

مذكرة إرشادية بشأن تعظيم الاستفادة من مسارات الاستدامة في تسريع التحول إلى الاقتصاد المنظم: دور الشركات في مواجهة الاقتصاد غير المنظم في مصر



مذكرة إرشادية بشأن تعظيم
الاستفادة من مسارات الاستدامة
في تسريع التحول إلى الاقتصاد
المنظم: دور الشركات في مواجهة
الاقتصاد غير المنظم في مصر



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي. للاطلاع على نسخة من هذا الترخيص، يرجى زيارة الموقع التالي <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: [مشروع سوليفم، مذكرة إرشادية بشأن تعظيم الاستفادة من مسارات الاستدامة في تسريع التحول إلى الاقتصاد المنظم: دور الشركات في مواجهة الاقتصاد غير المنظم، جنيف: مكتب العمل الدولي، 2024. © منظمة العمل الدولية].

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإن مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم. أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع. يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: www.ilo.org/publns

ISBN: 9789220407301 (مطبوع)

9789220407318 (موقع pdf الإلكتروني)

كما يتوفر أيضًا بالإنجليزية:

Guidance on leveraging sustainability pathways to accelerate formalization: The role of companies in mitigating informality in Egypt, ISBN: 9789220407288 (print), 9789220407295 (web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتماشى مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. إن مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي أو المجلس القومي للمرأة على الآراء الواردة فيها. كما أن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي أو المجلس القومي للمرأة عليها، كذلك إغفال ذكر أي شركات أو منتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي:

www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، الاتصال على العنوان التالي:

مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

٩ ش. د. طه حسين، الزمالك، القاهرة- جمهورية مصر العربية

تليفون: ٢٧٣٥٠١٢٣ (+٢٠٢)

موقع الإلكتروني: www.ilo.org/cairo

شكر وتقدير

تم إعداد هذه المذكرة الإرشادية من خلال التعاون المستمر بين اتحاد الصناعات المصرية ومنظمة العمل الدولية، وذلك في إطار المشروع الإقليمي "الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي (سوليفم)"، والذي يتم تنفيذه بتمويل مشترك مع الاتحاد الأوروبي في مصر، وكذلك في الجزائر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة. ونحن نعبر عن صادق امتناننا للاتحاد الأوروبي في مصر لدعمه المستمر لمكتب منظمة العمل الدولية في مختلف المجالات.

ويعد الهدف الرئيسي لهذه المذكرة هو توضيح العلاقة بين استدامة الشركات والتحول إلى النظامية في قطاع الأعمال بمصر، فهي توفر استراتيجيات عملية للشركات لدمج الاستدامة في عملياتها مع دعم جهود تحول الوحدات الاقتصادية إلى النظامية. كما ستمكن هذه المذكرة الشركات من مواصلة النمو مع اتباع الممارسات الأخلاقية والمساهمة في الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، وذلك من خلال عرض سبل الاستدامة أو كيفية البدء فيها.

ونحن إذ نثمن الجهود الكبيرة التي قدمها اتحاد الصناعات المصرية لتيسير تنظيم ورش العمل مع الشركات، والتي أدت إلى إعداد هذه المذكرة، نود أيضًا أن نعبر عن تقديرنا للسيدة/ سينا حبوس، مستشار الشؤون البيئية والاجتماعية والحوكمة والتمويل المستدام، بصفتها الخبير الرائد في هذه الدراسة ومؤلف هذه المذكرة الإرشادية.

كما نتوجه بالشكر والتقدير للخبراء التقنيين من منظمة العمل الدولية، الذين ساهموا في إثراء هذه المذكرة بإضافاتهم الثمينة. السيد/ فريد حجازي، كبير مستشاري منظمات أصحاب الأعمال، والسيد/ كون كومبير، كبير مستشاري معايير العمل الدولية، والسيدة/ لورا شميدت، مستشارة تنمية المهارات والتوظيف، والسيد/ دانيال كورك، الخبير الفني في مجال حرية النقابات والمفاوضة الجماعية، والسيدة/ سامية أرشلة، المسؤول الفني ومدير مشروع سوليفم، نشكرهم جميعًا على مشاركتهم وإرشاداتهم. كما تم التنسيق الوطني والإدارة من قبل السيدة/ ريهام مدبولي والسيدة/ إيمان حكيم من فريق العمل الوطني لمشروع سوليفم في مصر.

جدول المحتويات

شكر وتقدير.....3

أولاً: عن المذكرة الإرشادية.....5

مقدمة5

الإطار المنهجي.....6

الأهداف التوجيهية6

ثانياً: الاعتبارات الرئيسية.....7

فهم المصطلحات الأساسية والمقصود بالاقتصاد غير المنظم.....7

من المستهدف من هذه المذكرة؟.....8

ثالثاً: فهم تحدي الاقتصاد غير المنظم في مصر.....9

رابعاً: استدامة الشركات كأداة لتعزيز التحول إلى الاقتصاد المنظم.....12

أ. فهم استدامة الشركات.....12

ب. استدامة الشركات كمحفز للتحول إلى الاقتصاد المنظم في مصر.....13

خامساً: استكشاف مسارات الاستدامة للشركات من أجل الحد من وجود الاقتصاد غير المنظم.....15

ملاحظات ختامية وتوصيات قابلة للتنفيذ.....27

المراجع.....29

أولاً: عن المذكرة الإرشادية

مقدمة

تشهد الأوضاع المتغيرة لبيئة العمل في مصر تحولاً كبيراً في ضوء الاتجاه المتزايد للشركات إلى تبني ممارسات الاستدامة ومن بينها المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR). ورغم إظهار الاقتصاد المصري مستويات ملحوظة من المرونة والنمو، إلا أنه يواجه عدة تحديات ناجمة عن ارتفاع نسبة وحدات الاقتصاد غير المنظم؛ والذي بدوره يؤدي إلى عرقلة بناء البنية الاقتصادية الشاملة للدولة وتحقيق التنمية العادلة.

ويمثل اتساع نطاق الاقتصاد غير المنظم في مصر تحدياً اقتصادياً كبيراً أمام الشركات العاملة في جميع القطاعات، ويضر بالمنافسة وأنشطة السوق، ويحد من تدفقات الإيرادات المستقبلية لوحدات الاقتصاد المنظم، مما يقلل من فرص نموها وتطورها على خلفية عملها في بيئة عمل مليئة بالقوانين والممارسات المتضاربة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن زيادة نسبة العمل غير المنظم في مصر يزيد من الأضرار الاقتصادية على الشركات، كما تهدد ممارسات العمل غير المنظم سلامة العمالة وضمان حقوقهم، مما يؤدي إلى اختلال معايير العمل وتعطيل إنتاج الشركات ويؤثر على استقرارها بشكل عام، ويحد بدوره من إمكانيات النمو الاجتماعي والاقتصادي المستدام.

وتتطلع الشركات بدور رئيسي في الحد من مخاطر الاقتصاد غير المنظم، ومن ثم تساهم في تسريع عملية الانتقال نحو بناء بنية اقتصاد منظم ومستدام. وفي هذا الصدد، تهدف هذه المذكرة إلى دراسة مسار التحول الذي تشهده مصر، مع التركيز على كيفية استفادة الشركات ومؤسسات الأعمال المتنوعة التي تعمل بالقطاعات المختلفة، من مسارات الاستدامة لتسريع عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم. ومع تركيز مصر المتزايد على محاور المسؤولية الاجتماعية للشركات والاستدامة، تقدم هذه المذكرة نهجاً شاملاً لمساعدة الشركات على فهم الدور الذي يمكن أن يؤديه وكيفية تسخير إمكانياتهم للحد من الاضطرابات النظامية.

وتم إعداد هذه المذكرة في إطار التعاون المستمر بين اتحاد الصناعات المصرية والمشروع الإقليمي لمنظمة العمل الدولية (مشروع الحوار الاجتماعي من أجل النظامية وقابلية التشغيل في منطقة الجوار الجنوبي "سوليفم") بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي، والذي يهدف إلى دعم عملية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، من خلال الحوار الاجتماعي، في الجزائر ومصر ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة. وسيتحقق ذلك عن طريق تعزيز قدرة أعضاء منظمة العمل الدولية على العمل وبدء الحوار الاجتماعي، من خلال العمل على المحورين التاليين:

1. وضع استراتيجيات متكاملة بشأن التحول إلى الاقتصاد المنظم بما يتماشى مع توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠١٥ بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.
2. تطوير المهارات وأنظمة الاعتراف لتمكين الشباب والمرأة من الوصول إلى فرص العمل المنظم.

الإطار المنهجي

تبنى هذه المذكرة الإرشادية نهجاً شاملاً ومنظماً لإنشاء علاقة ترابطية بين استدامة الشركات والممارسات التي تطبقها والقدرة على إنشاء قناة ومسار جديدين وبصورة مبتكرة لفهم ظاهرة الاقتصاد غير المنظم داخل مصر ومعالجتها. وتستخدم المذكرة نهجاً قائماً على بحث مكثف يستفيد من الأدبيات المتاحة والسياسات الحكومية وتقارير الشركات، لفهم بيئة القطاع غير المنظم والاستدامة، كما تتناول المذكرة فحص متعمق للصيغ الشائعة من الاقتصاد غير المنظم، والتشاورات الجارية مع القطاع الخاص.

وتبنى هذه المذكرة نهجاً متعدد الأوجه في تقديم فهماً دقيقاً للموضوع المطروح يعرض مجموعة من وجهات النظر والخبرات المختلفة، حيث قامت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع اتحاد الصناعات المصرية بتنظيم ثلاث ورش عمل شهدت مشاركة 87 مشارك/ة يمثلون 52 شركة من القطاع الخاص تعمل بتسعة قطاعات اقتصادية. واستهدفت الورش الثلاث إشراك القطاع الخاص في عملية التعلم ومناقشة المسارات المحتملة الموجودة لاستدامة الشركات والتي يمكن أن تساعد في الاضطلاع بدور لتعزيز عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم.

ويرتكز الإطار المفاهيمي لهذه المذكرة على مجموعة من الأطر والتوصيات والدراسات التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية بما في ذلك:

- توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠١٥ بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم¹.
- معايير العمل الدولية بشأن الحماية الاجتماعية، وموجز سياسات منظمة العمل الدولية بشأن توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛ ما يجب أن تعرفه المنظمات العمالية².
- نظرية التغيير: الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - نظرية التغيير³.
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن الشركات متعددة الجنسيات والإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (إعلان الشركات متعددة الجنسيات) (المؤسسات)⁴.

الأهداف التوجيهية

من خلال تحديد أوجه الترابط بين عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم والاستدامة، تقدم هذه المذكرة مسارات ونماذج قابلة للتنفيذ يمكن للشركات تبنيها لتطبيق النهج والمبادرات التي يمكن أن تدعم

¹ https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinArabic/WCMS_379144/lang--ar/index.htm

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_855076.pdf

³ https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_820591/lang--en/index.htm

⁴ <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>

عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم وتضمن ممارسات الاستدامة في صميم عملياتها. وبناءً عليه، يمكن اعتبار المذكرة الإرشادية بمثابة أداة متعددة الاستخدامات وقابلة للتكيف مع التطورات المستمرة لبيئة العمل في مصر والمتغيرات المختلفة ونماذج الأعمال الخاصة بالشركات، حيث تهدف هذه المذكرة إلى تسهيل اتخاذ القرارات المستنيرة بمختلف القطاعات، وتقديم رؤى عملية للشركات تمكّنها من مواصلة طموحاتها للنمو مع ممارسات العمل الأخلاقية والمستدامة. وفي هذا الصدد، تشمل الأهداف الرئيسية للمذكرة ما يلي:

- تسليط الضوء على العلاقة بين استدامة الشركات، بما في ذلك المسؤولية الاجتماعية للشركات والجهود المبذولة لدعم عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم بالشركات والعمالة غير المنظمة.
- عرض مسارات أنشطة استدامة الشركات أو نقاط الدخول التي يمكن للشركات استخدامها لدعم عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم.
- الاستفادة من الشركات لدعم المواهب وتنمية المهارات لتمكين الشباب والمرأة من الوصول إلى فرص العمل المنظم.
- الاستفادة من الشركات لتحقيق التوافق مع توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠١٥ بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، من خلال المسؤولية الاجتماعية للشركات والمجتمع الاقتصادي وتنمية الأسواق.
- تسهيل تبادل المعرفة الذي يعزز التعاون بين جميع الأطراف المعنية، وتعزيز الجهود المشتركة للحد من النشاط الاقتصادي غير المنظم وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام في مصر.

ثانيًا: الاعتبارات الرئيسية

فهم المصطلحات الأساسية والمقصود بالاقتصاد غير المنظم

يتطلب التعامل مع التحول إلى الاقتصاد المنظم، والاستدامة، فهمًا واضحًا للمصطلحات الأساسية المتعلقة بهذه الموضوعات، لذا، يهدف هذا الجزء إلى تبسيط هذه المصطلحات للشركات، وتقديم توضيحات موجزة وشاملة تمهد الطريق أمام إجراء بحث أعمق لعلاقة التداخل المعقد بين الأنشطة الاقتصادية المنظمة وغير المنظمة. وتشمل التعريفات الرئيسية ما يلي:

- **توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠١٥:** تقدم التوصية إرشادات لتسهيل انتقال العمالة والوحدات الاقتصادية من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، مع احترام الحقوق الأساسية للعمال وضمان فرص تأمين الدخل وسبل العيش وريادة الأعمال. كما تعزز من إنشاء المؤسسات وتوفير فرص العمل اللائق والحفاظ عليها واستمرار وجودها في الاقتصاد المنظم وتعزيز تنسيق سياسات الاقتصاد الكلي والعمالة والحماية الاجتماعية وغيرها من السياسات الاجتماعية؛ ومنع انتشار ملامح الاقتصاد غير المنظم داخل الاقتصاد المنظم.
- **الاقتصاد غير المنظم:** وفقا لتوصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٤، يشير "الاقتصاد غير

المنظم" إلى جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية، الذين لا تشملهم -في القانون أو في الممارسة- الترتيبات النظامية كلياً أو على نحو كافٍ؛ ولا يشمل الأنشطة غير المشروعة، لاسيما تقديم الخدمات أو إنتاج أو بيع أو امتلاك أو استخدام بما في ذلك الإنتاج غير المشروع للعقاقير والإتجار غير المشروع بها والسلع الممنوعة قانوناً والتصنيع غير المشروع للأسلحة النارية والإتجار غير المشروع بها والإتجار بالأشخاص وتبييض الأموال، كما هي معروفة في المعاهدات الدولية المعنية. ويمكن أن يتواجد العمل غير المنظم في جميع قطاعات الاقتصاد، في كل من النواحي العامة والخاصة.

- يشير مصطلح "الوحدات الاقتصادية" في الاقتصاد غير المنظم إلى المنظمات/الشركات و/أو المؤسسات التي تستخدم عمالة مأجورة؛ و/أو مملوكة لأفراد يعملون لحسابهم الخاص، إما بمفردهم أو بمساعدة العاملين من الأسرة المساهمة، أو التعاونيات والمؤسسات الاجتماعية.
- بينما يشير مصطلح "العمال" إلى العاملين لحسابهم الخاص / أصحاب المشروعات، وأصحاب الوحدات الاقتصادية غير المنظمة، والعاملين المساهمين من الأسرة، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في الوحدات الاقتصادية في الاقتصاد المنظم أو الاقتصاد غير المنظم. بالإضافة إلى ذلك، يشمل هذا المصطلح المستخدمين في وظائف غير منظمة في منشآت القطاع المنظم أو لحسابها، أو في الوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم أو لحسابها، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، في التعاقد من الباطن وفي سلاسل التوريد، أو كعمال منزليين بأجر تستخدمهم الأسر المعيشية.
- "استدامة الشركات": حددها الميثاق العالمي للأمم المتحدة في قدرة الشركة على توفير قيمة طويلة الأجل لجميع أفراد المجتمع من خلال العمل على نحو مسؤول لحماية المبادئ الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والعمل ومكافحة الفساد وحماية البيئة. والتأكد من عملها بمسؤولية وإحداث تأثير تنموي على المجتمع والمجتمعات المحيطة بهذه الشركات.

من المستهدف من هذه المذكرة؟

- تم إعداد هذه المذكرة في الأساس لتلبية احتياجات شريحة واسعة من الأطراف المعنية، حيث تستهدف وضع منهج مشترك للتعاون، واتخاذ القرارات المستنيرة، والعمل الجماعي لتسريع عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم والنمو المستدام في مصر. وتشمل فئة الجمهور المستفيد من هذه المذكرة كل من:
- جميع أنواع الشركات بما في ذلك الشركات الوطنية والشركات متعددة الجنسيات والشركات الصغيرة والمتوسطة وغيرها.
 - المؤسسات العامة والمؤسسات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني بشكل عام.
 - المدافعون عن حقوق العمال، والخبراء والباحثون المعنيون، المهتمون بفهم مساهمة الشركات في التنمية المستدامة في مصر سيجدون هذه المذكرة مفيدة.
- كما ستستفيد المنظمات المعنية بحقوق العمل والتعاونيات والجمعيات الأخرى المدافعة عن الحقوق

من المعلومات الواردة بالمذكرة لتعزيز ممارسات العمل المسؤول داخل المجتمعات.

ثالثًا: فهم تحدي الاقتصاد غير المنظم في مصر

برز في الاقتصاد المصري دمج مشروعات الاقتصاد غير المنظم كهدف حاسم تسعى الحكومة جاهدة لتحقيقه على مدار السنوات الأخيرة. ويُنظر إلى الاقتصاد غير المنظم باعتباره:

- فرصة اقتصادية ضائعة وإمكانات نمو غير مستغلة بإمكانها المساهمة بشكل كبير في إجمالي الناتج المحلي الإجمالي للبلاد.
- ظروف عمل غير عادلة للعمال، وخاصة المرأة والشباب، مما يؤدي إلى تفاقم التحديات الاجتماعية طويلة الأمد في البلاد، بما في ذلك الفقر والأمية والتفاوت الكبير في معدلات الدخل.
- تحدي أمام تطوير بيئة عمل وسوق قوي يزخر بوجود مؤسسات مزدهرة وواعدة، والتي تكون في الغالب من الشركات الصغيرة والمتوسطة وغيرها من الشركات المحلية.

وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية الهيكلية الجارية والمرتبطة بقرض مصر من صندوق النقد الدولي، كثفت الحكومة جهودها لمكافحة الاقتصاد غير المنظم من خلال وضع قواعد تنظيمية وآليات للمساءلة. ومن المتوقع أن تؤدي تلك الخطوة إلى تعزيز معدلات النمو الاقتصادي، ودعم دور القطاع الخاص في خلق فرص العمل، والسيطرة على معدلات التضخم، وخفض عجز الموازنة، وجذب الاستثمارات الأجنبية. وعلى مدار العامين الماضيين، شرعت الحكومة في توسيع نطاق جهود الشمول الاجتماعي المالي بغية تمكين السكان المهمشين ودعم دمجهم في قنوات الاقتصاد المنظم من خلال إنشاء حسابات مصرفية لهم.

وهنا تجدر الإشارة إلى اتخاذ الحكومة خطوات ملموسة لتوسيع نطاق برنامج الحماية الاجتماعية، لدعم الفئات السكانية المهمشة والعمالة بالاقتصاد غير المنظم بشكل أكثر كفاءة. ويستفيد 25% من الأسر الأشد فقرًا في مصر من المساعدة الحكومية من خلال برنامج تكافل وكرامة، الذي أطلقته الحكومة عام 2015 لدعم الأسر الفقيرة التي لديها أطفال في سن الالتحاق بالمدارس وكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة في محافظات صعيد مصر، كما تشمل سجلات الحماية الاجتماعية في مصر أكثر من 50% من السكان⁵.

لقد أعلنت مصر زيادة ميزانية الدعم وشبكات الحماية الاجتماعية بنسبة 48.8% إلى 529.7 مليار جنيه (حوالي 17.1 مليار دولار) خلال العام المالي 2023 / 2024، مقارنة بـ 358.4 مليار جنيه في العام المالي 2022 / 2023⁶.

وتقدم عملية الدمج نهجًا واعدًا لتسليط المزيد من الضوء على حقوق العمل، والحماية الاجتماعية، وتمكين الشرائح السكانية المهمشة، ومن ثم، تعمل عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم كأداة لسد فجوة الدخل في مصر، والمساهمة في الحد من الفقر، وخفض معدلات البطالة، وتوفير الفرص

5 البنك الدولي (٢٠٢٣) أُسّس ليُشمل الجميع: إعادة تصوّر الحماية الاجتماعية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

6 بوابة الأهرام. (٢٠٢٣). مصر الأعلى إفريقيًا وعربيًا في الإنفاق على الحماية الاجتماعية

الاقتصادية للمرأة والشباب، لتتجاوز بذلك كونها مصدر فقط لتحصيل الضرائب ومد مظلة التغطية التنظيمية.

وعلى الرغم من جهود الحكومة المصرية لتحقيق الاندماج في الاقتصاد المنظم، لا يزال الاقتصاد غير المنظم يمثل 40% من الناتج المحلي الإجمالي المصري، حيث تقدر قيمة الاقتصاد غير المنظم في مصر وفقاً لتقديرات العام المالي 2022 / 2023 بنحو 127 مليار دولار مع وصول الناتج المحلي الإجمالي إلى 9.8 تريليون جنيه (318.23 مليار دولار).⁷

ويتسم الاقتصاد غير المنظم في مصر بانخفاض الحواجز أمام تشغيله، حيث يتطلب الحد الأدنى من المهارات ورأس المال، مما يسمح للعديد من الشباب غير المتعلمين بالمشاركة فيه. ويلجأ العديد من الباحثين عن فرص عمل إلى إنشاء الورش الصغيرة وعربات الأغذية بالشوارع والأكشاك كوسيلة لكسب المال. ومع انخفاض النفقات العامة، والحد الأدنى من الرواتب المقدمة للعمالة بالاقتصاد غير المنظم، وغياب فرض الضرائب أو اللوائح التنظيمية، تتمكن وحدات الاقتصاد غير المنظم من تقديم سلع وخدمات أرخص. ويشكل العمل الأسري والعمل المنزلي جزءاً كبيراً من الاقتصاد غير المنظم، فعلى سبيل المثال، تقوم العديد من السيدات بتفصيل الملابس في المنزل وبيعها الرجال في السوق، كما ينتشر عمل الأطفال، حيث يساعد الأطفال والديهم أو يعملون بشكل مستقل.⁸

فضلاً عن ظهور أنواع جديدة من العمل غير المنظم مثل العمل الحر بدوام جزئي، حيث يعمل المصريون من ذوي المهارات العالية والحاصلين على التعليم العالي في الشركات عبر الإنترنت، وعلى صفحات الفيسبوك. فعلى الرغم من اتخاذ الحكومة عدة خطوات لتنظيم قطاع العمل الحر عبر الإنترنت، إلا أنه لا توجد لوائح تنظيمية لحماية حقوق تلك الفئة أو لتوفير أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية لهم أو دعم تطوير أعمالهم. ولا تزال جميع أشكال العمل الجديدة هذه خاضعة للمحاسبة الرسمية وفقاً للمتطلبات القانونية اللازمة لحماية المشتغلين بها.

7 Information and Decision Support Center (IDSC). (2023). Informal Sector Dashboard. And Ahram Online. (2023). Egypt's informal economy: Untapped potential that could add \$127 bln to GDP

8 من الجدير بالذكر أن مصر قد صدقت على الاتفاقية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن العمل، والاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر اسوء اشكال عمل الأطفال.

المربع الأول: يحدد التحديات التي تواجه الدول بخصوص الاقتصاد غير المنظم، ومن ضمنها:

- نقص المعلومات وقلة مستويات التوعية وغياب الثقة بين المنشآت والعمالة بالاقتصاد غير المنظم من ناحية، والحكومة والهيئات العامة التابعة لها والمنوطة بالحد من الاقتصاد غير المنظم من ناحية أخرى.
- عدم وجود خطط ونظم تعليمية من شأنها دعم وبناء قدرات العمالة بالاقتصاد غير المنظم لتمكينهم من الاندماج بطريقة مناسبة في القوى العاملة بالاقتصاد المنظم.
- ظهور أنواع جديدة من العمالة الحرة لم تنظمها بعد اللوائح والقواعد التنظيمية، مما أدى إلى ظهور نوع جديد من العمالة غير المنظمة لا تتمتع بتغطية تأمينية أو ضمان اجتماعي مناسب.
- بالمثل، ظهور مبادرات وأنشطة ريادة الأعمال التي تعمل أحياناً خارج الإطار المنظم، بسبب نقص التمويل أو عدم معرفة ما هو المطلوب لتصبح وحدة منظمة.
- محدودية وقلة فرص التمويل لدعم عملية تحول وحدات الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم تمثل عائقاً أمام أصحابها ممن لا يملكون القدرة على دفع تكلفة ذلك التحول.
- كذلك تمثل الإجراءات الإدارية الطويلة والمعقدة والشاقة للتسجيل تحدياً كبيراً.

ويظهر الأثر الاقتصادي للاقتصاد غير المنظم في شكل خسارة في الإيرادات الضريبية تبلغ حوالي 400 مليار جنيه مصرياً (13 مليار دولار) سنوياً⁹. ووفقاً لتقرير حديث صادر عن البنك الدولي، تشكل العمالة بالاقتصاد غير المنظم 62.5% من القوى العاملة في مصر¹⁰، مما يسلب الضوء على العواقب الوخيمة للاقتصاد غير المنظم على رفاهية سكان مصر وسبل عيشهم. علماً بأن نحو نصف العمالة بالاقتصاد غير المنظم بمصر قد فقدت عملها في الفترة بين فبراير 2020 وفبراير 2021 جراء انتشار جائحة فيروس كورونا، مما أدى إلى تفاقم مستويات الفقر وانعدام الأمن الاجتماعي.

وفي ظل هذا الوضع، تأتي ضرورة قيام الحكومة بتبني سياسات مبتكرة لدمج وحدات الاقتصاد غير المنظم والعمالة غير المنظمة به ضمن مظلة الاقتصاد المنظم. ويجب أن تتجاوز هذه السياسات إجراءات التسجيل الرسمي وتحصيل الضرائب، ليتم اعتباره جهد اجتماعي لإعادة بناء الروابط مع قطاعات الاقتصاد غير المنظم.

ومن الضروري تسليط الضوء على المكاسب الحقيقية لتحفيز المؤسسات غير المنظمة لإضفاء الصفة القانونية على أنشطتهم وتوفير حماية اجتماعية ومزايا إضافية للعمالة غير المنظمة، مما قد يشمل برامج تنمية المهارات، والتدريب على التوظيف، والشهادات المتخصصة، ويجب أن تراعي الحكومة

9 Ahram Online. (2023). Egypt's informal economy: Untapped potential that could add \$127 bln to GDP. Information and Decision Support Center (IDSC). (2023). Informal Sector Dashboard

10 البنك الدولي. (٢٠٢٣). أُسِّسَ ليشمل الجميع: إعادة تصوّر الحماية الاجتماعية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

تبسيط الإجراءات المنظمة لتسجيل وحدات الاقتصاد غير المنظم.

رابعاً: استدامة الشركات كأداة لتعزيز التحول إلى الاقتصاد المنظم

أ. فهم استدامة الشركات

استدامة الشركات، أو يشار إليها أحياناً بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، هي نهج شامل تتبناه الشركات للعمل على نحو لا يستهدف الربح فحسب، بل تأخذ في الاعتبار أيضاً تأثيرها على المجتمع والبيئة. وتعني استدامة الشركات في جوهرها أن الشركات تسعى جاهدة لتحقيق التوازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية باعتبارها أجزاء لا تتجزأ من استراتيجيات أعمالها. وتدرك هذه الفلسفة أن الشركات ليست كيانات معزولة ولكنها مترابطة ارتباطاً كبيراً مع المجتمعات التي تعمل فيها والعالم الطبيعي الذي تعتمد عليه.

المربع الثاني: المحاور الثلاثة لاستدامة الشركات

على صعيد الاستدامة الاقتصادية، تهدف الشركات إلى تحقيق الربحية والاستقرار المالي على المدى الطويل مع الالتزام بممارسات العمل الأخلاقية، ويتضمن ذلك إدارة مالية مسؤولة، وممارسات عمل عادلة، وحوكمة تتسم بالشفافية. وتؤكد الاستدامة على أن النجاح الاقتصادي ليس غاية في حد ذاته ولكنه وسيلة لتحقيق أهداف مجتمعية وبيئية أوسع نطاقاً.

وتتضمن الاستدامة الاجتماعية الالتزام بتحقيق رفاهية جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك العمالة والمستهلكين، والموردين، والمجتمعات التي تعمل فيها الشركة، وهذا يعني تعزيز التنوع والشمول، وضمان تحقيق السلامة في أماكن العمل، وتوفير أجور عادلة، والمشاركة في الجهود الخيرية، وممارسات مستدامة بالاستثمار في رأس مالها الاجتماعي، ومن ثم خلق تأثيرات اجتماعية إيجابية تمتد إلى ما هو أبعد من تحقيق الربح المباشر.

وأخيراً، تركز الاستدامة البيئية على تقليل البصمة البيئية لعمليات الشركة، ويشمل ذلك تقليل استهلاك الموارد، والحد من النفايات، وتبني ممارسات صديقة للبيئة تخفف من حدة تغير المناخ، وتحمي النظم الإيكولوجية الطبيعية والتي بدورها تحمي الأشخاص والعمليات التشغيلية وتحمي السوق الذي يحافظ على هذا النظام للأجيال القادمة. وتبني الشركات نهجاً أكثر شمولاً ومسؤولية في العمليات التشغيلية من خلال دمج هذه الجوانب في استراتيجياتها.

تلعب الشركات من خلال انتهاج ممارسات استدامة الشركات، دوراً مهماً في دعم الموظفين والعمال وممارسات أماكن العمل الأخرى المتعلقة بسلاسل التوريد الخاصة بهم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للشركات دعم ممارسات العمل العادلة وتحقيق العدالة في السوق ككل من خلال أن تصبح نموذجاً يحتذى به ورواداً وداعمين. ويمكنها أيضاً خلق فرص العمل ودعم نمو المشروعات الصغيرة من خلال أنشطتها السوقية وجهودها في مجال تنمية المجتمع.

ويعد إعلان منظمة العمل الدولية الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، مثلاً على النهج والأطر العالمية القائمة التي تهدف إلى "تشجيع المشاركة الإيجابية التي

يمكن للمؤسسات متعددة الجنسيات الاضطلاع بها في التقدم الاقتصادي والاجتماعي لتقليل وحل المشكلات التي قد تؤدي إليها عملياتهم المختلفة" (إعلان المؤسسات متعددة الجنسيات، الفقرة 2، الصفحة 2). ويركز الإعلان تركيزاً كبيراً على إنشاء أماكن عمل مستدامة وتوفير الأوضاع اللائقة للموظفين كممارسة أساسية لاستدامة المؤسسات في الشركات ككل.

ب. استدامة الشركات كمحفز للتحويل إلى الاقتصاد المنظم في مصر

تعمل استدامة الشركات كعاملًا محفزًا لدمج قطاعات الاقتصاد غير المنظم في مصر في الاقتصاد المنظم من خلال خلق فرص العمل، وتطوير المهارات، وضمان الامتثال للقواعد التنظيمية، وزيادة القدرة على الدخول إلى الأسواق. ويتوافق نطاق عمل هذه المبادرات مع الأهداف الأشمل للتنمية المستدامة والشمول الاقتصادي.

وفي ضوء المحاور الرئيسية لاستدامة الشركات، يكون لدى المؤسسات التي تطبق ممارسات استدامة قوية واستباقية مقومات رئيسية تجعلها نموذجًا مثاليًا لدعم جهود الدولة لدمج العمال والشركات في الاقتصاد المنظم متى كانت ذات صلة بعملهم. وتشمل تلك العوامل ما يلي:

1. **قيم العمل المسؤول:** الشركات التي تعطي الأولوية لتحقيق الاستدامة في أنشطتها وتطبيق المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) تلتزم بطبيعتها بالقيم الأخلاقية. يأتي ذلك انطلاقًا من إدراكهم لأهمية ممارسات العمل العادل، ومعايير ومبادئ أماكن العمل اللائق¹¹، والشفافية، والحوكمة المسؤولة، حيث تعمل هذه القيم على تعزيز التحويل إلى الاقتصاد المنظم من خلال منع الممارسات غير الأخلاقية المرتبطة في أكثر الأحيان بترتيبات العمل غير المنظم.
2. **الإدماج الاجتماعي:** تعمل جهود الاستدامة على توفير بيئة عمل شاملة، واحترام التنوع وتوفير فرص متساوية. يلعب الإدماج دورًا أساسيًا في عملية التحويل إلى الاقتصاد المنظم؛ لأنه يشجع على دمج الفئات المهمشة (مثل المرأة، والشباب، والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة..). والعمالة بالاقتصاد غير المنظم داخل الاقتصاد المنظم.
3. **تطوير المهارات:** تتضمن ممارسات استدامة الشركات دائمًا الاستثمار في تدريب العمالة وتطوير مهاراتهم، بما يتماشى مع هدف التحويل إلى الاقتصاد المنظم. وعند قيام الشركات بتوفير برامج تطوير المهارات، يصبح بمقدور العمالة بالاقتصاد غير المنظم اكتساب الكفاءات اللازمة لمتطلبات العمل بالاقتصاد المنظم، مما يجعل المرحلة الانتقالية تتم بصورة أكثر سلاسة.
4. **الامتثال للقواعد التنظيمية:** تعمل ممارسات الاستدامة دائمًا بصورة متوافقة مع معايير العمل والقواعد التنظيمية المطبقة حاليًا، لذا تكون الشركات الملتزمة بتطبيق هذه المبادئ أقدر على الامتثال لمعايير العمل بالاقتصاد المنظم ومتطلباته القانونية، مما يقلل بدوره من زيادة نسبة أشكال العمل غير المنظم التي لا تخضع للرقابة.
5. **معايير اختيارية إضافية:** تلتزم هذه الشركات دائمًا بأطر العمل الدولية أو الالتزامات التعاقدية

11 لمزيد من المعلومات حول برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، يرجى مطالعة على الرابط التالي: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

للتصدير التي تستلزم إجراء عملية التدقيق الاجتماعي (والتي تتضمن فحص رسمي ومنهجي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة)، وضرورة الالتزام التام بأداء جميع الحقوق الأساسية للعمال والمتعلقة بالعمل، والضمان الاجتماعي، والحماية الاجتماعية، وكفالة تحقيق الرفاهية العامة لهم بشكل عام.

6. **التوسع في الأسواق:** تفتح مبادرات الاستدامة أسواقًا جديدة وتتيح فرصًا لم تكن موجودة من قبل، وتستطيع الشركات العاملة بالاقتصاد غير المنظم وشركات الاقتصاد المنظم التي لديها أنشطة عمل غير منظم، أن تشارك في هذه المبادرات وتستفيد من هذه الأسواق وتزيد من مبيعاتها، ومن ثم تنجح في دمج عملياتها بالاقتصاد المنظم لتلبية متطلبات قاعدة أوسع من العملاء.

7. **دمج سلاسل التوريد بالاقتصاد المنظم:** تقوم الشركات الملتزمة بتطبيق ممارسات الاستدامة بمطالبة مورديها بتحقيق الشفافية وتطبيق ممارسات العمل الأخلاقية، مما يشجع العاملين بسلاسل التوريد في القطاع غير المنظم للوفاء بتلك المعايير لدمج عملياتهم بالاقتصاد المنظم بشكل فعال. وهو ما ينطبق أيضًا على الشركات العاملة بسلاسل التوريد التي لديها عمالة غير منظمة أو عمالة لا تتمتع بحماية كافية.

8. **المرونة وسرعة الاستجابة الإدارية:** من المتوقع أن تتمتع هذه الشركات بالمرونة اللازمة لتطوير واستيعاب نماذج توظيف جديدة ومختلفة يمكنها ملائمة العاملين لحسابهم الخاص والمستشارين بدوام جزئي دون المساس بحقوقهم وضمانهم الاجتماعي وحمايتهم الاجتماعية.

9. **الشراكات الحكومية:** يمكن للحكومات أن تتعاون مع الشركات التي تطبق ممارسات الاستدامة لدفع جهود إضفاء الطابع المنظم على القطاع غير المنظم. وتساعد استدامة الشركات الحكومات على تحقيق أهداف سياساتها لتعزيز أشكال العمل المنظم والتنمية الاقتصادية على نحو أكثر كفاءة.

10. **مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات وتنمية المجتمع:** تعمل استدامة الشركات دائمًا بصورة متوافقة مع مشروعات المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تهدف إلى النهوض بمجتمعاتها. وتشمل مشروعات المسؤولية الاجتماعية للشركات الاستثمار في قطاعات التعليم والرعاية الصحية والبنية التحتية والتدريب المهني. ويمكن للشركات من خلال المشاركة في مبادرات المسؤولية الاجتماعية المساهمة بصورة مباشرة في تنمية المجتمعات التي تعيش بها عمالة القطاع غير المنظم، ولا يؤدي ذلك إلى تحسين الظروف المعيشية لأفراد المجتمع فقط، بل يمكنهم أيضًا من الوصول إلى الخدمات الأساسية وفرص التعليم وبرامج تطوير المهارات.

تسهم الشركات التي تنتهج ممارسات الاستدامة في عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم، ويصبح بوسعها أن تؤثر بفاعلية أكبر لإحداث تغييرًا إيجابيًا على مستوى الصناعة، حيث توفر نموذج يحتذى به وتطبيقًا عمليًا بأن الربحية يمكن أن تتحقق مع الالتزام بالممارسات الأخلاقية والاستدامة والمسؤولية الاجتماعية. ومن خلال الاضطلاع بذلك الدور، تمهد الشركات الطريق لعصر جديد من مؤسسات العمل، عصر لا تعد فيه المسؤولية الاجتماعية للشركات مجرد مسألة هامشية ولكنها جزءًا لا يتجزأ من هوية الشركة ورسالتها.



ويشير هذا النهج الاستباقي بمستقبل لا تكون فيه الشركات مجرد كيانات تسعى إلى تحقيق الربح فقط، وإنما قيادة مسئولة عن خلق عالم أكثر إنصافاً واستدامة.

المربع الثالث: استدامة الشركات وتوصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠١٥

يمكن لاستدامة الشركات، بحكم تعريفها ومحاور عملها الأساسية، تبني منهج يدعم تنفيذ التوصية الرئيسية الواردة في توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٤، لاسيما فيما يخص:

1. تنفيذ سياسات التوظيف المعززة للعمل اللائق وخلق فرص العمل الجيد.
2. ضمان الحقوق الاجتماعية والحماية الاجتماعية للعمالة بالاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك الضمان الاجتماعي، وحماية الأمومة، والتأمين الاجتماعي.
3. تقديم الحوافز وإنفاذ القوانين التي تساعد على التحول إلى الاقتصاد المنظم.
4. دعم حرية تكوين الجمعيات وتعزيز الحوار الاجتماعي.
5. جمع البيانات وتحليلها ومراقبتها لمساعدة صانعي السياسات على اتخاذ قرارات مستنيرة.
6. تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال توفير خدمات رعاية الأطفال وغيرها من خدمات الرعاية بتكلفة معتدلة.
7. خفض تكاليف الامتثال وتحسين فرص الحصول على تغطية الضمان الاجتماعي للوحدات الاقتصادية الصغيرة ومتناهية الصغر.

ويمكن أن تعمل العوامل الرئيسية المذكورة أعلاه لجهود استدامة الشركات كقنوات انتقالية أو نقطة دخول يمكن للشركات من خلالها تعزيز ودعم التحول إلى الاقتصاد المنظم بشكل مباشر.

خامساً: استكشاف مسارات الاستدامة للشركات من أجل الحد من وجود الاقتصاد غير المنظم

يمكن للشركات الرغبة في المساهمة في الجهود الحثيثة التي تبذلها مصر لدمج الاقتصاد غير المنظم في خريطة الاقتصاد المنظم أن تسخر إمكانيات الممارسات المستدامة للشركات لتحقيق ذلك. ويمكن للشركات من خلال الاعتماد على البنية الإدارية والحوكمة وأنشطة الاستدامة الحالية أن تعمل بمثابة عوامل محفزة للتنفيذ وتحقيق الاندماج. ويمكن تسهيل هذه المرحلة الانتقالية من خلال اعتماد إطار استدامة مؤسسي ثنائي الأبعاد يوفر إطار عمل استراتيجي للمشاركة الفعالة وإحداث التأثير الإيجابي. ولهذا الإطار الثنائي بعدين:

- بعد داخلي: المستوى المؤسسي.
- بعد خارجي: تنمية المجتمع.

يكمّن المستوى المؤسسي الداخلي في صميم إطار البعد الداخلي، حيث يشير إلى جميع جوانب عمليات الشركة بما في ذلك ممارسات مكان العمل وإدارة سلاسل التوريد. بينما يشمل البعد الخارجي

إشراك أصحاب المصلحة وعقد الشراكات بالإضافة إلى تنمية المجتمع في إطار ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات. وداخل كل بعد توجد مجموعة مقترحة من المسارات والممارسات المتنوعة للاستدامة لوضع خطة شاملة لاستفادة الشركات من مبادرات الاستدامة في مواجهة تحديات الاقتصاد غير المنظم. وفي المحاور التالية إرشادات تفصيلية تحدد سلسلة من الخطوات والأنشطة الاستراتيجية للشركات التي تهدف إلى تبني هذا النموذج وإحداث تغيير هادف.

من المهم ملاحظة أن ممارسات الاستدامة الموجودة بهذه المذكرة الإرشادية ليست حلولاً موحدة تناسب جميع الشركات، بل تم وضعها لتقديم مجموعة متنوعة من الخيارات، مما يضمن تمكن الشركات المختلفة من إيجاد ممارسات تتوافق مع احتياجاتها الخاصة والموارد المتاحة لها ونطاق عملها؛ فلكل شركة خصوصيتها بما فيها من تحديات وفرص تخصها وحدها. وهكذا، توفر هذه المذكرة مجموعة شاملة من الاستراتيجيات التي تسمح للشركات اختيار وتصميم ممارسات الاستدامة المناسبة لأوضاعها الخاصة. ومن خلال تبني هذا النهج المرن، يمكن للشركات بدء تطبيق ممارسات استدامة هادفة وقابلة للتنفيذ، والمساهمة في دمج الاقتصاد غير المنظم في الاقتصاد المنظم بطرق منطقية تناسب طبيعة عملها الخاص.

أ- الالتزام بالقواعد التنظيمية الأساسية والعناية الواجبة

بداية، من الضروري لأي شركة تهدف إلى الانضمام إلى الاقتصاد المنظم ضمان الالتزام الواضح بجميع لوائح تنظيم العمالة والعمل وعدم مخالفتها. حيث تصبح حوكمة استدامة الشركات ممكنة وقابلة للتطبيق الفعلي لدى تحقيق الشركة الحد الأدنى من المتطلبات التنظيمية، مع التركيز على اتخاذ إجراءات العناية الواجبة ذات الصلة. لذا، فإن نقطة الانطلاق في هذه الرحلة تتضمن ضمان امتثال الشركة الكامل للمتطلبات التنظيمية، والالتزامات القانونية، وممارسات العمل الأساسية الدولية كشرط أساسي لتحقيق استدامة الشركات.

ب- إجراء تقييم شامل

تتضمن هذه الخطوة الأولية إجراء تحليل شامل للممارسات الحالية للشركة للكشف عن أي مؤشرات عن الطابع غير المنظم. و لضمان شمولية التقييم لابد وأن يشتمل التحليل البعدين الداخلي والخارجي للنظر في ممارسات استدامة الشركات، وبالتالي تغطية كافة الجوانب التي قد تكشف عن الثغرات والفرص المرتبطة بالاقتصاد غير المنظم. وتوفر الأفكار التالية أساساً لتطوير نهج استراتيجي فعال لتعزيز التحول إلى الاقتصاد المنظم مستند إلى إطار استدامة الشركات، مما يضمن قدرة المنشأة على الاستفادة من الفرص ومعالجة التحديات النوعية المرتبطة بعملها. حيث يجب أن يشمل هذا التقييم ما يلي:



البعد	مجال التقييم
البعد الداخلي: المستوى المؤسسي	● إجراء تدقيق داخلي شامل لتحديد ممارسات العمل غير المنظم داخل الشركة. ويشمل ذلك مراجعة مجموعة من الممارسات مثل ممارسة عمل الأطفال، وتشغيل اللاجئين غير المنظمين بأجور منخفضة، والعمال المهاجرين غير المسجلين، واتفاقيات العمل غير المسجلة إذا كانت ذات صلة. ● مراجعة عقود العمل لرصد أي مخالفات أو إجراءات غير نظامية، حيث يتعين الانتباه جيدًا إلى مدد العقود، والتوصيفات الوظيفية، وهياكل التعويضات. ● من المهم العمل على إشراك العمالة من خلال المقابلات أو الدراسات الاستقصائية السرية لجمع الآراء حول تصوراتهم لممارسات العمل غير المنظم، وتشجيع تلقي الآراء والتعليقات المفتوحة والصادقة للكشف عن الجوانب الخفية للاقتصاد غير المنظم، وهو ما ينطبق تحديدًا على صغار العاملين الإداريين وعمال المصانع¹². ● فحص سجلات الرواتب والبيانات المحاسبية لتحديد التناقضات وهياكل الأجور غير المنظمة. ● التحقق من الامتثال للقواعد التنظيمية: مراجعة قوانين ولوائح العمل المحلية والوطنية للتأكد من امتثال الشركة لجميع متطلبات التوظيف المنظم.
البعد الخارجي: التوسع في الأسواق وتنمية المجتمع	● توسيع نطاق التقييم ليشمل سلاسل التوريد الخاصة بالشركة، والتعاون مع الموردين لإجراء عمليات التدقيق التي تقيم ممارسات العمل الخاصة بهم، لاسيما ما يتعلق بالعمل غير المنظم. ● توزيع الاستبيانات على الموردين لمساعدتهم على فهم ممارسات التوظيف وعقود العمل والالتزام بمعايير العمل المنظم. ● إن أمكن، تقييم ممارسات التعاقد من الباطن داخل سلاسل التوريد الخاصة بالشركة، وتحديد الحالات التي قد يقوم فيها المقاولون من الباطن بإشراك عمالة غير منظمة. ● مراجعة الفرص المتوفرة بالسوق ومشروعات تنمية المجتمع المستمرة التي تقوم بها الشركة في إطار أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات، والتحقق من وجود فرص لتعزيز أو دمج أو تصميم أنشطة تدعم تحول العمالة أو المنشأة إلى الاقتصاد المنظم.

ج- تأمين الموافقة الداخلية وتخصيص الموارد

من الضروري الحصول على الموافقة الداخلية وتخصيص الموارد البشرية والمادية اللازمة، وذلك استنادًا إلى نتائج التقييم الذي تم إجراؤه، وبهدف استخدام ممارسات استدامة الشركات الحالية داخل الشركة لمعالجة أي ممارسات غير نظامية تم رصدها، و/أو تبني دعم التحول إلى الاقتصاد المنظم كمحور ارتكاز لتنمية المجتمع من خلال المسؤولية الاجتماعية للشركات. وتتضمن هذه العملية عدة خطوات، هي:

- تحديد أصحاب المصلحة وصناع القرار الرئيسيين داخل المؤسسة الذين يحتاجون إلى دعم مبادرة التحول إلى الاقتصاد المنظم.

12 تتطلب مبادئ العناية الواجبة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وجود استشاريين مع ممثلي النقابات العمالية والعمال في عملية التحسين.

- إعداد مقترح شامل يحدد الفوائد والأهداف والنتائج المتوقعة من التحول إلى الاقتصاد المنظم.
- ضمان التزام الإدارة العليا والإدارات المعنية بتخصيص الموظفين والميزانية والوقت للعمل على مشروع التحول إلى الاقتصاد المنظم.
- إنشاء فريق متعدد المهام يكن مسؤولاً عن تنفيذ جهود التحول إلى الاقتصاد المنظم، والإشراف عليها داخلياً أو خارجياً، مما يضمن توافر الخبرات والموارد اللازمة. ويُنصح بإشراك ممثلي العمال و/أو النقابات العمالية كطرف في هذه العملية.

د- تحديد نقاط انطلاق وأهداف واضحة

يعد تحديد نقاط انطلاق وأهداف واضحة خطوة بالغة الأهمية، حيث ستحدد الشركة كيف ستدعم بشكل فعال "التحول إلى الاقتصاد المنظم" من خلال المواءمة مع ممارسات ومحاو استدامة الشركة. ويستلزم ذلك ما يلي:

- تحديد مجالات ونقاط إنطلاق محددة ضمن عمليات الشركة يتم التركيز فيها على جهود التحول إلى الاقتصاد المنظم، ويجب أن تكون هذه الاختيارات مبنية على نتائج التقييم الذي تم إجراؤه مسبقاً، بالإضافة إلى موافقة كبار المسؤولين التنفيذيين بالشركة ومجلس إدارتها.
- تحديد نطاق وحجم جهود التحول إلى الاقتصاد المنظم، وعلينا الأخذ في الاعتبار ما إذا كانت الشركة تنوي بذل جهود التحول إلى الاقتصاد المنظم لتشمل المستوى المؤسسي الداخلي فقط أو تمتد لتشمل البعد التنموي المجتمعي الخارجي أيضاً، حيث سيشكل هذا القرار مدى وتأثير مبادرات الشركة الرامية للتحول إلى الاقتصاد المنظم.
- يمكن للشركة من خلال تحديد نقاط دخول وأهداف واضحة تركيز جهودها ومواردها بشكل استراتيجي على المجالات التي تتوافق مع مبادئ استدامة الشركات، وهو ما يضمن فاعلية وتأثير تلك الجهود في التحول إلى الاقتصاد المنظم.

هـ. مسارات الاستدامة على المستوى المؤسسي للحد من الاقتصاد غير المنظم

مسارات الاستدامة	إجراءات التنفيذ
الممارسات الأخلاقية في أماكن العمل	• وضع مبادئ توجيهية شفافة لساعات العمل والعمل الإضافي والفوائد. • تعزيز التنوع والشمول داخل أماكن العمل، وتوفير فرص متساوية لجميع العمال من خلال التوعية والتدريب وورش العمل. • من المهم بشكل خاص، المراجعة المنتظمة لممارسات التوظيف بالشركة بما في ذلك العقود وسجلات الأجور وسياسات أماكن العمل لتحديد جوانب الاقتصاد غير المنظم، حيث يمكن أن يساعد ذلك في فهم حجم المشكلة ومظاهرها المحددة داخل الشركة.

إجراءات التنفيذ	مسارات الاستدامة
● وضع سياسات وإجراءات واضحة وشاملة تتماشى مع معايير العمل المنظم وتطبيقها في مكان العمل، والتأكد من إلمام كل العمال بهذه السياسات، وتوفير التدريب عند الضرورة. ● التأكيد على أهمية توفير التأمين الاجتماعي والطبي للعمال والحوافز المالية لتشجيعهم على زيادة الإنتاجية مع مراعاة وضعهم الاجتماعي واحتياجاتهم العائلية. ووضع شروط تحفيزية في العقود (مثل: البدلات، والمكافآت السنوية، ومكافأة نهاية الخدمة، ومحددات زيادة الأجور..)، مع التأكد من الالتزام بعقود التوظيف وعدم تشغيل عمالة تحت السن القانوني، واقتراح إنشاء وحدات طبية داخل المصانع لضمان سلامة وصحة العمال والالتزام بالعقود وعدم التعاقد مع العمال الذين يرفضون الدخول تحت المظلة التأمينية. ومن الضروري أيضًا إنشاء لجنة للسلامة والصحة المهنية بما يتماشى مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية ونصوص القانون المصري ذات الصلة. ● ضمان تنفيذ سياسات الأجر العادل التي تتوافق مع معايير العمل المنظم، والتأكد من شفافية وتنافسية خطط التعويضات، وتناسبها مع المهارات والخبرة، ومعالجة التفاوتات في الأجور داخل المؤسسة. ● تعزيز مستويات الشفافية في جميع الأمور المتعلقة بالعمل والتوظيف، والتأكد من وضوح العقود والتوصيفات الوظيفية وهيكल التعويضات، وإتاحة آلياتها لجميع العمالة، ومساءلة المديرين عن الامتثال لممارسات التوظيف المنظم. ● إنشاء آليات للعمالة للإبلاغ عن ممارسات العمل غير المنظم أو الانتهاكات الأخلاقية، تحمي سرية الهوية تجنبًا للخوف من التعرض للانتقام. والتحقق في الشكاوى المبلغ عنها ومعالجتها على وجه السرعة¹³. ومن الضروري أيضًا عقد اجتماعات منتظمة لرفع الروح المعنوية والاستماع إلى آراء العمالة ومعالجة مشكلاتهم، وطمأنتهم باعتبارهم بانيان الشركة. ● تطوير استبيانات دورية لتقييم مدى رضا العمال عن جودة معدات ولوائح العمل الداخلية. ● في حالة وجود نقابة أو تمثيل عمالي داخل الشركة أو في سلاسل التوريد الخاصة بها، يتم التعاون معها بشأن اتفاقيات العمل المنظم وضمان حماية حقوق العمال، بما في ذلك الحق في التنظيم النقابي. ● التدقيق والتقييم المنتظم لمدى امتثال الشركة لقوانين ولوائح العمل. ● رفع مستويات تثقيف العمال والإدارة حول أهمية الامتثال للقواعد المؤسسية لتعزيز ثقافة التحول إلى الاقتصاد المنظم.	
● تطوير برامج التدريب الداخلي والتعليم المزدوج، عند الحاجة، والتي يمكن أن تساهم في خلق فرص العمل، واستهداف الشباب والعمالة غير المنظمة لدمجهم تدريجيًا ضمن العمالة المنظمة للشركة.	تنمية القوى العاملة

13 يرجى التحقق من إجراءات وآليات الشكاوى والنظم الموصى بها، ضمن توصية منظمة العمل الدولية رقم (130) بعنوان "التوصية بشأن بحث الشكاوى والنظم بهدف تسويتها". CODE:R130
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_

إجراءات التنفيذ	مسارات الاستدامة
● التأكيد على أهمية تعزيز الكفاءة الفنية للمؤسسات سواء القوى العاملة أو القدرات الإنتاجية من حيث التكنولوجيا والمعدات. ويمكن تحقيق ذلك من خلال توفير المدربين الفنيين والنظريين بانتظام، وتعليم العمالة كيفية تشغيل الأجهزة الإلكترونية، وإنشاء مدارس التكنولوجيا لتعزيز قدراتهم، وهو ما يمكن أن يحدث من خلال برامج تنمية مهارات خاصة تناسب احتياجات الشركة، وحصول العمالة غير المنظمة المدربة على شهادات تؤهلها للإندماج بالقوى العاملة المنظمة بالشركة نفسها أو المصانع أو المحطات أو خطوط الإنتاج أو المبيعات أو الإدارات الأخرى ذات الصلة. ● إتاحة فرص الارتقاء الوظيفي داخل الشركة، وتشجيع الانتقال إلى العمالة المنظمة. ● مع الحفاظ على وضعهم الوظيفي القائم، يمكن التفكير -إذا كان ممكناً- في إنشاء وظائف انتقالية داخل المؤسسة تسمح للعمالة غير المنظمة باكتساب خبرة العمل المنظم، ويعمل كل ذلك على تسهيل عملية الانتقال إلى عمل منظم. ● التعاون مع المؤسسات التعليمية المحلية أو المدارس المهنية لتوفير فرص تعليم منظم للعمالة غير المنظمة، حيث يمكن أن توفر تلك الشراكات مؤهلات موثقة تعزز فرص التوظيف. ● تقدير ومكافأة إنجازات العمالة غير المنظمة التي تشارك بحماس في برامج التدريب وتنمية المهارات، مما قد يمثل حافز لهم ويعزز من قيمة التحول إلى الاقتصاد المنظم. ● تنفيذ برامج شهادات المهارات التي تعترف رسمياً بمهارات وكفاءات العمالة بالقطاع غير المنظم، مما قد يساعد في الاعتراف بهم بسوق العمل، وتقديم دليل على قدراتهم لأصحاب العمل المحتملين. ● تنفيذ نظام متابعة وتقييم للعمالة بالقطاع غير المنظم أثناء مشاركتهم في برامج التدريب والتطوير، حيث يساهم ذلك في إجراء التقييمات الدورية لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتوفير الدعم المستهدف. ● تشجيع العمالة غير المنظمة على مشاركة التعليقات والآراء بشأن برامج التدريب واقتراح المجالات التي تحتاج إلى تحسين، ودمج مداخلتهم لتعزيز فعالية مبادرات تنمية القوى العاملة على نحو مستمر. ● وضع برامج إرشادية تساعد فيها العمالة المنظمة من ذوي الخبرة في إرشاد وتوجيه العمالة غير المنظمة، مما يوفر فرصاً قيمة للتعليم ويشجع القوى العاملة على التكيف مع أنشطة الاقتصاد المنظم.	
● تعزيز التعاون مع الموردين والشركاء لتبني معايير وأخلاقيات العمل المنظم كشرط أساسي لممارسة الأعمال التجارية. ● توفير الدعم والموارد اللازمين للموردين لمساعدتهم على تطبيق هذه المعايير، وتعزيز التحول إلى الاقتصاد المنظم بشكل غير مباشر داخل سلاسل التوريد. ● إجراء تقييم شامل لممارسات العمل القائمة والمعايير الأخلاقية للموردين، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين، وإبداء الآراء والتعليقات للموردين لاتخاذ الإجراءات التصحيحية.	دمج سلاسل التوريد

إجراءات التنفيذ	مسارات الاستدامة
ومن الضروري بذل العناية الواجبة عند دراسة المخاطر المحتملة لانتهاك حقوق الإنسان وحقوق العمل داخل سلاسل التوريد الخاصة بالشركات، لاسيما للشركات التي قد تختلف مسؤولياتها الاجتماعية من بلد إلى آخر. وينطبق ذلك بصفة خاصة على مصنعي الملابس الذين يستخدمون عمال من المنزل في وظائف مختلفة، حيث يصبح من الضروري لتلك الشركات تقدير الأخطار مثل عمل الأطفال أو حالات التهرب من قانون العمل. ولذلك، يقف بذل العناية الواجبة كممارسة حاسمة وذات صلة، تعمل كعنصر أساسي في تحديد مدى إمكانية الحد من ممارسات الاقتصاد غير المنظم. وبمجرد تحديد تلك المخاطر، يمكن اعتبار بدء حوار اجتماعي بين المشتري والعمال من المنازل بمثابة خطوة استباقية في مواجهتها. ● إطلاع الموردين والشركاء الحاليين على التزام الشركة بالتحول إلى الاقتصاد المنظم، مع شرح الفوائد المتوقعة من هذا التحول. ● تشجيع الموردين على تقييم ممارساتهم وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. ● تطوير قواعد سلوك موحدة تحدد بوضوح معايير العمل والمعايير الأخلاقية التي يتم تبنيها ضمن سلاسل التوريد الخاصة بالشركة، وإتاحتها لجميع الموردين والشركاء. (بما في ذلك شرط أن تكون العمالة منظمة وتتمتع بمستوى قياسي من المزايا والحماية الاجتماعية). ● تقديم برامج التدريب ومبادرات بناء القدرات للموردين والشركاء، تركز على تعزيز فهمهم لمعايير العمل المنظم وقيمه الأخلاقية. مع توفير الموارد والدعم لمساعدتهم على تلبية متطلبات تلك المعايير والقيم بشكل فعال. ● تطبيق نظام للمتابعة والتقييم للتقييم المنتظم لمدى امتثال الموردين لمعايير العمل المنظم وقيمه الأخلاقية، وإجراء عمليات تفتيش وتدقيق دورية لضمان الالتزام وتحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التحسين. ● تعزيز مستويات الشفافية داخل سلاسل التوريد من خلال مطالبة الموردين بتقديم التقارير عن مدى امتثالهم لمعايير العمل وقيمه الأخلاقية، وتشجيع الموردين على رصد أي تحديات أو مجالات قد تحتاج للتدخل. ● تقديم مجموعة من الحوافز للموردين والشركاء الذين يستوفون باستمرار معايير التحول إلى الاقتصاد المنظم أو يحققون مستويات أعلى منها، حيث يمكن أن تشمل تلك الحوافز تحديد "المورد المفضل"، أو العقود الممتدة، أو الاعتراف والإقرار بالتزامهم بالممارسات الأخلاقية. ● تطبيق "برنامج تحول الموردين إلى الاقتصاد المنظم"، والذي يتبنى نهج استباقي في تحول الشركة من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. ويتضمن هذا البرنامج تحديد مشروعات الأعمال الواعدة وتزويدها بالدعم المستهدف لتطبيق معايير العمل المنظم والممارسات الأخلاقية. ● عقد شراكات مع المجتمعات المحلية لتوفير برامج لتنمية مهارات العمالة غير المنظمة، والتي يمكن أن يتم تصميمها بما يلبي احتياجات سلاسل التوريد الخاصة بالشركة.	

مسارات الاستدامة	إجراءات التنفيذ
	● إنشاء مراكز تدريب بالتعاون مع الموردين لتزويد العمالة غير المنظمة بالمهارات والمعرفة الأساسية اللازمة لأداء مهام سلاسل التوريد، حيث يمكن لهذه المراكز التركيز على المهارات التقنية وأخلاقيات مكان العمل والسلامة المهنية. ● إطلاق حملات دعم وتوعية لتسليط الضوء على فوائد دمج العمالة غير المنظمة في سلاسل التوريد، مما يساعد في تغيير المفاهيم وتشجيع المشاركة.

المربع الرابع: تطوير "برنامج تحول الموردين إلى الاقتصاد المنظم" لوحدات الاقتصاد غير المنظم

ويأتي "برنامج تحول الموردين إلى الاقتصاد المنظم" جنبًا إلى جنب مع مبادرة "حضانة الموردين Supplier Incubation" كنهج استباقي وشامل لمعالجة التحول للاقتصاد المنظم داخل سلاسل التوريد الخاصة بالشركة، يتضمن عدة أوجه لتحديد ورعاية وحدات الاقتصاد غير المنظم وتسهيل تحولها للاقتصاد المنظم. وفيما يلي تحليل لكيفية تطبيق ذلك النهج:

1. **التحديد والاختيار:** يجب أن تبدأ الشركة بتحديد وحدات الاقتصاد غير المنظم التي تتوافق مع مبادئها وقواعدها، والتي قد تكون تعمل بنفس مجالها، ومن ثم تفتح أفق للنمو والعمل معًا ضمن سلاسل توريد.
2. **تقييم الاحتياجات:** إجراء تقييم شامل لاحتياجات كل وحدة غير منظمة، على أن يتناول هذا التقييم جوانب مختلفة، بما في ذلك مدى الامتثال لقوانين العمل والمعايير الأخلاقية وجودة المنتج والكفاءة التشغيلية. وينبغي أن يتم تحديد الفجوات والمجالات التي تحتاج إلى تحسين.
3. **خطط دعم مخصصة:** تطوير خطط دعم مصممة خصيصًا لكل وحدة اقتصادية مستهدفة تعمل بالاقتصاد غير المنظم وذلك بناءً على نتائج تحديد الاحتياجات. ويجب أن تحدد هذه الخطط الإجراءات والموارد المطلوبة لتسهيل عملية التحول للاقتصاد المنظم، مع الأخذ في الاعتبار توفير برامج التدريب والإرشاد وتيسير الحصول على الموارد المالية والتوجيه اللازم لتحقيق التحول.
4. **بناء القدرات:** الاستثمار في بناء قدرات الوحدات غير المنظمة، وتوفير برامج تدريب وتطوير تزودها بالمهارات والمعرفة والقدرات اللازمة لتحقيق معايير العمل المنظم ومعايير الأخلاقية، ويشمل ذلك التأكد من فهمهم للالتزامات القانونية والقيم الأخلاقية ذات الصلة.
5. **المتابعة والتقييم:** تطبيق نظام فعال للمتابعة والتقييم لتتبع التقدم المحرز في كل وحدة اقتصادية غير منظمة أثناء عملية التحول للاقتصاد المنظم. وتقديم ملاحظات وإرشادات منتظمة بصورة دورية للتأكد من أنهم على الطريق الصحيح نحو التحول إلى الاقتصاد المنظم.
6. **التفضيل:** بمجرد أن يتم انتقال وحدة اقتصادية غير منظمة إلى القطاع المنظم وتحقق المعايير المطلوبة، يجب منحها الأفضلية في الانضمام إلى موردي الشركة، وهو ما قد يشمل شروط تعاقدية ميسرة، وأولويتها في المشتريات، والإقرار بالتزامها بالتحول إلى الاقتصاد المنظم.

٧- **الدعم المستمر:** الاستمرار في تقديم الدعم والإرشاد المتواصل للموردين حديثي الانضمام للاقتصاد المنظم ودمجهم في سلاسل التوريد الخاصة بالشركة، وتشجيعهم على الحفاظ على تحقيق معايير عالية والالتزام بالممارسات الأخلاقية، وتعزيز ثقافة إجراء التحسين المستمر.

٨- **التكرار والتوسع:** ضرورة الأخذ في الاعتبار تكرار هذا البرنامج مع وحدات اقتصادية غير منظمة ضمن سلاسل التوريد الخاصة بالشركة، مما يساهم في توسيع نطاق تأثير البرنامج ويوضح التزام الشركة بالتحول إلى الاقتصاد المنظم وسلوك العمل المسؤول.

٥- مسارات الاستدامة القائمة على تنمية المجتمع للحد من الاقتصاد غير المنظم

مسارات الاستدامة	إجراءات التنفيذ
مبادرات ومشروعات تنمية المجتمع والمسؤولية الاجتماعية للشركات	● إذا كانت الشركة مهتمة بالعمل على "الحد من الاقتصاد غير المنظم" فيمكنها اعتمادها كمجال تركيز رئيسي ضمن استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركات. ومن خلال هذا الإجراء، يمكن للشركة تخصيص الموارد المالية والفنية لدعم جهود التحول إلى الاقتصاد المنظم على مستوى السوق والمجتمع. ● إجراء تقييم شامل للاحتياجات في المجتمعات المحلية التي تعمل بها الشركة، وتحديد التحديات والعوائق التي تحول دون تحول العمالة غير المنظمة إلى الاقتصاد المنظم. ● تحديد جميع أصحاب المصلحة الخارجيين المحتملين الذين يشاركون في دعم الجهود المماثلة بما في ذلك الحكومة والوزارات التنفيذية ومؤسسات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والجمعيات والنقابات العمالية وغيرها من المنصات ذات الصلة لزيادة فهم نطاق التدخلات اللازمة لإحداث تأثير على مستوى المجتمع والاقتصاد. ● عقد شراكات مع منظمات المجتمع المحلي والمنظمات غير الحكومية والمبادرات الشعبية المتخصصة لدعم عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم وتنمية القوى العاملة، وتعزيز سبل التعاون مع هذه المنظمات للاستفادة من خبراتها. ● تمويل و/أو تطوير وتنفيذ برامج التدريب والتوظيف التي تستهدف العمالة غير المنظمة داخل المجتمع، حيث يجب أن تركز هذه البرامج على تطوير المهارات وبناء الكفاءات اللازمة للعمل المنظم. وبعد التدريب، يمكن توفير فرص توظيف تفيد العمالة المدربة الموجودة بالاقتصاد غير المنظم من خلال عقد شراكات مع مختلف الأطراف المعنية. ● النظر في إنشاء مركز للتدريب المهني المرتبط بخبرة الشركة والقطاع التشغيلي لتزويد العاملين في الاقتصاد غير المنظم بالمهارات والشهادات المرتبطة بالصناعة، مما يجعلهم أكثر تأهيلاً للحصول على فرص عمل منظم. ● تقديم برامج محو الأمية المالية وتسهيل وصول العمالة غير المنظمة إلى الخدمات المالية، مما قد يمكنهم من إدارة أمورهم المالية بفعالية والادخار من أجل التحول لمجال العمل المنظم.

مسارات الاستدامة	إجراءات التنفيذ
	• توفير خيارات التمويل متناهي الصغر ودعم ريادة الأعمال للعمالة بالاقتصاد غير المنظم لبدء أعمالهم التجارية الخاصة؛ وخلق فرص العمل الحر بالاقتصاد المنظم. • تقديم برامج دعم تركز على تنمية مهارات وتعليم الأطفال والشباب في الأسر العاملة بالاقتصاد غير المنظم، وكسر حلقة الاقتصاد غير المنظم من خلال التعليم. • مساعدة رواد الأعمال بالاقتصاد غير المنظم على دخول الأسواق المنظمة والترويج لمنتجاتهم أو خدماتهم لقاعدة أوسع من العملاء. • تنفيذ العديد من الأنشطة الداعمة التي تساعد رواد الأعمال بالاقتصاد غير المنظم في إدارة وتوسيع أعمالهم مع تعزيز مبادراتهم للتنظيم والنمو. ويمكن أن تشمل هذه الأنشطة التوجيه والوصول إلى الموارد والتدريب وفرص التشبيك. • مساعدة الوحدات الاقتصادية غير المنظمة في التحول المستدام إلى الاقتصاد المنظم.

المربع الخامس: أمثلة لمبادرات تحول الوحدات الاقتصادية إلى الاقتصاد المنظم

1. **برامج المنح المخصصة:** يتم توفير منح مالية مخصصة للوحدات الاقتصادية غير المنظمة لتلبية احتياجاتها المحددة، سواء كان ذلك للتحول إلى الاقتصاد المنظم، أو الاستدامة، أو توسيع نشاطها، أو تبني تطبيق التكنولوجيا.
2. **دعم التسجيل:** يتم تخصيص المنح والموارد لتبسيط عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم، ومساعدة الوحدات الاقتصادية غير المنظمة على تلبية متطلبات التسجيل والامتثال والشروط القانونية.
3. **توسيع مجال العمل:** تساعد المنح الوحدات الاقتصادية غير المنظمة على توسيع نطاق عملياتها، وخلق المزيد من فرص العمل، وتنويع عروض منتجاتها أو خدماتها.
4. **ترويج المنتجات المحلية:** الترويج لمنتجات وخدمات الوحدات الاقتصادية غير المنظمة من خلال إطلاق حملات التسويق المحلية والفعاليات والتعاون مع الشركات المحلية.
5. **الجمعيات التجارية والتعاونيات:** تشجيع الوحدات الاقتصادية غير المنظمة على الانضمام إلى الجمعيات التجارية أو التعاونيات التي يمكنها توفير القوة التفاوضية الجماعية وفرص التدريب والموارد المختلفة.
6. **منصات التجارة الإلكترونية:** تطوير منصات التجارة الإلكترونية أو توفير فرص التدريب لرواد الأعمال بالاقتصاد غير المنظم لبيع منتجاتهم عبر الإنترنت، وفتح قنوات وأسواق مبيعات جديدة.
7. **الخدمات الاستشارية المالية:** تقديم خدمات استشارية مالية تساعد الوحدات الاقتصادية غير المنظمة على إدارة شؤونها المالية والتخطيط للنمو والحصول على المنتجات المالية مثل القروض أو خطوط الائتمان.

إجراءات التنفيذ	مسارات الاستدامة
● عقد الشراكات بين القطاعين العام والخاص للمشاركة في وضع برامج وسياسات تتماشى مع استراتيجيات العمل تساعد في التحول إلى الاقتصاد المنظم، والدعوة إلى إجراء الإصلاحات القانونية ومنح الحوافز التي تشجع على هذا التحول وتطبيق ممارسات العمل المسؤول على الصعيد التشريعي. ● تنظيم حوار منتظم يجمع كل من ممثلي الحكومة والوحدات الاقتصادية والعمالة بالاقتصاد غير المنظم ومنظمات المجتمع المدني والأكاديميين، وذلك لمناقشة المعوقات والحلول الممكنة. على أن يركز الحوار على صياغة حلول (مثل التحقق من المهارات والمؤهلات التي اكتسبتها العمالة غير المنظمة في مجالات تخصصهم). ويمكن للحكومة تيسير الاعتراف الرسمي بقدراتهم التدريبية ومهاراتهم، ومن ثم سد الفجوة بين الاقتصاد المنظم وغير المنظم. ● الدعوة إلى تحسين سياسات التحول إلى الاقتصاد المنظم، بما في ذلك منح الحوافز الضريبية، وتبسيط عمليات التسجيل وتيسيرها، وتطبيق الإصلاحات القانونية التي تحمي حقوق العمالة بالاقتصاد غير المنظم. ● إطلاق حملات توعية عامة لتثقيف العمالة غير المنظمة حول فوائد التحول إلى الاقتصاد المنظم والموارد المتاحة لدعم ذلك. ● الاعتراف والاحتفاء بإنجازات العمالة غير المنظمة والمشروعات التي نجحت في التحول إلى الاقتصاد المنظم، وعرضهم كقصص نجاح يُحتذى بها. ● استكشاف فرص عقد شراكات وتعزيز سبل التعاون الدولي التي يمكن أن توفر الموارد والخبرات لدعم جهود التحول إلى الاقتصاد المنظم. ● تنظيم مؤائد مستديرة حول السياسات تجمع أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المسؤولين الحكوميين والجمعيات الصناعية وممثلي العمال، لمناقشة وصياغة السياسات التي تعالج تحديات الاقتصاد غير المنظم. ● التعاون مع الجامعات والمؤسسات البحثية لإجراء دراسات وتقييمات حول أثر مبادرات التحول إلى الاقتصاد المنظم وجهود الحد من الاقتصاد غير المنظم. ● تعزيز التحالفات بين الشركات من مختلف الصناعات للتصدي بشكل مشترك لتحديات الاقتصاد غير المنظم، والاستفادة من خبراتها ومواردها الجماعية. ● دعم تشكيل اتحادات أو نقابات عمالية، مما يتيح تمثيل العمالة غير المنظمة في الأسواق المنظمة. ● التعاون مع وسائل الإعلام والشخصيات المؤثرة لإدارة الحملات التي ترفع مستوى الوعي حول قضايا الاقتصاد وأهمية التحول إلى الاقتصاد المنظم. ● إشراك المنظمات والمبادرات الشبابية في حملات ومشروعات التوعية التي تستهدف العمالة الشبابية غير المنظمة، وتشجيعهم على استكشاف فرص التحول إلى العمل بالاقتصاد المنظم. ● إشراك عمالة الشركات كمتطوعين لتقديم الإرشاد والتدريب ودعم تطوير مشروعات الاقتصاد غير المنظم.	إشراك أصحاب المصلحة وعقد الشراكات

إجراءات التنفيذ	مسارات الاستدامة
- التعاون مع رواد الأعمال بالاقتصاد غير المنظم لتسويق منتجاتهم وخدماتهم بشكل جماعي، مما يقلل تكاليف التسويق الفردية وتقديم رؤية أوسع للسوق. - التعاون مع الوكالات الحكومية والمنظمات غير الربحية لدعم التحول إلى الاقتصاد المنظم وحماية حقوق العمالة الوطنية والمهاجرة غير المنظمة، بما في ذلك تعزيز إمكانية حصولهم على الرعاية الصحية والمساعدة القانونية. - الشراكة مع منظمات التجارة العادلة لربط المنتجين بالاقتصاد غير المنظم بالأسواق الدولية التي تعطي الأولوية لممارسات العمل العادلة والاستدامة.	

ز- آليات التنفيذ والمتابعة

تنفيذ استراتيجية تحول الشركة نحو الاقتصاد المنظم، وهو ما يمكن أن يتم من خلال:

- دمج كافة الأنشطة التي تم تحديدها في خطط وأعمال الشركة للتحول إلى الاقتصاد المنظم، وضمان تماشيها مع أهدافها الخاصة بالاستدامة.
- تطبيق نظام قوي للمتابعة والتقييم لتتبع التقدم المحرز، والتعديل عند الحاجة.
- إبراز فوائد التحول إلى الاقتصاد المنظم لجميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك العمالة والعملاء والموردين والمجتمعات المحلية.

ح- إعداد التقارير وتعزيز مستويات الشفافية

تبني الشفافية في إعداد التقارير بشأن جهود الشركة للتحول إلى الاقتصاد المنظم، مثل:

- مشاركة الإنجازات والتحديات والدروس المستفادة مع جميع أصحاب المصلحة من خلال إصدار تقارير دورية.
- التأكيد على النتائج الإيجابية بالنسبة للمجتمعات والبيئة، والناجمة عن مبادرات مستدامة للتحول إلى الاقتصاد المنظم.

ط- التحسين المستمر

التحول إلى الاقتصاد المنظم هو عملية مستمرة، تتطلب:

- التقييم المستمر من جانب الشركة وتحسين مبادرات التحول إلى الاقتصاد المنظم، والتكيف مع الظروف المتغيرة والفرص الناشئة.
- المشاركة مع أصحاب المصلحة لجمع تعليقاتهم وتحديد الفرص الجديدة للتكامل والتحسين.



ملاحظات ختامية وتوصيات قابلة للتنفيذ

في الختام، إن الرحلة نحو الحد من أنشطة الاقتصاد غير المنظم ودعم عملية التحول إلى الاقتصاد المنظم من خلال استدامة الشركات، وإشراك الأطراف المعنية، وعقد الشراكات، هي عملية معقدة ولكن انتقالية، تتطلب التزامًا مشتركًا من الشركات والحكومات والمجتمع المدني والمجتمعات لخلق مشهد اقتصادي أكثر عدلاً وشمولاً. وتلعب الشركات من خلال تبني نموذج استدامة الشركات ثنائي الأبعاد الذي يشمل الإصلاحات المؤسسية الداخلية وتنمية المجتمع الخارجي، دورًا محوريًا في دفع عملية التغيير الإيجابي، إذ لا يتوافق هذا النموذج مع دوافع الربح فحسب، بل يتبنى أيضًا القيم الأخلاقية والتوجه طويل المدى وتحقيق الشمول الاجتماعي والاضطلاع بالمسؤولية البيئية.

توصيات قابلة للتنفيذ

لتحقيق الرؤية المتمثلة في بناء اقتصاد منظم وأكثر شمولاً، يجب النظر في التوصيات التالية القابلة للتنفيذ:

الأولويات
- تمكين الشباب والمرأة: إعطاء الأولوية للبرامج والمبادرات التي تعمل على تمكين الشباب من خلال تنمية المهارات وتحسين جودة التعليم وتوفير فرص العمل بالاقتصاد المنظم، وتضييق دورة عمل الاقتصاد غير المنظم. - تبني نهج يركز على المجتمع: إعطاء الأولوية للحلول والمبادرات التي يقودها المجتمع والتي تمكن العمال والمشروعات بالاقتصاد غير المنظم من بدء رحلتهم في التحول إلى الاقتصاد المنظم. - الالتزام طويل الأمد: إدراك أن التحول إلى الاقتصاد المنظم هو عملية مستمرة، تتطلب التزاماً مستداماً، وقدرة على التكيف، والتعاون بمرور الوقت. - شبكات الأمان الاجتماعي: الدعوة إلى إنشاء أو تعزيز شبكات الأمان الاجتماعي التي تقدم الدعم للعمالة غير المنظمة خلال فترات عدم الاستقرار الاقتصادي أو الأزمات.
التكيف
- ممارسات العمل المسؤول: تعزيز ممارسات العمل المسؤول التي تشمل الأجور العادلة، والمساواة بين الجنسين، ورفاهية العمال، وتعزيز ثقافة العمل بالاقتصاد المنظم. - الاعتراف بالمهارات وإصدار الشهادات لها: الدعوة إلى الاعتراف بالمهارات المكتسبة من خلال تجارب العمل بالاقتصاد غير المنظم وإصدار الشهادات لها، والتأكد من أنها ذات قيمة في أسواق العمل المنظمة. - سلاسل التوريد المستدامة: تشجيع الشركات على تبني ممارسات سلاسل التوريد المستدامة والأخلاقية، مع التركيز على دمج الموردين بالاقتصاد غير المنظم في سلاسل القيمة الخاصة بهم. - عقد الشراكات التعاونية: تعزيز الشراكات التعاونية مع الهيئات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والاتحادات الصناعية والمؤسسات الأكاديمية للمشاركة في وضع برامج وسياسات التحول إلى الاقتصاد المنظم التي تتناسب مع بيئات العمل المختلفة للشركات المحلية. - تبادل المعرفة: إنشاء منصات لتبادل المعرفة والخبرات وتطبيق أفضل الممارسات في جهود التحول إلى الاقتصاد المنظم لتسريع عملية التعلم والابتكار في هذا المجال الحيوي.



المراجع

- Ahram Online. (2023). Egypt's informal economy: Untapped potential that could add \$127 bln to GDP. <https://english.ahram.org.eg/News/505338.aspx>.
- Ahram Online. (2023). Egypt among MENA's leading countries in social protection: World Bank. <https://english.ahram.org.eg/News/505338.aspx>.
- Ahram Online.(2023). Egypt announces substantial increase in budget for social protection programs in FY2023/2024. <https://english.ahram.org.eg/NewsContent/3/12/496306/Business/Economy/Egypt-announces-substantial-increase-in-budget-for.aspx>.
- Information and Decision Support Center (IDSC). (2023). Informal Sector Dashboard. http://dashboard.idsc.net.eg/reports/powerbi/DBUnit/informal_economy?rs:embed=true.
- Lopez-Acevedo, Gladys; Ranzani, Marco; Sinha, Nistha; Elsheikhi, Adam. 2023. Informality and Inclusive Growth in the Middle East and North Africa. Middle East and North Africa Development Report. © Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/39865> License: CC BY 3.0 IGO.
- Ridao-Cano, Cristobal; Moosa, Dalal; Pallares-Miralles, Montserrat; Pinxten, Juul. 2023. Built to Include: Reimagining Social Protection in the Middle East and North Africa. © Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/40227> License: CC BY-NC 3.0 IGO.”
- Kiaga, A., & Leung, V. (2020). The Transition from the Informal to the Formal Economy in Africa. Global Employment Policy Review, Background Paper N°4. International Labour Organization.
- International Labour Office. (2023). Women and men in the informal economy: A statistical update. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2022). Extending social protection coverage to informal economy workers: What workers’ organizations need to know. Policy Brief - July 2022.



- International Labour Organization. (2021). Transition from the informal to the formal economy - Theory of Change.
- International Labour Organization. (2016). Formalization of SMEs in supply chains in Latin America: What role for multinational enterprises? Thematic Policy Brief – Enterprise Formalization.
- International Labour Organization. (2015). Formalization of the informal economy: Follow-up to the resolution concerning efforts to facilitate the transition from the informal to the formal economy. 325th Session, Geneva, 29 October–12 November 2015. Employment Policy Department.
- International Labour Organisation (2015), Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), Geneva.
- International Labour Organization. (2022). Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (6th ed.).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).(2018). OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct. <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

تم إنتاج هذه المذكرة بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي. تقع مسؤولية محتواها على عاتق منظمة العمل الدولية، ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الاتحاد الأوروبي.

للتواصل:

مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

9 ش طه حسين بالزمالك، القاهرة، مصر

www.ilo.org/cairo

سوليفم

solifemegy@ilo.org

[SolifemProject](#)