

أزمة عمال تي اند سي بالعبور تُعزّي الدولة أمام ملف الفصل التعسفي والحد الأدنى للأجور والرقابة على بيئة العمل



الثلاثاء 7 أبريل 2026 10:20 م

لم تعد أزمة عمال شركة تي اند سي مجرد نزاع داخل مصنع كبير، لأن الوقائع التي تراكمت منذ إضراب يناير 2025 ثم عادت إلى الواجهة خلال 6 أبريل 2026 تكشف مسارًا إداريًا يضغط على العمال بدل أن يعالج أصل المطالب

العمال الذين طالبوا بزيادة الأجور وتحسين شروط العمل وجدوا أنفسهم أمام تهديدات بالفصل والحبس، ثم أمام ملاحقات قضائية طالبت 9 منهم قبل أن تخلي المحكمة سبيلهم، بينما ظلت الأزمة الأساسية قائمة داخل موقع إنتاج يضم نحو 6000 عامل ويصدر كامل إنتاجه تقريبًا إلى الخارج

هذا التناقض بين اتساع النشاط الصناعي وتراجع ضمانات الحماية العمالية يضع حقوق العمال في شركة تي اند سي بالعبور في قلب المشهد، لأن الشركة التي تستفيد من العمل الكثيف لا يجوز أن تتعامل مع المطالب القانونية بوصفها مخالفة تستدعي العقاب أو وسيلة لتصفية الأصوات المطالبة بالحقوق

هذه الأزمة تزداد خطورة لأن مطالب العمال لم تبدأ من فراغ ولم تخرج عن إطار الحقوق المعلنة في سوق العمل المصري، إذ قرر المجلس القومي للأجور رفع الحد الأدنى للأجور العاملين بالقطاع الخاص إلى 7000 جنيه اعتبارًا من 1 مارس 2025، بينما وثقت تقارير صحفية وحقوقية أن أجورًا داخل الشركة لم تكن تتجاوز 5200 جنيه حتى مع العمل الإضافي

وعندما يتقدم العامل بطلب تنفيذ حد أدنى مقرر رسميًا أو بتخفيف عبء العمل أو بتحسين السلامة المهنية، فإن الرد الإداري الذي يقوم على التهديد أو الإحالة أو الضغط النفسي يتحول من خلاف مهني إلى ملف حقوقي كامل من هنا صار ما يجري في تي اند سي بالعبور امتحانًا مباشرًا لمدى التزام أجهزة الدولة بحماية العمال من العقاب المقنع ومن الفصل الذي يلبس ثوب الإجراءات

تصعيد بدأ بالأجور وانتهى بملاحقة العمال

ثم بدأ مسار التصعيد بشكل علني في 16 يناير 2025 عندما دخل نحو 6000 عامل في الشركة التركية المصرية لصناعة الملابس بمدينة العبور في إضراب للمطالبة بزيادة سنوية 50 بالمائة على الراتب ورفع الحافز وبدل الوجبة هذا التحرك الجماعي كشف مبكرًا أن فجوة الأجر داخل المصنع لم تعد محتملة، وأن الإدارة واجهت المطالب الجماعية بوصفها أزمة انضباط لا قضية استحقاق

وبعد استمرار الإضراب عدة أيام، وثقت تقارير صحفية أن الإدارة وجهت تهديدات بالفصل والحبس إلى العمال إذا لم يعودوا إلى العمل، ثم حددت الإجازة الإجبارية ولم توفر وسائل الانتقال إلى مقر الشركة، كما امتنعت عن صرف حافز كان مقرّرًا عن شهر ديسمبر هذه الخطوات أظهرت أن الإدارة لم تكف برفض المطالب، بل استخدمت أدوات عقابية للضغط على العمال جماعيًا

ثم وصل التصعيد إلى المسار الجنائي بعدما ألقى القبض على 9 من العمال على خلفية اتهامات بالإضراب والتحرّض عليه وتعطيل العمل والإضرار بمصالح الشركة، قبل أن تقرر محكمة الخانكة ثم جنح مستأنف الخانكة إخلاء سبيلهم في 28 و29 يناير 2025. هذه الوقائع تؤكد أن النزاع العمالي خرج من بوابة الأجور إلى بوابة الملاحقة، وهو ما ضاعف خوف العاملين من المطالبة بحقوقهم

كما قال المحامي العمالي محمود مجدي في إفادته الصحفية إن البلاغ كان مقدمًا من إدارة الشركة نفسها ضد العمال، وهو ما يوضح أن الإدارة لم تلجأ أولاً إلى تفاوض جاد بقدر ما اتجهت إلى المسار الأمني والقضائي وهذه الشهادة المهنية تعطي صورة مباشرة عن طريقة إدارة النزاع داخل تي اند سي منذ بدايته وحتى لحظة الإفراج عن العمال

ضغوط الاستقالة والفصل تكشف خللاً أعمق في بيئة العمل

وبعد انحسار الإضراب ظاهرًا، ظلت الشكاوى العمالية تشير إلى أن الشركة تستخدم عبء العمل المفرط والنقل إلى مواقع أكثر قسوة والضغط المهني المتواصل كأدوات لدفع غير المرغوب فيهم إلى الاستقالة. هذه الصورة لا يمكن فصلها عن النمط الذي بدأ بالتهديدات، لأن صاحب العمل حين يعجز عن إنهاء المطالب يوسع دائرة الضغط الفردي على العمال الأضعف حمايةً.

ولذلك تبدو الوقائع التي تتحدث عن فصل 15 عاملًا في موجة أخيرة، بعد 9 عمال في وقت سابق، امتدادًا منطقيًا للمسار نفسه لا حادًا منفصلًا عنه، حتى لو احتاج كل قرار إلى فحص قانوني مستقل. فالإدارة التي واجهت الإضراب بالمحاضر والتهديدات تستطيع أن تستخدم معايير إنتاج تعجيزية أو اتهامات بالتقصير المهني لتغطية فصل تعسفي مقنع داخل أوراق إدارية مكتملة الشكل.

كما يتسق هذا المشهد مع الانتقادات التي وجهها النقابي العمالي كمال عباس إلى مشروع قانون العمل الجديد، حين حذر في فبراير 2025 من ترك أبواب خلفية تسمح بالفصل التعسفي وتخل بتوازن العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال. أهمية هذا التحذير أنه لا يتناول حالة مجردة، بل يشرح كيف يتحول النص أو الإجراء الإداري إلى وسيلة لإقصاء العامل بدل حمايته.

ثم يزيد الخطر عندما تمتد الشكاوى إلى وقف التأمينات الاجتماعية عن بعض العاملين واحتجاز عاملة داخل مقر العمل، لأن هذه الوقائع إذا ثبتت لا تعني فقط نزاعًا على الأجر أو طبيعة التكليف، بل تعني انتهاكًا مباشرًا لحدود السلطة الإدارية داخل المنشأة. وعند هذه النقطة تصبح المطالبة بالتحقيق العاجل واجبًا رقابيًا لا خيارًا مؤجلًا.

القانون يمنح العامل حقًا واضحًا بينما تنتظر الدولة اختبار التنفيذ

وبينما تتسع الشكاوى، يظل الإطار القانوني المصري نفسه واضحًا في اتجاهه العام، إذ بدأ العمل بقانون العمل رقم 14 لسنة 2025 بعد نشره في الجريدة الرسمية في 3 مايو 2025، كما استقر الحد الأدنى في القطاع الخاص عند 7000 جنيه اعتبارًا من 1 مارس 2025. لذلك فإن أي بيئة عمل تبقي الأجر دون هذا السقف أو تعاقب من يطالب به تضع نفسها في مواجهة مباشرة مع قواعد نافذة.

كما دعمت المبادرة المصرية للحقوق الشخصية هذا الاتجاه عندما قالت في مرافعتها بشأن عمال تي اند سي إن الإضراب حق دستوري مكفول وفق المادة 15 من الدستور، وإن قانون العمل ينظم الدعوة إلى الإضراب ولا يحظره إلا في حالات محددة. هذه القراءة القانونية تضعف أي محاولة لتحويل المطالبة الجماعية بالحقوق إلى اتهام جاهز أو ذريعة لإسكات العمال.

وفي الاتجاه نفسه، يظهر موقف المحامي الحقوقي سامح سمير ضمن التغطية الحقوقية لقضية عمال تي اند سي بوصفه جزءًا من الدفاع القانوني عن العمال الذين واجهوا التحقيق والحبس بعد الإضراب. وجود دفاع حقوقي متخصص في هذه القضية لا يثبت وحده كل الاتهامات اللاحقة، لكنه يؤكد أن النزاع داخل الشركة تجاوز الخلاف الإداري العادي إلى مستوى استدعى تدخل محامين ومنظمات حقوقية.

وأخيرًا، تضع أزمة عمال تي اند سي بالعبور أجهزة العمل والتأمينات والرقابة القضائية أمام مسؤولية لا يمكن ترحيلها. فإما أن تتحرك الدولة لفحص دعاوى الفصل التعسفي وضغوط الاستقالة ووقف التأمينات واحترام الحد الأدنى للأجور وبيئة السلامة المهنية، وإما أن تترك مصنعًا كبيرًا يحكمه ميزان قوة مختل يدفع ثمنه العمال وأسرهم. استمرار هذا المسار لن يهدد استقرار العامل وحده، بل سيهدد شرعية أي حديث رسمي عن العدالة داخل سوق العمل.