



BetterWork

مصر

# التقرير السنوي ٢٠٢٤

بيانات من عام ٢٠٢٣



International  
Labour  
Organization



**IFC** International  
Finance Corporation  
WORLD BANK GROUP

*Creating Markets, Creating Opportunities*



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 2024: مراجعة قطاع الصناعة والامتثال، برنامج «عمل أفضل - مصر»، الفترة التي يغطيها التقرير: كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر 2023، جنيف، مكتب العمل الدولي ومؤسسة التمويل الدولية، 2024.

**الترجمات** - في حال ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نصّ إخلاء المسؤولية الوارد أدناه إلى النسب، على النحو التالي: ليست هذه الترجمة من إعداد منظمة العمل الدولية أو مؤسسة التمويل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية صادرة عن المنظمة أو المؤسسة. ولا تتحمل منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية أي مسؤولية عن محتوى هذه الترجمة أو دقتها.

**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 ومؤسسة التمويل الدولية. والآراء وجهات النظر المعرب عنها في العمل المعدل هي مسؤولية المؤلف أو المؤلفين وحدهم ولا تمثل مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية ومؤسسة 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 والترخيص إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على العنوان Switzerland 1211 Geneva 22، أو عن طريق البريد الإلكتروني: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org)

ISBN: 9789220410158 (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)

## قائمة المحتويات

4.....	قائمة الاختصارات
5.....	ملخص النتائج
6.....	شروط العمل
8.....	مقدمة
8.....	السياق القطري
10.....	نظرة عامة على صناعة الملابس الجاهزة
12.....	برنامج عمل أفضل - مصر
14.....	مصانع مشتركة من خارج قطاع الملابس
16.....	ظروف العمل في قطاع الملابس الجاهزة
16.....	المنهجية والبيانات
18.....	الوضع من حيث الامتثال
19.....	النتائج التفصيلية
29.....	السلامة والصحة المهنية
35.....	الخطوات المستقبلية
37.....	الملاحق
37.....	ملحق (أ): مصانع الملابس المتضمنة في التقرير
39.....	ملحق (ب): الجهات المشترية المشاركة
41.....	المرفق (ج): المنهجية والقيود

## قائمة الاختصارات

برنامج عمل أفضل / مصر	<b>BWEg</b>
أدوات تقييم الامتثال	<b>CAT</b>
إتفاقية المفاوضة الجماعية	<b>CBA</b>
نقطة الامتثال	<b>CP</b>
مستشاري المنشآت الصناعية	<b>EA</b>
حرية التنظيم	<b>FoA</b>
العنف القائم على النوع الاجتماعي	<b>GBV</b>
مؤسسة التمويل الدولية	<b>IFC</b>
منظمة العمل الدولية	<b>ILO</b>
وزارة العمل	<b>MoL</b>
السلامة والصحة المهنيين	<b>OSH</b>
إجراءات التشغيل الموحدة	<b>SOP</b>
اللجنة الاستشارية للمشروع	<b>PAC</b>
معدات الحماية الشخصية	<b>PPE</b>
تدريب المدربين	<b>ToT</b>
بروتوكول عدم التهاون	<b>ZTP</b>

## ملخص النتائج

يعكس هذا التقرير النتائج والرؤى المستمدة من مشاركات برنامج عمل أفضل في مصر في قطاع صناعة الملابس الجاهزة على مدار عام 2023، حيث يعرض تحديثاً للظروف السائدة في قطاع الملابس الجاهزة في مصر ويمتد نطاقه ليشمل أيضاً بعض المنشآت من خارج القطاع التابعة للبرنامج. بناءً على تقريره لعام 2022، يثري هذا المنشور السنوي الثاني فهم الصناعة والتعاون من خلال تسليط الضوء على الاتجاهات القطاعية والمخالفات السائدة والتحديات المحورية. استناداً إلى 60 تقرير تقييم تم إجرائهم على مدار العام، يستخدم التقرير بيانات أولية من تقييمات الامتثال؛ التي يتم تيسيرها من قبل فريق يتكون من مقيمين اثنين من خلال زيارات غير معلنة تمتد لمدة يومين، وتستخدم منهجية ثلاثية الجوانب التي تشمل الملاحظات المباشرة ومراجعة الوثائق والمقابلات مع كل من العمال والإدارة. ويقدم هذا النهج الشامل نظرة شاملة عن مدى الالتزام بقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية في مصانع الملابس الجاهزة ومصانع من خارج قطاع الملابس التي شملها المسح.

في حين تشير البيانات الخاصة بمعايير العمل الأساسية الخمسة إلى وجود حالات قليلة من عدم الامتثال فيما يتعلق بعمل الأطفال، والتمييز، والعمل الجبري، والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، في حين يبرز معيار السلامة والصحة المهنية باعتبارهما المخالفة الأكثر شيوعاً، لا سيما فيما يتعلق بالاستعداد للطوارئ وحماية العمال وتوفير الخدمات الصحية والإسعافات الأولية. هذا بالإضافة إلى تكرار المخالفات لمعايير العمل الوطنية فيما يتعلق بشروط العمل: كالتعويضات، والعقود والموارد البشرية، وساعات العمل،

وفيما يلي النقاط البارزة من كل مجموعة من مجموعات الامتثال:

### معايير العمل الأساسية

**عمل الأطفال:** ينص القانون الخاص بالطفل رقم 12 لسنة 1996 المعدل بالقانون رقم 126 لسنة 2008 على انه يجب ألا يقل عمر الطفل/ الطفلة في العمل عن 15 سنة، مع وجود أحكام تسمح للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 13 و15 سنة بالعمل في "أعمال موسمية" بشروط محددة. وقد تم تحديث هذا القانون بموجب القرار الوزاري رقم 215 لسنة 2021 بشأن تحديد نظام تشغيل وتدريب الأطفال والمهين والصناعات التي يحظر تشغيل من هن دون سن 18 عام، والذي رفع الحد الأدنى لسن التدريب من 13 إلى 14 سنة، وأكد الحد الأدنى لسن التشغيل أن يكون 15 سنة. ولم يجد تقييم برنامج عمل أفضل في مصر أية حالات لعدم الامتثال تتعلق بعمل الأطفال (أقل من 15 سنة)، لكنه حدد ستة مصانع لا تفي باللوائح المتعلقة بالمشتغلين من الأطفال دون سن 18 سنة، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالوثائق الثبوتية والحماية والأعمال الخطرة التي لا يمكن تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة فيها.

**التمييز:** تشير النتائج إلى وجود مستوى عالٍ من الامتثال في مجموعة التمييز، فلم يكن هناك غير مصنعين فقط غير ممثلين للوائح الخاصة بالتمييز بين الجنسين. ولكن لوحظت قضايا أخرى قائمة على أساس الجنس، مثل انخفاض مستوى التمثيل للنساء انخفاضاً شديداً في أقسام الإنتاج، غير أن برنامج عمل أفضل لم يجد أدلة على ممارسات لأصحاب العمل تصل إلى مستوى عدم الامتثال.

و لم يمثل 12 مصنعاً في الإستيفاء بالحصة المقررة للعمال من الأشخاص ذوي الإعاقة، ولكن الجدير بالذكر أن نسبة المنشآت التي تواجه صعوبات في الإستيفاء بحصة تشغيل العمال من الأشخاص ذوي الإعاقة قد انخفضت من 46% في عام 2022 إلى حوالي 22% في عام 2023. ومع ذلك، لا يزال هناك اتجاه مقلق للغاية حيث تقوم بعض المنشآت بتسجيل عمال من الأشخاص ذوي الإعاقة ولكنها لا تدمجهم في القوى العاملة

لديها. وبدلاً من ذلك، يختارون دفع أجورهم مع بقائهم في منازلهم، وبالتالي لا تلتزم هذه المنشآت بالإدماج الحقيقي بتشغيل العمال من الأشخاص ذوي الإعاقة. لم يتم ذكر أية حالات عدم امتثال بسبب التمييز على أساس العرق أو الأصل أو الدين أو الرأي السياسي.

**العمل الجبري:** لم يتم رصد أي حالة من حالات العمل الجبري في المنشآت المشاركة. وتُعرّف اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمل الجبري (الاتفاقية رقم 29) العمل الجبري بأنه "كل عمل أو خدمة تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره." خلال زيارات التقييم، يبحث برنامج عمل أفضل عن أدلة على وجود وجه من أوجه العمل الجبري والعمل بالسخرة والعمل الإضافي الإجباري ومختلف الممارسات الجبرية مثل التهديد بالعنف وحجب الأجور وحجز الوثائق الشخصية. ولم يتم العثور على أي من هذه الممارسات في المنشآت المشاركة في عام 2023

**الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية:** على المستوى الوطني، أصدرت وزارة العمل "دليل إجراءات التشغيل الموحدة القياسية لتسجيل النقابات العمالية". وعلى مستوى المنشآت، لم يواجه برنامج عمل أفضل في مصر أي دليل على انتهاك المنشآت لتشريعات العمل الوطنية أو معايير العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ومع ذلك، فإن تقييم الامتثال في هذا المجال يمثل تحديًا بسبب الانخفاض الملحوظ في معدلات الانضمام إلى النقابات والعقبات البيروقراطية التي تحول دون تسجيل النقابات. وعلى الرغم من أن جميع المنشآت التي تم تقييمها لديها لوائح داخلية تسمح بوجود النقابات، إلا أن المقابلات مع العمال قد كشفت عن استمرار محدودية الوعي بين العمال وأصحاب العمل للنقابات ودورها في التنظيم، ودورها داخل مكان العمل، وعملية تشكيلها أو الانضمام إليها. لذا يمثل تعزيز فهم العمال وأصحاب العمل للنقابات ودورها مجالاً للتحسين المحتمل بالنظر إلى مستويات الوعي الحالية.

**بيئة العمل الآمنة والصحية (السلامة والصحة المهنيان):** تندرج غالبية حالات عدم الامتثال تحت مجموعة السلامة والصحة المهنيين، حيث يتصدر الاستعداد للطوارئ بنسبة 91% من المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل، تليها حماية العمال بنسبة 65%. كما يمثل عدم الامتثال بالاشتراطات المتعلقة بالمواد الكيميائية والمواد الخطرة 58 في المائة من المنشآت، بينما تشكل المخالفات المتعلقة بالخدمات الصحية والإسعافات الأولية 60 في المائة من إجمالي مصانع الملابس الجاهزة. وتؤكد هذه النتائج على بعض المجالات الهامة التي تحتاج إلى تحسين لضمان استيفاء معايير السلامة والصحة في مكان العمل.

## شروط العمل

**الأجور:** خضع الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص في مصر لعدد من المراجعات منذ يناير 2022، حيث تم إقراره للمرة الأولى بـ 2,400 جنيه مصري، ليصل في النهاية إلى 3,500 جنيه مصري اعتباراً من يناير 2024. وعلى الرغم من تأثير هذه التغييرات، إلا أنها طرحت تحديات أمام أصحاب العمل من حيث القدرة على التأقلم مع هذه التغييرات خلال فترة قصيرة، وأمام العمال من حيث فهم تركيبة الأجور. وبناء عليه لاحظ برنامج عمل أفضل زيادة في مخالفات عدم الامتثال في 69% من المنشآت المشاركة، مقارنة بـ 18% في عام 2022. وتشمل هذه المخالفات نقص الأجور عن الأجر المحدد وحسابات العمل الإضافي غير الصحيحة وعدم وجود تدابير الحماية الاجتماعية. كما أدت التعديلات في الحد الأدنى للأجور إلى ممارسات جديدة في كشوف المرتبات مثل إضافة مزاي عينية ومكافآت لا تدخل في حسابات المعاشات التقاعدية من قبل المنشآت. ومن المتوقع أن تستمر هذه المشكلات طوال عام 2024 مع الزيادة التي تم إقرارها حديثاً للحد الأدنى للأجور ليصل إلى 6000 جنيه مصري اعتباراً من مايو 2024.

**العقود والموارد البشرية:** يغطي جانب العقود والموارد البشرية بنود مثل صياغة عقود العمل، العلاقة بين العمال والإدارة، وسياسات إنهاء علاقة العمل. في عام 2023، تبين أن 73% من المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل لم تمتثل لعناصر مختلفة ضمن هذه المجموعة. وتشمل هذه المخالفات قضايا مثل فترات الاختبار المتجاوزة أو المتكررة في عقد العمل، والوثائق الخاصة بالعمال الأجانب، وتسليم عقود العمل للموظفين في

الوقت المناسب، والتباين في تحديثات قيمة الأجور في العقود، والحسابات غير الصحيحة للتسويات النهائية أو الإجازات السنوية غير المستخدمة، والتأخير في دفع المستحقات عند الاستقالة خلال المهلة القانونية.

**ساعات العمل:** تمثل قضايا عدم الامتثال فيما يتعلق بانتظام ساعات العمل مشهدًا متنوعًا، حيث يتراوح مدى المخالفات من عدم كفاية فترات الراحة (36 في المائة من حالات عدم الامتثال) إلى تجاوز الحدود القانونية لساعات العمل اليومية أو الأسبوعية (18 في المائة). علاوة على ذلك، لوحظ عدم الدقة في سجلات مواعيد وفترات العمل في (9 في المائة) من المنشآت. بالإضافة إلى ذلك، (11 في المائة) من المصانع المشاركة في البرنامج لم تلتزم بتخفيض ساعات العمل للموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة ووفقًا لشروط تشغيلهم المنصوص عليها في القوانين ذات الصلة. كما لوحظ أن (51 في المائة) من المصانع لم تلتزم بالحدود القانونية لساعات العمل الإضافية.



60

مصنعا



347

زيارة استشارية



60

تقرير تقييم



1005

متدرب مشارك/متدربة  
مشاركة



56,063

عامل/ عاملة في المصانع  
المشاركة



36

جهة مشترية أجنبية

## مقدمة

تم تنفيذ برنامج عمل أفضل في مصر في إطار مشروع تعزيز علاقات العمل ومؤسساتها في مصر (SLARIE) من مارس 2020 حتى انتهاءه في ديسمبر 2021. وقد تم دمج العديد من عناصر برنامج "تعزيز علاقات العمل ومؤسساتها في مصر" في إطار استراتيجية برنامج عمل أفضل في مصر 2022 - 2027 لضمان توجيه الجهود المبذولة من البرنامج نحو تعزيز الحوار الاجتماعي والحريات النقابية. ومن خلال الاجتماعات الثلاثية والتعاون مع أصحاب المصلحة الوطنيين، يركز برنامج عمل أفضل في مصر على لفت انتباه أصحاب المصلحة المعنيين بقضايا رئيسية مثل الحد الأدنى للأجور والسلامة والصحة المهنية، بهدف توحيد تفسير وتطبيق قوانين العمل والقوانين ذات الصلة والقرارات المنفذة لذلك. كما تمتد جهود البرنامج لتشمل رفع مستوى الوعي على مستوى المنشآت الصناعية حول النقابات العمالية والمساواة بين الجنسين، حيث لوحظ زيادة في تمثيل المرأة في الإدارة ولجان السلامة والصحة المهنية التي ينص القانون على تشكيلها. كما تم إحراز تقدم ملموس، لا سيما في التعامل مع وزارة العمل وتعزيز فعالية الحوار الاجتماعي على مستوى المنشآت الصناعية وقطاع الملابس. ويسعى البرنامج إلى تعميم مراعاة النوع الاجتماعي وحقوق العمال في كافة أنشطته بما في ذلك جهود التوعية من خلال الندوات وورش العمل التدريبية. كما يؤكد هذا التقرير السنوي على تركيز البرنامج على تقييم شروط وظروف العمل، وتحديد الثغرات في تطبيق التشريعات الوطنية ومعايير العمل الدولية، وتحديد الأولويات للمستقبل، مما يعكس سعيه المستمر في تحسين الامتثال لمعايير العمل في قطاع الملابس الجاهزة في مصر.

ويتناول التقرير مقدمة حول السياق القطري وملامح سوق العمل، وقطاع الملابس الجاهزة في مصر، والأنشطة الرئيسية لبرنامج عمل أفضل في مصر. وتمت تغطية النتائج والتحليلات الرئيسية في القسم المعني بشروط العمل في قطاع الملابس، والتي تستند إلى نتائج عدم الامتثال الواردة في 60 تقرير تقييمي وبيانات تم جمعها خلال الزيارات الاستشارية. وأخيراً، تعرض الخاتمة كيفية المضي قدماً وأولويات الرئيسية وأولويات برنامج وقطاع الملابس الجاهزة في العام القادم.

## السياق القطري

شهد عام 2023 تحولات كبيرة في المشهد الاقتصادي في مصر، حيث اتسم هذا العام بتغييرات محورية في قرارات ذات صلة بقضايا العمل وتحديات غير مسبوقة في التجارة البحرية. فابتداءً من شهر يناير، قامت الحكومة المصرية بتعديل الحد الأدنى للأجور مرتين في غضون شهر قليلة، لمعالجة الضغوط التضخمية المتزايدة. وفي الوقت نفسه، أظهر قطاع الملابس الجاهزة مرونة في أداء الصادرات على الرغم من الانخفاضات الأوسع نطاقاً في أرقام الصادرات المصرية بشكل عام. إلا أن هذه المرونة الاقتصادية كانت متناقضة مع سلسلة من الأحداث المعطلة في منطقة البحر الأحمر، لا سيما هجمات الحوثيين التي أعاققت طرق الشحن الدولية، مما تسبب في تعطيل سلاسل التوريد وتضخيم تكاليف الشحن. وفي هذا السياق، كان لدى البنك الدولي توقعات متباينة للمشهد الاقتصادي الكلي في مصر، مؤكداً على ضرورة إجراء إصلاحات مستدامة لتعزيز رأس المال البشري وتحسين بيئة الأعمال. تمهد هذه المقدمة الطريق لتحليل شامل لديناميكيات والتحديات الاقتصادية التي واجهت مصر في عام 2023.

في بداية العام، تمت مراجعة الحد الأدنى للأجور في يناير 2023، ليصبح 2,700 جنيه مصري (112 دولاراً أمريكياً)، وتم إلغاء طلب الاستثناء من تطبيقه<sup>١</sup>. وفي وقت لاحق، في يوليو 2023، تمت مراجعة الحد الأدنى للأجور مرة أخرى ليرتفع ويبلغ 3,000 جنيه مصري (97 دولاراً أمريكياً)<sup>٢</sup>. وقد طرحت هذه التغييرات العديد من التحديات أمام أصحاب العمل والعمال، لا سيما في قطاع الملابس الجاهزة. حيث يقر قرار رفع الحد الأدنى للأجور بالارتفاع الكبير في التضخم الرئيسي في مصر، والذي ارتفع من 24% في ديسمبر 2022 إلى 33% في ديسمبر 2023<sup>٣</sup>. علاوة على ذلك، وافق المجلس القومي للأجور على زيادة أخرى في الحد الأدنى لأجور العاملين في القطاع الخاص ليرتفع من 3,000 جنيه مصري إلى 3,500 جنيه مصري (113 دولاراً أمريكياً)، اعتباراً من 1 يناير 2024، وفقاً لما ورد في بيان مجلس الوزراء في أكتوبر 2023<sup>٤</sup>. وفي أبريل 2024، رفع المجلس القومي للأجور

الحد الأدنى لأجور العاملين في القطاع الخاص ليبلغ 6,000 جنيه مصري (127 دولارًا أمريكيًا) اعتبارًا من 1 مايو 2024 وفقًا للقرار رقم 27 لعام 2024 الذي يحدد الحد الأدنى الجديد لأجور العاملين في القطاع الخاص.

يمثل إنتاج المنسوجات (34 في المائة) من الإنتاج الصناعي في مصر و(11 في المائة) من صادراتها. ويعمل في هذا القطاع حوالي 1.5 مليون شخص<sup>vi</sup>. وقد أظهر قطاع الملابس الجاهزة في مصر في الفترة من يناير إلى نوفمبر 2023، أداءً قوياً، حيث بلغ إجمالي الصادرات 2.2 مليار دولار أمريكي<sup>vii</sup>. وتعد الولايات المتحدة الأمريكية أكبر سوق لصادرات الملابس الجاهزة من مصر بقيمة 776 مليون دولار أمريكي، في حين أن الاتحاد الأوروبي هو ثاني أكبر سوق للصادرات المصرية بعد الولايات المتحدة الأمريكية. والجدير بالذكر أن الصادرات إلى دول الاتحاد الأوروبي قد ارتفعت بنسبة 6 في المائة، حيث بلغت قيمتها 467 مليون دولار أمريكي خلال هذه الفترة، مقارنة بـ 439 مليون دولار أمريكي في الفترة المقابلة من عام 2022<sup>viii</sup>. ومع ذلك، على الرغم من الزيادة الملحوظة في الصادرات إلى دول الاتحاد الأوروبي، فقد شهدت الصادرات المصرية الإجمالية انخفاضًا من 2.5 مليار دولار أمريكي في عام 2022 إلى 2.2 مليار دولار أمريكي في عام 2023.

في نوفمبر 2023 شن الحوثيون سلسلة من الهجمات في البحر الأحمر والتي لا تزال مستمرة حتى الآن<sup>ix</sup>. وقد أثرت هذه الهجمات على السفن الدولية في البحر الأحمر بشكل كبير على مصر، خاصة بسبب انخفاض حركة السفن عبر قناة السويس. وقد أدى هذا الانخفاض إلى خسارة كبيرة في إيرادات الحكومة المصرية. وعليه أبلغت العديد من المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل في مصر عن تأثير هذه الهجمات عليها، التي أدت إلى تأخير أو حجب شحنات المواد الخام مما أدى إلى تعطيل عمليات الإنتاج وتأخير مواعيد التسليم. وقد ارتفعت نفقات الشحن بنسبة 200 في المائة بسبب الصراع الدائر في منطقة البحر الأحمر، مع توقع المزيد من الزيادات. كما أدى تحويل مسار السفن في البحر الأحمر إلى ارتفاع أسعار شحن الحاويات بنسبة 173 في المئة. وبشكل استهداف السفن تهديدًا كبيرًا للتجارة والملاحة، مما يؤكد الأهمية الحاسمة لتأمين مضيق باب المندب حيث تشكل عملية التأمين أمر حيوي لمختلف الجوانب الاقتصادية، بما في ذلك أسعار الوقود والخدمات التأمينية. وقد لعبت شركات التأمين دورًا كبيرًا في رفع تكاليف الشحن بالنسبة للشركات التي تستخدم طريق البحر الأحمر حيث تصل أسعار التأمين إلى 2 في المئة من قيمة البضائع، مقارنة بنسبة 0.6 في المئة المعتادة. بالإضافة إلى ذلك، تفرض شركات التأمين على البضائع ضرائب على مخاطر الحرب، مما يزيد من ارتفاع تكاليف الشحن للبضائع التي يستخدم طريق قناة السويس في نقلها<sup>x</sup>.

وكبديل لطريق البحر الأحمر، يؤدي تحويل مسار السفن حول رأس الرجاء الصالح إلى إطالة وقت السفر بين أوروبا وآسيا بنسبة تتراوح من 30 إلى 50 في المائة. كما أن هذا التحول في المسار له تداعيات اقتصادية فورية ويشكل تحديات لوجستية لشركات الشحن على المدى المتوسط. كما أثر إعادة توجيه السفن بشكل كبير على عائدات قناة السويس في مصر، حيث انخفضت عائدات قناة السويس بنسبة 40 في المئة بحلول 12 يناير 2024 مقارنة بالعام السابق. وما يزيد من تفاقم المشكلة أن رسوم القناة مقومة بالعملة الأجنبية، مما يشكل تحديات للحكومة المصرية في ظل التضخم السريع<sup>xi</sup>. بالإضافة إلى ذلك، انخفضت حركة السفن في الفترة من 1 إلى 11 يناير بنسبة 30 في المائة مقارنة بالفترة نفسها من عام 2023، حيث لم تعبر القناة سوى 544 سفينة فقط. وللتخفيف من الخسائر المالية، استجابت مصر للوضع الأمني المتطور بزيادة رسوم العبور بنسبة 5 في المائة إلى 15 في المائة، حيث بدأ تطبيق جدول الرسوم المعدل في يناير 2024<sup>xii</sup>.

تزيد الرسوم الجمركية المرتفعة من تكلفة السلع المستوردة، مما يجعلها أكثر تكلفة على المستهلكين، والذي يؤدي بدوره إلى إمكانية انخفاض القوة الشرائية وانخفاض الاستهلاك، مما يؤثر سلبيًا على الشركات التي تعتمد على الواردات من المواد الخام أو المنتجات تامة الصنع. كما يمكن أن تؤدي اضطرابات عمليات الشحن، مثل التأخير أو ازدحام الموانئ أو الاضطرابات الناجمة عن التوترات الجيوسياسية، إلى تعطيل سلاسل التوريد العالمية، مؤديًا إلى حدوث تأخيرات في استلام المدخلات الضرورية وتباطؤ الإنتاج وزيادة تكاليف عمليات التخزين بالنسبة للشركات. وفي بعض الحالات، قد تحتاج الشركات إلى إيجاد طرق شحن بديلة أو بديل للموردين، الأمر الذي قد يكون أكثر تكلفة ويستغرق وقتًا أطول. وينتج عن ذلك

انخفاض في التجارة الدولية حيث تفرض البلدان حواجز لحماية الصناعات المحلية. ويمكن لهذا الانخفاض في التجارة أن يحد من وصول الشركات إلى الأسواق، لا سيما تلك التي تعتمد بشكل كبير على تصدير منتجاتها. كما يمكن أن يؤدي عدم اليقين المحيط بالسياسات التجارية وظروف الشحن إلى إعاقة الاستثمار والتوسع في الأعمال التجارية. وعليه قد تتردد الشركات في القيام باستثمارات طويلة الأجل أو الالتزام بمشاريع جديدة إذا كانت غير متأكدة من ظروف التجارة المستقبلية أو إذا كانت تتوقع استمرارًا في اضطرابات عمليات الشحن. وقد يؤدي ذلك إلى تباطؤ النمو الاقتصادي وتعطل في خلق فرص العمل.

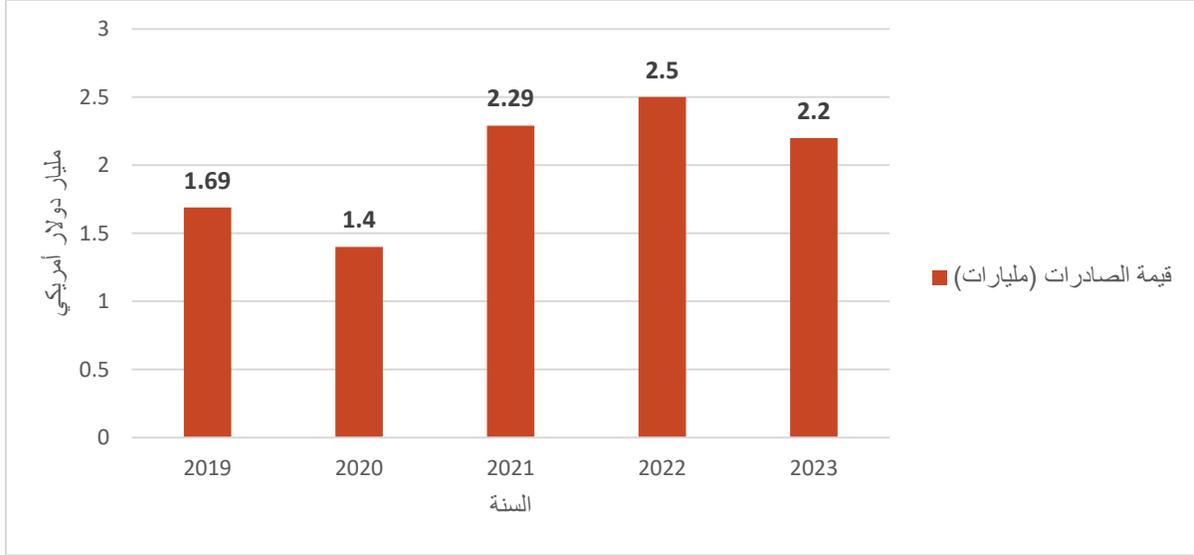
توقع البنك الدولي أنه خلال السنة المالية 2023/24، من المتوقع أن يواجه الاقتصاد الكلي في مصر تحديات ناجمة عن الصدمات العالمية والتفاوتات الداخلية في الاقتصاد الكلي. ومع ذلك، من المتوقع حدوث تحسن على المدى المتوسط مع استمرار الحكومة في جهودها نحو تحقيق الاستقرار والإصلاحات الهيكلية. وعليه من الضروري إعطاء الأولوية لخلق حيز مالي لتعزيز رأس المال البشري في مصر. حيث أوصى البنك الدولي بأن مفتاح هذا المسعى هو السعي المستمر للإصلاحات، بما في ذلك التحسينات في السياسات التجارية وتيسيرها، والتنفيذ الفعال لسياسة ملكية الدولة، وتعزيز المنافسة، وتعزيز الحوكمة وسيادة القانون، وتحسين بيئة الأعمال بشكل عام. ويمثل تسليط الضوء على هذه التدابير أمرًا ضروريًا لإطلاق إمكانات القطاع الخاص في الانخراط في أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى وأنشطة قائمة على التصدير، والتي تمثل أمرًا حيويًا لخلق فرص العمل ورفع مستويات المعيشة<sup>xiii</sup>.

## نظرة عامة على صناعة الملابس الجاهزة

يُعتبر قطاع الملابس الجاهزة أحد الركائز الأساسية للاقتصاد المصري، حيث يُشكّل أحد الصناعات الخمس الرئيسية في مصر. ويمثل قطاع الملابس الجاهزة 3 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي و27 في المائة من الناتج الصناعي، مما يدل على تأثير اقتصادي كبير. وتجدر الإشارة إلى أن صناعة الغزل والنسيج يغلب عليها القطاع العام، حيث يستحوذ القطاع العام على 50 في المائة من قطاع الغزل و60 في المائة من قطاع الحياكة و60 في المائة من النسيج، بينما يمتلك القطاع الخاص صناعة الملابس في المقام الأول، حيث تبلغ نسبة الملكية له 90 في المائة. وتعمل حوالي 6500 شركة في قطاع صناعة الملابس الجاهزة في مصر، ويعمل بها حوالي 2.5 مليون شخص، غير أنه لا تعمل غير 352 شركة فحسب من هذه الشركات في أنشطة التصدير وفقًا للبيانات المتوفرة.

ويساهم إنتاج المنسوجات بشكل كبير في الناتج الصناعي في مصر، حيث يشكل 34 في المائة من الناتج الصناعي المصري، ويشكل 11 في المائة من صادرات البلاد، ويعمل به حوالي 1.5 مليون شخص. وقد شهدت الفترة من يناير إلى ديسمبر 2023 أداءً قويًا في قطاع الملابس في مصر، حيث بلغت قيمة الصادرات 2.2 مليار دولار أمريكي، مدفوعة بشكل أساسي بالشحنات إلى الولايات المتحدة بقيمة 776 مليون دولار أمريكي، والاتحاد الأوروبي بقيمة 377 مليون دولار أمريكي. وارتفعت الصادرات إلى دول الاتحاد الأوروبي بنسبة 6% خلال هذه الفترة، ولكن على الرغم من هذه الزيادة، شهدت صادرات مصر الإجمالية انخفاضًا من 2.5 مليار دولار أمريكي في عام 2022 إلى 2.2 مليار دولار أمريكي في عام 2023.

شكل 1: قيمة الصادرات (2019 - 2023)



تبنت مصر سياسة الاقتصاد الحر في السبعينيات، ومنذ ذلك الحين شجعت الاستثمار الأجنبي، خاصة منذ التسعينيات. في عام 1997، من خلال توفير حوافز ضريبية، مع تقديم إعفاءات ضريبية لمدة تصل إلى خمس سنوات، أو حتى عشرين عاماً للمشاريع التي تقام خارج منطقة القاهرة. وبعد ذلك، أبرمت مصر العديد من الاتفاقيات الثنائية مع مختلف الدول.

ومن أبرز الاتفاقيات التجارية هي اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة- الكويز (QIZ) <sup>xiv</sup>؛ حيث تأسست هذه الاتفاقية في عام 2004، وتشمل مصر والولايات المتحدة وإسرائيل. وبموجب هذه الاتفاقية، تقوم بعض المناطق الصناعية المحددة في مصر بإنتاج سلع معينة في مصر تحظى بمعاملة تفضيلية في السوق الأمريكية، وللتأهل، يجب أن تحتوي هذه المنتجات على نسبة مئوية دنيا من المدخلات الإسرائيلية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن مصر من الدول الموقعة على اتفاقية منطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية، والتي تهدف إلى إنشاء سوق واحدة للسلع والخدمات في جميع أنحاء أفريقيا، مما يعزز التجارة البينية الأفريقية <sup>xv</sup>. ومن خلال خفض التعريفات الجمركية والحوافز التجارية الأخرى، تسعى منطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية إلى تعزيز التكامل الاقتصادي والتنمية داخل القارة. وفي منطقة الجنوب الأفريقي، تستكشف مصر العلاقات التجارية مع السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي (ميركوسور)، وهي كتلة تجاري في أمريكا الجنوبية يضم الأرجنتين والبرازيل وباراغواي وأوروغواي. وتهدف هذه المفاوضات إلى تعزيز التجارة الثنائية والتعاون بين مصر والدول الأعضاء في الميركوسور. وعلاوة على ذلك، فإن منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى هي اتفاقية منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى التي تهدف إلى إلغاء التعريفات الجمركية وغيرها من الحواجز أمام التجارة بين الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية، بما في ذلك مصر <sup>xvi</sup>. وتعزز هذه الاتفاقية التكامل والتعاون الاقتصادي داخل المنطقة العربية.

ويتمثل التعاون مع الاتحاد الأوروبي في اتفاقية الشراكة بين مصر والاتحاد الأوروبي الموقعة في عام 2001، حيث أسست هذه الاتفاقية منطقة تجارة حرة بين مصر والاتحاد الأوروبي <sup>xvii</sup>، تهدف إلى تسهيل التجارة وتشجيع الاستثمار وتعزيز التعاون الاقتصادي بين مصر والدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وفي عام 2005، وقعت مصر اتفاقية التجارة الحرة بين مصر وتركيا والتي تهدف إلى تحرير التجارة بين مصر وتركيا <sup>xviii</sup>، والتي يتم بموجبها إلغاء التعريفات الجمركية على العديد من السلع المتداولة بين البلدين، مما يسهل التجارة الثنائية والتعاون الاقتصادي. السوق المشتركة لشرق وجنوب أفريقيا (الكوميسا) هي تجمع اقتصادي إقليمي يضم 21 دولة أفريقية ومصر عضو فيه <sup>xix</sup>. وتهدف الكوميسا إلى تعزيز التكامل الاقتصادي وتيسير التجارة والتنمية بين الدول الأعضاء فيها. وأخيراً، وقعت اتفاقية أغادير في عام 2004، وهي اتفاقية تهدف إلى تعزيز التعاون

الاقتصادي وتحرير التجارة بين مصر والأردن والمغرب وتونس<sup>xx</sup>. وتهدف إلى إنشاء منطقة تجارة حرة بين هذه الدول العربية المتوسطة، مما يعزز التكامل الإقليمي والتنمية الاقتصادية. وتلعب كل من هذه الاتفاقيات دورًا هامًا في تشكيل العلاقات التجارية بين مصر ومختلف المناطق والبلدان، وتسهيل النمو الاقتصادي، وتعزيز التعاون الدولي.

## برنامج عمل أفضل - مصر

انتقلت جهود برنامج عمل أفضل في مصر، الذي تم تنفيذه في البداية في إطار مشروع "إطار مشروع تعزيز علاقات العمل ومؤسساتها في مصر (SLARIE)" في الفترة من مارس إلى ديسمبر 2021، لتعكس في استراتيجية فريق عمل أفضل 2022-2027. حيث تركز هذه الاستراتيجية على تعزيز الحق في الحوار الاجتماعي والحريات النقابية. كما أنها تقوم من خلال المشاركة في الاجتماعات الثلاثية والشراكة مع أصحاب المصلحة الوطنيين، بتناول القضايا الحيوية مثل الحد الأدنى للأجور والسلامة المهنية. والهدف من ذلك هو تعزيز تفسير وتطبيق موحد لقوانين العمل في جميع أنحاء مصر. ففي عام 2022، تم تطوير الاستراتيجية من خلال إجراء مشاورات وثيقة مع أصحاب المصلحة في البرنامج والهيئات المكونة الثلاثة. حيث تتماشى الاستراتيجية بشكل كامل مع الأولويات الوطنية كما هي محددة في خطة التنمية التي وضعتها الحكومة المصرية لاستراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030، بما يضمن "أن تحقق مصر الجديدة بحلول عام 2030 اقتصادًا تنافسيًا ومتوازنًا ومتنوعًا وقائمًا على المعرفة، يتسم بالعدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة، مع نظام بيئي متوازن ومتنوع، مستفيدة من موقعها الاستراتيجي ورأس مالها البشري لتحقيق التنمية المستدامة من أجل حياة أفضل لجميع المصريين". كما انه يركز على وجه التحديد على ركائز التكامل الاقتصادي والاجتماعي للرؤية.

يهدف البرنامج "إلى تحقيق ثلاثة نتائج كما يلي:

- ▶ **النتيجة 1:** تحسين امتثال ومخرجات الأعمال التجارية في المصانع المسجلة من خلال تطبيق نموذج برنامج "عمل أفضل" لانخراط المصانع بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين.
- ▶ **النتيجة 2:** تطوير سياسات "حوار اجتماعي" قائمة على النوع الاجتماعي ومستدامة على مستوي المنشآت والقطاع، بما في ذلك من خلال لجان أماكن العمل، النقابات، والاجتماعات القطاعية.
- ▶ **النتيجة 3:** تحسين صنع السياسات القائمة على الأدلة من خلال زيادة الشفافية والمعرفة بالمشكلات عبر تبادل بيانات وأدلة وعقد اجتماعات حول النتائج. سيواصل برنامج "عمل أفضل - مصر" تقديم نموده لإشراك المصانع (التقييم والاستشارة والتدريب) للمصانع المشاركة، وتحسين الحوار الاجتماعي على مستوى المصنع والمستوى الوطني. وسيركز البرنامج بشكل متزايد على مشاركة أصحاب المصلحة وتبادل البيانات.

**مشاركة المصانع:** بحلول عام 2023، وصل إجمالي عدد المصانع النشطة المسجلة في برنامج عمل أفضل - مصر إلى 60 مصنعاً نشطاً. يشمل برنامج عمل أفضل في مصر 55 مصنعاً للملابس الجاهزة وأربعة مصانع للطباعة ومصنعاً واحداً لتصنيع المواد الغذائية بإجمالي قوة عاملة تبلغ 56,063 عاملاً (45 في المائة منهم من النساء). يعمل البرنامج في 11 محافظة صناعية في مصر وهي القاهرة والجيزة والقليوبية والشرقية والمنوفية والبحيرة والإسكندرية والإسماعيلية وبورسعيد وبنى سويف والمنيا. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أجرى فريق استشاري واستشارات المنشآت في برنامج عمل أفضل في مصر 351 زيارة استشارية افتراضية وميدانية للمصانع المشاركة البالغ عددها 60 مصنعاً. تلقى كل مصنع زيارة واحدة على الأقل تركز حول قضايا النوع الاجتماعي والإدماج، وزيارتين حول الحوار الاجتماعي، وزيارة واحدة حول آليات التظلم. بالإضافة إلى ذلك، قدم البرنامج خدماته التدريبية لأكثر من 1005 مشارك (45 في المائة منهم من النساء) من العمال وموظفي السلامة والصحة المهنية والإدارة. وغطت التدريبات المتنوعة موضوعات رئيسية ذات صلة بالسلامة والصحة المهنية، والقيادة والمهارات والوعي القانوني. وأخيراً، قدم فريق برنامج عمل أفضل- مصر ثماني ندوات صناعية حول ثلاث مواضيع، شملت نقاشات الحد الأدنى للأجور، والمبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل، وأسوأ

أشكال عمل الأطفال بالتعاون مع مشروع منظمة العمل الدولية "الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في أفريقيا" (ACCEL Africa)، وحلقة ندوة صناعية حول الاتجار بالبشر في الصناعة بالتعاون مع مشروع منظمة العمل الدولية لمكافحة الاتجار بالبشر في مصر لعدد 149 من ممثلي المصانع (50 في المائة منهم من النساء) من المنشآت الصناعية المشاركة في برنامج عمل أفضل وشركات في قطاعات أخرى.

**تحسين الحوار الاجتماعي:** لا يزال الحوار الاجتماعي يمثل محورًا أساسيًا لبرنامج عمل أفضل - مصر على مستوى المنشآت وعلى المستوى الوطني. حيث يتعاون استشاريو المنشآت في برنامج عمل أفضل مع لجان السلامة والصحة المهنية على مستوى المنشآت لتحديد الأسباب الجذرية لعدم الامتثال وكذلك فرص التحسين القابلة للاستدامة. وقد شهد برنامج عمل أفضل خلال الزيارات الاستشارية تحقيق معدل إنجاز بلغ (35 في المائة) من نتائج المعيار الخاص بالسلامة والصحة المهنية وكان (38 في المائة) من النتائج قيد التنفيذ و(27 في المائة) من القضايا ذات الصلة بعدم الامتثال في إطار مجموعة الصحة والسلامة المهنية ما زالت معلقة. وفي عام 2023، تناول برنامج عمل أفضل موضوع التعامل الفعال مع التظلمات ونزاعات العمل من خلال التدريب المعني بالتواصل في مكان العمل الذي تم تنظيمه لـ 36 مشاركًا. بالإضافة إلى ذلك، شارك برنامج عمل أفضل - مصر مع برنامج عمل أفضل العالمي في تطوير وتجربة التدريب الخاص بالتواصل الرقمي في مكان العمل في أحد المنشآت. حيث تم تقديم التدريب الرقمي لـ 22 مشاركًا على مستوى الإدارة الوسطى. وقد أتاح هذا التدريب للمشاركين إجراء أربع جلسات تعلم ذاتي استكملها لاحقًا مستشارو المنشآت في برنامج عمل أفضل من خلال التدريب الشخصي. وقد أدرك البرنامج الفجوات الموجودة في آليات التظلم ومعالجة نزاعات العمل على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني، مما دفع البرنامج إلى إنشاء آليات تظلم فعالة على مستوى المنشأة. ومن خلال عمليات المتابعة الاستشارية والملاحظات أثناء تقييمات الامتثال، لاحظ برنامج عمل أفضل أن الحلقات الدراسية والدورات التدريبية وحدها لا يمكن أن يكون لها تأثير في ظل غياب البيئة المواتية للتعامل الفعال مع التظلمات، فضلاً عن التزام واهتمام أصحاب المصلحة. وبناءً على ذلك، استخدم فريق برنامج عمل أفضل منهج التحليل المستمر لآليات التظلم في المنشآت خلال الزيارات الاستشارية لعدد من المنشآت.

**مشاركة البيانات وإشراك أصحاب المصلحة:** شارك برنامج عمل أفضل - مصر في أنشطة شاملة لمشاركة البيانات وإشراك أصحاب المصلحة. حيث قدم التقرير السنوي لعام 2022، الذي تم توزيعه في الربع الثاني ونشره في الربع الثالث من عام 2023، لمحة شاملة عن قطاع الملابس الجاهزة في مصر، بما في ذلك السياق القطري وسياق سوق العمل، والأنشطة الرئيسية للبرنامج، والنتائج الرئيسية للزيارات الاستشارية. وعلاوة على ذلك، أجرى برنامج عمل أفضل - مصر دراسة لمعرفة التحديات المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي تواجه المرأة في قطاع صناعة الملابس، والتي تغطي قضايا مختلفة مثل الحصول على الترقية والتحرش الجنسي والمخاوف الصحية، مع توصيات تهدف إلى تحسين ظروف العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، يسر برنامج عمل أفضل - مصر إجراء دراسة حول السلامة على الطرق بالتعاون مع صندوق الرؤية صفر التابع لمنظمة العمل الدولية، لتقييم سلامة تنقل عمال قطاع الملابس والأحذية. وحدد هذا البحث العوامل التي تساهم في حوادث التنقل واقترح تدابير لتعزيز السلامة، مع التأكيد على المسؤولية الجماعية لأصحاب المصلحة. وعلاوة على ذلك، لعب برنامج عمل أفضل - مصر دورًا حيويًا في توفير مدخلات للبحوث التي تستهدف الدعوة وصنع السياسات، مستفيدًا من البيانات المستمدة من تقارير التقييم لتحليل ممارسات المصانع فيما يتعلق بالحد الأدنى القانوني للأجور. وقد توج هذا الجهد بتنظيم الاجتماع الثلاثي الثاني لقطاع الملابس الجاهزة والمنسوجات الجاهزة، حيث نوقشت الملاحظات المستخلصة من جانب برنامج عمل أفضل - مصر بشأن صرف الحد الأدنى للأجور، مما أدى إلى إعداد مذكرة قدمت توصيات إلى الحكومة والجهات المكونة من أجل إنفاذ القرارات التي تنص على الحد الأدنى للأجور بصورة أفضل في قطاع الملابس. بشكل عام، تعكس مبادرات برنامج عمل أفضل - مصر جهوداً متضافرة لتحسين ظروف العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين وتعزيز تطبيق السياسات في قطاع الملابس الجاهزة في مصر من خلال النهج التشاركي والتدخلات القائمة على البيانات.

**زيادة تعميم مراعاة النوع الاجتماعي:** أحرز برنامج عمل أفضل - مصر تقدماً ملحوظاً نحو تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في جميع خدماته من خلال تناول الركائز الأربع لاستراتيجية النوع الاجتماعي، في مجالات التمييز، والصوت والتمثيل، والعمل بأجر والرعاية، والقيادة وتنمية المهارات. ففي عام 2023، نفذ برنامج عمل أفضل - مصر عدة مبادرات لتناول قضية التمييز وتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل على المستوى الوطني.

وشمل ذلك تنظيم ثلاث ورش عمل حول الحقوق الأساسية في مكان العمل، غطت مجالات رئيسية مثل التمييز وعمل الأطفال والعمل الجبري والحرية النقابية، وذلك لزيادة الوعي ومعالجة قضايا التمييز. علاوة على ذلك، قام برنامج عمل أفضل-مصر بتحليل بيانات المسح الأساسي لتقييم تمثيل المرأة في القوى العاملة والمناصب الإشرافية والمشاركة في لجان السلامة والصحة المهنيين. ثم تعميم هذه النتائج على جميع المنشآت، وناقش مستشارو التشغيل في برنامج عمل أفضل-مصر بنشاط مواضيع النوع الاجتماعي والإدماج خلال الزيارات الاستشارية، داعين إلى المساواة في التمثيل والفرص. وفي إطار الجهود المبذولة لدعم وصول المرأة إلى العمل المدفوع الأجر والرعاية، رصد برنامج عمل أفضل-مصر إمكانية وصول العاملات إلى مرافق رعاية الأطفال ومزايا الأمومة. حيث وجد البرنامج أن 70 في المائة من المنشآت توفر خدمات دور الحضانة، غير أنه لا يستخدم هذه الخدمات من النساء غير 43 في المائة فقط من المنشآت. وأخيراً، شارك برنامج عمل أفضل-مصر في مجال الرعاية بالتعاون مع مشروع منظمة العمل الدولية "تعزيز اقتصاد الرعاية لدعم التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر" في ورشة عمل مع يونيسيف مصر ووزارة التضامن الاجتماعي ووزارة العمل لاستكشاف نماذج مختلفة من مرافق الرعاية، ثم نشر هذه المعلومات من خلال الزيارات الاستشارية. كما أعد برنامج عمل أفضل-مصر أيضاً مواد تدريبية حول حقوق المرأة العاملة في قانون العمل، ودرب أكثر من 107 امرأة خلال الزيارات الاستشارية، وأكد على قيادة المرأة وتنمية مهاراتها. وفيما يتعلق بالمشاركة في التدريب، شهد برنامج عمل أفضل-مصر تقدماً كبيراً في مشاركة المرأة في الأنشطة التدريبية، حيث بلغت نسبة النساء المشاركات 45 في المائة في عام 2023 مقارنة بنسبة 33 في المائة في عام 2022. والجدير بالذكر أن نسبة مشاركة المرأة في مختلف البرامج التدريبية، مثل التدريب على المهارات الإشرافية والسلامة العامة من الحرائق والإخلاء، قد تجاوزت 50 في المائة. بالإضافة إلى ذلك، شاركت جميع النساء تقريباً في أنشطة التوعية بحقوق المرأة في قانون العمل. وتؤكد هذه الجهود على التزام برنامج عمل أفضل-مصر بتعزيز المساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز وتمكين المرأة في مكان العمل.

## مصانع مشتركة من خارج قطاع الملابس

واصل برنامج عمل أفضل-مصر مشاركته مع خمسة منشآت صناعية تعمل في قطاعات الطباعة وتصنيع الأغذية والتعبئة والتغليف. حيث تتلقى الشركات الخمس نموذج خدمة برنامج عمل أفضل-مصر الكامل، ولديها ما مجموعه 16 تقرير تقييم منشور على بوابة برنامج عمل أفضل. ويمتد تأثير برنامج عمل أفضل-مصر ليشمل أكثر من 1400 عامل (1 في المائة منهم من النساء)، من خلال التدريب والحوار الاجتماعي. وقد دفع الانخفاض الملحوظ في نسبة عمالة النساء في هذه المنشآت إلى إجراء اجتماعات مع صانعي القرار في هذه الشركات لتناول عوامل انخفاض معدلات المشاركة. وقد لوحظ أن من بين العوامل الرئيسية في ذلك هو أن ساعات العمل التي عادة ما تكون قائمة على المناوبة وتمتد حتى ساعات متأخرة من الليل وهو ما قد لا يناسب النساء. والسبب الثاني هو طبيعة هذه الصناعات التي تنطوي على مخاطر كيميائية تشكل تهديداً خاصاً لصحة المرأة وبالتالي تحد من تشغيلها فيه. وأخيراً، على الرغم من أن بعض الأقسام في هذه الصناعات قد تكون مناسبة للنساء، إلا أن أصحاب العمل يخشون من عدم ارتياح النساء للعمل في شركة ذات أغلبية ذكورية. ومع ذلك، تعمل الشركات الخمس جميعها بنشاط على تشغيل النساء في المناصب الإدارية والتنظيمية.

ويبلغ متوسط معدل عدم الامتثال في المنشآت غير العاملة في صناعة الملابس 20 في المائة. وتعلق قضايا عدم الامتثال الشائعة بأساليب صرف الأجور، وأجور العمل الإضافي، ومعلومات الأجور، بالإضافة إلى عقود العمل، وتسويات الاستقالة النهائية، والسلامة والصحة المهنيين (راجع الشكل 2 للاطلاع على تقسيم مفصل للنتائج في القطاعات غير قطاع الملابس).

شكل 2: عدد المشكلات التي تم تحديدها/عدد المصانع غير المصنعة للملابس الجاهزة التي لا تمتثل (2023)



يختلف وضع الامتثال من شركة إلى أخرى. فجميع المنشآت باستثناء مصنعين كانت ممثلة لجميع عناصر معايير العمل الدولية. وتم تحديد المصنعين على أنهما غير ممثلين لانتهاكهما أحد جوانب التمييز لعدم استيفاء حصة 5 في المائة لتشغيل العمال ذوي الاحتياجات الخاصة ولإشراك عمال دون سن الـ 18 عامًا في الأعمال الخطرة. تم تحديد معظم القضايا في إطار مجموعة السلامة والصحة المهنية، وهو ما يمثل 72 في المائة من إجمالي حالات عدم الامتثال التي تم الإبلاغ عنها للمصانع غير المصنعة للملابس الجاهزة. وكانت جميع المنشآت الخمسة غير ممثلة لعناصر الاستعداد للطوارئ، وأربعة مصانع غير ممثلة لعناصر حماية العمال، وثلاثة مصانع غير ممثلة لعناصر المواد الكيميائية والمواد الخطرة، بينما كان مصنعان مخالفين لكل من أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية والخدمات الصحية والإسعافات الأولية، وأخيراً كان مصنع واحد مخالفاً للعناصر المتعلقة بنقطة الامتثال في بيئة العمل.

ولتحسين الامتثال في المنشآت غير المنتجة للملابس الجاهزة، من الضروري التركيز على تعزيز فهم وتنفيذ طرق صرف الأجور السليمة والالتزامات التعاقدية وتدابير الصحة والسلامة المهنية. لذا نهدف، من خلال تنفيذ أنشطة بناء القدرات المستهدفة، إلى تسهيل التحسينات اللازمة في هذه المجالات الرئيسية لعدم الامتثال.

**مربع ١: تعزيز مشاركة الجهات أصحاب المصلحة**

في عام 2023، ركز برنامج عمل أفضل - مصر (BWEG) مشاركته مع وزارة العمل على هدفين رئيسيين: تفعيل اللجنة الفنية المشتركة وضممان تفسير وتطبيق موحد لقوانين ولوائح العمل. وقد تم تحديد هذين الهدفين من خلال المشاورات المستمرة بين برنامج عمل أفضل - مصر ووزارة العمل، بناءً على نتائج التقرير السنوي لعام 2022.

قام برنامج عمل أفضل - مصر بتسيير عقد ستة اجتماعات وورش عمل مع مسؤولي وزارة العمل لتعزيز تبادل المعلومات وبناء توافق في الآراء. وشملت هذه الجهود ورش عمل حول منهجية العمل الأفضل ومعايير العمل الدولية (ILS)، شارك فيها 115 مشاركًا، بالإضافة إلى ورش عمل متخصصة لمفتشي السلامة والصحة المهنية شارك فيها 113 مشاركًا. ومن خلال ورش العمل هذه، حدد برنامج عمل أفضل - مصر مفتشين مؤهلين في مجال السلامة والصحة المهنية الذين خضعوا في وقت لاحق للتدريب لدعم الأنشطة المستقبلية، بما في ذلك المشاركة في تسيير دورات تدريبية على مستوى المصانع.

وعلاوة على ذلك، تعاون برنامج عمل أفضل - مصر مع أصحاب المصلحة الوطنيين، بما في ذلك وزارة العمل ومنظمات أصحاب العمل وممثلي العمال، لتناول القضايا الرئيسية في قطاع الملابس. وشملت المبادرات إنشاء لجنة فنية مشتركة، وتنظيم حلقات دراسية عبر الإنترنت لمناقشة قرار الحد الأدنى للأجور، وإجراء برامج تنمية القدرات لأكثر من 200 من أصحاب المصلحة، وتقديم دورات تدريبية مشتركة لمسؤولي السلامة والصحة المهنية والامتثال في المصانع المسجلة في برنامج عمل أفضل - مصر. واستلزمت نتائج هذه الدورات تنظيم المزيد من الأنشطة لدمج أفضل الممارسات في تطبيق قوانين السلامة والصحة المهنية وقوانين العمل. وبناءً على ذلك، يعمل برنامج عمل أفضل - مصر عن كثب مع وزارة العمل على إنتاج منشورات حول السلامة والصحة المهنية والموارد البشرية بهدف معالجة الثغرات الموجودة في المصانع المشاركة.

بالإضافة إلى ذلك، قام برنامج عمل أفضل - مصر بتسيير اجتماعين ثلاثيين لقطاعي الملابس الجاهزة والمنسوجات، حيث اجتمع أصحاب المصلحة المعنيين لمناقشة التحديات والفرص في الصناعة. وبشكل عام، هدفت الجهود التعاونية التي بذلها برنامج عمل أفضل - مصر مع وزارة العمل وأصحاب المصلحة على المستوى الثلاثي إلى تعزيز الامتثال لقوانين العمل، وتحسين معايير السلامة والصحة المهنية، وتعزيز الحوار حول القضايا الرئيسية التي تؤثر على قطاع الملابس الجاهزة في مصر.

**ظروف العمل في قطاع الملابس الجاهزة**

يركز القسم التالي على ظروف العمل في قطاع الملابس الجاهزة. وتستند هذه المعلومات إلى الاعتماد على نهج ثلاثي لجمع البيانات المستقاة من زيارات التقييم مع البيانات والمعلومات الأخرى التي تم جمعها خلال الزيارات الاستشارية إلى المنشآت

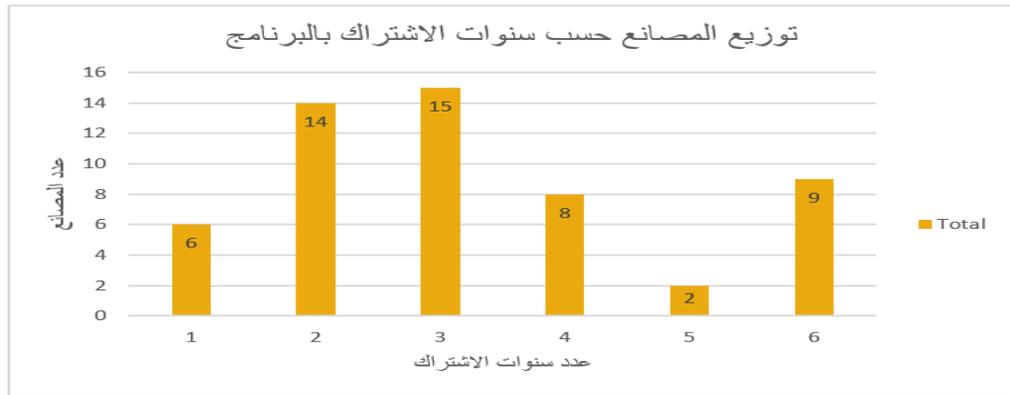
**المنهجية والبيانات**

يكمن التركيز الأساسي للتقرير التجميعي السنوي لبرنامج "عمل أفضل - مصر" في استخدام بيانات عدم الامتثال لتقديم نظرة عامة عن ظروف العمل داخل مصانع الملابس الجاهزة المصرية خلال العام الماضي. ويتمثل أحد الجوانب الأساسية للخدمات الأساسية للبرنامج في تقييم المنشآت الذي يجريه برنامج عمل أفضل - مصر. فمن خلال هذه التقييمات، تُصنف المنشآت على أنها غير ممثلة إذا أثبتت الأدلة فشلها في الالتزام بعناصر محددة منصوص عليها في قوانين العمل المصرية أو معايير العمل الدولية الأساسية. حيث تصنف بيانات الامتثال إلى ثماني مجموعات، خمسة منها

تتماشى مع معايير العمل الأساسية التي تم تقييمها وفقاً للمعايير الدولية، بينما تركز المجموعات الثلاثة المتبقية على شروط العمل التي تم تقييمها وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية<sup>xxi</sup>. وفي حين تعمل تقارير التقييم الفردية على تحديد وفهم أوجه عدم الامتثال داخل المنشآت، فإن التقرير السنوي يوفر فرصة لدراسة الاتجاهات على مستوى القطاع بأكمله ووضعها في سياقها المناسب.

يغطي هذا التقرير نتائج التقييم من 60 مصنعاً. حيث استكملت ستة مصانع في العينة السنة الأولى من نموذج عمل أفضل وكان متوسط الدورة 3.2 (راجع الشكل رقم 3).

### شكل 3: توزيع المصانع حسب عدد سنوات الاشتراك بالبرنامج في عام 2023



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

- **البيانات التي قام بجمعها استشاريون/ استشارات المنشآت على مدار الزيارات الاستشارية:** ويتضمن سجل الزيارات معلومات غنية، مثل عدد الزيارات التي تمت وموضوع المناقشة.
- **وأخيراً، ملاحظات الفريق من زيارات المنشآت والمحادثات مع أصحاب المصلحة على المستوى الثلاثي والمشتريين .**

للمزيد من المعلومات حول البيانات المقدمة في هذا التقرير والقيود المفروضة على المصادر المختلفة، راجع الملحق ج.

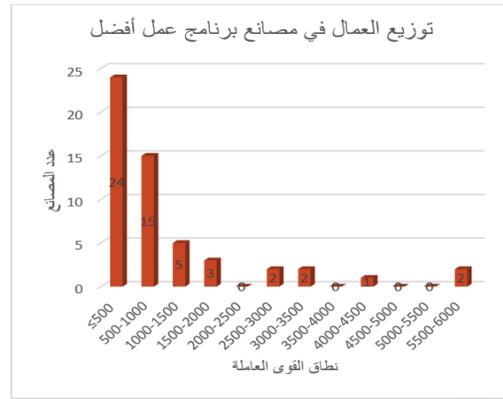
### تركيبة فئات العمال في المنشآت

تشغل الشركات المسجلة في برنامج عمل أفضل - مصر ما مجموعه 55,752 (43 في المائة منهم من النساء) من العمال في قطاع الملابس الجاهزة و1,686 عاملاً في القطاعات غير الملابس (1 في المائة منهم من النساء). ولا يزال تشغيل النساء في مصانع الملابس في مصر أقل من المتوسط العالمي البالغ 60 في المائة. ومع ذلك، في أعلى من معدل التشغيل الإجمالي للنساء المقدر بـ 12.8% (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء). 98.5 في المائة من العمال مصريون مع أقلية من المهاجرين الذين يعملون في 13 مصنعاً .

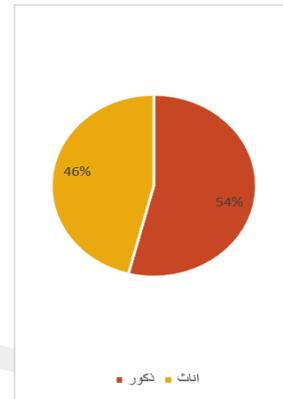
تختلف المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل في أحجامها وحجم عملياتها. ويشرك البرنامج ثلاث مجموعات صناعية توظف ما مجموعه 20,000 عامل، تعمل في صعيد مصر والإسكندرية والقاهرة والإسماعيلية وبورسعيد. أما بقية المنشآت فتتراوح أحجامها بين الصغيرة والمتوسطة التي توظف

ما بين 25 و500 عامل. ويعمل في المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل ما مجموعه 4054 مشرفاً تبلغ نسبة النساء بينهم 25 في المائة ونسبة المهاجرين 3 في المائة. وبينما تُعطي جميع نتائج التقييمات نفس الوزن، فإن تأثير معدلات عدم الامتثال هذه تؤثر على أحجام متفاوتة من القوى العاملة.

شكل 4: إجمالي عدد العاملين في المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل - مصر



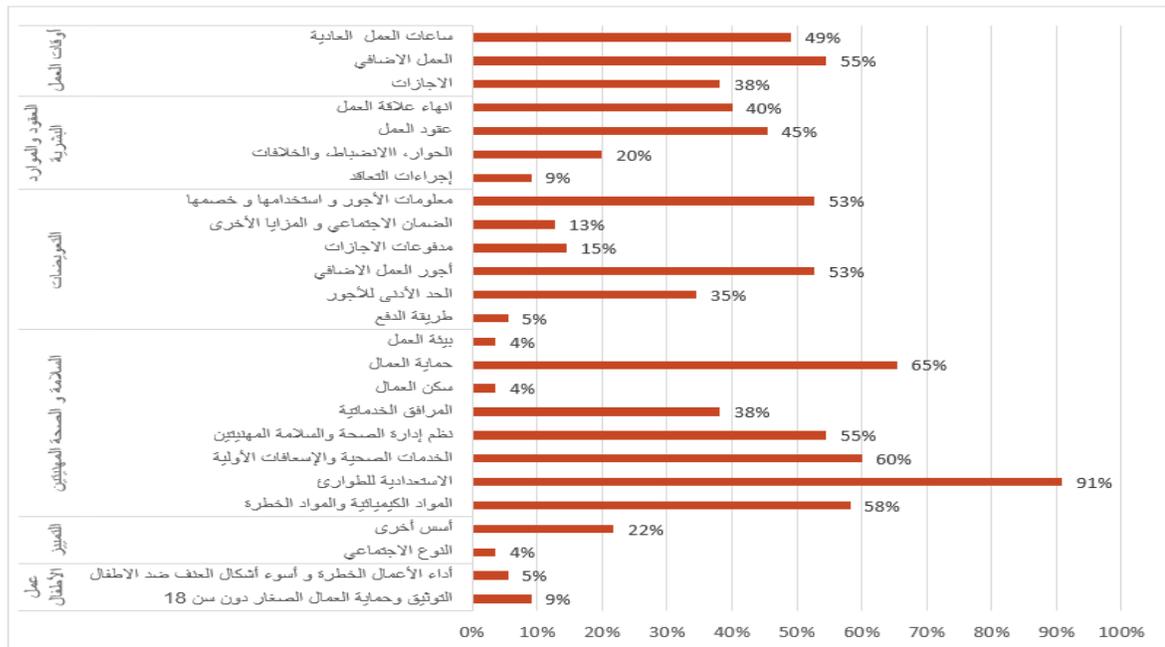
شكل 5: النسبة المئوية للعاملين من الرجال والنساء في المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل - مصر



## الوضع من حيث الامتثال

يلخص الشكل 6 معدل عدم الامتثال للمصانع الستين التي تم تقييمها. وقد تم الإبلاغ عن معدلات عدم الامتثال لكل نقطة امتثال (CP) في إطار مجموعات معايير العمل الأساسية وظروف العمل الثمانية متبوعة بملاحظات مفصلة.

شكل 6: نسبة عدم امتثال المصانع



## النتائج التفصيلية

يعرض القسم التالي النتائج التفصيلية حسب المجموعة باستخدام معدلات عدم الامتثال الرئيسية والتغيرات في عدم الامتثال على مدار فترة المشاركة في برنامج عمل أفضل - مصر.

### عمل الأطفال

صدقت مصر على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 لعام 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، والاتفاقية رقم 138 لعام 1973 بشأن الحد الأدنى لسن العمل، التي تحدد الحد الأدنى لسن العمل 15 سنة والتدريب بـ 14 سنة. وقد أحرزت مصر بعض التقدم على المستوى الوطني فيما يتعلق بالتشريعات والسياسات، حيث يحظر الدستور المصري استغلال الأطفال وينص على توفير التعليم الإلزامي المجاني. وفي عام 2021، أصدرت وزارة العمل القرار الوزاري رقم 215 لتنظيم تشغيل الأطفال وتدريبهم. وينص هذا القرار على أن الحد الأدنى لسن التدريب 14 سنة والاستخدام 15 سنة بما يتوافق تمامًا مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 المذكورة أعلاه. وبالإضافة إلى ذلك، أكد القرار على حظر تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً لأكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تتضمن ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، على أن يتم تحديد هذه الفترة/هذه الفترات بحيث لا يعمل الطفل لأكثر من أربع ساعات متواصلة. علاوة على ذلك، يحظر على الأطفال العمل لساعات إضافية أو العمل خلال عطلات نهاية الأسبوع أو العطلات الرسمية. وفي جميع الأحوال، لا يجوز للأطفال العمل بين الساعة 7 مساءً والساعة 7 صباحاً. ويجب على أصحاب العمل توثيق وحفظ سجلات لجميع العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً واتباع الإرشادات المذكورة أعلاه. ووفقاً للقرار، يجب الاحتفاظ بالوثائق الرسمية التي تثبت عمر جميع الأطفال العاملين وحالتهم الصحية في مكان عمل صاحب العمل، ليتم تقديمها عند طلبها ويصبح من مسؤولية صاحب العمل التأكد من العمر الحقيقي للأطفال العاملين لديه.

كما حدد القرار أيضاً الأنشطة الاقتصادية التي لا يمكن تشغيل الأطفال دون سن 18 عاماً فيها. وينتج ما يسمى بقائمة الأعمال الخطرة مباشرة من التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182.

لم يرصد برنامج عمل أفضل - مصر عن وجود حالات عدم امتثال فيما يتعلق بمسألة عمل الأطفال (العمال دون سن 15 عاماً). ومع ذلك، كانت هناك 6 مصانع غير ممثلة للتشريعات الوطنية الخاصة بالعمال الأطفال (أقل من 18 سنة). تم تحديد ما مجموعه 11 مخالفة في مجالات تتعلق بعدم وجود المستندات، وعمل المتدربين لساعات طويلة، والأعمال الخطرة للعمال دون سن 18 عاماً بما في ذلك ساعات العمل الطويلة والعمل في أيام الراحة باعتبارها التحديات الرئيسية للمنشآت التي تشغل أطفالاً دون سن 18 عاماً.

### التمييز

يُعرّف التمييز بأنه أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يتم على أساس أسس محظورة (أي العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي)، مما يؤدي إلى إبطال أو إعاقة تكافؤ الفرص أو المعاملة المتساوية في الاستخدام والمهنة بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن التمييز (الاستخدام والمهنة). وبالإضافة إلى ذلك، صدقت مصر على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 159 المتعلقة بالتأهيل المهني والعمالة والتي تهدف إلى تعزيز التأهيل المهني وفرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في جميع الأنشطة الاقتصادية.

سجلت المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل - مصر عددًا منخفضًا من المرات المتكررة لعدم الامتثال في إطار مجموعة التمييز. فلم يتم العثور إلا على مصنعين فقط غير ممثلين في إطار التمييز على أساس الجنس، بينما كان هناك 12 من أصل 55 مصنعًا غير ممثلين في إطار أسس أخرى

تتعلق بعدم استيفاء الحصة القانونية البالغة 5 في المائة من العمال ذوي الإعاقة. وفي حين أن تحديد قضايا التمييز والتحقيق فيها لا يزال يمثل تحديًا، حيث أن برنامج عمل أفضل - مصر يعتمد التقييم بعناية لقياس مدى امتثال المنشآت لسياسات ولوائح مكافحة التمييز من خلال المشاهدات، مقابلة العمال و الإدارات، ومراجعة الوثائق.

## النوع الاجتماعي

يظهر التمييز القائم على النوع الاجتماعي بطرق مختلفة، سواء أكان مدمجًا بشكل رسمي في لوائح المصنع أو يحدث بشكل غير رسمي من خلال تصرفات فردية. وقد ثبت أن الكشف عن التمييز غير الرسمي القائم على أساس النوع الاجتماعي يمثل تحديًا، مما دفع برنامج عمل أفضل - مصر إلى التركيز في المقام الأول على تحديد حالات عدم الامتثال المتعلقة بالتمييز الرسمي في ممارسات التشغيل وسياسات مكان العمل. وتعتبر التدابير التي يُنظر إليها على أنها تحمي المرأة على أساس القوالب النمطية، مثل فرض حظر التنقل على العاملات فقط، تمييزية. على الرغم من ظهور هذه المشكلة في التقييمات السابقة، إلا أن المنشآت قامت منذ ذلك الحين بمراجعة سياساتها وإجراءاتها.

خلال عمليات التقييم، وُجد أن مصنعين انخرطوا في ممارسات تمييزية فيما يتعلق بتوظيف العاملات والحوامل وفصلهن من العمل. ولوحظ أن أحد المنشآت يستبعد النساء الحوامل من عملية التوظيف. وعلى الرغم من أن المصنع لم يفرض إجراء اختبارات الحمل على المتقدمات للوظائف، إلا أن الإدارة أظهرت تحيزًا ضد توظيف النساء الحوامل، متذرعةً بمخاوف بشأن المخاطر المحتملة التي قد تنجم عن مخاطر مكان العمل. وفي المصنع الثاني، لوحظ عدم الامتثال عندما طلب المشرف من عاملتين الاستقالة بسبب حملهما. وأوضحت الإدارة أن المشرف قد طلب منهما الاستقالة لأن العاملتين رفضتا التسجيل في نظام التأمين الاجتماعي الإلزامي القانوني، واختارتا حوافز حكومية أخرى. وبعد التحقيق خلال فترة التقييم، أعيدت العاملات إلى عملهن، حيث قامت الشركة بتغطية رواتبهن من تاريخ الاستقالة حتى إعادة توظيفهن. وبالإضافة إلى ذلك، اتخذت الإدارة خطوات لمنع التمييز في المستقبل من خلال عرض سياسة عدم التمييز باللغة المحلية على لوحات الإدارة، على الرغم من أن هناك حاجة إلى تدريب شامل على هذه السياسة لجميع العمال والمدبرين. كما تعاون مستشارو برنامج عمل أفضل - مصر بشكل وثيق مع إدارة المصنع لضمان استدامة هذه الإجراءات، وحثوا الشركة على تعزيز فعالية أنظمة التظلم القائمة، وزيادة الوعي بين العاملات بشأن حقوق الأمومة، وتعزيز وعي المشرفين تجاه التنوع.

علاوة على ذلك، يواصل برنامج عمل أفضل - مصر رصد الأشكال الأخرى من التمييز غير الملزم قانوناً بين الجنسين، لا سيما في المنشآت غير العاملة في صناعة الملابس التي يغلب عليها الذكور في القوى العاملة أو الأقسام التي تعمل بنظام المناوبات. كما يعمل مستشارو/مستشارات المنشآت على التأكد من إبلاغ الشركات باللوائح القانونية المحدثة التي ترفع القيود المفروضة على عمل النساء في نوبات ليلية، بموجب القرار الوزاري رقم 44 لعام 2021 الصادر عن وزارة القوى العاملة. حيث يسمح هذا القرار للنساء بالعمل بناءً على اختيارهن في نوبات العمل الليلية في أي منشأة، شريطة اتخاذ التدابير اللازمة لحماية صحتهن ودعم مسؤولياتهن العائلية وضمان حصولهن على الرعاية الصحية للوقاية من المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل. ومع ذلك، لا تزال الحواجز الثقافية والمخاوف المتعلقة بالسلامة تشكل تحديات أمام إشراك المرأة في العمل الليلي.

ولم يحدد برنامج عمل أفضل - مصر أي مصانع غير ممثلة فيما يتعلق بالتحرش الجنسي. ومع ذلك، فمن المعترف به أن التحرش الجنسي لا يزال يمثل مشكلة منتشرة في صناعة الملابس العالمية وفي جميع البلدان التي يشملها برنامج عمل أفضل. لذا يعمل البرنامج بنشاط لضمان وصول العاملات والعاملين إلى قنوات فعالة للإبلاغ من خلال تقديم دورات تدريبية على مستوى المنشآت تتناول الثغرات في التواصل والتعامل مع المظالم والحوار الاجتماعي والتوعية بالسلوك المناسب في مكان العمل، وزيادة وعي العمال والمدبرين بحوادث التحرش والعنف الشائعة، بالإضافة إلى زيادة وصولهم إلى قنوات الإبلاغ عن القضايا الحساسة وغير الحساسة.

ويدرك برنامج عمل أفضل - مصر التحدي المتمثل في الكشف عن حالات التحرش الجنسي وإثباتها ضمن الإطار الزمني المحدود لزيارة تقييمية تستغرق يومين، لا سيما في ظل ضمان سرية وحماية هويات العمال.

### أسس أخرى

يوصل برنامج عمل أفضل - مصر تسليط الضوء على المشاكل المستمرة في تشغيل العمال ذوي الإعاقة. وفقاً للوائح، فإن أصحاب العمل الذين لديهم 20 عاملاً أو أكثر ملزمون بتوظيف ما لا يقل عن 5 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة، على أن يتم اختيارهم من سجل مكتب العمل الذي يحتوي على تفاصيل العمال ذوي الإعاقة ومؤهلاتهم. وفي عام 2023، وُجد أن اثني عشر مصنعاً غير ممتثل، حيث لم يستوفِ الحصة المطلوبة، مقارنة بستة وأربعين مصنعاً تم الإبلاغ عنها في عام 2022. وكان التحدي المشترك الذي واجهته جميع المنشآت هو عملية استلام أسماء المرشحين من مكتب العمل لاستيفاء شرط الـ 5 في المائة. يوصي خبراء مكتب العمل المنشآت باستكشاف قنوات بديلة لتشغيل العمال ذوي الإعاقة. بالإضافة إلى ذلك، يعترف برنامج عمل أفضل - مصر بالفجوة في وجود مؤسسات متخصصة تسهل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى سوق العمل، بالإضافة إلى مقدمي الخدمات الذين يقدمون التدريب الفني والمهارات المتخصصة لهذه الفئات

## المربع ٢ : نحو معالجة الفجوة بين الجنسين

قطع برنامج عمل أفضل - مصر أشواطاً كبيرة في دمج اعتبارات النوع الاجتماعي في جميع خدماته. في عام 2023، أطلقت البرنامج عدة مبادرات تهدف إلى مكافحة التمييز والنهوض بالمساواة بين الجنسين على المستوى الوطني. وشمل ذلك تنظيم ثلاث ورش عمل ركزت على الحقوق الأساسية في مكان العمل، وغطت موضوعات حاسمة مثل التمييز وعمل الأطفال والعمل الجبري والحرية النقابية. وكانت ورش العمل مفيدة في زيادة الوعي ومعالجة قضايا التمييز. بالإضافة إلى ذلك، أجرى برنامج عمل أفضل - مصر تحليلاً لبيانات المسح الأساسي لتقييم تمثيل المرأة في القوى العاملة والأدوار الإشرافية والمشاركة في لجان السلامة والصحة المهنية. وقد تمت مشاركة النتائج مع جميع المصانع، وشارك مستشارة المنشآت في برنامج عمل أفضل - مصر بنشاط في المناقشات حول النوع الاجتماعي والإدماج خلال زيارتهم الاستشارية، والدعوة إلى التمثيل المتساوي والفرص المتساوية.

لدمج وصول المرأة إلى العمل المدفوع الأجر والرعاية، رصد برنامج عمل أفضل - مصر إمكانية وصول العاملات إلى مرافق رعاية الأطفال ومزايا الأمومة. حيث وجد البرنامج أن 70 في المائة من المصانع توفر خدمات دور الحضانه، غير أنه لا يستخدم هذه الخدمات من النساء غير 43 في المائة فقط من المصانع. كما تعاون برنامج عمل أفضل - مصر مع يونيسف مصر ووزارة التضامن الاجتماعي ووزارة العمل في ورشة عمل لاستكشاف نماذج مختلفة لخدمات دور الحضانه، ثم مشاركة هذه المعلومات خلال الزيارات الاستشارية. علاوة على ذلك، طوّر برنامج العمل الأفضل في مصر مواد تدريبية حول حقوق المرأة العاملة في قانون العمل، حيث قام بتدريب أكثر من 100 امرأة خلال الزيارات الاستشارية، وأكد على تطوير مهارات القيادة لدى النساء وتنمية قدراتهن. والجدير بالذكر أنه تم إحراز تقدم كبير في مشاركة المرأة في برامج التدريب، حيث بلغت نسبة النساء المشاركات 43 في المائة في عام 2023 مقارنة بنسبة 33 في المائة في عام 2022. علاوة على ذلك، تجاوزت نسبة مشاركة المرأة في مختلف البرامج التدريبية، بما في ذلك التدريب على المهارات الإشرافية والسلامة العامة من الحرائق والإخلاء، 50 في المائة. بالإضافة إلى ذلك، شاركت جميع النساء تقريباً في أنشطة التوعية التي تركز على حقوق المرأة في قانون العمل. وتسلسل هذه الجهود الضوء على تفاني برنامج عمل - مصر في تعزيز المساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز وتمكين المرأة في مكان العمل.

أخيراً، شرع برنامج عمل أفضل - مصر في إعداد دراسة تحت عنوان "استكشاف التحديات المتعلقة بالنوع الاجتماعي لعمل المرأة في صناعة الملابس الجاهزة المصرية" في الفترة من ديسمبر 2021 إلى ديسمبر 2022، تهدف إلى الوصول إلى فهم أفضل للتحديات الحالية التي تواجهها العاملات في العمل والمنزل، لدعم تصميم التدخلات اللازمة لمعالجة الأثر الجنساني لعمل المرأة. وقد غطت الدراسة 10 مصانع في خمس محافظات بمشاركة أكثر من 150 مشاركاً في مجموعات التركيز و64 مشاركاً في الاستبيان، و10 مقابلات مع الإدارة. كما شملت مجالات مثل الحصول على الترقيات، والتحرش الجنسي، والقدرة على الاستفادة من الإجازات، وإعطاء الأولوية للرفاهية الصحية مع ارتباطها بمسؤوليات صاحب العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية، والتحديات التي تواجه الأسر مع التركيز على العبء المزدوج، والاستقرار المالي. وتشمل توصيات الدراسة أهمية قيام المصانع بوضع سياسات واضحة للترقيات، وإعطاء الأولوية لبيئات العمل الآمنة، والالتزام بقوانين العمل في صناعة الملابس الجاهزة المصرية. كما تشدد الدراسة على ضرورة تحسين فرص حصول العمال على الرعاية الصحية ومعالجة المخاوف المتعلقة بالسلامة والصحة. وبالإضافة إلى ذلك، تقترح الدراسة توفير التدريب على المساواة بين الجنسين، وتقاسم المسؤولية، وإدارة النزاعات، والتواصل، وهو ما يمكن أن يفيد العمال داخل المصنع وخارجه على حد سواء.

## العمل الجبري

تُعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمل الجبري (الاتفاقية رقم 29) العمل الجبري على أنه "كل أعمال أو خدمات تُغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي العقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره." خلال زيارات التقييم، يبحث برنامج عمل أفضل عن أدلة على وجود وجه من أوجه العمل الجبري والعمل الاستعبادي والعمل الإضافي الإجباري والعمل في السجن ومختلف الممارسات الجبرية مثل التهديد بالعنف وحجب الأجور وحجز الوثائق الشخصية. في عام 2023، لم يتم العثور في أي من المنشآت الـ 55 المشاركة على حالات عمل جبري. ولم يلاحظ مقيّمو برنامج عمل أفضل - مصر أي مؤشرات مهمة على وجود مشاكل محتملة خلال تقييماتهم.

## الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

### الحرية النقابية

لم يتم تحديد أي قضايا عدم امتثال في إطار مجموعة الحرية المقابية والمفاوضة الجماعية. غير أن معدلات الانضمام إلى النقابات في المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل - مصر كانت منخفضة بشكل ملحوظ. فحتى عام 2023، لم يكن هناك سوى مصنع واحد فقط لديه نقابة نشطة، بلغت نسبة العمال الأعضاء فيها 24 في المائة.

وقد صدقت مصر على اتفاقيتين أساسيتين تتعلقان بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام 1948 (رقم 87) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949 (رقم 98). في عام 2017، تم اعتماد قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي حيث تضمن بعض التقدم في هذا المجال. ومع ذلك، فقد حددت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات التابعة لمنظمة العمل الدولية أوجه القصور في التزام مصر بالاتفاقيات المذكورة أعلاه. ففي عام 2019، خضع القانون لتعديل بالقانون رقم 142 لسنة 2019، والذي يهدف إلى (1) خفض الحد الأدنى للعضوية المطلوبة لتشكيل النقابات على مستوى المؤسسات والنقابات العامة من 150 إلى 50 عاملاً، و(2) استبدال عقوبات الحبس على بعض الأنشطة بغرامات مالية. وعند إعادة تقييم التقدم الذي أحرزته البلاد في عام 2020، أقرت لجنة الخبراء ببعض التغييرات الإيجابية في قانون النقابات العمالية، لكنها دعت إلى مزيد من التحسينات لإلغاء متطلبات التسجيل المفرطة، بما في ذلك الحاجة إلى موافقة صاحب العمل والأختام للتسجيل.

وفي يناير 2023، أصدرت وزارة العمل إجراءات التشغيل الموحدة للتسجيل النقابي بدعم فني من منظمة العمل الدولية، ومع ذلك لا تزال هناك طرق للتحسين لوضع قانون النقابات العمالية ولانحته التنفيذية وإجراءات التشغيل الموحدة هذه موضع التنفيذ.

### الأجور

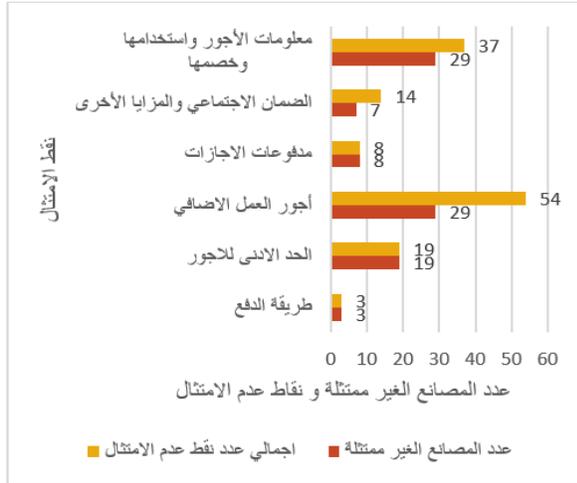
دخل الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص في مصر البالغ 2,400 جنيه مصري حيز التنفيذ في 1 يناير 2022 جنيه مصري شهرياً، ومع ذلك كان بإمكان المنشآت التقدم بطلب استثناء من تطبيق الحد الأدنى الجديد إذا كانت "تواجه ظروف اقتصادية يتعذر معها الوفاء بالحد الأدنى للأجور". وقد استُخدم طلب الإعفاء على نطاق واسع من قبل الشركات وقت تطبيقه. وفي يناير 2023، تم إلغاء إمكانية التقدم بطلب الإعفاء ورفع الحد الأدنى للأجور إلى 2,700 جنيه مصري. بعد ذلك، تمت في يوليو 2023 مراجعة الحد الأدنى للأجور مرة أخرى ليصل إلى 3,000 جنيه، وفي 27 أكتوبر، أعلن المجلس القومي للأجور عن مراجعته للحد الأدنى إلى 3,500 جنيه، اعتباراً من 1 يناير 2024. وأخيراً، رفع المجلس القومي للأجور الحد الأدنى للأجور ليصل إلى 6,000 جنيه، اعتباراً من 1 مايو 2024. ومع ذلك، على غرار لوائح يناير 2022، حيث يمكن للمنشآت التقدم بطلب إعفاء من تطبيق الحد الأدنى الجديد للأجور إذا حالت الظروف الاقتصادية دون استيفاء متطلبات الحد الأدنى الجديد للأجور.

وقد أدت الزيادات المنتظمة إلى جانب عدم الوضوح فيما يتعلق بتعريف الحد الأدنى للأجور ومكوناته إلى تحديات لأصحاب العمل والعمال في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع الملابس الجاهزة الذي يراقبه برنامج عمل أفضل. ويلعب البرنامج دوراً حاسماً في دعم وتقديم المشورة والتقييم وتناول القضايا المتعلقة بتعويضات العمال كجزء من ظروف العمل اللائقة (راجع المربع رقم 3).

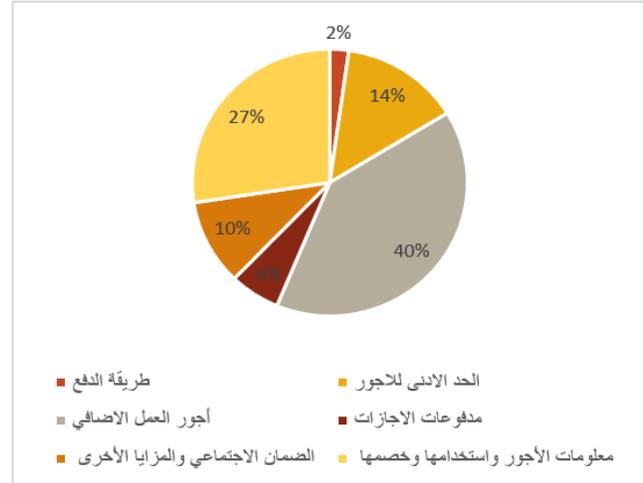
69 في المائة من المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل - مصر غير ممثلة للعناصر المتعلقة بمجموعة التعويضات. وتشمل المشاكل الشائعة، عدم صرف الحد الأدنى القانوني لأجور العمال، وحسابات العمل الإضافي غير الصحيحة، وعدم وجود سجلات دقيقة لكشوف الرواتب، وعدم صرف المقابل النقدي للإجازات، وكذلك عدم الالتزام بتدابير الحماية الاجتماعية. مع التعديلات التي أجريتها في يناير ويوليو 2023، لاحظ برنامج

العمل الأفضل - مصر ممارسات جديدة تنفذها المنشآت، مثل إضافة بنود أجور جديدة إلى هيكل الرواتب، بما في ذلك المزايا العينية (مثل النقل) أو بدلات الطعام، وإدخال مكافآت، مثل مكافآت الحضور والإنتاج.

شكل 8: المنشآت غير الممتثلة في إطار مجموعة التعويضات



شكل 7: النسبة المئوية لعدم الامتثال لكل نقطة امتثال



## المربع رقم ٣: تطبيق لوائح الحد الأدنى للأجور

لاحظ برنامج العمل الأفضل - مصر على مدار عامي 2022 و2023، ممارسات المصانع واتجاهاتها فيما يتعلق بمتطلبات الحد الأدنى للأجور. مع الزيادات المتتالية في الحد الأدنى للأجور، ظهرت ممارسات جديدة في المصانع، مثل تضمين بنود أجور مختلفة لتلبية متطلبات الحد الأدنى للأجور. وحافظت المصانع على سياسات المكافآت دون تغيير، مما أدى إلى خصم تعويضات للعمال الذين لا يحققون أهداف الإنتاج أو الغائبين. وعلاوة على ذلك، افتقر إدماج المزايا العينية مثل الانتقالات إلى الشفافية في التخصيص، مما شكل تحديات أمام ممارسات التعويض العادلة. وشملت التحديات الأخرى التي حددها برنامج العمل الأفضل - مصر انخفاضًا في تعويضات العمل الإضافي عن المعايير القانونية، والأجور غير المحددة في عقود العمال، والافتقار العام للوعي بين العمال فيما يتعلق بالاستقطاعات من الرواتب.

وقد شهد القطاع الخاص في مصر تغييرات كبيرة في لوائح الحد الأدنى للأجور. تم تحديده في البداية بـ 2,400 جنيه مصري شهريًا في يناير 2022، وكان بإمكان المنشآت التقدم بطلب للحصول على إعفاءات من تطبيقه بسبب القيود الاقتصادية. وبحلول يناير 2023، تم وقف الإعفاءات، وارتفع الحد الأدنى للأجور إلى 2,700 جنيه مصري. بعد ذلك، تمت في يوليو 2023 مراجعة الحد الأدنى للأجور مرة أخرى ليصل إلى 3,000 جنيه، وفي 27 أكتوبر، أعلن المجلس القومي للأجور عن مراجعته للحد الأدنى إلى 3,500 جنيه، اعتبارًا من 1 يناير 2024. وأخيرًا، رفع المجلس القومي للأجور الحد الأدنى للأجور ليصل إلى 6,000 جنيه، اعتبارًا من 1 مايو 2024. ومع ذلك، تم إعادة استحداث إعفاءات في التشريع حيث يمكن للمنشآت التقدم بطلب إعفاء من تطبيق الحد الأدنى الجديد للأجور إذا حالت الظروف الاقتصادية دون استيفاء متطلبات الحد الأدنى الجديد للأجور.

وفي عام 2023، تبين أن 35 في المائة من المصانع المشاركة في برنامج عمل أفضل - مصر غير ملتزمة بالحد الأدنى للأجور البالغ 2700 جنيه مصري في يناير 2023 و3000 جنيه مصري في يوليو 2023. وخلال عام 2022، لاحظت برنامج عمل أفضل - مصر أن 57 في المائة من الشركات لم تصرف الحد الأدنى للأجور البالغ 2,400 جنيه مصري. وإذا كانت نسبة كبيرة منها (39٪) قد قدمت طلب استثناء من التطبيق وبالتالي اعتُبرت ممثلة، فإن (18٪) لم تقدم هذا الاستثناء واعتُبرت غير ممثلة.

استجابةً لهذه التحديات، أعدت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع برنامج عمل أفضل - مصر ورقة موقف شاملة حول تطبيق الحد الأدنى للأجور. حيث قدمت هذه الوثيقة توصيات لوزارة العمل تهدف إلى توضيح مكونات الحد الأدنى للأجور، والحد من بنود المدفوعات المتغيرة، ووضع حدود للمزايا العينية، وضمان الشفافية في طرق الصرف. كما أكدت منظمة العمل الدولية على الحاجة إلى قواعد واضحة فيما يتعلق بدفع الحد الأدنى للأجور للعاملين بأجر إضافي، وسلطة الضوء على أهمية ممارسات الأجور العادلة والمتسقة لعلاقات العمل المستدامة. ومع ذلك، تلاحظ منظمة العمل الدولية أن هذه التوصيات لم يتم إدماجها في قرار الحد الأدنى الأخير، مما يشير إلى أن هذه الممارسات ستستمر في العام المقبل.

## الحد الأدنى للأجور

في عام 2023، تبين أن 35 في المائة من المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل - مصر غير ممثلة للحد الأدنى للأجور البالغ 2700 جنيه مصري في يناير 2023 و3000 جنيه مصري في يوليو 2023. واستجابةً لمعايير الحد الأدنى للأجور المتصاعدة، اختارت هذه المنشآت دمج المكافآت والمزايا العينية مثل بدلات الانتقالات في حزم التعويضات الخاصة بها. والجدير بالذكر أن السياسات المتعلقة بمكافآت الحضور والإنتاج ظلت دون تغيير بعد دمجها في هيكل الحد الأدنى للأجور.

وبالتالي، واجه العمال الذين لم يتمكنوا من تحقيق أهداف الإنتاج الفردية أو الجماعية، أو أولئك الذين تغيّبوا لفترات قصيرة، خصمًا من تعويضاتهم الإجمالية بسبب فقدان المكافآت. وعلاوة على ذلك، تم دمج المزايا العينية، خاصة فيما يتعلق بمصاريف النقل، في هيكل أجور العمال. ومع ذلك، تنشأ المشكلة السائدة من عدم وجود توثيق دقيق وشفافية في تقييم المنشآت لهذه المزايا ونشرها. ففي العديد من الحالات، تم تخصيص مبالغ ثابتة لبدلات الانتقالات ضمن أجور العمال، بغض النظر عن المسافة الفعلية التي تم قطعها.

## طريقة الدفع

تبين وجود مخالفات في ثلاثة مصانع فقط وكانت هذه الحالات بسبب عدم التزامها في صرف أجور العمال خلال المدة المحددة في القانون. وينص قانون العمل المصري على وجوب صرف الأجور مرة واحدة على الأقل شهرياً. وقد أظهرت التقييمات وجود تأخيرات مستمرة في صرف الأجور، حيث امتدت الفترات إلى ما يصل إلى 10 أيام بعد الإطار الزمني المحدد. وتُعزى هذه التأخيرات في المقام الأول إلى تحديات التدفق النقدي الكامنة في عمليات هذه المنشآت.

### أجور العمل الإضافي

ينظم قانون العمل المصري التعويضات الواجب صرفها مقابل العمل الإضافي الذي ينص على أنه عند أداء العمل الإضافي يجب أن يتقاضى العمال أجورهم العادية بزيادة 35 في المائة على الأقل عن ساعات العمل الإضافي النهارية و70 في المائة على الأقل عن ساعات العمل الإضافي الليلية. وينبغي تطبيق مقابل العمل الإضافي بعد 8 ساعات من العمل بما في ذلك ساعة استراحة واحدة، أو 42 ساعة في الأسبوع باستثناء فترات الراحة (المزيد من المعلومات عن ساعات العمل الإضافي راجع وقت العمل). غير أنه 53 في المائة من المنشآت لم تمتثل لبعض جوانب صرف أجور العمل الإضافي. وشمل ذلك مشاكل تتعلق بساعات العمل الإضافية العادية (35 في المائة)، وساعات العمل الإضافية في العطلات الرسمية (20 في المائة)، وساعات العمل الإضافية في الليل (33 في المائة). ونظرًا لأن العديد من المنشآت لا تطبق الحد الأدنى للأجور بشكل صحيح، فإنها تدفع أجرًا إضافيًا باستخدام أجر أساسي أقل من الحد الأدنى للأجور. وبينما كان هذا أحد أسباب عدم دقة دفع أجور العمل الإضافي، كانت هناك مشاكل أخرى أيضًا على سبيل المثال، بالنسبة لتعويض أيام التشغيل في أيام العطلات الرسمية يجب أن يُدفع للعمال ضعف أجرهم، ولكن لم يتم اتباع ذلك دائمًا، في حين أن بعض المنشآت منحت أيام راحة إضافية بدلاً من ذلك. وكانت هناك مشاكل شائعة أخرى تتعلق بعدم وجود توثيق مناسب لساعات العمل مما جعل من المستحيل التحقق من المدفوعات الصحيحة.

### الضمان الاجتماعي والمزايا الأخرى

في عام 2023، تم الإبلاغ عن عدم امتثال 13 في المائة من المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل في النقاط المتعلقة بالضمان الاجتماعي والمزايا الأخرى. وعلى الرغم من الانخفاض الكبير من 25 في المائة في عام 2022، إلا أن المشاكل الشائعة لا تزال متشابهة في الغالب حيث تتأخر المنشآت في تسجيل العمال في أنظمة التأمين المطلوبة حتى انتهاء فترة الاختبار، كما أن الشركات لا تقدم وثائق كاملة عن مدفوعات التأمين الخاصة بها. بالإضافة إلى ذلك، تشير المنشآت إلى أن بعض العمال يرفضون تغطية التأمين الاجتماعي والصحي بسبب استحقاقهم لدعم حكومي آخر أو معاشات تقاعدية.

سؤال خاص بالامتثال	معدل عدم الامتثال حسب السؤال
هل يقوم صاحب العمل بتحصيل وتحويل اشتراكات العمال إلى صناديق التأمين الاجتماعي والصحي والتأمين ضد البطالة؟	11 في المائة
هل يدفع صاحب العمل اشتراكات لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لكل عامل؟	4 في المائة
هل يدفع صاحب العمل الاشتراكات الخاصة به المطلوبة قانوناً لصناديق التأمين الاجتماعي والصحي والتأمين ضد البطالة؟	11 في المائة

### معلومات الأجور واستخدامها وخصمها

وُجد أن 52 في المائة من المنشآت لم تلتزم بالتدابير اللازمة لإبلاغ العمال بشكل فعال عن استحقاقاتهم من الأجور والمزايا. وقد أظهرت تقييمات برنامج عمل أفضل أن العمال لم يكونوا على دراية بحساب أجورهم وساعات العمل الإضافي وكذلك الاستقطاعات، كما أن كشوف المرتبات غير واضحة ولا تقدم جميع بنود الأجور، بينما لم تقدم بعض الشركات سجلات دقيقة للرواتب والحضور. وغالبًا ما تحدد الإدارة متطلبات الأجور المتغيرة باعتبارها السبب الجذري لهذه المشكلات.

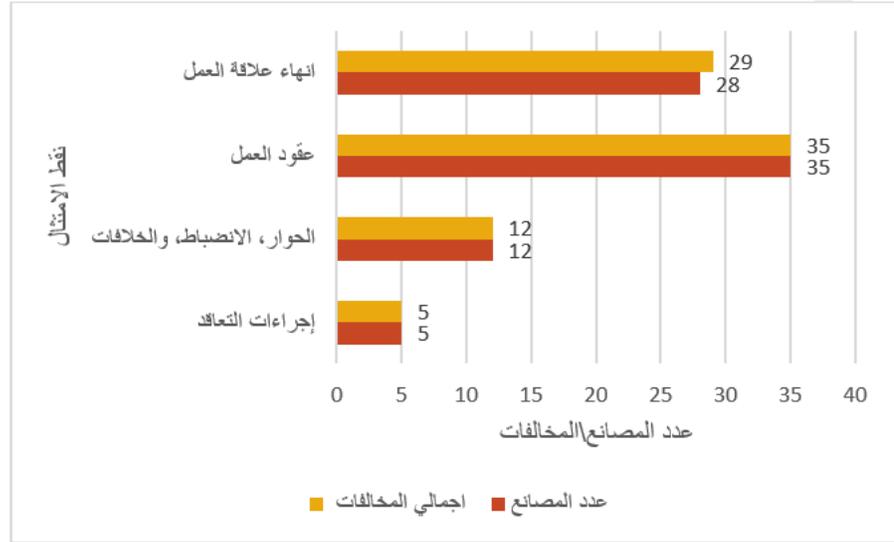
سؤال خاص بالامتثال	معدل عدم الامتثال حسب السؤال
هل يقوم صاحب العمل بإبلاغ العمال بشكل صحيح عن مدفوعات الأجور والاستقطاعات؟	47 في المائة
هل يحتفظ صاحب العمل بسجل واحد دقيق للرواتب؟	16 في المائة
هل قام صاحب العمل بتطبيق أي استقطاعات غير مصرح بها من الأجور؟	4 في المائة

### العقود والموارد البشرية

يندرج العديد من عناصر شروط العمل في إطار مجموعة العقود والموارد البشرية. وتشمل هذه العناصر صياغة وإنفاذ عقود العمل، والعلاقات بين العمال والإدارة، والسياسات التي تحكم إنهاء الخدمة. فلا يلتزم أصحاب العمل بصياغة العقود التي تتماشى مع الأنظمة القانونية الأساسية فحسب، بل أيضًا لا يتم التأكد بدقة من فهم الموظفين لشروطها. علاوة على ذلك، فإن قنوات الاتصال بين العمال والمديرين، إلى جانب معاملة العمال داخل المصنع، تؤثر بشكل كبير على ظروف العمل. كما يمكن أن يؤدي عدم كفاية الحوار بين العمال والإدارة إلى مشاكل إضافية وحالات عدم الامتثال. وعلى العكس من ذلك، يمكن للمنشآت المجهزة بقنوات اتصال قوية وآليات لمعالجة التظلمات أن تعالج مخاوف العمال بشكل استباقي، مما يعزز من وجود بيئة عمل محسنة.

في عام 2023، لم يمثل 73 في المائة من المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل بعض الجوانب في إطار مجموعة العقود والموارد البشرية. وتتعلق هذه المخالفات بفترات الاختبار المتجاوزة أو المتكررة في عقود العمل، ووثائق العمال الأجانب، وتسليم عقود العمل للعمال، والعقود التي لا تعكس الأجور المحدثة، والحسابات غير الصحيحة سواء للتسوية النهائية أو للإجازات السنوية غير المستخدمة، وكذلك التأخير في دفع استحقاقات العمال المستقبليين خلال المهلة القانونية.

شكل 9: مجموع المنشآت غير الممتثلة في إطار مجموعة العقود



### عقود العمل وإجراءات التعاقد

كشفت تقييمات برنامج عمل أفضل أن نسبة كبيرة من المنشآت المشاركة في الدراسة تبين أنها تخالف أحكام عقود العمل، حيث أظهر أكثر من 9 في المائة منها وجود انتهاكات لإجراءات التعاقد. وتنبع المشكلة الرئيسية من عدم وعي العمال بشروط التعاقد معهم، حيث رصد التقييم أن 33 في المائة من المنشآت لا تزود العمال بنسخ من عقود العمل الخاصة بهم، بالإضافة إلى 5 في المائة من المنشآت بها عمال يعملون داخل المصنع دون عقود عمل أو يعملون بموجب اتفاقيات تعاقدية منتهية الصلاحية.

وعلاوة على ذلك، تبين أن 5 في المائة من المنشآت غير ملتزمة بتطبيق الحدود الزمنية المناسبة لفترة الاختبار لموظفيها، حيث تم الإبلاغ عن مصنعين لعدم امتثالهما لمعايير التوظيف القانونية للعمال الأجانب، وتبين أن العديد من الأفراد فيهما يعملون بتصارح عمل منتهية الصلاحية.

الحوار، الانضباط، ونزاعات العمل في عام 2023، ازدادت قضايا عدم الامتثال التي تم تحديدها ضمن فئة الامتثال "الحوار والانضباط ونزاعات العمل"، والتي تشمل الالتزام بالمتطلبات القانونية فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية ومنع الإساءة اللفظية تجاه العمال وتسوية التظلمات وحل المنازعات بالمعايير القانونية. وقد تبين أن 15 في المائة من المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل غير ممثلة بسبب حالات الإساءة اللفظية. يقوم برنامج "عمل أفضل - مصر" بتقييم ما إذا كان العمال قد تعرضوا للتنمر أو التحرش أو المعاملة المهينة، وذلك باستخدام أسلوب المقابلات والملاحظة التي أجريت في مقر المصنع.

في المنشآت التي حدثت فيها إساءات لفظية، كانت الإساءات اللفظية في الغالب من قبل المشرفين الذين لجأوا إلى الصراخ في وجه العمال وإهانتهم علناً بسبب فشلهم في تحقيق أهداف الإنتاج. وقد تم تأكيد هذا السلوك من خلال المقابلات مع العمال والملاحظة المباشرة.

## إنهاء علاقة العمل

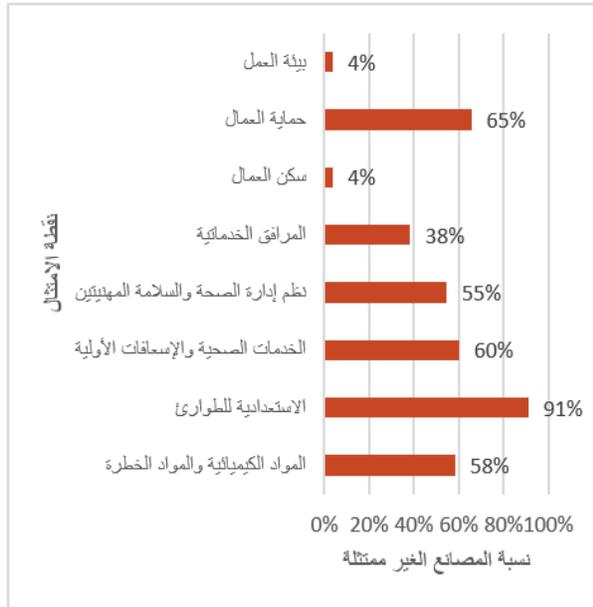
أخيراً، تبرز مخاوف بشأن سياسات وإجراءات إنهاء الخدمة. حيث تتعلق أكثر المخالفات بصرف أجور المستقلين بدقة، وقد لوحظت هذه المخالفة في 31 في المائة من المنشآت. بالإضافة إلى ذلك، وُجد أن بعض المنشآت غير ممثلة عندما يتعلق الأمر بتعويض المقابل النقدي للاجازات السنوية غير المستخدمة عند إنهاء الخدمة، حيث بلغت نسبة عدم الامتثال 22 في المائة. ولم يتم تحديد أي مشاكل أخرى، بما في ذلك تلك المتعلقة بإنهاء الخدمة بشكل صحيح، وإجراءات الإخطار الكافية، وإتاحة الفرصة للعمال لعرض قضيتهم قبل إنهاء الخدمة بسبب سلوكهم أو أداءهم.

## السلامة والصحة المهنيين

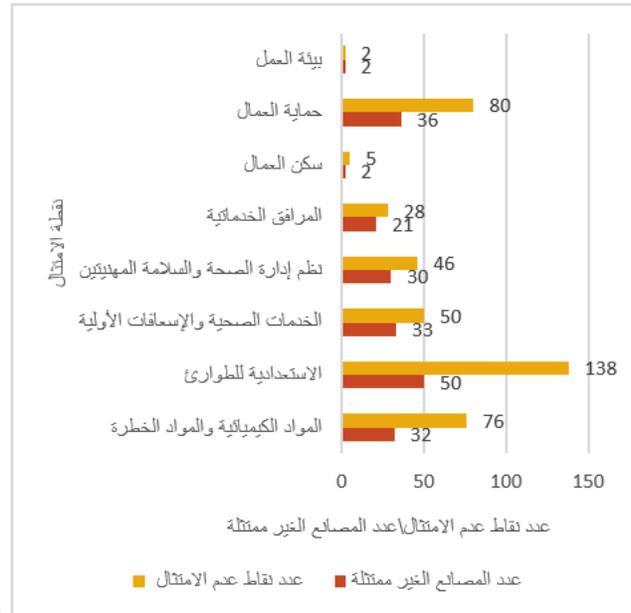
تحتل السلامة والصحة المهنيين الجزء الأكبر في أداة تقييم الامتثال في برنامج "عمل أفضل - مصر"، حيث تضم 73 استفساراً في ثماني نقاط امتثال تغطي الاستعداد للطوارئ، وحماية العمال، والخدمات الصحية والإسعافات الأولية، والمواد الكيميائية والمواد الخطرة، ونظم إدارة السلامة والصحة المهنية، ومرافق الخدمات والحضانات، وسكن العمال. حيث تُظهر السلامة والصحة بعضاً من أعلى معدلات عدم الامتثال بين المنشآت التي تم تقييمها. وتشمل كل نقطة امتثال مجموعة من الأسئلة التي تتراوح بين أربعة أسئلة وأربعة عشر سؤالاً، وترد معدلات عدم الامتثال المرصودة لكل فئة في الشكل 8. حيث يُظهر التقرير التجميعي نمطاً من المخالفات المتكررة لجوانب الامتثال فيما يتعلق بالاستعداد للطوارئ، وحماية العمال، والخدمات الصحية والإسعافات الأولية. بينما تم الإبلاغ عن معدلات عدم امتثال أقل في إطار بيئة العمل وسكن العمال. على الرغم من قلة المخالفات في بيئة العمل بشكل عام، إلا أنه يتم التدقيق في جوانب مثل الضوضاء ودرجة الحرارة والإضاءة والنظافة في مقابل قوانين ولوائح العمل المصرية باستخدام الاختبارات البيئية السنوية والملاحظات المباشرة. أما مخالفات سكن العمال فهي نادرة الحدوث، ويعزى ذلك إلى قلة عدد العمال الوافدين في هذا القطاع، بالإضافة إلى أن بعض المنشآت تقدم بدلات مالية للعمال الوافدين لترتيب أماكن إقامتهم الخاصة.

ووفقاً للنتائج، فإن 91 في المائة من المنشآت المشاركة في برنامج عمل أفضل بها مخالفات في مجال الاستعداد للطوارئ، وهو ما يمثل 32 في المائة من إجمالي المسائل المتعلقة بعدم الامتثال التي تم تحديدها في إطار مجموعة السلامة والصحة المهنية، مما يجعلها أكثر المخالفات التي يتم الاستشهاد بها مقارنة بمجالات عدم الامتثال الأخرى ضمن مجموعة السلامة والصحة المهنية. وتتعلق ثاني أعلى مخالفة بحماية العمال، حيث تمثل 19 في المائة من إجمالي المسائل المتعلقة بعدم الامتثال. وبلي ذلك مباشرةً عدم الامتثال في المسائل المتعلقة بالمواد الكيميائية والمواد الخطرة، وهو ما يمثل 18 في المائة من الانتهاكات التي تم تحديدها. وأخيراً، تشكل الانتهاكات المتعلقة بالخدمات الصحية والإسعافات الأولية 12 في المائة من إجمالي قضايا عدم الامتثال، مقارنةً بنقاط الامتثال الأخرى ضمن مجموعة السلامة والصحة المهنية.

شكل 11: نسبة عدم امتثال المصانع مع نقاط السلامة والصحة المهنية



شكل 10: مجموع المصانع غير الممتثلة في إطار مجموعة السلامة والصحة المهنية



### الاستعداد للطوارئ

في 91 في المائة من المنشآت التي تم تقييمها تم رصد مخالفات رئيسية في إطار الاستعداد للطوارئ في مجالات إمكانية الوصول إلى مخارج الطوارئ ووضع علامات على مخارج الطوارئ بشكل كافٍ، والالتزام بتدابير السلامة من الحرائق مثل أجهزة الإنذار بالحريق الفعالة والعاملة ومعدات مكافحة الحرائق، ووضع خطط الطوارئ وتنفيذها. وغالباً ما تفي المنشآت ببعض المتطلبات دون غيرها. على سبيل المثال، في حين أن معظم المنشآت لديها مخارج طوارئ، إلا أن الغالبية (38 في المائة) كان بها مخالفات في وصول العمال إلى هذه المخارج، وكذلك وضع علامات على المخارج (51 في المائة). بالإضافة إلى ذلك، فشلت 35 في المائة من المنشآت في وضع وتنفيذ خطط الطوارئ.

كما تمثل السلامة من الحرائق مشكلة في العديد من المنشآت، والتي يمكن أن تكون خطرة بشكل خاص نظراً لطبيعة العمل وتصميم المباني. ويفتقر ما يقرب من نصف المنشآت تقريباً إلى معدات كافية لمكافحة الحرائق، كما أن 33 في المائة من المصانع لا تمتلك نظاماً مناسباً للكشف عن الحرائق والإنذار بها. سيواصل برنامج "عمل أفضل - مصر" العمل على مستوى المصانع من خلال لجان السلامة والصحة المهنية ومسؤولي السلامة لتجهيزهم لتناول هذه المشاكل وتحديد الأسباب الجذرية الفعلية لضمان استدامة الإجراءات التي تم علاجها. كما سيعمل البرنامج أيضاً على المستوى الوطني لاتباع نهج جماعي بالتنسيق مع وزارة العمل.

### حماية العمال

لضمان سلامة العمال، عندما لا يمكن إزالة المخاطر أو السيطرة عليها بشكل كافٍ، فإن توفير معدات الحماية الشخصية واستخدام السليم لها مثل الأقنعة والقفازات المعدنية والنظارات وحماية السمع يصبح أمراً حيوياً، مع إلزام أصحاب العمل بتوفير معدات الحماية الشخصية المطلوبة وتدريب العمال على استخدامها بشكل مناسب. وتقع مسؤولية الاستخدام الفعال لمعدات الوقاية الشخصية على عاتق العمال وأصحاب العمل

على حد سواء. وُجد أن خمسة وستين في المئة من المنشآت غير ممثلة في بعض جوانب حماية العمال، ولوحظ أن أعلى نسبة عدم امتثال تنعكس في توفير التدريب الفعال والتشجيع على استخدام معدات الوقاية الشخصية، كما هو موضح في الجدول 2. يقيّم برنامج عمل أفضل ما إذا كان أصحاب العمل قد اتخذوا تدابير قوية لضمان الاستخدام السليم لمعدات الوقاية الشخصية والتشغيل الآمن للألات والمعدات. يُعد تناول هذه المسؤولية المشتركة عن معدات الحماية والالتزام بمعايير السلامة نقطة محورية في برنامج عمل أفضل من خلال لجان السلامة والصحة المهنيين، مع الاعتراف بأن تغيير السلوك قد يتطلب وقتاً وقد يرى العمال أن معدات الوقاية الشخصية تعيق العمل بكفاءة. وفي حين أن الاستخدام السليم لمعدات الوقاية الشخصية من قبل العمال يعد مخالفة شائعة، إلا أن 18 في المائة من المنشآت لم توفر واقيات مناسبة للألات الخطرة و22 في المئة لم تقم بتزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية الكافية. هذه هي القضايا الأساسية التي يجب على المصنع معالجتها أولاً قبل معالجة القضية الأكثر صعوبة المتمثلة في امتثال العمال لاستخدام هذه المعدات.

## الجدول 2. مسائل في بؤرة الاهتمام حماية العمال

سؤال خاص بالامتثال	معدل عدم الامتثال حسب السؤال
هل يتم تدريب العمال بشكل فعال وتشجيعهم على استخدام معدات وآلات الحماية الشخصية بشكل صحيح؟	45 في المائة
هل يزود صاحب العمل العمال بجميع ملابس ومعدات الحماية الشخصية اللازمة؟	22 في المائة
هل يتم تركيب وصيانة الواقيات المناسبة على جميع الآلات والمعدات الخطرة؟	18 في المائة

## الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

تم تحديد العديد من المخالفات ضمن نقطة الامتثال المتعلقة بالخدمات الصحية والإسعافات الأولية، والتي تشمل المسائل الطبية والإسعافات الأولية وحقوق العاملين والمرضعات، حيث تبين أن 60 في المائة من المنشآت غير ممثلة في بعض جوانب هذه النقطة. ولم يمثل ما يقرب من 0646 صف المنشآت التي تم تقييمها (49 في المائة) في تلبية المتطلبات القانونية المتعلقة بالفحوصات الطبية للعمال، وتفاقم ذلك بسبب عوامل مثل قدرة المرافق الحكومية والفحوصات الطبية التي يدفعها العمال قبل التوظيف. أما فيما يتعلق بالخدمات الصحية في الموقع، فقد افتقر 16 في المائة من المنشآت إلى المرافق والموظفين المطلوبين، بينما فشل 4 في المائة من المنشآت في توفير التدريب على الإسعافات الأولية، وافتقر 9 في المائة منها إلى صناديق إسعافات أولية كافية يمكن الوصول إليها. أهملت 13 في المائة من المنشآت مخاطر السلامة والصحة للعاملات الحوامل والمرضعات، وتعلقت جميع حالات عدم الامتثال بساعات العمل، بما يخالف القانون المصري الذي يفرض تخفيض ساعات العمل وقيود العمل الإضافي خلال فترات الحمل، فترات الرضاعة.

## المواد الكيميائية والمواد الخطرة

ارتفع معدل عدم الامتثال بشكل ملحوظ في فئة معايير الامتثال المتعلقة بالمواد الكيميائية والمواد الخطرة، حيث لوحظت مخالفات مختلفة، لا سيما فيما يتعلق بالتخزين السليم ووضع العلامات على المواد الكيميائية. حيث تبين أن 40 في المائة و24 في المائة من المنشآت غير ممثلة لهذه الجوانب على التوالي (راجع الجدول 3). وبالإضافة إلى ذلك، لم توفر 35 في المائة من المنشآت صحائف بيانات السلامة الكيميائية المطلوبة، مع

ملاحظة بعض أوجه عدم الدقة في تلك المتاحة، حيث لم تستوفِ المتطلبات الشاملة بما في ذلك تحديد المواد الكيميائية ومعلومات الموردين والتصنيف والمخاطر واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ. علاوة على ذلك، ذكر 22 في المائة من المنشآت عدم كفاية مرافق الغسيل ومواد التطهير حال التعرض للمواد الكيميائية الخطرة

### الجدول 3. مسائل في بؤرة الاهتمام: المواد الكيميائية والمواد الخطرة

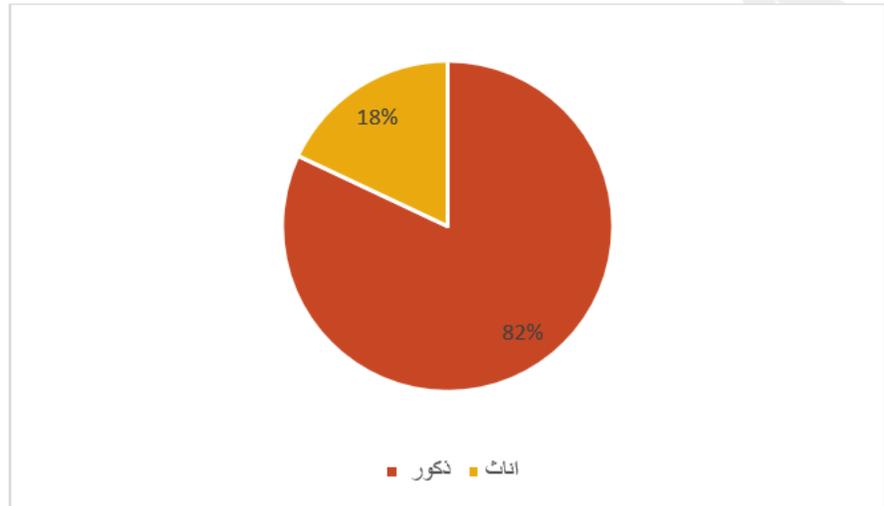
سؤال خاص بالامتثال	معدل عدم الامتثال حسب السؤال
هل المواد الكيميائية والمواد الخطرة موسومة بشكل صحيح؟	40 في المائة
هل لدى صاحب العمل صحائف بيانات السلامة الكيميائية للمواد الكيميائية الخطرة المستخدمة في مكان العمل؟	35 في المائة
هل يتم تخزين المواد الكيميائية والمواد الخطرة بشكل صحيح؟	24 في المائة
هل يوفر صاحب العمل مرافق غسيل ومواد تطهير كافية في حالة التعرض للمواد الكيميائية الخطرة؟	22 في المائة

### نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية

توفر نظم إدارة الصحة والسلامة والصحة المهنية مساراً لتعزيز شروط السلامة والصحة المهنية والامتثال، حيث تضم فرقاً فنية للسلامة والصحة المهنية والتقييمات الداخلية وآليات التعاون بين العمال والإدارة. ومع ذلك، هناك تحديات كبيرة داخل هذه الأنظمة، حيث أن 55 في المائة من المنشآت تظهر عدم امتثال في مجالات مختلفة. وتجدر الإشارة إلى أن 25 في المائة من المنشآت تفتقر إلى آليات التعاون الفعال بين العمال والإدارة التي ينص عليها قانون العمل المصري، والذي يتطلب وجود لجان للسلامة والصحة المهنية في المنشآت التي تضم 50 موظفاً أو أكثر لتقييم وتطوير لوائح السلامة والصحة المهنية. وعلى الرغم من أن جميع المنشآت المؤهلة لديها لجان، إلا أن 30 مصنعا منها لا تفي بمتطلب أو أكثر، مما يؤدي إلى عدم الامتثال. يكرس برنامج عمل أفضل في مصر اهتماماً كبيراً لقضايا السلامة والصحة المهنية، حيث تركز زيارتان من زيارته الاستشارية السنوية الست على السلامة والصحة المهنية، وغالباً ما يتم تناولها من خلال اجتماعات لجان السلامة والصحة المهنية، والتي تعد بمثابة منصات هامة لتحسين التواصل في مكان العمل. كما يتم تتبع جهود التحسين من خلال خطط تحسين المصانع، والتي تكشف عن معدل إنجاز يبلغ 35 في المائة من التحسينات المكتملة في المصانع، و38 في المائة قيد التنفيذ، و27 في المائة في انتظار تحسينات السلامة والصحة المهنية في عام 2023. ومع ذلك، لا يزال تمثيل الإناث في لجان السلامة والصحة المهنية منخفضاً، حيث يقل تمثيل الإناث في معظم المصانع عن 20 في المائة، مما يسلب الضوء على الحاجة إلى التنوع بين الجنسين لمعالجة مختلف وجهات النظر والشواغل بفعالية.

و بالإضافة إلى تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية، فإن جزءاً كبيراً من المصانع لا يفي بمستويات التشغيل المطلوبة من الفنيين والأخصائيين في مجال السلامة والصحة المهنية، حيث تبين أن 35 في المائة من المصانع غير ممثلة. وبالإضافة إلى ذلك، لم تقم 18 في المائة من المصانع بإجراء تقييمات كافية لقضايا السلامة والصحة المهنية العامة داخل مبانيها. في حين أن معظم المنشآت تحتفظ بسجلات للحوادث في مكان العمل، فإن 4 في المائة من المنشآت غير ممثلة في هذا الصدد.

شكل 12. نسبة النساء في لجان السلامة والصحة المهنية



### مرافق الخدمات

وفقًا للوائح العمل المصرية يجب على المنشآت التي توظف أكثر من 50 عاملة أن توفر لهن مرافق مجهزة لتناول الطعام، وعلى المنشآت التي تضم 100 عاملة أو أكثر توفير خدمات الحضانة للأطفال حتى سن السادسة (راجع الإطار 6). ومع ذلك، فإن 15 في المائة من المنشآت تفتقر إلى مرفق واحد على الأقل من مرافق الرعاية، كما يتمثل أكثر أوجه القصور شيوعًا في عدم وجود دور حضانة. وتواجه بعض المنشآت، رغم تعاقدها مع دور الحضانة، مشاكل عدم الامتثال لأن العمال لا يعلمون بتوافرها. علاوة على ذلك، توجد مشكلات في الامتثال فيما يتعلق بمرافق الرعاية الأخرى مثل أماكن تناول الطعام ودورات المياه والحصول على مياه الشرب، كما هو مبين في الجدول 4.

### الجدول 4: مرافق الخدمات

سؤال خاص بالامتثال	معدل عدم الامتثال حسب السؤال
هل يوجد في مكان العمل دورات مياه كافية يسهل الوصول إليها؟	20 في المائة
هل يتوفر في مكان العمل جميع مرافق الخدمات والحضانات المطلوبة؟	15 في المائة
هل يوجد في مكان العمل مساحة مخصصة كافية لتناول الطعام؟	13 في المائة
هل يوفر صاحب العمل للعمال ما يكفي من مياه الشرب الآمنة المجانية؟	4 في المائة

### ساعات العمل

يراجع برنامج عمل أفضل ثلاثة جوانب من ساعات العمل: ساعات العمل العادية، والعمل الإضافي، والإجازات. ويظهر ما يقرب من نصف المنشآت تقريبًا عدم امتثال في بعض جوانب كل من ساعات العمل العادية والعمل الإضافي، في حين تقل المخالفات بشكل ملحوظ عندما يتعلق الأمر بتوفير الإجازات بشكل صحيح.

تختلف اللوائح التي تحكم ساعات العمل العادية بموجب قانون العمل المصري باختلاف الصناعة. حيث ينص قانون العمل الموحد 2003/12، على أن الحد الأقصى لساعات العمل اليومية هو 8 ساعات عمل يومية، أو 48 ساعة أسبوعياً في حالة العمل لمدة ستة أيام أسبوعياً. ومع ذلك، تقتصر ساعات العمل العادية بالنسبة للمنشآت الصناعية، على 42 ساعة في الأسبوع، باستثناء فترات الوجبات والراحة. ولكن يجب أن تتضمن هذه الساعات فترة استراحة واحدة أو أكثر لا يقل مجموعها عن ساعة واحدة على الأقل، مع عدم مطالبة العمال بالعمل المتواصل لأكثر من خمس ساعات. في بعض الأحيان، قد يُطلب من الموظفين العمل لساعات إضافية بناءً على الضرورة، ولكن يتم تحديد هذه الساعات بـ 10 ساعات عمل فعلية في اليوم، بما في ذلك العمل الإضافي. علاوة على ذلك، يسمح القانون للمنشآت بالعمل في يوم الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، شريطة دفع بدل عن أيام العمل الإضافية وتعويض العمال عن أيام اجازة عوضاً عن العمل بأيام الراحة الأسبوعية

وتتنوع قضايا عدم الامتثال المتعلقة بأوقات العمل الاعتيادية لتشمل الممارسات المتعلقة بفترات الراحة اليومية (36 في المئة عدم امتثال)، وساعات العمل اليومية أو الأسبوعية التي تتجاوز الحدود القانونية (18 في المئة عدم امتثال)، وعدم دقة سجلات وقت العمل (9 في المئة عدم امتثال). بالإضافة إلى ذلك، لم يلتزم 11 في المئة من المنشآت في مسألة تخفيض ساعات العمل للموظفين ذوي الإعاقة، كما ينص قانون العمل المصري، والذي يتطلب تخفيض ساعة واحدة في اليوم للأفراد ذوي الإعاقة أو الذين يرعون أقارب معاقين من الدرجة الثانية.

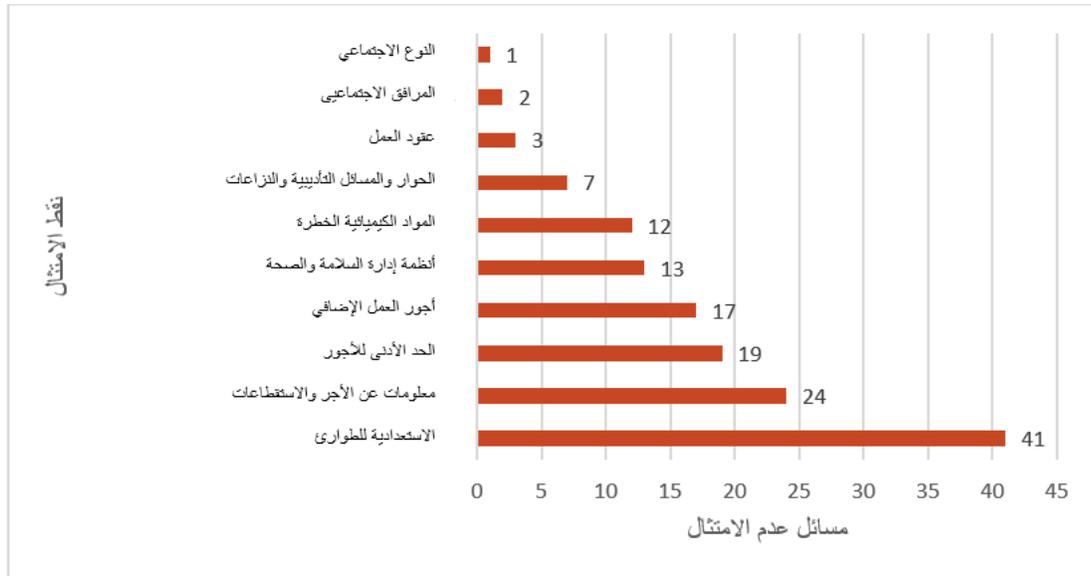
وفيما يتعلق بساعات العمل الإضافية، لم تلتزم 51 في المائة من المنشآت بالحدود القانونية لساعات العمل الإضافية. ولا تنشأ معظم المخالفات المتعلقة بساعات العمل الإضافي من أقسام الخياطة، والتي عادةً ما تلتزم بالمبادئ التوجيهية التي تحد من ساعات العمل الإضافي بما لا يزيد عن 10 ساعات في اليوم.

## الإفصاح والشفافية

تضمنت أنشطة برنامج عمل أفضل - مصر التي تعمل نحو زيادة الشفافية من خلال المشاركة في بوابة الشفافية الخاصة بالبرنامج التعريف بالبوابة وآلية الإبلاغ الخاصة بها لجميع إدارات المنشآت المسجلة، مع تسجيل 26 مسألة خاضعة للإفصاح ومتابعة هذه المسائل عن كثب خلال الزيارات الاستشارية. تقدم الأقسام التالية معلومات عن متوسط معدلات عدم الامتثال للأسئلة الـ 26 للوصول إلى فهم أولي لما قد تبدو عليه نتائج الإبلاغ العام في مصر .

**11 في المائة فقط من المنشآت ممتثلة تمامًا لجميع القضايا التي تم الإفصاح عنها.** وكانت معظم المنشآت غير ممتثلة في نتيجة واحدة فقط، لكن بعض المنشآت كان لديها أكثر من ذلك. ولوحظت أعلى مشكلات عدم الامتثال تحت بند الاستعداد للطوارئ حيث تم الإبلاغ عن 41 مشكلة في 38 في المائة من المنشآت تضم عدم وجود مخارج طوارئ كافية ووضع علامات عليها، وغياب الآليات الكافية للكشف عن الحرائق والإنذار بها. أما ثاني أعلى المخالفات فقد لوحظت في 44 في المائة من المنشآت وتتمثل في عدم إبلاغ العمال بمعلومات عن أجورهم وحساباتها بشكل صحيح. وأخيراً، يلاحظ فريق عمل أفضل زيادة معدلات عدم الامتثال بسبب ممارسات الشركات في تطبيق لوائح الأجور المتغيرة، والتي غالباً ما تؤثر على استحقاقات تعويضات العمل الإضافي. فقد أخفقت 35 في المائة من الشركات التي تم تقييمها في تزويد العمال بعلاوة الأجور الصحيحة مما أدى إلى 19 حالة عدم امتثال، في حين أن 31 في المائة من الشركات التي تم تقييمها لم تقم بتزويد العمال بتعويضات العمل الإضافي القانونية. ويرد المزيد من التفاصيل حول عدم الامتثال في المرفق دال.

شكل 13: عدد مخالفات عدم الامتثال في القضايا التي يتم الإفصاح عنها علناً



## الخطوات المستقبلية

بالإضافة إلى التركيز الواسع النطاق على تحسين ظروف العمل من خلال زيادة الامتثال لقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية، سيركز برنامج عمل أفضل في مصر على أربعة مجالات مواضيعية خلال عام 2023. ويتجاوز العديد من هذه المجالات الامتثال النموذجي وتقديم الخدمات الأساسية التقليدية. حيث تشمل هذه المجالات المواضيعية ما يلي:

- **التفتيش على العمل والسلامة والصحة المهنية:** استناداً إلى سلسلة ورش العمل والاجتماعات مع وزارة العمل ومفتشي الصحة والسلامة والصحة المهنية ومفتشي العمل، سبدأ برنامج عمل أفضل - مصر المرحلة الثانية من الأنشطة المشتركة على مستوى المنشآت مع المفتشين (التدريب). وسوف يواصل البرنامج المشاركة في المناقشات مع وزارة العمل بشأن توضيحات الحد الأدنى للأجور لتناول الثغرات في الممارسة التي لوحظت أثناء التقييمات. بالإضافة إلى سد الفجوة المعلوماتية للمصانع المشاركة من خلال حلقات دراسية صناعية مشتركة مع وزارة العمل. وأخيراً، سيعمل البرنامج عن كثب مع إدارات تفتيش السلامة والصحة المهنية والعمل لتطوير ونشر منشورات توفر معلومات العمل والسلامة والصحة المهنية التي تهدف إلى تناول الثغرات المشتركة في تطبيق لوائح السلامة والصحة المهنية والعمل. وأخيراً، سيواصل مستشارو المنشآت في برنامج عمل أفضل الدعوة إلى إجراء تغييرات في تطبيق الحد الأدنى للأجور. وينطوي ذلك على مناقشات مستمرة مع وزارة العمل لتوضيح متطلبات الأجور وتناول الثغرات الملحوظة في الممارسات.
- **النوع الاجتماعي والإدماج:** ستستمر أنشطة برنامج عمل أفضل - مصر في المساهمة في زيادة صوت المرأة وتمثيلها من خلال الدعوة إلى المساواة في التمثيل والفرص للمرأة في لجان السلامة والصحة المهنية وأنشطة تنمية القدرات والترقيات. كما سيواصل البرنامج تقييم

وتشجيع مبادرات الرعاية في العمل بشكل أكثر فعالية من خلال زيادة وعي الإدارة بالنماذج المختلفة لمرافق الرعاية الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، يستهدف البرنامج إشراك المرأة في أنشطته التدريبية وتحقيق نسبة 50 في المائة، مع التركيز على التدريب على المهارات (برنامج تطوير القيادة). وأخيراً، سيستخدم البرنامج أدوات استشارية تراعي الفوارق بين الجنسين وتتصدى للعنف والتحرش في مكان العمل. أخيراً، يعتبر تعميم مراعاة المنظور الجنساني جانباً شاملاً في جميع تدخلات البرنامج، وسيتم التركيز بشكل خاص على التمثيل العادل للمرأة والفئات الخاصة في التدريب والأنشطة الاستشارية والتمثيل في اللجان والاجتماعات على مستوى المصنع.

- **الحوار الاجتماعي:** يستمر برنامج عمل أفضل - مصر في إدراك الثغرات المتعددة في لجان السلامة والصحة المهنية، والتي تعمل كلجنة مشتركة بين العمال والإدارة تفوض قانوناً للمصانع التي تضم 50 عاملاً أو أكثر. وبناءً على ذلك، سيعطي البرنامج الأولوية لتصميم وتنفيذ منشورات السلامة والصحة المهنية لدعم إدارة الشركات في تعزيز نظام إدارة السلامة والصحة المهنية. وسيواصل البرنامج تعزيز نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية على مستوى المنشآت من خلال مجموعة شاملة من الأدوات، بما في ذلك قوائم المراجعة والمبادئ التوجيهية وأفضل الممارسات، لتعزيز نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية. وبالإضافة إلى ذلك، سيواصل مستشارو المنشآت في البرنامج، مشاركتهم مع لجان السلامة والصحة المهنية من خلال اجتماعين على الأقل في كل دورة. كما، سيتم تعميم مراعاة المنظور الجنساني والصحة المهنية في إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال المواد المطبوعة وبرامج بناء القدرات.

- **البيانات والأدلة:** سيستمر البرنامج في ضمان جمع البيانات ونشرها من خلال قنوات مختلفة، حيث يهدف إلى سد الفوارق في المعلومات بين المنشآت المشاركة من خلال حلقات دراسية صناعية مشتركة مع وزارة العمل. بالإضافة إلى ذلك، يهدف البرنامج إلى تعزيز تقارير الشفافية في قطاع الملابس، وستتضمن البوابة الإلكترونية الجديدة، المقرر إطلاقها في عام 2024، نتائج التقارير العامة في مصر. أخيراً، سيستفيد برنامج عمل أفضل - مصر من الخطوات التي تم قطعها في إرساء الأساس لبروتوكول عدم التهاون (ZTP) وستواصل تعزيز المناقشات مع وزارة العمل وزيادة الوعي بين إدارة المنشآت وجمع الرؤى من المنشآت الصناعية.

## الملاحق

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

شركة ورثة محى الدين محمد هاشم العلي وشركاه (تريكو مورينيل)	ايس لصناعة الملابس مصر
صناعات جيد للملابس ٢	المصرية السعودية لصناعة الملابس الجاهزة والمنسوجات -- مرغم الإسكندرية
صناعات جيد للملابس ١	العجور تكس
جيد للمنسوجات مصر	أليكس أباريلز 11 و مستودعات المنتج النهائي
جيد للمنسوجات الإسماعيلية	أليكس أباريلز 7، المستودع المركزي للتقطيع والخامات
شركة كازارين للمنسوجات -- فرع السادس من أكتوبر	ألفا لصناعة الأقمشة
شركة كازارين للمنسوجات -- فرع العاشر من رمضان	شركة أسك للملابس
ليكرز لتصنيع الملابس	بيوتى ان للملابس الجاهزة
شركة اللوتس للملابس	صناعات كانون العالمية
شركة اللوتس هاى فاشون للملابس	دلثا الدولية لصناعة المنسوجات (DITEM)
شركة اللوتس هاى تك للملابس الجاهزة	شركة دلثا لصناعة الأقمشة مصر- القاهرة
شركة ماس للملابس الجاهزة	شركة دلثا شمال الصعيد للملابس
ميلتكس تكستايل مصر	المنسوجات المصرية للصبغة والتجهيز
شركة نظى للملابس والتريكو	شركة الهلال للتريكو والصبغة والملابس الجاهزة
رمسيس للصناعة والتوزيع اس ايه إي	شركة الروضة للغزل والحياسة والملابس الجاهزة

الصفوة للملابس	صابرينا للملابس الجاهزة
الشامي للملابس الجاهزة	شركة شيبا العالمية للملابس
شركة ايليت ميرشينايسنغ	شينغ دا مصر العالمية للمنسوجات
إمبي للصناعات الدولية	سويت جيرل مصر
انفا تكستيل جروب لصناعة الجوارب	تي اند سي للملابس اس ايه إي
فابيلوس للملابس المحبوكة/المنسوجة	ثري ستار فاشن
فايرستون للملابس	تاي
شركة جيزة لتنمية الصعيد	تايم لاين مصر المنطقة الحرة
شركة جيزة للغزل والنسيج	تي إم أي مصر
شركة جيزة للغزل والنسيج (فرع المطرية)	ترانس أفريقيا للملابس
جولدن ستارز للملابس	شركة فيلوستي أبارلز مصر للملابس الجاهزة أي اس سي
هيلا مصر للملابس	شركة فيلوستي جينز مصر للملابس الجاهزة أي اس سي
شركة ايس أباريل إيجبت	شركة ورثة معى الدين محمد هاشم العلي وشركاه (تريكو مورينيا)

**ملحق (ب): الجهات المشتريّة المشاركة:**

Abercrombie & Fitch

American Eagle Outfitters, Inc.

Ascena Retail Group Inc.

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

Bentex Group Inc.

Bernardo Mfg.

Bravado, a division of Universal Music GmbH

C&A

Children's Apparel Network

Columbia Sportswear

Difuzed BV

Disney Worldwide Services

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

LC Waikiki Mağazacılık Hiz. Tic. A.Ş.

Levi Strauss & Co

Li & Fung (Trading) Limited

Marks and Spencer

Nahdet Misr Journalism

New Balance Athletics, Inc.

NIKE, Inc

PUMA SE

PVH Corp

Ralph Lauren Corporation

Sahinler SAS

Target Corporation

Terramar Sports

The Children's Place

Under Armour, Inc.

Wiesner Products

## المرفق (ج): المنهجية والقيود

تقييمات المنشآت: يجري برنامج العمل أفضل تقييمات المنشآت لرصد امتثال المنشآت لمعايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني. حيث تسلط تقارير التقييم الضوء على نتائج عدم الامتثال، والتي تستخدم بعد ذلك لمساعدة المنشآت في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. ويساعد جمع هذه البيانات في تقارير بمرور الوقت المنشآت على إظهار التزامها بتحسين ظروف العمل.

وينظم برنامج عمل أفضل إعداد التقارير في ثماني مجموعات. تضم المجموعات الخمسة الأولى معايير العمل الأساسية - عمل الأطفال، والتمييز، والعمل الجبري، والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، والسلامة والصحة المهنتين حيث تحمي هذه المعايير الحقوق الأساسية في العمل بموجب اتفاقيات العمل الدولية الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وتستخدم معايير العمل الدولية كخط أساس للامتثال في هذه المجموعات الخمسة. وتندرج المجموعات المتبقية - المستحقات، والعقود والموارد البشرية، ووقت العمل - تحت ظروف العمل. وتتضمن نقاط الامتثال في هذه المجالات الاختلافات في التشريعات الوطنية حسب بلد التشغيل. ويضع برنامج عمل أفضل معيارًا تستند إلى المعايير الدولية والممارسات الجيدة في المجالات التي لا تغطيها القوانين الوطنية أو تعالج مشكلة ما تتعلق بظروف العمل أو تعالجها بشكل كافٍ. ثم يتم تقسيم المجموعات الثمانية بعد ذلك إلى نقاط امتثال، وتتضمن كل مجموعة من نقاط الامتثال عددًا من الأسئلة، والتي قد تختلف حسب البلد.

حدود تقييم عمل أفضل: لا تستند تقارير التقييم التفصيلية للمصانع إلا على ما يتم ملاحظته والتحقق فيه وتحليله أثناء زيارات التقييم وقبل أن تصبح التقارير رسمية، تُمنح المنشآت خمسة أيام عمل لتقديم الملاحظات والتوضيحات، مما يؤثر في بعض الحالات على اللغة المستخدمة في التقرير النهائي. ولا يزال من الصعب تقييم بعض القضايا والتحقق منها بشكل مستقل. يمكن أن يؤثر تدني مستوى الإلمام بالقراءة والكتابة لدى نسبة كبيرة من العمال على سلامة الوثائق المتعلقة بموافقة العمال على العمل الإضافي، وحفظ الوثائق الشخصية، والإجراءات التأديبية وحقوق التوظيف. وللتغلب على هذه القيود إلى حد ما، يتم التحقق من المعلومات التي يقدمها العمال والإدارة من خلال عينات تمثيلية من المقابلات والوثائق المختلفة المحفوظة في المصنع.

حساب عدم الامتثال: يقوم برنامج عمل أفضل بحساب معدلات عدم الامتثال لكل مصنع والإبلاغ عنها في تقارير المنشآت الفردية. يتم الإبلاغ عن معدل عدم الامتثال لكل نقطة امتثال، ويتم الإبلاغ عن المصنع على أنه غير ممثل إذا أظهر واحد أو أكثر من أسئلته دليلاً على عدم الامتثال. في التقارير السنوية العامة، يستخدم برنامج عمل أفضل متوسط معدلات الامتثال في جميع المنشآت المشاركة خلال فترة الإبلاغ على سبيل المثال، يشير متوسط معدل عدم الامتثال البالغ 100 في المائة في إطار سؤال ما إلى أن جميع المنشآت المشاركة لديها انتهاكات في هذا المجال.

الحدود التي تعوق دون حساب عدم الامتثال: إن الهيكل الثنائي "نعم أو لا" للإجابات على الامتثال يحد من قدرة برنامج عمل أفضل على عرض شدة عدم الامتثال عدديًا ولا يساعد في تحديد "مستويات عدم الامتثال". على سبيل المثال، قد يتحسن المصنع بشكل كبير في مجال معين ولكنه قد لا يزال غير مؤهل للامتثال. على الرغم من أن معدل عدم الامتثال مؤشر إجمالي وصارم، إلا أنه مفيد للبرنامج لمقارنة البيانات عبر البلدان وتكوين فكرة عامة عن مجالات عدم الامتثال في الصناعة. وغالبًا ما يكون من غير الممكن مثل هذه الأرقام أن تلتقط بشكل كامل المشاكل المحددة التي تتم ملاحظتها أثناء تقييم المنشآت. وبناءً على ذلك، من المهم دراسة المجموعات ومعدلات عدم الامتثال بمزيد من التفصيل لتكوين فهم أشمل للصناعة ومعدلات عدم الامتثال الإجمالية، وفهم الأسباب المحددة للمخالفات (كما هو معروض).

## المرفق (د) - معدلات عدم الامتثال في التقارير العامة

الجدول 5. القضايا التي يتم الإفصاح عنها علناً - معايير العمل الأساسية

نقطة امتثال	السؤال	معدل عدم الامتثال (عدد: 55)
عمل الأطفال	هل كان هناك أي عمال تقل أعمارهم عن 15 عاماً؟	0 في المائة
النوع الاجتماعي	هل يمثل النوع الاجتماعي عاملاً في القرارات المتعلقة بظروف العمل؟	0 في المائة
	هل يقوم صاحب العمل بإنهاء عمل العاملات الحوامل أو في إجازة أمومة أو إجبارهن على الاستقالة؟	2 في المائة
	هل يتعرض العمال للتحرش الجنسي؟	0 في المائة
الإكراه	هل يمنع صاحب العمل العمال من مغادرة مكان العمل؟	0 في المائة
العمل الجبري والعمل الإضافي	هل يُجبر العمال على العمل لساعات إضافية تحت التهديد بالعقوبة؟	0 في المائة
الحرية النقابية	هل يطلب صاحب العمل من العمال الانضمام إلى نقابة؟	0 في المائة
	هل يمكن للعمال تشكيل نقابة من اختيارهم والانضمام إليها بحرية؟	0 في المائة
	هل حاول صاحب العمل التدخل في شؤون النقابة (النقابات) أو التلاعب بها أو السيطرة عليها؟	0 في المائة
التدخل والتمييز	هل يعاقب صاحب العمل العمال على الانضمام إلى نقابة أو الانخراط في أنشطة نقابية؟	0 في المائة
	هل قام صاحب العمل بإنهاء عمل العمال أو عدم تجديد عقودهم بسبب عضويتهم في النقابة أو أنشطتهم النقابية؟	0 في المائة
	هل أخفق صاحب العمل في تنفيذ أي من أحكام الاتفاقية (الاتفاقيات) الجماعية السارية؟	0 في المائة
المفاوضة الجماعية	هل أخفق صاحب العمل في تنفيذ أي من أحكام الاتفاقية (الاتفاقيات) الجماعية السارية؟	0 في المائة
الإضرابات	هل قام صاحب العمل بمعاوقة أي عامل بسبب مشاركته في إضراب؟	0 في المائة

الجدول 6. القضايا التي يتم الإفصاح عنها علناً - شروط العمل

نقطة امتثال	السؤال	معدل عدم الامتثال (عدد: 55)
الحد الأدنى للأجور/القطعة بسعر القطعة	هل يدفع صاحب العمل الحد الأدنى للأجور على الأقل عن ساعات العمل العادية للعاملين بدوام كامل؟	35 في المائة
أجور العمل الإضافي	هل يدفع صاحب العمل أجور العمال بشكل صحيح عن جميع ساعات العمل الإضافية العادية؟	35 في المائة
الإجازة مدفوعة الأجر	هل يدفع صاحب العمل للعاملات بشكل صحيح مقابل إجازة الأمومة؟	0 في المائة
معلومات الأجور واستخدامها والاستقطاعات	هل يقوم صاحب العمل بإبلاغ العمال بشكل صحيح عن مدفوعات الأجور والاستقطاعات؟	48 في المائة
الحوار والمسائل التأديبية والمنازعات	هل تعرض أي عامل للتخويف أو المضايقة أو المعاملة المهينة؟	15 في المائة
عقود العمل	هل جميع الأشخاص الذين يؤدون عملاً في المصنع، سواء في المبنى أو خارجه، لديهم عقود عمل؟	6 في المائة
المواد الكيميائية والمواد الخطرة	هل يتم تخزين المواد الكيميائية والمواد الخطرة بشكل صحيح؟	24 في المائة
الاستعداد للطوارئ	هل مخارج الطوارئ متاحة وغير مسدودة وغير مقفلة خلال ساعات العمل، بما في ذلك العمل الإضافي؟	43 في المائة
	هل توجد مخارج طوارئ كافية؟	2 في المائة
	هل يقوم صاحب العمل بإجراء تدريبات طوارئ دورية؟	4 في المائة
	هل يوجد في مكان العمل نظام للكشف عن الحرائق والإنذار؟	33 في المائة
أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية	هل قام صاحب العمل بتطوير آليات لضمان التعاون بين العمال والإدارة في مسائل الصحة والسلامة المهنية؟	26 في المائة
مرافق الرعاية الاجتماعية	هل يوفر صاحب العمل للعمال ما يكفي من مياه الشرب الآمنة مجاناً؟	4 في المائة

- I. دخل الحد الأدنى للأجور في مصر البالغ 2,400 جنيه مصري حيز التنفيذ في 1 يناير 2022 واستمر حتى يناير 2023. غير أنه يجوز للمؤسسات والشركات أن تتقدم بطلب للحصول على إعفاء من تطبيق الحد الأدنى الجديد للأجور إذا كانت "تواجه ظروف اقتصادية يتعذر معها الوفاء بالحد الأدنى للأجور".
- II. <https://mped.gov.eg/singlenews?id=4949&lang=ar>
- III. <https://mped.gov.eg/singlenews?id=4949&lang=ar>
- IV. <https://www.reuters.com/world/africa/egypts-annual-urban-consumer-price-inflation-slows-dec-capmas-2024-01-10/>
- V. <https://english.ahram.org.eg/News/511157.aspx>
- VI. <https://www.al-monitor.com/originals/2023/05/egypt-leading-textile-executive-pushes-low-interest-loans-save-industry>
- VII. <https://aecegy.com/Media/TradeDataPeriodical/79.pdf>
- VIII. <https://trendsnafrica.com/garment-exports-from-egypt-increased-by-6/>
- IX. يُعد البحر الأحمر ممراً حيوياً للتجارة بين الشرق والغرب، خاصة في صناعة النفط، نظراً لموقعه الاستراتيجي. حيث تجتاز السفن قناة السويس، الواقعة شمال البحر الأحمر، للوصول إلى الوجهات الغربية عبر البحر الأبيض المتوسط، مما يوفر أسرع الطرق البحرية وأكثرها كفاءة بين آسيا وأوروبا. كما تؤدي قناة السويس دوراً محورياً في التجارة الدولية، حيث تنقل ما يقرب من 12% من التجارة العالمية. علاوة على ذلك، يصل مضيق باب المندب، الواقع في الجزء الجنوبي من البحر الأحمر، بين المحيط الهندي والبحر العرب، مما يسهل 40 في المئة من التجارة الدولية. وبالتالي، تشكل الاضطرابات في البحر الأحمر مخاطر كبيرة، حيث يعتمد ما يقرب من 52 في المائة من التجارة العالمية على هذا الممر المائي الحيوي.
- X. <https://economymiddleeast.com/news/red-sea-disturbances-impact-shipping/>
- XI. <https://economymiddleeast.com/news/red-sea-disturbances-impact-shipping/>
- XII. <https://www.dw.com/en/red-sea-houthi-attacks-put-pressure-on-cairo/a-68088065>
- XIII. <https://www.worldbank.org/en/country/egypt/overview>
- XIV. <https://aecegy.com/Media/TradeAgreementGuides/12.pdf>
- XV. <https://aecegy.com/Media/TradeAgreementGuides/11.pdf>
- XVI. <https://aecegy.com/Media/TradeAgreementGuides/10.pdf>
- XVII. <https://aecegy.com/Media/TradeAgreementGuides/9.pdf>
- XVIII. <https://aecegy.com/Media/TradeAgreementGuides/8.pdf>
- XIX. <https://aecegy.com/Media/TradeAgreementGuides/6.pdf>
- XX. <https://aecegy.com/Media/TradeAgreementGuides/5.pdf>
- XXI. قام مؤتمر العمل الدولي في دورته الـ110 في يونيو/حزيران 2022 بتوسيع إطار المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الخاص بمنظمة العمل الدولية وإدراج "بيئة عمل آمنة وصحية"، وبالتالي تعيين اتفاقية السلامة والصحة المهنية لعام 1981 (رقم 155) والاتفاقية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية لعام 2006 (رقم 187) كاتفاقيتين أساسيتين. حيث يلزم هذا القرار جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، بغض النظر عن حالة تصديقها على هاتين الاتفاقيتين، بدعم وتعزيز وإعمال المبادئ المتعلقة بالحق الأساسي في بيئة عمل آمنة وصحية، على النحو المبين في دستور منظمة العمل الدولية، بطريقة تتفق مع حسن النية والالتزامات الدولية. ومع ذلك، لم ينعكس هذا الأمر بعد على أداة تقييم الامتثال الخاصة ببرنامج عمل أفضل -مصر.

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.