



**دار الخدمات النقابية والعمالية**  
(المدرّك للتدريب والبحوث)

# **نضال من أجل البقاء**

**تقرير حالة الحريات 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 العمال، 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 وفنائه وشرائحه الاجتماعية من محدودى 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 طرفي علاقة العمل (العمال وأصحاب العمل)، وباعتباره- كذلك- معياراً مهماً يتم قياس الانتهاكات عليه.

ثم تم تخصيص الجزء الثالث من التقرير لعملية الرصد ونتائجها، متضمناً منهجية الرصد، والتحليل الكمي والكيفي لنتائج.. 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 تواجهه، وأخصها غياب البيانات الرسمية، والتغطية الإعلامية المحدودة في ظل معطيات التضيق 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 أيضاً 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، وبدلاً من ذلك استخدام أساليب التهديد والترهيب، وتوقيع الجزاءات المغلظة، ونقل وفصل العمال، بل والقبض عليهم واحتجازهم أو حبسهم احتياطياً.

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 الحوادث التي كشفت أيضاً- فضلاً عن إهدار 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 والتفتيش، مبرزة 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 • منهجية الرصد • جداول نتائج الرصد • قراءة في نتائج رصد انتهاكات الحريات النقابية وحقوق العمل • انتهاكات إجراءات السلامة والصحة المهنية • سجل ضحايا الحوادث، 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 ٢٤,٤٪ 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 (٢٠٢٢-٢٠٢٥) بنسبة ١١٨٪<sup>١</sup>

أي أننا 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 تكلفة 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 يزل يعاني من ارتفاع الأسعار وتراجع قدرته على تدبير احتياجاته الأساسية، وهو الصدع الذي لم تغلق الحكومات الحكومية في معالجته.

$$1 - (12,3 + 1) * (23,7 + 1) * (38 + 1) * (13,9 + 1) = 118\%$$

ويشير الخبير الاقتصادي هاني توفيق<sup>٢</sup> 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 وتوفر 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 ٦٢٥ 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 الاسمي مخصوماً 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 المركزي المصري الإدارة الحذرة لدورة التيسير النقدي، نظراً لأن قراءات التضخم على أساس شهري تشير إلى أن ضغوط انكماش الأسعار لم تترسخ بعد بشكل قوي.

وأشار عددٌ 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 تمرُّ بمرحلة اقتصادية معقدة، فبينما تتراجع معدلات التضخم، يواجه الاقتصاد تحديات تتعلق بتباطؤ النشاط وزيادة الأسعار وتأثيرها على القوة الشرائية للمصريين .

<sup>٢</sup> موقع فيتو ٢٠٢٥/١٢/١٨



## ❖ حد الفقر

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

غير أن الدكتورة عالية المهدي أستاذ الاقتصاد علقت بشأن نسبة الفقر المعلنة، موضحةً أن نسبة ٣٠٪ قليلة على الواقع الحالي، 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 قللت الدخل الحقيقية للمواطنين، ورفعت أعداد الفقراء مشيرة إلى أن معظم التقديرات الآن تذهب إلى النسبة يمكن أن تصل إلى ٣٧٪، أو ٣٨٪ (أي ما يعادل ثلث السكان في مصر)<sup>٤</sup>.

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

غير أنه إذا كانت النسبة عام ٢٠٢٠ ثلاثين 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 (أفقر شريحة في أفقر البلدان)، بينما عدل خط الفقر في الشريحة الدنيا للبلدان المتوسطة الدخل من قيمته السابقة البالغة ٣,٦٥ دولار إلى ٤,٢٠ 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. فيُعرّف خط الفقر المجتمعي بأنه الرقم المحدد مضافاً إليه نصف المستوى الوسيط للاستهلاك في بلد ما، ونبدو أمام مفارقة مذهلة إذا أخذنا بخط الفقر الأدنى الذي ذهب إليه البنك الدولي مؤخراً أي ثلاث دولارات للفرد يومياً، (٩٠ دولاراً شهرياً للفرد، وهو ما يعادل ٤٢٧٥ جنيهًا للفرد الواحد) أي أن خط الفقر لأسرة مكونة من أربعة أفراد يكون حوالي ١٧٠٠٠ جنيه مصري (ما يعادل مرتين ونصف الحد الأدنى للأجور المقرر الآن في مصر)!!

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

<sup>٣</sup> جريدة الشرق الأوسط. عدد ١٨ ديسمبر ٢٠٢٥

<sup>٤</sup> 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.<sup>٥</sup>

## ❖ موازنة الدولة للسنة المالية ٢٠٢٥/٢٠٢٦.

### الديون تلتهم ناتج عمل العمال، وأموال دافعي الضرائب

أعلنت الحكومة المصرية في بيان لها أنها وافقت على مشروع موازنة السنة المالية ٢٠٢٥-٢٠٢٦ بمصروفات ٤,٦ تريليون جنيه (٩١ مليار دولار)، مع استمرار البلاد في تقليص النفقات تماشيًا مع برنامج صندوق النقد الدولي، بينما يتوقع أن تصل الإيرادات إلى ٣,١ تريليون جنيه، مما يؤدي إلى عجز يبلغ نحو ١,٥ تريليون جنيه (٣٠ مليار دولار)<sup>٦</sup>، ووفقًا 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.

ووفقًا لبيان الحكومة تستهدف الموازنة الجديدة تحقيق فائض أولي ٧٩٥ مليار جنيه، أي ما يعادل أربعة بالمئة من الناتج المحلي الإجمالي<sup>٧</sup>، بزيادة عن الفائض الأولي البالغ ٣,٥ بالمئة الذي كان مستهدفًا في موازنة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، غير أنه تحقق بنسبة ٠,٥٪ 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 ٧,٤٪ من الناتج المحلي الإجمالي في العام المالي الماضي المنتهي في يونيو ٢٠٢٥ من ٣,٦٪ في العام المالي السابق له، بعد استبعاد حصيلة صفقة رأس الحكمة<sup>٨</sup>.

وبينما تثار التساؤلات حول كيفية تمويل هذا العجز في ظل ارتفاع أسعار الفائدة داخليًا وخارجيًا، ارتفع الدين الخارجي لمصر إلى ١٦١,٢ مليار دولار بنهاية يونيو ٢٠٢٥، بزيادة ٥,٥٪ على العام السابق بسبب زيادة السحوبات من القروض وانخفاض سعر

<sup>٥</sup> المصري اليوم ٢٠٢٥/١٢/١٧

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

<sup>٧</sup> 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>

<sup>٨</sup> موقع مصراوي. السبت الموافق ٢٠٢٥/١٢/٢٠

صرف الدولار، ووفقًا لبيانات البنك المركزي قامت مصر بسداد ١٣٩ مليار دولار كخدمة دين (أقساط وفوائد) خلال آخر ٥ سنوات مالية<sup>٩</sup>.

وتعتمد مصر بشكل متزايد على الاستدانة الداخلية والخارجية كمصدر أساسي لتوفير الموارد، الأمر الذي يؤثر بوضوح على تركيبة موازنة الدولة، التي تبتلع 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 يرشح هذا الوضع للاستمرار والتدهور لسنوات مقبلة<sup>١٠</sup>.

### المواطن يسدد فاتورة الدين

وتواصل أعباء الديون الضغط على الموازنة العامة، حيث تتزايد نسبتها عامًا 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 ٢٠٢٥-٢٠٢٦ 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، و ٥٤٪ 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 الديون 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 تساهم في توليد الدخل والقيمة المضافة، ومراجعة الإنفاق على مشروعات لا تساهم 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 الديون!!

<sup>٩</sup> صحيفة المصري اليوم ٢٠٢٥/١٢/٦

<sup>١٠</sup> المبادرة المصرية للحقوق الشخصية ٢٧ مايو ٢٠٢٥



## ❖ تآكل حصة الطبقات الشعبية في الناتج القومي

### إلغاء دعم الوقود والكهرباء، وتقليص دعم السلع الغذائية

في بيان مجلس الوزراء بشأن موازنة السنة المالية الحالية ذكر أن ٧٣٢,٦ مليار جنيه من الإنفاق في الموازنة ستُخصص 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 التشفير سمةً غالبيةً 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 ثلاث 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<sup>١١</sup>، وجاءت الزيادة في مخصصات الدعم التمويني أقل من معدلات التضخم، ليتراجع الإنفاق الحقيقي على هذا البند. بينما شهدت مخصصات معاشي تكافل وكرامة زيادة حقيقية، وإن ظلت أقل من تقديرات حد الفقر.

ووفقاً لوزارة 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 ٥٤ مليار جنيه في العام المالي الحالي.

ووفقاً للوزارة ارتفع عدد الأسر المستفيدة إلى ٤,٧ مليون أسرة في عام ٢٠٢٥، بنسبة ٧٥٪ إناث، و ٢٥٪ ذكور، فيما يركز البرنامج في المرحلة الحالية على تعزيز آليات انتقال الأسر المستفيدة من تلقي الدعم إلى سوق العمل والإنتاج<sup>١٢</sup>. 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 جديرٌ بالذكر أن رئيس مجلس الوزراء قد أعلن في مؤتمره الصحفي الأسبوعي يوم الأربعاء الموافق ٢٠٢٥/١٢/١٧ 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.

<sup>١١</sup> المبادرة المصرية للحقوق الشخصية.. الثلاثاء الموافق ٢٠٢٥/٥/٢٧

<sup>١٢</sup> موقع صدی البلد.. الثلاثاء ٢٣ ديسمبر 2025 ، موقع اليوم السابع ٢٠٢٥/١٢/٢٣

## ❖ الإتفاق على الصحة والتعليم

وفقًا لما ورد في البيان المالي لموازنة ٢٠٢٦/٢٠٢٥، 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، و ٣٥٨,٢ مليار جنيه للتعليم الجامعي والعالي، بالإضافة إلى ١٧٣ مليار جنيه للبحث العلمي، و ٦١٧,٩ مليار جنيه لقطاع الصحة (٣,٦٪). غير أن هذه النسب-في واقع الحال- لا تُعبر عن الإنفاق الفعلي، حيث تحتسب بنودًا 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 الالتزام 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 تدريجيًا على المحافظات بما يضمن استدامة الملاءة 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 وفقًا لتصريحات مسؤولي الحكومة-

ووفقًا للقانون يفترض أن يسدد رب الأسرة اشتراكًا شهريًا عن نفسه بنسبة ١٪ من دخله، ونسبة ٣٪ عن زوجته غير العاملة، ونسبة ١٪ عن كل طفل من أطفاله.

غير أن شكاوى العمال تتعالى من ارتفاع قيمة الاشتراكات فضلًا عن تحميل المستفيدين نسبة من تكاليف الخدمة والدواء، وأيضًا مشكلات التطبيق التي تضطربهم في كثير من الأحيان إلى اللجوء للقطاع الطبي الخاص، وهو ما ترتب عليه أن يكون الخروج من نظام التأمين الصحي الشامل أحد مطالب العمال المضربين 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 عامًا.

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- وفقًا لتصريحات وزير الصحة- وهي نسبة أقل كثيرًا 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، وتتمثل في مبرة المعادي، ومستشفى هليوبوليس، ومستشفى العجوزة، ومستشفى الشيخ زايد آل نهيان، ومستشفى أورام دار السلام، رغم أن هذه المستشفيات- وفقًا لنقيب الأطباء- مستشفيات حكومية ناجحة، ولا تحتاج إلى تطوير بشكل كبير<sup>١٣</sup>.

### ❖ الضرائب تثقل كاهل 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 (٦٠٠٠٠ جم) سنويًا، أي ما يعادل خمسة آلاف جنيه، (٥٠٠٠ جم) شهريًا، وهو ما يعني أن العامل الذي يحصل على الحد الأدنى للأجر (٧٠٠٠ جنيه شهريًا) بفرض حصوله عليها، غير مُعفى من الضريبة على الدخل، حيث يؤدي ذلك عمليًا إلى تخفيض ما يتقاضاه العامل فعليًا من هذا الحد الأدنى رغم أنه حد الكفاف.

وفضلاً عن الضريبة على الدخل، يتحمل العامل (المواطن المصري) عبء الضرائب غير المباشرة وغير العادلة- وعلى الأخص- ضريبة القيمة المضافة، التي يبلغ رقمها القياسي ١٤٪، حيث يدفع العامل كمستهلك نهائي قيمة الضرائب المفروضة على كل حلقة من حلقات سلاسل 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- وفقًا

<sup>١٣</sup> موقع CNN عربية. الأربعاء ٢٦ يونيو ٢٠٢٤..

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

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 ٧,٠٪.

وخلال عام ٢٠٢٥ اتخذت الحكومة عددًا من الإجراءات التي عرفت بالتيسيرية، كان أبرزها القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٥ الذي قدم نظامًا ضريبيًا مبسطًا 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 لتمنح عفوًا شاملاً لكل من لم يقيم بتسجيل نشاط تجاري أو مهني -لم يكن مسجلًا من قبل- قبل ١٢ أغسطس ٢٠٢٥، كما تم إلغاء ضريبة الأرباح الرأسمالية، لتحل محلها ضريبة الدمغة على التصرفات الرأسمالية، وإعادة تنظيم الضريبة على التصرفات العقارية، وبالطبع أبقى على ضريبة القيمة المضافة غير المباشرة مُشددةً من إجراءات تحصيلها بإدخال نظام الفاتورة الإلكترونية.

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

- جذب القطاع الاقتصادي غير الرسمي- الذي يمثل جانبًا 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 تفيد 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 الراحين على زيادة أرباحهم.



## ثانيًا: تطورات تشريعية مؤثرة

### ❖ القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٢٥ [قانون الإيجار القديم]

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

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 والمستأجر، فيما تضمنتها من ثبات الأجرة السنوية للأماكن المرخص في إقامتها لأغراض السكنى اعتبارًا من تاريخ العمل بهذا القانون.

وقضت بتحديد اليوم التالي لانتهااء دور الانعقاد التشريعي العادي لمجلس النواب تاريخًا 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 وتعالى 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 تمحورت حول مطلبين أساسيين: تحديد القيمة الإيجارية، وفرض قيود على حق الملاك في الإخلاء، وأثناء الستينيات توسعت 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 يتناسب مع الدراسات والبيانات الإحصائية التي يتطلبها تشريع ضوابط حكمة لتحديد أجرة أماكن السكن، فقد تراخت الحكومة في إعداد الدراسات والبيانات الإحصائية اللازمة ثم فاجأت الجميع بمشروع قانون لا ينصرف فقط إلى تحديد القيمة الإيجارية، وإنما يعصف أيضًا بكل ما كانت قوانين الإيجار القديم تتضمنه- على الأخص- من اعتبار عقود إيجار الأماكن عقودًا غير محددة المدة.

لم يثر مشروع الحكومة المُقدم 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 تتسع لروابط المستأجرين والملاك فقط وإنما شملت أيضًا ممثلي نقابات مهنية، وسياسيين، وسُمح لوسائل الإعلام "المقيدة" باستضافة ممثلي الأطراف المعنية، وتنظيم الحوار معهم وبينهم.



وانتهت الحكومة إلى سحب مشروعها، وتقديم 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 المنتمين لأحزاب الموالاتة 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 أقفل 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 المقترحات المقدمة منهم لتعديل مشروع القانون أو الوصول لما يمكن اعتباره حلاً وسطاً.

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، فثمة إجماع 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 وتقنين وتأييد الأوضاع القائمة، بما فيها من انتهاكات ممنهجة وعيوب هيكلية عصفت على مدى الأعوام الماضية بمنظومة العدالة الجنائية في مصر وأهدرت حقوق المتقاضين، وخاصة المتهمين منهم، بجريمة جنائية"<sup>١٤</sup>.

<sup>١٤</sup> المبادرة المصرية للحقوق الشخصية. ورقة موقف. ٢٥ سبتمبر ٢٠٢٥

وأعربت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان عن بالغ قلقها حيال أحكام القانون التي تمنح المدعين العامين سلطات تقديرية واسعة النطاق، تتعلق بالحبس الاحتياطي واعتراض الاتصالات وحظر السفر، والتدابير التي تؤثر سلبًا على الحق في التمثيل القانوني الفعّال، ومساءلة الموظفين العموميين عن سلوكهم، بما في ذلك الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون<sup>١٥</sup>.

ويمكن القول إن أبرز الاعتراضات على مشروع القانون تتلخص فيما يلي:

- إهدار مبدأ الفصل بين سلطات التحقيق والادعاء، وإطلاق يد النيابة – دون رقابة قضائية- في اتخاذ إجراءات تمس حقوق المواطنين مثل مراقبة الاتصالات.
- إهدار 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 البدائل المقترحة له من إجراءات احترازية تقييدًا للحرية يخشى من التوسع في استخدامها أيضًا.
- فتح الباب واسعًا أمام التنصل من الضمانات التي يكفلها القانون باستخدام عبارات من نوع "بحسب الأحوال"، أو يجوز التمديد "لمدة أو لمدد أخرى مماثلة"، أو ربط التمتع بالحقوق الأساسية للمتهم ودفاعه "بمصلحة التحقيق".
- إهدار حق المتهمين في محاكمة عادلة، حيث تُمنح النيابة العامة سلطة حرمان المتهمين من حقهم في الاستعانة بمحاميين 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، وتقديم المذكرات أثناء الإجراءات بما يعنيه من عرقلة عمل وكلاء الدفاع في إعداد مرافعاتهم<sup>١٦</sup>.
- تتضمن المواد المنظمة للمحاكمات عن بعد إهدارًا 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 بالتوسع في نطاق حظر نقل أو إذاعة الجلسات.

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

<sup>١٥</sup> مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. إحاطة صحفية. ١٣ مايو ٢٠٢٥

<sup>١٦</sup> هيومن رايتس ووتش أكتوبر ٢٠٢٤

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

وصاحب رد المشروع طلب إعادة النظر في المواد التي "تتعلق باعتبارات الحوكمة 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"<sup>١٧</sup>.

ورغم بعض التفاؤل الذي بعثته خطوة رئيس الجمهورية غير المسبوقة وغير المتوقعة، تم احتواء الأمر بمناقشة تعديل ثماني مواد فقط من القانون في جلستين سريعتين.. ليوافق المجلس على مقترح 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 اقتصر 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 جناية 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 البرلمان في ظل عزوف غالبية المصريين عن المشاركة، وقد استبقت الحكومة الانتخابات بالتعديلات التي تم إدخالها على قانون الانتخابات، حيث تم الإبقاء على نظام القائمة المغلقة المطلقة الذي ترفضه مختلف القوى السياسية- غير الحكومية-. وتجاهل مخرجات "الحوار الوطني" الذي كان رئيس الجمهورية قد دعا إليه ووعد بالالتزام بمقترحاته.

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.

<sup>١٧</sup> تصريح رئاسة الجمهورية. الأحد ٢١ سبتمبر ٢٠٢٥

وتنوط بالإشراف على الانتخابات البرلمانية "الهيئة الوطنية للانتخابات" التي يُفترض- وفقاً للدستور- أنها هيئة مستقلة تشرف على جميع إجراءات الترشح والتصويت، وتتشكل من عشرة أعضاء يتم تعيينهم: 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 الخطوة ممن 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 الثلث المتبقي (١٠٠ عضو). ويُنتخب الأعضاء المئتان بنظام مختلط يجمع بين النظامين الفردي والقائمة المغلقة المطلقة بالتساوي (١٠٠ مقعد بالنظام الفردي، و١٠٠ بنظام القائمة)

وفي الرابع من أكتوبر أعلنت الهيئة الوطنية للانتخابات فتح باب الترشح لانتخابات مجلس النواب وبدء 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.

ووفقاً 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. ويذكر أن تعديلات قانون الانتخابات قد اشتملت على بعض التعديلات في تقسيم الدوائر، وهو الأمر الذي كان أيضاً حلاً لمعارضة شديدة لما انطوى عليه من إهدار لمبدأ التمثيل النسبي العادل لأعداد الناخبين.

ووفقاً للنظام الانتخابي، بدأت الانتخابات ونتائجها محسومة مسبقاً، حيث تنفرد قائمة مطلقة وحيدة بنصف أعضاء المجلس، وهي القائمة التي يتم إعدادها من قبل أجهزة الدولة من خلال ما يعرف "بأحزاب الموالاتة"، بزعامة "حزب مستقل وطن"، وبالتحالف مع حزبي "حماة وطن"، و"الجبهة الوطنية"، وجميعهم أحزاب تتبع مباشرة ما يعرف "بالأجهزة السيادية"، فضلاً عن ذلك يتم اختيار الكثير من المرشحين الفرديين المنتمين لهذه الأحزاب أيضاً، 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 الحقيقية، 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 صحفي، الثلاثاء ١٨ نوفمبر، أن الهيئة رصدت مخالفات وخرقات في ١٩ دائرة في سبع محافظات، منها عدم تسليم المرشح أو وكيله محضر حصر الأصوات، والتفاوت في عدد الأصوات في اللجان الفرعية واللجان العامة.

وتبع ذلك إصدار المحكمة الإدارية العليا- المختصة بنظر الطعون على عمليات الترشح والاقتراع- حكمها بإبطال الانتخابات في تسع وعشرين دائرة، وإحالة ١٤ طعنًا إلى محكمة النقض – المختصة بنظر الطعون على عضوية الأعضاء الذين أعلن عن فوزهم-.

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 ثلاث عشرة محافظة تشملها المرحلة الثانية، وتضم ٧٣ دائرة انتخابية.. مع ملاحظة أنه وفقاً للدستور يجب أن تُجرى الانتخابات خلال السنتين يومًا السابقة على انتهاء مدة المجلس الحالي، التي تنتهي رسميًا في يناير عام ٢٠٢٦.

ورغم حالة التفاؤل التي أطلقتها 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 اختلافًا 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 أبنائها كل صور الانتهاكات وشراء الأصوات، وانحازوا لمرشحين مستقلين.. فإن تشكيل المجلس الجديد لن يختلف في مجمله عن سابقه اللهم في تغيير عدد من النواب المحسوبين على أحزاب الحكومة – دون تغيير اتجاهاتهم بطبيعة الحال- ليظل غالبية الشعب المصري، والعمال -على الأخص- يفتقدون من يمثلهم تحت قبة البرلمان.



## الجزء الثاني: قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

خاض الفصيل المتقدم من الحركة العمالية المصرية معركة- طويلة النفس- مع مشروع قانون العمل، منذ إحالة نسخته الأولى إلى اللجنة المشتركة المشكلة من لجنة القوى العاملة ومكتبي لجنتي الشؤون الدستورية والتشريعية، والخطة والموازنة- مرفقًا 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 مثالب 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، وصولًا 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، لبدأ العمل به اعتبارًا من أول سبتمبر ٢٠٢٥.. خلال هذه الرحلة استطاعت الحركة العمالية من خلال حملات الضغط المتتابعة، والتنسيق مع المهتمين بالشأن العمالي في الأحزاب السياسية المعارضة، والإمكانات القليلة المتاحة في وسائل الإعلام، وعدد من النواب المستقلين والحزبيين المعارضين تحسين شروط إصدار قانون العمل، والاستجابة لبعض مطالبها.

غير أن القانون الجديد- رغم ذلك- لم يمض بعيدًا عن القانون السابق، ولم يتجاوز أهم مثالبه التي تتعلق بحقوق العمال الأساسية المفصلية.. لم يستجب لمطالب عمالية جوهرية، ولم يتصد لمشكلات وتحديات مهمة رغم أنها تتبدى بوضوح في عالم العمل، وذلك على النحو الذي نفضله فيما يلي:

### أولاً: بشأن الأمان الوظيفي

#### ➤ العقود المؤقتة.. أو "عقد العمل محدد المدة".

واحدة من أبرز مثالب قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، وربما كبرياتها- إطلاق العنان- دون كابح- لعقود العمل المؤقتة، حيث تم النزول على مطالبات اتحاد الصناعات والاستجابة لجنوح أصحاب العمل إلى استخدام العمال بعقود عمل مؤقتة دون قيد أو شرط، لتتنص المادة (٨٧) من القانون على أن "يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة أو لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ذلك، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدة أخرى مماثلة".

وكانت الحركة العمالية قد طالبت بالنص في القانون على عدم جواز إبرام عقد العمل لمدة محددة إلا في حالة القيام بأعمال مؤقتة أو عرضية أو موسمية لا تدخل بطبيعتها ضمن أعمال المنشأة الدائمة المستمرة، ذلك أن استخدام العامل بموجب عقد مؤقت في عمل دائم من أعمال المنشأة ليس سوى افتئات على الواقع، والتفاف على الحقوق، حيث أن صاحب العمل في هذه الحال لا تتجه نيته حقًا إلى استخدام العامل لمدة محددة، وإنما يستهدف فقط الإمساك في يده بكل الخيوط ليكون له فصل العامل والتخلص منه متى

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 أن 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 ويحق له تشغيل العامل بعقود مؤقتة تتجدد سنوياً إلى ما شاء الله دون أن يعد ذلك عملاً دائماً؟! حيث يظل العامل مفتقداً أمانه الوظيفي، مُهدداً بإنهاء عمله (أو وفقاً للقانون عدم تجديد العقد) في نهاية السنة التي تحرر بها العقد المؤقت (محدد المدة).. هل يمكن لهذا العامل أن يُطالب بحق ضائع من حقوقه.. أن يتقدم بشكوى إلى مكتب العمل أو مكتب التأمينات الاجتماعية.. ثم هل يمكن لهذا العامل أن يتدرب، أن يسعى إلى تطوير مهاراته والتقدم 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 اثنتي وعشرين سنة- غير أن المادة (١٥٦) من القانون أعادت الكرة من جديد، ونصت مجدداً على أنه: "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكلٍ من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتاباً 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، وتحدد 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 يهْمُنَا 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

ذلك.. 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 الرضاء 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 مُقابل عملٍ.. أجرٌ محددٌ لقاء عملٍ محددٍ وفقاً لشروط محددة.. فإذا قصرت المعالجة التشريعية عن وضع الضوابط والمعايير اللازمة لتحديد الأجر.. إذا ارتبك تعريف الأجر بين صورته 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 معطلاً أكثر من ستة عشر عاماً-، غير أن الحركة العمالية قد طالبت أثناء مناقشة مشروع القانون بما يلي:

- أن يتضمن الباب الأول من الكتاب الأول (التعاريف) تعريف الحد الأدنى للأجور – باعتباره أقل أجر يمكن أن يحصل عليه العامل المبتدئ- 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 تمثّل للحد الأدنى المقرر للأجور، تمتنع عن تدرّج أجور العمال باحتساب سنوات عملهم وخبرتهم السابقة.
- غير أنه تم تجاهل هذه المطالبات دون مناقشة!!

## ➤ علاوة 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 المُحال منها في يناير ٢٠٢٥ الذي تم إصدار القانون وفقاً له- 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 تسري 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 بررت الحكومة ذلك التخفيض بصور قانوني التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، بما تضمنه من احتساب اشتراكات التأمينات الاجتماعية على الأجر الشامل (الأجر الأساسي+ الأجر المتغيرة)، زاعمة أن متوسط نسبة الأجور الأساسية من أجرة اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة ٤٠٪ من إجمالي أجرة الاشتراك، وبحساب نسبة الـ ٧٪ من أجرة الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل نحو ٢,٨٪ من إجمالي أجرة اشتراك المؤمن عليهم، مستندة في ذلك إلى كتاب رئيس الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية إلى وزير القوى العاملة ردًا على كتابه بشأن إعداد دراسة لحساب المقابل الموازي لنسبة الـ ٧٪ من الأجر الأساسي - التي كان منصوصًا 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 وفقًا لأجرة اشتراك المؤمن عليهم الواردة على قواعد بيانات الهيئة، ولا تمثل النسبة الحقيقية من أجرة جميع العاملين بالقطاع الخاص."**

ومفاد ذلك أنه من الصعب حساب النسبة الحقيقية للأجور الأساسية من أجرة اشتراك المؤمن عليهم، حيث تختلف الأجور المتغيرة اختلافًا كبيرًا من منشأة إلى أخرى، كما أن الخبرات السابقة تؤكد أن أصحاب العمل - فيما يقدمونه من بيانات للهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية - لا يحتسبون سوى قدر يسير من الأجر المتغير الذي يتقاضاه العاملون لديهم لتقليل قيمة الاشتراك التأميني الذي يقومون بتأديته للهيئة، بل إن الكثيرين 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 والذي يقل كثيرًا عن نصف الحد الأدنى المقرر للأجور - فيما يُعد تناقضًا تشريعيًا تستلزم معالجته. [الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني عام ٢٠٢٥ هو ٢٣٠٠ جنيه، سوف يرتفع إلى ٢٧٠٠ في أول يناير ٢٠٢٦] فيما يُعد أيضًا تناقضًا قانونيًا تستلزم معالجته -.

### **ثالثًا: 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 تخل منها أيضًا.

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



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

ولأنها صارت مشكلة كبرى 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، وتسكين 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 الردهات الحكومية، وفي قاعة مجلس النواب.. فإن القانون لم يتصد 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 أمرٌ 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 الطرف عن ممارسات مقاولي الأنفار، رغم حظره التشغيل من خلالهم، وكانت الحركة العمالية قد طالبت بتعديل هذه المادة بإضافة فقرتين إليهما تتضمنان 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 تتقاضى 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 المعنيين.
  - أن يكون ذلك بعد استشارة المنظمات النقابية.
  - أن تقدم الحكومة تقريراً لمنظمة العمل الدولية توضح فيه الاستثناءات ودواعيها.
- والمدهش 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 ممثل 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 تسري 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 أية 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 يتفق في زماننا هذا أن نرفض اعتبار علاقة هؤلاء العمال بمن يعملون لديه علاقة عمل، وأن نُصرّ على اعتبارها علاقة تبعية شخصية يُطلق عليها "الصلة المباشرة بين هؤلاء العمال

ومخدوميهم!!! كيف لهذا أن يتفق 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 يقدح 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 نحرّم هؤلاء العمال من حماية حقوقهم في شأن الأجور وساعات العمل والإجازات وغيرها، وأن نوفر لهم أيضاً 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 تمهيداً لإصداره، غير أن هذا المشروع لم يظهر على السطح منذ عدة سنوات!!

#### خامساً: العمالة غير المنتظمة

يتطلب توفير الحد الأدنى اللازم من -الحماية القانونية لهذه العمالة- تطوير نص قانوني يستجيب لتعقيدات وعلاقات العمل على الأرض، وبناء آليات رقابية 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 أفرد لها الباب الثالث من الكتاب الثاني من القانون، الذي تصدرته المادة (٧٥) محددة 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 يتناسب 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- وفقًا لأكثر الإحصاءات تحفظًا- ثلاثة عشر مليونًا، 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 يُقيد بها أسماء هؤلاء العمال، ومدة عملهم، وعدد ساعاتها على أن يسلم نسخة منها إلى مديرية العمل التي تُفرد مكتبًا مختصًا للعمالة غير المنتظمة،

والتزام الهيئات الحكومية والعامة التي تتعاقد مع شركات المقاولات وغيرها لتنفيذ مشروعاتها بتقديم الأطراف التي تتعامل معها كشوف بأسماء العاملين غير المنتظمين ومدد عملهم وساعاتها، وتسليمها أيضًا إلى مديرية العمل.

ويبقى أن حفز وتسهيل تكوين منظمات نقابية- بدلًا من الامتناع عن تسجيلها وتعويقها- 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 اتفاقيتي 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 والتزام 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 تتعهد الدول الأطراف بكفالتها.
- ودولتنا وفقاً للمادة ٩٣ من دستور ٢٠١٤ تلتزم "بالاتفاقيات والعهود 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 تعريف الإضراب السلمي عن العمل باعتباره: "اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يروونه 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 بملاحظات قسم التشريع بمجلس الدولة -فقد يكون الإضراب بعدم ذهاب العمال إلى عملهم.

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

وقد رحبنا 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 أن العمال عادة ما يختارون أكثر من واحد منهم لتمثيلهم في تنظيم الإجراءات والتفاوض.

ولما كان التعريف الوارد للمفوض العمالي في المادة (٢٢/١) من القانون ينص على أنه: "أحد العاملين بالمنشأة يتفق العمال على تفويضه 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 واستحالة في أحيان كثيرة، لذلك كنا نرى أنه يكفي التعبير عن إرادة العمال وإثباتها بموجب محضر يحرر بمكتب العمل المختص.

**وما يهمننا إبرازه، والتشديد عليه إنما هو الاعتراضات الجوهرية على القانون، ورفضنا- على الأخص- للقيود التي يفرضها على حق الإضراب.**

إن الإقرار بحق العمال في الإضراب تماشيًا مع الدستور، ونزولاً على الاتفاقيات الدولية الموقع عليها من الحكومة المصرية يتم النكوص عليه في القانون فعليًا بالقيود 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 يترتب على توقف العمل فيها الاخلال بالأمن القومي.

ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية.

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

وكان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ قد صدر تطبيقًا لنص المادة ١٩٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - المطابقة لهذه المادة- معتبرًا من قبيل هذه المنشآت: منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي والمستشفيات والمراكز الطبية والصيديات، 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 والمنازل والمطارات،



فضلاً عن العاملين في المؤسسات التعليمية!! ، ولما كان قرار رئيس مجلس الوزراء الجديد الذي يُفترض أن يصدر تنفيذاً للقانون، بما يعني استمرار تطبيق القرار السابق إلى أن يتم إصداره، وكان يُخشى من أن يأتي القرار التنفيذي الجديد على غرار سابقه، فإنه يجدر التنويه 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"

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

أضف إلى ذلك أن عبارة "حظر الدعوة للإضراب في الظروف الاستثنائية" فضفاضة ويكتنفها الغموض الذي يتعذر معه تحديد هذه الظروف.. حيث نخشى- ومعنا الكثيرون- التوسع في تفسيرها، أو تطبيقها بصورة انتقائية.

• تشترط المادة (٢٣٢) من القانون أن يقوم العمال بإخطار كل 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 يعوزه المنطق السليم.. حيث إن العمال لا يضربون بصورة مسرحية أو إعلامية وإنما لحين الاستجابة لمطالبهم، وهم بالتالي 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 تمثيلاً مع الاتفاقية الحالية، أن تخضع هذه الحقوق للقيود المقررة في القانون فقط وإلى المدى الذي يتماشى مع طبيعة هذه الحقوق فقط ولغايات تقرير رفاهية العالم في مجتمع ديمقراطي فقط".. فهل يمكن اعتبار تقييد حق الإضراب بالإخطار المسبق عن تاريخ نهايته أمراً 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 موضعاً لملاحظة لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بمنظمة العمل الدولية.. لذلك ذهبت الحكومة في مشروعها الأخير الذي غدا 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 بموعده بدايته ونهايته.



- تقدّم 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 لأي من طرفي الاتفاقية أن يطلب تعديلها.

فإذا حدث هذا التغيّر وطلب العمال التفاوض مع صاحب العمل بشأن تعديل الاتفاقية موضحين تناقض أحد أو بعض بنودها مع الظروف أو الأوضاع التي استجدت، ثم تعذر أو تعثر التفاوض أو الاتفاق بشأن التعديل، يُفترض 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 بدافع من مطالب ملحة عادةً ما تتعلق أشدّ التعلق بحياتهم وحياة عائلاتهم.. وهم بالقطع لن يعمدوا إليه إذا كان هناك سبيل إلى المفاوضة أو التسوية الودية.. لكنهم إذا لم يجدوا أذناً صاغية أو آليات للحوار.. إذا كانوا قد فقدوا الثقة في مثل هذه الآليات أصلاً نتيجة تعطلها 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 ممثلي العمال.
- إن تقييد حق الإضراب بشروط تعجيزية والتوسع في الحظر يؤدي بنا إلى استمرار الدوران في الدائرة المعروفة.. استحالة تطبيق القانون، وبالتالي إدارة الظاهر 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 بالسجن، والأمر كله متروك لموازن القوى واعتبارات المواءمة، بل وطبيعة ومزاج وثقافة الأطراف الأخرى.

### تعقيباً على الحديث عن توازن القانون

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

إن الحاجة إلى أفراد قانون لتنظيم عقود وعلاقات العمل.. الحاجة إلى قانون العمل إنما جاءت- بالضبط- لأن أحد طرفي عقد العمل أضعف اجتماعيًا على النحو الذي يستدعي حمايته.. ليس فقط انطلاقًا من الاعتبارات الأخلاقية وحق كل إنسان في الحياة الكريمة، وإنما أيضًا حرصًا 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 اجتماعيًا في علاقة العمل.. وهو لهذا يمثل الحد الأدنى قانونًا لحقوق العاملين، حيث لا ينبغي النزول عنه بينما يمكن الزيادة عليه في الاتفاقيات واللوائح والعقود.

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

### فهل جاء القانون متوازنًا..

لا.. نحن نزع أنه لم يأت متوازنًا.. عندما تطلق يد أصحاب العمل في استخدام العمال بموجب عقود عمل مؤقتة تتجدد سنويًا إلى ما شاء الله ليصبح شبح الفصل من العمل سيقًا مسلطًا على العامل يحول بين مطالبته بحقوقه وحتى استخدامه لحق الشكوى يكون ذلك انحيازًا لأصحاب العمل، عندما يكون من حق طرفي عقد العمل (غير المتساويين) إنهاء عقد العمل محدد المدة بشرط إخطار الطرف الثاني يكون ذلك انحيازًا لأصحاب العمل، عندما يتم تخفيض العلاوة الدورية السنوية نزولًا على مطلب أصحاب العمل مع منحهم حق طلب الإغفاء منها الذي يستخدمه الكثيرون منهم- كما تشير خبرات السنوات السابقة- يكون ذلك انحيازًا لأصحاب العمل، عندما يتم تقييد حق العمال في الإضراب يكون ذلك انحيازًا لأصحاب العمل.. ولا يكون القانون متوازنًا.

ونود أن نؤكد هنا أننا -رغم حرصنا على حفز 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 تنصدر معايير التحلي 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 للاعتراضات الجوهرية على قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فاحتفظ ببعض من أبرز عيوبه، إلا أن بعض أحكامه قد مثلت تقدمًا ملحوظًا، وتضمنت عددًا من المزايا قياسًا على القانون السابق وهي:

- شهد القانون تطورًا إيجابيًا في الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثالث الذي جاء استجابة 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.

- تؤكد مجددًا على أهمية إنشاء المحاكم العمالية المتخصصة التي نص عليها الباب الثاني من الكتاب الثالث من القانون، والتي تم إنشاؤها وبدأ العمل بها اعتبارًا من أول أكتوبر ٢٠٢٥، وإن كانت ثلاثة أشهر غير كافية لتقييم تأثيرها في شأن تمكين العمال من اقتضاء حقوقهم.

- يمثل حظر التحرش والتنمر وممارسة العنف بأشكاله كافة تقدمًا ملموسًا ومهمًا 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 جميعًا أن ضحايا التحرش أو التنمر أو العنف ربما- أو على الأغلب- يصعب عليهم الإبلاغ أو التقدم بشكواهم عن تعرضهم لهذه الانتهاكات لذلك يتعين 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 استحدثت في المادة (١٠٥) النص على أنه: "يتعين 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 وفقًا لذلك إلزام جميع المنشآت بتنفيذ قرار الحد الأدنى للأجور، وتفعيل آليات التفتيش للتحقق من هذا التنفيذ، غير أن الوقائع على الأرض لم تزل دون التحقق الفعلي لهاتين المادتين، كما يتضح من رصد الانتهاكات التي سيتم تبيانها لاحقًا.

- تمت الاستجابة لمطلب الحركة العمالية بإضافة حظر التمييز في التدريب أو الإعلان عن الوظائف إلى حظره في شروط وظروف العمل.

- لعل الاستقالة المحررة سلفًا التي يوقعها العامل كُرْهاً مع استمارة ٦ تأمينات الشهيرة لدى استلامه العمل -لاستخدامها قناعًا 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 سلفًا.. فإننا نشدد على التمسك به باعتباره واحدًا من مزايا القانون- غير الكثيرة.

- أحسن القانون كثيرًا 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 بالغ السوء الذي كان سببًا في فصل عشرات وربما مئات من العمال والنقابيين خلال السنوات الماضية.
- أولى مشروع القانون اهتمامًا لكفالة الحق في الأجر في الأحوال التي يعجز فيها صاحب العمل عن الدفع.. حيث قام بتقديم مرتبة امتياز مستحقات العمال على المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة (المادة ٨-الأحكام العامة)، كما تضمنت المادة (٩) آليات أكثر فاعلية لكفالة حق العمال في اقتضاء حقوقهم في هذه الأحوال.
- أدخلت الحكومة في مشروع القانون الأخير المقدم منها تعديلًا إيجابيًا على نص المادة (٤) بإضافة حظر تشغيل العامل جبرًا إلى حظر تشغيله سخرة، ذلك أن الإكراه قد يحدث بأساليب مختلفة، حيث يتماشى هذا النص مع نص المادة (١٢) من الدستور، وأيضًا مع اتفاقيات العمل الدولية (الاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠، والاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧).

CTUWS



## الجزء الثالث: رصد وتوثيق انتهاكات حقوق العمل

### ➤ أولاً: منهجية الرصد وجمع البيانات

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

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 التأكد من صحته، والالتزام بمعايير الشفافية والموضوعية.

ويلزم التنويه هنا إلى أن أية عملية رصد في ضوء الأوضاع العامة لا يمكنها أن تشمل جميع الانتهاكات بصورها المختلفة.. حيث تُحجم 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 مركزية 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 بالسياقات الاقتصادية والتنظيمية داخل مواقع العمل، بينما يُظهر المؤشر الجغرافي توزيع الانتهاكات عبر المحافظات والمناطق الصناعية، كاشفاً عن البؤر التي تتكرر 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. ويكمل ذلك المؤشر القانوني الذي يعاير كل واقعة استناداً إلى نصوص قانون العمل المصري والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولة، بما يحدد مستوى الجسامة القانونية لكل نوع من الانتهاكات.

### جدول- رصد الانتهاكات

رد فعل الإدارة	رد فعل العمال	نوع الانتهاك	عدد العمال	القطاع	المدينة	المحافظة	اسم الشركة أو المصنع	ملاحظات
هيكلية المرتبات	إضراب	-الامتناع عن احتساب العلاوات. -عدم تدريج الأجور. -نقل ٣٤ عاملاً نقلاً تعسفياً بالمخالفة للقانون. -تهديد وترهيب العمال	٢٠ ألف	-قطاع خاص -نسيج	العاشر من رمضان	الشرقية	النساجون الشرقيون	ملاحظات
تجاهل	إضراب	-عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور -عدم تدريج الأجر. -الحرمان من الاجازات. -الحرمان من زيادة بدل الوجبة. -القبض على ١١ عامل ثم فصلهم. -تهديد باقي العمال بالفصل.	٦ آلاف	-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 للأجور. -غياب التدرج الوظيفي. -تأخير صرف الأجور. -إجازات اجبارية وفصل تعسفي [٣٥٠ عامل].	٢٥٠٠	قطاع خاص	الفيوم	الفيوم	إينوفا	

تنفيذ المطالب بشكل تدريجي	اضراب	-الامتناع عن تطبيق الزيادة السنوية للأجور. - غياب التدرج الوظيفي. -إجازة إجبارية، وتهديد بالفصل.	٢٠٠٠	-قطاع خاص -دواء	٦ أكتوبر	الجيزة	سيدىكو	١٠
وعود بتلبية المطالب	إضراب	-الامتناع عن تنفيذ الحد الأدنى للأجور. -عدم تدريج الأجور. -تأخر صرف الأجور. -اعتقال عشرة عمال.	٣٥٠٠	قطاع خاص -مواد بناء (سيراميك)	العاشر من رمضان	الشرقية	مصنع الأمير	
تجاهل	وقفة احتجاجية	-الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجور. -الامتناع عن صرف العلاوة. -إيقاف قائد نقابي عن العمل	٥٠٠	-قطاع خاص -ملابس	سمنود	الغربية	وبريات سمنود	
رفض	اعتصام	-عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور. -إلقاء القبض على ٣٦ عاملاً.	١٨٠٠	جهاز مشروعات الخدمة الوطنية لل قوات المسلحة	العاشر من رمضان	الشرقية	عمال الوطنية للزراعة	١١
	رفض العمال التنفيذ	-تحويل عمال يعملون بموجب عقود مؤقتة إلى عمال يومية.	٣٠٠	قطاع حكومي	حلوان	القاهرة	جامعة حلوان	

٢٠١٦	مصنع الشوربجي	القاهرة	امبابية	قطاع أعمال عام	٥٠٠	-إلغاء إجازة يوم السبت. -عدم المساواة في الأجور مع العمال في الشركات المماثلة. -تجميد نشاط اللجنة النقابية. -التحقيق مع ٤٨ عامل. -حرمان سبعة عمال من الحافز لمدة ستة أشهر. -فصل عاملين. -نقل تعسفي لأحد العاملين.	إضراب	الاتفاق على زيادة الأجر ٥٠ جنيهاً عن كل يوم عمل.
	مصنع بلبن	-القاهرة الاسكندرية	مناطق متعددة.	قطاع خاص	غير معروف	عدم صرف مقابل العمل ساعات إضافية.	إضراب	وعود بالصرف.
	مستشفى القصر العيني	القاهرة	القصر العيني	قطاع حكومي	٨	- فصل أطباء -ظروف عمل غير إنسانية.		تجاهل
٢٠١٧	وبريات سمود	الغربية	سمود	قطاع خاص	٥٠٠	تقسيم العمال إلى فئات وتطبيق الحد الأدنى على فئات دون أخرى.	إضراب	وعود بالاستجابة
	البنك الزراعي			قطاع حكومي	٢٠٠٠	فصل تعسفي	وقفة احتجاجية	تجاهل
	الشركة الشرقية للدخان	الجيزة	٦ أكتوبر	قطاع أعمال عام	٢٤	-فصل تعسفي لستة عمال. -خصم علاوة من أجور ١٨ عاملاً.	التقدم إلى مكتب العمل بشكاوى.	تجاهل



يونيو	إحدى مزارع العنب	المنوفية	أشمون	قطاع خاص	٢٠	- غياب 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	تم صرف تعويضات من الجهات الحكومية، مع تبرعات من بعض الأشخاص. (غياب دور صاحب العمل)
	شركة سبأ	بورسعيد	المنطقة الحرة	خاص		- التحايل على تطبيق الحد الأدنى للأجر. - فصل قائد نقابي على خلفية اتهامه بتنظيم إضراب.	- التقدم إلى مكتب العمل بشكاوى. - إقامة دعوى قضائية
يوليو	شركة مصر المحلة للغزل والنسيج.	الغربية	المحلة	قطاع اعمال عام	عامل	- التحقيق مع عامل بسبب تقديم شكوى للتضرر من أحوال مستشفى الشركة.	
	الشركة المتحدة للصيادلة	القاهرة	دار السلام	قطاع خاص	٤ آلاف	- عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور - عدم تدريب الأجر. - عدم سداد الاشتراكات التأمينية. - الامتناع عن صرف حصة العمال في الأرباح	وقفة احتجاجية تجاهل
أغسطس	معهد هندسة وتكنولوجيا الطيران	الجيزة	امبابه	قطاع حكومي (وزارة الطيران المدني)	١٠٠	فصل تعسفي	وقفة احتجاجية تجاهل

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

		تخفيض الأجور والتأخر في صرفها. -عدم سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية لمدة عامين.	٤ آلاف	قطاع خاص	دار السلام	القاهرة	المتحدة للصيادلة
تنفيذ جزئي للمطالب	إضراب	تدني نسبة الأرباح السنوية التي تم إقرارها.	٤ آلاف	قطاع أعمال	نجع حمادي	قنا	شركة مصر للألومنيوم
و عود بتحقيق بعض مطالب العمال.	إضراب	-عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور، -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	-إدفو -كوم أمبو -أرمنت -دشنا	-أسوان -الأقصر -قنا	مصانع شركة السكر والصناعات التكاملية.
مفاوضة واستجابة للكثير من المطالب.	إضراب شامل عن العمل	-عدم السماح بالإجازات العارضة وإجبار عاملة على البقاء داخل المصنع مما ترتب عليه وفاة رضيعتها. -التحاييل على تطبيق الحد الأدنى للأجور. -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 بالعامرية	الاسكندرية	نايل لينين جروب

			تشغيل عمال من الباطن -التأخر في صرف الأجور.	١٠٠٠	قطاع اعمال عام.	المحلة	الغربية	شركة مصر المحلة للغزل والنسيج. (غزل المحلة)	
			غياب إجراءات السلامة والصحة المهنية. تشغيل أطفال بالمخالفة لأحكام قانون العمل. مصرع ٣ أطفال. إصابة ٦ أشخاص.	مصرع ٣ اطفال إصابة ٦ اشخاص	عمالة غير منتظمة		أسيوط	حادث منفلوط	البحر
الإصرار على التعسف ورفض الاستجابة.	اعتصام		- تخفيض الاجور بنسبة خمسين في المائة. - منع العمال من دخول مقر العمل. رفض التفاوض. الترهيب والتهديد.	١٥٠٠ عامل	إحدى شركات هيئة قناة السويس.	بورسعيد	بورسعيد	شركة القناة لرباط وأنوار السفن.	توفير
			-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 عاملاً.	١٢ عاملاً	-قطاع خاص ملابس ونسيج وصباغة	المنطقة الصناعية الجديدة بالمحلة الكبرى	الغربية	مصنع تحت الإنشاء	
			-عدم صرف العلاوات منذ ٢٠١٦. -التحايل على تطبيق الحد الأدنى للأجور. -الامتناع عن التدريب الوظيفي وتدريب الأجر للعمال. -الامتناع عن تثبيت العمال المؤقتين. -تدني الخدمات الطبية				الجيزة الشرقية المنيا بني 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	مفكو حلوان
		-عدم صرف العلاوات. -عدم مراعاة التدرج الوظيفي. -الامتناع عن صرف الارباح -الامتناع عن تثبيت العمالة المؤقتة تدني مستوى الخدمات الطبية	قطاع أعمال عام. ٥٠٠٠ عامل.	القاهرة	شركة مياه الشرب بالقاهرة.
		-الامتناع عن صرف العلاوات. -عدم تدريج الأجر. -الامتناع عن صرف الحوافز.	قطاع أعمال عام. ٣٠٠٠ عامل	-اسوان -اسيوط	محطات الكهرباء
رفض المفاوضة واللجوء إلى الترهيب والقمع		-التشغيل من الباطن العمل المؤقت بدون أي حماية قانونية. -اقتطاع الشركة الموردة (مقاول الأنفار) نسبة كبيرة من الأجور -تهديد وترهيب العمال -مداهمة قوات الأمن منازل ٢٥ عاملاً بقنا وسوهاج والقبض عليهم، واحتجازهم وحبسهم احتياطياً.	٢٥٠٠ عامل	قنا سوهاج الشرقية القاهرة	الشركة الحديثة للغاز الطبيعي (مودرن جاس)

CTUWS

رفض التفاوض لحل المنازعة. التهديد بالإغلاق وتسريح العاملين. التقدم ببلاغات ضد ٧ صحفيين واثنين من أعضاء النقابة	اعتصام مستمر بمقر الصحيفة التقدم بشكاوى لنقابة الصحفيين ووزارة العمل	عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور. التهديد بالإغلاق وتسريح الصحفيين العاملين	٧٥	قطاع خاص صحافة		القاهرة	صحيفة البوابة نيوز	ديسمبر
	- عمل محضر في مكتب العمل يثبت إجراء الشركة -تقديم شكوى لوزارة العمل	منح إجازة مفتوحة يثير المخاوف بشأن الاتجاه إلى الفصل التعسفي.	٢٨ عاملاً		العاشر من رمضان	الشرقية	النساجون الشرقيون	
		إيقاف عن العمل وتقديم طلب إلى المحكمة بفصلهم.	٦ عمال		العاشر من رمضان	الشرقية	النساجون الشرقيون	
الفصل التعسفي	التقدم بشكاوى	-الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى للأجور. -التشغيل من الباطن. -الفصل من العمل	عاملين		الغردقة	البحر الأحمر	شركة الكهرباء. قطاع البحر الأحمر.	

## تحليل نتائج الرصد

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

بلغ إجمالي عدد العمال المتضررين: ٦٧٢٣٣ عاملاً .

عدد السجلات ذات "قيم معروفة" ١٨ 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

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

<sup>١٨</sup> القيم وفقا لعدد العمال المتضررين



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

سجلات بدون محافظة محددة، لقيام العمال بالإضراب او الاعتصام في عدة محافظات وسُجِّلَت هناك قِيم (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)، وتليها القاهرة بمعدل (٦) انتهاكات، وأسوان (٥) انتهاكات.

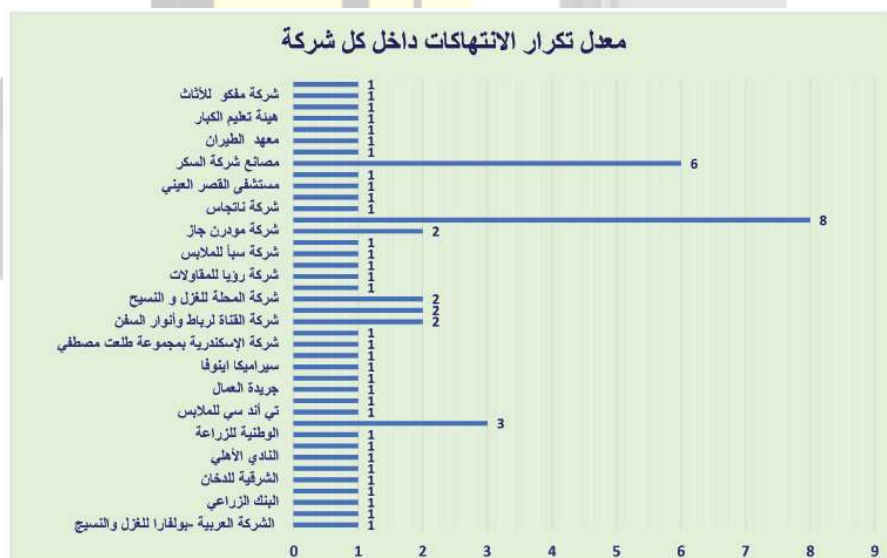
### ❖ معدل تكرار الانتهاكات داخل المنشآت بالقطاعات المختلفة:

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

المنشآت الأكثر تسجيلاً للانتهاكات:

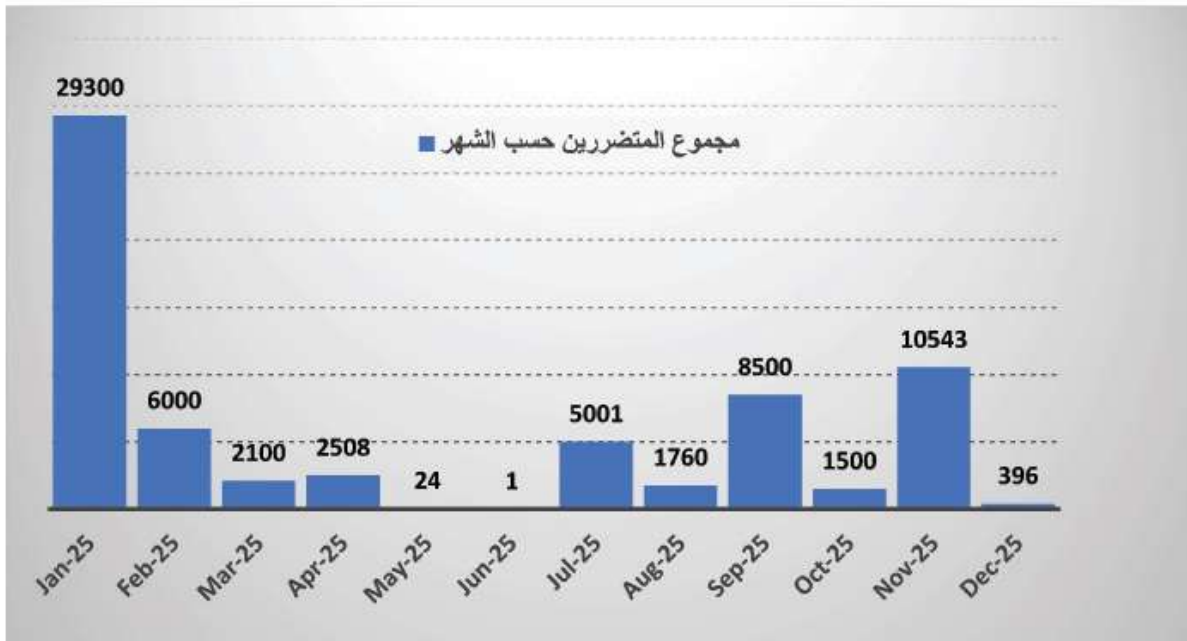
- شركة مياه الشرب والصرف الصحي (أعمال عام) (٨ حالات).
- مصانع شركة السكر (أعمال عام) (٦ حالات).
- بلبن للحلويات (خاص) (٣ حالات): تكرار في قطاع الأغذية/التجزئة

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



❖ التوزيع الزمني (مجموع المتضررين حسب الشهر)

م	الشهر	مجموع المتضررين حسب الشهر
١	يناير ٢٠٢٥	٢٩٣٠٠
٢	فبراير ٢٠٢٥	٦٠٠٠
٣	مارس ٢٠٢٥	٢١٠٠
٤	أبريل ٢٠٢٥	٢٥٠٨
٥	مايو ٢٠٢٥	٢٤
٦	يونيو ٢٠٢٥	١
٧	يوليو ٢٠٢٥	٥٠٠١
٨	أغسطس ٢٠٢٥	١٧٦٠
٩	سبتمبر ٢٠٢٥	٨٥٠٠
١٠	أكتوبر ٢٠٢٥	١٥٠٠
١١	نوفمبر ٢٠٢٥	١٠٥٤٣
١٢	ديسمبر ٢٠٢٥	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 أيضًا بسبب عدم الالتزام بقرار الحد الأدنى للأجور الصادر لعام ٢٠٢٤.
- مرحلة "الهدوء النسبي" (مايو - يونيو): انخفاض حاد ومفاجئ (٢٤ حالة ثم حالة واحدة فقط). قانونيًا، 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 إنفاذ قرار المجلس القومي للأجور حيث يمكن رصد حالات الانتهاك كما يلي:

أولاً: حالات الامتناع عن تطبيق الحد الأدنى.

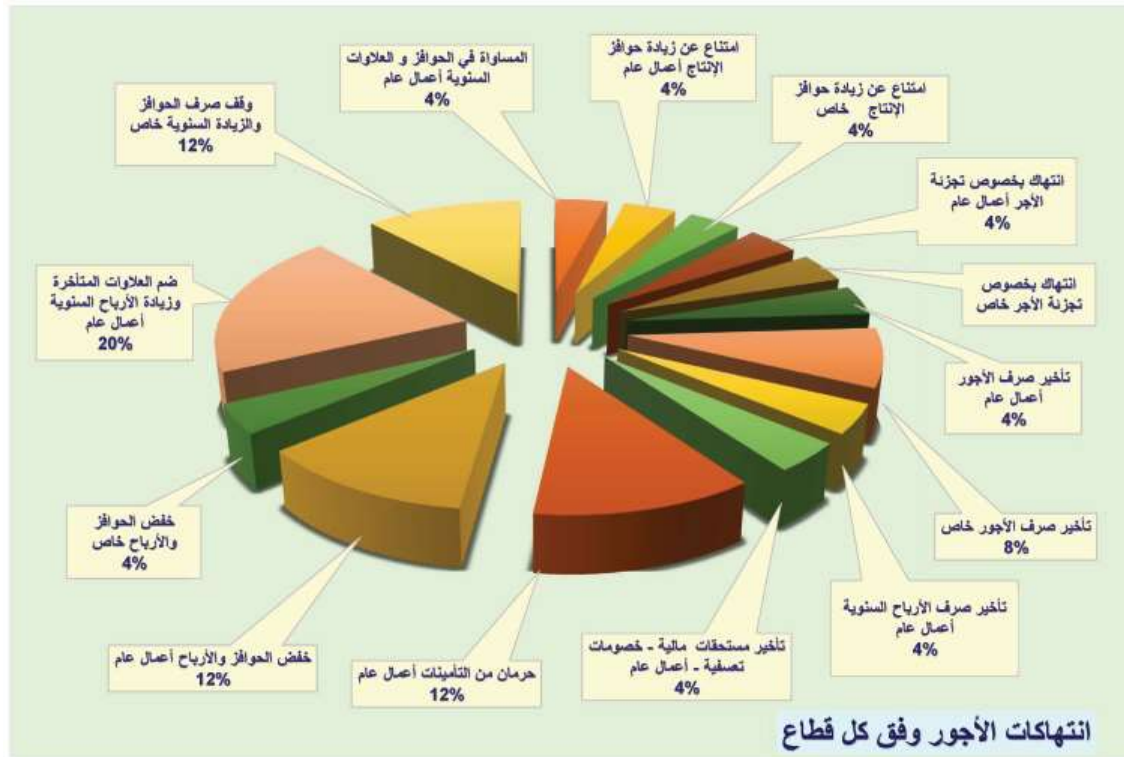
بلغت حالات عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور ٣٥ حالة، وتتنوع كالتالي:  
قطاع الأعمال العام: سجل النصيب الأكبر بـ ١٩ حالة عدم تطبيق.  
القطاع الخاص: سجل ١٥ حالة عدم تطبيق.



ثانيًا: أزمة تدريج الأجور: إلى جانب حالات عدم التطبيق، برزت مشكلة "غياب التدرج في الأجور" في ٤ منشآت للأعمال العام، ٣ بالخاص.

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

- تأخير صرف الأجور: سجل القطاع الخاص (حالتين) 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: برز هذا الانتهاك كأحد أكثر الممارسات شيوعًا في القطاع الخاص، حيث مثل ١٢٪ من إجمالي الانتهاكات التي تم رصدها.
- الحرمان من ضم العلاوات المتأخرة (قطاع الأعمال العام):
- انفراد 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 تحديدًا.
- تجزئة الأجور أو تأخيرها بسبب تشغيل العمال من الباطن.
- تساوى قطاع "أعمال عام" والقطاع الخاص في نسبة انتهاكات تجزئة الأجور الناتجة عن نظام "عقود الباطن"، بنسبة ٤٪ من حجم الانتهاكات.





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

أسم القطاع	حرمان من بدلات متنوعة	زيادة بدلات متنوعة	المساواة بين العاملين في البدلات	تأخير صرف بدلات
أعمال عام	١	١١	١	
خاص	٢	٣		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	حرمان من الإجازات الرسمية	حرمان من حافز الإضافي	حرمان إجازات رسمية وإجبار إضافي	تصفية رصيد إجازات	منع أيام المعارضة
نوع القطاع					
الخاص	١	٣	١	١	١
أعمال عام	٣	-		١	-
حكومي	-	-			-

تُظهر 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 قانونًا.
- ✓ الحرمان من الإجازات العارضة.
- ✓ الامتناع عن تسوية رصيد الإجازات وصرف المقابل النقدي له.

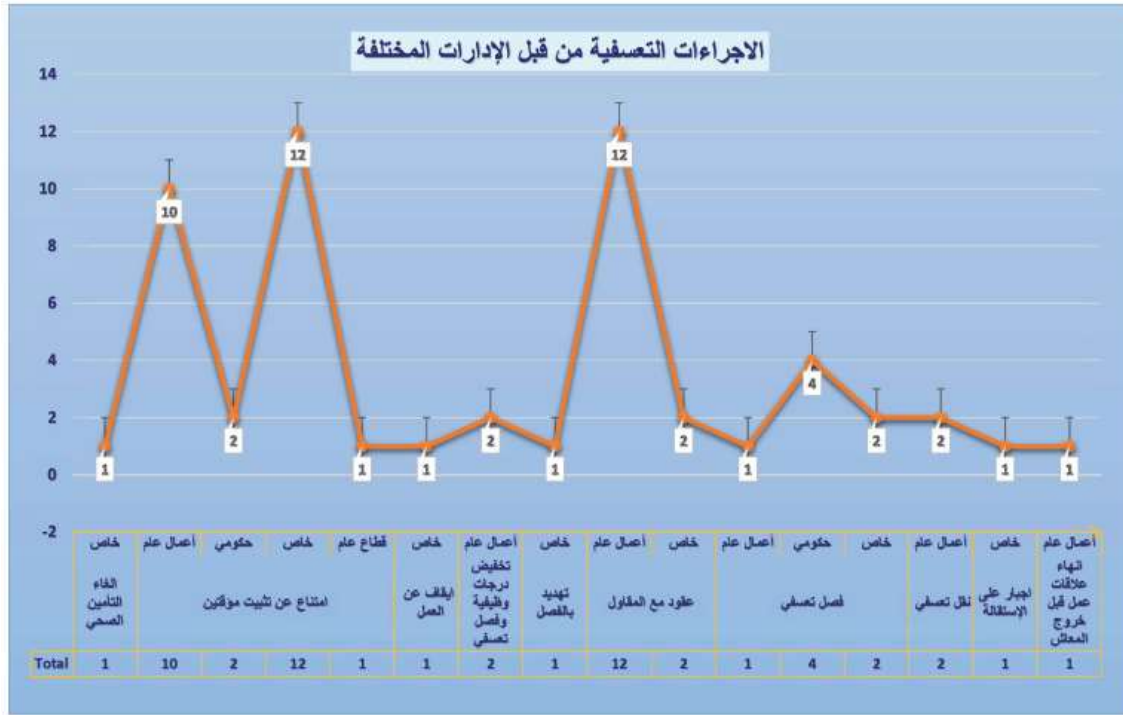
## التضييق والتعسف الإداري

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

نوع الانتهاك	القطاع	فصل تعسفي وإجبار على الاستقالة	تهديد بالفصل	تخفيض درجة وظيفية	إيقاف عن العمل	إلغاء تأمين صحي	إنهاء علاقات عمل قبل بلوغ المعاش	امتناع عن تثبيت عمالة مؤقتة	عقود مع المقاول
خاص	٣	١ حالة	-	١ حالة	١ حالة	١	١٢	٢	
أعمال عام	١	١ حالة					١٠	١٢	
حكومي	٤						٢		
قطاع عام							١		

إجمالي الانتهاكات التي تم رصدها: تم رصد ٥٥ حالة انتهاك موزعة على مختلف المنشآت. القطاع الأكثر تضرراً: 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 تعسفي.
- 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 رسمياً، مع التهديد باتخاذ إجراءات عقابية.



عدد الحالات	اعتصام
30 حالة (50%)	وقفة احتجاجية
11 حالة (19%)	رفض التوقيع
حالة واحدة	شكوي في مكتب العمل
11 حالة (18%)	وقفة احتجاجية وشكوى رسمية
حالة واحدة	امتناع عن تنفيذ النقل ومحاوله انتحار
حالة واحدة	وقفة احتجاجية - اضراب تدرجي
حالة واحدة	اضراب - اضراب واعتصام مفتوح
2 حالة	

### ردود فعل العمال (نوعية وتكرارية)

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

❖ الاعتصام (وقد يكون مصحوباً 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 الأعمال العام (٤)، الخاص (٤)، والحكومي (٣)

❖ الشكاوى الرسمية: سجلت ١٠ حالات فقط، حيث لجأ عمال القطاع الخاص إليها بمعدل (٥ حالات) أكثر من غيرهم.

❖ أشكال أخرى: سجل المرصد حالات فردية أو محدودة مثل "الامتناع عن تنفيذ النقل والتهديد بالانتحار" (حالة واحدة في أعمال عام)، و"رفض التوقيع" (حالة واحدة حكومي).

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

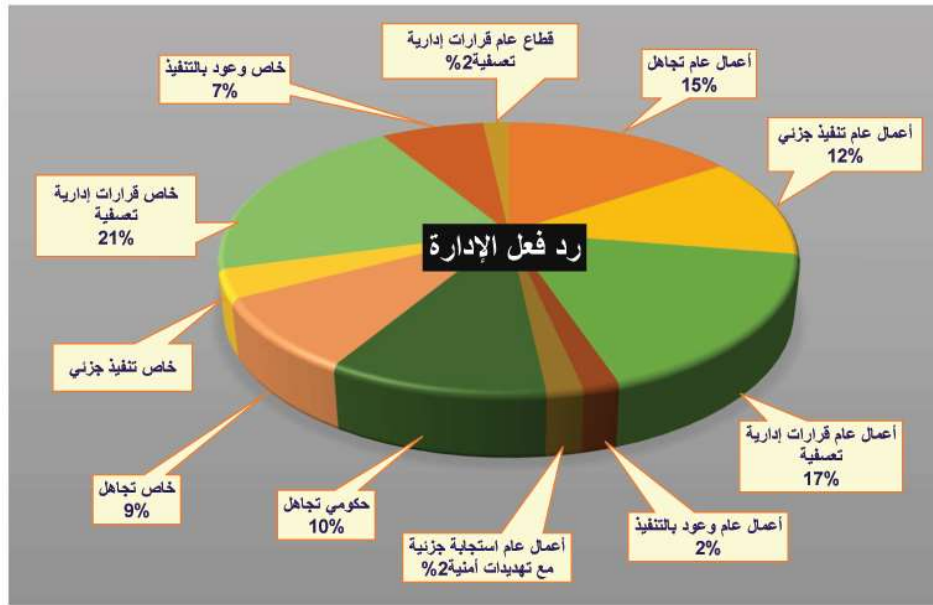
رد فعل الإدارة / صاحب العمل/ الأجهزة الأمنية

رد الفعل	تجاهل	تنفيذ جزئي - استجابة	وعود بالتنفيذ	قرارات إدارية تعسفية
أعمال عام	٩	٨	١	١٠
خاص	٥	٢	٤	١٢
حكومي	٦			
قطاع عام				١

- 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 يترادف مع التنفيذ الجزئي، وكثيراً ما تصاحبه التهديدات الأمنية.
- الانتهاكات الجسيمة للحريات: الإحالة للتحقيق، القبض على العمال، تجريد عمل النقابة، الإحالة إلى المحاكمة.

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





بلغ إجمالي الحالات الموثقة 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 ٢٤٪)، موزعة بين قطاع الأعمال العام والقطاع الخاص.
- الفصل التعسفي مقترناً بإجراءات قبض: ٣ حالات (نحو ١٨٪).
- منع دخول العمال إلى مقر العمل أو إنذارات بالفصل: حالتان (نحو ١٢٪).
- الفصل المترادف مع توقيف أمني: حالة واحدة في القطاع الخاص (نحو ٦٪).



## قراءة في نتائج رصد انتهاكات حقوق العمل والحريات 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 بمبلغ ستة آلاف جنيه، حيث تعللت بعض الشركات بتقديم طلبات استثناء من التنفيذ لم يتم الرد عليها أو البت فيها، بينما امتنع البعض الآخر عن التنفيذ دون أن يتكلف عناء التفسير.. الأمر الذي ترتب عليه ارتفاع عدد التحركات الاحتجاجية العمالية للمطالبة بتطبيق الحد الأدنى للأجور.

ثم قرر المجلس القومي للأجور في جلسته المنعقدة يوم ٢٠٢٥/٢/٩ زيادة الحد الأدنى لأجر 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 صافيًا في الساعة، حيث صدر بناءً على ذلك قرار وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي رقم ١٥ لسنة ٢٠٢٥ بتقرير الحد الأدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص.

وإزاء الانتقادات الحادة الكثيرة لمسار التطبيق في القطاع الخاص، وإزاء 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 "تلتزم 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 - باستثناء الجمعيات والمؤسسات الأهلية فقط - حيث شكل ذلك أساساً طبيياً لتجاوز الأوضاع المزرية التي شهدتها عام ٢٠٢٤ وتمثلت في إعفاء النسبة الغالبة من المنشآت من التطبيق، وامتناع البقية الباقية عنه عملياً.

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 مداه فيشرعون في التحرك الاحتجاجي والإضراب عن العمل، ولم تشرع وزارة العمل في تفعيل بعض آليات التفتيش والرقابة إلا مع نهايات شهر أكتوبر عندما أعلن وزير العمل عن ترأسه بنفسه لجنة للتفتيش 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 وفقًا لأحكام المادة (٢٨٧) من قانون العمل غرامة لا تقل عن ألفي جنيه، ولا تزيد على عشرين ألف جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف في حالة العود.

غير أن عدد حالات المخالفة التي يتم الإعلان عنها تظل محدودة للغاية منسوبةً لعدد منشآت القطاع الخاص، كما أنه- وإن كان وزير العمل قد صرح بإحالة المخالفات إلى محكمة الجناح للحكم بالعقوبة المقررة حكمًا واجب النفاذ- إلا أن الإعلان عن عدد الحالات لا يتضمن حصرًا للقطاعات والمواقع الجغرافية، وتغيب أية معلومات عن متابعة التفتيش على المنشآت المخالفة والمسار الذي تتخذه بعد توقيع الغرامة.

وفضلاً عن ذلك عمدت معظم الشركات لدى اضطرارها تطبيق الحد الأدنى المقرر للأجر إلى الالتفاف على ذلك بطرق مختلفة من بينها احتساب أجر العمل الإضافي ضمن هذا الحد الأدنى، أو احتساب ما يسمى ببديل غلاء المعيشة أو ما يشابهه كجزء من الأجر فيما يتم خصمه كجزاء على مخالفات غير قانونية أو لائحية وغير ذلك من صور التحايل، ولعل أحد الأمثلة الدالة على ذلك ما كان يجري في شركة نايل لبنين جروب- والذي كشفت عنه الأحداث الساخنة التي شهدتها- كما أن الشهادات الحية التي أدلى بها العمال في منشآت المنطقة الصناعية الحرة ببور سعيد قد أفادت أنهم يتقاضون أجورًا تقل عن نصف قيمة الحد الأدنى للأجور، فيما يثير الشكوك بشأن قواعد تطبيق الحد الأدنى للأجور في هذه المنشآت- إذا كان يتم تطبيقه أصلاً- بل إن الأمر يصل- ببعض المنشآت- إلى احتساب مقابل العمل ساعات إضافية ضمن قيمة الحد الأدنى للأجر..

ويجدر بالذكر أيضًا 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 مطلبًا ملحقًا للعمال، كون هذه الحصة لا يمكن اعتبارها بحال جزءًا من أجور العمال وفقًا لتعريف الأجر الوارد في قانون العمل.

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

وبتاريخ ٣٠ يوليو ٢٠٢٥ صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٩٤ لسنة ٢٠٢٥ الذي نص على تعديل قيم الحد الأدنى لإجمالي أجور الموظفين والعاملين لدى أجهزة الدولة والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية عن ٧٠٠٠ جنيه للدرجة السادسة مع تدرج أجر الدرجات الوظيفية وصولاً إلى مبلغ ١٣٥٠٠ جنيه للدرجة الممتازة، وذلك اعتبارًا من أول يوليو ٢٠٢٥.

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 ١٠٪ من الأجر الأساسي بحد أدنى ١٥٠ جنيهًا أيضًا، وزيادة الحافز الإضافي المقرر شهريًا للعاملين بالدولة بفئة مالية مقطوعة بواقع ٧٠٠ جنيه، وبتقرير 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 تعتمد الأجهزة والإدارات الحكومية إلى تطبيق هذه الزيادات بطريقة تنتقص كثيراً من قيمتها على نحو تعسفي إلى الحد الذي يجهل معه معظم العاملين أسباب نقص رواتبهم نقصاً 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- 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 قيمته الفعلية، فيما يستمر تجاهل بعض الفئات لعل أبرزها المعلمين الذين تم تعيين الكثيرين منهم بنظام العمل بالحصة دون أي حقوق أو التزام بالحد الأدنى للأجور.

### ➤ الامتناع عن تدريج الأجور

يعتمد أصحاب العمل الذين يطبقون الحد الأدنى للأجر في منشأتهم-على مضض- إلى اعتباره حداً أدنى وأقصى في الوقت ذاته، حيث يتقاضى 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، وتنامي خبرته وتزايد أعبائه العائلية المعيشية بطبيعة الحال، ولما كان قانون العمل قد اكتفى في شأن معايير تحديد الأجر بالنص في المادة (١٠٧) منه على أن: "يُحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعي، أو لائحة المنشأة، فإذا لم يُحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا تم تقدير الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية 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 يترتب 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 ٧٠٠٠ جنيه أمراً صعب المنال، بينما أفادت شهادات عاملين في مصلحة الضرائب المصرية إلى أن أجور



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

بينما يشكو العاملون في قطاع الأعمال العام من افتقاد هيكل الأجور للعدالة، حيث ارتبطت الاحتجاجات العمالية التي تم رصدتها في هذا القطاع بالمطالبة بالعلوات والمستحقات التي لم يتم صرفها لسنوات، كما يؤدي احتساب حصة العامل في الأرباح ضمن قيمة الحد الأدنى للأجور، إلى انخفاض كبير في قيمته الشهرية الفعلية.

وعموماً يمكن إجمال ما تم رصده من انتهاكات تتعلق بالأجور، من عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور، أو التحايل عليه أو عدم توزيع الأجور، وصولاً إلى تخفيضها أحياناً فيما يلي من الحالات:-

- شركة النساجون الشرقيون.
- شركة العربية وبولفارا للغزل والنسيج.
- شركة تي أند سي.
- شركة إينوفا.
- شركة سيديكو.
- شركة وبرايت سمنود.
- الوطنية للزراعة.
- الشركة المتحدة للصيدلة.
- 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 التكميلية.
- 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 للأجور في شركة السكك الحديدية للخدمات المتكاملة 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 تعتمد إليه أيضاً المصالح والمؤسسات الحكومية، ويستمر العامل (المؤقت) في عمله "المؤقت" عشرة أعوام بل وعشرين عاماً، وكثيراً ما يترادف 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 الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، بينما يعتمد الكثير من أصحاب العمل إلى حرمان العمال من حقوقهم 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 الراحة أو العطلات الرسمية وفقاً للقانون، ولا يلتزم أي من أصحاب العمل بتسوية رصيد الإجازات التي لم يحصل عليها العامل وصرف المقابل النقدي لها كل ثلاث سنوات على الأكثر كما ينص القانون، حيث يتراكم هذا الرصيد ومقابله النقدي، ولا يستطيع العامل اقتضائه- اللهم إذا اقام 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 الأنفاق الذي يقطع نسبة من أجور العمال لحسابه.

ويتعذر على العمال الذين يتم قيدهم اسمياً كعاملين في شركة الخدمات المتعاقدة اسمياً وهمياً 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 يسوي 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 جديرٌ بالذكر أن هذه الصورة من التحايل شبه سائدة في بعض القطاعات الصناعية-على الأخص البترول-، بل إن شركات قطاع الأعمال العام أخذت تعتمد 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 بإكراههم 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 يتأخر صرف أجورهم عن موعدها المحدد مما يترتب عليه عجزهم عن الوفاء بالتزاماتهم.

كما رُصدت أيضاً حالة الشركة الحديثة للغاز الطبيعي (مودرن جاس) التي يتم الحاق 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 الأنفاق تقتطع 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 عاملاً منهم -وإن كان العدد غير محدد على وجه الدقة-.

وفي الأيام الأخيرة من العام رصدت حالة عاملين بشركة الكهرباء، قطاع البحر الأحمر بالغردقة، حيث تقدم عاملان بشكوتيهما لتشغيلهما من الباطن، وعدم تطبيق الحد الأدنى للأجر عليهما، فكان رد الإدارة فصلهما من العمل.

ولعله من اللافت للنظر أيضاً أن وزير العمل قد صرح في بداية شهر نوفمبر بأن تطبيق الحد الأدنى للأجر على عمال الأمن والحراسة يواجه صعوبات<sup>١٩</sup>.. والسبب مفهوم وهو أن جل هؤلاء العمال يتم تشغيلهم من الباطن، وبالتالي يقتطع "مقاول الأنفاق" الذي يقوم بتشغيلهم نسبة كبيرة من أجورهم.

### ➤ 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

<sup>١٩</sup> موقع وزارة العمل

عن تنفيذ الأحكام القضائية هو جهة أو طرف حكومي يُفترض 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 انتهاكه على امتداد عقود من الزمان، وحيث يفترض أنه- كسائر أحكام محكمة القضاء الإداري- حكم واجب النفاذ، كما يُفترض أيضاً أن أحكام الإلغاء الصادرة عن القضاء الإداري ليست شخصية، بل هي أحكام عامة تسري على الحالات المشابهة كافة وليست فقط لأصحاب الدعوى.

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

كما تمتنع شركة مياه الشرب والصرف الصحي بالإسكندرية عن تنفيذ الحكم القضائي الصادر لعمالها بصرف علاوات مستحقة لهم، وتمتنع 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 تمتنع شركة الكوك والكيماويات الأساسية- تحت التصفية- 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، واشتراط 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 جداً أن يكون الموظف يخضع للعلاج بأدوية مسكنة أو غيرها من الأدوية التي تؤدي إلى إيجابية نتيجة التحليل، بل إن الكثيرين 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 بالشكاوى إلى الأطراف الحكومية كافة، ونظموا عام ٢٠٢٤ وقفات احتجاجية دفاعاً عن مورد رزقهم، غير أنه بدلاً من الحوار معهم والاستجابة لشكاواهم، 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 المعيبين 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 بصور قانون العمل الجديد.. فلم تزل العاملات في قطاع الزراعة يعملن دون أدنى حماية قانونية، وسوف نتوقف بالتفصيل عند الأوضاع التي كشفت عنها حادثة فتيات العنب المؤلمة في دراسة حالة يفرداها هذا التقرير، بينما كشف حادث منفلوط عن شروط العمل بالغة 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 العمائر بمركز سمطا بمحافظة بني سويف، أسفر عن إصابة ثمانية وعشرين عاملاً وعاملة كانوا يستقلون سيارة ربع نقل في طريقهم للقيام بأعمال زراعية موسمية.

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

- في شأن العمالة غير المنتظمة نص القانون على أن تتولى 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 وفئاتها، وإعداد قواعد بيانات قومية لفئاتها وربطها بأجهزة ووزارات الدولة. (المادتان ٧٦، ٧٧)
- في شأن تأمين بيئة العمل نص القانون على أن "يلتزم من يستخدم عمالاً 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، ويحظر 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 يوميًا، وينص على أنه يجب أن تتخلل 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 والعطلات الرسمية. (المواد ٦٢، ٦٤، ٦٥)

وتبرهن حادثة بني سويف- كسابقاتها- على أن عمال الزراعة الموسمين لم يتم حصرهم أو قيدهم أو التفتيش على الأوضاع التي يعملون وفقًا لها، وأن أصحاب المزارع التي يعملون بها لا يوفر 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 كثيرًا من الحد الأدنى الذي قرره المجلس القومي للأجور لساعة العمل (٢٨ جنيهًا للساعة).

حيث يستمر استغلال الأطفال- كعمالة رخيصة في القرى الأشد فقرًا في غياب كل أشكال الرقابة والتفتيش التي يفترض أن تضطلع بها وزارة العمل وهيئاتها، رغم أن القاضي والداني يعلم ما يعانيه هؤلاء العمال والعاملات، ورغم تكرار الحوادث المأساوية التي تفتقر القلوب.

### الفصل الجماعي للعمال

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

- في شركة إينوفا تم إعطاء ٣٥٠ عاملاً 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 دائماً ما تكون احتجاجاً على عدم تطبيق القانون، وهو الأمر الذي يفترض معه محاسبة الممتنعين عن الالتزام بالقانون، إلا أنهم لا يجدون أدنى صاغية- اللهم في بعض الحالات المحدودة التي يترادف معها تفاعل وتعاطف مجتمعي واسع- وتبدأ الاستجابة السلبية من التجاهل ورفض التفاوض، مروراً بالتهديد والترهيب، مروراً بالنقل التعسفي، وصولاً إلى الفصل من العمل، ثم القبض والاحتجاز، والحبس الاحتياطي، حيث تم رصد الحالات الآتية:



- 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 لماكينه يقابله فصل عامل)، ليعقب ذلك نقل ٣٤ عاملاً من قسم السجاد إلى قسم الغزل فيما يخالف القانون حيث إن طبيعة العمل في القسمين تختلف اختلافاً جوهرياً، حيث يترتب على ذلك انخفاض أجور هؤلاء العمال لعدم استطاعتهم بلوغ معدل الإنتاجية المطلوب للحصول على الحوافز (الأجر المتغير). ومع توتر بيئة العمل في الشركة، في ظل علاقة عمل سيئة بين الإدارة والعمال، يصل الأمر في ديسمبر ٢٠٢٥ إلى إجبار ٢٨ عاملاً على إجازة مفتوحة، وأخيراً إيقاف ستة عمال عن العمل مع التقدم بطلب فصلهم إلى المحكمة العمالية.
- في شركة تي أند سي، تم القبض على ١١ عاملاً 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 عاملاً.
- في شركة مصر المحلة للغزل والنسيج (غزل المحلة) تمت إحالة عامل للتحقيق لمجرد تقدمه بشكوى يتضرر فيها من تدني الخدمة الطبية في مستشفى الشركة.
- أثناء إضراب عمال شركة السكر والصناعات التكاملية بفروع إدفو، كوم أمبو، أرمنت، دشنا، تم تهديد العمال باستدعاء جهاز "الأمن الوطني" وإلقاء القبض عليهم، ثم تم نقل ستة عمال نقلاً تعسفياً من فرعي إدفو، وكوم أمبو بمحافظة أسوان إلى فرع الشركة بمدينة الحوامدية بالجيزة (تشيت).
- في شركة القناة لرباط وأنوار السفن التابعة لهيئة قناة السويس، والواقع مقرها في مدينة بور سعيد، تم رفض التفاوض، وترهيب العمال وتهديدهم باقتحام الأمن مقر الشركة الذي يعتصمون به مما اضطر العمال إلى مغادرة الشركة.
- قامت شركة مياه الشرب والصرف الصحي بالنقل التعسفي لثلاثة من العمال، ثم تم القبض عليهم لاحقاً.
- رفضت شركة مياه الشرب والصرف الصحي، وقامت بتهديدهم بالفصل وإلقاء القبض عليهم.
- قامت قوات الأمن في محافظتي قنا وسوهاج بمداومة ٢٦ عاملاً من العاملين في الشركة الحديثة للنقل الطبيعي (مودرن جاس)، ولم تتوافر 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 يوليو الماضي، على خلفية إضراب العمال في نهاية عام ٢٠٢٤ للمطالبة بتطبيق الشركة الحد الأدنى للأجور.

- في شركة سبأ بالمنطقة الاستثمارية ببور سعيد تم فصل القائد النقابي (المفوض من العمال) - محمود يوسف- بعد تقديم العمال شكوى إلى مكتب العمل لتحليل 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 تمتنع 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 رسمياً بانتظارها تعليمات الوزارة -رغم أنها الجهة الإدارية ذات الاختصاص وفقاً للقانون- حيث يستغرق الأمر بضعة أشهر - وربما سنوات- وقد تتداخل أو تتخلل هذه المعوقات الإدارية ممارسة الضغط على مؤسسي المنظمة النقابية المستقلة للانضمام إلى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر "الحكومي".

ولا يترتب 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 محاولاتهم قد تصادف الكثير من العقبات، وربما أيضاً دفع أثمان تتحدى قدراتهم، حيث إن بعض مؤسسي المنظمات النقابية أحياناً 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 بالأسمنت 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 تستوفِ 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 زكريا علي رمضان، هيئة الإسعاف المصرية. محبوس احتياطياً في سجن بدر منذ ٢٢ أغسطس ٢٠٢٢ على ذمة القضية رقم ١٤١٢ لسنة ٢٠٢٢.
  - شادي علي 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 يحي 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 دراستي حالة للكشف عن المناخ الذي تجري في 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 ويبدأوا في قسمي التفصيل و"الأتوماتيك" 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 حرفياً إلى تجويعه وأسرته.

حاولت العاملة الحصول على إجازة أو التصريح لها بالخروج دون جدوى رغم توسلاتها لمدة ثلاث 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 المديرية- كما أخبرها- فسارعت بالمغادرة - لكن الرضيعة تُوفيت على ذراعها أمام بوابة الشركة، وعندما توجهت إلى المستشفى ألقوا عليها باللوم كونها تأخرت في إحضار ابنتها!!

دخل زملاء وزميلات دعاء في التفصيل والأتوماتيكي إضراباً فورياً عن العمل محتجين 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 الدخيلة 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" وقيمه ألفي جنيه ضمن الحد الأدنى للأجور المفترض تطبيقه، ووضعت شروطاً جائرة لصرفه حيث يتم حرمان العامل الذي يتغيب يومين من هذا البدل ويقتطع من أجره - الذي يُفترض أنه الحد الأدنى للأجر- مبلغ الألفين جنيه دفعةً واحدة، فيما يعد تحايلاً واضحاً على تطبيق الحد الأدنى للأجور، رغم أن هذا البدل المسمى بدل غلاء معيشة ليس حافز انتظام



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. فضلاً عن ذلك شهدت الشهور الأخيرة السابقة على هذه الأحداث تأخر صرف أو تحويل الأجور 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، وبدء العمال في التفصيل والأتوماتيكي الإضراب عن العمل (يوم ٩ سبتمبر).

لهذه الأسباب مجتمعة أضرب عن العمل 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 الأجور، وإلغاء الشروط غير القانونية الجائرة التي وضعتها الإدارة للحصول على ما يسمى بدل غلاء المعيشة المحتسب ضمن الحد الأدنى للأجور.
- إلغاء الإجراءات المعقدة للحصول على الإجازات، وإقرار حق العمال والعاملات في الحصول على الإجازة العارضة، وتمكينهم من الحصول عليها عند حاجتهم إليها.
- عدم التأخر 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 استدعى تدخل وزارة العمل، وإيفاد وكيل الوزارة (مدير مديرية العمل بالإسكندرية) للتحقيق في الأحداث، فيما قام رجال الأمن بالتحدث 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 ٩/١٤، فيما بدأ خمسة عشر ممثلاً للعمال – بينهم عددٌ من أعضاء النقابة المستقلة- التفاوض مع رئيس مجلس إدارة الشركة وصاحبها "سعيد أحمد" بشأن مطالب العمال، وهو التفاوض الذي استمر يومين بحضور ووساطة 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 وزيرة التخطيط (رئيس المجلس القومي للأجور) رقم ١٥ لسنة ٢٠٢٥ بالضوابط الواردة بالكتاب الدوري المنفذ لهذا لقرار.
- 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 الراحة والعطلات الرسمية.
- عدم الالتزام بالتأمين الاجتماعي، والتأمين الصحي على جميع العمال.

أين إذن كان مكتب عمل العامرية، ومديرية العمل بالإسكندرية من كل هذه المخالفات.. هل كان ينبغي أن تفقد عاملة طفلتها، أن تموت الرضيعة ابنة الثلاثة أشهر ضحيةً لانتهاك حقوق العمال ومخالفة القانون، أن يغضب العمال ويحتجون على المعاملة اللاإنسانية التي يصادفونها في الشركة ويضربون مطالبين بحقوقهم القانونية المصادرة، أن تأتي أجهزة الأمن لمتابعة الأزمات 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 تتصاع إدارة الشركة للمفاوضة الجماعية التي عمدت إلى رفضها طوال الفترة السابقة على الأحداث متجاهلة مطالبات المنظمة النقابية للعاملين دون أن يحثها مكتب العمل- على الأقل- على قبول المفاوضة الجماعية.

ورغم عودة العمال إلى العمل إلا أن عددًا غير يسير منهم ظل يشعر بالإحباط جراء عدم الاستجابة لمطلب هيكله 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 باطله أية اتفاقية تنتقص من هذه الحقوق بينما تسري اتفاقيات العمل التي تتضمن المزيد من حقوق العمال...إن المفاوضة الجماعية لا تتم من أجل المطالبة بالالتزام بما ينص عليه القانون، ذلك أن الحقوق التي ينص عليها القانون هي حقوق ملزمة لا يجوز ولا ينبغي التفاوض بشأنها، وإنما يتم التفاوض بشأن الحقوق وقواعد تنظيم العمل غير المنصوص عليها في القانون والتي تركها المشرع لتفاوض 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، وتوصية العمل رقم ١٣٥).. هذا الحد الأدنى هو أجر العامل المبتدئ دون اعتبار لمؤهله أو خبرته السابقة أو مدة عمله، بينما يفترض أن يُراد الأجر تأسيساً على هذا الحد الأدنى وفقاً للمؤهل أو سنوات العمل والخبرة.

## ٢- حالة فتيات العنب

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 عددٌ كبير من الفتيات أثناء انتقالهن من قريتهن كفر السنباسة إلى عملهن بإحدى مزارع العنب مستقلين عربة "ميكروباص"، حيث اصطدمت العربة بشاحنة نقل ثقيل "دهستها" تماماً.. ماتت ثماني عشرة فتاة، مع سائق الميكروباص، وأصيب ثلاثة توفيت اثنتان لاحقاً ليكون إجمالي القتلى عشرين ضحية.

ولما كان الطريق (الدائري الإقليمي) الذي كان مسرحاً لهذا الحدث الدامي، تشوبه أوجه عوار كثيرة أفقدته أبسط سبل الأمان، لإجراء عمليات إصلاح- وفقاً لتقرير المسؤولين الحكوميين- تسببت في وجود مناطق غير ممهدة، وتسيير الاتجاهين في حارة واحدة دون وجود جزيرة فاصلة، فقد انصب الغضب المجتمعي على هذا الجانب من القصة الدامية، وتعالى الصيحات، وقدمت استجابات 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 المسؤولية 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 ألا تزيد ساعات العمل على ثماني 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 ألا 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- للعمالة غير المنتظمة مبلغ ٢٨ جنيهاً أي أن أجر ١٢ ساعة يعادل ٣٣٦ جنيهاً.
- تنص المادة (٢٧١) من قانون العمل على أن "يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة على نفقته الخاصة"، ونحن هنا أمام فتيات ينتقلن على الطريق الدائري الإقليمي الذي لا تتوفر فيه وسائل انتقال عادية، بل إنه أيضاً غير صالح للسير، يضطرن إلى

استقلال عربية ميكروباص يمكن بحساب عدد المتوفيات والمصابات أن نعرف أن عدد من كانوا داخل الميكروباص يبلغ إحدى وعشرين فتاة – بينما يُفترض أن تكون حمولة الميكروباص ١٤ شخصًا مع أقصى تساهل.. هكذا.. فتيات وأطفال دون السن القانونيّة يقعون ضحايا ويدفعون ثمن الطرق السيئة.

- يكشف هذا الحادث الأليم عن غياب الرقابة والتفتيش على المزارع وأماكن العمل في القطاع الزراعي غيابًا كليًا.. والغريب واللافت للنظر أن اسم مزرعة العنب أو محطة تصدير العنب- كما تردد أحيانًا- 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 كافيًا لكشف شروط العمل السيئة التي يعملن وفقًا لها.

- الحادث الأليم لم يكشف فقط عن انتهاك حقوق النساء والأطفال العاملين في القطاع الزراعي، وإنما أيضًا عن غياب الحماية للعمالة غير المنتظمة التي يُفترض- وفقًا للمادة (٧٧) من قانون العمل التزام الجهة الإدارية المختصة بحصرها وقيدها، ووفقًا للمادة (٧٥) حمايتهم 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 أشكال عمل الأطفال ودعم الأسرة في مصر ٢٠١٨/٢٠٢٥" بالتعاون مع منظمة العمل الدولية تماشيًا مع اتفاقيتي العمل الأساسيتين 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 أعقبا 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 الشؤون البرلمانية والاتصال السياسي "إن الحادث سيكون نقطة انطلاق لتصحيح ما يمكن تصحيحه، وإعلاء مبدأ المحاسبة، فالأرواح أمانة، ولن نفرط فيها".. إلا أن الستار سرعان ما تم إسداله في أكتوبر ٢٠٢٥ بإصدار محكمة جنايات شبين الكوم حكمها على سائق عربية النقل الثقيل (التريلا) بالسجن لمدة خمسة عشر عامًا، وعلى مالك العربية بالسجن لمدة خمسة أعوام، ثم تأييد الحكم استئنافيًا، وكأنما يتحمل هذان الرجلان كامل المسئولية عما حدث، وخلافًا لذلك، لا تصحيح، ولا إعلاء لمبدأ المحاسبة!!

## انتهاك 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 أُضيفت إلى الحوادث والإصابات داخل أماكن العمل، حوادث الطرق السيئة التي يلقي 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.

وفيما 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 للتعبئة 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 تضمنان العدد الأكبر من المنشآت، أو أن المحافظتين الأخرى لا تحظى بتغطية إعلامية مماثلة.

الجدول التالي يتضمن حصراً تفصيلياً للحوادث 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 بالبدرشين - الجيزة
	مصرع عامل وإصابة ٦ بالزعفرانة طريق الجلالة
	إصابة ٨ ببلوان جراء تصادم



	وفاة عامل وإصابة ٢ في تصادم بالمنيا
	مصرع شخص وإصابة ٤ بكر داسة الجيزة 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 الجيزة
	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 العلمين - تصادم
مايو	مصرع عامل وإصابة ٤ نتيجة سقوط سقف تحت الإنشاء ببني سويف
	وفاة شخص وإصابة ٢١ بأسسيوط - تصادم
	وفاة ٣ أشخاص وإصابة ٢٠ شخصًا بالوادي الجديد - تصادم
	مصرع عامل وإصابة آخر الهرم الجيزة - تصادم
	حادثة فتيات العنب يوم ٢٧ يونيو. وفاة ١٩ فتاة عاملة وسائق، وإصابة اثنتين. (حادث طريق بالقرب من مركز أشمون).
يونيو	مصرع عامل وإصابة ١١ ببني سويف - تصادم
	إصابة ١٠ عمال بالمنيا - تصادم
	مصرع ٣ وإصابة ١٥ بالبحيرة - تصادم
	مصرع شخص وإصابة ١١ بالمنيا - تصادم
	إصابة ٦ عمال بالمنيا
	إمصرع 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)
يوليو	إصابة ١٩ في بورسعيد
	وفاة شخص وإصابة ٩ في سيوة
	مصرع عامل وإصابة ٢١ في أسسيوط



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 ٢٤ شخصاً ووفاة شخص بالمنيا - تصادم
	وفاة ٣ عمال صرف صحي بالمنيا
	إصابة ١٩ بالبحيرة - تصادم
	إصابة ١١ عاملاً 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 عاملاً وثلاثة رجال دفاع مدني، وصاحب مصنع صغير، وإصابة ٤٠ شخصاً في مصنع تحت الإنشاء بالمحلة
	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 عاملاً و٣ من رجال الدفاع المدني. إصابة ٤٠ عاملاً.
	حادث طريق بالقرب من منفلوط. وفاة ثلاثة، وإصابة ٦ عمال. معظم الضحايا من الأطفال.
	إصابة ١٢ عاملاً في الجيزة
	مصرع عامل في الصف سقط عليه ألواح الرخام
	مصرع عامل وإصابة آخر سقطا من ع الونش بالجيزة
	مصرع عامل في مدينة ٦ أكتوبر
	وفاة عامل وإصابة ١٨ بالبحيرة

نوفمبر	إصابة ١٢ عاملاً 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 عاملاً وعاملة في حادثة طريق أمام مركز السنطة بمحافظة بني سويف. تضمنت قائمة الضحايا أطفالاً تتراوح أعمارهم بين ١١، ١٧ سنة.
	وفاة اثنين مصورين جراء سقوطهم من ونش عالٍ. المصوران كانا يعملان لحساب شركة إعلانات،
	إصابة ١٥ عاملاً. مدينة ٦ أكتوبر
	مصرع ١٠ عمال وإصابة ١٢ في الجيزة تصادم
	مصرع عامل بالشيخ زايد - تصادم
	مصرع عامل وإصابة آخر في انفجار أنبوبة في الوراق بالجيزة
	إصابة ٢٠ عاملاً في اسيوط
	إصابة ٥ عمال نتيجة انهيار سقف بالمحلة
	وفاة ٤ التجمع القاهرة - تصادم
	إصابة ١٥ عاملاً 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 مطعمًا سوريًا شهيرًا.
	حريق ضخم بورشة لصناعة السفن بالسويس.
	حريق كبير بمنشأة ناصر يمتد إلى عشرة عقارات.
	حريق مخزين للنجف بميدان العتبة
فبراير	حريق في ورشة تصنيع سفن في بحري بالإسكندرية.
	حريق بمواسير صرف صحي بلاستيكية في مدينة ٦ أكتوبر.
مارس	حريق هائل يلتهم معرض "أهلاً رمضان" في المنيا.
	حريق في مصنع للنجف والكريستال في بني سويف دون إصابات بشرية.
	حريق "كافيه" بالدقي.
	حريق هائل بمول دار مصر بمدينة الشروق. القاهرة.

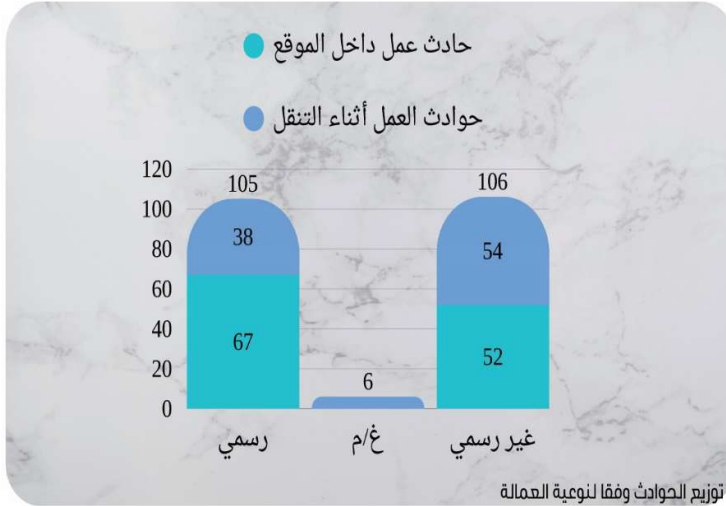
حريق ضخمة يلتهم مخزنًا في المقطم والدفع بثلاث عربات إطفاء؟	
حريق جراج الخصوص بمحافظة القليوبية.	
حريق بقرية سياحية يصاب فيه محافظ مصري.	
حريق هائل بأكشاك وسط البلد، تضارب الأنباء عن وصوله لمبنى المعامل المركزية بوزارة الصحة. حالة اختناق واحدة وتضرر مبنى إداري.	
حريق هائل بمغالق الخشب في عزبة الورد بمنطقة الشراية.	إبريل
حريق ضخمة إثر انفجار خط غاز بطريق الواحات يلتهم عددًا 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.	
حريق هائل بمول البنفسج في أكتوبر، والدفع بعشرة سيارات إطفاء.	يونيو
حريق هائل بجيم في مدينة نصر دون إصابات.	
اندلاع حريق بمصنع للأحبار 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" بالنزهة.	
حريق بمحلين تجاريين في قرية أبو سلطان بالإسماعيلية دون إصابات.	
حريق بمدرسة دولية شرقي الإسكندرية.	
حريق في مصنع بالقناطر الخيرية، والحماية المدنية تدفع بسيارات الإطفاء.	
حريق محطة وقود بالعاشر من رمضان. بطولة سائق مصري تنقذ الحي السكني.	
حريق ضخمة في مخازن البراجيل شمال الجيزة.	
حريق بمدارس فيوتشر بالإسكندرية.	
حريق في محيط مصنع أوراق ببني سويف.	
حريق هائل داخل مصنع ألومنيوم بالبساتين.	
حريق بشركة سيراميكا كليوباترا في العين السخنة.	يوليو

إصابة ٣١ شخصًا 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 بسنترال 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 شخصًا بالاختناق.	
حريق محدود بفندق سوفتيل بالقاهرة.	
حريق ضخم أسفل فندق المحروسة في الإسكندرية.	
حريق هائل يلتهم محلاً تجارياً أسفل عقار ويمتد لشقة سكنية بالمنيا.	
مصرع ٤ بينهم طفلان وإصابة ١٠ في حريق هائل بمصنع بلاستيك بشبرا الخيمة..	أغسطس
حريق هائل في محلات بشبرا الخيمة.	
نشوب حريق بمصنع أحذية بالخانكة.	

## تحليل رقمي ونوعي

إجمالي عدد الضحايا ١٧٤٦ بينهم ٢٣١ وفيات، ١٥١٥ إصابات

### ➤ التوزيع القطاعي



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

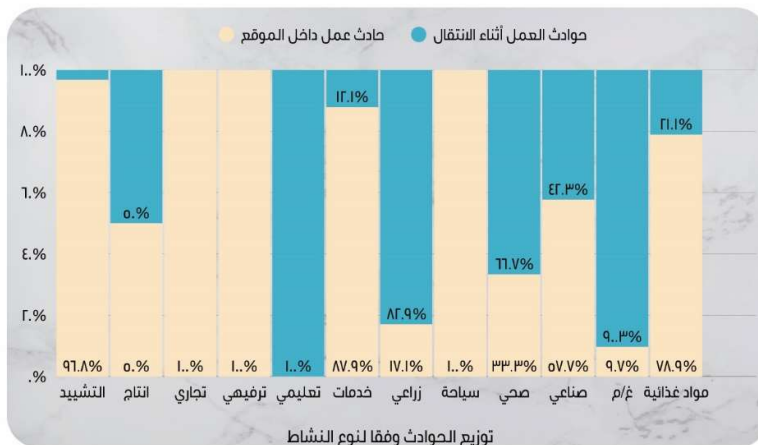
نمط الحوادث في القطاع الرسمي : تتركز معظم حوادثه في مواقع العمل.

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

هذا يعكس طبيعة العمل غير المنظم الذي يفترق لمقار عمل ثابتة وآمنة، ويعتمد على التنقل المستمر (مثل عمال التراحيل والمقاولات من الباطن).

ويتلاحظ 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: يتصدر القائمة بإجمالي ٥٢ حادثة (٣٠ حادثة داخل الموقع و ٢٢ أثناء الانتقال).

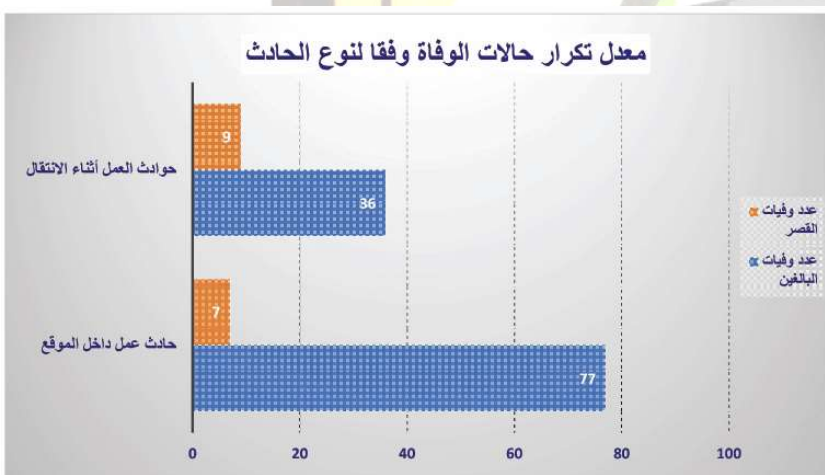
النشاط الزراعي: سجل ٤١ حادثة، والملاحظ فيه أن حوادث الانتقال (٣٤ حادثة) تتجاوز بمراحل حوادث الموقع (٧ حوادث).

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



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

### تحليل معدل تكرار الوفيات (وفقاً لنوع الحادث)



معدل تكرار وفيات البالغين (١١٣ حادثة): سجلت الحوادث داخل مواقع 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 المواقع ٦٢ إصابة.

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

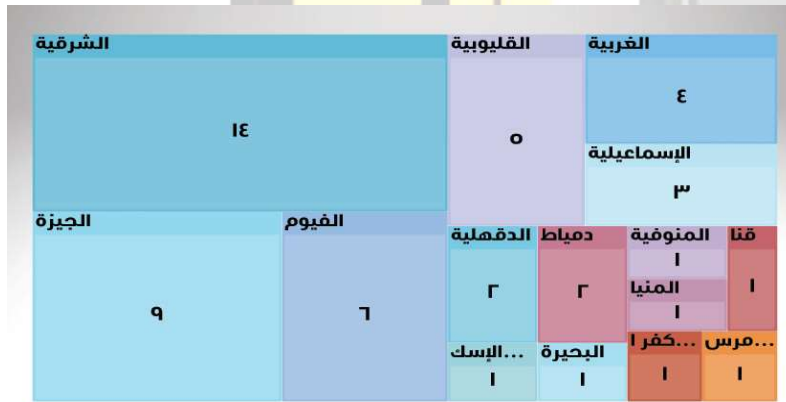
## ➤ الخط الزمني لحوادث العمل



المنحنى الموسمي:

نمط مستمر لا ينقطع طوال السنة، وإن ارتفع معدل الحوادث في أغسطس، ربما بسبب ارتفاع درجات الحرارة وزيادة الحرائق، وربما يكون تركيز الحوادث في شهور إبريل ويوليو وأغسطس مرتبطاً بذروة النشاط في قطاع التشييد والبناء وقطاع الزراعة، كما أن وفيات القُصَّر التي بلغت ١٦ حالة تتركز غالباً في مواسم الإجازات الدراسية (الشهور الصيفيّة)، 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 عن تركيز واضح للخطورة في قلاع الصناعة المصرية:

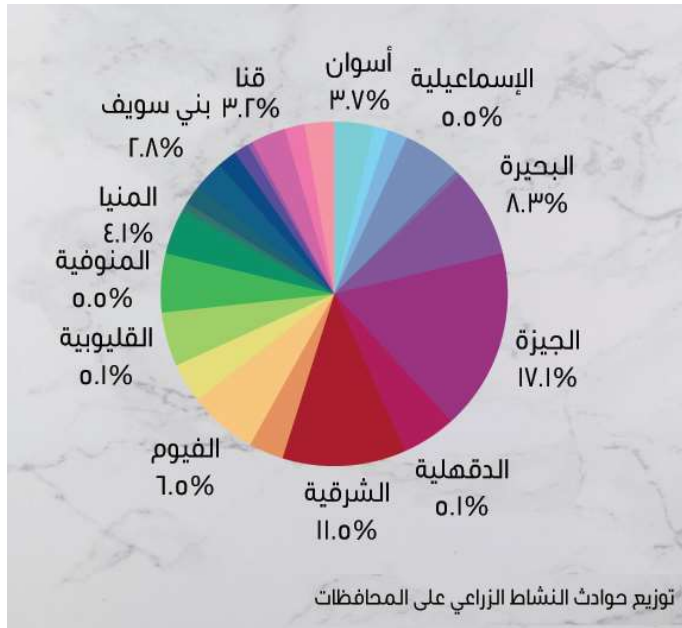
تصدرت محافظة الشرقية قائمة الحوادث حيث تتواجد مدينة العاشر من رمضان

توزيع حوادث النشاط الصناعي على المحافظات

وجاءت الجيزة في المرتبة

الثانية وتركزت 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. ويليهما 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 العنب، وحادثة انقلاب سيارة ربع نقل كانت تقل عاملات زراعات في الفيوم واحتراقها وتفحم 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 المهنيين وبيئة العمل رقم ١٥٥، وهي إحدى اتفاقيات العمل الأساسية التي يتعين أن تلتزم بها 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 والصحة المهنية وبيئة العمل وبمراجعتها بصورة دورية، في ضوء الأوضاع والممارسات الوطنية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال"، و"يكون هدف هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه، بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول"

وتلزم الاتفاقية السلطات "بإجراء تحقيقات عندما يتبين 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، سنوياً، 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: "لممثلي العمال في منشأة تلقي معلومات كافية عن التدابير التي يتخذها صاحب العمل لتأمين السلامة والصحة المهنيين 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 المهنيين المتصلة بعملهم، وأن يستشيرهم 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 ١٤ 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 تقريرًا 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 يومًا استثنائيًا 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 والمسؤولة عن تزويد الدولة بخدمة الإنترنت، فضلًا عن كونه نقطة ربط بين شبكات الهواتف الداخلية والشبكات الخارجية لضمان وصول وصول المكالمات الدولية داخل البلاد، كما أنه يعد نقطة الانتقال بين الاتصالات الداخلية، إذ يستخدم مباشرة في نقل المكالمات بين شبكات الهواتف المحمولة والهواتف الأرضية.

ويضم مبنى السنترال جزءًا مخصصًا لقواعد البيانات الخاصة بخدمات البنوك والمعاملات المالية لأشهر بنوك مصر، فضلًا عن شبكة المدفوعات الرقمية والحظية، وذلك في مبنى غير مؤهل لاستضافة قواعد البيانات كونه بُني في عام ١٩٢٧، ولم يتم تطويره وتأمينه على نحو كافٍ لمباشرة كل هذه الخدمات.

وقد شكل الحريق تحديًا لأجهزة الدولة، حيث استمرت محاولات السيطرة عليه أكثر من عشرين ساعة- بل عادت النيران إلى الاشتعال بشكل محدود بعد ثلاثة أيام- فيما استمر السنترال خارج الخدمة لمدة تجاوزت أكثر من عشرة أيام، حيث انخفضت كفاءة الإنترنت داخل مصر إلى ٦٢٪ من قوتها الرئيسية حسب التقارير، وشملت الخدمات التي توقفت خدمات الاتصال الهاتفي عبر شبكات الهواتف المحمولة والشبكات الأرضية، فضلًا عن الاتصال بشبكات الإنترنت بشتى الطرق وخدمات الإنترنت البنكي وتحويل الأموال الفوري 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 كافيًا لتعود هذه الخدمات بكامل قوتها، حيث ظل جزء كبير منها متأثرًا عدة أيام<sup>٢٠</sup>.

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

ورغم إنكار الخسائر البشرية في البداية إلا أن تكشف مصرع أربعة من شباب المهندسين الواعدين، وإصابة ٢١ شخصًا على الأقل، والمهندسون 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،

<sup>٢٠</sup> صحيفة "آر تي عربية.(RT Arabic) " الجزيرة نت، CNN عربية.



وقد امتد الحريق إلى الأدوار الأخرى نتيجة لشدة<sup>٢١</sup>، بينما كانت تجري عمليات صيانة غير مؤمنة بما يكفي.

وكشفت القوائم المالية للشركة المصرية للاتصالات في نهاية العام عن إثبات الشركة خسائر رأسمالية بلغت ١,٤٨ مليار جنيه جراء حريق سنترال رمسيس الذي تسبب في تلف جزئي بعدد من الأصول الثابتة، واضطراب مؤقت في خدمات الاتصالات، بينما استلمت الشركة نحو ٢٠٠ مليون جنيه من شركة التأمين تحت حساب التعويض، إذ لم تنتهِ التحقيقات الرسمية بشأن الحريق حتى الآن!!<sup>٢٢</sup>

لم تنتهِ 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 غلاية 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 مذهلة، فالمبنى الذي وقع فيه الحريق غير مرخص لإقامة منشآت صناعية ومصنع البشبيشي للغزل الذي انفجرت فيه الغلاية يكاد يكون قطاعاً غير رسمي، فهو غير مرخص له، والعاملون فيه غير مسجلة أسماؤهم، وبالتبعية غير مؤمن عليهم، ولا تتوفر لهم أية صورة من صور الحماية.. وبينما يُفترض ألا يسمح بوجود غلاية في منشأة ما دون شروط صارمة تتعلق بمواصفات المبنى واحتياجات التشغيل، لم تتوافر أي من هذه الاشتراطات في هذه الحالة.

كان هذا الحدث الجلل الذي أسفر 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 اضطرت إلى سحب بيانها الذي كان محلاً لانتقادات واسعة داخل الشركة وخارجها.

<sup>٢١</sup> تصريحات العضو المنتدب والمدير التنفيذي للشركة المصرية للاتصالات

<sup>٢٢</sup> معلومات مباشر. السعودية. ٢٠٢٥/١٢/٣١

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

في السابق، في شركات القطاع العام- قبل أن تطالها برامج الخصخصة- كانت تتشكل لجان السلامة والصحة المهنية التي يفترض أن تضم ممثلين للعمال، وكانت- رغم قصور التمثيل العمالي آنذاك- تلعب دوراً في متابعة إجراءات السلامة والصحة المهنية، وتسجيل إصابات العمل وكفالة حقوق المصابين، غير أنها لم يعد لها وجود في القطاع الخاص، وحتى في القطاع الحكومي- الذي تنطبق على منشآته أيضاً أحكام السلامة والصحة المهنية في قانون العمل- ورغم أن اتفاقية العمل المشار إليها أعلاه تنص على حق ممثلي العمال في تلقي معلومات كافية عن التدابير التي يتخذها صاحب العمل لتأمين السلامة والصحة المهنتين، 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 تغيير الأوضاع.

ينص قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، ومن قبله قانون العمل السابق على أن تلتزم المنشآت باتخاذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة لتأمين بيئة العمل وكفالة الوقاية من المخاطر الفيزيائية، والهندسية، والبيولوجية، والكيميائية مع تعداد هذه المخاطر وأنواعها، كما ينص على أن تلتزم المنشآت باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق، 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، والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة والكوارث الناتجة عن التشغيل وإعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال والمتدربين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث، 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 أيًا من هذه الإجراءات لا يُتخذ في أي 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 أي 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 وكأن هناك تواطؤاً على عدم تطبيق القانون !!، وإحفاقاً للحق، عدد مفتشي العمل قليلاً جداً 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 والتجارة، التي تنص على: "أن تتخذ كل دولة التدابير التي تكفل مشاركة خبراء تقنيين ومتخصصين مؤهلين، بينهم متخصصون في الطب والهندسة والكهرباء

والكيميااء 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 كافيًا 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 كافيًا لضمان الأداء الفعال لواجبات التفتيش"، ويحدد هذا العدد مع مراعاة أهمية الأعمال المؤكدة 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 بيئة 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 كليًا أو جزئيًا لحين تصحيح الأوضاع.

قد يكون من المفيد تشكيل هذا المجلس، حال تفعيله واضطلاعه بالمهام المؤكدة إليه فعليًا، وإن كانت الخبرات السابقة لا تشي بذلك، غير أنه من اللافت أن قانون العمل الجديد قد فاجأنا في المادة (٢٤٥) منه بالنص على أنه "يجوز لوزير العمل بقرار منه الترخيص بإنشاء مكاتب امتثال تهدف إلى التحقق من استيفاء اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المنشآت المخاطبة بأحكام القانون، وتقديم الدعم الفني والمشورة اللازمة".

فيم إذن الحاجة إلى مكاتب- أو بالأحرى شركات خاصة- تتحقق من استيفاء اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وهي بطبيعة الحال لا تكون لها صلاحية التفتيش، هل تعهد إليها وزارة العمل بجزء من اختصاصات الرقابة.. ألا 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 نضل أمام مُعضلة قلة أعداد مفتشي العمل، وضعف إمكانيات مديريات العمل ومكاتبها!!، وغياب الشفافية، وآليات المحاسبة القانونية العادلة.

## أبرز الاستخلاصات

### في ختام التقرير نلخص أبرز مستخلصاته فيما يلي:

- كان عام ٢٠٢٥ عام حوادث العمل بامتياز، حيث شهد تزايداً ملحوظاً في أعداد هذه الحوادث، ومعدل تواترها، وقد أُضيفت إلى الحوادث والإصابات داخل أماكن العمل، حوادث الطرق السيئة التي يلقي 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، 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 وكأنّ هناك تواطؤاً 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 رُصدت- أيضاً- 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 المغلظة، 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 تُر 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، تردت الأحوال المعيشية للعمال وسائر الطبقات والفئات الشعبية الأخرى، فأخذت الطبقة الوسطى في التآكل، وانحدرت كثير من شرائحها الدنيا والمتوسطة على السلم الاجتماعي، وباتت فعلياً تحت خط الفقر، ولم يعد شبح الجوع بعيداً عن الكثيرين من أبناء الشعب المصري.

ورغم ذلك، أبقّت الحكومة على سياساتها الاقتصادية، ولم تعيد أيّاً من حساباتها أو ترتيب أولوياتها، وتقلص ما يعرف بدعم الطاقة والكهرباء والسلع الغذائية الأساسية، وتراجع الانفاق على الخدمات والصحة والتعليم الذي كان مفترضاً زيادة نسبته من الدخل القومي- وفقاً للدستور- مُخلفاً المزيد من الأعباء على كاهل العمال الذين فُرض 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 لامتناس آثار السياسات الاقتصادية، وتخفيف 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 شهرياً، حيث اتخذ المجلس القومي للأجور قراراً بتطبيق هذا الحد الأدنى للأجور على القطاع الخاص بدءاً من ١ مارس، وصدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٩٤ بتعديل قيم الحد الأدنى لإجمالي أجور العاملين في القطاع الحكومي إلى ٧٠٠٠ جنيه لأدنى درجات السلم الوظيفي، اعتباراً 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: "تلتزم 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 مداه فيشرعوا في التحرك الاحتجاجي والإضراب عن العمل، ولم تشرع وزارة العمل في تفعيل بعض آليات التفتيش والرقابة إلا مع نهايات شهر أكتوبر مع تشكيل لجنة مركزية 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.



➤ يعتمد أصحاب العمل الذين يطبقون الحد الأدنى للأجر في منشآتهم-على مضض- إلى اعتباره حداً أدنى وأقصى في الوقت ذاته، حيث يتقاضى 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، وتنامي خبرته وتزايد 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 يترتب 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 القيم فعلياً، حيث تعتمد الأجهزة والإدارات الحكومية إلى تطبيق هذه الزيادات بطريقة تنتقص كثيراً من قيمتها على نحو تعسفي إلى الحد الذي يجهل معه معظم العاملين أسباب نقص رواتبهم نقصاً 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 عملياً إلى تخفيض قيمته 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 الأدمية ، 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- تحايلاً على القانون- فيما هي في واقع 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- أيضاً- رصد حالات متكررة تعرض فيها العمال للفصل الجماعي "بالجملة" على سند من القول بأنهم عمالة زائدة ، وذلك بالمخالفة للقانون.

➤ رغم ما نص عليه قانون العمل من استهدافه تنظيم ودعم العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي، وحمائتهم 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 للقانون في شأن تشغيل الأطفال.