

برنامج "عمل أفضل - مصر"  
التقرير السنوي ٢٠٢٣:  
مراجعة الامتثال في  
قطاع صناعة الملابس

كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢



هذا عمل مفتوح يتاح الوصول إليه ويوزع بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). ويمكن للمستخدمين إعادة استعمال العمل الأصلي ومشاركته وتعديله والبناء عليه، حسب التفاصيل الواردة في الترخيص. ويجب ذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي. ولا يُسمح باستخدام شعار منظمة العمل الدولية فيما يتصل بعمل المستخدمين.

**النسب** - يجب نسب العمل على الشكل التالي: تقرير سنوي 2023: مراجعة قطاع الصناعة والامتثال، برنامج «عمل أفضل - مصر»، الفترة التي يغطيها التقرير: كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر 2022، جنيف، مكتب العمل الدولي ومؤسسة التمويل الدولية، 2023.

**الترجمات** - في حال ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نصّ إخلاء المسؤولية الوارد أدناه إلى النسب، على النحو التالي: «هذه ترجمة ليست صادرة عن منظمة العمل الدولية أو مؤسسة التمويل الدولية، ولا يجوز اعتبارها ترجمة رسمية. لا تقع مسؤولية محتوى ودقة هذه الترجمة على منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية.»

**التعديلات** - في حال تعديل هذا العمل، يجب إضافة نصّ إخلاء المسؤولية الوارد أدناه إلى النسب، على النحو التالي: هذا العمل هو تعديل للعمل الأصلي الصادر عن منظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية. والآراء ووجهات النظر المعرب عنها في العمل المعدّل هي مسؤولية المؤلف أو المؤلفين وحدهم ولا تمثل مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية.

لا يشمل ترخيص المشاع الإبداعي ما يتضمنه هذا المنشور من مواد حقوق المؤلف غير الصادرة عن منظمة العمل الدولية. وإذا كانت المادة منسوبة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدميها مسؤول وحده عن الحصول على موافقة صاحب الحق على استخدامها.

يُحال أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص وتتعذر تسويته ودياً إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الصادرة عن لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). وتلتزم الأطراف بأي قرار تحكيمي يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي في هذا النزاع.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على العنوان Geneva 22, Switzerland 1211 أو عن طريق البريد الإلكتروني: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN: 9789220394939 (web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعرب عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

---

ترد المعلومات بشأن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

## المحتويات ◀

٣	قائمة الاختصارات
٥	ملخص النتائج
٩	مقدمة
٩	السياق القطري
٩	جائحة كوفيد-١٩ في مصر
٩	الاقتصاد
١٠	سوق العمل
١١	حرية التنظيم
١٢	نظرة عامة على قطاع صناعة الملابس
١٤	برنامج «عمل أفضل - مصر»
١٧	مصانع من خارج قطاع صناعة الملابس
١٩	ظروف العمل في قطاع صناعة الملابس
١٩	المنهجية والبيانات
٢٠	التركيبة الديموغرافية للعمالة ولكوادر الإشراف العاملة
٢٣	حالة الامتثال
٢٤	عمل الأطفال
٢٦	التمييز
٢٨	العمل القسري
٢٩	حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية

---

٣٠	المستحقات
٣٣	العقود والموارد البشرية
٣٤	السلامة والصحة المهنيان
٤٢	أوقات العمل
٤٣	الإفصاح والشفافية
٤٥	خطوات مستقبلية
٤٧	ملحقات
٤٧	ملحق (أ): مصانع الملابس المشمولة في التقرير
٤٨	ملحق (ب): الجهات المشترية المشاركة
٤٩	ملحق (ج): المنهجية والمحددات
٥٠	ملحق (د): معدلات الإفصاح عن عدم الامتثال

<b>ACCEL Africa</b>	Accelerating Action for the Elimination of Child Labour in Supply Chains in Africa
<b>BWEG</b>	Better Work Egypt
<b>CAT</b>	Compliance Assessment Tool
<b>CBA</b>	Collective Bargaining Agreement
<b>CEACR</b>	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations
<b>CP</b>	Compliance Point
<b>EA</b>	Enterprise Advisor
<b>FEI</b>	Federation of Egyptian Industries
<b>FoA</b>	Freedom of Association
<b>GBV</b>	Gender-Based Violence
<b>GoE</b>	Government of Egypt
<b>IFC</b>	International Finance Corporation
<b>ILO</b>	International Labour Organisation
<b>MoM</b>	Ministry of Manpower
<b>NSC</b>	National Steering Committee
<b>OSH</b>	Occupational Safety and Health
<b>RMGEC</b>	Readymade Garments Export Council of Egypt
<b>SLARIE</b>	Strengthening Labour Relations and its Institutions in Egypt
<b>SOP</b>	Standard Operating Procedures
<b>PAC</b>	Project Advisory Committee
<b>PPE</b>	Personal Protective Equipment
<b>RMG</b>	Ready-made Garments
<b>ToT</b>	Training of Trainers
<b>ZTP</b>	Zero-Tolerance Protocol

## ملخص النتائج

يعرض هذا التقرير نتائج وملاحظات من تفاعلات برنامج «عمل أفضل - مصر» في قطاع صناعة الملابس طوال عام ٢٠٢٢. ويقدم التقرير مستجدات عن حالة قطاع صناعة الملابس في مصر، وكذلك عن مصانع خارج هذا القطاع يعمل معها البرنامج.

يعد هذا التقرير الأول الذي ينشره «برنامج عمل أفضل - مصر» وسيكون أساسا للعمل في القطاع في السنوات القادمة. بتسليط الضوء على اتجاهات، مخالفات شائعة، وتحديات رئيسية في القطاع، ويوفر التقرير عدة فرص تعاون قطاعية لمعالجة القضايا المحددة.

يستند التقرير بصورة أساسية إلى نتائج عدم الامتثال من ٥٧ تقرير تقييم جمعت طوال عام ٢٠٢٢. وتعد تقييمات الامتثال مصدر البيانات الأساسي في هذا التقرير؛ من خلال زيارات غير معلنة مسبقا لمدة يومين، جمعت فريق مؤلف من شخصين، مقيمين معلومات متعددة المصادر تشمل ملاحظات مباشرة، مراجعة وثائق، ومقابلات مع العمال والعاملات<sup>١</sup> والإدارات لتحديد ما إذا كان مصنع معين قد خالف تشريعات العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية. وتجمع -بعد ذلك- تلك التقييمات من ٥٧ مصنع ملابس لوضع مقياس مدى تواتر المخالفات.

وجد برنامج «عمل أفضل» أدلة على مخالفات قليلة لمعايير العمل الأساسية الأربع التي قُيِّمت: عمل الأطفال، التمييز، العمل القسري، حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية.

وتجدر الإشارة إلى أن تقييم بعض تلك القضايا التي تمت خلال تقييم مدته يومان قد أظهر تحديات (ملحق ج يوضح المنهجية والمحددات).

وكانت معظم حالات عدم الامتثال بشأن جوانب العمل الأربعة: المستحقات، العقود والموارد البشرية، السلامة والصحة المهنية، ووقت العمل. (أعلنت السلامة والصحة المهنية أن مبدأ أساسي، وحق من حقوق العمل الأساسية في حزيران/يونيو ٢٠٢٢. ويبحث برنامج «عمل أفضل» مع خبراء/خبيرات منظمة العمل الدولية كيفية تعديل نهجه لتقييم السلامة والصحة المهنيين، ولم يغير نهجه خلال عام ٢٠٢٢).

وكانت المخالفات الأكثر شيوعا تتعلق بمجموعة السلامة والصحة المهنيين، خاصة التأهب/الاستعداد للطوارئ، حماية العمال، والخدمات الصحية والإسعافات الأولية.

فيما يلي أبرز النقاط من كل مجموعة امتثال:

### معايير العمل الأساسية

**عمل الأطفال:** وفقا لقانون العمل المصري، يعد الحد الأدنى لسن العمل هو ١٥ عاما، ويعتبر الأشخاص دون سن ١٨ عاما أطفالا يمكن توظيفهم بموجب ظروف معينة.

لم تسجل حالات عمل تحت السن القانوني؛ مع ذلك كانت ستة مصانع غير ممثلة بشأن بعض جوانب عمل الأطفال، بما في ذلك مشكلات عدم وجود وثائق، أعمال خطيرة لعمال تقل أعمارهم عن ١٨ عاما، ومخالفات لقيود مفروضة على ساعات العمل للأشخاص المتدربين.

١ يستخدم التقرير مصطلح العمال كمؤشر لجميع أنواع العمالة رجالا ونساء وأطفالا.

وطالما كان عمل الأطفال مشكلة في مصر منذ وقت، إلا ان البرنامج لم يجد حالات للعمل دون السن القانوني، ووجد عددا قليلا من حالات عدم امتثال تتعلق بحماية الأطفال في العمل.

**التمييز:** لوحظت ممارسات تمييزية قائمة على النوع الاجتماعي، وبسبب عدم تشغيل عدد كاف من الأشخاص ذوي الإعاقة وإدماجهم بفاعلية في مكان العمل.

وكان السلوك التمييزي الأكثر شيوعا هو عدم استيفاء نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ لم تمثل ٤٦٪ من المصانع. إضافة إلى وجود مصنع واحد غير ممثل بسبب استخدامه النوع الاجتماعي كعامل في قرارات توظيف.

كما لوحظت مشكلات أخرى قائمة على النوع الاجتماعي، مثل: المستوى المنخفض جدا في تمثيل النساء على أرضية الإنتاج في المصانع، وإن لم يجد برنامج «عمل أفضل» دليلا على ممارسات تصل إلى مستوى عدم الامتثال من جانب جهات العمل.

فلا توجد حالات عدم امتثال بشأن التمييز على أساس العرق، أو الأصل، أو الدين، أو الرأي السياسي.

**العمل القسري:** لم تسجل حالات عمل قسري في المصانع المشاركة.

وتعريف العمل القسري، وفق اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل القسري (رقم ٢٩) سنة ١٩٣٠، هو «كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره».

وخلال زيارات التقييم، بحث برنامج «عمل أفضل» عن أدلة على عمل قسري، عمل سخرة، عمل إضافي قسري، عمل في السجون، وعلى مختلف الممارسات القسرية مثل: التهديد بالعنف، أو حجز الأجور أو حجز الوثائق الشخصية. فلم يعثر على أي من تلك الممارسات في المصانع المشاركة عام ٢٠٢٢.

**حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية:** باستثناء حالة واحدة فقط، لم يجد برنامج «عمل أفضل - مصر» دليلا على ان المصانع تخالف قوانين العمل أو معايير العمل الدولية بشأن حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية.

ومع ذلك، فإن تقييم عدم الامتثال في ذلك المجال له محددات نظرا إلى المعدلات المنخفضة جدا للتنظيم النقابي، والعقبات المؤسسية أمام تسجيل النقابات العمالية. لدى جميع المصانع المقيّمة لوائح/أنظمة داخلية تسمح بالنقابات.

إلا أنه وخلال المقابلات، لم يذكر العمال أن الإدارات منعتهم من تشكيل نقابة أو الانضمام إلى نقابة. وإن لاحظ فريق التقييم محدودية توعية العمال بالنقابات، ودورها في مكان العمل، وكيفية تكوين نقابة أو الانضمام إليها. وذلك نظرا لانخفاض مستوى التوعية بالحرية النقابية وأهميتها للعمل وللعمال، يوجد مجال لتحسين معرفة العمال بالنقابات.

## ظروف العمل

**المستحقات:** لوحظت حالات كثيرة من عدم الامتثال بشأن مجموعة المستحقات، تشمل جميع جوانب مدفوعات الأجور، بما في ذلك الأجور الأساسية، أجور العمل الإضافي، الإجازة مدفوعة الأجر، وغيرها من المزايا مثل: التأمينات الاجتماعية.

وكان الامتثال لدفع الحد الأدنى للأجور القاسم المشترك بين عدة مخالفت، مما يؤثر على احتساب أجور العمل الإضافي.

حيث وضعت مصر حدا أدنى للأجور بالقطاع الخاص على المستوى الوطني في عام ٢٠٢٢<sup>٢</sup>، لكنها سمحت للشركات بطلب إعفاء. كانت ١٨٪ من المصانع غير ممثلة بسبب عدم دفع حد الأجور الأدنى.

دفعت نصف المصانع، التي لم تسجل عدم امتثال، حد الأجور الأدنى البالغ ٢,٤٠٠ جنيه مصري، بينما دفع النصف الآخر من المصانع أقل من حد الأجور الأدنى بعد تقديم طلبات إعفاء. توجد حالة من عدم اليقين بشأن المدى الذي يمكن أن تكون فيه المدفوعات العينية بديلا عن الأجور النقدية.

**العقود والموارد البشرية:** تندرج عدة جوانب رئيسية لظروف العمل في هذا المجال، ومنها عقود العمل وكيفية إنفاذها؛ العلاقات بين العمال وإدارات المصانع؛ وسياسات إنهاء الخدمة.

ولا زالت بعض قضايا التعاقد تمثل إشكالية، وأكثر تلك القضايا شيوعا هي: عدم تفهم العمال لشروط وأحكام العمل (٤٩٪ عدم امتثال). وفي معظم تلك الحالات، لم يتلق العمال نسخا من عقودهم.

كما وُجد عدد -قليل جدا- من مخالفات عدم الامتثال التي لوحظت ضمن نقطة امتثال «الحوار، الانضباط، والخلافات»، التي تشمل امتثال التدابير التأديبية للمتطلبات القانونية، تعرض العمال لإساءات لفظية، وما إذا كانت التظلمات والخلافات قد حُلَّت وفق المتطلبات القانونية.

وتوجد -أخيرا- بعض المشكلات المتعلقة بسياسات وممارسات إنهاء الخدمة. ترتبط المخالفة الأكثر شيوعا بدفع مستحقات نهاية الخدمة على نحو سليم (٣٠٪ من المصانع).

**السلامة والصحة المهنيان:** تم تسجيل أعلى معدلات عدم امتثال فيما يتصل بالسلامة والصحة المهنيين، وهما يمثلان أكبر مجموعة يقيمها برنامج «عمل أفضل - مصر»، من خلال ٧٣ سؤالاً تحت ثماني نقاط امتثال.

وقد سجلت معدلات عدم امتثال عالية في جميع النقاط تقريبا. وكان التأهب/الاستعداد للطوارئ المشكلة الأكثر شيوعا، إذ فشلت معظم المصانع في توفير مخارج طوارئ ذات علامات واضحة يسهل الوصول إليها، الوقاية من الحرائق هي أيضا مشكلة شائعة، حيث لم تستوف معظم المصانع متطلبات حماية العمال والاستخدام الفاعل لمعدات السلامة، ومنها معدات الحماية الشخصية، كما تفتقر المصانع لخدمات صحية، إذ لا يوفر نصف المنشآت الفحوصات الطبية المطلوبة قانونا للعمال، ومثل التخزين السليم للمواد الكيميائية والمواد الخطرة وحفظ سجلاتها مشكلة في أكثر من ثلثي المصانع.

ولدى أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنيين القدرة على إتاحة تحسين الامتثال لمتطلبات السلامة والصحة المهنيين من خلال مساعدة الشركات على تحديد، وضع أولويات، وإدارة مشكلات السلامة والصحة المهنيين.

ومع ذلك، ليس لدى نصف المصانع آليات فاعلة للتعاون بين العمال والإدارات بشأن السلامة والصحة المهنيين.

وفيما يتعلق بمرافق الرعاية الاجتماعية، تتمثل المشكلة الرئيسية في توفير دور رعاية أطفال للعاملات.

**أوقات العمل:** يبحث برنامج «عمل أفضل» في ثلاثة جوانب من أوقات العمل: ساعات العمل الاعتيادية، ساعات العمل الإضافية، والإجازات.

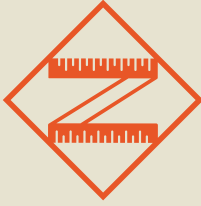
٢ قرار وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، رقم ٥٧ لسنة ٢٠٢١.



لم يكن نحو نصف المصانع ممتثلاً بشأن بعض جوانب ساعات العمل الاعتيادية وساعات العمل الإضافية. في المقابل، وجد عدد قليل جداً من المخالفات بشأن السماح بالإجازات بصورة صحيحة.

وتتفاوت حالات عدم الامتثال بشأن وقت العمل الاعتيادي، وشملت فترات الراحة (٢٣٪ عدم امتثال)، ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية التي تتجاوز الحدود القانونية (٢١٪ عدم امتثال)، عدم دقة سجلات وقت العمل (١١٪ عدم امتثال). إضافة إلى ذلك، فشلت (١٩٪) من المصانع في تخفيض ساعات عمل العمال من الأشخاص ذوي الإعاقة.

بالنسبة للعمل الإضافي، لم يمثل نصف المصانع للحدود القانونية لساعات العمل الإضافية.



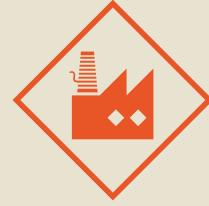
٦١

تقارير تقييمية



٤٠٠

زيارة استشارية



٦١

مصنعا



٣٥

جهة مشتريّة دولية



٧٣٠

متدربا/متدربة



٦١,٠٠٠

من العمالة في  
مصانع مسجلة



## مقدمة

عمل أفضل» برنامج شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. يجمع برنامج المنظمة الرئيسي أطراف المصلحة من جميع المستويات في صناعة الملابس العالمية، لتحسين ظروف العمل، تعزيز احترام حقوق العمال، وتقوية القدرة التنافسية.

بدأ البرنامج عملياته في مصر بأشكال مختلفة منذ عام ٢٠١٧ - أولاً: كبرنامج تجريبي (٢٠١٧-٢٠١٩)، ومؤخراً كأحد مخرجات مشروع «تقوية علاقات ومؤسسات العمل» (٢٠٢٠-٢٠٢٢).

يسعى المشروع إلى تحسين بيئة حرية التنظيم والحوار الاجتماعي في مصر، بينما يركز مكون برنامج «عمل أفضل - مصر» على تحسين ظروف العمل في قطاع صناعة الملابس.

هذا هو التقرير السنوي الأول الذي ينشره برنامج «عمل أفضل - مصر»، ويركز على ظروف العمل في المصانع المشاركة في البرنامج، مسلطاً الضوء على الفجوات في تطبيق معايير العمل الدولية وقوانين العمل الوطنية بناء على انخراطه الوثيق على مستوى المصانع خلال عام ٢٠٢٢.

يسير التقرير على النحو التالي: تغطي المقدمة السياق القطري وسوق العمل، قطاع صناعة الملابس في مصر، والأنشطة الرئيسية لبرنامج «عمل أفضل - مصر».

يغطي قسم ظروف العمل في قطاع صناعة الملابس النتائج والتحليلات الرئيسية استناداً إلى نتائج الامتثال من ٥٧ تقرير تقييم وبيانات جمعت خلال زيارات استشارية.

أخيراً، تعرض الخاتمة سبل المضي قدماً والأولويات الرئيسية لبرنامج «عمل أفضل - مصر» وقطاع صناعة الملابس العام المقبل.

## السياق القطري

تشرح الأقسام التالية سياق جائحة كوفيد-١٩ في مصر، الاقتصاد وسوق العمل، والبيئة التشريعية.

### جائحة كوفيد-١٩ في مصر

تأكدت أول إصابة بكوفيد-١٩ في مصر في ١٤ شباط/فبراير ٢٠٢٠. أعلنت حكومة مصر حالة طوارئ صحية عامة أعقبها إغلاق على مستوى البلد لاحتواء انتشار الفيروس. عانى الاقتصاد المصري خلال عام ٢٠٢٠ بسبب انخفاض عائدات السياحة، خسارة في المدفوعات المحصلة من قناة السويس، وانخفاض التحويلات المالية من جانب المصريين/المصريين في الخارج<sup>١</sup>.

خلال الفترة آذار/مارس - كانون أول/ديسمبر ٢٠٢٠، نفذت الحكومة عدة تدابير لإغلاق المدارس، أماكن العمل، والأماكن العامة.

بحلول أواخر شهر كانون ثاني/يناير ٢٠٢١، أطلقت الحكومة حملة تطعيم أدت إلى قيود أكثر مرونة على الحركة الداخلية، إغلاقات أقل للمدارس، وإمكانية وصول أكثر إلى وسائل النقل العام<sup>١١</sup>. في شهر كانون أول/ديسمبر ٢٠٢٢، أعلنت وزارة الصحة والسكان أنها زودت أكثر من ٨٠٪ من السكان بلقاحات ضد الفيروس.

في شهر آذار/مارس ٢٠٢٠، أعلنت الحكومة المصرية ميزانية استجابة طارئة قيمتها ٦,٣ مليار دولار أميركي للحد من تحديات الجائحة، وتبنت عدة تدابير لتخفيف الأعباء المالية على المنشآت التجارية والأفراد. شملت تلك التدابير إرجاء سداد جميع قروض الأفراد لمدة ست أشهر، وكذلك تأجيل دفع الضريبة على الأرباح الرأس المالية.

كما نفذت عدة سياسات محددة في قطاعات متضررة مثل: السياحة، الزراعة، والبناء أتاحت لها الحصول على تسهيلات ائتمانية -بأسعار فائدة تفضيلية- لدعم الفئات الضعيفة والخاصة. وسعت وزارة التضامن الاجتماعي نطاق برنامجها الرئيسي، «تكافل وكرامة»، بتعديل معايير الأهلية.

بحلول شهر حزيران/يونيو ٢٠٢١، كانت ٣,٤ مليون أسرة تستفيد من مبادرة «تكافل وكرامة». بالتوازي مع ذلك، خصصت وزارة القوى العاملة ٥٠ مليون جنيه مصري لـ ١,٦ مليون من العمال غير المنظمين في القطاعات المتضرر<sup>١٢</sup>.

استجاب اتحاد الصناعات المصرية لأثار الجائحة باتخاذ سلسلة تدابير اقتصادية لحماية الصناعة وقواها العاملة. شملت التدابير تأجيل وإعفاء من الضرائب لجميع الشركات من شهر آذار/مارس ٢٠٢٠ إلى شهر حزيران/يونيو ٢٠٢٠.

كما تضمنت تدابير أخرى لصون الحماية الاجتماعية للعمال إنشاء صندوق تعويضات لدعم دفع أجور العمال في الشركات التي أُجبرت على الإغلاق بسبب الجائحة<sup>١٣</sup>. كما طور ونشر الاتحاد إرشادات مختلفة بشأن كوفيد-١٩ موجهة للشركات في جميع أنحاء البلد<sup>١٤</sup>.

في بداية عام ٢٠٢٢، تعافى اقتصاد مصر تدريجياً بعد الجائحة بنمو اقتصادي ٤,٢٪ في النصف الأول من السنة المالية.

أعلنت وزارة المالية أن الحكومة المصرية تستهدف نمواً في معدل الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٥,٥٪ في السنة المالية ٢٠٢٣/٢٠٢٤، بالرغم من التحديات الاقتصادية والصراع المستمر بين روسيا وأوكرانيا.

## الاقتصاد

لا تزال مصر تواجه تحديات اقتصادية واجتماعية تؤثر سلباً على الاستقرار الاجتماعي، والتقدم الاقتصادي والاجتماعي. تنعكس تلك التحديات في المؤشرات الاجتماعية الاقتصادية، مثل: زيادة معدل الفقر من ٢٧,٨٪ عام ٢٠١٥، إلى ٣٢,٥٪ عام ٢٠١٧، إلى ٢٩,٧٪ عام ٢٠٢٠/٢٠١٩<sup>١٥</sup>.

وشهدت مصر تضخماً مرتفعاً، إذ بلغت معدلاته ١٨,٧٪ عام ٢٠٢٢، مع تحديات بسبب تقلب أسعار الصرف والقيود المفروضة على الحصول على عملات أجنبية، كما انخفضت الإنتاجية في مصر في معظم القطاعات الاقتصادية<sup>١٦</sup>.

أدت الأهداف الاقتصادية التي سعت إليها الحكومة في السنوات الأخيرة إلى بعض النتائج الإيجابية من حيث زيادة معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي وانخفاض معدلات البطالة، لكن الصراع الروسي-الأوكراني فاقم التحديات الناجمة عن جائحة كوفيد-١٩.

فإضافة إلى اضطرابات سلسلة التوريد العالمية، يضع الصراع مزيداً من التقييد على ميزانية مصر لأن روسيا وأوكرانيا توفران معظم واردات مصر من القمح (نحو ٨٠٪)، (١٣ مليون طن عام ٢٠٢١) <sup>viii</sup>. فنتج عن الصراع، ارتفاع أسعار القمح إلى ٣٨٠ دولاراً للطن بعد بدء الحرب، مقارنة بـ ٢٧٠ دولاراً قبلها <sup>ix</sup>.

أعلنت مصر -للحد من التحديات الاقتصادية- تعويم عملتها في شهر تشرين أول/أكتوبر ٢٠٢٢ لتأمين فرض بقيمة ٣ مليارات دولار أميركي من صندوق النقد الدولي. تبع ذلك عام ٢٠٢٢ تقلب في أسعار الصرف وقيود على إتاحة العملات الأجنبية، مما أدى إلى تسجيل معدلات تضخم وصلت لأعلى مستوياتها في شهر كانون أول/ديسمبر ٢٠٢٢ بنسبة صادمة بلغت ٢١,٣٪، مقارنة بـ ٦,٥٪ في شهر كانون أول/ديسمبر ٢٠٢١.

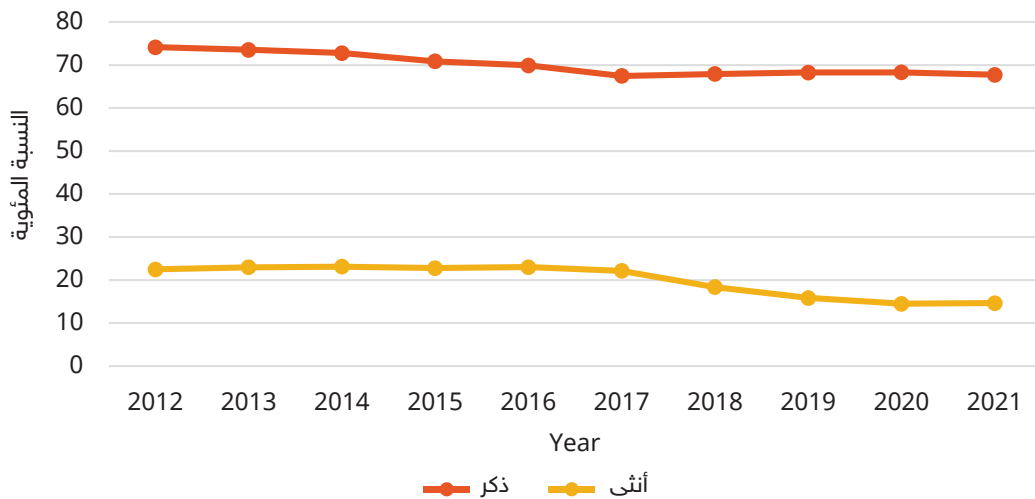
وبالرغم من جهود الحد من التحديات الاقتصادية، عانت عدة قطاعات صناعية، من بينها قطاع النسيج والملابس الجاهزة. كان لصعوبة البيئات الاجتماعية الاقتصادية، العمل، وحقوق الإنسان، إلى جانب تحديات الحوكمة، انعكاسات سلبية على مناخ الاستثمار والقدرة التنافسية في مصر <sup>x</sup>.

زادت جائحة كوفيد-١٩ والحرب في أوكرانيا من تقويض الحالة الاقتصادية والاجتماعية. كما هو الحال في عديد من البلدان، تسببت الانخفاضات الحادة غير المتوقعة في النشاط الاقتصادي في انخفاض كبير في التوظيف، من حيث عدد الوظائف وساعات العمل الإجمالية، مما أدى إلى انخفاضات حادة في تدفقات إيرادات كثير من الأعمال. إضافة إلى ذلك، تم التأثير بشكل غير متناسب على النساء والفئات الضعيفة الأخرى من العمال.

## سوق العمل

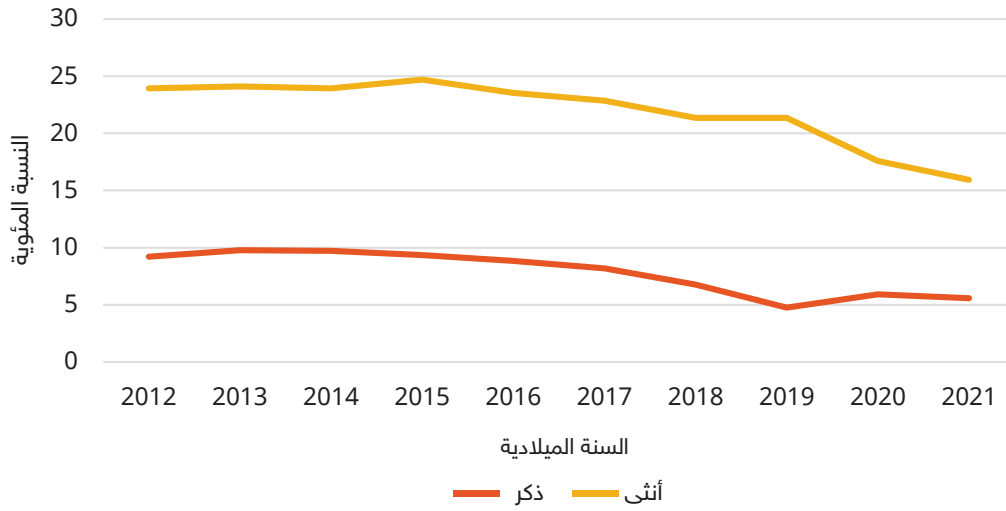
توجد اختلافات كبيرة في تجارب النساء والرجال في سوق العمل. معدلات مشاركة الرجال في القوى العاملة أكثر من معدلات مشاركة النساء، التي هي من الأدنى في العالم (شكل ١). حيث شارك ٦٨٪ من الرجال في القوى العاملة في عام ٢٠٢١، مقارنة بـ ١٥٪ فقط من النساء. وإن انخفضت معدلات مشاركة الرجال والنساء في القوى العاملة خلال السنوات العشر الماضية.

شكل ١. مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة في مصر، وفقاً لتقديرات منمطة لمنظمة العمل الدولية



حتى إذا شاركت النساء في سوق العمل، فهن يواجهن صعوبة في العثور على وظائف في ظل معدل بطالة نحو ضعف معدل بطالة الرجال (شكل ٢). عام ٢٠٢١، كانت ١٦٪ من النساء عاطلات عن العمل مقارنة بـ ٦٪ من الرجال. انخفض كثيرا معدل البطالة بين النساء في السنوات القليلة الماضية، وهو تطور إيجابي. كما انخفضت معدلات البطالة بين الرجال انخفاضا طفيفا في نفس الفترة.

شكل ٢. معدلات بطالة الذكور والإناث في مصر، وفقا لتقديرات منمطة لمنظمة العمل الدولية



## حرية التنظيم

كانت حرية التنظيم في مصر موضوع نقاش في مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية لعدة سنوات، كجهد لمعالجة الاحتكار النقابي الوارد في قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لعام ١٩٧٦.

دعمت منظمة العمل الدولية إدخال تغييرات على التشريعات للسماح بحرية التنظيم، ووضعت ملاحظات بشأن تنفيذ التشريع. أدخلت منظمة العمل الدولية مجالات التعاون الإنمائي الأوسع، مثل تأسيس برنامج "عمل أفضل"، لدعم تعزيز القوانين الجديدة في مصر.

في شهر كانون أول/ديسمبر ٢٠١٧، أصدرت الحكومة المصرية قانونا جديدا ينظم النقابات العمالية (قانون النقابات العمالية رقم ٢١٣ لعام ٢٠١٧) نتيجة الانخراط المستمر بين الحكومة المصرية، المؤسسات الممثلة لجهات العمل والعمال، ومنظمة العمل الدولية.

وكان قد ظهر حافز تجاري لتعديل التشريع بعد قرار شركة "والت ديزني" بحذف مصر من قائمة الشركة للدول الموردة، استنادا إلى تصنيف مصر في مؤشر الحوكمة العالمي للبنك الدولي.

تأسس برنامج "عمل أفضل" في البداية كبرنامج تجريبي من منتصف عام ٢٠١٧ إلى آذار/مارس عام ٢٠١٩، بناء على التزام الحكومة بإجراء الإصلاحات اللازمة في التشريع النقابي.

خلال الفترة التجريبية لبرنامج "عمل أفضل"، راقبت أطراف المصلحة الوطنية ولجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات القانون، مع عدة توصيات لمواءمة القوانين مع الاتفاقية (رقم ٨٧) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

في وقت لاحق، عام ٢٠١٩، جرى تعديل قانون النقابات العمالية (بموجب القانون رقم ١٤٢ لعام ٢٠١٩) من أجل (١) خفض الحد الأدنى للعضوية المطلوبة على مستوى المنشأة وللأشخاص الذين يشكلون النقابات والاتحادات العامة؛ و(٢) استبدال المواد القانونية، التي تعاقب العمال بالسجن لأنشطة معينة.

بمراجعة التقدم الذي أحرزته مصر عام ٢٠٢٠، لاحظت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية تلك التطورات الإيجابية في قانون النقابات العمالية، لكنها طلبت مزيداً من التحسينات.

مجال آخر للتقدم التشريعي تمثل في الجهود الحكومية لإنشاء مؤسسات للحوار الاجتماعي. بدأ ذلك بالقرار الوزاري رقم ١٠٢٧، عام ٢٠١٤، الذي عدل بقرار رقم ٧٩٩، لإنشاء المجلس الأعلى للحوار المجتمعي في شهر نيسان/أبريل ٢٠١٨.

طلبت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية مزيداً من المعلومات لتقييم امتثال الإطار المصري للمشاورات الوطنية ثلاثية الأطراف لاتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٤٤) بشأن المشاورات الثلاثية، وذكرت أن هذا الأمر يتوقف، من بين جملة أمور، على التعديلات التي أدخلت في قانون النقابات العمالية. من الضروري تقديم مزيد من الدعم لضمان عمل المجلس الأعلى، وغيره من آليات الحوار الاجتماعي، بصورة كاملة.

نظراً لاعتبار ذلك الانخراط مع منظمة العمل الدولية مؤشراً إيجابياً على اهتمام والتزام الحكومة المصرية بالدخول في حوار اجتماعي، اتفقت المنظمة وأطراف المصلحة الثلاثة في مصر على برنامج مساعدة فني من خلال "مشروع تقوية علاقات ومؤسسات العمل" لمواكبة عملية تعديل القوانين ذات الصلة، والمساعدة في تنفيذها، مع "توقع راسخ بأن يخلق هذا البرنامج مجالاً لحرية كاملة لتكوين النقابات في مصر لمصلحة جميع الأطراف"، (صندوق معلومات ١).

من خلال مشروع "تقوية علاقات ومؤسسات العمل"، تدعم منظمة العمل الدولية الحكومة المصرية في تنفيذ برنامجها الإصلاحية وتهيئة بيئة ممكنة لتحقيق نمو أكثر استدامة وشمولية.

فكما هو متوخى في استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠"، فإن القطاع الخاص والمجتمع المدني مساهمان مهمان في تنفيذ برنامج الإصلاح لدعم دولة حديثة وديمقراطية، وعملية التنمية المستدامة الجارية في مصر.

## نظرة عامة على قطاع صناعة الملابس المصرية

يعتبر قطاع صناعة الملابس الجاهزة واحداً من الصناعات الخمس الأساسية في الاقتصاد المصري. يشكل القطاع ٣٪ من الناتج المحلي الإجمالي، و٢٧٪ من المنتج الصناعي.

حيث يهيمن القطاع العام على صناعة المنسوجات بنسبة ٥٠٪ في الغزل؛ ٦٠٪ في الحياكة، و٦٠٪ في النسيج.

في مقابل، هيمنة القطاع الخاص على ٩٠٪ من صناعة الملابس. ويضم قطاع صناعة الملابس الجاهزة في مصر نحو ٦,٥٠٠ شركة، يعمل فيها حوالي ٢,٥ مليون شخص<sup>١٠</sup>. يبلغ عدد الشركات المصدرة ٣٥٢ منشأة فقط، بحسب بيانات داخلية.

ما زالت الأسواق العالمية الأميركية والأوروبية هي الأكثر استيراداً للملابس الجاهزة من مصر، بإجمالي ١,٣ مليار و٥٠٤ مليون دولار أميركي عام ٢٠٢٢.

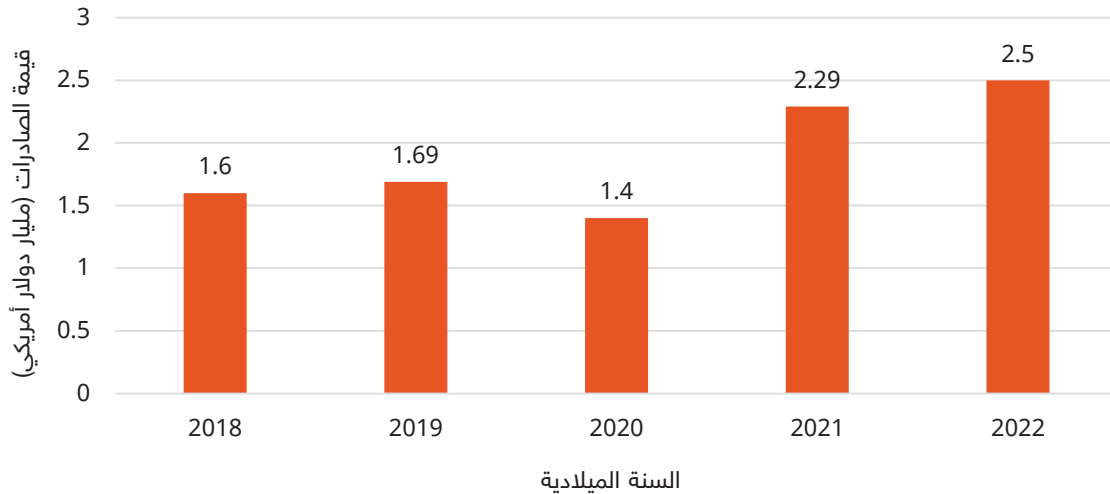
إضافة إلى ذلك، وسعت مصر صادراتها في إفريقيا إلى ١٧ مليون دولار أميركي مقارنة بـ ٢ مليون دولار أميركي عام ٢٠٢١.

ومع ذلك، تستحوذ الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد الأوروبي على ٥٠% و ٣٠%، على التوالي، من إجمالي صادرات الملابس والمنسوجات المصرية.

وقد نمت مع الوقت، صادرات قطاع صناعة الملابس، بالرغم من حدوث انخفاض كبير في الصادرات خلال ذروة جائحة كوفيد-١٩ عام ٢٠٢٠ (شكل ٣).

حيث بلغت قيمة صادرات الملابس الجاهزة من مصر ٢,٥ مليار دولار أمريكي عام ٢٠٢٢، مقارنة بـ ٢,٣ مليار دولار أمريكي؛ ١,٤٥ مليار دولار أمريكي؛ ١,٦٩ مليار دولار أمريكي؛ ١,٦ مليار دولار أمريكي في الأعوام ٢٠٢١؛ ٢٠٢٠؛ ٢٠١٩، على التوالي. ووفقا لرئيس "المجلس التصديري للملابس الجاهزة" في مصر، تستهدف مصر زيادة الصادرات إلى ثمان مليارات دولار أمريكي بحلول عام ٢٠٢٧.

### شكل ٣. صادرات مصر من الملابس الجاهزة ٢٠١٨-٢٠٢٢ (مليار دولار أمريكي)



بالرغم من تأميم قطاع صناعة الغزل والنسيج والملابس في خمسينيات القرن الماضي، إلا ان الحكومة المصرية تبنت سياسة اقتصادية حرة منذ سبعينيات نفس القرن وتعمل على تعزيز الاستثمار الأجنبي منذ تسعينياته.

أقر قانون في عام ١٩٩٧، يسمح للجهات المستثمرة الأجنبية بالتملك بنسبة ١٠٠%. بحيث يمكن لتلك الجهات الحصول على ربح كامل من استثماراتها، مع ضمان عدم المصادرة، الحجز، والتأميم، إضافة إلى حوافز ضريبية بموجب القانون الذي يمنح إعفاءات ضريبية على مدى السنوات الخمس الأولى، أو على مدى عشرين عاما للمشاريع خارج منطقة القاهرة. وقد أبرمت مصر -منذ ذلك الحين- عدة اتفاقيات ثنائية مع بلدان مختلفة<sup>xii</sup>.

وقعت مصر -عام ٢٠٠٤- اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة مع الولايات المتحدة وإسرائيل، وشملت ست مناطق صناعية حرة في محافظات القاهرة، الإسكندرية، قناة السويس، وسط الدلتا، بني سويف، والمنيا. وبموجب هذه الاتفاقية، تعفى المصانع المصدرة إلى الولايات المتحدة من الجمارك الأمريكية إذا تضمنت المنتجات المصرية ١٠,٥% من مدخلاته انتاجا مواد مستوردة من إسرائيل. والمناطق الصناعية المؤهلة في مصر معفاة من الضرائب، بينما تعفى المواد المستوردة من الجمارك.

إضافة إلى التحديات النمطية المتعلقة بقطاع صناعة الملابس، مثل ارتفاع معدلات التغيب عن العمل وتركه، وعدم وجود عمالة مؤهلة، وقد كشفت نتائج بحث داخلي نفذته برنامج "عمل أفضل - مصر" عام ٢٠٢٢، مع ١٠ من جهات مالكة لمصانع ومديرين/مديرات عن عدة تحديات بشأن إلغاء طلبات، توريد، وتدقيق. ذكرت إدارات جرى مقابلتها أن الركود الاقتصادي المستمر في الولايات المتحدة وأوروبا تسبب في إلغاء طلبات وتأخير مدفوعات، مما أدى إلى تخزين كثير من الطلبات في المستودعات، الأمر الذي نتج عنه زيادة في التزامات وتكاليف الأعمال التجارية، وبالتالي انخفاض الأرباح.

في نفس الوقت، لا تستطيع المصانع التي تتلقى طلبات جديدة استيراد مواد خام بسبب قيود الحكومة المصرية على الواردات وعلى الحصول على الدولار الأميركي، لتقليل إنفاق العملة الأجنبية. وللتعامل مع تلك الظروف الصعبة، علقت بعض المصانع عقود العمال تحت فترة التجربة (٣ أشهر أو أقل)، أو اتفقت مع العمال على تقليل أيام العمل في الأسبوع باستخدام يوم أو يومين من الإجازة السنوية خلال أسبوع العمل.

وقد اختارت المصانع تقليل أيام العمل لخفض تكاليف النقل وتشغيل المصنع بغية إطالة أمد العمل والحفاظ عليه.

وبحسب مديرين/مديرات، وجد قلق بشأن "فوضى وعدم معيارية" عمليات التدقيق، والنهج العقابي/التأديبي الذي اتخذته معظم جهات التدقيق الخارجية المتعاقدة مع العلامات التجارية من خلال إبراز المشكلات وتغريم المصانع بدلا من العمل معها لمعالجة أوجه عدم الامتثال.

## برنامج "عمل أفضل - مصر"

أطلق "عمل أفضل" كبرنامج تجريبي في مصر عام ٢٠١٧، بعد أن أعلنت شركة "والت ديزني" أنها ستحذف مصر من قائمة الشركة للدول الموردة بسبب تصنيفات البلد في مؤشرات الحوكمة العالمية، ما لم يتأسس برنامج "عمل أفضل" قطري.

وكشرط مسبق لإنشاء البرنامج، أقرت الحكومة المصرية قانونا جديدا ينظم النقابات العمالية (قانون النقابات العمالية رقم ٢١٣ لعام ٢٠١٧) بعد مناقشات مع منظمة العمل الدولية والمؤسسات الممثلة لجهات العمل وللعمال.

وبناء على توصيات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، عدلت مصر قانون النقابات العمالية عام ٢٠١٩.

وبعد مباحثات مع منظمة العمل الدولية ومع أطراف المصلحة، بدأ في عام ٢٠٢٠ مشروع "تقوية علاقات ومؤسسات العمل" في مصر، لضمان تفعيل قانون النقابات العمالية وحوار اجتماعي حقيقي (**صندوق معلومات ١**). برنامج "عمل أفضل - مصر" هو المكون الثالث لمشروع "تقوية علاقات ومؤسسات العمل" ويعمل كمحفز له لتحسين علاقات العمل وزيادة الامتثال مع معايير العمل الدولية.



## صندوق معلومات ١. مشروع «تقوية علاقات ومؤسسات العمل»

في شهر آذار/مارس ٢٠٢٠، أطلقت رسمياً منظمة العمل الدولية مع مكوناتها الثلاثية في مصر مشروع «تعزيز علاقات ومؤسسات العمل» تحت رعاية وبحضور رئيس الوزراء المصري. تمكنت منظمة العمل الدولية من تأمين التمويل التأسيسي من داخل المنظمة، وبدأت، بدعم من مشاريع جارية ذات صلة، في تنفيذ الأنشطة والمشروع عام ٢٠٢٠ حتى كانون أول/ديسمبر ٢٠٢٢. اعتبرت الأموال التأسيسية مرحلة أولية لمشروع مقترح لعدة سنوات (٢٠٢٣-٢٠٢٧). يتألف المشروع الأصلي من ثلاث مكونات: (١) تعزيز وتنفيذ حقوق حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية بفاعلية في القوانين والممارسات؛ (٢) خلق بيئة ممكنة لعلاقات عمل سليمة وحوار اجتماعي؛ (٣) الاستفادة المنشآت في قطاع صناعة المنسوجات والملابس على نحو أفضل من فرص الأعمال التجارية بسبب تحسين علاقات العمل وارتفاع مستويات الامتثال لمعايير العمل الدولية وتشريعات العمل الوطنية. بالرغم تأخر بدء المرحلة الأولية بسبب جائحة كوفيد-١٩ وتحديات تأمين تمويل في تلك الفترة، حققت بعض الإنجازات المهمة. اتخذ مشروع «تعزيز علاقات ومؤسسات العمل» خطوات بطيئة لكن ثابتة لمتابعة ودعم تطبيق القانون عن كثب، ولبناء (١) قدرة النقابات والأشخاص الراغبين في تكوين نقابات؛ و(٢) توعية الحكومة وجهات العمل بهذا الحق الأساسي من حقوق الإنسان والعمل، الذي هو في الحقيقة محفز لنظام أكثر ديمقراطية.

تشمل إنجازات مشروع «تعزيز علاقات ومؤسسات العمل» حتى الآن ما يلي:

- ◀ تطوير إجراءات معيارية لتسجيل النقابات العمالية صادقت عليها أطراف المصلحة وأقرتها مؤخرا وزارة القوى العاملة (قرار وزاري رقم ٢٢٧/٢٠٢٢).
- ◀ أصدرت وزارة القوى العاملة قرار وزاري رقم ١٦٢/٢٠٢٠ لإنشاء لجنة تظلم خاصة بالنقابات العمالية. بناء على ذلك، سجلت ٥٥ نقابة عمالية من خلال اللجنة، وأدرجت ٢٨ منها في قائمة أعدتها منظمة العمل الدولية مسبقا.
- ◀ تعقد سنويا اجتماعات ثلاثية تضم منظمة العمل الدولية ومشروع «تعزيز علاقات ومؤسسات العمل» لإبقاء المكونات الثلاثة على علم بتقدم وتحديات المشروع، والدروس المستفادة.
- ◀ مقترح متكامل لتطوير المجلس الأعلى للحوار المجتمعي أقرته وزارة القوى العاملة وقدم إلى رئيس الوزراء بعد تطويره والمصادقة عليه بالتشاور مع المكونات الثلاثية.

إن تعزيز حقوق الإنسان وحقوق العمل لجميع العمال يبين للجهات المشتريّة الدولية، مثل تلك المرتبطة ببرنامج «عمل أفضل»، بأن مصر بلد يمكن الاستثمار الاقتصادي فيه. أثبتت أدلة مستمدة من منظمة العمل الدولية وبرنامج «عمل أفضل» في بلدان أخرى أن تعزيز حقوق العمل والإنسان يسير جنبا إلى جنب مع زيادات في الإنتاج، الأرباح، والصادرات على مستوى الشركات والمستوى القطري. عام ٢٠٢٢، وبالتشاور مع أطراف المصلحة وجهات تمثل قطاع صناعة الملابس، طور برنامج «عمل أفضل - مصر» استراتيجية مفصلة مدتها خمس سنوات لمعالجة مشكلات العمل اللائق في قطاع صناعة الملابس. طورت هذه الاستراتيجية ضمن إطار مشروع «تعزيز علاقات العمل ومؤسساتها»، وتوفر تفاصيل أكثر عن التدخلات المحددة المخطط لتنفيذها على مستوى مصانع الملابس وقطاع صناعة الملابس. وافق أطراف المصلحة الوطنيين على هذه الاستراتيجية في تشرين أول/أكتوبر ٢٠٢٢ وهي توجه أنشطة وعمليات مشروع «تعزيز علاقات العمل ومؤسساتها» الحالية.

نجم برنامج "عمل أفضل - مصر" بالانخراط مع أطراف المصلحة عبر مراحل مختلفة في تطوير الاستراتيجية القطرية ٢٠٢٢-٢٠٢٧. أجرى البرنامج مشاورات أولية لقياس فعاليته، فجواته، ومواءمته مع أهداف أطراف المصلحة. بحلول عام ٢٠٢٧، يهدف البرنامج "إلى تحقيق ثلاثة مخرجات:

◀ **مخرج ١:** تحسين امتثال ومخرجات الأعمال التجارية في المصانع المسجلة من خلال تطبيق نموذج برنامج "عمل أفضل" لانخراط المصانع بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين.

◀ **مخرج ٢:** تطوير سياسات "حوار اجتماعي" قائمة على النوع الاجتماعي ومستدامة على مستوي المنشآت والقطاع، بما في ذلك من خلال لجان أماكن العمل، النقابات، والاجتماعات القطاعية.

◀ **مخرج ٣:** تحسين صنع السياسات القائمة على الأدلة من خلال زيادة الشفافية والمعرفة بالمشكلات عبر تبادل بيانات وأدلة وعقد اجتماعات حول النتائج.

سيستمر برنامج "عمل أفضل - مصر" في توفير نموذج انخراط المصانع (تقييم، استشارات، تدريب) للمصانع المشاركة، وفي تحسين الحوار الاجتماعي على مستوى المصنع وعلى المستوى الوطني. سيتزايد تركيز البرنامج على انخراط أطراف المصلحة وتبادل البيانات.

على مدار عام ٢٠٢٢، كانت استراتيجية البرنامج للاستدامة مدمجة في جميع أنشطته، سواء في انخراط أطراف المصلحة أو في التدخلات في المصانع. انصب تركيز كبير على تقديم المساعدة الفنية لأطراف المصلحة. أدناه تفاصيل نتائج ذلك الانخراط.

◀ **انخراط المصانع؛** بحلول عام ٢٠٢٢، كان ٦١ مصنعا عاملا مسجلا في برنامج "عمل أفضل - مصر". يخدم البرنامج ٥٧ مصنع ملابس، وأربعة مصانع من خارج قطاع صناعة الملابس، توظف ٦٠,٠٠٠ عامل/عاملة. يمتد أثر البرنامج إلى محافظات القاهرة الكبرى (القاهرة، الجيزة)، الإسكندرية، البحيرة، بني سويف، الفيوم، الإسماعيلية، المنيا، المنوفية، بورسعيد، القليوبية، والشرقية.

طبق البرنامج ثلاث نماذج "عمل أفضل" لانخراط المصانع المشاركة. خلال الفترة المشمولة في التقرير، نفذ البرنامج من خلال مستشاري/مستشارات المنشآت فيه أكثر من ٤٠٠ زيارة استشارية عبر الانترنت وفي موقع العمل إلى المصانع المشاركة البالغ عددها ٦١ مصنعا، وعقد أكثر من ٥٠ ندوة وتدريب، شملت مواضيع مختلفة تتعلق بالسلامة والصحة المهنيين، القيادة، الموارد البشرية، والنوع الاجتماعي لأكثر من ٧٣٠ مشاركا/مشاركة (٣٠% نساء).

◀ **تحسين الحوار الاجتماعي؛** لا يزال الحوار الاجتماعي محورا أساسيا لعمل برنامج "عمل أفضل - مصر" على مستوى المصانع وعلى المستوى الوطني.

يتعاون البرنامج من خلال مستشاري/مستشارات المنشآت فيه مع لجان السلامة والصحة المهنيين على مستوى المصانع لتحديد الأسباب الجذرية للمشكلات المحددة لعدم الامتثال، إضافة إلى فرص التحسينات المستدامة.

حقق برنامج "عمل أفضل - مصر" عام ٢٠٢٢، حوالي ٥٣% معدل إنجاز في تحسينات السلامة والصحة المهنية، ٢٧% قيد التنفيذ، و ٢١% مشكلات عدم امتثال معلقة بشأن مجموعة السلامة والصحة المهنية.

أما بشأن تعميم مراعاة النوع الاجتماعي باعتباره هدفا شاملا لعمليات برنامج "عمل أفضل - مصر"، يستمر البرنامج من خلال مستشاري/مستشارات المنشآت فيه في ضمان توفير المشورة للمصانع بشأن تعزيز التوازن القائم على النوع الاجتماعي في لجانها القائمة. إضافة إلى ذلك، تركز عدة أنشطة على تعزيز حرية التنظيم على المستوى الوطني وعلى مستوى المصانع.

◀ **تبادل البيانات وانخراط أطراف المصلحة؛** شارك برنامج عمل أفضل - مصر" في سلسلة اجتماعات مع وزارة القوى العاملة، لإنجاز بروتوكول عدم التهاون، وتوعية الوزارة بشأن منصة الشفافية.

ومن المقرر استخدام أداتي الإبلاغ خلال الربعين الثاني والثالث على التوالي من عام ٢٠٢٣.

أطلق برنامج "عمل أفضل - مصر" علاوة على ذلك، بحثيين يغطيان المصانع المشاركة لزيادة المعرفة بالتحديات والفرص بشأن النوع الاجتماعي للعمال في قطاع صناعة الملابس المصري.

## مصانع من خارج قطاع صناعة الملابس

وسع برنامج "عمل أفضل - مصر" من نطاقه ليشمل قطاعات صناعات أخرى، مثل الطباعة وتجهيز الأغذية، لتجربة نموذج خدماته خارج قطاع صناعة الملابس. بين عامي ٢٠٢٠-٢٠٢١، انضمت أربع شركات من المناطق الصناعية، "السادس من أكتوبر"، "العاشر من رمضان"، و"العبور". تعمل ثلاث شركات منها في قطاع الطباعة، والرابعة في تجهيز الأغذية.

وقد نفذ برنامج "عمل أفضل - مصر" ١٢ تقييما للامتثال حتى الآن في المصانع الأربعة.

يتراوح عدد العمال في المصانع الأربعة من ٢١ إلى ٥٦٠ شخصا، بمجموع يبلغ ١,٦٠٠ عاملا/عاملة. على عكس مصانع الملابس، يمثل الرجال غالبية الأشخاص العاملين في المصانع من خارج قطاع صناعة الملابس (٩٩,٧%)، فيما تميل النساء إلى العمل في وظائف إدارية ومرتبطة في الإدارات.

يرجع المستوى المنخفض كثيرا في مشاركة النساء في العمل في تلك المصانع إلى طبيعة الصناعات التي لا تعتبر ملائمة للنساء وفق متطلبات قانونية (صندوق معلومات ٢).

تحد ظروف العمل في المصانع الأربعة، التي تتطلب عادة فترات مناوبة بين ساعات الصباح والليل، والتعامل مع مخاطر كيميائية ومهنية، من احتمالات مشاركة النساء في القوى العاملة.

## صندوق معلومات ٢. الإطار القانوني لعمل النساء في مصر

يضمن قانون العمل المصري إجازة أمومة، إذ يحق للعاملات المشمولات في التأمين الاجتماعي الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أشهر. يحق للعاملات استخدام إجازة الأمومة ثلاث مرات مدة خدمتها .

تدفع مستحقات الأمومة بنسبة ١٠٠٪ من الأجر الإجمالي للعاملية. علاوة على ذلك، يحق للعاملية الحصول على إجازة أمومة غير مدفوعة الأجر تصل إلى سنتين لكل طفل تنجبه، وفقا لقانون العمل.

كما يحق للعاملية الحصول على استراحتين اضافيتين للرضاعة في اليوم مدة كل منهما نصف ساعة، أو استراحة واحدة لساعة، لمدة ٢٤ شهرا بعد تاريخ ولادة كل طفل، إضافة إلى ساعات عمل مخفضة بدءا من الشهر السادس من الحمل. لا يتضمن قانون العمل أحكاما بشأن إجازة الأبوة.

ومع ذلك، كان هناك عدد من الضوابط القانونية على عمل النساء في وظائف معينة كوسائل لحمايتهن. يحظر القانون على النساء العمل في صناعات المناجم، الألعاب النارية/المفرقعات، الأسفلت (ومشتقاته)، التحميل والتفريغ، وتصنيع الغاز.

وتفرض شروطا أيضا على أي صناعة تتضمن مخاطر شديدة كيميائية، بيولوجية، أو جسدية.

كما ينظم القانون العمل الليلي للنساء من الساعة ٧:٠٠ مساء إلى الساعة ٧:٠٠ صباحا، وفقا لقانون العمل رقم ٢٠٠٣. عام ٢٠٢٢.

وقد شجعت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، الحكومة المصرية على الانسحاب من الاتفاقية (رقم ٨٩) لعام ١٩٤٨، التي تركز فقط على العمل الليلي للنساء، لصالح الاتفاقية (رقم ١٧١) لعام ١٩٩٠، التي تحمي جميع الأشخاص العاملين في الليل بغض النظر عن النوع الاجتماعي.

وقد أبدت اللجنة -بصورة عامة- ملاحظات بأن أي شروط معنية بالنوع الاجتماعي يجب حصرها على حماية الأمومة، وأن تستند إلى تقييمات مخاطر السلامة والصحة المهنية، وألا تشكل هذه الشروط عقبات أمام توظيف أو ترقية النساء.

اتخذت مصر عام ٢٠٢١، خطوات إيجابية نحو تعزيز مبادئ المساواة وعدم التمييز في العمل. حيث خفف القرار الوزاري رقم ٤٣ لعام ٢٠٢١ القيود المفروضة على العمل الليلي للنساء، مما منح العاملات فرصة وخيار العمل في أي منشأة مع ضمان الإجراءات اللازمة لحمايتهن وحماية صحتهن، تدابير النقل الآمن، والرعاية الصحية. و أن المادة (٣) تنص على وجوب أن تكون جميع النوبات الليلية للنساء وفق ضوابط وضمانات مذكورة في القانون، وعلى توظيف النساء في نوبات ليلية بين الساعة ١٠:٠٠ مساء وحتى الساعة ٧:٠٠ صباحا. أقر القرار الوزاري بالظروف الخاصة للممرضات، وللعاملات الحوامل، إذ تنص المادة (٢) على إلزام جهات العمل بتوفير نوبات نهائية بدلا من الليلية للعاملات الحوامل، إذ يجب تعديل نوبات عملهن لمدة لا تقل عن ١٦ أسبوعا قبل وبعد الولادة، منها ثمانية أسابيع على الأقل قبل تاريخ الولادة المحتمل.

طلب مباشر من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، اعتمد عام ٢٠٢٢، ونشر في جلسة لجنة العمل الدولية رقم (١١١) عام (٢٠٢٣)، اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨، (رقم ١١١) - مصر (المصادقة: عام ١٩٦٠).

على غرار مصانع الملابس، يوفر برنامج «عمل أفضل - مصر» نموذج خدماته الكاملة من تقييم، خدمات استشارية، وتدريب للمصانع الأربعة من خارج قطاع صناعة الملابس. خلال عام ٢٠٢٢، تلقت المصانع أكثر من ٢٠ زيارة استشارية، وأربعة برامج تدريب غطت موضوعات بشأن السلامة والصحة المهنية، آليات التظلم الفاعلة، وحرية التنظيم.

من تقييمات الامتثال، وجد برنامج «عمل أفضل - مصر» مشكلات شائعة في عدم الامتثال بشأن السلامة والصحة المهنية، ووقت العمل. يمكن ملاحظة تلك المشكلات في نظم وممارسات داخلية لإدارة السلامة والصحة المهنية (التعامل مع المواد الكيميائية)، تسجيل العمل الإضافي، حدود العمل الإضافي اليومي، والعمل المستمر في أيام الراحة.

## ◀ ظروف العمل في قطاع صناعة الملابس

يركز القسم التالي على ظروف العمل في قطاع صناعة الملابس. تستند المعلومات بصورة أساسية إلى بيانات جمعت أثناء زيارات التقييم، بما في ذلك بيانات امتثال ومعلومات بأسئلة ثنائية الإجابات (نعم/لا) تتضمن معلومات متنوعة عن أمور مثل أنظمة الإدارة وفئات القوى العاملة. المزيد من السياقات قدمت من جانب مستشاري/مستشارات المنشآت، وجمعت بياناتها خلال الزيارات الاستشارية الميدانية.

### المنهجية والبيانات

يركز التقرير التجميعي السنوي لبرنامج «عمل أفضل - مصر» على **بيانات عدم الامتثال** لتلخيص ظروف العمل في مصانع الملابس المصرية العام الماضي. إن تقييم المنشآت من قبل البرنامج مكون رئيسي لخدماته الأساسية.

خلال تلك العملية، تقيم المصانع على أنها غير ممثلة إذا لم تلتزم بمكونات محددة في قانون العمل المصري، أو في معايير العمل الدولية الأساسية. ينفذ التقييم فريق من شخصين على مدار يومين، وتجمع النتائج بناء على مراجعة وثائق، ملاحظة مباشرة، ومقابلات مع عمال ومدبرين/مدبرات.

تشير نتيجة عدم امتثال إلى تسجيل مخالفة لقانون العمل الوطني أو معيار عمل دولي، وجدت وأثبتت خلال زيارة تقييم.

ومع ذلك، قد يكون لدى المصنع مشكلات لم تسجل أو تثبت أثناء زيارة التقييم. لذلك السبب، لا يسجل البرنامج أن المصانع «ممتثلة»، بل يسجل أنه «لم يلاحظ عدم امتثال». في بعض الحالات الخاصة، تستخدم فئة ثالثة «ممتثل مع ملاحظة»- إذ يسجل امتثال المصنع، مع إضافة ملاحظة لأي شخص يطلع على تقرير التقييم (مثل الجهات المشتريّة). يستخدم ذلك التصنيف في حال وجود مشكلات كشفت في التقييم ولا يمكن إثبات أنها عدم امتثال بصورة قاطعة.

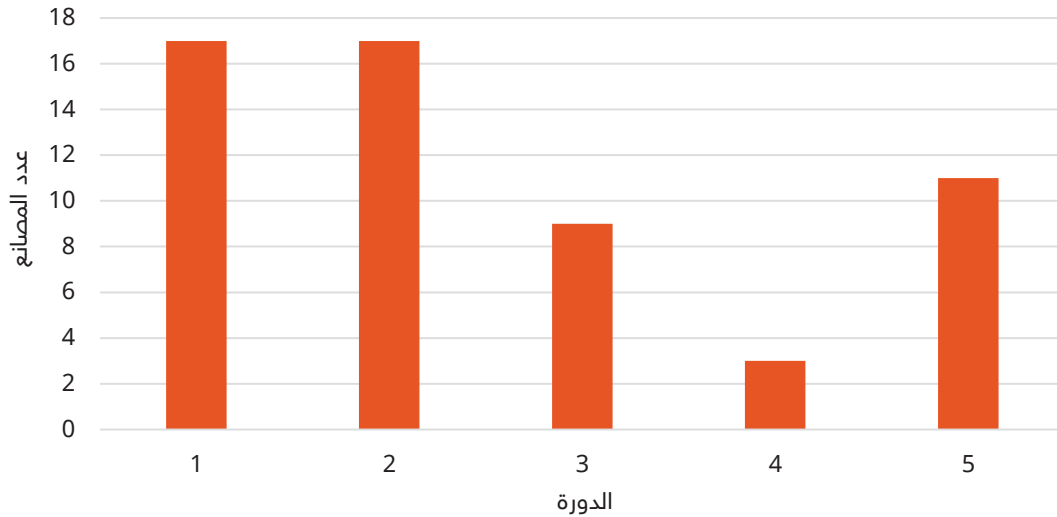
تنقسم بيانات الامتثال إلى ثمان مجموعات: أربع مجموعات محددة كمعايير عمل أساسية (تقيّم وفقا لمعايير العمل الدولية)، وأربع مجموعات أخرى تندرج في إطار ظروف العمل (تقيم بحسب القوانين والأنظمة الوطنية). تشمل معايير العمل الأساسية: عمل الأطفال، التمييز، العمل القسري، والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. في حين تتضمن ظروف العمل: الاستحقاقات، العقود والموارد البشرية، السلامة والصحة المهنية، ووقت العمل (أعلنت

السلامة والصحة المهنيان كمبدأ أساسي وحق في العمل في شهر حزيران/يونيو ٢٠٢٢. ويناقش برنامج «عمل أفضل - مصر» مع خبراء منظمة العمل الدولية كيفية تعديل نهجه لتقييم السلامة والصحة المهنتين، وإن لم يغير نهجه خلال عام ٢٠٢٢).

يغطي هذا التقرير نتائج التقييم من ٥٧ مصنعا. تسمح تقارير التقييم الفردية لبرنامج «عمل أفضل»، للمصنع، وللجهات المشتريية بتحديد وفهم عدم الامتثال في المصانع، بينما يوفر التقرير السنوي فرصة لتحليل وتأطير اتجاهات القطاع. يعرض التقرير البيانات بالنسبة المئوية للمصانع التي لا تستوف مختلف أسئلة الامتثال من بين المصانع الـ ٥٧ في عينة التقييم.

أكمل ١٧ مصنعا من العينة دورة واحدة فقط من نموذج برنامج «عمل أفضل» (شكل ٤). يتضمن النموذج تقييما، زيارات استشارية، وتدريباً في دورة سنوية تقريبا. لذلك، يقرب متغير الدورة المدة التي شارك فيها المصنع بفاعلية في البرنامج. المصانع التي وصلت إلى المرحلة (٥) شاركت في المرحلة التجريبية لبرنامج «عمل أفضل - مصر».

#### شكل ٤. توزيع المصانع بحسب الدورة



بالإضافة إلى بيانات عدم الامتثال، يستند هذا التقرير إلى بيانات من المصادر التالية:

◀ **بيانات جُمعت من قبل مستشاري/مستشارات المنشآت خلال زيارات استشارية.** يحتوي السجل الاستشاري على معلومات ثرية، مثل عدد الزيارات المنفذة ومواضيع المناقشات.

◀ **ملاحظات فريق التقييم من زيارات المصانع ومحادثات مع أطراف المصلحة الثلاثة والجهات المشتريية.**

مزيد من المعلومات عن بيانات هذا التقرير ومحددات مختلف المصادر في ملحق ج.

#### التركيبة الديموغرافية للعمالة ولكوادر الإشراف العاملة

يعمل ٥١,٤٦٤ شخصا في المصانع الـ ٥٧ المشمولة في هذا التقرير (٩٤٪ من العمالة مشمولة في برنامج «عمل أفضل - مصر الكامل») <sup>xiii</sup>.

يختلف التوازن القائم على النوع الاجتماعي في قطاع صناعة الملابس المصري عن معظم قطاعات صناعات الملابس حول العالم التي تهيمن عليها النساء.

عالميا، تمثل النساء ٦٠٪ من عمال مصانع الملابس، وتصل إلى ٨٠٪ في بعض المناطق.<sup>xiv</sup>

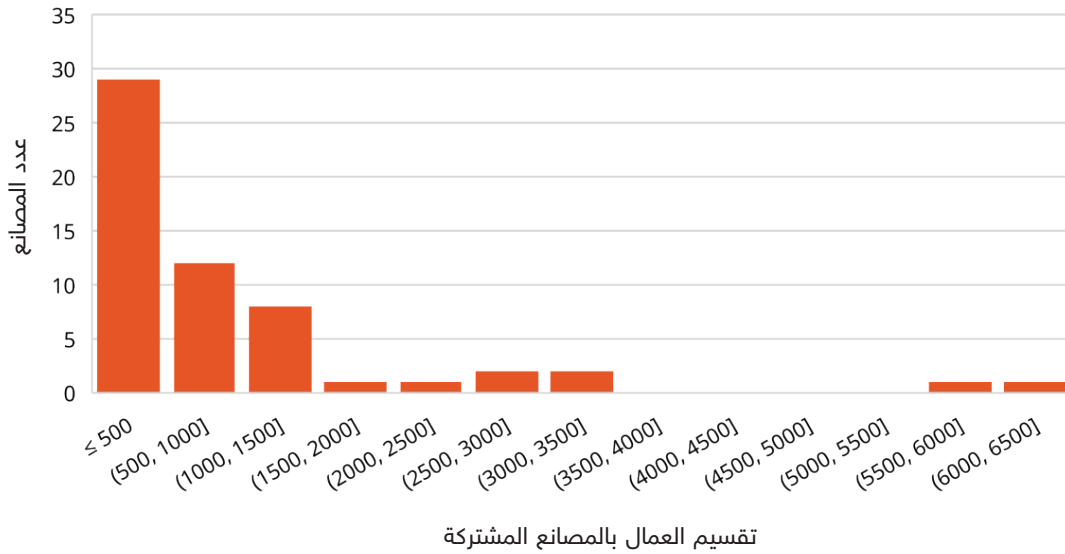
على النقيض من ذلك، يمثل الرجال ٥٤٪ من العمال المشمولة في هذا التقرير، مع وجود بعض التباينات في نسبة العاملات في المصانع (شكل ٦ أ).

جميع الأشخاص العاملين في القطاع تقريبا مصريون، مع مجموعة صغيرة جدا من العمالة المهاجرة (٧٦٤ شخص) في ١٣ مصنعا.

تختلف المصانع المشاركة كثيرا من حيث الحجم (شكل ٥). غالبية المصانع صغيرة (٣٩) مصنعا، يعمل فيها أقل من ٥٠٠ شخص؛ (١١) مصنعا يعمل فيها ١٠٠ شخص أو أقل. توجد أيضا مجموعة كبيرة من المصانع متوسطة الحجم. يشارك في البرنامج مصنعان كبيران يوظفان ٢٤٪ من العمالة.

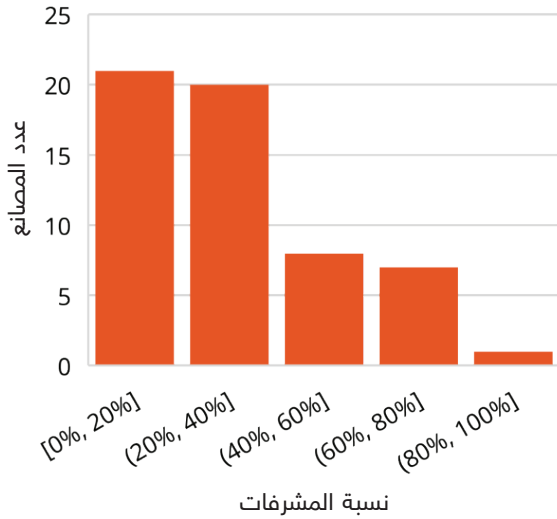
من المهم ملاحظة أن جميع المصانع تعامل بالتساوي عند عرض معدلات عدم الامتثال. بسبب التباين الكبير في أحجام المصانع، قد لا تكون معدلات عدم الامتثال مؤشرا سليما للنسبة المئوية للعمالة التي تواجه مخالفات في مكان العمل.

### شكل ٥. تقسيم العمال

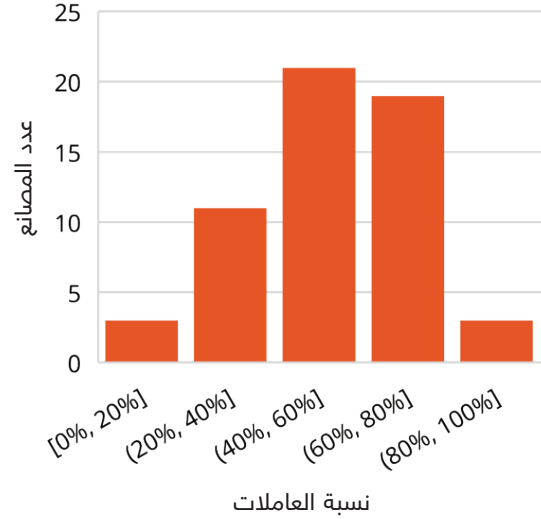


تضم كوادر الإشراف في المصانع المشاركة ٤,٠٠٠ مشرف/مشرفة تقريبا. يمثل الرجال غالبية كوادر الإشراف (٧٠٪)، لكن المصانع تختلف كثيرا من حيث نسبة المشرفات (شكل ٦ ب). لدى المصانع الصغيرة ذات الأعداد القليلة من كوادر الإشراف نسبة منخفضة من المشرفات، أقل من ١٠٪ في ١٤ مصنعا. من جهة أخرى، أكثر من ٥٠٪ من كوادر الإشراف في تسع مصانع من النساء. يرجح بدرجة طفيفة توظيف الأشخاص غير المصريين في مناصب إشرافية أكثر من توظيفهم ضمن العمال (٣٪ من المشرفين غير مصريين).

شكل ٦ ب. توزيع المشرفات بالنسبة المئوية



شكل ٦ أ. توزيع العاملات بالنسبة المئوية

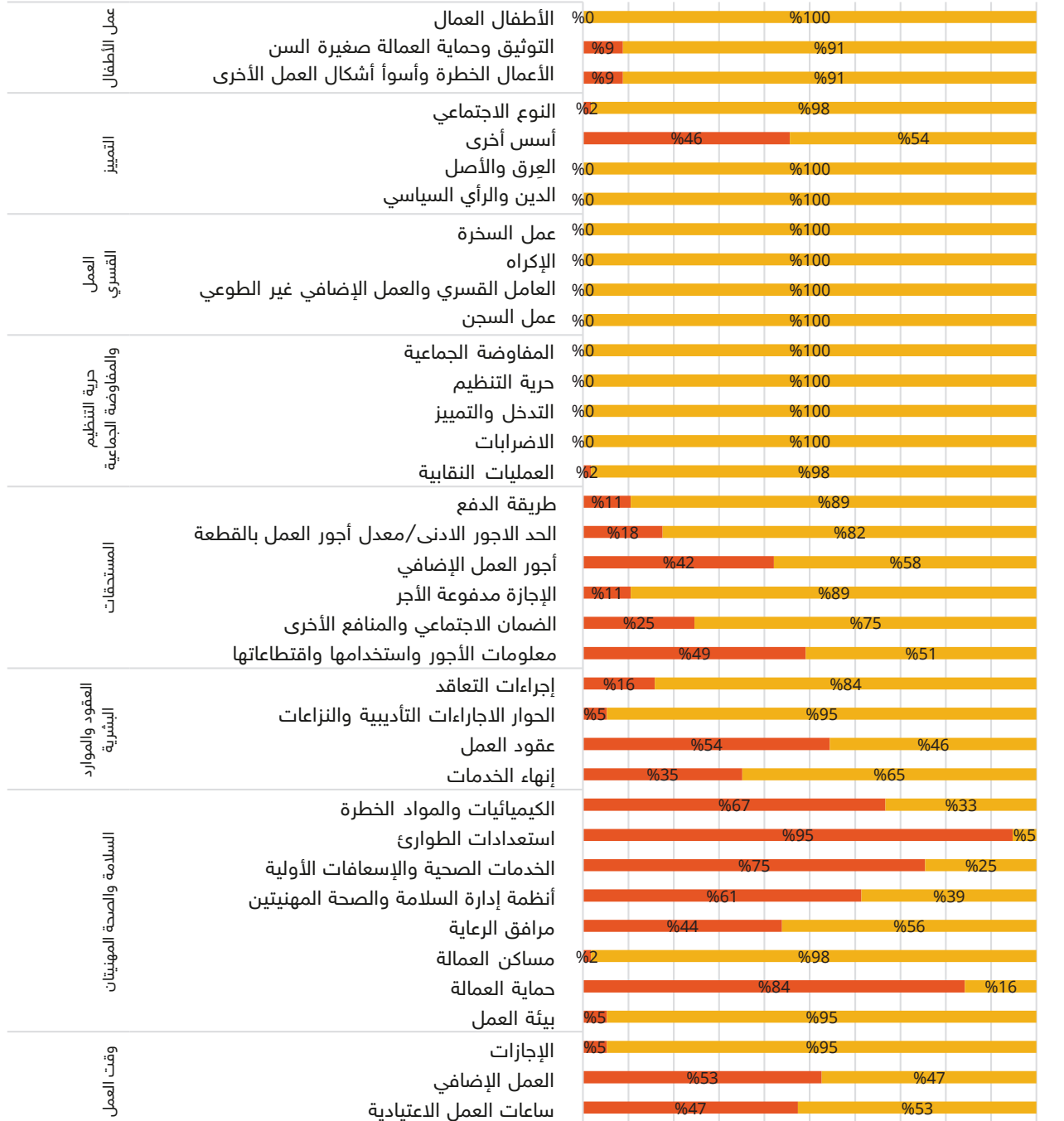




## حالة الامتثال

يلخص شكل ٧ معدل عدم امتثال المصانع الـ ٥٧ المقيّمة. تذكر معدلات عدم الامتثال لكل نقطة امتثال في إطار المجموعات الثماني لمعايير العمل الأساسية ولظروف العمل، متبوعة بملاحظات تفصيلية. تعرض الأقسام التالية نتائج تفصيلية لكل مجموعة.

شكل ٧. معدل عدم الامتثال لكل نقطة امتثال



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ معدل عدم الامتثال

## عمل الأطفال

يبلغ الحد الأدنى القانوني لسن العمل في مصر ١٥ عاما. يسمح قانون العمل المصري للأشخاص في سن ١٣ عاما بالتدريب في موقع العمل إذا توافرت شروط معينة<sup>٣</sup>. لكن بحسب اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٣٨) بشأن الحد الأدنى لسن التوظيف، فإن الحد الأدنى لسن التدريب في موقع العمل هو ١٤ عاما، وهو المعيار الذي يتبعه برنامج "عمل أفضل - مصر". بناء على ذلك، رفعت قائمة محدثة للأعمال الخطرة صادرة بموجب القرار الوزاري رقم ٢١٥ لعام ٢٠٢١، الحد الأدنى لسن التدريب في موقع العمل إلى ١٤ عاما لتتوافق تماما مع اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٣٨). إضافة إلى ذلك، تحظر القوانين المصرية على الأطفال دون سن ١٨ عاما القيام بالأعمال الخطرة، بما في ذلك العمل لساعات طويلة. وعلى جهات العمل توثيق السجلات والاحتفاظ بها للعمال دون سن ١٨ عاما واتباع الإرشادات المذكورة.

لم تسجل حالات عدم امتثال بشأن عمل الأطفال (عمال دون سن ١٥ عاما)، إلا ان ستة مصانع لم تكن ممثلة بشأن بعض جوانب عمل الأشخاص دون سن ١٨ عاما.

شملت تلك المشكلات عدم وجود وثائق، عمل متدربين/متدربات في مواقع العمل لساعات طويلة، أعمال خطيرة لعمال دون سن ١٨ عاما، بما في ذلك العمل لساعات طويلة والعمل في أيام الراحة.

ولم تكن تلك المشكلات حالات فردية في هذه المصانع. على سبيل المثال، كان لدى معظم المصانع أكثر من حالة واحدة، عمل ٤١ شخصا بصورة مخالفة لمختلف تشريعات العمل بشأن عمل الأطفال.

وتزداد حالات عدم الامتثال في المصانع الصغيرة وفي المناطق الريفية. وقد بررت بعض الإدارات تلك الحالات بدعم المجتمعات المحلية من خلال توفير فرص عمل للشباب/للشابات.

مع ذلك، قد لا تكون الإدارات على دراية بالأنظمة والخطوات التي يجب أن تتبعها لضمان لتوظيف آمن للأشخاص في الأعمار ١٦-١٨ عاما. يبين **صندوق معلومات ٣** كيف تطورت القوانين ذات العلاقة بعمل الأطفال في مصر.

<sup>٣</sup> قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، المادة ١٤؛ بينما ينص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة ٩٩ على حظر تشغيل الطفل قبل سن أربع عشرة سنة، ويجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة. إلا أن قرار وزير القوى العاملة رقم ٢١٥ لسنة ٢٠٢١ بشأن تحديد نظام تشغيل وتدريب الأطفال والظروف والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها؛ ليحظر تشغيل الطفل قبل سن ١٥ سنة، وحظر تدريب الأطفال قبل بلوغ سن ١٤ سنة، ومراعاة عدم تكليفهم بأية أعمال أثناء التدريب.

### صندوق معلومات ٣. معالجة عمل الأطفال في مصر

وفقا للمسح الوطني لعمل الأطفال في مصر، الذي نفذه مؤخرا الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ينخرط ١,٦ مليون طفل/طفلة في عمل أطفال، من بين ١,٨ مليون من الأطفال العمال في مصر -- أي ٩,٣٪ من مجموع الأطفال في مصر، أو طفل/طفلة من كل عشرة أطفال.

من بين الأطفال العمال، يتعرض نحو ٨٠٪ لظروف عمل سيئة وغير آمنة، حسب تقديرات منظمة العمل الدولية. عام ٢٠٠٢، صادقت مصر على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم ١٨٢)؛ وعام ١٩٩٩ على الاتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن التوظيف (رقم ١٣٨).

حققت الحكومة المصرية بعض التقدم على الصعيد الوطني بشأن تشريعات وسياسات حماية الأطفال. يحدد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الحد الأدنى لسن العمل بـ ١٤ عاما، وقانون الطفل رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بـ ١٥ عاما. عام ٢٠١٤ اعتبر الدستور المصري الجديد الالتهاق بالمدارس إلزاميا حتى إتمام مراحل التعليم الثانوي (أي حتى سن ١٨ عاما).

عبرت الحكومة المصرية عن إرادة سياسية قوية لمعالجة عمل الأطفال من خلال إقرار الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال ودعم الأسرة (٢٠١٨-٢٠٢٥)، التي توفر أطرا زمنية وتحدد أدوار المؤسسات الحكومية المسؤولة عن مساعدة الأطفال المنخرطين في عمل الأطفال.

بناء على ذلك، أصدرت وزارة القوى العاملة القرار رقم ٣٥ لعام ٢٠٢٠ لإنشاء لجنة توجيهية وطنية ثلاثية الأطراف لتفعيل وتنفيذ تلك الخطة الوطنية. اجتمعت اللجنة بانتظام لإقرار سياسات وأنظمة تعالج عمل الأطفال، بما في ذلك قائمة الأعمال الخطرة، النظام الوطني لرصد عمل الأطفال، وتعديل قانوني العمل، والطفل. نتيجة لذلك، أصدرت وزارة القوى العاملة القرار الوزاري رقم ٢١٥ لعام ٢٠٢١ لتحديث قائمة الأعمال الخطرة للأطفال بعد أن صادقت عليها اللجنة التوجيهية الوطنية ثلاثية الأطراف بشأن الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال ودعم الأسرة.

صيغ القرار وحدث وفقا لاتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٨٢)، بتحديد الحد الأدنى لسن التوظيف والتدريب في موقع العمل بـ ١٥ عاما وبـ ١٤ عاما، على التوالي. إضافة إلى ذلك، تضمن القرار الجديد مهنا محددة، وصناعات وبيئات عمل يحظر فيها تشغيل أو تدريب الأطفال.

من جانب جهات العمل، أصدر اتحاد الصناعات المصرية، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، دليلا للتوعية بشأن التوظيف اللائق والتدريب في موقع العمل لتوزيعه على الشركات العضوة لحماية جهات العمل من ارتكاب مخالفات غير مقصودة بشأن عمل الأطفال.

يشمل التقدم التشريعي لمعالجة عمل الأطفال أيضا ما يلي:

◀ مشروع قانون العمل، الذي أقره مجلس الشيوخ ويؤكد على رفع الحد الأدنى لسن العمل والتدريب المهني إلى ١٥ عاما و١٤ عاما، إضافة إلى الموافقة على اقتراح اللجنة التوجيهية الوطنية ثلاثية الأطراف بشأن تعديل قانون الطفل وتحديد العمر. (كانون ثاني/يناير ٢٠٢٣).

◀ أصدرت وزارة التعليم والتعليم الفني قرار رقم ١١١ لعام ٢٠٢١ لصياغة اللوائح والمعايير المعنية بخدمة نظام التعليم المزدوج للشركات والصناعات التي يتلقى فيها الأطفال تدريبا في موقع العمل.

تعاون برنامج «عمل أفضل - مصر» مع المشروع الإقليمي لمنظمة العمل الدولية، «الإسراع في القضاء على عمل الأطفال - مصر»، لدعم الجهود المذكورة.

لمزيد من المعلومات: «الأطفال العمال في مصر: نتائج المسح الوطني لعمل الأطفال ٢٠١٠»، تقرير، ١ أيار/مايو ٢٠١٢.

## التمييز

إن التحرر من التمييز حق أساسي من حقوق الإنسان. يعرف التمييز في **اتفاقية منظمة العمل الدولية، ١٩٥٨، (رقم ١١١) بشأن التمييز (التوظيف والمهنة)** على أنه أي تفریق، استبعاد، أو تفضيل يقوم على أسس محظورة (مثل العرق، اللون، الجنس، الدين، الرأي السياسي، الأصل القومي، أو المنشأ الاجتماعي)، مما يؤدي إلى إبطال، إضعاف، أو انتقاص تكافؤ الفرص، أو المعاملة في التوظيف، أو المهنة. تسمح الاتفاقية للدول بتحديد أسباب إضافية للتمييز الذي يتطلب حماية منه.

صادقت مصر على اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٥٩) للتأهيل المهني والتشغيل (الأشخاص ذوو الإعاقة). تتمثل أكثر نتائج التمييز شيوعاً في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ لم تكن ٤٦٪ من المصانع ممثلة.

إضافة إلى ذلك، وجد مصنع واحد غير ممثل بسبب استخدامه النوع الاجتماعي كعامل في قرارات توظيف.

لم تسجل حالات عدم امتثال للتمييز عام ٢٠٢٢، بما في ذلك على أساس العرق أو الأصل أو على أساس الدين أو الرأي السياسي.

يقيم برنامج "عمل أفضل - مصر" السلوك التمييزي في المصانع من خلال المراقبة، المقابلات، ومراجعة الوثائق. يصعب تحديد حالات السلوك التمييزي في بعض المجالات. لذلك، وللتعرف بصورة كاملة على المشكلات المتعلقة بالتمييز في مكان العمل، تتجاوز الأقسام التالية بيانات عدم الامتثال التقليدية، التي تضع معياراً عالياً لإثبات التمييز، من خلال تدعيم النتائج بمعلومات، بيانات، وملاحظات تجمع أثناء التقييمات والزيارات الاستشارية.

## النوع الاجتماعي

يحدث التمييز القائم على النوع الاجتماعي بعدة أشكال ويمكن أن يكون رسمياً (جزءاً من قواعد المصنع) أو غير رسمي (تصرفات فردية).

من الصعب الكشف عن التمييز القائم على النوع الاجتماعي غير الرسمي، لهذا يراقب "برنامج عمل - مصر" غالباً حالات عدم امتثال لمشكلات تمييز رسمي، سواء في مرحلة التوظيف أو في مكان العمل.

وجد مصنع واحد غير ممثل بسبب استخدامه النوع الاجتماعي كعامل في قرارات التوظيف. من خلال المقابلات مع الإدارة، اكتشف فريق التقييم أن الشركة ترفض مقابلة أي نساء متزوجات، حوامل، أو مرضعات. ذكرت الإدارة أن النساء في مثل تلك الظروف عادة يأخذن إجازات عديدة تؤثر على إنتاجية وكفاءة العمل. تلك حالة واضحة من التمييز القائم على النوع الاجتماعي في التوظيف.

سجل مصنع آخر على أنه "ممثل مع ملاحظة"، لوجود مشكلات كبيرة لكنها لا تصل إلى مستوى عدم الامتثال. لم يوظف المصنع سوى رجالاً لأعمال الإنتاج، ويعود سبب عدم توظيف نساء على أرضية المصنع إلى ممارسات المصنع في عمليات الإنتاج وقانون العمل المصري. وفقاً للقانون، ينظم عمل النساء ليلاً (**صندوق معلومات ٢**). يعمل المصنع بالتناوب على ثلاث مناورات عمل، وجميعها تتضمن ساعات تمتد حتى الليل (١٠ مساءً - ٧ صباحاً). بالرغم من أن توقيت المناوبات وإلزام العمال بالعمل في المناوبات الثلاث يؤثران سلباً وبغير تناسب على النساء، إلا أن مطالبة المصنع باستيعاب النساء في أعمال الإنتاج يتطلب من الشركة تغيير جداول المناوبات المحددة من جانب الشركة الأم. توظف النساء في أقسام الإدارة، الموارد البشرية، والمالية، وهي وظائف لا تنطبق عليها القيود

القانونية المفروضة على العمل الليلي. خلال الخدمات الاستشارية، سيبحث برنامج "عمل أفضل - مصر" مع المصنع إمكانية تعديل أوقات المناوبات أو إيجاد طريقة لإدماج النساء في الإنتاج العام القادم.

شجعت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتنفيذ الاتفاقيات والتوصيات الحكومية المصرية على النظر في الانسحاب من الاتفاقية (رقم ٨٩)، والمصادقة على اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩١ (رقم ١٧١)، التي تركز على حماية جميع الأشخاص العاملين ليلا دون تمييز قائم على النوع الاجتماعي. بناء على ذلك، أصدرت وزارة القوى العاملة القرار الوزاري (رقم ٤٤) لعام ٢٠٢١، الذي ينص على ما يلي: "يجوز للنساء -بناء على طلبهن- العمل أثناء فترات الليل في أي منشأة أي كان نوعها، على أن تتخذ التدابير اللازمة لحماية صحتهن، ومساعدتهن على أداء مسؤولياتهن العائلية، وتلقي الرعاية الصحية اللازمة لتجنب المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل".

قد لا تكون الممارسات الأخرى للتمييز القائم على النوع الاجتماعي في التوظيف علنية. ومع ذلك، إذا كان مصنع يوظف رجالا فقط، أو يوظف نسبة قليلة من النساء، فقد يكون هذا مؤشر على تمييز قائم على النوع الاجتماعي في عملية التوظيف. أشار برنامج "عمل أفضل - مصر" إلى وجود مصنعين يوظفان أقل من ١٠٪ من النساء.

ينظر برنامج "عمل أفضل" أيضا في ممارسات المصانع للتدريب والترقية من منظور يراعي النوع الاجتماعي. لم تكن المساواة في الوصول إلى التدريب مشكلة امتثال في أي مصنع. مع ذلك، بحسب بيانات البرنامج "بشأن التدريب في جميع المصانع الـ ٦١ المشاركة، وجدت سبع مصانع لم تدرب نساء، بينما دربت ٦٨ رجلا. بصورة عامة، من بين ٦٩٧ شخصا دربهم برنامج "عمل أفضل - مصر"، بلغت نسبة النساء ٣٣٪.

في الماضي، كانت المصانع تختار المشاركين/المشاركات في التدريب بتدخلات بسيطة من برنامج "عمل أفضل - مصر". أظهرت مراجعة بيانات التدريب المجمعة من عام ٢٠٢٢ استمرار نقص تمثيل النساء، ويوصي البرنامج الآن بأن ترسل المصانع عددا متناسبا من النساء للتدريب.

بشأن الترقيات: رقى ١٧ مصنعا ٨٠٠ عامل/عاملة تقريبا، وبلغت نسبة النساء ٤٢٪، أي أقل من نسبة تمثيل النساء في هذه المصانع (٥٤٪).

أخيرا، لم يجد برنامج "عمل أفضل - مصر" عدم امتثال بشأن التحرش الجنسي في أي من المصانع. من الصعب اكتشاف وإثبات التحرش الجنسي خلال زيارة تقييم مدتها يومان، والإبلاغ عنه بطريقة تحمي هويات العمال دائما. بسبب صعوبة إثبات التحرش الجنسي، لا يعني عدم وجود نتائج عدم امتثال خلو المصانع في مصر من التحرش الجنسي.

يحدث التحرش الجنسي في جميع البلدان التي يعمل فيها برنامج "عمل أفضل"، وهو أمر شائع في صناعة الملابس حول العالم<sup>xvi</sup>. يمكن اكتشاف التحرش الجنسي بطرق أخرى، مثل مسوحات سرية لا تكشف عن الهوية.

## أسس أخرى

بحسب قانون العمل المصري، يجب على جهات العمل التي توظف ٢٠ شخصا أو أكثر تشغيل ٥٪ على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة. يجب اختيار الأشخاص ذوي الإعاقة من سجلات رسمية للأشخاص ذوي الإعاقة ومؤهلاتهم.

كان ٤٦ مصنعا غير ممثل بسبب عدم توظيف الحصة المطلوبة من الأشخاص ذوي الإعاقة (صندوق معلومات ٤).

## صندوق معلومات ٤. العمال من الأشخاص ذوي الإعاقة

بالإضافة إلى استيفاء حصة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وجد برنامج «عمل أفضل - مصر» عدة ممارسات للمصانع تحد بشدة من إدماج العمال من الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع. من البيانات التي جمعها البرنامج، يبلغ عدد الأفراد ذوي الإعاقة العاملين في المصانع المشاركة ٢,١٧٣ شخصاً، ومعظمهم من الرجال (٦٩٪) ويشكلون نحو ٤٪ من مجموع العمال.

مع ذلك، في كثير من الحالات، يدرج الأشخاص ذوو الإعاقة في كشوف الرواتب لكنهم لا يأتون إلى المصانع. بمجرد أن اكتشف برنامج «عمل أفضل - مصر» ذلك الاتجاه، بدأ في جمع بيانات على مستوى المصانع عن الإدماج في مكان العمل.

بحسب معلومات تفصيلية لـ ١٦ مصنعا توظف ٧٠٥ أشخاص من ذوي الإعاقة مدرجين في كشوف الرواتب، **يعمل ٢١٪ فقط بالفعل**. يعكس ذلك اتجاهات وملاحظات أوسع في هذا القطاع. قد ينظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة من منظور عمل خيري ويوظفون لاستيفاء المتطلبات.

توفر دراسة نفذت بتكليف من برنامج «عمل أفضل» بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع صناعة الملابس الأردني رؤى مفيدة للقطاع في مصر. كما هو الحال في مصر، يستخدم الأردن نظام الحصص لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ووجدت نفس الاتجاهات في الأردن بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة الذي لا يعملون بالفعل.

حددت الدراسة عدة مشكلات بشأن إمكانية الوصول إلى عملية التوظيف، المواصلات إلى المصانع، أماكن العمل، والإدماج في هياكل الحوار. شملت توصيات الدراسة تدريب العمال وجهات العمل بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومسؤولية جهات العمل.

لمزيد من المعلومات: «برنامج عمل أفضل - الأردن: تقييم أوضاع العمالة من الأشخاص ذوي الإعاقة في مصانع الملابس في الأردن»، تقرير، ١٥ تشرين ثاني/نوفمبر ٢٠٢٢.

## العمل القسري

العمل القسري، وفق اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل القسري (رقم ٢٩)، هو "كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره".

خلال زيارات التقييم، بحث برنامج "عمل أفضل" عن أدلة على عمل قسري، عمل سخرة، عمل إضافي قسري، وعمل في السجون، وعلى مختلف الممارسات القسرية مثل التهديد بالعنف، وحجز الأجور أو الوثائق الشخصية.

**لم يعثر على أي من تلك الممارسات في المصانع الـ ٥٧ المشاركة عام ٢٠٢٢.** لم ترى فرق التقييم من برنامج "عمل أفضل - مصر" مؤشرات تذكر على مشكلات محتملة.

في الماضي، اعتبر استخدام بطاقات الدخول الى دورات المياه مشكلة عمل قسري، ومع ذلك، في غياب مؤشرات أخرى للعمل القسري، يسجل ذلك الآن في إطار الوصول إلى أماكن الرعاية.

## حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية

صادقت مصر على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨، (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، (رقم ٩٨).

لكن لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات لاحظت وجود عدة فجوات في تطبيق الاتفاقيات، خاصة سجل مصر في تقييد تكوين النقابات وقمع جهود تنظيم العمال.

عام ٢٠١٩، عُدل قانون النقابات العمالية (بالقانون رقم ١٤٢ لعام ٢٠١٩) من أجل (١) خفض الحد الأدنى للعضوية المطلوبة على مستوى المنشآت، وللأشخاص الذين يشكلون النقابات والاتحادات العامة؛ و(٢) استبدال المواد التي تعاقب العمالة بالسجن لأنشطة معينة بغرامات.

وبمراجعة التقدم الذي أحرزته مصر عام ٢٠٢٠، لاحظت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية تلك التطورات الإيجابية في قانون النقابات العمالية، لكنها طلبت مزيداً من التحسينات

في إطار مجموعة حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية، يبحث برنامج "عمل أفضل" في عدة موضوعات إضافية بما في ذلك التدخل، التمييز، ردود فعل جهات العمل تجاه الإضرابات، والعمليات النقابية.

باستثناء حالة واحدة، لم يجد برنامج "عمل أفضل - مصر" دليلاً على أن المصانع تخالف تشريعات العمل أو معايير العمل الدولية بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

ومع ذلك، فإن لتقييم عدم الامتثال في هذا المجال محددات بالنظر إلى المعدلات المتدنية جداً للعمليات النقابية والعقبات المؤسسية أمام تسجيل النقابات.

عام ٢٠٢٢، كان لدى مصنع واحد فقط نشاط نقابي، وكان ٢٤٪ من العمال منتسبين إلى النقابة. لم يكن ذلك المصنع ممثلاً بسبب فشله في اقتطاع مستحقات النقابة من أجور العمال بصورة صحيحة.

كانت تلك هي حالة عدم الامتثال الوحيدة في مجموعة حرية التنظيم. كان لدى مصنع آخر نشاط نقابي، لكن جرى حل النقابة.

لاحظ فريق التقييم محدودية توعية العمال بالنقابات ودورها المحتمل في أماكن العمل، وكيفية تكوين نقابة أو الانضمام إليها.

مع ذلك، لم تكن تلك مسؤولية قانونية على المصانع، وبالتالي فهي ليست مشكلة امتثال. لدى جميع المصانع المقيمة لوائح تسمح بالنقابات، وأثناء مقابلات العمال، لم يذكر العمال أن الإدارات منعتهم من تكوين نقابة أو الانضمام إليها.

وبسبب انخفاض مستويات التوعية، يوجد مجال لتحسين معرفة العمال بالنقابات. تلك فجوة تستطيع منظمة العمل الدولية وأطراف المصلحة العمل عليها في السنوات القادمة.

سجلت سبعة إضرابات في ستة من المصانع الـ ٥٧ المشاركة. صنفت جميع الإضرابات بأنها "عشوائية"، لأن العمال الذين أُضربوا لم يتبعوا أنظمة إعلان الإضراب. ارتبطت الإضرابات في الغالب بمشكلات التأخر في دفع الأجور.

## المستحقات

المستحقات أمر جوهري في علاقة العمل. للعمال الحق في الحصول على الأجور بموجب عقود العمل، ويجب أن تكون الأجور مساوية للحد الوطني الأدنى من الأجور أو أعلى منه.

يرصد برنامج "عمل أفضل - مصر" عديدا من جوانب المستحقات، إضافة إلى الأجور الأساسية، بما في ذلك أجور العمل الإضافي، والإجازات مدفوعة الأجر وغيرها من الاستحقاقات، مثل التأمينات الاجتماعية.

إضافة إلى ذلك، طريقة دفع الأجور والمعلومات التي تعطى للعمال عن أجورهم من الجوانب المهمة.

وجدت حالات عدم امتثال كثيرة في مجموعة المستحقات، وكانت متعلقة بجميع جوانب مدفوعات الأجور. كان القاسم المشترك بين عديد من المخالفات هو عدم الالتزام بدفع الحد الأدنى للأجور، مما يؤثر على احتساب العمل الإضافي (صندوق معلومات ٥).

إضافة إلى ذلك، كانت ١١٪ من المصانع غير ممثلة بسبب عدم دفع الأجور بانتظام وفي الوقت المحدد.

لم تبلغ نصف المصانع تقريبا العمال بصورة صحيحة بمدفوعات الأجور واللاقتطاعات، بينما فشلت ١٤٪ من المصانع في الاحتفاظ بسجلات دقيقة لكشوف الأجور.



## صندوق معلومات ٥. تطبيق قواعد الحد الأدنى للأجور

دخل الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص حيز التنفيذ في مصر في الأول من كانون ثاني/يناير ٢٠٢٢. في الماضي، كان لدى مصر «الحد الأدنى للأجر المؤمّن» ويساوي ١,٢٠٠ جنيها مصريا، وهو الحد الأدنى المطلوب لتسجيل العمال في التأمين الاجتماعي.

ابتداء من عام ٢٠٢٢، أصبح الحد الأدنى الوطني للأجر في القطاع الخاص ٢,٤٠٠ جنيها مصريا شهريا. كان الحد الأدنى للأجر نحو ١٥٠ دولارا أميركيا بسعر صرف بداية عام ٢٠٢٢، لكنه انخفض إلى ٩٧ دولارا أميركيا بحلول نهاية العام.

عند إعلان قرار الحد الأدنى للأجور، أعلنت وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية أيضا أن لدى الشركات خيار طلب إعفاء من الحد الأدنى الجديد للأجور إذا كانت «تتعرض لظروف اقتصادية تجعل استيفاء الحد الأدنى للأجور مستحيلا».

صدرت تعليمات إلى جهاز تفتش العمل في مصر بعدم اتخاذ أي إجراء ضد منشآت تقدمت بطلبات إعفاء، حتى وإن لم يصل رد من وزارة القوى العاملة. بموجب ذلك، اتبع برنامج «عمل أفضل - مصر» النهج نفسه خلال تقييمات عام ٢٠٢٢.

حتى إذا فشلت المصانع بالالتزام بالحد الأدنى للأجور، فإنها تعتبر ممثلة إذا قدمت الإدارات طلبات إعفاء من الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور على النحو المنصوص عليه في القرار.

كانت ١٨٪ من المصانع غير ممثلة بشأن دفع الحد الأدنى للأجور. دفع نصف المصانع التي لم تسجل أنها غير ممثلة الحد الأدنى للأجور، بينما دفع النصف الآخر أقل من هذا الحد بعد تقديم طلبات إعفاء.

في تلك الحالات، لم يشر برنامج «عمل أفضل - مصر» إلى عدم الامتثال. سيكون لدى المصانع غير الممثلة للحد الأدنى للأجور أيضا مخالفات لأجور العمل الإضافي ومدفوعات الضمان الاجتماعي لأنها تستخدم أجرا أساسيا مخالفا للقانون.

بالنظر إلى عام ٢٠٢٣، ستتغير قواعد الحد الأدنى للأجور مرة أخرى. سيرفع الحد الأدنى للأجور بدرجة طفيفة إلى ٢,٧٠٠ جنيها مصريا (٨٧ دولارا أميركيا). والأهم من ذلك أن تقديم طلبات إعفاءات من الحد الأدنى للأجور سيكون غير ممكنا. استخدمت نحو ٣٩٪ من المصانع طلبات إعفاء لتعبر فيها عن التزامها بالقانون، ومن المرجح أن تكون هذه المصانع غير ممثلة عام ٢٠٢٣ ما لم ترفع الأجور.

خلال زيارات لمصانع، وجد برنامج «عمل أفضل - مصر» مشكلة جديدة، حين تستخدم المصانع مدفوعات «عينية» (لأموار مثل المواصلات ووجبات الطعام) لاحتساب الأجور الأساسية للعمال.

مثلا: دفع مصنع أجرا نقديا أساسيا قدره ١,٥٠٠ جنيها مصريا، وقال إنه دفع للعمال ما يعادل ٩٠٠ جنيها مصريا «عينيا»، وبالتالي وصل إلى الحد الأدنى للأجور.

مع ذلك، عند التحقيق في كلفة المواصلات، وجد البرنامج أنها تبلغ ٤٧٠ جنيها مصريا شهريا لكل عامل/عاملة، أي نصف قيمة المدفوعات «العينية» فقط.

تكشف تلك التجربة عن صعوبة إدراج المدفوعات العينية في حساب الأجور. توفر اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩، (رقم ٩٥)، التي صادقت عليها مصر، بعض الارشادات لدفع الأجور العينية، بما في ذلك أن «قيمة هذه المدفوعات يجب أن تكون عادلة ومعقولة». ينتظر برنامج «عمل أفضل - مصر» من وزارة القوى العاملة توفير توضيح قانوني لبعض هذه النقاط لتقييمات عام ٢٠٢٣.

## أجور العمل الإضافي

عند أداء العمل الإضافي النهاري، يجب أن يدفع للعمال ما لا يقل عن ٣٥٪ زيادة عما يدفع لهم من أجور عن ساعات العمل الأساسية، تزداد إلى نسبة ٧٠٪ من الأجر الأساسي إذا كانت ساعات العمل ليلية (بعد الساعة مساءً).

ينبغي تطبيق معدلات العمل الإضافي عند العمل أكثر من ٨ ساعات، منها راحة لساعة واحدة، أو عند العمل أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع باستثناء فترات الراحة (يوضح قسم وقت العمل مزيداً من المعلومات عن ساعات العمل الإضافية).

**كانت ٤٢٪ من المصانع غير ممثلة بشأن بعض جوانب دفع أجور العمل الإضافي**، وشملت مشكلات بشأن عمل إضافي اعتيادي (١٦٪ عدم امتثال)، عمل إضافي خلال العطلات الرسمية (٢٨٪)، وساعات عمل إضافية في الليل (٢١٪). لا تطبق عدة مصانع الحد الأدنى للأجور بصورة صحيحة، إذ تدفع أجور العمل الإضافي باستخدام أجور أساسية غير قانونية.

كان ذلك سبباً لعدم دقة دفع أجور العمل الإضافي، لكن توجد مشكلات أخرى أيضاً. على سبيل المثال، بالنسبة للعمل الإضافي في أيام العطلات الرسمية، يجب أن يتقاضى العمال ضعف أجورهم الأساسية، لكن هذا لم يطبق دائماً، بينما منحت عدة مصانع أيام راحة إضافية بدلا من دفع أجور العمل الإضافي.

تتعلق مشكلات أخرى شائعة بعدم وجود توثيق مناسب لساعات العمل مما يجعل من المستحيل التحقق من صحة المدفوعات.

## الإجازة المدفوعة الأجر

يراقب برنامج "عمل أفضل - مصر" عدة جوانب بشأن الإجازة مدفوعة الأجر، تشمل الإجازة السنوية، الإجازة المرضية، إجازة الأمومة، دفع الأجور أثناء استراحات الرضاعة، والدفع في أيام العطلات الرسمية.

لم يسجل معظم المصانع عدم امتثال بشأن الإجازة مدفوعة الأجر، بصورة عامة، لدى ١١٪ من المصانع بعض المشكلات بشأن الإجازة مدفوعة الأجر.

مثلت مدفوعات الإجازات الرسمية والسنوية أكثر المشكلات شيوعاً. إحدى المشكلات الجديرة بالملاحظة من منظور قائم على النوع الاجتماعي هي أن مصنعا لم يدفع بصورة صحيحة لاستراحات الرضاعة.

## التأمينات الاجتماعية والمزايا الأخرى

كان مصنع من كل أربعة مصانع غير ممثلاً بشأن جوانب متعلقة بالتأمينات الاجتماعية ومزايا أخرى.

كانت معظم مشكلات المصانع بسبب عدم تسجيل العمال على الفور في التأمينات الاجتماعية، بل الانتظار لثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ بداية العمل. وجدت بعض التباينات في معدلات عدم الامتثال بشأن المشكلات المختلفة (جدول ١).

سؤال الامتثال	عدم الامتثال بحسب السؤال معدل
هل تجمع جهة العمل اشتراكات العمال وتحولها إلى صناديق التأمين الاجتماعي، الصحي، والتأمين ضد البطالة؟	١٩%
هل تدفع جهة العمل حصتها بموجب القانون لصناديق التأمين الاجتماعي، الصحي، والتأمين ضد البطالة؟	١٨%
هل تدفع جهة العمل اشتراكات لصندوق الخدمات الاجتماعية، الصحية، والثقافية عن كل عامل/عاملة؟	١٤%

## العقود والموارد البشرية

تندرج عدة جوانب رئيسية لظروف العمل ضمن إطار نقطة امتثال العقود والموارد البشرية، ومنها عقود العمل، كيفية إنفاذها، العلاقات بين العمال والإدارات، وسياسات إنهاء الخدمة.

يجب أن تضمن جهات العمل توافق عقود العمل مع القوانين الأساسية، وتبذل جهداً حقيقياً لضمان فهم العمال لعقود العمل.

أخيراً، تمثل مسائل الحوار بين العمال والإدارات، ومعاملة العمال داخل المصانع جزءاً لا يتجزأ من ظروف العمل.

تؤثر تلك المسائل مباشرة على العمال (احترام الذات، القيمة في مكان العمل)، وقد يؤدي الافتقار إلى الحوار بين الطرفين إلى مشكلات ومخالفات في الامتثال.

في المقابل، تستطيع المصانع التي تملك آليات فعالة للحوار وللتعامل مع الشكاوى/التظلم معالجة مخاوف العمال استباقياً، وخلق أماكن عمل أفضل.

## عقود العمل وإجراءات التعاقد

وجدت عدة مشكلات بشأن عقود العمل، وأكثرها شيوعاً هو عدم فهم العمال لشروط وأحكام العمل (٤٩% عدم امتثال).

في معظم هذه الحالات، لم تعط للعمال نسخاً من العقود. وجد برنامج "عمل أفضل - مصر" في ١٤% من المصانع بعض الأشخاص الذين كانوا يعملون بدون عقود.

ضمن نقطة امتثال منفصلة، ينظر البرنامج في إجراءات التعاقد مع العمال غير المنظمين.

كانت ١٦٪ من المصانع غير ممثلة بشأن تطبيق الحد الصحيح لمدة توظيف العمال تحت التجربة (الاختبار). إضافة إلى ذلك، كان مصنع غير ممثل بسبب عدم اتباع ممارسات الاستقدام القانونية للعمال المهاجرين. انتهت صلاحية جوازات سفر عدة أشخاص من العمال المهاجرين في المصنع.

### الحوار، الانضباط، والخلافات

سجلت حالات قليلة من عدم الامتثال بشأن نقاط امتثال "الحوار، الانضباط، والخلافات"، التي تشمل مدى امتثال التدابير التأديبية للمتطلبات القانونية، تعرض العمال لإساءات لفظية، وإذا كانت التظلمات والخلافات قد حلت وفق المتطلبات القانونية.

كان مصنعان غير ممثلان بشأن الإساءة اللفظية. يبحث برنامج "عمل أفضل - مصر" فيما إذا تعرض عمال للتنمر، للتحرش، أو للإذلال من خلال مقابلات وملاحظات داخل المصانع.

وجدت في مصانع إساءات لفظية، غالباً صدرت من كوادر إشراف تصرخ وتهين العمال علناً بسبب عدم تحقيق أهداف الإنتاج.

جرى التحقق من تلك الممارسات من خلال مقابلات العمال والملاحظات المباشرة. أشارت الإدارة في هذين المصنعين إلى أنها ستوفر تدريباً إضافياً لكوادر الإشراف لوقف تلك الممارسات.

استخدم مصنع إجراءات تأديبية لا تمتثل للمتطلبات القانونية، إذ عاقب شخصين في المصنع بعقوبتين مختلفتين عن نفس المخالفة، ولم تتناسب مع المخالفة.

### إنهاء الخدمة (علاقة العمل)

أخيراً، سجلت بعض المشكلات بشأن سياسات وممارسات إنهاء الخدمة. كانت أكثر المخالفات شيوعاً هي عدم تعويض العمال بصورة صحيحة بعد إنهاء خدمتهم (٣٥٪ من المصانع).

كانت بعض المصانع غير ممثلة بسبب عدم تعويض العمال بصورة صحيحة عن إجازات سنوية مدفوعة الأجر غير مستخدمة عند إنهاء الخدمة (٩٪ عدم امتثال).

لم تكشف مخالفات أخرى، بما في ذلك في مجالات إنهاء الخدمة بناء على أسس سليمة، إشعار العمال بإنهاء الخدمة، وقدرة العمال على الدفاع عن أنفسهم قبل إنهاء خدمتهم بسبب السلوك أو الأداء.

### السلامة والصحة المهنيان

تمثل السلامة والصحة المهنيان أكبر مجموعة في أداة تقييم الامتثال، وتشمل ٧٣ سؤالاً تحت ضمن ثمان نقاط امتثال: الكيمياءات والمواد الخطرة، الاستعداد للطوارئ، الصحة والإسعافات الأولية، أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنيين، مرافق الرفاه الخدماتية، حماية العمالة، مساكن العمالة، وبيئة العمل.

كان عدم الامتثال من أعلى المعدلات بشأن السلامة والصحة المهنيين في المصانع.

يعرض **شكل ٨** نقاط الامتثال مصنفة حسب أعلى معدلات عدم الامتثال.

تسجل المصانع أنها غير ممثلة لنقطة امتثال إذا كانت غير ممثلة مع أي سؤال من الأسئلة الواردة في نقطة الامتثال هذه.

توجد أسئلة متعددة ضمن كل نقطة امتثال، تتراوح من أربع أسئلة بشأن بيئة العمل، إلى ١٥ سؤالاً بشأن مساكن العمال.

وجدت مخالفات امتثال في الغالب بشأن الاستعداد للطوارئ، حماية العمال، والخدمات الصحية والإسعافات الأولية.

تعرض الأقسام التالية مشكلات الامتثال الرئيسية لكل نقطة امتثال من حيث تواتر مشكلات الامتثال.

لم تناقش بيئة العمل ومساكن العمال بإسهاب لأن معدلات عدم الامتثال في هذين المجالين منخفضة نسبياً. بصورة عامة، وجدت مخالفات امتثال قليلة بشأن بيئة العمل في المصانع المشاركة، منها مشكلات الضوضاء، درجة الحرارة، الإضاءة، والنظافة، وهي أمور تقيم وفقاً لمتطلبات محددة في قانون وأنظمة العمل في مصر.

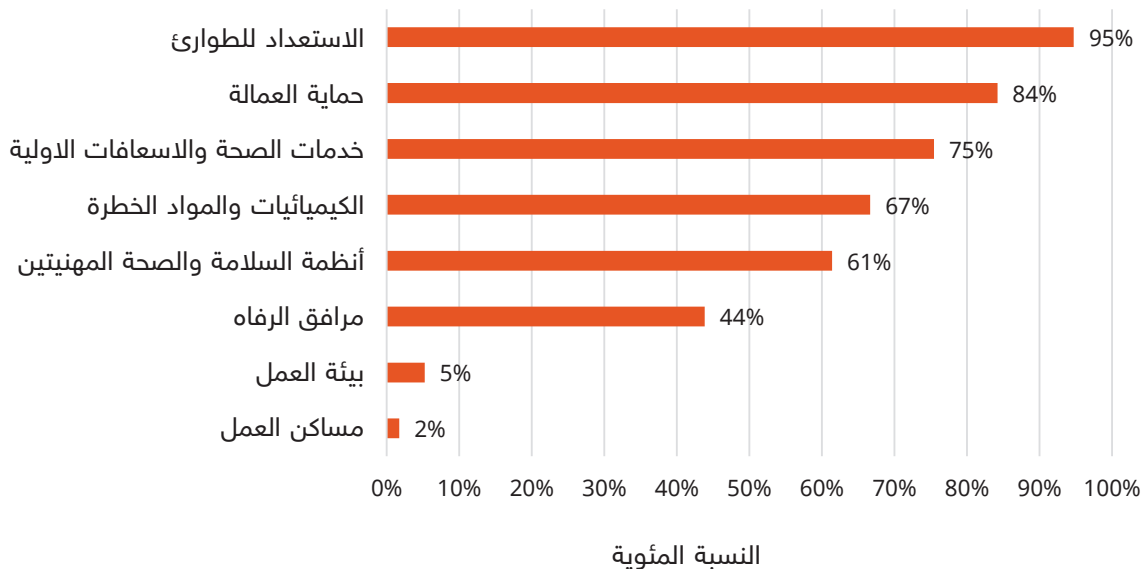
تستخدم معلومات مستمدة من اختبارات بيئية سنوية ومن الملاحظات المباشرة أثناء التقييمات.

جميع جوانب بيئة العمل الأربع ديناميكية جداً ويمكن تغييرها بحسب الوقت من اليوم/العام، والموقع في المصنع.

المخالفات في مساكن العمال ليست شائعة بسبب عدم وجود كثير من العمال المهاجرين في القطاع.

لا توفر بعض المصانع مساكن للعمال المهاجرين، بل تمنحهم مالا لإيجاد مساكن.

### شكل ٨. نسبة المصانع التي لديها مشكلة أو أكثر في كل نقطة امتثال



## الاستعداد للطوارئ

توجد مشكلات كثيرة بشأن الاستعداد للطوارئ في المصانع المشاركة (شكلا ٩ أ؛ ٩ ب).

تلتزم المصانع ببعض المتطلبات دون غيرها. على سبيل المثال، لدى معظم المصانع مخارج طوارئ (٩٪ عدم امتثال). لكن تلك المخارج في معظم المصانع تخلو من علامات واضحة تشير إليها (٥٤٪ عدم امتثال)، وفي كثير من المصانع لا يسهل الوصول إلى مخارج الطوارئ فيها (٤٤٪).

إضافة إلى ذلك، يفتقد كثير من المصانع إلى خطط طوارئ مطورة ومنفذة (٣٥٪).

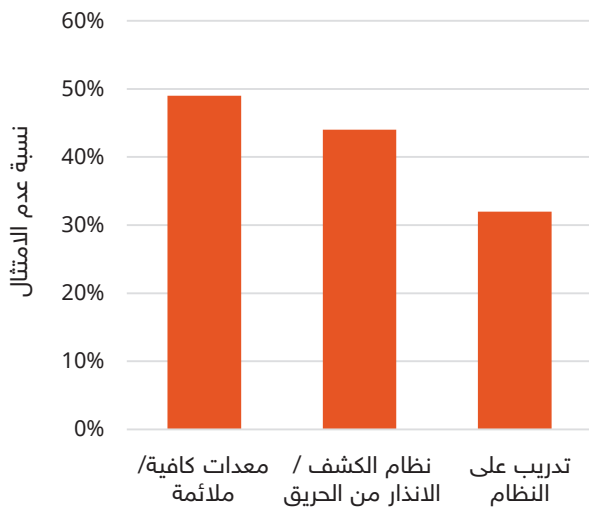
مشكلة أخرى تكمن في السلامة من الحرائق في كثير من المصانع، التي قد تكون خطيرة بسبب طبيعة العمل وتصميم المباني.

يفتقد نصف المصانع تقريبا لمعدات كافية لمكافحة الحرائق، بينما لا يحتوي عدد مماثل من المصانع على أنظمة فعالة للكشف والإنذار عن الحرائق.

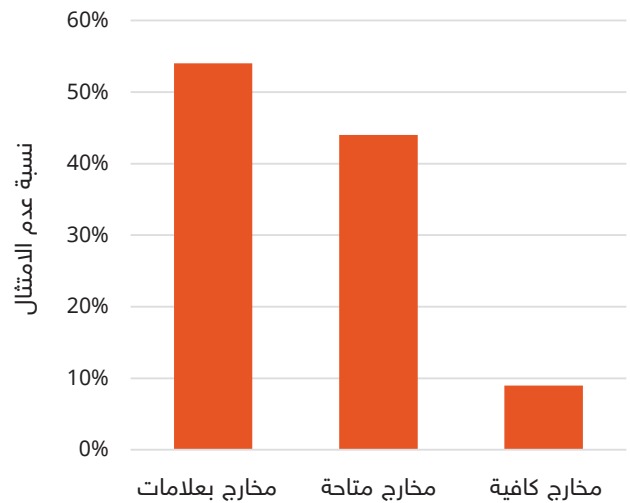
برزت الحاجة إلى تعزيز السلامة من الحرائق -سواء الوقاية أو المكافحة السريعة- في قطاع صناعة الملابس المصري عام ٢٠٢١، عندما أدى حريق في مصنع ملابس خارج القاهرة إلى مقتل ٢٠ شخصا على الأقل. سيستمر برنامج "عمل أفضل - مصر" في العمل على مستوى المصانع من خلال لجان السلامة والصحة المهنية والأشخاص المسؤولين عن السلامة لمعالجة تلك المشكلات وتحديد أسبابها الجذرية لضمان استدامة إجراءات معالجتها.

سيعمل البرنامج أيضا على الصعيد الوطني لاتباع نهج جماعي بالتنسيق مع وزارة القوى العاملة.

شكل ٩ ب. عدم الامتثال بشأن السلامة من الحرائق



شكل ٩ أ. عدم الامتثال بشأن مخارج الطوارئ



## حماية العمال

إن توفير معدات الحماية الشخصية، مثل كمامات، قفازات معدنية، نظارات، وحماية السمع، عامل ضروري لضمان سلامة العمال، وعلى جهات العمل تدريب العمال بفعالية على استخدام هذه المعدات.

يتحمل العمال وجهات العمل مسؤولية ضمان الاستخدام الفعال لمعدات الحماية الشخصية.

### كانت ٨٤٪ من المصانع غير ممثلة بشأن بعض جوانب حماية العمال.

سجل أعلى معدل عدم امتثال في تدريب وتشجيع العمال بفاعلية على استخدام معدات الحماية الشخصية (جدول ٢).

في سؤال الامتثال هذا، يبحث برنامج "عمل أفضل" مدى اتخاذ خطوات مهمة من جانب جهات العمل لضمان ان يستخدم العمال معدات السلامة الشخصية بصورة سليمة، وما إذا كان استعمال الآلات والمعدات في المصانع آمنة.

تلك المسؤولية المشتركة لاستخدام معدات الحماية ومراقبة معايير السلامة الشخصية الأخرى هي مجال رئيسي يركز عليه برنامج "عمل أفضل" من خلال لجان السلامة والصحة المهنية.

مع ذلك، يستغرق تغيير السلوك وقتاً، وغالباً ما يرى العمال أن معدات الحماية الشخصية تعيق العمل بكفاءة.

### جدول ٢. حماية العمالة

سؤال الامتثال	عدم الامتثال بحسب السؤال معدل
هل تدرب وتشجع العمال بفاعلية على استخدام معدات وآلات الحماية الشخصية بصورة سليمة؟	٦٠٪
هل توفر جهة العمل للعمال جميع الملابس والمعدات اللازمة للحماية الشخصية؟	٣٣٪
هل توضع وسائل حماية فعالة على جميع الآلات والمعدات الخطرة؟	٣٣٪

وفشل ثلث المصانع في توفير معدات حماية شخصية كافية/ملائمة أو وسائل حماية فعالة على الآلات الخطرة. تلك مشكلات أساسية يجب على المصنع معالجتها أولاً قبل معالجة المشكلة الأكثر صعوبة المتمثلة في امتثال العمالة لتدابير السلامة.

### الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

وجدت أيضاً مخالفات كثيرة بشأن الخدمات الصحية والإسعافات الأولية، التي تشمل مشكلات طبية، إسعافات أولية، وأماكن للعاملات الحوامل والمرضعات. لم تتمثل ٧٥٪ من المصانع بشأن بعض جوانب الخدمات الصحية.

لا تمثل نصف المصانع للشروط القانونية بشأن الفحوصات الطبية للعمال. إن الفحوصات الطبية مشكلة معقدة للمصانع، وهو مجال فيه بعض الغموض في قانون العمل المصري، فيما تخرج بعض جوانب الفحوصات الطبية عن سيطرة المصانع. على سبيل المثال، يجب إجراء بعض الفحوصات في مرافق حكومية، بينما قد لا تكون المرافق الحكومية المحلية قادرة على إجراء فحوصات. إضافة إلى ذلك، تدفع العمالة رسوم الفحوصات الطبية التي تجرى قبل التوظيف، مما يثير تساؤلات حول تكاليف الاستقدام/التوظيف.

بالنسبة للخدمات الصحية في المصانع، كانت ٣٣٪ من المصانع غير ممثلة بسبب عدم الالتزام بالعدد المطلوب للمرافق والكوادر الطبية في مواقع العمل. وجدت أيضا بعض المشكلات بشأن الإسعافات الأولية -- ١٤٪ من المصانع فشلت في تدريب العمالة على الإسعافات الأولية، في حين لم توفر ٩٪ صناديق إسعافات أولية كافية يمكن الوصول إليها.

أخيرا، فشلت ١٢٪ من المصانع في معالجة مخاطر السلامة والصحة للعاملات الحوامل والمرضعات. يعالج قانون العمل المصري مخاطر مهنية متعددة للعاملات الحوامل أو المرضعات، بما في ذلك المخاطر الكيميائية، الجسدية، ومخاطر هندسة بشرية (*ergonomics*)، ومخاطر العمل المفرط. إذا كان العمل يعرض صحة الأم أو طفلها/طفلتها إلى مخاطر كبيرة، يجب اتخاذ تدابير لإزالة هذه المخاطر أو لتكييف ظروف العمل. ارتبطت جميع مخالفات عدم الامتثال بوقت عمل العاملات الحوامل أو المرضعات. يتطلب القانون المصري تقليل ساعات عمل الحوامل بما لا يقل عن ساعة واحدة يوميا ابتداء من الشهر السادس من الحمل. بعد الولادة، يحظر القانون على النساء العمل ساعات إضافية أثناء الحمل حتى نهاية الشهر السادس.

### الكيميائيات والمواد الخطرة

يرتفع معدل عدم الامتثال بشأن الكيميائيات والمواد الخطرة، إذ وجدت مخالفات كثيرة تشمل مشكلات في التخزين والتوسيم/التصنيف الصحيحين للمواد الكيميائية. لم يمثل ثلث المصانع بشأن الكيميائيات والمواد الخطرة (جدول ٣). سجل أعلى معدل عدم امتثال في مسألة صحائف بيانات السلامة. تحتوي معظم المصانع على صحائف بيانات السلامة بشأن المواد الكيميائية الخطرة، لكن بعض جوانب هذه الصحائف غير صحيحة. توجد عديد من المتطلبات لصحائف بيانات السلامة. تحدد تلك الصحائف المادة الكيميائية، الجهة الموردة، التصنيف، المخاطر، احتياطات السلامة، وإجراءات الطوارئ. يسجل عدم امتثال إذا لم تحتو صحائف بيانات السلامة أي من تلك المتطلبات.

### جدول ٣. الكيميائيات والمواد الخطرة

سؤال الامتثال	عدم الامتثال بحسب السؤال معدل
هل لدى جهة العمل صحائف بيانات السلامة للمواد الكيميائية الخطرة المستخدمة في مكان العمل؟	٤٢٪
هل تخزن الكيميائيات والمواد الخطرة بطريقة سليمة؟	٣٢٪
هل الكيميائيات والمواد الخطرة موسومة/مصنفة بطريقة صحيحة؟	٣٣٪
هل توفر جهة العمل مرافق اغتسال و مواد تطهير كافية/ملائمة في حال التعرض للكيميائيات الخطرة؟	٢٥٪



كما يجب على جهات العمل توفير تدريب للعمال الذين يتعاملون مع كيميائيات ومواد خطرة.

فشلت ١٨٪ من المصانع بتوفير تدريب كاف/ملائم للعمال.

قدم برنامج "عمل أفضل - مصر" تدريباً في ذلك المجال العام الماضي.

### أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية

تستطيع أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية أن تتيح تحسينات في الظروف والامتثال بشأن السلامة والصحة المهنية.

تشمل أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية فرقاً فنية توظفها المصانع، تقيّمات السلامة والصحة المهنية تجربها المصانع، وآليات التعاون بين العمال والإدارات.

مع ذلك، كانت لدى المصانع مشكلات كبيرة في أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، حيث لم تمثل ٦١٪ من المصانع بشأن بعض جوانب أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية.

**ليس لدى نصف المصانع تقريباً آليات فعالة للتعاون بين العمال والإدارات في مواضيع السلامة والصحة المهنية.**

بحسب قانون العمل المصري، يجب على المصنع الذي يوظف ٥٠ عاملاً/عاملة أو أكثر إنشاء لجنة للسلامة والصحة المهنية تضم أشخاصاً ممثلين عن الإدارة وعن العمال.

يجب على اللجنة تقييم السلامة والصحة المهنية في المصنع، ووضع أنظمة بشأنهما، وأن تجتمع مرة على الأقل في الشهر، اتباع أنظمة تشكيل اللجنة وإقرار العضوية، وتدريب جميع أعضاء/عضوات اللجنة بشكل كاف/ملائم.

لدى جميع المصانع التي توظف ٥٠ شخصاً أو أكثر لجان (٥٢ مصنعا)، لكن ٢٦ مصنعا منها لا تستوف متطلباتها واحداً على الأقل للجان السلامة والصحة المهنية في مصر.

يؤدي غياب أي متطلب إلى تسجيل عدم امتثال وحجب التقدم المحرز في هذا المجال.

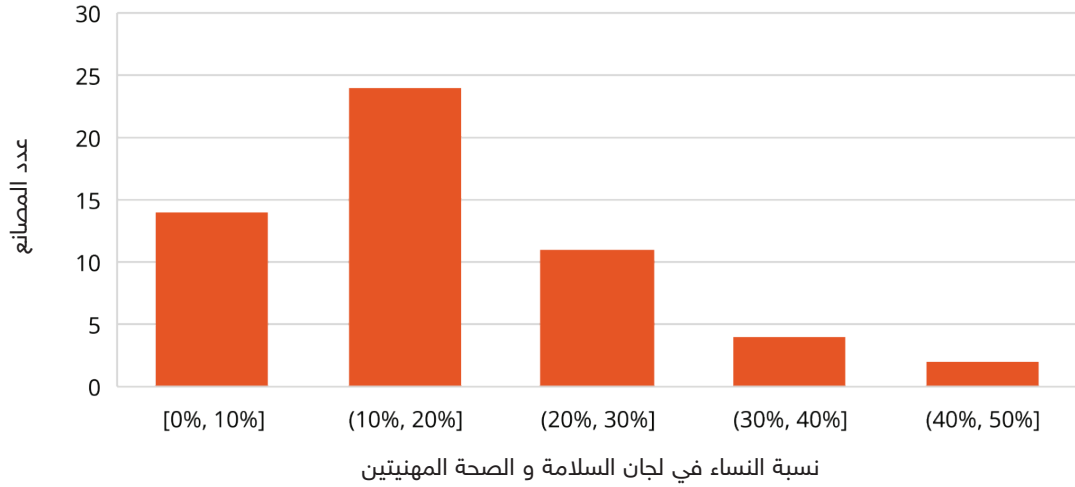
يركز برنامج "عمل أفضل - مصر" بصورة كبيرة على مشكلات السلامة والصحة المهنية، ويدعم المصانع لمعالجتها أثناء التقييمات.

تركز زيارتان على الأقل من ٦ زيارات استشارية سنوية على مشكلات السلامة والصحة المهنية، وغالبا ما يعالج برنامج "عمل أفضل - مصر" هذه المشكلات من خلال اجتماعات لجان السلامة والصحة المهنية.

تمثل لجان السلامة والصحة المهنية هيكليات الحوار الوحيدة المكلفة بموجب القانون على مستوى المصانع، وتوفر أرضية اختبار لتطوير وتحسين التواصل والحوار في مكان العمل.

بحسب خطة التحسين للمصانع التي يتم العمل عليها خلال الخدمات الاستشارية، يلاحظ برنامج "عمل أفضل - مصر" نسبة إنجاز ٥٣٪ في تحسينات السلامة والصحة المهنية لعام ٢٠٢٢، و ٢٧٪ أمور قيد التنفيذ، و ٢١٪ قضايا معلقة.

### شكل ١٠. نسبة النساء في لجان السلامة والصحة المهنية



إضافة إلى اللجان المذكورة، لا توظف كثير من المصانع الأعداد المطلوبة من الأشخاص المتخصصين في السلامة والصحة المهنية (٤٠٪ عدم امتثال).

لم تنفذ ٣٢٪ من المصانع تقييمات كافية/ملائمة لمشكلات عامة بشأن السلامة والصحة المهنية.

مع ذلك، تحتفظ معظم المصانع بسجلات حوادث في أماكن العمل (٥٪ عدم امتثال).

حصلت جميع المصانع المقيّمة عام ٢٠٢٢ على التصاريح الصحيحة، وهو تحسن في نسبة عدم الامتثال التي كانت ١٦٪ عام ٢٠٢١.

### المرافق الخدمية

وفقا لقانون العمل المصري، على المصانع التي توظف ٥٠ شخصا أو أكثر توفير وسائل مواصلات للعمال في المناطق النائية، ومرافق مجهزة لتناول طعام.

كما يجب على المصنع الذي يوظف ١٠٠ عاملا/عاملة أو أكثر توفير حضانة للعاملات اللواتي لديهن أطفال لا تتجاوز أعمارهم ست سنوات (**صندوق معلومات ٦**).

تم تسجيل عدم امتثال بما يتعلق بالمرافق الخدمية في مصنع واحد من كل أربعة مصانع، والمشكلة الأكثر شيوعا هي عدم وجود حضانات. على المصنع الذي يوظف ١٠٠ عاملة توفير حضانة أو التعاقد مع حضانة.

فعل ذلك المتطلب في ٤٠ من ٥٧ مصنعا، وهذا يعني أن معدل عدم الامتثال الفعلي هو ٣٥٪، إذ أن ١٤ من ٤٠ مصنعا يجب عليها تفعيل هذا المتطلب غير ملتزمة ببعض الجوانب المتعلقة بالحضانات.

في عدة حالات، وجدت مصانع غير ممثلة لأن العمال لم يكونوا على علم بتعاقد المصانع مع حضانات، وبالتالي لم يستفيدوا منها.

## صندوق معلومات ٦. الحضانات في مصر- تطبيق قانون الحضانات

توجب المتطلبات القانونية المنشآت التي توظف ١٠٠ عاملة أو أكثر بتوفير حضانات لرعاية أطفال العاملات.

ووفقا للقانون، إذا تواجدت مجموعة من المصانع التي توظف أقل من ١٠٠ عامل/عاملة في نصف قطر قدره ٥٠٠ متر، فيجب عليها إنشاء حضانة مشتركة مع توصيات بضمنان قربها من المنشآت والحفاظ على سلامة الأطفال من المخاطر مثل: تلوث الهواء، الدخان، الغبار، مكبات النفايات، الضوضاء، وما إلى ذلك.

كما يحظر على الأطفال دخول المصانع.

ويجب أن تمتثل الحضانات لشروط النظافة والصحة العامة (القانون رقم ٥٠ لعام ١٩٧٧). يقضي القانون باقتطاع ٥٪ لأول طفل/طفلة، و٤٪ لثاني طفل/طفلة من أجور العاملات كمساهمات منهن للاستفادة من خدمات الحضانات.

مع ذلك، لا يزال التشريع غير منفذ بالكامل.

وفقا لتقرير دراسة جدوى خدمات رعاية الأطفال المدعومة من جهات العمل في مصر، فإن عددا كبيرا من المؤسسات الملزمة بتوفير حضانات بموجب قانون العمل لا توفر خدمات حضانات للعاملات.

سلطت الدراسة الضوء على المخرجات الإيجابية على أداء الأعمال جراء توفير خدمات رعاية أطفال. وجدت الدراسة أن العاملات أثناء مرحلة التوظيف/التشغيل تفضل الشركات التي توفر خدمات رعاية أطفال.

انخفضت كذلك معدلات ترك العمل من أكثر من ٦٠٪ إلى أقل من ١٠٪، وارتفعت كثيرا مستويات رضا، ولاء، وإنتاجية العمال.

أخيرا، بحسب أصحاب عمل، ومديرين/مديرات، أثر ذلك كثيرا على تحفيز العاملات وسلوكهن، مما يحسن بيئة العمل وديناميكيات الفريق.

تعتبر العاملات في مصانع الملابس متضررات بسبب تركهن في وظائف ذات أجور منخفضة. بناء على ذلك، فإن التنفيذ الفعال للمتطلبات القانونية ضروري لضمان حصول النساء على فرص عمل تحافظ على حقوقهن الاجتماعية وتراعي النوع الاجتماعي.

على سبيل المثال، تشير أدلة من الأردن إلى أن واجبات رعاية الأطفال تتعارض مع العمل، خاصة بالنسبة للعاملات.

أظهرت النتائج أن نحو ٥٠٪ من العمال أخذت إجازات غير مدفوعة الأجر، و٥٠٪ فكرت في ترك العمل بسبب واجبات رعاية الأطفال، مع تأثر النساء أكثر.

لمزيد من المعلومات: دراسة جدوى خدمات رعاية الأطفال المدعومة من جهات العمل في مصر، وزارة التضامن الاجتماعي، يونيسف، منظمة العمل الدولية؛ و «تقييم مدى وصول العمالة الأردنية والسورية في قطاع صناعة الملابس إلى مرافق وخدمات رعاية الأطفال في مدينة الحسن الصناعية/اردن»، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣، تقرير لمنظمة العمل الدولية.

استخدام الحضانات منخفض جدا. في ١٤ مصنعا فيها 0,٠٠٠ عاملة وبتعاقدات مع حضانات، استخدمت فقط ٣٥ عاملة الحضانات، مما يدل على وجود فجوة كبيرة في خدمات واستخدام هذه الحضانات.

قد لا ترغب العاملات في استخدام الحضانات المتعاقدة مع المصانع، وتفضل ترتيبات رعاية غير رسمية، أو قد لا تكون راضية عن مواقع أو خدمات الحضانات.

ذلك مجال رئيسي تستطيع فيه الإدارات الانخراط بصورة أفضل مع العاملات لمعرفة توقعاتهن ورغباتهن في الحضانات.

تشمل الجوانب الأخرى للمرافق الخدماتية مرافق تناول طعام كافية/ملائمة، دورات مياه، ومياه شرب. توجد عدة مشكلات عدم امتثال بشأن تلك الجوانب (جدول ٤).

#### جدول ٤. المرافق الخدماتية

سؤال الامتثال	معدل عدم الامتثال بحسب نقطة الامتثال
هل يحتوي مكان العمل على جميع المرافق الخدماتية المطلوبة؟	٢٥٪
هل يحتوي مكان العمل على مرافق تناول طعام كافية/ملائمة؟	١٨٪
هل يحتوي مكان العمل على دورات مياه ملائمة/كافية ويمكن الوصول إليها؟	١٤٪
هل توفر جهة العمل للعمال ما يكفي من المياه الصالحة للشرب مجاناً؟	٢٪

#### أوقات العمل

يراقب برنامج "عمل أفضل - مصر" ثلاث جوانب من أوقات العمل، ساعات العمل الاعتيادية، العمل الإضافي، والإجازة.

كانت نصف المصانع تقريبا غير ممثلة بشأن بعض جوانب ساعات العمل الاعتيادية والعمل الإضافي.

في المقابل، وجد عدد قليل جدا من المخالفات بشأن توفير الإجازة بصورة صحيحة.

وقت العمل الاعتيادي بموجب قانون العمل المصري معقد ويختلف بحسب القطاع. وفقا لقانون العمل رقم ٢٠٠٣/١٢، يبلغ الحد الأقصى لوقت العمل اليومي ٨ ساعات، أو ٤٨ ساعة أسبوعيا عند العمل لمدة ست أيام في الأسبوع. مع ذلك، بالنسبة للمنشآت الصناعية، يقتصر وقت العمل الاعتيادي على ٤٢ ساعة أسبوعيا، بدون فترات لتناول الطعام والاستراحة. يجب أن تتضمن ساعات العمل فترة استراحة واحدة أو أكثر، وألا يقل مجموعها عن ساعة واحدة، مع عدم جواز إجبار العمال على العمل أكثر من خمس ساعات متواصلة.

قد يُطلب من العمال أحيانا العمل لوقت إضافي بحسب الحاجة، على ألا يزيد على ١٠ ساعات عمل فعلية في اليوم تشمل وقت العمل الإضافي.

إضافة إلى ذلك، يسمح القانون للمنشآت بالعمل في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية مقابل تعويض عن أيام العمل الإضافية.

تفاوتت حالات عدم الامتثال المتعلقة بوقت العمل الاعتيادي، وتشمل ممارسات بشأن فترات الراحة (٢٣٪ عدم امتثال)؛ ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية التي تتجاوز الحدود القانونية (٢١٪ عدم امتثال)؛ وسجلات غير دقيقة لوقت العمل (١١٪ عدم امتثال).

إضافة إلى ذلك، لم تخفض ١٩٪ من المصانع ساعات عمل الأشخاص ذوي الإعاقة. بحسب قانون العمل المصري، يجب تخفيض ساعات العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، أو للعمال الذين يعتنون بشخص ذي إعاقة من العائلة، بمقدار ساعة واحدة يوميا.

بالنسبة للعمل الإضافي، لم يمثل نصف المصانع للأحكام القانونية لساعات العمل الإضافي.

معظم مخالفات العمل الإضافي ليست ضمن أقسام الخياطة (الجزء الرئيسي في أرضية الإنتاج)، التي تعمل وفق إرشادات وقت العمل الإضافي (لا يتجاوز عشر ساعات يوميا).

حدثت المخالفات الأكثر شيوعا في الأقسام الداعمة، مثل النسيج، الكي، التغليف/التعبئة، والمستودعات.

إضافة إلى ذلك، لم تحصل ١٩٪ من المصانع على موافقة خطية للعمل الإضافي، ولم توفر ١٦٪ من المصانع أيام إجازة لتعويض الأشخاص الذين عملوا في يوم الراحة الأسبوعي.

## الإفصاح والشفافية

من المتوقع أن تؤدي زيادة الشفافية إلى زيادة المساءلة، وبالتالي زيادة الامتثال. أظهرت دراسة أجريت عام ٢٠١٩ في الأردن أن "بوابة الشفافية" الخاصة ببرنامج "عمل أفضل" خفضت معدلات عدم الامتثال بشأن الإفصاح عن قضايا معينة<sup>xvii</sup>. اختبر برنامج "عمل أفضل" بداية الإفصاح في كمبوديا وهايتي، ورصد نتائج إيجابية<sup>xviii</sup>.

وبناء على تلك الأدلة، وسع البرنامج تقارير الإفصاح والشفافية لتشمل دول أخرى. حاليا، تنشر "بوابة الشفافية" معلومات الامتثال بشأن قضايا مختارة من خمس دول. (إلى جانب كمبوديا، حيث تنشر معلومات الامتثال في موقع منفصل)<sup>xix</sup>. تبقى نتائج امتثال المصانع منشورة في "بوابة الشفافية" إلى أن تنشر تقارير تقييمية جديدة. يعكف برنامج "عمل أفضل" حاليا على تجديد "بوابة الشفافية" لزيادة الانخراط في/مع البيانات، لاسيما بين المكونات داخل البلدان.

يبحث برنامج "عمل أفضل - مصر" مع أطراف المصلحة توسيع "بوابة الشفافية" لتشمل معلومات امتثال من مصر.

قدم البرنامج "بوابة الشفافية" لأطراف المصلحة في القطاع، موضحا أن الإفصاح سينفذ في السنة الثانية من البرنامج، لكن هذا لم ينفذ بعد.

ستكون تقارير إفصاح برنامج "عمل أفضل - مصر" متاحة عبر "بوابة الشفافية" ابتداء من الربع الثالث من عام ٢٠٢٣.

بالنسبة لعام ٢٠٢٢، حددت قائمة من ٢٦ سؤال في تقارير الإفصاح في مصر. تقدم الأقسام التالية معلومات عن متوسط معدلات عدم الامتثال بشأن الأسئلة الـ ٢٦ لتقديم فهم أولي عما ستبدو عليه نتائج الإفصاح في مصر.

**كانت ٩٪ فقط من المصانع ممثلة تماما بشأن جميع الأسئلة المتعلقة بالإفصاح<sup>xx</sup>.** كان متوسط معدل عدم الامتثال بشأن تلك ١١٪، مما يعني أن المصانع كانت غير ممثلة بشأن ٢,٨ سؤال في المتوسط. كان لدى معظم المصانع نتيجة عدم امتثال واحدة، لكن بعض المصانع لديها مزيد (شكل ١١).

كانت نتائج عدم الامتثال الأكثر شيوعا هي:

- ◀ إبلاغ العمال عن أجورهم بدقة؛
- ◀ التعاون بين الإدارات والعمال بشأن مشكلات السلامة والصحة المهنية؛
- ◀ مخارج طوارئ كافية/ملائمة وأجهزة إنذار الحريق.

وجدت نسبة عدم امتثال صفر بشأن ١٤ سؤالا. يوضح ملحق د نظرة تفصيلية على جميع حالات عدم الامتثال.

#### شكل ١١. عدد مخالفات عدم الامتثال بشأن الإفصاح



## خطوات مستقبلية

هذا التقرير هو الأول الذي ينشره برنامج «عمل أفضل - مصر»، مقدما نظرة على القطاع، وأساسا للعمل فيه في السنوات القادمة. بتسليط الضوء على الاتجاهات في القطاع، المخالفات الشائعة، والتحديات الرئيسية، يوفر التقرير عددا من فرص التعاون على مستوى القطاع لمعالجة القضايا المحددة.

سيستمر البرنامج في دعم المصانع لمعالجة مخالفات الامتثال، سواء من خلال الزيارات الاستشارية المنتظمة والتدريب المقدم عن مواضيع مختلفة للعمال، المشرفين/المشرفات، والمديرين/المديرات.

أعد البرنامج خطة تدريب استجابة لاحتياجات المصانع وتقييم اتجاهات عدم الامتثال. تتضمن الخطة مزيدا من أنشطة بناء قدرات العمال والمديرين/المديرات لتعزيز أنظمة إدارة الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية، إضافة إلى التدريب على مهارات التواصل في مكان العمل، آليات التظلم، والمهارات الإشرافية، فضلا عن أنشطة بناء القدرات لمعالجة الفجوات القائمة على النوع الاجتماعي، وفي الإدماج، وحرية التنظيم والمفاوضة الجماعية.

يستطيع برنامج «عمل أفضل - مصر» توفير التدريب، وأفضل الممارسات وشرح مبررات اعتمادها، لكن في نهاية المطاف تقع مسؤولية الامتثال لتشريعات العمل الوطنية على جهات العمل.

وبالنظر إلى مجموعة المشكلات المحددة في هذا التقرير، سيعمل برنامج «عمل أفضل - مصر» مع أطراف المصلحة على تحديد المجالات ذات الأولوية، والتي يجب التركيز عليها على مستوى القطاع في السنوات المقبلة.

إضافة إلى التركيز الواسع على تحسين شروط العمل من خلال زيادة الامتثال لقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية، سيركز برنامج «عمل أفضل - مصر» على أربعة مجالات مواضيعية خلال عام ٢٠٢٣.

يتجاوز العديد من تلك المجالات الامتثال النمطي والتقديم التقليدي للخدمات الأساسية التقليدية. تشمل تلك المجالات ما يلي:

### تفتيش العمل:

بناء على الاجتماعات التمهيديّة الهادفة إلى زيادة الثقة، تملك زمام الأمور، والتعاون الفني بشأن برنامج «عمل أفضل - مصر» تحت مظلة مشروع «تقوية علاقات ومؤسسات العمل»، سيبدأ البرنامج في توسيع تعاونه ليشكل وحدتي السلامة والصحة المهنية، وتفتيش العمل في مختلف مكاتب العمل في ٢٧ محافظة.

سينخرط البرنامج «مع وحدة تفتيش العمل في وزارة القوى العاملة من أجل التوصل إلى تفاهم مشترك بشأن معايير العمل الدولية والإطار القانوني المتبع في تقييمات الامتثال.

أخيرا، سيستعد البرنامج» للمشاركة عام ٢٠٢٤ في زيارات استشارية مشتركة مع فرق تفتيش العمل إلى مجموعة مختارة من المصانع.

يتطلب تمهيد الطريق لمثل ذلك التعاون فهما شاملا للمعايير القانونية، ونموذج خدمات، أدوات، ومنهجية برنامج «عمل أفضل».

### ◀ النوع الاجتماعي والإدماج:

سيعمل برنامج «عمل أفضل - مصر» وفقا لاستراتيجية «عمل أفضل» العالمية للنوع الاجتماعي لزيادة تمثيل النساء في هياكل المصانع، تعزيز تقدمهن الوظيفي، وتحسين وصولهن إلى الفرص والتعلم.

يمهد البرنامج الطريق لتدخلات قائمة على النوع الاجتماعي عبر تحليل الفجوة على أساس النوع الاجتماعي في المصانع المشاركة من خلال دراسة مشاركة النساء في القوى العاملة، الأدوار الإشرافية، والوظائف القيادية، إضافة إلى قياس وصول النساء إلى فرص التدريب والترقيات.

ستوجه نتائج تحليل الفجوة التدخلات القائمة على النوع الاجتماعي التي سينفذها البرنامج العام القادم، مع تقديم أنشطة بناء قدرات إلى مستشاري/مستشارات المنشآت أنشطة من جانب خبراء/خبيرات برنامج «عمل أفضل» لتيسير تنفيذ التدخلات.

سيتعاون البرنامج مع مشاريع أخرى لمنظمة العمل الدولية بأهداف مشتركة تتمثل في تعزيز مبادئ المساواة القائمة على النوع الاجتماعي والإدماج لتقديم مزيد من الدعم والخدمات للنساء وللنساء وللنساء في المصانع المشاركة.

أخيرا، ينظر إلى تعميم منظور النوع الاجتماعي على أنه جانب متقاطع في جميع تدخلات برنامج «عمل أفضل - مصر»، مع التركيز بصورة خاصة على التمثيل المنصف للنساء وللمجموعات الخاصة في التدريب، الأنشطة الاستشارية، التمثيل في اللجان، والاجتماعات على مستوى المصانع.

### ◀ الحوار الاجتماعي:

يستمر برنامج «عمل أفضل - مصر» في تحديد الفجوات المتعددة في لجان السلامة والصحة المهنية، والتي تعمل كـلجان مشتركة بين العمال والإدارات، ومفوضة بموجب القانون في المصانع التي توظف 50 شخصا أو أكثر.

بناء على ذلك، سيستمر البرنامج في تصميم وتقديم الأدوات التي تعزز عمل اللجان القائمة في المصانع المشاركة، وفي دعم المصانع التي لم تنشئ بعد لجانا للسلامة والصحة المهنية، لضمان التنفيذ الفعال لنظم السلامة والصحة المهنية من خلال الحوار الاجتماعي.

إضافة إلى ذلك، وبالتعاون مع مكثبي أنشطة العمال، وأنشطة أصحاب العمل في منظمة العمل الدولية، سينظم برنامج «عمل أفضل - مصر» جلسات توعية بشأن النقابات العمالية على الصعيد الوطني وعلى مستوى المصانع.

### ◀ البيانات والأدلة:

سيضمن البرنامج توفير البيانات اللازمة المتعلقة بأسئلة الإفصاح للمصانع استعدادا لإطلاق «بوابة الشفافية».

إضافة إلى ذلك، سيضمن التعاون الوثيق مع وزارة القوى العاملة مراقبة ومعالجة المشكلات المحددة المتعلقة بعدم التهاون.

أخيرا، سينخرط البرنامج «مع شركاء البحث والدراسات في مجالات بحث مواضيعية رئيسية متعلقة بالنوع الاجتماعي، السلامة والصحة المهنية، وغيرها.



## ملحقات

### ملحق (أ): مصانع الملابس المشمولة في التقرير:

صناعات جيد للملابس	ايس لصناعة الملابس مصر
جيد للمنسوجات مصر	شركة أحمد أحمد عباس لصناعة الملابس الجاهزة
جيد للمنسوجات الإسماعيلية	المصرية السعودية لصناعة الملابس الجاهزة والمنسوجات -- مرغم الإسكندرية
شركة كازارين للمنسوجات -- فرع السادس من أكتوبر	ألفا لصناعة الأقمشة
شركة كازارين للمنسوجات -- فرع الفيوم	شركة آسك للملابس
شركة كازارين للمنسوجات -- فرع العاشر من رمضان	بيوتى ان للملابس الجاهزة
ليكرز لتصنيع الملابس	بوستيك مصر أس ايه إي
شركة اللوتس للملابس	القاهرة مالقة لتصنيع وتطوير الملابس الجاهزة
شركة اللوتس هاى فاشون للملابس	صناعات كانون العالمية
شركة اللوتس هاى تك للملابس الجاهزة	دلتا لصناعة الأقمشة مصر- القاهرة
شركة ماس للملابس الجاهزة	دلتا شمال الصعيد للملابس
شركة مكة للملابس الجاهزة	المنسوجات المصرية للصبغة والتجهيز
شركة نظمى للملابس والتريكو	ايجي تكس لصناعة الملابس الجاهزة
رمسيس للصناعة والتوزيع اس ايه إي	شركة الهلال للتريكو والصبغة والملابس الجاهزة
صابرينا للملابس الجاهزة	الروضة للملابس الجاهزة
ساف للملابس	الصفوة للملابس
صافيتكس	الشامي للملابس الجاهزة
شركة شيبا العالمية للملابس	شركة ايليت ميرشيندايسنغ
شينغ دا مصر العالمية للمنسوجات	إمبي للصناعات الدولية
سويت جيرل مصر	فابيلوس للملابس المحبوكة
تي اند سي للملابس اس ايه إي	فايرستون للملابس
ثري ستار فاشن	فريند للملابس
تاي	شركة جيزة لتنمية الصعيد
تايم لاين مصر المنطقة الحرة	شركة جيزة للغزل والنسيج
تي إم آي مصر	شركة جيزة للغزل والنسيج (فرع المطرية)
ترانس أفريقيا للملابس	جولدن ستارز للملابس
شركة يوناييتد للملابس الجاهزة والطباعة	هيللا مصر للملابس
فيلوستي جينز مصر للملابس الجاهزة أي اس سي	شركة ورثة محى الدين محمد هاشم العلي وشركاه (تريكو مورينبلا)

## ملحق (ب): الجهات المشتريّة المشاركة:

Ascena Retail Group Inc.

Asda

Bel Egypt Expansion for Cheese Production S.A.E (licensee account)

Bentex Group Inc.

BUNSHA SAS

C&A Buying GmbH & Co. KG

Centric Brands LLC

Children's Apparel Network

C-Life Group, Ltd.

Columbia Sportswear

Disney Worldwide Services

E plus M sp. z o.o.

El Ulabi and Partners for Trade (vendor account)

Fanatics Apparel

GAP Inc

Hybrid Promotions LLC

Inditex

Isaac Morris Ltd

Jerry Leigh of California

Kidz Concepts LLC

Levi Strauss & Co

Li & Fung (Trading) Limited

Marks and Spencer

Matalan Ltd.

Nahdet Misr Journalism

New Balance Athletics, Inc.

NIKE, Inc

PUMA SE

PVH Corp

Ralph Lauren Corporation

Ramses Youssef Atteya Sons

Tally Weijl Trading AG

Target Corporation

The Children's Place

Under Armour, Inc

## ملحق (ج): المنهجية والمحددات

**تقييمات المصانع:** يجري برنامج «عمل أفضل» تقييمات للمصانع لمراقبة الامتثال لمعايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني. تبرز تقارير التقييم نتائج عدم الامتثال، التي تستخدم لمساعدة المصانع في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. بمرور الوقت، يساعد جمع تلك البيانات وإعداد التقارير المصانع في إظهار التزامها بتحسين ظروف العمل.

ينظم برنامج «عمل أفضل» التقارير في ثمان مجموعات. تضم المجموعات الأربع الأولى معايير العمل الأساسية: عمل الأطفال، التمييز، العمل القسري، والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. تحمي تلك المعايير الحقوق الأساسية في العمل بموجب اتفاقيات العمل الدولية الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية، وتستخدم معايير العمل الدولية كأساس للامتثال في تلك المجموعات الأربع. تندرج المجموعات المتبقية (المستحقات، العقود والموارد البشرية، السلامة والصحة المهنيان، ووقت العمل) في إطار ظروف العمل. تتضمن نقاط الامتثال لتلك المجالات اختلافات في التشريعات الوطنية تبعاً للبلد. يؤسس برنامج «عمل أفضل» معياراً يستند إلى المعايير الدولية والممارسات الفضلى في مجالات لا تغطي فيها القوانين الوطنية، أو تعالج بفاعلية، المسائل المتعلقة بظروف العمل. تقسم المجموعات الثماني إلى نقاط امتثال، وتتضمن كل نقطة عدداً من الأسئلة، التي قد تختلف بحسب البلد.

**محددات في تقييمات برنامج «عمل أفضل»:** تستند تقارير تقييم المصانع التفصيلية فقط إلى المراقبة، التحقيق، والتحليل أثناء زيارات التقييم. قبل أن تصبح التقارير معتمدة رسمياً، تُمنح المصانع خمس أيام عمل لتقديم الملاحظات والتوضيحات، التي تؤثر أحياناً على صياغة التقرير النهائي. لا يزال من الصعب تقييم بعض القضايا والتحقق من صحتها بصورة مستقلة، ومن المرجح ألا يبلغ عن عدم الامتثال لقضايا معقدة وحساسة ناقصاً. على سبيل المثال، تقييم عدم الامتثال لحرية التنظيم على مستوى المنشآت له حدوده، بالنظر إلى التحديات التي تواجه تسجيل النقابات العمالية. إضافة إلى ذلك، يعد التحرش الجنسي من أكثر القضايا حساسية وصعوبة للكشف عنها أثناء تقييمات المصانع.

**احتساب عدم الامتثال:** يحسب برنامج «عمل أفضل» معدلات عدم الامتثال لكل مصنع، ويضعها في تقارير فردية لكل مصنع. يُبلغ معدل عدم الامتثال لكل نقطة امتثال، وتُبلغ نقطة عدم امتثال إذا أظهر سؤال واحد أو أكثر وجود دليل على عدم الامتثال. في التقارير السنوية العامة، يستخدم برنامج «عمل أفضل» معدلات الامتثال في جميع المصانع المشاركة خلال الفترة المشمولة في التقرير. على سبيل المثال، يشير متوسط معدل عدم امتثال قدره ١٠٠٪ لسؤال ما إلى أن جميع المصانع المشاركة لديها مخالفات في هذا المجال.

**محددات احتساب عدم الامتثال:** التركيبة الثنائية للإجابات على الامتثال «نعم أو لا» تحد من قدرة برنامج «عمل أفضل» على عرض مدى خطورة عدم الامتثال على شكل أرقام، ولا يفضي هذا إلى تحديد مستويات عدم الامتثال. على سبيل المثال، قد يتحسن مصنع بصورة ملحوظة في مجال معين، لكن هذا قد لا يؤهل المصنع لأن يكون ممثلاً. معدل الامتثال مؤشر إجمالي وصارم، لكنه مفيد لبرنامج «عمل أفضل» في مقارنة البيانات عبر البلدان والحصول على فكرة عامة عن مجالات عدم الامتثال في صناعة الملابس. وغالباً ما يكون خارج قدرة تلك الأرقام الإحاطة بصورة كاملة بمسائل رصدت خلال تقييمات المصانع. وعلى ذلك، من المهم دراسة المجموعات ونقاط الامتثال بتفصيل أكثر لخلق فهم أكثر شمولاً للقطاع ولمعدلات عدم الامتثال الإجمالية، ولاستيعاب أسباب المخالفات (كما هو معروض).

## ملحق (د): معدلات الإفصاح عن عدم الامتثال

### جدول ٥. الإفصاح عن القضايا - معايير العمل الأساسية

نسبة عدم الامتثال	السؤال	نقطة الامتثال
%٠	هل وجدت عامل/عاملة تحت سن ١٥؟	الأطفال العمال
%٠	هل النوع الاجتماعي عامل في القرارات المتعلقة بظروف العمل؟	النوع الاجتماعي
%٠	هل تعرض العمال لتحرش جنسي؟	
%٠	هل تنهي جهة العمل خدمات العاملات الحوامل أو أثناء إجازة أمومة أو تجبرهن على الاستقالة؟	
%٠	هل تمنع جهة العمل العمالة من مغادرة مكان العمل؟	الإكراه
%٠	هل تجبر العمالة على أداء عمل إضافي تحت تهديد العقوبة؟	العمل القسري والعمل الإضافي غير الطوعي
%٠	هل تلزم جهة العمل العمالة بالانضمام إلى نقابة؟	حرية التنظيم
%٠	هل للعمالة حرية تكوين نقابة أو الانضمام إلى نقابة من اختيارها؟	
%٠	هل حاولت جهة العمل التدخل أو التلاعب في نقابات، أو السيطرة عليها؟	التدخل والتمييز
%٠	هل تعاقب جهة العمل العمالة بسبب الانضمام إلى نقابة أو الانخراط في أنشطة نقابية؟	
%٠	هل أنهت جهة العمل خدمات عمالة أو لم تجدد عقودها بسبب عضوية أو أنشطة نقابة عمالية؟	
%٠	هل فشلت جهة العمل في تنفيذ أي من أحكام اتفاقية المفاوضة الجماعية سارية مفعول؟	المفاوضة الجماعية
%٠	هل عاقبت جهة العمل أي عامل/عاملة بسبب المشاركة في إضراب؟	الإضرابات

## جدول ٦. الإفصاح عن القضايا - ظروف العمل

نسبة عدم الامتثال	السؤال	نقطة الامتثال
١٨%	هل تدفع جهة العمل الحد الأدنى للأجور على الأقل عن ساعات العمل الاعتيادية للعمال المنتظمة بدوام كامل؟	الحد الأدنى للأجور/معدل أجر العمل بالقطعة
١٦%	هل تدفع جهة العمل للعمال بدقة عن جميع ساعات العمل الإضافية الاعتيادية؟	أجور العمل الإضافي
٤٧%	هل تبلغ جهة العمل العمال بدقة عن مدفوعات الأجور والاقطاعات؟	معلومات الأجور، الاستخدام، والاقطاعات
٠%	هل تدفع جهة العمل للعمال بدل إجازة الأمومة بصورة صحيحة؟	الإجازة مدفوعة الأجر
١٤%	هل لكافة الأشخاص العاملين لدى المصنع، سواء في منشآت المصنع أو خارجها، عقود عمل؟	عقود العمل
٤%	هل تعرض أي عامل/عاملة لتنمر، لتحرش، أو لإذلال؟	الحوار، الانضباط، والخلافات
٤٦%	هل شكلت جهة العمل لجنة مشتركة من العمال والإدارة للسلامة والصحة المهنيين؟	أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنيين
٣٣%	هل تخزن الكيمائيات والمواد الخطرة بصورة صحيحة؟	الكيمائيات والمواد الخطرة
٢%	هل توفر جهة العمل للعمال مياه شرب صحية كافية مجاناً؟	مرافق الخدمات
٤٤%	هل يوجد في مكان العمل نظام للكشف والإنذار عن الحرائق؟	الاستعداد للطوارئ
٩%	هل مخارج الطوارئ كافية؟	
٤٤%	هل مخارج الطوارئ متاحة، بدون عوائق، وغير مغلقة خلال ساعات العمل، بما في ذلك وقت العمل الإضافي؟	
١٢%	هل تجري جهة العمل تدريبات طوارئ دورية؟	

## الحواشي

- i هلا البحيري، رنا هندي، وشيماء ياسين، «[أثر جائحة كوفيد-19 على أسواق العمل في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: تحليل قائم على النوع الاجتماعي من مصر، تونس، المغرب، والأردن](#)»، تقرير منظمة العمل الدولية/منتدى البحوث الاقتصادية، آب/أغسطس 2022.
- ii راجي أسعد، كارولين كرافت، ومحمد علي مرواني، بالاشتراك مع سيدني كينيدي، وروبي تشيونغ، وسارة وهبي، «[دراسة حالة عن تأثير جائحة كوفيد-19 على سوق العمل والمجتمع في مصر](#)»، تقرير منظمة العمل الدولية/منتدى البحوث الاقتصادية، نيسان/أبريل 2022 (صدرت النسخة الإنجليزية في شهر شباط/فبراير 2022).
- iii نفس المرجع
- iv «[اتحاد الصناعات المصرية يتخذ تدابير لتعزيز الصناعة المصرية في مواجهة جائحة كوفيد-19](#)»، ديلي نيوز، 2022.
- v [إرشادات ونشرات اتحاد الصناعات المصرية بشأن كوفيد-19](#).
- vi الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، «[معدلات الفقر في مصر تنخفض إلى 29.7% خلال عام](#)»، خدمة معلومات حكومية، 19 تموز/يوليو 2022.
- vii تقرير مكتب منظمة العمل الدولية في القاهرة، «[عن أداء الإنتاجية في مصر: ما الذي على المحك؟](#)»، تموز/يوليو 2022.
- viii «[الانخفاض في واردات القمح الأوكرانية يدفع مصر إلى تنويع مصادر توريدها](#)»، تقرير صادر عن وزارة الزراعة الأميركية.
- ix «[الحرب الروسية الأوكرانية حولت أزمة الغذاء في مصر إلى خطر وجودي على الاقتصاد](#)»، معهد الشرق الأوسط، 2022.
- x [مؤشرات الحوكمة في العالم، مصر، البنك الدولي](#).
- xi [تحليل سوق المنسوجات المصري](#)، موردور انتلجينس.
- xii بما في ذلك، على سبيل المثال، الأردن، لبنان، المغرب، تونس، ليبيا، سوريا (1999)، والعراق (2001). وقعت مصر اتفاقية إطار التجارة والاستثمار مع الولايات المتحدة الأمريكية (1999)، واتفاقية شراكة مع الاتحاد الأوروبي (2001) تهدف إلى إنشاء منطقة تجارة حرة وإلغاء الحصص مع الاتحاد الأوروبي و12 دولة من دول البحر الأبيض المتوسط بحلول عام 2010.
- xiii جمعت كافة البيانات الديموغرافية الواردة في هذا القسم من تقارير تقييم سنوية تتضمن بيانات ديموغرافية من كشوفات أجور المصنع. بما أن التقييمات تنفذ على مدار العام، قد لا تعكس الأرقام الحال بدقة في نهاية عام 2022، ويجب اعتبارها تقريبية.
- xiv «[كيفية تحقيق المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في سلاسل توريد الملابس العالمية](#)»، قصص معلومات منظمة العمل الدولية، آذار/مارس 2023.
- xv [معايير العمل الدولية بشأن المساواة في الفرص والمعاملة](#)، منظمة العمل الدولية.
- xvi «[التحرش الجنسي في العمل: رؤى من صناعة الملابس العالمية](#)»، ملخص لبرنامج «عمل أفضل»، حزيران/يونيو 2019.
- xvii ريمون روبرتسون، تشرين الثاني/نوفمبر 2019، ورقة مناقشة 32: «[ظروف العمل، الشفافية، والامتثال في سلاسل القيمة العالمية: أدلة من برنامج «عمل أفضل - الأردن](#)».
- xviii برنامج «عمل أفضل»، ورقة مناقشة 29، «[تحليل الامتثال والشفافية على مستوى المصانع في كمبوديا لتقييم تأثير إعادة إجراء تقارير الشفافية والإفصاح العامة](#)».
- xix «[بوابة الشفافية](#)» لدى برنامج «عمل أفضل».
- xx الإفصاح بشأن المصانع يكون فقط عبر «بوابة الشفافية» بعد الدورة 1. مع ذلك، يشمل التحليل المقدم هنا جميع المصانع الـ 57 المقيمة عام 2022، بما في ذلك المصانع الـ 17 التي كانت في الدورة 1. لن تشمل تلك المصانع في «بوابة الشفافية» حتى الدورة 2.

يحظى برنامج "عمل أفضل" -على المستوى العالمي- بدعم من الجهات الشريكة الإنمائية الأساسية التالية (أبجدياً):

- ▶ أستراليا (وزارة الشؤون الخارجية والتجارة)؛
- ▶ الدانمارك (وزارة الشؤون الخارجية)؛
- ▶ مفوضية الاتحاد الأوروبي (الشراكات الدولية)؛
- ▶ ألمانيا (الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية)
- ▶ هولندا (وزارة الخارجية)؛
- ▶ سويسرا - أمانة الدولة للشؤون الاقتصادية؛
- ▶ وزارة العمل الأميركية.