

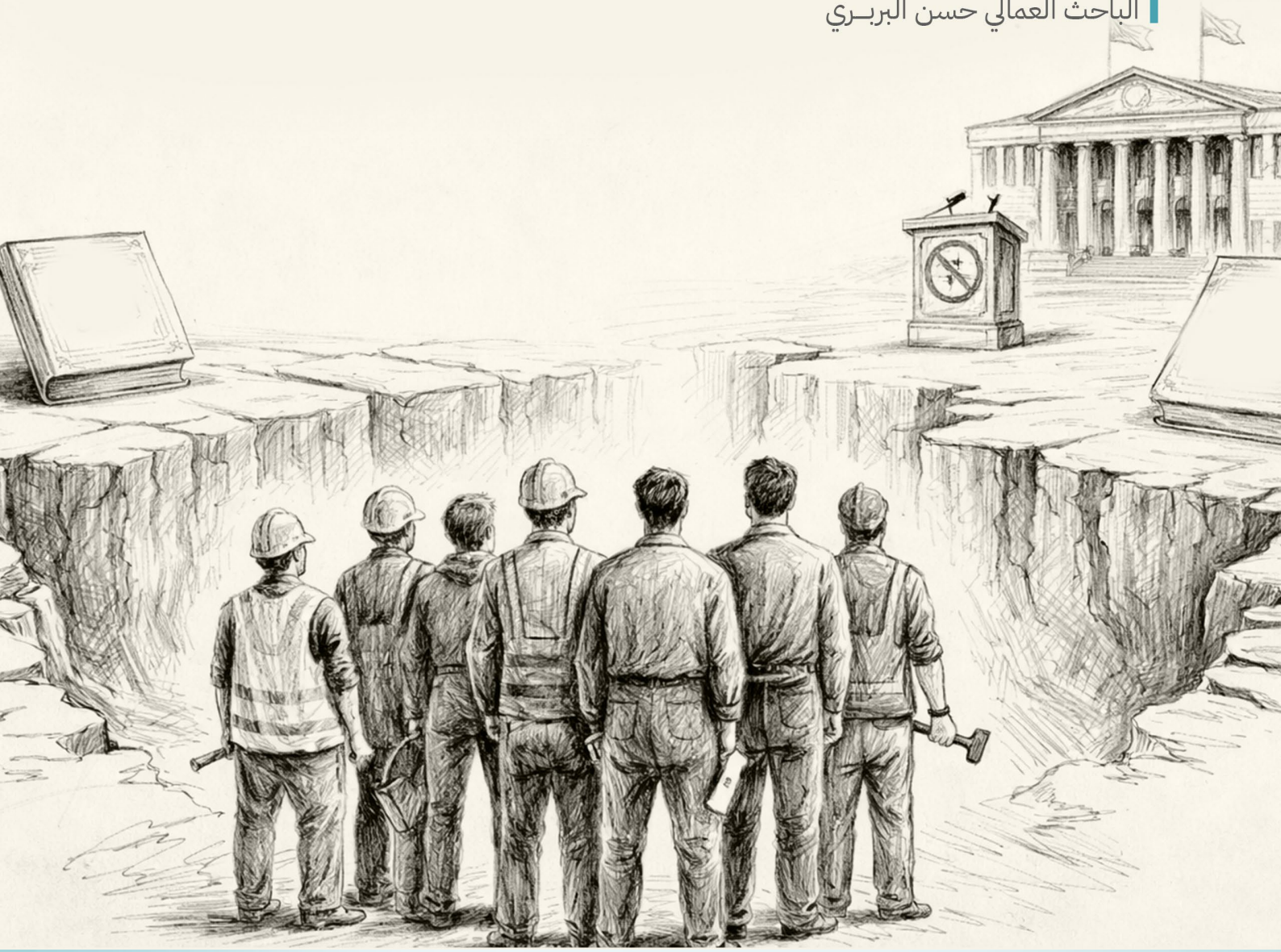


66

# عمال بلا تمثيل نقابي ... أثر الفجوة التشريعية بين قانون العمل و قانون التنظيمات النقابية

ورقة سياسات نحو تعديل قانون التنظيمات النقابية

الباحث العمالي حسن البربري



## عمال بلا تمثيل نقابي.... أثر الفجوة التشريعية بين قانون العمل و قانون التنظيمات النقابية

ورقة سياسات نحو تعديل قانون التنظيمات النقابية

### ملخص تنفيذي

تشهد الحركة النقابية في مصر تحديات كبيرة مع اقتراب انعقاد انتخابات النقابات العمالية دورة ٢٠٢٦-٢٠٣٠ أهمها هي معالجة عاجلة للفجوة الواضحة بين قانون التنظيمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ وقانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ رغم المشكلات التي تعترى نصوصهما والاعتراضات عليهما من جهات نقابية وقانونية متعددة حيث تظهر تلك الفجوة في جانبين رئيسيين :-

الأول :- **التعارض في المواد القانونية** من حيث قيود قانون التنظيمات التي تضع شروط صارمة لإنشاء النقابات والاعتراف بها وتعيق ممارسة الحقوق النقابية

والثاني:- **الفجوة التشريعية في احتواء الفئات الجديدة للعمال** التي وردت في قانون العمل مثل العمال عن بعد والعمالة غير المنتظمة والعمال غير الرسمي والعمال بعقود محددة المدة حيث لا توجد آليات واضحة في قانون التنظيمات النقابية لعضوية هذه الفئات أو لإنشاء نقابات مستقلة تمثلهم

و تكشف الأرقام الرسمية بوضوح ان ٩ من كل ١٠ عمال في مصر خارج اطار التمثيل النقابي حيث تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء الي ان ٩٧٪ من المنشآت المصرية هي منشآت صغيرة و متناهية الصغر وان ٨٨٪ من المشتغلين يعملون في منشآت لا يتجاوز عدد عمالها ٥٠ عامل - وهو شرط من شروط قانون التنظيمات النقابية لتكوين لجنة نقابية - رغم ان قانون العمل اعترف بهم صراحة علي جانب جانب اخر حيث نظم قانون العمل المفاوضات الجماعية في مواده من ١٤٦ الي المادة ١٦٧ وحدد مستويات التمثيل النقابي علي مستوي المنشأة و فرع النشاط و المهنة الا ان وزارة العمل في عام ٢٠٢٤ أعلنت انه سجلت توقيع ٢٦ اتفاقية جماعية فقط غطت ٢٤٧١١ عامل في المقابل تقدر قوة العمل في القطاع الخاص بنحو ٣٠ مليون عامل أي ان اقل من ٠,١٣٪ من عمال القطاع الخاص من استفادوا من الية المفاوضات الجماعي

### الجدول (١): مؤشرات التمثيل النقابي الفعلي في مصر

المؤشر	عدد
عدد اتفاقيات العمل الجماعية الموقعة	26 اتفاقية
عدد العمال المشمولين بالاتفاقيات	24,711 عاملاً
إجمالي المشتغلين في القطاع الخاص	٣٠ مليون مشتغل
نسبة التغطية الفعلية بالاتفاقيات الجماعية	٠,٠٩٩٪ (أقل من ٠,١٪)
نسبة المشتغلين في القطاع غير الرسمي	65.1%

المصدر: وزارة العمل - بيان وزير العمل يناير ٢٠٢٥؛ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - بحث القوى العاملة ٢٠٢٤.

والنتيجة العملية ان العامل في قانون العمل الجديد من "حقه في المفاوضة الجماعية" لكنه لا يستطيع تطبيق هذا الحق لأنه لا يملك منظمة نقابية تمثله فالقانون يمنحه الحق وقانون التنظيمات النقابية يحرمه من أداة المطالبة به.

**وتهدف هذه الورقة الي تحليل الفجوة التشريعية بين قانون العمل الجديد وقانون المنظمات النقابية وبيان كيف أن استمرار الشروط التعجيزية في القانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ يُفرغ نصوص قانون العمل من مضمونها وبناءً على هذا التحليل، ستطرح الورقة تعديلات عملية على المواد الجوهرية في قانون التنظيمات النقابية – خاصة المتعلقة بتأسيس اللجان النقابية وتنظيم المفاوضة الجماعية – لضمان أن تتحول الحقوق المكتوبة إلى أدوات فعلية في يد العمال.**

## المحور الأول :- الفجوة البنوية بين منح الحقوق وحرمان الأدوات

يكنم الخلل التشريعي الاساسي في التناقض بين قانونين يُفترض أنهما متكاملان فقانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ أقر - ولأول مرة - بوجود خمس فئات عمالية كانت تقبع خارج مظلة الحماية القانونية وهم عمال المنصات الرقمية والعمالة الغير المنظمة والعمال الغير رسمي والعمل المرن والعمل الجزئي والعمل المؤقت والعمل عن بُعد وقد نظم القانون المفاوضة الجماعية في مواده من المادة ١٩٤ إلى المادة ١٩٨ محددًا أربعة مستويات للتمثيل وهي المنشأة وفرع النشاط والمهنة والصناعة وهذه النصوص - على أهميتها النظرية - تصطدم بواقع قانوني آخر يحرم أصحاب هذه الفئات من أبسط أدوات الممارسة العملية للحقوق التي منحت لهم،

### الشرط الأول - شرط ال ٥٠ لتكوين لجنة نقابية

تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء في التعداد الاقتصادي السادس (٢٠٢٢/٢٠٢٣) أن ٩٩,٨٥٪ من المنشآت المصرية تعمل في القطاع الخاص بينما يمثل القطاع الحكومي ٠,١٥٪ فقط من إجمالي المنشآت وفي الوقت ذاته فإن ٩٢,٣٪ من إنتاج القطاع الخاص يأتي من الاقتصاد غير الرسمي هذا التناقض - هيمنة القطاع الخاص مع هيمنة الاقتصاد غير الرسمي داخله - يكشف عن فجوة هائلة بين الهيكل القانوني للتمثيل النقابي وهيكل سوق العمل الفعلي كما يوضح الجدولين التاليين

### الجدول (٢): هيكل المنشآت الاقتصادية في مصر

فئة المنشأة	عدد العمال	نسبة المنشآت	نسبة المشتغلين
متناهية الصغر	أقل من ١٠ عمال	79.6%	42.3%
صغيرة	10 - 49 عاملاً	16.8%	45.7%
متوسطة	50 - 249 عاملاً	3.1%	9.8%
كبرى	250 عاملاً فأكثر	0.5%	2.2%
الإجمالي	—	100%	100%

المصدر: الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء - التعداد الاقتصادي السادس ٢٠١٧، الجدول ٤,٢.

### الجدول (٣): العمال خارج إطار المنشأة الرسمية

الفئة	العدد	النسبة من إجمالي المشتغلين
العمالون لحسابهم الخاص (غير المرتبطين بمنشأة)	4.2 مليون	16.8%
العمالون في منشآت غير مسجلة (اقتصاد غير رسمي)	16.3 مليون	65.1%

الفئة	العدد	النسبة من إجمالي المشتغلين
العاملون في مشاريع متناهية الصغر (أكثر من ٥ عامل)	12 مليون	48%
المجموع خارج نطاق التمثيل النقابي الفعلي	٢٠ نحو مليون	80%

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - بحث العمالة خارج المنشآت

الاستنتاج التحليلي:- ان ٩٦,٤% من المنشآت (٧٩,٦% + ١٦,٨%) لا تستوفي شرط الـ ٥٠ عاملاً المطلوب لتأسيس لجنة نقابية ٨٨% من المشتغلين (٤٢,٣% + ٤٥,٧%) يعملون في هذه المنشآت، مما يحرمهم فعلياً من حق التمثيل النقابي داخل منشآتهم.

### عمالة المنصات و تشكيل النقابات

و تتسع الفجوة أكثر وأكثر مع فئات العمال غير المرتبطين بمنشأة ثابتة كعامل المنصة الرقمية - سواء سائق توصيل أو مندوب توصيل طلبات... الخ - لا يعمل داخل مصنع أو مكتب يمكن أن تؤسس فيه لجنة نقابية ولا يملك عقد عمل تقليدي يثبت علاقة مباشرة بصاحب العمل بل يتعامل مع التطبيق ك"طرف ثالث" ورغم ان قانون العمل الجديد اعترف بهذه العلاقة غير التقليدية ونظم حقوق هؤلاء العمال في المواد من ٩٦ إلى ١٠٠ لكن قانون المنظمات النقابية - المكتوب لزمان المصنع والورشة الثابتة - لم يعدل ليوكب هذا التحول فتكون النتيجة أن عامل المنصة أصبح موجود قانوناً لكنه تم اقصاءه تنظيمياً له الحق في المفاوضة الجماعية نظرياً، لكنه لا يملك الإطار الذي يسمح له بممارسة هذا الحق.

### الجدول (٤): عمال المنصات الرقمية - التصريحات الرسمية الموثقة

الشركة	التصريح	المصدر
أوبر	نحو ٧٠٠ ألف سائق مصري على التطبيق (مايو ٢٠٢٢)	وفقاً لبيان لشركة <a href="#">أوبر</a>
كريم	أكثر من ٦٠٠ ألف سائق مصري (٢٠٢٢)	تصريح <a href="#">عصام إسماعيل</a> - مدير كريم
طلبات	نحو ١٤ ألف مندوب توصيل مسجل رسمياً (نوفمبر ٢٠٢٣)	تصريح مسؤول طلبات مصر المدير <a href="#">محمد سكيانة</a>

الملاحظة: رغم هذه الأرقام فإن العاملين على المنصات لا يُسجلون ك"عمال" في [التأمينات الاجتماعية](#)، لأن العلاقة تُصنّف قانونياً ك"خدمات" لا "عمل مادة (٢)".

### الشرط الثاني - شرط الـ ١٥ الف

الذي يعمق من هوة الفجوة هو اشتراط وجود ١٥ ألف عامل لتشكيل نقابة عامة هذا الشرط - في سياق هيكل سوق العمل المصري المُجزأ - يكاد يكون مستحيل التحقيق لمعظم المهن الحديثة فحتى لو افترضنا أن ٥٠ ألف سائق يعملون على منصات التوصيل في القاهرة الكبرى فإن غياب السجلات الرسمية التي تصنفهم كـ "عمال" يحول دون جمع العدد المطلوب والنتيجة أن هذه الفئات تظل عالقة في فراغ قانوني معترف بها في قانون العمل لكنها غير معترف بها في قانون التنظيمات النقابات.

الوضع لا يختلف كثيراً مع عمال الزراعة الموسمييين وعمال البناء غير المسجلين وعمال الخدمات المؤقتين فهؤلاء - الذين يشكلون نسبة كبيرة من القوى العاملة غير الرسمية - لا يرتبطون بمنشأة واحدة ولا يعملون لحساب صاحب عمل محدد لفترة طويلة حيث أشار قانون العمل الجديد إليهم في المادة ١ كعمال مؤقتين ونظم حقوق في المواد من ٧٥ إلى ٨٤، لكن قانون النقابات لا يوفر لهم إطار للتنظيم خارج هيكل المنشأة والنتيجة أن هؤلاء العمال يظلون خارج دائرة التمثيل النقابي، رغم أنهم الأكثر عرضة للاستغلال وانعدام الحماية.

#### جدول رقم (٥) توزيع المشتغلين حسب القطاع الاقتصادي

القطاع الاقتصادي	عدد المشتغلين بالمليون	النسبة من إجمالي المشتغلين
الزراعة وصيد الأسماك	5.5	18%
التشييد والبناء	4.0	13%
التجارة والخدمات	5.2	17%
الصناعة التحويلية	4.3	14%
النقل والتخزين	1.8	6%
الإدارة العامة والخدمات	4.5	15%
قطاعات أخرى	5.7	17%
<b>الإجمالي</b>	<b>31.0</b>	<b>100%</b>

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء - مصر في ارقام ٢٠٢٥

الإشكالية لا تتوقف عند حرمان هذه الفئات والجديدة من التمثيل بل تمتد إلى إفراغ المفاوضات الجماعية من مضمونها حتى في المنشآت الكبرى التي تتوفر فيها الشروط الشكلية للتأسيس النقابي فقانون النقابات رقم ٢٠١٧/٢١٣ يربط التمثيل النقابي بهيكل تنظيمي مركزي يخضع لإجراءات إدارية معقدة ويمنح وزارة العمل سلطة واسعة في اعتماد اللجان النقابية والطعون عليها وطبقاً لتقارير رسمية فإن أكثر من ٤٠٪ من طلبات تأسيس اللجان النقابية تواجه عراقيل إدارية تؤخر اعتمادها لشهور أو تؤدي إلى رفضها وفي غياب لجنة نقابية معتمدة يصبح المفاوضات العماليّ معرضاً للفصل التعسفي دون حماية قانونية حقيقية رغم النص الصريح في المادة ٢٩ من قانون العمل الجديد الذي يحظر الفصل بسبب النشاط النقابي.

والحقيقية هنا ليست مجرد تعارض بين نصين بل هي بنية تشريعية مقصودة تُضعف التمثيل الجماعي للعمال فالقانون يمنح الحقوق فردياً - كحد أدنى للأجر، وإجازات، وتعويضات - لكنه يحرم العمال من الأداة الجماعية الوحيدة التي تضمن تنفيذ هذه الحقوق التنظيم النقابي الحر المستقل والنتيجة المتوقعة هي استمرار العلاقة غير المتوازنة بين صاحب العمل والعامل الفرد حتى مع وجود نصوص قانونية "متقدمة" على الورق فالحقوق المكتوبة لا تتحول إلى واقع ملموس إلا حين يملك العمال منظمة تمثلهم وتتفاوض باسمهم وتُدافع عن مصالحهم الجماعية.

### الخلاصة

وبذلك يتضح أن التعارض بين القانونين ليس تعارضاً فنياً أو إجرائياً وإنما تعارض بنيوي يمس جوهر الحق في التنظيم النقابي فالقانون الذي يعترف بالعمال لا يجد ما يقابله في قانون يعترف بتنظيمهم النقابي وهو ما يؤدي إلى إقصاء فعلي لملايين العمال من التمثيل النقابي رغم كونهم جزء أصيل من سوق العمل كما يوضحه الجدول التالي

### الجدول (٦) التناقض التشريعي بين قانون العمل الجديد وقانون المنظمات النقابية

بيان	قانون العمل الجديد (14/2025)	قانون المنظمات النقابية المعدل (213/2017 - 142/2019)	النتيجة العملية
العمال الجدد	اعترف بعمال المنصات، العمل المرن، الجزئي، المؤقت، وعن بُعد	لم يُعدّل ليشمل هؤلاء العمال خارج إطار "المنشأة"	عمال المنصات معترف بهم قانونياً لكن تم إقصائهم تنظيمياً
المفاوضة الجماعية	نظّمها على ٤ مستويات: المنشأة، فرع النشاط، المهنة، الصناعة	ربط التمثيل النقابي بالمنشأة فقط	المفاوضة تقتصر فعلياً على المنشآت الكبرى
الحد الأدنى للتأسيس	لم يتناوله	50 عاملاً للجنة نقابية 10 ألفاً + 10 لجان للنقابة العامة	96.4% من المنشآت محرومة من التأسيس النقابي
الحماية من الفصل	حظر الفصل بسبب النشاط النقابي	لم يجرم الفصل التعسفي ولا حدد عقوبات	الحماية نظرية دون آليات تنفيذ فعّالة

### المحور الثاني:- التدخلات الأمنية والإدارية في العملية النقابية

رغم الإعلان الرسمي عن خضوع انتخابات النقابات العمالية ٢٠٢٢ لإشراف **قضائي**، فإن هذا الإشراف ظل محدود الأثر من حيث الاستقلال والفعالية، ولا يرقى إلى مفهوم الإشراف القضائي كما استقر في المعايير الدولية والعربية ذات الصلة بالحق في التنظيم النقابي. فالإشراف الذي جرى تطبيقه اقتصر في جوهره على الحضور الشكلي للقضاة في بعض مراحل العملية الانتخابية، دون أن يمتد إلى ضمانات أساسية تتعلق بحرية الترشيح، وتكافؤ الفرص، وحياد الجهة الإدارية، وإمكانية الطعن الفعلي على القرارات الإدارية السابقة على يوم الاقتراع.

وتشير الوقائع العملية إلى أن جوهر العملية الانتخابية كان قد حُسم قبل وصولها إلى مرحلة التصويت من خلال تدخلات إدارية واسعة في فحص أوراق الترشيح واستبعاد أعداد كبيرة من المرشحين بدعوى عدم استيفاء الشروط، وهي مرحلة لم تخضع لرقابة قضائية سابقة أو متزامن وبهذا يصبح الإشراف القضائي لاحقاً على قرارات إدارية حاسمة وليس ضامناً لنزاهة العملية الانتخابية من بدايتها، كما أن الإشراف القضائي لم يكن مستقلاً عن السلطة التنفيذية من حيث التنظيم والإدارة إذ ظلت وزارة العمل هي الجهة المشرفة على إعداد الكشوف الانتخابية وتحديد مقر اللجان وإدارة العملية اللوجستية وهو ما يتعارض مع المعايير الدولية التي تشترط الفصل الواضح بين الجهة المنظمة للانتخابات والسلطة التنفيذية خاصة في الانتخابات النقابية التي يفترض أن تكون مستقلة عن تدخل الدولة.

وتؤكد لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية في أكثر من مناسبة أن الإشراف القضائي لا يُفاس بوجود قاض داخل اللجنة فقط وإنما بمدى استقلال العملية الانتخابية ككل وضمن حق العمال في التنظيم والاختيار الحر لممثليهم دون ضغط أو تدخل أو استبعاد تعسفي وبالمقارنة بين هذا المعيار وما جرى في انتخابات ٢٠٢٢ يتضح وجود فجوة واضحة بين الإشراف القضائي المعلن والإشراف القضائي الفعلي القادر على حماية الحق في التنظيم النقابي.

وبذلك يمكن القول إن الإشراف القضائي في انتخابات النقابات العمالية ٢٠٢٢ لم يمنع إعادة إنتاج نقابات ضعيفة ومحدودة التمثيل، بل جاء في سياق تشريعي وإداري أوسع أدى إلى إقصاء كوادر عمالية فاعلة وتقليص هامش الاستقلال النقابي، وهو ما يفسر استمرار أزمة التمثيل النقابي رغم إجراء الانتخابات في إطار قانوني شكلي.

### أولاً: حرمان المرشحين المستقلين من الترشيح بالتهديدات الأمنية

الواقعة الأبرز التي وثقتها مصادر متعددة هي حالة **كريم** عبد الحليم رئيس اللجنة النقابية لأندية هيئة قناة السويس فقد تلقى تهديدات يطلب منه "الابتعاد عن المشهد النقابي لمدة أربع سنوات" مرفقة بعباراة "الختم معاً والنقابة كمان معاً". النتيجة كانت انسحاب عبد الحليم وجميع أعضاء لجنته من الترشيح رغم أنهم كانوا المرشحين الوحيدين المطالبين بتحسين أوضاع العمال في الهيئة.

ليست حالة عبد الحليم استثناء فقد أصدر ٣٥ حزب ومنظمة حقوقية وشخصية عامة **بيان** مشترك في مايو ٢٠٢٢ ادان "حرمان الآلاف من المرشحين في الانتخابات النقابية العمالية حقهم في الترشيح سواء بتدخل مباشر من الأجهزة الأمنية أو بتعقيدات إدارية مقصودة وتوثق دار الخدمات النقابية والعمالية أن "الانتهاك الأكبر لفظ السائد في هذه الانتخابات هو حرمان الراغبين في الترشيح من حقهم في الترشيح وبالتالي حرمان العمال من حقهم في الاختيار. "

### ثانياً: التعقيدات الإدارية كأداة للإقصاء (انتخابات ٢٠٢٢)

اعتمدت وزارة العمل أسلوب إداري تعجيزي لاستبعاد المرشحين غير المرغوب فيهم:

- إغلاق باب الترشح مبكراً: توقفت الوزارة فجأة عن قبول أوراق الترشح قبل انتهاء المدة الرسمية المعلنة دون إعلان مسبق مما حال دون ترشح مئات العمال .
- رفض أوراق الترشح بحجج شكلية : رفضت أوراق مرشحين بحجة "عدم استيفاء الشروط" رغم تقديمهم جميع المستندات المطلوبة بينما قُبلت أوراق مرشحين آخرين بنفس الشروط .
- التحكم في الكشوف النهائية: أدرجت أسماء مرشحين موالين للإدارة في الكشوف النهائية دون علمهم، بينما استبعد مرشحون آخرون رغم استيفائهم الشروط .

دار الخدمات النقابية خلصت في [تقريرها](#) الختامي إلى أن "الانتخابات تمت على طريقة: الورق ورقنا، والدفاتر دفاترنا"، مؤكدة أن التقرير يمثل "وثيقة على التلاعب والتزوير."

### ثالثاً: قرار ١٣٣ لسنة ٢٠٢٥ - تحديث البيانات كأداة تحكم إداري جديد

في يونيو ٢٠٢٥، أصدر وزير العمل محمد جبران القرار الوزاري رقم ١٣٣ لسنة ٢٠٢٥ بشأن تحديث بيانات المنظمات النقابية العمالية على المستويات الثلاثة (اللجنة النقابية، النقابة العامة، الاتحاد العام)، استعداداً للدورة الانتخابية ٢٠٢٦-٢٠٣٠. القرار ألزم جميع المنظمات النقابية بتحديث بياناتها لدى الجهات الإدارية المختصة اعتباراً من الأول من يوليو ٢٠٢٥ .

رغم أن القرار يُعلن هدفه المعلن كـ"إنشاء قاعدة بيانات قومية دقيقة"، فإن تطبيقه الفعلي كشف عن استخدامه كأداة تحكم إداري جديد:

- اشتراط اعتماد جهة العمل: اشترط القرار اعتماد بيانات اللجنة النقابية من صاحب العمل قبل إيداعها لدى الوزارة . هذا الشرط يمنح صاحب العمل سلطة فيتو على وجود اللجنة النقابية ذاتها، مما يُستخدم عملياً لاستبعاد اللجان النقابية المستقلة أو المعارضة.
- الغموض في معايير القبول: لم يُحدد القرار معايير واضحة لقبول أو رفض تحديث البيانات، مما يمنح الإدارة سلطة تقديرية واسعة لاستبعاد المنظمات غير المرغوب فيها .
- رد فعل المنظمات المستقلة: تقدّمت عدة منظمات نقابية مستقلة بمذكرة إلى وزارة العمل في أغسطس ٢٠٢٥ تعترض على القرار، معتبرة أن "الهدف المعلن لإنشاء قاعدة بيانات قومية كان مطروحاً منذ سنوات دون حاجة لقرار تعجيزي"، وأن القرار يُستخدم فعلياً "كبوابة لعرقلة مشاركة النقابات المستقلة في الانتخابات المقبلة."

وزارة العمل استجابت جزئياً للاحتجاجات وعقدت اجتماعات مع ممثلي المنظمات المستقلة ، لكنها لم تُلغ الشرط الجوهرى المتعلق باعتماد جهة العمل، مما يبقي على آلية التحكم الإداري قائمة.

### رابعاً: غياب الشفافية في النتائج الانتخابية

رغم إعلان وزارة العمل أن انتخابات ٢٠٢٢ جرت "إلكترونياً تحت إشراف قضائي" فإن:

- لم تُنشر كشوف الحضور والتصويت للجان النقابية على مستوى المنشآت مما

- حال دون التحقق من نسب المشاركة الفعلية.
- أعلنت نتائج انتخابات الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بعد أقل من ٢٤ ساعة من بدء التصويت، في وقت لا يسمح بفرز الأصوات يدوياً من ٢٩ نقابة عامة منتشرة في ٢٧ محافظة.
- لم تُنشر أسماء المرشحين الخاسرين أو نسب الأصوات التي حصلوا عليها، خلافاً للمعايير الدولية للشفافية الانتخابية.

#### خامساً: تجاهل المعايير الدولية للانتخابات النقابية الحرة

مصر صادقت على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ (حرية التنظيم) ورقم ٩٨ (المفاوضة الجماعية)، اللتين تُلزمان الدولة بضمان:

- حرية العمال في اختيار ممثليهم دون تدخل من صاحب العمل أو الدولة.
  - إجراء الانتخابات النقابية بشفافية ونزاهة.
  - حماية النشطاء النقابيين من الانتقام.
- لكن الواقع الميداني يكشف عكس ذلك تماماً. فتقرير منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٣ أشار إلى "التحكم المفرط الذي يمارسه الاتحاد المصري للنقابات العمالية على إجراءات الترشح والانتخاب للجان النقابية"، بينما صنّف الاتحاد الدولي لنقابات العمال مصر في "التصنيف ٥" (الأخير) في مؤشر الحقوق النقابية العالمي لعام ٢٠٢٤.

#### سادساً: لماذا تُدار العملية النقابية بهذه الطريقة؟

إن إدارة العملية الانتخابية لهذه الطريقة يخدم هدف سياسي واضح وهو الحفاظ على احتكار التمثيل النقابي في يد هيكل تنظيمي واحد موالٍ للدولة فالإتحاد العام لنقابات عمال مصر – الذي يسيطر على ٢٧ من أصل ٣٠ نقابة عامة معتمدة – يلعب دوراً سياسياً بارزاً في دعم السياسات الحكومية مقابل الحفاظ على احتكاره للتمثيل النقابي الرسمي و بالتالي فإن الانتخابات النقابية والقرارات الإدارية كالمقرر ٢٠٢٥/١٣٣ تحولت من آليات لتمكين العمال إلى أدوات لإضفاء الشرعية على هيكل احتكاري لا يمثل مصالح العمال الحقيقية وحين يُحرم العمال من حق اختيار ممثليهم بحرية يصبح الحديث عن "المفاوضة الجماعية" و"التمثيل النقابي" مجرد شعارات على الورق لا تُترجم إلى واقع ملموس في علاقات العمل اليومية.

#### الجدول (٧): واقع الانتخابات النقابية ٢٠٢٢ – مؤشرات الشفافية والمشاركة

المؤشر	القيمة
عدد النقابات العامة المشاركة في الانتخابات	29 نقابة
نسبة النقابات التابعة للاتحاد العام	٩٣,١% (٢٧ من أصل ٢٩)

المؤشر	القيمة
المدة بين بدء التصويت وإعلان النتائج	أقل من ٢٤ ساعة
عدد المرشحين المستقلين الذين انسحبوا تحت الضغط الأمني	<a href="#">مئات الحالات</a>
نسبة الطعون الإدارية على نتائج الانتخابات	42% من اللجان النقابية

### توصيات عملية لتعديل قانون المنظمات النقابية رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧

تنطلق هذه التوصيات من واقع تشريعي قائم لا يمكن تجاوزه في المدى القصير رغم ما يحمله قانوني العمل و قانون التنظيمات النقابية من إشكاليات جوهرية ومن ثم تركز الورقة على مسار إصلاحي مرحلي يستهدف بالأساس تعديل قانون التنظيمات النقابية ولائحته التنفيذية بما يزيل التعارض القائم ويعيد الاعتبار للحق في التنظيم النقابي وفقا للدستور ومعايير العمل الدولية والعربية

#### أولاً: تعديل شروط التأسيس النقابي

- خفض الحد الأدنى إلى ١٥ عمال في المنشأة الواحدة هذا التعديل لا يُضعف النقابات بل يوسع قاعدتها التنظيمية ليشمل العمال الذين يشكلون الغالبية العظمى من سوق العمل
- إلغاء شرط الـ ١٥ ألف عامل لتشكيل النقابة العامة (مادة ١٢)، والاكتفاء بـ 5 لجان نقابية تمثل المهنة أو فرع النشاط شرط الـ ١٥ ألف عامل تعجيزي في هيكل سوق العمل المُجزأ، ويُستخدم كأداة لتكريس الاحتكار النقابي. إلغاؤه يسمح بظهور نقابات مهنية حقيقية تمثل فئات العمال الحديثة
- إضافة مادة جديدة تسمح بتأسيس "لجان نقابية عابرة للمنشآت" للعمال غير المرتبطين بمنشأة ثابتة (عمال المنصات، العمل المرن، الموسمي)، بحد أدنى ٥٠ عامل على مستوى المحافظة

#### ثانياً: كفاءة استقلالية العملية الانتخابية

التدخلات الأمنية والإدارية في انتخابات ٢٠٢٢ كشفت عن حاجة ماسة لضمانات قانونية تحمي العملية الانتخابية من التلاعب:

- إضافة مادة تُجرّم التدخل الأمني أو الإداري في العملية الانتخابية النقابية
- إلغاء اشتراط اعتماد جهة العمل لتحديث بيانات المنظمات النقابية، كما ورد في القرار ١٣٣ لسنة ٢٠٢٥. هذا الشرط يمنح صاحب العمل سلطة فيتو على وجود اللجنة النقابية ذاتها، وهو تناقض صارخ مع مبدأ استقلالية التنظيم النقابي

#### ثالثاً: تعزيز الحماية النقابية الفعلية

- إضافة مادة تُجرّم الفصل التعسفي بسبب النشاط النقابي أو الترشح للانتخابات النقابية، بعقوبة الحبس مدة لا تقل عن ٦ أشهر وغرامة لا تقل عن ٥٠ ألف جنيه. المادة ٢٩ من قانون العمل الجديد تحظر الفصل لكنها لا تُجرّمه التجريم ضروري لردع الممارسة الشائعة للفصل التعسفي ضد العمال النقابيين و الممثلين العماليين خاصة في غياب لجان نقابية معتمدة تحمي المفاوضات العمالي
- منح الحصانة المؤقتة لأعضاء المجالس النقابية المنتخبة خلال فترة عضويتهم (٤ سنوات) فلا يجوز فصلهم إلا بموافقة اللجنة النقابية ذاتها هذه الحصانة ممارسة متعارف عليها في التشريعات النقابية المتقدمة، وهي ضرورية لحماية الممثلين النقابيين من الانتقام الإداري.

#### رابعاً: مواعمة القانون مع قانون العمل الجديد

التعديلات السابقة لا تكفي دون مواعمة هيكلية بين القانونين:

- تعديل قانون ٢٠١٧/٢١٣ ليسمح بتأسيس نقابات عمالية مهنية عابرة للمنشآت، تُمكن العمال من التمثيل على مستوى "فرع النشاط" و"المهنة" كما نصّت المادة ١٤٨ من قانون العمل هذا التعديل يسمح لسائقي التوصيل مثلاً بالتنظيم في نقابة مهنية واحدة رغم توزيعهم على عشرات المنصات والشركات.
- إضافة باب خاص في قانون ٢٠١٧/٢١٣ بعنوان "التنظيم النقابي للعمال غير المرتبطين بمنشأة ثابتة"، ينظم كيفية تأسيس لجان نقابية لهذه الفئات، مع تحديد آليات لجمع بياناتهم من خلال السجلات الرقمية للمنصات وربطها بوزارة العمل هذا الباب سيسد الفجوة التشريعية التي تحرم المشتغلين في القطاع غير الرسمي من أي شكل من أشكال التمثيل النقابي

#### الخاتمة:

قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ قدّم خطوة تشريعية مهمة باعترافه بفئات عمالية ظلت لسنوات خارج مظلة الحماية، وبنصوصه المنظمة للمفاوضة الجماعية. لكن هذه الخطوة تظل ناقصة ما دام قانون المنظمات النقابية رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ – حتى بعد تعديله عام ٢٠١٩ – يحرم الغالبية العظمى من العمال من أداة الدفاع عن مصالحهم والمطالبة الجماعية الوحيدة الفعالة وهو التنظيم النقابي الحر وبدون تنظيم نقابي حر ومستقل تظل المفاوضات الجماعية شعاراً على الورق ويبقى العامل فرد وحيد أمام صاحب العمل مهما تقدمت النصوص القانونية والنتيجة المتوقعة – إن لم يعاد هيكلة قانون التنظيمات النقابية – هي استمرار الفجوة بين التشريع والواقع واستمرار هيمنة الشكل النقابي الاحتكاري الذي لا يمثل مصالح العمال الحقيقية فالطبقة العاملة المصرية تحتاج إلى تشريعات تمنحها الأدوات الفعلية للدفاع عن مصالحها الجماعية وبدون هذا التمكين سيبقى قانون العمل مجرد ديكور تشريعي يُستخدم لتسويق مصر دولياً بينما تتفاقم هشاشة التمثيل العمالي على أرض الواقع.