



**المركز المصري  
للحقوق الاقتصادية والاجتماعية**

سلسلة التقارير  
" العدد الثاني "

قطع الأرزاق سلوك منهجي لكسر الحركة العمالية

إعداد

صابر بركات

فاطمة رمضان

أحمد عزت

تم نشر هذا التقرير بالتعاون بين مبادرة المجتمع المفتوح والمركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

## تقديم

يهتم الكثير من الباحثين والإعلاميين والصحفيين وبعض قادة الأحزاب السياسية، وحتى جزء من مؤسسات المجتمع المدني بالحدث الإحتجاجي سواء كان إضراب عن العمل أو اعتصام أو تظاهرة.... الخ، فيتسابق الجميع لرصده والتفاعل معه إما بالقراءة أو التحليل أو إعلان التضامن، أو حتى الإدعاء بالمشاركة في الأعمال التحضيرية للإحتجاج والدفع في اتجاه حدوثه، وما أن ينتهي الفعل الإحتجاجي ويتوارى الموقع بعيدا عن المشهد العام ينفذ الجميع من حوله دون أن يلتفتوا إلى حرب الإستنزاف التي يخوضها العمال في مثل هذا التوقيت تحديدا... نعم حرب بكل ما تحمله هذه الكلمة من معنى سواء نجح الإحتجاج أو فشل فلا بد من إصدار الإدارات لقرارات عقابية محورها وجوهرها يرتكز على قطع الأرزاق وإبعاد القيادات العمالية عن المواقع إما عبر إجراءات سريعة وواضحة من خلال الفصل التعسفي، أو عبر إجراءات طويلة النفس تعتمد على تطفيش العامل من خلال الحرمان من الحوافز أو البدلات مما يتسبب في تخفيض دخله للنصف، أو إجهاده بالتحقيق معه في مخالفات كوميدية، أو نقله بعيدا عن موقع عمله، وربما إلى مدينة تبعد مئات الكيلو مترات عن مكان عمله ومكان إقامته، أو نقله لممارسة وظيفة غير الممارس لها أو المتعاقد عليها، أو الحرمان من التوقيع في الدفتر، أو منحه درجة ضعيف لمدة عامين في تقرير الكفاءة تمهيدا للفصل، أو الإيقاف من العمل والحرمان من الأجر.

هل تذكرون غزل المحلة؟ فمحمد العطار أحد أبرز قادة المصنع نقل من المحلة إلى مخازن الشركة بالإسكندرية دون توفير سكن بديل أو محل إقامة؟ هل تعلمون أن الشركة رفضت منحه بدل انتقال وسلمته اشتراك في القطار الذي يصل للإسكندرية في الساعة التاسعة والنصف ويقوم مدير الفرع بحرمانه من التوقيع في دفتر الحضور بزعم تأخره عن الساعة الثامنة مما قد يعرضه للفصل، هل تعلمون أن وداد الدمرداش، وأمل السعيد نقلا من عاملات بمصنع غزل المحلة إلى مريبات أطفال (داده) بحضانة الشركة، ورغم حصولهما على أحكام قضائية بإلغاء النقل مازالت الشركة تمتنع عن التنفيذ، وهو نفس ما حدث مع وائل حبيب وكريم البحيري الذين نقلا للقاهرة وامتنعت الشركة أيضا عن تنفيذ أحكام إلغاء قرارات النقل بل أصدرت قرارا بفصل كريم وأحالت وداد للإيقاف عن العمل تمهيدا للفصل، ومنحت وائل تقدير ضعيف في تقرير الكفاءة.

هل تذكرون مطاحن جنوب القاهرة؟ ف ناجى رشاد أحد أبرز قادة المطاحن خضع للتحقيق 16 مرة بتهم واهية، وتم إيقافه عن العمل بعد أن رفض التنازل عن دعواه القضائية بإلزام رئيس الوزراء بوضع حد أدنى للأجور في المجتمع، وقدمت ضده بلاغين جنائيين لأن الشركة تتهمه بالتشهير بها على مدونته الإلكترونية.

هل تذكرون عائشة أبو صمادة؟ القائدة النقابية بمصنع الحناوي حيث تمتع الشركة عن إعادتها لمزاولة عملها في الوقت الذي تمنحها راتبها الشهري المهم عدم دخولها للموقع ورغم ذلك تمارس عائشة دورها النقابي من خارج الأسوار بل ونجحت في إعادة الـ 33 عاملة الذين صدر بحقهن قرار فصل عبر التفاوض مباشرة مع صاحب المصنع.

هل تذكرون رشاد شعبان وعلى حسن قناوي من غزل العامرية، وسمير القزاز وفاضل عبد الفضيل وعبد العزيز بخاطره وموسى محمد موسى ورجب الشيمي من غزل شبين، وغريب صقر ومحمد رفاعي من مصر إيران، وأحمد فراج وإبراهيم أمين وممدوح فزاع من عمال البريد..... الخ نعم هناك عشرات وربما مئات من الأسماء التي تتعرض للعقاب وتقاوم في صمت بعيدا عن أهزيج المشهد العام، ونحاول من خلال هذا التقرير رصد تلك الإجراءات التي صدرت بحق القادة العماليين في 29 موقع تنوعت بين القطاعات الثلاثة المختلفة (حكومة وأعمال عام وخاص)، حيث رصد التقرير 466 إجراء تعسفا، منها 72 إجراء كان في مواجهة النساء العاملات، و 20 إجراء في مواجهة أعضاء مجالس إدارات اللجان النقابية رجالا ونساء.

وقد سجل الفصل من العمل والإجبار على الاستقالة 249 حالة، وفي حين سجل النقل من العمل سواء لمهنة أخرى أو خارج المدينة 12 حالة، كما سجل الإيقاف عن العمل والحرمان من الراتب 16 حالة، وسجلت الخصومات والجزاء الأخرى 167 حالة، بالإضافة لتجميد عضوية 3 نقابيين، وإيقاف النشاط النقابي لنقابية، والقبض على 7 عمال، وتقديم 8 للمحاكمة بعد تلفيق تهم جنائية لهم، والاعتداء على موظفة، والتحرش بعاملتين.

و ما يجعلنا نصف هذه الممارسات بالسلوك المنهجي عدة شواهد:

- 1- إتباع كل الإدارات "حكومة- قطاع أعمال عام- قطاع خاص" لهذه الإجراءات القمعية والتعسفية في مواجهة قادة الإحتجاجات بشكل يكاد يكون متماثل.
- 2- توقيت الجزاءات وإرتباطها بأعمال الإحتجاج، فالمتابع لملفات خدمة قادة الإحتجاجات يلحظ أن جميعهم لم يصدر بحقهم أي جزاءات قبل الإحتجاج.
- 3- وحدة الهدف من هذه الإجراءات العقابية فإذا كان ظاهرها الهدف الخاص بفصل القادة العماليين وإبعادهم عن مواقع العمل، فإن باطنها هو الهدف العام عبر ردع كل العاملين في المواقع وتهديدهم بنفس المصير، ومن ثم كسر الحركة الاحتجاجية العمالية.
- 4- وحدة الموقف من القوى العاملة والإتحاد العام لنقابات عمال مصر فكلى الطرفين يشاهد كل صور الإضطهاد التي يتعرض لها قادة العمال ويلتزم الصمت، ولا يحركوا ساكنا إلا دعما لرجال الأعمال وإدارات الشركات في مواجهه العمال.

إن المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية إذ يقدم للرأي العام تقريره الثاني<sup>1</sup> فإنه يتقدم بالشكر للزملاء صابر بركات القائد العمال وأحد مؤسسي اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية، والزميلة فاطمة رمضان الباحثة في الشأن العمالي وعضو السكرتارية التنفيذية للجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية، والزميل أحمد عزت الناشط الحقوقي على ما بذلوه من جهد تطوعي من أجل إعداد هذا التقرير.

خالد علي عمر  
المركز المصري للحقوق  
الاقتصادية والاجتماعية

## مقدمة

يعد العمل مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي مجتمع، فهو قلب التنمية البشرية وجوهرها وهو في حد ذاته جدير بالاهتمام والاحترام، ولا يقتصر أثر العمل على العاملين فقط بل يمتد لمن حولهم- الأطفال، المسنين، غير القادرين على العمل، بالإضافة لأسر العاملين أنفسهم، والعاطلين، وغيرهم- ممن يشتركون معهم في الحياة ويقتسمون معهم عوائد العمل من خلال الإعالة والتداول.

والعمل فضلا عن أهميته الاقتصادية والاجتماعية والتنموية والإنسانية، فهو أيضا ضروري لتحقيق وجود الإنسان وتحسين حياته، حيث يجد الإنسان نفسه وذاته فيما يؤديه من عمل وما ينتجه من قيمة، والمصريون يقدسون العمل ويدخلونه في كل تفاصيل حياتهم اليومية، فيطلقون على كل أدائهم اليومي كلمة "عمل" أو "شغل"، فنقول "يلا نعمل كذا"، أو "تشتغل كذا"، ونطرح كلمة عمل على أغلب الإجراءات الحياتية اليومية في حياتنا- الصحية والحيوية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية حتى في الحب واللهو- فنقول "سأعمل عملية جراحية..، سأقوم بعملية بيع..، عملية شراء..، شغل البيت.. سأنهي الشغل اللي ورائي.. وهكذا"، فالعمل كل حياتنا. وحتى عند تعارفنا على بعضنا البعض يكون السؤال الأول بعد معرفة الاسم، "بتعمل إيه؟" أو "بتشتغل إيه؟"، فالعمل هو القيمة الأساسية لتقييم الناس والتعرف عليهم في بلادنا. ورغم كثير من التشوهات والأمراض التي أصابت مجتمعنا إلا أن أغلبية الناس ما زالت تهتم بالعمل وتفاخر به وتخلص له وتبحث عنه.

<sup>1</sup> صدر التقرير الأول في يوليو 2009- حول أعمال مؤتمر العمل الدولي 98- والذي عقد بمقر منظمة العمل الدولية في جنيف. يمكن الحصول على نسخة منه من مقر المركز.

والعمل قيمة في حد ذاته، وكم منا يعرف ناس باسم عملهم أو مهنتهم. فهذا سعد النجار، وهذا مجدي الكهربائي، وذلك إبراهيم الميكانيكي أو النساج أو السواق أو الحلاق أو الخباز أو المبيض الخ الخ، كما نعرف الناس بأماكن عملهم في كثير من الأحيان، فنقول "ده سيد بتاع كومبانية (شركة) المياه، أو خليل بتاع الحديد والصلب، أو بتاع الأسمنت أو بتاع السجاد أو بتاع شركة الغزل الخ". وفي زمن ليس ببعيد- ولا أقول الزمن الجميل- كان الناس توصف بالمدن الصناعية التي ينتمون إليها، مثل المحلاوي والحلواني والشبراوي، وبيكرنا العم العامل الجميل "فكري الخولي" في روايته العمالية الرائعة "الرحلة" بوصف "الشركاوية" الذي كان يطلق على عمال الصناعة الجديدة في مدينة المحلة الكبرى في ثلاثينيات القرن العشرين.

وقيمة العمل لا تتوقف على ما يدره من دخل، بل بدوره الاجتماعي، وعلاقاته الجماعية، وما يدل عليه من مكانة وأمان ومهارة ومعرفة وانتماء. فالعامل ليس عاملا فقط وهو يشتغل بل يظل كذلك حتى عند تعطله أو حتى بعد خروجه إلى المعاش. فالانتماء للجماعة العمالية أعمق بكثير حتى من العمل ذاته، بل هو الذي يعمق قيمة العمل ويفرضها ثقافيا واجتماعيا وسياسيا في المجتمعات.

وقيمة العمل هي التي جعلت العمال وحقوقهم محض نظر الإنسانية، حتى فرضت نفسها على المجتمع الدولي كله، فجسد احترام العمل وقيمه بإنشاء منظمة العمل الدولية، كمنظمة معنية بقيم العمل وإقرار وحماية حقوق العمال، وقد تم ذلك عبر عشرات السنين من خلال وضع حد أدنى لمستويات العمل في عشرات الاتفاقيات والعهد والتوصيات الدولية. وصولا لإعلان "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"<sup>2</sup>. والتي كونت ما يطلق عليه في عالمنا المعاصر تشريع العمل الدولي أو "الشرعية الدولية للعمل"، وهو يضع الحد الأدنى لحقوق العمل في العالم أجمع، وهي حدود ملزمة وواجبة الاحترام من كل الدول والجماعات.

إلا أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة، وأنانية رأس المال وانحياز الحكومات والدول لأصحاب الأعمال تفرز قيما سلبية تحبط إنفاذ هذه الحقوق وتعوق التنمية والعدالة، وتؤثر بالسلب على معدلات الأجور والبطالة ومستويات شروط وظروف العمل بل وعلى قيمة العمل بين الناس، وتهدد العمال في استقرارهم وأمانهم بل وأرزاقهم، كما يكشف التقرير المرفق. ناهيك عن ما جلبته العولمة من هيمنة القوة على العالم وفرض نموذج واحد يراد عبادته وتقليده أو الاندماج فيه على الأقل والآثار السيئة التي واكبت ذلك على المنظمات الدولية ومنها منظمة العمل الدولية التي يتقلص دورها ويتغير، بل وكثيرا ما يركب حصان الأقوياء ويعمل بإرادتهم.

<sup>2</sup> أنظر في ملاحق الكتاب نص لإعلان "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل".

كما أن عدم الكفاءة في الحكم، والفساد في إدارة الموارد، وعدم العدالة في التوزيع، وخاصة في التعليم والتدريب والتوظيف، وتفتش الفساد، وسوء الإدارة تؤدي جميعها إلى عدم الثقة في تكافؤ الفرص وإلى التمييز وعدم المساواة في الأجور وفرص الالتحاق بعمل جيد والتمكين من الحقوق عموماً، بل وتؤدي إلى تعرض الناس للحرمان من الحماية والاستقرار وانتهاك حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية وفي القلب منها حق العمل، ويعمق- كل هذا- القيم السلبية المعادية للانتصاف لحقوق الإنسان والعدالة وعدم التمييز.

ولعل التقرير المرفق يكشف بعض ما يعانيه قادة التحركات العمالية من تعنت وظلم وعدوان على أبسط مبادئ حقوق الإنسان وفي القلب منها حقوق العمال.

ويستهدف هذا التقرير بجانب الكشف عن الخروق الواضحة التي ترتكب ضد الحقوق والحريات العمالية والنقابية، كشف ما يتم من تعاون بل وتورط أطراف- منوط بها واجب مراقبة وحماية واحترام حقوق الإنسان- (الحكومات وأجهزة الإدارة) في الاعتداء على حقوق العمال بشكل منظم يصل إلى مستوى الجريمة المتعمدة، بل أن بعض الأطراف التي تزعم تمثيلها للعمال (الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ونقاباته) يشاركون في ارتكاب هذه الجرائم جهاراً نهاراً، بل كثيراً ما لعبوا دور السندان الذي يقيد العمال ويقدمهم ضحايا تحت مطرقة أصحاب الأعمال واستغلالهم الذي لا يكف عن الاعتداء على حقوق العمال وقطع أرزاقهم، ويقوم الاتحاد ونقاباته بذلك بإبعاد القادة النقابيين المدافعين عن حقوق العمال عن مواقعهم وحرمانهم من الحصانة النقابية حتى يسهل ذبحهم والاعتداء عليهم، أو عن طريق المراوغة والتهدئة ومط الوقت وتعويم الاتفاقات والتهويم بوعود ومماطلات تستهدف جميعها إجهاد وإطفاء حالة الاحتجاج وتفكيك التجمعات العمالية وحركاتهم المقاومة للاستغلال. ويكون ذلك بالطبع أكثر ضرراً وإضراراً بالعمال وحركاتهم عندما تشارك الأجهزة الحكومية خاصة الأمنية منها في التضييق على العمال والاعتداء على حقوقهم وحررياتهم وترويعهم وتخويفهم بالتوقيف والاعتقال والتهديد لهم ولذويهم بهدف كسر حركة الاحتجاجات العمالية والتمثيل بقياداتها حتى تكون عبءاً لبقية العمال، وموالسة أجهزة وزارة القوى العاملة لأصحاب الأعمال وخداع العمال لتضييع حقوقهم. ويزداد الطين بله- كما يقولون- عندما يتهاون مكتب منظمة العمل الدولية في القاهرة في القيام بواجباته في مراقبة انتهاك حقوق العمال وحررياتهم النقابية، بل وعندما يشارك وزارة القوى العاملة في الحفلات والاحتفالات والدعاية التي تهدف لإسكات العمال وقبولهم بالأمر الواقع وكسر حركة مقاومتهم المتصاعدة.

## الحركة العمالية:

واكبت الحركة العمالية- في السنوات الأخيرة- بعض الفرص وكثير من العقبات، كان لها كثير من التأثير على صعود وهبوط حركة مقاومتها- التي لم تتوقف أبدا- أو على حدة وهدوء وتباطؤ احتجاجاتها.

فقد تولت وزارة نظيف الحكومة في سنة 2004 وأظهرت كراماتها بسرعة في تعجيل وتيرة تحرير الاقتصاد المصري ودمجه في السوق العالمي وخصخصة وتصفية القطاع العام، وقد بلغت عائدات الحكومة عن ما تم بيعه من وحدات القطاع العام خلال العام المالي 2006-2007 حوالي 5.34 مليار دولار، وهو رقم أكبر من كل حصيلة الحكومات السابقة من بيع وحدات من القطاع العام خلال أكثر من عشر سنوات سابقة على تولى نظيف الحكومة، والتي لم تزد عن 3.12 مليار دولار، طبقا لأرقام صندوق النقد الدولي.

كما قامت حكومة نظيف بتطبيق حزمة إجراءات اقتصادية واجتماعية، مثل، تعويم الجنيه المصري أمام العملات الأجنبية، ووقف التعيينات الجديدة، وإلغاء الدعم على السلع والخدمات، وزيادة تكلفة التعليم، والعلاج، وأسعار الكهرباء والمياه والصرف الصحي والنظافة، وزيادة تعريفه الركوب في المواصلات العامة بعد السماح لبعض شركات القطاع الخاص بالاستثمار في النقل الجماعي. وساهمت هذه الإجراءات مع التماذي في تطبيق الخصخصة، وتحرير الأسعار وتجميد الأجور، وزيادة نسب البطالة وتشريد العاملين أثر غلق المصانع، وطرد الفلاحين من أراضيهم وطرد الفقراء منه منازلهم وهدمها، ومطاردة عمال الشوارع وبائعي الأرصفة وقطع أرزاقهم، وانهيى الخدمات العامة والرعاية الصحية والتعليمية، إلى دفع حالة الفقراء والعمال إلى مستوى من الحرمان والفقير المدقع الذي لم تعرفه بلادنا من قبل. وكان لا بد أن يؤدي كل ذلك

لتفجر المقاومة العمالية وانطلاق الاحتجاجات العمالية هنا وهناك، رغم أن الإضرابات القانونية تكاد تكون مستحيلة عملياً.

لقد كانت الزيادات المتتالية لأسعار السلع الأساسية والخدمات الضرورية لحياة العمال وأسرتهم، هي الدافع الأساسي لتحرك العمال للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم بغير الالتفات لقانون العمل أو غيره من ترسانة القوانين المقيدة للحريات والمنظمة لتزييف إرادة الجماهير وحرمانها من اختيار ممثليها بحرية. رغم مد العمل بقانون الطوارئ لمدة عامين جديدين ليكمل ثلاثين عاماً من حكم الرئيس "مبارك".

وقد نجحت أغلب الاحتجاجات العمالية من إضرابات واعتصامات ومظاهرات وغيرها في تحقيق مطالب العمال، وعلى الرغم من أن التفاوض على المطالب العمالية كان يتم دائماً مع الحكومة أو تحت إشرافها إلا أن عزيمة العمال تجاوزت هيبة الحكومة وتعنتها وإدعاءاتها الصلفة والمتغطرسة، مثل "ما يحدث يقدر يلوي ذراع الحكومة" أو "وزارة الداخلية وأجهزتها تقدر تقض أي إضراب في 10 دقائق" أو "القاعدة العمالية العريضة مع الحكومة.. وهناك قلة مندسة تحاول تشويه صورة أولادي العمال" أو "الرئيس موصينا على العمال.. وإحنا مش مخليينهم عايزين حاجة.. ولازم نظهر صفوفهم من الأقلية الفاسدة" أو "الناس بتخلف كثير.. وإحنا حا نكفيهم منين" الخ.. الخ. ورغم أن الحكومة هي التي تحدد الأجور والحوافز والهيكل الوظيفي للقطاع العام والحكومة وتؤثر على ذلك حتى في القطاع الخاص، وأنها المسئولة طبقاً للقانون بتحديد حد أدنى للأجور يكفل للعامل وأسرته احتياجاتهم ويوفر لهم حياة كريمة، إلا أنها تدعي في كل إضراب أنها لا تعرف أن أحوال الناس بهذا السوء وأنها لو كانت تعلم ما تركت العمال يتعذبون كل هذا العذاب، تقول تصريحات كبار المسؤولين ذلك في ذات الوقت التي تطلق زبانيته في الإدارات الحكومية المختلفة لمعاينة العمال وقياداتهم لحد قطع الأرزاق، كما هو وارد من نماذج في التقرير المرافق.

ويعد عام 2007 هو الأعلى تجسيدا لمظاهر المقاومة العمالية خلال سنوات طويلة من عمر كفاح الطبقة العاملة المصرية. حيث شاهد- من خلال ما أمكن رصده- حوالي 692 احتجاجاً عمالياً، تمثلت في 199 اعتصاماً، 199 إضراباً، 104 تظاهرة، و190 تجمهرًا. وكانت حركة الاحتجاجات العمالية متصاعدة خلال الأعوام السابقة على ذلك، فكانت طبقاً لما أمكن رصده، 266 احتجاجاً في 2004، ثم 202 احتجاجاً في 2005، ثم 222 احتجاجاً في 2006. وكان من الطبيعي أن ترتفع هذه الأرقام كثيراً خلال السنوات التالية لسنة 2007، بسبب زيادة الأزمة الاقتصادية التي يعيشها المصريون عموماً والعمال خصوصاً، وتساعد الحركة العمالية التي ورغم كل ظروف القهر والإحباط التي أصابت أغلب القطاعات الحية في المجتمع



ما زالت تنبض بل تفور بالمقاومة والصمود، وإن كان هناك أيضا من عوامل الكبح والظروف المعاكسة التي تواجه حركة العمال.

وقد عرفت الاحتجاجات العمالية بعض المطالب العامة التي لم تكن سببا مباشرا لتأججها، وإن نجح في طرحها قيادات عمالية واعية، مثل: وضع حد أدنى للأجور يكفي لاحتياجات العامل وأسرته المكونة في المتوسط من خمسة أفراد لا يقل عن 1200 جم في الشهر، ووضع سلم متحرك للأجور يربط الأجر بالأسعار، حق العمال في فرص العمل اللائق والأجر العادل، وقف تعسف الإدارة وتدخل الأمن في أحوال العمال، وقف سياسات الخصخصة وما ينتج عنها من قرارات بيع أو تأجير أو إغلاق أو تصفية، صرف حصة العمال من الأرباح، عدم تحميل العمال نتائج فساد الإدارة وتخسير الشركات، وضع حد أقصى لساعات العمل لا يزيد عن 42 ساعة في الأسبوع، تثبيت العمالة المؤقتة، وعدم إنهاء خدمة العامل إلا بحكم قضائي، حق العمال في تأسيس نقاباتهم بحرية، حق العمال في الانسحاب من النقابات الحكومية القائمة، ضمانات لسلامة الانتخابات النقابية والعامة، إنهاء حالة الطوارئ التي تعطل الحريات، وغيرها.

كما انتشرت الاحتجاجات العمالية جغرافيا في عدة محافظات، وخرجت إلى مناطق جديدة لم تعرف هذه الصيغ الكفاحية من قبل، وفي أغلب المدن في محافظات الجمهورية، ومنها: القاهرة، والجيزة، وحلوان، 6 أكتوبر، الإسكندرية، البحيرة، الغربية، الشرقية، المنوفية، الدقهلية، كفر الشيخ، القليوبية، السويس، الإسماعيلية، بورسعيد، بني سويف، المنيا، الفيوم، أسوان، الوادي الجديد، مطروح، البحر الأحمر، وشمال سيناء.

وقد برزت خلال حركة الاحتجاجات العمالية بعض السمات التي أمكن رصدها، مثل: أن قطاع الأعمال العام ورغم كل ما تعرض له- من تفكيك وتهميش وترويع بالتجميد والتصفية والتخسير والمعاش المبكر وتحمله بالإدارات العاجزة وإخضاعه لفساد السوق المستشري- هو الذي شهد أكبر نسبة احتجاجات عمالية. وأن قطاع الغزل والنسيج- الذي يتعرض بدوره لأسوأ شروط وظروف عمل بين قطاعات العمل المنتظمة- عاد ليمثل القاطرة التي تقود الحركة الاحتجاجية العمالية منذ عام 2006. وأن العاملين بالدولة والهيئات العامة ظهروا في قيادة الاحتجاجات العمالية في 2007 بعد انقطاع طال كثيرا. وأن إتحاد نقابات العمال الأوسع والرسمي مازال يمثل دور المضلل للحركة العمالية، وحجر العثرة أمام تطور نضالها الديمقراطي بإدعائه- كذبا- تمثيلها وفرض الدولة له على العمال وعلى مساحة كبيرة من الإعلام الموجه. وأن أجهزة الأمن حاولت خلال الاحتجاجات العمالية أن لا تصطدم بالعمال مباشرة، بل حاولت أحيانا لعب دور الوسيط بين العمال وأصحاب الأعمال وأن تبدو بعيدة عن الصراع المباشر وأنها التي تملك الحل الأخير في يدها. وأن المرأة العاملة بدت في الصورة الاحتجاجية كقائدة ومنظمة للعمال وكسرت كل صور تهميط المرأة في المجتمع ولعبت الدور الأبرز في التنظيم والإعاشة.

وأن عمال غزل المحلة ما زالوا يمثلون أكبر كتل عمالي قادر على دفع وتنظيم حركة المطالبة بحقوق العمال وتحقيق مطالبهم. وأن ظاهرة نزول العمال للشوارع قد تعمدت باعتصام العاملين في الضرائب العقارية، وبدا وكأنه نموذج ناجح قابل للتكرار. وأن اكتساب الخبرة والقدرة على التواصل باتت تمثل حالة تراكم تسمح بتطوير الحركة العمالية.

نعم إن حق الإضراب سيظل هو أحد أهم الوسائل المتاحة للعمال ومنظماتهم لتعزيز وحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية. والتي لا تتعلق فقط بالحصول على ظروف عمل أفضل أو على حقوق جماعية ذات طبيعة مطلبية أو مهنية، بل ووسيلة للوصول إلى حلول أفضل في كل السياسات الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية وكل ما يتعلق بالعمال من مصالح وحقوق في المجتمع.

وعموماً ورغم أن القانون المنبثق عن التزامات مصر الدولية يوجب على الحكومة إلزام سلطاتها بعدم التعرض للناس أو القبض عليهم لمجرد تنظيمهم أو اشتراكهم في مظاهرة أو إضراب أو اعتصام. حيث أن حق العمال في تنظيم الاجتماعات من العناصر الضرورية لممارسة حقوقهم العامة كما هي ضرورية لممارسة حرياتهم النقابية.

وأن اتفاقية ممثلي العمال رقم (135) لسنة 1971 تؤكد على أن ممثلي العمال في المنشأة يتمتعون بالحماية الفعالة ضد أي عمل مجحف بهم يكون مبنياً على مراكزهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو على عضويتهم النقابية أو اشتراكهم في الأنشطة الجماعية. ولأنه يكون من الصعب على العامل أن يثبت بصورة قطعية أنه كان ضحية بسبب نشاطه النقابي، لذلك أوجبت الاتفاقية فحص هذه الإجراءات عن طريق جهات محايدة، ووضع ضمانات للعمال في كفاحهم الجماعي من أجل تحسين أحوالهم، مثل أخذ إذن مسبق من التفتيش العمالي بتوقيع أية عقوبات على نشاط العمال، أو أن لا تتم مثل هذه الإجراءات إلا من خلال القضاء، أو نقل عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل والزامه بإثبات أن معاقبة العامل لم تكن مرتبطة بأنشطته النقابية، وأن يلتزم القضاء الوطني بإعادة العامل إلى عمله إذا ثبت أن فصله كان بسبب نشاطه النقابي<sup>3</sup>. كما يمكن الإشارة في هذا الصدد إلى اتفاقية العمل الدولية رقم 158 بشأن إنهاء الاستخدام، والصادرة سنة 1982، والتي تنص في المادة 5/أ منها على أن "يعد الطرد أو النقل العقابي أو تنزيل رتبة العمال الذين يشاركون في المفاوضات، والإضرابات أو غيرها من الأنشطة النقابية المشروعة باطل ويجب عدم الاعتداد به، ويحكم القضاء بعودة العامل لعمله ولا يجوز الاكتفاء فيه بالتعويض.

<sup>3</sup> انظر في ملاحق الكتاب نصوص اتفاقية العمل الدولية (رقم 135) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال.

إلا أن ما جاء في التقرير المرفق يؤكد مخالفة الدولة المصرية وحكومتها لالتزاماتها الدولية واعتدائها على حقوق العمال لمستوى قطع الأرزاق إن لم يكن بالممارسة المباشرة فبالشاركة مع أصحاب الأعمال ، وإن لن يكن هذا أو ذاك فكان يتم بالتواطؤ.

لقد شهد عام 2007، مصرع 122 عاملا وإصابة 138 آخرين نتيجة سوء ظروف العمل وغياب وسائل السلامة والصحة المهنية، كما شهد فصل وتشريد 115545 عاملا<sup>4</sup>، في حملة تقودها الحكومة ورجال الأعمال وقيادات التنظيم النقابي الأوسع الرسمي، لقطع أرزاق العمال وأحيانا لقص أعمارهم.

إلا أن كل هذا لم ولن يؤثر على مسيرة الحركة العمالية التي هي في الحقيقة دائما أكبر من جراحها وأسمى من مؤامرات أعدائها، وتعرف أن كل تضحية تقدمها اليوم هي نقطة تقدم مضيئة في مستقبل العمال وأبنائهم بل وفي مستقبل الوطن كله بل الإنسانية التي تبحث عن الكرامة والأمن والسلام.

لقد جاءت انتخابات النقابات العمالية للدورة النقابية الأخيرة 2006-2001، في أكتوبر/نوفمبر 2006، في ظل الظروف القاسية التي تمر بها الطبقة العاملة- كما أوضحنا من قبل- واعتقد العمال أن بمقدورهم التعبير خلال الانتخابات عن التظلم من أحوالهم ورفع مطالبهم وتغيير قيادات المنظمات النقابية التي تسيطر منذ عشرات السنين على التنظيم النقابي الأوسع المسموح به للعمال وتخضعه للدولة وأجهزتها وإدارتها وحزبها السياسي، ويتواطؤ كامل مع أصحاب الأعمال، على حساب العمال وحقوقهم، كما كانوا يحلمون في هذه الانتخابات بالإعلان عن أمانهم وبرامجهم.

وأستعد مئات الألوف من العمال لخوض هذه الانتخابات، إلا أن الدولة كانت تخطط من الناحية الأخرى للاستمرار في مصادرة حريات العمال وحقوقهم بتقويت الانتخابات، فأدارتها تحت السيطرة التامة لحكومة الحزب الوطني- كبروفة لانتخابات العامة التالية عليها- وحرمت العمال من أحلامهم المتواضعة في التعبير عن مشاكلهم وإبداء آرائهم وإعلان برامجهم، فقصرت مدة الانتخابات لمستوى غير مسبوق (سبعة أيام فقط لا غير)، وأبعدت عشرات الآلاف من القيادات العمالية الشريفة عن الانتخابات بحرمانهم من الترشيح، والتلاعب في إدارة العملية الانتخابية وتقسيم الدوائر والعبث في الكشف، وحتى في إعلان النتائج، بأشكال مفضوحة وركيكة، وتدخل

<sup>4</sup> أنظر في ذلك العدد الثالث من تقرير العمال والمقاومة الاجتماعية، تحرير/ خالد علي عمر، والصادر عن اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية، ومؤسسة أولاد الأرض لحقوق الإنسان، ومركز هشام مبارك للقانون.

فج وثقيل من وزارة القوى العاملة ووزيرتها، وأجهزة الأمن وجحافل قواتها، وقيادات التنظيم النقابي الأحادي الرسمي.

وبعد لجوء العمال وقياداتهم لكافة الوسائل الممكنة من شكوى وواسطة واتصالات، والتجمهر والنظائر والتعارك، بل والتشهير والصراخ وطلب الرحمة والعدالة عبر وسائل الإعلام المختلفة- والتي لعبت فيها الصحف المستقلة دورا هاما- وبعد اللجوء لأقسام الشرطة وعمل آلاف المحاضر، لم يكن أمامهم إلا اللجوء للقضاء- بمساعدة قوية من منظمات المجتمع المدني المعنية بحقوق الإنسان وخاصة الاقتصادية والاجتماعية- وحصل المئات منهم على أحكام قضائية واجبة التنفيذ بأحقيتهم في الترشيح ودخول الانتخابات، بل وأحكام ببطلان ما جرى من انتخابات في لجان نقابية ونقابات عامة بل وتؤثر على قانونية الاتحاد العام نفسه، إلا أن الحكومة التي أجرت الانتخابات وتعمدت سلقها وتزويرها وتزييف إرادة العمال فيها وحرمانهم من أبسط حقوقهم الديمقراطية، بخطة معدة سلفا وبنية مبيتة لحرمان العمال من التعبير عن مصالحهم وإعمال إرادتهم وإعلان مطالبهم، فرضت إرادتها في استمرار سيطرة الحزب الوطني وأجهزة الدولة على نقابات العمال من خلال احتكار العمل في التنظيم النقابي لأتباعها، ولم تعط الأحكام القضائية احتراماً أو اهتماماً ولم تفتح لها مجالاً للتنفيذ أو التحقق.

ورغم معارك المقاومة العمالية التي لم تتوقف أثناء الانتخابات النقابية وما بعد إعلان نتائجها، والتي اتفقت في أغلبها على فضح التنظيم النقابي الرسمي وقياداته المعينة من الحكومة، إلا أن العمال وقياداتهم تعاملوا مع الأمر هذه المرة بشكل مختلف عن المرات السابقة، فأعلنوا عن أن هذه النقابات ليست نقاباتهم بل هي نقابات الحكومة التي تحتكر إدارتها وتولي عليها من ترغب وتستبعد عنها من تشاء. وعلى غير ما كان يجرى عقب كل تزوير للانتخابات في دورات سابقة، تعالت بين العمال دعوات للالتفات عن هذه النقابات الشكلية الأحادية الرسمية، وتشكيل نقابات حقيقية للعمال، نقابات لا ولاية عليها إلا لأعضائها من العمال، ولا برنامج لها إلا ما يتفق مع مصالح العمال ويستجيب لأمانهم ومطالبهم، نقابات ديمقراطية تُؤسس وتُدار بقواعد الحرية النقابية، نقابات مُستقلة عن الحكومة وعن أصحاب الأعمال وعن كافة التنظيمات السياسية، بل ومُستقلة عن التنظيمات النقابية التي تُأتمر بأوامر الحكومة ووزيرة القوى العاملة وأجهزة الأمن وأصحاب الأعمال وقيادات الحزب الوطني.

وجاء إضراب عمال شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى في 7 ديسمبر 2006، بعد أيام من إعلان نتيجة انتخابات النقابات التي أُعلنت في 28 نوفمبر 2006<sup>5</sup>، رداً على تزييف إرادة العمال وحرمانهم من الحصول على حقوقهم والتسويق في تحقيق مطالبهم والمماطلة في

<sup>5</sup> الوقائع المصرية- العدد 269 (تابع) في 2006/11/28.

تنفيذ الوعود الانتخابية. خاصة وعود رئيس الوزراء ووزير الاستثمار بزيادة نصيب العمال في الأرباح والحوافز حتى للعاملين بالشركات الخاسرة، والتي زاید بها بعض المرشحين في الانتخابات لحصد أصوات العمال، بل أن إدارة غزل المحلة كانت قد هدّدت العمال بشكل مباشر حال إن اسقطوا المرشحين الذين ترضى عنهم الإدارة وتریدهم في قيادة النقابة سيتم حرمان العمال من كثير من المكاسب أما إذا انتخبوا من تریدهم الإدارة فسوف یدر ذلك على العمال خيرا كثيرا. وكان انتكاس الإدارة عن وعودها وتخلي المرشحات الذين كسبوا الانتخابات عن وعودهم سببا في اندلاع احتجاج عمال المحلة- هذا الإضراب العظيم- الذي كان فاتحة لدورة عظيمة ومدیة وكبيرة من حركة المقاومة العمالية التي لم تتطفئ جذوتها حتى الآن.

وتحول شعار الانسحاب من التنظيم النقابي الحكومي إلا واقع عملي عندما نجح عمال المحلة في تنظيم أكبر حملة جمع استقالات من هذا التنظيم منذ تأسيسه في 1957 (حوالي 13 ألف استقالة في موقع واحد). إلا أن الدولة وحكومتها وأجهزتها واصلت تحديها للعمال ورفضت قبول الاستقالات وساومت العمال وماطلت في تنفيذ رغبتهم، بل أدعت وزارة القوى العاملة- المنوط بها تطبيق القانون واتفاقيات العمل الدولية وفي القلب منها قواعد الحرية النقابية- عدم قانونية الاستقالات من النقابات وعدم مشروعية سحب الثقة من مجالس إدارتها. وفُرضت على العمال عضوية جبرية في نقابات لا يقبلونها، ولا تعبر عنهم.

تكررت محاولات سحب الثقة من مجالس النقابات والانسحاب من التنظيم النقابي الأحادي الرسمي، والإعلان عن رغبة العمال في تشكيل نقاباتهم الحقيقية، في عدة إضرابات، بدءا من إضراب عمال غزل المحلة في ديسمبر 2006 وتجديده بطلب حل اللجنة النقابية بالشركة في إضرابهم التالي في سبتمبر 2007، وفي إضراب عمال شركة شبين الكوم للغزل والنسيج في يناير 2007، وفي إضراب عمال شركة النسيج الرفيع بكفر الدوار في فبراير 2007، وفي إضراب عمال شركة السيوف للغزل والنسيج بالإسكندرية في مارس 2007، وفي إضراب عمال الشركة العربية للغزل والنسيج "بوليفار" بالإسكندرية في إبريل 2007، وفي إضراب عمال شركة ویریات سمود في مايو 2007، وفي مظاهرة عمال شركة الحناوي للدخان والمعسل بدمنهور أمام وزارة القوى العاملة بمدينة نصر بالقاهرة في أغسطس 2007، وفي اعتصام عمال شركة طنطا للكتان والزيوت في سبتمبر 2007.

حتى جاء اعتصام العاملين بالضرائب العقارية أمام رئاسة مجلس الوزراء في ديسمبر 2007، لينسج ملحمة كفاحية للموظفين المصريين انقطعت ألحانها منذ زمن طويل، وبعد 11 يوم من الصمود البطولي في شوارع القاهرة انتزع أبطال الضرائب العقارية حقوقهم وفرضوا مطالبهم، وأقرت وزارة المالية زيادة حوافزهم بنسبة 225% كما تم إعادة القيادات العمالية الذين

كان قد تم وقفهم عن العمل إلى أعمالهم واحتساب أيام الاعتصام أيام عمل، ولأن الانتصار يأتي بانتصار ولأن قادة الضرائب العقارية قد تعلموا الدرس من تاريخ الطبقة العاملة المجيدة فقد أعلنوا عن تأسيس نقابتهم المستقلة من رحم إضرابهم العظيم، وعلى الرغم من العراقيل القانونية والمعوقات التي ساققتها أجهزة الحكومة وقيادات النقابات الأحادية الرسمية، نجح ممثلو العاملين بالضرائب العقارية في إنشاء نقابتهم المستقلة بعد عام من العمل الدعوب، وتم عقد المؤتمر التأسيسي للنقابة العامة للعاملين بالضرائب العقارية (المستقلة) يوم 20 ديسمبر 2008. والتي تضم في عضويتها 30 نقابة منشأة أو موقع في المحافظات المختلفة.

### التنظيم:

إن حق الإضراب هو أحد أهم الوسائل المتاحة للعمال ومنظماتهم لتعزيز وحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية. والتي لا تتعلق فقط بحصولهم على ظروف عمل أفضل أو على حقوق جماعية ذات طبيعة مطلبيه أو مهنية، ولكن الإضراب وسيلة للوصول إلى أحوال أفضل في كل السياسات الاقتصادية والاجتماعية وكل ما يتعلق بالعمال من مصالح وحقوق.

وينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، في المادة الثامنة منها على أنه: "تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل: أ.... ب.... ج.... د- الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص... الخ.

وقد اعتمدت محكمة أمن الدولة العليا طوارئ القاهرة على ذلك في حكمها في 1987/4/16، ببراءة عمال السكة الحديد من تهم الإضراب في القضية رقم 4190/86<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> وقد جاء في هذا الحكم: "وهذا النص قاطع الدلالة في أن على الدولة المنضمة للاتفاقية الالتزام بأن تكفل الحق في الإضراب، بمعنى أنه صار معترفاً به كحق مشروع من حيث المبدأ ولا يجوز العصف به كلياً وتحريمه على الإطلاق، وإلا فإن ذلك مصادرة كاملة للحق ذاته وما تملكه الدول المنضمة للاتفاقية لا يعدو أن يكون مجرد تنظيم ذلك الحق المقرر بحيث تنظم التشريعات الداخلية طريقة ممارسة ذلك الحق، وهناك فرق بين نشأة الحق ووضع قيود على ممارسته، وعدم وضع تنظيم لذلك الحق لا يعنى على الإطلاق العصف به أو تأجيله لحين وضع تلك النظم وإلا لاستطاعت أية دولة التحلل من التزامها بعد وضع تنظيم لممارسة ذلك الحق. ولا يزال من هذه النتيجة مبدأ التدرج الذي قرره المادة الأولى من الاتفاقية في فقرتها الرابعة، فقد نصت تلك الفقرة على أن: "تتعهد كل دولة طرف في الاتفاقية الحالية أن تقوم منفردة ومن خلال المساعدة والتعاون الدوليين باتخاذ الخطوات، خاصة الاقتصادية والفنية، لأقصى ما تسمح به مواردها المتوافرة من أجل التوصل تدريجياً للتحقيق الكامل للحقوق المعترف بها في الاتفاقية الحالية بكافة الطرق المناسبة بما في ذلك على وجه الخصوص تبني الإجراءات التشريعية"، ذلك أن نص هذه الفقرة إنما يعالج المجالات التي تحتاج فيها الدولة المتعاقدة إلى موارد اقتصادية وإفية وغير متوافرة لديها حتى تستطيع أن تحقق لمواطنيها الرعاية الاقتصادية والاجتماعية والنقافية المطلوبة وذلك تدرجاً عن طريق تنمية مواردها الذاتية أو بالتعاون مع الدول الأخرى وتلقى المساعدات الخارجية، ولا يمكن اعتبار الحق في الإضراب من قبيل تلك الحقوق التي ينصرف إليها النص بحسب مفهومه الظاهر والذي لا يجوز الانحراف عنه حيث أنه لا يعتره غموض يقتضى التفسير أو التأويل. ولما كان الإضراب لغة وقانوناً هو الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم فإن الواضح من هذين النصين وجود تعارض بين التشريع الداخلي والاتفاقية المذكورة، مما يتعين بحث أيهما الأجدر بالتطبيق، لذلك ينبغي أولاً معرفة القوة التي تتمتع بها القاعدة الاتفاقية الدولية في مواجهة القاعدة التشريعية العادية وهل تعتبر في نفس مرتبة التشريع باعتبار أن كليهما صادر من السلطة صاحبة السيادة في الدولة، أم إنه يجب اعتبار المعاهدة تحمل وزناً أكبر من التشريع الداخلي إذ أنها تتضمن في الوقت ذاته التزام الدولة قبل الدول الأخرى الأطراف في المعاهدة باتتباع القاعدة في حين أن الدولة لا يقع عليها أي التزام دولي بالأخذ بالقاعدة التشريعية إلا أن هذا الاعتبار لا يمكن الاستناد إليه في المجال الداخلي لتفضيل القاعدة التي تقضي بها المعاهدة على القاعدة التشريعية، فمسئولية الدولة في المجال الدولي شيء وقيام القضاء الداخلي بتطبيق المعاهدة شيء آخر، فالقاضي الوطني لا يطبق المعاهدة تأسيساً على أن دولته قد التزمت دولياً بتطبيقها بل يطبقها باعتبارها جزءاً من قوانين الدولة الداخلية إذا ما تم استيفائها للشروط اللازمة لنفاذها داخل الإقليم. وقد أكد الدستور المصري هذا المعنى فنص في الفقرة الأولى من المادة 151 على أن: "رئيس الجمهورية يبرم المعاهدات ويبلغها مجلس الشعب مشفوعة بما يناسب البيان وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقاً للأوضاع المقررة"..... الخ.

وبالإطلاع على قرار رئيس الجمهورية رقم 537 لسنة 1981 بشأن الموافقة على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمنشور في العدد 14 من الجريدة الرسمية المؤرخ 8 من إبريل سنة 1982 يتبين أنه قد نص صراحة على أن الموافقة على الاتفاقية الدولية المذكورة وقد تم بعد الإطلاع على الفقرة الثانية من

إلا أن المادة 192 من قانون العمل 12 لسنة 2003، جاءت مهدرة لكل هذه القواعد سواء ما جاء منها في العهد الدولي أو في الدستور طبقاً للتفاصيل الواردة في حكم المحكمة المصرية المشار إليه، حين نصت على أن:

"لعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية، دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية للإضراب، يجب على اللجنة النقابية- بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائها- إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فإذا لم يكن في المنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه.

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له".

كما جاءت المادة 193 من قانون العمل نفسه، لتضع قيوداً آخر، حين نصت على أن:  
"يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم".  
وأنت المادة 194 من نفس القانون، لتحظر بدورها الإضراب في العديد من المنشآت، حين نصت على أنه:

---

المادة 151 من الدستور مما يفيد أنها قد صدرت بعد الحصول على موافقة مجلس الشعب بوصفها إحدى المعاهدات الدولية التي تتعلق بحقوق السيادة بما تضعه من قيود على سلطات الدولة لتمثل في وجوب احترام الحقوق التي أقرتها واعترفت بها الاتفاقية الدولية الصادرة في نطاق الأمم المتحدة وبالتطبيق لميثاقها. وحيث أنه تطبيقاً لنص المادة 151 من الدستور سألته الذكر ولما استقر عليه الفقه والقضاء فإن المعاهدات الدولية التي صدرت وفقاً للأصول الدستورية المقررة ونشرت في الجريدة الرسمية حسب الأوضاع المقررة تعد قانوناً من قوانين الدولة يتعين على القضاء الوطني تطبيقها باعتبارها كذلك. وحيث أنه متى كان ذلك فإن الاتفاقية المذكورة وقد نشرت في الجريدة الرسمية في الثامن من إبريل سنة 1982 بعد أن وافق عليها مجلس الشعب تعتبر قانوناً من قوانين الدولة ومادامت لاحقة لقانون العقوبات فإن يتعين اعتبار المادة 124 قد ألغيت ضمناً بالمادة 8 فقرة (د) من الاتفاقية المشار إليها عملاً بنص المادة الثانية من القانون المدني التي تنص على أنه لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع، ولا يقدح في ذلك أن المادة 124 من قانون العقوبات قد عدلت- برفع الغرامة بالقانون رقم 92 لسنة 82- بعد نشر الاتفاقية في الجريدة الرسمية لأنه إذا كان من المقرر فقهاً وقضياً أن الساقط لا يعود، فإنه بالتالي ومن باب أولى لا يعدل لأن التعديل لا يمكن أن يرد على معدوم أو مادام الثابت أن المادة 124 قد ألغيت ضمناً بالاتفاقية السابق الإشارة إليها فإنه لا يجوز بأي حال من الأحوال إجراء أي تعديل في تلك المادة لأنها ألغيت ولم يعد لها وجود، مما تكون معه تهمة الامتناع عن العمل قد بنيت على غير أساس من القانون. والمحكمة في هذا الصدد تهبب بالمشروع أن يسارع إلى وضع الضوابط اللازمة لهذا الحق على نحو يحقق مصلحة البلاد العليا ومصالح العمال في نفس الوقت حتى لا تدمر الغرضي وتتدخل المصالح العليا للمجتمع ولضمان عدم توقف سير المرافق الأساسية أو المساس بوسائل الإنتاج أو إيذاء غير المضرين".

"يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت".

ثم أتى قرار رئيس الوزراء رقم 1185 لسنة 2003، الصادر في 2003/7/17، ليتوسع في تحديد المنشآت الحيوية والإستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب، وحددها في:

- منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، المخازن، وسائل النقل الجماعي للركاب (بري وبحري وجوى)، وسائل نقل البضائع، منشآت الدفاع المدني، منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، منشآت الاتصالات، والمواني والمناير والمطارات، العاملون في المؤسسات التعليمية).  
وقد جعلت- هذه النصوص مجتمعة- الإضرابات القانونية مستحيلة عملياً، حيث لا يسمح القانون- بما حواه من نصوص- بالإضراب، وجعله مستحيلاً.

فعلى الرغم من أن الإضرابات- كما أوضحنا من قبل- باتت مستحيلة من ناحية القانون، حيث لا يسمح للعمال بالإضراب إلا من خلال النقابات وبعد موافقة أكثر من ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة المعنية، وهو المستحيل بعينه في ظل وجود النقابات في حوزة الحكومة ولأنه من الصعب أن تجتمع مجالس هذه النقابات وإن اجتمعت فمن الأصعب أن يحضر اجتماعاتها ثلثي أعضاء مجالسها، وإذا تم ذلك يزيد القانون من طلباته التعجيزية بأن تخطر اللجنة النقابية صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل موعد الإضراب بعشرة أيام على الأقل بكتاب مسجل بعلم الوصول يتضمن أسباب الإضراب والمدة الزمنية المحددة له، ولا يقف عند هذا الحد، بل يحظر الإضراب بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية، وكذلك يمنع الإضراب خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم- التي تتحكم فيها الحكومة وتحدد أوقاتها- كما يحظر القانون الإضراب أو حتى الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية، والتي لم يقصر رئيس الوزراء عند تحديدها بتوسع تجاوز كل القواعد المتعارف عليها للمنشآت الإستراتيجية. بل- ومن ناحية أخرى- يتعرض من يدعو إلى الإضراب للإقالة من مجلس إدارة المنظمة النقابية حتى لو لم يتم الإضراب، كما يتعرض من يعو للإضراب للمطاردة والمضايقة لحد قطع الأرزاق، سواء كان يعمل في القطاع العام أو الخاص كما يؤكد لنا التقرير المرفق.

إلا أن كل هذه الترسانة من المعوقات القانونية لم توقف إصرار العمال على انتزاع حقوقهم وتحقيق مطالبهم باستخدام سلاحهم المشروع "الإضراب عن العمل"، غير عابئين بالدعاية والتهديدات والتحذيرات ضد حق العمال في الإضراب، تلك التي تمارسها الحكومة وأجهزتها من ناحية وقيادات التنظيم النقابي الرسمي الأوحده من الناحية الأخرى، وقد أبتر العمال في ذلك



عدة خبرات دعائية وتنظيمية جريئة لممارسة حقهم في الاحتجاج والإضراب دون أن يقعوا تحت طائلة القانون مراهنين على قوة الحشد العمالي وجسارته.

### **أولاً: التوعية (التحريض):**

التوعية- في حالتنا- هي عملية إكساب واكتساب المعلومات والمهارات المتصلة بحقوقنا، وتأكيدنا وإشاعة المعرفة بها بين العمال، وتحريضهم على الالتفاف حولها والمطالبة بها، وإثبات أحقيتنا فيها استناداً إلى الحق والقانون. وتكون التوعية أسهل وأكثر تأثيراً في اللحظات الساخنة، لحظات وقوع الأحداث المرتبطة بحقوقنا أو حرماننا منها، حيث يكون العمال أكثر يقظة واستعداداً للالتقاء بالوعي، وتكون الدعوة للتحرك موضع ترحيب واهتمام. كما أن التوعية ليست مجرد نقل للمعلومات، بل هي تقديم الإطار والطريقة التي يمكن أن تؤدي بالعمال لفهم مشاكلهم وربطها بما يدور حولهم في المجتمع، وإيجاد الحلول لها، والعمل على مواجهتها.

والوعي للعمال- عموماً- هو سبيلهم لمواجهة الهيمنة التي تستهدف السيطرة عليهم ووأد كفاحهم ونزوعهم للحرية والتخلص من الاستغلال، ومقابل هذا الوعي- الذي تسعى الطبقة العاملة على اكتسابه والوصول إليه بمساعدة أصدقائها وحلفائها وطلائعها- تحرص الجماعات المعادية للعمال "الطبقات المالكة" على بذل قصارى جهدها لتزييف وعي العمال وتشويشه ودفع العمال للرضا بالاستغلال والسكوت على الأوضاع الظالمة القائمة وعلى الحرمان الذي يعيشونه هم وأسرهم. ويستخدم أعداء العمال في ذلك كل الوسائل الحديثة والضخمة التي بات من السهل تملكها والتحكم فيها من الأغنياء، مثل وسائل الإعلام الموجه المقروء منها والمسموع والمرئي، والتي لم يعد من الممكن إغفالها في مجتمعات استغلال العمال ومن خلال الهيمنة الكاملة لحكومات المالكين، والتي تستهدف دائماً تضليل العمال وإقناعهم بأن كل ما يعرفونه من ظلم وبؤس وحرمان في حياتهم إنما هو من طبيعة الأشياء أو من عند الله، أو أنها مجرد ممارسات سياسية وثقافية واقتصادية لا مفر من الرضا بها والصبر عليها، على أمل أن يقنع العمال بأنه ليس في الإمكان أحسن مما كان وأن المصلحة العامة تتطلب منهم الصبر على الشدائد وقبول الواقع وتحمله. كما تستهدف قوى الاستغلال تحجيم عمليات المقاومة العمالية أو على الأقل تحييدها أو السيطرة عليها، لضمان استمرار الهيمنة والاستغلال.

من هنا فتوعية العمال بحقوقهم ومصالحهم، ويقوتهم الكامنة في تنظيم حركتهم الجماعية هي الأمل في تحسين أحوال العمال ورفع الظلم عنهم، وفي مواجهة الهيمنة التي تُمارس عليهم من حلف الملاك وما يتبعه من أدوات على شكل نقابات مزيفة أو إعلام موجه أو إدارات حكومية كل همها وأد كفاح العمال ومطاردة قياداتهم وبيث الوعي الزائف الذي يشيع الانكسار بينهم ويسلمهم إلى حالة الرضا والسكوت على الظلم والاستغلال.

لقد وجد العمال أنفسهم- خاصة بعد صدور قانون العمل الجديد في 2003- في مواجهة سيطرة قانونية تصادر حقوقهم في الإضراب وهم تحت ظروف استغلال مكثف وأزمة اقتصادية طاحنة ومتصاعدة تدفعهم دفعا لمزيد من الفقر والحرمان، ومن خلال تعسف ومظالم بلغت حدود غير معروفة ولا مأمونة.

لقد لجأ العمال أمام ذلك إلى طرق مبتكرة لدفع زملائهم للتحرك لصد الظلم، سواء بتوعية زملائهم بحقوقهم أو بتنظيم تحركاتهم الاحتجاجية ضد الاستغلال والظالمين، فكانوا يقومون برفع المطالب العمالية من خلال شعارات تطلق في المناسبات الجمعية للعمال- اللحظات الساخنة- كالانتخابات أو مواسم صرف الأرباح، أو صرف الأجور والحوافز، أو عند انتكاس الإدارة أو المسئولون عن وعود بتحقيق مطالب العمال. وفي مرحلة تقريرنا هذا، كثيرا ما كان العمال يبدعون حركتهم من التمسك بوعود أفرط المسئولون في بذلها في بعض المناسبات وتحويلها إلى شعارات يلتفت حولها العمال ويصرون على تنفيذها.

وقد نجحت هذه الطريقة في طمأنة العمال، خاصة المترددين منهم والذين يخافون مواجهة قمع السلطة وبطش المسئولين نتيجة خبراتهم السلبية السابقة أو لتأثير الإعلام الموجه عليهم أو نتيجة تهديدات النقابيين الرسميين ورجال الإدارة والأمن. إلا أن روح الجماعة كانت تزيح كل تلك المخاوف من طريق الوعي العمالي، وتدفع العمال إلى طريق التمرد والثورة على الظلم والاستغلال والدفاع عن حقوقهم.

وقد اعتمدت أغلب التحركات الاحتجاجية العمالية أسلوب بث الوعي "التحريض" في البداية لتطوير وعي المشاركين في التحرك وتجميعهم من خلال عدة وسائل، مثل استخدام الشكوى والصحافة المستقلة وتبادل المطبوعات وحلقات النقاش والندوات والمؤتمرات التي كانت كثيرا ما تمهد للتحرك العمالي وتجهز مسرح العمليات وتكسب المناصرين وتضعف الخصوم وتكسر حواجز الخوف والتردد بين العمال.

#### أدوات التوعية:

1- الشكوى: أستخدمت الشكوى كألية لتنظيم العمال حول مطالبهم وكشف تتصل المسئولون من وعودهم، كما أستخدمت كوسيلة للتوعية بمحتوى مطالب العمال أو الحقوق التي يطالبون بها ومناقشة تفاصيلها والتأكيد على مشروعيتها ودحض الدعاية التي تبرر الهروب من الوفاء بها.

وأستخدمت الشكوى- أيضا- للوصول إلى بعض قطاعات العمال البعيدة عن الحدث أو الموجودة في أماكن معزولة، والعمل على توسيع المشاركة بتبني مطالب بعض الفئات ودمجها في الحركة الاحتجاجية، وكذلك للتغلب على تردد بعض الفئات في المشاركة نتيجة أوضاعهم الوظيفية أو لغير ذلك من أسباب عدم الاندماج في الحركة العمالية. هذا بالإضافة لاستخدام

جمع التوقيعات على الاستقالات من النقابات المتخلفة عن العمال بل والمعادية لهم للضغط عليها وتعريضها. وكوسيلة أكيدة وفعالة في تنظيم أكبر عدد ممكن من العمال حول مطالبهم وضمان مشاركتهم في الحدث الاحتجاجي.

2- اللافتة: وبنفس القدر وبنفس الأسباب استخدمت آلية اللافتات المرفوعة بالمطالب سواء أكانت من القماش أو الورق المقوى، وهي تتميز بتركيز المطالب واستقرار الإرادة العمالية عليها، وتوحيد المطالب وضمان عدم التفاوت بين العمال في استخدامها أو التنازل الجزئي عن مضمونها الكامل وحتى يتمكن العمال من تبين حقوقهم والانتصاف لها.

3- الإعلام: لقد كان استخدام وسائل الإعلام، خاصة الصحافة المستقلة والمعارضة من أهم وسائل الدعاية للمطالب العمالية، ومحفز أساسي للتجمع العمالي وإشاعة الشعور الجمعي بمشروعية الحركة وعدالتها.

4- النشرات والمنشورات: وكان لاستخدام المنشورات والنشرات المحلية والندوات ومؤتمرات الخطابة ومسارحها واستخدام الفنون والآداب في تحفيز العمال أكبر الأثر في التأكيد على مطالب العمال وتصعيد حماسهم للعمل الجماعي وانتزاع حقوقهم. كما كانت هي الوسيلة التي ترتقي بمعلومات العمال عن حقوقهم، وبقدرة قياداتهم وثقتهم في مهاراتهم القيادية والنقدية. بحيث مكنت القائمين عليها وبعض متلقيها من فهم الصلة بين المشاكل التي يواجهونها والحقوق المحرومين منها والنظم الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بهم في المجتمع.

5- رسائل التليفون المحمول "الموبايل": واستخدمت رسائل التليفون المحمول القصيرة في الدعاية للانتقال من التوعية إلى التحرك من أجل المطالبة بالحق، وتأهيل العمال لانتظار لحظة التحرك.

6- استخدام شبكة المعلومات "النت": كما استخدمت شبكة النت من خلال الرسائل والمدونات العمالية لتحفيز همم العمال ومناصريهم لعدالة القضية وأهمية الحق. حيث كانت الحوارات القائمة تؤثر على الوعي الجمعي بأهمية القضايا والتفاعل معها، بحيث أتاحت للمشاركين فرصة التفكير في أحوالهم وتأمل حياتهم وفهم ظروفهم بصورة أشمل، حيث منح الحوار العمال الفرصة لممارسة المساواة والبحث عن الحق والعدل.

وتعد هذه الأدوات أهم ما استخدم في الدعاية والتحرير لأغلب الاحتجاجات العمالية، بجانب التحرير المباشر داخل أماكن العمل وفي أماكن تجمع العمال، اللهم إلا في الاحتجاجات التي جاءت كرد فعل فوري على اعتداء الإدارة أو أصحاب الأعمال على حقوق العمال بشكل فج ومباشر، أو تلك التي تجرت للتضامن مع زملاء تم الاعتداء عليهم، والتي في

الغالب ما تعتمد على جسارة وشجاعة القادة العماليين الذين نجحوا في الاستفادة من اللحظة لتفجير التعاطف والتضامن العماليين مع الحق في وقتها وفي ذات لحظة وقوعها لينطلق العمال معهم وورائهم لرد الظلم والتصدي للطغاة.

### ثانيا: التعبئة "التنظيم":

عملية التعبئة أو التنظيم، هي عملية تحفيز العمال علي العمل من أجل تحقيق مطالبهم التي وعوا بها وبأحقيتهم فيها، ووضع الخطط التحرك التي تضمن لهم الوصول لتحقيق مطالبهم التي حددها بأنفسهم واقتنعوا بأحقيتهم فيها من خلال الوعي الذي اكتسبوه خلال المرحلة السابقة.

وقد لا تصح التفرقة بين وسائل التوعية والتعبئة في كثير من الحالات، لأن نفس الأدوات تصلح كوسائل للتوعية في ذات الوقت الذي يمكن- بل يجب- أن تستخدم كوسائل للتعبئة، بل يجوز أن يتم ذلك في ذات اللحظة.

فلا يمكن تصور دعوة عامل للتوقيع على شكوى بعد إقناعه بمحتواها ومضمون حقه فيها، دون دعوته للانضمام إلى حركة أو الدعوة إلى حركة تتبنى الشكوى وترفعها وتتابعها، وتطور المطالبة بمحتواها، بل وكثيرا ما كانت الشكوى وجمع التوقيعات طريقا لتأسيس تنظيمات مؤقتة أو دائمة، متواضعة أو ثورية، في المواقع العمالية النشطة للدفاع عن حقوق وحرية العمال. وهكذا يصح القول على كافة وسائل التوعية والتحريض.

وكثيرا ما استخدم قادة التحركات العمالية فكرة المجموعة الصغيرة المنظمة التي تكونت حول دعوة أو فكرة أو مطلب في تنظيم حركة- كبيرة كانت أو صغيرة- لدعم الحقوق والحرية العمالية، والتي تعتمد في أغلب الأحيان على انتشار أعضائها- رغم محدودية عددهم في البدايات- في مواقع متعددة ومختلفة داخل الموقع العمالي، أو بين الجماعة صاحبة الحق المقدمة كوسيلة للربط والتنظيم وضبط الحركة والأداء في الاحتجاجات العمالية.

وقد يكون من الضروري هنا أن نركز على بعض الأدوات الأخرى التي برزت في التحركات العمالية الأخيرة بجانب أدوات التوعية التي ذكرناها من قبل كوسائل للتعبئة وتنظيم التحركات الاحتجاجية:

1- توسيع المشاركة: فأشراك الناس في الدفاع عن مصالحهم والوصول إلى حقوقهم هي الضمانة الضرورية والشرط الأساسي لنجاح أية جهود في تحقيق الانتصاف للحقوق العمالية. ويجب الحرص علي أوسع مشاركة من العمال في الحدث في كل مراحله، بدءا من تحديد المشكلة المطلوب معالجتها إلى الأهداف من التحرك والخطوات اللازمة لإنجازها ونجاح العمل وتحقيق مصالح العمال. فضلا عن أهمية المشاركة في التنفيذ والتقييم. وقد استخدم قيادات التحركات العمالية لذلك كافة أدوات التوعية والتجميع السابق الإشارة إليها والتي نجحت في

مجموعها في توسيع المشاركة لمستويات لم تحدث من قبل، ولنجاح تحقيق أغلب المطالب العمالية وتقليل الخسائر، ومنع السلطات من الأفراد بأي من قيادات التحركات العمالية أبان قيامها.

التعاون والتضامن: عندما يتحدد هدف مشترك للعمال بصورة واضحة، فإن العمل بينهم يفرض التعاون والتضامن والاستفادة من إمكانيات الجماعة في دعم كل أطرفها، ويوسع ذلك من نطاق الموارد المتاحة للجماعة ومن قنوات تأثيرها على أفرادها وعلى الآخرين، ويعظم إمكانياتها لصالح كل الأطراف ويزيد من تفعيلها ونشر تأثيرها. ولقد حرص العمال على دعم التماسك الاجتماعي بينهم، وتجلى ذلك في الاستجابة لاحتياجات بعض العمال المشاركين في الاحتجاج، وفي رعاية العمال لبعضهم داخل الحدث وخارجه، ومد يد العون لمن يحتاج المساندة سواء على المستوى الصحي أو الاجتماعي.

2- تنظيم القيادة الجماعية: كان من الضروري لنجاح حركات العمال الاحتجاجية دعم مهارات وملكاتهم القيادية والنقدية وإبرازها من خلال العمل الجماعي حتى يتمكن العمال من الانتصار لحقوقهم، وذلك من خلال وضع الأهداف المراد تحقيقها ووضع خطة للوصول إليها وتحديد إجراءات المواجهة وتقسيم الأدوار والتخطيط لتنفيذ كل ذلك. وقد نجح قادة الاحتجاجات العمالية في خلق آلية ديمقراطية للعمل الجماعي فيما بينهم تعتمد على التوافق في اختيار وتنظيم إدارة للحدث وقيادة للعمل الجماعي جاهزة وقادرة على التفاوض باسم العمال وتحقيق مطالبهم. وقد عرفنا من ذلك في بعض التحركات تشكيلات باسم: "لجنة النظام، واللجنة العليا للإضراب، واللجنة القيادية، واللجنة العامة" وغيرها من الأشكال والآليات القيادية التي ظهرت خلال الاحتجاجات. والتي أنجبت وكشفت عن قيادات ميدانية هائلة لا يمكن إغفال دورها في تنظيم وقيادة الاحتجاجات، بل أن بعضها يمكن الإشارة إليه كأحد أسباب نجاح الحدث ووصوله إلى بر السلامة. وقد تميز كل منهم بدور تنظيمي مميز بين زملائه، سواء من خلال المسؤولية عن قطاع أو منطقة أو مجموعة محددة من العمال، أو من خلال القيام بدور إداري في تدبير وتوفير احتياجات الإعاشة، أو الاتصال بالإعلام، أو بالقوى الأخرى، أو استدعاء زملاء جدد لدعم الاحتجاج، أو استتفار همة من تسرب لهم اليأس أو الإحباط أو التوتر، أو مطاردة المخربين وحماية الاحتجاج من التخريب، أو تحضير البيانات والمعلومات اللازمة لكسب التفاوض وكشف حجج المراوغة والاعتداء على حقوق العمال، وغير ذلك من الوظائف التعبوية والتنظيمية والقيادية والتمثيلية للعمال.

3- عدم التزام موقف الدفاع: لأن مطالب العمال هي حقوق مغتصبة أو استحقاقات لم يتم الوفاء بها، فإن معالجة ذلك وفي كافة التحركات العمالية كان ينطلق من موقف الهجوم وعدم التزام مواقف دفاعية أو متخاذلة أو مستجدية. بل اعتمدت على تحدي سلطة الاستغلال

واغتصاب الحقوق وتحدي مصالح القوى الاجتماعية التي تتحكم في توزيع الموارد داخل المجتمع لصالح الأقوياء من الحكام وأصحاب الأعمال. وقد تجلّى ذلك في الاحتجاجات الأخيرة على شكل استخدام النعوش والدمى التي ترمز لأصحاب النفوذ والمسؤولين والتمثيل بها لتقليل هيبة السلطات وتحدي ظلمها، وكذلك باستخدام الهتافات واللافتات الناقدة للمسؤولين الذين تخلوا عن واجباتهم أو اعتدوا على حقوق العمال. كما بدا ذلك واضحا في المطالبة بإقالة مسؤولين بعينهم، أو سحب الثقة من مجالس نقابات، بل وتخطى ذلك إلى التلويح بتشكيل مجالس لإدارة الشركات أو المنشآت، أو تشكيل نقابات جديدة غير تلك التابعة للحكومة التي تؤكد الأحداث دائما أنها معادية للعمال ومصالحهم.

4- تنامي دور النساء: لقد كان للنساء في التحركات الاحتجاجية الأخيرة دورا لا يمكن إغفاله في تحفيز الاحتجاج وإثارة همة وحمية الزملاء ودفعهم للتقدم وقطع الطريق على المترددين والمتراجعين وكشف المتخاذلين. وكانت لمشاركتهن دورا أساسيا وفاعلا في كل أشكال الحركة من دعاية وحشد وتعبئة وتنظيم بل والمشاركة في صناعة القرار وإقرار خطة التفاوض وحدود الموافقة والاستجابة لعروض الإدارة والأمن، بالإضافة للدور الهام والمؤثر في تأمين وتنظيم وتيسير سبل الإعاشة والاستقرار.

5- كسب التأييد الواسع: نجحت حركات الاحتجاج الأخيرة في كسب تعاطف المجتمعات المحيطة بها، ليس فقط في مطالبها بل وفي تدعيم صورة ورمزية ومكانة عمال مصر في قيادة حركة المقاومة الاجتماعية، ودعم روح الاحتجاج في المجتمع والتأكيد على شرعيتها، والكشف عن أهميتها كوسيلة لنيل الناس حقوقهم، ويتضح ذلك من انتشار حالة الاحتجاج الجماعي في مظاهرات الخبز والمياه والسكن والحق في الأرض والحياة والدفاع عن الحق في الرزق وكسب لقمة العيش.

6- نقل الاحتجاجات لأماكن مؤثرة: نجحت أغلب الاحتجاجات في نقل الحدث لمراكز وجود الإدارة أو التأثير عليها، لضمان سهولة التأثير ووصول الصوت، وبالتأثير أحيانا على المصالح، أو بالضغط بها أو التلويح باستخدامها.

7- استخدام التقاضي: إن الطبيعة القانونية لحقوق العمال، تجعل من المحاكم عنصرا هاما في معارك العمال من أجل انتزاع حقوقهم.

ولا يتوقف استخدام التقاضي كمجرد أداة لاستصدار حكم من المحاكم، بل هو أيضا وسيلة لتوعية أصحاب الحقوق والمستغلين، أفرادا أو جماعات، وتعبئة جهودهم بشأن حقوقهم وإزالة الرهبة والغموض المحيطين بالمعتدين عليهم.

والتقاضي لا يتوقف عند حدود كسب الحقوق - الذي كثيرا ما يطول الوقت حتى الوصول إليه - بل وأيضا للتعريف بقضايا العمال وصياغتها بصورة واضحة، وتجميع العمال حولها وتحويل طاقاتهم التي تكونت خلال التقاضي - باعتبار شرعية التقاضي وأهميته وهيبته في المجتمع - وتعبئتها وتنظيمها إلى مجالات أخرى للتعبير والتأثير والتقدم.

كما يمكن استخدام التقاضي - في المجتمعات التسلطية - كأداة لبناء الدعم والمشاركة وعمل الدعاية للمطالب والحقوق وكشف الطغاة والمُستغلين، خصوصا في الدعاوى التي تتسم بالحياسية. ففي ظل الحماية القضائية يمكن نشر المعلومات وبناء جماعات المتقاضيين أو أصحاب الحق حيث يمكن استخدام عرائض العاوي كوسائل للدعاية والتعبئة والقيام بالتوعية والتنظيم على هامش التقاضي.

وقد استخدم القادة العماليون، بمساعدة بعض المنظمات الحقوقية، التقاضي في كشف الاعتداء على حقوق العمال، مثل انهيار الأجور وعدم قيام الحكومة بواجبها في تحديد حد أدنى للأجور يكفل الحياة الكريمة للعامل وأسرته وغيرها، وحرصوا على توسيع الانضمام إليها واستخدامها في التوعية بحقوق العمال، والحرص على مشاركة العمال بالتدخل وحضور جلسات المحاكم ومتابعتها كجزء هام من معرفة العمال بحقوقهم العادلة والالتفاف حولها، وتوضيح الحقوق ونشر موضوعات التقاضي ومضامينها بطريقة مبسطة بين أوسع قطاعات ممكنة من العمال.

8- الاستفادة من الخبرات السابقة: نجحت القيادات العمالية في الاستفادة من الخبرات الكفاحية السابقة للحركة العمالية، وبدا ذلك واضحا في النضج في عمليات المفاوضة، ورفض التفاوض إلا مع من يختارونه لتمثيلهم، ومشاركة العمال الواسعة في مراقبة التفاوض والتأثير فيه بالحضور والمتابعة وعدم فض الموقف إلا بعد الوصول إلى نتائج مرضية تفوق الحد الأدنى من المطالب المنفق عليه مسبقا، بل والتخطيط لتقسيم الأدوار بين فريق المفاوضين والحشد المحتج، بين الجذب والشد، الطيبة والشراسة، للحصول على أكبر مكاسب ممكنة، والأهم من كل ذلك عدم الرضا بفض الحركة إلا بعد صياغة نتيجة التفاوض وإعلانها على شكل اتفاق بين العمال من خلال ممثليهم الذين اختاروهم أو ارتضوهم والطرف الثاني الممثل للإدارة والحكومة. وكذلك الاحتراز من اختراقات الأطراف الناعمة في الجهات الأمنية سواء من أمن الدولة أو الأمن القومي أو رئاسة الجمهورية، أو من المسؤولين سواء من وزارة القوى العاملة أو المحافظة أو وزارة الاستثمار، أو قيادات التنظيم النقابي الرسمي خاصة في مستوياته العليا، أو قيادات الحزب الحاكم أو غيرهم من أعضاء البرلمان ورجال السياسة الرسميين. وعدم قبول الابتزاز بالتلويح السياسي لاحتجاجات العمال، حيث كثيرا ما تسعى الحكومة وإعلامها الرسمي لصبغ التحركات

العمالية بلون سياسي ما أو نسبها لأحد الفصائل السياسية لابتزاز العمال وتخويفهم، إلا أن العمال واستفادة من خبراتهم السابقة لم يعبتوا لذلك كثيرا وإن حرص البعض منهم على نفي ذلك بغير كثير من الاهتمام أو المبالغة.

### ثالثا: نقاط القوة:

لأن عقول الناس هي التي تصنع الحاضر الذي يُريدونه والغد الذي يسعون إليه فقد كانت إرادة العمال في إطلاق أفكارهم الخلاقة من أجل رد الظلم الواقع عليهم واسترداد حقوقهم هي مفتاح القوة للجماعة العمالية.

كما أن إدراك العمال بأن هناك شيئا يجمعهم، هو الظلم الواقع عليهم والفقر الذي يعيشونه معا نتيجة استغلال الإدارة وسياسات الحكومة، ووجود خصم مشترك هو من يظلمهم ويغتصب حقوقهم ويعادي مصالحهم، هو الذي دفعهم للبحث عن وسائل تجمعهم وتوحد إرادتهم ضد مستغليهم. نعم لم يكن الاستغلال - ولن يكون أبدا - نقطة قوة عند العمال ولكن وعيهم بالاستغلال وتحديد مُستغليهم ونجاحهم في تنظيم صفوفهم وتوحيد جهودهم هي أهم نقاط القوة التي توفرت لتحركاتهم.

كما أن تنوع الخريطة السياسية وتوسعها في المجتمع كان أحد نقاط القوة، وأيضا جاء تعدد المنظمات الحقوقية واتساع أهدافها وتلاقيها مع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال كانت نقطة قوة أخرى، وأيضا اتساع رقعة وسائل الإعلام المستقلة وانتشارها وبحثها عن مساحة تأثير أكبر في المجتمع كان أحد نقاط القوة التي استند إليها العمال. كما أن انتشار الحاجة إلى الديمقراطية وإلى توسيع حلف المطالبين بها والمدافعين عنها كان نقطة قوة للعمال.

في نفس الوقت الذي كان فيه حرص قيادات العمال على المناقشة والإقناع وتبادل الأفكار والتفاهم واكتشاف ما هو مشترك بينهم ورفض فرض الرأي على الآخرين أو قبول تضخيم الذوات القيادية على حساب المصالح الجماعية للعمال، وامتلاك قيادات العمال القدرة على التفسير والإقناع والتفاوض وما يحتاجه ذلك من تحلي بالدأب والمثابرة، كان نقطة القوة التي لا يمكن أن يستهان بها في ضمان قيادة عمالية واعية وضمنت للتحركات النجاح والسلامة في ذات الوقت. مثلما كان إعلاء قيم إنكار الذات وخدمة الجماعة، والشجاعة والصلابة وخاصة أمام تهديدات الإدارة والأمن وتحقيقات النيابة، بل وعند مطاردة رجال الشرطة السريين المتسللين لتخريب الإضراب أو تهديد المضربين، وتضامن العمال مع قياداتهم وممثليهم كانت جميعها نقط القوة المضيئة والفاصلة في انتصار إرادة العمال وفرض مطالبهم وانتزاع حقوقهم.

كما كان تبيين نقاط التناقض بين جهات الإدارة المختلفة - من ضباط أمن ومسؤولين محليين وقيادات نقابية وقيادات سياسية وكبار موظفين - ونقاط الضعف فيهم وركونهم للراحة والثبات، أحد نقاط قوة الحركة العمالية.



وأيضاً كان نجاح العمال في استنهاض التضامن الجماهيري من مواطني المدينة والقرى المجاورة لتحركاتهم واحتجاجاتهم بمثابة العمق الاستراتيجي الذي أعطى حركة الاحتجاج العمالي رئة احتياطية تحول دون انقطاع الأنفاس ونقص الأكسجين والإمداد. كما كان لتضامن عمال المصانع الأخرى مع المواقع المحتجة نفس الأثر الإيجابي والإحساس بالأمان والحماية من خلال الشعور بالانتماء لطبقة كبيرة تملك الدفاء والحياة. ولم يكن أقل من ذلك تضامن القوى السياسية والديمقراطية الوطنية مع التحركات العمالية الاحتجاجية. وأيضاً كان نفس الأثر للتضامن العمالي والحقوقى الدوليين.

#### رابعا: نقاط الضعف:

لقد كان - هناك دائما- في مواجهة حرص العمال على الاستقواء على أعدائهم بالتوحد والتضامن، سعى حلف الملاك إلى إشاعة التفرقة وبث الخلافات بين قيادات العمال، وكثيراً ما كان يشترك في ذلك بعض القيادات السياسية والحقوقية- بحسن نية أو قلة فطنة- بمنطق أن الفروق أو الاختلافات بين القوى والاتجاهات السياسية وبعض المنظمات الأخرى في المجتمع ظواهر إيجابية وضرورية للفرز بين الصحيح والخطأ، بين الثوري والانتهازي، بل ويصل البعض إلى أنها لا تقل أهمية عن حركة العمال نفسها، ولا عن ضمان حضور المنظمات وزيادة نفوذها وتأثيرها وأن ذلك من حقها لكي تُوجد وتتمو، ومن منظور آخر، اعتبرها البعض جزء من طبيعة الواقع المتعدد المظاهر والتي لا يجوز لأحد أن يتخذ منها أي موقف مع طرف من أطرافها أو ضده، ولعل ذلك كان واضحاً بعد أن بدت بعض مظاهر الصراع والاختلاف بين قيادات شركة مصر/ المحلة للغزل والنسيج حين طالب البعض بضرورة الحياد المطلق بين أطراف الصراع أو الانحياز لطرف ضد آخر على أرضية الموقف الصحيح والموقف الخاطئ أو الموقف الثوري والموقف الانتهازي، بل ووصل البعض لحد تخوين بعض القيادات الذين سرعان ما تم تعميدهم- أنفسهم عند تبدل المواقف- قادة عظام ومناضلين شرفاء، لقد كان التصنيف على أساس الميل السياسي أو التبعية أو القولية هو أكبر نقاط الضعف التي أصابت حركة الاحتجاج العمالية الأخيرة.

كما كان شغل الناس بصراعات ومشاكل على أساس ديني أو سياسي أو إقليمي "البلديات" هو حرف لحركة نضال صاعدة للدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية للعمال، وعن المعارك التي تستهدف تحسين حياة العمال وانتزاع الحرية والعدالة لهم ولكل الشعب، بل وكثيراً ما قطع دفع الحركة لأفق تطور أرحب نحو الانعتاق من الاستغلال والاستبداد والعودة إلى العمل العام والهم الوطني. لكنه مرض الاستعجال والإيثار والحلقية الذي يصل- أحياناً وبحسن نية أو دون تروي- إلى تحقيق أهداف حلف الاستغلال والتملك أو يُنبهه على الأقل لما يمكن أن يعطل مسيرة الحركة العمالية- إن كان يحتاج إلى تنبيه- بل ويدعوه إلى المساهمة في إذكاء هذه

الصراعات والخلافات التافهة حول الدور والاستحواذ وتضخيم الذات عند البعض وإلى أهمية التركيز عليها لتعطيل نهوض الحركة والاستمرار في الهيمنة على الطبقة العاملة.

كما كان لانكماش فرص العمل في السنوات الأخيرة- خاصة بعد الأزمة الاقتصادية العالمية الأخيرة وتبعاتها على الاقتصاد الوطني- التأثير الأكثر سلباً في حركة العمال والذي سيؤدي إلى حدوث تباطؤ في التحركات العمالية وفي استجابة العمال للاحتجاج في الفترة القادمة. حيث يتوقع تقرير لمنظمة العمل الدولية صدر في فبراير 2009، أن ما يقرب من 300 ألف عامل مصري سوف يفقدون وظائفهم خلال عام 2009. بينما أقر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بأن هناك ٨٨ ألف عامل انضموا خلال الأشهر الثلاثة الثانية من العام 2009 إلى طوابير البطالة مما يزيد الحال سوءاً في الحقوق والحريات العمالية. في نفس الوقت الذي تكشف فيه دراسة لمركز تحديث الصناعة عن توقع تسريح ما يقارب النصف مليون عامل خلال عام 2009، بسبب تداعيات الأزمة المالية العالمية على الاستثمار في مصر. وهي الأزمة التي يبدو طبقاً لتقديرات خبراء الاقتصاد- خاصة بعد أزمة دبي الجديدة- في تفاقم وتصاعد يشكل أعباء وتأثيرات سلبية على سوق الاستثمار والعمل في مصر لسنوات قادمة.

كما أن القيود المفروضة على حرية الرأي والتعبير- والقابلة للتنامي بشكل أكثر سلبية- على المواطنين، وأثرها على تقييد الحرية النقابية والحرمان منها كان لها التأثير على إضعاف ونمو حركة الاحتجاج العمالية خاصة في السنوات المقبلة خاصة مع التغيرات الدراماتيكية المحتملة في رئاسة الدولة. فلا يمكن تصور نمو حركة عمالية، أو حقوق وحريات عمالية ونقابية، إلا في جو يحترم الحريات العامة وحقوق المواطنين، حيث لا يمكن تصور وجود ممارسة حرة للحقوق النقابية في بلد لا يتمتع فيه الإنسان بحرياته العامة الأخرى، ولا يمكن أن تنمو حركة نقابية حرة ومستقلة إلا في مجتمع يضمن ويحترم حقوق السلامة والحياة الإنسانية ويخلو من العنف والضغط والاستبداد من أي نوع، بل ويؤمن حقوق الأمن الشخصي لكل مواطن، وحرية الاجتماع والرأي والتعبير، وحماية واحترام حق التنظيم.

كما كان الدور الغائب لمكتب منظمة العمل الدولية في القاهرة تعميقاً لنقاط الضعف المفترضة على الحركة العمالية، خاصة في ظل تصاعد حركة الاعتداء المطرد على حقوق العمال وحرياتهم واضطهاد قياداتهم لحد قطع الأرزاق. وقد عرض التقرير في طياته "لجوء بعض قيادات العمال الذين تعرضوا للاضطهاد لكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، وبعد أن سمعهم المسئول المعني في المكتب، قال أنه سوف يوصل مذكرة العمال وطلباتهم إلي وزيرة القوى العاملة، ورئيس اتحاد العمال، للعمل على أن يأخذ كل عامل حقه، ولكن وحتى يومنا هذا لم يفعل لهم شيئاً، ولم يتم استدعاء أحدا منهم لإبلاغه بما تم من إجراء مع وزارة القوى العاملة أو الاتحاد العام لنقابات العمال في مصر".

وهو الأمر الذي يطرح تساؤلات عديدة حول طبيعة دور منظمة العمل الدولية- الآن- في ظل العولمة المهيمنة؟، وعن دور مكتب المنظمة الدولية- تحديدا- في القاهرة؟. ولقد أفاقني وأنا أفكر في تلك الأسئلة وغيرها، ما طالعته في جريدة الشروق الجديد العدد 271- الخميس 29 من أكتوبر 2009- ص 20. عن:

### "حقيبة أموال هدية"

أرادت الحكومة السنغالية التعبير عن امتنانها لمندوب صندوق النقد الدولي بعد زيارة قام بها إلى "داكار"، وكانت وسيلة الامتنان حقيبة تحتوي 133 ألف يورو. وقالت هيئة الإذاعة البريطانية بي. بي. سي. أن الحكومة السنغالية اعترفت بتقديمها هذه الهدية المالية بعد أيام طويلة من نفي الواقعة. ودافع رئيس الوزراء السنغالي "سليمان نديني ندياي" عن تقديم حكومته هدية الوداع هذه قائلا "إنها عادة إفريقية".

وكان صندوق النقد الدولي اتخذ موقفا من هذه الواقعة معلنا في بيان خاص به أن مندوبه "أليكس سيجورا" أكتشف وهو في طريقه للمطار الهدية المحيرة التي تلقاها. وقال بيان الصندوق إن المندوب أخذ الحقيبة معه إلى برشلونة وأبلغ رؤسائه على الفور، موضحا أن المبلغ المالي سلم للسفير السنغالي بأسبانيا.

لقد جعلني ذلك لا أسترسل كثيرا في البحث عن إجابة محددة، خاصة أنني أعلم- علم اليقين- أنه ليست كل المنظمات الدولية مثل بعضها، ولا كل مكاتبها على نفس المستوى والقدرة والمكانة، ولا كل موظفيها مثل "أليكس سيجورا". وكم تعرف مطاعم القاهرة وفنادقها وملاهيها بل ومكاتبها من القصص والحكايات، ما يجعل الإجابة على مثل هذه الأسئلة صعبة وشائكة ومحبطة. كما أن القراءة المتأنية للتطور الذي حدث في مؤتمري العمل الدوليين 97 لسنة 2008، 98 لسنة 2009 بخصوص حالة مصر، يقارننا من إجابة غير مطمأنة لعمال مصر، وغير إيجابية لتطور الحقوق والحريات العمالية والنقابية في مصر، من زاوية التعامل مع منظمة العمل الدولية ومكتبها في القاهرة. ويمكن للمقارنة والفهم والوصول إلى الإجابات الحاسمة، مراجعة ما جاء في ملاحق الكتاب من نص إعلان منظمه العمل الدولية بشأن "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"، ومتابعته الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين، التي عقدت في جنيف وأعلن اختتامها في 18 يونيو 1998. وكذلك مراجعة ميثاق المنظمة الدولية واتفاقياتها وتوصياتها وتقاريرها ومسوح لجانها.

أما أكثر نقاط الضعف التي عرفتتها الحركة الأخيرة- في تقديري- فكان عدم القدرة على توفير الحماية لقيادة التحركات العمالية خاصة بعد هدوئها أو انتهائها، حيث ينفذ المهتمون من الأصدقاء والحلفاء وينفرد الأعداء بقيادة العمال، وهي نقطة تناقض تراثا عظيما ومحترما في تاريخ الحركة العمالية استمر في أشد مراحل تعرضها للاضطهاد والعنت وأكثرها شراسة. حيث كان العمال- دائما- قادرين على مستوى كل موقع ومستوى كل مدينة أو قطاع على حماية

قياداتهم المناضلة من الاضطهاد والتعنت، بل وكثيرا ما وفروا لهم في فترات المطاردة والعقاب أكثر من احتياجاتهم أو من دخلهم من العمل في الظروف العادية تقديرا لأعباء المطاردة والاضطهاد.

ولا أعتقد أننا في حاجة أن نُذكر زملائنا العمال بما كان يتم من تضامن بين عمال الغزل والنسيج في شبرا الخيمة نهاية الثلاثينيات وفي الأربعينيات من القرن الماضي، أو بين عمال النقل والبرق في الأربعينيات والخمسينيات، أو عمال المصانع الحربية والصناعات الهندسية والمعدنية في الستينيات والسبعينيات، أو في احتجاجات الثمانينيات في النقل الخفيف وغزل المحلة وكفر الدوار وأسكو والسكك الحديدية والحديد والصلب، وغيرها. هل نحتاج بحق أن نستعيد تلك الذكريات المجيدة لطبقتنا العاملة وحركتها الباسلة، أم أن المقاومة العمالية بسماحتها الجديدة تستحق منا بذل مزيد من الجهد والعناية في إحياء قيم التضامن العمالي على مستوى كل موقع أولا، ثم على مستوى كل منطقة عمالية، ومستوى كل صناعة أو مهنة، ثم على المستوى العمالي القومي، وأخيرا على مستوى التضامن الاجتماعي والديمقراطي والثوري على المستوى الوطني العام، أو كل ذلك في آن معا وبالتوازي.

#### **وماذا بعد:**

لقد كانت هيمنة الدولة على نقابات العمال هي أهم العقبات التي واجهت العمال طوال السنوات السابقة، حيث حرمتهم - دائما - من غطاء المنظمة الجماعية الشرعية وهم يتحركون للدفاع عن حقوقهم، وقد كان هذا الغياب نفسه هو الحافز الأكبر للعمال لخلق أشكال تنظيمية صغيرة على مستويات الورش والعنابر والأقسام، وبمهام متنوعة ومختلفة، فمنها ما كان يكتفي بالدعم الاجتماعي للعمال في أزماتهم أو الحالات الطارئة التي يمرون بها، ومنها ما تخطى ذلك وتبنى توعية العمال، وأخرى حرصت على تنظيم التحركات الجماعية لتحسين الأحوال الاقتصادية، أو التضامن مع ودعم الذين يتعرضون للظلم أو الاضطهاد من الإدارة.

وإن كان التحدي الأكبر الذي يواجه الطبقة العاملة اليوم في مجال التنظيم، هو كيفية بسط وتوسيع نطاق الفكرة النقابية والعمل الجماعي والحقوق والحريات النقابية والعمالية لتشمل كل العمال، خاصة وأن أغلبية العمال الآن يعملون في أنشطة اقتصاد غير منظمة، أو عند صاحب عمل غير محدد، أو غير ثابت، أو حتى غير معلوم للعامل.

فإن هناك في ذلك العديد من التجارب الأولية التي نجحت في تنظيم بعض هذه القطاعات الكبيرة التي طالما عانت من العزلة والتهميش والاستبعاد، وقد تحقق في ذلك بعض النجاحات على مستوى العالم، ولعلها خبرات تستحق منا الاهتمام والدراسة.

فقد تم إنشاء اتحاد لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في جنوب أفريقيا، ونجح هذا الاتحاد الذي أصبح يمثل حوالي 10% من القوى العاملة هناك في تنظيم هذه الشريحة الواسعة

من العمال، وتغلب على صعوبة الوصول إليهم باعتبارهم عمال منفردين ومنعزلين، وقد تم ذلك عن طريق إنشاء لجان عمالية في الشوارع والأحياء التي أمكن العمل للاجتماع بالعمال ومناقشة مشاكلهم في أماكن تواجدهم، وقد مارس هذا الاتحاد ضغوطا ناجحة من أجل إصدار قانون علاقات عمل جديد يقر بحق عمال الخدمة المنزلية في عقود عمل إلزامية وحقهم في اللجوء إلى محكمة التحكيم ومحاكم الاستئناف فيما يخص علاقات عملهم، كما تمكن من خلال حشد العمال من الحصول على تنازلات هامة فيما يتعلق بالتأمين الاجتماعي ضد البطالة، وإعلان حد أدنى لائق للأجور.

كما توجد في ذلك أيضا أمثلة أكثر عمومية في اتجاه تنظيم العاملين في الاقتصاد غير المنظم في نقابات العمال في بعض دول أمريكا اللاتينية، التي يستأثر فيها الاقتصاد غير المنظم بنحو 70% من فرص العمل الجديدة، حيث قامت منظمة "مؤتمر نقابات العمال" هناك بضم عددا كبيرا من المنظمات غير التقليدية مثل التعاونيات وروابط الإنتاج ومجمعات المصالح الاجتماعية واتحادات الائتمان الزراعي والمجتمعات الزراعية ومنشآت الأعمال الصغيرة وغيرها، وهو ما أعطى هذا الاتحاد فرصة عظيمة في توسيع قاعدته وتنوعها والتأثير في المجتمع.

هذا بالإضافة، لما عرفناه أخيرا من خلال لقاء اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية مع وفد عمال أمريكي في 11 نوفمبر 2009 بمقر مركز هشام مبارك للقانون في القاهرة، والذي كان ضمنه ممثلين لمنظمة أمريكا العاملة، وهي منظمة باتت تضم ملايين العمال الأمريكيين الذين ليست لديهم نقابات في أماكن العمل أو غير المنتظمين في النقابات التقليدية طبقا لأوضاع النقابات الأمريكية، وقد نجحت هذه المنظمة في توفير الحماية التنظيمية الجماعية لهؤلاء العمال، والعمل معهم على تحسين شروط عملهم، والتمتع بوظائف جيدة، وبرعاية صحية، وتعليم جيد، ومعاش آمن، بل وساعدتهم على تملك أو حيازة منازل آمنة ومناسبة لسكن العمال وأسرهم.

إن هذه الأمثلة وغيرها كثيرا تدفعنا للأمل، وتفتح الطريق أمامنا للعمل من أجل تأسيس منظماتنا العمالية المستقلة ونقاباتنا الديمقراطية الحقيقية، فورا وبعيدا عن هيمنة الدولة وأصحاب الأعمال والأحزاب السياسية، خاصة وأن كل من ينتمون لعضوية "اتحاد نقابات عمال مصر" الأوجد الرسمي، بما فيها العضوية الدفترية، لا يزيدون عن أربعة ملايين عامل، بينما عدد العمال يصل إلى حوالي 20 مليون عامل، وقوة العمل تزيد عن الثلاثين مليون مواطن. لقد آن الأوان أن يستقوى العمال ببعضهم البعض ويدفعون لتنظيم أنفسهم وزملائهم حيثما كانوا وكلما أمكن.

وفي تقديرنا أن تنظيم العمال أو التكلم عن منظماتهم لا يجب - أبدا - أن يقف عند شكل النقابات، بل يجب إطلاق العنان للإبداع العمالي في العمل الجماعي، والتنظيم على مستوى

العنابر والأقسام والورش والمكاتب والمنشآت والمصانع والشركات والهيئات والقرى والأحياء والمناطق والمدن وعلى المستوى القومي جميعاً، وفي تنظيمات وصناديق وجمعيات وروابط ذات أهداف متنوعة من الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحماية والدفاعية والتضامنية والسياسية، كل على حدة أو مجتمعة، خاصة وأن قواعد الحقوق والحريات النقابية لا تمنع وجود العامل في أكثر من منظمة في ذات الوقت، ولا تضيق حقوق العامل فيمن يعمل لدى صاحب عمل، بل كل من يعمل أو يرغب في العمل.

إن التنظيم العمالي لا يقف على شكل ولا يتقيد بتجربة، بل هو في للتفعيل والتنوع، فهو حاجة عملية تستجيب لإرادة العمال وقدرتهم طبقاً للحظة والمكان ومستوى الوعي والقدرة على الفعل في الواقع. لكن المؤكد - دائماً - أن التقدم في طريق انتزاع العمال لحقوقهم، وانعتاقهم من الاستغلال والاستبداد والظلم مرهون بقدرتهم على التنظيم وتطور هذه القدرة وتلك التنظيمات لمستوى القدرة على التغيير الشامل والحماية الكاملة لكل العمال وقياداتهم.

كما أنه قد حان الوقت المناسب وفي ظل التحركات الإيجابية لقادة الحركات الاحتجاجية الذين تعرضوا للاضطهاد وحركة التضامن معهم<sup>7</sup>، للضغط من أجل تفعيل صندوق إعانات الطوارئ للعمال الذي أنشئ بموجب القانون رقم 156 لسنة 2002 الصادر بتاريخ 18 يونيو 2002، باعتباره كيان يتبع وزير القوى العاملة والهجرة له الشخصية الاعتبارية العامة، ويستهدف طبقاً لقانون إنشائه تقديم العون للعمال الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت التي يتم إغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية، كما يجب الضغط من أجل إعادة النظر في لوائح هذا الصندوق التي تكتفي بصرف 75% فقط من الأجر الأساسي للعامل، بحيث ترفع هذه النسبة أو لتكون بما لا يقل عن 80% من الأجر الشامل للعامل، وأن تتسع مظلة حمايته للعمال المضطهدين من أصحاب الأعمال أو الإدارة لحين عودتهم لأعمالهم وصرف كامل مستحقاتهم، كما يجب الضغط لتفعيل صندوق البطالة المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية وصرف إعانة البطالة لكل من يتم تسريحهم

<sup>7</sup> "مش هنخاف". "لا لفصل وتشريد العمال" تدعوكم للمشاركة في وقفة احتجاجية تضامناً مع العمال المفصولين وأولئك المتعرضين للاضطهاد والتعسف في أكثر من 30 موقعا، واحتجاجاً على عدم قيام اتحاد العمال بدوره في حماية العمال وصد الهجوم الواقع عليهم من قبل أصحاب الأعمال. تضامنك مع العمال المضطهدين لا غنى عنه في هذا الوقت الذي تتعرض له الحركة العمالية وقياداتها لهجمة شرسة من أصحاب الأعمال تحت سمع وبصر التنظيم النقابي ووزارة القوى العاملة. ذلك هو نص بعض الدعوات الصادرة عن جماعات للتضامن مع العمال المضطهدين.

كما يحدث في كل أنظمة التأمين الاجتماعي في العالم، وكذلك تفعيل صندوق الإضراب وتشكيل مجلس إدارة مستقل له ينتخبه العمال من شخصيات عمالية وعامة ديمقراطية ومستقلة عن الحكومة وأن يعد مسئولاً عن رعاية العمال وقياداتهم أثناء وبعد الاحتجاجات العمالية وحتى تستقر أوضاعهم.

وهذا لا يمنع بالتأكيد من تحميل قوى المجتمع الحية والديمقراطية ومنظمات المجتمع المدني الحقوقية من تكوين صناديق دعم ورعاية للمضطهدين لأسباب عامة والدفاع عن الحقوق والحريات العمالية والنقابية والديمقراطية، وفورا ومنذ هذه اللحظة.

كما لا يحول ذلك دون مسئولية قادة الاحتجاجات العمالية والمتضامنين معهم من تكوين صناديق الإضرابات والتضامن إبان التخطيط لكل احتجاج لتأمين قياداته من الاضطهاد والتعسف.

كما يجب اتخاذ الخطوات الضرورية والفورية لتكوين - أو توحيد- أشكال التنسيق والتضامن والدعم العمالي في شكل واحد أو شبكة عمل، تسمح بتوحيد وتنسيق الجهود في دعم التحركات العمالية بشكل مستقر ودائم وغير موسمي، وتضمن عدم التنافس والتناحر بين تلك الأشكال أو غيرها والآثار الضارة من ذلك على حركة العمال ودفعها للتشرذم والاختلاف.

## ملاحق

**إعلان منظمه العمل الدولية بشأن**

**"المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"**

**ومتابعته الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين**

**التي عقدت في جنيف وأعلن اختتامها في 18 يونيو 1998**

لما كان إنشاء منظمه العمل الدولية قائماً على الاقتناع بأن إقامة العدالة الاجتماعية هي أمر أساسي من أجل توفير الظروف الكفيلة بتحقيق سلام عالمي دائم.

ولما كان النمو الاقتصادي أمراً أساسياً ولكنه غير كافٍ في حد ذاته لضمان العدالة والتقدم الاجتماعي واجتثاث الفقر، مما يؤكد الحاجة إلى أن تقوم منظمته العمل الدولية بالترويج لسياسات اجتماعية وطيدة وبتعزيز العدالة والمؤسسات الديمقراطية.

ولما كان من واجب منظمته العمل الدولية أن تقوم الآن أكثر من أي وقت مضى بتوظيف جميع وسائلها من النشاط المعياري والتعاون التقني والبحوث في سائر ميادين اختصاصها ولا سيما العمالة والتدريب المهني وظروف العمل، بغية ضمان أن تعزز السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من أجل إقامة تنميه واسعة القاعدة ومستدامة.

ولما كان ضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يكتسب في إطار السعي لتحقيق المواكبة بين التقدم الاجتماعي والنمو الاقتصادي، أهمية ودلالة متميزتين، إذ يضمن للمعنيين أنفسهم إمكانية المطالبة بحرية وعلى أساس من التكافؤ في الفرص بمشاركة عادلة في الثروات التي أسهموا في تحقيقها، كما يضمن لهم تحقيق أقصى ما يتمتعون به من طاقات بشرية كامنة.

ولما كانت منظمته العمل الدولية هي المنظمة الدولية المنوطة بموجب دستورها بوضع معايير العمل الدولية ومعالجه هذه المعايير والهيئة المختصة بذلك، وهي تتمتع بدعم وإقرار عالميين في مجال تعزيز الحقوق الأساسية في العمل بصفقتها تعبيراً عن مبادئها الأساسية. ولما كانت هناك حاجة ماسة وملحة في وضع يتزايد فيه الاعتماد الاقتصادي المتبادل إلى إعادة التأكيد على ثبات المبادئ والحقوق المضمنة في دستور المنظمة والى تعزيز تطبيقها على الصعيد العالمي.

فإن مؤتمر العمل الدولي:

#### 1- يذكر:

(أ) بأن الدول الأعضاء في منظمته العمل الدولية قد قبلت بمجموعها، بانضمامها إلى المنظمة بملء إرادتها المبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا، وأنها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها وبما يتمشى مع الظروف الخاصة بكل منها.

(ب) بأن هذه المبادئ والحقوق قد ترجمت وطورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من الاتفاقيات التي يقر بأنها اتفاقيات أساسية، سواء داخل منظمته العمل الدولية أو خارجها.

2- يُعلن أن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنيه حسنه ووفقاً لما ينص عليه الدستور وهي:

أ- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

ب- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.



ج- القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

د- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

3- يقر بالالتزام المترتب على المنظمة بمساعدة الدول الأعضاء فيها استجابة لمتطلباتها القائمة والمعلنة، وذلك من أجل تحقيق هذه الأهداف من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها الدستورية والعملية وموارد الميزانية بما في ذلك تعبئة الموارد الخارجية والدعم الخارجي ومن خلال تشجيع المنظمات الدولية الأخرى التي تقيم منظمة العمل الدولية معها علاقات بمقتضى المادة 12 من دستورها على دعم هذه الجهود، وذلك:

أ) بتقديم التعاون التقني والخدمات الاستشارية بغية تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتطبيقها.

ب) مساعدة الدول الأعضاء التي لم يكن في وسعها حتى الآن التصديق على بعض هذه الاتفاقيات أو على جميعها في الجهود التي تبذلها من أجل احترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وتعزيز هذه المبادئ وتحقيقها.

ج) بمساعدة الدول الأعضاء في جهودهم الرامية إلى توفير مناخ ملائم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

4- يقرر إقامة أية متابعة ترويجية موثوقة وفعالة لتنفيذ هذا الإعلان تنفيذاً كاملاً وفقاً للطرائق المبينة في المرفق اللاحق الذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذا الإعلان.

5- يحدد على أنه لا يجوز استخدام معايير لغايات تجارية حمائية وأنه ليس هناك في هذا الإعلان ولا في متابعته ما يمكن الاستشهاد به أو استخدامه لمثل هذه الغايات، فضلاً عن ذلك فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال التشكيك في الميزة النسبية لأي بلد من البلدان على أساس هذا الإعلان ومتابعته.

### متابعة الإعلان

#### أولاً: الهدف العام

1. إن هدف المتابعة التي يرد وصفها تالياً هو تشجيع الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في المنظمة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية المرسخة في دستور منظمة العمل الدولية وفي إعلان فيلادلفيا والتي يؤكد عليها هذا الإعلان من جديد.

2. وتمشياً مع هذا الهدف الذي يتسم بطابع ترويجي بحت تمهد هذه المتابعة السبيل أمام تحديات المجالات التي يمكن أن تكون مساعدة منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء فيها من خلال أنشطتها في ميدان التعاون التقني مجدية بالفعل. وذلك لمساعدتها على تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية ولا تشكل هذه المتابعة بديلاً للآليات الإشرافية القائمة، كما أنها تعيق سير

عملها، وبالتالي فإن الأوضاع الخاصة التي تقع ضمن نطاق هذه الآليات لا يمكن أن تفحص أو يعاد فحصها في إطار هذه المتابعة.

3. إن شقي هذه المتابعة الموصوفين تالياً يستندان إلى إجراءات قائمة أصلاً، ولن تقتضى المتابعة السنوية للاتفاقيات غير المصدقة سوى تعديلات يسيرة على طرائق التطبيق الحالية الواردة في الفقرة الفرعية 5 (هـ) من المادة 19 من الدستور، في حين أن التقرير العالمي سيستخدم للحصول على أفضل النتائج من الإجراءات المنفذة وفقاً للدستور.

### ثانياً: المتابعة السنوية للاتفاقيات الأساسية غير المصدقة

#### ألف - الغاية والنطاق

1. الغاية هي إتاحة الفرصة لإجراء استعراض سنوي للجهود التي تبذلها الدول التي لم تصدق بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية والتي تتماشى مع هذا الإعلان، وذلك عن طريق إجراءات مبسطة تحل الاستعراض الذي يجري مرة واحدة كل أربع سنوات والذي أقره مجلس الإدارة عام 1995.

2. ستغطي المتابعة في كل سنة من السنوات الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية المحددة في الإعلان.

#### باء - الطرائق

1- تستند المتابعة إلى التقارير المطلوبة من الدول الأعضاء بمقتضى الفقرة الفرعية 5 (هـ) من المادة 19 من الدستور، وستوضح نماذج التقارير بطريقة تسمح بالحصول على معلومات عن أية تغييرات يمكن أن تكون قد طرأت على قوانين وممارسات الحكومات التي لم تصدق على اتفاقية أو أكثر من الاتفاقيات الأساسية، مع إيلاء الاعتبار الواجب للمادة 23 من الدستور وللممارسة القائمة.

2- يقوم مجلس الإدارة باستعراض هذه التقارير وفقاً لتصنيف المكتب لها.

3- يمكن للمكتب أن يطلب إلى مجموعة خبراء وضع مقدمة للتقارير المصنفة على هذا النحو من شأنها استعراض الأنظار إلى أية جوانب قد تستدعي دراسة أكثر تعمقاً، ويتولى مجلس الإدارة تعيين مجموعة الخبراء المذكورة بهذه الغاية.

4- ينبغي النظر في إجراء تعديلات على الإجراءات الحالية المتبعة في مجلس الإدارة لإتاحة المجال أمام الدول الأعضاء غير الممثلة في مجلس الإدارة لتقديم الإيضاحات التي قد يبدو أثناء مناقشات هذا المجلس أنها لازمة أو مفيدة لاستكمال المعلومات الواردة في تقاريرها بالطريقة الأنسب.

### ثالثاً: التقرير العالمي

#### ألف - الغاية والنطاق

- 1- تتمثل غاية هذا التقرير في أن يقدم صورة شاملة وديناميكية لكل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية بناء على ما تمت ملاحظته في فترة السنوات الأربع السابقة، وأن يكون بمثابة أساس لتقييم فعالية المساعدة التي تقترحها المنظمة، وتحديد الأولويات بالنسبة للفترة اللاحقة على شكل خطط عمل للتعاون التقني الذي يرمى بشكل خاص إلى حشد الموارد الداخلية والخارجية اللازمة لتنفيذها.
- 2- سيغطي هذا التقرير فئة واحدة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية كل سنة بالتعاقب.

### باء- الطرائق

- 1- سيجرى وضع هذا التقرير تحت مسئولية المدير العام وبالإستناد إلى المعلومات الرسمية أو المعلومات التي يتم جمعها وتقييمها وفقاً للإجراءات القائمة، وبالنسبة للبلدان التي لم تصدق على الاتفاقيات الأساسية، سيستند هذا التقرير بوجه خاص إلى استنتاجات المتابعة السنوية المشار إليها آنفاً، أما بالنسبة للدول التي صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث فسيستند هذا التقرير بشكل خاص إلى التقارير المعالجة في إطار المادة 22 من الدستور.
- 2- سيقدم هذا التقرير إلى المؤتمر لإجراء مناقشه ثلاثيه بصدده بوصفه تقريراً للمدير العام، وربما يعالج المؤتمر هذا التقرير على حده وبشكل منفصل عن التقارير التي تقدم بمقتضى المادة 12 من نظامه الأساسي وربما يبحثه في جلسة مكرسة له بكاملها، أو بأية طريقة مناسبة أخرى، ومن ثم يترك لمجلس الإدارة أمر وضع استنتاجاته بشأن الأولويات وخطط العمل الخاصة بالتعاون التقني التي يتعين تنفيذها خلال فترة السنوات الأربع القادمة، وذلك في دورة قريبة من دوراته القادمة.

### رابعاً: ومن المفهوم أنه

- 1- يجب تقديم مقترحات بالتعديلات التي يجب إدخالها على كل من النظام الداخلي لمجلس الإدارة والنظام الأساسي للمؤتمر من أجل تطبيق الأحكام السابقة.
- 2- يتعين على المؤتمر أن يستعرض سير أعمال هذه المتابعة في الوقت المناسب على ضوء الخبرة المحصلة، لكي يقيم ما إذا كانت قد استوفت الهدف العام المشار إليه في الجزء أولاً على نحو ملائم.

**الاتفاقية الخاصة بممثلي العمال**  
**الاتفاقية (رقم 135)**  
**الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة**

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 حزيران/ يونيو 1971،

في دورته السادسة والخمسين

تاريخ بدء النفاذ: 30 حزيران/ يونيو 1973، وفقا لأحكام المادة 8

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته السادسة والخمسين يوم 2 حزيران/ يونيو 1971، وإذ يضع في اعتباره أحكام اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام 1949، التي تنص علي حماية العمال من أية أعمال تمييزية علي صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية، وإذ يري أن من المستصوب وضع أحكام تكميلية بشأن ممثلي العمال، وقد استقر رأيه علي اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، وهو موضوع البند الخامس من جدول أعمال الدورة، ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد، في هذا اليوم الثالث والعشرين من شهر حزيران/ يونيو عام ألف وتسعمائة وواحد وسبعين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "الاتفاقية الخاصة بممثلي العمال لعام 1971":

**المادة (1)**

توفر لممثلي العمال في المؤسسة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تنزل بهم الضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو مشاركتهم في أنشطة نقابية، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون القوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المتفق عليها.

**المادة (2)**

1. يمنح ممثلو العمال من التسهيلات، في المؤسسة، ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة.

2. وتؤخذ في الاعتبار، في هذا الخصوص، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد واحتياجات المؤسسة المعنية وحجمها وقدراتها.
3. لا ينبغي أن يكون في منح التسهيلات المذكورة ما يوهن من فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية.

### **المادة (3)**

في مصطلح هذه الاتفاقية، تعني عبارة "ممثلي العمال" الأشخاص الذين تعترف لهم القوانين أو الممارسة الوطنية بهذه الصفة، سواء كانوا:

(أ) ممثلين نقابيين، أي ممثلين معينين أو منتخبين من قبل النقابات أو من قبل أعضاء هذه النقابات، أو

(ب) ممثلين منتخبين، أي ممثلين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقاً لأحكام القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، ولا تمتد مهامهم إلى أنشطة يعترف في البلد المعني بأنها من اختصاص النقابات دون سواها.

### **المادة (4)**

يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاقات الجماعية، أو القرارات التحكيمية، أو الأحكام القضائية، أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يتمتعون بحق الحصول على الحماية والتسهيلات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

### **المادة (5)**

حين يوجد في المؤسسة الواحدة، في آن واحد، ممثلون نقابيون وممثلون منتخبون، يكون من الواجب، حيثما كان ذلك ضرورياً، أن تتخذ تدابير مناسبة تكفل عدم استخدام وجود الممثلين المنتخبين لإضعاف موقف النقابات المعنية أو ممثليها وتشجيع التعاون في جميع المسائل ذات الصلة بين الممثلين المنتخبين من جهة وبين النقابات المعنية وممثليها من جهة أخرى.

### **المادة (6)**

يمكن وضع أحكام هذه الاتفاقية موضع التطبيق من خلال القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أو بأية صورة أخرى تتفق مع الممارسة المحلية.

### **المادة (7)**

توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

### **المادة (8)**

1. لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.

2. ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.
3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي تم فيه تسجيل صك تصديقه.

### **المادة (9)**

1. لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.
2. كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات أخرى، بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

### **المادة (10)**

1. يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.
2. علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثاني الموجه إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

### **المادة (11)**

- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبداء الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقا للمواد السابقة، كما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة (102) من ميثاق الأمم المتحدة.

### **المادة (12)**

- يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأي ذلك ضروريا، بتقديم تقرير إلي المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كليا أو جزئيا.

### **المادة (13)**

1. إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التتقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة (9) أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التتقيح نافذة المفعول،  
(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التتقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

2. تظل هذه الاتفاقية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التتقيح.

#### **المادة (14)**

يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية. النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته السادسة والخمسين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتامها في اليوم الثالث والعشرين من حزيران/ يونيه 1971.

وإثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الثلاثين من حزيران/ يونيه 1971.

## الفصل

### إهداء

إلي عائشة أبو صماده التي صمدت مع زميلاتها وزملائها بشركة الحناوي للمعسل، لسنوات من المطالبة بحقوقهم، وتحملت معهم ألوان الاضطهاد بداية من الجزاء والحرمان من العلاوة، إلي الفصل من العمل، والتي عادة هي زميلاتها للعمل وهي تدرك بأن مشكلاتهم وصرايحهم مع الحناوي لم ينتهي.

إلي هشام أبو زيد وزملائه في طنطا للكتان، اللذين لم ييأسوا بعد أن فصلوا علي أثر إضراب عمال الشركة، واستمروا في المطالبة بحقوقهم، ورفعوا مع كل زملائهم بالشركة شعار العودة للقطاع العام، رافضين كل المستثمرين أيا إن كانت جنسيتهم رافعين شعار "لا سعودي ولا ياباني...شركة طنطا هترجع تاني"

إلي فاضل ورجب وسمير القزاز، ومحمد بسيوني...عمال غزل شبين، اللذين نشعر بالعجز أمام ما يحدث لهم، دون أن نستطيع عمل شيء.

إلي عم رشاد و علي قناوي، اللذان لم اسمع يوماً منهم شكوي، رغم كونهم لا دخل لهم منذ وقفهم من العمل، منذ شهور طويلة، ورغم هذا لم يفقدوا حماسهم للحركة، ولا للعمل مع زملائهم في المواقع الأخرى لأسترداد حقوقهم.

إلي كل عمال وعاملات مصر، الصامدين... المناضلين، أهدي هذا التقرير لعله يكون مفيد لهم في حركتهم.

فاطمة رمضان



يرصد هذا التقرير وقائع الإضطاد الذي يتعرض له قادة الإحتجاجات العمالية فى 43 موقع لا لشيء سوى لمطالبتهم بحقوقهم وحقوق زملائهم، وقد وصل الأمر لفصل الكثير من العمال بسبب تحدثهم مع الصحف فيما يخص مشاكلهم و مطالبهم، أو لتوقيعهم علي شكوي مقدمة لصاحب العمل بمطالبهم .

هذا بخلاف العمال الذين أُجبروا علي الخروج للمعاش المبكر تحت ضغوط التعسف الذي يتعرضون له بشكل مباشر من جزاءات وغيرها، أو تحت ضغط الخوف من المستقبل في ظل التخريب في هذه الشركات، وفي ظل إضطهاد قياداتهم في مصانعهم وشركاتهم، فقد خرج للمعاش المبكر فقط في شركات غزل شبين، وغزل العامرية ومحالج الأقطان، وحدهم أكثر من نصف العمال في هذه الشركات، حوالي 6500 عامل.

وال 43 حالة ليست علي سبيل الحصر ولكن علي سبيل المثال لما يتعرض له العمال من محاولات كسرهم، وكسر حركتهم في هذه المواقع وغيرها، وقد استخدمت أساليب الاضطهاد هذه فى مواجهة العمال بجميع القطاعات حكومية، وأصحاب الأعمال، والنقابات العامة، مما يتضح معه أن هذه سياسة تنتهج من قبل الحكومة لكسر موجه احتجاجات العمال، وليست حالات فردية.

هذا ولم يقف العمال مكتوفي الأيدي، بل أن هناك الكثير من المواقع التي كان مطلباً أساسياً من مطالب الاحتجاج هي عودة زملائهم الموقوفين أو المفصولين، أو رفض التعسف والجزاءات عن زملاء لهم، ولكن لأن موازين القوي لم تكن متزنة بين العمال فرادي في كل موقع وحده، وكل من أصحاب الأعمال والنقابات، والحكومة معاً، لذا نجح العمال في بعض المواقع من إعادة زملائهم، وفشلوا في الكثير من المواقع الأخرى، لذا بدأ العمال يتجمعون ويتحركون معاً كما سنري في التقرير .

ولأن قطاع الغزل والنسيج كان هو القطاع القائد في الإضرابات والاعتصامات خلال الثلاث سنوات الماضية، فقد كان نصيبه من الاضطهاد والتعسف أيضاً نصيب الأسد، فقد تم رصد الاضطهاد في 11 مصانع وشركات من شركات الغزل والنسيج، أتى بعده في الاضطهاد قطاع الصناعات الغذائية وحدث اضطهاد لقيادات العمال بستة مواقع، ومارست الحكومة كصاحب عمل التعسف والاضطهاد ضد الموظفين في ستة قطاعات، ويمثل ثلاثة منها الموظفين في هذا القطاع في جميع المحافظات، ستة في موقع محدد (البريد- الضرائب العقارية- خبراء وزارة العدل- والمؤقتين بجامعة المنيا- والموظفين بالتأمين الصحي- وموظفي القوي العاملة- والإسعاف الطائر - ممرضات مستشفى شبين الكوم ومستشفى دسوق)، وتلاه قطاع الصناعات

الهندسية والمعدنية تم إضهاد العمال في سبعة مواقع ، ثم قطاع المواصلات تم أضطهاد عمالة في أربعة مواقع، وفي قطاع الكهرباء إثنان، ثم عدد من القطاعات تمت ممارسة الاضطهاد ضد العمال في موقع واحد فقط، ضمنها أن اتحاد العمال كصاحب عمل مارس الأضطهاد ضد العاملين بالجامعة العمالية وذلك لفض إضرابهم.

والإضطهاد هنا لا يفرق بين عامل أو عاملة، فقد تم الاضطهاد ضد عاملات غزل المحلة، وعاملات الحناوي وعاملات مصر - أسبانيا، وكهرباء دمنهور، والقوي العاملة، والممرضات في مستشفيات شبين الكوم ودسوق وغيرها.

### أشكال الإضطهاد:

كان من أكثر طرق الإضهاد التي مورست ضد قادة العمال هو **الفصل والإجبار علي الاستقالة**، والذي مورس في الكثير من المواقع مثل طنطا للكتان، وغزل شبين، والعامرية للغزل، وغزل المحلة، ومحالج الأقطان، وتراست وبوليفار، والمنصورة أسبانيا، والحناوي للدخان، وسكر الفيوم، والشمعدان، وأفيكو، وعربات النوم، وتاكسي العاصمة، والعاملين المؤقتين بجامعة المنيا وموظفي البريد، وعمال شركة أنفيت وليسيكو، والمصرف المتحد....

ثم يأتي بعده **الوقف المفتوح عن العمل مع الحرمان من الراتب**، وكل ذلك بالمخالفة للقانون، وهو بهذا الشكل يكون أثره علي العامل وأسرته شأن الفصل من العمل، ففي النهاية يكون العامل محروم من عمله ومن راتبه الذي كان يتقاضاه، وقد تكرر هذا في الكثير من مواقع العمل في شركة غزل شبين، وفي العامرية للغزل، وفي مصر إيران، والمنصورة أسبانيا، وفي المطاحن....

وقد كانت **الجزاءات علي نفس التهم لأكثر من مرة، والخصم من المرتبات، والحرمان من المكافآت و الحرمان من العلاوة** ، تكاد تكون طرق موحدة في كل مواقع العمل .

كما كان اعتقال العمال والقاء القبض عليهم وتحويلهم للنيابات بتهم الاضراب أو التظاهر والتجمهر ملمحا واضحا مع عمال غزل المحلة، وبريد الإسماعيلية، و أبو السباع ، و شركة الموانئ، و شركة أطلس للمقاولات، كهرباء دمنهور...

### الجهات التي تضطهد العمال:

**الطرف الأول أصحاب الأعمال** سواء كان صاحب العمل شخص أو كان صاحب العمل هو الحكومة كممثلة للجهاز الادارى للدولة أو لقطاع الاعمال العام فهي أطراف أساسية في الإضطهاد.

الطرف الثاني النقابات العامة والاتحاد العام ففي معظم الحالات التي تم فيها إضهاد قادة العمال فيما أن لا تقوم النقابات والاتحاد بدورهما في حماية العمال المضطهدين حيث مورس الاضهاد في مواجهة أعضاء مجالس إدارات نقابية من المفترض أنها تمتلك حصانة نقابية، فقد تم فصل رؤساء لجان نقابية، وأمين عام لجان نقابية في أكثر من موقع مثلما حدث في طنطا للكتان، والضرائب العقارية، والقناة للموانئ، وتراست، وسكر الفيوم،... وكان شعار النقابات العامة والاتحاد في هذه الحالات " لا أسمع لا أري لا أتكلم"، بل الأدهي من ذلك هو تضامن النقابات العامة مع أصحاب الأعمال حيث تصدر قرار بتجميد العضوية النقابية للعضو النقابي لكي تسهل علي صاحب العمل فصله، وهذا ما فعلته النقابة العامة للصناعات الغذائية مع عائشة أبو صماده عضو اللجنة النقابية بشركة الحناوي للمعسل، كما حولت نفس النقابة العامة اللجنة النقابية للعاملين بمطاحن جنوب القاهرة والجيزة بالكامل للتحقيق بسبب الاعتصام، وهددتهم بفض اللجنة وتعيين لجنة إدارية ممن لم يشاركوا في الاعتصام، والنقابة العامة للنقل البحري مع محمد حجاج ومحمود شعبان بشركة القناة للموانئ، والنقابة العامة للعاملين في البنوك والضرائب، والتي أيدت قرار تجميد عضوية محمد عبد الحميد بالمصرف المتحد، وهناك بعض اللجان القاعدية مارست نفس الممارسات مثل، اللجنة النقابية للعاملين بمديرية القوي العاملة بالجيزة، وإرسال رئيس اللجنة النقابية للعاملين بكهرباء جنوب القاهرة أسماء من يودون التحرك في المواقع لأمن الدولة، بالإضافة إلي مواقف اللجان النقابية المتخاذلة في الكثير من الأماكن، والتي تخلت عن العمال ومطالبهم، مثلما فعلت النقابة العامة للعاملين بالتمريض بشبين الكوم، طنطا للكتان، غزل شبين.....

وعلينا أن ننظر قليلاً لما قاله محمد زعبل ممثل النقابة العامة للغزل والنسيج للرد علي سؤال مندوب القوي العاملة عن رأيه في قرار نقل وداد الدمرداش من عملها كعاملة إنتاج بشركة غزل المحلة إلي الحضانة (هو نفس الرد الذي تكرر في كل الحالات)، لنري عن من يدافع زعبل، ومن يمثل؟؟!! حيث جاء في أقواله في محضر القوي العاملة أن: " تم التفاوض مع المفاوض العام للشركة والذي أفاد بأن هناك تحقيق بالشئون القانونية، وعند انتهاء التحقيق سيتخذ القرار المناسب وييري أن نقلها إلي المكان الجديد هو لمصلحة العمل طبقاً لرؤية المسئول الأول عن الشركة وهو المفوض العام، وتؤكد أن أجرها لم يتأثر"

سلسلة التقارير  
" العدد الثاني "

المركز المصري  
للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

قطع الأرزاق سلوك منهجى لكسر الحركة العمالية

فاطمة رمضان

## تقديم

يهتم الكثير من الباحثين والإعلاميين والصحفيين وبعض قادة الأحزاب السياسية، وحتى جزء من مؤسسات المجتمع المدني بالحدث الإحتجاجى سواء كان إضراب عن العمل أو إعتصام أو تظاهرة... الخ، فيتسابق الجميع لرصده والتفاعل معه إما بالقراءة أو التحليل أو إعلان التضامن، أو حتى الإدعاء بالمشاركة فى الأعمال التحضيرية للإحتجاج والدفع فى اتجاه حدوثه، وما أن ينتهى الفعل الإحتجاجى و يتوارىء الموقع بعيدا عن المشهد العام ينفض الجميع من حوله دون أن يلتفتوا إلى حرب الإستنزاف التى يخوضها العمال فى مثل هذا التوقيت تحديدا... نعم حرب بكل ما تحمله هذه الكلمة من معنى سواء نجح الإحتجاج أو فشل فلا بد من إصدار الإدارات لقرارات عقابية محورها وجوهرها يرتكز على قطع الأرزاق وإبعاد القيادات العمالية عن المواقع إما عبر إجراءات سريعة وواضحة من خلال الفصل التعسفى، أو عبر إجراءات طويلة النفس تعتمد على تفتيش العامل من خلال الحرمان من الحوافز أو البدلات مما يتسبب فى تخفيض دخله للنصف أو إجهاده بالتحقيق معه فى مخالفات كوميدية، أو نقله بعيدا عن موقع عمله وربما إلى مدينة تبعد مئات الكليو مترات عن مكان عمله ومكان إقامته، أو نقله لممارسة وظيفة غير الممارس لها أو المتعاقد عليها، أو الحرمان من التوقيع فى الدفتر، أو منحه درجة ضعيف لمدة عامين فى تقرير الكفاءة تمهيدا للفصل، أو الايقاف من العمل والحرمان من الأجر .

هل تذكرون غزل المحلة ؟ فمحمد العطار أحد أبرز قادة المصنع نقل من المحلة إلى مخازن الشركة بالأسكندرية دون توفير سكن بديل أو محل إقامه ؟ هل تعلمون أن الشركة رفضت منحه بدل إنتقال وسلمته إشتراك فى القطار الذى يصل للأسكندرية فى الساعة التاسعة والنصف ويقوم مدير الفرع بحرمانه من التوقيع فى دفتر الحضور بزعم تأخره عن الساعة الثامنة مما قد يعرضه للفصل ، هل تعلمون أن وداد الدمرداش، وأمل السعيد نقلا من عاملات بمصنع غزل المحلة إلى مريبات أطفال (داده) بحضانة الشركة، ورغم حصولهما على أحكام قضائية بإلغاء النقل ما زالت الشركة تمتنع عن التنفيذ، وهو نفس ما حدث مع وائل حبيب وكريم البحيرى الذين نقلا للقاهرة وامتنعت الشركة أيضا عن تنفيذ أحكام إلغاء قرارات النقل بل أصدرت قرارا بفصل كريم وأحالت وداد للإيقاف عن العمل تمهيدا للفصل، ومنحت وائل تقدير ضعيف فى تقرير الكفاءة.

هل تذكرون مطاحن جنوب القاهرة ؟ ف ناجى رشاد أحد أبرز قادة المطاحن خضع للتحقيق 16 مرة بتهم واهيه، وتم إيقافه عن العمل بعد أن رفض التنازل عن دعواه القضائية بالزام رئيس

الوزراء بوضع حد أدنى للأجور فى المجتمع، وقدمت ضده بلاغين جنائيين لأن الشركة تتهمه بالتشهير بها على مدونته الالكترونيه .

هل تذكرون عائشة أبو صمادة ؟ القائدة النقابية بمصنع الحناوى حيث تمتنع الشركة عن إعادتها لمزاولة عملها فى الوقت الذى تمنحها راتبها الشهرى المهم عدم دخولها للموقع ورغم ذلك تمارس عائشة دورها النقابى من خارج الأسوار بل ونجحت فى إعادة ال 33 عاملة الذين صدر بحقهن قرار فصل عبر التفاوض مباشرة مع صاحب المصنع .

هل تذكرون رشاد شعبان وعلى حسن قناوى من غزل العامرية، وسمير القزاز وفاضل عبد الفضيل وعبد العزيز بخاطره وموسى محمد موسى ورجب الشيمى من غزل شبين، وغريب صقر ومحمد رفاعى من مصر إيران، وأحمد فراج وإبراهيم أمين وممدوح فزاع من عمال البريد.....الخ

نعم هناك عشرات وربما مئات من الأسماء التى تتعرض للعقاب وتقاوم فى صمت بعيدا عن أهازيج المشهد العام، ونحاول من خلال هذا التقرير رصد تلك الإجراءات التى صدرت بحق القاده العماليين فى 43 موقع تنوعت بين القطاعات الثلاثة المختلفة (حكومى وأعمال وخاص)، حيث رصد التقرير 996 إجراء تعسفيا، منها 72 إجراء كان فى مواجهة النساء العاملات، و 20 إجراء فى مواجهة أعضاء مجالس إدارات اللجان النقابية رجالا ونساء.

وقد سجل الفصل من العمل والإجبار على الاستقالة 300 حالة، وفى حين سجل النقل من العمل سواء لمهنة أخرى أو خارج المدينة 393 حالة، كما سجل الإيقاف عن العمل والحرمان من الراتب 65 حالة، وسجلت الخصومات والجزاء الأخرى 167 حالة بالإضافة للمئات فى شركتي غزل شبين وغزل المحلة، بالإضافة لتجميد عضوية 4 نقابيين، وإيقاف النشاط النقابى لنقابية، والقبض على 7 عمال، وتقديم 8 للمحاكمة بعد تليفق تهم جنائية لهم، وعشرات التحقيقات سواء فى النيابة الإدارية أو النيابة العامة أوألشئون القانونية، والاعتداء على موظفة، والتحرش بعاملتين، هذا بخلاف التهديد بأمن الدولة والتهديد بتليفق قضايا.

و ما يجعلنا نصف هذه الممارسات بالسلوك المنهجي عدة شواهد :

1- إتباع كل الإدارات " حكومه - قطاع أعمال- قطاع خاص " لهذه الإجراءات القمعية و التعسفية فى مواجهة قادة الإحتجاجات بشكل يكاد يكون متماثل .

- 2- توقيت الجزاءات و إرتباطها بأعمال الإحتجاج، فالمتابع لملفات خدمة قادة الإحتجاجات يلحظ أن جميعهم لم يصدر بحقهم أى جزاءات قبل الإحتجاج .
- 3- وحدة الهدف من هذه الإجراءات العقابية فإذا كان ظاهرها الهدف الخاص بفصل القادة العماليين و إبعادهم عن مواقع العمل، فإن باطنها هو الهدف العام عبر ردع كل العاملين فى المواقع وتهديدهم بنفس المصير، ومن ثم كسر الحركة الإحتجاجية العمالية .
- 4- وحدة الموقف من القوى العاملة والإتحاد العام لنقابات عمال مصر فكلى الطرفين يشاهد كل صور الإضطهاد التى يتعرض لها قادة العمال ويلتزم الصمت، ولا يحركوا ساكنا إلا دعما لرجال الأعمال وإدارات الشركات فى مواجهه العمال .

إن المركز المصرى للحقوق الإقتصادية والإجتماعية إذ يقدم للرأى العام تقريره الثانى<sup>8</sup> فإنه يتقدم بالشكر للزميلة فاطمة رمضان الباحثة فى الشأن العمالى وعضو السكرتارية التنفيذية للجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية والعمالية على ما بذلته من جهد مشكور من أجل إعداد هذا التقرير .

خالد على عمر

المركز المصرى للحقوق

الإقتصادية والإجتماعية

---

<sup>8</sup> صدر التقرير الأول فى يوليو 2009 - حول أعمال مؤتمر العمل الدولى 98 - و الذى عقد بمقر منظمة العمل الدولية فى جنيف - يمكن الحصول على نسخة منه من مقر المركز .

## إهداء

إلي عائشة أبو صمادة التي صمدت مع زميلاتها وزملائها بشركة الحناوي للمعسل، لسنوات من المطالبة بحقوقهم، وتحملت معهم ألوان الاضطهاد بداية من الجراء والحرمان من العلاوة، إلي الفصل من العمل، والتي عادة هي وزميلاتها للعمل وهي تدرك بأن مشكلاتهم وصرايحهم مع الحناوي لم ينتهي.

إلي هشام أبو زيد وزملائه في طنطا للكتان، اللذين لم ييأسوا بعد أن فصلوا علي أثر إضراب عمال الشركة، واستمروا في المطالبة بحقوقهم، ورفعوا مع كل زملائهم بالشركة شعار العودة للقطاع العام، رافضين كل المستثمرين أيا إن كانت جنسيتهم رافعين شعار "لا سعودي ولا ياباني...شركة طنطا هترجع تاني"

إلي فاضل ورجب وسمير القزاز، ومحمد بسيوني...عمال غزل شبين، اللذين نشعر بالعجز أمام ما يحدث لهم، دون أن نستطيع عمل شيء.

إلي عم رشاد و علي قناوي، اللذان لم اسمع يوماً منهم شكوي، رغم كونهم لا دخل لهم منذ وقفهم من العمل، منذ شهور طويلة، ورغم هذا لم يفقدوا حماسهم للحركة، ولا للعمل مع زملائهم في المواقع الأخرى لأسترداد حقوقهم.

إلي كل عمال وعاملات مصر، الصامدين... المناضلين، أهدي هذا التقرير لعله يكون مفيد لهم في حركتهم.

فاطمة رمضان



## مقدمة

يرصد هذا التقرير وقائع الإضطاد الذي يتعرض له قادة الإحتجاجات العمالية في 43 موقع لا لشيء سوي لمطالبتهم بحقوقهم وحقوق زملائهم، وقد وصل الأمر لفصل الكثير من العمال بسبب تحدثهم مع الصحف فيما يخص مشاكلهم و مطالبهم، أو لتوقيعهم علي شكوي مقدمة لصاحب العمل بمطالبهم .

هذا بخلاف العمال الذين أجبروا علي الخروج للمعاش المبكر تحت ضغوط التعسف الذي يتعرضون له بشكل مباشر من جزاءات وغيرها، أو تحت ضغط الخوف من المستقبل في ظل التخريب في هذه الشركات، وفي ظل إضطهاد قياداتهم في مصانعهم وشركاتهم، فقد خرج للمعاش المبكر فقط في شركات غزل شبين، وغزل العامرية ومحالج الأقطان، وحدهم أكثر من نصف العمال في هذه الشركات، حوالي 6500 عامل.

وال 43 حالة ليست علي سبيل الحصر ولكن علي سبيل المثال لما يتعرض له العمال من محاولات كسرهم، وكسر حركتهم في هذه المواقع وغيرها، وقد استخدمت أساليب الاضطهاد هذه في مواجهة العمال بجميع القطاعات حكومية، وأصحاب الأعمال، والنقابات العامة، مما يتضح معه أن هذه سياسة تنتهج من قبل الحكومة لكسر موجه احتجاجات العمال، وليست حالات فردية.

هذا ولم يقف العمال مكتوفي الأيدي، بل أن هناك الكثير من المواقع التي كان مطلباً أساسياً من مطالب الاحتجاج هي عودة زملائهم الموقوفين أو المفصولين، أو رفض التعسف والجزاءات عن زملاء لهم، ولكن لأن موازين القوي لم تكن متزنة بين العمال فرادي في كل موقع وحده، وكل من أصحاب الأعمال والنقابات، والحكومة معاً، لذا نجح العمال في بعض المواقع من إعادة زملائهم، وفشلوا في الكثير من المواقع الأخرى، لذا بدأ العمال يتجمعون ويتحركون معاً كما سنري في التقرير .

ولأن قطاع الغزل والنسيج كان هو القطاع القائد في الإضرابات والاعتصامات خلال الثلاث سنوات الماضية، فقد كان نصيبه من الاضطهاد والتعسف أيضاً نصيب الأسد، فقد تم رصد الاضطهاد في 11 مصانع وشركات من شركات الغزل والنسيج، أتى بعده في الاضطهاد قطاع الصناعات الغذائية وحدث اضطهاد لقيادات العمال بستة مواقع، ومارست الحكومة كصاحب عمل التعسف والاضطهاد ضد الموظفين في ستة قطاعات، ويمثل ثلاثة منها الموظفين في هذا القطاع في جميع المحافظات، ستة في موقع محدد (البريد- الضرائب العقارية- خبراء وزارة

العدل - والمؤقتين بجامعة المنيا - والموظفين بالتأمين الصحي - وموظفي القوي العاملة - والإسعاف الطائر - ممرضات مستشفى شبين الكوم ومستشفى دسوق)، وتلاه قطاع الصناعات الهندسية والمعدنية تم إضهاد العمال في سبعة مواقع ، ثم قطاع المواصلات تم أضطهاد عمالة في أربعة مواقع، وفي قطاع الكهرباء إثنان، ثم عدد من القطاعات تمت ممارسة الاضطهاد ضد العمال في موقع واحد فقط، ضمنها أن اتحاد العمال كصاحب عمل مارس الأضطهاد ضد العاملين بالجامعة العمالية وذلك لفض إضرابهم.

والإضطهاد هنا لا يفرق بين عامل أو عاملة، فقد تم الاضطهاد ضد عاملات غزل المحطة، وعاملات الحناوي وعاملات مصر - أسبانيا، وكهرباء دمنهور، والقوي العاملة، والممرضات في مستشفيات شبين الكوم ودسوق وغيرها.

### أشكال الإضطهاد:

كان من أكثر طرق الإضهاد التي مورست ضد قادة العمال هو **الفصل والإجبار علي الاستقالة**، والذي مورس في الكثير من المواقع مثل طنطا للكتان، وغزل شبين، والعامرية للغزل، وغزل المحطة، ومحالج الأقطان، وتراست وبوليفار، والمنصورة أسبانيا، والحناوي للدخان، وسكر الفيوم، والشمعدان، وأفيكو، وعربات النوم، وتاكسي العاصمة، والعاملين المؤقتين بجامعة المنيا وموظفي البريد، وعمال شركة أنفيت وليسيكو، والمصرف المتحد....

ثم يأتي بعده **الوقف المفتوح عن العمل مع الحرمان من الراتب**، وكل ذلك بالمخالفة للقانون، وهو بهذا الشكل يكون أثره علي العامل وأسرته شأن الفصل من العمل، ففي النهاية يكون العامل محروم من عمله ومن راتبه الذي كان يتقاضاه، وقد تكرر هذا في الكثير من مواقع العمل في شركة غزل شبين، وفي العامرية للغزل، وفي مصر إيران، والمنصورة أسبانيا، وفي المطاحن....

وقد كانت **الجزاءات علي نفس التهم لأكثر من مرة، والخصم من المرتبات، والحرمان من المكافآت و الحرمان من العلاوة** ، تكاد تكون طرق موحدة في كل مواقع العمل .

كما كان اعتقال العمال والقاء القبض عليهم وتحويلهم للنيابات بتهم الاضراب أو التظاهر والتجمهر ملمحا واضحا مع عمال غزل المحطة، وبريد الإسماعيلية، و أبو السباع ، و شركة الموانئ، و شركة أطلس للمقاولات، كهرباء دمنهور...

### الجهات التي تضطهد العمال:

**الطرف الأول أصحاب الأعمال** سواء كان صاحب العمل شخص أو كان صاحب العمل هو الحكومة كممثلة للجهاز الادارى للدولة أو لقطاع الاعمال العام فهي أطراف أساسية في الإضطهاد.

**الطرف الثاني النقابات العامة والاتحاد العام** ففي معظم الحالات التي تم فيها إضطهاد قادة العمال فيما أن لا تقوم النقابات والاتحاد بدورهما في حماية العمال المضطهدين حيث مورس الاضهاد في مواجهة أعضاء مجالس إدارات نقابية من المفترض أنها تمتلك حصانة نقابية، فقد تم فصل رؤساء لجان نقابية، وأمين عام لجان نقابية في أكثر من موقع مثلما حدث في طنطا للكتان، والضرائب العقارية، والقناة للموانئ، وتراست، وسكر الفيوم،... وكان شعار النقابات العامة والاتحاد في هذه الحالات " لا أسمع لا أري لا أتكلم"، بل الأدهي من ذلك هو تضامن النقابات العامة مع أصحاب الأعمال حيث تصدر قرار بتجميد العضوية النقابية للعضو النقابي لكي تسهل علي صاحب العمل فصله، وهذا ما فعلته **النقابة العامة للصناعات الغذائية** مع عائشة أبو صماده عضو اللجنة النقابية بشركة الحناوي للمعسل، كما حولت نفس النقابة العامة اللجنة النقابية للعاملين بمطاحن جنوب القاهرة والجيزة بالكامل للتحقيق بسبب الاعتصام، وهددتهم بفض اللجنة وتعيين لجنة إدارية ممن لم يشاركوا في الاعتصام، **والنقابة العامة للنقل البحري** مع محمد حجاج ومحمود شعبان بشركة القناة للموانئ، **والنقابة العامة للعاملين في البنوك والضرائب**، والتي أيدت قرار تجميد عضوية محمد عبد الحميد بالمصرف المتحد، وهناك بعض اللجان القاعدية مارست نفس الممارسات مثل، **اللجنة النقابية للعاملين بمديرية القوي العاملة بالجيزة**، وإرسال رئيس **اللجنة النقابية للعاملين بكهرباء جنوب القاهرة** أسماء من يودون التحرك في المواقع لأمن الدولة، بالإضافة إلي مواقف اللجان النقابية المتخاذلة في الكثير من الأماكن، والتي تخلت عن العمال ومطالبهم، مثلما فعلت **النقابة العامة للعاملين بالتمريض بشبين الكوم**، طنطا للكتان، غزل شبين.....

وعلينا أن ننظر قليلاً لما قاله محمد زعبل ممثل النقابة العامة للغزل والنسيج للرد علي سؤال مندوب القوي العاملة عن رأيه في قرار نقل وداد الدمرداش من عملها كعاملة إنتاج بشركة غزل المحلة إلي الحضانة (هو نفس الرد الذي تكرر في كل الحالات)، لنري عن من يدافع زعبل، ومن يمثل؟؟؟! حيث جاء في أقواله في محضر القوي العاملة أن: "تم التفاوض مع المفاوض العام للشركة والذي أفاد بأن هناك تحقيق بالشئون القانونية، وعند انتهاء التحقيق سيتخذ القرار المناسب وييري أن نقلها إلي المكان الجديد هو لمصلحة العمل طبقاً لرؤية المسئول الأول عن الشركة وهو المفوض العام، وتأكد أن أجرها لم يتأثر"

أما الطرف الثالث الجهات الحكومية وعلي رأسها وزارة القوي العاملة ومديرياتها فهو يقوم بدورين لا ثالث لهما، الأول: دور سلبي عندما يتقاعس هذا الطرف عن واجبه في حماية العمال من من صور الإضطهاد التي يتعرضوا ، والثاني : دور إيجابي لصالح رجال الأعمال على

حساب العمال فنجد موظفي مديرية القوي العاملة بالمنوفية لم يحركوا ساكنا تجاه ما تعرض له عمال غزل شبين بل قاموا بدور وكيل صاحب العمل و أشاعوا الرعب والعجز في نفوس بعض العمال حتى حصلوا على إستقالتهم مثلما حدث مع عبد العزيز بخاطره وزملائه، وكذلك فعل موظفي القوي العاملة في المحلة مع عمال أبو السباع، الآ يكفي القوي العاملة أنها تترك أصحاب الأعمال يتحللون من حقوق العمال دون عقاب سواء في ضمانات السلامة والصحة المهنية أو في الأجور والعلاوات والتأمينات والحرمان من رصيد الإجازات أو مقابلها، أو الإجبار على العمل ساعات إضافية.

وبالنسبة للجهات الحكومية الآخري كما ظهر في العديد من المواقع، كيف يتم تحفيز جهات من المفترض فيها الحياد مثل النيابة، فكما سنري كيف يعامل وكلاء النيابة سواء في الإسماعيلية أو دمنهور العمال علي أنهم مجرمين ويعملون علي إذلالهم بحبسهم مع المجرمين ووضع القيود الحديدية في أيديهم، رغم أن البلاغات المقدمة ضدهم كيديه، كذلك موقف وزارة التأمينات الاجتماعية حيال تقديم رئيس اللجنة النقابية للعاملين بشركة المصاييح الكهربية علي أنه المتهم في قضية عدم سداد تأمينات العاملين، متضامنين بذلك مع رامي لكح صاحب الشركة، وسبق لهم شطب كل عمال الشركة من التأمينات بناء علي قرار أرسله لهم لكح بعد هربه للخارج، مع علمهم بوجود العمال بالشركة حتي اليوم.

**الطرف الرابع الجهات الامنية،** والتي تمارس دورها دائما في الضغط علي العمال لإنهاء الإحتجاجات فهي التي اقتحمت مصنع غزل المحلة ومنعت خروج الوردية الثالثة ونشرت قوات في جميع عنابر المصنع وإعتقلت العمال كمال الفيومي وطارق أمين وكريم البحيري وأودعتهم في معتقل برج العرب في إبريل 2008 ، وهي التي دخلت لشركة غزل شبين وأنهت بالقوة الإضراب التضامني الذي قام به العمال تضامنا مع زملائهم الذين فصلوا من العمل وكانو مضربين عن الطعام بمستشفى شبين، وهي من تدخل لفض إحتجاج عمال عربات النوم، وهي من حاصر مصنع الحناوي وإعتدي علي العاملات حين حاولن الدخول لممارسة عملهن، وهي من قام بتهديد عمال مصر الحجاز بالعاشر من رمضان، وهو من أنتهك عرض نبيلة من شركة كهرباء دمنهور .

و نري بهذا الشكل أن أطراف الحوار الثلاثة التي تتحدث عنهم دائما منظمة العمل الدولية، أصحاب الأعمال، والقوي العاملة، والنقابات الرسمية - التي لا تمثل العمال- تعمل معاً- وبدعم من الجهات الأمنية- ضد العمال ولكسر إحتجاجاتهم للحفاظ علي مصلحة صاحب العمل ومساعدته في تكثيف إستغلاله لهم وحرمانهم من حقوقهم التي شرعها القانون .

وفيما يلي الحالات التي تم رصدها والتي تعرض فيها العمال للإضطهاد:

### قطاع الغزل والنسيج:

الموقع الأول: عمال شركة طنطا للكتان والزيوت :

الموضوع:

أضرب عمال شركة طنطا للكتان والزيوت عن العمل واعتصموا داخل الشركة منذ يوم 2009/5/31، وذلك بموافقة ومباركة النقابة العامة للغزل والنسيج، وإعلانها أن هذا هو الإضراب الأول الذي يلتزم بشروط إعلان الإضراب بعد موافقة النقابة العامة، وقد ذهب رئيس النقابة العامة للغزل والنسيج سعيد الجوهري إلي اجتماع منظمة العمل الدولية ليعلن تبني النقابة العامة للإضراب للدفاع عن حقوق العمال، هذا وقد أعلنت النقابة العامة أن الإضراب لمدة خمسة أيام فقط، ولكن وحتى الآن يرفض المستثمر السعودي عبد الآله الكعكي الحضور والتفاوض علي مطالب العمال، حتي أنه يرفض المفاوضات مع وزيرة القوي العاملة، ورئيس اتحاد العمال، وقد بدأ العمال إضرابهم احتجاجاً علي:

- 1- توقف الشركة عن صرف العلاوة الدورية التي قررها قانون العمل بمقدار 7% من الأجر الأساسي اعتباراً من 2008/7/1، بالرغم من تحقيق الشركة ارباح بميزانيتها.
- 2- توقف الشركة عن صرف الحافز للعاملين علي أساس الأجور الأساسية الحالية وتجميد عملية الصرف علي مرتب 2004/6/30.
- 3- امتناع الشركة عن زيادة بدل الوجبة الغذائية من 32 جنيه إلي 90 جنيه أسوة بالعاملين بالشركات الأخرى في نفس القطاع.
- 4- قيام الشركة بفصل 9 من العمال من بينهم 2 نقابيين خلال شهر يوليو 2007 و أكتوبر 2008، وامتناعها عن تمكينهم من العودة للعمل بالرغم من صدور أحكام قضائية لصالح البعض منهم.
- 5- إمتناع الشركة عن صرف الأرباح للعاملين منذ عام 2005 بالرغم من تحقيق فائض بميزانيتها من 2005 حتي تاريخه.

ثم أضاف العمال إلي هذه المطالب بعد فترة من الإضراب، مطلب عودة الشركة للقطاع العام، وذلك لأن كل مشاكلهم بدأت بعد بيع الشركة للمستثمر السعودي، ورفض العمال التعامل مع إدارة الشركة الحالية، و لم تتحرك أي من الجهات لكي تأخذ موقف ضده رغم اعترافهم جميعاً بقانونية حقوق العمال وأحقيتهم فيها.

وفي محاولة من النقابة العامة للغزل والنسيج للتخلص من عبء الإضراب أصدرت النقابة العامة في بداية شهر أغسطس 2009 قرار بتعليق الإضراب، ولكن العمال رفضوا قرار التعليق، وأعلنوا رفضهم للقرار عن طريق الخروج للشارع وقطع طريق طنطا - زفتي.

ثم قامت إدارة الشركة بفصل 35 عامل من عمال الشركة المعتصمين بالشركة، ضمنهم رئيس اللجنة النقابية صلاح مسلم، وأمين الصندوق أحمد الوهيدي، وعبد العال محمود البحيري نائب رئيس اللجنة النقابية، أثناء فترة الإضراب جزاء لهم علي مشاركتهم في الإضراب. وبهذا الشكل لم يتبقي من أعضاء اللجنة النقابية بالشركة سوي إثنان فقط.

وقد قامت إدارة الشركة بالضرب بعرض الحائط بكل القوانين، ومارست التعسف ضد العمال، وتمتعت عن تنفيذ أحكام القضاء فقد قام العمال التسعة:

عقاد عبد العزيز طنطاوي - علي فتحي أبو ليلة - أحمد المحمدي الشناوي - اشرف السيد الحارثي - جمال عبد الفتاح عثمان - رأفت رمضان - هشام العكلي - مصطفى الصاوي - رمضان الدسوقي برفع دعاوي قضائية، وصدر لمصطفى علي الصاوي حكم رقم 228 لسنة 2008 وتم تأييده في 1/22/ 2009 بالحكم 483 لسنة 98 ق استئناف طنطا بإلغاء قرار الفصل وعودته للعمل ولم ينفذ، كما صدر يوم الخميس 2009/9/17، حكم قضائي ببطان قرار الفصل لخمس من العمال، وعودتهم للعمل مع صرف حقوقهم المالية من إدارة الشركة، وهم "جمال عثمان، أحمد الشناوي، أشرف الحارثي، علي أبو ليلة، هشام العوكل"، ولم ينفذ الحكم أيضاً، وما زالت دعاوى الباقيون متداولة أمام القضاء .

هذا وقد تم توقيع اتفاقية بين النقابة العامة وإدارة الشركة يوم 3-11-2009، تقضي بفض الإضراب علي أن يعود العمال لعملهم يوم 10-11-2009، في مقابل تحقيق جزء من المطالب التي سبق للنقابة العامة أن صاغتها ودافعت عنها، وعن كونها حقوق للعمال، فقد تم الاتفاق علي رفع بدل الوجبة من 32 جنيه إلى 60 جنيه فقط، وإضافة علاوة واحدة إلى الراتب، وهو ما أدي إلي اعتصام العمال التسعة المفصولين في النقابة العامة بعد أن أغفل مطلب عودتهم للعمل، كما امتنعت النقابة العامة عن صرف الإعانة الشهرية التي كانت تصرف لهم من وقت اعتصامهم بالاتحاد العام للعمال، وأنضم إليهم العمال الـ 31 الذين تم فصلهم في الإضراب (بعد أن تم الاتفاق علي اعتبار قرار فصل رئيس وأعضاء اللجنة النقابية كأن لم يكن، وأقر فصل العمال الآخرين علي أن يخرجوا معاش مبكر) بعد أن اكتشفوا خداعهم في المبلغ المتفق عليه للخروج معاش مبكر يوم 4-11-2009، ثم انتقلوا جميعا للاعتصام في الشركة يوم 5-9-2009، إلي أن أتي العمال يوم 10-11-2009، واكتشفوا أن أبواب الشركة مغلقة في وجوههم، وامتنعت إدارة الشركة عن سداد الفرق بين المرتب الأساسي عن شهر أكتوبر الذي تقاضوه من صندوق الطوارئ بوزارة القوي العاملة، وحققهم في مرتبهم الشامل، فقاموا بقطع الطريق، واحتجزوا

مدير أمن الشركة إلي آخر اليوم إلي أن تم الاتفاق علي أن يعود العمال لعملهم في اليوم التالي وأنه سوف يأخذون فرق مرتباتهم، ويتم تنفيذ بقية الاتفاقية.

## الموقع الثاني : عمال شركة أندراما (غزل شبين سابقاً) الموضوع:

يتعرض عمال غزل شبين الكوم سابقاً (أندراما حالياً) لموجه من الإضطهاد الجماعي من الفصل التعسفي والجزاءات، والوقف لأتفه الأسباب أو بدون أسباب، مما أدى إلي خروج أكثر من 1200 عامل للمعاش المبكر الذي يوصفه العمال أنه إضطرابي في هذه الحالة. وقد بدأت المشكلة عقب الإضراب الذي قام به عمال الشركة في مارس 2009 للمطالبة بأجر 228حافز، ورغم أن العمال يعانون من الكثير من المشاكل منذ خصخصة الشركة، إلا أن اللجنة النقابية بالشركة أكتفت برفع مطلب وحيد، الذي تحقق ثم بدأت إدارة الشركة في تصفية حساباتها مع قيادات العمال أثناء الإضراب حيث أصدرت قرار بنقل أربعة منهم إلي المخازن بالإسكندرية، وحرمانهم من بدل الإنتقال وعدم توفير سكن لهم، وهم:

فاضل عبد الفضيل سالم- عبد العزيز بخاطره موسى- موسى محمد موسى النجار- رجب محمد الشيمي.

و منذ هذا التاريخ يعاني العمال الأربعة من نقص في راتبهم وذلك لحرمانهم من حوافز عمال الإنتاج، فقد انتقص من راتب كل منهم من أجر شهر مايو 300 جنيه، وانتقص من راتبهم عن شهر يونية 250 جنيه (متوسط أجر العامل الشامل الذي عمل لمدة 30 سنة بالشركة لا يتعدى 700 جنيه)، هذا بالإضافة إلي أنهم يدفعون يومياً أكثر 5 جنيهات للإنتقال من سكنهم الحالي في مصايف النقابة العامة في أبو قير إلى مقر عملهم الجديد بالإسكندرية،.

كما قامت إدارة الشركة بإيقاف سمير القزاز عن العمل مع حرمانه من راتبه.

وفى وسط هذه الأجواء تمارس الشركة ضغوطا نفسية على العمال حيث عمدت الإدارة، بمساعدة اللجنة النقابية بالشركة، لإشاعة الخوف من الاستمرار فى الشركة حال نفاذ قانون التأمينات الجديد الذي سينتقص من حقوقهم الواردة فى القانون الحالى وبالتالى من الأفضل لهم سرعة الخروج على المعاش المبكر قبل صدور هذا القانون. مما أدى لخروج المئات من العمال بالشركة في أيام قليلة عبر المعاش المبكر، وحتى العمال الذين لا تكفى مددهم التأمينية لإستحقاق معاش قدموا طلبات خروج وحصلوا على مكافآت ضئيلة فحملة إبطاء العمال داخل المصنع كانت ناجحة .

والأغرب في الأمر أن مديرية القوى العاملة بالمنوفية تعلن عن حاجة الشركة لعمالة جديدة، وتقوم بإرسال خطابات لطالبي العمل لترشيحهم للعمل بها وهو ما يوضح أننا أمام تصورين الأول: أن تكون إعلانات القوى العاملة مجرد إعلانات كاذبة لإثبات وجود وظائف خالية وبغية إستغلال ذلك إعلامياً في تقارير وبيانات الوزارة ، الثاني: أن تكون الإعلانات حقيقية وخطة الشركة هي التخلص من العمالة القديمة التي تتمتع بعقود عمل دائمة وبرواتب تتوافق مع مدد خدمه نوعاً ما واستبدالها بعمالة جديدة بعقود عمل مؤقتة وبرواتب تبدأ من أول السلم الوظيفي وهو ما يجسد صورة واضحة لسياسات الخصخصة التي تعظم من العبء الاقتصادي والاجتماعي على العمال وأسره من ناحية، وصناديق المعاش من ناحية ثانية.

وخلال شهر أغسطس حاولت إدارة الشركة التخلص من بعض القيادات العمالية حيث قامت باستدعاء عبد العزيز بخاطره للتحقيق معه في عدد من القضايا الملفقة التي لا يعرف عنها شيء، وقامت بمساومته بغية تقديم استقالته أو فصله من العمل، وعندما رفضت الشركة بفصله تعسفياً، كما فصلت ثلاثة عمال آخرين تعسفياً، مما أدى إلي إعلانهم الإضراب عن الطعام وأنضم إليهم أحد العمال المنقولين تعسفياً إلى الإسكندرية وذلك يوم 2009/8/31 وتم إيداعهم بمستشفى شبين الكوم وهم: عبد العزيز بخاطره - محمد الأعصر - أيمن السيسي - أحمد العسكر - سمير القزاز.

وعندما أعلن العمال في المصنع الإضراب عن العمل والاعتصام تضامناً مع زملائهم المضربين عن الطعام قامت قوات الأمن بالتدخل وتم فض الإضراب بالقوة، وتهديد من سيقوم بإيقاف الماكينات بالإعتقال<sup>9</sup>، في هذه اللحظة تدخلت القوى العاملة لإقناع المضربين عن الطعام بفض الإضراب وتقديم الإستقالات، ونجحت كل هذه الضغوط في فض الإضراب وتقديم أحد العمال استقالته ولكن رفض الباقون ومازلوا مستمرين في النزاع قضائياً .

في تطور جديد لأزمة عمال شركة أند وراما شبين تكستيل، رغم الدور الذي ذكرناه سابقاً للجنة النقابية في إجبار العمال علي المعاش المبكر، إلا أن عدد من أعضاء اللجنة النقابية بالشركة تلقوا تهديدات بالفصل والإيقاف عن العمل بدعوى ووقوفهم بجانب العمال وتحريضهم على الإضراب.

كان ضمن من تلقوا تهديد بالفصل محمد معوض الأمين العام للجنة النقابية بالشركة<sup>10</sup>

<sup>9</sup> -دراسة حالة للمرصد النقابي والعمالي المصري، إعداد وتحريير فاطمة رمضان، 2009/9/1، قوات الأمن تجبر عمال غزل شبين على فض إضرابهم

<sup>10</sup> -اليوم السابع، 2009/10/22، "غزل شبين سابقاً" تهدد أعضاء اللجنة النقابية بالفصل



وتم مؤخراً فصل أكثر من 25 عامل تعسفاً مرة واحدة ضمنهم محمد بسيوني، وائل شديد عبد اللطيف، احمد محمد العجمي و شريف الديب.

### الموقع الثالث : عمال شركة العامرية الموضوع:

قام عمال شركة العامرية للغزل بالإسكندرية بتوزيع بياناً بالشركة رداً على تجاهل إدارة الشركة لمطالبهم، التي حصرها البيان في صرف بدل وجبة علي ألا يقل عن 90 جنية، بدلاً من 30 جنية، و ضم العلاوات الخاصة لجميع العاملين بالشركة، و صرف بدل طبيعة عمل لا يقل عن 35% من الأجر الأساسي، بالإضافة إلى صرف بدل وردية يصل إلى 30% من الأجر الأساسي.

أشار البيان إلى أن تلك المطالب كانت جزء من مطالب إضراب 25 مايو 2008، و الذي كانت مطالبه فك العشرة أيام المجمدة منذ أعوام، وهي نسبة الحوافز الشهرية التي قامت إدارة الشركة بتجميدها خلال الـ 18 عام السابقة، كما طالب البيان بزيادة حافز الإنتاج إلى 100 جنية شهريا .

و أكد البيان أنه في ظل ادارة المهندس محمد إلهامي عبد المنعم للشركة، تم تخفيض العمالة بنسبة 50% لتتقصر من 8000 آلاف عاملاً إلى 4000 عاملاً، كما طالب البيان بتغيير رئيس مجلس الإدارة الحالي لفشله في إدارة الشركة و بيع أصول الشركة، وطالبوا حل مشاكل العمال. فما كان من إدارة الشركة سوي وقف خمسة عمال عن العمل مع حرمانهم من المرتب، ومارست ضدهم الكثير من الضغوط لكي يوقعوا علي إستقالة، وقد نجحت الإدارة مع ثلاثة من العمال بينما تمسك بعدم الإستقالة عاملان وهم:

رشاد شعبان، و علي حسن قناوي، وما يزالان موقوفان حتي الآن رغم أن ذلك مخالف للقانون مع حرمانهم من المرتب.

وهذه ليست الواقعة الأولى في تعسف إدارة الشركة، فقد سبق للإدارة أن أوقفت عن العمل وفصلت عدد من العمال والعاملات، وتراجعت عن قراراتها بعد أن توجه أكثر من الف عامل لحضور الجلسة الأولى مع زملائهم في المحكمة.

### الموقع الرابع : عمال مصانع أبو السباع الموضوع:

قام عمال مصانع أبو السباع بإيقاف الماكينات يوم 2009/7/16، وذلك لـ:

عدم وفاء الإدارة بالتزاماتها وتعهداتها التي قطعتها على نفسها خلال الأيام الثلاثة السابقة علي الإضراب، حيث قامت بصرف سلف مؤقتة لحين ضخ مبالغ مالية لصرف المرتبات، وهو ما لم يحدث. كما طالب العمال بصرف ساعات العمل الإضافية وأيام الراحة. وقد جاء اعتصام العمال عن العمل للمرة الثانية خلال ثلاثة أيام بعد فشل المسؤولين بالشركة والمصنع في توفير المرتبات الخاصة بالعاملين المتأخرة منذ شهرين .

و قد سبق أن أضرب يوم الأحد الموافق 12 يوليو 2009 ما يقرب من 1000 عامل من عمال شركة أبو السباع للنسيج بالمحلة، والبالغ عددهم أكثر من 3 آلاف عامل ما بين عمال إنتاج وتجهيز وعمالة مؤقتة ومصبغة.

كما أكد العمال أنهم محرمون من جميع حقوقهم القانونية فلا يوجد لائحة بالمصنع تبين الحقوق القانونية التي اقرها قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، كما أنهم يعملون 12 ساعة كاملة يومياً، وأيام الجمع "الراحت الأسبوعية" بأجر إضافي يوم ونصف عكس ما نصت عليه المادة 85 من قانون العمل التي تنص على صرف أجر يوم الراحة يومان، ويقوم صاحب العمل بتوقيع جزاء بالخصم من الحافز إذا تغيب العامل يوم الجمعة إضافة إلى خصم اليوم من الراتب رغم أن القانون ينص على احتساب أيام الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر، وأشار العمال أن المصنع لا يشمل أى وسائل للسلامة والصحة المهنية من شفطات هواء أو كمامات، مما يتسبب في إصابتهم بأمراض مزمنة من جراء استنشاق الزغب<sup>11</sup>

وقد رفضت إدارة شركة أبو السباع يوم 2009/8/4 السماح بدخول اثنين من قيادات العمال إلى محل عملهم بدعوى وجود نزاع قانوني، وهما عبد الحليم محمود وعبد المنعم خليفة، بدون منحهم ما يفيد إيقافهم من العمل .حرر العمال محاضر بقسم شرطة المحلة . وسبق ذلك أن قامت قوات الأمن بإحتجاز العاملين من مصنع أبو السباع لدى دخولهما المصنع في ميعاد الوردية الصباحية يوم الأحد 2009/7/2، واصطحبتهما لقسم المحلة أول، حيث وجهت لهما تهمة بسرقة كابلات.

**الموقع الخامس : عمال شركة مصر إيران بالسويس - ومنيا القمح  
الموضوع:**

<sup>11</sup> - موقع مركز الدراسات الاشتراكية 3775 http://www.e-socialists.net/node/3775، بيان دار الخدمات النقابية، إضراب ألف عامل بشركة أبو السباع للنسيج بالمحلة

اعتصم عدد من عمال الإدارات ومنها الإدارة الهندسية من شركة مصر إيران بالسويس يوم السبت الموافق 2009/3/21، من الثامنة صباحاً وحتى العاشرة والنصف ليلاً، وذلك للمطالبة بالمكافآت والحوافز المتأخرة، وتثبيت المؤقتين، والإجازات طبقاً لقانون العمل لسنة 2003، وقد أقرت إدارة الشركة بحق العمال في هذه المطالب، ووقع رئيس الشركة بأنه سوف يتم تنفيذ هذه المطالب ودفع كل المستحقات، وتم فض الإعتصام علي ذلك.

ثم صدر قرار بمنع ستة عمال من دخول الشركة يوم 2009/3/23، وعندما أعلن هؤلاء العمال الإضراب عن الطعام للاحتجاج علي قرار المنع من دخول العمل، تذكرت إدارة الشركة وتقدمت ببلاغ ضد هؤلاء العمال في قسم شرطة عتاقة باقتحام مكتب رئيس مجلس الإدارة يوم الاعتصام، وذلك بعد الاعتصام بأكثر من يومين، ثم أصدرت قرارات بإيقافهم عن العمل بتاريخ 2009/4/11، علي أن يبدأ الإيقاف من تاريخ 2009/3/23، بدعوي تحريض العاملين علي التجمهر واثارة البلبله، والعمال الموقوفين هم:

غريب حسن صقر - محمد عبد العزيز عطيه - محمود محسن - محمد رفاعي حسين - يوسف عبد الله السيد - أيمن محمد أبو خضير.

وعلي أثر إضراب عمال مصر أيران منيا القمح، يوم 2009/10/1، احتجاجا علي: تزدى أوضاعهم، وعدم تلبية مطالبهم.

مطالبين بصرف مستحقاتهم المالية بعد امتناع المصنع عن صرفها، وهي راتب شهر سبتمبر والعلاوة الاجتماعية والعلاوة العيادية. وقد تم إيقاف عدد من العمال عن العمل بتهمة التجمهر وإثارة الشغب، والتحريض علي الإضراب، والتعدي علي مدير عام الشركة، منهم: عبد العزيز محمد عبد الله - محمد السيد عبد العزيز

الموقع السادس : غزل المحلة :

الموضوع:

بتاريخ 2008/10/30، قام عمال شركة غزل المحلة بوقفه احتجاجية، للتعبير عن احتجاجهم على الخسائر التي لحقت بالشركة وعلى الماكينات المتوقفة عن العمل، وللمطالبة باقالة المفوض العام فؤاد عبد العليم حسان بسبب عدم جدارته في إدارة الشركة، والمطالبة بتشكيل مجلس إدارة جديد، وعلى أثر هذه الوقفة تم التنكيل بعدد من القيادات العمالية بالشركة على النحو الآتي:

1- وائل محمد عبد الوهاب حبيب، عامل بقسم الجراج تم نقله بتاريخ 2008/12/2، من مقر الشركة بالمحلة الى مكتب الشركة بالقاهرة المختص بتسويق منتجات الشركة، علما بان العامل

يقيم وأسرته بمدينة المحلة الكبرى وليس له أى خبرة بموضوع التسويق، ويتحمل وائل تكلفة السفر يوميا من المحلة إلي القاهرة على نفقته الخاصة، كما تم تخفيض أجره بمقدار النصف وإلغاء البدلات التي كان يتقاضاها قبل نقله، ثم تمت مجازاته مرة أخرى بتخفيض أجره بمقدار العلاوة الدورية بتاريخ 2008/12/14، وقد اقام العامل دعوى قضائية بالمحكمة العمالية وحكمت بعودته للمحلة ولم ينفذ الحكم، وقامت الشركة بمنحه تقدير ضعيف فى تقرير الكفاءة تمهيدا لفصله.

2- محمد محمد العطار، عامل بالشركة تم نقله بتاريخ 2008/12/2، من مقر الشركة بالمحلة الى فرع الشركة بالإسكندرية، علما بأنه يقيم وأسرته بالمحلة الكبرى وليس له أى عمل فى فرع إسكندرية، ويتحمل العطار أيضاً تكلفة السفر يوميا من المحلة إلي الإسكندرية على نفقته الخاصة، وتم تخفيض أجره بمقدار النصف بعد النقل وقد قام برفع دعوى قضائية أمام المحكمة العمالية بالمحلة الكبرى طالبا إلغاء قرار نقله، وقد حكمت المحكمة بتاريخ 30-3-2009، بإلغاء القرار وما ترتب عليه من آثار، وهو ما يعني عودته لعمله الأصيل بالمحلة الكبرى، ولكن الشركة ترفض تنفيذ الحكم حتى الآن.

وفي محاولة من إدارة الشركة لفصل العطار (خصوصاً بعد أن قام بكتابة عدد من البيانات بها معلومات عن فساد الإدارة، وتم توزيعها بالشركة) فقد تعمدت تغييره عن العمل بعد تغيير مواعيد العمل بالمكتب لما قبل موعد وصول القطار الذي يستقله يوميا من المحلة للإسكندرية، ولكنه اعتصم بمقر الشركة بالإسكندرية وأضرب عن الطعام حتى تم إلغاء القرار.

3- طارق عبد الحميد أمين عبد الحميد، عامل بالشركة، صدر قرار بتخفيض أجره بمقدار العلاوة الدورية بتاريخ 2008/12/14، كما تم خصم خمسة أيام من راتبه وقام برفع دعوى قضائية أمام المحكمة العمالية ولم يصدر فيها حكم حتى الآن.

4- تامر فايز المتولى، عامل بقسم الملابس بالشركة، تم مجازته بتخفيض أجره بمقدار العلاوة الدورية بتاريخ 2008/12/14، وقام برفع دعوى قضائية ولم يصدر فيها حكم حتى الان.

5- مصطفى فودة، عامل بالشركة، تم مجازته بتخفيض أجره بمقدار العلاوة الدورية بتاريخ 2008/12/14، وقام برفع دعوى قضائية ولم يصدر فيها حكم حتى الان.

5- عبد الكريم على بحيرى، عامل بقسم العلاقات العامة تم نقله الى مكتب الشركة بالقاهرة المختص بالتسويق وتخفيض أجره بمقدار النصف بتاريخ 2008/12/2، ثم تم فصله فيما بعد بدعوى تغييره عن العمل، وقام برفع دعوى قضائية ولم يصدر فيها حكم حتى الان.

6- **وداد الدمرداش**، عاملة إنتاج بمصنع الملابس بالشركة، تم الاعتداء عليها بالضرب والتحرش بها من قبل عمال تابعين للإدارة، كما تم نقلها إلى الحضانة بتاريخ 2008/12/3، وقامت برفع دعوى قضائية، وقد حكمت المحكمة بتاريخ 2009-3-30، بإلغاء القرار وما ترتب عليه من آثار، ولكن الشركة ترفض تنفيذ الحكم حتى الآن.

ومؤخراً حاولت إدارة شركة غزل المحلة فصل وداد بدعوى الامتناع عن العمل. وأرسلت إدارة الشركة مذكرة إلى الشرطة تفيد بأن العاملة لا تقوم بوظيفتها كعاملة نظافة<sup>12</sup>

7- **أمل عبد السلام**، عاملة بقسم الملابس تم الاعتداء عليها بالضرب والتحرش بها و نقلها إلى الحضانة بتاريخ 2008/12/3، وقامت برفع دعوى قضائية ، وقد حكمت المحكمة بتاريخ 2009-4-18، بإلغاء القرار وما ترتب عليه من آثار، ولكن الشركة ترفض تنفيذ الحكم حتى الآن. هذا ولم تكتفي إدارة الشركة بذلك، بل أقام المفوض العام لشركة مصر للغزل والنسيج اللجنة رقم 192 لسنة 2009 بمحكمة جناح ثان المحلة ضد كلا من:

**جهاد عبد الهادي طمان، و طارق عبد الحميد أمين** العاملين بشركة غزل المحلة، يتهمهم فيها بالسب والقذف بسبب تصريحاتهم للصحف التي تعبر عن مطالب العمال. و **مصطفى البسيوني، محمد حامد أبو الذهب، الصحفيان بجريدة الدستور، وإبراهيم عيسى،** رئيس التحرير، يتهمهم بنشر أخبار كاذبة حول أوضاع الشركة.

هذا وقد حاول هؤلاء العمال، الاحتجاج علي ما يتعرضون له من تعسف، فقد اعتمد حوالي 13 عامل وعاملة من شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، وذلك يوم الأحد الموافق 30 نوفمبر 2008، في مبنى الإتحاد العام لنقابات عمال مصر، احتجاجاً على كل القرارات التعسفية التي اتخذت ضد العمال، وطالب العمال المعتصمون بالمطالب التالية:

إلغاء القرارات التعسفية- التوقف عن الإرهاب المنظم ضد العمال من قبل رئيس الشركة (فؤاد عبد العليم حسان) - رجوع المنقولين لأماكن عملهم الأصلية- تحقيق مطالب كل عمال غزل المحلة التي سبق ووعده بتحقيقها رئيس الوزراء في زيارته للمحلة قبل يوم 6 أبريل 2008. وطالب العمال بإقالة فؤاد عبد العليم حسان.

هذا ولم يكن هؤلاء العمال التسعة هم الوحيدون اللذين تمت مجازاتهم كعقاب لعمال شركة غزل المحلة، ولكن هناك المئات العمال اللذين تمت مجازاتهم، فقد نظم المئات من العمال التابعين لقسمي غزل « ٣ و ٤»، وقفة احتجاجية في مدخل الشركة، يوم 2009/8/17، لمطالبة

<sup>12</sup> -مدونة تضامن [www.tadamonmasr.wordpress.com](http://www.tadamonmasr.wordpress.com) ، 2009/11/2، إدارة غزل المحلة تحاول فصل وداد الدمرداش عقاباً لها على دورها القيادي في الإضرابات

فؤاد عبدالعليم، المفوض العام للشركة: رفع الجزاءات الموقعة عليهم وصرف الحوافز الشهرية لهم، وهددوا بتصعيد الموقف مع زملائهم في جميع أقسام الشركة، حال عدم الاستجابة لمطالبهم المشروعة<sup>13</sup>.

### الموقع السابع : عمال شركة محالج الأقطان : الموضوع:

تصاعدت أزمة عمال حليج الاقطان بالمنيا بصدد قرار جديد بفصل خمسة عمال من بين العمال الذين تم نقلهم إلي مصانع كفر الزيات وإيتاي البارود وزفتي و رفضت الإدارة إبداء أسباب واضحة لقرار الفصل رغم التزام العمال بقرار النقل وتنفيذه مع بقية زملائهم المنقولين. قام العمال بعمل محاضر بمكتب القوي العاملة وأقسام الشرطة ورفع مذكرة إلي وزارة القوي العاملة للمطالبة بوضع حد لتجاوزات رئيس الشركة. وإستمر العمال في الحضور إلي مقر الشركة في المنيا لحين حسم الأزمة.

العمال الخمسة المفصولين هم: رجب رسمي صلاح، وعبد النبي علي رجب، ومحمود فؤاد محمد، وفتحى محمد ثابت، وعمر حسنين عبد الحميد، وهم من العمال المنقولين لمصنع زفتي. يقول ضياء الدين مرسي ممثل إتحاد العمال المساهمين أن وزيرة القوي العاملة عائشة عبد الهادي تخلت عنهم وساعدت رئيس مجلس الإدارة علي تصفية الشركة ومنحته مبلغ 15 ألف جنيه قرضاً حسناً ليقوم بعدها مباشرة بإجبارنا علي الخروج علي المعاش المبكر أو تهديدنا بالفصل مثلما فعل مع الخمسة الذين فصلهم تعسفاً<sup>14</sup>. هذا وقد تم التفاوض ما بين العمال وإدارة الشركة في حضور النقابة العامة وتم التراجع عن قرار فصل الخمسة عمال، ولكن تظل مشاكل العمال وحرمانهم من حقوقهم في العلاوات وغيرها من الحقوق كما هي.

وبعد قرار النقل التعسفي الأول لـ 41 عامل من المنيا إلي محالج كفر الزيات وأيتاي البارود وزفتي، أصدر العضو المفوض قرار جديد بنقل 50 عامل آخرين، وذلك بمباركة وزارة القوي العاملة كما يذكر العمال<sup>15</sup>.

وقد سبق ونظم 300 عامل بشركة النيل لحلج الأقطان في المنيا وقفة احتجاجية، يوم 2009/3/22، داخل المصانع احتجاجاً علي:

<sup>13</sup> - المصري اليوم، 2009/8/17، عمال «المحلة» يقطعون طريق المنصورة لعدم صرف مستحقاتهم.. و«الأمن» يحبط وقفة احتجاجية في «ملوى»

<sup>14</sup> - الوفد، 2009-9-29، عمال النيل لحليج الأقطان: عائشة عبدالهادي باعتنا للمستثمرين ببلاش

<sup>15</sup> - تقرير المرصد النقابي والعمالي المصي، إعدادفاطمة رمضان، الصيفي رئيس مجلس إدارة شركة النيل لحليج الأقطان يعاقب عمال المحالج وخصوصاً عمال المنيا لوقوفهم ضد تصفية الشركة وتحويل أراضيها لعقارات نقل 41 عامل ثم 50 عامل من المنيا للمحالج بوجه بحري بدون أي بدلات بالمخالفة للقانون

إحالة 14 من العاملين والنقائيين للشئون القانونية، بتهمة التحريض علي الإضراب ومن بينهم 5 نقائيين وهم: عطية صابر وربيع علي حسن وضياء الدين محمد وقدرى صلاح ومجدي ميشيل<sup>16</sup>

**الموقع الثامن :** عمال الشركة المصرية للصناعات النسيجية بالسويس (تراست)  
**الموضوع:**

تم فصل جابر عبد الوهاب، أمين عام اللجنة النقابية الإدارية للعاملين بالشركة المصرية للصناعات النسيجية بالسويس (تراست). و تم منعه من دخول الشركة، وذلك لا لشيء سوي لتصديه لإدارة الشركة في مطالب زملائه العمال، وقام برفع دعوي قضائية، وصدرت له عدد من الأحكام بالعودة للعمل، ولكن إدارة الشركة ترفض التنفيذ حتي الآن.

**الموقع التاسع :** عمال شركة بوليفار  
**الموضوع:**

سعيد شحاته ، عامل بالشركة العربية وبوليفار للغزل والنسيج بالإسكندرية، و أحد القيادات التي شاركت في إضرابات 2007 تم فصله في أول يوليو من عام 2007، وقد قام سعيد برفع قضية للمطالبة بالعودة للعمل .

**الموقع العاشر :** عمال شركة المنصورة أسبانيا

علي مدار السنوات الأربع الأخيرة وعمال وعاملات شركة المنصورة أسبانيا يناضلون ضد تصفية شركتهم وتشريدهم، وظلوا يعانون طوال هذه السنوات من حرمانهم من راتبهم الذي لا يتسلمونه سوي بإضراب، وكان في قيادة إضرابات واعتصامات عمال الشركة لجناتهم النقابية، والتي وضعت إدارة الشركة نصب عينها محاولة كسر العمال من خلال كسر قاداتهم، وقد انتبه العمال لذلك وكان ضمن مطالبهم هو عودة زملائهم المفصولين أوالموقوفين عن العمل.

فقد أضرب العمال لأكثر من 14 يوم في شهر مارس 2009، وذلك احتجاجا علي:

سياسة إدارة المصنع التعسفية تجاه العمال، وقف رئيس اللجنة النقابية و 4 من العاملات، و وتأخر مستحقاتهم المالية، وطالب العمال بـ: بمستحقاتهن المالية وعودة من تم فصلهن إلى العمل<sup>17</sup> ضمنهم محسن الشاعر .

<sup>16</sup> - البديل، 2009/3/23، وقفة احتجاجية لـ 300 عامل في «حلج الأقطان» بالمنيا بسبب إحالة 14 عاملاً للتحقيق

<sup>17</sup> - البديل، 2009/3/17، إضراب «المعدات التليفونية» وعمال الإسماعيلية يدخل يومه الثاني... وأنبأ عن قرار الخرافي غلق شركة الألمونيوم

وأحال السيد جلال مدير المصنع مساء يوم 2009/3/16، 15 عاملة للتحقيق بتهمة التحريض على الاضراب والإمتناع عن العمل، وهدد جلال بإحالة 15 عاملة بشكل يومي للتحقيق حتي ينتهي الإضراب، ورد العمال بتأكيدهم أن الإضراب عن العمل حق دستوري وفي حال امتناع المصنع عن دفع أجر أيام الإضراب فإن وزارة القوي العاملة مطالبة بدفعها إليهم واتهم العاملون بالمصنع وكيل وزارة القوي العاملة بالدقهلية بما وصفوه بـ«التواطؤ» المستمر مع إدارة المصنع ضد العمال كما اتهموا النقابة العامة بتجاهلهم<sup>18</sup>

### الموقع الحادي عشر: عاملات شركة النصر للغزل والنسيج الموضوع:

تعرض عمال وعاملات شركة النصر للغزل والنسيج بالمحلة لهجمة شرسة من قبل إدارة الشركة بعد أن أضربوا عقب إضراب 6 أبريل 2008، وذلك للمطالبة ب: تطبيق قرار رئيس الوزراء الخاص بصرف أجر شهر لكل عمال المحلة، بعد أن تم صرف نصف شهر فقط لهم. وقد كانت العمالة المؤقتة هي الأسهل في التعسف بها، فقد كان نصيب العديد من العمال والعاملات المؤقتين الفصل منهم كل من: سهير عيد محمود عبد العال، ونوسة متولي تم فصلهم في 11-5-2008.

### قطاع الصناعات الغذائية

#### الموقع الثاني عشر : عاملات شركة الحناوي الموضوع:

في شهر سبتمبر من عام 2007 قامت إدارة شركة الحناوي للمعسل بفصل النقابية عائشة عبد العزيز أبو صمادة، كما قامت الإدارة بتوقيع الجزاءات التعسفية علي العاملين، فقد وصل عدد من وقعت جزاءات تعسفية ضدهم أكثر من 50 عامل، لا لشيء سوي لتمسكهم بحقهم في العلاوات التي أقرتها لهم المحكمة. وفي شهر سبتمبر 2008 تم فصل 33 عاملة بالمصنع دفعة واحدة، لا لشيء سوي لأنهم ذهبوا للشهادة مع زميلتهم صفاء قنديل، بمكتب العمل. كان عاملات وعمال شركة الحناوي قد نظموا اعتصاماً وتظاهرة يوم 2007/8/6، أمام وزارة القوي العاملة والهجرة بالقاهرة، وذلك للمطالبة بأجورهم، ومستحقاتهم المالية المتأخرة لدى

<sup>18</sup> -البديل، 2009/3/18، عمال «المعدات التليفونية» و«المنصورة - إسبانيا» و«العربية للألومنيوم» ومدرسو الأزهر في «ناصر» ببني سويف يواصلون الإضراب



**صاحب العمل.** كما وقعوا على طلب سحب الثقة من مجلس إدارة اللجنة النقابية بالشركة الذي أدار الظهر لمطالبهم وتقاوست أعضاؤه عن القيام بدورهم فى تمثيل العمال وتبنى مطالبهم والعمل على تحقيقها. وقد عمدت إدارة الشركة إلى اتخاذ تدابير وإجراءات تعسفية فى مواجهة عائشة عبد العزيز أبو صمادة..وهى الإجراءات التي لم يكن ممكناً اتخاذها دون تواطؤ النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية ( التي تتبعها اللجنة النقابية بالشركة) ..والتي بادرت إلى حجب الحماية النقابية التي يكفلها القانون عن عائشة وذلك بتجميد نشاطها النقابي على زعم إساءتها للتنظيم النقابي. اتخذت النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية قرارها الذى أخطرت به عائشة يوم 2007/8/26 .. معطية بذلك الضوء الأخضر لصاحب شركة طلعت الحناوى بالسعى إلى فصلها من العمل ..حيث تقدم بطلب الفصل إلى مكتب علاقات العمل بدمنهور الذي أحال الأمر بدوره إلى اللجنة الخماسية العمالية .

وقد عادت الـ 33 عاملة إلى العمل مرة أخرى بعد تسوية أوضاعهن عبر تفاوضات بين عائشة أبو صمادة و صاحب الشركة بعد أن تمكن محاموا العمال من ضبطه متلبسا بالتزوير في أوراق رسمية لانه أبلغ التأمينات بتقديم العاملات للاستقالة ولم يذكر الحقيقة بأنه قام بفصلهن ، وكانت المساومة على التنازل عن بلاغ التزوير فى مقابل عودة العاملات هى رأس الحربة فى عملية التفاوض وبالفعل عادوا إلى عملهم فى شهر يناير 2009.

**ومؤخراً عادت عائشة عبد العزيز للعمل بالشركة، وللعمل هي وزميلاتها وزملائها علي حماية حقوقهم، بعد أن ذهب صاحب العمل للمحكمة وسحب قرار الفصل.**

### **الموقع الثالث عشر: عمال سكر الفيوم**

#### **الموضوع:**

تم فصل أشرف عبد الونيس عيسى وكيل اللجنة النقابية للعاملين بمصنع سكر الفيوم من العمل بتاريخ 2007/3/22، وذلك بعد أن حصل علي تفرغ للعمل النقابي بتاريخ 2007/3/21، بسبب مطالبته بحقوق العمال، وقد قام برفع دعوي قضائية، ، وقد حكمت المحكمة بتاريخ 2009/5/27، بعودته للعمل وصرف جميع مستحقاته المالية.

وقد طالب العمال بعودة أشرف عبد الونيس فى اعتصامهم الأخير، الذي بدأ يوم الخميس الموافق 2009/6/11 بمقر الشركة، وذلك بالإضافة لمطالبهم وهي:

- 1- عرض ميزانيات 2008 لكي يستطيع العمال معرفة نصيبهم فى الأرباح بالضبط.
- 2- صرف بدل مخاطر.
- 3- صرف بدل طبيعة العمل علي أساس الشامل بدلاً من الأساسي.

- 4- احتساب الساعات الإضافية طبقاً لقانون العمل.
- 5- رفع العقوبات الموقعة علي الكثير من العاملين والتي أثرت علي رواتبهم.
- 6- عزل العضو المنتدب محمد عبد الحميد طنطاوي وذلك لتركيبته (و تمييزه) لأصدقائه واقربائه في الحوافز والبدلات.
- 7- وزيادة رواتب العاملين لكي تتساوى مع رواتب العاملين في شركات السكر المماثلة، وذلك حتي لا تفقد الشركة الكوادر الفنية التي تعمل بها، وذلك من أجل تحسين أوضاع الشركة حتي تستطيع أن تبقى في ظل منافسة الشركات الأخرى.
- 8- حل مشكلة زميلهم بدوي أحمد المضرب عن الطعام في مستشفى سنورس.
- 9- ورفع قيمة الوجبة الغذائية من 3 جنيه إلى 5 جنيه يومياً<sup>19</sup>.

#### الموقع الرابع عشر : عمال شركة الشمعدان للصناعات الغذائية الموضوع:

محمد عبده، عامل بشركة الشمعدان للصناعات الغذائية بالإسكندرية، بدأت مشاكل محمد عندما رفض التنازل عن حقه في الإجازات، من خلال رفضه التوقيع علي ورقه تؤكد أن العمال قد حصلوا على جميع إجازاتهم و هو ما لم يحدث. لذلك تم منعه من دخول العمل، وقد قام محمد بعمل محضر في قسم شرطة الدخيلة ضد الادارة لمنعه من الدخول في 2007/8/28، ثم تقدم بشكوي لمكتب العمل في 2007/9/13. و قام بتقديم شكوى إلي المجلس المحلي (شكوى فردية) و شكوى جماعية مع كل من (هشام محمحم السيد - حسن زايد سالم)، ذهب الى اتحاد العمال عدة مرات ووزارة القوى العاملة و الهجرة، عدة مرات بلا فائدة. حصل علي حكم من المحكمة بالعودة للعمل و صرف جميع مستحقاته اعتباراً من 9-9-2007 و هو حكم مشمول بالنفاذ المعجل، في 2008/11/30، وفي 2009/4/1 تم تأييد الحكم من الاستئناف، و قام بعمل محضر بعدم تنفيذ الحكم حتى الان لم يتم تنفيذ الحكم.

#### الموقع الخامس عشر: عمال شركة أفيكو الموضوع:

<sup>19</sup> - من دراسة حالة المرصد النقابي والعمالي المصري في 2009/6/13، إعداد وتحرير: فاطمة رمضان، بعنوان " اعتصام عمال سكر الفيوم "

لقد قامت إدارة شركة أفيكو مصر (والتي تنتج زيوت الأطعمة والمسلى " أميرة " - فيرن)، بالسويس، بفصل عدد من قيادات العمال (والذين كان لهم دور هام في الإضرابات السابقة التي قام بها العمال للمطالبة بحقوقهم)، وذلك يوم 2009/3/1، وهم: ثروت بكري - بدر ياسين - بلبل أحمد خليل - مجدي إبراهيم سعد - أيمن عاطف - فتحي عفيفي.

وقد قام العمال بالتوجه لمكتب العمل، وتقدموا بشكوي لمنعهم من دخول الشركة، وكذلك قاموا بتحرير محضر في قسم عتاقة برقم 449 في 2009/3/1. وقد سبق أن احتج العمال أربع مرات وهي:

يناير 2001 اعتصام	لمدة / 3 أيام
اغسطس 2005 اعتصام	لمدة / وريدية
ديسمبر 2007 اعتصام + إضراب	لمدة / 6 أيام
سبتمبر 2008 اعتصام	لمدة / وريدية

وقد كانت كل هذه الاحتجاجات للمطالبة بمستحقاتهم لدي الشركة والتي تمثلت في: العلاوات الدورية، ساعة للغذاء، منحة عيد العمال، الأرباح، عودة زميل مفصول (فتحي عفيفي)، زيادة بدل الوجبة الغذائية. وقد استطاع العمال في معظم هذه الاحتجاجات تحقيق مطالبهم<sup>20</sup>. وقد اضطرت العمال لكي يستطيعوا العمل في مكان آخر يستطيعون من خلالها الإنفاق علي أسرهم الاتفاق مع إدارة الشركة علي تقديم استقالاتهم وتم تقدير مكافأة لهم وأخذوا أوراقهم التي كانت لدي الشركة.

#### الموقع السادس عشر: عمال شركة مطاحن جنوب القاهرة والجيزة الموضوع:

صدر قرار رقم 65 بتاريخ 2009/4/19، بوقف ناجي رشاد عبد السلام عن العمل، و الذي يعمل كأمين مخزن بشركة مطاحن جنوب القاهرة والجيزة، وذلك بزعم التحقيق معه في نشر مخالفات تمس الشركة والقائمين عليها علي شبكة المعلومات. و كان ناجي قد قام برفع دعوى ضد رئيس الوزراء لإلزامه بوضع حد أدنى للأجور يتناسب مع الأسعار، وتحدث ناجي عن أن الشركة قد طلبت منه سحب الدعوى وعندما رفض صدر قرار الإيقاف في أول يوم لنظر القضية بمجلس الدولة.

<sup>20</sup> - دراسة حالة المرصد النقابي والعمالي المصري عن شهر مارس 2009، إعداد وتحرير فاطمة رمضان، عنوان " شركة أفكو مصر تفصل 6 من قيادات العمال"،

هذا ولم يكن هذا الجزء الأول لناجي من قبل إدارة الشركة، التي تريد أن لا يتكلم ناجي فيما يتكلم فيه من وقائع فساد، لا تقع آثارها علي عمال الشركة وحدها، بل علي كافة الشعب المصري، بسبب إرتباط شركة المطاحن برغيف الخبز.

وقد تكرر مجازات ناجي 4 مرات بخصم وصل إلي 16 يوم، والأربعة جزاءات لنفس السبب، كذلك تم تحويلة للنيابة الإدارية أكثر من 6 مرات، وخضع للتحقيق بالشركة تسع مرات، وقدم ضده بلاغين للنيابة العامة الأول سب وقذف أحد أفراد إدارة الشركة.

كما تعرض كل من رئيس اللجنة النقابية **سعد شكري** للإعتداء عليه من أحد أتباع الإدارة، وتم عمل محضر ضده في قسم شرطة بولاق الدكرور وذلك لتصديه للفساد، وكذلك أحد أعضاء اللجنة النقابية وهو **جمال عبد الله** تم تحويله للنيابة الإدارية بسبب نشاطه ومطالبته بحقوق العمال.

وقد كان ذلك بعد أن بدأ أعضاء اللجنة النقابية بشركة مطاحن جنوب القاهرة وعدد من أعضاء مجلس إدارة الشركة اعتصاماً مفتوحاً بمقر الشركة في الهرم للمطالبة بـ:

إقالة العضو المنتدب للشركة، واتهم المعتصمون العضو المنتدب بـ"استغلال منصبه ونفوذه لتجميد نشاط اللجنة النقابية وتخفيض حافز العمال إلي 24%".

**وطالبوا بـ:** رفع الحافز إلي 100% وزيادة بدل الوجبات من 60 إلي 90 جنيها أسوة بشركات الغزل والنسيج وتطبيق قرار وزير الاستثمار رقم 37 لسنة 2007 الخاص ببديل طبيعة العمل وصرف كمادات وملابس أمن صناعي لجميع العاملين.

وأحاطت سيارات الأمن المركزي مقر الشركة، فيما انتشر ضباط أمن الدولة في الشركة وحاولوا الاحتكاك بعدد من أعضاء اللجنة النقابية أثناء دخولهم لمقر الشركة يوم 2009/3/16. وقال العمال إنهم تلقوا خطاباً من النقابة العامة للصناعات الغذائية يوم 16 مارس تعلن فيه إخلاء مسؤوليتها عن الاعتصام.<sup>21</sup>

وقد نجح الاعتصام في تحقيق بعض مطالب العمال، حيث قرر رئيس مجلس الإدارة رفع حافز الإنتاج يوم 2009/3/27، من 24% إلي 48% وإقرار الترقيات للعاملين المستحقين للترقيات<sup>22</sup>

وقد قررت النقابة العامة للصناعات الغذائية إحالة أعضاء اللجنة النقابية بشركة المطاحن إلي التحقيق معهم بدعوي مخالفتهم ميثاق الشرف النقابي وعدم إخطار النقابة العامة باعتصامهم.

<sup>21</sup> - البديل، 2009/3/17، اعتصام لعمال «مطاحن جنوب القاهرة» للمطالبة برفع الحوافز 100% وزيادة بدل الوجبة وإقالة العضو المنتدب

<sup>22</sup> - البديل، 2009/3/18، انتصار عمال «مطاحن جنوب القاهرة» و«النوبارية».. واستمرار الإضرابات العمالية في 4 محافظات

ورفضت الإدارة، يوم 2009/3/26، صرف المرتبات والأجور الشهرية لأعضاء اللجنة النقابية التي صرفها جميع العمال<sup>23</sup>

قال أحد أعضاء النقابة العامة للصناعات الغذائية لأعضاء اللجنة النقابية بشركة مطاحن جنوب القاهرة المحالين للتحقيق بسبب اعتصامهم، إن هناك قراراً سيصدر خلال ساعات بتجميد عضوية أعضاء اللجنة، وتشكيل لجنة إدارية من ثلاثة عمال لم يشاركوا في الاعتصام إضافة إلي اثنين من أعضاء النقابة العامة. وذكر أشرف محفوظ أحد أعضاء اللجنة النقابية أن أحد أعضاء النقابة طلب منهم تقديم اعتذار رسمي للنقابة العامة عن الاعتصام للتراجع عن إصدار هـ \_\_\_\_\_ ذا الق رار.

الموقع السابع عشر: عمال سكر قوص

أعتصم أكثر من 450 عاملاً من عمال شركة سكر قوص يوم الثلاثاء 18 أغسطس 2009، وذلك بعد أن قامت إدارة المصنع بتحويل سبعة من العاملين وهم:

بكر حنفي - اشرف فرج - محمد إسماعيل - جبريل عزب - محمد سعيد - عاطف بربري - حجازي إبراهيم.

للتحقيق بتهمة التحريض على الاعتصام الذي نظمه العاملون يوم الاثنين 28 يوليو 2009، وذلك احتجاجاً علي ألغاء الإجازات، والتعسف في الجزاءات (لأكثر من 50 عامل) الذي يصل لحد خصم كامل المرتب<sup>24</sup>

قطاع النقل والمواصلات:

الموقع الثامن عشر: عمال شركة القناة للموائى والمشروعات الكبرى بالإسماعيلية  
الموضوع:

1- في شهر يوليو 2008، اعتصم عمال الشركة لمدة ثمانية أيام، للمطالبة بالضم لهيئة قناة السويس، وبمسأولتهم مادياً مع العاملين بهيئة قناة السويس سواء في الحوافز أو البدلات، أو مكافآت نهاية الخدمة، وقد أثمر الإعتصام عن تنفيذ العديد من مطالب العاملين، وإقرار رئيس مجلس إدارة هيئة قناة السويس بحقوق العاملين، ولكنه ذكر بأنه بالنسبة لموضوع الضم فهو للسلطة التشريعية.

ولكن تعرض محمد حسن حافظ حجاج، مندوب مشتريات من الدرجة الأولى بشركة القناة للموائى والمشروعات الكبرى بالإسماعيلية، وعضو اللجنة النقابية للعاملين بالشركة للعديد من من

<sup>23</sup> - البديل، 2009/3/27، احتجاجات عمالية في 10 محافظات.. وإغلاق 100 مصنع بطاين في المحلة  
<sup>24</sup> - الأهالي، 2009/8، اعتصام عمال سكر قوص ضد التحقيق مع زملائهم بتهمة التحريض

صور التعسف كعقاب، ويقول محمد: " ما تعرضت له من إضطهاد كان بسبب قيامي بدوري النقابي، ووقفي مع زملائي للمطالبة بحقوقنا، وهذا التعسف لم ينتهي حتي الآن، فأخر هذه الأشكال كان مجازاتي بخصم عشرة أيام من راتبي بتاريخ 2009/2/14، وذلك بحجة أنني لم أقم بتسوية مبالغ طرف الشركة السويسرية وشركة مخيمر للمقاولات في عامي 2003 و 2004، و ذلك علي الرغم من أن إدارة الشركة سبق وتقدمت بنفس التهم للنيابة الإدارية وبعد التحقيق معي تم حفظ الموضوع، ولم تكتفي بهذا بل تقدمت ببلاغ للنيابة العامة ضدي في نفس الواقعة وعاملتني النيابة العامة كأنني متهم قبل التحقيق معي و ذلك بتوصية من رئيس الشركة، حيث وضعت الكلابشات في يدي، دون إدانتي بأي شئ، وتم تشكيل لجنة بقرار محافظ الإسماعيلية، وبعد تقرير اللجنة وتحقيقات النيابة تم حفظ الموضوع للمرة الثانية، والآن إدارة الشركة تجازيني وتخصم مني بنفس التهمة التي برأتني منها النيابة الإدارية والنيابة العامة".

**ويكمل:** " تم تجميد عملي النقابي مرتين من قبل نقابة النقل البحري، أحدهما في الفترة من 1998/3/30 وحتى 2000/5/8، وذلك بدعوي أنني قدمت شكاوي ضد فساد قام به رئيس القطاع الإداري والفني، والذي تم إثباته فعلاً، وتم إستبعادهما، ولكن لم يتم رد الأموال، والمرة الثانية التي تم تجميدي فيها كان قرار التجميد لي وللزميل محمود شعبان نائب رئيس اللجنة النقابية، اعتباراً من 2007/12/10 حتي 2008/3/23، بتهم التحريض علي الإعتصام والإضراب واللجوء للجهات الخارجية. وفي المرتين بعد التحقيق الذي يثبت عدم إدانتي بشئ يتم فك التجميد، الغريب في الأمر أنه في نفس يوم فك التجميد 2008/3/23، نتلقي إنذار أنا وزميلي محمود شعبان من النقابة العامة، بحجة عدم التزامنا بالعمل من خلال اللجنة النقابية. وذلك بسبب توجيهنا بمذكرة للسيد رئيس مجلس الإدارة، فهم يريدون تقييدي في محاربة ما أجده من فساد علي الرغم من أن القرار الجمهوري 168 لسنة 1980 بحق أعضاء لجنة الإنتاج في بحث كل ما من شأنه تقليل النفقات،....، ونحن أعضاء لجنة إنتاج".

**الموقع التاسع عشر:** عمال شركة عبد السلام، لصيانة عربات النوم بهيئة السكة الحديد  
**الموضوع:**

تم فصل أشرف عبد الستار من عمال شركة عبد السلام لصيانة عربات النوم بهيئة السكة الحديد، وذلك لمطالبته بحقوق زملائه، وهو ما جعل العمال يضعون مطلب عودته للعمل ضمن مطالبهم في إضرابهم الأخير عن العمل، يوم الأحد الموافق 19 يوليو 2009، واعتصامهم داخل مقر الشركة بورش الفرز بالشرابية، وذلك احتجاجاً علي مماثلة إدارة الشركة في تنفيذ مطالبهم وهي:

1. صرف العلاوات الاجتماعية عن الأعوام من 2001 وحتى 2003 من تاريخ استحقاقها وحتى اليوم.
  2. المساواة بباقي زملائهم في هيئة السكة الحديد في الحوافز والمكافآت.
  3. صرف المكافأة السنوية عن عامي 2007، و2008، والتي كانت تصرف منذ إنشاء الشركة بواقع شهرين علي الأساسي.
  4. و صرف بدل وجبة للمسافرين بالقطارات لمدة تتراوح بين 40 و 50 ساعة متواصلة.
  5. احتساب ساعات العمل الإضافية كما ينص عليها القانون.
  6. تحديد مكافأة نهاية الخدمة.
  7. عودة أشرف عبد الستار.
- ويطالب العمال بتطبيق العقد الذي بين الشركة والهيئه والذي بمقتضاه تنتقل العلاقة الوظيفية لـ 20% من عمال الشركة إلي الهيئة سنوياً.
- يري العمال أن كل المسؤولين تخلوا عنهم فقد أرسل العمال شكاوي إلي وزارة القوي العاملة ووزارة النقل والاتحاد العام لعمال مصر ولم يرد أحدهم علي طلباتهم ، وقدم العمال شكاوهم الي وزارة القوي العاملة ورغم أن لجنة الوساطة لم تعطي العمال كامل حقوقهم إلا أنهم وافقوا علي قرارها ولكن إدارة الشركة رفضت قرار اللجنة. كما يري العمال أن الأمن والنقابه متواطئين مع إدارة الشركة.
- هذا وقد حاولت قوات الأمن فض الإعتصام عن طريق ترهيب العمال وإستخدام القوة وقد إعتدت قوات الشرطة عليهم بالضرب وأجبرتهم علي نقل مكان الإعتصام الي داخل الورش التي تبعد عن البوابة التي كانوا يعتصمون عندها في أول أيام الإعتصام.
- و قد سبق أن إعتصم العمال قبل ذلك مرتين، الأولى في 2007، والثانية في 2008، ولكن لم يتم تنفيذ أي مطلب من مطالب العمال وفض العمال اعتصامهم نتيجة لأعتداء قوات الامن عليهم<sup>25</sup>.

**الموقع العشرين:** سائقي النقل الجماعي التابعون لشركة "غبور" للأتوبيسات بالإسكندرية  
**الموضوع:**

أمتعت إدارة شركة mcv عن صرف مرتب **مصطفى محمود موسى** بالكامل؛ وذلك لكون زوجته تعمل بمكتب العمل بالإسكندرية، الذي قام بتحرير العديد من المحاضر ضدهم.

<sup>25</sup> - من دراسة المرصد النقابي والعمالي المصري لشهر يوليو 2009، إعداد: نهال حسن، بعنوان " اعتصام عمال ورش الفرز بالسكة الحديد"

وكان العمال قد سبق واعتصموا وذلك احتجاجاً علي امتناع الشركة عن صرف مرتباتهم كاملة، والضغط عليهم لتقديم استقالاتهم، وكان السائقين قد أعلنوا عن مقاضاة رئيس مجلس إدارة ومدير فرع الشركة بالإسكندرية؛ **وذلك احتجاجاً علي**: نقل 17 من السائقين إلى فروع الشركة بالمحافظات المختلفة؛ في محاولة للضغط عليهم لتقديم استقالاتهم.

وذكر السائقون أنهم قاموا بتحرير محضر رقم 65 ح بتاريخ 2009/9/16 لإثبات حالة برفع دفتر التوقيعات؛ حيث إن الإدارة قد امتنعت مسبقاً عن توقيع العمال على كشوف الحضور والانصراف لتحرير محضر ضد العمال بالغياب، فما كان من العمال إلا تحرير محضر لإثبات الحالة.

واتهم العمال أحمد مرجان مدير الشركة بتهديدهم لتقديم استقالاتهم، وإلا سيقومون بتلفيق العديد من القضايا لهم وتشريد ذويهم<sup>26</sup>

#### الموقع الواحد والعشرين: سائقوا تاكسي العاصمة الموضوع:

اعتصم سائقي تاكسي العاصمة بسياراتهم أمام مبنى محافظة القاهرة، صباح يوم 2009/9/29، **احتجاجاً علي**:

إصدار الشركة قراراً يقضى برفع الإيراد من ٣٨٠٠ جنيه إلى ٤٨٠٠ شهرياً، وهو المبلغ الذي يجب على السائق تحصيله حتى ينال نسبة 10% أو يخصم منه 10%، إذا قل الإيراد عن المبلغ المذكور مما دفع السائقين إلى الإعتصام لعدم قدرتهم على تحقيقه مع دخول فصل الشتاء وظهور التاكسي الأبيض الذي قالوا إنه قضى على مستقبل سياراتهم.

وكان عدد من السائقين الذين يعملون بجراج المعادي قد تجمعوا وقرروا التوجه إلى محافظة القاهرة للإعتصام أمامها، بعد أن فصل ٢٦ سائقاً منهم، عقاباً لهم على إتصالهم بالصحافة - على حد تعبيرهم.

وقد سبق أن أجرت إدارة الشركة تحقيقات مع 8 من سائقي تاكسي العاصمة بموقف سفنكس بعد نشر صور اعتصامهم في «البديل»، وقال السائقون: إن الإدارة اتهمتهم بإثارة الشغب في الشركة، وتحريض السائقين علي الإضراب عن العمل، وانتهى التحقيق يوم 2009/3/17، بإنذار السائقين بالفصل، و نقل ثلاثة منهم إلي موقف الترجمان وخمسة إلي موقف غمرة<sup>27</sup>

<sup>26</sup> - موقع إخوان أون لاين <http://www.ikhwanonline.com/Article.asp> ، 1-10-2009، سائقو MCV الإسكندرية يقاضون إدارة الشركة

<sup>27</sup> - البديل، 2009/3/18، سبتي كاب» تحقق مع 8 من سائقي تاكسي العاصمة بتهمة إثارة الشغب والتحرير علي الإضراب



## الموقع الثاني والعشرين: المراقبين الجويين

قام المراقبين الجويين بوقفه احتجاجية يوم الثلاثاء 2009/6/30، أمام وزارة الطيران المدني، وذلك للمطالبة بـ:

توفيق أوضاع المراقبين وتوفير العلاج الأسرى وإنهاء التعسف الإدارى والجزاءات المستمرة من عام 2005، وتعديل أوضاع خريجي أكاديمية الطيران المدني وتعديل الهيكل الإدارى لتولى المناصب القيادية بالشركة<sup>28</sup>.

ويتعرض المراقبين لمضايقات أمنية داخل الشركة عقب وقفهم حيث منعهم أمن الشركة من حضور الاجتماع الذى تم يوم الأربعاء 2009/7/1 في الشركة لبحث الأوضاع فى الشركة وبحث احتجاج المراقبين الجويين.

كما منع الكابتن **عماد حامد** مدير عام مراقبة المنطقة مساء يوم 2009/6/30، عددا من المراقبين من الدخول فى غير أوقات العمل وهذا بخلاف ما كان يحدث مسبقا.

## الموظفين:

### الموقع الثالث والعشرين: المؤقتين بجامعة المنيا

المؤقتين بجامعة المنيا، يعملون في ظروف عمل أقل ما يقال عنها أنها عودة لعهد السخرة والعبودية كما يصفها أحد العاملين، ولا تمت للقانون بشئ، فقد ظل أصحاب المؤهلات المتوسطة لعشرات السنين يتقاضون 70 جنيه شهرياً، وأصحاب المؤهلات العليا 90 جنيه شهرياً، والإجازات تخصم من هذه الأجور الزهيدة، ولم تزيد هذه المبالغ رغم أن عمل بعضهم استمر لأكثر من 15 سنة، وهم مسئولين عن عائلات، كما أنه يتم خصم مبلغ 11 جنيه تحت مسمى تأمينات، وعندما سأل العاملين وجدوا أنهم جميعاً مؤمن عليهم برقم تأميني واحد، مما يعني أنهم ليس لهم أي حقوق في تأمينات أو معاشات وخلافه، وليس لهم حق في التأمين الصحي أو الإجازات الإعتيادية أو العارضة، أي أنهم عمالة بلا حقوق. كما يتم فصل هؤلاء العاملين كل 58 يوم وقد كان آخر تاريخ فصل للعاملين المؤقتين بالجامعة أيام 20 و 21 و 22 أبريل 2009، وبدأ المؤقتين العقد الجديد بداية من يوم 23 أبريل 2009، بعد تصفية كل من بدأ يطالب بحقه في التأمينات، والتأمين الصحي ورفع المرتب.

ويقدر عدد المؤقتين في جامعة المنيا قبل فصل ما يقرب من نصف عددهم كما ذكر بعض العاملين 3 آلاف عامل في إدارات الجامعة المختلفة مثل الإدارة العامة للجامعة، والإدارة

<sup>28</sup> - اليوم السابع، 2009/7/1، تعنتت أمنى مع المراقبين الجويين عقب اعتصامهم

الهندسية، وفي الكليات المختلفة مثل كلية الطب وكلية التربية وكلية الزراعة وكلية العلوم، و كلية دار العلوم.

وقد بدأت مشكلة المؤقتين المفصولين عندما خاطب أكثر من 100 مؤقت بأسمائهم من الإدارات المختلفة والكليات المختلفة رئيس الجامعة د. ماهر جابر، بالخطاب رقم 2909 بتاريخ 2008/3/19، بشأن زيادة أجور العمالة المؤقتة أو التعاقد معهم بنظام المكافأة الشاملة، وذلك طبقاً كما ذكروا في طلبهم لقرار وزير التنمية الإدارية رقم 25 لسنة 1997 بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة ومنحهم جميع الحقوق المالية والمزايا الممنوحة للعاملين المعينين، وقد طالب العاملين في خطابهم بأربعة مطالب هي:

1- رفع الحد الأدنى للأجور لـ 250 جنية للمؤهل المتوسط، و 300 جنية للمؤهل العالي أو بنظام التعاقد الشامل.

2- تطبيق نظام التأمين الصحي علينا.

3- الحق في الإجازات الاعتيادية والعارضة.

4- الحق في صرف مكافآت الإمتحانات والحوافز ومكافآت الإدارات التي نعمل بها.

وقد كان رد رئيس جامعة المنيا علي مطالب العاملين، هو رفع مرتبات العاملين من 70 جنية إلي 140 جنية شهرياً، وكذلك تم رفع مرتبات الحاصلين علي مؤهلات عليا إلي 180 جنية شهرياً، وفي نفس الوقت تم تصفية نصف العمالة المؤقتة، وذلك من خلال عدم التجديد لهم، وقد كان نصيب كل من وقع علي الطلب الذي أرسل إلي رئيس الجامعة هو عدم التجديد رغم التقدم بالعديد من المطالب. بحجة عدم الحاجة إليهم، فعلي سبيل المثال في كليات التمريض كان عدد المؤقتين 70 عامل، تم تصفيتهم ومن تبقى منهم 30 فقط، وكان في مكتب رئيس الجامعة 13 مؤقت أصبحوا فقط 5 مؤقتين.....<sup>29</sup>

#### الموقع الرابع و العشرون: موظفي البريد

يتعرض موظفي البريد لموجه من التعسف، بسبب مطالبتهم بحقوقهم، بدأ من التحقيقات بسبب المشاركة في مؤتمر، أو المشاركة في وقفة أمام الهيئة، وصولاً للفصل مثلما حدث مع محمد حماسه بكفر الشيخ، والاعتقال لممدوح فزاع بالاسماعيلية.

وقد صدر قرار بفصل محمد حماسه، أحد الموظفين المؤقتين ببريد كفر الشيخ بتهمة

مناهضته لسياسة الهيئة ومشاركته في التجمهر وتركه لمقر العمل بدون إذن في أيام

<sup>29</sup> - دراسة حالة الرمصد النقابي والعمالي المصري، مايو 2009، بعنوان " طالب العاملين المؤقتين بجامعة المنيا بحقوقهم فكان جزائهم الفصل من عملهم، إعدا وتحرير: فاطمة رمضان"

الاضراب، والأمر لم يقف عند حد محاولة تخويف الموظفين المؤقتين من المشاركة في الحركة بالتلويح بإمكانية فقدهم لوظيفتهم كما حصل مع محمد حماسة لكنه تجاوزه بإحالة أربعة موظفين بعقود ثابتة إلى النيابة الادارية تمهيدا لتحويلهم لمحكمة تأديبية. كما وقعت جزاءات أخرى في حق حوالي 110 موظف آخرين تنوعت الجزاءات ضدهم بين 3 و 5 أيام جزاء.

وقد ازدادت الإدارة في تعسفها ضد موظفي البريد بعد الوقفة التي نفذها الموظفين أمام هيئة البريد بالعتبة في 20 يوليو 2009، وقد شارك في الوقفة الاحتجاجية موظفون من 10 محافظات مختلفة هي: (كفر الشيخ، الفيوم، اسيوط، السويس، الوادي الجديد، الشرقيه، الغربية، بورسعيد، المنوفية، والبحر الاحمر).

وذلك لتقديم عريضة إلى رئيس الهيئة علاء فهمي تحتوي علي مطالبهم وهي:

- 1- المساواة الماليه مع العاملين بالشركة المصرية للاتصالات، حيث تتراوح أجور موظفي البريد ما بين 200 الي 800 جنيه، في الوقت الذي يحصل فيه العاملين بشركة الاتصالات على ثلاثة أضعاف هذا المبلغ رغم تبعيتهم للوزارة نفسها.
- 2- تثبيت العماله المؤقتة التي تقدر بحوالي 5000 موظف يقومون بنفس أعمال ومهام العمالة الدائمة.
- 3- وقف التحقيقات والتعسف وعودة المنقولين.
- 4- إلغاء لائحة التقارير السنوية.
- 5- صرف حافز التميز لمساعدى الموزعين.
- 6- صرف بدل مخاطر للعاملين علي الشبائيك الماليه.
- 7- وصرف مكافآت سنوية من أرباح الهيئة للعاملين.

هذا و قد رفض رئيس الهيئة علاء فهمي مقابلة وفد اللجنه المتحدثه باسم العاملين بالبريد واتهمها بعدم الشرعية وانها لاتمثل موظفي البريد الذي يصل عددهم الي 51000 موظف.

وقد بدأت التحركات الاحتجاجية لموظفي البريد عندما اصدرت هيئة البريد لائحة تقرير الكفاية الذي ينص علي امكانية فصل العامل اذا حصل علي تقدير ضعيف اكثر من مرة، و تأتي هذه الوقفة ضمن مجموعه من الوقفات الاحتجاجية والاعتصامات لموظفي البريد في المحافظات المختلفة، فقد حاول موظفي البريد تنظيم اضراب شامل في شهر مايو الماضي علي مستوي الجمهوريه الا أنه وبسبب الحصار الامني لم ينجح إلا في عدد قليل من المحافظات، وعلي رأسها محافظة كفر الشيخ، حيث اضرب كل العاملين بمكاتب البريد هناك واعتصم مايزيد عن 1500 موظف امام بريد كفر الشيخ للمطالبة بمساواتهم بالعاملين في شركة الاتصالات،

ولإفراج عن زميلهم ممدوح فزاع الذي اعتقلته قوات الامن في الإسماعيلية بتهمة التحريض علي الاضراب<sup>30</sup>.

### الموقع الخامس والعشرين: الضرائب العقارية

تعرضت **حنان رجائي** الموظفة بالضرائب العقارية في الجيزة لتوقيع جزاء خصم ثلاثة أيام من راتبها علي خلفية جمعها توقيعات لصالح النقابة المستقلة للعاملين بالضرائب العقارية. كما تعرض **خالد مبارك** من مديرية الضرائب العقارية في أسوان، و **أمرو السيد** من مديرية الضرائب العقارية في السويس، و **عبد الناصر سيد منصور** من مديرية بني سويف لنفس الجزاء. كما عوقب **كمال ابو عيطة** مدير إدارة المتابعة في مصلحة الضرائب العقارية في الجيزة بخصم خمسة أيام من راتبه في 2008/10/22، على خلفية إدلائه بحديث صحفي لجريدة 24 ساعة. ومؤخراً تقدم رئيس إتحاد العمال ببلاغ للنائب العام ضد كمال أبو عيطة بصفته رئيس النقابة العامة للعاملين بالضرائب العقارية (المستقلة) بتهمة انتحال صفة ليست له (وإتهامه بانتحال صفة رئيس نقابة العاملين بالضرائب العقارية بالمخالفة لقانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976).

كما قام وزير المالية بتعديل قراره بإنشاء صندوق الخدمات الاجتماعية للعاملين بالضرائب العقارية والذي تضمن اعتبار نقابة الضرائب العقارية المستقلة ممثله للعاملين نظرا للدور الذي قامت به في التفاوض مع الوزير من أجل الموافقة على الصندوق حيث مورست ضغوط على الوزير وقام بتعديل قراره والغاء اسم نقابة الضرائب العقارية ووضع بدلا منها نقابة البنوك .

### الموقع السادس والعشرين : خبراء وزارة العدل بالأسكندرية

تقدم عدد كبير من خبراء وزارة العدل بإدارة غرب بالإسكندرية بشكوى رسمية إلى حسين زكي رئيس قطاع خبراء العدل، تضمنت ما يعانیه كل الخبراء بالإدارة من تعنت يسرى البنا رئيس الإدارة المركزية منذ يوم الاعتصام 22 / 7 / 2009 أكد الخبراء أن رئيسهم قام بتوقيع جزاءات على عدد من الخبراء المنضمين إلى الاعتصام بحجة الغياب والانقطاع عن العمل، مهددا إياهم بتخفيض درجة تقارير الكفاءة لكل الخبراء، فضلا عن أنه وجه لعديد منهم ألفاظ نابية وتهديدهم لفضهم الاعتصام. نفى حسين زكي علمه بتلك التجاوزات، وأشار إلى أن هناك عددا قليلا من رؤساء الإدارات

<sup>30</sup> - من دراسة حالة للمرصد النقابي والعمالي المصري عن شهر يوليو 2009، بعنوان " موظفي البريد يبدأون سلسلة من التحركات الاحتجاجية بوقف احتجاجية أمام هيئة البريد"

المركزية على مستوى 42 إدارة على مستوى الجمهورية قاموا بممارسة هذا السلوك على زملائهم، منهم يسرى البنا وعلى الذكر وأحمد عبد الحفيظ، مشيراً إلى أن هؤلاء ممن يتصيدون للأخطاء التي أدت إلي فشل الاعتصام، وطلب من الخبراء الانتظار إلى ما بعد العيد لحين صدور قرار الخبراء الجديد<sup>31</sup>.

### الموقع السابع والعشرين: موظفي مديرية القوى العاملة والهجرة بالجيزة الموضوع:

تم تجميد النشاط النقابي لـ "فاطمة رمضان أبو المعاطي" النقابية بمديرية القوى العاملة بمحافظة الجيزة، وذلك بسبب قيامها بتفعيل حملة جمع توقيعات بين موظفي المديرية، وذلك للمطالبة بعدة حقوق ومطالب شرعية للعاملين، وهذا بعد أن رفضت اللجنة النقابية عرض هذه المطالب على المسؤولين بدعوى "عدم إثارة البلبلة". الجدير بالذكر أن هذه الخطوة جاءت بعد شطب اسمها من انتخابات "جمعية الخدمات" للعاملين بمديرية القوى العاملة بالجيزة، وذلك حسبما قيل لها "بسبب دواعي أمنية".

وقد أرسل أكثر من 150 موظف بطلباتهم لوزارة القوى العاملة، مزيلة بتوقيعاتهم، وذلك بعد أن تعرض باقي العاملين (والبالغ عددهم 500 موظف وموظفة) لحملة من الإرهاب والتخويف من قبل مديري المناطق، والإدارة، منها التهديد بالنقل للوحدات البحرية، والتهديد بأمن الدولة، وكذلك رفعت اللجنة النقابية للعاملين بالمديرية طلب للنقابة العامة لتجميد عضوية اللجنة النقابية لعضو مجلس الإدارة / فاطمة رمضان أبو المعاطي خليل، وذلك لقيامها بتبني مطالب زملائها وممارسة دورها النقابي، ومطالب العاملين بمديرية القوى العاملة بالجيزة هي كما رفعوها:

- 1- مساواتنا بزملائنا في ديوان عام الوزارة سواء في بدل الجهود بشكل شهري منتظم (حيث يتراوح ما يتقاضاه كل زملائنا بشكل شهري ما بين 125 جنيه إلى 215 جنيه)، أو المنح في المناسبات المختلفة، أو وجود أتوبيسات توصلنا للعمل.
- 2- إصدار قرار بزيادة الحوافز الشهرية أسوة بالعديد من مديريات الخدمات المشابهة مثل مديرية الشؤون الاجتماعية، وهيئة التأمينات وغيرها.
- 3- إصدار قرار بجعل بدل طبيعة العمل وظروف ومخاطر المهنة علي أساسي المرتب وليس علي بداية مربوط الدرجة، أسوة بما تم في العديد من الشركات والمصانع، وبما تم بالنسبة للعاملين بهيئة النقل العام في القاهرة والإسكندرية.

<sup>31</sup> - اليوم السابع، 2009/9/17، خبراء العدل بالإسكندرية يتقدمون بشكوى رسمية لرئيس القطاع

4- العمل علي وجود سيارات بالمديرية للمفتشين (مفتشي السلامة والصحة المهنية- مفتشي العمل- مفتشي علاقات العمل..)، لاستخدامها في أثناء عملهم بالتفتيش علي المنشآت، أسوة بمديريات الخدمات الأخرى البيئية، والطب البيطري وغيرها<sup>32</sup>

## عمال الصناعات المعدنية والهندسية

الموقع الثامن والعشرين: عمال مصنع الحديد والصلب  
الموضوع:

أضرب عماد حليم العامل بشركة الحديد والصلب في حلوان عن الطعام يوم 22 مارس 2008 ، احتجاجاً علي نقله من قطاع التلييد إلي قطاع الهياكل المعدنية وخصم 50% من حافز الشهر السابق.

هذه ليست المرة الأولى التي يتم نقله فيها، فقد نقل خمس مرات من قبل لعدد من القطاعات بالشركة كما حرم عماد من صرف العلاوة الدورية البالغة 7% حتي الآن التي كان من المقرر صرفها في سبتمبر 2008. وما يتعرض له عماد بسبب وقوفه مع أحد زملائه مرضي الكبد اللذين رفضت الشركة تقديم العلاج له.

هذا وقد سبق أن تظلم عماد من قرارات الجزاء، وقام رئيس مجلس إدارة الشركة بالفعل برفعها، إلا أن رئيس اللجنة النقابية صلاح هيكل، ورئيس النقابة العامة للصناعات الهندسية أعترضا علي رفع الجزاءات، بحجة أن عماد قد تعدي علي أعضاء اللجنة النقابية للجنة النقابية، وطلب قبل رفع الجزاءات أن يكتب عماد اعتذار رسمي عن ما بدر منه في حق اللجنة النقابية، ورئيس مجلس الإدارة، وهو ما رفضه عماد.

ويتعرض عماد الآن لتهديد بتخفيض تقديره لدرجة ضعيف حتي يتم فصله، وحرمانه من نصف العلاوة.

الموقع التاسع والعشرين: عمال شركة أنفيت

الموضوع:

بدأ 8 عمال بالشركة العالمية للمسبوكات "أنفيت" إضراباً عن الطعام واعتصام صباح يوم الأحد الموافق 2009/5/3، داخل مقر اتحاد عمال مصر. وذلك لأن شركة أنفيت التي تقع في منطقة أبو رواش كانت قد قررت وقف عدد من عمالها

<sup>32</sup> - دراسة حالة للمرصد النقابي والعمالي المصري عن شهر يناير 2009، بعنوان "أوضاع موظفي القوي العاملة"

عن العمل فى سبتمبر 2007، وعلى رأسهم الثمانية المضربون، وذلك بتهمة التحريض على الإضراب وقيادة اعتصام بالشركة. وفى حين أثبتت التحقيقات براءة العمال من ادعاءات الإدارة، تمسكت الإدارة بقرار الإيقاف.

وكان عمال الشركة العالمية للمسبوكات "أنفيت" قد نظموا اعتصاماً فى سبتمبر 2007 داخل مقر الشركة احتجاجاً على:

تعنت الدكتورة إيناس عبد العزيز موسى صاحبة الشركة فى صرف العلاوة الاجتماعية وعدم توفير عيادة طبية وسيارة إسعاف لنقل العاملين فى حالات الطوارئ. واتهم العمال المعتصمين صلاح هيكل رئيس النقابة العامة للعاملين بالصناعات الهندسية، بالتخاذل وعدم اتخاذ موقف حاسم مع الشركة، على الرغم من مطالبات العمال للاتحاد بالتدخل منذ اتخاذ قرار الإيقاف.

### الموقع الثلاثين: عمال شركة المصاييح الكهربائية الموضوع:

هدد عمال شركة المصاييح الكهربائية بتنظيم اعتصام مفتوح واحتجاز إدارة الشركة لحين سداد مديونية الشركة لدى التأمينات. احتجاجاً على:

الحكم بحبس صالح نسيم، رئيس اللجنة النقابية واتهامه بالاستيلاء على مستحقات العاملين فى الأقساط التأمينية.

وذلك بصفته رئيساً للشركة وليس عضو اللجنة النقابية طبقاً لما جاء فى مذكرة التبديد الخاصة بتنفيذ الحكم<sup>33</sup>

وقد سبق واعتصم 250 عاملاً فى مقر الشركة يوم 2008/10/14، وذلك احتجاجاً على عدم قيام الشركة بسداد اشتراكات العاملين التأمينية منذ أغسطس 2001 وحتى تاريخه.

شركة المصاييح الكهربائية هي الشركة التي أدارها العمال ذاتياً بعد أن أخذ رامي لكح القروض من البنوك وهرب للخارج، والغريب فى الأمر أن الحكومة التي أعطته القروض بدون ضمانات كافية، وتركته يهرب ولم تحاول أخذ أموال البنوك من شركاته الأخرى التي كانت موجودة وتنتج وتذهب مكاسبها له فى باريس (مثل شركة فل للمنظفات بجوار شركة

<sup>33</sup> - البديل، 2009/2/8، عمال «المصاييح الكهربائية» يهددون بالاعتصام واحتجاز إدارة الشركة

المصاييح بالعاشر من رمضان)، والتي سمحت له بأن لا يدفع التأمينات التي يأخذها من العمال لمدة سنوات، ولا يدفع الكهرباء أو الماء وغيرها.

و عندما أثبت العمال قدرتهم في إدارة المصنع رغم المصاعب التي واجهوها والتضحيات التي دفعوها جميعاً، بدأت الحكومة تحاول عرقلة العمال من خلال تحميلهم بهذه الأعباء والديون، وليس هذا فقط بل تعاملت مع صالح نسيم رئيس اللجنة النقابية و(أحد من أداروا الشركة قبل أن يتذكر رامي لكح أن هناك شركة باسمه يعمل فيها عمال تركهم للتشريد والبطالة وهرب، تذكر أن هذه الشركة شركته فأرسل من جانبه من يديرها) علي أنه صاحب عمل، وبالتالي فهو من بدد أموال تأمينات العمال.

### الموقع الواحد والثلاثين: عمال شركة تليمصر الموضوع:

دخل نحو 250 عاملاً في شركة تليمصر للراديو والترانزستور بالهرم في إضراب عن العمل يوم 2008/12/4، احتجاجاً علي:

فصل العاملة كريمة فرج تعسفاً، وهي ممثلة العمال باتحاد المساهمين<sup>34، 35</sup>،  
وقد عاود 520 من العمال يوم 2008/12/14، إضراباً أمام مقر الشركة، بالهرم، الوقت الذي توجه فيه بعض العمال للاعتصام بمقر النقابة العامة للصناعات الهندسية باتحاد العمال،  
احتجاجاً علي:

فصل كريمة فرج، وإحالة 26 عاملاً للمعاش المبكر، وإجبار عدد من العمال علي الخروج للمعاش، وطالب المعتصمون بإقالة محمود سالم، المفوض العام للشركة، كما طالبوا بوقف قرارات الفصل التعسفي المقرر إصدارها ضد 14 من قيادات العمال الذين شاركوا في الإضراب السابق<sup>36</sup>

### الموقع الاثنان والثلاثين: عمال شركة ليسيكو الموضوع:

<sup>34</sup> - البديل، 2008/12/5، إضراب 480 عاملاً في شركة تليمصر احتجاجاً علي فصل عاملة تعسفاً  
<sup>35</sup> - دراسة حالة المرصد النقابي والعمالي المصري عن شهر ديسمبر 2008 بعنوان " وقفة احتجاجية لعمال شركة تليمصر أمام النائب العام"  
<sup>36</sup> - البديل، 2008/12/14، إضراب 725 من عمال «المنوفية للغزل» و 520 من عمال «تليمصر» احتجاجاً علي التعسف الإداري



طالب عمال شركة ليسيكو لصناعة السيراميك بمنطقة خورشيد بالإسكندرية و وزيرة القوي العاملة والهجرة عائشة عبد الهادي بضرورة التدخل لإنهاء ملف المشاكل العالقة بين إدارة الشركة والعمال خصوصا بعد أن قامت إدارة الشركة بفصل 6 عمال منهم بعد عرض المطالب الخاصة بهم وهي:

صرف بدل طبيعة العمل. كما يعاني عمال الشركة من عدم إضافة العلاوة الاجتماعية والدورية علي الراتب الأساسي كباقي عمال الدولة.  
كما طالب العمال بتوفير شروط السلامة والصحة المهنية مما يتسبب في انتشار الأوبئة والأمراض الصدرية الناتجة عن استنشاق غبار السيراميك أثناء تصنيعه.

**الموقع الثالث والثلاثين: عمال شركة أطلس العامة للمقاولات والاستثمارات العقاري الموضوع:**

كان عمال الشركة قد اعتصموا في 2006/9/3، وذلك احتجاجا على عدم توفيق اوضاع العاملين بالشركة بعد دمج الشركة مع شركة شندلر، ثم عاود العمال الاعتصام في 2007/8/5، احتجاجا على عدم صرف المكافآت المتأخرة منذ عام 2001، واعتصم العمال في 2007/11/25، مطالبين باقرار وثيقة التأمين الجماعي لكافة العاملين بالشركة، واحتساب العلاوة الدورية لهم بأثر رجعي، احتساب رصيد الاجازات قبل التثبيت، وغيرها من المطالب مثل اقرار حركة الترقية، واقرار بدل المخاطر و بدل الوجبة لكافة العاملين بالشركة دون تمييز ورفع قيمتها، ربط الاجور بالاسعار بشكل عام.

كما اعتصم عمال شركة «أطلس للمقاولات» (والذين يتجاوز عددهم الألف عامل) بالمقر الرئيسي للشركة بغمرة احتجاجاً علي:

تطبيق خصومات غير مبررة علي العمال، فقد فوجئ العمال أثناء صرف أجورهم يوم 2009/2/28، أن هناك خصومات جماعية للعمال دون سبب واضح. وقد تركزت الخصومات علي نسبة الـ 40% عمل إضافي من الأجر الأساسي التي يتقاضاها العمال.

وقد مارست إدارة الشركة التعسف ضد عدد من العمال، ومنهم:

1- **العاملان حسين علي سرور، وياسر محمد حسين، واللذان صدر حكم قضائي مؤخرًا، بتغريم كل منهم عشرة آلاف جنية، وذلك علي الرغم من براءة فريدة النقاش رئيس تحرير جريدة الاهالي والصحفي في نفس الجريدة احمد جلال الدين، في قضية سب وقذف اقامها ضدهم فتحي الببلاوي رئيس مجلس الادارة واللعضو المنتدب وعلى الصاوي نائب رئيس مجلس الادارة**

على خلفية نشر الجريدة قصة خبرية بعنوان "اهدار المال العام وسب العمال بأطلس للمقولات" ولم تكن هذه هي المرة الأولى التي يمارس فيها التعسف ضدهما، فقد عانى ياسر و حسين من وقائع اضطهاد متتالية من قبل ادارة الشركة بعد اخر اعتصام لعمالها في عام 2007. فقد صدر بحق ياسر، خلال عام 2007 قرارات نقل متتالية، وتغيير المسمى الوظيفي من اخصائى مخازن الى امين مخازن، هذا بخلاف قرارات الجزاءات بحقه . وبالإضافة لذلك فقد ارغم على التوقيع عند الحضور والانصراف مرتين فى سجلين :الاول رسمى مطبوع باسم الشركة والمعتمد فى جميع اقسام الشركة ،والاخر كشكول خارجى بتوقيع مسئولى شئون الافراد والحراسة بقطاع المصانع، وقد مورست عليه العديد من الضغوط من جهات مختلفة، كما رفضوا استلام تظلمة الا فى حال اعتذاره لرئيس مجلس الادارة .

كما طالت التهديدات زميلاه محمد عبد ربه وحسين سرور، و المهندس شريف مراد

#### الموقع الرابع والثلاثين: عمال شركة الوطنية للصناعات الحديدية (أوراسكوم) الموضوع:

أضرب عمال الشركة الوطنية للصناعات الحديدية إحدى شركات "مجموعة أوراسكو، والمملوكة لناصف سويسرس، عن العمل يوم السبت، الموافق 2008/9/13 بفروع الشركة في مصنع أكتوبر، والورش في الهرم والعين السخنة<sup>37</sup> للمطالبة ب:

بنصيبهم في الأرباح السنوية والتي تقدر بثلاثة شهور - صرف حافز الـ 15 يوماً التي وعدت إدارة الشركة بصرفها في اعتصام سابق للعمال - صرف منحة شهر رمضان والمدارس وعيد الفطر - وطالب العمال بتشكيل لجنة نقابية منتخبة من العاملين أنفسهم لتكون لسان حال العاملين أمام القنوات الشرعية- عودة احتساب بدل الراحة بيومين بدلاً من يوم واحد- كما طالبوا بعلاقات عمل عادلة لافتين إلي أنهم يعانون من التعسف في العمل وعدم انتظام ساعات العمل حتي إن إدارة الشركة أصدرت قرارا بمواعيد الانصراف في الساعة السادسة مساءً خلال شهر رمضان مما أجبر بعض العاملين الصائمين علي الإفطار في أتوبيسات الشركة أو الانتظار للوصول لمنازلهم.

وقد أنهى عمال مصنع أكتوبر إضرابهم يوم 2008/9/16، بعد وعد عمرو الحملوي، رئيس الموارد البشرية بصرف شهر سلفة من الأرباح للعاملين وصرف باقي المستحقات بعد عيد الفطر<sup>38</sup>

<sup>37</sup> - الدستور، 2008/9/15، إضراب 3500 عامل بالوطنية للحديد، لليوم الثاني في مصنع أكتوبر وورش العين السخنة والهرم  
<sup>38</sup> - البديل، 2008/9/17، عمال «الوطنية للصناعات الحديدية» يواصلون إضرابهم الإدارة ترسل أسماء 3 عمال لأمن الدولة

ولكنهم عاودوا الإضراب بعد أن أصدر مدير عام الشركة، قراراً بإيقاف 4 من زملائهم عن العمل وإرسال أسمائهم لأمن الدولة وهم: عمرو أنور ومهدي الفرماوي ومحمد الحسيني وسيد محمود، فيما تم وقف 37 عاملاً عن العمل بفرع الشركة في العين السخنة لمشاركتهم في الإضراب<sup>39</sup>

### الموقع الخامس والثلاثين: عمال مصر الحجاز للبلاستيك الموضوع:

لقد قد كانت جريمة عمال مصر الحجاز للبلاستيك الأولى أنهم اعترضوا علي العمل لمدة 12 ساعة يومياً في مقابل 25% زيادة فقط من الأساسي، فكان جزائهم أن يذهبوا للعمل في مصنع مهجور في العاشر من رمضان سماه العمال سجن أبو غريب (عدد من تم نقلهم 270 عامل)، في مواعيد عمل تجعلهم يتعرضون للسرقة ويتعرض لهم قاطعي الطرق، كما يضطر بعضهم للمبيت في الشارع لأنه لا يجد ما يركبه ليذهب إلي منزله بعد ساعات العمل المرهقة.

وكانت جريمتهم الثانية أنهم فكروا في أن يأتوا للنقابة العامة للكيماويات، بعد أن استنفذوا كل طرق الشكوي في مدينة العاشر من رمضان، سواء لمكتب العمل، أو لآتحاد عمال العاشر، ولم يجدوا من يقف بجانبهم يرحمهم من تعسف صاحب العمل حلمي أبو عيطة، فجاؤا للنقابة العامة لكي يشكون لها وضعهم هذا ويطلبون منها التدخل لحمايتهم مما يتعرضون له، فما كان من أبو عيطة إلا أن قام بنقل 13 عامل إلي جراج جسر السويس (الثلاجة) وذلك بهدف تأديبهم، ولم تحرك النقابة العامة أو وزارة القوي العاملة ساكناً، وعندما تقدم العمال للنقابة العامة بطلب لعمل نقابة فما كان من النقابة العامة إلا أن رفضت طلبهم، بحجة أنها تخشي عليهم من الفصل؟؟!!<sup>40</sup>

كما جاء علي لسان العمال أن جهاز مباحث أمن الدولة قام باستدعاء عدد منهم، ووجهوا لهم تهمة التفكير في تنظيم سلسلة من الإضرابات العمالية قبل عيد الأضحى المبارك (!!) وقال بعض العمال إنهم تلقوا تهديدات أمنية بالاعتقال في حالة المشاركة في أي احتجاجات.

### الموقع السادس والثلاثين: السويس للأسمنت (لافارج) الموضوع:

اعتصم ظهر يوم الثلاثاء 2009/11/17، ما بين (500-1000) عامل من عمال الشركة المصرية للأسمنت بمنطقة العين السخنة بالسويس، و هي إحدى الشركات التابعة لشركة "لافارج"

<sup>39</sup> - البديل، 2008/9/19، 3000 عامل في «الوطنية للصناعات الحديدية» بالهرم وأكتوبر والعين السخنة يجددون اعتصامهم أمس  
<sup>40</sup> - دراسة حالة المرصد النقابي والعمالي المصري عن شهر يناير 2009، بعنوان " عمال مصر الحجاز يجبرون علي الاستقالة ورئيس النقابة العامة يرفض تشكيل نقابة لهم ويتساءل العمال ماذا بعد أن ذهبنا للنائب العام؟؟"

الفرنسية، إحدى كبرى شركات الأسمنت العالمية، البالغ عددهم حوالي 1200 عامل، احتجاجاً على:

تجاهل الشركة لمطالبهم والتي تتمثل في حصول العمال على نسبة 10% من الأرباح التي تحققها الشركة سنوياً مع زيادة الحافز الخاص بهم، وكذلك اعتراضات علي اعتقال زميلهم وتعرضه للتعذيب طوال فترة اعتقاله.

وكان قد تم تشكيل لجنة لدراسة هذه المطالب لعرضها على ملاك الشركة الذين رفضوا إعطاء العمال هذه النسبة، وقد قامت الأجهزة الأمنية باعتقال إبراهيم عبد اللطيف رئيس لجنة الشكاوى بالشركة، مما أدى إلى اعتصام العمال كوسيلة للضغط على الإدارة للرضوخ لمطالبهم والإفراج عن زميلهم المعتقل<sup>41</sup>

وأكد العمال أن الشركة منذ أن تم بيعها منذ عامين إلي الشركة الفرنسية «لافارج» والعمال لم يحصلوا علي حقوقهم كاملة، فحتي صفقة البيع التي تمت كان من حق العاملين بالشركة الحصول علي نسبة 5% منها.

فض 1200 عامل بشركة «المصرية للأسمنت» بالسويس مساء يوم 2009/11/19، اعتصامهم الذي دام ليومين بعد تدخل لجنة من وزارة القوي العاملة وبعض أعضاء مجلس الشعب ووعدهم بتعيين العمال والحصول علي حقوقهم المالية. وقال العمال إن جهاز أمن الدولة أجبرهم أيضا علي فض الاعتصام بدعوي أنه غير قانوني، في وقت أغلق فيه العمال بوابات الشحن، مما تسبب في تكديس المئات من سيارات نقل البضائع أمام مقر شركة «المصرية للأسمنت» بساعات طويلة<sup>42</sup>

في تصعيد جديد قامت الشركة المصرية للإسمنت إحدى شركات "لافارش الفرنسية" يوم 2009/11/24، بتحرير محضر ضد 8 عمال قد اختارهم العمال للتفاوض بأسمائهم؛ وذلك لعدم وجود نقابة خاصة بهم.

وحمل المحضر رقم 2457 نيابة السويس بتهمة التحريض على تنظيم اعتصام، ومنع مدير المصنع ومدير الموارد البشرية من الخروج من المصنع أثناء اعتصامهم الأسبوع الماضي. وطالب العمال بتكوين لجنة نقابية وشرعوا في ذلك، ولكن الشركة شكلت لجنة لتلقي الشكاوى والطلبات منهم كبديل للنقابة، واختارت الإدارة عدداً من العمال كممثلين لهذه اللجنة لتلقي رد من الإدارة حول مصير نسبة الـ 10% المملوكة للعمال في الشركة بعد بيعها لشركة "لافارش الفرنسية" إحدى شركات الإسمنت العالمية<sup>43</sup>.

<sup>41</sup> - اليوم السابع، 2009/11/17، اعتصام عمال الشركة المصرية للأسمنت بالسويس

<sup>42</sup> - الدستور، 2009/11/20، فض اعتصام «المصرية للأسمنت» بالسويس بعد وعد «القوي العاملة» بتحقيق مطالبهم

<sup>43</sup> - موقع اخوان أون لاين، 2009/11/24، "المصرية للإسمنت" تلاحق قياداتها العمالية!!

وقد قامت إدارة الشركة بخصم حوافزاله 8 عمال، و هم: "عبد الرحمن عبد الرازق، السيد فرج، حمدي عبد العاطي، أيمن صريح، ياسر أبو الحسن، أحمد عبد اللطيف، رضا فتحي، أسامة حسني، إبراهيم عبد اللطيف".<sup>44</sup> كما تم فصل إبراهيم عبد اللطيف بعد ذلك.

### الموقع السابع والثلاثين: العاملين بالمصرف المتحد الموضوع:

بعد صدور قرار مجلس إدارة البنك المركزي رقم 1305 لسنة 2006 والخاص بالموافقة على دمج المصرف الاسلامي الدولي للاستثمار والتنمية وبنك النيل والبنك المصري المتحد اعتبارا من 2006/6/29، واحلالهم ببنك واحد عرف باسم "المصرف المتحد"، ضاعت حقوق عمال البنك، وتاهت مطالبهم بين المسؤولين، وذلك رغم وضوح حقهم القانوني في صرف المستحقات المالية المتعلقة بمدد خدمتهم في البنك، بدأت معاناه العاملين بالبنوك الثلاثة، عندما بدأت الإدارة في ممارسة جميع اصناف التمييز وعدم المساواة في الاجور وفي صرف العلاوات وعدم العدالة في هيكل الاجور بين جميع فئات العاملين بالبنك، فضلا عن تعنتهم في صرف العلاوات الاجتماعية وعدم تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعي الخاصة بصرف العلاوة الخاصة للعاملين.

ففي الوقت الذي قام فيه رئيس مجلس إدارة المصرف المتحد بزيادة رواتب اعضاء مجالس الادارات، رفض الموافقة على صرف بدل انتقال ثابت لكل شاغالي الوظائف النمطية والتي تشمل "اعمال المصرفية والامن والخدمات المعاونه و السائقين رغم قيدها على اشترطة مرتبات جميع العاملين القدامي قبل تاريخ 1991/3/1 الذين يتقاضون الآن مبلغ 50 جنيه فقط كبديل لوسائل المواصلات.

وقد مارست ادارة المصرف سياسات "تطفيش ضد العمال، علي سبيل المثال قاموا برفع اسم عامل الحراسة "عاطف محمد عبدالغنى احمد" من كشوف الحضور والانصراف واخفوا عقد العمل الخاص به وقاموا بفصله من العمل دون مبرر، كذلك امتنعوا عن صرف مكافئة الائتمان لكل من محمد انور مذبولى ومحمد سعيد محمد نصر واخرون وامتنعوا عن صرف مكافأة نهاية الخدمة لحوالى 17 عامل ولم يجد العمال بدا الا اللجوء للقضاء رغم طول إجراءات التقاضي، والى الان لازال ما يزيد عن 150 عامل وموظف بالمصرف المتحد فضلا عن العاملين بمقرات المصرف في جميع محافظات الجمهورية يعانون ويلا ت تعنت الادارة.

وقد مارست إدارة المصرف إدارة المصرف التعسف ضد محمد عبد الحميد مبروك، بمعاونة اللجنة النقابية والنقابة العامة، التي قامت بتجميد عضويته للجنة النقابية لمدة ثلاثة شهور، وذلك

<sup>44</sup> - أخوان أون لاین، 2009/11/28، تصعيد جديد ضد عمال الشركة المصرية للإسمنت

بسبب اعتراضه علي تنازل اللجنة النقابية عن العاملين عن حقوق العاملين وقيامه برفع دعاوي قضائية للمطالبة بهذه الحقوق، كما تم معاقبته أيضاً بقرارات جزاءات تعسفية بسبب مواقفه، وآخر هذه التعسفات الخطاب المرسل من رئيس النقابة العامة للبنوك إلي رئيس اللجنة النقابية ليطلب منه فصله من مجلس إدارة اللجنة، بحجة المنشور الدوري السري من هيئة الأمن القومي بتاريخ 2004/9/7، والذي ينص علي استبعاد المتقدمين للترشيح من وظائف الأمن، ويتخوف محمد من أن يكون ذلك لتسهيل مسألة فصله من البنك، بعد أن يحرم من الحماية النقابية.

### الموقع الثامن والثلاثين: العاملين بالجامعة العمالية

#### الموضوع:

تم القبض علي 4 من العاملين بالجامعة العمالية يوم 2009/4/19 السادسة مساء، وذلك بعد أن تقدمت إدارة الجامعة العمالية (المملوكة لإتحاد عمال مصر) ببلاغ للنيابة بسرقة أجزاء من عدد 25 كمبيوتر (هارد ديسك - بروسيسور - ورامات)، وأسماء اللذين تم القبض عليهم هي:

1- محمد فاروق فني كمبيوتر

2- قذري شرف الدين فني كمبيوتر

3- طارق داوود مهندس معمل الكمبيوتر

4- محمد فتحي ساعي

والمسألة ليست مسألة سرقة عادية كما ذكر أحد العاملين بالجامعة، "فمسألة السرقة ومسألة فض الاعتصام أتيا في آن واحد، وقد تم التدبير لها من قبل لكي يجبرونا علي فض الاعتصام، وإلا فكيف تم فك 25 جهاز وأخذ محتوياتهم، وما هي المدة التي تحتاجها هذه العملية، إلا إذا كان مدير لها سابقاً". وقد أفرجت النيابة فيما بعد علي العمال الأربعة لعدم كفاية الأدلة.

وكان العاملين بالجامعة العمالية، والبالغ عددهم حوالي 3500 عامل، قد بدءوا إضراب عن العمل ثم اعتصام من يوم 2009/4/2، حتي يوم 2009/4/19.

وقد بدأ الإضراب والاعتصام بالعاملين بفرعي الجامعة بمدينة نصر والدراسة، ثم أنضم إليهم العاملين بالجامعة في فروع المحافظات في الدقهلية والإسكندرية والغربية، وذلك احتجاجاً علي:

1- عدم صرف حافز الخطة .

2- وعدم تنفيذ القرار 24 لسنة 2000 المعدل بالقرار رقم 24 لسنة 2004، الخاص

بتنظيم الحوافز الموسمية لجميع العاملين بكل الإدارات.

3- عدم صرف الإضافي والبدايات لجميع العاملين.

4- إلغاء التعاقد مع المستشفيات.

### وطالب العاملين بـ:

- 1- إعداد لائحة مالية وإدارية للجامعة بدلاً من اللائحة القديمة التي قام بإلغائها مجلس الإدارة، وإعلانها بعد اعتمادها من مجلس الإدارة، على أن تراعى فيها مطالبهم.
- 2- صرف أربعة أشهر لكل العاملين بجميع الإدارات.
- 3- صرف شهر منحة عيد العمال وتثبيتها باللائحة المالية الجديدة.
- 4- اعتماد الأجازات المرضية سواء في التأمين الصحي أو المستشفيات المتعاقد معها دون أن يترتب عليها خصم مالي من الراتب الشهري أو المنح السنوية.
- 5- إلغاء القرار الخاص بالحد الأقصى للأجازات الاعتيادية والمحددة بثلاثة أيام في الشهر وعودته إلي سابق عهده ستة أيام في الشهر دون أي خصومات مالية.
- 6- وصرف الإعانات الطارئة في حالات الزواج والوفاة التي كانت تصرف منذ تأسيس الجامعة، وقام مجلس الإدارة الحالي بإلغائها.
- 7- إعادة التعاقد مع المستشفيات الخاصة للعلاج.
- 8- فتح الحد الأدنى للإضافي لعمال الخدمات والغفر.

وفي حديث مع الأستاذ **عماد حنفي** عضو اللجنة النقابية قال: "بأن الاعتصام تم فضه بعد أن تحقق عدد من مطالب العمال منها شهر مكافأة عيد العمال، وشهر مكافأة بعد اعتماد الميزانية، وضم حافز التحصيل لكل المنح، وحل مسألة الإجازات والمرضي"<sup>45</sup>.

### الموقع التاسع والثلاثين: شركة كهرباء دمنهور

#### الموضوع:

فى يوم 2009/4/28 وفى الساعة الثامنة والنصف صباحا توجهت السيدة نبيله أبو النجا مرسى، إلى مقر عملها فى شركة كهرباء دمنهور - حيث تعمل فى وظيفة محاسب أول بالشركة - وقد إعتزمت الإعتصام فى مكتب رئيس مجلس إدارة الشركة إحتجاجا على الظلم الذى وقع عليها، بسبب أمر رئيس القطاع القانونى بخصم خمسة أيام من مرتبها بدون وجه حق، وعلى سبيل الإنتقام منها بعد أن قامت بالشهادة ضد زميله رئيس قطاع المشتريات والمخازن الذى قام - وفقا لشهادتها - بسبب موظفة وحاول ضربها على رأسها بالأكلاسير!

ولأن محاولات السيدة نبيلة لرفع الجراء باءت بالفشل، ولأن الجراء يتسبب فى وقف ترفيتها لعدد من السنوات، فقد تصورت كمواطنة "بريئة" أن من حقها الإعتصام السلمى بالشركة، ولذلك قامت يوم

<sup>45</sup> - دراسة حالة المرصد النقابي والعمالي المصري عن شهر أبريل 2009 بعنوان "رئيس اتحاد عمال مصر يحبس العاملين بالجامعة العمالية"، إعداد وتحرير: فاطمة رمضان

2009/4/25 بإبلاغ جميع الجهات التي تصورت أنها معنية بالإعتصام، مثل اللجنة النقابية، ورئيس مجلس إدارة الشركة، ومباحث أمن الدولة.

فى صباح اليوم التالي، وعلى أبواب الشركة، فوجئت السيدة نبيلة بوجود كردون أمنى من رجال أمن الشركة وآخرين يطوقون جميع بوابات الشركة ويمنعونها من الدخول. أخبروها بأنه فى حالة إصرارها على عدم الإمتثال للأوامر فأنهم سيضطرون لاستخدام أسلوب غير مستحب معها!!! أصرت السيدة على الدخول، فتحرك على الفور ثلاثة رجال أمسك أحدهم بذراعها الأيمن والآخر بالذراع الأيسر وقام الثالث بتحريمها من الخلف بفضاظة متعمدة ومهينة. غضبت السيدة لما إعتبرته هنا للعرض وقاومت، فما كان من أشباه البشر إلا أن قاموا بجرها وسحلها إلى داخل الشركة وذلك على مرأى ومسمع من العاملين الذين وقفوا مذهولين لا يصدقون ما يحدث<sup>46</sup>.

ولأن السيدة نبيلة لم تترك حقها وسارت فى مقاضاة الشركة، فقد قامت إدارة الشركة بتقديم بلاغات ضد نبيلة على أنها كسرت لوح الزجاج فى الغرفة التي حبسوها فيها يوم الاعتصام، وكذلك الاعتداء على أحد أفراد الأمن.

#### الموقع الأربعين: موظفي شركة كهرباء جنوب القاهرة الموضوع:

حملة توقيعات قام بها العاملين بشركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء، من أجل المطالبة بـ:  
رفع حوافزهم ومساواتهم بباقي زملائهم فى شركات نقل وإنتاج الكهرباء، التي تصل حوافزهم إلى 3 أضعاف الحوافز التي يتقاضونها هم، كما أن حوافزهم الآن انخفضت عن الحوافز التي كانوا يتقاضونها فى التسعينات<sup>47</sup>

عدة اتهامات وُجهت لثلاثة عاملين بشركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء، بعد أن رآهم أمن الشركة يتابعون موقع اليوم السابع بعد نشره خبرا عن الشكوى التي قدمها بعض العاملين لأمين لجنة السياسات بالحزب الوطنى جمال مبارك، ليتم بعدها القبض على العمال الثلاثة وهم محمود منصور مفتش متابعة، وهانى فؤاد مراجع تحصيل وياسر محمد سلام موظف اشتراكات، وتم اتهامهم بتوزيع منشورات وإثارة البلبلّة وأحيلوا للتحقيق بعلم رئيس مجلس إدارة الشركة المهندس محمود سلطان وأُتخذ قرار بإيقافهم عن العمل 15 يوما<sup>48</sup>

46 - تقرير لمركز النديم لعلاج وتأهيل ضحايا العنف ، بعنوان " ضرب وسحل وهناك عرض فى شركة كهرباء دمنهور بأمر من الأجهزة الأمنية وتواطؤ رئيس مجلس الإدارة"

47 -اليوم السابع، العاملون بكهرباء القاهرة يتقدمون بشكوى لفتحي سرور 2009/10/3،

48 -اليوم السابع، 2009/10/4، وقف 3 موظفين بالكهرباء لتصفهم "اليوم السابع"



هدد موظفو شركة جنوب القاهرة لإنتاج الكهرباء بالجوء للاعتصام للمطالبة بحقوقهم في الحوافز، وتسجيل اعتراضهم لما تعرض له زملائهم من ظلم بوقفهم عن العمل 15 يوماً<sup>49</sup> أكد العاملون بشركة جنوب القاهرة لإنتاج الكهرباء، أن عبد العزيز راضى رئيس النقابة أبلغ عنهم أمن الدولة، كما أكد موظف رفض ذكر اسمه، أن الموقعين عن العمل بفرع الهرم . غير العاملين الذين تمت مجازاتهم بخصم 3 أيام من فرع أبو النمرس - هم محمد يوسف محمد برغش وجمال محمد محمود محمد بسبب جمعهم توقيعات لتدعيم المذكرة التي تحمل شكاوهم والمقدمة لجمال مبارك أمين لجنة السياسات<sup>50</sup>

### الموقع الواحد والأربعين: أطباء مستشفى التأمين الصحي بمدينة نصر الموضوع:

صدرت قرارات تعسفية ضد الدكتور محمد حسن خليل أدت إلي اقتطاع أكثر من 75% من دخلة الشهري، عبر استبعاده من إجراء عمليات قسرة القلب بالمستشفى عقاباً له علي رفضه سياسة خصخصة التأمين الصحي. سبق أن تم عزله من منصبه كرئيساً لقسم القلب بالمستشفى. وقد جاء التعسف هذه المرة بعد حصول لجنة الدفاع عن الحق في الصحة علي حكم قضائي يقضي بإيقاف تنفيذ قرار رئيس الوزراء.

### الموقع الثاني والأربعين: ممرضات مستشفى شبين الكوم التعليمي

#### الموضوع:

قامت إدارة مستشفى شبين الكوم التعليمي بتحويل عدد من الممرضين والممرضات إلي النيابة الإدارية بشبين الكوم ووجهت إليهم تهمة تعطيل العمل في مرفق حيوي من مرافق الدولة<sup>51</sup> وذلك بعد إضراب أستمّر لمدة سبعة أيام بدأ من 2008/10/23، احتجاجاً علي عدم زيادة حوافزهم وطالبوا ب:

تطبيق قرار وزير الصحة رقم ٣٢٢ لسنة ٢٠٠٨، بزيادة حوافز الـ ٢٥% إلي 75%- زيادة بدل النوبتجيات والسهرات لهم بعد زيادتها للأطباء- وتطبيق القرار رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣، الصادر من وزير الصحة، بمنح جميع العاملين بالمستشفيات التعليمية مكافأة جهود غير عادية ٢٠٠%

<sup>49</sup> - اليوم السابع، 2009/10/5، [موظفو "جنوب القاهرة للكهرباء" يهددون باعتصام](#)

<sup>50</sup> - اليوم السابع، 2009/10/8، الكهرباء تتهم عمال فرع "أبو النمرس" بتوزيع منشورات وإيقاف عاملين

<sup>51</sup> - البديل، 2008/10/27، ممرضو مستشفى شبين الكوم يواصلون إضرابهم لليوم الخامس.. والإدارة تحيل عدداً منهم للتحقيق

- صرف الـ 40% بدل مخاطر التي قررتها المحكمة الإدارية العليا حتي الآن للممرضات وللعاملين بالمستشفى.

هذا وقد ذهب وفد من المضربين لنقابة التمريض بالمنوفية ثالث يوم للإضراب، لمطالبتها بالوقوف معهم وإرسال محام عن النقابة لدعمهم، إلا أنهم رفضوا وقالت لهم رئيسة النقابة «اعملوا إضرابكم بعيد عنا»، وأعلن المضربين امتناعهم عن دفع الاشتراكات السنوية، بسبب موقفها «المتخاذل»<sup>52</sup>

هذا وقد علقت نحو 500 ممرضة بمستشفى شبين الكوم التعليمي المضربات عن العمل يوم الجمعة 2008/10/31، اعتصامهن بالمستشفى التعليمي وإضرابهن.

وطالبت الممرضات بالعدالة في توزيع أرباح العلاج الاقتصادي علي العاملين حيث إن الإداريين يتقاضون، أضعاف ما يتقاضونه من العلاج الاقتصادي<sup>53</sup>.

### الموقع الثالث والأربعين: ممرضات مستشفى دسوق الموضوع:

تسببت وقفة احتجاجية نظمتها عدة ممرضات بمستشفى دسوق العام بكفر الشيخ، اعتراضاً علي فصل الحوافز الخاصة بنسبة الـ 75 في المائة عن المرتب في فصل سبع من الممرضات عن العمل

تصاعد الأمر بتهديد مدير المستشفى للممرضات، قائلاً لهن إنهن لو أحضرن وزير الصحة لن أراجع عن قراري<sup>54</sup>

وقد سبق قرار الفصل أن قرر اللواء أحمد عابدين محافظ كفر الشيخ وقف الـ 7 ممرضات من مستشفى دسوق العام عن العمل لمدة 3 أشهر لقيامهن بتزعم الإضراب الذي قامت به الممرضات بالمستشفى<sup>55</sup>

### الموقع الرابع والأربعين: العاملين بالإسعاف الطائر الموضوع:

اعتصم العاملين بالإسعاف الطائر بمقر عملهم بشارع البحر الأعظم بالجيزة، أمام قسم شرطة الجيزة، يوم 2009/5/13، احتجاجاً علي:

<sup>52</sup> - المصري اليوم، 2008/11/31، تجمهر ركاب القطارات في 3 محافظات.. و 300 ممرض بالمنوفية يواصلون إضرابهم

<sup>53</sup> - الدستور، 2008/11/1، تعليق إضراب ممرضات «شبين الكوم» أمس بعد تهديدات بالفصل الجماعي

<sup>54</sup> - اليوم السابع، 2009/11/8، وقفة احتجاجية توقف 7 ممرضات عن العمل بدسوق

<sup>55</sup> - اليوم السابع، 2009/10/20، وقف 7 ممرضات عن العمل في كفر الشيخ

فصل ونقل 13 من السائقين إلي محافظات البحر الأحمر وسفاجة والسلوم - سوء المعاملة - تأخر صرف المرتبات، حيث أنهم لم يقبضوا مرتباتهم لمدة 47 يوم - عدم التأمين عليهم اجتماعياً وصحياً.

وقد قامت الإدارة بتقديم خمسة منهم وهم: محمد سامي محمد - عمرو علي عبدالعليم - محمد سيد حسن - طارق علي خضير - حمادة أحمد الخطيب.

وذلك بتهمة التحريض على الإضراب وإثارة الشغب، وأمرت النيابة بإخلاء سبيلهم دون توجيه تهمة لهم

وكانت هيئة الإسعاف قد قامت بسحب عربات الإسعاف الخاصة بالسائقين الخمسة دون أعطائهم ما يفيد سحب السيارات منهم، فتوجهوا للقسم لتحرير محضر بالواقعة، فرفض المسئولين بالقسم تحرير المحضر فتوجهوا للنيابة العامة، إلا أنهم فوجئوا ببلاغ ضدهم من مدير الهيئة.

وقد رفض السائقين الخمسة مغادرة القسم دون إثبات محضرهم و النظر في شكاوهم<sup>56</sup>. و صدر قرار بوقف العاملين الخمسة من الهيئة فيما بعد، كما قامت الهيئة بتوزيع باقي المسعفين والسائقين في أماكن متفرقة.

<sup>56</sup> - دراسة حالة المرصد النقابي والعمالي المصري عن شهر مايو 2009، بعنوان " اعتصام العاملين بالإسعاف الطائر "

ماذا يفعل العمال: كيفية تصدي العمال لما يتعرضون له من تعسف

كما رأينا تفاصيل شراسة المعركة التي يخوضها العمال في مواجهة جبهة من الخصماء وليس خصم واحد كفرد صاحب مصنع مثلاً، وكذلك ليس الخصم هو مجموعة أصحاب الأعمال، ولكن الخصم عبارة عن المثلث الذي تشير إليه منظمة العمل الدولية: أصحاب الأعمال- الحكومة (وزارة القوي العاملة، وزارة التأمينات، الأمن، وفي بعض الأحيان بعض وكلاء النيابة...)- المنظمات النقابية الرسمية)، وفي هذه المعركة الشرسة التي يمارس فيها الخصماء التخطيط المشترك والتنسيق الكامل، حاول العمال أولاً كل في موقعه أن يتصدي لما يحدث له أو لزملائه، ولكن لأن المعركة لم تكن متكافئة لم تنجح مقاومتهم في الكثير من المواقع في التصدي للعدوان الجارف عليهم، وفيما يلي بعض محاولات التصدي من قبل العمال لما يتعرضون له في كل موقع علي حدة:

1- في طنطا للكتان كان مطلب العمال عودة زملائهم التسعة المفصولين هو مطلب أساسي في الإضراب الذي استمر أكثر من خمسة أشهر.

2- في غزل شبين أضرب عمال المصنع فور قرار نقل زملائهم للإسكندرية عدة أيام وفضوا الإضراب بعد وعود اللجنة النقابية الكاذبة في إلغاء القرار، وكذلك أضرب العمال مرة أخرى تضامناً مع زملائهم المضربين عن الطعام وتدخل الأمن وفض الإضراب بالقوة.

3- أستطاع عمال العامرية للغزل إعادة زملائهم اللذين فصلوا أثناء الإضراب بالوجود بقوة في المحكمة، ولكن أتى قرار وقف العاملان مؤخراً في توقيت نجحت الإدارة والأمن فيه في تشتيت العمال وتخويفهم.

4- في غزل المحلة أعتصم بعض العمال المجازين ومعهم عدد قليل جداً من زملائهم مرتان أحدهما داخل الشركة والأخرى باتحاد العمال، كما قام المئات من العمال مؤخراً بوقف احتجاجية داخل الشركة للمطالبة برفع الجزاءات عنهم والعودة لقبض حوافزهم الشهرية كاملة.

5- في المنصورة أسبانيا كان مطلب عودة الزملاء المفصولين والموقفين مطلب دائم في كل اعتصاماتهم وإضراباتهم.

6- في الحناوي للدخان رغم أن العمال لم يقوموا بإضراب أو اعتصام للمطالبة بعودة المفصولين، ولكنهم ظلوا يحاولون التماسك، ولم يتركوا بعضهم البعض حتي تمت عودة كل المفصولين فيما عدا عامل واحد مفصول من عام 2006.

- 7- في سكر الفيوم، في أول إضراب لهم بعد فصل أشرف عبد الوئيس كان مطلب عودته للعمل في أولويات مطالبهم.
- 8- في سكر قوص كانت أحد اعتصامات العمال للاحتجاج علي تحويل عدد منهم للتحقيق.
- 9- كانت أحد المطالب الأساسية للعاملين في عربات النوم بالسكة الحديد في إضرابهم الأخير هو عودة زميلهم المفصول للعمل.
- 10- كذلك كانت الوقفة الاحتجاجية الأخيرة لسائقي تاكسي العاصمة للاحتجاج علي ما يتعرض له زملائهم بسبب الوقفة السابقة.
- 11- كذلك كان الاحتجاج علي اعتقال فزاع أحد الأسباب التي عجلت في اعتصام موظفي البريد في كفر الشيخ.
- 12- أعتصم في اتحاد العمال وأضرب عن الطعام العمال الثمانية اللذين فصلوا من العمل في أنفيت، وكانت نتيجة هذا الاعتصام هو إعانة شهرية من الاتحاد لهم.
- 13- أعتصم عمال المصاييح الكهربائية بعد صدور حكم بالحبس لرئيس لجناتهم النقابية.
- 14- استطاعت وقفة عمال وعاملات تليمصر عن طريق الاعتصامات والوقفات الاحتجاجية إعادة زميلتهم كريمة فرج.
- 15- هدد عمال كهرياء جنوب القاهرة بالاعتصام بسبب ما تعرض له زملائهم من وقف عن العمل.
- 16- شارك العاملین بمستشفى التأمين الصحي بمدينة نصر في وقفة احتجاجية دعت لها لجنة الحق في الصحة للاحتجاج علي ما تعرض له د. محمد حسن خليل.

وعندما أكتشف العمال حقيقة الوضع أنه لن يستطيع عمال أي موقع وحدة وقف ما يحدث له ولزملائه في موقعه من تعسف، حاولوا أن يتجمعوا هم وزملائهم في بعض المواقع الآخري، فكانت رحلتهم الأولى بمساعدة كل من مجموعة تضامن مصر، ومركز الدراسات الاشتراكية إلي مقر منظمة العمل الدولية بالقاهرة.

فقد توجه وفد من العمال والنقابيين لمنظمة العمل الدولية صباح يوم الأربعاء الموافق 2009/4/22، وذلك للتقدم بشكوي من ما تعرضوا له هم وزملائهم من تعسف سواء من قبل إدارات الشركات، أو من قبل النقابات التي من المفترض أن تدافع عنهم وعن حقوقهم وفقاً للقوانين المحلية والمواثيق الدولية، وقد قابل العمال يوسف القربوطي، المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية بشمال أفريقيا، ومصطفى سعيد مدير مشروع الحوار الاجتماعي في مصر، وتقدم العمال بمذكرة شملت التعسف ضد 34 عامل ونقابي من 13 موقع عمل وهي:

- 1- شركة القناة للموائى والمشروعات الكبرى بالإسماعيلية
- 2- شركة مصر أيران بالسويس
- 3- شركة غزل المحلة
- 4- شركة طنطا للكتان والزيوت
- 5- شركة مطاحن جنوب القاهرة والجيزة
- 6- شركة الحديد والصلب
- 7- مصنع سكر الفيوم
- 8- شركة تراست للصناعات النسيجية بالسويس
- 9- شركة الشمعدان للصناعات الغذائية بالإسكندرية
- 10- شركة الحناوي للمعسل بدمنهور
- 11- المصرف المتحد
- 12- شركة أطلس العامة للمقاولات
- 13- شركة أنفت بالمنطقة الصناعية بأبو رواش

وقد عرض العمال أن ما يتعرضون له تعسف سببه الرئيسي هو أنهم وقفوا وطالبوا بحقوقهم وحقوق زملائهم في مواقع العمل المختلفة، وأنه في محاولة لكسر مقاومته وللتأثير علي زملائهم حتي يكونوا عبرة لمن يفكر في الوقوف للمطالبة بحقه، لذا قرروا أن تكون خطوتهم الأولى لمنظمة العمل الدولية.

وعندما سمعهم يوسف القريوطى، قال أنه سوف يوصل مذكرة العمال وطلباتهم إلي وزيرة القوي العاملة، ورئيس اتحاد العمال، للعمل علي أن يأخذ كل عامل حقه، كما قال لهم بأنه كمنظمة لا يتعامل مع شكاوي فردية مقدمة من عمال شركة ما أو عمال مجموعة شركات، وأنه يتلقى الشكاوي من اتحاد العمال فقط!!!<sup>57</sup>.

ولكن وحتى يومنا هذا لم يحدث شئ، لم يتم استدعاء ولو عامل واحد ممن ورد أسمائهم بالمذكرة من قبل وزارة القوي العاملة أو اتحاد العمال لسؤاله حتي عن ما جاء بالشكوي.

وغاب العمال عن بعضهم البعض لمدة ستة شهور، ليعودوا للتفكير في شكل مستقر يجمعهم معاً و يخطط للقيام بسلسلة من التحركات لا تنتهي إلا بانتهاء التعسف الذي يتعرض له كل العمال في كل المواقع، فشكّلوا حملة "أنا مش خايف" شعارها معاً من أجل مواجهة التعسف

<sup>57</sup> - دراسة حالة المرصد النقابي والعمالي المصري عن شهر أبريل بعنوان: "العمال والنقابيين يتوجهون لمنظمة العمل الدولية للشكوي من التعسف الذي يتعرضون له"، إعداد وتحرير: فاطمة رمضان

ضد قيادات العمال، ويساعدهم فيها العديد من المجموعات واللجان والمراكز والتي تزداد مع الوقت منها: مجموعة تضامن مصر - اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية- اللجنة التحضيرية للعمال-مؤسسة الهلالي للحريات- مركز هشام مبارك للقانون- المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية...

وقد خطت الحملة عدت خطوات في طريقها وهي كما يلي:

1- بعثة طرق أبواب الصحف يوم الأربعاء الموافق 2009/10/7، التي اشترك فيها أكثر من 15 عامل وعاملة، من العديد من مواقع العمل وهي مصلحة الضرائب العقارية وشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى وشركة طنطا للكتان والزيوت، وشركة غزل شبين، وشركة العامرية للغزل والنسيج، وشركة مصر أيران للغزل والنسيج ومطاحن جنوب القاهرة والجيزة، mcv .

2- وفد مكون من أكثر من 30 عامل وعاملة، من 14 موقع عمل، للتوجه لاتحاد العمال يوم الاثنين الموافق 2009-11-16، المواقع هي:

شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى - شركة طنطا للكتان والزيوت- شركة غزل شبين- شركة العامرية للغزل والنسيج- شركة مصر أيران للغزل والنسيج (السويس- منيا القمح) - مطاحن جنوب القاهرة والجيزة- شركة تراست للصناعات النسيجية بالسويس- شركة الشمعدان للصناعات الغذائية بالإسكندرية- شركة أطلس العامة للمقاولات- شركة القناة للموائى والمشروعات الكبرى بالإسماعيلية- الهيئة القومية للبريد بكفر الشيخ والقاهرة- شركة كهرباء دمنهور- المؤقتين بجامعة المنيا.

وقد تقدم الوفد بمذكرة بمطالبة لاتحاد العمال، وقد طالب اتحاد العمال بأن يصعد 5 عمال فقط لمقابلة أحد المسؤولين بالاتحاد، وهو ما رفضه العمال وأصروا بأن تكون المقابلة جماعية تشملهم كلهم ومحاميهم وزملائهم المتضامنين غير المتضررين والصحفيين والنشطاء المصاحبين للوفد، وتمت المقابلة مع نائب رئيس الاتحاد عبد المنعم العزالي، وتحدث من كل موقع أحد العمال، وعرضوا ما يتعرضون له من تعسف، وتم عرض مطالبهم وهي:

- 1- صرف إعانات عاجلة للعمال المفصولين والموقوفين عن العمل إلي حين إلغاء قرارات فصلهم ووقفهم عن العمل.
- 2- صرف بدل انتقال للعمال المنقولين إلي حين عودتهم إلي أعمالهم الأصلية.
- 3- تدخل الاتحاد العام لنقابات عمال مصر لإلغاء هذه الإجراءات والجزاءات التعسفية، والعمل علي وقف القضايا الملفقة ضد العمال.

4- تدخل الاتحاد في الدعاوي المرفوعة من العمال أمام المحاكم وإرسال وكيلاً عنه لحضور الجلسات.

وتعهد نائب رئيس الاتحاد بعرض هذه المشاكل التي سمعها (والتي ظهرت علامات الاستغراب علي وجهه وهو يسمعها) علي مجلس إدارة الاتحاد العام في وجود رؤساء النقابات العامة، ويرد علي العامل.

3- وقفة احتجاجية لحوالي 70 من العمال المضطهدين أمام أتحاد العمال يوم 2009/12/7، وذلك احتجاجاً علي تجاهل أتحاد العمال لمطالبهم، وعدم قيامه بأي خطوة لرفع الاضطهاد عنهم.



**جدول يوضح  
التعسف والإضطهاد الذي وقع علي العمال  
في كل موقع**

طرق أخرى	عدد من تم مجازاتهم و الخصم من مرتباتهم	عدد من تم وقفهم من العمل مع حرمانهم من المرتب	عدد من تم نقلهم سواء داخل الشركة او في مدينة أخرى	عدد من تم فصلهم أو إجبارهم علي الأستقالة	أنوع الأضهاد أسم الشركة
-	-	-	-	44 عامل ضمنهم 10 نقابيين	1- عمال شركة طنطا للكتان والزيتون
هناك إضطهاد جماعي وجزاءات جماعية		عامل واحد	4 عمال	30 عمال	2- عمال شركة أندراما (غزل شبين سابقاً)
-	-	عاملان	-	عاملان	3- عمال شركة العامة
تم فصل عاملان وتم القبض عليهما من قبل الأمن قبل الفصل					4- عمال مصانع أبو السباع
-	-	8 عمال	-	-	5- عمال شركة مصر إيران بالسويس ومنيا القمح
4 عمال تمت مجازاتهم بتخفيض اجورهم بمقدار العلاوة الدورية، بالإضافة إلي أتهام عاملان وصحفيان بالسب والقذف بالإضافة للاعتداء على عاملتين-هناك المئات من		-	5 عمال) عاملتان وثلاثة عمال)	عامل	6- عمال غزل المحلة

العمال والعاملات اللذين تمت مجازاتهم					
-	-	-	91 عامل	5 عمال	7- عمال شركة محالج الأفطان
-	-	-	-	فصل أمين عام اللجنة النقابية	8- عمال الشركة المصرية للصناعات النسيجية بالسويس (تراست)
-	-	-	-	عامل	9- عمال شركة بوليفار
التحقيق مع 15 عامل وعاملة	-	وقف رئيس اللجنة النقابية و 4 من العاملات	-	-	10- عمال شركة المنصورة أسبانيا
-	-	-	-	فصل عاملتان	11- عمال شركة النصر للغزل بالمحلة
-	جزاء لأكثر من 50 عامل منهم 25 عاملة	عاملة نقابية	-	35 عاملة	12- عاملات شركة الحناوي
-	-	-	-	فصل وكيل اللجنة النقابية للعمالين	13- عمال سكر الفيوم
-	-	-	-	3 عمال	14- عمال شركة الشمعدان للصناعات

					الغذائية
-	-	-	-	6 عمال	15- عمال شركة أفيكو
تحويل رئيس اللجنة النقابية لقسم الشرطة وعاملان للنياحة الإدارية وتحويل اللجنة النقابية بالكامل للتحقيق معها في النقابة العامة والتهديد بفضها	وقف عامل	-	-	-	16- عمال شركة مطاحن جنوب القاهرة والجيزة
التحقيق مع 7 عمال	-	-	-	-	17- عمال سكر قوص
تم تجميد عضوية اللجنة النقابية لعاملان من قبل النقابة العامة، وتم تحويل عامل للنياحة الإدارية ثم للنياحة العامة					18- عمال شركة القناة للموائى والمشروعات الكبرى بالإسماعيلية
-	-	-	-	عامل	19- عمال شركة عبد السلام، لصيانة عربات النوم بهيئة السكة الحديد
حرمان أحد السائقين من راتبه، وتهديد الباقيين بتلفيق قضايا لهم	-	17	-	-	20- M C V
فصل ٢٦ سائقاً عقاباً لهم على اتصالهم بالصحافة، تحويل 8 للتحقيق					21- سائقي تاكسي العاصمة
يتعرض المراقبين للتهديدات المختلفة ويمنعون من دخول المواقع في غير أوقات عملهم، وتهديدات بفض رابطتهم					22- المراقبين الجويين
إنهاء عقود 100 من العمالة المؤقتة بسبب توقيعهم علي عريضة مطالب					23- المؤقتين بجامعة المنيا
القبض على موظف بتهمة الاضراب عن العمل- تحويل 4 للنياحة	أكثر من 110 موظف	-	-	موظف	24- موظفي البريد

25- الضرائب العقارية	-	-	-	3 موظفين	بلاغ للنائب العام ضد رئيس النقابة العامة المستقلة
26- خبراء وزارة العدل بالأسكندرية	-	-	-	جزءات لعدد من الخبراء المشتركين بالاعتصام	
27- عمال مصنع الحديد والصلب	عامل	-	-	-	-
28- موظفي مديرية القوي العاملة بالجيزة	-	-	-	-	تجميد عضوية نقابية
29- عمال شركة أنفيت	8 عمال	-	-	-	-
30- عمال شركة ليسيكو	6 عمال	-	-	-	-
31- عمال شركة أطلس العامة للمقاولات والاستثمارات العقاري	-	نقل عاملان، بالإضافة إلي تقديمهما للمحاكمة بتهمة السب والفضف، وتهديد عاملان آخران			
32- عمال المصاييح الكهربية	-	إصدار حكم ضد رئيس اللجنة النقابية بالحبس لعدم سداد أموال التأمينات			
33- عمال شركة تليمصر	1	-			
34- عمال شركة أوراسكوم		وقف 41 عامل، وإرسال أسماء 4 منهم لأمن الدولة			
35- عمال مصر الحجاز	-	نقل 270 لسحن أبو غريب (مصنع مهجور)- ونقل 13 بالجراج بجسر		استدعاء بعض العمال في أمن الدولة وتهديدهم	

		السويس		
اعتقال عامل، وحرمان 8 من الحوافز		فصل عامل		36- شركة السويس للأسمنت (لافارج)
فصل عامل وحرمان 19 من المكافأة وتجميد عضوية اللجنة النقابية لأحد العمال				37- العاملين بالمصرف المتحد
القبض علي أربعة عمال وأتهمهم في سرقة كمبيوترات لإنهاء الإضراب	-	-	-	38- العاملين بالجامعة العمالية
الأعتداء علي موظفة لاعتصامها للمطالبة بحقوقها- تقديم بلاغات ضدها	-	-	-	39- عمال شركة كهرباء دمنهور
قام رئيس اللجنة النقابية بإبلاغ أمن الدولة عن بعض العاملين	وقف 6 عن العمل	-	-	40- عمال شركة كهرباء جنوب القاهرة
إقضاء د. محمد حسن خليل من رئاسة قسم جراحة القلب، ثم حرمانه من إجراء الجراحات، وهو ما يؤثر علي دخله				41- العاملين بالتأمين الصحي
تحويل عدد من الممرضات والممرضين للنيابة الإدارية				42- ممرضات وممرضين مستشفى شيبين الكوم
فصل 7 ممرضات بعد أن أصدر محافظ كفر الشيخ قرار بوقفهن عن العمل				43- ممرضات مستشفى دسوق
فصل ونقل 19، ثم تحويل 5 للنيابة العامة، ثم نقل كل المسعفين والسائقين فيما بعد وتشتيتهم				44- العاملين بالإسعاف الطائر
تم تجميد عضوية اللجنة النقابية لعدد 5، نقابيين ونقابييات، بالإضافة لإلقاء	175 عامل وعاملة، بخلاف مئات الجزاءات بغزل شيبين	65 عامل وعاملة	394 عامل وعاملة	300 عامل وعاملة

<p>القبض علي عدد 8 عمال، وتقديم عدد 66 عمال للمحاكمات بكل مستوياتها (وتقديم 8 للمحاكمة بعد تلفيق تهم جنائية لهم، وعشرات التحقيقات سواء في النيابة الإدارية أو النيابة العامة أوالشئون القانونية )، والاعتداء علي موظفة والاعتداء والتهرش بعاملتين، بخلاف التهديد بأمن الدولة والتهديد بتلفيق قضايا</p>	<p>والمحلة</p>				
--	----------------	--	--	--	--