

تقرير

قانون العمل المصري الجديد: من ثغرات 2003 إلى إصلاحات 2025

29-9-2025



هبة زين

وحدة الدراسات الاجتماعية بالمركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية

يمثل إقرار قانون العمل رقم 14 لسنة 2025 تحديثاً هيكلياً لإطار علاقات العمل في مصر، فقد جاء بعد أكثر من عقدين على صدور القانون السابق له رقم 12 لسنة 2003؛ لمعالجة بعض مواطن القصور في القانون السابق. ويأتي القانون الجديد في ظل سياق اقتصادي واجتماعي يتسم بتحديات كبيرة: اتساع القطاع غير الرسمي، هشاشة الحماية العمالية، ظهور أنظمة عمل غير نمطية (مثل العمل الجزئي والعمل المرن ومحدد المدة). ومع ذلك، يبقى نجاح القانون رهيناً بقدرة الدولة على تفعيل آليات الإنفاذ ومأسسة الحوار الاجتماعي.

يُعد قانون العمل إحدى الركائز الأساسية في تحسين مناخ الاستثمار؛ إذ أن وضوح القواعد المنظمة لعلاقة العمل وتوازنها بين أطراف العملية الإنتاجية يساهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، وهو ما يعد شرطاً جوهرياً لجذب رؤوس الأموال المحلية والأجنبية. إذ يمثل قانون العمل أحد الأعمدة الأساسية التي تنظم علاقة العمل بين أصحاب الأعمال والعمال، وهو الأداة التشريعية التي تضمن التوازن بين مصالح الطرفين، وتحدد حقوقهم وواجباتهم، بما يحقق الاستقرار في بيئة العمل ويعزز الإنتاجية.

إخراج وتصميم

عبد المنعم أبوطالب

أولاً:

اختلالات بنيوية في قانون العمل السابق

صدر قانون العمل رقم 12 لسنة 2003¹ ليشكل الإطار العام المنظم لعلاقات العمل في القطاع الخاص بمصر، وقد جرى الترويج له آنذاك باعتباره خطوة نحو تحديث البنية التشريعية بما يساهم في جذب الاستثمارات وتوفير حماية للعاملين. إلا أن التطبيق العملي والتطور الزمني كشف عن اختلالات بنيوية في نصوصه وآليات تنفيذه، انعكست سلباً على التوازن بين أطراف العملية الإنتاجية، وأسهمت في استمرار التوترات الاجتماعية وتوسع القطاع غير الرسمي. ويمكن توضيح أبرز ملامح القصور في القانون السابق في التالي:

1 - ضعف الحماية من الفصل التعسفي: أحد أبرز الانتقادات التي وُجّهت للقانون هو غموض معايير الفصل وإنهاء الخدمة. فقد سمح القانون لرب العمل بإنهاء علاقة العمل لأسباب واسعة وغير محددة بدقة؛ مما أضعف الحماية القانونية للعاملين في مواجهة الفصل التعسفي. وهو ما قوض عنصر الأمان الوظيفي، وهو من أهم مقومات «العمل اللائق» كأحد أهداف التنمية المستدامة².

2 - قصور آليات تسوية النزاعات الفردية والجماعية: نص القانون على آليات لحل النزاعات الفردية والجماعية للعمال، إلا أن هذه الآليات كانت بطيئة ومعقدة، وغالباً ما تنتهي بتحميل العمال أعباءً مالية وقانونية تفوق قدرتهم. ورغم نص القانون في المادتين (70، 71)، ومواد الباب الرابع من الكتاب الرابع - للفصل في النزاعات الفردية والجماعية - على وجود لجان للتوفيق والتحكيم، فإن القانون لم ينجح في صياغة آلية سريعة وفعالة لحل النزاعات العمالية؛ حيث ظلت الإجراءات معقدة وبطيئة؛ مما يضعف ثقة العمال بهذه الآليات ويدفعهم أحياناً إلى اللجوء للإضراب غير المنظم أو الاعتصام كوسيلة ضغط عملية.

3 - غياب معالجة فاعلة للقطاع غير الرسمي: لم يعالج قانون 2003 بجدية مسألة دمج العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، الذين يشكلون ما يقارب نصف قوة العمل في مصر. إذ ظل القانون موجّهاً أساساً إلى المنشآت الرسمية، دون سياسات واضحة لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل ملايين العاملين غير المؤمن عليهم³.

4 - ثغرات منظومة التدريب والتأهيل المهني : على الرغم من النص على إسهامات لصندوق التدريب

والتأهيل بقيمة 1% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لهذا القانون ويزيد عدد العمال بها على 10 عمال وفقاً للمادتين (133، و134). إلا أن تطبيق هذه المواد ظلّ شكلياً في كثير من الأحيان. فلم يلزم القانون أصحاب الأعمال ببرامج تطوير حقيقية، بل اكتفى باقتطاع نسبة مالية صغيرة؛ مما أدى إلى غياب منظومة متكاملة لرفع مهارات العاملين بشكل دوري، وهذه الثغرة أسهمت في انخفاض تنافسية العمالة المصرية.

5 - مرونة مفردة لصالح أصحاب الأعمال: رغم أن القانون وُضع تحت شعار حماية حقوق الطرفين،

فإنه اتسم بمرونة مفردة تصب في صالح أصحاب الأعمال. فقد منحهم سلطات واسعة في إنهاء علاقات العمل تحت مسمى «العقد محدد المدة» أو عبر ما يُعرف بـ«الفصل التعسفي المقنّع». فقد نظمت المواد (104-109) عقود العمل محددة المدة، إلا أن بعض أصحاب العمل استغلوا هذه المواد لعدم تحويل عقود العمالة إلى عقود غير محدد المدة / تعيين دائم، حتى في أعمال ذات طبيعة دائمة. كما فتحت مادتي (110 و122) المجال أمام الفصل التعسفي تحت غطاء «مبرر مشروع»؛ مما أضعف من استقرار العمالة.

6 - الحد الأدنى للأجور بين النص والتعطيل العملي: أقرّ القانون بوجود المجلس القومي للأجور ضمن

المواد (34-36)، ويقع ضمن اختصاصه وضع حد أدنى للأجور على المستوى القومي، يراعي نفقات المعيشة، كذلك تحديد العلاوة السنوية الدورية. لكن لم يوفر له آليات فاعلة أو ضمانات إلزامية لتطبيقه؛ مما جعل الحد الأدنى للأجور غير متناسب مع الواقع المعيشي، وأصبح نص شبه معطل في التطبيق؛ الأمر الذي أدى إلى اتساع فجوة الدخل وغياب العدالة الاجتماعية، خصوصاً مع تسارع التضخم وارتفاع تكاليف المعيشة.

7 - فجوة القانون مع منظومة الحماية الاجتماعية والتأمينات: لم يرتبط القانون بشكل تكاملي مع منظومة

الحماية الاجتماعية والتأمينات. فظلت الحقوق التأمينية والصحية غير كافية لتأمين حياة كريمة للعامل؛ حيث تظل التعويضات محدودة وغير مرتبطة بمستوى المعيشة أو تكاليف العلاج الفعلية، مع عدم وجود آليات كافية ضامنة لحقوق العمال؛ مما يفتح مجالاً للتملص أو المماطلة خاصة في حالات إصابات العمل أو الفصل.

8 - تجاهل القانون الفئات الهشة في سوق العمل: لم يعالج القانون بشكل كافٍ قضايا العمالة غير

المنتظمة، والعمالة الموسمية، والنساء العاملات. وقد تضمن القانون بعض النصوص التي تبدو في ظاهرها

موجهة إلى حماية الفئات الخاصة، لكن عند التدقيق نجد أن أغلبها جاء بصياغة عامة دون آليات فاعلة للتنفيذ. كما استغلها بعض أصحاب العمل للتنصل من حقوق العامل المقررة بموجب عقود العمل الدائمة.

- رغم وجود مواد عامة عن «عدم التمييز في الأجور» المادة (35)، فإن غياب آليات رقابية فاعلة، وتداخل الصلاحيات بين وزارة القوى العاملة والاتحاد العام للنقابات، جعل هذه الفئات (غير المنتظمة، الموسمية، النساء) أكثر تضرراً من ثغرات التطبيق، بل كانت طاردة لهذه الفئات من سوق العمل.

9 - ضعف التفتيش العمالي وآليات الرقابة: حتى النصوص الإيجابية التي تضمنها القانون لم تُفَعَّل بالشكل المطلوب، نتيجة قصور أجهزة التفتيش العمالي؛ مما أدى إلى فجوة بين النصوص والتطبيق العملي. على الجانب الآخر، لم يستطع القانون التكيف مع المتغيرات الاقتصادية، سواء فيما يتعلق بالحد من التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي، أو أنماط العمل الجديدة مثل: (العمل الجزئي والعمل عن بُعد).

لذا؛ يمكن القول إن قانون العمل السابق جاء انعكاساً لتوجهات اقتصادية تركز على تشجيع الاستثمار وجذب رؤوس الأموال، وعلى الرغم من كونه خطوة إصلاحية في حينه، لكنه أغفل في المقابل توفير ضمانات عادلة للعاملين، وعانى من قصور إنفاذ الحقوق والعدالة العمالية. فغلبة الطابع الليبرالي الموجه نحو أصحاب الأعمال جعل القانون عاجزاً عن خلق توازن حقيقي، وأدى إلى تراكم أزمات اجتماعية واقتصادية، تجسدت في ضعف الإنتاجية، ارتفاع معدلات النزاع العمالي، وتراجع مستويات الرضا الوظيفي.

ثانيًا:

دوافع الإصلاح وملامح التغيير في القانون الجديد

الثغرات في قانون العمل الصادر في 2003، شكّلت دافعًا رئيسيًا وراء المطالبة بقانون جديد أكثر ملاءمة، فالمستثمرون عادة ما ينظرون إلى قوانين العمل باعتبارها أداة لتقليل المخاطر المرتبطة بالنزاعات العمالية، وضمان استمرارية الإنتاج دون تعطيل. كما أن وجود إطار تشريعي حديث، يوفر الحماية الاجتماعية للعاملين ويؤسس لحوار اجتماعي مؤسسي، يعزز الثقة في بيئة الأعمال ويخلق صورة إيجابية عن الدولة أمام المؤسسات الدولية.

قانون العمل الجديد في مصر لا يمثل فقط نقلة نوعية في مجال الحقوق العمالية، بل يشكل كذلك خطوة مهمة في دعم سياسات الدولة الرامية إلى تحسين بيئة الاستثمار وتحقيق التوازن بين العدالة الاجتماعية ومتطلبات التنافسية الاقتصادية. وهو ما تحقق بإصدار قانون العمل رقم 14 لسنة 2025، الذي جاء ليعالج بعض مواطن القصور بقانون 12 لسنة 2003.

أقرّ المشرّع المصري قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025⁴، ونُشر بالجريدة الرسمية في 3/5/2025، مع نفاذ عام اعتبارًا من 1/9/2025، بينما تدخل أحكام المحاكم العمالية حيّز التطبيق اعتبارًا من 1/10/2025. ويتكون القانون الجديد من 298 مادة، في حين يتكون القانون السابق من 257 مادة فقط.

تم توسيع التعريفات التي يتضمنها القانون، فتضمن قانون 12 لسنة 2003 على 9 تعريفات فقط، بينما تضمن قانون 14 لسنة 2025 على 38 تعريفًا، أهمها الاعتراف القانوني بأنماط عمل حديثة مثل: (العمل الجزئي، العمل عن بُعد).

يهدف قانون العمل الجديد، إلى إصلاح اللوائح القديمة ومواءمة إطار العمل العمالي في مصر مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة. من خلال إنشاء محاكم عمالية متخصصة، وتبسيط الإجراءات، وتخفيض أعباء صندوق التدريب، واستحداث أنظمة العمل غير النمطية⁵. ويمكن في العرض والتأطير التالي شرح ملامح التغييرات في القانون الجديد:

1 - تحسين آليات التقاضي:

من أبرز مزايا قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025 تحسين آليات الإنفاذ القضائي وتسريع الفصل في النزاعات العمالية. فقد نص القانون على إنشاء محاكم عمالية متخصصة تبدأ عملها في أكتوبر 2025، مع استحداث معايير زمنية مُلزمة لسرعة البت في دعاوى الفصل والتعويضات، والتفاوض والتحكيم. وهذه الخطوة تُعد نقلة نوعية مقارنة بالقانون السابق رقم 12 لسنة 2003، الذي اكتفى بإحالة النزاعات إلى المحاكم العادية، وهو ما كان يؤدي إلى إطالة أمد التقاضي وتراكم القضايا وتعطيل إنفاذ الحقوق.

قانون رقم 14 لسنة 2025

- **الكتاب الأول: التعاريف والأحكام العامة**
 - الباب الأول: التعاريف [المادة (1-2)]
 - الباب الثاني: الأحكام العامة [المادة (3-15)]
- **الكتاب الثاني: التدريب والتشغيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة**
 - الباب الأول: التدريب [المادة (16-31)]
 - الباب الثاني: التشغيل [المادة (32-74)]
 - الفصل الأول: سياسات التشغيل [المادة (32-38)]
 - الفصل الثاني: التشغيل في الداخل والخارج [المادة (39-52)]
 - الفصل الثالث: تشغيل النساء [المادة (53-60)]
 - الفصل الرابع: أحكام تشغيل وتدريب الأطفال [المادة (61-68)]
 - الفصل الخامس: تنظيم عمل الأجانب [المادة (69-74)]
 - الباب الثالث: تشغيل العمالة غير المنتظمة [المادة (75-85)]
- **الكتاب الثالث: علاقات العمل**
 - الباب الأول: علاقات العمل الفردية [المادة (86-175)]
 - الفصل الأول: عقد العمل الفردي [المادة (86 - 95)]
 - الفصل الثاني: أنماط العمل الجديدة [المادة (96-100)]
 - الفصل الثالث: الأجور [المادة (101-116)]
 - الفصل الرابع: ساعات العمل وفترات الراحة [المادة (117-123)]
 - الفصل الخامس: الأجازات [المادة (124-133)]
 - الفصل السادس: واجبات العمال ومسؤولياتهم [المادة (134-153)]
 - الفصل السابع: انتهاء علاقة العمل الفردية [المادة (154-175)]
 - الباب الثاني: المحاكم العمالية المتخصصة [المادة (176-187)]
 - الباب الثالث: علاقات العمل الجماعية
 - الفصل الأول: الحوار الاجتماعي [المادة (188-193)]
 - الفصل الثاني: المفاوضة الجماعية [المادة (194-198)]
 - الفصل الثالث: اتفاقيات العمل الجماعية [المادة (199-212)]
 - الفصل الرابع: منازعات العمل الجماعية [المادة (213-230)]
 - الفصل الخامس: الإضراب والإغلاق [المادة (231-241)]
- **الكتاب الرابع: السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل**
 - الباب الأول: تأمين بيئة العمل [المادة (246-255)]
 - الباب الثاني: التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل [المادة (256-258)]
 - الباب الثالث: تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت والتدريب [المادة (259-262)]
 - الباب الرابع: أجهزة البحوث والدراسات والمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل [المادة (263-265)]
 - الباب الخامس: الخدمات الاجتماعية والصحية [المادة (266-274)]
- **الكتاب الخامس: تفتيش العمل والعقوبات**
 - الباب الأول: تفتيش العمل والضبطية القضائية [المادة (275-279)]
 - الباب الثاني: العقوبات [المادة (280-298)]

- إنشاء محاكم متخصصة: نص القانون على تأسيس محاكم عمالية متخصصة، وفقاً للمادة (176)، على أن تبدأ أعمالها في أكتوبر 2025، ووفقاً للمادة (177)، تختص بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمتنفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.

هذه المحاكم تمثل نقلة نوعية في مسار التقاضي؛ حيث تضمن تسريع الفصل في القضايا العمالية، وتخفيف الأعباء المالية على العمال عبر إعفاءات وتخفيض رسوم الدعاوى، كذلك بناء ثقة أكبر في العدالة العمالية، بعد أن كان بطء التقاضي أحد أبرز عيوب القانون السابق.

- اختصار مراحل التسوية الودية: في السياق ذاته، أدخل القانون الجديد تعديلات على مراحل التسوية الودية قبل اللجوء للمحاكم؛ مما يساهم في تقليل الكلفة الزمنية والمالية على أطراف النزاع. وهذا يعزز مناخ الحوار الاجتماعي ويفتح المجال لحلول تفاوضية أسرع، بما يتماشى مع الأدبيات التي تركز على «الحوار الاجتماعي الفاعل» كشرط أساسي لتخفيف النزاعات، وتعزيز استقرار بيئات العمل.

دون الإخلال بحق التقاضي أقر القانون في المواد (213-219) إمكانية اللجوء للتفاوض بين أطراف النزاع لمدة شهر، ثم يجوز بعدها اللجوء لبدء إجراءات التوفيق، وإذا لم تتم التسوية خلال 21 يومًا من تاريخ بدء التوفيق، يتم الإحالة إلى مركز الوساطة والتحكيم المنصوص عليه في المادة (218) من هذا القانون.

- الاستقرار الوظيفي: منح القانون الجديد للعامل الحق في تقديم استقالته قبل 10 أيام من مغادرة العمل، مع إمكانية العدول عنها خلال تلك الفترة إلى جانب منح صاحب العمل الفرصة لإيجاد البديل، وفقًا للمادة (167)، مع تدخل الوزارة لضمان حق العامل في حين كانت ترفض من قبل بعض أصحاب العمل دون إبداء أسباب أو بدائل للعامل، وهو ما يعزز من الاستقرار الوظيفي.

2 - إصلاح منظومة التدريب وتنمية الموارد البشرية: تم إصلاح منظومة التدريب وتنمية الموارد البشرية؛ إذ أعاد القانون صياغة الإسهامات المخصصة لصندوق التدريب بحيث ربطها بالحد الأدنى للأجر التأميني.

- تدريب العاملين: وفقًا للمادة (21) والتي تحدّد موارد صندوق تمويل التدريب والتأهيل تنص على أن إسهام المنشآت تقدر بنسبة 0.25% من الحد الأدنى للأجر التأميني في المنشآت التي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر بقطاعي الأعمال والخاص والعام، بحد أدنى عشرة جنيهاً، وبحد أقصى ثلاثين جنيهاً عن كل عامل سنوياً، مع إمكانية الإعفاء من هذه النسبة في حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقًا لمقتضياتها. وذلك مقارنة بقيمة 1% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة للقانون السابق ويزيد عدد العمال بها على 10 عمال.

وهو ما يحقق تخفيف العبء المالي على أصحاب الأعمال، وتشجيع الالتزام الرسمي والتوسع في تسجيل العمالة والانتقال للاقتصاد الرسمي، وتعزيز توجيه الموارد نحو تطوير برامج تدريبية فعلية بدلاً من الاكتفاء بالتحصيل الشكلي. إلا أن تخفيض موارد صندوق التدريب يستلزم أن يتزامن مع رصد مخرجات التدريب، وتحديد آليات تنفيذية لضمان جودة التدريب، ومعايير تقييم مخرجات التدريب حتى لا يكون التخفيض مضرًا بالمصلحة العامة أو يؤدي إلى ضعف في جودة المهارات المكتسبة.

3 - تنظيم أنماط العمل غير النمطية: على صعيد آخر، جاء القانون الجديد رقم 14 لسنة 2025 متوافقاً مع

التحولات الجارية في سوق العمل؛ حيث أدخل تعريفات موسّعة لأنماط العمل غير النمطي مثل العمل الجزئي والعمل المرن، إلى جانب تنظيم صيغ التوظيف عن بُعد وتقاسم العمل، وذلك ضمن الفصل الثاني من الباب الأول بالكتاب الثالث بالقانون. وهذا التوسّع في التعريفات يُمثل خطوة مهمة على عدة مستويات:

- مرونة أكبر: يمنح أصحاب الأعمال مرونة أكبر في التكيف مع ديناميات الأسواق المتغيرة، خاصة في ظل التطورات التكنولوجية وتزايد الحاجة إلى أنماط تشغيل مرنة تتناسب مع تقلبات الطلب.
- توسيع نطاق الحماية: يساهم في توسيع نطاق الحماية القانونية ليشمل فئات من العمال لم تكن مشمولة بوضوح في الإطار القانوني السابق، مثل العاملين بنظام الساعات الجزئية أو بنظام العمل عن بُعد؛ مما يقلل من هشاشة أوضاعهم القانونية.
- بوابة انتقال للاقتصاد الرسمي: يُعتبر هذا التوجه أداة تدريجية لدمج العمالة غير الرسمية عبر قنوات منظمة، بما يخلق بوابة قانونية لانتقالهم إلى الاقتصاد الرسمي مع ما يترتب على ذلك من استفادتهم من مظلة التأمينات الاجتماعية والحماية العمالية.
- اتساق مع المعايير الدولية: هذه النقلة النوعية تضع مصر في مسار متقارب مع المعايير الدولية للعمل التي تؤكد منظمة العمل الدولية بشأن الاعتراف بالعمل غير النمطي كجزء أساسي من استراتيجيات التوظيف العادلة والمستدامة.

4 - تعزيز حماية لجميع الفئات: تم توسيع نطاق الحماية لجميع الفئات المجتمعية ولعل أهمها: إدخال القانون تعديلات ملحوظة على أحكام الأمومة والإجازات؛ حيث رفع من بعض معايير الحماية المقررة للنساء العاملات، مراعيًا ظاهرة العمل المزدوج الذي تتحمله النساء بين متطلبات العمل والأعباء الأسرية. كما وسّع من نطاق الإجازات المرتبطة بالمسؤوليات العائلية، في انسجام مع المعايير الدولية التي تشدد على التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، وتحسين مشاركة المرأة، ويضمن استدامة المشاركة الاقتصادية لجميع فئات وقطاعات المجتمع.

- **تعزيز حقوق المرأة العاملة:** ضمن القانون الجديد للمرأة العاملة، من خلال المادة (54)، الحق في 4 أشهر إجازة وضع تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يومًا. وذلك مقارنة بـ 3 أشهر فقط بالقانون القديم. كما خفض القانون الجديد ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتبارًا من الشهر السادس من الحمل، ولا يجوز إلزامها بساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع.

- **توفير دور حضانة:** عزز القانون الجديد حقوق المرأة العاملة، فإلى جانب زيادة إجازات الوضع، ألزم المنشآت الكبرى بتوفير دور حضانة للأطفال، وإتاحة قواعد العمل المرن أو العمل عن بعد للمرأة التي ترعى أطفالاً ذوي إعاقة، وهو إجراء يستهدف معالجة معوقات مشاركة النساء في سوق العمل، ويواكب معايير العمل الدولية ذات الصلة. بينما كان القانون السابق يكتفي بالنص على إجازات الوضع ورعاية الطفل، دون ربطها بمتطلبات مؤسسية لإنشاء الحضانات أو آليات دعم تيسر استمرارية المرأة في العمل.

- **التوفيق بين العمل ومسئولية الأباء:** أعطى القانون وفقًا للمادة (128) الحق للعامل الذي يولد له مولود الحق في إجازة طارئة مدفوعة الأجر يوم الولادة لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة الخدمة. وهي خطوة إيجابية نحو التوفيق بين العمل والأسرة للآباء أيضًا.

- **تعزيز الحماية للعمال غير المنتظمة:** يتضمن مشروع قانون العمل الجديد توسعًا ملحوظًا في مظلة الحماية الاجتماعية للفئات الأكثر هشاشة؛ إذ نصّ على إنشاء صناديق تأمينية لدعم العمال غير المنتظمة، بما يوفر لهم حدًا أدنى من الأمان الوظيفي والاستقرار الاقتصادي، وهو تطور لم يكن منصوصًا عليه في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 إلا في حدود جزئية وغير مُفعّلة بآليات مؤسسية واضحة.

- حقوق ذوي الإعاقة: أدمج القانون الجديد بشكل صريح حقوق ذوي الإعاقة في التشغيل والتأهيل، انسجاماً مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها مصر (مثل اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006)؛ مما يضمن تهيئة بيئة عمل دامجة. أما القانون القديم فقد اقتصر على نسبة تشغيل محددة لذوي الإعاقة دون وضع آليات شاملة للتأهيل المهني أو دمجهم المؤسسي داخل بيئة العمل. وبذلك يظهر أن القانون الجديد لا يكتفي بتعزيز الحماية القانونية للفئات الخاصة، بل يسعى إلى تقليص الفجوة بين النص القانوني والالتزامات الدولية، وإلى وضع أطر مؤسسية أكثر فاعلية لتحقيق الإدماج الاجتماعي والاقتصادي.

5 - السلامة والصحة المهنية: شكّلت السلامة والصحة المهنية أحد المحاور الجوهرية التي عالجها قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025؛ حيث تبني مقارنة أكثر شمولاً في حماية العمال مقارنة بالقانون السابق رقم 12 لسنة 2003.

3-15-4 التوزيع العددي والتنسيب لإصابات العمل موزعة طبقاً لوسيلة الإصابة ونتيجة الإصابة 2023

4-15-3 Number and Percentage distribution of work injuries, By Method and Result of Injury 2023

الوحدة : بالعدد									
Unit: No.									
التوزيع العددي والتنسيب لنتيجة الإصابة									
نتيجة الإصابة	تحت العلاج	%	شفاء بدون عجز	%	يعجز شفاء	%	وفاة	%	جملة
Result of Injury	Under Healing	%	tretment without disability	%	tretment with disability	%	Death	%	Total
وسيلة الإصابة	Means of Injury								
الإجمالي	1 644	19.8	6527	78.5	109	1.3	37	0.4	8 317
آلات الحركة الميكانيكية	319	19.4	1168	17.9	29	26.6	6	16.2	1522
النقل ووضع الأشياء	336	20.4	1530	23.4	8	7.3	7	18.9	1881
الأجهزة والآلات الخطرة	133	8.1	394	6.0	4	3.7	0	0.0	531
المواد الخطرة والإشعاعات	30	1.8	105	1.6	7	6.4	0	0.0	142
بيئة العمل	720	43.8	3112	47.7	56	51.4	22	59.5	3910
ميكروبات ضارة	3	0.2	18	0.3	1	0.0	0	0.0	22
حوادث أخرى	101	6.1	198	3.0	4	3.7	2	5.4	305
حوادث لم تؤدي إلى إصابات بشرية	2	0.1	2	0.0	0	0.0	0	0.0	4

فوفقًا للكتاب الإحصائي السنوي لعام 2024، الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء⁶، فقد شهد عام 2023، حدوث 8317 إصابة عمل (1644 تحت العلاج، 6527 شفاء بدون عجز، 109 أشفية بعجز، 37 وفاة)، أدت إلى إجمالي انقطاع عن العمل يقدر بحوالي 210.3 ألف يوم. أغلب هذه الحوادث ناتج عن سقوط أشخاص بنسبة 31.6%، وكانت أغلب الإصابات ضمن فئة الفنيين ومساعدى المتخصصين، وكان حوالي 51.5% من الإصابات وقعت ضمن نشاط الصناعات التحويلية، يليها نشاط الفنادق والمطاعم بنسبة 11%.

ففي القانون القديم (2003/12)، خُصَّص الباب الثالث من الكتاب الخامس، المواد (208-215) لتنظيم قواعد تأمين بيئة العمل. إلا أن الصياغات جاءت عامة إلى حدٍّ كبير، واكتفت بفرض التزام تقليدي على صاحب العمل بتوفير أدوات الوقاية ومراعاة الاشتراطات الفنية دون تحديد واضح لآليات التنفيذ أو إلزامية التدريب الدوري، كما لم يمد نطاق الالتزامات إلى البيئات عالية الخطورة كالعمل في المناجم والأنشطة الكيماوية. هذا القصور انعكس على الواقع العملي في استمرار ارتفاع معدلات الحوادث والإصابات المهنية في قطاعات مثل البناء والصناعة الثقيلة.

أما في القانون الجديد (2025/14)، احتل الموضوع الأربعة أبواب الأولى من الكتاب الرابع بالقانون، المواد (246-265)، فقد وسَّع نطاق التزامات أصحاب الأعمال في مجال السلامة المهنية وإجراءات الوقاية من المخاطر بصورة لافتة، بما يشمل:

- **التغطية الشاملة للمخاطر:** لم يكتفِ بالمخاطر التقليدية، بل مد نطاق الوقاية إلى مجالات العمل عالية الخطورة، انسجامًا مع توصيات منظمة العمل الدولية واتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155 لسنة 1981⁷.
- **إلزامية أنظمة داخلية للسلامة:** أوجب على كل منشأة وضع خطة متكاملة للسلامة تشمل تدريبًا دوريًا، وتوفير وسائل الوقاية، وإجراءات استباقية للتعامل مع الحوادث، ويتم تبليغها للجهة الإدارية المختصة.
- **تعزيز الرقابة والعقوبات:** بتشكيل جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ومنح سلطات أوسع لفتشي العمل مع فرض عقوبات رادعة على المنشآت غير الملتزمة، بما يضمن فاعلية الإلزام القانوني.

- الربط مع الحماية الاجتماعية: عزز من ارتباط السلامة المهنية بالتأمين ضد إصابات العمل، وإلزام المنشأة بضرورة إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته، بما يرفع من مستوى التعويضات ويحسن من شبكة الأمان الاجتماعي للعاملين.

وبذلك يمكن القول إن القانون الجديد انتقل من نهج «الالتزام العام» الذي طغى على نصوص القانون القديم، إلى نهج «الالتزام المؤسسي المتكامل»؛ حيث تُصبح السلامة والصحة المهنية جزءاً لا يتجزأ من منظومة العمل داخل كل منشأة، وهو ما يعكس تحولاً نوعياً نحو بيئة عمل لائقة وأكثر توافقاً مع المعايير الدولية.

6 - التوازن بين الاستثمار والعدالة العمالية: يعتبر التوازن بين متطلبات الاستثمار وحماية العمال من أبرز الملامح التي تميز قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025 عن سابقه (12 لسنة 2003). فقد سعى المشرع إلى تجسيد مقاربة تقوم على ما يُعرف بمفهوم الـ "Flexicurity"؛ أي الدمج بين المرونة الاقتصادية والأمان الاجتماعي⁸.

- تشجيع الاستثمار: عمل القانون على تخفيف بعض الالتزامات المالية والإجرائية التي كانت تُثقل كاهل أصحاب الأعمال، سواء عبر إعادة هيكلة الإسهامات الخاصة بصناديق التدريب، أو من خلال تقنين آليات أكثر مرونة في تنظيم أنماط العمل (كالعمل الجزئي والمرن والعمل عن بُعد). هذا التوجه يعكس رغبة الدولة في جعل سوق العمل المصري أكثر قدرة على التكيف مع متغيرات العولمة والتحول التكنولوجية، بما يرفع من جاذبية بيئة الاستثمار.

- زيادة ضمانات الحماية العمالية: وسع القانون من نطاق التقاضي العمالي عبر إنشاء محاكم متخصصة تبدأ عملها في أكتوبر 2025، ووفّر إعفاءات وتخفيضات في رسوم الدعاوى لصالح العمال، إلى جانب الاعتراف القانوني بأنماط العمل الجديدة وإدماجها ضمن منظومة الحماية الاجتماعية. كما أعاد تنظيم مراحل التسوية الودية لتقليل الكلفة الزمنية والمالية للنزاعات، وهو ما يُمكن العمال من الوصول إلى العدالة بشكل أسرع وأكثر فاعلية.

بهذا المزج بين التيسير الاستثماري وتعزيز الحماية العمالية، يُمثل القانون الجديد نقلة نوعية نحو نموذج أقرب إلى النظم الأوروبية، التي تبنت مفهوم الـ "Flexicurity" كأساس لتنظيم أسواق العمل؛ حيث يُمنح أصحاب الأعمال مرونة في إدارة العمالة، في مقابل شبكة قوية من ضمانات الأمان الوظيفي والاجتماعي للعمال.

في الأخير، يمكن القول إن قانون العمل المصري الجديد رقم 14 لسنة 2025 جاء ليعالج أوجه القصور البنيوية التي كشفت عنها التجربة العملية مع القانون السابق رقم 12 لسنة 2003، فمثل نقلة نوعية في عدد من المحاور الجوهرية؛ أهمها: تعزيز العدالة العمالية، وإعادة هيكلة منظومة التدريب وتنمية الموارد البشرية، وتوسيع نطاق الحماية القانونية والاعتراف بأنماط العمل الجديدة، غير أن نجاح هذه الإصلاحات يبقى رهيناً بفاعلية التنفيذ؛ إذ تظل آليات الإنفاذ والمراقبة ومأسسة الحوار الاجتماعي بين أطراف العملية الإنتاجية عوامل حاسمة في تحويل النصوص القانونية إلى واقع ملموس.

1. قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية - العدد 14 مكر، في 7 إبريل 2003.
2. Holzberg, B. Local Understandings of Decent Work and the Legitimacy of Global Labour Standards: Insights from Garment Suppliers in Egypt and Jordan. J Bus Ethics 192, 689–712 (2024). <https://doi.org/10.1007/s10551-05490-023->
3. Matta, N. (2023). Public Workers' Mobilizations in Egypt: Perceptions of Sector Potential in Textile and Transport. ILR Review, 77(1), 6287-. <https://doi.org/10.1177/00197939231213350/>
4. قانون العمل رقم 14 لسنة 2025، الجريدة الرسمية — مصر، العدد 18 الصادر في 3 مايو 2025.
5. New Labour Law issued in Egypt: https://www.clydeco.com/en/insights/202505//egypt-new-labour-law?utm_source=chatgpt.com
6. الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2024، الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: https://www.capmas.gov.eg/Pages/StaticPages.aspx?page_id=5034
7. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
8. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion. (u.d.). Flexicurity: an integrated strategy for enhancing labour market flexibility and security. European Commission. Retrieved from https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/flexicurity_en

لمزيد من القراءة

يمكنكم زيارة مكتبة المركز



مكتبة
المركز المصري
للفكر والدراسات الاستراتيجية