

"إجازات على الورق" .. انتقادات عمالية لقرار "الأعمال الخطرة" بسبب ترك التنفيذ رهينة أصحاب الأعمال وتجاهل "الدليفي"



الجمعة 27 مارس 2026 12:00 م

لم يمر قرار وزير العمل رقم 49 لسنة 2026 بوصفه توسعًا في حقوق العمال، كما أرادت الوزارة من نشره في الوقائع المصرية، أول أمس الثلاثاء، انفتح باب أوسع للنقد القرار يمنح العاملين في الأعمال الخطرة والمناطق النائية 7 أيام زيادة على الإجازة السنوية، من دون احتساب الأعياد والعطلات الرسمية والراحات الأسبوعية لكن الصياغة التي بدت على الورق مكسبًا، ظهرت في التطبيق المحتمل كحق منقوص، لأن القرار استثنى قطاعات شديدة الخطورة، وترك تنفيذه لإدارات اعتادت أصلًا التهرب من أبسط الالتزامات

القرار صدر استنادًا إلى قانون العمل رقم 14 لسنة 2025، وشمل قطاعات الصناعات التحويلية، والاستخراجية، والطاقة والإشعاع، والبيئة، والزراعة، والصحة، والتشييد والبناء كما اعتبر محافظات الحدود وبعض المناطق الصناعية الجديدة مناطق نائية تستحق الزيادة نفسها غير أن الاعتراضات لم تنطلق من رفض مبدأ الإجازة الإضافية، بل من سؤال أبسط: ما قيمة حق جديد إذا كانت الفئات الأكثر تعرضًا للخطر خارج القائمة، وإذا كانت الوزارة نفسها عاجزة عن فرضه على الشركات؟

قطاعات مستبعدة رغم الخطر الواضح

القرار ليس جديدًا من حيث المبدأ الحق في إجازات إضافية للعاملين في الأعمال الخطرة كان قائمًا بالفعل في قانون العمل السابق رقم 12 لسنة 2003، وصدر لتنفيذه القرار رقم 77 لسنة 2007 في عهد عائشة عبد الهادي الجديد هذه المرة أن الوزارة ضمت قطاعات لم تكن مدرجة سابقًا، لكنها أبقى فجوة واضحة في قطاعات أخرى لا تقل خطراً، بل قد تكون أكثر تعرضًا للإصابات اليومية والانتهاكات المباشرة

الباحث العمالي حسن بربري يرى أن القرار يواكب جزئيًا المعايير الدولية، خصوصًا بعد تحذيرات مؤتمر منظمة العمل الدولية في 2024، بإدراج قطاعات الطاقة والإشعاع والاقتصاد الأخضر لكنه يقول إن هذا الاتساع جاء على حساب قطاعات حيوية تجاهلها القرار تمامًا، مثل عمال المنصات الرقمية في أعمال التوصيل، الذين يواجهون حوادث الطرق وضغط الساعات الطويلة، رغم أن القانون الجديد اعترف بهم أصلًا، لكن باعتراف بقي ناقصًا في الحقوق والضمانات

ويضيف بربري أن الاستبعاد طال أيضًا عمال النقل واللوجستيات، وعمال الأمن والحراسات، خصوصًا العاملين في شركات نقل الأموال هذا الاستبعاد لا يبدو تفصيليًا فنيًا هو يعكس طريقة تفكير إدارية تحصر الخطر في المهن التقليدية داخل المصنع والموقع، بينما تتجاهل سوق عمل تغيرت تركيبته، وصارت فيها المخاطر متنقلة، ومفتوحة، وغير محكومة بجدران المصنع وحده

حق على الورق فقط

الفجوة الثانية أخطر من فجوة الاستبعاد كمال عباس، منسق دار الخدمات النقابية، يربط تنفيذ أي نص تشريعي بعاملين واضحين: وجود تنظيم عمالي قادر على الضغط على صاحب العمل، وإرادة فعلية لدى وزارة العمل لإجبار الشركات على التنفيذ من دون هذين العاملين، يقول عباس، تتحول الزيادة في الإجازة إلى ميزة نظرية، يعرفها العمال في النصوص، ولا يلمسونها في دفاتر الحضور والانصراف أو في كشوف الرواتب أو في قرارات الإجازات داخل المصانع

عباس يستند هنا إلى سابقة مباشرة القرار القديم الصادر في 2007 لم يطبق في شركات كثيرة رغم أن عمالها كانوا مدرجين ضمن الأعمال الخطرة العاملان الحاسمان، بحسبه، هما نفسيهما اللذان سيحكمان مصير القرار الجديد هل توجد نقابات مستقلة أو لجان قوية قادرة على انتزاع التنفيذ؟ وهل تمتلك الوزارة أدوات فعلية لمواجهة إدارات تراوغ وتؤخر وتماطل؟ حتى الآن، لا توجد مؤشرات قوية على

هذه الفجوة يثبتها واقع عمال وبريات سمونود وشركتي سيراميك إينوفا والأمرءة عاملان، أحدهما نقابي سابق في وبريات سمونود، قالا إنهما حُرما من هذا الحق طوال السنوات الماضية رغم إدراجهم ضمن قوائم الأعمال الخطرة في القرارين القديم والجديد. أحدهما قال إن الإدارة تتعنت دائمة ضد العمال، وتؤخر الرواتب، وتسعى إلى زيادة ساعات العمل إلى 8 ساعات غير شاملة أوقات الراحة. السؤال الذي طرحه زميله أكثر مباشرة: إذا كانت الإدارة لا تعطي الرواتب ولا توفر العلاج تحت نظر مكتب العمل، فمن الذي سيجبرها على منح 7 أيام إضافية؟

بربري يضيف عائمة ثالثا يضرب فعالية القرار من جذوره. وزارة العمل تعاني نقصا حادا في عدد المفتشين المعيار الدولي، بحسبه، هو مفتش لكل 10 آلاف عامل، بينما لم تصل مصر حتى إلى نصف هذا المعدل، إذ يقترب الوضع من مفتش لكل 20 ألف عامل، إلى جانب ضعف الوزارة في مواجهة رجال الأعمال المخالفين. هذه ليست ملاحظة إدارية جانبية هي تفسير مباشر لماذا تبقى النصوص أقوى من الأجهزة التي يفترض أن تفرضها.

ومن قلب المصانع تأتي الشهادات الأكثر قسوة. عامل في شركة سيراميك الأمرءة قال إنهم تعرضوا للتشريد والفصل، سواء عبر تسريح مباشر من الإدارة أو بعد قطع الغاز عن الشركة بسبب المديونية، بينما وقفت وزارة العمل متفرجة. وفي سيراميك إينوفا، قال عامل آخر إن محاولاتهم الممتدة منذ سنوات للحصول على الأيام الـ7 الإضافية انتهت دائما إلى المعاملة هنا لا يبدو القرار الجديد سوى إعادة إنتاج لوعده قديم بلا أدوات جديدة.

استثناء محدود وقطاع كامل خارج الحماية

وسط هذا المشهد، يبرز نموذج لينين جروب في الإسكندرية بوصفه استثناء لا قاعدة. رئيس لجنتها النقابية محمد عبد اللطيف يقول إن العمال انتزعوا حقهم في الإجازات الإضافية منذ 2013 عبر ضغط مباشر على الإدارة، وبمساعدة مديرية العمل بالإسكندرية. ويروي أن الإدارة كانت ترفض منح عمال مصنعين هذا الحق بحجة أنهم لا يعملون في نشاط النسيج المدرج ضمن الأعمال الخطرة، وتحالفت على ذلك بتوصيف النشاط، قبل أن يجبرها الضغط على إدراج المصنعين المتبقين ضمن الإجازات الإضافية في ديسمبر 2005. هذه الشهادة تؤكد أن التنفيذ لا يتحقق بوضوح النص وحده، بل بميزان قوة على الأرض.

لكن حتى هذا المثال يظل محصورا داخل القطاع الرسمي. عباس وبربري يتفقان على أن المعضلة الأكبر تقع خارج هذه الدائرة أصلا، عند العمالة غير الرسمية وعمال اليومية في الزراعة. هؤلاء، مهما بلغت خطورة ما يقومون به، لا يملكون عقودا منتظمة تحميهم، ولا تأمينات، ولا قدرة على المطالبة ببدلات أو راحات أو إجازات. لذلك يصبح القرار الجديد بلا أثر تقريبا على الفئات الأكثر هشاشة، أي على العمال الذين يواجهون الخطر بأقل حماية أقل وصوت أضعف.

ويزيد من التناقض أن القرار وسع قائمة المناطق النائية، فضمت شمال وجنوب سيناء، والبحر الأحمر، ومطروح، والوادي الجديد، وتوشكي، وشرق العوينات، والمناطق الواقعة من قرية الزعفرانة ورأس غارب حتى الحدود المصرية السودانية في حلايب جنوبا وعمق 5 كيلومترات، إضافة إلى المناطق الصناعية الجديدة التي يحددها رئيس مجلس الوزراء غير أن هذا الاتساع الجغرافي لا يحل الأزمة السياسية والإدارية في قلب القرار: وزارة تعلن حقا جديدا، ثم تتركه لموازين القوة داخل الشركات، في سوق عمل يعرف العمال فيه جيدا أن ما يُنتزع بالنضال لا يُمنح بالقرار وحده.