاجي على الإجراءات المتعسفة التي سادتها، وامتناع الحكومة عن تقديم البيانات الإحصائية المطلوبة، وعدم السماح بمناقشة المقترنات المقدمة منهم لتعديل مشروع القانون أو الوصول لما يمكن اعتباره حلولاً وسط.

وبتاريخ الأربعاء ٢ يوليو وافق مجلس النواب على القانون، ثم قام رئيس الجمهورية بالتصديق عليه بعد نحو الشهر، ليصدر القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٢٥ بشأن بعض الأحكام المتعلقة بقوانين إيجار الأماكن وإعادة تنظيم العلاقة بين المؤجر والمستأجر، وينشر في الجريدة الرسمية يوم ٤ أغسطس ليبدأ سريانه اعتباراً من يوم ٥ أغسطس ٢٠٢٥.

❖ قانون الإجراءات الجنائية

في أغسطس ٢٠٢٤ قدمت الحكومة مشروعها لقانون الإجراءات الجنائية زاعمة أنها تستهدف التوافق مع المستحقات الدستورية التي تضمنها دستور ٢٠١٤، حيث استغرقت مناقشات المشروع في مجلس النواب قرابة الثمانية أشهر إلى أن تمت الموافقة عليه في إبريل ٢٠٢٥. وعلى امتداد هذه الشهور الثمانية أبدى الكثيرون من الحقوقيين، والخبراء القانونيين، ومؤسسات المجتمع المدني والنقابات المهنية ومنظمات حقوق الإنسان الدولية، فضلاً عن عدد من النواب البرلمانيين اعتراضهم على مشروع القانون، أو بالأحرى رفضه مطالبين بإرجاء مناقشته، وتنظيم جلسات استماع بشأنه تتسع لجميع الأطراف ذات الصلة وأصحاب المصلحة، غير أن المجلس أدار الظهر لهذه المطالبات، مكتفياً بزعم مناقشة المذكرات المقدمة من نقابتي المحامين والصحفيين ونادي القضاة، والتجاوب معها.

"وبخلاف التحليلات القانونية المفصلة التي أوضحت أوجه العوار والخطورة المختلفة في مشروع القانون، فلم يجتمع على أن مشكلته الرئيسية - حتى وإن احتوى على بعض المواد الإيجابية - أكبر من مجرد مادة قانونية تشوبها عيوب أو تنقصها ضمانات؛ بل المشكلة في فلسفة القانون الحاكمة ذاتها، والتي يمكن اختصارها في رغبة سياسية وأمنية في ترسيخ وتقويم وتأبيد الأوضاع القائمة، بما فيها من انتهاكات منهجية وعيوب هيكلية عصفت على مدى الأعوام الماضية بمنظومة العدالة الجنائية في مصر وأهدرت حقوق المت�اضفين، وخاصة المتهمين منهم، بجريمة جنائية"^{١٤}.

^{١٤} المبادرة المصرية للحقوق الشخصية. ورقة موقف. ٢٥ سبتمبر ٢٠٢٥

وأعربت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان عن بالغ قلقها حيال أحكام القانون التي تمنح المدعين العاملين سلطات تقديرية واسعة النطاق، تتعلق بالحبس الاحتياطي واعتراض الاتصالات وحضر السفر، والتدابير التي تؤثر سلباً على الحق في التمثيل القانوني الفعال، ومساءلة الموظفين العموميين عن سلوكهم، بما في ذلك الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون^{١٥}. ويمكن القول إن أبرز الاعتراضات على مشروع القانون تتلخص فيما يلي:

- إهاراً مبدأ الفصل بين سلطات التحقيق والاتهام، وإطلاق يد النيابة – دون رقابة قضائية. في اتخاذ إجراءات تمس حقوق المواطنين مثل مراقبة الاتصالات.
- إهاراً حق المواطن (المتهم، البريء حتى تثبت إدانته) في المحاكمة العادلة خلال فترة زمنية معقولة، ورغم تقليص مدته فإن الحد الأقصى المنصوص عليه لم يزل أطول مما هو في معايير قانون حقوق الإنسان الدولي، وعدم معالجة ظاهرة تمديد الحبس الاحتياطي من خلال ما يعرف "بالتدوير" وغياب الضمانات التي تكفل عدم استخدامه كعقوبة، بينما تظل البديل المقترحة له من إجراءات احترازية تقييداً للحرية يخشى من التوسيع في استخدامها أيضاً.
- فتح الباب واسعاً أمام التنازل من الضمانات التي يكفلها القانون باستخدام عبارات من نوع "بحسب الأحوال"، أو يجوز التمديد "المدة أو لمدد أخرى مماثلة"، أو ربط التمتع بالحقوق الأساسية للمتهم ودفعه "بمصلحة التحقيق".
- إهاراً حق المتهمين في المحاكمة عادلة، حيث تُمنح النيابة العامة سلطة حرمان المتهمين من حقهم في الاستعانة بمحامين للدفاع عنهم، بما في ذلك تقديم دفاعهم في جلسات الادعاء وتُمنح النيابة العامة سلطات غامضة لحرمان المتهمين ومحاميهم من الوصول إلى وثائق الادعاء إذا "اقتضت مصلحة التحقيق ذلك"، كما تُمنح سلطة حرمان محامي المتهمين من الحق في استجواب شهود الادعاء والوصول إلى ملفات القضية، وتقدم المذكرات أثناء الإجراءات بما يعنيه من عرقلة عمل وكلاء الدفاع في إعداد مرافعاتهم^{١٦}.
- تتضمن المواد المنظمة للمحاكمات عن بعد إهاراً لحق المتهم في المحاكمة العادلة حيث لا يسمح للمتهم بالتحدث بشكل مباشر إلى قاضيه، أو مناظرة الشهود والأدلة المقدمة ضده.
- استمرار تخويل النيابة العامة وحدها تقرير الشروع في التحقيق في سلوك الموظفين العموميين، والذي أدى على مدى عشرات السنين إلى الإفلات شبه المطبق من العقاب على التعذيب والانتهاكات أثناء الاحتجاز.
- مخالفة المادة (١٨٧) من الدستور فيما تكفله من مبدأ علنية المحاكمات، وذلك بالتتوسيع في نطاق حظر نقل أو إذاعة الجلسات.

وبتاريخ ٢٠٢٥/٨/٢٦ أحيل مشروع القانون من مجلس النواب إلى رئيس الجمهورية طلباً لإصداره، بينما استبقته مطالبات كثيرة بعدم تصديق الرئيس عليه لما يتضمنه من مأخذ، ليُفاجئ

^{١٥} مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. إحاطة صحفية. ١٣ مايو ٢٠٢٥

^{١٦} هيومن رايتس ووتش أكتوبر ٢٠٢٤

الجميع بقرار الرئيس رد المشروع إلى المجلس مستخدماً حقه الدستوري لأول مرة، وبالمخالفة لمسالمات الحياة السياسية في مصر!

وصاحب رد المشروع طلب إعادة النظر في المواد التي "تتعلق باعتبارات الحكومة والوضوح والواقعية، بما يوجب إعادة دراستها لتحقيق مزيد من الضمانات المقررة لحرمة المسكن ولحقوق المتهم أمام جهات التحقيق والمحاكمة، وزيادة بدائل الحبس الاحتياطي للحد من اللجوء إليه، وإزالة أي غموض في الصياغة يؤدي إلى تعدد التفسيرات أو وقوع مشكلات عند التطبيق على أرض الواقع، وإتاحة الوقت المناسب أمام الوزارات والجهات المعنية لتنفيذ الآليات والنماذج المستحدثة في مشروع القانون والإلمام بأحكامه ليتم تطبيقها بكل دقة ويسر وصولاً إلى العدالة الناجزة في إطار من الدستور والقانون".^{١٧}.

ورغم بعض النقاوel الذي بعثته خطوة رئيس الجمهورية غير المسبوقة وغير المتوقعة، تم احتواء الأمر بمناقشة تعديل ثانٍ مواد فقط من القانون في جلستين سريعتين.. ليوافق المجلس على مقترن التعديل المقدم من الحكومة ويقر مشروع القانون يوم الخميس الموافق ١٦ أكتوبر ٢٠٢٥.

لم تستجب التعديلات للمطالبات التي استمرت الأطراف العديدة في رفعها على امتداد العام، ولم تصب جوهر مشكلات القانون.. حيث اقتصرت على تعديل تاريخ بدء العمل بالقانون ليكون في الأول من أكتوبر ٢٠٢٦، وتحديد الحالات التي تجيز لرجال السلطة العامة دخول المنازل، والأحوال التي تجيز لعضو النيابة استجواب المتهم دون حضور محاميه، وزيادة بدائل الحبس الاحتياطي إلى سبعة بدائل ، وعرض أوراق القضية التي يحبس متهم على ذمتها احتياطياً على النائب العام كل ثلاثة أشهر، واستمرار العمل بالإجراءات التقليدية لإعلان الخصوم بجانب الإعلان بوسائل تقنية المعلومات المستحدثة، وإلزام المحكمة التي ينظر أمامها استئناف المتهم الذي يحاكم غيابياً في جنائية بتأجيل نظر الاستئناف مرة واحدة لإتاحة الفرصة لحضوره.

وبتاريخ ١٢ نوفمبر ٢٠٢٥ صدر قانون الإجراءات الجنائية رقم ١٤٧ لسنة ٢٠٢٥ بعد تصديق رئيس الجمهورية عليه.

ثالثاً: الانتخابات البرلمانية

شهد عام ٢٠٢٥ إجراء انتخابات غرفتي البرمان في ظل عزوف غالبية المصريين عن المشاركة، وقد استباقت الحكومة الانتخابات بالتعديلات التي تم إدخالها على قانون الانتخابات، حيث تم الإبقاء على نظام القائمة المغلقة الذي ترفضه مختلف القوى السياسية- غير الحكومية-. وتجاهل مخرجات "الحوار الوطني" الذي كان رئيس الجمهورية قد دعا إليه ووعد بالالتزام بمقترناته.

وكانت قوى المعارضة قد طرحت خلال جلسات "الحوار الوطني" إلى اعتماد "القائمة النسبية المفتوحة"، وزيادة عدد المقاعد بما يحقق تمثيلاً أوسع، فضلاً عن تقرير آليات لضبط الانفاق الانتخابي الذي بات، وفق تقديراتهم، عاملاً حاسماً في تشكيل الخريطة البرلمانية.

^{١٧} تصريح رئاسة الجمهورية. الأحد ٢١ سبتمبر ٢٠٢٥

وتنوط بالإشراف على الانتخابات البرلمانية "الهيئة الوطنية للانتخابات" التي يفترض - وفقاً للدستور - أنها هيئة مستقلة تشرف على جميع إجراءات الترشح والتصويت، وتتشكل من عشرة أعضاء يتم تعينهم: نائب رئيس محكمة النقض رئيساً، وعضوية مستشار نائب رئيس محكمة النقض، واثنين مستشارين رؤساء محاكم استئناف، واثنين مستشارين نواب رئيس مجلس الدولة، واثنين مستشارين نواب رئيس هيئة قضايا الدولة، واثنين مستشارين نواب رئيس هيئة النيابة الإدارية.

وقد أجريت انتخابات مجلس الشيوخ يومي الرابع والخامس من أغسطس ٢٠٢٥ في ظل عزوف واضح من المصريين، حيث بلغت نسبة المشاركة - وفقاً للنتائج المعلنة ١٧,١ بالمئة من إجمالي المسجلين في قوائم الناخبين، وواقع الحال أن معظم أبناء الشعب المصري لا يرون جدوى لهذا المجلس - اللهم أن بعض مقاعده تخصص لإرضاء ذوي الحظوة ومن يتم استبعادهم من عضوية مجلس النواب.

وكان هذا المجلس (الذي عُرف سابقاً باسم مجلس الشورى) قد أعيد إلى الحياة النيابية بموجب التعديلات الدستورية، حيث يتولى - وفقاً للدستور - "دراسة واقتراح ما يراه كفيلاً بتعزيز الديمقراطية ودعم السلام الاجتماعي، بالإضافة إلى إبداء الرأي في تعديلات الدستور ومشروعات القوانين المحالة إليه وفقاً لأحكام القانون.

ويتألف مجلس الشيوخ من ٣٠٠ عضو، يُنتخب ثلثاهم (٢٠٠ عضو) عبر "الاقتراع العام السري المباشر"، بينما يعين رئيس الجمهورية الثالث المتبقى (١٠٠ عضو). ويُنتخب الأعضاء الممثلان بنظام مختلط يجمع بين النظمتين الفردية والقائمة المطلقة بالتساوي (١٠٠ مقعد بالنظام الفردي، و ١٠٠ بنظام القائمة)

وفي الرابع من أكتوبر أعلنت الهيئة الوطنية للانتخابات فتح باب الترشح لانتخابات مجلس النواب وبเดء طلباته اعتباراً من الثامن من أكتوبر، وتمتد عشرة أيام، على أن تجري عملية الاقتراع على مرحلتين، الأولى في ١٠، ١١ نوفمبر، والثانية في ٢٤، ٢٥ منه.

ووفقًا لقانون الانتخابات ينتخب لعضوية المجلس ٥٦٨ عضواً، نصفهم (٢٨٤ نائباً) وفق نظام القائمة المطلقة المغلقة" موزعين على ٤ قوائم، بينما يُنتخب النصف الآخر عبر النظام الفردي. ويدرك أن تعديلات قانون الانتخابات قد اشتملت على بعض التعديلات في تقسيم الدوائر، وهو الأمر الذي كان أيضًا حلاً لمعارضة شديدة لما انطوى عليه من إهدار لمبدأ التمثيل النببي العادل لأعداد الناخبين.

ووفقًا للنظام الانتخابي، بدأت الانتخابات ونتائجها محسومة مسبقاً، حيث تفرد قائمة مطلقة وحيدة بنصف أعضاء المجلس، وهي القائمة التي يتم إعدادها من قبل أجهزة الدولة من خلال ما يُعرف "بأحزاب الموالاة"، بزعامة "حزب مستقبل وطن"، وبالتحالف مع حزبي "حماية وطن" ، و"الجبهة الوطنية" ، وجميعهم أحزاب تتبع مباشرة ما يُعرف "بالأجهزة السيادية" ، وفضلاً عن ذلك يتم اختيار الكثير من المرشحين الفرديين المنتسبين لهذه الأحزاب أيضًا، حيث تشوب عملية الاختيار - فضلاً عن الانتهاكات الفظة - كل سوءات الفساد السياسي وجباية الأموال.

أما عن عمليات الاقتراع فحدث ولا حرج عن استخدام المال السياسي وشراء الأصوات فيما ينطوي عليه من انتهاك فظ لإرادة الناخبين، واستغلال لا إنساني لعوز الفئات والشرائح الواقعة

في أسفل السلم الاجتماعي، هذا فضلاً عن صور الانتهاك المباشرة من اعتداء على مناصري المرشحين المستقلين، وحرمان مندوبيهم من حضور عمليات الفرز.

غير أن مفاجأة غير متوقعة قد باغتت الجميع، حيث أبدى رئيس الجمهورية يوم الإثنين الموافق ١٧ نوفمبر، ملاحظاته بشأن مجريات عملية الاقتراع في المرحلة الأولى، مطالباً الهيئة الوطنية للانتخابات بالتدقيق الكامل في الطعون المقدمة من المرشحين في الانتخابات، و"اتخاذ القرارات المناسبة للكشف بكل أمانة عن إرادة الناخبين الحقيقة، والإعلاء من شفافية الإجراءات".

وقد أعقب بيان الرئيس بعد ساعات قليلة قرار الهيئة الوطنية للانتخابات "المستقلة" إلغاء نتائج الانتخابات وإعادتها في تسع عشرة دائرة وقال المستشار حازم بدوي، رئيس الهيئة الوطنية للانتخابات، خلال مؤتمر صحافي، الثلاثاء ١٨ نوفمبر، أن الهيئة رصدت مخالفات وخروقات في ١٩ دائرة في سبع محافظات، منها عدم تسليم المرشح أو وكيله محضر حصر الأصوات، والتفاوت في عدد الأصوات في اللجان الفرعية واللجان العامة.

وبع ذلك إصدار المحكمة الإدارية العلياـ المختصة بنظر الطعون على عمليات الترشح والاقتراعـ حكمها بإبطال الانتخابات في تسع وعشرين دائرة، وإحالة ١٤ طعناً إلى محكمة النقضـ المختصة بنظر الطعون على عضوية الأعضاء الذين أعلن عن فوزهمـ.

وهكذا ارتبك المشهد الانتخابي، حيث أصبح من الضروري خلال فترة وجيزة تنظيم الانتخابات وإعادتها في تسع وأربعين دائرة من إجمالي ٧٣ دائرة تشملها المرحلة الأولى من الانتخابات، مع تنظيم عملية الاقتراع وإعادتها في ثلات عشرة محافظة تشملها المرحلة الثانية، وتضم ٧٣ دائرة انتخابية.. مع ملاحظة أنه وفقاً للدستور يجب أن تُجرى الانتخابات خلال السنتين يوماً السابقة على انتهاء مدة المجلس الحالي، التي تنتهي رسميًا في يناير عام ٢٠٢٦.

ورغم حالة التفاؤل التي أطلقها تصريحات الرئيس، وقرارات الهيئة، ثم حكم المحكمة الإدارية العليا، والتي دفعت البعض إلى الذهاب للمطالبة بإلغاء عملية الانتخابات جميعها، وفتح الباب أمام حوار مجتمعي من أجل إصدار قانون عادل لتنظيم الانتخابات، وإلغاء نظام القائمة المطلقة غير المعمول به في غير بلدان تغرب عنها شمس الديمقراطية، ولا يتعدى عددها أصابع اليد الواحدة.. إلا أن مجريات المرحلة الثانية من الانتخابات لم تشهد اختلافاً يذكر عن المرحلة الأولى المطعون عليها، اللهم في اتخاذ بعض الإجراءات التجميلية، وإعلان القبض على بعض الأشخاص أثناء قيامهم بعملية شراء الأصوات دون اتخاذ أية إجراءات في حق المرشحين الذين يعملون لحسابهم.

ورغم كل هذه الأحداث الساخنة.. ورغم أن الانتخابات قد شهدت بعض الظواهر الإيجابية في عدد محدود من الدوائر التي تحدى أبناؤها كل صور الانتهاكات وشراء الأصوات، وانحازوا لمرشحين مستقلين.. فإن تشكيل المجلس الجديد لن يختلف في مجلمه عن سابقه اللهم في تغيير عدد من النواب المحسوبين على أحزاب الحكومة – دون تغيير اتجاهاتهم بطبيعة الحالـ ليظل غالبية الشعب المصري، والعمالـ على الأخصـ يفتقدون من يمثلهم تحت قبة البرلمان.

الجزء الثاني: قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

خاص الفصيل المتقدم من الحركة العمالية معركة- طولية النفس- مع مشروع قانون العمل، منذ إحالة نسخته الأولى إلى اللجنة المشتركة المشكلة من لجنة القوى العاملة ومكتبي لجنتي الشئون الدستورية والتشريعية، والخطة والموازنة- مرافقاً به ملاحظات قسم التشريع بمجلس الدولة الذي تضمن ملاحظاته- غير القليلة- على المشروع، في ١٢ فبراير ٢٠١٧. وهي النسخة التي انطوت على الكثير من أوجه القصور، وتغافلت عن معالجة الكثير من مطالب قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ التي كشف عنها تطبيقه خلال السنوات السابقة.

وخلال رحلة مشروع القانون من اللجنة المشكلة إلى الجلسة العامة، ثم مجلس الشيوخ، وتعديلات الحكومة المتكررة، وصولاً إلى سحب المشروع كله، وتقديم نسخة جديدة معدلة في ١٢ يناير ٢٠٢٥، استمرت متابعة مشروع القانون من نسخة إلى نسخة ومن تعديل إلى تعديل، إلى أن وافق عليه مجلس النواب موافقة نهائية في ١٥ إبريل ٢٠٢٥، وتم إصداره ونشره بالجريدة الرسمية يوم ٣ مايو ٢٠٢٥، ليبدأ العمل به اعتباراً من أول سبتمبر ٢٠٢٥.. خلال هذه الرحلة استطاعت الحركة العمالية من خلال حملات الضغط المتتابعة، والتيسير مع المهتمين بالشأن العمالـي في الأحزاب السياسية المعارضـة، والإمكانـيات القليلـة المتاحة في وسائل الإعلام، وعدد من النواب المستقلـين والحزبيـن المعارضـين تحسـين شروط إصدار قانون العمل، والاستجابة لبعض مطالـبها.

غير أن القانون الجديد- رغم ذلك- لم يمض بعيداً عن القانون السابق، ولم يتجاوز أهم مطالبـهـ التي تتعلق بحقوق العمال الأساسية المفصلـية.. لم يستجب لمطالب عمالـية جوهـرـية، ولم يتـصـدـ لـمشـكـلاتـ وـتحـديـاتـ مـهمـةـ رغمـ أنهاـ تـبـدـىـ بـوـضـوحـ فيـ عـالـمـ الـعـلـمـ،ـ وـذـلـكـ عـلـىـ النـحـوـ الـذـيـ نـفـصـلـهـ فـيـماـ يـلـيـ:

أولاً: بشأن الأمان الوظيفي

► العقود المؤقتة.. أو "عقد العمل محدد المدة".

واحدة من أبرز مطالب قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، وربما كبرياتـهاـ إطلاق العنـانـ دونـ كـابـحـ- لـعـقـودـ الـعـلـمـ الـمـؤـقـتـةـ،ـ حيثـ تمـ النـزـولـ عـلـىـ مـطـالـبـاتـ اـتـحـادـ الصـنـاعـاتـ وـالـاسـتـجـابـةـ لـجـنـوحـ أـصـحـابـ الـعـلـمـ إـلـىـ اـسـتـخـدـامـ الـعـالـمـ بـعـقـودـ عـلـمـ مـؤـقـتـةـ دونـ قـيـدـ أوـ شـرـطـ،ـ لـتـنـصـ المـادـةـ (٨٧)ـ مـنـ الـقـانـونـ عـلـىـ أـنـ "ـيـبـرـمـ عـقـدـ الـعـلـمـ الفـرـديـ لـمـدـةـ غـيرـ مـحـدـدةـ أوـ لـمـدـةـ مـحـدـدةـ إـذـاـ كـانـتـ طـبـيـعـةـ الـعـلـمـ تـقـضـيـ ذـلـكـ،ـ كـمـاـ يـجـوزـ بـاـتـفـاقـ الـطـرـفـيـنـ تـجـدـيدـ الـعـقـدـ لـمـدـدـ أـخـرـىـ مـمـاثـلـةـ".ـ

وكانت الحركة العمالية قد طالبتـ بالـنـصـ فيـ القـانـونـ عـلـىـ دـعـمـ جـواـزـ إـبـرـامـ عـقـدـ الـعـلـمـ لـمـدـةـ مـحـدـدةـ إـلـاـ فـيـ حـالـةـ الـقـيـامـ بـأـعـمـالـ مـؤـقـتـةـ أـوـ عـرـضـيـةـ أـوـ موـسـمـيـةـ لـاـ تـدـخـلـ بـطـبـيـعـتـهاـ ضـمـنـ أـعـمـالـ الـمـنـشـأـةـ الـدـائـمـةـ الـمـسـتـمـرـةـ،ـ ذـلـكـ أـنـ اـسـتـخـدـامـ الـعـالـمـ بـمـوـجـبـ عـقـدـ مـؤـقـتـةـ فيـ عـمـلـ دـائـمـ مـنـ أـعـمـالـ الـمـنـشـأـةـ لـيـسـ سـوـىـ اـفـتـنـاتـ عـلـىـ الـوـاقـعـ،ـ وـالتـقـافـ عـلـىـ الـحـقـوقـ،ـ حـيـثـ أـنـ صـاحـبـ الـعـلـمـ فـيـ هـذـهـ الـحـالـ لـاـ تـنـجـهـ نـيـتـهـ حـقـاـ إـلـىـ اـسـتـخـدـامـ الـعـالـمـ لـمـدـةـ مـحـدـدةـ،ـ وـإـنـماـ يـسـتـهـدـفـ فـقـطـ إـلـمـسـاكـ فـيـ يـدـهـ بـكـلـ الـخـيـوطـ لـيـكـونـ لـهـ فـصـلـ الـعـالـمـ وـالتـخـلـصـ مـنـهـ مـتـىـ

شاء تحت مسمى انتهاء العقد محدد المدة دون أن يرتب ذلك للعامل الحقوق التي تترتب له حال فصله تعسفياً.

ورغم أن المادة (٨٨) من القانون قد نصت على أن "يعتبر عقد العمل غير محدد المدة في الحالات الآتية:

- إذا كان غير مكتوب.
- إذا لم ينص العقد على مدته.
- إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما".

إلا ان القانون لا يعد تجديد العقد لأكثر من مرة قرينة على أن العمل غير محدد المدة "مبطن" في عقد محدد المدة.. أي أن صاحب العمل يمكنه وبحق له تشغيل العامل بعقود مؤقتة تتجدد سنويًا إلى ما شاء الله دون أن يعد ذلك عملاً دائمًا؟! حيث يظل العامل مفتقداً أمانه الوظيفي، مهدداً بإنهاء عمله (أو وفقاً للقانون عدم تجديد العقد) في نهاية السنة التي تحرر بها العقد المؤقت (محدد المدة).. هل يمكن لهذا العامل أن يطالب بحقٍ ضائع من حقوقه.. أن يتقدم بشكوى إلى مكتب العمل أو مكتب التأمينات الاجتماعية.. ثم هل يمكن لهذا العامل أن يتدرّب، أن يسعى إلى تطوير مهاراته والتقدّم في عمله؟

► انقضاء علاقة العمل

كان مفترضاً أو متوقعاً أن يعمد القانون الجديد إلى تجاوز الالتباس الواضح المعيب في القانون السابق عليه -بناءً على خبرة اثنين وعشرين سنة- غير أن المادة (١٥٦) من القانون أعادت الكرة من جديد، ونصت مجدداً على أنه: "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكلِّ من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء".

لنكون من جديد أمام الالتباس الذي تثيره هذه المادة التي تجيز فصل العامل تحت مسمى "إنهاء عقد العمل" في تناقضها مع المادة (١٤٨) التي تنص على أن يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية، وتتحدد على سبيل الحصر الحالات التي لا يجوز فصل العامل في غيرها.

ولما كانت هذه المادة- التي طالبت الحركة العمالية مراراً وتكراراً بإلغائها أثناء مناقشة مشروع القانون، أمراً متعلقاً بواحدٍ من أهم الحقوق الجوهرية التي ينظمها قانون العمل.. فإنه يهمُنا إبراز أن انتهاء علاقة العمل أو انقضائها لا يكون في غير الحالات الآتية:

- انتهاء العلاقة رضاءً (بموافقة الطرفين)
- إنهاء من جانب صاحب العمل دون موافقة العامل وهو بالضبط الفصل من العمل
- إنهاء من جانب العامل وهو بالضبط الاستقالة
- وفاة العامل أو تقاعده أو عجزه عن العمل

لذلك.. فإنه من غير المستساغ إفراد نصوص قانونية لتنظيم إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل والعامل خلافاً للنصوص التي تنظم أحكام الفصل والاستقالة.. كما أنه من غير المقبول تبرير ذلك بالقول إن النص هنا ينظم حالات التراضي بين الطرفين.. حيث غنى عن الذكر أن حالات الرضا لا تستدعي تنظيمها بمثل هذه القواعد والشروط والأحكام.

ثانياً: الأجور

لعله غنى عن التأكيد أن الأجور هي الشأن الأهم في علاقة العمل.. أو أنها بالأحرى محورها.. ذلك أن عقد العمل في جوهره هو أجرٌ مقابل عملٍ.. أجرٌ محددٌ لقاء عملٌ محددٌ وفقاً لشروط محددة.. فإذا قصرت المعالجة التشريعية عن وضع الضوابط والمعايير اللازمة لتحديد الأجر.. إذا ارتكب تعريف الأجر بين صوره المتعددة.. تعذر استقرار علاقات العمل وباتت منازعاتها واقعاً يومياً.

لقد شهدت السنوات القليلة الماضية متغيرات ليست بالهينة في آليات احتساب الأجور – حيث تم تفعيل المجلس القومي للأجور بعد أن ظل معطلًا أكثر من ستة عشر عاماً، غير أن الحركة العمالية قد طالبت أثناء مناقشة مشروع القانون بما يلي:

- أن يتضمن الباب الأول من الكتاب الأول (التعريف) تعريف الحد الأدنى للأجور – باعتباره أقل أجر يمكن أن يحصل عليه العامل المبتدئـ دون مؤهل أو خبرة سابقة، وهو الحد الأدنى اللازم للوفاء بالاحتياجات الأساسية للعمال وعائلاتهم، وهو عامٌ وملزمٌ ولا يجوز تخفيضه أو النزول عنه.
 - تعديل المادة (١٠٧) بإضافة معايير لتحديد الأجر، وذلك بالنص على تدرجه باحتساب الحد الأدنى للأجور مضافاً إليه القيمة المقدرة لمؤهل العامل، وخبرته وكفاءته، وعدد سنوات العمل.. ذلك أنه في الشركات والمنشآت التي يتم تمثيل للحد الأدنى المقرر للأجور، تتمتع عن تدرج أجور العمال باحتساب سنوات عملهم وخبرتهم السابقة.
- غير أنه تم تجاهل هذه المطالبات دون مناقشة!!

» العلاوة الدورية

قامت الحكومة بتخفيض العلاوة الدورية السنوية التي كان منصوصاً عليها بنسبة ٧٪ من الأجر التأميني في مشروع القانون المقدم منها عام ٢٠١٧، إلى ٣٪ في مشروع القانون الأخير المحال منها في يناير ٢٠٢٥ الذي تم إصدار القانون وفقاً لهـ وفي الواقع تم استباق ذلك في الواقع العملي حيث تم تقرير هذه النسبة وتطبيقها عملياً منذ عامين، فيما كان مخالفة صريحة للقانون الساري عندئذ!

وكانت المادة الثالثة من مواد الإصدار في قانون العمل السابق رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قد نصت على أن: "يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٧٪) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية"

وقد برت الحكومة ذلك التخفيض بصدور قانوي التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ، بما تضمنه من احتساب اشتراكات التأمينات الاجتماعية على الأجر الشامل (الأجر الأساسي + الأجر المتغيرة)، زاعمةً أن متوسط نسبة الأجر الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة ٤٠٪ من إجمالي أجور الاشتراك، وبحساب نسبة الـ ٧٪ من أجور الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل نحو ٢٠,٨٪ من إجمالي أجور اشتراك المؤمن عليهم، مستندةً في ذلك إلى كتاب رئيس الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية إلى وزير القوى العاملة رداً على كتابه بشأن إعداد دراسة لحساب المقابل الموازي لنسبة الـ ٧٪ من الأجر الأساسي – التي كان منصوصاً عليها في قانون العمل السابق رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وما يعادلها من نسبة في أجر الاشتراك المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ..

غير أن هذا المبرر مردود عليه بما ورد في كتاب رئيس الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية ذاته من أنه: "تجدر الإشارة في هذا الصدد بأن تلك النسبة التقديرية هي نسبة تم حسابها وفقاً لأجور اشتراك المؤمن عليهم الواردة على قواعد بيانات الهيئة، ولا تمثل النسبة الحقيقة من أجور جميع العاملين بالقطاع الخاص".

ومفاد ذلك أنه من الصعب حساب النسبة الحقيقة للأجر الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم، حيث تختلف الأجور المتغيرة اختلافاً كبيراً من منشأة إلى أخرى، كما أن الخبرات السابقة تؤكد أن أصحاب العمل- فيما يقدمونه من بيانات للهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية- لا يحتسبون سوى قدر يسيرٍ من الأجر المتغير الذي يتقادمه العاملون لديهم لتقليل قيمة الاشتراك التأميني الذي يقومون بتوريده للهيئة، بل إن الكثرين منهم في بياناتهم المقدمة للهيئة- مدعين أن أجر العامل هو الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني الذي ينص عليه قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ و الذي يقل كثيراً عن نصف الحد الأدنى المقرر للأجر- فيما يُعد تناقضًا تشريعياً تستلزم معالجته. [الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني عام ٢٠٢٥ هو ٢٣٠٠ جنيه، سوف يرتفع إلى ٢٧٠٠ في أول يناير ٢٠٢٦] فيما يُعد أيضاً تناقضًا قانونياً تستلزم معالجته.-

ثالثاً: وكالات الاستخدام

يعاني الكثير من العمال المصريين من عمليات التشغيل "من الباطن" التي امتدت من بعض القطاعات إلى غيرها حتى باتت ظاهرة شبه سائدة في قطاعات البترول والمرافق والمقاولات والخدمات والكثير غيرها من شركات القطاع الخاص، بل إن بعض وحدات الجهاز الإداري للدولة، والهيئات العامة لم تخُل منها أيضاً.

وتتم هذه العمليات تحابلاً على قانون العمل الذي لم يتيح تكوين شركات لاستخدام العمال تقوم بتشغيل عمالها لدى شركات أخرى [مقاولي أنفار]. لذلك كانت هذه الشركات تسجل قانوناً باعتبارها شركات خدمات تتولى تقديم خدمات معينة لشركات أخرى [أمن / حراسة/ صيانة/ نظافة.. الخ].. ولما كانت هذه الشركات تنشأ من باطن الشركات الأم فإن الأمر عادةً لا يتجاوز ترتيبات على الورق لا علاقة لها بالواقع حيث إن جميع العمال يعملون لدى الشركة الأصلية بينما يتم تقسيم تعبيتهم القانونية [على الورق] بين شركتين أو

ثلاث.. يحدث ذلك لغرض التحايل على الحقوق المقررة للعاملين، والالتفاف عليها، وإهار الحماية التي يسبغها القانون عليهم.

ولأنها صارت مشكلة كبيرة في سوق العمل فقد ارتفعت أصوات العمال المطالبة بالتصدي لهذه الظاهرة غير القانونية.. وشهدت السنوات السابقة العديد من الحركات العمالية الاحتجاجية للمطالبة بإنهاء هذه الأوضاع، وتسكن العمال في الشركات التي يعملون بها فعلياً لضمان حقوقهم ووقف بعض صور التمييز بين العمال المسجلين "ورقياً" كعاملين في شركات مختلفة.

ورغم أن أصوات العمال الذين يجأرون بالشكوى كانت ولم تزل واضحة بما يكفي لسماعها في الردّهات الحكومية، وفي قاعة مجلس النواب.. فإن القانون لم يتصدّ لهذه المشكلة التي تضرب في سوق العمل منتجة العشرات من منازعات العمل، ورغم أن المادة (٩٤) من القانون تنص على أنه: "إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوى بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون"

ورغم أن النص على المساواة بين العمال في الحقوق أمر مستحسن ومهم- وكان منصوصاً عليه في قانون العمل السابق رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ – كما أن اعتبار صاحب العمل الأصلي متضامناً في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام القانون ربما يمكن العمال من مطالبة صاحب العمل الذي يعملون لديه فعلياً بحقوقهم.. غير أن شركات الخدمات والأمن والحراسة الوهمية ستظل وفقاً لهذا النص تمارس دور مقاول الأنفار.. الحكومة تعلم، لكنها تبدو متواطئة، والقانون يغض النظر عن ممارسات مقاولي الأنفار، رغم حظره التشغيل من خاللهم، وكانت الحركة العمالية قد طالبت بتعديل هذه المادة بإضافة فقرتين إليهما تضمين النص على ما يلي:

لذلك اقترحنا وطالبنا تعديل المادة (٩٤) من القانون بإضافة فقرتين إليها تتضمنان ما يلي:

- أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب عمل آخر بتشغيل عماله لديه لتأدية أعمال أو وظائف تعد من الأعمال أو الوظائف الأصلية التي تتصل بنشاط منشأته.
- أنه لا يجوز أن تتجاوز نسبة عمال صاحب العمل الآخر (١٠٪) من إجمالي عدد العاملين بالمنشأة.

حيث لا يعقل أن يكون غالبية العمال الذين يقومون بالأعمال الأساسية في شركة تابعين لشركة أخرى- من الناحية الشكلية.

غير أن هذا المطلب لم تتم الاستجابة له أو مناقشته، ولم توضح الحكومة خطتها البديلة للتعامل مع هذا التحدي ومواجهته.

وفضلاً عن ذلك أبقى القانون على المادة (٤٣) رغم الاعتراض على الفقرة الثانية منها التي تنص على أنه: "يجوز لشركات تشغيل العمالة أن تقاضى مبلغاً لا يتجاوز (١٪) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى كمصروفات إدارية" .. رغم أن تقاضي أي مبالغ مالية من العامل يخالف اتفاقية العمل الدولية رقم (١٨١) بشأن وكالات

الاستخدام، التي نصت في المادة (٧) منها على أنه: "لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة وجزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال"

وإذا كانت الاتفاقية قد أجازت للسلطة المختصة أن تكون هناك بعض الاستثناءات فإن ذلك لا يجوز إلا بالشروط الآتية:

- أن يكون ذلك لمصلحة العمال المعندين.
- أن يكون ذلك بعد استشارة المنظمات النقابية.
- أن تقدم الحكومة تقريراً لمنظمة العمل الدولية توضح فيه الاستثناءات ودواعيها.

والدهش في الأمر أن رد الحكومة على هذا المطلب أثناء مناقشة القانون في الجلسة العامة لمجلس النواب كان أنها استجابت لذلك بتخفيض المبلغ من ٢٪ - الذي كان منصوصاً عليه في المشروع أولاً إلى ١٪، وكان مدهشاً أيضاً أن يبرر مثل الحكومة التمسك بهذا النص بأن "مصر لم تصدق على اتفاقية العمل رقم (١٨١)".

رابعاً: نطاق سريان القانون

وفقاً للمادة الأولى من مواد إصدار القانون لا تسرى أحكام هذا القانون على فئتين هما:

- أ. العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.
- ب. عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

حيث تغافل هذا النص عن مطلبين أساسيين هما:

• سريان القانون على العاملين المدنيين بالدولة لأحكام قانون العمل في شأن تحديد الحد الأدنى للأجور والمجلس القومي للأجور، وأحكام علاقات العمل الجماعية (الحوار الاجتماعي -منازعات العمل الجماعية- الإضراب).. فضلاً عن السلامة والصحة المهنية وأحكام استخدام الأجانب.

حيث يجدر بالذكر هنا أن قسم التشريع بمجلس الدولة قد رأى في ملاحظاته- التي تم إغفالها- ضرورة تنظيم القانون للحق في الإضراب بالنسبة للموظفين العموميين في ظل خلو قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ من آية أحكام تتعلق بتنظيمه، حتى لا تكون الدولة أمام حالة فراغ تشريعي في هذه النقطة.

ويجدر بالذكر أيضاً أن لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية قد أبدت أيضاً ملاحظتها بشأن غياب تنظيم الحق في المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية بالنسبة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة (لا يتناول قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ هذا الحق، بينما لا يطبق قانون العمل على هؤلاء العاملين).

• تطبيق القانون على عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.. حيث لم يعد استبعادهم من نطاق سريانه أمراً مقبولاً بحال.. فكيف يتحقق في زماننا هذا أن نرفض اعتبار علاقة هؤلاء العمال بمن يعملون لديهم علاقة عمل، وأن تصرُّ على اعتبارها علاقة تبعية شخصية يُطلق عليها "الصلة المباشرة بين هؤلاء العمال

ومخدوميهم"!! كيف لهذا أن يتحقق مع مبادئ حقوق الإنسان، واتفاقيات منظمة العمل الدولية.. بل مع الدستور المصري الذي ينص على أن: "الكرامة حق لكل إنسان، ولا يجوز المساس بها، وتلتزم الدولة باحترامها وحمايتها" (المادة ٥١) فضلاً عما يكفله من حقوق المساواة وعدم التمييز، وحماية حقوق العاملين.

ولا يقبح في ذلك ما يُساق من مبرر لعدم تطبيق قانون العمل على عمال الخدمة المنزلية.. من قبيل "عدم اقتحام الحياة الخاصة فيما لو سمح لمفتشي العمل الدخول للمنازل باعتبارها أماكن عمل للتحقق من تطبيق القانون" .. حيث يمكن استثناء أعمال الخدمة المنزلية من أحكام الباب الأول من الكتاب الخامس (تفتيش العمل والضبطية القضائية).. دون أن نحرم هؤلاء العمال من حماية حقوقهم في شأن الأجور وساعات العمل والإجازات وغيرها، وأن نوفر لهم أيضًا الحق في الشكوى.

ويجدر بالذكر هنا أن الحكومة المصرية (وزارة العمل) تعد منذ خمس سنوات بإصدار قانون عمل منفصل لعمال الخدمة المنزلية، ولما كانت دار الخدمات النقابية والعمالية- رغم مطالبتها بسريان قانون العمل عليهم- لا نرى غضاضة في إصدار قانون لتنظيم علاقات العمل الخاصة بهم، قد بادرت بمشاركة بعض النواب بإعداد مشروع قانون العمالة المنزلية، حيث تقدم به أكثر من ستين نائباً إلى مجلس النواب طالبين إحالته إلى اللجنة المختصة لمناقشته تمهدًا لإصداره، غير أن هذا المشروع لم يظهر على السطح منذ عدة سنوات!!

خامسًا: العمالة غير المنتظمة

يتطلب توفير الحد الأدنى اللازم من -الحماية القانونية لهذه العمالة- تطوير نص قانوني يستجيب لتعقيدات وع(relations) العمل على الأرض، وبناء آليات رقابة حكومية ومجتمعية فاعلة- حيث استمر تشغيل هؤلاء العمال من خلال مقاولي الأنفار- رغم الحظر القانوني- بل تشكلت شركات تتولى تشغيل العمال من الباطن تحت مسمى شركات حراسة أو شركات تقديم خدمات معاونة- واستمر الغالبية العظمى منهم يعملون دون عقود عمل ودون أي حقوق

ورغم أن القانون قد أحرز تقدماً ملحوظاً في النصوص الخاصة بالعمالة غير المنتظمة، حيث أفردت لها الباب الثالث من الكتاب الثاني من القانون، الذي تصدرته المادة (٧٥) محددةً الهدف من أحكامه في دعم وتشغيل العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي على المستوى القومي، ومساعدتهم في الحصول على فرص العمل اللائقة لهم وتنمية مهاراتهم بما يتاسب مع احتياجات سوق العمل في الداخل والخارج، وحمايتهم أثناء العمل، وتقديم الدعم اللازم لهم.

غير أن سبل تحقيق هذه الأهداف التي تضمنها الباب المخصص لها ليست كافية فيما نعتقد، حيث لم تزل معضلة تسجيل العمالة غير المنتظمة مستعصية على الحل لأنه لا يكفي النص على اختصاص وزارة العمل بعملية التسجيل... وحيث إن التسجيل أمر مفصلي في دعم العمالة غير المنتظمة وحمايتها، وحيث إن المسجلين منها حتى الآن لم يتجاوز عددهم المليونين، فيما

يبلغ عدد العاملين في هذا القطاع - وفقاً لأكثر الإحصاءات تحفظاً - ثلاثة عشر مليوناً، مع استبعاد بعض الفئات التي لا يتم احتسابها ضمن العمالة غير المنتظمة، كنا نرى أن ينص القانون على إلزام أصحاب العمل الذين يشغلون عمالة غير منتظمة بإمساك سجلات يُؤيد بها أسماء هؤلاء العمال، ومدة عملهم، وعدد ساعاتها على أن يسلم نسخة منها إلى مديرية العمل التي تُفرِّد مكتباً مختصاً للعمالة غير المنتظمة،

والالتزام بالهيئات الحكومية وال العامة التي تتعاقد مع شركات المقاولات وغيرها لتنفيذ مشروعاتها بتقديم الأطراف التي تتعامل معها كشوف بأسماء العاملين غير المنتظمين ومدد عملهم وساعاتها، وتسليمها أيضاً إلى مديرية العمل.

ويبقى أن حفز وتسهيل تكوين منظمات نقابية - بدلاً من الامتناع عن تسجيلها وتعوييقها- يُعد عاملاً حاسماً في تطوير أوضاع العمالة غير المنتظمة والعمال في القطاع غير الرسمي.

سادساً: حق الإضراب

نود أولاً التأكيد على ما يلي:

- أن الدستور المصري قد نص في المادة ١٥ منه على أن "الإضراب السلمي حق ينظمه القانون"
- أن اتفاقية العمل رقم ٨٧ الخاصة بحماية الحق في التنظيم والتي صدقت عليها الحكومة المصرية عام ١٩٥٧، ورقم ٩٨ الخاصة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية التي صدقت عليها الحكومة المصرية عام ١٩٥٤ - وكلتاهما من اتفاقيات معايير العمل الأساسية، بل إنهما تأتيان على رأس قائمة هذه الاتفاقيات. تنصان على حق العمال في الإضراب والالتزام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بعدم انتهاك هذا الحق أو اتخاذ إجراءات أو تدابير من شأنها تعطيله.
- كما ينص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة الثامنة منه على حق الإضراب باعتباره من الحقوق التي تتعدد الدول الأطراف بكفالتها.
- ودولتنا وفقاً للمادة ٩٣ من دستور ٢٠١٤ تلتزم "بالاتفاقيات والمعاهد والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة"
- أن القانون قد نص الباب الأول من الكتاب الأول منه [التعريف]، على تعریف الإضراب السلمي عن العمل باعتباره: "اتفاق جمیع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرون أنه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، بعد تعذر التسوية الودية، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً".

بطبيعة الحال نستحسن تطرق القانون إلى تعريف الإضراب غير أننا قد طالبنا بحذف عبارة "داخل العمل" - كما جاء بملحوظات قسم التشريع بمجلس الدولة - فقد يكون الإضراب بعد ذهاب العمال إلى عملهم.

■ أن القانون قد نص في المادة (٢٣١) منه على أن: "للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يرون أنه محققاً لمصالحهم المهنية، والاقتصادية والاجتماعية وذلك بعد استفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوض العمال في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون".

وقد رحنا بإضافة المصالح الاقتصادية والاجتماعية إلى المصالح المهنية التي يراها ويطالب بها العمال.

■ غير أننا طالبنا بتعديل الفقرة الأخيرة من المادة ليكون إعلان الإضراب، وتنظيمه "من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوضين العماليين الذين يختارهم العمال ويسجل ذلك في محضر يتم تحريره في مكتب العمل المختص، وذلك في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون"، ذلك لأن العمال عادة ما يختارون أكثر من واحد منهم لتمثيلهم في تنظيم الإجراءات والقواعد.

ولما كان التعريف الوارد للمفوض العمال في المادة (٢٢/١) من القانون ينص على أنه: "أحد العاملين بالمنشأة يتفق العمال على تفوبيضه بموجب مستند رسمي لتمثيلهم أمام صاحب العمل ...". وكنا نخشى أن يعني ذلك إجراءات معقدة مثل التسجيل في مكاتب الشهر العقاري، وهو ما دلت الخبرات السابقة على صعوبته بل واستحالته في أحيان كثيرة، لذلك كنا نرى أنه يكفي التعبير عن إرادة العمال وإثباتها بموجب محضر يحرر بمكتب العمل المختص.

وما يهمنا إبرازه، والتشديد عليه إنما هو الاعتراضات الجوهرية على القانون، ورفضنا على الأخص- للفيود التي يفرضها على حق الإضراب.

إن الإقرار بحق العمال في الإضراب تماشياً مع الدستور، ونزولاً على الاتفاقيات الدولية الموقع عليها من الحكومة المصرية يتم النكوص عليه في القانون فعلياً بالفيود التي يضعها القانون على ممارسة هذا الحق وذلك على النحو التالي:

• تنص المادة ٢٣٤ من القانون على أن "يحظر الإضراب أو الدعوة إليه، أو إعلانه بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتي يتربّ على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي".

ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد المنشآت الحيوية والخدمات الأساسية التي تقدمها".

وكان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ قد صدر تطبيقاً لنص المادة ١٩٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ – المطابقة لهذه المادة. معتبراً من قبيل هذه المنشآت: منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي والمستشفيات والمراكم الطبية والصيدليات، والمخابز، ووسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البري والبحري والجوي) ووسائل نقل البضائع، ومنشآت الدفاع المدني، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، ومنشآت الاتصالات، ومنشآت الموانئ والمنائر والمطارات،

فضلاً عن العاملين في المؤسسات التعليمية)!! ، ولما كان قرار رئيس مجلس الوزراء الجديد الذي يفترض أن يصدر تنفيذاً للقانون، بما يعني استمرار تطبيق القرار السابق إلى أن يتم إصداره، وكان يخشى من أن يأتي القرار التنفيذي الجديد على غرار سابقه، فإنه يجر التقويم إلى أن تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق معايير واتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الحالة المصرية قد تحفظ على "تقييد حق الإضراب في مؤسسات خدمية لا تعد أساسية وفقاً لتعريف الأساسية"

كمرأى قسم التشريع بمجلس الدولة أنه يتبع تحديد مفهوم تلك المنشآت، أو بيان معايير تحديدها بموجب القانون، دون الالتفاء بمجرد تحديدها بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء، نظراً لمساس هذا الحكم بأصل الحق.

أضاف إلى ذلك أن عبارة "حظر الدعوة للإضراب في الظروف الاستثنائية" فضفاضة ويكتنفها الغموض الذي يتذرع معه تحديد هذه الظروف.. حيث نخسي- ومعنا الكثيرون- التوسيع في تفسيرها، أو تطبيقها بصورة انتقائية.

• تشرط المادة (٢٣٢) من القانون 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 الأسباب الدافعة للإضراب ومواعيده.

وكان مشروع القانون الأول المقدم من الحكومة قد نص على أن يتضمن الإخطار تاريخ نهاية الإضراب، ولما كان ذلك اشتراطاً يعززه المنطق السليم.. حيث إن العمال لا يضربون بصورة مسرحية أو إعلامية وإنما لحين الاستجابة لمطالبهم، وهم وبالتالي لا يفترض علمهم المسبق بالمدى الزمني للإضراب..

ولما كان العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية ينص في المادة الرابعة منه على أن: "تقرر الدول الأطراف في الاتفاقية بأنه يجوز للدولة، في مجال التمتع بالحقوق التي تؤمنها تمشياً مع الاتفاقية الحالية، أن تخضع هذه الحقوق للقيود المقررة في القانون فقط وإلى المدى الذي يتماشى مع طبيعة هذه الحقوق فقط ولغایات تقرير رفاهية العالم في مجتمع ديمقراطي فقط" .. فهل يمكن اعتبار تقييد حق الإضراب بالإخطار المسبق عن تاريخ نهاية أمرًا يتماشى مع طبيعة هذا الحق؟ وهل يمكن اعتبار ذلك التزاماً بالاتفاقية الدولية أم مخالفة صريحة لنصوصها؟

لذلك كان هذا النص المعيب محلاً للانتقاد من جانب العمال والمهتمين بالشأن العمالي، كما كان موضعًا للاحتجاجة لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بمنظمة العمل الدولية.. لذلك ذهبت الحكومة في مشروعها الأخير الذي غداً قانوناً إلى محاولة تفادي الانتقادات بالنص في القانون على الإخطار بمواعيد الإضراب بدلاً من تاريخ بدايته ونهايته.

غير أننا نرى ذلك استجابة "بين قوسين" ذلك أن الإخطار بمواعيد الإضراب يمكن تفسيره بموعد بدايته ونهايته.

• تقدم القانون خطوة على قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بحذف حظر الإضراب أثناء جميع إجراءات الوساطة والتحكيم، وإن أبقى على حظر الدعوة إلى الإضراب أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها (المادة ٢٣٣)، متجاهلاً أنه إذا تغيرت بعض ظروف العمل، وأوضاعه، على النحو الذي يستحيل معه تنفيذ بعض بنودها، أو يجعل من الضروري تعديل بعض البنود، جاز لأيٍ من طرفِي الاتفاقية أن يطلب تعديلها.

فإذا حدث هذا التغيير وطلب العمال التفاوض مع صاحب العمل بشأن تعديل الاتفاقية موضحين تناقض أحد أو بعض بنودها مع الظروف أو الأوضاع التي استجده، ثم تذرر أو تعثر التفاوض أو الانفاق بشأن التعديل، يفترض أن يحق لهم الإضراب للمطالبة بتعديل الاتفاقية.

وتبقى في هذا الصدد ملاحظتان أساسيتان:

• إن العمال لا يذهبون إلى الإضراب على سبيل الرفاهية أو الفانتازيا.. وإنما بدفع من مطالب ملحة عادةً ما تتعلق أشد التعلق بحياتهم وحياة عائلاتهم.. وهم بالقطع لن يعمدوا إليه إذا كان هناك سبيل إلى المفاوضة أو التسوية الودية.. لكنهم إذا لم يجدوا آذاناً صاغية أو آليات للحوار.. إذا كانوا قد فقدوا الثقة في مثل هذه الآليات أصلاً نتيجة تعطّلها الطويل، إذا سدت أمامهم سبل المفاوضة يصبح الإضراب لا بديل له.

إن الوسيلة الوحيدة لتقليل عدد الإضرابات هي تفعيل آليات الحوار والمفاوضة الجماعية، هي تعزيز الديمقراطية النقابية بكل ما تتضمنه من حق تكوين النقابات بحرية، وحق المفاوضة الجماعية، وحماية ممتلكي العمل.

إن تقييد حق الإضراب بشروط تعجيزية والتوسيع في الحظر يؤدى بنا إلى استمرار الدوران في الدائرة المعروفة.. استحالة تطبيق القانون، وبالتالي إدارة الظهر له أو عدم احترامه.. لنجد أنفسنا أمام إضرابات تقع خارج القانون لأنها لا يمكنها الانضباط لشروطه، وتعامل انتقائي مع هذه الإضرابات يبدأ من الاعتراف بها والتفاوض مع ممثليها ومنظميها وينتهي بالحكم على بعض من يمارسون حقهم فيها بالسجن، والأمر كله متوقف لموازين القوى واعتبارات المواجهة، بل وطبيعة ومزاج وثقافة الأطراف الأخرى.

تعليقًا على الحديث عن توازن القانون

مجددًا.. تبدو حاجتنا إلى التأكيد على أن علاقة العمل ليست علاقة بين طرفين متساوين في القوة، وأن عقد العمل ليس كسائر العقود المدنية لاختلاف المراكز الاقتصادية والاجتماعية بين طرفيه.. وإلا فيما كانت الحاجة إلى قانون العمل، ولماذا لم يكتفى بأحكام القانون المدني.. إن العقد هنا لا يمكن أن يكون وحده شريعة المتعاقدين، والحديث عن حق الطرفين المتساوي في إنهاء العقد يبدو مذهلاً إذا كان بإمكان الطرف الأول ببالغ البساطة أن يستبدل عاملًا بأخر من طابور المتعطلين المتقطعين إلى فرصة عمل بينما يعني إنهاء العقد بالنسبة للطرف الآخر افتقاد مورد الرزق الوحيد لأطفاله.

إن الحاجة إلى إفراد قانون لتنظيم عقود وعلاقات العمل.. الحاجة إلى قانون العمل إنما جاءت- بالضبط- لأن أحد طرفي عقد العمل أضعف اجتماعياً على النحو الذي يستدعي حمايته.. ليس فقط انطلاقاً من الاعتبارات الأخلاقية وحق كل إنسان في الحياة الكريمة، وإنما أيضاً حرصاً على مقومات العملية الإنتاجية، واستقرار المجتمع، وسبل تطوره وتنميته.

ولهذا.. فإن جوهر فلسفة قانون العمل- الذي عرفته البشرية لتحقيق هذه الأغراض- هو حماية الطرف الأضعف اجتماعياً في علاقة العمل.. وهو لهذا يمثل الحد الأدنى قانوناً لحقوق العاملين، حيث لا ينبغي النزول عنه بينما يمكن الزيادة عليه في الاتفاقيات واللوائح والعقود.

ولا يقبح في ذلك أن القانون ينبغي أن يحقق التوازن بين طرفي العملية الإنتاجية، لكي يوفر سبل الحوار والتعاون بينهما.. ويتحقق أهداف استقرار العمل وزيادة الإنتاج.. حيث حماية الطرف الأضعف اجتماعياً إنما تستهدف بالضبط تحقيق التوازن بين الطرفين.

فهل جاء القانون متوازناً؟

لا.. نحن نزعم أنه لم يأتي متوازناً.. عندما تطلق يد أصحاب العمل في استخدام العمال بموجب عقود عمل مؤقتة تتجدد سنويًا إلى ما شاء الله ليصبح شبح الفصل من العمل سيقاً مسلطاً على العامل يحول بين مطالبه بحقوقه وحتى استخدامه لحق الشكوى يكون ذلك انحيازاً لأصحاب العمل، عندما يكون من حق طرفي عقد العمل (غير المتساوين) إنهاء عقد العمل محدد المدة بشرط إخطار الطرف الثاني يكون ذلك انحيازاً لأصحاب العمل، عندما يتم تخفيض العلاوة الدورية السنوية نزولاً على مطلب أصحاب العمل مع منحهم حق طلب الإعفاء منها الذي يستخدمه الكثيرون منهم- كما تشير خبرات السنوات السابقة.. يكون ذلك انحيازاً لأصحاب العمل، عندما يتم تقييد حق العمال في الإضراب يكون ذلك انحيازاً لأصحاب العمل.. ولا يكون القانون متوازناً.

ونود أن نؤكد هنا -رغم حرصنا على حفظ وتطوير وإتاحة فرص الاستثمار -على الأخص- في الصناعة، واتفاقنا مع مطلب تذليل العقبات الإدارية والبيروقراطية، إلا أننا نرفض أن يكون رخص العمالة المصرية وتشديد شروط العمل ميزة نسبية يُعول عليها لجذب الاستثمار.. معاناة العمال المصريين لا يجب ولا يمكن أن تكون ميزة نسبية.

نحن مع تقديم حوافز للاستثمار، شريطة أن يرتبط ذلك بالمسؤولية الاجتماعية لأصحاب العمل، حيث تتصدر معايير التحلی بهذه المسؤولية والالتزام بها الوفاء بحقوق العمال، والتفاوض معهم، والكف عن ممارسة أي تعسف.

مزايا القانون

رغم أن القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ لم يستجب للاحتجاجات الجوهرية على قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فاحتفظ ببعضٍ من أبرز عيوبه، إلا أن بعض أحكامه قد مثلت تقدماً ملحوظاً، وتضمنت عدداً من المزايا قياساً على القانون السابق وهي:

- شهد القانون تطوراً إيجابياً في الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثالث الذي جاء استجابةً لمطالبات وملاحظات المهتمين بالشأن العمالي.. حيث تناول أنماط العمل الجديدة ونص على أن تسري على العاملين فيها كل الحقوق والواجبات التي تسري على العاملين

- في الأنماط التقليدية للعمل وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي والحد الأدنى للأجور، وطريقة حسابه، والحق في المفاوضة الجماعية والحرية النقابية.
- نؤكد مجدداً على أهمية إنشاء المحاكم العماليّة المتخصصة التي نص عليها الباب الثاني من الكتاب الثالث من القانون، والتي تم إنشاؤها وبدأ العمل بها اعتباراً من أول أكتوبر ٢٠٢٥، وإن كانت ثلاثة أشهر غير كافية لتقدير تأثيرها في شأن تمكين العمال من اقتضاء حقوقهم.
- يمثل حظر التحرش والتتمرر وممارسة العنف بأشكاله كافة تقدماً ملموساً ومهماً في القانون غير أنه غير كافٍ للأسباب الآتية:
 - إن إحالة أمر الجزاءات التأديبية على إتيان الأفعال المحظورة إلى لوائح المنشآت يصطدم بأن مرتكب هذه المخالفات -أو الجرائم- ربما يكون صاحب العمل أو أحد وكلائه المفوضين، حيث يتطلب ذلك توفير الحماية القانونية المباشرة من هذه الجرائم.
 - إننا نعرف جميعاً أن ضحايا التحرش أو التتمرر أو العنف ربما- أو على الأغلب- يصعب عليهم الإبلاغ أو التقدم بشكواهم عن تعرضهم لهذه الانتهاكات لذلك يتعمّن أن يوفر القانون لهم الحماية من التعسف أو الاضطهاد والإجراءات الانتقامية.
- نص القانون في المادة (١٠٤) منه على أن تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكامه بتنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور، كما استحدث في المادة (١٠٥) النص على أنه: "يتعمّن على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة القيام بإجراءات التفتيش الدوري على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم، إمساك سجلات ورقية أو الكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل" .. حيث يفترض وفقاً لذلك إلزام جميع المنشآت بتنفيذ قرار الحد الأدنى للأجور، وتفعيل آليات التفتيش للتحقق من هذا التنفيذ، غير أن الواقع على الأرض لم تزل دون التحقق الفعلي لهاتين المادتين، كما يتضح من رصد الانتهاكات التي سيتم تبيانها لاحقاً.
- تمت الاستجابة لمطلب الحركة العمالية بإضافة حظر التمييز في التدريب أو الإعلان عن الوظائف إلى حظره في شروط وظروف العمل.
- لعل الاستقالة المحررة سلفاً التي يوقعها العامل كرهاً مع استمراره ٦ تأمينات الشهيره لدى استلامه العمل -لاستخدامها قناعاً لقرار فصله عند الحاجة- كانت ولم تزل واحدة من أبرز المشكلات وصور التعسف التي يتعرض لها العمال في الواقع العملي.. حيث لم يفلح قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في معالجتها.
- إننا -لذلك- نؤكد استحسان معالجة مشروع القانون المقدم لهذه الظاهرة الكريهة، وتصديه لها بالنص في مادته رقم (١٦٧) على ألا "يُعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة وموقعة منه أو من وكيله ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة" .. وإذا كان اشتراط مثل هذا الإجراء الشكلي (الاعتماد من الجهة الإدارية) هو الوسيلة الناجعة الممكنة الآن- فيما يبدو- لإبطال الاستقالات المكتوبة والموقعة سلفاً.. فإننا نشدد على التمسك به باعتباره واحداً من مزايا القانون- غير الكثيرة.

- أحسن القانون كثيراً بحذف البند (٩) من المادة (٦٩) في قانون العمل السابق والتي كانت تُعد ممارسة الإضراب بالمخالفة للضوابط الواردة في القانون إحدى الحالات التي تجيز الفصل من العمل، وهو النص باللغة السوء الذي كان سبباً في فصل عشرات وربما مئات من العمال والنقابيين خلال السنوات الماضية.
- أولى مشروع القانون اهتماماً لكافلة الحق في الأحوال التي يعجز فيها صاحب العمل عن الدفع.. حيث قام بتقديم مرتبة امتياز مستحقات العمال على المصاروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة (المادة ٨-الأحكام العامة)، كما تضمنت المادة (٩) آليات أكثر فاعلية لكافلة حق العمال في اقتضاء حقوقهم في هذه الأحوال.
- أدخلت الحكومة في مشروع القانون الأخير المقدم منها تعديلاً إيجابياً على نص المادة (٤) بإضافة حظر تشغيل العامل جبراً إلى حظر تشغيله سخرة، ذلك أن الإكراه قد يحدث بأساليب مختلفة، حيث يتماشى هذا النص مع نص المادة (١٢) من الدستور، وأيضاً مع اتفاقيات العمل الدولية (الاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠، والاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧).

الجزء الثالث: رصد وتوثيق انتهاكات حقوق العمل

► أولاً: منهجية الرصد وجمع البيانات

يرصد هذا التقرير انتهاكات حقوق العمل، والحربيات النقابية خلال الفترة الزمنية الممتدة من ٢٠٢٥/١٢/٣١ إلى ٢٠٢٥/١/١.

واستندت عملية الرصد إلى المصادر الآتية:

- المتابعة الميدانية للتحركات العمالية
- شكاوى العمال وطلب المساعدة من المكتب القانوني لدار الخدمات النقابية والعمالية.
- اللقاءات المباشرة، وشهادات العاملات والعمال.
- إفادات المنظمات النقابية العمالية والقيادات العمالية.
- الأخبار والتقارير التي تتناولها وسائل الاعلام الورقية والإلكترونية، مع استبعاد ما لم يتم التأكيد من صحته، والالتزام بمعايير الشفافية والموضوعية.

ويلزم التنوية هنا إلى أن أية عملية رصد في ضوء الأوضاع العامة لا يمكنها أن تشمل جميع الانتهاكات بصورها المختلفة.. حيث ثُحجم وسائل الاعلام الحكومية عن التغطية الإعلامية للانتهاكات، كما أن الكثير من العمال يُحجمون عن الإبلاغ عن الانتهاكات أو تقديم الشكاوى بسبب خوفهم من انتقام الإدارة أو صاحب العمل.

وقد تم اعتماد منهجية تحليل كمي ونوعي للانتهاكات، وتحديد اتجاهاتها العامة، ورصد أنماطها الجغرافية والقطاعية، وتسجيل الحالات وفق نموذج توثيق موحد يتضمن مجموعة من المتغيرات الأساسية، مثل: نوع الانتهاك، المحافظة، عدد العمال المتأثرين، رد فعل العمال والإدارة، الوضع القانوني، حيث رُوعي التحقق من دقة المعلومات عبر تقاطع المصادر المختلفة بما يقلل من احتمالات الخطأ أو التكرار، وإخضاع تصنيف البيانات لمعايير قانون العمل المصري، ومعايير العمل الدولية، مع إدخالها في قاعدة مركبة باستخدام برنامج جداول إلكترونية يتيح استخراج مؤشرات كمية ونوعية دورية.

ويرصد المؤشر الزمني تكرار الانتهاكات عبر الشهور، بما يساعد في التقاط موجات التصاعد والهدوء، وربطها بالسياسات الاقتصادية والتنظيمية داخل موقع العمل، بينما يُظهر المؤشر الجغرافي توزيع الانتهاكات عبر المحافظات والمناطق الصناعية، كاشفاً عن البؤر التي تكرر فيها التجاوزات سواء في المدن الكبرى أو المناطق الطرفية التي تضعف فيها الرقابة المؤسسية.

كما يتناول التقرير المؤشر القطاعي الذي يوضح اختلاف طبيعة وشدة الانتهاكات بين القطاعات الاقتصادية. ويكمّل ذلك المؤشر القانوني الذي يعاير كل واقعة استناداً إلى نصوص قانون العمل المصري والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولة، بما يحدد مستوى الجسامنة القانونية لكل نوع من الانتهاكات.

جدول- رصد الانتهاكات

ردد فعل الادارة	ردد فعل العمال	نوع الانتهاك	عدد العمال	القطاع	المدينة	المحافظة	اسم الشركة او المصنع	الرقم
هيكلة المرتبات	إضراب	-الامتناع عن احتساب العلاوات. -عدم تدريج الأجر. -نقل ٣٤ عاملاً نقلًا تعسفيًا بالمخالفة لقانون. -تهديد وترهيب العمال	٢٠ ألف	قطاع خاص -نسيج	العاشر من رمضان	الشرقية	الساجون الشرقيون	
تجاهل	إضراب	-عدم تطبيق الحد الأدنى للأجر -عدم تدريج الأجر. -حرمان من الإجازات. -حرمان من زيادة بدل الوجبة. -القبض على ١١ عامل ثم فصلهم. -تهديد باقي العمال بالفصل.	٦ آلف	قطاع خاص -ملابس	العبور	الشرقية	تي أند سي	
تجاهل	وقفة احتجاجية	-الامتناع عن تنفيذ أحكام قضائية بصرف العلاوات. -انخفاض بدل الوجبة.	٨٠٠	قطاع أعمال عام	الإسكندرية	الاسكندرية	محطتي مياه الشرب والصرف الصحي	
استجابة جزئية	إضراب	-الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجر. -غياب التدرج الوظيفي. -تأخير صرف الأجر. -إجازات اجبارية وفصل تعسفي [٣٥٠ عامل].	٢٥٠٠	قطاع خاص	الفيوم	الفيوم	إينوفا	

تنفيذ المطالب بشكل تريجي	اضراب	-الامتناع عن تطبيق الزيادة السنوية للأجور . غيب التدرج الوظيفي. إجازة إيجارية، وتهديد بالفصل.	٢٠٠٠	قطاع خاص دواء	٦ أكتوبر	الجيزة	سيديكو	
وعود بتلبية المطالب	اضراب	-الامتناع عن تنفيذ الحد الأدنى للأجور. عدم تدرج الأجر. تأخر صرف الأجر. اعتقال عشرة عمال.	٣٥٠٠	قطاع خاص مواد بناء (سيرام يك)	العاشر من رمضان	الشرقية	مصنع الأمير	٣٩
تجاهل	وقفة احتجاجية	-الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجور. الامتناع عن صرف العلاوة. ايقاف قائد نقابي عن العمل	٥٠٠	قطاع خاص ملابس	سمنود	الغربيه	وبريات سمنود	
رفض	اعتصام	-عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور. إلقاء القبض على ٣٦ عاملًا.	١٨٠٠	جهاز مشروع الخدمة الوطنية للقوات المسلحة	العاشر من رمضان	الشرقية	عمال الوطنية للزراعة	٣٥
رفض العمال التنفيذ		تحويل عمال يعملون بموجب عقود مؤقتة إلى عمال يومية.	٣٠٠	قطاع حكومي	حلوان	القاهرة	جامعة حلوان	

٣٤	مصنع الشوربجي	القاهرة	امبابة	قطاع أعمال عام	٥٠٠	تجميد نشاط اللجنة النقابية.	إضراب	الاتفاق على زيادة الأجر ٥٠ جنيهًا عن كل يوم عمل.
٣٥	مصنع بلبن	القاهرة الاسكندرية	مناطق متعددة	قطاع خاص	غير معروف	عدم صرف مقابل العمل ساعات إضافية.	إضراب	وعود بالصرف.
٣٦	مستشفى القصر العيني	القاهرة	القصر العيني	قطاع حكومي	٨	- فصل أطباء - ظروف عمل غير إنسانية.		تجاهل
٣٧	وبريات سمنود	الغربيّة	سمنود	قطاع خاص	٥٠٠	تقسيم العمال إلى فئات وتطبيق الحد الأدنى على فئات دون أخرى.	إضراب	وعود بالاستجابة
٣٨	البنك الزراعي			قطاع حكومي	٢٠٠٠	فصل تعسفي	وقفة احتجاجية	تجاهل
٣٩	الشركة الشرقية للدخان	الجيزة	٦ أكتوبر	قطاع أعمال عام	٢٤	- فصل تعسفي لستة عمال. - خصم علاوة من أجور ١٨ عاملًا.	النقدم إلى مكتب العمل بشكاوى.	تجاهل

تم صرف تعويضات من الجهات الحكومية، مع تبرعات من بعض الأشخاص. (غياب دور صاحب العمل)	-غيب كافة معايير العمل. -تشغيل أطفال دون الالتزام بالقواعد التي حددها القانون. -عدم توفير وسيلة انتقال آمنة للعاملات. -حادثة أثناء الانتقال إلى العمل. -وفاة ١٩ فتاة وسائق	٢٠	قطاع خاص	أشمون	المنوفية	إحدى مزارع العنب	٣٦
الإصرار على التعسف.	-التقدم إلى مكتب العمل بشكاوى. -إقامة دعوى قضائية	-التحايل على تطبيق الحد الأدنى للأجر. -فصل قائد نقابي على خلفية اتهامه بتنظيم إضراب.	خاص	المنطقة الحرة	بور سعيد	شركة سبا	٣٧
		-التحقيق مع عامل بسبب تقديم شكوى للتضرر من أحوال مستشفى الشركة.	عامل عام	قطاع أعمال عام	المحلة	الغربيّة	شركة مصر المحلة للغزل والنسيج.
تجاهل	وقفة احتجاجية	-عدم تطبيق الحد الأدنى للأجر. -عدم تدريج الأجر. -عدم سداد الاشتراكات التأمينية. -الامتناع عن صرف حصة العمال في الأرباح	٤ آلاف	قطاع خاص	دار السلام	القاهرة	الشركة المتحدة للصيادلة
تجاهل	وقفة احتجاجية	فصل تعسفي	١٠٠	قطاع حكومي (وزارة الطيران المدني)	امبابة	الجيزة	معهد هندسة وتقنولوجيا الطيران

تجاهل	وقفة احتجاجية	الامتناع عن تنفيذ حكم قضائي بتثبيت العمالة المؤقتة.	عشرات	قطاع حكومي		محافظات التي تتواجد فيها فروع الهيئة	هيئة تعليم الكبار	
تجاهل	التقديم بشكوى إلى مكتب العمل.	فصل تعسفي	١٥٠٠	خاص		محافظات متعددة	مصنع بلبن	
تجاهل	- وقفه احتجاجية	- عدم تطبيق الحد الأدنى للأجر، وانخفاض الأجور انخفاضاً شديداً. - التشغيل الإيجاري ١٢ ساعة يومياً. إكراه العمال لدى تشغيلهم على توقيع استقالات غير مؤرخة والاحتفاظ بها. - نقل العمال المعارضين إلى أماكن نائية	١٠٠٠ عامل	قطاع خاص	الدخيلة	الإسكندرية	الشمعدان للصناعات الغذائية	
		تشغيل عمال دون عقود عمل، ودون تسجيل أسمائهم، وانتهاك كافة حقوقهم. غياب أبسط اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتتأمين بيئة العمل مما أدى إلى اشتغال حريق وانفجار غلاية. وفاة ١٣ عاملًا، واثنين من رجال الدفاع المدني، وصاحب مصنع في نفس البناء. إصابة قرابة ٤٠ عاملًا.	٥٣ عاملًا + اثنين من رجال الدفاع المدني + صاحب ب مصنع	قطاع خاص - غزل - ونسج	المحلة الكبرى	الغربية	مصنع البشبيشي للغزل	

		تخفيف الأجر والتأخر في صرفها. - عدم سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية لمدة عامين.	٤ آلاف	قطاع خاص	دار السلام	القاهرة	المتحدة للسيادلة	
تنفيذ جزئي للمطالب	إضراب	تدنى نسبة الأرباح السنوية التي تم إقرارها.	٤ آلاف	قطاع أعمال	نجم حمادي	قنا	شركة مصر للألومنيوم	
وعود بتحقيق بعض مطالب العمل.	إضراب	- عدم تطبيق الحد الأدنى للأجر، - عدم احتساب العلاوات منذ عام ٢٠١٧. - انخفاض بدل الوجبة. - انخفاض بدل الإقامة. - الامتناع عن صرف المنحة الخاصة التي وعد بها رئيس الجمهورية. - الترهيب والتهديد باستدعاء الأمن الوطني. - استقطاع مبالغ كبيرة من رواتب العمال لحساب اشتراكات منظومة التأمين الصحي الشامل، التي بدأ تطبيقها في محافظة أسوان.	٦ آلاف	قطاع أعمال عام	إيفو - كوم أمبو - أرمنت - دشنا	أسوان - الأقصر - قنا	مصانع شركة السكر والصناعات التكاملية.	
مفاوضات واستجابة للكثير من المطالب.	إضراب شامل عن العمل	- عدم السماح بالإجازات العارضة وإجبار عاملة على البقاء داخل المصنع مما ترتب عليه وفاة رضيعتها. - التحايل على تطبيق الحد الأدنى للأجر. - الاستقطاعات المالية غير القانونية. - عدم تطبيق الكثير من مواد القانون فيما يتعلق بمقابل ساعات العمل الإضافية، والحق في الإجازات، وتوقيع جزاءات غير قانونية.	١٢٠٠	قطاع خاص	المنطقة الصناعية بالعامرينة	الاسكندرية	نайл لينين جروب	

		- تشغيل عمال من الباطن. - التأخير في صرف الأجر.	١٠٠٠	قطاع اعمال عام.	المحلة	الغربية	شركة مصر المحلة للغزل والنسيج. (غزل المحلة)	
		غياب إجراءات السلامة والصحة المهنية. تشغيل أطفال بالمخالفة لأحكام قانون العمل. مشرع ٣ أطفال. إصابة ٦ أشخاص.	مشرع ٣ اطفال إصابة ٦ اشخاص	عملة غير منتظمة		أسيوط	حادث منفلوط	٤٧
الإصرار على التعسف ورفض الاستجابة.	اعتصام	- تخفيض الأجر بنسبة خمسين في المائة. - منع العمال من دخول مقر العمل. رفض التفاوض. الترهيب والتهديد.	١٥٠٠ عامل	إحدى شركات هيئة قناة السويس.	بور سعيد	بور سعيد	شركة القناة لرباط وأنوار السفن.	
		- تشغيل العمال دون عقود، ودون أي تسجيل لأسمائهم، ودون التأمين عليهم. - غياب أوليات اشتراطات السلامة والصحة المهنية، وإغفال كافة قواعد تأمين بيئة العمل. مما أدى إلى سقوط سقف فوق العاملين. - إصابة ١٢ عاملًا.	١٢ عاملً	المنطقة الصناعية الجديدة بالمرحلة الكبرى قطاع خاص ملابس ونسيج وصباغة	الغربية		مصنع تحت الإنشاء	٤٨
		- عدم صرف العلاوات منذ ٢٠١٦. - التحايل على تطبيق الحد الأدنى للأجر. - الامتياز عن التدرج الوظيفي وتدرج الأجر للعمال. - الامتياز عن تثبيت العمال المؤقتين. - تدني الخدمات الطبية				الجيزة الشرقية المنيا بنى سويف	الشركات التابعة للشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي	

		النقل التعسفي لثلاثة من العمال ثم القبض عليهم واحتجازهم.		المحلة الكبرى	الغربية	شركة مياه الشرب والصرف الصحي
		- رفض المفاوضة - تهديد العمال		القاهرة	القاهرة	شركة مياه الشرب والصرف الصحي بالقاهرة
		- نقل تعسفي لستة عمال.	٦ عمال	قطاع اعمال عام	اسوان	شركة السكر والصناعات التكاملية -ادفو -كوم امبو
إنكار ورفض الاستجابة.		الامتناع عن تنفيذ قرار الحد الأدنى للأجور.	٣٠٠٠ عامل عدم تنفيذ الحد الأدنى	-نادي رياضي. خاص	القاهرة	النادي الأهلي
		-إيقاف نظام التأمين الصحي على العمال. -عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور		قطاع خاص	الاسكندرية	شركة العربية وبولفارا للغزل والنسيج.

		-الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجور.		قطاع خاص		القاهرة	مفو حلوان	
		-عدم صرف العلاوات. -عدم مراعاة التدرج الوظيفي. -الامتناع عن صرف الارباح -الامتناع عن تثبيت العمالة المؤقتة تدني مستوى الخدمات الطيبة	٥٠٠ عامل.	قطاع أعمال عام.		القاهرة	شركة مياه الشرب بالقاهرة.	
		-الامتناع عن صرف العلاوات. -عدم تدرج الأجر. -الامتناع عن صرف الحوافز.	٣٠٠ عامل	قطاع أعمال عام.		اسوان-اسيوط	محطات الكهرباء	
رفض المفاوضة واللجوء إلى الترهيب والقمع		-التشغيل من الباطن العمل المؤقت بدون أي حماية قانونية. -اقطاع الشركة الموردة (مقاول الأنفار) نسبة كبيرة من الأجر -تهديد وترهيب العمال -مداهمة قوات الأمن منازل ٢٥ عاملًا بقنا وسوهاج والقبض عليهم، واحتجازهم وحبسهم احتياطيًا.	٢٥٠٠ عامل			قنا سوهاج الشرقية القاهرة	الشركة الحديثة للغاز الطبيعي (مودرن جاس)	

رفض التفاوض لحل المنازعات. التهديد بالإغلاق وتسریح العاملین. القدم ببلاغات ضد ٧ صحفيین واثنين من أعضاء النقابة	اعتراض مستمر بمقر الصحفية التقدم بشكوى لنقابة الصحفيين ووزارة العمل	 <p>عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور. التهديد بالإغلاق وتسریح الصحفيین العاملین</p>	٧٥	قطاع خاص -صحافة		القاھرة	صحيفة البواہ نیوز	
- عمل محضر في مكتب العمل يثبت إجراء الشركة تقديم شكوى لوزارة العمل		منح إجازة مفتوحة يتبرأ المخاوف بشأن الاتجاه إلى الفصل التعسفي.	٢٨ عاملًأ		العاشر من رمضان	الشرقية	النساجون الشريقيون	
		إيقاف عن العمل وتقديم طلب إلى المحكمة بفضيلهم.	٦ عمال		العاشر من رمضان	الشرقية	النساجون الشريقيون	
الفصل التعسفي	القدم بشكوى	-الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجور. -التشغيل من الباطن. -الفصل من العمل	عاملین		الغرفة البحر الأحمر		شركة الكهرباء. قطاع البحر الأحمر.	

تحليل نتائج الرصد

قطاع خاص	43070 عامل
•%64	
قطاع أعمال عام	19795 عامل متضرر
•%29.4	
حكومي	2568 عامل متضرر
•%0.04	
قطاع عام	1800 عامل متضرر
•%0.03	

بلغ إجمالي عدد العمال المتضررين: ٦٧٢٣٣ عاملًا.

عدد السجلات ذات "قيمة معروفة" ٤٥ حالة

❖ توزيع العمالة المتضررة بحسب القطاع الاقتصادي

❖ الخاص: (٢٣) حالات انتهاك

❖ أعمال عام: (٢٨) حالة انتهاك

❖ حكومي: (٦) حالات انتهاك

❖ قطاع عام: (١) حالة

ملاحظة:

✓ القطاع الخاص يمثل غالبية كبيرة من العاملين المتضررين، ويستحوذ على أكثر من ثلاثة أرباع العدد الإجمالي.

✓ هناك انتهاكات تمت داخل القطاعات المختلفة لم يتم التوصل لعدد العاملين بها.

❖ توزيع العمالة المتضررة بحسب المحافظة

المحافظة	م	عدد حالات الانتهاك	عدد العمال المتضررين
الشرقية	١	٤	٣١٣٠٠
القاهرة	٢	٦	٩٦٢٧
الإسكندرية	٣	٨	٤٢٠٠
محافظات متنوعة	٤	٣	٣٦٠٠
قنا	٥	٣	٣١٥٠
أسوان	٦	٥	٣١٠٠
مدن القناة	٧	١	٢٨٦١
الجيزة	٨	٤	٢٦٢٤
الفيوم	٩	١	٢٥٠٠
الغربيّة	١٠	٤	١٥٠٤
السويس	١١	٢	١٠٥٠
بور سعيد	١٢	٣	٨٠١
الأقصر	١٣	١	٨٠٠

^{١٨} القيم وفقاً لعدد العمال المتضررين

٥٠	١	سوهاج	١٤
١	١	البحر الأحمر	١٥
غ/م	١	القليوبية	١٦
غ/م	١	البحيرة	١٧

سجلات بدون محافظة محددة، لقيام العمال بالإضراب او الاعتصام في عدة محافظات وسُجّلت هناك قيم (مثلاً: بنك زراعي ٢٠٠٠ عامل، بلبن للحلويات، هيئة تعليم الكبار.. الخ)

✓ تجمع كبير في الشرقية (حالة ضخمة واحدة: ٢٠,٠٠٠ عامل في منشأة خاصة).

✓ تأتي الإسكندرية في مقدمة المحافظات التي يرتفع فيها معدل انتهاكات العمال (٨)، وتلتها القاهرة بمعدل (٦) انتهاكات، وأسوان (٥) انتهاكات.

❖ معدل تكرار الانتهاكات داخل المنشآت بالقطاعات المختلفة:

التركيز الجغرافي والقطاعي: يظهر تشتت كبير للانتهاكات، لكنها تتركز في قطاعات حيوية (المياه، السكر، الخدمات الطبية، الملابس، والمواد الغذائية).

المنشآت الأكثر تسجيلاً للانتهاكات:

- شركة مياه الشرب والصرف الصحي (أعمال عام) (٨ حالات).
- مصانع شركة السكر (أعمال عام) (٦ حالات).
- بلبن للحلويات (خاص) (٣ حالات): تكرار في قطاع الأغذية/التجزئة

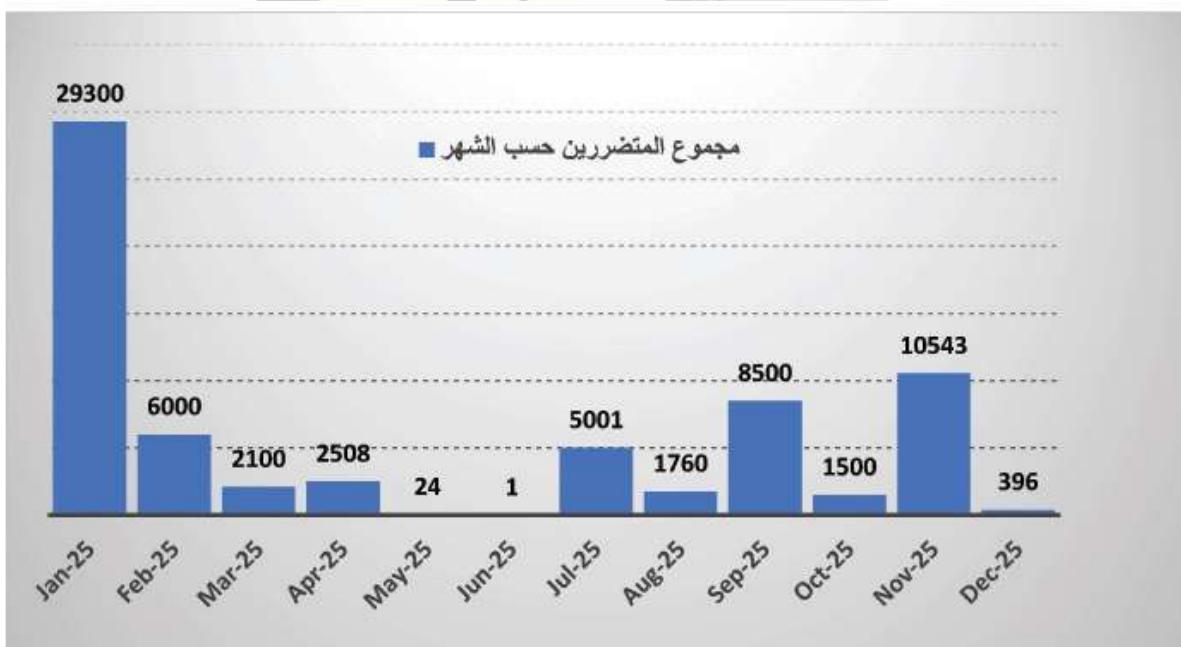
يشير التكرار المرتفع لانتهاكات في شركة مياه الشرب والصرف الصحي، ومصانع شركة السكر، إلى وجود خلل هيكلـي في إدارة علاقات العمل داخل هذه المنشآت الحيوية التي تتبع قطاع الأعمال العام.

معدل تكرار الانتهاكات داخل كل شركة



❖ التوزيع الزمني (مجموع المتضررين حسب الشهر)

الشهر	م
يناير ٢٠٢٥	١ ٢٩٣٠٠
فبراير ٢٠٢٥	٢ ٦٠٠
مارس ٢٠٢٥	٣ ٢١٠٠
أبريل ٢٠٢٥	٤ ٢٥٠٨
مايو ٢٠٢٥	٥ ٢٤
يونيو ٢٠٢٥	٦ ١
يوليو ٢٠٢٥	٧ ٥٠٠١
أغسطس ٢٠٢٥	٨ ١٧٦٠
سبتمبر ٢٠٢٥	٩ ٨٥٠٠
أكتوبر ٢٠٢٥	١٠ ١٥٠٠
نوفمبر ٢٠٢٥	١١ ١٠٥٤٣
ديسمبر ٢٠٢٥	١٢ ٣٩٦



ذروة الربع الأول (يناير - فبراير):

- سجل شهر يناير أعلى معدل تضرر (٢٩,٣٠٠ عامل). هذا الرقم ربما يشير إلى التضرر من تسويات ميزانيات نهاية وبداية العام، واحتساب العلاوة السنوية، وربما أيضاً بسبب عدم الالتزام بقرار الحد الأدنى للأجور الصادر لعام ٢٠٢٤.
- مرحلة "الهدوء النسبي" (مايو - يونيو): انخفاض حاد ومفاجئ (٤ حالة ثم حالة واحدة فقط). قانونياً، قد يرجع ذلك إلى ترقب العمال تطبيق الحد الأدنى للأجور.
- عودة الارتفاع في سبتمبر (٨,٥٠٠) ونوفمبر (١٠,٥٤٣)، ربما يعود ذلك إلى تضرر العمال من انخفاض الأجور، وعدم تطبيق الحد الأدنى المقرر، وعدم تدريج الأجر.

❖ انتهاكات الأجور والمزايا المالية

وتشمل عدم تطبيق الحد الأدنى تأخير صرف الأجور، والامتناع عن دفع المستحقات، والحرمان من البدلات والحوافز.

كشفت المؤشرات الميدانية عن تحديات جسيمة تواجه إإنفاذ قرار المجلس القومي للأجور حيث يمكن رصد حالات الانتهاك كما يلي:

أولاً: حالات الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى.

بلغت حالات عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور ٣٥ حالة، وتتوزع كالتالي:

قطاع الأعمال العام: سجل النصيب الأكبر بـ ١٩ حالة عدم تطبيق.

القطاع الخاص: سجل ١٥ حالة عدم تطبيق.

الحد الأدنى وفقاً لكل قطاع



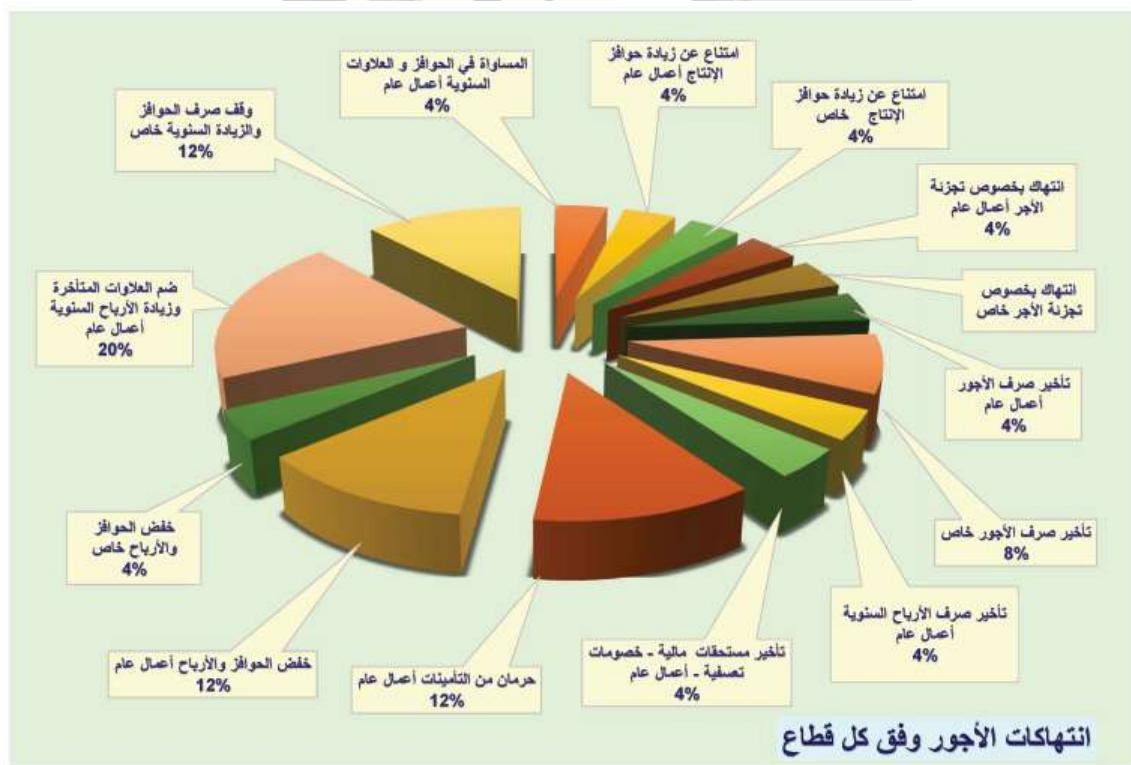
ثانياً: أزمة تدريج الأجر: إلى جانب حالات عدم التطبيق، برزت مشكلة "غياب التدرج في الأجر" في ئ منشآت للأعمال العام، ٣ بالخاص.

وشهد العام سلسلة من الاحتجاجات والاعتصامات العمالية الناتجة عن خلل في منظومة الأجور، ويمكن تفصيل هذه الانتهاكات وفقاً للقطاع والنسب المؤدية كالتالي:

- تأخير صرف الأجر: سجل القطاع الخاص (الذين) من تأخير صرف الرواتب، مقابل حالة واحدة فقط في قطاع "أعمال عام".
 - خفض الحوافز والأرباح (فجوة بين القطاعات): سجل قطاع الأعمال العام النسبة الأكبر في هذا الانتهاك بواقع ١٢٪، بينما انخفضت هذه النسبة في القطاع الخاص إلى ٤٪.
 - وقف صرف الحوافز والزيادة السنوية: بُرِزَ هذا الانتهاك كأحد أكثر الممارسات شيوعاً في القطاع الخاص، حيث مثل ١٢٪ من إجمالي الانتهاكات التي تم رصدها.
 - الحرمان من ضم العلاوات المتاخرة (قطاع الأعمال العام):

انفرد قطاع "أعمال عام" بانتهاك حرمان العمال من ضم العلاوات والأرباح السنوية المتأخرة بنسبة ٢٠٪، ولفترات تراكمية وصلت إلى ٧ سنوات، مما أدى لزيادة وتيرة الاعتصامات في هذا القطاع تحديداً.

- ٥. تجزئة الأجر أو تأخيرها بسبب تشغيل العمال من الباطن.
 - تساوى قطاع "أعمال عام" والقطاع الخاص في نسبة انتهاكات تجزئة الأجر الناتجة عن نظام "عقود الباطن"، بنسبة ٤٪ من حجم الانتهاكات.



 **انتهاكات البدلات** (حرمان من البدلات، وعدم المساواة في احتساب البدلات).

أعمال عام	العام	زيادة بدلات	بدل متنوعة	حرمان من بدلات متنوعة	المساواة بين العاملين في البدلات	تأخير صرف بدلات	القطاع
خاص	٢	٣	١١	١		١	
حكومي							
قطاع عام							

 **انتهاكات ساعات العمل والإجازات**

وتتضمن التشغيل لساعات إضافية قسرية، أو منع الحصول على الإجازات القانونية، أو استبدالها دون رضا العامل.

نوع الانتهاك	نوع القطاع	حرمان من الإجازات الرسمية	حرمان من حافز الإضافي	حرمان من حافز الإضافي رصيد أيام إجازات رسمية	حرمان من إجازات إضافية واجبار إضافي	تصفيه رصيد أيام إجازات رسمية	العام	العام	العام
الخاص	١	٣	١	١	١				
أعمال عام	-	-	-	-	١				
حكومي	-	-	-	-					

ظهرت البيانات إجمالي ١١ حالة انتهاك تتعلق بالإجازات وساعات العمل الإضافية،

تضمنت ما يلي:

- ✓ الحرمان من الإجازات الرسمية.
- ✓ سجل القطاع الخاص حالة واحدة مباشرة، بالإضافة إلى حالة أخرى تم فيها "إجبار العمال على العمل دون أجر إضافي".
- ✓ الحرمان من مقابل العمل ساعات عمل إضافية، أو احتسابه بأقل من قيمته المحددة قانوناً.
- ✓ الحرمان من الإجازات العارضة.
- ✓ الامتناع عن تسوية رصيد الإجازات وصرف المقابل النقدي له.

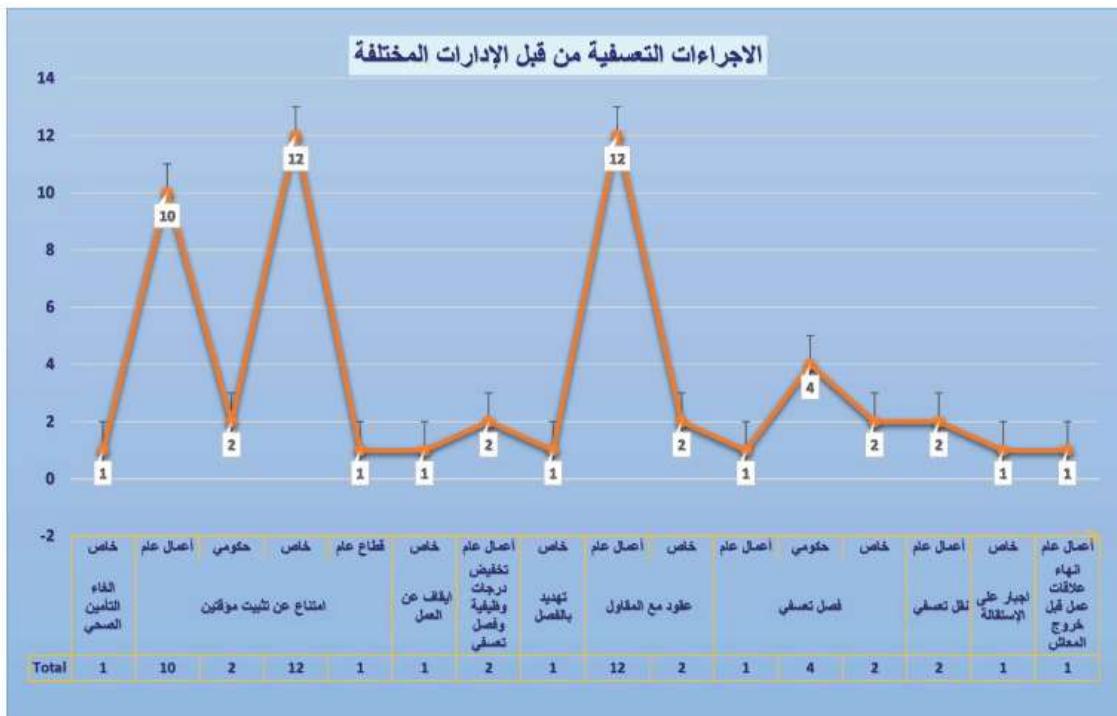
التضييق والتعسف الإداري

ويشمل النقل القسري، الجزاءات التعسفية والخصومات غير القانونية، والتحقيقات الداخلية التي تُستخدم كأداة ضغط أو عقاب.

نوع الانتهاك	القطاع	نوع الانتهاك						
		فصل تعسفي وإذلال	تهديد بالفصل	تجنيف درجة وظيفية	إيقاف عن العمل	إيقاف من المعاش	إنهاء علاقات عمل قبل	امتناع عن تثبيت عمالء مؤقتة
خاص	٣	١ حالة	-	١ حالة	١	١ حالة	١٢	٢
أعمال عام	١	١ حالة	-	١ حالة	١	١	١٠	١٢
حكومي	٤	-	-	-	-	-	-	-
قطاع عام	١	-	-	-	-	-	-	-

إجمالي الانتهاكات التي تم رصدها: تم رصد ٥٥ حالة انتهاك موزعة على مختلف المنشآت.
القطاع الأكثر تضررًا: يتصدر قطاع الأعمال العام المشهد بـ ٢٧ رد فعل إداري تجاه النزاعات، يليه القطاع الخاص بـ ٢٣ حالة.

- الأمان الوظيفي (العمل المؤقت والتشغيل من الباطن): وجود ٢٥ حالة امتناع عن تثبيت العمال المؤقتين و ١٤ حالة تشغيل من الباطن (خاصة في قطاع الأعمال العام بـ ١٢ حالة).
- الفصل والجزاءات التعسفية: تم رصد ٧ حالات فصل تعسفي و ١٥ حالة تهديد بالفصل أو قرارات إدارية تعسفية.
- لنقل والضغط الإداري، والتهديدات الأمنية: رصدت البيانات ٥ حالات تهديدات أمنية (٢ في الخاص، ٢ في الأعمال العام، ١ في العام) وحالات نقل تعسفية.
- تم رصد ممارسات تعسفية تمثلت في إجبار العمال الذين اقتربوا من سن المعاش على الحصول على إجازات طويلة بهدف حرمانهم من تقاضي المقابل النقدي لرصيد الإجازات عند انتهاء خدمتهم، كما رُصدت محاولات لإكراه العمال على التنازل عن رصيد إجازاتهم رسميًا، مع التهديد باتخاذ إجراءات عقابية.



ردود فعل العمال (نوعية وتكرارية)

يظهر من البيانات أن ردود فعل العمال اتخذت مسارات تصاعدية، وهيمنت الصور المباشرة للاحتياج.

- الاعتصام (وقد يكون مصحوبًا بالإضراب): سجل ٣٠ حالة، ويمثل أكثر من ٥٠٪ من إجمالي ردود الفعل.

قطاع الأعمال العام: سجل ١٧ حالة،
القطاع الخاص: سجل ١١ حالة.

- الوقفات الاحتجاجية: سجلت ١١ حالة موزعة بشكل متقارب بين الأداء الشكاوى الرسمية: سجلت ١٠ حادث بمعدل (٥ حالات) أكثر من غيرهم. أشكال أخرى: سجل المرصد حالات "التهديد بالانتحار" (حالة واحدة في حكمي).



❖ يلجأ عمال القطاع الخاص إلى الجمع بين أكثر من أداة للتعبير عن احتجاجهم، أو الحصول على حقوقهم، فقد تتدخل الشكاوى مع الوفقات اللاحتجاجية، وأحياناً الإضراب الجزئي أو التدريجي.

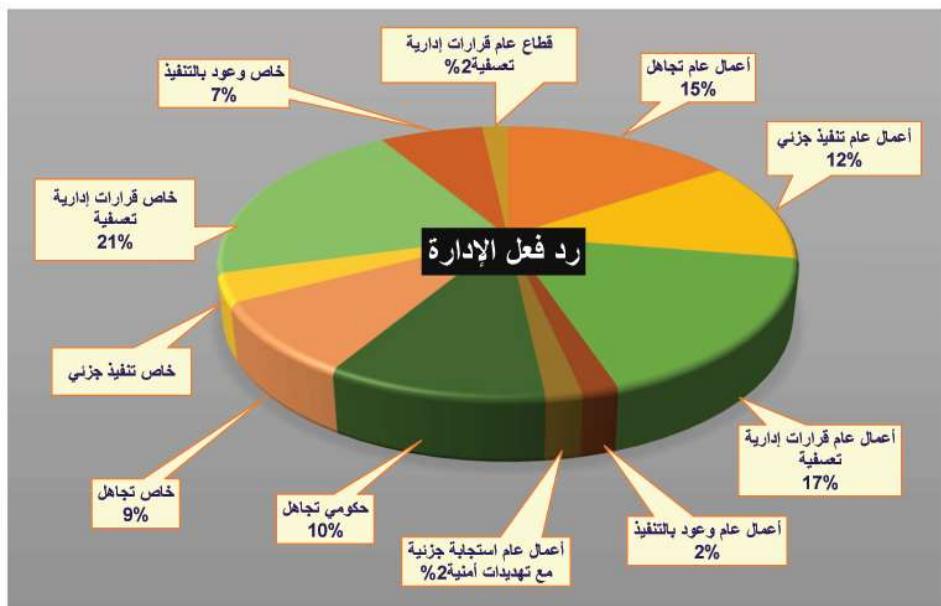
رد فعل الإدارة / صاحب العمل/ الأجهزة الأمنية

قرارات إدارية تعسفية	تنفيذ جزئي - وعود بالتنفيذ	تجاهل استجابة	رد الفعل
١٠	١	٨	أعمال عام
١٢	٤	٢	خاص
		٥	حكومي
١		٦	قطاع عام

- التجاهل هو الرد السائد من قبل الإدارات وأصحاب العمل بإجمالي ٢٠ حالة.
- القرارات التعسفية سجلت ٢٣ حالة تجمع بين النقل التعسفي، والفصل التعسفي، والتهديدات الأمنية، ثم القبض على العمال.
- الوعود بالتنفيذ الذي قد يتراوّف مع التنفيذ الجزئي، وكثيراً ما تصاحبه التهديدات الأمنية.
- الانتهاكات الجسيمة للحربيات: الإحالة للتحقيق، القبض على العمال، تجميد عمل النقابة، الإحالة إلى المحاكمة.

حالات قبض	تهديدات أمنية / أو منع دخول الشركة	تجميد عمل نقابة	نوع الانتهاك
٣	٣		خاص
٦	٥	١	أعمال عام
-	-	-	حكومي
١			قطاع عام





بلغ إجمالي الحالات المؤثقة لانتهاكات الحريات الجسيمة ١٩ حالة، توزعت على النحو الآتي:

قطاع الأعمال العام: ١٢ حالة، بنسبة تقارب ٥٩٪ من إجمالي الحالات.

القطاع الخاص: ٦ حالات، بنسبة تقارب ٣٥٪.

القطاع الحكومي: حالة واحدة بنسبة تقارب ٦٪.

وجاءت الحالات كما يلي:

- إجراءات القبض على العمال: ١٠ حالات
- التهديدات الأمنية: ٨ حالات (نحو ٤٢٪)، موزعة بين قطاع الأعمال العام والقطاع الخاص.
- الفصل التعسفي مترافقاً بإجراءات قبض: ٣ حالات (نحو ١٨٪).
- منع دخول العمال إلى مقر العمل أو إنذارات بالفصل: حالتان (نحو ١٢٪).
- الفصل المترافق مع توقيف أمني: حالة واحدة في القطاع الخاص (نحو ٦٪).



قراءة في نتائج رصد انتهاكات حقوق العمل والمخريات النقابية

► الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجور

احتل الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجور المرتبة الأولى في قائمة الانتهاكات عام ٢٠٢٥، وقد بدأ العام بينما الغالبية الساحقة من الشركات والمنشآت قد امتنعت عن تطبيق الحد الأدنى للأجور الذي كان قد تقرر لعام ٢٠٢٤ بـ٧٠٠٠ جنيه على أن يتم تطبيقها اعتباراً من ١ مارس ٢٠٢٥، وقرر قيمة العلاوة الدورية للعاملين بالقطاع الخاص بحد أدنى ٣٪ من أجر الاشتراك التأميني وبما لا يقل عن ٢٥٠ جنيهًا شهريًا؛ ولأول مرة يقرر المجلس القومي للأجور وضع حد أدنى للأجر للعمل المؤقت (جزء من الوقت)، بحيث لا يقل عن ٢٨ جنيهًا صافياً في الساعة، حيث صدر بناءً على ذلك قرار وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي رقم ١٥ لسنة ٢٠٢٥ بقرار الحد الأدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص.

ثم قرر المجلس القومي للأجور في جلسته المنعقدة يوم ٢٠٢٥/٢/٩ زيادة الحد الأدنى للأجر العاملين بالقطاع الخاص إلى ٧٠٠٠ جنيه على أن يتم تطبيقها اعتباراً من ١ مارس ٢٠٢٥، وقرر قيمة العلاوة الدورية للعاملين بالقطاع الخاص بحد أدنى ٣٪ من أجر الاشتراك التأميني وبما لا يقل عن ٢٥٠ جنيهًا شهريًا؛ ولأول مرة يقرر المجلس القومي للأجور وضع حد أدنى للأجر للعمل المؤقت (جزء من الوقت)، بحيث لا يقل عن ٢٨ جنيهًا صافياً في الساعة، حيث صدر بناءً على ذلك قرار وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي رقم ١٥ لسنة ٢٠٢٥ بقرار الحد الأدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص.

وإذاء الانتقادات الحادة الكثيرة لمسار التطبيق في القطاع الخاص، وإذاء ما شهدته الساحة العمالية من منازعات وتحركات عمالية ، شهد عام ٢٠٢٥ تقدماً محدوداً في شأن تطبيق الحد الأدنى للأجور، وذلك بما تضمنه قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ من النص في المادة (١٠٤) منه على أن "تلزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بتنفيذ قرارات المجلس الأعلى للأجور"، وفي المادة (١٠٥) على أنه يتبع على أجهزة التفتيش بوزارة العمل القيام بإجراءات التفتيش الدوري على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور، وكذلك ما نص عليه الكتاب الدوري رقم ٢ لوزارة العمل من عدم استثناء أي منشأة من نطاق تطبيق الحد الأدنى للأجور- باستثناء الجمعيات والمؤسسات الأهلية فقط- حيث شكل ذلك أساساً طيباً لتجاوز الأوضاع المزرية التي شهدتها عام ٢٠٢٤ وتمثلت في إعفاء النسبة الغالبة من المنشآت من التطبيق، وامتناع البقية الباقيه عنه عملياً.

إلا أنهـ وعلى الرغم من ذلكـ استمرت الكثير من المنشآت والشركات في الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجور، وغابت إدارات العمل وموظفو التفتيش فلم يتحركوا في معظم الأحيان إلا بعد أن يبلغ الغضب بالعمال مداه فيشيرون في التحرك الاحتاججي والإضراب عن العمل، ولم تشرع وزارة العمل في تعديل بعض آليات التفتيش والرقابة إلا مع نهايات شهر أكتوبر عندما أعلن وزير العمل عن ترأسه بنفسه لجنة التفتيش على منشآت بمدينة العاشر من رمضان، لتستمر اللجنة المكلفة بمتابعة أعمال التفتيش في الإعلان بصفة شبه دورية عن عدد المخالفات، والمحاضر التي تم تحريرها في حق المخالفين.

ويجدر بالذكر أن عقوبة الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجور وفقاً لأحكام المادة (٢٨٧) من قانون العمل غرامة لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على عشرين ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتنوع العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتُضاعف في حالة العود.

غير أن عدد حالات المخالفات التي يتم الإعلان عنها تظل محدودة للغاية منسوبةً لعدد منشآت القطاع الخاص، كما أنهـ وإن كان وزير العمل قد صرـح بإـحالـةـ المـخـالـفاتـ إـلـىـ مـحـكـمـةـ الجـنـحـ للـحـكـمـ بـالـعـقـوـبـةـ المـقـرـرـةـ حـكـمـاـ وـاجـبـ النـفـاذـ إلاـ أنـ الإـعـلـانـ عـنـ عـدـ الـحـالـاتـ لاـ يـتـضـمـنـ حـصـرـاـ لـلـقـطـاعـاتـ وـالـمـوـاقـعـ الـجـعـرـافـيـةـ،ـ وـتـغـيـبـ أـيـةـ مـعـلـومـاتـ عـنـ مـاتـابـعـةـ التـقـيـشـ عـلـىـ الـمـنـشـآـتـ الـمـخـالـفـةـ وـالـمـسـارـ الـذـيـ تـتـخـذـ بـعـدـ توـقـيـعـ الغـرـامـةـ.

وفضلاً عن ذلك عمـدتـ مـعـظـمـ الشـرـكـاتـ لـدىـ اـضـطـرـارـهاـ تـطـبـيقـ الـحدـ الـأـدـنـىـ المـقـرـرـ لـلـأـجـرـ إـلـىـ الـالـتـفـافـ عـلـىـ ذـلـكـ بـطـرـقـ مـخـلـفـةـ مـنـ بـيـنـهـاـ اـحـتـسـابـ أـجـرـ الـعـمـلـ إـلـاـضـافـيـ ضـمـنـ هـذـاـ الـحدـ الـأـدـنـىـ،ـ أـوـ اـحـتـسـابـ مـاـ يـسـمـىـ بـبـيـدـ غـلـاءـ الـمـعـيشـةـ أـوـ مـاـ يـشـابـهـ كـجـزـءـ مـنـ الـأـجـرـ فـيـمـاـ يـتـمـ خـصـمـهـ كـجـزـءـ عـلـىـ مـخـالـفـاتـ غـيرـ قـانـونـيـةـ أـوـ لـائـحـيـةـ وـغـيرـ ذـلـكـ مـنـ صـورـ التـحـاـيلـ،ـ وـلـعـلـ أـحـدـ الـأـمـثـلـةـ الـدـالـلـةـ عـلـىـ ذـلـكـ مـاـ كـانـ يـجـريـ فـيـ شـرـكـةـ نـايـلـ لـيـنـينـ جـرـوبـ،ـ وـالـذـيـ كـشـفـتـ عـنـ الـأـحـادـثـ السـاخـنـةـ الـتـيـ شـهـدـتـهـاـ.ـ كـمـاـ أـنـ الشـهـادـاتـ الـحـيـةـ الـتـيـ أـدـلـىـ بـهـاـ الـعـمـلـ فـيـ مـنـشـآـتـ الـمـنـطـقـةـ الصـنـاعـيـةـ الـحـرـّـةـ بـبـورـ سـعـيدـ قـدـ أـفـادـتـ أـنـهـمـ يـتـقـاضـونـ أـجـورـاـ تـقـلـ عـنـ نـصـفـ قـيـمـةـ الـحدـ الـأـدـنـىـ لـلـأـجـرـ،ـ وـفـيـمـاـ يـثـيـرـ الشـكـوكـ بـشـأنـ قـوـاعـدـ تـطـبـيقـ الـحدـ الـأـدـنـىـ لـلـأـجـرـ فـيـ هـذـهـ الـمـنـشـآـتـ.ـ إـذـاـ كـانـ يـتـمـ تـطـبـيقـهـ أـصـلـاـ.ـ بـلـ إـنـ الـأـمـرـ يـصـلـ.ـ بـبـعـضـ الـمـنـشـآـتـ.ـ إـلـىـ اـحـتـسـابـ مـقـابـلـ الـعـمـلـ سـاعـاتـ إـلـاـضـافـيـ ضـمـنـ قـيـمـةـ الـحدـ الـأـدـنـىـ لـلـأـجـرـ..ـ

ويجدر بالذكر أيضاً أن الكتاب الدوري رقم (٢) لسنة ٢٠٢٥ الصادر عن وزارة العمل قد أغفل الإشارة إلى احتساب أو عدم احتساب حصة صاحب العمل في الاشتراكات التأمينية ضمن الحد الأدنى للأجر، بينما كان النص على عدم احتسابها مطلباً ملحّاً للعمال، كون هذه الحصة لا يمكن اعتبارها بحال جزءاً من أجور العمال وفقاً لتعريف الأجر الوارد في قانون العمل.

وعلى جانب القطاع الحكومي أعلنت الحكومة منذ مطلع العام عن اتجاهها إلى زيادة الحد الأدنى للأجر إلى مبلغ ٧٠٠٠ جنيه أيضاً للعاملين بالقطاع الحكومي، وكذلك عزمها زيادة المعاشات بنسبة ١٥٪، إلا أنها تراحت في إصدار قرارها بذلك انتظاراً لموازنة السنة المالية الجديدة وبدئها في أول يوليو ٢٠٢٥.

وبتاريخ ٣٠ يولـيوـ ٢٠٢٥ صـدرـ قـرارـ رـئـيسـ مـجـلسـ الـوزـراءـ رـقـمـ ٢٥٩٤ـ لـسـنةـ ٢٠٢٥ـ الذـيـ نـصـ عـلـىـ تـعـدـيلـ قـيمـ الـحدـ الـأـدـنـىـ لـإـجـمـالـيـ أـجـورـ الـعـاـمـلـيـنـ وـالـعـاـمـلـيـنـ لـدـىـ أـجـهـزـةـ الـدـولـةـ وـالـهـيـئـاتـ الـعـاـمـةـ الـخـدـمـيـةـ وـالـاـقـتـصـادـيـةـ عـنـ ٧٠٠٠ـ جـنـيهـ لـلـدـرـجـةـ السـادـسـةـ مـعـ تـرـدـجـ أـجـرـ الـدـرـجـاتـ الـوـظـيفـيـةـ وـصـوـلـاـ إـلـىـ مـلـبغـ ١٣٥٠٠ـ جـنـيهـ لـلـدـرـجـةـ الـمـتـازـ،ـ وـذـلـكـ اـعـتـبـارـاـ مـنـ أـوـلـ يـوـليـوـ ٢٠٢٥ـ.

كما صدر القانون رقم ٨٩ لسنة ٢٠٢٥ بتحديد نسبة العلاوة الدورية للمخاطبين بقانون الخدمة المدنية بنسبة ١٠٪ من الأجر الوظيفي بحد أدنى ١٥٠ جنيهًا، ومنح علاوة خاصة لغير المخاطبين بقانون الخدمة المدنية بنسبة ١٥٪ من الأجر الأساسي بحد أدنى ١٥٠ جنيهًا أيضًا، وزيادة الحافز الإضافي المقرر شهرياً للعاملين بالدولة بفئة مالية مقطوعة بواقع ٧٠٠ جنيه، وبتقدير منحة خاصة للعاملين بشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام تعادل الفرق بين

نسبة العلاوة السنوية الدورية المقررة لهم ونسبة العلاوة الخاصة المقررة للعاملين بالدولة، على ألا تضم للأجر الأساسي، وتصرف كمبلغ مقطوع.

ورغم أن هذه الزيادات تظل دون التواكب مع الأعباء المعيشية التي يواجهها هؤلاء العاملون، فإنهم لا يحصلون عليها فعلياً، حيث تعمد الأجهزة والإدارات الحكومية إلى تطبيق هذه الزيادات بطريقة تنتقص كثيراً من قيمتها على نحو تعسفي إلى الحد الذي يجعل معه معظم العاملين أسباب نقص رواتبهم نقصاً كبيراً عن الأرقام المعينة، والمقررة رسمياً بموجب قرار وقانون، وإن كانوا يؤكدون أن الحكومة تحسب حصة صاحب العمل من اشتراكات هيئة التأمينات ضمن الحد الأدنى للأجور- رغم أن حملات الضغط أثناء العامين الماضيين قد نجحت في وقف احتساب حصة صاحب العمل ضمن الحد الأدنى للأجر في شركات قطاع الأعمال العام، وأيضاً في منشآت القطاع الخاص!!- كما يتم احتساب بنود الأجر المكمل في كل مصلحة حكومية بطريقة تؤدي عملياً إلى تخفيض قيمة الفعلية، فيما يستمر تجاهل بعض الفئات لعل أبرزها المعلمين الذين تم تعين الكثيرين منهم بنظام العمل بالحصة دون أي حقوق أو التزام بالحد الأدنى للأجر.

» الامتناع عن تدريب الأجر

يعمد أصحاب العمل الذين يطبقون الحد الأدنى للأجر في منشآتهم-على مضض- إلى اعتباره حدأً أدنى وأقصى في الوقت ذاته، حيث يتلقى العمال جميعاً نفس المبلغ بغض النظر عن سنوات خدمتهم، وخبراتهم ويحصل العامل الذي عمل بالمنشأة خمس أو عشر سنوات على الحد الأدنى المقرر للأجر -مثل العامل المبتدئ حديث الالتحاق بالعمل- رغم سنوات عمله، وتتامي خبرته وتزايد أعباته العائلية المعيشية بطبيعة الحال، ولما كان قانون العمل قد اكتفى في شأن معايير تحديد الأجر بالنص في المادة (١٠٧) منه على أن: "يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعي، أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإن لا تم تقدير الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقائية بالمحكمة العماليّة المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة مع مراعاة أحكام هذا القانون" .. ولما كانت آليات التفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية شبه معطلة، فإن أصحاب العمل لا يجدون ما يلزمهم بأكثر من الحد الأدنى المقرر للأجر، ورغم ما يمثله ذلك من انتهاك لحق العامل في الأجر العادل، وما يتربّ عليه من منازعات عمل، واحتجاجات متكررة، إلا أن الحكومة تغض الطرف عن هذا الانتهاك الواضح.

ولا تبرز هذه الإشكالية في القطاع الحكومي، حيث يصدر قرار رئيس مجلس الوزراء متضمناً الحد الأدنى وتدرج الأجر انطلاقاً منه وصولاً إلى أجر أعلى درجة وظيفية، وإن كانت الاستقطاعات الضريبية المبالغ فيها -وغيرها من الاستقطاعات غير المفهومة- تؤدي عملياً في بعض الأحوال إلى أن يقل أجر أحد العاملين عن أجر من يليه في السلم الوظيفي، وقد أشارت شهادات عاملين في القطاع الحكومي إلى أن الاستقطاعات الضريبية والتأمينية تصل إلى نحو ٣٣٪ من قيمة الأجر، وهو ما يجعل الوصول إلى أجر صافي ٧٠٠ جنية أمراً صعب المنال، بينما أفادت شهادات عاملين في مصلحة الضرائب المصرية إلى أن أجور

العاملين رغم خدمتهم الممتدة أكثر من عشرين عاماً لا تتجاوز ستة آلاف جنيه على خلاف قرار رئيس مجلس الوزراء في شأن تدرج الأجر.

بينما يشكو العاملون في قطاع الأعمال العام من افتقاد هيكل الأجر للعدالة، حيث ارتبطت الاحتجاجات العمالية التي تم رصدها في هذا القطاع بالمطالبة بالعلاوات المستحقات التي لم يتم صرفها لسنوات، كما يؤدي احتساب حصة العامل في الأرباح ضمن قيمة الحد الأدنى للأجر، إلى انخفاض كبير في قيمة الشهريّة الفعلية.

و عموماً يمكن إجمال ما تم رصده من انتهاكات تتعلق بالأجر، من عدم تطبيق الحد الأدنى للأجر، أو التحايل عليه أو عدم تدريج الأجر، وصولاً إلى تخفيضها أحياناً فيما يلي من الحالات:

- شركة النساجون الشرقيون.
- شركة العربية وبولفار للغزل والنسيج.
- شركة تي أند سي.
- شركة إينوفا.
- شركة سيديكو.
- شركة وبريات سمنود.
- الوطنية للزراعة.
- الشركة المتحدة للصيادلة.
- جميع شركات المنطقة الصناعية الاستثمارية ببور سعيد.
- جميع شركات مياه الشرب والصرف الصحي.
- جميع محطات الكهرباء.
- شركة نايل لينين جروب.
- شركة الشمعدان للصناعات الغذائية.
- مصانع شركة السكر والصناعات التكاملية.
- شركة مفكو حلوان.
- شركة مصر للألومنيوم.
- النادي الأهلي.
- صحيفة البوابة نيوز التي امتدت أزمتها منذ ١٦ نوفمبر، وحتى صدور هذا التقرير.
- شركة الكهرباء. قطاع البحر الأحمر. الغردقة.
- بينما لم يتم تطبيق الحد الأدنى للأجر في شركة السكك الحديدية للخدمات المنكاملة المملوكة لهيئة السكك الحديدية إلا في نهاية شهر ديسمبر ٢٠٢٥ بعد انعقاد جمعيتها العمومية، وفي أعقاب تصاعد شكاوى واحتجاجات العمال !!

► انتهاك الحق في الأمان الوظيفي

لا يقتصر التشغيل بعقود عمل مؤقتة على منشآت القطاع الخاص، وإنما تعمد إليه أيضاً المصالح والمؤسسات الحكومية، ويستمر العامل (المؤقت) في عمله "المؤقت" عشرة أعوام بل وعشرين عاماً، وكثيراً ما يتراوّف ذلك من انتهاك حقوق العمل الأخرى، وعلى الأخص الحق في التأمين الاجتماعي، بل وفي عدم المساواة في الأجر مع العاملين الدائمين، وقد برزت المطالبة بتثبيت العمال المؤقتين ضمن المطالبات التي تكررت وبرزت أثناء احتجاجات العمال خلال هذا العام.

► انتهاك الحقوق المتعلقة بساعات العمل، والعطلات الرسمية، والإجازات

ويتكرر هذا الانتهاك على نحو واضح في منشآت القطاع الخاص، بدءاً من الإكراه على العمل ١٢ ساعة متواصلة، إلى العمل أيام الراحات الأسبوعية والعطلات الرسمية، بينما يعمد الكثير من أصحاب العمل إلى حرمان العمال من حقهم في الإجازات – على الأخص الإجازة المتصلة لمدة ستة أيام، والإجازات العارضة التي يحتاج إليها العامل لظروف طارئة.

وغالباً ما يكون المقابل النقدي للعمل ساعات إضافية موضوعاً للمنازعات العمالية، حيث يقوم بعض أصحاب العمل باحتسابه بأقل من قيمته الفعلية، بينما يصل الأمر إلى عدم الالتزام به تماماً، ولا يحصل العامل على مقابل العمل أيام الراحات أو العطلات الرسمية وفقاً للقانون، ولا يلتزم أيٌ من أصحاب العمل بتسوية رصيد الإجازات التي لم يحصل عليها العامل وصرف المقابل النقدي لها كل ثلاثة سنوات على الأكثر كما ينص القانون، حيث يتراكم هذا الرصيد ومقابله النقدي، ولا يستطيع العامل اقتضاءه- اللهم إذا أقام دعوى قضائية بعد انتهاء علاقة العمل، وبطبيعة الحال قليلون هم من يلجأون إلى ذلك.

► التشغيل من الباطن

يتم التحايل على القانون في شأن تشغيل العمال، وكفالة حقوقهم، من خلال تكوين شركات تسمى "شركات خدمات"، وكثيراً ما تكون وهمية، تتعاقد "اسمياً" مع شركة أو منشأة قائمة على تقديم خدمات لها مثل القيام بأعمال صيانة، أو حراسة، أو نظافة.. إلخ، ويتم تشغيل عمال ملتحقون بالعمل في الشركة القائمة فعلياً باعتبارهم عاملين في الشركة المسماة "شركة خدمات"، أي تتم عملية تشغيل من الباطن للعمال، وقد تلعب شركة الخدمات هذه دور مقاول الأنفار الذي يقطع نسبة من أجور العمال لحسابه.

ويتعذر على العمال الذين يتم قيدهم اسمياً كعاملين في شركة الخدمات المتعاقدة اسمياً ووهمياً مع الشركة (صاحب العمل الفعلي)، مطالبة صاحب العمل الفعلي- والذي يعملون لديه وتحت إشرافه فعلياً- بحقوقهم التي يكفلها لهم القانون.

ورغم أن المادة (٩٤) من القانون تنص على أنه: "إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها، وذلك في منطقة عمل واحدة على الأخير أن يسوى بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون الأخير متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون. وفي جميع الأحوال، لا يجوز المساس بحقوق العامل"

إلا أن ما يحدث في الواقع، وهو قيد جزء من عمال صاحب العمل الأصلي باعتبارهم عمالاً لدى صاحب عمل آخر (شركة وهمية في الواقع، وكثيراً ما ينشئها صاحب العمل الأصلي نفسه)، هو حرمان هؤلاء العمال من جانب غير يسير من حقوقهم وأجورهم- على الأخص- أجورهم المتغيرة- وانحسار الحماية القانونية عنهم، وتشديد ظروف عملهم.

ولعله جدير بالذكر أن هذه الصورة من التحاليل شبه سائدة في بعض القطاعات الصناعية- على الأخص البترول-، بل إن شركات قطاع الأعمال العام أخذت تعمد إليها أيضاً، كذلك بعض هيئات ووحدات القطاع الحكومي، حيث تم رصد حالة ألف عامل بشركة مصر المحلة للغزل والنسيج (غزل المحلة) تقدموا للعمل بالشركة- بعد إعلانها عن حاجتها لعمال- غير أنهم فوجئوا بإكراهم على توقيع عقود عمل لحساب شركة تسمى (شركة توب سيرفيس)، وفيما رفض آخرون كانوا معهم التوقيع والعمل وفق هذه الشروط، اضطر هؤلاء إلى التوقيع على هذه العقود، غير أنهم يتأخرون صرف أجورهم عن موعدها المحدد مما يترتب عليه عجزهم عن الوفاء بالتزاماتهم.

كما رصدت أيضاً حالة الشركة الحديثة للغاز الطبيعي (مودرن جاس) التي يتم الحق عمالها بالعمل من خلال شركة "المؤسسة العربية للتوريدات والمقاولات" ، ويقدر عدد هؤلاء العمال الذين يتم تشغيلهم من الباطن بنحو ٢٥٠٠ عامل يمثلون نسبة ٧٥٪ من العمالة الإجمالية للشركة، ويستمر عملهم بموجب عقود عمل مؤقتة، رغم أن طبيعة عملهم الدائمة ترتبط بنشاط شركة مودرن جاس الرئيسي، وقد أدت هذه الأوضاع الجائرة إلى اندلاع احتجاجات عمال الشركة في محافظات قنا، وسوهاج، والشرقية، ومدينة بدر، مطالبين بتوقيع عقود عمل مع الشركة التي يعملون بها فعلياً- على الأخص- وأن الشركة التي تلعب دور مقاول الأنفار تقطع من أجورهم الشهرية نحو ١٣٠٠ جنيه شهرياً مما يعصف بالحد الأدنى من الأجر الذي يتقاضونه، غير أن رد الفعل على احتجاجاتهم لم يكن حواراً أو مفاوضة وإنما مداهمة الأمن لمنازلهم والقبض على نحو ٢٥ عاملًا منهم - وإن كان العدد غير محدد على وجه الدقة.

وفي الأيام الأخيرة من العام رصدت حالة عاملين بشركة الكهرباء، قطاع البحر الأحمر بالغردقـة، حيث تقدم عاملان بشكتـيمـا لـشـغـيلـهـمـاـ منـ الـبـاطـنـ، وـعـدـمـ تـطـيـقـ الحـدـ الأـدـنـىـ لـلـأـجـرـ عـلـىـ عـالـمـ الـأـمـنـ وـالـحـرـاسـةـ يـوـاجـهـ صـعـوبـاتـ^{١٩} .. وـالـسـبـبـ مـفـهـومـ وـهـوـ أنـ جـلـ هـؤـلـاءـ عـالـمـ يـتـمـ تـشـغـيلـهـمـاـ منـ الـبـاطـنـ، وـبـالـتـالـيـ يـقـطـعـ "ـمـقاـولـ الـأـنـفـارـ"ـ الـذـيـ يـقـومـ بـتـشـغـيلـهـمـ نـسـبـةـ كـبـيرـةـ مـنـ أـجـورـهـمـ.

► عدم تنفيذ الأحكام القضائية

لا يؤدي عدم احترام القانون، وعدم تنفيذ الأحكام القضائية فقط إلى تكثيف الشعور بالظلم وافتقار العدالة، ولكنه يؤدي أيضاً إلى تهديد استقرار المجتمع- على الأخص- إذا كان الممتنع

عن تنفيذ الأحكام القضائية هو جهة أو طرف حكومي يفترض فيه احترام القانون وأحكام القانون.

ولعل المثال الأبرز على عدم تنفيذ الأحكام القضائية هو الحكم التاريخي الذي أصدرته محكمة القضاء الإداري في ٢٦ يونيو ٢٠٢٤ بإلغاء شرط الانتساب لإحدى النقابات العمالية أو فروعها - المفروض على السائقين - كشرط للحصول على رخصة قيادة مهنية، حيث أعاد هذا الحكم للعمال حقهم في حرية الانضمام إلى المنظمات النقابية والانسحاب منها، وهو الحق الذي طال انتهائه على امتداد عقود من الزمان، وحيث يفترض أنه كسائر أحكام محكمة القضاء الإداري - حكم واجب النفاذ، كما يفترض أيضاً أن أحكام الإلغاء الصادرة عن القضاء الإداري ليست شخصية، بل هي أحكام عامة تسري على الحالات المشابهة كافة وليس فقط لأصحاب الدعوى.

ورغم انقضاء عام ونصف العام على صدور هذا الحكم، واتخاذ جميع إجراءات التنفيذ المفترضة فإن إدارة المرور تمنع عن تنفيذ الحكم.

كما تمنع شركة مياه الشرب والصرف الصحي بالإسكندرية عن تنفيذ الحكم القضائي الصادر لعمالها بصرف علاوات مستحقة لهم، وتمنع هيئة تعليم الكبار عن تنفيذ حكم قضائي بتثبيت العمال المؤقتين بها. وتمتنع أيضاً الشركة المصرية للاتصالات عن تنفيذ الحكم القضائي النهائي الصادر حديثاً بأحقية عمالها في العلاوة الخاصة لعام ٢٠٠٨، وإلزامها بصرف هذه العلاوة لهم بنسبة ٣٠٪ من أجورهم عام ٢٠٠٨. كما تمنع شركة الكوك والكيماويات الأساسية - تحت التصفيه - عن تنفيذ حكم التحكيم الصادر بأحقية عمالها في الحصول على حصة العمال من الأرباح عام ٢٠١٥.

► ضحايا القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١

يفقد الآلاف من العاملين بالقطاع الحكومي وظائفهم ومورد رزقهم سنوياً بسبب تطبيق القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن شغل الوظيفة العامة أو الاستمرار فيها.. الذي جعل الفصل من الخدمة عقوبة من يثبت تعاطيه "مواد مخدرة"، وهو القانون الذي يشوبه العوار وشبهات عدم الدستورية على نحو خطير.

ذلك أن هذا القانون قد نص على إنهاء خدمة الموظف الحكومي بقوة القانون استناداً إلى نتيجة التحليل الذي يفاجئ بإجرائه دون أي ضمانات، ودون تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه أو تقديم التظلم منتهكاً الحقوق التي يكفلها الدستور.

ويتضمن القانون ما يمكن اعتباره انتهاكاً لحرمة الحياة الخاصة للموظف الحكومي حيث إنه قد نص على معاقبة الموظف استناداً إلى نتيجة التحليل دون تحديد نسبة معينة للتعاطي، واشترط تأثيرها على أداء الموظف لعمله، متناقضاً بذلك مع ما هو مفترض من أن تكون العقوبة تعزيزية هدفها الإصلاح، وليس الإعدام، ومخالفاً لقاعدة التدرج في العقوبة.

وفضلاً عن ذلك. كما يقول المضارون المطبق عليهم القانون. من الجائز جاً أن يكون الموظف يخضع للعلاج بأدوية مسكنة أو غيرها من الأدوية التي تؤدي إلى إيجابية نتيجة التحليل، بل إن الكثريين من هؤلاء المضارين يؤكدون حدوث أخطاء في نتائج التحليل.

وكان الآلاف من الموظفين الذين تم فصلهم من عملهم على خلفية تطبيق هذا القانون قد تقدموا بالشكوى إلى الأطراف الحكومية كافة، ونظموا عام ٢٠٢٤ وقفات احتجاجية دفاعاً عن موردي رزقهم، غير أنه بدلاً من الحوار معهم والاستجابة لشكواهم، تم القبض على عدد منهم وما زالوا قيد الحبس الاحتياطي طوال عام ٢٠٢٥ وحتى الآن.

► انتهاك حقوق العمالة غير المنتظمة

حقوق العاملات في الزراعة، وأحكام تشغيل الأطفال

رغم أن قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ قد تقدم خطوة بإلغاء نصي قانون العمل السابق المعبيين فيما كانا يقضيان به من استثناء النساء العاملات، والأطفال العاملين في الزراعة من أحكام تشغيل النساء والأطفال الواردة في القانون.. غير أن الواقع على الأرض لم يتغير ولم يتقدم قيد أنملة بصدور قانون العمل الجديد.. فلم تزل العاملات في قطاع الزراعة يعملن دون أدنى حماية قانونية، وسوف تتوقف بالتفصيل عند الأوضاع التي كشفت عنها حادثة فتيات العنبر المؤلمة في دراسة حالة يفردها هذا التقرير، بينما كشف حادث منفلوط عن شروط العمل باللغة السوء التي يعمل في ظلها الأطفال في قطاع الزراعة.

وفقاً لما تم رصده، وقع حادث منفلوط على الطريق الصحراوي الغربي يوم الخميس الموافق ٢ أكتوبر أثناء عودة الأطفال من عملهم في إحدى المزارع، وأدى إلى مقتل ثلاثة أطفال وإصابة ستة آخرين إصابات بين المتوسطة والخطيرة، حيث كشفت قائمة الضحايا عن تراوح أعمار الأطفال المتوفين والمصابين تتراوح بين ١٠ سنوات و ١٣ سنة.

كما تم رصد حادث مأساوي آخر وقع صباح يوم السبت الموافق ٢٠٢٥/١١/٢٢ على طريق قرية الشنطور أمام كوبري العمارير بمركز سمنطاً بمحافظة بنى سويف، أسفر عن إصابة ثمانية وعشرين عاملاً وعاملة كانوا يستقلون سيارة رباع نقل في طريقهم للقيام بأعمال زراعية موسمية.

ومرةً أخرى تتضمن قائمة الضحايا أطفالاً تتراوح أعمارهم بين الحادية عشرة والسابعة عشرة، فيما يشير مجدداً إلى الأوضاع الإنسانية التي يتعرض لها أطفالنا في القرى والنجوع، ويبين هن على عدم تطبيق نصوص القانون الآتي بيانها:

- في شأن العمالة غير المنتظمة نص القانون على أن تولى وزارة العمل رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميون، وعمال المقاولات، وعمال البحر، وعمال المناجم والمحاجر، وتلتزم الجهة الإدارية بحصر وقيد العمالة غير المنتظمة، وفقاً لتصنيفها وفئتها، وإعداد قواعد بيانات قومية لفئاتها وربطها بأجهزة وزارات الدولة. (المادتان ٧٦، ٧٧)
- في شأن تأمين بيئة العمل نص القانون على أن "يلتزم من يستخدم عملاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة على نفقته الخاصة" (المادة ٢٧١)
- في شأن تشغيل الأطفال يحظر القانون تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، وبحظر تشغيل من تجاوزوا هذه السن- في الأعمال، والمهن، والصناعات التي من

شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو سلامتهم، أو أخلاقهم للخطر، أو تعوقهم عن مواصلة التعليم.

كما يحظر القانون تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، وينص على أنه يجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة **الأسبوعية وال العطلات الرسمية**. (المواد ٦٤، ٦٢، ٦٥)

وتبرهن حادثةبني سويف- كسابقاتها- على أن عمال الزراعة الموسمين لم يتم حصرهم أو قيدهم أو التقتيش على الأوضاع التي يعملون وفقاً لها، وأن أصحاب المزارع التي يعملون بها لا يوفرون لهم أية وسائل انتقال مناسبة أو لنقل آمنة مما يضطرون معه إلى استقلال مركبات غير آدمية (مثل عربات نقل البضائع) وغير آمنة على طرق غير ممهدة وغير صالحة.

ويتم تشغيل الأطفال دون الخامسة عشرة، فيما يعمل الأطفال الذين يتجاوزون هذه السن في ظل أوضاع لا إنسانية حيث يستمر يوم العمل اثنتي عشرة ساعة دون فترات راحة، ودون توفير الغذاء أو أماكن الراحة، بل دون توفير دورات المياه، وذلك لقاء أجور زهيدة أقل كثيراً من الحد الأدنى الذي قرره المجلس القومي للأجور لساعة العمل (٢٨ جنيهًا لساعة).

حيث يستمر استغلال الأطفال- كعملة رخيصة في القرى الأشد فقرًا في غياب كل أشكال الرقابة والتقتيش التي يفترض أن تضطلع بها وزارة العمل وهيئتها، رغم أن القاصي والداني يعلم ما يعانيه هؤلاء العمال والعاملات، ورغم تكرار الحوادث المأساوية التي تقطن القلوب.

الفصل الجماعي للعمال

تم رصد حالات متكررة تم فيها فصل جماعي العمال "بالجملة" على سند من القول بأنهم عمال زائدة، وذلك بالمخالفة لقانون، ومن ذلك:

- في شركة إينوفا تم إعطاء ٣٥٠ عاملًا إجازة إجبارية ثم فصلهم من العمل.
- فصل ٢٠٠٠ عامل من البنك الزراعي.
- فصل ١٠٠ عامل من الشركة الشرقية للدخان.

انتهاك الحريات النقابية والحق في الإضراب

مما يؤسف له الاستجابة السلبية من قبل الإدارات وأصحاب العمل للإضرابات والاحتجاجات العمالية التي يلجأ إليها العمال بعد أن يفيض بهم الكيل- فرغم أن تحركاتهم دائمًا ما تكون احتجاجاً على عدم تطبيق القانون، وهو الأمر الذي يفترض معه محاسبة الممتنعين عن الالتزام بالقانون، إلا أنهم لا يجدون أذناً صاغية -للهـم في بعض الحالات المحدودة التي يتراوـف معها تفاعل وتعاطف مجتمعي واسع- وتبـدـ الاستجابة السلبية من التجاهل ورفض التفاوض، مروراً بالتهديد والترهيب، مروراً بالنـفـلـ التعـسـفـيـ ، وصولـاً إـلـىـ الفـصـلـ منـ الـعـلـمـ، ثـمـ القـبـضـ والـاحـتجـازـ، والـحـبسـ الـاحتـيـاطـيـ، حيث تم رصد الحالات الآتـيـةـ:

- في شركة النساجون الشرقيون بالعاشر من رمضان، بعد إضراب العمال في يناير ٢٠٢٥ - ورغم الاستجابة الجزئية لمطالب العمال بإعادة هيكلة الرواتب، تم تعيين مدير جديد للشركة بدأ عمله بخطاب تهديدي توعد فيه العمال باتخاذ إجراءات تعسفية حازمة (أي توقيف لماكينة يقابلها فصل عامل)، ليعقب ذلك نقل ٣٤ عاملًا من قسم السجاد إلى قسم الغزل فيما يخالف القانون حيث إن طبيعة العمل في القسمين تختلف اختلافاً جوهريًا، حيث يترتب على ذلك انخفاض أجور هؤلاء العمال لعدم استطاعتهم بلوغ معدل الإنتاجية المطلوب للحصول على الحوافز (الأجر المتغير). ومع توثر بيئة العمل في الشركة، في ظل علاقة عمل سيئة بين الإدارة والعمال، يصل الأمر في ديسمبر ٢٠٢٥ إلى إجبار ٢٨ عاملًا على إجازة مفتوحة، وأخيرًا إيقاف ستة عمال عن العمل مع التقدم بطلب فصلهم إلى المحكمة العمالية.
- في شركة تي آند سي، تم القبض على ١١ عاملًا واحتجازهم، ثم فصلهم من العمل.
- في شركة سيديكو تم إجبار عدد من العمال على إجازة مفتوحة مع تهديد جميع العمال بالفصل من العمل.
- في الشركة الشرقية للدخان، تم الفصل التعسفي لستة من العمال، وخصم علاوة من أجور ١٥ عاملًا.
- في شركة مصر المحلة للغزل والنسيج (غزل المحلة) تمت إحالة عامل للتحقيق لمجرد تقدمه بشكوى يتضرر فيها من تدني الخدمة الطيبة في مستشفى الشركة.
- أثناء إضراب عمال شركة السكر والصناعات التكاملية بفروع إدفو، كوم أمبو، آرمنت، دشنا، تم تهديد العمال باستدعاء جهاز "الأمن الوطني" وإلقاء القبض عليهم، ثم تم نقل ستة عمال نقلًا تعسفياً من فرع إدفو، وكوم أمبو بمحافظة أسوان إلى فرع الشركة بمدينة الحوامدية بالجيزة (تشتيت).
- في شركة القناة لرباط وأنوار السفن التابعة لهيئة قناة السويس، والواقع مقرها في مدينة بور سعيد، تم رفض التقاويم، وترهيب العمال وتهددهم باقتحام الأمن مقر الشركة الذي يعتضدون به مما اضطر العمال إلى مغادرة الشركة.
- قامت شركة مياه الشرب والصرف الصحي بالنيل التعسفي لثلاثة من العمال، ثم تم القبض عليهم لاحقاً.
- رفضت شركة مياه الشرب والصرف الصحي، وقامت بتهددهم بالفصل وإلقاء القبض عليهم.
- قامت قوات الأمن في محافظة قنا وسوهاج بـمداهمة ٢٦ عاملًا من العاملين في الشركة الحديثة للنقل الطبيعي (مودرن جاس)، ولم تتوافق معلومات مؤكدة من ذويهم وزملائهم عن مصيرهم، وإن كانت المعلومات الأولية تشير إلى قرار النيابة حبسهم احتياطياً.
- في شركة وبريات سمنود تم إيقاف القائد النقابي (المفوض من العمال) - هشام البنا - عن العمل، ثم فصله في نهاية يوليول الماضي، على خلفية إضراب العمال في نهاية عام ٢٠٢٤ للمطالبة بتطبيق الشركة الحد الأدنى للأجور.

- في شركة سبا بالمنطقة الاستثمارية ببور سعيد تم فصل القائد النقابي (المفوض من العمال) - محمود يوسف- بعد تقديم العمال شكوى إلى مكتب العمل لتحايل الشركة على تطبيق الحد الأدنى للأجور.

وفضلاً عن ذلك تم رصد ما يلي من انتهاكات للحريات النقابية:

استمرت ممارسات مديريات العمل التي تعيق تسجيل المنظمات النقابية المستقلة، حيث تمنع عن تحرير محاضر استلام مستندات تأسيس النقابات بالمخالفة لقانون المنظمات النقابية رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ ولائحته التنفيذية، وعادةً ما تبرر هذه المديريات رفضها استلام مستندات التأسيس رسميًا بانتظارها تعليمات الوزارة - رغم أنها الجهة الإدارية ذات الاختصاص وفقًا للقانون- حيث يستغرق الأمر بضعة أشهر - وربما سنوات- وقد تترافق أو تتخلل هذه المعوقات الإدارية ممارسة الضغط على مؤسسي المنظمة النقابية المستقلة لانضمام إلى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر "الحكومي".

ولا يتربى على هذه الممارسات والمعوقات انتهاك حق المنظمات النقابية المستقلة الراغبة في التسجيل، وإنما تؤدي إلى انتهاك حق جميع العمال في تكوين منظماتهم النقابية بإرادتهم الحرة، حيث يحجمون عن تشكيل منظماتهم المستقلة لدى شعورهم بأن جهودهم ربما تذهب هباءً، وأن حماولاتهم قد تصادف الكثير من العقبات، وربما أيضًا دفع أثمان تتحدى قدراتهم، حيث إن بعض مؤسسي المنظمات النقابية أحياً يتم استدعاؤهم من قبل الأجهزة الأمنية وسؤالهم عن الأسباب التي تدفعهم لتكوين منظمات نقابية مستقلة.

وقد أفادت الشهادات أن النقابات التالية — رغم استكمالها الكامل لوثائق التأسيس واستيفائها لجميع المتطلبات القانونية — لا تزال غير مسجلة بسبب العرقلة الإدارية:

- اللجنة النقابية للعاملين في هيئة ضمان الجودة والاعتماد بالقاهرة.
- اللجنة النقابية للعاملين بهيئة ضمان الجودة والاعتماد بالإسماعيلية.
- اللجنة النقابية للعاملين بالأسمونت بالقاهرة.
- اللجنة النقابية للعاملين بمحاكم ونيابات القاهرة الجديدة.

وفضلاً عن ذلك تعرضت اللجنة النقابية للعاملين بأندية هيئة قناة السويس إلى ضغوط شديدة أدت إلى تجميد نشاطها، حيث خاطبت مديرية العمل بالإسماعيلية إدارة الهيئة زاعمةً أن اللجنة النقابية لم تستوف إجراءات تشكيل مجلسها التنفيذي- رغم أن اللجنة النقابية كانت قد عقدت جمعيتها العمومية التي انتخبت مجلسها، وقدمت صورة من محضر الاجتماع مستوفياً جميع الإجراءات المفترضة إلى المديرية- حيث ترتب على ذلك امتناع إدارة الهيئة عن التعامل مع المنظمة النقابية ووقف أنشطتها.

وعلى نحو مشابه لذلك، تم تجميد اللجنة النقابية للعاملين بالضرائب العقارية بمحافظة قنا التي رفضت مديرية العمل بالمحافظة الاعتراف باجتماع جمعيتها العمومية وإجراء انتخابات مجلسها التنفيذي.

بينما ما زالت بعض المنظمات النقابية المستقلة التي تمكنت من تجاوز العقبات الإدارية وتنظيم وضعها القانوني، عقبات شديدة أيضاً على النحو الذي يحول دون ممارستها لأنشطتها ومن الأمثلة البارزة في هذا الصدد اللجنة النقابية لخدمات السائقين في القليوبية، التي لم تتمكن من العمل منذ تسجيلها عام ٢٠١٨ حتى الآن بسبب رفض مديرية العمل بالقليوبية منحها الوثائق المطلوبة لفتح حساب بنكي، ونشر تسجيلها في الجريدة الرسمية، وإبلاغ هيئة المرور لتسهيل عملها.

وعلى صعيد آخر، لا يزال بعض العمال النقابيين قيد الحبس الاحتياطي بسبب أنشطتهم النقابية
وهم:

- سامح زكرياء علي رمضان، هيئة الإسعاف المصرية.
محبوس احتياطياً في سجن بدر منذ ٢٢ أغسطس ٢٠٢٢ على ذمة القضية رقم ١٤١٢ لسنة ٢٠٢٢.
- شادي على علي محمد، شركة IV للغزل والنسيج محتجز في سجن العاشر من رمضان منذ ٢٩ إبريل ٢٠٢٤ .. بعد القبض عليه، أنهت الشركة عمله، لتبقى عائلته بلا أي مورد للرزق.
- أحمد عبد الفتاح يحيى حسن، مساعد الأمين العام للجنة النقابية للعاملين في شركة الدلتا للنقل والسياحة.
محبوس احتياطياً في سجن بدر على ذمة القضية رقم ٢١٢٤ لسنة ٢٠٢٣.

ويجدر بالذكر أن الاتهامات الموجهة إلى هؤلاء العمال النقابيين هي الاتهامات المعروفة (الانضمام إلى جماعة محظورة، ونشر معلومات كاذبة أو إساءة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي).



دراسات حالة

نقدم هنا دراستى حالة للكشف عن المناخ الذى تجرى فى ظله الانتهاكات، وطبيعتها:

١- حالة عمال شركة نايل لينين جروب

وشهدت شركة نايل لينين جروب حادثاً مأساوياً يدمي القلوب يوم الثلاثاء الموافق ٢٠٢٥/٩/٩، حيث فقدت العاملة دعاء محمد طفلتها الرضيعة ابنة الثلاثة أشهر التي توفيت على ذراعها أمام بوابات الشركة ليشعل الحادث موجة غضب واحتجاج بين العمال والعاملات ويببدأوا في قسمي التفصيل و"الأوتوماتيك" إضراباً فورياً عن العمل قبل أن ينضم لهم سائر عمال الشركة صبيحة اليوم التالي.

وتتلخص وقائع الحادث المؤلم في توجه العاملة دعاء محمد حاملةً طفلتها إلى الشركة في الساعة السابعة صباح الثلاثاء، ومحاولتها الحصول على إجازة أو إذن بالخروج لتتمكن من الذهاب إلى المستشفى لعرض ابنتها المصابة بنزلة معوية شديدة.

ولم يكن بوسع العاملة التغيب عن العمل في هذا اليوم، حيث إنها اضطرت إلى التغيب في اليوم السابق- بسبب مرض طفلتها وقضائها اليوم معها في المستشفى- حيث يعني تغيب العامل أو العاملة يومين إلى خصم بدل غلاء المعيشة البالغ ألفي جنيه من أجره، بما يؤدي حرفيًا إلى تجويشه وأسرته.

حاولت العاملة الحصول على إجازة أو التصريح لها بالخروج دون جدوى رغم توصلاتها لمدة ثلاثة ساعات منذ الساعة السابعة صباحاً، ويمكن القول إن دعاء كانت محتجزة قسرياً داخل الشركة حيث يمنع أمن الشركة أي عامل أو عاملة من مغادرتها خلال يوم العمل.

وإزاء هذا الوضع- الذي يمس قلب الحجر- تطوع موظف من "الاتش آر" بعمل إجازة لدعاء رغم رفض المديرة- كما أخبرها-. فسارعت بالمجادلة - لكن الرضيعة توفيت على ذراعها أمام بوابة الشركة، وعندما توجهت إلى المستشفى ألقوا عليها باللوم كونها تأخرت في إحضار ابنتها!!

دخل زملاء وزميلات دعاء في التفصيل والأوتوماتيكي إضراباً فورياً عن العمل محتاجين على ما حدث لزميلتهم، ومطالبين بمحاسبة المتسببين في وفاة ابنتها الرضيعة، وفي اليوم التالي انضم سائر عمال الشركة إلى الإضراب، وتوقفت جميع ماكينات الشركة، احتجاجاً على جميع ممارسات إدارة الشركة التي تؤدي إلى قهرهم ومعاناتهم.

فيما قامت دعاء بالتوجه صباح اليوم الخميس إلى قسم شرطة الدخلية وقامت بتحرير محضر تتهم فيه إدارة الشركة بالتسبب في وفاة ابنتها.

ويجدر بالذكر هنا أن إدارة الشركة كانت قد عمدت إلى احتساب ما يطلق عليه "بدل غلاء معيشة" وقيمتها ألفي جنيه ضمن الحد الأدنى للأجور المفترض تطبيقه، ووضعت شروطاً جائزة لصرفه حيث يتم حرمان العامل الذي يتغيب يومين من هذا البدل ويقطع من أجره - الذي يفترض أنه الحد الأدنى للأجر- مبلغ الألفين جنيه دفعه واحدة، فيما يعد تحايلاً واضحاً على تطبيق الحد الأدنى للأجور، رغم أن هذا البدل المسمى بدل غلاء معيشة ليس حافزاً لتنظيم

وإنما جزء أساسي من الحد الأدنى للأجر الذي تحدد لمجابهة ارتفاع الأسعار، وتدني الأحوال المعيشية للعمال.

كما يجدر بالذكر أن إدارة الشركة جعلت من إجراءات الحصول على إجازة من العمل شروطاً تعجيزية، وحرمت العمال من حقهم القانوني في الإجازات العارضة على النحو الذي يضطر معه العمال في أحوال الضرورة القصوى إلى التغيب عن العمل وبالتالي تتمكن الشركة من تخفيض أجرهم عملياً بما قيمته ألفي جنيه. وفضلاً عن ذلك شهدت الشهور الأخيرة السابقة على هذه الأحداث تأخر صرف أو تحويل الأجر إلى اليوم الثامن أو العاشر من الشهر.. حيث يعجز العمال عن الوفاء بالتزاماتهم واحتياجات أسرهم وأطفالهم، ومن ذلك أنه لم يتم صرف وتحويل أجور شهر أغسطس إلا بعد حدوث واقعة وفاة الطفلة ابنة دعاء، وبعد العمل في التصفيق والأتوماتيكي الإضراب عن العمل (يوم ٩ سبتمبر).

لهذه الأسباب مجتمعة أضرت عمال وعاملات مصانع شركة نايل لينين جروب الذين تفجر غضبهم مطالبين بما يلي:

- محاسبة المسؤولين المتسببين في وفاة الطفلة الرضيعة ابنة العاملة دعاء محمد.
- تعديل وزيادة الأجر، وإلغاء الشروط غير القانونية الجائرة التي وضعتها الإدارة للحصول على ما يسمى بدل غلاء المعيشة المحتسب ضمن الحد الأدنى للأجر.
- إلغاء الإجراءات المعقدة للحصول على الإجازات، وإقرار حق العمال والعاملات في الحصول على الإجازة العارضة، وتمكينهم من الحصول عليها عند حاجتهم إليها.
- عدم التأخير في صرف أو تحويل الأجور، على أن يكون يوم ٥ من الشهر هو الحد الأقصى لاقتضاء العمال أجورهم.

أثار حادث وفاة الرضيعة حالة من غضب وتعاطف في المجتمع المصري، مما استدعي تدخل وزارة العمل، وإيفاد وكيل الوزارة (مدير مديرية العمل بالإسكندرية) للتحقيق في الأحداث، فيما قام رجال الأمن بالتحدى إلى العمال طالبين منهم الانصراف مع وعد بالاستجابة لمطالبهم، على أن يقوم ممثلوهم بالتفاوض مع إدارة الشركة في شأن هذه المطالب، حيث وافق العمال على منح الإدارة فرصة يومين حتى نهاية يوم الأحد ٤/١٤، فيما بدأ خمسة عشر ممثلاً للعمال - بينهم عدد من أعضاء النقابة المستقلة- التفاوض مع رئيس مجلس إدارة الشركة وصاحبها "سعيد أحمد" بشأن مطالب العمال، وهو التفاوض الذي استمر يومين بحضور وساطة وكيل وزارة العمل.

وإذا كان التفاوض قد انتهى إلى نتائج لا بأس بها إلا أن القرار الذي خرج عنه قد انصرف معظمه إلى التزام الشركة بتطبيق قانون العمل الذي لم يكن مطبقاً فيما يلي:

- حق العمال في الحصول على ستة أيام متصلة ضمن إجازاتهم السنوية، وحق العمال في الإجازات العارضة وفقاً لأحكام القانون، وحقهم في كافة الإجازات التي ينص عليها القانون.

- التزام الشركة بتطبيق الحد الأدنى للأجور وفقاً لأحكام قانون العمل وقرار وزير التخطيط (رئيس المجلس القومي للأجور) رقم ١٥ لسنة ٢٠٢٥ بالضوابط الواردة بالكتاب الدوري المنفذ لهذا قرار.
- مخالفة لائحة الجزاءات للقانون، وعدم إعلانها للعمال، وخصم قيمة الجزاء الإداري على الأجر الشامل بالمخالفة لأحكام القانون.
- عدم الالتزام بساعات العمل المقررة قانوناً، ومقابل التشغيل ساعات العمل الإضافية، ومقابل التشغيل أيام الراحات وال العطلات الرسمية.
- عدم الالتزام بالتأمين الاجتماعي، والتامين الصحي على جميع العمال.

أين إذن كان مكتب عمل العمارية، ومديرية العمل بالإسكندرية من كل هذه المخالفات.. هل كان ينبغي أن تفقد عاملة طفاتها، أن تموت الرضيعة ابنة الثلاثة أشهر ضحيةً لانتهاك حقوق العمال ومخالفة القانون، أن يغضب العمال ويحتاجون على المعاملة الإنسانية التي يصادفونها في الشركة ويضربون مطالبين بحقوقهم القانونية المُصادرة، أن تأتي أجهزة الأمن لمتابعة الأزمة وإجراءات التعامل معها وحلها.. هل كان من الضروري أن يحدث ذلك كله لكي يتوجه مدير مديرية العمل إلى الشركة- بناءً على تعليمات الوزير- ويقوم بتسجيل مخالفات قانونية- بالجملة- ترتكبها شركة نايل لينين جروب، لكي تتصاعد إدارة الشركة للمفاوضة الجماعية التي عمدت إلى رفضها طوال الفترة السابقة على الأحداث متاجهلاً مطالبات المنظمة النقابية للعاملين دون أن يحثها مكتب العمل- على الأقل- على قبول المفاوضة الجماعية.

ورغم عودة العمل إلى العمل إلا أن عدداً غير يسير منهم ظل يشعر بالإحباط جراء عدم الاستجابة لمطلب هيئة الأجور أو بالأحرى تدرج الأجور، ويجدر بالذكر أن ممثلي العمال قد صدموا بتدخل مدير مديرية العمل في مواجهتهم لأن تدرج الأجر -حسب قوله- يخص العاملين في القطاع الحكومي، لكن القانون لم ينص عليه بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص!!.. رغم أن المفترض أن ما ينص عليه قانون العمل هو الحد الأدنى لحقوق العمال الذي لا يجوز النزول عنه حيث تقع باطلة أية اتفاقية تنتقص من هذه الحقوق بينما تسرى اتفاقيات العمل التي تتضمن المزيد من حقوق العمال... إن المفاوضة الجماعية لا تتم من أجل المطالبة بالالتزام بما ينص عليه القانون، ذلك أن الحقائق التي ينص عليها القانون هي حقوق ملزمة لا يجوز ولا ينبغي التناقض بشأنها، وإنما يتم التناقض بشأن الحقوق وقواعد تنظيم العمل غير المنصوص عليها في القانون والتي تركها المشرع لتناقض طرفي العمل وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية بشأنها.

كما أن الحد الأدنى للأجر – العام والملزم، والذي يترتب على مخالفته توقيع عقوبة- جنائية أو غير جنائية- على من يخالفه (اتفاقية العمل رقم ١٣١، ووصية العمل رقم ١٣٥).. هذا الحد الأدنى هو أجر العامل المبتدئ دون اعتبار لمؤهله أو خبرته السابقة أو مدة عمله، بينما يفترض أن يُزاد الأجر تأسياً على هذا الحد الأدنى وفقاً للمؤهل أو سنوات العمل والخبرة.

٢- حالة فتيات العنبر

شهد يوم الجمعة الموافق ٢٧ يونيو حادثاً دامياً أليماً اهتز له المجتمع المصري واستتبع ردود أفعال غاضبة يلفها الحزن.. تمثل ذلك في حادثة طريق كبيرة- وقعت بالقرب من مركز أشمون بالمنوفية- راح ضحيتها عدّ كبير من الفتيات أثناء انقالهن من قريتهن كفر السنابسة إلى عملهن بإحدى مزارع العنبر مستقلين عربة "ميكروباص"، حيث اصطدمت العربة بشاحنة نقل ثقيل "دهستها" تماماً.. ماتت ثمانى عشرة فتاة، مع سائق الميكروباص، وأصيب ثلاثة توفيت اثنان لاحقاً ليكون إجمالي القتلى عشرين ضحية.

ولما كان الطريق (الدائري الإقليمي) الذي كان مسرحاً لهذا الحدث الدامي، تشوّبه وجه عوار كثيرة أفقدته أبسط سبل الأمان، لإجراء عمليات إصلاح- وفقاً لتبرير المسؤولين الحكوميين- تسبّبت في وجود مناطق غير ممهدة، وتسيير الاتجاهين في حارة واحدة دون وجود جزيرة فاصلة، فقد انصب الغضب المجتمعي على هذا الجانب من القصة الدامية، وتعالت الصيحات، وقدمت استجوابات داخل مجلس النواب مطالبةً بمحاسبة المسؤولين عن تردي الطريق- على الأخص- وأنه حديث الافتتاح والتشغيل.

غير أن الحادث كشف أيضاً عن أوضاع العمل الأسود التي تعمل في ظلها هؤلاء الفتيات، متضمنة ما يلي من الحقائق:

- إن هؤلاء الفتيات قد دفعهن الفقر والعوز إلى العمل بأسوأ الشروط، كون بعضهن عائلات لأسرهن، والبعض الآخر مضطر للمساهمة في نفقات الأسرة، حيث تتحمل المسئولية حكومة عاجزة عن توفير الدعم والحماية الاجتماعية للغالبية العظمى من الأسر- على الأخص- في القرى.
- أن هؤلاء الفتيات يعملن ١٢ ساعة يومياً مقابل ١٣٠ جنيهاً (٢,٥ دولار)، بينما ينص قانون العمل على لا تزيد ساعات العمل على ثمانى ساعات يومياً، ولما كان معظم هؤلاء الفتيات دون سن الثامنة عشرة فإن أحكام تشغيل الأطفال في القانون تحظر تشغيلهن أكثر من ست ساعات يومياً تتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وفي جميع الأحوال يجب لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، كما تحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية.. لكننا هنا أمام العمل ١٢ ساعة متصلة لا تتخللها أية فترات للراحة أو الطعام، وطبعاً لا تتوفر أماكن للراحة أو الطعام، بل إنه لا تتوفر أيضاً دورات مياه.
- تتقاضى هؤلاء الفتيات مبلغ ١٣٠ جنيهاً (٢,٥ دولار)، مقابل عملهن اثنتي عشرة ساعة، فيما نص قرار المجلس القومي للأجور عن أن يكون الحد الأدنى لأجر ساعة العمل- للعملة غير المنتظمة مبلغ ٢٨ جنيهاً أي أن أجر ١٢ ساعة يعادل ٣٣٦ جنيهاً.
- تنص المادة (٢٧١) من قانون العمل على أن "يلتزم من يستخدم عملاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة على نفقة الخاصة"، ونحن هنا أمام فتيات ينتقلن على الطريق الدائري الإقليمي الذي لا تتوافر فيه وسائل انتقال عاديّة، بل إنه أيضاً غير صالح للسير، يضطرون إلى

استقلال عربة ميكروباص يمكن بحساب عدد المتأوفيات والمصابات أن نعرف أن عدد من كانوا داخل الميكروباص يبلغ إحدى وعشرين فتاة – بينما يفترض أن تكون حمولة الميكروباص ١٤ شخصاً مع أقصى تساملاً.. هكذا.. فتيات وأطفال دون السن القانونية يقعون ضحايا ويدفعون ثمن الطرق السيئة.

يكشف هذا الحادث الأليم عن غياب الرقابة والتفتيش على المزارع وأماكن العمل في القطاع الزراعي غياباً كلياً.. والغريب واللافت للنظر أن اسم مزرعة العنب أو محطة تصدير العنب- كما تردد أحياناً- التي كانت تعمل بها الضحايا لم يعلن سواء في مجلس النواب أو على صفحات الصحف والمواقع، وكل ما عرفناه أن الحادث وقع على الطريق الدائري بالقرب من مركز أشمون بمحافظة المنوفية، وكأن ما حدث لهؤلاء الفتيات منبت الصلة بمكان عملهن رغم أن عدم توفير وسيلة انتقال آمنة مسئولية صاحب العمل، ورغم أن حديث الأهالي والمصابات كان كافياً لكشف شروط العمل السيئة التي يعملن وفقاً لها.

الحادث الأليم لم يكشف فقط عن انتهاك حقوق النساء والأطفال العاملين في القطاع الزراعي، وإنما أيضاً عن غياب الحماية للعمال غير المنتظمة التي يفترض- وفقاً للمادة (٧٧) من قانون العمل التزام الجهة الإدارية المختصة بحصرها وقيدها، ووفقاً للمادة (٧٥) حمايتها أثناء العمل.

يجدر بالذكر أن المسح القومي لظاهرة عمل الأطفال في مصر قد كشف عن أن هناك ٢,٧٦ مليون طفل يعملون في مصر ويتركزون في قطاعات الزراعة، وصناعة الطوب، والورش الصناعية، ورغم أن وزارة العمل كانت قد أطلقت "الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ شكل عمل الأطفال ودعم الأسرة في مصر ٢٠٢٥/٢٠١٨" بالتعاون مع منظمة العمل الدولية تماشياً مع اتفاقيتي العمل الأساسية رقم ١٣٨ - ١٨٢، فإننا لم نشهد في الواقع ما يشير إلى حدوث أي تقدم في شأن حظر تشغيل الأطفال تحت السن، أو كفالة الحماية الواجبة للعاملين منهم. رغم الغضب والصخب اللذين أعقباً هذا الحادث الدامي- على الأخص- مع مشهد وداع قرية السنابسة لبناتها الذي يدمي القلوب.. ورغم صرف تعويضات معقولة لأهالي الضحايا ساهم فيها بعض المتبرعين من رجال الأعمال، ورغم تصريح المستشار محمود فوزي وزير الشئون البرلمانية والاتصال السياسي "إن الحادث سيكون نقطة انطلاق لتصحيح ما يمكن تصحيحه، وإعلاء مبدأ المحاسبة، فالآرواح أمانة، ولن نفرط فيها" .. إلا أن الستار سرعان ما تم إسداله في أكتوبر ٢٠٢٥ بإصدار محكمة جنح شبين الكوم حكمها على سائق عربة النقل الثقيل (التريل) بالسجن لمدة خمسة عشر عاماً، وعلى مالك العربة بالسجن لمدة خمسة أعوام، ثم تأييد الحكم استئنافياً، وكأنما يتحمل هذان الرجال كامل المسؤولية عما حدث، وخلافاً لذلك، لا تصحيح، ولا إعلاء لمبدأ المحاسبة!!

انتهاء قواعد وإجراءات السلامة والصحة المهنية وتأمين

بيئة العمل

► شهداء وضحايا لقمة العيش

كان عام ٢٠٢٥ عام حوادث العمل بامتياز، حيث شهد تزايداً ملحوظاً في أعداد هذه الحوادث، ومعدل توترها على الأخص. إذا أضيفت إلى الحوادث والإصابات داخل أماكن العمل، حوادث الطرق السيئة التي يلقى عليها العمال حتفهم أثناء ذهابهم إلى العمل، وشهد صيف ٢٠٢٥ الساخن، مع ارتفاع درجات الحرارة معدلاً غير مسبوق من الحرائق التي كشفت جميعها عن غياب كامل لإجراءات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

وفيمما يلي جدول بحوادث العمل سواء كانت في أماكن العمل أو أثناء انتقال العمال، وجدول بالحرائق التي اشتعلت خلال الفترة الزمنية الممتدة من يناير إلى نهاية أغسطس ٢٠٢٥.

وتحليل رقمي ونوعي لحوادث العمل وضحاياها.

مع ملاحظة ما يلي:

- أن الحصر. فيما عدا بلاغات وشهادات محدودة. كان من خلال وسائل الإعلام، ورغم العمل على تحقيقه قدر الإمكان، واستبعاد التكرار، إلا أنه يظل مفتقداً للدقة التامة، ذلك أن الجهاز المركزي للتعمية والإحصاء أو أي من المؤسسات المتخصصة لم تصدر عنهم بيانات رسمية في هذا الشأن.

- أن حصر الحرائق قد اقتصر فقط على الحرائق في الأماكن التي يعمل بها عمال.
- أن معظم الحرائق التي تم رصدها تقع في محافظتي القاهرة والجيزة، وربما يعود ذلك إلى كونهما المحافظتين اللتين تضمان العدد الأكبر من المنشآت، أو أن المحافظات الأخرى لا تحظى بتغطية إعلامية مماثلة.

الجدول التالي يتضمن حصرًا تفصيليًّا لحوادث شاملة الحرائق.

سجل ضحايا حوادث العمل

الشهر	الحادث ومكانه والعدد
فبراير	وفاة عامل وإصابة ثلاثة عمال جراء انفجار وقع في شركة مصر المحلة للغزل والنسيج (غزل المحلة).
	مصرع عامل وإصابة آخر إثر حادث تصادم بالمنيا
	إصابة ٩ عمال في البحيرة
	وفاة شخص وإصابة ٢ بالدرشين - الجيزة
	مصرع عامل وإصابة ٦ بالزعرانة طريق الجلالية
	إصابة ٨ بحطوان جراء تصادم

	وفاة عامل وإصابة ٢ في تصادم بالمنيا	
	مصرع شخص وإصابة ٤ بكرداسة الجيزه نتيجة تصادم	
مارس	وفاة ٣ وقعوا في الصرف الصحي بالمنيا	
	إصابة ٣ في المنيا - تصادم	
	مصرع ٣ وإصابة ١١ بمطروح - تصادم	
	مصرع ٢ وإصابة ٢٣ بدهشور الجيزه	
	مصرع شخص وإصابة ١١ ببني سويف - تصادم	
	إصابة عشرة بالمنيا - تصادم	
	وفاة شخص وإصابة ٣ بالدقهلية - تصادم	
	وفاة شخص وإصابة ٦ بالمنوفية - تصادم	
	مصرع ٢ وإصابة ١٨ بقنا - تصادم	
	وفاة ٨ عمال وإصابة ٢٥ بالمنيا - تصادم	
أبريل	مصرع ٣ وإصابة ٢ سقطوا في الصرف الصحي بالشرقية	
	مصرع عاملين نتيجة سقوط سقف المصنع بالشرقية	
	مصرع ٤ عمال نتيجة سقوط سقف في العبور	
	وفاة ٧ وإصابة ٩ طريق بالعلمين - تصادم	
مايو	مصرع عامل وإصابة ٤ نتيجة سقوط سقف تحت الإنشاء ببني سويف	
	وفاة شخص وإصابة ٢١ بأسيوط - تصادم	
	وفاة ٣ أشخاص وإصابة ٢٠ شخصاً بالوادي الجديد - تصادم	
	مصرع عامل وإصابة آخر الهرم الجيزه - تصادم	
يونيو	حادثة فتيات العنبر يوم ٢٧ يونيو. وفاة ١٩ فتاة عاملة وسائق، وإصابة اثنين. (حادث طريق بالقرب من مركز أشمون).	
	مصرع عامل وإصابة ١١ ببني سويف - تصادم	
يوليو	إصابة ١٠ عمال بالمنيا - تصادم	
	مصرع ٣ وإصابة ١٥ بالبحيرة - تصادم	
	مصرع شخص وإصابة ١١ بالمنيا - تصادم	
	إصابة ٦ عمال بالمنيا	
	إ مصرع عامل وإصابة سائق بالمنيا	
	مصرع شخص وإصابة ١١ ببني سويف	
	وفاة عامل وإصابة ثلاثة عمال أصيبوا بالاختناق في شركة مصر المحلة للغزل والنسيج (غزل المحلة)	
أغسطس	إصابة ١٩ في بور سعيد	
	وفاة شخص وإصابة ٩ في سيوة	
	مصرع عامل وإصابة ٢١ في أسيوط	

أغسطس	مصرع عامل وإصابة ١٤ بالسخنة السويس مصرع سائق وإصابة ٣ عمال بالجيزة
	مصرع عامل وإصابة ١٦ بالسويس - تصادم
	مصرع عامل وإصابة ٢٠ بالإسماعيلية - تصادم
	إصابة ٦ عمال بالسويس - تصادم
	إصابة ٤ شخصاً ووفاة شخص بالمنيا - تصادم
	وفاة ٣ عمال صرف صحي بالمنيا
	إصابة ١٩ بالبحيرة - تصادم
	إصابة ١١ عاملًا بالقناطر- تصادم
سبتمبر	مصرع عامل وإصابة عشرة ببني سويف - تصادم إصابة ٨ بالمنيا - تصادم
	إصابة ٨ عمال بطريق الفيوم الجيزة
	مصرع عامل وإصابة عامل سقطا بالصرف الصحي - البحيرة
	إصابة ٦ عمال بكفر الشيخ - سقوط سقف
	مصرع شخصين وإصابة ٦ انفجار غاز في الإسماعيلية
	وفاة ١٣ عاملًا وثلاثة رجال دفاع مدني، وصاحب مصنع صغير، وإصابة ٤٠ شخصاً في مصنع تحت الإنشاء بالحلة
	مصرع عامل وإصابة ١٠ ببني سويف
	مصرع عامل من الفيوم سقط من على السقالة
	مصرع عامل سقط من أعلى بأسيوط
	مصرع عامل وإصابة آخر في البحيرة
	مصرع عامل وإصابة ١٩ بالشيخ زايد - تصادم
	إصابة ٧ عمال بالإسماعيلية
أكتوبر	حادث كبير بمدينة المحلة الكبرى. مصنع البشبيشي للغزل. حريق ثم انفجار غلاية، وسقوط سقف. وفاة ١٣ عاملًا و٣ من رجال الدفاع المدني. إصابة ٤٠ عاملًا.
	حادث طريق بالقرب من منفلوط. وفاة ثلاثة، وإصابة ٦ عمال. معظم الضحايا من الأطفال.
	إصابة ١٢ عاملًا في الجيزة
	مصرع عامل في الصف سقط عليه لواح الرخام
	مصرع عامل وإصابة آخر سقطا من علو نوش بالجيزة
	مصرع عامل في مدينة ٦ أكتوبر
	وفاة عامل وإصابة ١٨ بالبحيرة

نوفمبر	إصابة ١٢ عاملًا تراوحت إصاباتهم بين المتوسطة والحرجة في حادث سقوط سقف بمصنع تحت الإنشاء بمدينة المحلة الكبرى. العمال يتبعون أحد المقاولين الذي خالف مواصفات البناء.
	إصابة ٢٨ عاملًا وعاملة في حادث طريق أمام مركز السنطة بمحافظة بنى سويف. تضمنت قائمة الضحايا أطفالاً تتراوح أعمارهم بين ١١، ١٧ سنة.
	وفاة اثنين مصورين جراء سقوطهم من ونش عالي. المصوران كانا يعملان لحساب شركة إعلانات،
	إصابة ١٥ عاملًا. مدينة ٦ أكتوبر
	مصرع ١٠ عمال وإصابة ١٢ في الجيزة تصادم مصرع عامل بالشيخ زايد - تصادم مصرع عامل واصابة آخر في انفجار أنبوبة في الوراق بالجيزة
	إصابة ٢٠ عاملًا في اسيوط
	إصابة ٥ عمال نتيجة انهيار سقف بالمحلة
	وفاة ٤ التجمع القاهرية - تصادم
	إصابة ١٥ عاملًا بالمنيا
	وفاة عاملة وإصابة ١٥ بالمنيا - تصادم
	إصابة ٤ عمال في الصف بالجيزة - تصادم
	إصابة عامل في حريق استديو مصر

سجل الحرائق

الشهر	الحادث
يناير	حريق يلتهم مطعماً سورياً شهيراً.
	حريق ضخم بورشة لصناعة السفن بالسويس.
	حريق كبير بمنشأة ناصر يمتد إلى عشرة عقارات.
	حريق مخزنين للنحاف بميدان العتبة
فبراير	حريق في ورشة تصنيع سفن في بحري بالإسكندرية.
	حريق بمواشير صرف صحي بلاستيكية في مدينة ٦ أكتوبر.
	حريق هائل يلتهم معرض "أهلًا رمضان" في المنيا.
مارس	حريق في مصنع للنحاف والكريستال في بنى سويف دون إصابات بشرية.
	حريق "كافيه" بالدقى.
	حريق هائل بمول دار مصر بمدينة الشروق. القاهرة.

حريق ضخم يلتهم مخزنًا في المقطم والدفع بثلاث عربات إطفاء؟	
حريق جراج الخصوص بمحافظة القليوبية.	
حريق بقرية سياحية يصاب فيه محافظ مصرى.	
حريق هائل بأكتشاك وسط البلد، تضارب الأنباء عن وصوله لمبنى المعامل المركزية بوزارة الصحة. حالة اختناق واحدة وتضرر مبنى إداري.	
حرائق هائل بمغالمق الخشب في عزبة الورد بمنطقة الشرايبة.	إبريل
حريق ضخم إثر انفجار خط غاز بطريق الواحات يلتهم عدداً من السيارات في أكتوبر.	
حريق بمصنع في العاشر من رمضان.	مايو
حريق في محطة وقود بالمنيا	
حريق مطعم شهير بالقاهرة. النيران تلتهم ٣ طوابق، ومصرع عامل.	
حريق بجزء من سوق الخردة في المنوفية.	
حرائق هائل بمول البنفسج في أكتوبر، والدفع بعشرة سيارات إطفاء.	يونيو
حريق هائل بجيم في مدينة نصر دون إصابات.	
اندلاع حريق بمصنع للأخبار في الروبيكي بمدينة بدر.	
حريق هائل بأسواق الخير في الشروق.	
حريق هائل في مصنع أدوية بمدينة السادات.. والحماية المدنية تكافح لمنع امتداده للمصانع المجاورة.	
نشوب حريق بنقابة العمال بشبين الكوم بمحافظة المنوفية.	
حريق اندلع داخل قاعة أفراح في المنيا.	
حريق هايبر "نجمة هليوبوليس" بالنزلة.	
حريق بمحلين تجاريين في قرية أبو سلطان بالإسماعيلية دون إصابات.	
حريق بمدرسة دولية شرقى الإسكندرية.	
حريق في مصنع بالفناطير الخيرية، والحماية المدنية تدفع بسيارات الإطفاء.	
حريق محطة وقود بالعاشر من رمضان. بطولة سائق مصرى تنفذ الحي السكنى.	
حريق ضخم في مخازن البراجيل شمال الجيزه.	
حريق بمدارس فيوتشر بالإسكندرية.	
حريق في محيط مصنع أوراق ببني سويف.	
حريق هائل داخل مصنع الومنيوم بالبساتين.	
حريق بشركة سيراميكا كليوباترا في العين السخنة.	يوليو

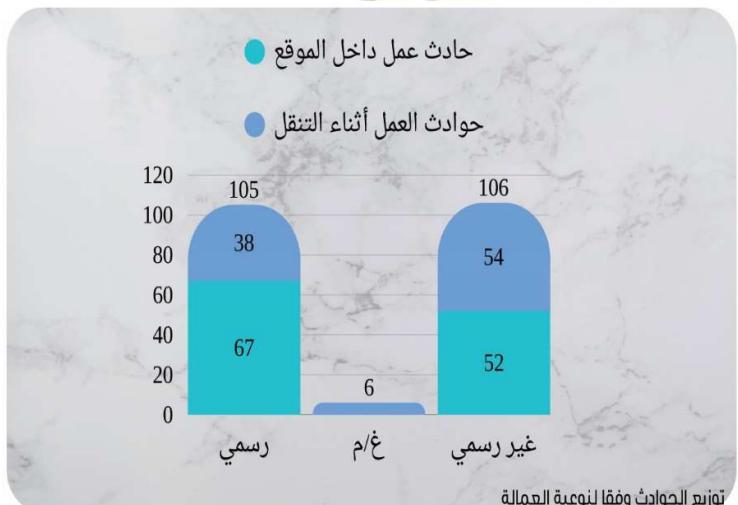
إصابة ٣١ شخصاً باختناق جراء اندلاع حريق بمخزن داخل مصنع لإنتاج البن والقهوة بالمنطقة الصناعية بمحافظة الجيزة.	
السيطرة على حريق نشب بورشة السكة الحديد بالشرقية.	
كارثة رمسيس، حريق كبير بستراحتل رمسيس يوقف الخدمات في القاهرة، ويؤدي إلى مصرع أربعة مهندسين، وإصابة عدد كبير من العاملين ورجال الحماية المدنية.	
حريق داخل مخزن دهانات بالبراجيل.	
حريق متجر مفروشات بقرية ٣٠ يونيو في شمال سيناء، وإصابة ٣٤ شخصاً بالاختناق.	
حريق محدود بفندق سوفتيل بالقاهرة.	أغسطس
حريق ضخم أسفل فندق المحرودة في الإسكندرية.	
حريق هائل يلتهم محلات تجاريًّا أسفل عقار ويمتد لشقة سكنية بالمنيا.	
مصرع ٤ بينهم طفلان وإصابة ١٠ في حريق هائل بمصنع بلاستيك بشبرا الخيمة..	
حريق هائل في محلات بشبرا الخيمة.	
نشوب حريق بمصنع أحذية بالخانكة.	



تحليل رقمي ونوعي

إجمالي عدد الضحايا ١٧٤٦ وفيات، ١٥١٥ إصابات

التوزيع القطاعي



سجل القطاع الرسمي ١٠٥ حادث (بنسبة ٤٨,٤٪)، بينما سجل القطاع غير الرسمي ١٠٦ حادث (بنسبة ٤٨,٨٪)، مع وجود ٦ حادث غير مصنفة.

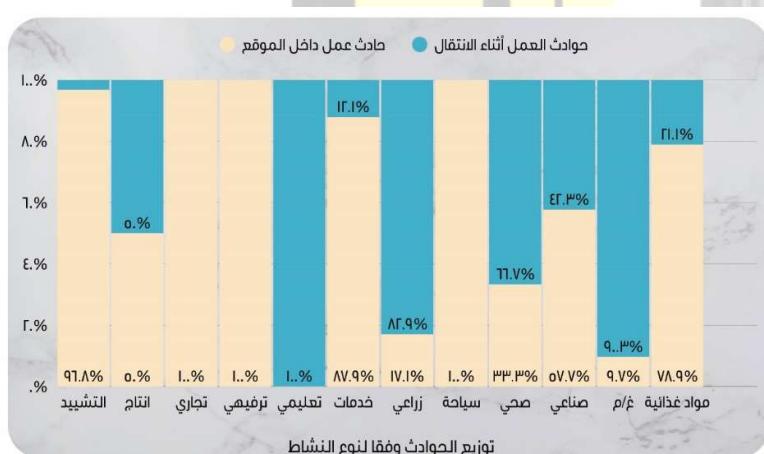
نمط الحوادث في القطاع الرسمي: تتركز معظم حوادثه في موقع العمل.

نمط الحوادث في القطاع غير الرسمي: تتوزع الحوادث فيه بالتساوي تقريباً بين داخل الموقع (٥٤ حادثة) وأنشاء الانتقال (٥٢ حادثة).

هذا يعكس طبيعة العمل غير المنظم الذي يفتقر لمقارن عمل ثابتة وآمنة، ويعتمد على التنقل المستمر (مثل عمال التراحل والمقاولات من الباطن).

ويلاحظ هنا أن العامل في القطاع الرسمي يفترض نظرياً أنه يتمتع بالغطاء التأميني، حيث تحتسب إصابات العمل ويتم الحصول على المستحقات التأمينية، بينما في القطاع غير الرسمي تمثل الحادثة مأساة اجتماعية واقتصادية مزدوجة.

توزيع الحوادث بحسب نشاط القطاع



من خلال التحليل يمكن ترتيب الأنشطة الأكثر خطورة كالتالي:

النشاط الصناعي: يتتصدر القائمة بإجمالي ٥٢ حادثة (٣٠ حادثة داخل الموقع و ٢٢ أثناء الانتقال).

النشاط الزراعي: سجل ٤١ حادثة، والملاحظ فيه أن حوادث الانتقال (٤ حادثة) تتجاوز بمراحل حوادث الموقع (٧ حادث).

قطاع الخدمات: سجل ٣٣ حادثة، معظمها داخل موقع العمل (٢٩ حادثة).

نشاط قطاع البناء والتشييد: سجل ٣١ حادثة، تتركز شبه كلياً داخل موقع العمل (٣٠ حادثة) مقابل حادثة واحدة فقط أثناء الانتقال،
المواد الغذائية: سجلت ١٩ حادثة، تركزت في موقع العمل بـ ١٥ حادثة.

► تحليل معدل تكرار الوفيات (وفقاً لنوع الحادث)



معدل تكرار وفيات البالغين (١١٣ حادثة): سجلت حوادث داخل موقع العمل ٧٧ حادثة، بينما سجلت حوادث الطريق أثناء الانتقال ٣٦ حادثة أدت للوفاة.

معدل تكرار حوادث وفيات القصر (١٦ حادثة): تشكل نسبة خطيرة تقارب ١٥٪ من إجمالي حوادث الوفيات.

► توزيع الحوادث وفقاً للفئة العمرية للمصابين.



إجمالي المصابين: سجل الرصد ١٨٤ إصابة (ناجين من الموت)، موزعة بين ١٥٠ بالغاً و ٣٤ قاصراً.

إصابات البالغين: تتركز النسبة الأكبر في حوادث الانتقال بواقع ٨٨ إصابة، بينما سجلت حوادث الموقع ٦٢ إصابة.

إصابات القصر (الفئة الهشة): يظهر تفاوتاً حاداً؛ حيث سجلت حوادث الانتقال ٢٨ إصابة، مقابل ٦ إصابات فقط داخل الموقع.

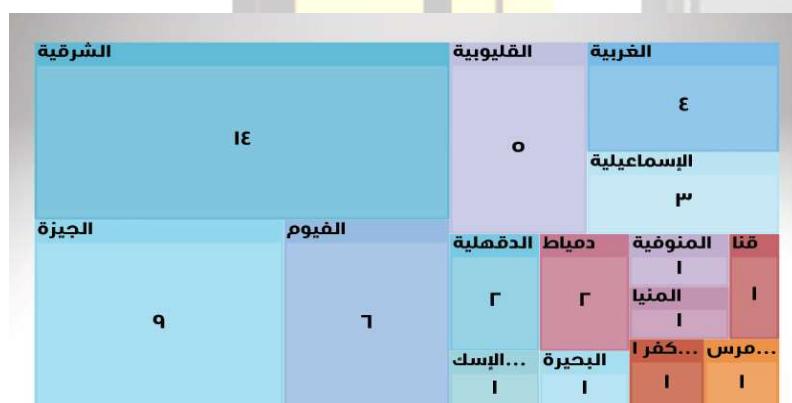
► الخط الزمني لحوادث العمل



المنحنى الموسمي:

نمط مستمر لا ينقطع طوال السنة، وإن ارتفع معدل الحوادث في أغسطس، ربما بسبب ارتفاع درجات الحرارة وزيادة الحرائق، وربما يكون ترکز الحوادث في شهور إبريل ويوليو وأغسطس مرتبًا بذروة النشاط في قطاع التشييد والبناء وقطاع الزراعة، كما أن وفيات القُصر التي بلغت ١٦ حالة تتركز غالباً في مواسم الإجازات الدراسية (الشهور الصيفية)، حيث يتم الدفع بالأطفال في سوق العمل غير الرسمي لسد العجز في العمالة الرخيصة.

التحليل الجغرافي والقطاعي (بؤر الخطر الميداني)



يكشف الرسم البياني لتوزيع حوادث النشاط الصناعي على المحافظات الصناعي على المحافظات عن ترکز واضح للخطورة في قلاع الصناعة المصرية:

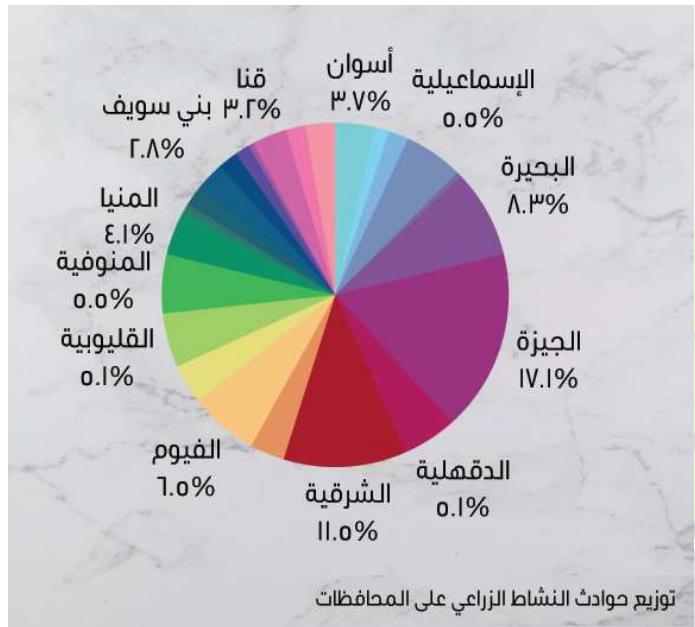
تصدرت محافظة الشرقية قائمة الحوادث حيث تتواجد مدينة العاشر من رمضان

وجاءت الجيزة في المرتبة

الثانية وترکزت الحوادث في مناطق أكتوبر، وأبو رواش الصناعية ثم محافظة الفيوم التي برزت فيها حوادث مصانع الطوب، والورش الكبيرة.

ثم محافظة القليوبية التي تضمنت منطقة شبرا الخيمة الصناعية. ويليها الغربية (المحلة الكبرى)

بؤر مخاطر العمالة الزراعية (محافظات الدلتا والصعيد):



بالنظر إلى البيانات والإحصائيات المتعلقة بحوادث النقل في المحافظات ذات النشاط الزراعي، يتضح أن نشاط الزراعة يمثل المصدر الرئيسي لحوادث الانتقال، حيث يسجل نحو ٣٤ حادثة مرتبطة بهذا القطاع تؤدي إلى وفيات بين النساء والأطفال.

ومن أبرز حوادث الانتقال، حادثة فتيات العنبر، وحادثة انقلاب سيارة ربع نقل كانت تقل عاملات زراعيات في الفيوم واحتراقها وتفحّم جثامين الضحايا نتيجة استخدام مواد قابلة للاشتعال.



قراءة في رصد ضحايا حوادث العمل، والحرائق في أماكن العمل.

كشفت جميع الحوادث والحرائق في أماكن العمل عن انتهاكات خطيرة لإجراءات السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل، ولم تسجل الغالبية الساحقة من الحوادث والحرائق سبق التفتيش على المنشآت التي وقعت فيها هذه الحوادث والحرائق، بينما يسارع مفتشو العمل - بعد وقوع الحوادث- إلى تحرير المحاضر وتسجيل المخالفات، أو إثبات سبق التفتيش وانتهاء أعماله بصورة من الصور.

وتنص اتفاقية السلامة والصحة المهنية وبينة العمل رقم ١٥٥، وهي إحدى اتفاقيات العمل الأساسية التي يتبعها جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. رغم أن الحكومة المصرية غير مصدقة عليها. على أن "تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة المهنية و الصحة المهنية وبينة العمل وبمراجعةها بصورة دورية، في ضوء الأوضاع والممارسات الوطنية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال"، ويكون هدف هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه، بالحد من أسباب المخاطر التي تتخطى بينة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول".

وتلزم الاتفاقية السلطات "بإجراء تحقيقات عندما يتبيّن أن حالات الحوادث المهنية، أو الأمراض المهنية، أو أضرار صحية أخرى تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به، تعكس وجود أوضاع خطيرة."، و"نشر معلومات، سنويًا، عن التدابير المتخذة وفقاً للسياسة الوطنية، وعن الحوادث المهنية، والأمراض المهنية، والأضرار الصحية الأخرى التي تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به".

وتنص الاتفاقية على أنه: "الممثل العمالي في منشأة تلقى معلومات كافية عن التدابير التي يتخذها صاحب العمل لتأمين السلامة والصحة المهنية وبينة العمل وأن يستشيروا المنظمات الممثلة لهم بشأن هذه المعلومات"، ويكون "للعمال وممثليهم في منشأة، وعند الاقتضاء، للمنظمات الممثلة لهم، أن يستعلموا عن جميع جوانب السلامة والصحة المهنية المتصلة بعملهم، وأن يستشيروا صاحب العمل في هذا الشأن".

ونظن أن أحداث عام ٢٠٢٥ الأليمة تتطلب- بما لا يدع مجالاً للشك- تطوير وإعلان سياسة وطنية لكفالة السلامة والصحة المهنية للعمال وتأمين بيئة العمل، وإذا كان قانون العمل رقم ٤ لسنة ٢٠٢٥ قد نص في المادة (٢٦٤) منه على تشكيل "المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل" برئاسة وزير العمل وعضوية ممثلين عن الوزارات والجهات المختصة، وعدد متساو من منظمات أصحاب الأعمال والعمال، على أن يتولى هذا المجلس رسم السياسة العامة في هذا المجالات، إلا أن إعلاناً لهذه السياسة لم يتم، ولم تزل آليات تنفيذها غائبة - حال وضعها- .

كما أن أحداث ٢٠٢٥ كانت تتطلب أيضاً إعلان تقرير تفصيلي يتسم بالشفافية والصدق عن جميع الحوادث والحرائق التي وقعت هذا العام في أماكن العمل، فضلاً عن حوادث الطرق

الدامية.. غير أن تقريراً لم يعلن، بل وتم رصد هرولة حكومية إلى إغلاق الملفات المفتوحة في أسرع وقت ممكن، ويمكن في هذا الصدد ذكر الأمثلة الآتية:

❖ كان يوم الإثنين الموافق ٧ يوليو يوماً استثنائياً في القاهرة، إذ اندلعت النيران في سنترال رمسيس الذي يعالج بمفرده ٤٠٪ من حركة الاتصالات والبيانات التي تتم داخل الدولة، ويمثل نقطة الاتصال بالكابلات البحرية الواردة إلى مصر والمسئولة عن تزويد الدولة بخدمة الإنترن特، فضلاً عن كونه نقطة ربط بين شبكات الهواتف الداخلية والشبكات الخارجية لضمان وصول المكالمات الدولية داخل البلاد، كما أنه يعد نقطة الانتقال بين الاتصالات الداخلية، إذ يستخدم مباشرة في نقل المكالمات بين شبكات الهاتف المحمولة والهواتف الأرضية.

ويضم مبني السنترال جزءاً مخصصاً لقواعد البيانات الخاصة بخدمات البنوك والمعاملات المالية لأشهر بنوك مصر، فضلاً عن شبكة المدفوعات الرقمية واللحظية، وذلك في مبني غير مؤهل لاستضافة قواعد البيانات كونه بُني في عام ١٩٢٧، ولم يتم تطويره وتأمينه على نحو كافٍ لمباشرة كل هذه الخدمات.

وقد شكل الحريق تحدياً لأجهزة الدولة، حيث استمرت محاولات السيطرة عليه أكثر من عشرين ساعة. بل عادت النيران إلى الاشتغال بشكل محدود بعد ثلاثة أيام. فيما استمر السنترال خارج الخدمة لمدة تجاوزت أكثر من عشرة أيام، حيث انخفضت كفاءة الإنترن特 داخل مصر إلى ٦٢٪ من قوتها الرئيسية حسب التقارير، وشملت الخدمات التي توقفت خدمات الاتصال الهاتفي عبر شبكات الهاتف المحمولة والشبكات الأرضية، فضلاً عن الاتصال بشبكات الإنترن特 بشتى الطرق وخدمات الإنترن特 البنكى وتحويل الأموال الفورى وشبكات المدفوعات الرقمية بمختلف أنواعها وحتى الخدمات الاعتيادية في بعض البنوك، سواء كانت تتم داخل فرع البنك نفسه أو بماكينات الصراف الآلي المنتشرة في الشوارع، وإضافة إلى ذلك تعطلت خدمات الأرقام الموحدة وخدمات "واتساب" وغيرها من الخدمات الرقمية، ولم يكن إطفاء الحريق كافياً لتعود هذه الخدمات بكامل قوتها، حيث ظل جزء كبير منها متاثراً عدة أيام.^{٢٠}.

وبطبيعة الحال اهتز المجتمع المصري بشدة، وتعالت صيحات النواب المعارضين- قليلي العدد- داخل مجلس النواب مطالبةً بمحاسبة المسؤولين عن غياب إجراءات السلامة والصحة المهنية واحتياطات مواجهة الحرائق في هذا المكان المهم، وتقدم تقرير واضح وشفاف عما حدث.

ورغم إنكار الخسائر البشرية في البداية إلا أن تكشف مصرع أربعة من شباب المهندسين الوعدين، وإصابة ٢١ شخصاً على الأقل، والمهندسوں الأربعة من العاملين بالشركة المصرية للاتصالات حيث كان الحريق قد اندلع "داخل إحدى صالات الطابق المخصص لاستضافة مشغلي الاتصالات"، والذي يضم صالات منفصلة لكل مشغل،

وقد امتد الحريق إلى الأدوار الأخرى نتيجة لشنته^{٢١}، بينما كانت تجري عمليات صيانة غير مؤمنة بما يكفي.

وكشفت القوائم المالية للشركة المصرية للاتصالات في نهاية العام عن إثبات الشركة خسائر رأسمالية بلغت ٤٨١ مليون جنيه جراء حريق سنترال رمسيس الذي تسبب في تلف جزئي بعده من الأصول الثابتة، واضطراب مؤقت في خدمات الاتصالات، بينما استلمت الشركة نحو ٢٠٠ مليون جنيه من شركة التأمين تحت حساب التعويض، إذ لم تنته التحقيقات الرسمية بشأن الحريق حتى الآن !!^{٢٢}

لم تنته التحقيقات، ولم تقدم الحكومة تقريراً بشأن القصور الشديد والانتهاكات الجسيمة لقواعد السلامة والصحة المهنية في هذا الصرح الضخم على سند من القول بانتظار نتائج التحقيقات التي لم يتم الكشف عن مسارها.

❖ في مدينة المحلة الكبرى في الأول من أكتوبر وقع حادث كبير داخل بناية تضم عدداً من المصانع، حيث اندلع حريق في أحد الطوابق امتد إلى باقي الأدوار، وأثناء إخماده انفجرت غلانية في الطابق الأول ليسقط سقف الطابق فوق العمال ورجال الدفاع المدني الذين كانوا موجودين لإطفاء الحريق.

أسفر هذا الحادث المؤلم عن وفاة ثلاثة عشر عاملاً، وثلاثة من رجال الدفاع المدني، وإصابة ٤٠ شخصاً بين عمال ورجال إطفاء، بل وبعض المواطنين الذين وجدوا للمشاركة في أعمال الإطفاء.

كشفت التحقيقات عن نتائج مذلة، فالمبني الذي وقع فيه الحريق غير مرخص لإقامة منشآت صناعية ومصنع البشبيشي للغزل الذي انفجرت فيه الغلانية يكاد يكون قطاعاً غير رسمي، فهو غير مرخص له، والعاملون فيه غير مسجلة أسماؤهم، وبالطبعية غير مؤمن عليهم، ولا تتوفر لهم أية صورة من صور الحماية.. وبينما يفترض ألا يسمح بوجود غلانية في منشأة ما دون شروط صارمة تتعلق بمواصفات المبني واحتياطات التشغيل، لم تتوافر أيٌ من هذه الاحتياطات في هذه الحالة.

كان هذا الحدث الجلل الذي أسف عن فقدان أرواح كثيرة بلا ثمن، والذي يكشف عن انتهاكات فظة لقواعد السلامة والصحة المهنية، يستدعي- على الأقل- إعلان تقرير شفاف عن نتائج التحقيقات، ومحاسبة المسؤولين عن هذا التقصير الذي يصل إلى حد الجرائم، غير أن الملف سرعان ما تم إغلاقه.

❖ في شركة مصر المحلة للغزل والنسيج (غزل المحلة) يوم ٢٩ يوليو توفي العامل مصطفى الكيلاني وأصيب ثلاثة من زملائه تعرضوا للاختناق في مصنع (غزل ١)، بسبب انعدام وسائل التهوية، وقد فاجأت إدارة الشركة الجميع بإصدار بيان تزعم فيه وفاة العامل بأزمة قلبية لأسباب صحية تخصه، وأن زملاءه الثلاثة قد "تعرضوا للإغماء" بسبب انفعالهم لوفاة زميلهم، غير أنها بعد ساعة اضطررت إلى سحب بيانها الذي كان محلاً لانتقادات واسعة داخل الشركة وخارجها.

^{٢١} تصريحات العضو المنتدب والمدير التنفيذي للشركة المصرية للاتصالات لـ ^{٢٢} معلومات مباشر. السعودية. ٣١/١٢/٢٠٢٥

ولا يكشف هذا الحادث فقط عن قصور وانتهاك قواعد السلامة والصحة المهنية في هذا الصرح الصناعي الكبير أيضاً، وإنما يكشف كذلك عن انعدام الشفافية المطلقة واللجوء إلى كل أنواع المغالطات للتخلص من المسئولية.

في السابق، في شركات القطاع العام- قبل أن تطالها برامج الخصخصة- كانت تتشكل لجان السلامة والصحة المهنية التي يفترض أن تضم ممثلي العمال، وكانت- رغم قصور التمثيل العمالي آنذاك- تلعب دوراً في متابعة إجراءات السلامة والصحة المهنية، وتسجيل إصابات العمل وكفالة حقوق المصابين، غير أنها لم يعدل لها وجود في القطاع الخاص، وحتى في القطاع الحكومي- الذي تنطبق على منشاته أيضاً أحكام السلامة والصحة المهنية في قانون العمل- ورغم أن اتفاقية العمل المشار إليها أعلاه تتنص على حق ممثلي العمال في تلقي معلومات كافية عن التدابير التي يتتخذها صاحب العمل لتأمين السلامة والصحة المهنية، وإبدائهم الرأي فيها إلا أن ممثلي العاملين غائبون ، بينما يفاجأ العمال بوفاة أو إصابة أحد زملائهم، وقد يؤدي ذلك إلى تحركات احتجاجية دون أن يترتب عليها محاسبة المسؤولين أو تغير الأوضاع.

ينص قانون العمل رقم ٤ لسنة ٢٠٢٥ ، ومن قلبه قانون العمل السابق على أن تلتزم المنشآت باتخاذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة لتأمين بيئة العمل وكفالة الوقاية من المخاطر الفيزيائية، والهندسية، والبيولوجية، والكمائية مع تعداد هذه المخاطر وأنواعها، كما ينص على أن تلتزم المنشآت باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات الازمة للوقاية من مخاطر الحرائق، وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة والمغلقة.

كما تلتزم المنشآت وفروعها- وفقاً للقانون- بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر، والكوراث الصناعية والطبيعية المتوقعة والكوراث الناتجة عن التشغيل وإعداد خطط طوارئ لحماية المنشآة والعمال والمتدربين عليها عند وقوع الحوادث والكوراث، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها، وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها وتصحيحها إذا لزم الأمر.

ويمكن القطع- دون أدنى شك- أن أيّاً من هذه الإجراءات لا يُتخذ في أيٍ من أماكن العمل مهما بلغ حجمها، لم يكن هناك تدريب للعاملين في سنترال رمسيس على التعامل مع الحرائق- كما اعترف بذلك المسؤولون الحكوميون، ولم تتم حماية ووقاية العامل مصطفى الكيلاني من خطر العمل في مكان مغلق، بل ترك العمال يتعرضون للموت في مصنع توجد به غلاية قابلة للانفجار!! لم يتم إجراء تقييم وتحليل للمخاطر في أيٍ من المنشآت بدءاً من سنترال رمسيس وشركة غزل المحلة، بمصنع البلاستيك بشبرا الذي شب فيه حريق في شهر أغسطس أدى إلى مصرع أربعة أشخاص بينهم طفلان.

لا توجد رقابة، لا يوجد تفتيش، ولا توجد محاسبة أو شفافية.. بل يبدو الأمر وكأنَّ هناك تواطؤاً على عدم تطبيق القانون !!، وإنقاذاً للحق، عدد مفتشي العمل قليل جدًا منسوباً إلى عدد المنشآت التي ينبغي التفتيش على إجراءاتها، ومنسوباً أيضاً لمعايير منظمة العمل الدولية- حيث يجدر بالذكر هنا أن الحكومة المصرية مُصدقة على اتفاقية العمل رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة، التي تنص على: "أن تتخذ كل دولة التدابير التي تكفل مشاركة خبراء تقنيين ومتخصصين مؤهلين، بينهم متخصصون في الطب والهندسة والكهرباء

والكيماياء في أعمال التفتيش من أجل إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بحماية صحة وسلامة العمال أثناء قيامهم بالعمل، وبحث آثار العمليات والمواد وأساليب العمل على صحة العمال وسلامتهم"، و"يكون عدد مفتشي العمل كافياً لضمان الأداء الفعال لواجبات التفتيش".

وكذلك اتفاقية العمل رقم ١٢٩ بشأن تفتيش العمل في الزراعة التي تنص على أن: "تتخذ الترتيبات لضمان أن يكون عدد مفتشي العمل في الزراعة كافياً لضمان الأداء الفعال لواجبات التفتيش" ، ويحدد هذا العدد مع مراعاة أهمية الأعمال الموكلة إليهم، والإمكانات المادية الموضوعة تحت تصرفهم، والشروط العملية التي يجب أن تجري بها زيارات التفتيش حتى تكون فعالة، و"تتألف هيئة تفتيش العمل في الزراعة من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم وظروف خدمتهم استقرار الاستخدام، ومستقلين عن التغيرات الحكومية، وعن التأثيرات الخارجية غير السليمة"

وكان من المفترض أن تقدم الحكومة هذا العام تقريرها عن تطبيق هاتين الاتفاقيتين في الواقع وفي الممارسة العملية.

وقد نص قانون العمل في المادة (٢٥٦) على تشكيل جهاز متخصص يسمى "جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئه العمل" من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات والخبرات اللازمة، للتفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ القانون، حيث يصدر هذا الجهاز تقريره الذي يكون على الجهة الإدارية بناءً عليه الأمر بإغلاق المنشأة كلّياً أو جزئياً لحين تصحيح الأوضاع.

قد يكون من المفيد تشكيل هذا المجلس، حال تفعيله واضطلاعه بالمهام الموكلة إليه فعلياً، وإن كانت الخبرات السابقة لا تشفي بذلك، غير أنه من اللافت أن قانون العمل الجديد قد فاجأنا في المادة (٤٥) منه بالنص على أنه "يجوز لوزير العمل بقرار منه الترخيص بإنشاء مكاتب امثال تهدف إلى التحقق من استيفاء اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل في المنشآت المخاطبة بأحكام القانون، وتقديم الدعم الفني والمشورة اللازمة".

فيém إذن الحاجة إلى مكاتبـ أو بالأحرى شركات خاصةـ تتحقق من استيفاء اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئه العمل، وهي بطبيعة الحال لا تكون لها صلاحية التفتيش، هل تعهد إليها وزارة العمل بجزء من اختصاصات الرقابة.. لا يفتح هذا الباب أمام شبكات الفساد أو تضارب المصالح!! فيما نظن أن ذلك لن يتقدم بنا خطوة واحدة في اتجاه تطوير أوضاع التفتيش والرقابة المتردية، حيث نظل أمام معضلة قلة أعداد مفتشي العمل، وضعف إمكانيات مديريات العمل ومكاتبها!!، وغياب الشفافية، وآليات المحاسبة القانونية العادلة.

أبرز الاستخلاصات

في ختام التقرير نلخص أبرز مستخلصاته فيما يلى:

- كان عام ٢٠٢٥ عام حوادث العمل بامتياز، حيث شهد تزايداً ملحوظاً في أعداد هذه الحوادث، ومعدل تواترها، وقد أضيفت إلى الحوادث والإصابات داخل أماكن العمل، حوادث الطرق السيئة التي يلقى عليها العمال حقوقهم أثناء ذهابهم إلى العمل، وشهد صيف ٢٠٢٥ الساخن، مع ارتفاع درجات الحرارة معدلاً غير مسبوق من الحرائق التي كشفت جميعها عن غياب كامل لإجراءات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ولم تسجل الغالبية الساحقة من الحوادث والحرائق سبق التفتيش على المنشآت التي وقعت فيها هذه الحوادث والحرائق، بينما يسارع مفتشو العمل- بعد وقوع الحوادث- إلى تحرير المحاضر وتسجيل المخالفات، أو إثبات سبق التفتيش وانتهاء أعماله بصورة من الصور.. لا توجد رقابة، لا يوجد تفتيش، ولا توجد محاسبة أو شفافية.. بل يبدو الأمر وكأنَّ هناك توافقاً على عدم تطبيق القانون!
- تصاعدت الحركات الاحتجاجية العمالية. على نحو ملحوظ. خلال هذا العام، وامتدت إلى شركات قطاع الأعمال العام الكبرى ذات الفروع المتعددة، فشهدت شركة السكر والصناعات التكاملية تواتر تحركات عمالها في عددٍ من مصانعها. على الأخص في صعيد مصر- كما رصدت- أياً- الحركة الاحتجاجية في شركة مصر للألومنيوم بنجع حمادي، وتعددت الحركات العمالية الاحتجاجية في شركات القطاع الخاص التي جمع عمالها في تحركاتهم بين تقديم الشكاوى، والإضراب التام والجزئي، والوقفات الاحتجاجية.. وفي ذلك كله كان التذمر من انخفاض الأجور، وتردي الأحوال المعيشية المحرك الأول للاحتجاجات.
- قوبلت الحركات العمالية في عدد غير قليل من الحالات بإجراءات تعسفية، وتم القبض على العمال واحتجازهم أو حبسهم احتياطياً أكثر من مرة فيما يُعد انتهاكاً فظاً للحريات النقابية، وفضلاً عن ذلك تم اتخاذ إجراءات تعسفية في حق العمال من قبل إدارات الشركات وأصحاب العمل تراوحت بين الجزاءات المغاظة، والنقل التعسفي، والفصل من العمل.
- رغم سخونة أحداث العام التي شملت مشكلات تطبيق الحد الأدنى للأجور، وتصاعد الاحتجاجات العمالية، والمعدل غير المسبوق من ضحايا حوادث العمل، اختفى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر "الحكومي"، ولم تُثر نقاباته العامة التابعة له في خضم الأحداث. وعلى الجانب الآخر لم تزل محاولات العمال تكوين وتسجيل منظماتهم النقابية المستقلة تصادف المعوقات الإدارية وإحجام مديريات العمل عن استلام أوراقهم ومستنداتهم، كما استمر انتهاك حق بعض المنظمات النقابية القائمة فعلياً في ممارسة أنشطتها.
- وفضلاً عن ذلك يتم الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية التي تصدر بأحقية العمال في بعض الحقوق، أو انتصاراً للحريات النقابية.

► مع ارتفاع معدلات التضخم وزيادة الأسعار على نحو غير مسبوق خلال السنوات الأخيرة، تردد الأحوال المعيشية للعمال وسائر الطبقات والفنانين الشعبية الأخرى، فأخذت الطبقة الوسطى في التأكل، وانحدرت كثيرون من شرائحها الدنيا والمتوسطة على السلم الاجتماعي، وباتت فعليًا تحت خط الفقر، ولم يعد شبح الجوع بعيدًا عن الكثيرين من أبناء الشعب المصري.

ورغم ذلك، أبقيت الحكومة على سياساتها الاقتصادية، ولم تعيد أيًّا من حساباتها أو ترتيب أولوياتها، وتقلص ما يعرف بدعم الطاقة والكهرباء والسلع الغذائية الأساسية، وتراجع الإنفاق على الخدمات والصحة والتعليم الذي كان مفترضًا زيادة نسبته من الدخل القومي-وفقاً للدستور- مُخالفةً للمزيد من الأعباء على كاهل العمال الذين فرض عليهم تحمل نتائج الديون المتراكمة، وجانب من خطة صندوق النقد الدولي الانكماشية لمعالجة اختلال الموازنة.

ورغم إعلان الحكومة في شهر فبراير عن حزمة "اجتماعية" من الإجراءات لامتصاص آثار السياسات الاقتصادية، وتحفيظ الأعباء على المواطنين المصريين، حيث تضمنت هذه "الحزمة" رفع الحد الأدنى للأجور، وصرف إعانات لنسبة محدودة من العمالة غير المنتظمة "المسجلة"، وزيادة قيمة معاش "تكافل وكرامة" وأعداد المستفيدين منه من غير المؤمن عليهم، أو المتمتعين بأي صورة من صور الحماية الاجتماعية، إلا أن هذه الحزمة من الإجراءات لم تكن كافية- بحال- لمعالجة الأوضاع المعيشية المتردية لغالبية الفئات والشرائح الاجتماعية- وعلى الأخص- العمال.

► رغم زيادة الحد الأدنى للأجور بالغاً ٧٠٠٠ جنيه شهريًّا، حيث اتخذ المجلس القومي للأجور قرارًا بتطبيق هذا الحد الأدنى للأجور على القطاع الخاص بدءً من ١ مارس، وصدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٩٤ بتعديل قيم الحد الأدنى لـ"إجمالي أجور العاملين في القطاع الحكومي إلى ٧٠٠٠ جنيه لأدنى درجات السلم الوظيفي، اعتبارًا من أول يوليو، إلا أن هذه الزيادات تظل دون التواكب مع الأعباء المعيشية، ودون الوفاء بالاحتياجات الأساسية للعمال وأسرهم.

► رغم أن عام ٢٠٢٥ قد شهد تقدماً محدوداً في شأن تطبيق الحد الأدنى للأجور، وذلك بما تضمنه قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ من النص في المادة (١٠٤) منه على أن: "تلزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بتنفيذ قرارات المجلس الأعلى للأجور"، وفي المادة (١٠٥) على أنه يتعين على أجهزة التفتيش بوزارة العمل القيام بإجراء التفتيش الدوري على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومي للأجور، وكذلك ما نص عليه الكتاب الدوري رقم ٢ لوزارة العمل من عدم استثناء أي منشأة من نطاق تطبيق الحد الأدنى للأجور، إلا أنه- وعلى الرغم من ذلك- استمرت الكثير من المنشآت والشركات في الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجور، وغابت إدارات العمل وموظفو التفتيش فلم يتحركوا في معظم الأحيان إلا بعد أن يبلغ الغضب بالعمال مداد فيشرعوا في التحرك الاحتجاجي والإضراب عن العمل، ولم تشرع وزارة العمل في تفعيل بعض آليات التفتيش والرقابة إلا مع نهاية شهر أكتوبر مع تشكيل لجنة مركبة لمباشرة أعمال التفتيش تعلن بشكل دوري عن عدد المخالفات، بينما كشف رصد الانتهاكات عن استمرار امتناع عدد كبير من المنشآت عن تطبيق الحد الأدنى للأجور.

- يعمد أصحاب العمل الذين يطبقون الحد الأدنى للأجر في منشآتهم-على مضض- إلى اعتباره حدًا أدنى وأقصى في الوقت ذاته، حيث يتناقض العمال جميًعاً نفس المبلغ بغض النظر عن سنوات خدمتهم، وخبراتهم ويحصل العامل الذي عمل بالمنشأة خمس أو عشر سنوات على الحد الأدنى المقرر للأجر -مثل العامل المبتدئ حديث الالتحاق بالعمل-. رغم سنوات عمله، وتتامي خبرته وتزداد أعبائه العائلية المعيشية بطبيعة الحال، ولما كانت آليات التفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية شبه معطلة، فإن أصحاب العمل لا يجدون ما يلزمهم بأكثر من الحد الأدنى المقرر للأجر، ورغم ما يمثله ذلك من انتهاك لحق العامل في الأجر العادل، وما يتربّط عليه من منازعات عمل، واحتجاجات متكررة، إلا أن الحكومة تغض الطرف عن هذا الانتهاك الواضح.
- رغم أن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٩٤ لسنة ٢٠٢٥ قد نص على تدرج أجر العاملين بالقطاع الحكومي من ٧٠٠٠ جنيه للدرجة السادسة وصولاً إلى مبلغ ١٣٥٠٠ جنيه للدرجة الممتازة، إلا أن هؤلاء العاملين لا يحصلون على هذه القيمة فعلياً، حيث تعمد الأجهزة والإدارات الحكومية إلى تطبيق هذه الزيادات بطريقة تتنقص كثيراً من قيمتها على نحو تعسفي إلى الحد الذي يجعل معه معظم العاملين أسباب نقص رواتبهم نفسيًّا كبيراً عن الأرقام المعلنة، والمقررة رسمياً بموجب قرار وقانون، وإن كانوا يؤكدون أن الحكومة تحتسب حصة صاحب العمل من اشتراكات هيئة التأمينات ضمن الحد الأدنى للأجور- كما يتم احتساب بنود الأجر المكمل في كل مصلحة حكومية بطريقة تؤدي عمليًّا إلى تخفيض قيمة الفعلية.
- لا تتوقف مظاهر علاقات العمل غير العادلة عند انخفاض الأجور، وإنما تتعداها إلى استخدام العمال بموجب عقود عمل مؤقتة، وتشديد شروط العمل، والتعسف وتوقيع الجزاءات دون مبرر، وأحياناً المعاملة غير الآدمية ، فضلاً عن انخفاض الأجر التأميني الذي ينخفض الحد الأدنى المقرر له قانوناً انخفاضاً كبيراً مقارنة بالحد الأدنى المقرر للأجر، والذي يؤدي إلى انخفاض المستحقات التأمينية في أحوال التقاعد أو الإصابة أو المرض- فضلاً عن عدم التأمين على جانب من العمالة، وتشغيل جانب من العاملين كعمال شركات أخرى يتم التعاقد معها كشركات خدمات- تحايلًا على القانون- فيما هي في الواقع الأمر تعمل كمقاولي أنفار- وهو الأمر الذي لا تقتصر ممارسته على شركات القطاع الخاص، وإنما تمتد إلى شركات قطاع الأعمال العام، وبعض إدارات وهيئات القطاع الحكومي- فيما تم- أيضًا- رصد حالات متكررة تعرض فيها العمال للفصل الجماعي "بالجملة" على سند من القول بأنهم عمال زائدة ، وذلك بالمخالفة للقانون.
- رغم ما نص عليه قانون العمل من استهدافه تنظيم ودعم العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي، وحمايتهم أثناء العمل، غير أن الأحداث التي وقعت خلال العام قد كشفت عن انعدام الحماية لهؤلاء العاملين على الأخص في القطاع الزراعي، كما كشفت عن شروط العمل السيئة التي تعمل في ظلها النساء العاملات في قطاع الزراعة بالمخالفة لأحكام تشغيل العمالة غير المنتظمة، وأحكام تشغيل النساء، فضلاً عن الانتهاكات الفظة لقانون في شأن تشغيل الأطفال.