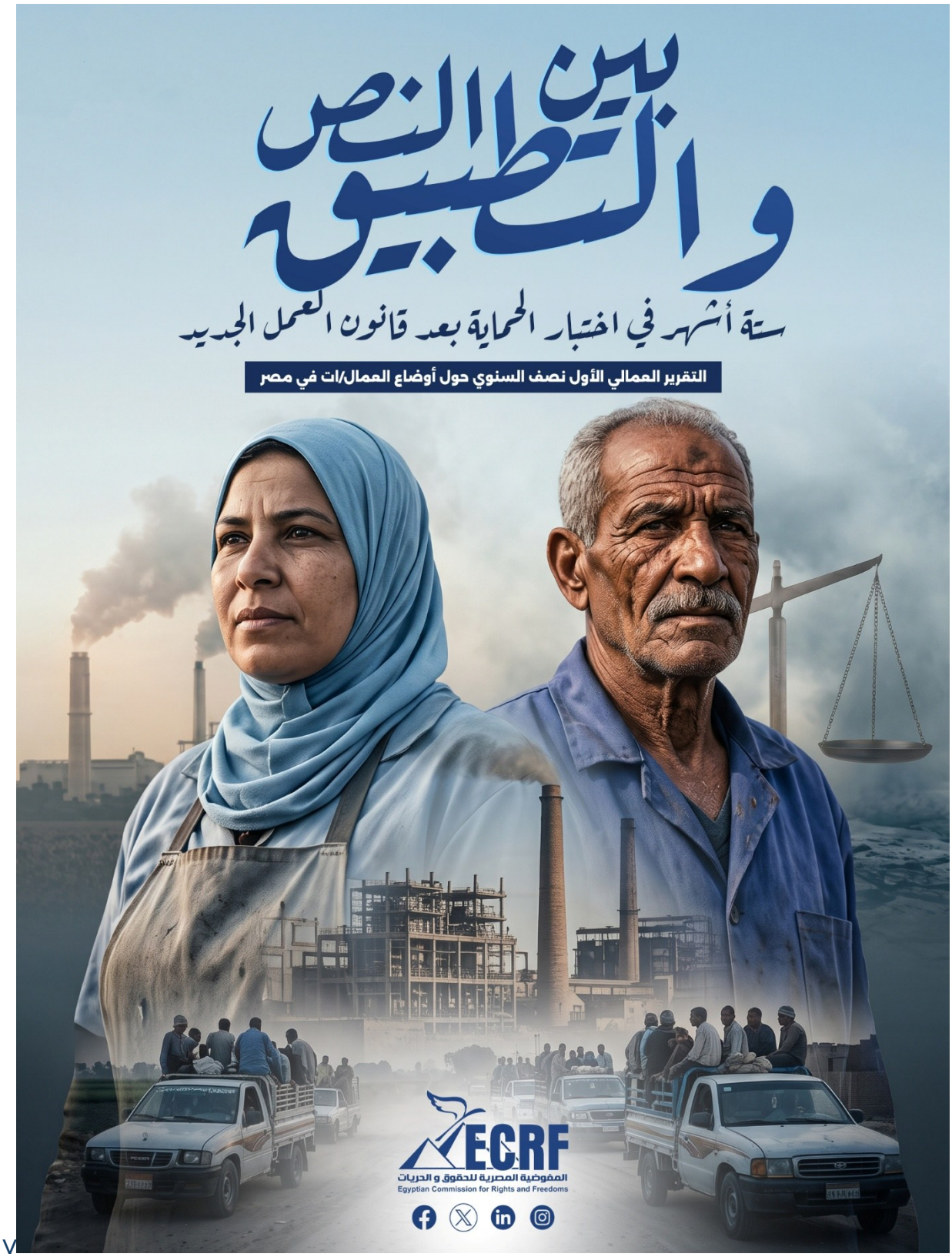

بين النص والتطبيق
ستة أشهر في اختبار الحماية بعد قانون العمل الجديد
التقرير العمالي الأول نصف السنوي حول أوضاع العمال/ات في مصر
ECRF
المفوضية المصرية للحقوق و الحريات
Egyptian Commission for Rights and Freedoms

بين النص والتطبيق: ستة أشهر في اختبار الحماية بعد قانون العمل الجديد

التقرير العمالي الأول نصف السنوي حول أوضاع العمال/ات في مصر

الفترة من ديسمبر 2025 – مايو 2026

الفهرس

المقدمة: 5
المنهجية 8
الفصل الأول 12
السياق السياسي والاقتصادي والاجتماعي 12
لسوق العمل المصري خلال الفترة ما بين ديسمبر 2025، ومايو 2026 12
المبحث الأول..... 12
محددات سوق العمل..... 12
المبحث الثاني..... 16
السياق التشريعي، والاقتصادي والاجتماعي 16
الفصل الثاني 25
خريطة الانتهاكات العمالية.. أين ولماذا؟ 25
(المبحث الأول) 26
التوزيع الجغرافي للانتهاكات 26
المبحث الثاني..... 29
التوزيع القطاعي للانتهاكات 29
المبحث الثالث..... 31
العلاقة بين الجغرافيا والقطاع.. أين تتركز الانتهاكات؟..... 31
الفصل الثالث 33
الانتهاكات الاقتصادية والاجتماعية 33
المبحث الأول..... 35
انتهاكات الأجور والمستحقات 35
المبحث الثاني..... 39
هشاشة التعاقد.. والاستقرار الوظيفي..... 39
الفصل الرابع 41
غياب الحماية.. انتهاكات السلامة والصحة المهنية 41
المبحث الأول..... 41
إصابات ووفيات العمل..... 41
لماذا يموت العمال/ات، رغم وجود الحماية القانونية؟..... 41
المبحث الثاني..... 45
لماذا لم تمنع الحماية وقوع الضرر..... 45
الفصل الخامس 48
الفئات الأكثر هشاشة 48

النساء والأطفال في سوق العمل 48
المبحث الأول..... 50
النساء العاملات..... 50
هشاشة مضاعفة داخل سوق العمل 50
خامساً: العنف والانتهاكات الجنسية 55
المبحث الثاني..... 56
الأطفال 56
العمل المبكر في البيئات الأخطر..... 56
الفصل السادس 61
من الانتهاك إلى الاحتجاج 61
حين لا يستطيع العمال/ات المطالبة بحقوقهم/هن 61
المبحث الأول..... 61
لماذا يحتج العمال/ات، وما هي العوامل المحركة لهم/هن؟ 61
المبحث الثاني..... 63
أشكال الاحتجاجات العمالية 63
المبحث الثالث..... 64
نتائج الاحتجاجات والعوامل المؤثرة فيها 64
لماذا لا تحقق أغلب الاحتجاجات مطالبها؟..... 64
المبحث الرابع..... 67
الإطار القانوني وحدود ممارسة الإضراب 67
الفصل السابع 70
بين التنظيم والسيطرة 70
دور الدولة وسؤال الإنفاذ 70
المبحث الأول..... 70
الدولة كجهة رقابية.. حدود الإنفاذ 70
المبحث الثاني..... 75
الدولة كفاعل اقتصادي وأمني..... 75
الاستنتاجات والتوصيات 77
ثانياً/ التوصيات 80
الخاتمة: 82

المقدمة:

شـهدت الفترة الممتدة من ديسـمبر 2025 وحتى مايو 2026 تداخلاً بين مجموعة من التحولات الاقتصـادية والتشـريعية، والتي انعكسـت بصـورة مباشـرة على أوضـاع العمال/ات في مصـر، فمن ناحية اسـتمرت الضـغوط الاقتصـادية المرتبطة بارتفاع تكاليف المعيشـة، وتراجع القوة الشـرائية[1] للأجور، ومن ناحية أخرى دخول قانون العمل رقم 14 لسنة 2025 حيز التنفيذ بوصفه أحد أهم التغييرات المنظمة لعلاقات العمل خلال السنة الأخيرة.

في الوقت ذاته اسـتمرت أنماط التشـغيل الهش وغير المسـتقر في التوسـع داخل القطاعات المختلفة، بما يحد من قدرة شـرائح واسـعة من العمال/ات على التمتع بالحماية القانونية والاجتماعية، أو المطالبة بحقوقهم/هن.

وفي هذا السياق لا يقتصر تقييم الأثر التشريعي عند مجرد نصوصه القانونية، وما أقره من حقوق وضـمانات، بل يرتبط بمدى انعكاسـه على الواقع الفعلي داخل مواقع العمل المختلفة، سواء في القطاعات الصناعية، أو الزراعة والإنتاج الحيواني، أو قطاعات التشـييد والبناء، وغيرها..، ومن ثم تكتسـب الأشـهر السـتة الأولى التي يغطيها هذا التقرير أهمية خاصـة، باعتبارها الفترة الأولى التي أمكن خلالها رصـد مؤشرات أولية على أوضاع العمال/ات في ظل الإطار القانوني الجديد.

فعلى المستوى الاقتصادي، استمرت معدلات التضخم[2] في فرض ضغوطها على مستويات المعيشة، إذ سجل معدل التضخم السنوي للحضر 14.6% في مايو 2026، فيما ارتفعت الأسعار تراكمياً بنحو 10.6% خلال أشهر الرصد الـ6 التي يغطيها التقرير، وهو ما تعكسه الوقائع الموثقة خلالها.

وعلى مستوى سوق العمل، استمرت أنماط التشغيل غير المستقرة في التوسع، سـواء من خلال العمالة غير الرسـمية، أو العمل المؤقت، أو التشـغيل عبر شـركات التوريد والمقاولات -من الباطن-، وهي أنماط عادة ما ترتبط بضـعف الضـمانات التعاقدية والاجتماعية، وارتفاع مستويات الهشاشة المهنية.

وفي ظل هذه التراكبية تصـبح القدرة على المطالبة بالحقوق أو الاعتراض على الانتهاكات أكثر صعوبة بالنسبة لقطاعات واسعة من العمال/ات.

---

[1] القوة الشـرائية: هي قدرة الأجر النقدي على على شـراء السـلع والخدمات، وتتحدد بالمسـتوى بين مسـتوى الأجور ومستوى الأسعار.

[2] التضـخم: هو معدل الزيادة في المسـتوى العام لأسـعار السـلع والخدمات خلال فترة زمنية معينة، ويحسـب إعتماداً على الرقم القياسي لأسعار المستهلكين.

أيضاً وعلى الرغم من صدور قرار بتعديل الحد الأدنى للأجور رقم 2594 لسنة 2025 في مارس من نفس العام، ليصل إلى 7000 جنيه شهرياً، إلا أن تحديات تطبيقه، واستمرار الضغوط الاقتصادية والمعيشية على الطبقة العاملة، جعلت الأجر أحد أبرز القضايا المطروحة داخل مواقع العمل خلال تلك الفترة، وهو أيضاً ما تعكسه البيانات الموثقة في هذا التقرير.

كما استمرت التحديات المرتبطة بالتنظيم النقابي والتمثيل العمالي الفعال، وهو ما أثر على قدر العمال/ات على التفاوض الجماعي والدفاع عن حقوقهم/هن، داخل مواقع وقطاعات العمل المختلفة، بل والحد من فاعلية معظم آليات الحماية في مواجهة الانتهاكات الممارسة بحق العمال/ات، والنزاعات العمالية.

في هذا السياق، تنطلق قراءة هذا التقرير للانتهاكات الممارسة بحق العمال/ات، من اعتبار أن حقوقهم/هن جزءاً أصيلاً من منظومة حقوق الإنسان الدولية، وليست مجرد حقوقاً تعاقدية أو مزايا يمنحها وينظمها قانون العمل، فقد أقر "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية" جملة من الحقوق المرتبطة بالعمل، من بينها (الحق في العمل، الأجر العادل، الحق في شروط عمل عادلة ومرضية، الحق في التمتع بظروف عمل آمنة وصحية، فضلاً عن الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، وعدم التمييز في العمل).

كما أرست منظمة العمل الدولية "ILO" من خلال الاتفاقيات والمعاهدات الملزمة، التي التزمت بها مصر مجموعة من الحقوق والمبادئ الأساسية للعمل، من ضمنها (حظر العمل الجبري، القضاء على عمالة الأطفال، السلامة والصحة المهنية، وتنظيم ساعات العمل).

وعليه فإن الانتهاكات المرصودة في التقرير لا تُقرأ باعتبارها نتائج مباشرة لعامل واحد، سواءاً كان اقتصادياً أو تشريعياً، وإنما باعتبارها نتاجاً لتفاعل مجموعة من العوامل المرتبطة بظروف وآليات تشغيل سوق العمل، وأوضاعه، ومستويات الحماية القانونية والاجتماعية المقررة للعمال/ات، بالإضافة إلى كونها مؤشرات فعلية على الفجوة المحتملة بين الاعتراف بالحقوق على المستوى التشريعي، وبين ضمان ممارستها والتمتع بها فعلياً داخل مواقع العمل.

أيضاً لا يقتصر السؤال الذي يطرحه التقرير على مدى تطبيق قانون العمل الجديد، بل يمتد إلى ملامسة مدى قدرة الإطار التشريعي والمؤسسي القائم، على ضمان التمتع الفعلي للعمال/ات بحقوقهم/هن، كما يهدف إلى فهم العلاقة بين الإطار التشريعي القائم والواقع الفعلي لعلاقات العمل، ومدى فاعلية منظومة الحماية القانونية والاجتماعية في الحد من الانتهاكات أو معالجتها داخل مواقع العمل المختلفة.

ويستند التقرير -وهو أول تقرير نصف سنوي يصدره فريق العمال بالمفوضية المصرية للحقوق والحريات- إلى توثيق وتحليل 275 واقعة انتهاك عمالي، نتج عنها نحو 980 انتهاكاً عمالياً، جرى رصدها خلال فترة التقرير عبر قطاعات ومحافظات متعددة، مسّت أعداداً كبيرة من العاملين/ات،

وتشير البيانات المتاحة إلى أن مجمل الوقائع الجماعية التي أمكن حصر نطاقها شملت حوالي 25061 عاملاً/ة متضرراً/ة، ممن أمكن حصرهم/هن، فضلاً عن الوقائع التي لم يتوصل إلى حصر أعداد العاملين/ات المتضررين/ات بها

كما يتناول التقرير تلك القضايا عبر 7فصول، يرصد الأول "السياق السياسي والاقتصادي والاجتماعي لسوق العمل المصري"، خلال فترة الرصد، بما يشمله من مؤشرات التضخم، أوضاع الأجور والحد الأدنى، وأثر صدمة الطاقة، بالإضافة إلى التطورات التشريعية المتعلقة بقانون العمل الجديد" باعتبار ذلك السياق إطاراً تفسيرياً لفهم البيئة التي نشأت بها أنماط الانتهاكات، التي يرصدها التقرير لاحقاً.

فيما يعرض الفصل الثاني، خريطة الانتهاكات العمالية، من حيث "توزيعها الجغرافي والقطاعي، وتحليل العلاقات التقاطعية بين المحافظات والقطاعات، للوقوف على مواضع تركز الانتهاكات، وعوامل ظهورها أو غيابها عن الرصد".

ويناقش الفصل الثالث، "الانتهاكات الاقتصادية والاجتماعية، المرتبطة بعلاقة العمل، من أجور ومستحقات مالية، وهشاشة التعاقد، والفصل التعسفي، والتعاقد من الباطن".

أيضاً، يتناول الفصل الرابع، "انتهاكات السلامة والصحة المهنية، من إصابات ووفيات العمل، وأسبابها المتكررة، والفجوات التي تحول دون فاعلية الحماية القانونية، في منع الضرر قبل وقوعه"

ويُخصص الفصل الخامس، لـ"أوضاع الفئات الأكثر هشاشة داخل سوق العمل، النساء والأطفال، وما يتعرضون/ن له من أنماط مضاعفة من الانتهاكات"

أما الفصل السادس، فيرصد "مسار الانتقال من الانتهاك إلى الاحتجاج، وأشكال الاحتجاجات العمالية، والعوامل التي تحد من قدرة العمال/ات، على المطالبة بحقوقهم/هن، أو تحقيق مطالبهم/هن عند التحرك".

ويختتم الفصل السابع التقرير، بمناقشة "دور الدولة، بوصفها جهة رقابية، وفاعلاً اقتصادياً، وأمنياً، ومدى قدرتها على إنفاذ الحماية، التي أقرها قانون العمل الجديد على أرض الواقع".

المنهجية

يعتمد هذا التقرير بالأساس على حالات تم توثيقها وتقديم الدعم القانوني لها، بالإضافة إلى قاعدة بيانات للرصد، جرى جمعها خلال الفترة الممتدة من **15 ديسمبر 2025**، وحتى **10 مايو 2026**، بالاستناد إلى مجموعة من المصادر الأولية والثانوية، جرى التمييز بينها بناءاً على درجة قربها من الواقعة محل الرصد، ومدى إمكانية التحقق المباشر منها.

واعتمد إدراج الوقائع في قاعدة بيانات الرصد، على توافر قدرٍ كافٍ من المعلومات الأساسية، التي تسمح بتحديد الواقعة وطبيعة الانتهاك، ومكانها، وتوقيتها، وبيانات الأطراف المتضررة، وأعدادهم/هن..إلخ.

مع التحقق من صحة المعلومات المتاحة، بالاستناد إلى طبيعة كل حالة ومصادرها.

وفي الوقائع التي أمكن فيها ذلك، جرى تدعيم المعلومات الواردة من مصدر واحد، بمصادر أو أدلة إضافية، مثل لشهادات المباشرة، أو التواصل مع مصادر قريبة من الواقعة، أو المستندات والوثائق المرتبطة بها، أو التغطيات الإعلامية المستقلة، ولم تعامل التغطيات المتعددة للواقعة نفسها باعتبارها وقائع مستقلة، وإنما استخدمت لاستكمال المعلومات، أو التحقق منها.

كما تستند الأرقام الواردة في التحليل الكمي، إلى قاعدة بيانات الرصد التي جرى تحديثها، خلال فترة التقرير، وليس إلى عدد مرات ورود الواقعة في المصادر المختلفة، وبذلك، عُدّت الواقعة الواحدة "وحدة رصد مستقلة"، حتى في حال تعدد المصادر التي تناولتها.

ولا تمثل البيانات الواردة في هذا التقرير حصراً شاملاً لكافة الانتهاكات العمالية خلال فترة الرصد، وإنما تعبر عن الوقائع التي أمكن الوصول إليها وتوثيقها، وفق آليات الرصد والتحقق المعتمدة، في ظل تفاوت القدرة على الوصول إلى المعلومات بين القطاعات والمحافظات المختلفة، خاصة داخل القطاع غير الرسمي وبعض المحافظات الطرفية أو الأقل ظهوراً إعلامياً.

ومن ثم لا ينبغي قراءة الأعداد الواردة في التقرير، باعتبارها تقديراً للحجم الفعلي، أو الكلي للانتهاكات العمالية، خلال فترة الرصد المستهدفة (من منتصف ديسمبر 2025، حتى الـ10 من مايو 2026)، وإنما باعتبارها حصيلة للوقائع الي أمكن للراصد/ة الوصول إليها وتوثيقها.

واعتمد التقرير في الرصد على "الواقعة" كوحدة أساسية للتحليل، مع الأخذ في الاعتبار أن الواقعة الواحدة قد تتضمن أكثر من شكل من أشكال الانتهاك، سواء كانت انتهاكات مالية أو عقدية أو مرتبطة بالصحة والسلامة المهنية أو غيرها. وبناءً

عليه، جرى احتساب الانتهاكات بصورة تراكمية ومنفصلة عن عدد الوقائع، بما يسمح بتحليل أنماط الانتهاكات الأكثر تكراراً داخل الواقعة الواحدة أو عبر مواقع العمل المختلفة.

أيضاً ميّز التقرير بين الوقائع الفردية والجماعية، وفقاً لعدد العمال/ات المتضررين/ات، داخل كل واقعة. أما الأعداد المرتبطة بالإصابات والوفيات، فهي تشير إلى إجمالي الأشخاص المتضررين/ات داخل الوقائع المرصودة، وليس إلى عدد وقائع مستقلة، إذ تضمنت بعض الوقائع الجماعية إصابة أو وفاة أكثر من عامل/ة في الواقعة الواحدة.

وجرى كذلك تصنيف العمالة وفقاً لطبيعة النشاط المهني وموقع العمل إلى: العمالة الصناعية، والزراعية، وعمالة المرافق والخدمات، والعمالة الإدارية، والعمالة المهنية والنقابية، بالإضافة إلى "العمالة العامة" للحالات التي تعذر تحديد نشاطها المهني بصورة دقيقة، وذلك بهدف تحليل أنماط الانتهاكات وفقاً لاختلاف طبيعة العمل والقطاع المهني.

ويجمع التقرير بين التحليل الكمي للبيانات المرصودة، من حيث التوزيع الجغرافي والقطاعي وأنماط الانتهاكات والاحتجاجات، وبين التحليل النوعي والحقوقي المرتبط بقراءة علاقات العمل، والهشاشة الاقتصادية والاجتماعية، وحدود الحماية القانونية والتنظيمية داخل سوق العمل المصري.

كما اعتمد التقرير على القراءة التقاطعية بين المحافظات والقطاعات وأنماط التشغيل والانتهاكات لفهم العلاقات البنيوية داخل سوق العمل.

أولاً/ المصادر الأولية

اعتمد التقرير في المقام الأول على مصادر مباشرة، من أبرزها:

1- الخط الساخن للدعم القانوني والحقوقي

حيث أطلقت المفوضية المصرية للحقوق والحريات، في 25 يناير 2026، الخط الساخن للدعم القانوني والحقوقي، وذلك ضمن حملة تعريفية موجّهة للعمال/ات، بهدف استقبال شكاويهم/هن، المرتبطة بالملف العمالي، وقد بدأ فريق الرصد العمالي بتلقي المكالمات والرسائل، فور الإعلان عنه.

ويقوم الخط (الفريق المعني بمتابعته) بـ**4 وظائف رئيسية:**

- تقديم الدعم القانوني، والحقوقي الإعلامي، والإرشاد بشأنها، للعمال/ات المتضررين/ات.
- توثيق الانتهاكات التي ترد إليه.
- متابعة مراحل الشكاوى المقدمة، بما في ذلك ما يستجد عليها من إجراءات..

- الحفاظ على خصوصية وسلامة مقدمي/ات الشكاوى.

وقد أتاح الخط الساخن قناة مباشرة لاستقبال الشكاوى، والبلاغات من العمال/ات، والتواصل معهم/هن بشأن الوقائع المبلغ عنها، كما تنوعت طرق الوصول إلى فريق الرصد العمالي، بين الاتصالات، والرسائل الواردة عبر القنوات المعلنة للتواصل "واتساب"، بجانب الحالات التي جرى الوصول إليها، أو استكمال بياناتها من خلال التواصل المباشر مع المبلغين، وأصحاب/ات الشكاوى.

وإثر استقبال البلاغات، يتم التعامل معه باعتباره نقطة بداية للتحقق من الواقعة، من خلال استكمال البيانات الأساسية المتعلقة بالعامل/ة، ومكان العمل، وطبيعة الانتهاك وتوقيته، ومراجعة ما قدر يتوافر من وثائق ومستندات تدعمها، والتواصل مع أكثر من مصدر أولى في حالة الوقائع الجماعية المبلغ عنها متى توافر ذلك أيضاً، قبل اعتماد الواقعة ضمن قاعدة بيانات الرصد.

أيضاً، شكل الخط الساخن أحد أهم قنوات رصد الوقائع، الواردة في هذا التقرير، إذ بلغ عدد التوثيقات من خلاله، خلال فترة الرصد **(276)** توثيق، من بينها توثيقات متعددة لذات الوقائع.

2- القضايا التي تبنّتها/عملت عليها المفوضية

اعتمد التقرير أيضاً على عدد من القضايا الفردية، والجماعية، التي تولّت المفوضية العمل عليها مباشرة، سواء من خلال تقديم الدعم القانوني، أو المتابعة القضائية، وذلك بحكم اطلاعها المباشر على تفاصيلها، ومن أبرز تلك القضايا:

- **250** قضية عمّالية، لعمال/ات بشركة مصر العامرية للغزل والنسيج، بخصوص فروق مستحقات مالية متأخرة، وعدم تطبيق الحد الأدنى للأجور.
- قضية جماعية لـ**8 عمال** بشركة رؤية للمقاولات.
- تقديم الدعم القانوني لعامل بشركة النساجون الشرقيون، إثر إلقاء القبض عليه واتهامه، من قبل الشركة، بسرقة 5 بكرات لصق فارغة، على خلفية نزاع عمالي.

وقد بلغ إجمالي عدد القضايا التي تبنّتها المفوضية ، خلال فترة الرصد، نحو **282 قضية عمالية**، مقسمة ما بين **9 محافظات**، شملت (القاهرة،، الإسكندرية، البحيرة، بورسعيد، السويس، الإسماعيلية، المنصورة، أسوان، وقنا).

3- التواصل المباشر مع العمال/ات، المتضررين/ات من الوقائع، أو مصادر قريبة منها

في عدد من الوقائع، جرى التوا صل المبا شر مع العمال/ات المتضررين/ات، أو بعض المصـادر القريبة من أمكان الوقائع، والمتواصـلة مع الفريق العمالي بالمفوضـية للتحقق من تفاصـيل الواقعة، أو اسـتكمال المعلومات غير المتاحة عبر المنصـات الإعلامية.

4- المجموعات العمالية على مواقع التواصل الاجتماعي

شـكلت بعض المجموعات العمالية على فيسـبوك، مصـدراً أولياً إضـافياً، إذ سـاهمت في بعض الأحيان بالو صول المبا شر لأطراف الواقعة، أو لتفا صيل أولية عنها، -خا صة في الوقائع المتعلقة بالانتهاكات العقدية والمالية، والاحتجاجات-، سبقت أو صاحبت التغطية الإعلامية.

5- الوثائق والمستندات المرتبطة بالوقائع

استخدمت الوثائق والمستندات الرسمية المرتبطة مبا شرة بالوقائع، -متى توافرت- كم صادر أولية، و شملت (أحكاماً وأوراقاً ق ضائية، عقود عمل، وم ستخرجات ر سمية، وعقود إسـناد مشـاريع، وغيرها من المسـتندات ذات الصـلة) وذلك للتحقق من بعض الوقائع واستكمال بياناتها، وتدعيم المعلومات الواردة من مصادر أخرى.

ثانياً/ المصادر الثانوية

بالإضافة إلى المصادر الأولية، استند التقرير إلى مصادر ثانوية، شملت:

- الوقائع والتغطيات الصحفية المتخصصة في الشأن العمالي، والحقوقي.
- المواقع والتغطيات الصحفية واسعة الانتشار، "الصحف الإخبارية الإلكترونية"، خاصة خاصة فيما يتعلق بحوادث العمال، وحوادث السلامة والصحة المهنية.
- التقارير، والتغطيات العمالية من مؤسـسـات حقوقية أخرى معنية بالشـأن العمالي.
- التقارير الدولية ذات الصـلة، مثل "تقارير منظمة العمل الدولية، ووزارة العمل الأمريكية، وجمعية العمل العادل، ومنظمات معنية بعمالة الأطفال"، وذلك على النحو المشار إليه في مواضع لاحقة في التقرير.

الفصل الأول

السياق السياسي والاقتصادي والاجتماعي

لسـوق العمل المصـري خلال الفترة ما بين ديسـمبر 2025، ومايو 2026

تمهيد:

طرحت المقدمة سؤالاً، يتعلق بحدود الحماية المتاحة للعمال/ات خلال الأشهر الـ6 الأولى من إقرار وتطبيق قانون العمل الجديد، والعلاقة بين الإطار التشـريعي القائم، والواقع الفعلي لعلاقات العمل، بيد أن الإجابة عن هذا السـؤال لا يمكن أن تنطلق من رصد الوقائع منفردة، بل تتطلب بدئاً فهم السياق الذي جرت فيه تلك الوقائع.

فالوقائع التي مثلت الانتهاكات العمالية لم تنشـأ في فراغ، بل تشـكلت داخل بيئة سياسية واقتصادية واجتماعية، أثرت بصورة مباشرة على شروط العمل، ومستويات الأجور، وأنماط التشـغيل والتعاقد، بالإضـافة إلى قدرة العمال/ات على التنظيم والتفاوض، والدفاع عن حقوقهم/هن، ومن ثم يسـعى هذا الفصـل لاسـتعراض أبرز المتغيرات التي أحاطت بفترة الرصد، بوصفها إطاراً تفسيرياً يساعد على فهم الأنماط التي تكشفها البيانات الواردة في الفصول التالية.

ويتناول الفصل الأوضاع الاقتصادية وانعكاساتها على مستويات المعيشة والدخول، والتحولات المرتبطة بسـوق العمل، وأنماط التشـغيل، والتطورات التشـريعية والمؤسـسـية ذات الصـلة بعلاقات العمل، بالإضـافة إلى أوضـاع التنظيم النقابي والاحتجاجات العمالية خلال فترة الرصـد، تمهيداً لقراءة الوقائع الواردة في الفصـول التالية، في سياقاتها الأوسع.

المبحث الأول

محددات سوق العمل

بدايةً، وقبل قراءة أنماط الانتهاكات العمالية التي يرصدها التقرير، تظل هناك ضرورة لتحديد السـوق الذي تقع تلك الانتهاكات في نطاقه، من حيث (حجمه خلال تلك الفترة، طبيعة العمالة التي يتكون منها، القطاعات التي تسـتوعبها، أوضـاعهم/هن القانونية، ومدى خضـوع تلك العمالة للحماية القانونية)، فلا يمكن تقييم مدى انتشـار الانتهاكات، أو فاعلية الحماية التي أقرها قانون العمل الجديد "رقم 14 لسـنة 2025"، دون معرفة الفئات التي يفترض أن تشملها تلك الحماية، والفئات التي تظل خارج نطاقها أو يصعب الوصول إليها.

أولاً/ من هو العامل؟

عرفت المادة الأولى من قانون العمل الجديد "رقم 14 لسنة 2025" **العامل/ة** بأنه "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر، لدى صاحب عمل، تحت إدارته أو إشرافه"، وبذلك يقوم التعريف القانوني على وجود علاقة عمل بأجر، تتوفر فيها التبعية بين العامل/ة وصاحب العمل، ولا يعني ذلك أن كل من ت/يمارس نشاطاً اقتصادياً، أو ت/يحصل على دخل من العمل، يدخلا تلقائياً في نطاق الحماية القانونية كـ"عامل".

إذ يستبعد القانون - ما لم يرد نص خاص- العاملين/ات بأجهزة الدولة، ووحدات الإدارات المحلية، والهيئات العامة، إلى جانب عمال/ات الخدمة المنزلية، ومن في حكمهم/هن، باعتبار أن بعض هذه الفئات تخضع لأطر قانونية، أو تنظيمية أخرى.

لكن يختلف هذا النطاق القانوني، عن مفهوم **"المشتغل/ة"** المستخدم في الإحصاءات الرسمية لسوق العمل، حيث أنه وفق المفاهيم الإحصائية المعتمدة في قياس التشغيل، لا يقتصر المشتغلون/ات فقط على من يعملون/ن لدى صاحب عمل، في علاقة تبعية، وإنما تشمل فئة المشتغلين/ات أشخاصاً، يعملون/ن بأجر، أو لحسابهم/هن الخاص، أو كأصحاب/ات أعمال، متى استوفوا/ين شروط اعتبارهم/هن مشتغلين/ات، خلال الفترة المرجعية المستهدفة.

وعليه فإن الأرقام الإحصائية للمشتغلين/ات، تقيس المشاركة في النشاط الاقتصادي، ولا تمثل بصورة مباشرة، عدد الأشخاص الذين،اتي ت/ينطبق عليهم/هن صفة العامل/ة، وفق قانون العمل الجديد، أو الذين/اتي يخضعون/ن لأحكامه.

ثانياً/ حجم سوق العمل..

يظهر تحديد حجم سوق العمل المصري، اختلافاً في الأرقام، باختلاف مصادر البيانات، والمنهجية المستخدمة في إنتاجها، وتعريف كل منها لمفهوم القوى العاملة، وهو ما يستدعي التمييز بين الرقم الرسمي الصادر عن "الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء"، والتقديرات الدولية قبل مقارنتهم ببعض.

وفقاً لنتائج بحث القوى العاملة [3]، الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بلغ حجم القوى العاملة في مصر نحو **34.829 مليون فرد**، في الربع الرابع من عام 2025، من بينهم/هن **23.677 مليون مشتغل/ة**، و**2.152 مليون متعطل**، بمعدل بطالة بلغ **6.2%**.

[3] بحث القوى العاملة- الربع سنوي (تقرير تحليلي) أكتوبر- ديسمبر 2025

ومع بداية عام 2026، ارتفعت قوة العمل في الربع الأول[4] إلى **35.412 مليون فرد**، من بينهم/هن **33.287 مليون مشتغل/ة**، وانخفض معدل البطالة إلى **6%**.

وتقيس أبحاث القوى العاملة -المستندة إليها تلك الأرقام- قوة العمل، باعتبارها مجموع المشتغلين والمتعطلين، ومن ثم، فإن عدد 33.297 مليوناً مثلاً، لا يعني عدد الأشخاص الذين تنطبق عليهم صفة "العامل/ة" وفق قانون العمل، بل عدد الأشخاص الذين/اتي استوفوا/ين شروط اعتبارهم مشتغلين/ات، وفق التعريف الإحصائي المستخدم في البحث.

تظهر أهمية ذلك التمييز عند مقارنته بالتقديرات الدولية، للقوى العاملة/ عدد العمالة في مصر.

فمثلاً، قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية ILOSTAT[5]، التي تعرف القوى العاملة بأنها "مجموع المشتغلون/ات، والمتعطلين/ات"، تتيح نوعين من البيانات:

- بيانات مأخوذة من المصادر الوطنية.
- وبيانات تنتجها المنظمة بعد معالجة البيانات الوطنية، وفق المعايير الإحصائية الدولية، بالإضافة إلى تقديرات نموذجية تستخدم نماذج اقتصادية، وإحصائية، لإنتاج سلسلة قابلة للمقارنة بين الدول.

وتوضح المنظمة، أن البيانات التي تعالجها من مسوح الدول، قد تختلف عن الأرقام التي تنشرها الأجهزة الإحصائية الوطنية، نتيجة تطبيق المعايير الدولية بصورة موحدة، كما أن تقديراتها النموذجية، قد تختلف أيضاً عن الأرقام الوطنية بسبب إجراءات المواءمة والتقدير.

وفي حالة مصر، يقدر البنك الدولي، بالاستناد إلى قاعدة[6] **ILO Modelled Estimates**، قوة العمل في الربع الأخير من 2025 بنحو **36.106 مليون فرد**، ويختلف هذا الرقم عن الرقم الوطني المصري -سبق ذكره-، إلا أن المقارنة بينهما لا ينبغي أن تفهم باعتبارها اختلافاً بين تقديرين متناقضين، للواقع نفسه، وذلك بناءاً على اختلاف معايير الرصد ومنهجية القياس بين الجهتين.

[4] نتائج بحث القوى العاملة- الربع الأول 2026

[5] تعريف قوة العمل والمشتغلين والفرق بين البيانات الوطنية، والمعالجة دوليا

[6] منهجية التقديرات النموذجية وأسباب اختلافها عن الإحصاءات الوطنية

كما يرتبط جزء من هذا الاختلاف، بطريقة تحديد "السكان في سن العمل"، والبيانات السكانية المستخدمة في حساب المؤشرات، وتوضح منظمة العمل الدولية أن تقديراتها النموذجية قد تستخدم تقديرات السكان الصادرة عن عن الأمم المتحدة، بالإضافة إلى تطبيقها معايير إحصائية دولية، ونماذج لتقدير البيانات غير المتاحة، أو لتحقيق الاتساق بين الدول أو الفترات الزمنية.

أيضاً، لا يقتصر الاختلاف بين المصادر على حجم قوة العمل، بل يمتد إلى ما يعتبره كل مصدر "عملاً" أو "مشتغلاً"، فالمعايير الدولية تعتبر المشتغلين/ات، من هم/هن في سن العمل، وقد مارسوا خلال فترة مرجعية نشاطاً لإنتاج السلع، أو الخدمات، في إطار العمل بأجر، أو لحسابهم الخاص، لذلك يمكن أن تشمل إحصاءات التشغيل أشخاصاً يعملون لحسابهم الخاص، وأصحاب الأعمال، على عكس المعايير الوطنية المصرية التي تشترط في تحديد العامل بوجوده في علاقة تبعية لدى صاحب عمل.

وعليه، فإن الفروق بين الأرقام لا تعني خطأ أحد المصدرين، أو تضاربهما، إنما تُرد إلى اختلاف وظيفة كل منهما، فبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، تستخدم لتحديد تطور سوق العمل المصري خلال الفترة التي يغطيها التقرير، كونها توفر بيانات ربع سنوية عن، قوة العمل، والمشتغلين/ات، والمتعطلين/ات، بينما توفر تقديرات منظمة العمل الدولية إطاراً موحداً للمقارنة الدولية.

ولذلك يعتمد التقرير على البيانات الوطنية في تحديد حجم سوق العمل خلال فترة الرصد، ويستعين بالبيانات الدولية عند الحاجة إلى تحليل مؤشرات معينة.

نهاية، يكشف هذا التمييز عن نقطة أساسية (أن عدد المشتغلين/ات، إحصائياً، لا يساوي بالضرورة عدد العمال/ات الخاضعين/ات لقانون العمل رقم 14 لسنة 2025) فالإحصاء يهدف إلى قياس المشاركة في النشاط الاقتصادي، بينما يحدد القانون نطاق الحماية وفق طبيعة علاقة العمل.

وعليه فإن الانتقال من تقدير حجم سوق العمل إلى تقدير نطاق الحماية، يتطلب النظر ليس فقط إلى عدد المشتغلين/ات، بل أيضاً إلى طبيعة أعمالهم/هن، والقطاع الذي يعملون/ن فيه، والإطار القانوني الذي يخضعون/ن له.

المبحث الثاني

السياق التشريعي، والاقتصادي والاجتماعي

أولاً: الإطار التشريعي وحدود الحماية القانونية في ظل قانون العمل الجديد:

ينطلق هذا التقرير من فرضية مفادها أن تقييم فاعلية قانون العمل الجديد، لا يمكن أن تتم من خلال نصوصه القانونية في حد ذاتها، بل من خلال مدى انعكاسها على واقع العمل، وقدرتها على توفير الحماية الفعلية للعمال/ات، ومن ثم فإن قراءة الانتهاكات التي يرصدها التقرير تقتضي بدايةً الوقوف على الإطار التشريعي الجديد الذي حكم علاقات العمل على مدى 9 أشهر يتخللهم أشهر الرصد الـ6، وذلك باعتباره المرجعية القانونية التي تنظم الحقوق والالتزامات وآليات حماية الإنفاذ.

وفي هذا السياق، دخل قانون العمل "رقم 14 لسنة 2025" حيز النفاذ في سبتمبر من نفس العام، وذلك بعد سنوات من النقاش حول ضرورة استبدال قانون العمل السابق رقم "12 لسنة 2002"، وقد قدم القانون باعتباره خطوة تستهدف إعادة تنظيم علاقات العمل، وتحقيق أكبر قدر من التوازن بين أطرافها، وذلك من خلال تنظيم عدد من المسائل المتعلقة بعقود العمل، والأجور، وأنماط التشغيل، والسلامة والصحة المهنية، وتسوية المنازعات العمالية.

بناءاً على ذلك فإن فترة الرصد تكتسب أهمية خاصة باعتبارها واقعة ضمن الشهور الأولى لإنفاذ القانون الجديد، بما يجعلها أول اختبار عملي لمدى قدرته على إحداث أثر ملموس داخل مواقع العمل، إلا أن تقييم ذلك الأثر لا يقتصر فقط على مضمون النصوص القانونية، بل يرتبط مباشرةً بمدى فاعليتة آليات تنفيذها، وكفاءة أجهزة التفتيش والرقابة، والتزام أصحاب الأعمال بتنفيذ أحكامها، فضلاً عن قدرة العمال/ات على التفاعل معها والمطالبة بحقوقهم/هن، والاستفادة من الضمانات التي يقررها القانون.

وعلى الرغم من استهداف القانون الجديد معالجة بعض الإشكاليات القائمة في سوق العمل، إلا أنه أبقى في الوقت ذاته على عدد من القضايا محل الجدل، سواءاً فيما يتعلق بقيود ممارسة الحق في الإضراب، والتي قيدها بعدد من الإجراءات التنظيمية المعرقلة، والتي من بينها المرور بمراحل تسوية المنازعات الجماعية أولاً، وصدور قرار الإضراب من اللجنة النقابية المختصة، والإخطار المسبق لصاحب العمل والجهات الإدارية المختصة مع بيان أسبابه والوقت والمدة، فضلاً عن استمرار حظر استخدامه في بعض المنشآت التي يحددها رئيس مجلس الوزراء.

أيضاً أغفل معالجة بعض أنماط التشغيل غير المستقر، واستمرار استثناء العمالة المنزلية المصرية من نطاق تطبيقه، فضلاً عن رهن استفادة العاملين/ات بالقطاع غير الرسمي بإمكانية إثباتهم/هن لعلاقة العمل وتحديد صاحب العمل، وهو ما يبقى الفئة الأكبر من العمال/ات المصريين -حسب منظمة العمل الدولية[7] -دون أي حماية قانونية، رغم كونهم/هن أكثر الفئات المتعرضة للانتهاكات العمالية بأشكالها المختلفة من التعاقد والأجور والصحة والسلامة المهنية.

ثانياً: السياق الاقتصادي

غير أن فاعلية الإطار التشريعي لا تتحدد بالنصوص وآليات تنفيذها فحسب، بل تتأثر كذلك بالبيئة الاقتصادية التي يطبق القانون في ظلها.

فالقانون مهما اتسع نطاق الحقوق التي يقررها، يظل محكوماً بالأوضاع المعيشية التي يواجهها العمال/ات، وبمدى قدرة الأجر على توفير مستوى معيشي لائق، وأيضاً بالضغوط الاقتصادية التي تؤثر في قرارات أصحاب الأعمال وسياسات التشغيل.

بناءاً على ذلك يستعرض الجزء التالي أبرز المؤشرات الاقتصادية التي أحاطت بفترة الرصد وانعكاساتها على أوضاع العمال/ات.

١- المؤشرات الاقتصادية ومستويات المعيشة:

تعد معدلات التضخم من أبرز المؤشرات الاقتصادية التي تعكس تغيرات واضحة في تكاليف المعيشة، لما لها من تأثير مباشر على القوة الشرائية للأجور، ومستويات الإنفاق على السلع والخدمات الأساسية.

وتكتسب متابعة تلك المؤشرات أهمية خاصة عند دراسة أوضاع العمال/ات في فترة الرصد، حيث لا يقتصر أثر ارتفاع الأسعار على زيادة الأعباء المعيشية فقط، وإنما يمتد للتأثير على القيمة الحقيقية للأجور، ويعيد تشكيل أولويات المطالبات العمالية، خاصة في القطاعات منخفضة الأجر ، أو تلك التي لا ترتبط فيها الأجور بآليات مراجعة دورية.

ولرصد البيئة الاقتصادية التي جرت خلالها الوقائع محل التقرير، يستعرض الجدول التالي تطور عدد من مؤشرات التضخم الرئيسية[8]، خلال فترة الرصد الممتدة من

---

[7] قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ilostste) "الملف القطري لمصر" 2024

[8] نشرة الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين ديسمبر 2025

نشرة الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين يناير 2026

ديسمبر 2025 إلى مايو 2026، وتشمل معدل التضخم السنوي للحضر، بالإضافة إلى معدلات التضخم في المجموعات الرئيسية[9] (الغذاء والمشروبات، النقل والمواصلات، والمسكن والمياه والكهرباء والغاز والوقود) وذلك باعتبارها أكثر المجموعات الرئيسية تأثيراً على معدل الإنفاق اليومي للأسر العاملة.

المؤشر	ديسمبر 2025	يناير 2026	فبراير 2026	مارس 2026	أبريل 2026	مايو 2026
التضخم السنوى للحضر	12.5%	11.9%	13.4%	13.5%	13.4%	13.0%
تضخم الأغذية والمشروبات	0.9%	1.5%	3.9%	6.2%	6.9%	7.5%
النقل والمواصلات	21.1%	20.6%	20.3%	29.3%	24.5%	21.4%
المسكن والمياه والكهرباء والغاز والوقود	22.5%	23.1%	24.5%	28.3%	30.0%	30.8%

تمثل المؤشرات الواردة في الجدول معدلات التغير السنوي، بقياس نسبة التغير مقارنة بالشهر المناظر من العام السابق

وفقاً لمنهجية الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ولا تعبر عن التغيرات الشهرية في الأسعار

نشرة الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين فبراير 2026

نشرة الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين مارس 2026

نشرة الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين أبريل 2026

نشرة الأرقام القياسية لأسعار المستهلكين مايو 2026

[9] المجموعات الرئيسية: هي الأقسام الرئيسية في الرقم القياسي لأسعار المستهلك (CPI)، والذي يصدره الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء.

على الرغم من أن بيانات الجدول تشير إلى أن الفترة الممتدة من ديسمبر 2025 إلى مايو 2026، شهدت تباطؤاً نسبياً في معدل التضخم مقارنة بالمستويات القياسية المسجلة خلال العامين السابقين[10]، إلا أن ذلك لم يقترن بانخفاض في مستويات الأسعار، حيث ظلت أسعار السلع والخدمات عند مستويات مرتفعة، نتيجة الزيادات المتراكمة خلال السنوات السابقة، مع استمرار تسجيل معدلات تضخم مرتفعة في مجموعات الإنفاق الرئيسية.

أيضاً تظهر البيانات تبايناً واضحاً في اتجاهات التضخم بين المجموعات المستهدفة، خلال فترة الرصد، وهو ما يشير إلى استمرار الضغوط التضخمية على بنود الإنفاق الأساسية.

فبينما اتجه المعدل العام للتضخم إلى قدر من الاستقرار، مقارنة بالمستويات القياسية التي سجلها خلال السنوات السابقة -وهو ما أعلنت الحكومة بناء عليه انخفاض معدلات التضخم-، ظلت المجموعات الأكثر ارتباطاً بالاحتياجات اليومية للأسر، وعلى رأسها السكن والمرافق والطاقة والنقل، تسجل اتجاهات مختلفة، حيث واصل التضخم في مجموعة المسكن والمياه والكهرباء والغاز اتجاهه التصاعدي بدءاً من 22.5% في شهر ديسمبر، وصولاً إلى 30.8% في مايو، كما سجلت مجموعة الغذاء والمشروبات ارتفاعاً متدرجاً بدءاً من 0.9% في ديسمبر، وصولاً إلى 7.5% في مايو، بما يعكس حجم الضغوط على تكلفة الاحتياجات الأساسية، أما بالنسبة لمجموعة النقل والمواصلات، فالبرغم من تذبذب معدلاتها خلال الأشهر الـ6، إلا أنها ظلت عند مستويات مرتفعة مقارنة بالعام الماضي.

دلالة ذلك، أن تلك الاتجاهات لا تعكس تحسناً في الأوضاع المعيشية، إذ استمرت المجموعات التي تستحوذ على النصيب الأكبر من إنفاق الأسر في تسجيل معدلات تضخم متصاعدة، وهو ما يتضح جلياً أن تلك الارتفاعات تركزت في المجموعات الرئيسية للإنفاق، وليس في بنود ثانوية، ما يعني أن زيادات الأسعار المتتالية، مسّت بشكل مباشر عناصر الإنفاق التي لا تملك الأسر هامشاً حقيقياً للاستغناء عنها، ولا سيما الأسر العاملة.

وهو ما يمثل بدوره استمرار الضغوط على القوة الشرائية للأجور، خاصة بالنسبة للعمال/ات أصحاب الدخول المحدودة.

[10] نشرة البنك الدولي لسلسة التضخم في مصر

جدير بالذكر أن تلك المؤشرات الاقتصادية، لا تعني في حد ذاتها أن جميع العمال/ات يتعرضوا/ن للأثر نفسه، إلا أنها تشكل الإطار الاقتصادي الذي جرت في ظله الوقائع محل الرصد، وهو ما يساعد على تفسير تكرار النزاعات المرتبطة بالأجور، والمستحقات المالية، وظروف المعيشة، خلال فترة التقرير.

2- الأجور والدخول، والقوة الشرائية:

تمثل الأجور المصدر الرئيسي للدخل بالنسبة لغالبية العمال/ات، ومن ثم فإن تقييم أوضاعهم/هن المعيشية لا يرتبط فقط بمستوى الأجر الرسمي، بل بقدرته على توفير احتياجات المعيشة الأساسية، في ظل مستويات الأسعار السائدة والمتزايدة، لهذا لا يمكن النظر إلى قرارات زيادة الأجور، أو تعديل الحد الأدنى، بمعزل عن التطورات الاقتصادية المؤثرة على القوة الشرائية! إذ قد تؤدي الزيادات المستمرة في تكاليف المعيشة، إلى تقليص أثر أي زيادات إسمية ف الدخول، بما يحد من قدرتها على تحسين المستوى المعيشي للعمال/ات، أو حتى ضمان استقراره.

أ- صدمة الطاقة وانعكاساتها على أوضاع العاملين/ات:

لم تقتصر الضغوط الاقتصادية التي أحاطت بفترة الرصد، على استمرار معدلات التضخم وارتفاع أسعار السلع الأساسية، بل شهدت تلك الفترة أيضاً تطورات متلاحقة في أسعار الطاقة، نتيجة للتصعيدات العسكرية الإقليمية خلال فترة الرصد، أدت إلى اضطرابات شديدة في سوق الطاقة العالمي، ومن ثم انعكست مباشرة على كل من:

- تكاليف المعيشة.
- وتكاليف التشغيل داخل مختلف القطاعات الاقتصادية.

وفي ظل استمرار الحكومة في تنفيذ سياسات إعادة هيكلة أسعار الطاقة، أعلنت خلال فترة الرصد في مارس 2026، زيادة عدد من المنتجات البترولية/ المحروقات، تراوحت بين بين 14% و17% للبنزين والسولار، بينما ارتفع سعر غاز السيارات بنسبة 30%، واسطوانات الغاز المنزلية بنسبة 22%، حسب بيان وزارة البترول والثروة المعدنية، الصادر في 10 مارس 2025.

بررت حينها وزارة البترول[11] قرارها بتلك الزيادات في بيانها بـ:

"في ضوء التطورات الجيو سيا سية، في منطقة الشرق الأو سط، وتأثيرها المبا شر على أسواق الطاقة العالمية، والتي أدت إلى ارتفاع كبير في تكلفة الاستيراد والناتج المحلي، فقد أسفرت عن عدد من الاضطرابات في سلاسل الإمداد، وارتفاع مستوى المخاطر، وزيادة تكليف الشحن البحري والتأمين، عن قفزة كبيرة في أسعار البترول الخام والمنتجات البترولية عالمياً"

أيضاً لم تكن شرائح الكهرباء بمعزل عن تلك الزيادات، ففي بداية أبريل 2026، قامت وزارة الكهرباء والطاقة بتعديل تعريفة بيع الكهرباء، للشرائح الأعلى استهلاكاً، والتي شملت الشرائح المنزلية الأعلى استهلاكاً بمتوسط 16%، بالإضافة إلى بدء تطبيق سعر مو حد على العدادات الكود ية، بسعر تكلفة مو حد بدلاً من نظام الشرائح، مما يزيد عبء التكلفة خاصة على الفئات الأكثر هشاشة اقتصادياً، من قاطني المناطق العشوائية، أو غير المرخصة، والأسر محدودة الدخل، منخفضة الا ستهلاك، إذ يحرمهم من الا ستفادة من الشرائح الأقل سعراً، بينما يرفع متو سط تكلفة الكيلووات بالنسبة لها، أيضاً تم رفع تعريفة الا ستخدامات التجارية، بمتو سط قرابة الـ20%.

وقد عللت ذلك هي الأخرى، بأنه نتاج التطورات العسكرية في المنطقة، واستجابة لارتفاع تكاليف الطاقة عالمياً.

جدير با لذكر، أ نه و بالنظر لم عدل تلك الز يادات في أهم مجموعتين رئيسيتين، متحكمين في في زيادة وتغير مؤ شرات أ سعار غيرهما من الشرائح الأ سا سية مثل الغذاء والمشروبات والملبس، لم تقتصر آثار تلك التعديلات على ارتفاع تكلفة بعض السلع أو الخدمات بصورة مباشرة، بل امتدت إلى مجمل تكلفة المعيشة، فزيادة أسعار السولار والبنزين وغاز السيارات، تنعكس مباشرة على تكلفة النقل والمواصلات، وبالتالي تنعكس أيضاًعلى تكلفة نقل السلع بين المحافظات، كما تؤثر أيضاً في تكلفة الإنتاج والتشغيل داخل العديد من القطاعات الاقتصادية، وهو ما أدى بالضرورة إلى زيادة أسعار السلع والخدمات الأساسية التي يعتمد عليها العامل/ة، وبذلك فإن أث تك الزيادات لا ينحصر في مجرد القيمة والنسبة المعلنة، ولا يقت صر أي ضاً على ما ت/يدفعة العامل/ة مقابل الانتقال من وإلى مقر العمل، بل يمتد إلى مجمل الإنفاق اليومي، على الغذاء والمسكن والخدمات، وهو ما يؤدي إلى مزيد من التآكل في القوة الشرائية للدخول.

[11] قرار وزارة البترول والثروة المعدنية بزيادة أسعار المنتجات البترولية

تجدر الإشـــارة أيضـــاً إلى أن ارتفاع تكاليف الطاقة لا ينعكس فقط على تكلفة المعيشـة، وإنما يمتد كذلك إلى تكاليف الانتاج والتشـغيل داخل المنشـآت، وهو ما يدفع بعض أصـــحاب الأعمال إلى تقليص النفقات من خلال تجميد الأجور، أو خفض المزايا، أو تقليل أعداد العمالة، أو التوســع في أنماط التشــغيل المؤقت وغير المستقر، وهو ما يضاعف من هشاشة أوضاع العاملين/ات في قطاعات مختلفة.

ب- الحد الأدنى للأجور

في هذا السياق، تكتسب مسألة الحد الأدنى للأجور أهمية خاصة، فقد جاءت فترة الرصـــد بعد أقل من عام على بدء ســريان قرار المجلس القومي للأجور، برفع الحد الأدنى لأجور العاملين/ات، في القطاع الخاص إلى 7000 جنيه شـــهرياً، إعتباراً من 1 مارس 2025، وذلك بموجب القرار رقم 2594 لسنة 2025، والذي تضن أيضاً تحديد حد أدنى للعلاوة الدورية بقيمة 250 جنيه، وحد أدنى لأجر العمل المؤقت أو الجزئي يبلغ 28جنيهاً صافياً في الساعة.

ومن المفترض أن هذا القرار يمثل إحدى الأدوات التي تســتهدف الحد من آثار التضـخم، وتحسـين مسـتوى دخول العاملين/ات في القطاعات المختلفة، في وقت استمرت فيه الضغوط المعيشية الناتجة عن ارتفاع الأسعار والخدمات الأساسية.

لكن على الرغم من من أهمية تلك الزيادة من الناحية التشـــريعية، فإن أثرها الفعلي لا يزال مرتبطاً بالقيمة الحقيقية للأجور، وذلك ليس فقط بقيمته الإسمية، فاستمرار ارتفاع أسـعار السـلع والخدمات الأسـاسـية، يعني أن جزءاً من الزيادات الإسـمية في الأجور، يُســتهلك في مواجهة ارتفاع تكاليف تلك المعيشـــة، وهو ما يؤدي إلى استمرار الضغوط التضخمية على الاحتياجات الأساسية.

وهو ما يعني أن ســياســات الأجور لا تقرأ باعتبارها تدابير مالية فقط، وإنما باعتبارها أحد عناصـــر الحماية المجتمعية داخل ســوق العمل، إذ تتوقف فاعليتها على مدى قدرتها على الحفاظ على القوة الشـــرائية للدخول، وعلى وصـــولها إلى مختلف فئات العمال/ات، في ظل التفاوت الكبير في أوضـاع التشـغيل، ومسـتويات الحماية داخل ســوق العمل المصـــري، وهو ما برز جلياً في محدودية قدرة الحد الأدنى الذي تم إقراره، على توفير مسـتوى معيشـة لائق، حتى في الحالات التي يلتزم فيها أصـحاب الأعمال بتطبيقه.

مجملاً ومما لا يمكن إغفاله، زيادة حدة تلك الضغوط الاقتصادية بالنسبة للعمالة غير الرسمية، والتي تعمل في كثير من الأحيان خارج نطاق الحماية القانونية والاجتماعية، ولا تستفيد عملياً من قرارات الحد الأدنى للأجور، أو التأمينات الاجتماعية، أو آليات التفاوض الجماعية، بل واعتماد تلك الفئة من العمالة على الأجر اليومي أو الموسمي، فإن أي زيادة في تكاليف المعيشة لا يقابلها بالضرورة ارتفاع مماثل في الدخول، مما يجعلها في قمة هرم الفئات التي تعاني من تآكل القوة الشرائية، وهو ما يحد أيضاً من قدرتها على مواجهة الأزمات الاقتصادية، أو المطالبة بتحسين شروط العمل.

وتكتسب هذه التطورات الاقتصادية أهمية خاصة، عند قراءة الوقائع التي يرصدها التقرير، إذ أن الانتهاكات المتعلقة بالأجور، وصرف المستحقات، والخصومات، والفصل من العمل، وغيرها من الانتهاكات المالية، لا تقع في فراغ اقتصادي، وإنما في سياق تتراجع فيه القيمة الفعلية للدخول، وترتفع فيه التكلفة المعيشية بصورة مستمرة، وهو ما يضاعف من الأثر الاجتماعي والاقتصادي لتلك الانتهاكات على العمال/ات وأسرهم/هن.

ثالثاً: السياق الاجتماعي وأوضاع سوق العمل

تكشف المؤشرات الاقتصادية السابقة عن البيئة التي جرت فيها الوقائع محل الرصد في التقرير، إلا أن فهم أنماط الانتهاكات لا يكتمل دون النظر إلى الكيفية التي تشكلت بها علاقات العمل داخل تلك البيئة، ف ارتفاع تكاليف المعيشة وتراجع القوة الشرائية لم يؤثرا فقط في دخول العمال/ات، وإنما تزامنا مع استمرار اتساع أنماط التشغيل غير المستقرة، وتفاوت مستويات الحماية الاجتماعية، وهو ما انعكس على درجة تعرض العمال/ات للانتهاكات، وحدود قدرتهم/هن على التفاوض أو الاعتراض، وفي هذا السياق، يستعرض هذا الجزء أبرز السمات الاجتماعية لسوق العمل خلال فترة الرصد، بوصفها أحد المفاتيح التفسيرية للبيانات التي يناقشها التقرير في فصوله اللاحقة.

تحولات سوق العمل واتساع أنماط التشغيل الهش

تشير تقديرات "منظمة العمل الدولية" إلى أن العمالة غير الرسمية، تمثل أكثر من 60% من إجمالي المشتغلين في مصر، وهو ما يعكس اتساع شريحة من العمال/ات الذين/اتي يعملون/ن خارج نطاق الحماية الفعلية، التي توفرها عقود العمل والتأمينات الاجتماعية، وآليات تسوية النزاعات، وفي كثير من الحالات يصبح استمرار العامل/ة في العمل، مرتبطاً بقبول شروط تشغيل غير مستقرة، أو بأجور منخفضة، أو بالعمل دون ضمانات كافية تتعلق بالأمان الوظيفي، أو السلامة والصحة المهنية.

كما شهدت السنوات الأخيرة توسعاً في الاعتماد على أنماط التعاقد غير المباشر، من خلال شركات توريد العمالة أو التعاقد من الباطن، بما أدى إلى تشتيت المسؤولية القانونية بين جهات متعددة، وإضعاف قدرة العمال/ات على تحديد صاحب العمل المسؤول عن الوفاء بالالتزامات القانونية، وهو ما يؤدي بدوره إلى تعقيد إجراءات التقاضي والتظلم، ويزيد من هشاشة أوضاع العمال/ات.

في ظل هذه الأوضاع، تصبح قدرة العمال/ات على مواجهة الانتهاكات أكثر محدودية، إذ يرتبط فقدان العمل لدى كثيرين/ات بخطر فقدان مصدر الدخل بالكامل، وهو ما يحد من اللجوء إلى الشكوى والاحتجاج، حتى في الحالات التي تتوافر فيها حماية قانونية على المستوى التشريعي.

الفصل الثاني

خريطة الانتهاكات العمالية.. أين ولماذا؟

رصـد التقرير خلال الفترة الممتدة من ديسـمبر 2025 وحتى مايو 2026، عدد 275 واقعة انتهاك، نتج عنها مئات الانتهاكات ما بين انتهاكات تعاقدية ومالية وصـحة وسـلامة مهنية، وأكثر من 25000 عاملاً/ة وقعوا/ن تحت طائلة تلك الانتهاكات - في الوقائع التي توافرت فيها بيانات عن أعداد المتضررين/ات-، وقد جرى توثيق تلك الوقائع عبر محافظات وقطاعات عمل مختلفة، على مستوى الجمهورية.

تنوعت تلك الانتهاكات ما بين انتهاكات فردية بواقع 109 واقعة انتهاك، وانتهاكات جماعية بواقع 163 واقعة انتهاك، بالإضـافة إلى 3 وقائع تعذر تحديد طبيعتها فردية أو جماعية.

وهو ما يعكس اتساع نطاق الانتهاكات، بالإضافة إلى تنوع أشكالها، ما بين انتهاكات اقتصـادية، ومهنية، وإدارية، شـملت (الأجور، الفصـل التعسـفي، الأمان الوظيفي، الصـحة والسـلامة المهنية، وغيرهم)، وهي انتهاكات تمس عدداً من الحقوق الأساسـية للعمال/ات، وتنعكس بصـورهم مباشـرة على دخولهم/هن، وظروف العمل، ومسـتويات المعيشـة، وقدرتهم/هن على التمتع بالحماية القانونية والاجتماعية، فضلاً عن الوصول إليها.

إجمالي الحالات	عـــــــدد المحافظات	انـتـهـاكـات فردية	انـتـهـاكـات جماعية	
275	27	109	163	

وتكشـف قراءة هذه الوقائع، سـواءاً من حيث توزيعها الجغرافي أو القطاعي، عن وجود أنماط متكررة ترتبط بطبيعة علاقات العمل، ومسـتويات الحماية الاجتماعية، وأشكال التشغيل داخل سوق العمل المصري، بما يشير إلى أن هذه الانتهاكات لا تمثل وقائع فردية أو معزولة، وإنما تعكس اختلالات أكثر اتساعاً داخل عدد من القطاعات والأنشطة الاقتصادية.

في الوقت ذاته لا يمكن اعتبار أن خريطة الوقائع المرصـودة تمثل اعكاسـاً مباشـراً لحجم الانتهاكات الفعلي داخل كل محافظة أو قطاع، إذ تتداخل في معدلات الرصد عوامل أخرى تتعلق بقدرة العمال/ات على الإبلاغ عن تلك الانتهاكات، والوصـول إلى آليات الشـكوى، وظهور النزاعات العمالية في المجال العام والإعلامي، وهو ما قد

يؤدي إلى ارتفاع معدلات الرصـد في بعض المحافظات والقطاعات مقارنة بغيرها، دون أن يعني ذلك بالضـرورة انخفاض مسـتويات الانتهاك في المناطق أو القطاعات الأقل ظهوراً في البيانات.

ومن ثم فإن قراءة التوزيع الجغرافي والقطاعي للوقائع لا تسـتهدف فقط تحديد أماكن تركز الانتهاكات، وإنما تساعد أيضاً على فهم التفاوت في مستويات الحماية والقدرة على الوصـول إليها، خاصـة في ظل اختلاف طبيعة علاقات العمل، وأنماط التشـغيل، ومسـتويات الحماية القانونية والاجتماعية بين القطاعات والمحافظات المختلفة.

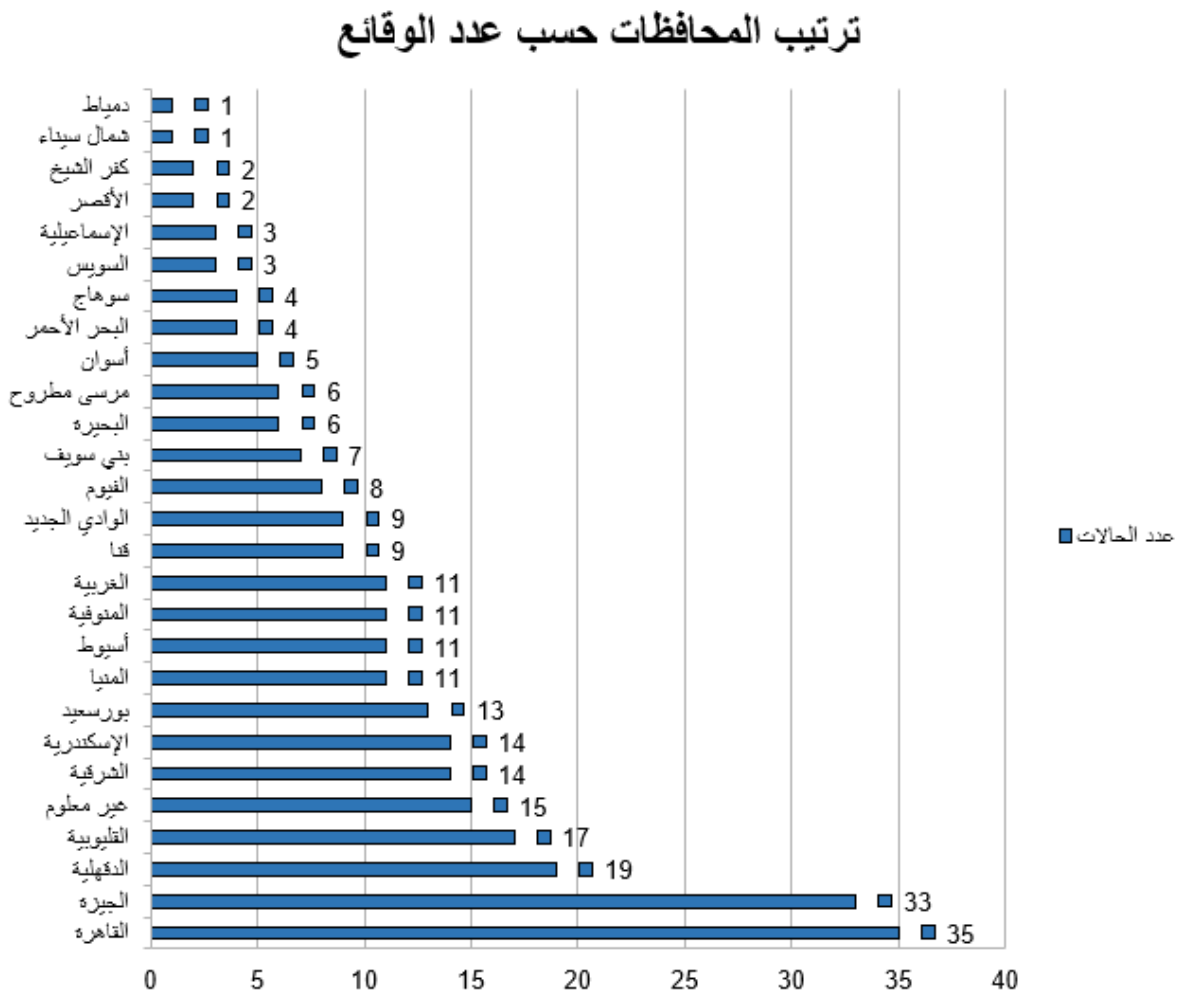
(المبحث الأول)

التوزيع الجغرافي للانتهاكات

تكشـف خريطة الرصـد عن تفاوت جغرافي ملحوظ في الانتهاكات المرصـودة، إلا أن هذا التفاوت لا يمكن اعتباره انعكاسـاً مباشـراً لحجم الانتهاكات الفعلي، إذا تتداخل فيه عوامل تتعلق بكثافة التغطية وغيرها مما ذكرناها سـابقاً، تميل بطبيعتها إلى إتاحة ظهور أكبر للانتهاكات داخل المحافظات المركزية والصـناعية الكبرى، مقارنة بالمحافظات الطرفية والأقل تغطية إعلامياً.

ويرتبط هذا التفاوت أيضـاً بطبيعة النشـاط الاقتصـادي السـائد داخل كل محافظة، ومسـتويات التشـغيل المتاحة لها، حيث كانت العاصـمة وما يقرب منها جغرافياً من المحافظات صاحبة المعدل الأكبر، بنسبة 12.8% من إجمالي عدد الوقائع، بواقع 35 واقعة انتهاك، تلتها في ذلك محافظة الجيزة بنسـبة 12%، بواقع 33 واقعة انتهاك، ثم الدقهلية بـ19 حالة، فيما سـجلت الشـرقية والإسـكندرية 14 حالة لكل منهما، وبورسعيد بـ13 حالة.

كما سـجلت محافظات مثل المنيا، وأسـيوط، والمنوفية، والغربية، معدلات متقاربة نسـبياً، لواقع 11 حالة لكل محافظة، بينما انخفضـت معدلات الرصـد في محافظات أخرى مثل شـمال سـيناء، ودمياط، والأقصـر، وكفر الشـيخ، بالإضـافة إلى وجود 15 واقعة انتهاك صـنفت باعتبار موقعها الجغرافي "غير معلوم"، وهو ما يعكس أحد أوجه صعوبة الوصول إلى معلومات دقيقة حول بعض الوقائع، خاصة داخل قطاعات العمل غير الرسمية.



ففي **القاهرة والجيزة** -المحافظتين المركزيتين الأكبر- ارتبط ارتفاع معدل الرصد بكثافة الأنشطة التجارية، والخدمية، والصناعات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى انتشار أنماط متعددة من التشغيل غير المستقر، بما يخلق بيئة تتقاطع فيها هشاشة بعض علاقات العمل مع قدرة أعلى نسبياً على ظهور النزاعات وتوثيقها.

أما في المحافظات الصناعية مثل **القليوبية، والإسكندرية، وبورسعيد**، فتظهر أهمية النشاط الصناعي والإنتاجي في تشكيل خريطة الوقائع، وما يرتبط به من نزاعات حول الأجور، والاستقرار الوظيفي، وظروف العمل والسلامة والصحة المهنية.

وفي محافظات مثل **الدقهلية، والشـرقية، والمنوفية، والمنيا، وأسـيوط**، ممن تعد محافظات طرفية[12]، تبرز أنماط العمل غير الرسـمية، من العمل الزراعي، والخدمي، والموسمي، وهي أنماط تتسم بدرجات أقل من الاستقرار ، إلى جانب محدودية قدرة العمال/ات في تلك المحافظات على الإبلاغ والو صول إلى آليات الشكوى، بناءاً على اعتبارات عـديـدة، من أهمهـا: التفـاوت في القـدرة على الوصـــل لتلـك الآليـات، خشـيتهم/هن من فقدان مصـدر الدخل الرئيسـي، الذي يعتمدون/ن عليه، لإعالة أسرهم/هن.

مما يؤدي عملياً إلى تفاوت قد يكون شـديداً في إمكانية ممارسـة الحقوق ذاتها، حتى في الحالات التي تكون الحقوق فيها والضـمانات مقررة قانوناً على قدم المساواة.

وعليه، فإن السـؤال الجغرافي الأهم هنا لا يقتصـر على: أين وقعت الانتهاكات، بل يمتد لـــ، أين استطاعات الانتهاكات أن تظهر، ويمكن الوصول إليها في الرصد، وأين يمكن بقائها خارج نطاقه؟ ومدى قدرة العمال/ات على ممارسـة حقوقهم/هن وفق الموقع الجغرافي؟

وهو ما يكسـب أيضـاً تلك النتيجة أهمية خاصـة في ضـوء المعايير الدولية للعمل، التي لا تقتصـر فقط على الاعتراف بالحقوق العمالية، بل تفترض أيضـاً وجود آليات فعّالة لحماية لتلك الحقوق وإنفاذها.

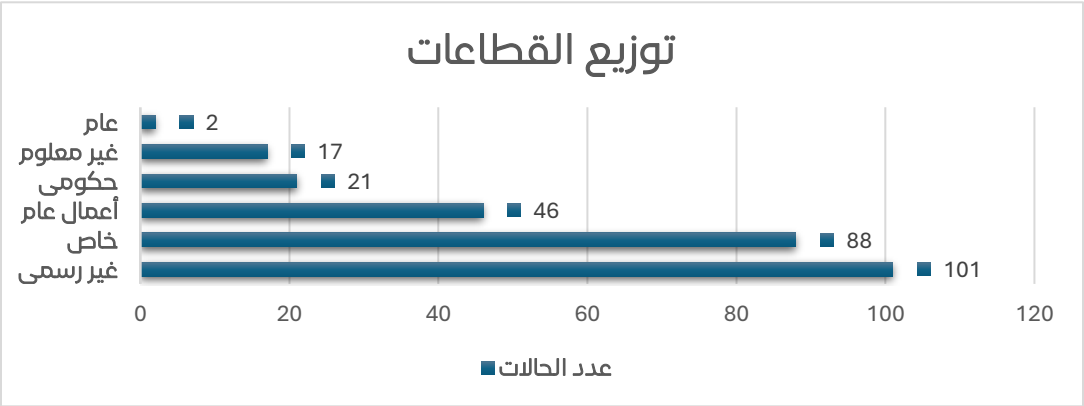
ومن ثم فإن قراءة الخريطة الجغرافية للانتهاكات، تكشف إلى جانب اختلاف مواقع وقوع الانتهاكات، عن تفاوت في القدرة على الوصـول إلى آليات الحماية، وهو ما ينبغي أخذه في الاعتبار عند تفسير خريطة الانتهاكات.

[12] المحافظات الطرفية: التي تقع جغرافياً بعيداً عن مراكز النشاط الاقتصادي والإداري الرئيسية في مصر، وتتسم نسبياً، بمحدودية فرص العمل، والاستثمارات والخدمات، والبنية التحتية، مقارنة بالمحافظات المركزية، مع ارتفاع اعتماد قطاعات واسعة من السكان فيها على الانشطة الأولية، والعمل غير الرسمي، والهجرة الداخلية، بحثاً عن فرص اقتصادية أفضل.

المبحث الثاني

التوزيع القطاعي للانتهاكات

أما فيما يتعلق بالقطاعات، فقد جاء القطاع غير الرسمي في مقدمة القطاعات الأكثر تعرضاً للانتهاكات، خاصةً في مجال الصحة والسلامة المهنية، بإجمالي 101 واقعة انتهاك، وهو ما يمثل أكثر من ثلث الوقائع المرصودة تقريباً، يليه في ذلك القطاع الخاص بواقع 88 واقعة انتهاك، ثم قطاع الأعمال العام بـ46 واقعة، بينما سجل القطاع الحكومي 21 واقعة انتهاك.



ويكشف هذا التوزيع عن علاقة مباشرة بين هشاشة أوضاع التشغيل، وارتفاع احتمالات التعرض للانتهاكات، إذ جاء القطاع غير الرسمي في مقدمة القطاعات المرصودة، في ظل محدودية الضمانات التعاقدية، والاجتماعية، المتاحة للعاملين/ات داخله، وصعوبة الوصول إلى آليات الحماية والشكوى، بما يزيد من تعرضهم/هن للانتهاكات، ويحد من قدرتهم/هن على المطالبة بحقوقهم/هن.

أما القطاع الخاص، الذي جاء في المرتبة الثانية، من الوقائع المرصودة، كانت معظم الانتهاكات به تندرج تحت بند الانتهاكات الجماعية، وهو ما يجعله يمثل مساحة مختلفة من حيث توافر الأطر القانونية، التي اهتم قانون العمل الجديد فيها بتنظيم علاقة العمل فيه، في جزء كبير من منشآته، بيد أن وجود تلك الأطر لم يضمن بالضرورة التمتع الفعلي للعاملين/ات بحقوقهم/هن، إذ لا تزال فاعلية الحماية مرتبطة بدرجة الالتزام بأحكام القانون، وفاعلية التفتيش والرقابة، وإمكانية اللجوء إلى آليات الشكوى، وقدرة العمال/ات على المطالبة بحقوقهم/هن وممارستها دون التعرض لخطر الفصل أو الانتقام، وهو ما تحقق في العديد من الوقائع التي جرى رصدها، والتي سنعرض إليها لاحقاً.

وفي قطاع الأعمال العام/ وعلى الرغم من انخفاض عدد الوقائع المرصودة به، مقارنة بالقطاعين غير الرسمي والخاص، فإن حضور الوقائع الجماعية داخله، خاصة في الوقائع المتعلقة بالأجور والمستحقات، وأوضاع التشغيل، يعكس استمرار التوترات المرتبطة بإدارة العمل داخل بعض المنشآت، كما يكشف أن ارتفاع مستوى التنظيم القانوني والمؤسسي لعلاقات العمل، لم يحل بالضرورة دون وقوع الانتهاكات، إنما غير فقط في طبيعة النزاعات ومسارات ظهورها.

وبالنسبة للقطاع الحكومي، فإن انخفاض عدد الوقائع المرصودة داخله، لا يعد دليلاً على انخفاض معدل الانتهاكات به، بل يمكن اعتباره قرينة لاتخاذ النزاعات داخله مسارات مختلفة، من حيث الشكوى والتظلم والظهور في المجال العام.

وعليه فإن تفاوت الوقائع بين القطاعات، لا يعكس فقط اختلاف عدد الانتهاكات المرصودة، بل يكشف عن اختلاف طبيعة فجوات الحماية داخل سوق العمل، ففي حين ترتبط الهشاشة في بعض القطاعات بضعف توثيق علاقة العمل، تظهر في قطاعات أخرى، الفجوة بين الحقوق المقررة قانوناً ومدى إنفاذها.

المبحث الثالث

العلاقة بين الجغرافيا والقطاع.. أين تتركز الانتهاكات؟

يكشـف التحليل التقاطعي بين المحافظات والقطاعات، عن أنماط أكثر تعقيداً من مجرد التوزيع العددي للوقائع، إذ تختلف طبيعة القطاعات الأكثر إنتاجاً للانتهاكات من محافظة لأخرى، وفقاً لطبيعة النشاط الاقتصادي السائد داخلها.

ففي **القاهرة**، التي سجلت أعلى عدد من الوقائع المرصودة، تركزت أغلب الانتهاكات داخل القطاع الخاص، بإجمالي 19 واقعة، تلاه القطاع غير الرسـمي، وهو ما يعد عاكساً لطبيعة المحافظة باعتبارها العاصمة، والمركز الرئيسي للأنشطة التجارية، والخدمية، والصناعات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى الشركات الناشئة، إلى جانب انتشار أنماط التشغيل غير المستقرة فيها.

أما **الجيزة**، فقد شـهدت تركزاً أكبر للانتهاكات بالقطاع غير الرسـمي، بإجمالي 14 واقعة، يليه القطاع الخاص، بما يعكس اتساع نمط العمالة الهشة وغير المستقرة، داخل عدد من الأنشطة الخدمية والانتاجية بالمحافظة، وهو ما يكسب هذا النمط أهمية بالنظر إلى تنوع فئات العمالة المرتبطة بالقطاع غير الرسـمي، بما في ذلك عمال البناء، والعمالة الزراعية، وبعض أنماط العمل الخدمي الأخرى التي جرى رصدها في التقرير، مثل عمال ومندوبي التوصيل.

وفي نمط مشـابه في محافظة **الدقهلية**، حيث ارتبطت غالبية الوقائع المرصـودة بالقطاع غير الرسـمي، بصـورة واضـحة، والذي سـجل وحده 14 واقعة من إجمالي الوقائع المرصودة بالمحافظة، ويشير التشابه بين محافظتي **الجيزة والدقهلية** في تركز الوقائع داخل القطاع غير الرسـمي، إلى حضـور واضـح لأنماط التشـغيل الأقل استقراراً وحماية، وإن اختلفت طبيعة الأنشطة المرتبطة بها بين المحافظتين، ففي حين تتنوع في الجيزة بين أعمال البناء، والخدمات، وبعض أنماط العمل المرتبطة بالتوصـيل، يرتبط جانب من تلك الأنماط في الدقهلية بالعمل الزراعي، والخدمي، والمهن غير المسـتقرة، ويكشـف هذا التقاطع عن أن ارتفاع معدلات الرصـد داخل القطاع غير الرسـمي لا يرتبط بنشـاط اقتصـادي واحد، وإنما يظهر عبر أنشـطة مختلفة، تتشـارك في بعض خصـائص علاقة العمل ومسـتويات الحماية المتاحة للعاملين/ات.

كما شـهدت **القليوبية** حضـوراً بارزاً للقطاع الخاص بإجمالي (9) وقائع، إلى جانب القطاع غير الرسـمي، وهو ما يرتبط بطبيعة المحافظة الصـناعية، وكثافة مواقع الإنتاج والعمل بها.

أما **بورسعيد**، فقد تركزت الانتهاكات فيها بصورة واضحة داخل القطاع الخاص، الذي سجل (12) واقعة من إجمالي الوقائع المرصودة بالمحافظة، وهو ما يمكن تفسيره

بطبيعة النشـــاط الصـــناعي، والتجاري، والخدمي المرتبط بالمناطق الاســـتثمارية والميناء.

وفي المقابل ظهر قطاع الأعمال العام بصـورة أكثر وضـوحاً في بعض المحافظات، خاصـة داخل الحالات المصـنفة جغرافياً باعتبارها **"غير معلومة"**، بالإضـافة إلى الجيزة والإسـكندرية، وهو ما يشـير إلى اسـتمرار النزاعات المرتبطة بالأجور والمسـتحقات، والاستقرار الوظيفي داخل بعض منشآت القطاع.

ويكشـــف التقاطع، عن تفاوت قدرة العمال/ات، على الوصـــول إلى آليات الحماية والإنصـــاف، فالعامل/ة الذي/تي ت/يعمل في قطاع غير رســـمي، داخل بيئة عمل موســـمية أو غير مســـتقرة، وفي محـافظـة طرفيـة تقـل فيهـا قنوات التوثيق، والشـــكوى، والظهور الإعلامي، قد ت/يجمع بين أكثر من مصـــدر للهشـــاشـــة في الوقت نفســه، ويمكن وصـف هذا التداخل باعتباره شـكلاً من أشـكال الهشـاشـة المركبة، حيث تجتمع هشـــاشـــة علاقة العمل، مع ضـــعف الحماية الاجتماعية أو القانونية، أو كلاهما معاً، وصـــعوبة الوصـــول لآليات الشـــكاوى، بما يجعل العامل/ة أكثر تعرضـاً للممارسـات الانتقامية عند الاعتراض على شـروط العمل أو مطالبته/ها بحقوقه/ها.

الفصل الثالث

الانتهاكات الاقتصادية والاجتماعية

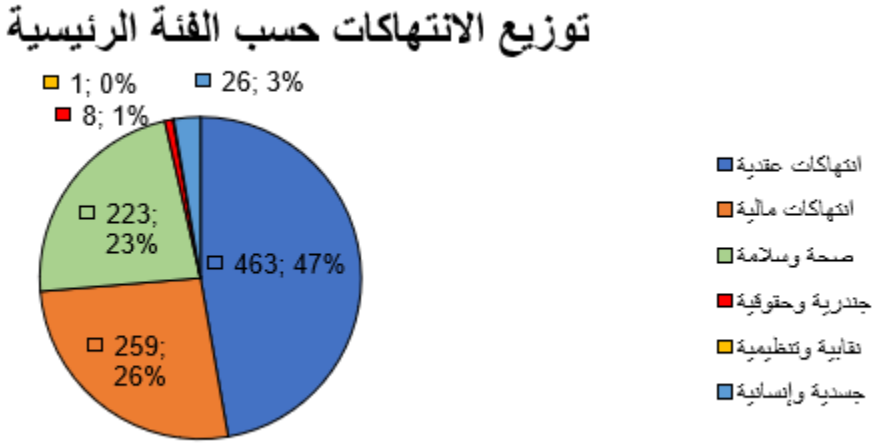
يعرض هذا الفصل إلى تحليل بعض أكثر الانتهاكات اتصالاً بعلاقة العمل ذاتها، من خلال الوقائع المرتبطة بالأجور والمستحقات، والتعاقد والاستقرار الوظيفي، والفصل التعسفي والتهديد به، وغيرها من الممارسات، التي تؤثر مباشرة في قدرة العامل/ة على الحفاظ على مصدر دخله/ها واستقرار علاقته/ها بالعمل، وتمتعه/ها بحقوقه/ها العمالية.

ويظهر توزيع الوقائع المرصودة، أن تلك الانتهاكات لم تتركز في جانب واحد فقط من علاقة العمل، بل امتدت إلى عدد من الحقوق الأساسية، في مقدمتها:

- الحق في الضمان والحماية الاجتماعية.
- الحق في الأجر العادل.
- الحماية من الفصل التعسفي وعدم الاستقرار الوظيفي.
- المساواة وعدم التمييز في العمل.
- الحق في التقاضي.

ويوضح الشكل التالي، نسب توزيع الانتهاكات، محل التقرير، وفقاً لطبيعتها، حيث احتلت الانتهاكات التعاقدية المرتبة الأولى من إجمالي عدد الانتهاكات المرصودة بواقع 463 انتهاك، تلاها في ذلك الانتهاكات المالية بواقع 259 انتهاك، لتأتي السلامة والصحة المهنية في المرتبة الثالثة، بواقع 223 انتهاك، لتأتي فيما بعد الانتهاكات الجسدية والإنسانية بنحو 26 انتهاك، بالإضافة إلى الجندرية والحقوقية بنحو 8 انتهاكات، وفي المؤخرة تأتي الانتهاكات النقابة بواقع انتهاك مفرد.

وسوف نعرض لكل فئة من تلك الانتهاكات بشكل مفصل، في الفصلين التاليين.



المبحث الأول

انتهاكات الأجور والمستحقات

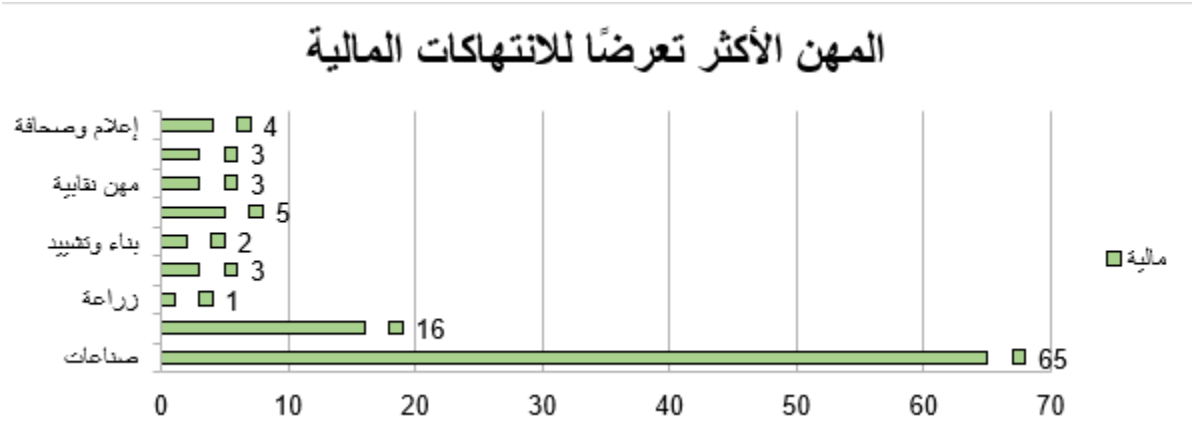
يمثل الحق في الحصـول على أجر عادل ومنصـف، مقارنة بالأحوال الاقتصـادية السائدة، أحد الحقوق الأساسية المرتبطة بعلاقة العمل، بالإضافة إلى ضمان صرفه بصورة منتظمة، دون تعسف أو استخدامه كأداة ضغط على العاملين/ات، وهو ما يساهم في توفير مستوى معيشي لائق، وهو ما يكسب تلك الحماية أهمية خاصة خلال فترة الرصد، في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة، وتراجع القوة الشرائية للدخول.

ومن ثم، لا يقتصـر تحليل الوقائع الواردة في هذا المبحث على مدى مخالفتها لقانون العمل، وللقرارات الوزارية المنظمة للأجور، بل ينظر أيضـاً إلى مدى فاعلية منظومة الحماية في ضمان حصول العامل/ة على مستحقاته/ها، وقدرته/ها على الوصول إلى آليات الشكوى عند الإخلال بها.

وتكشـف بيانات الرصـد، أن الانتهاكات الاقتصـادية والاجتماعية احتلت المرتبة الثانية من أنماط الانتهاكات العمالية المرصـودة، سـواء من حيث عدد الوقائع، أو اتسـاع النطاق القطاعي والجغرافي.

وهو ما يعكس اتسـاع نطاق المشـكلات، المرتبطة بالدخل والمسـتحقات المالية، وتطبيق الحد الأدنى من الأجور، والحماية الاجتماعية.

خاصة وأن البيانات المرصودة، تشير إلى أن أكثر المهن تعرضاً للانتهاكات المالية، في المقام الأول كانت المهن الصـناعية، بأنواعها، بواقع 65 انتهاكاً مالياً، تلتها في ذلك المرافق والخدمات، بواقع 16 انتهاكاً مالياً، لتأتي بعد ذلك المهن الزراعية، والبناء والتشـييد، والوظائف الإدارية، والمهن النقابية، وغيرهم بنسـب متفاوتة، تراوحت ما بين انتهاكين وحتى 5 انتهاكات.



وتشير البيانات المرصودة، إلى أن الانتهاكات المرتبطة بالأجور والمستحقات المالية شكلت النسبة الأكبر من الوقائع، بواقع (259) **انتهاك مالي**، وهو ما يعكس مركزية الأزمة الاقتصـادية للعاملين/ات، وهو ما يسـلط الضـوء على، أن تلك الانتهاكات لا تتوقف آثارها عند قيمة الأجر الأسـاسـي، بل تمتد إلى مكونات الدخل الأخرى، بما يشـمل الحوافز، المكافآت، الأجر الإضـافي، العلاوات، والمسـتحقات المتعلقة بانتهاء علاقة العمل، بما يجعل أي اقتطاع، أو تأخير، أو امتناع عن صـرف أي من تلك المسـتحقات عاملاً إضـافياً في تقليص الدخل الفعلي للعاملين/ات، وإضـعاف قدرتهم/هن على تأمين احتياجاتهم/هن الأساسية.

وتنوعت تلك الانتهاكات ما بين:

1- عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور

والذي تصـدر قائمة الانتهاكات المالية المرصـودة، بواقع **(61)**واقعة، وهو ما يثير التسـاؤل حول حدود قدرة القرارات الرسـمية، والنصـوص القانونية الملزمة إلى المنشـآت والقطاعات المختلفة؟ حيث لم تكن السـمة الرئيسـية فقط هو عدم الالتزام بتطبيق الحد الأدنى مباشرة، بل شملت أيضاً التحايل على

وهو ما عززه عدم وضـوح النصـوص القانونية والقرارات الوزارية في كيفية تطبيق ذلك الحد،ما يشـمله وما لا يندرج تحت طائلته، مما أفسـح المجال لأصـحاب الأعمال خاصـة في القطاعين (الخاص، والأعمال العام)، للتحايل عليه، عن طريق إضـافة البدلات، وبعض الحوافز الأسـاسـية، بالإضـافة إلى العلاوات، ضـمن قيمة الأجر، واختصام الضرائب من مجمله نهاية في بعض الوقائع.

2- الحرمان من المستحقات المالية:

تلت انتهاكات الامتناع عن/ تأخير صـرف الأجور ، وكذلك الامتناع عن صـرف الحوافز والمكافآت والأرباح، الالتزام بالحد الأدنى، في قائمة الانتهاكات، بواقع **(37)**حالة لكل منهما، كان أبرزها **عمال/ات شـركة وبريات سـمنود للغزل والنسـيج**، الذين/اتي تم رصـد 3 احتجاجات لهم/هن، لذات الانتهاكات -تأخر صـرف الأجور ومنع المسـتحقات المالية- في كل مرة، وتقدمهم/هن العديد من الشـكاوى لمؤسـسـات حقوقية، على مدار 4 أشهر، لم تتغير فيها الانتهاكات محل الاحتجاجات، بل لم يحصلوا/ن سوى على وعود زائفة، وأنصاف الأجور في كل مرة.

وتكتسـب احتجاجات عمال/ات وبريات سـمنود دلالتها ليس فقط من طبيعة الانتهاكات المالية الممارسة بحقهم/هن، بل من استمراره رغم لجوء العمال/ات إلى أسـاليب الاحتجاج والمطالبة، وتقديمهم/هن العديد من الشـكاوى للمؤسـسـات الحقوقية، على مدار عدة أشـهر لم يتم معالجة الانتهاكات فيها من أصـولها، بل إن ديمومة تلك الانتهاكات والتعاطي معها بنفس الآلية، يثير سـؤالاً أهم عن مدى فاعلية آليات الشـكوى والاحتجاج على التأثير في نمط الانتهاك وإنهائه أو الحد منه؟ فعلى الرغم من ممارسـة العمال/ات لحقهم/هن في المطالبة بالمسـتحقات، إلا أن ذلك لم يؤدي إلى اسـتعادة الحق كاملاً أو انتظام صـرفه، أو حتى الحد من تكراره، وهو ما يكشـف عن ضـعف قدرة آليات الشـكوى في بعض الحالات على إنهاء الانتهاك.

3- ضعف الحماية الاجتماعية:

أيضـاً جرى رصـد (16)حالة أخرى مرتبطة بتطبيق عدد سـاعات عمل إضـافية، دون صـرف مقابل لها، أو دفع مقابل غير عادل وأقل من المسـتحق، بالإضـافة إلى (26) حالة تتعلق بعدم التأمين الصـحي والاجتماعي، و (15) حالة أخرى تعلقت بتعطيل التأمينات الصـحية والاجتماعية وإيقاف العلاجات، كما شـملت (13) حالة من الخصـومات غير القانونية أو المبررة، و (11) حالة مرتبطة بعدم ضـم العلاوات أو خفضها، فضلاً عن (12) حالة مرتبطة بعدم صرف مستحقات مالية، ومكافآت نهاية الخدمة، والمعاشات.

إجمالاً، تكشف تلك الأنماط أن انتهاك الحق في الدخل، لا يحدث فقط على مستوى خفض الأجور، وعدم تطبيق الحد الأدنى، بل يتم أيضـاً عبر تعطيل، أو اقتطاع، أو تأخير أجزاء مختلفة من المسـتحقات المالية للعاملين/ات، وهو ما يضـاعف أثر الانتهاك على العمال/ات، منخفضي/ة الأجر، الذين/اتي تمثل الحوافز، والبدلات، والمستحقات المؤجلة، جزءاً أساسياً من دخلهم/هن الشهري.

كما أن الخصـومات غير القانونية أو غير المبررة تمثل انتقاصـاً مباشـراً من الأجر المستحق، بينما يؤدي الامتناع عن صرف مستحقات نهاية الخدمة، أو المعاشات، إلى إطالة أثر الانتهاك الزمني والاقتصادي إلى ما بعد انتهاء علاقة العمل.

أيضـاً، وفيما يتعلق بانتهاكات عد التأمين الصـحي/ الاجتماعي، أو تعطيلها، يجب التركيز على أن تلك الانتهاكات لا تقف عند مجرد كونها مخالفات إجرائية، أو إدارية، بل تمتد لتحرم العامل/ة مباشـرة من مظلة الحماية الاجتماعية، المرتبطة بالمرض والإصـابة بالعجز، والشـيخوخة وغيرها، وهما ما يجعلها من أكثر الانتهاكات خطورة ، نظراً لأثرها الممتد، فالعامل/ة الذي/تي لا ت/يتمتع بالتأمينات لا ت/يفقد فقط أحد الحقوق المرتبطة بعلاقة العمل القائمة، بل يفقد الحق كاملاً في الحماية الاجتماعية، والتي من المفترض أن تضـمن له/ها دخلاً، أو تعويضـاً عند التعرض لمخاطر، قد تمنعه/ها من ممارسة العمل مستقبلاً.

المبحث الثاني

هشاشة التعاقد.. والاستقرار الوظيفي

بداية، تجدر الإشارة إلى أن أهمية الاستقرار الوظيفي لا تقتصر فقط على استمرار علاقة العمل ذاتها، بل ترتبط مباشرة بقدرة العامل/ة على ممارسة حقوقه/ها، دون الخوف من فقدان مصدر الدخل، وهو ما يؤدي إلى معادلة مفادها أنه كلما أصبحت علاقة العمل أكثر هشاشة، أصبح التهديد بإنهائها أداة ضغط وانتقام، تحد من قدرة العاملين/ات على الاعتراض أو المطالبة بالحقوق، أو المشاركة في أي نشاط عمالي.

الانتهاكات العقدية.. حين يتحول العقد من ضمانة إلى أداة ضغط:

كشفت بيانات الرصد، عن أن الانتهاكات العقدية احتلت المرتبة الأولى، في أنماط الانتهاكات العمالية المرصودة، بواقع 463 انتهاكاً عقدياً، وهو ما يكشف عن زيادة تكرار أنماط الانتهاكات المرتبطة بالاستقرار الوظيفي، والتي برزت بشكل ملحوظ داخل القطاع غير الرسمي، والقطاع الخاص.

وفضلاً عن رصد التقرير حالات متعددة، من الإيقاف عن العمل، والنقل التعسفي، إلا أن الفصل التعسفي والتهديد به كان صاحب الصدارة الأكبر بواقع (337)واقعة فصل، سواء تم فصل العمال/ات جماعياً، أو كانت حالات فردية.

جدير بالذكر، أن آثار الفصل التعسفي لا تقتصر فقط على فقدان الوظيفة، باعتبارها مصدر الدخل الرئيسي للعامل/ة، إنما تمتد إلى تقويض الاستقرار الوظيفي والأمان الاقتصادي، كذلك من شأنها أن تحرم العامل/ة من القدرة على الاستمرار في المطالبة بباقي حقوقه/ها، أو ممارسة أي نشاط عمالي، خاصة حين يأتي الفصل أو التهديد به، كرد فعل من قبل أصحاب الأعمال، على المطالبة بالحقوق المالية، أو الاعتراض على شروط وبيئة العمل، وفي هذه الحالات لا يعتبر الفصل مجرد إجراء إداري لإنهاء علاقة العمل، بل يتحول إلى أداة للضغط والردع، تجعل كلفة المطالبة بالحق هي فقدان مصدر الدخل ذاته.

وهو ما حدث مع عمال/ات **(الشركة المصرية التركية لصناعة الملابس T&C)**، إذ قامت الشركة في واقعتين منفصلتين بفصل (30) عامل/ة، إما عن طريق إجبارهم/هن على تقديم استقالات، أو فصلهم/هن مباشرة بحجج مختلفة، على الرغم من وجود عقود لهم سارية ومحددة المدة، وذلك إثر مشاركتهم/هن في إضراب ووقفة احتجاجية، إعتراضاً على تدني الزيادة السنوية، وعدم تطبيق الحد الأدنى للأجور، والذين تم إجبار عدد منهم على تقديم استقالاتهم أو فصلهم تعسفياً، وهو ما حول الانتهاك من ماهيته الأولى ..... ليصبح نمطاً متبعاً في

الردع، وفرض القيود على إمكانية الاحتجاج، وإجهاض المستقبلية منها، مما يدفع العديد من العمال/ات إلى التزام الصمت، خشية فقدانه/ها مصدر دخله/ها.

التعاقد من الباطن:

أيضاً كشفت الوقائع المرصودة عن اتساع أنماط التشغيل غير المباشر أو ما يعرف بالتعاقد من الباطن، خاصة داخل عدد من القطاعات المرتبطة بالجهات الحكومية والهيئات العامة، بما في ذلك بعض القطاعات الصحية والخدمية والإدارية. على الرغم من أن الإطار القانوني وفق قانون العمل الجديد، رقم 14 لسنة 2025، المنظم لوكالات التشغيل وتوريد العمالة حدد دور هذه الشركات على توفير العمالة تمهيدا لإلحاقها بجهات العمل، إلا أن الوقائع تشير إلى تحول هذا النمط إلى آلية دائمة لإدارة العمالة، دون منحها الحقوق الوظيفية ذاتها التي يحصل عليها العاملون/ات، المعينون/ات بصورة مباشرة، رغم آداء العمال/ات نفس المهام.

وهو ما ترتب عليه وجود تفاوت واضح في مستويات الحماية داخل موقع العمل الواحد، شمل الأجر، والتأمين، والاستقرار الوظيفي، إلى جانب سهولة الاستغناء عن العمال/ات، أو نقلهم/هن بين جهات العمل المختلفة، فضلاً عن التفاوت في الأجور، المرتبط في بعض الأحوال باقتطاع الشركات الوسيطة نسباً من الأجر.

وقد اتضح هذا النمط جلياً، في واقعة عمال الأمن والنظافة في مستشفيات **هيئة الرعاية الصحية بالأقصر** ، التي أبرزت كيف يمكن لتعدد حلقات التعاقد أن تجعله يتحول من مجرد إجراء أو ترتيب إداري، لآلية تضعف الحماية الفعلية للعمال/ات، فقد ظل العاملون/ات يؤدون مهام عملهم/هن، داخل المستشفيات التابعة لهيئة الرعاية، رغم انهاء الشركة المسؤولة عنهم/هن حينها تعاقدها مع الهيئة، وعند انتقالهم/هن إلى شركة أخرى **"كير سيرفيس" التابعة لوزارة الداخلية**، تعرضوا/ن لجملة من الانتهاكات العمالية كان من أبرزها (عدم السماح بالاطلاع على العقود أو الحصول على نسخ منها، تقليص ثلث العمالة، وزيادة عدد ساعات العمل إلى 12 ساعة دون فترات راحة أو مقابل مادي، بالإضافة إلى جملة من الانتهاكات المالية، كان أبرزها الحصول على أجر أقل من المقرر حيث حددت الهيئة أجر العامل/ة -حسب أمر الإسناد- من 12000:15000جنيه شهرياً، لم يحصل أي عامل/ة منها سوى على الحد الأدنى من الأجر في أفضل الأحوال والذي ارتبط مباشرة بمضاعفة ساعات العمل) لم تتوقف سلسلة الانتهاكات والتجريد من الحماية عند هذا الحد بل ظهر أثرها المباشر في آليات لجوء العمال/ات إلى الشكوى والاحتجاج، حيث تعرضوا/ن للتهديد المباشر بإنهاء علاقة العمل، بالإضافة إلى تنصل كل من الجهتين (هيئة الرعاية والشركة المتعاقدة) من مسؤوليتهم تجاه العمال وإلقاء كل منهما مسؤولية قرار زيادة عدد ساعات العمل على الجهة الأخرى، بما تركهم دون أي حماية أو فهم لنطاق المسؤولية.

وتكشــف تلك الواقعة أن تعدد الانتهاكات لم يكن منفصــلاً عن الطبيعة التعاقدية للعمل، بل كان مرتبطاً بتعدد حلقات التعاقد، والغموض المحيط بالجهة المســؤولة فعلياً عن العمال/ات.

كما أن دلالة ا ستمرار هذا النمط من التشغيل، خا صة في بعض الخدمات المرتبطة بالجهات العامة، عن أن هشا شة علاقات العمل لا تنتج دائما عن مخالفات فردية، من صــاحب عمل أو منشــأة بعينها، بل قد تمتد لتصــبح جزءاً من طريقة إدارة العمالة نفسها، بما يعيد إنتاج علاقات عمل أقل استقراراً، وأضعف حماية، وهو ما يجعل هذا النمط من التعاقد، أحد المسارات التي يمكن من خلالها إعادة إنتاج هشاشة علاقات العمل.

الفصل الرابع

غياب الحماية.. انتهاكات السلامة والصحة المهنية

تمثل الســلا مة والصــحة المهنية أهم أو جه الحماية دا خل ســوق العمل، وذ لك لارتباطها المباشــر بأهم حق للعا مل/ة "**الحق في الحياة والســلا مة الجســدية**"، بالإضــافة إلى ضــرورة التزام جهة العمل بتوفير بيئة عمل آمنة، أيضــاً تكتســب تلك الحماية أهمية خاصة، في ضوء ما تكشفه الوقائع المرصودة خلال فترة التقرير، من استمرار حوادث الوفاة داخل/بسبب مواقع العمل، وارتباط جانب كبير منها بغياب أو قصور إجراءات الوقاية والحماية.

كما لا تقف دلالة الوقائع المرصــودة خلال تلك الفترة، عند حجم الخســائر البشــرية الناتجة عنها، بل تمتد إلى مدى قدرة منظومة الحماية القانونية والرقابية على منع الخطر قبل وقوعه، وضمان التزام جهات العمل بإجراءات السلامة والصحة المهنية.

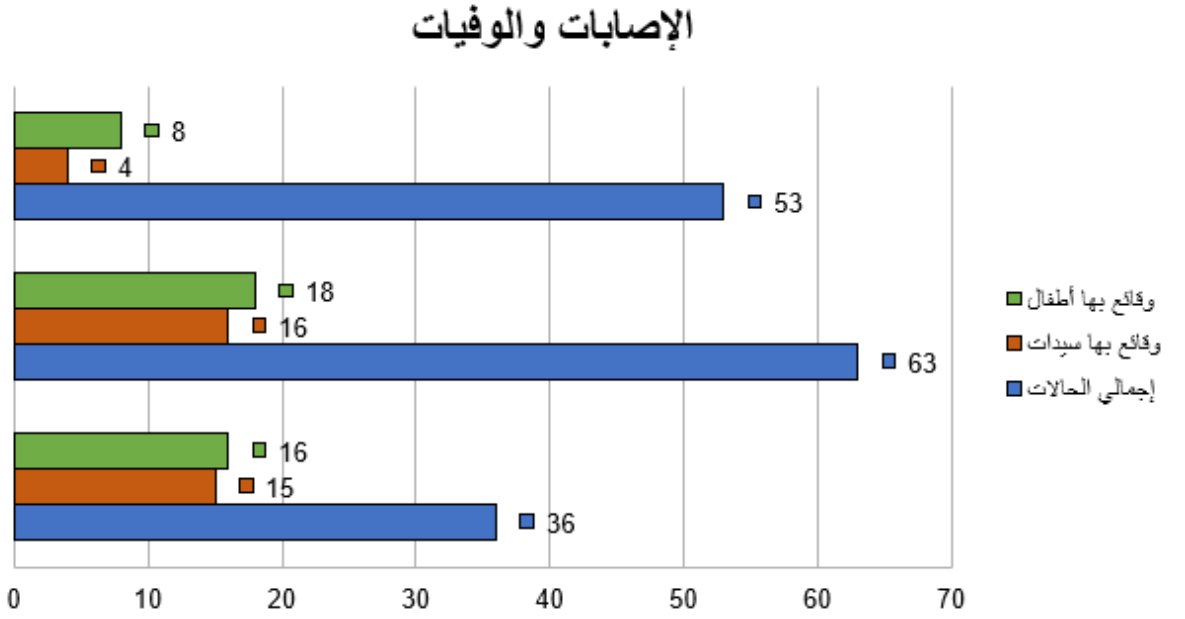
المبحث الأول

إصابات ووفيات العمل

لماذا يموت العمال/ات، رغم وجود الحماية القانونية؟

كشفت البيانات المرصودة خلال فترة التقرير، عن اتساع رقعة الانتهاكات المرتبطة بالسلامة والصحة المهنية، داخل القطاعات ومواقع العمل المختلفة، والتي وصلت في مجملها إلى **(223) انتهاك**، نتجت عن مجمل **(108) واقعة**، من بينها **(76) واقعة** أودت بحياة **(169) عاملاً/ة**، بينهم/هن أطفال.

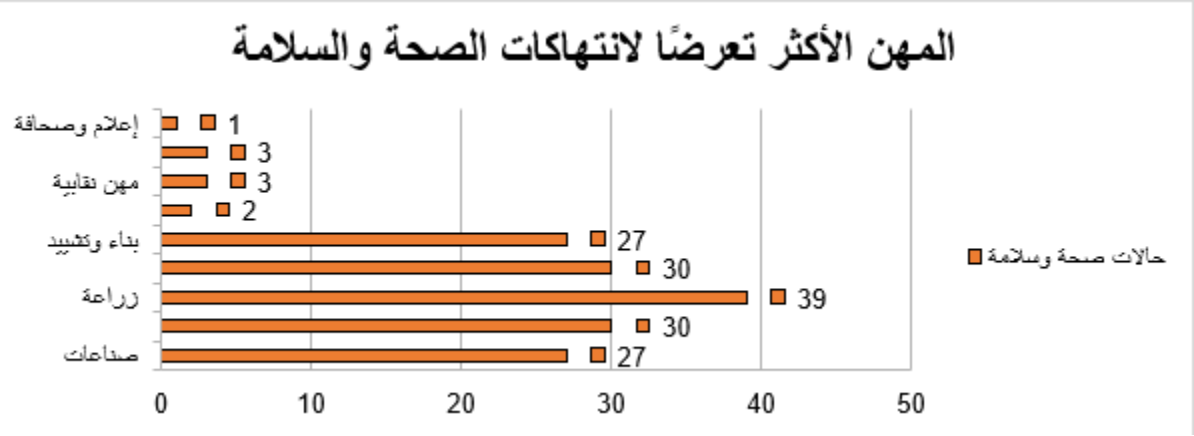
كما أسفرت مجتمعة عن **إصابة (663)** عاملاً/ة، أيضاً بينهم أطفال، تنوعت إصاباتهم/هن في كل واقعة ما بين المتوسطة والخطيرة.



ولا تكشف هذه الأرقام فقط عن حجم الخسائر البشرية، الناجمة عن انتهاكات السلامة والصحة المهنية، بل تطرح سؤالاً آخر، حول طبيعة الأعمال والمهن الأكثر تعرضاً للمخاطر الناجمة عن تلك الانتهاكات، ولا توزع تلك المخاطر بشكل متساوٍ بين جميع العاملين/ات، حيث تتركز بدرجات أوسع في في بعض المهن دوناً عن غيرها، خاصة تلك التي تتسم بارتفاع معدلات التعرض للخطر، أو ضعف إجراءات الحماية.

حيث احتلت المهن الزراعية مقدمة انتهاكات السلامة والصحة المهنية، بواقع 39 انتهاك، بينما جاءت كل من المرافق والخدمات، والعمالة العامة، متساويتين بنحو 30 انتهاك لكل منها، والصناعات، والبناء والتشييد أيضاً بواقع 27 انتهاك لكل منهما.

وهو ما يوضحه الشكل التالي:



تعد المفارقة الأهم في هذه الأعداد من نسب التعرض داخل المهن، والمتوفيين/ات والمصـــابين/ات من العمـال/ات، أن الغـالبيـة العظمى من الوقـائع التي أودت بحياتهم/هن، أو أدت إلى إصـــاباتهم/هن بدرجات متفاوتة الخطورة، لم تكن نتاج أخطاء فردية أو مخاطر غير متوقعة وواردة الحدوث، بل كانت نتاج تعمد إغفال أبسط قواعد ومعايير السلامة والصحة المهنية، التي نص عليها القانون صراحة.

وهو ما بدا صريحاً في **3 أنماط من الانتهاكات** وهي:

1- غياب أو نقص معدات السلامة:

حيث كشفت البيانات أن نحو **(46) واقعة إصابة عمل، و(39) واقعة وفاة عمل**، نتجت عن غياب أو نقص معدات السلامة الأساسية.

2- عدم توفير وسائل نقل آمنة:

كشـفت أيضـاً البيانات أن نحو **(43) واقعة إصـابة، و(17) واقعة وفاة**، نتجت عن عدم توفير وسائل نقل آمنة، تنوعت ما بين (سيارات نقل البضائع -ربع نقل-، تروسيكلات نقل البضائع، سيارات متناهية الصغر -تونايه-)، كانت الوسيلة الأكثر استخداماً فيهم، هي سـيارات الربع نقل والتي اسـتخدمت عادة لنقل عمال/ات الزراعة والتراحيل، وعمال البناء، في نمط متكرر من أصـحاب الأعمال/الأراضـي الزراعية، لتوفير تكلفة

النقل الآمن على حساب أرواح وسلامة أجساد العاملين/ات، بالإضافة إلى تكديس وسائل النقل تلك بأعداد كبيرة من العاملين/ات، بما يزيد من حجم الكارثة والضحايا المحتملين.

كما حدث في **حادث عمال الزراعة على الطريق الإقليمي بمحافظة الجيزة**، في ديسمبر الماضي، حيث انقلبت سيارة "فان 6 راكب" والتي كانت تنقل حوالي **14** عاملاً/ة من عمال الزراعة والتراحيل، بينهم/هن أطفال وسيدات، واشتعلت بمن فيها، ما أودى بحياة **7**عمال/ات، من بينهم/هن **5 أطفال و سيدتان**، بالإضافة إلى إصابة **7 آخرون/ات، أغلبهم من الأطفال**.

جدير بالذكر أنه كان من بين الضحايا أم وطفلها البالغ من العمر 13 عاماً، شاهد والدته تحترق، ومات في اليوم التالي متأثراً بإصابته.

ففي هذه الحادثة، -والتي لا تعد فريدة من نوعها، حيث أن الـ **43** واقعة التي تم رصدها مرتبطة بهذا النمط من الانتهاك، والتي أودت في مجملها بحياة **73 عاملاً/ة بينهم/هن أطفال**، بالإضافة إلى إصابة **379 عاملاً/ة أيضاً بينهم/هن أطفال**- تحولت وسيلة نقل العمالة من وإلى مواقع العمل إلى مصدر خطر محدق ومباشر لحياة العمال/ات، في ظل انتشار حالة الغياب لوسائل النقل الملائمة والآمنة للعمال/ات.

3- أماكن عمل غير الآمنة:

كشفت أيضاً البيانات أن نحو **(9) واقعة وفاة، و (9) وقائع إصابة، و(3) وقائع ما بين الإصابة والوفاة**، نتجت عن عدم مطابقة أماكن العمل لاشتراطات السلامة، وشملت مواقع بناء غير مؤمنة، ومصانع في مساحات مغلقة ومناطق سكنية، ومنشآت لا يوجد بها سوى مخرج واحد، فضلاً عن عدم تهيئة أماكن العمل تلك للتعامل مع الحوادث العارضة والحرائق.

وهو ما تجلّى بصورة فجة في **حادث حريق مصنع الأحذية والجلود بالزاوية الحمراء، بمنتصف أبريل**، والذي أودى بحياة 7 فتيات، تراوحت أعمارهن ما بين الـ **18** والـ **22** عام، عثر على بعضهن في حالة تفحم، إلى جانب إصابة 5 فتيات أخريات، بإصابات متفاوتة، وبدأ الحريق في مخزن للمواد الخام بالطابق الأرضي، بسبب وجود توصيلات كهربائية غير مطابقة للمواصفات -وفق التحريات الأولية-، ولم تتمكن الفتيات من الهروب من المبنى لعدم وجود عدد كافي من المخارج.

لم تكن تلك الواقعة مجرد حادث عرضي أو مفاجئ، إذ ارتبطت الخسائر البشرية فيها بطبيعة مكان العمل "مصنع"، ومدى توافر اشتراطات الوقاية والاستجابة للطوارئ، خاصة في ظل وجوده داخل منطقة سكنية مغلقة، بالإضافة إلى وجود مواد قابلة للاشتعال فيه، وعدم كفاية وسائل الإخلاء والحماية من الحرائق فيه، وهو ما يظهر جوهر الحق في بيئة عمل آمنة، فوقوع الحرائق قد يكون قابلاً للمنع في العديد من

الحالات، لكن تحوله إلى فاجعة وفاة جماعية يرتبط مباشرة بمدى استعداد أصحاب الأعمال في توفير أماكن عمل يمكن مواجهة الخطر فيها، بدلاً من افتراض استحالة حدوثه، وتمكين العمال/ات من النجاة منها.

وتكشف الأنماط في مجملها، أن جانباً هاماً من الوقائع المرصودة ارتبط بمخاطر كان يمكن الوقاية منها، من خلال الالتزام بإجراءات السلامة والصحة المهنية، بما يطرح مسألة تتجاوز مجرد مخالفة جهة/صاحب العمل لقواعد التنظيم، إلى مدى فاعلية منظومة الحماية والرقابة في مواجهة الخطر قبل وقوعه، فغياب معدات الحماية، واستخدام وسائل نقل غير آمنة، والعمل في مواقع لا تستوفي اشتراطات السلامة، تكررت في عشرات الوقائع كأنماط مرتبطة بحوادث الإصابة والوفاة.

جدير بالذكر، أن آثار الفجوة بين ما نص عليه القانون، وما طبق "لم يطبق" على الواقع، لم تقتصر فقط على الإخلال بحقوق العاملين/ات المهنية، بل مست جوهر حقهم/هن في الحياة والسلامة الجسدية، ومن ثم يصبح السؤال المتعلق بالسلامة والصحة المهنية، لا يرتبط فقط بمدى التزام أصحاب الأعمال بها، بل بقدرة أجهزة الرقابة والتفتيش على الوصول إلى مواقع الخطر، واكتشاف المخالفات، وإلزام جهات/أصحاب العمل بمعالجتها قبل أن تتحول إلى كارثة بشرية، يتحمل العامل/ة فيها كلفة غياب إجراءات السلامة بجسده/ها وحياته/ها، بدلاص من أن يتحمل أصحاب الأعمال كلفة سلامتهم، للحصول على أرباح أعمالهم.

المبحث الثاني

لماذا لم تمنع الحماية وقوع الضرر

لا تكمن دلالة الوقائع المرصودة من إصابات ووفيات فقط في تكرارها، بل في استمرار وقوعها رغم وجود إطار قانوني، يضع التزامات واضحة علة جهات العمل بشأن الوقاية من مخاطر العمل وحماية العمال/ات، ومن ثم فإن السؤال الذي تطرحه هذه الوقائع، لا يتعلق بوجود قواعد الحماية من عدمه، وإنما بمدى قدرة تلك القواعد على منع الخطر قبل تحوله إلى إصابة أو وفاة؟

ويكشف تحليل تلك الوقائع في ضوء الإطار القانوني المنظم للسلامة والصحة المهنية -المعايير الدولية، الدستور المصري، قانون العمل رقم 14 لسنة 2025، قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019، وقانون الحماية المدنية رقم 148 لسنة 1959 وتعديلاته...إلخ- عن ثلاث فجوات مترابطة، تحد من فاعلية تلك الحماية، وهي:

- ضعف الردع الوقائي.
- محدودية قدرة العمال/ات على الوصول إلى أدوات الحماية المقررة لهم/هن، والتعاطي معها.

- ضعف وصول الرقابة إلى مواقع العمل الأكثر تعرضاً للأخطار.

وهو ما سنعرض إليه في الـ3 مستويات القادمة.

أولاً: عقوبة لا تردع قبل وقوع الكارثة

على الرغم من إلزام قانون العمل رقم 14 لسنة 2025، جهات/ أصحاب الأعمال باتخاذ تدابير الوقاية من مخاطر العمل، وتوفير معدات الحماية والتدريب عليها، وغيرها من ا شتراطات ا لسلامة، إلا أن ا ستمرار الوقائع المر صودة، بالأخص تكرار أنماط الانتهاك التي تم رصدها من (غياب معدات السلامة، واستخدام وسائل نقل غير آمنة، وافتقار مواقع العمل لاشـتراطات الحماية)، يطرح تسـاؤلاً حول مدى كفاية الجزاءات المقررة، لمخالفة تلك الالتزامات لتحقيق الردع قبل وقوع الضرر؟

ويكتسب هذا السؤال أهميته من طبيعة المخالفات التي تم رصدها، وذلك لكونها تمثل خطراً قائماً بذاته، حتى قبل وقوع حالات إصابة أو وفيات، ومن ثم، فإن فاعلية الحماية لا تتوقف فقط على سن القوانين، أو معاقبة المسؤول بعد حدوث الضرر، بل تعتمد أيضاً على وجود ردع يجعل مخالفة اشتراطات السلامة أكثر كلفة من الالتزام بها.

أيضاً، يعد استمرار تكرار نفس أنماط الانتهاك في قطاعات ومواقع عمل مختلفة، قرينة كاشفة لقصور الوظيفة الوقائية لمنظومة الجزاء، إذ تصبح الحماية أكثر حضوراً -ولو مؤقتاً- بعد حدوث الضرر، بينما من المفترض أن تبدأ فاعليتها قبل أن ت/يبدأ العامل/ة أن ت/يدفع ثمن المخالفة من جسده/ها أو حياته/ها.

جدير بالذكر أن التهاون في العقوبة بأي من أشكالها سواء الغرامات -الضئيلة مقارنة بأحجام المنشآت المخالفة- أو العقوبات البدنية -التي لا تطبق إلا بعد حصول الكوارث- قد مثل عاملاً هاماً في بنية أنماط تلك الانتهاكات، خاصة مع إلغاء قانون العمل الجديد عقوبة الحبس لمخالفات السلامة والصحة المهنية، وهو ما أعطى الصلاحية لأصحاب الأعمال في التهاون في تطبيق الاشتراطات، كون أن أقصى العقوبات -ما لم تقع إصابة أو وفاة- يتمثل في غرامة مالية.

ثانياً: حق العامل/ة في رفض الخطر وحدود قدرته/ها على ممارسة الرفض

على الرغم من إقرار قانون العمل الجديد الحق للعامل/ة، في التوقف أو الانسحاب من موقع الخطر ، دون عقوبات، إلا أن القدرة على ممارسة ذلك الحق لا تتساوى بين العمال، إذ ترتبط مباشرة بدرجة استقرار علاقة العمل، وهو ما يبدو جلياً في المقارنة بين العمالة الرسمية وغير الرسمية، إذ يمكن للعامل/ة الرسمي/ة، الذي/تي ت/يملك عقداً مستقراً ودخلاً منتظماً أن ت/يمارس ذلك الحق، دن الخوف من فقدان أجر اليوم أو حتى فرصة العمل نفسها، على عكس عامل/ة اليومية، الذي/تي بمجرد انسحابه/ها، ت/يكون قد فقد/ت مصدر دخلها اليومي بمجرد ممارسته/ها

ذات الحق لحماية سلامته/ها وحياته/ها، فت/يصبح مباشرة أمام مقايضة حياته/ها بأجر اليوم وربما العمل بأكمله.

وعليه، تتقاطع هنا **الحماية من الخطر مع الاستقرار الوظيفي،** وهو ما يبدو واضحاً في معادلة هشاشة العمل، والتي تقضي بأنه كلما ازدادت هشاشة علاقة العمل= تراجعت قدرة العامل/ة على استخدام سبل الحماية القانونية لضمان سلامت/ها.

وهو ما يؤدي إلى نتيجة واضحة، أن إتاحة الحق قانوناً لا يكفي لضمان ممارسته فعلياً، ما لم تصاحبه الحماية من الانتقام أو الاستغناء.

ثالثاً: الحماية التي لا تصل قبل وقوع الضرر

لا تكتمل الحماية القانونية بمجرد إلزام جهات العمل باشتراطات السلامة، بل تتوقف مدى فاعليتها أيضاً على اكتشاف المخالفات والتدخل قبل تحولها إلى إصابات أو وفيات، وهو ما أشرنا له سابقاً.

وتطرح الوقائع المرصودة والتي عرضناها سابقاً أيضا، تساؤلاً هاماً في ذلك الشأن، أين كانت أجهزة الرقابة والتفتيش الحكومية، قبل وقوع تلك الحوادث؟ خاصة وأن الجانب الأعظم من المخاطر التي تم رصدها كان قابلاً للكشف قبل وقوع الحوادث محل الذكر.

ومن المعلوم والواضح أن أن تكرار الممارسات المتعلقة بإهمال تدابير واشتراطات السلامة، يشير إلى أن الوقاية لا تعمل بالقدر الكافي، خاصة مع القطاعات الأكثر هشاشة، من العمالة اليومية والموسمية، والتي تعد الأصعب والأكثر تعقيداً في وصول أجهزة/آليات الرقابة والتفتيش إليها، وهو ما يوصلنا إلى ذات نتاج ضعف آليات الردع من أن الانتهاك لا يتم رصده إلا بعد وقوع الكارثة.

وهو ما يجعلنا نقف عند مدى فاعلية أجهزة التفتيش، ومدى اهتمام الدولة بعد سن القوانين بالرقابة على تنفيذها، وهو جوهر دورها في الرقابة والإنفاذ، وما يكشفه ذلك من مسافة بين الحماية القانونية النصيّة، وممارستها فعلياً، وهو ما سنعرض إليه لاحقاً في الفصل المعني بدور الدولة.

الفصل الخامس

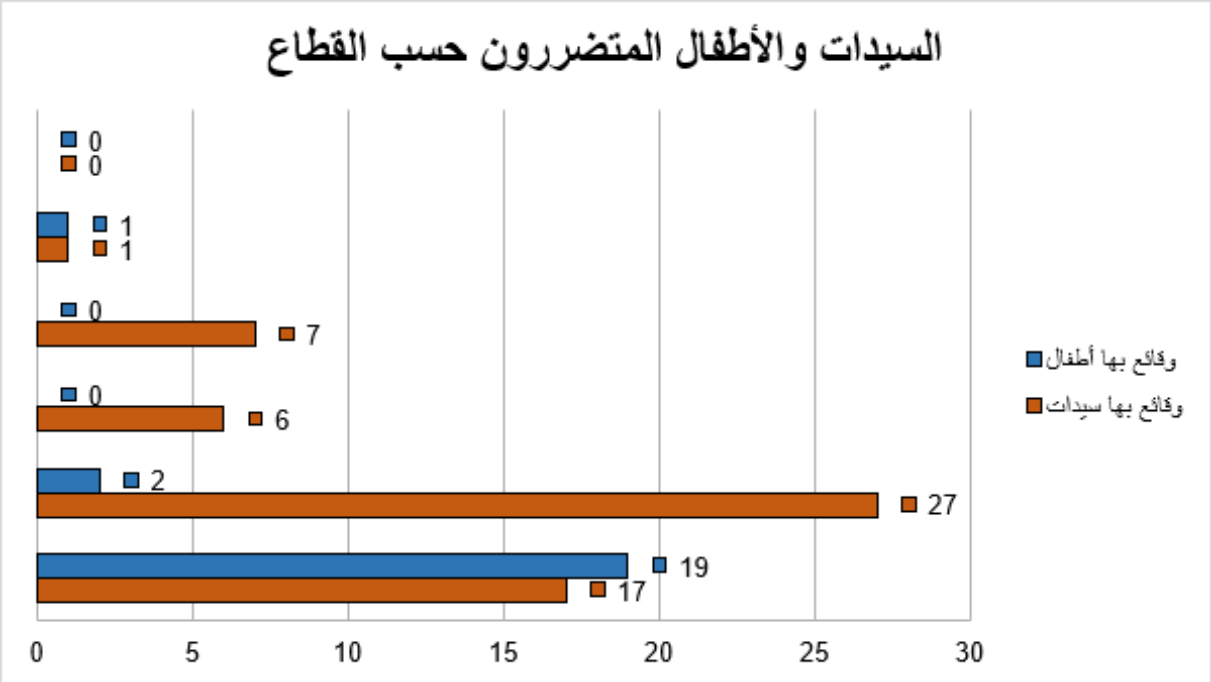
الفئات الأكثر هشاشة

النساء والأطفال في سوق العمل

من خلال مجموع البيانات السابق، أظهر الرصد تعرّض السيدات والأطفال باعتبارهم/هن أكثر فئات العمال/ات هشاشة، لأنماط مضاعفة من الانتهاكات، نتيجة ضعف أوضاعهم/هن داخل حلقات سوق العمل، وضعف الحماية القانونية والاجتماعية المتاحة لهم/هن، خاصة في العمالة غير الرسمية منهم/هن.

ويكشف توزيع المتضررين/ات من الأطفال والنساء العاملات، بحسب القطاع أيضاً عن تفاوت حجم الانتهاكات، التي طالت كل فئة بين قطاعات سوق العمل المختلفة، وهو ما يساعد على تحديد القطاعات، التي تتركز فيها المخاطر المحيطة بهم/هن بصورة أكبر.

حيث احتل القطاع الخاص بالنسبة للسيدات، المرتبة الأولى في عدد الانتهاكات المرصودة، بواقع 27 واقعة تم رصد سيدات بها، مقابل واقعتين فقط للأطفال، تلاها في ذلك القطاع غير الرسمي، بواقع 17 واقعة، بنما احتل المرتبة الأولى بالنسبة للأطفال بنحو 17 واقعة، بينما جاء قطاعي الأعمال والحكومي بالنسبة للنساء في المرتبة الثالثة، بواقع 7 وقائع بالقطاع الحكومي، و6 وقائع بقطاع الأعمال العام.



ويبدو أن ضـعف أوضـاع كل من تلك الفئتين، لا يرتبط فقط بطبيعة الانتهاكات الواقعة عليها، وإنما أيضاً بضعف قدرة البعض منها على الوصول إلى آليات الحماية أو التفاوض أو الإبلاغ عن الانتهاكات، أو ممارسة أي شكل من أشكال الاحتجاج على الانتهاكات الممارسـة بحقها، وذلك بالنسـبة للسـيدات فضـلاً عن الأطفال/ات الـذين/اتي يتم إلقـائهم/هن لسـوق العمـل، دون رقيـب أو حـامي لحقوق طفولتهم/هن.

المبحث الأول

النساء العاملات

هشاشة مضاعفة داخل سوق العمل

لا يقتصر هذا المبحث فقط على إبراز أنماط الانتهاكات التي تتعرض لها النساء العاملات، إنما يحاول الوقوف على طبيعة أو ضاعهن داخل سوق العمل، وما تفر ضه بعض أنماط التشغيل وظروف العمل، من قيود، وضعف القدرة على التفاوض، والاستقرار الوظيفي.

وتكتسب هذه الانتهاكات دلالة خاصة في القطاعات والمهن التي تتركز فيها النساء، لا سيما جين تقترن بضعف آليات التمثيل والحماية، بما قد يحد من قدرتهن على المطالبة بحقوقهن، أو التصدي للانتهاكات الواقعة عليهن.

أولاً النساء في سوق العمل.. حضور أقل وهشاشة أكبر

تكشف بيانات سوق العمل، عن فجوة نوعية واضحة، في مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، تتجاوز مجرد انخفاض عدد السيدات مقارنة بالرجال، فوفقاً لنتائج بحث القوى العاملة للربع الأول من عام 2026[13]، بلغ عدد النساء في سوق العمل **7.824 مليون امرأة**، بما يمثل نحو **22.1%** فقط من إجمالي قوة العمل، مقابل **27.588 مليون رجل**، كما بلغ معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي **21.5%** بين النساء، مقابل **72.5%**بين الرجال، بما يعكس فجوة قدرها **51 نقطة مئوية**، في المشاركة الاقتصادية.

ولا تقتصر الفجوة على المشاركة في سوق العمل/ بل تظهر كذلك في فرص الحصول على العمل، فقد بلغ معدل البطالة بين النساء **14.3%**، مقابل **3.6%**بين الرجال خلال الربع نفسه، بواقع **1.120 مليون امرأة** متعطلة، مقابل **1.006 مليون رجل** متعطل، بما يعني أن النساء رغم انخفاض حضورهن داخل قوة العمل، إلا أنهم يمثلن أكثر من نصف عدد المتعطلين/ات، وهو مايشير إلى أن انخفاض المشاركة الاقتصادية للنساء، لا يقترن فقط بخروج نسبة كبيرة منهن من سوق العمل، وإنما أيضاً بارتفاع احتمالات التعطل بين النساء اللاتي يدخل السوق مقارنة بالرجال.

[13] نتائج بحث القوى العاملة -الربع الأول 2025

ولا تعكس هذه الفروق في المشـــاركة، والفرص الاقتصـــادية مجرد تفاوت في مؤشرات سوق العمل، بل تثير مسألة المساواة وعدم التمييز في التمتع بالحق في العمل، وعلى الرغم من أن عاملي المشـــاركة والفرص الاقتصـــادية، لا يمكنهما الجزم منفردين بوقوع التمييز، إلا أنهما يبرران النظر في العوامل والبنى، التي تنتج هذا التفاوت في فرص النســـاء في الوصـــول إلى العمل، والاســـتمرار فيه، والتمتع بالحماية على قدم المساواة.

أيضـــاً، تظهر الفروق النوعية بصـــورة أوضـــح، عند النظر إلى طبيعة العمل ذاته، فمن بين **33.287 مليون مشـــتغل**، خلال الربع الأول من عام 2026، بلغ عدد النســـاء العاملات بأجر نقدي، نحو **4.192 مليون امرأة**، بينما بلغ عدد النســـاء العاملات لحسابهن الخاص، دون استخدام أحد، نحو **888 ألف امرأة**، وصاحبات الأعمال اللاتي يستخدمن آخرين، نحو **70 ألف امرأة**.

في المقابل بلغ عدد النســـاء المســـاهمات في أعمال، أو مشـــروعات داخل الأســـرة بدون أجر، نحو **1.535 مليون امرأة**، بما يمثل حوالي **64%** من إجمالي المشـــتغلات منهن،

ويكتسب هذا المؤشر دلالة خاصة، إذ يكشف عن تمركز نسبة هامة من النساء المشـــتغلات، في أشـــكال من العمل لا تقوم بالضـــرورة على علاقات عمل مأجور واضحة، بما يحد من إمكانية الوصول إلى بعض أشكال الحماية المرتبطة بعلاقات العمل الرسمية.

أيضاً، من الواضح الجليّ، أن حضور النساء في سوق العمل، يرتبط بقطاعات تتفاوت فيها مســـتويات الاســـتقرار والحماية، ففي نشـــاط الزراعة -وفق البحث- بلغ عدد العاملات المســـجلات، نحو **1.598 مليون امرأة**، من إجمالي **5.978 مليون مشـــتغل** بنفس النشـــاط، وهو ما يفسّـــر تركز عدد كبير من وقائع إصـــابات ووفاة العاملات الزراعيات، لا سيما في الوقائع المرتبطة بوسائل النقل غير الآمنة.

وعليه، فإن تلك المؤشرات توضح، أن هشاشة أوضاع النساء داخل سوق العمل، لا يمكن اختزالها في طبيعة الانتهاكات فقط، بل تبدأ قبل وقوع الانتهاك نفســـه، ومن ثم فإن قراءة الانتهاكات الواقعة على العاملات، خلال فترة الرصـــد، يقتضـــي النظر إليها في ضوء أوضاعهم في البنية الأوسع لسوق العمل.

ثانياً: النساء في القطاع الخاص

لم تكن العمالة النسائية بمعزل عن مخاطر العمل والانتهاك، حيث أن الانتهاكات كانت تمتد إليهن بشكل مختلف، في مختلف القطاعات، حيث احتل **القطاع الخاص** المرتبة الأولى بواقع **(27)**واقعة انتهاك، تعرضت لها "العمالة الصناعية من السيدات"، اتسمت غالبيتها بالطابع الجماعي، حيث بلغت أعداد السيدات اللاتي أمكن رصدها بدقة -فضلاً عن الوصف العددي- **1570 سيدة**، تمثّلت غالبية الانتهاكات في انتهاكات مالية، وعقدية، كان أبرزها (عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور، والحرمان من الحوافز والمكافآت، وخفض الزيادات السنوية، بل وإجبارهن على زيادة عدد ساعات العمل دون دفع مقابل عادل لها، وفي أحيان أخرى دون دفع مقابل لها من الأساس، بالإضافة إلى الفصل التعسفي كفعل انتقامي، تركزت معظمها في مصانع الملابس، والأحذية، وخطوط الإنتاج، وهو ما حدث مع **9 عاملات خياطة** بمصنع أكاي للملابس الجاهزة، حيث قامت إدارة المصنع بفصل العاملات، من بينهن عاملة حامل، وذلك نتيجة رفضهن العمل لساعات إضافية ليلاً، دون مقابل عادل، وتهديدهن أمنياً إثر لجوئهن لمكتب العمل، ومطالبتهن بالتعويض المالي.

وفضلاً عما يكشفه هذا النمط من تمركز النساء بصورة أكبر داخل القطاعات الصناعية، الأقل استقراراً والأكثر اعتماداً على العمالة منخفضة التكلفة، وهي القطاعات التي ترتفع داخلها احتمالات التعرض لانتهاكات الأجور، إلا أن هذه الانتهاكات لا تمس مستوى دخل العاملات فقط، بل تؤثر كذلك على استقرارهن الوظيفي، وقدرتهن على المطالبة بحقوقهن، خاصة في بيئات العمل التي ترتفع فيها معدلات الاستبدال، وتضعف فيها القدرة التفاوضية.

جدير بالذكر، أن الخطورة لم تكن تكمن في انتهاكات الأجر، بل فيما كشفته واقعتين من أصل الـ**28** واقعة، أسفرت عن مصرع **10 فتيات**، نتيجة حرائق في أماكن العمل، كانت أبرزها **حادث حريق مصنع الأحذية والجلود بالزاوية الحمراء، بمنتصف أبريل**، الذي سبقت الإشارة إليه.

ولا تكشف هذه الواقعة عن الإخلال بشروط السلامة المهنية فقط، بل عن نمط انتهاك مركب، ففضلاً عن مخالفة تراخيص المنشأة، وكونها تكمن داخل بيئة سكنية مغلقة، فإن استخدام عمالة فتيات من فئات عمرية صغيرة، بأجور متدنية، في غياب آليات الرقابة والتفتيش، بالإضافة إلى حرمان العاملات من حق أساسي في العمل داخل بيئة آمنة، وعن إخفاق في توفير الحد الأدنى من وسائل الحماية والإخلاء، التي كان يمكن أن تحد من آثار الخطر.

ثالثاً: النساء في قطاعي الأعمال العام والحكومي

أما فيما يتعلق بعمالة النساء في قطاعي الأعمال العام، والحكومي، فقد رصد التقرير **13واقعة** في كل من القطاعين، قدّرت أعداد السيدات فيها بالعشرات، تعرضن فيها لانتهاكات مالية وعقدية بالدرجة الأولى، بالإضافة إلى بعض الممارسات التميزية، إثر مطالبة البعض منهم بتنفيذ أحكام قضائية حصلن عليها، بتعديل المرتبات واستحقاق علاوات متأخرة.

كما حدث مع موظفات **شركة مياه الشرب والصرف الصحي بسوهاج**، حيث امتنعت الشركة عن تنفيذ حكم قضائي بات، لصالح 5 عاملات بها، يقضي بأحقيتهن في صرف مستحقات وفروق مرتبات قانونية، عن الفترة من 2009 إلى 2022، رغم مرور أكثر من عامين على صدور الحكم، بالإضافة إلى تعرضهن لإجراءات عقابية وتمييزية بسبب لجوئهن للقضاء للمطالبة بحقهن، على الرغم من لجوء بعض من زملائهم الرجال لذات القضاء بنفس الدعوى، وتم التنفيذ لهم.

بالإضافة إلى اتسام القطاع الحكومي بذات النمط من الانتهاكات، بحق نساء عاملات به، يعمل المعظم منهن -في الوقائع المرصودة- بمهن نقابية، فضلاً عن تميز تلك الانتهاكات بالطابع الفردي أكثر منه الجماعي.

وهو ما يعكس استمرار تعرض النساء لانتهاكات ترتبط بظروف العمل والاستقرار الوظيفي.



صورة لعاملات شركة وبريات سمنود للغزل والنسيج في إحدى الوقفات الاحتجاجية المتعلقة بتأخير الرواتب

رابعاً: النساء في قطاع العمل غير الرسمي:

على عكس القطاعات السابقة ظهر النمط الأكثر خطورة داخل القطاع غير الرسمي، خاصة فيما يتعلق بانتهاكات السلامة والصحة المهنية، حيث رصد التقرير **25 واقعة**، مرتبطة بالسلامة المهنية تعرضت خلالها **105 سيدة** للإصابة، فيما أسفرت الوقائع ذاتها عن **وفاة 27 سيدة**، غالبيتهن عاملات زراعيات، بالإضافة إلى توثيق واقعة اعتداء جنسي على إحدى تلك العاملات، في أحد الأراضي الزراعية التي تعمل بها.

لا يقف الأمر عند هذا الحد، فبالنظر إلى الأسـباب الناتج عنها الانتهاكات التي أودت بحياة العشرات من العاملات، وإصابة عشرات أخريات، يظهر جلياً أرتباط تلك الحوادث بعدم توفير وسائل مواصلات آمنة لنقل العاملات من وإلى أماكن العمل.

ولا يقتصر أثر غياب وسائل النقل الآمنة على التعرض لخطر الإصابة أو الوفاة فقط، بل يحرم العاملات كذلك من أحد شروط الوصول الآمن، بالإضافة إلى كشفه عن تعدد مستويات المسؤولية بين صاحب العمل، ومقاول نقل العمالة، والجهات المسؤولة عن البنية التحتية، والرقابة.

كما تزداد صعوبة حماية العاملات في هذه الحالات، في ظل غياب العقود والتأمينات وسجلات العمل، بما يحد من قدرتهن على إثبات علاقة العمل، والوصول إلى التعويض وآليات الإنصاف، عند وقوع الضرر.

وهو ما يؤدي إلى ذات النتيجة التي توصلنا إليها في أن العاملة تتحمل بجسدها مخاطر النقل والعمل، مقابل عدم فقدان مصدر الدخل اليومي لها.

خامساً: العنف والانتهاكات الجنسية

كشفت البيانات خلال فترة الرصد، عن **واقعة اعتداء جنسي واحدة**، تعرضت لها عاملة زراعية، داخل موقع العمل، وعلى الرغم من محدودية عدد الوقائع المر صودة، فإن ذلك لا يعني بالضرورة محدودية الخطر، خاصة في ظل ما قد يرتبط بهذا النوع من الانتهاكات، من خوف وصدمة ووصم، أو فقدان العمل، أو التعرض للانتقام، بما قد يحول دون إبلاغ العاملة الضحية عنها، لا سيما في بيئات العمل التي تفتقر إلى قنوات آمنة وفعالة للشكوى.

ولا يقتصر أثر الاعتداء الجنسي داخل بيئة العمل، على المساس بالسلامة الجسدية والنفسية للعاملة، بل يمتد ليقوض حقها في بيئة عمل آمنة وخالية من العنف والتحرش، وقدرتها على ممارسة عملها على قدم المساواة مع غيرها.

جدير بالذكر، أنه على المستوى التشريعي تضمن قانون العمل الجديد -لأول مرة- نصوصاً خص التحرش والعنف الجنسي في بيئة العمل، في المادة "رقم 4 من القانون رقم 14 لسنة 2025"

"يحظر تشغيل العامل سخرة أو إجباراً، كما يحظر التحرش، أو التنمر، أو ممارسة أي عنف لفظي، أو جسدي، أو نفسي على العامل، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة، الجزاءات التأديبية المقررة لها".

إلا أنه في ظل غياب آليات فعالة للإبلاغ والحماية من الانتقام، تبقى العاملة بين خيارين، أفضلهما مر (أن تتحمل الانتهاك، أو تخاطر بفقدان مصدر دخلها).

المبحث الثاني

الأطفال

العمل المبكر في البيئات الأخطر

لم يقتصر سوق العمل، والقائمين عليه في سياسات التشغيل على عمل البالغين من النساء والرجال، بل جرى استغلال حاجة الأسر المادية، خاصة في المناطق الريفية، والمحافظات الطرفية، لاستغلال عمالة الأطفال/ات، والاعتماد عليها كأحد مصادر العمالة منخفضة التكاليف، ولم يتوقف الأمر حد استغلال وتشغيل الأطفال/ات دون سن العاشرة -حيث تراوحت أعمار الأطفال/ات الذين/اتي تعرضوا/ن لانتهاكات، أودت بحياة البعض منهم/ن، ما بين **الـ6 والـ17 عاماً-**، بل تمت معاملتهم/هن كبالغين، وإهمال إجراءات السلامة بحقهم/ن، دون توفير أي وسائل حماية لهم/هن، داخل أماكن العمل، أو حتى توفير وسائل نقل آمنة لهم/ن.

حيث كشفت البيانات المرصودة -فضلاً عن التي لم يتوصل لأعداد الأطفال/ات فيها- إلى وجود **(21) واقعة انتهاك نتج عنها وفاة (8) أطفال/ات، وإصابة 53 آخرين/ات.**

وتركزت هذه الوقائع داخل قطاعات الزراعة، والبناء والتشييد، والعمالة العامة، وهي قطاعات ترتبط عادة بارتفاع معدلات الخطورة، وضعف الرقابة، والغياب الأكبر للحماية الاجتماعية والصحية، وانتشار أنماط العمل اليومية والموسمية، بما يزيد من احتمالات تعرض الأطفال/ات للإصابات أو الوفاة أثناء العمل.

كما لا تعكس هذه الوقائع مجرد التعرض لوجود أطفال داخل سوق العمل، وسط مواقع وبيئات محفوفة بالمخاطر، وإنما يمكن إسنادها أيضاً إلى عدد من العوامل المؤثرة في ظروف تشغيلهم/هن، وتحدد القطاعات التي تستوعب تلك العمالة، وتأثيرها في مدى قدر الحماية القانونية والرقابية في الوصول إليها.

وتعد أبرز تلك العوامل:

1- الفقر والتسرب من التعليم (حين يصبح تشغيل الأطفال/ات استجابة اقتصادية

يظل الفقر أحد أهم العوامل التي تدفع الأطفال/ات إلى سوق العمل -خاصة مع تآكل القوة الشرائية للأجور، وارتفاع الأسعار، وزيادة نسبة التضخم، مما عرضنا إليه في الأوضاع الاقتصادية بالفصل الأول-، لا باعتبارهعاملاً منفرداً، بل من خلال تأثيره في قدرة الأسر -خاصة الأكثر فقراً- على الاستمرار في تحمل تكلفة المعيشة والتعليم، بما يدفع بعض تلك الأسر للاعتماد على الطفل كمصدر دخل إضافي لمواكبة الحالة الاقتصادية المفقرة التي يعيشون فيها، وهو ما يدفع أولئك الأطفال/ات بدورهم إلى ترك التعليم، أو الجمع بينه وبين العمل، والاعتماد على ما يحصلون عليه من دخل في تلبية احتياجات أسرهم/هن، أو على الأقل في لتوفير

نفقات تعليمهم/هن، وهو ما يدعم علاقة السببية بين التسرب من التعليم والفقر وعمالة الأطفال، في أي من مراحلها.

حيث أشارت أحدث البيانات المنشورة، خلال فترة الرصد -حسب تقرير منظمة العمل الدولية[14] لمتابعة تقدم مصر في مشروع ACCEL AFRICA المنشور في يناير 2025-أن عدد الأطفال/ات العاملين/ات في مصر بلغ **4.2 مليون** طفل/ة عامل/ة، في الفئة العمرية بين **5و 17 عام**، من بينهم/ن **3.7 مليون** طفل/ة **يعملون/ن في أعمال خطرة أو غير قانونية**، مقارنة بعدد عمالة الأطفال -وفق مسح صحة الأسرة المصرية لعام 2021- الذي قدر عدد الأطفال/ات المنخرطين في سوق العمل بنحو **1.3 مليون** طفل/ة، من بينهم حوالي **900 ألف** طفل/ة معرضون/ات لبيئات عمل خطرة/ مع تفاوت واضح في انتشار عمالة الأطفال بين الريف والحضر، إذ بلغت نسبة الريف حوالي **6%** من إجمالي عدد العمالة، بينما كانت النسبة في الحضر حوالي **3%**.

على الرغم من أن تلك النسب تبرز الفجوة الجغرافية لنسب عمالة الأطفال، إلا أنها أوضحت أيضاً طبيعة سوق العمل ذاته ومدى ارتباطه بمعدلات الفقر، وهو ما يدلل على المعادلة المطروحة للتسرب من التعليم لصالح سوق العمل، حسب معدلات الفقر، والطبيعة الجغرافية.

حيث تنتشر في المناطق الريفية الأعمال الزراعية الموسمية، واليومية، التي تعتمد بدرجة أكبر على العمالة منخفضة التكلفة، والتي تعد عمالة الأطفال/ات فيها فرصة ذهبية لخفض التكلفة، حيث أوضح عدد من المصادر الأولية، من العمالة الزراعية، أن أجر الطفل/ة في جني المحاصيل سواء كانت العمالة تراحيل أو مقيمة بنطاق موقع العمل، لا تكلف أصحاب الأراضي سوى **نصف أجور** العمالة البالغة، من الرجال والسيدات، دون حتى الالتزام بأيٍ من معايير تدريب وتشغيل الأطفال الدولية أو المحلية.

بالإضافة إلى الفقر فإن التسرب من التعليم يؤدي دوراً مكملاً لهذا العامل، كون خروج الطفل/ة من التعليم لا يزيل فقط أحد أهم حقوقه/ها "**الحق في الحصول على تعليم جيد ومتاح**"، بل يمتد ليفتح المجال أمام انتقاله/ها إلى سوق العمل مبكراً، في الوقت الذي يصبح فيه دخله/ها جزءاً من قدرة الأسرة على مواجهة أعبائها الاقتصادية، وبذلك تتشكل الدائرة التي يصعب كسرها، أن الفقر يدفع إلى العمل، والعمل غالباً يدفع إلى التسرب من التعليم، والتسرب يقلل من فرص الطفل/ة في الحصول مستقبلاً على عمل أكثر استقراراً وأماناً.

14

وعليه، فإن تشغيل الأطفال/ات، لا يمكن قراءته فقط باعتباره مخالفة لسن العمل، وإنما باعتباره نتيجة لتقاطع هشاشة اقتصادية مع ضعف فرص الحماية والتعليم، وهو ما يفسر استمرار تدفق الأطفال/ات إلى قطاعات العمل الأكثر هشاشة، رغم وجود ضوابط قانونية صارمة على سن التشغيل.

2- العمالة الأرخص، والقطاعات الأكثر تشغيلاً لهم/ن

لا تتوزع عمالة الأطفال/ات بصورة متساوية داخل سوق العمل، بل تتركز بصورة أكبر داخل قطاعات وأعمال تسمح بطبيعتها باستيعاب العمالة اليومية، وغير الرسمية، وفي مقدمتها (الزراعة، البناء والتشييد، الصناعات والخدمات مثل ورش الميكانيكا وغيرها) والتي توصف في مجملها، بأنها البيئات الأكثر خطورة على حياة الأطفال.

جدير بالذكر أن معيار العمالة الأرخص/ الأقل تكلفة، لا يأتي بمنأى عن قرينه طوعية الأطفال/ات وسهولة التحكم بهم/هن لآداء الأعمال المختلفة، نظراً لصغر أعمارهم/ن، وعدم وعيهم/ن بالأساس بمصطلحات الأمان والحق، وهو ما يعدم استطاعتهم الاعتراض على ظروف التشغيل غير الآمنة، لجهلهم/هن بمعايير الأمان من الأساس، بالإضافة إلى عدم معرفتهم لحقوقهم/هن كي يستطيعوا/ن ممارستها، مقارنة بالبالغين، وذلك أيضاً لضعف قدرتهم/هن على التفاوض بشأن عدد ساعات العمل، والتي تطبق عليهم/هن كما البالغين وتصل في أوقات داخل مواقع العمل الزراعية خاصة لأكثر من **15 ساعة** تتخللها فترات راحة قصيرة جداً بالنسبة لطفل/ة يتراوح عمره/ها ما بين الـ 5والـ 17.

وتكتسب هذه النتيجة دلالة أكبر عند مقارنتها بالوقائع التي تم رصدها، فقد تركزت الحالات التي أسفرت عن إصابة أو وفاة أطفال/ات، في قطاعات الزراعة، والبناء والتشييد، والعمالة العامة، حيث تم رصد حوالي **22 واقعة انتهاك**، خاصة بمجال السلامة والصحة المهنية، أودت بحياة **8 أطفال/ات**، وإصابة **53 طفل/ة** آخرين/يات، كان أصغرهم سناً طفلين بين عمر الـ 5و الـ 6 **سنوات**، بما يعني أن الطفل/ة لم يدخل/ت فقط سوق العمل، وإنما دخل/ت -في الكثير من الأحيان- إلى أكثر البيئات تعرّضاً للخطر.

وبذلك تتحول هشاشة الطفل/ة إلى ميزة اقتصادية لأصحاب الأعمال:

"عامل/ة أصغر سناً، أقل قدرة على المطالبة، وأقل كلفة، في مقابل عمل يحمل المستوى ذاته من المخاطر التي ت/يتحملها العامل/ة البالغ/ة"

وهنا ينتقل تشغيل الأطفال/ات من مجرد استجابة أسرية للفقر، إلى جزء من نمط تشغيل يستفيد من ضعف القدرة التفاوضية للطفل/ة، ومن صعوبة وصول الرقابة إلى تلك الأعمال.

3- ضعف الرقابة وعدم وصول الحماية إلى الطفل

إذا كان الإطار القانوني قد وضــع ســناً أدنى للعمل، وحظراً صــريحاً على تشــغيل الأطفال/ات في الأعمال الخطرة، فإن إنفاذ تلك الحماية يظل مرتبطاً بقدرة أجهزة الرقابة على الوصول إلى أماكن العمل، التي يتواجد بها الأطفال/ات، لا سيما الأعمال الزراعية، واليومية، والأنشطة الصناعية والخدمية اليومية غير الرسمية، التي تتسم جميعها بتعدد مواقع العمل وصعوبة حصر العمال الموجودة بها.

وتعود الأهمية الخاصــة في الرقابة على عمالة الأطفال/ات، إلى كون الطفل/ة لا ت/يملك في الغالب القدرة الفعلية على حماية نفســه/ها، من الاســتغلال أو الإبلاغ عنه، كما أن الســواد الأعظم من تلك العمالة، يعمل خارج العلاقات التعاقدية الرســمية، بما يجعل اكتشــاف الانتهاك متوقفاً بدرجة كبيرة على المبادرة الرقابية، ومدى الوصولي الميداني للجان التفتيش إلى مواقع العمل.

في هذا الســياق، وجب التنويه إلى ضــعف وعدم كفاية الآليات والأجهزة الرقابية المعنية بعمالة الأطفال، ســواء التابعة لوزارة العمل المصــرية، أو غيرها، ومحدودية وصــولها للأطفال/ات العاملين/ات، ويظهر ذلك جلياً في آخر مجهودات الدولة لمحاولة الحد من عمالة الأطفال، حيث أورد تقرير "**جمعية العمل العادل** FLA"[15] - الذي يوثق نتائج السنة الأولى بمشروع مكافحة عمالة الأطفال في سلسلة توريد الياسمين في مصر 2024- 2025- أن عدد المراقبين/ات الذين/اتي قامت الحكومة المصــرية بتدريبهم/هن تراوح ما بين **21** إلى **26** مراقباً/ة، قاموا بتغطية **21** قرية، وأكثر من **150** هكتاراً من مزارع الياسمين.

على الرغم من أن عدد المراقبين/ات الذين/اتي أعلنت عنهم الحكومة المصــرية للجهات المشــاركة في المشــروع، قد يبدو مقبولاً كخطوة مبدئية، بالنظر إلى كونه يختص بتغطية محافظة واحدة "الغربية"، إلا أن عدد المحاضــر التي حررها ت/أولئك المراقبون/ات لعمالة الأطفال شــملت **طفلين فقط** في حالة العمل -أحدهما كان خارج سلاسل التوريد المشمولة-، من أصل **16311 طفل/ة** تم حصرهم/هن ضمن عمليات الـــ " Profiling"بيانات القاطفين/ات والأشــخاص المرتبطين بهم/هن"، والذين/اتي لا يمكن الجزم بإدراجهم/هن ضــمن العمالة، مما يجعل نهاية الأعداد التي تم رصــدها خلال تلك الســنة في نطاق هذا المشــروع لا تتعدى طفلين، في الوقت ذاته الذي رصد فيه تقرير "شبكة الـــ BBC" عن التوسع في استخدام عمالة الأطفال في قطف الياســمين، ضــمن نفس القطعة الجغرافية، والذي تنوعت فيه أشكال عمالة الأطفال/ت ما بين العمالة المستقلة مع الأهالي والمقاولين، وما بين استخدام شركات التوريد مباشرة لتلك العمالة وإنكارها ذلك فيما بعد (رغم توثيقه)، بالإضــافة إلى ذكر المراجعة أن مصــر لم تلتزم بنشــر بيانات كافية عن كيفية إجراء

[15] Harvesting the Future - Jasmine in Egypt ACCEL Egypt

عمليات التفتيش، كما أن الحكومة لم تمتلك إحصـــاءات عن عدد أماكن العمل الخاضعة للتفتيش، والإشارة إلى عدم قدرة الحكومة تحمل تكلفة عمليات التفتيش وما يرتبط بها، واعتمادها بشكل أوسع على المشاركة الطوعية.

وهو ما يثير التســاؤل الأهم في الســياق الأوســع، ماذا بعد الحماية القانونية، كيف ومتى يمكن للدولة ممثلة في أجهزتها الرقابية -وزارة العمل ووزارة الداخلية- المعنية بالتفتيش على عمالة الأطفال، تفعيل آليات الرقابة والتفتيش على عمالة الأطفال في نطاقات ومساقات أوسع، لإنفاذ تلك الحماية، وما مدى الشفافية في آليات التعاطي معها؟

وعليه فإن المســألة لا تكمن فقط في وجود آلية رقابية، وإنما في قدرة منظومة الرقابة ككل على الوصــول إلى مختلف بيئات العمل، التي يوجد بها أطفال/ات، واكتشاف الانتهاكات وإحالتها قبل أن تتحول إلى إصابات أو وفيات بحقهم/هن.

نهاية، تجدر الإشــارة إلى أن غياب الحماية الفعلية للأطفال/ات داخل ســوق العمل، بقطاعاته المختلفة، واتخاذ إجراءات حقيقية وفعالة، للحد من استغلالهم/هن، ترتب عليه فقدانهم/هن للعديد من حقوقهم/هن، التي كفلتها لهم/هن المعايير الدولية الخاصة بحقوق الإنسان والطفل مثل:

- الحق في الحماية من الاستغلال الاقتصادي.
- الحق في الحماية من الأعمال الخطرة.
- الحق في الصحة
- الحق في التعليم.
- الحق في النمو والنماء.
- الحق في حد أدنى لسن العمل.
- الحق في الحماية الاجتماعية.

وغيرها الكثير من الحقوق المتراكبة، التي لا تســتطيع تلك الفئة من الأطفال/ات، الحصول عليها بشكل كامل.

الفصل السادس

من الانتهاك إلى الاحتجاج

حين لا يستطيع العمال/ات المطالبة بحقوقهم/هن

بداية ووفقاً لأنماط الانتهاكات التي تم رصدها في الفصول السابقة، تجدر الإشارة إلى أن رصد الانتهاك العمالي، لا يعني بالضرورة أن يتحول إلى احتجاج أو تحرك جماعي، إذ تتداخل مجموعة من العوامل في تحديد قدرة العمال/ات، على الانتقال من التعرض للانتهاك، إلى الاعتراض عليه.

وعليه، فلا تقتصر قراءة الاحتجاجات العمالية على رصد عددها أو أشكالها، إنما تمتد إلى محاولة فهم الظروف التي من شأنها الدفع ببعض العمال/ات للتحرك، بينما تحول دون ذلك بالنسبة إلى عمال/ات آخريت/ات، وكذلك العوامل التي تؤثر في نتائج هذه التحركات وقدرتها على تحقيق مطالبها.

المبحث الأول

لماذا يحتج العمال/ات، وما هي العوامل المحركة لهم/هن؟

كشفت بيانات الرصد خلال فترة التقرير، أن تحوّل الانتهاكات العمالية إلى احتجاجات جماعية، لم يكن المسار الغالب، وفي أغلب الوقائع المرصودة، على الرغم من اتساع نطاق الانتهاكات وتكرارها عبر قطاعات ومحافظات مختلفة، جعل منها أنماطاً ثابتة تنتج داخل بيئة العمل.

فمن بين إجمال **(275) واقعة انتهاك**، تم رصدها خلال فترة التقرير، وعرضها بشكل تفصيل بالفصول السابقة، تحولت فقط **(39) واقعة** منها إلى احتجاجات، بنسبة تقارب **13.5%** من إجمالي الوقائع المرصودة، بينما لم تتحول **(236) واقعة**، إلى أي شكل واضح من أشكال الاحتجاج، أو التحرك العمالي، بنسبة بلغت **86.5%** من إجمالي الوقائع.



تعد الدلالة الأكبر التي تشـير إليها تلك الأرقام، أن تحقق الانتهاك لم يؤدي بالضـرورة إلى نشوء احتجاج، وأن ما يحرك العمال/ات في قطاعات العمل المختلفة، التي تُبنى بها الانتهاكات، حتى تصـبح نمطاً بنيوياً ممارسـاً داخل بيئة العمل، هو وجود عدة عوامل متداخلة قد تدفعهم لاتخاذ قرارات بالتحرك في بعض الوقائع، وقد تفرض عليهم/هن قيوداً أكبر.

ومن بين تلك العوامل، (طبيعة الانتهاك، حجم العمال المتضـررين، المدى الزمني لممارسـة الانتهاكات، ومدى اسـتقرار علاقة العمل، بالإضـافة إلى وجود شـبكات تضـامن أو تنظيم داخل موقع العمل، فضـلاً عن الخوف والتهديد بالملاحقة الأمنية، والفصل، وفقدان مصدر الدخل).

أيضـاً، تشـير القراءة التحليلية للبيانات، إلى أن الانتهاكات الاقتصـادية الجماعية بدت أكثر قابلية للتحول إلى احتجاجات، مقارنة بالانتهاكات الفردية، أو الوقائع المرتبطة بالعمالة الهشـة وغير المسـتقرة، خاصـة داخل القطاع غير الرسـمي، حيث تؤدي هشاشة أوضاع التشغيل -التي عرضناها سابقاً- إلى تقليص قدرة العمال/ات على التنظيم أو الاعتراض، خوفاً من فقدان العمل.

المبحث الثاني

أشكال الاحتجاجات العمالية

لم تنحصر أشكال الاحتجاجات المرصودة -على الرغم من محدوديتها مقارنة بإجمالي الوقائع- في نمط واحد، حيث جاءت الاعتصـامات في مقدمة الاحتجاجات بإجمالي **(14) اعتصام**، تلتها في ذلك الإضرابات بأنواعها بعدد **(13) إضراب ما بين جزئي وكلي**، ثم بعد ذلك الوقفات الاحتجاجية بواقع **(11) وقفة احتجاجية**، بينما سجل نمط جديد لمواجهة الانتهاكات والاسـتجابة لها، تمثل في **(3) حالات انتحار**، بينهم محاولة -لحسـن الحظ- باءت بالفشـل، ارتبطت جميعها بالضـغوط والانتهاكات داخل بيئة العمل.

	إضرابات	وقفات/اعتصامات	تدخل أمني	متوسط أيام الاحتجاج	
	13	25	20	4.151515152	

يشير التنوع في أشكال الاستجابة للانتهاكات والاحتجاج عليها، إلى أن العمال/ات لا يزالون/ن يعتمدون/ن بصورة أساسية، على أدوات احتجاج تقليدية، مرتبطة منذ أمد بعيد بالنزاعات العمالية، خاصـة الإضـرابات والاعتصـامات، كونهما الأكثر قدر على تعطيل سير العمل، وخلق الضغط المباشر على أصحاب الأعمال والمدراء، من أجل الاستجابة لمطالبهم/هن.

وذلك عوضـاً عن اتباع أسـاليب أكثر ديمومة وتأثيراً مثل **التفاوض الجماعي** المنظم عبر النقابات أو اللجان العمالية، والذي يؤدي بدوره إلى تحول الاحتجاج من فعل طارئ مؤقت، إلى مسار مؤسسي تتحقق من خلاله التراكمية.

حين تغلق منافذ الاحتجاج.. الوجه الأقصى للاعتراض

رصد التقرير **(3) حالات انتحار** ارتبطت جميعها بضغوط وانتهاكات داخل مواقع العمل، وبأوضـاع معيشـية خانقة-، بينهم محاولة -باءت بالفشـل-، وقعت داخل القطاع الخاص، بينما الأخريين وقعتا بالقطاع غير الرسـمي، الذي لا ت/يملك العامل/ة فيه، أي وسيلة لإثبات حقوقه/ها، وهو ما يتركه/ها في مواجهة كافة أشكال الانتهاك التي ت/يتعرض لها بمفرده/ها، دون أدنى حماية قانونية أو آلية يمكنه/ها الاستعانة بها لمواجهة هشاشة وضعه/ها الوظيفي.

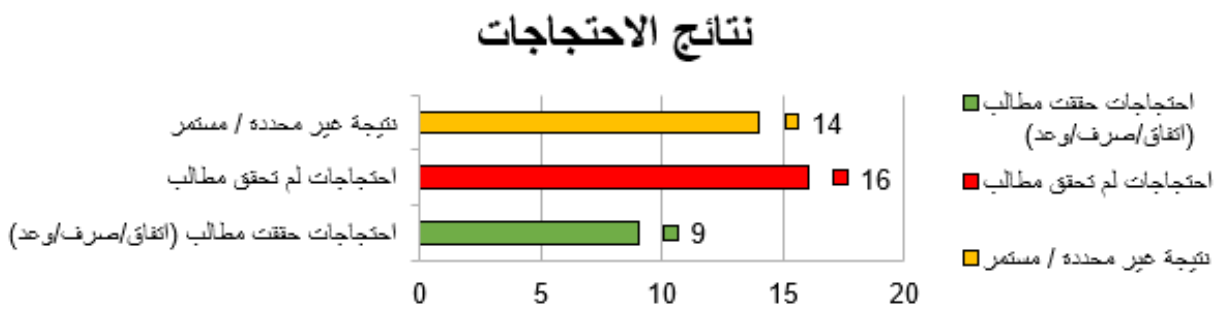
ولا يمكن بأي حال قراءة تلك الوقائع بشكل منفرد، خاصة كونها عاكسة للكلفة الحقيقية لانعدام آليات الحماية في حق العمالة غير الرسمية. وأيضاً لكونها الأوجه القصوى للهشاشة، التي قد تدفع بعض العمال إلى أشكال يائسة من التعبير عن الاحتجاج أو العجز.

المبحث الثالث

نتائج الاحتجاجات والعوامل المؤثرة فيها

لماذا لا تحقق أغلب الاحتجاجات مطالبها؟

تكشف بيانات الرصد، أن الاحتجاجات العمالية خلال فترة التقرير، لم تؤدّي بالضرورة إلى تحقيق مطالب العمال/ات بصورة كاملة أو مباشرة، إذ انتهت **(9) احتجاجات** فقط بتحقيق المطالب كلياً أو جزئياً، من إجمالي **(37) احتجاجاً وتحركاً جماعياً** جرى رصدها، بينما انتهى **(16) احتجاجاً** دون تحقيق المطالب، في حين ظلت نتائج **(14) احتجاجاً** غير واضحة أو استمرت دون حسم حتى نهاية فترة الرصد.



وتشير هذه الأنماط إلى محدودية القدرة التفاوضية، خاصة داخل القطاعات الهشة والأقل استقراراً، خاصة مع عدم تكافؤ موازين القوى بين العمال/ات وأصحاب الأعمال.

وتكشف إحدى الوقائع المرصودة، عن إمكانية تحقيق التحركات العمالية لاستجابة، ولو جزئية، خاصة عندما تصاحبها المتابعة وحملات المناصرة، والضغط العام.

ففي يناير 2026 أصدرت جمعية مستثمري بورسعيد، قراراً بزيادة ساعات العمل اليومية، لعمال/ات المنطقة الحرة، بساعة إضافية ملزمة، مقابل مبلغ مقطوع

قدره 500 جنيه شـــهرياً، مما دفع العمال/ات للاحتجاج عليه، وفي ســـياق متابعة الواقعة، ودعم مطالب العمال/ات، اضطلعت المفوضية المصرية للحقوق والحريات، بدور في توسيع نطاق الضغط حول القرار، فأطلقت حملة مناصرة بشأن هذا القرار بعنوان "ساعة إضافية= انتهاك مستمر"، التي تناولت القرار وآثاره على العمال/ات، ونشر شهاداتهم/هن، ودعت إلى إلغاءه، كما مارست الضغط الحقوقي المشترك مع مؤســـســـات أخرى، ليعلن لاحقاً عن تعليق العمل بالقرار مؤقتاً، تحت مســـمى "مراجعة العقود"، وهو ما يعد نجاحاً جزئياً، خاصـــة وأن تعليق القرار لا يعالج أصـــل المشكلة، إلا أن التحرك العمالي، مع استمرار المتابعة والضغط، يأتي باستجابة وإن لم تكن كاملة للمطالب.

وفي المقابل، يعود فشل الاحتجاجات المرصودة، إلى ثلاثة عوامل رئيسية:

1- طبيعة المطالب

حيث كشـــفت البيانات عن أن الاحتجاجات المرتبطة بالأجور والمســـتحقات المالية، بدت الأكثر قابلية لتحقيق اســـتجابة جزئية أو تفاوضـــية، مقارنة بالمطالب الإدارية، المرتبطة بإعادة المفصـولين، أو تغيير سـياسـات الإدارة، أو تحسـين شـروط العمل بصـورة هيكلية، وهو ما يرتبط بالطبيعة العاجلة والمباشـرة للمطالب الاقتصـادية، مقارنة بالمطالب المرتبطة بإعادة هيكلة علاقات العمل داخل المنشآت.

2- حجم الاحتجاج، وطبيعة القطاع، والقدرة على الاستمرار

تشـــير القراءة التحليلية أيضـــاً، إلى وجود علاقة بين الطابع الجماعي للاحتجاج، وإمكانية تحقيق اســـتجابة للمطالب، حيث بدت الاحتجاجات التي شـــملت أعداداً أكبر من العمال أكثر قدرة على خلق ضغط تفاوضي، أو جذب اهتمام إعلامي وإداري.

في المقابل، ظهرت الاحتجاجات داخل القطاع غير الرســـمي، وبعض أنماط العمل المؤقت، أقل قدرة على الاســـتمرار أو تحقيق نتائج ملموســـة، وذلك نتيجة هشـــاشـــة أوضاع التشغيل، والخوف من الفصل أو فقدان العمل، وصعوبة بناء تنظيم جماعي مستقر داخل تلك القطاعات.

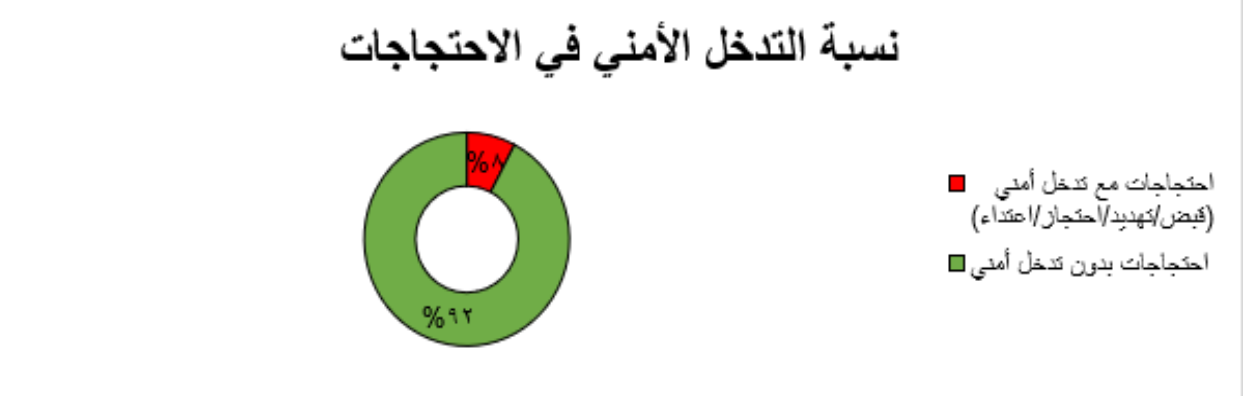
كما لعب عامل الزمن دوراً هاماً في تشـــكيل نتائج الاحتجاجات، حيث بلغ متوســـط مدة الاحتجاج نحو **(4) أيام**، أيضـــاً انتهى نحو **(13) احتجاجاً** خلال **يوم واحد فقط**، لكن

قصـــر تلك المدة، لا يعد دليلاً على ضـــعف الاحتجاج، بل مؤشـــراً على ضـــيق القدرة الاقتصـــادية للعامل/ة على الاســـتمرار فيه، فكلما ارتفعت كلفة التوقف عن العمل بالنسـبة للعامل/ة، تقلّص هامش الوقت المتاح له/ها لممارسـة الضـغط الجماعي، للمطالبة بحقوقه/ها، وهو ما يمنح أصـــحاب الأعمال في المقابل، قدرة أكبر على انتظار انتهاء الاحتجاجات دون تقديم استجابة جوهرية لمطالب العمال/ات.

وتتفاقم هذه المعضـــلة، في ظل غياب أدوات حماية جماعية، توفر للعامل/ة دخلاً بديلاً خلال فترة النزاع، وهو ما يجعل الاحتجاج نفســـه اختباراً للعامل/ة على تحمل الخســـارة الاقتصـــاد ية، وليس فقط اختباراً لقوة مطالبهم/هن، أو قدرتهم/هن التنفيذية.

3- التدخل الأمني

ر صد التقرير أيضاً **(3) وقائع** شهدت تدخلاً أمنياً مبا شراً، شمل القبض أو الاحتجاز، أو التهديد، أو التدخل لفض الاحتجاجات، وعلى الرغم من محدودية عدد هذه الوقائع،مقارنة بإجمالي عدد الاحتجاجات المرصـــودة، فإن أثر التدخل الأمني، يتجاوز الحالات المبا شرة نفسها، ليؤثر بصورة أو سع على المجال المتاح للاحتجاج والتنظيم العمالي.



وهو ما حدث في واقعة شـــركة **النســـاجون الشـــرقيون،** فقد قامت الشـــركة في واقعتين منفصـــلتين بفصـــل عدد من العمال، وإجبارهم على تقديم اســـتقالات، على الرغم من سريان عقودهم، إثر اعترا ضهم على سيا سة الأجور وبعض شروط العمل، ولم تكتف الشـــركة بذلك حيث لجأت إلى التهديدات الأمنية، وتفتيش هواتف بعض العمال، واختراق مجموعة خا صة بهم وحسا باتهم على موقع فيسبوك، على خلفية

شـبهة تنظيمهم احتجاجاً عمالياً، وهو ما أدى إلى وأد تحركات العمال للمطالبة بحقوقهم في مهدها، بل وفصل أعداد كبيرة منهم.

4- التسويات

أيضاً تكشف الوقائع، عن أن عدداً من الاحتجاجات انتهى عبر وعود أو تسويات جزئية، دون معالجة جذرية لأسباب النزاع، بما يشير إلى أن بعض الاستجابات ظلت أقرب إلى احتواء مؤقت للاحتجاجات، أكثر من كونها حلولاً مستدامة لأوضاع العمل محل النزاع.

وفي مجملها، تعكس هذه الأنماط أن نتائج الاحتجاجات العمالية خلال فترة التقرير تشكلت في ضوء ضعف التوازن بين قدرة العمال/ات على الضغط الجماعي، وحدود التنظيم والتفاوض، وطبيعة القطاع، والهشاشة الاقتصادية والاجتماعية التي تحكم علاقات العمل داخل قطاعات واسعة من سوق العمل المصري.

المبحث الرابع

الإطار القانوني وحدود ممارسة الإضراب

يمثل الحق في الإضراب إحدى الأدوات الأساسية، التي يمكن للعمال/ات من خلالها التعبير عن مطالبهم/هن، والدفاع عن مصالحهم/هن، داخل علاقة العمل، شأنه شأن الأدوات/آليات الأخرى من أساليب الاحتجاج، إلا أن تقييم مساحة هذا النوع من الاحتجاج العمالي لا يقتصر على رصد التحركات التي وقعت بالفعل، بل يرتبط أيضاً بالإطار القانوني المنظم لممارسة هذا الحق، والإجراءات والقيود التي تحكم الانتقال من الرغبة في الاحتجاج، إلى ممارسته بصورة قانونية.

وكما سبق بيانه في الفصل الأول، نظم قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025، ممارسة الإضراب السلمي من خلال مجموعة من الإجراءات والضوابط، التي يتعين استيفاؤها قبل اللجوء إليه، بما يجعل ممارسة الإضراب مرتبطة بمسار إجرائي سابق على بدء التحرك، وقت النزاع!.

ويطرح ذلك تساؤلاً حول مدى قدرة العمال/ات في ظل اختلاف أنماط التشغيل، ودرجات الاستقرار، والتنظيم داخل موقع العمل، على استيفاء تلك المتطلبات، وممارسة الحق بصورة فعلية؟

وهو ما ستتم الإجابة عليه في عنصرين:

أ- الإجراءات المنظمة لممارسة الإضراب

كما ذكرنا، فإن قانون العمل يربط ممارسة الحق في الإضراب، بمجموعة من الإجراءات السابقة على اللجوء إليه، تبدأ باستنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع، ثم إخطار صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة وفقاً للإجراءات والمواعيد التي يحددها القانون، إلى جانب المتطلبات المتعلقة بالجهة النقابية باتخاذ قرار الإضراب، والإعلان عنه

تبدو تلك الإجراءات في ظاهرها، أن الهدف منها هو إتاحة الفرصة لتسوية النزاعات قبل التصعيد، وتنظيم ممارسة الإضراب لضمان طابعه السلمي، إلا أن حقيقة الأمر أن تقييد العمال/ات أثناء نزاعهم/هن على حقوقهم/هن مع أصحاب الأعمال، بذلك الشكل يفرغ جوهر الإضراب من معناه وفاعليته، بإطالة مدة اللجوء إليه، وجعله مرحلة لاحقة للتسوية، وليس أداة يمكن اللجوء إليها مباشرة حال النزاع.

حيث حدد مدة الإخطار لصاحب العمل، أو الجهة الإدارية المختصة قبل الموعد المحدد بـ**10 أيام** على الأقل، وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول، متضمناً الأسباب الدافعة إلى الإضراب ومواعيده، وهو ما يعد تقييداً لقدرة العمال/ات على ممارسة أهم أشكال الاحتجاجات،

أيضاً، وبالنظر إلى تلك الإجراءات، يظهر تفاوت القدرة على استيفائها بين فئات العمال/ات المختلفة، إذ تختلف مواقع العمل من حيث (وجود التنظيم النقابي، استقرار علاقات العمل، وحجم المنشأة، وطبيعة القطاع)

وبالتالي، قد تكون المتطلبات الإجرائية أكثر قابلية للاستيفاء داخل مواقع العمل التي تتمتع بقدر من التنظيم والاستقرار، مقارنة بالعمال/ات الذين/اتي يعملون/ن في علاقات عمل هشة، أو مؤقتة، أو داخل مواقع تضعف فيها أشكال التنظيم الجماعي.

ب- القيود القانونية على ممارسة الإضراب

إلى جانب الإجراءات المنظمة لممارسة الإضراب، وضع القانون مجموعة من القيود على توقيته ونطاقه، حيث يحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية طوال مدة سريانها، كما يحظر أيضاً الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الحيوية، التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين، ويترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، بالإضافة إلى حظره الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية.

تعني هذه القيود أن الحق في الإضراب، وإن كان معترفاً به قانوناً، لا يعد حقاً مطلقاً من حيث نطاق ممارسته أو توقيتها، وإنما يخضع لحدود تتعلق بطبيعة النزاع، ونطاق المنشأة أو الخدمة..إلخ

ومن ثم فإن تقييم مســاحة الاحتجاج العمالي، يتطلب النظر إلى تلك القيود، بجانب النص الذي يقرر الحق ذاته.

جدير بالذكر، أن حدود الاحتجاج العمالي، لا تقف عند القيود المرتبطة بعلاقة العمل ذاتها، فبالنظر للقيود التي فرضــها القانون عليه، نرى أن حق الإضــراب يتقاطع، في بعض صــوره، مع الإطار القانوني المنظم لأشــكال التجمع والاحتجاج في المجال العام، ويعني ذلك أن قدرة العمال/ات على التعبير الجماعي، عن مطالبهم/هن قد تتأثر بأكثر من مســتوى تنظيمي وقانوني، بحيث لا يصــبح الســؤال متعلقاً بمجرد الاعتراف بالحق، وإنما بمدى اتساع المساحة القانونية والعملية المتاحة لممارسته.



صورة من إحدى الوقفات الاحتجاجية لعمال شركة مصر العامرية للغزل والنسيج

الفصل السابع

بين التنظيم والسيطرة

دور الدولة وسؤال الإنفاذ

لا يقتصر دور الدولة في حماية حقوق العمال/ات على وضع قواعد منظمة لعلاقات العمل، بل يمتد لصياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وممارسة دورها كصاحب عمل، وضمان إنفاذ الحقوق التي أقرها القانون.

وعليه فإن تقييم هذا الدور في ظل أول 6 أشهر من اختبار الحماية وصدور قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025، لا يقف عند النصوص والأطر القانونية، أو ما أعلنته الدولة من سياسات وآليات للحماية، بل يتطلب النظر في مدى انعكاسها على الواقع، خلال تلك الفترة، وقدرة مؤسسات الدولة على تحويلها إلى حماية فعلية.

بناءاً عليه، ينتقل هذا الفصل من بحث الدولة بوصفها فاعلاً مؤثراً، في سوق العمل، إلى اختبار قدرتها على إنفاذ الحماية التي أقرتها في قوانينها، لا سيما قانون العمل الجديد، من خلال ما يكشفه تحليل الوقائع التي تم رصدها عن السياسات والممارسات الاقتصادية، وآداء أجهزة الرقابة والتفتيش، ومدى تعاطي مع ملفات العمال والقوانين المنظمة لسوق العمل، على أرض الواقع.

المبحث الأول

الدولة كجهة رقابية.. حدود الإنفاذ

كشفت الانتهاكات التي رصدها التقرير، عن أهمية اختبار قدرة مؤسسات الدولة، على مراقبة احترام/ الالتزام بالحقوق العمالية، والو صول إلى مواقع العمل، والتدخل عند الانتهاكات.

ومن ثم فإن تقييم مدى حماية الدولة للحقوق المنتهكة التي رصدها التقرير يقتضي، قبل تحليل نتائج الرقابة أو أوجه قصورها، الوقوف أولاً على طبيعة المنظومة الرقابية ذاتها:

من هي الجهات المختصة بالتفتيش؟ وما اختصاص كل منها؟ وكيف تنتشر جغرافيا/ وما حجم مواردها البشرية، مقارنة بحجم سوق العمل الذي من المفترض أن تغطيه؟ وما الحدود التي تفرضها طبيعة مواقع العمل، على قدرتها على الوصول إليها وكشف الانتهاكات؟

أ- الجهة المنوط بها ممارسة التفتيش والرقابة على سوق العمل

تتولى وزارة العمل الدور الأساسي في التفتيش على تطبيق التشريعات الحاكمة لعلاقة العمل كاملة، وذلك من خلال هيكل مركزي يتضمن (الإدارة العامة لتفتيش العمل، مديريات العمل على مستوى المحافظات، وما يتبعها من مكاتب محلية)، وتنتشر تلك المنظومة عبر المديريات المختلفة، على مستوى محافظات الجمهورية، بما يتيح لها افتراضاً ممارسة التفتيش والمتابعة على المستوى المحلي، بينما تتولى الإدارة المركزية وضع وتوجيه خطط التفتيش، ومتابعة تنفيذها.

في هذا السياق، يفرق الهيكل التنظيمي بين **مكاتب تفتيش العمل المعنية** بمتابعة أحكام العمل وعلاقات التشغيل، وبين **مكاتب السلامة والصحة المهنية**، التي تختص بالتفتيش الفني المتخصص على بيئة العمل، ومخاطر السلامة والصحة المهنية، كما تظهر بيانات الوزارة المنشورة وجود عشرات مكاتب تفتيش العمل، ومئات المكاتب ذات الاختصاصات المختلفة، على مستوى الجمهورية، وهو ما لا يعني بالضرورة توافر عدد كافٍ من المفتشين/ات، داخل كل مكتب.

ب- التوزيع الجغرافي لمنظومة التفتيش

تتوزع تلك المنظومة على **27 مديرية عمل**، بواقع مديرية في كل محافظة، وتتفاوت كثافة المكاتب التابعة لها، بحسب حجم السكان والنشاط الاقتصادي.

وتظهر البيانات التفصيلية المنشورة عن هيكل المديريات، تفاوتاً واضحاً في عدد مكاتب تفتيش العمل، ومكاتب السلامة والصحة المهنية، ففي **القاهرة** توجد **10 مكاتب** لتفتيش العمل، و **8 مكاتب** للسلامة والصحة المهنية، أما في **الإسكندرية** توجد **8 مكاتب** لتفتيش العمل، و9 مكاتب للسلامة والصحة المهنية، بينما يقل عددها بشكل ملحوظ في المحافظات الطرفية، والمحافظات الأصغر.

ولا يعكس هذا التفاوت مجرد الاختلاف الإداري، بل يرتبط مباشرة بدرجة القدرة على الوصول الميداني إلى المنشآت ومواقع العمل، خاصة في المحافظات ذات الاتساع الجغرافي، أو صاحبة التمركز للأنشطة الزراعية، والإنشائية، وغير الرسمية.

ج- الاختصاص وطبيعة العمل

من حيث طبيعة العمل، لا تقتصر مهمة التفتيش العمالي على التحقق من وجود عقد عمل من عدمه مثلاً، بل تمتد إلى متابعة عدد من الضوابط المتعلقة بعلاقة العمل، من بينها (الأجور، والحد الأدنى للأجور، وشروط وإثباتات التعاقد، وتشغيل بعض الفئات، وتراخيص تشغيل العمالة الأجنبية)، وغيرها من أحكام قانون العمل، والقرارات المنفذة له.

في المقابل تشكل السلامة والصحة المهنية -التي تم رصد **161 واقعة** انتهاك بها- مجالاً تفتيشياً متخصصاً، له جهازه ووحداته الفنية المدربة، والتي أُنشئت وفق ما قرره قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025، والتي من المفترض أن تتولى التفتيش الدوري على المنشآت، والتحقق من تطبيق اشتراطات السلامة، واتخاذ الإجراءات اللازمة، في حال وجود مخالفات تمثل خطراً على سلامة المنشأة والعمال، بما في ذلك إيقاف الأعمال، وإغلاق المنشأة في حالات الخطر الداهم، وهو مالم يحدث في في أي من وقائع انتهاكات الصحة والسلامة المهنية، المرصودة خلال فترة التقرير.

د- حجم الجهاز مقارنة بحجم سوق العمل

تزداد أهمية السؤال عن حجم جهاز التفتيش، عندما يوضع مقابل حجم سوق العمل المصري، فكما ذكرنا في بداية التقرير، أن عدد أفراد قوة العمل المصري (المسجلة لدى وزارة العمل) تبلغ حوالي **35.6مليون** عاملاً/ة، ما يعني بالضرورة أن الجهاز الرقابي يجب أن يتكون من عشرات ملايين العمال/ات، موزعين على ملايين المنشآت، والأنشطة الاقتصادية، ومواقع العمل المختلفة، إلا أنه في المقابل لا تتوافر بيانات حكومية منتظمة حديثة، يمكن الاستناد إليها، لتحديد إجمال عدد مفتشي العمل الفعليين بالجمهورية.

وتعد تلك الفجوة في البيانات، جديرة بالملاحظة، لأنها تجعل من الصعب، قياس نسبة التغطية البشرية للجهاز بصورة مباشرة، ومن ثم نسبة قطاعات العمال التي يغطيها، حتى لمعرفة مدى كفاية عدد المفتشين من عدمه.

وتوفر بعض المصادر الدولية، مثل منظمة العمل الأمريكية، مقياساً مختلفاً لقياس حجم الحاجة، حيث أشارت في تقريرها بشأن "أسوأ أشكال عمالة الأطفال في مصر USDOL 2024"، كان عدد مفتشي العمل في مصر يبلغ نحو **1500 مفتش** خلال عام 2024، بينما قدر التقرير حاجة مصر إلى زيادة **2137** مفتش لضمان تغطية كافية لقوة العمل التي بلغت حينذاك، نحو **32** مليون عامل/ة، وبذلك كان العدد الفعلي ينقص عن الاحتياج بنسبة تقارب **30%**.

تكشف المقارنة هنا أنه في عام 2024 -وفق آخر التقارير المرصودة- أن المفتش الواحد يقابل، في المتوسط، حوالي **21.3** ألف عامل/ة، مقابل نحو **15** ألف عامل/ة لكل مفتش، وفق مستوى الاحتياج الذي قدره التقرير.

وتزداد دلالة تلك الفجوة، عند وضعها في مقارنة مع التطور الأحدث، في حجم القوة العاملة، التي ارتفعت إلى نحو **35 مليون** فرد في عام 2026، بزيادة قدرها نحو **11.4%** مقارنة بالقوة التي استند إليها التقرير في عام 2024، وفي حال افتراض أن عدد

المفتشين/ات استقر منذ ذلك الوقت عند 1500 مفتش/ة، لأصبح المفتش الواحد مسؤلاً نظرياً عن حوالي **23.8 فرد** من القوة العاملة.

دلالة ذلك أن اتساع حجم القوة العاملة، مقارنة بالموارد البشرية التي أمكن توثيقها، يسلط الضوء على استمرار الحاجة إلى زيادة القدرة البشرية، لجهاز التفتيش، بما يتناسب مع حجم السوق الذي من المفترض أن يغطيه.

هـ- من وجود الرقابة إلى فاعليتها: ماذا دفع العمال ثمناً؟

لا تكمن المشكلة في غياب جهاز رقابي من حيث الأصل، فالدولة تمتلك منظومة للتفتيش العمالي، والسلامة والصحة المهنية، تنفذ حملات تفتيش في بعض المواقع، وتحرر محاضر، إلا أن وجود تلك الأدوات لا يعني بالضرورة تحقق الحماية، إذ تقاس فاعلية الرقابة، بقدرتها على الوصول إلى أماكن العمل، واكتشاف المخالفات قبل أن تتحول إلى كوارث بشرية، وضمان إزالتها ومنع تكرارها.

وعند عرض هذه المنظومة في مواجهة الوقائع التي وثقها التقرير، تظهر حدود قدرتها على تحقيق حماية وقائية فعالة، فبالنظر إلى عدد الوقائع التي رصدها التقرير خلال الـ6 أشهر المستهدفة، نجد أنه رصد في مجال الصحة والسلامة المهنية وقائع، راح ضحيتها نحو **245 عاملاً/ة**، ما بين وفيات وإصابات من بينهم/هن أطفال، كان غياب وسائل الحماية، وعدم توفير وسائل نقل آمنة، من أكثر أنماط الانتهاكات المرتبطة بالإصابات والوفيات، وهي مخاطر معروفة، وقابلة للرصد، ظلت قائمة حتى تحقق الضرر، في الوقت الذي كان من الممكن تجنب حدوثها، في حال باشرت تلك الجهات مهام عملها بشكل منتظم، فضلاً عن عدم كفايتها.

ولا يقتصر الأمر على السلامة والصحة المهنية فقط، فقد وثق التقرير نحو **61 واقعة** لعدم تطبيق الحد الأدنى للأجور، و**59 واقعة** حرمان من المستحقات، و**13 واقعة** خصم غير قانوني/غير مبرر، بالإضافة إلى **16 واقعة** عدم صرف مقابل ساعات إضافية، لم يظهر في أي من تلك الوقائع أي شكل من أشكال التدخل الرقابي الاستباقي لاكتشاف المخالفات، إنما ارتبط تحرك آليات الشكوى، في الحالات التي أمكن رصدها، بلجوء العامل/ة المتضرر/ة إلى مكتب العمل، وهو ما يحوّل جزءاً من الحماية القانونية، من آلية رقابية تبادر الدولة من خلالها إلى اكتشاف الانتهاك، إلى آلية لا تبدأ -إن بدأت- إلا بعد أن يعرف العامل/ة حقه/ها إثر سلسلة من الانتهاكات، ويتمكن من المطالبة به، فضلاً عن العاملين/ات الذين/اتي لا يملكون/ن، القدرة على ممارسة ذلك الحق، وبالتالي يتركون/ن تماماً بدون حماية.

بناء على ذلك، يمكن قراءة أن المشكلة لا تكمن في، أن بعض أماكن العمل "صعبة الوصول" وإنما في أن صعوبة الوصول، لم تقابل بآليات رقابية أكثر فاعلية، فالدولة التي تضع قواعد ملزمة للأجور والسلامة والتأمين، لا تحقق الحماية بمجرد وجود

نص قانوني، أو جهاز تفتيش، بل يجب عليها أن تجعلها أكثر فاعلية للكشـف عن تلك المخالفات وإنهائها قبل أن يفقد العامل/ة حياته ثمناً لها.

و- التعاقد من الباطن كأحد أشكال تشتت الحماية والتنصل من المسؤولية

وتظهر حدود الحماية بصورة أكثر وضوحاً، في أنماط التشغيل غير المباشر، والتعاقد من الباطن، حيث تباشـر العمالة مهامها، داخل مواقع تابعة لشـركات/جهات أخرى، بينما تظل علاقة العمل القانونية قائمة مع شركة وسيطة.

وهو ما رصـده التقرير، في أكثر من واقعة، وقع البعض منها داخل قطاع الأعمال العام والقطاع الحكومي، ومن أبرزها **انتهاكات عمال/ات الأمن والنظافة بهيئة الرعاية الصـحية بالأقصـر**، والتي عرضـناها تفصـيلاً، في التعاقد من الباطن بخريطة الانتهاكات، بوصفها مثالاً على آثار التعاقد من الباطن.

إلا أن دلالتها في هذا السياق، تتجاوز طبيعة العلاقة التعاقدية، لتكشف عن ازدواجية دور الدولة، ففي حين تكون الجهة المستفيدة، "جهة حكومية" متعاقدة مع إحدى الشـركات التابعة لـ"جهة حكومية أخرى"، فالدولة هنا لم تكتفي بوضـع الإطار القانوني، الذي يسمح بذلك النمط من التشغيل، بل اعتمدت عليه بشكل واضح في العديد من خدماتها سـواء في قطاع الأعمال العام، أو الحكومي، بينما تتقاعس بالضـرورة عن ممارسـة الرقابة الفعلية على العمال/ات، الذين/اتي يعملون/ن لصالحها وفق هذا النمط، ليس فقط بصـفتها المسؤولة الأولى عن آليات التفتيش والرقابة، التي من المفترض أن تضـمن حصـول العمال/ات على حقوقهم/هن، داخل علاقات العمل تلك أو غيرها، بل أيضـاً بصـفتها المباشـرة في علاقة العمل متعددة الأطراف تلك، والتي كان من المفترض أيضاً أن تضمن حماية مزدوجة لهم/هن.

وفي ظل تعدد الأطراف، وممارساتها في التنصل من مسؤولياتها، تتسع المساحة التي يمكن أن تتوزع فيها المسؤولية، وتضيع بينها حقوق العمال/ات، لتصبح الدولة في موقع مزدوج: فمن ناحية، هي معنية بوضـع الإطار القانوني لهذا النمط من التشـغيل، وتسـتخدمه، وفي الوقت ذاته هي الجهة التي يفترض أن تضـمن إنفاذ الحقوق داخله، وهو ما يثير تساؤلات حول فاعلية الرقابة، وتحديد المسؤول.

وهو ما يؤدي إلى أن ذلك الشـكل من التعاقد "المقنن" لا يعيد فقط توزيع الالتزامات، بل يعيد انتاج الهشاشة التي يفترض أن تتدخل الدولة للحد منها، وهو ما يجعلها أيضاً مسؤولة بصفة مباشرة، عن بناء الإطار الانتهاكي الذي أصبح مؤخراً جزءاً من بينة سوق العمل المصري.

جدير بالذكر، أن البيانات المرصـودة لا تسـمح بإسـناد كل واقعة، إلى غياب تفتيش بعينه، لكنها تكفي لطرح سـؤال جوهري، حول الفاعلية الوقائية للرقابة: إذا كانت الرقابـة موجودة، وتعلن الـدولـة عن حملات تفتيش ومحـاضـر، وإنـذارات، فلمـاذا ا ستمرت الأنماط نفسها من الانتهاكات، التي وثقها التقرير، حتى صارت جزءاً لا يتجزأ من بيئة العمل؟

وإذا كانت المخالفات تكتشف إلا بعد وقوع الضرر، أو مبادرة العامل/ة بالشكوى، فما الذي يتبقى من وظيفة الرقابة باعتبارها أداة لإنفاذ القانون وحماية العاملين/ات؟

المبحث الثاني

الدولة كفاعل اقتصادي وأمني

٦- الدولة كفاعل اقتصادي

كما ذكرنا سـابقاً، أن الدولة لا تقتصـر علاقتها بسـوق العمل على وضـع القواعد المنظمة له، أو مراقبة تنفيذها فقط، بل تمتد هنا، إلى كونها صاحب عمل ومشغلاً مباشـراً، داخل قطاعات ومنشـآت تابعة للجهاز الإداري لها، وقطاع الأعمال العام، فضـلاً عن تأثير سـياسـاتها الاقتصـادية على شـروط العمل والدخل والحماية الاجتماعية، وهو ما عرضنا له في الفصل الأول (السياق الاقتصادي والاجتماعي).

وتكتسـب ازدواجية ذلك الدور أهمية خاصـة، لأن الدولة في هذه الحالات لا تكون مجرد جهة يفترض بها حماية العامل/ة في مواجهة صـاحب العمل، إذ أنها تعد صاحب العمل نفسه.

وقد أظهرت بيانات الرصـد خلال فترة التقرير، أن الانتهاكات المرتبطة بالأجور، والمسـتحقات المالية، والتأمينات، والاسـتقرار / الأمان الوظيفي، كانت من بين أكثر الانتهاكات تكراراً، كما أنها كانت الأكثر ارتباطاً بتحول وقائع الانتهاك إلى احتجاجات جماعي، وهو ما يبرز العلاقة المباشـرة بين السـياسـات الاقتصـادية، والأوضـاع المعيشية للعمال/ات.

أيضـاً ما أظهرته بيانات الرصـد، من وجود وقائع احتجاج وانتهاكات، داخل منشـآت تابعة لجهات حكومية، أو لقطاع الأعمال العام، ارتبطت بالأجور والمسـتحقات، والاسـتقرار الوظيفي، وظروف العمل، بما يكشـف أن الدولة لا تتحرك دائماً باعتبارها وسـيطاً محايداً بين العمال وأصـحاب الأعمال، بل تجد نفسـها أيضـاً طرفاً في النزاع الذي يفترض أن تتولى تنظيمه، وحماية أطرافه.

بالإضـافة إلى أن الأنماط المرصـودة، تسـلط الضـوء على محدودية السـياسـات الاقتصـادية والاجتماعية، المنوط بها توفير حماية فعالة للعمال/ات في مواجهة الضغوط الاقتصادية، خاصة داخل القطاعات الأكثر هشاشة والأقل استقراراً.

وعليه، فإن مسؤولية الدولة هنا لا تقاس فقط بقدرتها على التدخل عند نشوء النزاعات، بل بمدى التزامها، باعتبارها "صاحب عمل"، بالمعايير ذاتها التي تفرضها على غيرها من أصحاب الأعمال، وقدرتها على ضمان ألا تتحول سياسات التشغيل وإدارة العمالة داخل مؤسساتها، إلى مصدر لإعادة إنتاج العمل الهش، أو الانتقاص من حقوق العمال/ات والتعدي عليها.

2- الدولة كفاعل أمني

فضلاً عن دور الدولة كمنظم لسوق العمل، ودورها كفاعل اقتصادي مؤثر، يأتي أحد أبرز أدوار الدولة من خلال البعد الأمني داخل المجال العمالي، حيث لا يقتصر دورها هنا فقط على التدخلات المباشرة في بعض الاحتجاجات، وإنما أيضاً عبر تأثيره الأوسع، على حدود المجال المتاح للاحتجاج، والتنظيم الجماعي،

وفضلاً عن التدخلات الأمنية في الحالات الفردية، فقد رصد التقرير (3) وقائع شهدت تدخلاً أمنياً مباشراً، في احتجاجات عمالية، شملت القبض، أو الاحتجاز، التهديد، أو حتى التدخل لإنهاء الاحتجاجات أو فضّها بالقوة، مقابل (34) احتجاجاً لم يشهد تدخلاً أمنيا مباشراً.

وتكشف الوقائع المرصودة، خلال فترة التقرير، عن تفاوت في طبيعة التدخلات الرسمية داخل المجال العمالي، ففي حين ظهر تدخل الدولة بصورة مباشرة، في بعض الاحتجاجات لإنهائها، في الأحوال عجز أصحاب العمل عن السيطرة عليها، بدت التدخلات الهادفة إلى منع الانتهاكات، بمختلف أشكالها، أو معالجة أسباب النزاع قبل تصاعده، أقل حضوراً، في الوقائع التي أمكن رصدها.

ولا يعني ذلك أن كل نزاع لم يشهد تدخلاً رسمياً، يعني بالضرورة ترك الدولة المساحة للعمال/ات لممارسة حقوقهم/هن.

وتكشف المقارنة بين طبيعة التدخلات، عن نمط يستحق التوقف، أن حضور الدولة يصبح أكثر وضوحاً، عندما يتحول النزاع إلى احتجاج علني، بينما تظل قدرتها على التدخل الوقائي قبل الوصول إلى هذه المرحلة، أقل ظهوراً.

مجملاً، تشير هذه الأنماط من التدخل، إلى أن دور الدولة داخل المجال العمالي ظل متأرجحاً، بين التنظيم والضبط، وبين الحماية والسيطرة، بحيث تبدو قدرتها على فرض الاستقرار داخل المجال الاحتجاجي، أكبر من قدرتها على استدامة حماية حقوق العاملين/ات.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً/ الاستنتاجات:

أ- خلص التقرير، عبر رصد وتحليل 275 واقعة انتهاك عمالي، خلال الفترة من منتصف ديسمبر 2025، وحتى مايو 2026، إلى أن الانتهاكات العمالية في مصر، تكشف أنماطاً متكررة، تتصل ببنية سوق العمل، ومستويات الحماية المتاحة للعمال/ات، ولا يمكن تفسيرها باعتبارها وقائع منفصلة، أو استثنائية.

ب- تتركز الانتهاكات بصورة أكبر داخل القطاعات الأقل استقراراً، والأضعف حماية، وعلى رأسها القطاع "غير الرسمي"، الذي تصدر خريطة الانتهاكات بواقع 101 واقعة، تركزت غالبيتها في مجال السلامة والصحة المهنية.

جـ- جاءت فترة الرصد بعد بدء العمل بقانون العمل الجديد "رقم 14 لسنة 2025"، بما جعلها اختباراً مبكراً لقدرة القانون الجديد على توفير الحماية الفعلية، وكشف الوقائع في ضوء هذا، أن الفجوة لا تقع على مستوى واحد، بل على مستويين متداخلين:

1. أن بعض النصوص ذاتها لا توفر حماية كافية - كإلغاء عقوبة الحبس في مخالفات السلامة والصحة المهني، واستبدالها بغرامة مالية- بينما تعجز نصوص أخرى عن الوصول إلى مواقع العمل، حتى حين تقرر ضمانات واضحة.
2. استمرار الانتهاكات المالية -259 انتهاك- رغم النص الصريح على الحد الأدنى للأجور مثلا، كانت غالبيتها تقع ضمن نطاقه.

وبذلك لا تبدو الأزمة في غياب بعض النصوص القانونية فقط، بقدر ما تكمن في المسافة الفاصلة، والواضحة، بين النص والممارسات على أرض الواقع.

د- تكشف قراءة الفصلين (الأول والثالث) معاً، عن علاقة مباشرة بين الضغوط الاقتصادية التي أحاطت بفترة الرصد، وبين اتساع نطاق الانتهاكات المالية ذاتها.

فاستمرار ارتفاع معدلات التضخم في بنود الإنفاق الأساسية، وتصاعد تكاليف الطاقة والنقل، لم يقتصر أثره على تآكل القوة الشرائية لأجور العمال/ات من الخارج، بل انعكس أيضاً على سلوك أصحاب الأعمال أنفسهم، الذين لجأ بعضهم إلى تحميل جزء من كلفة الأزمة الاقتصادية للعامل/ة نفسه/ها، سواء عبر التحايل على الحد الأدنى، أو تأجيل صرف المستحقات، أو تجميد العلاوات، وغيرهم.

وبذلك فإن الأزمة الاقتصادية العامة، لم تكن مجرد سياق خارجي محيط بعلاقة العمل، بل تحولت في جانب منها، إلى مبرر تستغل من خلاله الانتهاكات المالية، بما يخالف حق العامل/ة في الأجر العادل والمنصف، المكفول بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

هـ- أن عدم تحديد القرارات القانونية الوزارية، أو وجود نص قانوني واضح، يفسر كيف تتم عملية احتساب الأجور والحد الأدنى للمرتبات، أفسح المجال لأصحاب الأعمال في مختلف المنشآت والقطاعات، -أبرزها القطاع الخاص والأعمال العام- للتحايل على الحد الأدنى، عبر إدراج بعض الميزات المالية ضمنه، واحتساب الضرائب والاستقطاعات، من قيمته الكلية، مما أدى بكثير من العاملين للحصول فعلياً على أجر أقل من الحد الأدنى، في الوقت ذاته الذي سجل فيه في الأوراق الرسمية كاملاً.

و- تمثل منظومة الإنفاذ والرقابة -المنوطة بها وزارة العمل-، من خلال إدارتها المركزية للتفتيش ومديرياتها الفرعية، الحلقة الأضعف في سلسلة الحماية القانونية، ففضلاً عن عدم كفاية أعداد المديريات الفرعية للتفتيش، خاصة في المحافظات ذات النشاط الزراعي، سُجل عجز نحو **30%** في أعداد مفتشي العمل، مقارنة بالاحتياج الفعلي لتغطية حجم القوى العاملة -وفق تقديرات وزارة العمل الأمريكية-، بينما تستمر أنماط الانتهاك ذاتها في التكرار داخل مواقع العمل ذاتها.

ز- كشف التقرير، أن أحد أهم أسباب عدم فاعلية آليات الإنفاذ والرقابة، هو عدم وجود الرقابة الاستباقية سواء على مستوى علاقات العمل داخل المؤسسات في القطاعات المختلفة، حيث اعتمد رصد المخالفات على مبادرة العمال/ات ولجوئهم/هن للشكوى بعد معرفتهم/هن بانتهاك حقوقهم/هن، على الرغم من أن غالبية تلك الانتهاكات كانت قائمة بالفعل، أو على مستوى السلامة والصحة المهنية، وهو ما يكشف محدودية قدرة الرقابة على الردع والوقاية المبكرة.

حـ- أن آثار غياب الحماية لا تتوزع بالتساوي، بما يخالف، مبدأ المساواة وعدم التمييز في التمتع بالحق في العمل، فالنساء العاملات، والأطفال، والعمالة غير الرسمية، يتحملون/ن الكلفة الأكبر للانتهاكات، بسبب هشاشة موقعهم/هن، داخل سوق العمل، وهو ما تجسد في في فجوة المشاركة الاقتصادية بين النساء والرجال التي بلغت**51** نقطة مئوية، وفي فجوة الرقابة الحادة على عمالة الأطفال، التي لم تسفر وفق ما وثقه تقرير جمعية العمل العادل **FLA**، سوى عن محضرين اثنين من أصل أكثر من **16 ألف** طفل/ة، تم حصرهم/هن ضمن العمالة المحتملة، وبذلك لا يظهر غياب الحماية كأزمة عامة فحسب، بل كأزمة غير متكافئة الأثر، تصيب الفئات الأكثر ضعفاً بصورة أشد.

ط- برز في التقرير، أن محدودية الاحتجاجات العمالية لا تعني غياب الانتهاكات، أو قبول العمال/ات بها، فالبيانات تشير إلى، أن كلفة الاعتراض، اقتصادياً وأمنياً وإدارياً، تجعل الاحتجاج خياراً بالغ الصعوبة، بالنسبة لقطاعات واسعة من العمال/ات، إذ لم تتحول سوى **13.5%**فقط من الوقائع المرصودة، إلى احتجاجات جماعية، ولم تحقق مطالبها كاملة منها، سوى نسبة محدودة جداً.

يـــ- أن القيود القانونية الموسعة التي فرضت على الإضرابات، أفرغت هذا الحق من فاعليته، كأداة ضغط فورية، في النزاعات العمالية، بالإضافة إلى جعل حق الإضراب يتقاطع، في بعض صوره، مع الإطار القانوني المنظم لأشكال التجمع والاحتجاج في المجال العام.

كـــ- كشف التقرير، أن الدولة لا تحضر داخل المجال العمالي بوصفها منظماً فقط، بل أيضا كفاعل اقتصادي، وصاحب عمل مباشر، وكفاعل أمني يرسم حدود الاعتراض والاحتجاج، بل ويتدخل لإنهائها، والسيطرة عليها، وهو ما يجعل حضورها في التشريع والضبط، أوضح بكثير من حضورها في الوقاية والإنفاذ.

ل- أيضاً كشف التقرير، أن الدولة أصبحت مزدوجة المسؤولية، في إعادة إنتاج الهشاشة في علاقات العمل، فمن ناحية تنظم وتستخدم نمط التشغيل متعدد الأطراف -التعاقد من الباطن- تحت مسمى شركات إدارة المشاريع الخدمية، ومن ناحية أخرى تتولى الرقابة على إنفاذ الحقوق داخله، وهو ما لم تلتزم به، والذي أدى بدوره إلى تداخل الأدوار، وتشتت المسؤولية، وإضعاف المساءلة وترك العمال/ات في مساحة حماية أقل فاعلية.

م- تتقاطع النتائج السابقة جميعاً، في نتيجة جوهرية واحدة، تمثل جوهر الأزمة التي يكشفها هذا التقرير:

أن ضعف قوة العمال/ات على منع الانتهاكات، أو الاعتراض عليها، أو الحصول على إنصاف فعلي بعد وقوعها، ليس نتيجة عارضة لعوامل متفرقة، بل نتاج مباشر لعلاقة عكسية ثابتة، بين هشاشة علاقة العمل، وقدرة العامل/ة على الوصول إلى الحماية، حتى حين تكون هذه الحماية مقررة قانوناً بصورة واضحة وصريحة.

ن- تتسق نتائج هذا التقرير مع التقييم الدولي الصادر عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) التابعة لمنظمة العمل الدولية لعام 2026، والذي أشار إلى أن التحدي لا يكمن في سن التشريعات بقدر ما يكمن في إنفاذها الفعلي، فضلاً عن استمرار العقبات أمام النقابات المستقلة والمفاوضة الجماعية، وعليه، فإن الفجوة بين الحماية القانونية والحماية الواقعية التي وثقها التقرير ليست ملاحظة معزولة، بل تتوافق مع تقييم دولي متخصص لمستوى تطبيق معايير العمل في مصر.

ثانياً/ التوصيات

أ- على مستوى الإنفاذ والرقابة

- تعزيز أجهزة التفتيش العمالي عدداً وتدريباً وصلاحياتٍ وقدرةً على الوصول الفعلي إلى مواقع العمل، خاصة في القطاع غير الرسمي والبناء والزراعة والعمل الموسمي.
- نشر بيانات دورية وشفافة عن الزيارات التفتيشية والمخالفات والإجراءات المتخذة، بما يسمح بتقييم فعالية الرقابة لا مجرد إثبات وجودها.
- إنشاء آلية فعالة لمتابعة تطبيق الحد الأدنى للأجور ومنع التحايل عليه عبر إدراج المزايا غير الثابتة ضمن الأجر الأساسي.
- تشديد الرقابة على أنماط التعاقد من الباطن وتوريد العمالة، خاصة داخل الجهات العامة والمشروعات كثيفة العمالة.

ب- على مستوى السلامة والصحة المهنية

- التعامل مع إصابات العمل ووفياته بوصفها مؤشراً على فشل وقائي يستوجب التدخل قبل وقوع الضرر.
- إلزام جهات العمل بتوفير معدات السلامة والتدريب ووسائل النقل الآمنة ومخارج الطوارئ.
- مراجعة منظومة العقوبات الخاصة بمخالفات السلامة والصحة المهنية لضمان فعاليتها وردعها.
- نشر بيانات دورية ومفصلة عن إصابات العمل ووفياته مصنفة قطاعياً وجغرافياً.

جـ- على مستوى الفصل والتعاقد والحماية من الانتقام

- تشديد الرقابة على حالات الفصل أو الإجبار على الاستقالة المرتبطة بالمطالبة بالحقوق أو المشاركة في احتجاجات عمالية.
- توفير آليات سريعة وفعالة لإعادة المفصولين/ات تعسفياً أو تعويضهم/هن بصورة عادلة.
- حماية العمال/ات من المراقبة أو الضغط أو الانتقام بسبب الشكوى أو إبداء الرأي أو المشاركة في مطالب جماعية.

د- على مستوى الحقوق النقابية والاحتجاج

- مراجعة شروط الإضراب بما يتوافق مع التزامات مصر الدولية وما أكده الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية (مايو 2026) بشأن حماية حق الإضراب.

- معالجة ملاحظات لجنة الخبراء (CEACR) لعام 2026، خاصة ما يتعلق بتسجيل النقابات المستقلة وتمثيلها في المفاوضة الجماعية.
- ضمان حق التنظيم النقابي المستقل والمفاوضة الجماعية دون تمييز أو انتقام.
- وقف التدخلات المقيدة للاحتجاجات العمالية السلمية.
- تطوير آليات مستقلة وسريعة لتسوية النزاعات العمالية.

هـ- على مستوى النساء والأطفال

- تعزيز الرقابة على القطاعات كثيفة العمالة النسائية لضمان تطبيق الحد الأدنى للأجور ومنع ساعات العمل الزائدة دون مقابل.
- معالجة النقل غير الآمن للعاملات الزراعيات بوصفه قضية سلامة مهنية.
- إنشاء قنوات إبلاغ آمنة وسرية بشأن العنف والتحرش في مواقع العمل.
- تشديد الرقابة على تشغيل الأطفال وربط مكافحته بسياسات حماية اجتماعية تستهدف الأسر الأكثر هشاشة.

و- على مستوى السياسات الاقتصادية

- ربط أي زيادات في أسعار الطاقة والخدمات الأساسية بإجراءات تحمي الأجر الحقيقي للفئات العاملة.
- مراجعة الحد الأدنى للأجور بصورة دورية بما يتناسب مع معدلات التضخم وتكاليف المعيشة.
- إعادة النظر في السياسات الضريبية التي تمس العمال/ات منخفضي الدخل بما يضمن اتساقها مع أهداف الحماية الاجتماعية.

الخاتمة:

طرحت المقدمة سؤالاً، حول مدى قدرة قانون العمل الجديد "رقم 14 لسنة 2025"، على إحداث أثر فعلي في حماية العمال/ات، خلال الأشهر الـــ6 الأولى من تطبيقه، وما إذا كانت الحماية المقررة تشريعياً، تنعكس فعلياً على واقع علاقات العمل، داخل مواقع العمل المختلفة، ومدى فاعلية آليات تلك الحماية.

وبناءاً على ما تم رصده، وعرضه، وتحليله في التقرير، عبر فصوله الـــ7، كشفت الوقائع، وأنماط الانتهاك، أن الإجابة عن هذا السؤال، لا يمكن اختزالها في مجرد وجود نص قانوني من عدمه، فعلى الرغم من دخول القانون الجديد حيز التنفيذ في سبتمبر 2025، بما تضمنه من ضمانات متعلقة بالأجور، والسلامة المهنية، وتنظيم علاقات العمل، وإضافة آليات حماية جديدة للعمال/ات، استمرت الانتهاكات بذات الأنماط -تقريباً- السائدة قبله، سواء في الانتهاكات العقدية، أو المالية، أو السلامة والصحة المهنية التي أودت بحياة "169" عامل/ة، وإصابة "663" آخرين/ات.

كما ثبت في التقرير، أن هشاشة علاقة العمل، لا تنعكس فقط في اتساع نطاق الانتهاكات، بل تمتد إلى إضعاف قدرة العمال/ات أنفسهم/هن، على الاعتراض عليها، أو اللجوء لآليات الشكوى والاحتجاج، إذ لم تتحول سوى نسبة محدودة من الوقائع المرصودة، إلى تحرك جماعي، وحتى في الحالات التي وصلت إلى هذا المسار، لم تحقق غالبيتها مطالبها كاملة، في ظل قيود قانونية، وإجرائية، تحد من فاعلية أدوات الاحتجاج، وعلى رأسها الإضراب.

وفي هذا السياق، لا يمكن قراءة دور الدولة باعتباره قاصراً فقط عن توفير الحماية الكافية، بل باعتبارها طرفاً فاعلاً في إنتاج جانب من تلك الهشاشة وأنماط الانتهاكات، سواءاً من خلال إغفال القانون الجديد، شمول فئات واسعة من العمالة "غير الرسمية" بالحماية القانونية أصلاً، وهو ما تركها -رغن أنها الفئة الأكثر تعرضاً للانتهاك" خارج دائرة الحماية.

أو من خلال إقرارها لأنماط تشغيل، كـ"العمالة المؤقتة والتعاقد من الباطن" دون أن يقابل ذلك تفعيل حقيقي لأدوات الرقابة، على تلك الأنماط تحديداً، بما يصعّب على العامل/ة تحديد الجهة المسؤولة عن حقوقه/ها -حال النزاع- حتى قبل محاولته/ها اللجوء إليها.

كما ينطبق الأمر ذاته على غياب أو قصر آليات الرقابة الفعلية، على عمالة الأطفال/ات، مما ساهم في التوسع في استغلالهم داخل القطاعات الأكثر خطورة، وهو ما تم رصده في وقائع السلامة والصحة المهنية، من وفيات وإصابات بحقق العشرات منهم/هن.

نهاية، تكشــف هذه الأنماط مجتمعة، أن جوهر الأزمة لا يكمن فقط في غياب النصــوص القانونية، بقدر ما يكمن في الفجوة بين إقرار الحقوق، وضــمان إنفاذها، وفي الدور المزدوج الذي تمارســه الدولة بوصــفها الجهة المنوط بها الحماية، والفاعل الذي يسهم في الوقت ذاته، في إعادة إنتاج أنماط الهشاشة ذاتها.

وعليه، فإن الأشــهر الـــ6 الأولى من تطبيق قانون العمل الجديد، وإن مثلت اختباراً مبكراً لفاعليته، إلا أنها كشــفت في الوقت ذاته، أن ضــمان حماية العمال/ات، داخل سوق العمل، يتطلب ما هو أبعد من التشريع، ويستدعي مسائلة الدولة، ليس فقط بو صفها الجهة المنوط بها ضمان الإنفاذ والحماية، بل أيضاً كفاعل مشارك في بناء أنماط التشغيل التي تنتج الانتهاك ذاته.

انتهى!