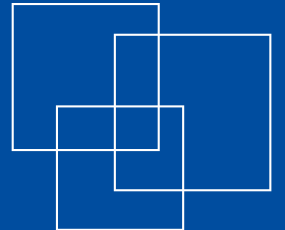


الخطة الاستراتيجية

لوحة التفتيش على المناطق الصناعية

٢٠١٥ - ٢٠١٧





منظمة
العمل
الدولية

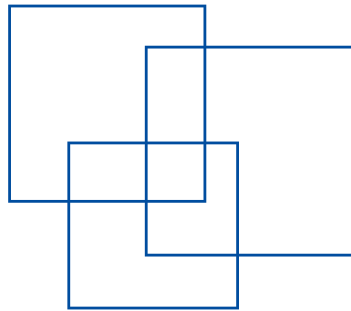


مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية
في الصناعات التصديرية المصرية
شركاء من أجل التنافسية والعمل اللائق



الخطة الاستراتيجية لوحة التفتيش على المناطق الصناعية ٢٠١٥ - ٢٠١٧

(تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية)



تم اعتماد الخطة الاستراتيجية من قبل ممثلي الوزارة وممثلي أعضاء اللجنة الاستشارية للمشروع بتاريخ ١٨-١٩ مارس ٢٠١٥

الفهرس

المصطلحات	٥
مقدمة	٧
الجهود المبكرة	٩
الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية	١٥
جمع بيانات الخطة وتحليلها	١٩
الرؤية	٢٢
الرسالة	٢٢
القيم	٢٢
الغايات الاستراتيجية / الاستراتيجيات / الأهداف المرحلية	٢٤
خطة المتابعة والتقييم	٣٠
المصادر	٣٤
فريق إعداد الخطة	٣٥



المصطلحات

الوزارة	وزارة القوى العاملة
المنظمة	منظمة العمل الدولية
المشروع	مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية
الخطة	الخطة الاستراتيجية لوحدة التفتيش على المناطق الصناعية



مقدمة

لما كانت الوزارة تسعى إلى ضمان توفير شروط العمل اللائق وتحسين ظروف العمل، من خلال تحسين التوافق مع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإن أحد السبل لتحقيق هذا الهدف هو تطوير وتحسين خدمات التفتيش (تفتيش العمل، والسلامة والصحة المهنية، وعلاقات العمل)، ورفع كفاءة المفتشين، وتحسين البنية التحتية لمنظومة التفتيش على المستويين المركزي والمحلي (المحافظات)، للتأكد من متابعة ظروف العمل اللائق، ومساعدة كل من أصحاب الأعمال والعمال على تعميق التعاون وتعزيز احترام القوانين ذات الصلة، وتحسين بيئة العمل والعلاقات الصناعية من أجل زيادة الاستثمار وتحسين التنافسية للصناعات المصرية.

وفي ضوء جهود تعزيز العمل اللائق وتحسين بيئة العمل، تنفذ المنظمة مشروع «تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية»، وذلك بالتنسيق مع كل من وزارة القوى العاملة، ووزارة الصناعة والتجارة والصناعات الصغيرة والمتوسطة، ووزارة الاستثمار، وعدد من الجهات ذات الصلة بأهداف المشروع.

يسهم المشروع في تعزيز فرص العمل اللائق في المناطق الصناعية التصديرية المصرية، من خلال تحسين التوافق مع إعلان المبادئ وحقوق العمل الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وتعزيز التعاون بين العمال وأصحاب الأعمال، وكذلك تحقيق مستويات إنتاجية أعلى في قطاعات التصدير. ومن ثم، يركز المشروع على تحسين النتائج بالنسبة لكل من أصحاب الأعمال والعمال في قطاعات التصدير المصرية كثيفة العمالة: كالملابس الجاهزة، والمنسوجات، والصناعات الغذائية، والتي تمثل مصدرًا مهمًا للتشغيل ونمو الاقتصاد.

يهدف المشروع بشكل عام إلى تعزيز التوافق والامتثال للوائح العمل الوطنية، والمعايير والمواصفات الدولية، وتعزيز حقوق العمال، وزيادة الإنتاجية، وتحسين القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية.

وذلك من خلال تحقيق ثلاثة أهداف مرحلية؛ وهي:

١. بناء الخبرة المتخصصة في إدارة تفتيش العمل الوطنية لرصد وتقييم ظروف العمل داخل المصانع التصديرية، فضلاً عن إيجاد آلية جديدة لتقديم العون والمساعدة والإرشاد لأصحاب العمل لتحقيق التوافق مع القوانين ذات الصلة، وتحسين ظروف وشروط العمل؛
٢. مساندة أصحاب الأعمال وممثليهم من أجل تحسين الامتثال لمعايير العمل والإنتاجية وزيادة التنافسية؛
٣. دعم تنمية العلاقات الشائبة السليمة بين العمال وأصحاب الأعمال في المصانع التصديرية لخلق بيئة مواتية للعمال وممثليهم.

تسعى هذه الخطة إلى تنفيذ الهدف المرحلي الأول، الذي يهدف إلى تعزيز قدرات الكوادر والخبرات المتخصصة داخل إدارة تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية بوزارة القوى العاملة، لتعزيز الدور الإرشادي للتفتيش وتحسين آليات رصد وتقييم شروط وظروف العمل في الشركات التصديرية المستهدفة، للمساهمة في زيادة الإنتاجية عن طريق تحسين بيئة وظروف العمل وتعزيز التوافق مع التشريعات الوطنية والدولية داخل ١١ محافظة (القاهرة، والجيزة، والغربية، والشرقية، والإسكندرية، والمنوفية، والإسماعيلية، وبورسعيد، والقليوبية، وبني سويف، والمنيا). ويتم ذلك من خلال:

- تطوير وحدة متخصصة ضمن إدارة التفتيش الوطنية مكونة من ١٢٠ مفتش عمل وسلامة وصحة مهنية للتفتيش على الشركات التصديرية بالمناطق الصناعية؛
- توفير المعدات والأدوات التي تسهل عمل الوحدة؛
- حوسبة أعمال التفتيش الميداني للوحدة، وتطوير قاعدة بيانات خاصة بالتفتيش وآليات الرصد والإبلاغ؛
- تقديم حزمة تدريبية فنية ومهارية وميدانية لمفتشي الوحدة لتزويدهم بكافة المعارف والمهارات اللازمة لممارسة عملهم بكفاءة وفاعلية؛
- دعم الوحدة المستمر ونشر المعلومات المتعلقة بتطوير آليات التفتيش ونتائج الوحدة.



الجهود المبكرة

قامت المنظمة بالتعاون مع الوزارة في العديد من الإجراءات، والتدابير، والمبادرات التي من شأنها دعم العمل، والوصول به لمستويات متميزة من الأداء؛ لتصبَّ هذه الجهود في صميم الخططة الاستراتيجية وغاياتها. وقد استقر الرأي على إدماجها كمجموعة من الجهود المبكرة التي يمكن البناء عليها والتوسع فيها مستقبلاً، وهي كالتالي:

١- توقيع بروتوكول تعاون بين المنظمة والوزارة بتاريخ ٦ مايو ٢٠١٤، بشأن تحديد الإطار العام للتعاون من أجل تطوير الوحدة والذي يتناول ما يلي:

- تشكيل لجنة استشارية لبحث خطط عمل المشروع، والإنجازات المرجو تحقيقها؛
- تشكيل وحدة تُعنى بالتفتيش على المصانع التصديرية ضمن القطاعات الصناعية التي تشمل (الملابس الجاهزة، والغزل والنسيج والصناعات الغذائية) في المحافظات التي سيتم الاتفاق عليها. وسيقوم بالعمل ميدانياً في هذه الوحدة مجموعة مكونة من (١٢٠) مفتشاً، منهم (٦٠) مفتش عمل، و(٦٠) مفتش سلامة وصحة مهنية في المحافظات المستهدفة. تُعد هذه الوحدة جزءاً من إدارة التفتيش، وللمفتشين العاملين بها نفس الصلاحيات الممنوحة لمفتشي العمل أو مفتشي السلامة والصحة المهنية؛
- تقوم هذه الوحدة بكافة مهام وخدمات التفتيش المنوط بالإدارة القيام بها، وكذلك تقديم النصائح والإرشاد لكل من أصحاب الأعمال والعمال، وحل الخلافات والشكاوى العمالية كافةً طبقاً لآليات العمل المتبعة ووفقاً للقوانين وتشريعات العمل السارية، وكذلك المساعدة- قدر الإمكان- في تطوير إجراءات وبرامج تصويب تساعد أصحاب الأعمال على تحقيق التوافق مع القوانين وإزالة المخالفات الموجودة في أماكن العمل؛
- يتم إعداد وتطوير خطة عمل استراتيجية للوحدة، وآليات تنفيذية بما يتناسب مع مستوى الأداء المطلوب للقيام بالمهام والخدمات المنوطة بالوحدة، ويتم ذلك بالتعاون والتشاور ما بين الوزارة والمنظمة بشكل دوري ومستمر؛
- يتم تحديد الاحتياجات الأساسية والمادية بالإضافة إلى الاحتياجات الفنية، والمهنية، والمهارات المطلوبة للعاملين بوحدة التفتيش الخاصة بمناطق الصناعات التصديرية على المستوى المركزي وفي المحافظات والمناطق المستهدفة، وذلك بناءً على تقرير تحديد الاحتياجات الذي يتم إعداده من قبل الإدارة المعنية بالوزارة بالتعاون مع فريق عمل المشروع بالمنظمة، بعد الانتهاء من الزيارات الميدانية لمكاتب وإدارات التفتيش بديوان عام الوزارة والمديريات بالمحافظات والمناطق الصناعية المستهدفة؛
- توفر المنظمة - في إطار الميزانية المتاحة- الوسائل والأدوات والدعم الفني اللازم لاستكمال ما هو متوافر بالفعل من قبل الوزارة لأعمال تلك الوحدة، ويمكن أن تشمل هذه الاحتياجات (وسائل المواصلات وأجهزة القياس وأجهزة الحاسوب وغيرها)، بالإضافة إلى بناء قاعدة بيانات تمكّن تلك الوحدة من حوسبة أعمال التفتيش كافة بشكل يرفع من كفاءة الأداء، وسرعة الإنجاز، ويزيد من نسبة التغطية للمنشآت المستهدفة، وذلك بأعلى جودة ممكنة، وسوف يستتبع ذلك اتفاق تسليم لجميع المعدات يتم توقيعها بين الطرفين لاحقاً وتُعد جزءاً من هذا البروتوكول؛
- تقدم المنظمة التدريب الفني والإداري اللازم لكوادر الوحدة لتمكينهم من أداء مهامهم بشكل فعال، ويتم تحديده حسب الاحتياجات التدريبية اللازمة بالتنسيق مع الإدارات المختصة بالوزارة طوال فترة عمل المشروع؛
- تقوم الوزارة بالتعاون مع المنظمة بالتعريف بالمشروع والوحدة المزمع إنشاؤها من خلال القنوات المتاحة لدى الوزارة، ويتم تعميم إنجازات الوحدة ونقل التجارب المستفادة لجميع المديريات ومكاتب التفتيش بشكل تدريجي،

وَفَقَّاً للإمكانيات والقنوات والوسائل المتاحة، وإجراء أيه تعديلات في دليل إجراءات الوزارة وما يترتب عليه من قرارات وزارية - إذا لزم الأمر- وَفَقَّاً لإنجازات الوحدة؛

- تُصدر الوزارة تقارير دورية نصف سنوية حول أنشطة الوحدة، وتتم مناقشتها مع فريق المشروع واللجنة الاستشارية للمشروع، والشركاء الاجتماعيين ذوي الصلة ومديريات التفتيش؛
- تقوم الوزارة باستخدام الأدوات والمواد والتسهيلات المقدمة من المشروع في الأماكن المحددة لعملها، ولا يجوز نقلها أو استبدالها أو استعمالها لغير الغايات المتفق عليها؛
- تقوم الوزارة بالمحافظة على الأدوات والمعدات، وتيسير سبل صيانتها ومعايرتها وتشغيلها بالطرق المناسبة للاستفادة منها خلال فترة عمل المشروع؛
- تتول ملكية جميع الأدوات والمعدات والمواد التي يقدمها المشروع للوزارة بعد انتهاء أعمال المشروع بموجب طرق التسليم الرسمية؛
- يقوم العاملون بالإدارة المعنية بالوزارة على بذل الجهود المطلوبة كافة لتنفيذ أنشطة المشروع، وتيسير الإجراءات الإدارية وتوفير المعلومات وإعداد التقارير والتعاون لتحقيق أهداف المشروع؛
- تساهم الوزارة في تحقيق الأهداف الأخرى المتعلقة بالمشروع والخاصة بزيادة الإنتاجية والتنافسية لأصحاب العمل، وتوعية وتثقيف أعضاء كل من أصحاب العمل وأعضاء النقابات العمالية وتعزيز سبل الحوار الاجتماعي على مستوى المنشآت وعلى المستوى القطاعي، وذلك في إطار إمكانياتها وقدراتها وبدون أن تشكل أية أعباء أو التزامات مالية عليها؛
- يتم تنفيذ جميع الالتزامات والواجبات المذكورة بالبروتوكول بالتشاور والتعاون ما بين الطرفين، ووَفَقَّاً لوثيقة المشروع التفصيلية.

والجدير بالذكر أن الجهود التالية المذكورة كافة تأتي تنفيذاً لبنود بروتوكول التعاون كما هو موضح أدناه:

٢- تطوير وحدة متخصصة ضمن إدارة التفتيش الوطنية مكونة من ١٢٠ مفتشاً من مفتشي العمل ومفتشي السلامة والصحة المِهْنِيَّة للتفتيش على الشركات التصديرية بالمناطق الصناعية، بالإضافة إلى الطَّاقَم الإداري المعاون والإدارات المعنية بالمناطق والمديريات والإدارة المركزية.

كان تشكيل تلك الوحدة من أهم الأولويات والتدابير التي تم اتخاذها قبل العمل على تطوير الخططة الاستراتيجية لمنظومة قطاع التفتيش، وقد تم اختيار فريق الوحدة من خلال:

أ. توفير خريطة شاملة للسادة المفتشين والمديرين والطاقم المعاون بالمكاتب المستهدفة والمناطق والمديريات بالمحافظات المستهدفة لتيسير عملية الاختيار.

ب. اختيار كوادر من المفتشين للعمل بالوحدات بناءً على معايير اختيار تم وضعها مسبقاً. حيث تم عقد ٢٤ ورشة عمل تدريبية حول «تفتيش العمل في مصر» استهدفت ٩١١ مفتشاً لتشمل مفتشي العمل، والسلامة والصحة المِهْنِيَّة كافة بالـ ١١ محافظة المستهدفة بأنشطة تطوير منظومة التفتيش، خلال الفترة من ١٨ نوفمبر ٢٠١٣ حتى ٢٧ مارس ٢٠١٤؛ من أجل اختيار أفضل المفتشين بناءً على المعايير الموضوعية مسبقاً (والتي سيتم سردها فيما يلي). وإعمالاً للشفافية تم الاختيار الأولي من قبل لجنة ممثلة من إدارة التفتيش، والتطوير الإداري، والعلاقات الخارجية بالوزارة،



والمنظمة والمدرّبين، وقد كان الاختيار الأوّلِيّ لمن حصل على أعلى الدرجات في التقييم من قِبَل لجنة الاختيار. وفيما يلي سرد للمعايير التي تم الاختيار على أساسها:

- مهارات تدريب أساسية؛
- المعرفة التامة بنظام العمل الحاليّ، القوانين، القواعد، القرارات الوزارية، واللوائح التنظيمية الداخلية؛
- المعرفة التامة بتدخلات المشروع؛
- مهارات حاسب آليّ جيدة؛
- شخصية تحفيزية ويمكنه العمل تحت ضغط؛
- مهارات التخطيط؛
- مهارات إدارة المخاطر والكوارث؛
- مهارات كتابة التقارير؛
- المعرفة بالمواد الخطرة التي تُستخدم داخل مكان العمل ونتائجها العكسية؛
- القدرة على تحرير محاضر مستوفاة؛
- القدرة على تعليم الآخرين وإقناعهم والتأثير فيهم؛
- مهارات المتابعة والتقييم والتدقيق؛
- مهارات اتصال ممتازة؛
- العمل بروح الفريق؛
- مهارات شخصية جيدة.

ج. تأشير معالي الوزارة على القائمة الأوّلِيّة بالسادة العاملين (المفتشين والمديرين والطاقم المعاون) بوحدة التفتيش على المستويات كافة، عقب إعدادها، بالتشاور مع مسؤولي التوجيه الفنيّ على المستوى المركزي تحت إشراف رئيس الإدارة المركزية.

د. البدء الفعليّ في إجراءات نقل وتسكين العاملين بالمكاتب المستهدفة بالتعاون مع مديري المديرية.

٣- حصر الاحتياجات المادية والفنية:

تم تحديد تلك الاحتياجات من خلال مجموعة من الأنشطة والفاعليات؛ منها:

أ. عمل دراسة أولية لتحديد احتياجات تطوير منظومة التفتيش:

تم إنجاز دراسة أولية لتحديد احتياجات إدارة تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنيّة في مصر، وقد اعتمدت تلك الدراسة على مراجعة الإطار التشريعيّ الدوليّ والوطنيّ لتفتيش العمل، فضلاً عن استقراء واقع حال تفتيش العمل ومتطلبات تطويره، وذلك بالاعتماد على مصدرين أساسيين للمعلومات، أولهما نتائج ورش «تطوير تفتيش العمل»، وثانيهما نتائج استطلاع رأي للمشاركين في ورش العمل السابقة بشأن تطوير تفتيش العمل في مصر (الاحتياجات والفرص والتحديات)، والتي كشفت نتائج تحليله عن عدد من الفجوات (القانونية، والتنظيمية، والمهارية) وأهم احتياجات معالجتها، علاوة على عدد من الزيارات الميدانية للمكاتب المستهدفة.

كما تم الشروع في إنجاز دراسة خط الأساس القبلية متعلقة ببنود الاتفاقية ٨١ والتوصية ٨١، والتي سيتم من خلالها تقييم الوضع الحالي للتفتيش بالمحافظات المستهدفة، وفي هذا الصدد تم الانتهاء من الإطار النظري للدراسة، وإجراء استطلاع رأي ٣٤ من المفتشين المستهدفين.

ب. تطوير مُسوّدة خطة تدريبية متكاملة لتفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية:

تم تطوير خطتين تدريبيتين متكاملتين لتفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية، تشتمل كلّ منهما على مكوّن فنيّ يتضمن حزمة من التدريبات المهنية الأساسية والمتقدمة والنوعية والمتخصصة، ومكوّن مهاريّ يتضمن حزمة من التدريبات لتطوير قدرات ومهارات القائمين على عملية التفتيش، ومكوّن ميدانيّ يتضمن مجموعة من الجولات الميدانية لمنشآت حيوية بغرض التعلم والاستفادة العملية والزيارات التبادلية مع الأطراف ذات الصلة، كما شملت الخطة حزمة تدريبية أساسية ومهارية للطواقم الإداريّة المعاون.

تم تطوير الخطتين التدريبيتين من خلال تحليل مهام السادة المفتشين والمُدرّاء وممثلي التطوير الإداري، وعقد أربع ورش عمل شملت ١٧٠ مفتشاً لتطوير تلك الخطط خلال شهر يونيه ٢٠١٤، ثم تم تنقيح ومراجعة تلك الخطط مع ممثلي الإدارة المركزية ونخبة مختارة من السادة المفتشين شملت ٣٧ مشاركاً خلال شهر أكتوبر ٢٠١٤.

ج. حصر احتياجات مركز التطوير الإداري بالوزارة:

تم تحديد احتياجات مركز التطوير الإداري بديوان عام الوزارة، ووضع خطة عمل لتطوير البنية التحتية والحقائب التدريبية له.

د. تطوير قاعدة البيانات الخاصة بالتفتيش من أجل حوسبة أعمال التفتيش الميداني للوحدة:

تم تقييم قاعدة بيانات قطاع التفتيش ومناقشة كيفية تطويرها مع السادة مسؤولي قطاع المعلومات بالوزارة والإدارة المركزية للتفتيش والتطوير الإداري والسادة المفتشين والمدرّاء، وعقد أربع ورش عمل شملت ١٧٠ مفتشاً لتطوير واستكمال قاعدة نظام التفتيش الإلكتروني خلال شهر يونيه ٢٠١٤، ثم تم تنقيح ومراجعة هذا مع ممثلي الإدارة المركزية ونخبة مختارة من السادة المفتشين شملت ٣٧ مشاركاً خلال شهر أكتوبر ٢٠١٤. كما تم تحديد الاحتياجات المادية والبنية التحتية لقاعدة نظام التفتيش الإلكتروني.

هـ. تطوير قوائم مراجعة التفتيش من أجل تعزيز زيارات تفتيشية أكثر كفاءة وفاعليّة:

تم إعداد قوائم مراجعة للتفتيش تهدف إلى القيام بزيارات تفتيشية أكثر منهجية وفاعليّة، تضم كافة النقاط التفتيشية المدرجة بقانون العمل والقوانين ذات الصلة، وتم تطوير تلك القوائم من خلال عقد أربع ورش عمل شملت ١٣٩ مفتشاً، فضلاً عن السادة المدرّاء ومسؤولي قطاع المعلومات بالوزارة والإدارة المركزية للتفتيش والتطوير الإداري والعلاقات الخارجية، وتم عقد سلسلة ورش العمل خلال شهريّ أغسطس وسبتمبر ٢٠١٤، ثم تم تنقيح ومراجعة تلك القوائم مع ممثلي الإدارة المركزية ونخبة مختارة من السادة المفتشين شملت ٣٧ مشاركاً خلال شهر أكتوبر ٢٠١٤. وتم تفعيل تطوير تلك القوائم من قبل الإدارة المركزية واستخدامها تجريبياً داخل مدينة العاشر من رمضان، في إطار مبادرة الوزارة من أجل جعل مدينة العاشر من رمضان، مدينة خالية من الحوادث والحرائق والأمراض المهنية.



٤ - التدريبات والفاعليّات التمهيدية:

تم عقد عدد من التدريبات وورش العمل التمهيدية للسادة المفتشين بالمحافظات المستهدفة لاختيار أفضل العناصر ذات الكفاءة العالية من بين ٩١١ مفتشًا للالتحاق بالوحدة، تبعثها سلسلة متخصصة من التدريبات التي استهدفت ٦٩٦ مفتشًا من إجمالي العدد المذكور أعلاه، والتي هدفت إلى تعزيز قدرات تلك المجموعة المختارة، وقد بلغ مجموع تلك التدريبات ٤٨ ورشة عمل تدريبية تناولت الموضوعات التالية: تفتيش العمل في مصر: الدور والاحتياجات، كيفية إعداد الخطة السنوية للتفتيش (المعايير والأولويات)، قوائم مراجعة للتفتيش في مجالي الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية، قاعدة البيانات والخطة التدريبية للتفتيش في مصر، وأساسيات مكافحة الحرائق وكيفية التعامل معها، وإدارة العمل وتفتيش العمل، وفيما يلي بيان بأعداد السادة المشاركين بكل تدريب:

م	البرنامج التدريبي	عدد الحضور	عدد الدورات
١	إدارة العمل وتفتيش العمل	٤	١
٢	معايير العمل الدولية وتفتيش العمل في مصر	٩١١	٢٤
٣	كيفية إعداد الخطة السنوية للتفتيش (المعايير والأولويات)	٩٨	٢
٤	أساسيات مكافحة الحريق وكيفية التعامل معها	١١٢	٤
٥	تطوير قاعدة البيانات والخطة التدريبية لقطاع التفتيش	١٧٠	٤
٦	قوائم المراجعة للتفتيش على الصناعات التصديرية	١٣٩	٤
٧	التحقق من قوائم مراجعة التفتيش والخطة التدريبية وقاعدة البيانات ومعايير وأولويات خطة التفتيش السنوية	٣٧	٤
٨	إعداد الخطة الاستراتيجية في مجال التفتيش	٦٢	٢
٩	تعزيز الخطة الاستراتيجية في مجال التفتيش	٣٨	٢
١٠	الخطة السنوية للتخطيط الاستراتيجي	٣٦	١
المجموع		١٦٠٧	٤٨

٥- تشكيل وعقد الاجتماع الأول للجنة الاستشارية للمشروع:

لضمان تطبيق التطوير المرجو وسير العمل بالطريقة المثلى فلقد أُنْخِذت أيضاً تدابير استباقية، وكان منها تشكيل لجنة استشارية للمشروع، وقد تم تشكيل تلك اللجنة بموجب القرار الوزاري رقم (٢٦٩) لسنة ٢٠١٤، وتم عقد الاجتماع الأول للجنة برئاسة معالي وزير القوى العاملة بتاريخ ٢٨ يونيو ٢٠١٤، لمناقشة أهداف وبرامج المشروع، كما تم أيضاً تشكيل أمانة فنية للمشروع ذاته، وكان ذلك من خلال القرار الوزاري رقم ٢٧٦ لسنة ٢٠١٤، وسيتم عرض مهام ومسؤوليات كل من اللجنة الاستشارية والأمانة الفنية بإسهاب في الجزء الخاص بمتابعة وتقييم الخطة.

٦- دعم الفاعليات ذات الصلة بأنشطة الوحدة بالوزارة:

- أ. رعاية اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في مكان العمل بالتعاون مع مديرية القوى العاملة بالإسكندرية.
- ب. رعاية اليوم الوطني للسلامة والصحة المهنية بالتعاون مع الإدارة المركزية للتفتيش بديوان عام الوزارة.
- ج. دعم مبادرة الوزارة لجعل مدينة العاشر من رمضان مدينة خالية من الحوادث والحرائق والأمراض المهنية، من خلال توفير ١١٣٠ لوحة إرشادية حول أهمية أعمال السلامة والصحة المهنية في مكان العمل.



الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية

من أجل دعم الآفاق المِهْنِيَّة التي تصبو إليها الدولة المصرية في الفترة الحالية، ومن أجل خطة جديّة لتحسين الوضع الراهن وفقاً للاتجاهات العالمية، والقضايا الناشئة في المنطقة، أطلقت منظمة العمل الدولية بناءً على بروتوكول التعاون الموقع مع وزارة القوى العاملة، مبادرةً لعمل خطة استراتيجية لتطوير وحدة بالإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل، وتم تبني مفهوم الأبعاد الاستراتيجية، والقانونية، والاجتماعية، والتجارية، من خلال تمكين الهيئات العامة، ومنظمات القطاع الخاص، وخبراء السلامة والصحة المِهْنِيَّة، وتفتيش العمل من فهم الدور الحاسم الذي تلعبه الإدارة في جميع جوانب قطاع الأعمال، بالإضافة إلى تبادل المعرفة، وأفضل الممارسات الدولية لقضايا العمل، والتحديات التي تواجه القطاعين العام والخاص، وتمكين المشاركين من تصميم، ومواكبة مقاربات مهنية، واستراتيجية لمواجهة هذه التحديات. ويتضمن سياق الخطة الاستراتيجية التي تم وضعها عدة أبعاد رئيسية تشكل عناصر أساسية في وضع الخطة تتمثل في الآتي:

١. قيام التخطيط الاستراتيجي على نظام واقعي متكامل.
٢. الخطة نابعة من واقع بيئة العمل التي تتفاعل معها.
٣. يشترك جميع العاملين مع الإدارات العليا في وضع الخطة لضمان تفاعلهم عند التطبيق.
٤. تحقق الأهداف العامة للتخطيط حاجة الإدارة إلى تنمية وتطوير ذاتها.
٥. تكون الخطة الموضوعه قابلة للتعديل، والتطوير، والزيادة، والنقصان.
٦. تكون الخطة منسجمة مع الأهداف الموضوعه لتحقيق النمو، والتطور للأفراد، والمجتمع.
٧. تركز الخطة على الأولويات في العمل.
٨. تكون الخطة قابلة للتقييم والمتابعة والتقييم.

أولاً: اتباع طريقة التخطيط المتعدد في صياغة مقترح الخطة بين كُُل من:

١. الإدارة العليا، وتتمثل في:
 - الوزير.
 - وكيل أول ديوان عام الوزارة.
 - وكيل الوزارة لقطاع رعاية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل.
 - مدير عام تفتيش العمل.
 - مدير عام السلامة والصحة المِهْنِيَّة.
 - مديري مديريات القوى العاملة المستهدفة.
 - الإدارة المركزية للعلاقات الخارجية.
 - الإدارة المركزية للتطوير الإداري.

٢. المستفيدين، ويتمثلون في:

- العمال ومنظماتهم.
- أصحاب الأعمال ومنظماتهم.

٣. الشركاء المَعْنَوِيّون ويتمثلون في:

- وزارة الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- وزارة القوى العاملة.
- وزارة التنمية المحلية.
- وزارة الاستثمار.

٤. فريق إعداد الخطة، ويتمثل في:

- ممثلين عن الإدارة العامة لتفتيش العمل.
- ممثلين عن الإدارة العامة للسلامة والصحة المِهْنِيَّة.
- ممثلين عن الإدارة العامة للتخطيط.
- ممثلين عن الإدارة العامة للشئون المالية والإدارية.
- ممثلين عن الإدارة العامة للتطوير والتدريب الإداري.
- ممثلين عن المفتشين بالمديريات (عمل - سلامة وصحة مهنية).
- ممثلين عن الإدارة العامة للشئون القانونية.
- ممثلين عن الإدارة العامة للحاسب الآلي (مركز المعلومات).

ثانيًا: كيفية وضع الخطة الاستراتيجية:

تهدف المنظمة بالتعاون مع الوزارة إلى أخذ خطوات داعمة لتحسين وتطوير الجهود المصرية الحثيثة التي تصبو إلى تقديم ممارسات أفضل لنظم تفتيش العمل، والسلامة والصحة المِهْنِيَّة؛ ومن الجدير بالذكر أن هذا التحسين، والتطوير لنظم التفتيش لا يعتمد فقط إلى تقديم الدعم المؤقت والفوري وإنما يعتمد إلى التركيز على فكرة الاستدامة وذلك من خلال المشروع، مما يعني التطلع للنتائج بعيدة المدى؛ ومن هنا جاءت فكرة الخطة الاستراتيجية. وعليه؛ فلقد تم اتباع نهج المشاركة لكل مستويات الوزارة (المستوى المركزي - مستوى المحافظات - مستوى المكاتب) في بناء الخطة الاستراتيجية.

بالإضافة إلى ذلك فإن تطوير نظام تفتيش قياسي، ومتميز للعمل، والسلامة والصحة المِهْنِيَّة إنما يتطلب القيام بتطوير خطة استراتيجية قادرة على معالجة أولويات الوزارة بالتعاون، وبالمشاركة من أصحاب المصالح المستفيدين أو المتأثرين بهذه النظم. كما أن تداخل واقتناع الشركاء، والمستفيدين، وأصحاب المصالح له من الأهمية القصوى ما لوزارة القوى العاملة في ضمان نجاح الخطة الاستراتيجية.

ولأن التخطيط الاستراتيجي يُعد منهجية معقدة تعكس بيئة الوزارة داخليًا وخارجيًا (في العموم)، وأيضًا البيئة الداخلية والخارجية لتفتيش العمل، والسلامة والصحة المِهْنِيَّة (في الخصوص)؛ لذلك كان لزامًا أن يتم اختيار الأعضاء الذين سيشاركون في بناء الخطة الاستراتيجية بعناية، ودقة عالية، ومن ثم بناء قدراتهم في مجال التخطيط الاستراتيجي ودعم ذلك من خلال متابعة دقيقة لهم في محفل العمل؛ حتى يتم ضمان قدرتهم على تحقيق الأهداف الموضوعة في الخطة. وعليه، فلقد تم اختيار الأعضاء المشاركين في بناء الخطة الاستراتيجية بناءً على المعايير التي تم ذكرها مسبقًا في القسم الخاص بالجهود المبكرة. وقد تم تدريب الأعضاء الذين وقع الاختيار عليهم على الموضوعات التالية: (التفكير الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية،



التخطيط، التخطيط الرباعي، التخطيط الاستراتيجي، معوقات التخطيط الاستراتيجي، كيفية تطوير رؤية، رسالة، واستراتيجيات، وأهداف إجرائية، مبادئ تحديد الأولويات الاستراتيجية، أنواع ومستويات الاستراتيجيات، تصميم الاستراتيجيات، أسس اختيار الاستراتيجيات، البدائل الاستراتيجية، الخيارات الاستراتيجية، وضع مؤشرات الأداء الرئيسية، تنفيذ الخطة الاستراتيجية، تصحيح الخطة أثناء التنفيذ، المتابعة والتقييم).

ثالثاً: حتمية وضع الخطة الاستراتيجية:

تواجه الإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل تحدياً غير مسبوق نتيجة العديد من المتغيرات التي حدثت في الآونة الأخيرة على الصعيدين المحلي والعالمي، وزيادة الأمراض المهنية، والحوادث الجسيمة، وإصابات العمل، وما تتكبده الدولة من خسائر مادية، وبشرية، ومعنوية مما ينعكس سلباً على الاقتصاد القومي لمواجهة الظروف الداخلية والخارجية.

رابعاً: التحديات والمُعوقات:

١. معوقات مؤسسية:

- أ. ضعف ثقافة المشاركة في الإدارة.
- ب. الصراعات داخل الإدارة.
- ت. ضغوط البيئة الخارجية التي تتعامل مع الإدارة.
- ث. ضعف التجاوب والتواصل مع الجهات المستهدفة.
- ج. ضعف مواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية.
- ح. البيروقراطية في نظام الترقي للعاملين بالإدارة.
- خ. الضعف العددي للقوى الوظيفية اللازمة لتنفيذ الخطة.
- د. عدم توافر وسائل النقل التي تكفل تيسير عمل المفتشين.
- ذ. بطء إجراءات التقاضي أمام المحاكم.

٢. معوقات تنفيذية:

- أ. ضعف في قدرة القيادات على التخطيط الاستراتيجي.
- ب. القيام بتنفيذ برامج لا تتناسب مع رسالة الإدارة ورؤيتها.
- ت. مركزية اتخاذ بعض القرارات على مستوى الإدارة العليا.

٣. معوقات مالية:

- أ. قلة الموارد، والإمكانات الأساسية اللازمة لتنفيذ الخطة.

خامسًا: عناصر نجاح الخطة:

- أ. الإيمان التام بأن الخطة الحالية هي استجابة لحقيقة مُلحّة وإيمان عميق بأن الإدارة المركزية لا بد أن تستعيد مكانتها للوصول إلى مستقبل أفضل.
- ب. الجهد الأكبر للخطة يجب أن ينصبّ على خلق صورة مستقبلية أفضل من الوضع الراهن.
- ت. وجود استراتيجيات بديلة مرنة في تعديل الأهداف والاستراتيجيات كلما دعت الحاجة إلى ذلك.
- ث. الالتزام الواضح والصريح من كل القائمين على وضع الخطة والرغبة الأكيدة في تنفيذ رؤية الإدارة ورسالتها.
- ج. عقد ندوات للقيادات والمفتشين والإداريين بهدف خلق الوعي بطبيعة الخطة الاستراتيجية وأهميتها.
- ح. توفير الإمكانيات المادية اللازمة لإتمام الخطة.
- خ. يلتزم القائمون بتنفيذ الخطة بإصدار تقارير ربع ونصف سنوية عن إنجاز الخطط التنفيذية.
- د. تحقيق التعاون المثمر بين الوحدة والجهات ذات الصلة، بالإضافة إلى وضع آليات اتصال مباشر يسهل عملها.
- ذ. تشكيل لجنة لتقييم ومتابعة تنفيذ الخطة أثناء مراحل التنفيذ.



جمع بيانات الخطة وتحليلها

أولاً: مصادر البيانات:

اعتمدت الخطة في جمع البيانات على المصادر الآتية:

١. الإدارة العامة للحاسب الآلي بوزارة القوى العاملة (حصر المنشآت على مستوى الجمهورية).
٢. الإدارة العامة للتنظيم والإدارة (حصر القوى الوظيفية بالإدارة).
٣. الإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة بالوزارة.
٤. الإحصائيات الدورية (الشهرية).
٥. الإدارة المركزية للعمالة غير المنتظمة بالوزارة.
٦. الإدارة المركزية للتخطيط بالوزارة.
٧. جهاز التعبئة العامة والإحصاء.
٨. وزارة الاستثمار (نوع البيانات المطلوبة).
٩. وزارة الداخلية.
١٠. وزارة التضامن الاجتماعي.
١١. منظمات أصحاب الأعمال (نوع البيانات المطلوبة).
١٢. المنظمات النقابية للعمال.
١٣. الاستراتيجية المصرية للسلامة والصحة المصرية ٢٠١١-٢٠٢٠.
١٤. صندوق دعم الصادرات.

ثانياً: طرق تحليل البيانات:

اعتمدت الخطة الاستراتيجية على منهج التحليل الرباعي (SWOT) لتحليل الوضع الراهن للإدارة داخلياً وخارجياً (تحليل البيئة الداخلية والخارجية).

١. عناصر البيئة الداخلية:

م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	يتمتع المفتش بصفة الضبطية القضائية التي تتيح له الرقابة والإرشاد على المنشآت.	عدم وجود آليات للدفاع القانوني عن المفتشين بالإدارة (مثل وقوع خطأ في إجراءات المحاكم والنيابات حيث توضع أسماء المفتشين بدلاً من المتهمين بالقضايا ويتم الحكم عليهم).
٢	يتيح الهيكل التنظيمي للإدارة انتشار فروعها وتغطية معظم أنحاء الجمهورية.	

٣	وجود وحدات البحوث التي تساهم في تقييم بيئة العمل.	عدم تفعيل دور وحدات البحوث.
٤	التنسيق بين الإدارة وفروعها على مستوى الجمهورية للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي.	عدم وجود CODE للسلامة والصحة المهنية مطابق للمواصفات العالمية.
٥	وجود وحدات التوعية والإعلام.	عدم تفعيل دور وحدات التوعية والإعلام.
٦	وجود قاعدة بيانات للقوى الوظيفية والمنشآت وعدد العمال.	معدل الأداء في دليل الإجراءات لا يحقق معايير الجودة في أداء العمل للمفتشين ويهتم بالكَم فقط.
٧	وجود إدارة مركزية للتدريب بالوزارة تعمل على رفع كفاءة العاملين.	قاعدة البيانات غير محدّثة.
٨	مساهمة الإدارة في حل الإضرابات والاعتصامات العمالية.	عدم مواكبة التطور التكنولوجي.
٩	وجود قوى وظيفية بالإدارة ذات خبرات علمية وتقنية عالية.	عدم توافر وسائل مواصلات كافية لتيسير عمل المفتشين.
١٠		تعدد التكاليفات من الجهات المختلفة التي تسند إلى إدارة التفتيش بالإضافة إلى العمل الأصلي.
١١		البيروقراطية في نظام الترقى للعاملين بالإدارة بالوظائف العليا والقيادية.
١٢		نقص القوى الوظيفية بالإدارة.
١٣		ضعف الرعاية الصحية والاجتماعية للعاملين بالإدارة.
١٤		قلة الموارد المالية وعدم تفعيل بعض مصادر التمويل مثل (الصناديق الخاصة).
١٥	تتمتع الإدارة بمظلة قانونية تتمثل في قانون العمل والقرارات الوزارية والقوانين ذات الصلة.	ضعف الإمكانيات المادية بالإدارة.
١٦	إصدار مجلة العمل التي تساهم في تعريف المجتمع بدور الوزارة.	



٢. عناصر البيئة الخارجية:

م	الفرص	التحديات
١	التعاون بين الجهات المانحة والمنفذة كمنظمة العمل الدولية لرفع كفاءة العاملين بالوزارة وتطويرها.	ضعف الموازنة المالية المخصصة للوزارة.
٢	اهتمام دستور الدولة الصادر في عام ٢٠١٤ بحقوق وواجبات العمال وسلامتهم.	ضعف الوعي لدى أصحاب الأعمال والعمال بأهمية تطبيق شروط وظروف العمل والقوانين ذات الصلة لتحقيق بيئة عمل لائقة عادلة وآمنة.
٣	منظمات المجتمع المدني وما يمكن أن تقوم به في مجال نشر الوعي بدور الوحدة.	ضعف دور المنظمات النقابية للعمال في الحفاظ على حقوقهم في بيئة عمل مواتية وآمنة.
٤	التنسيق بين الإدارة وشركاء العمل لتحقيق التكامل في أداء العمل (مثل وزارة الداخلية - وزارة الصحة - وزارة التأمينات الاجتماعية - وزارة الإسكان - وزارة الصناعة - وزارة البيئة).	تداخل الاختصاصات مع بعض الوزارات الأخرى؛ مثل البيئة والتموين والتأمينات.
٥	انتشار مواقع التواصل الاجتماعي على شبكة الإنترنت التي يمكن الاستعانة بها في نشر ثقافة الإدارة والتواصل مع المجتمع.	وجود منافسين مستقلين في سوق العمل للمفتشين بالإدارة على درجة عالية من الكفاءة في الأداء التوجيهي للعمال وأصحاب الأعمال.
٦	وجود مراكز لإعداد القادة في القطاع الحكومي.	ازدواجية التبعية في فروع إدارة التفتيش (فنيًا للوزارة - وإداريًا للمحليات).
٧		تدني أجور العاملين بالإدارة.
٨		بطء إجراءات التقاضي أمام المحاكم وعدم تنفيذ أحكام الغلق الإداري للمنشآت ذات الخطورة المخالفة للقوانين.
٩	وجود مشروع قانون الجديد ومناقشته مجتمعياً مع الأطراف ذات الصلة كافة.	
١٠	تعديل قانون النقابات العمالية.	
١١	انعقاد المؤتمر الاقتصادي.	

الرؤية

الريادة والتميز عربياً وإفريقياً في تأمين بيئة العمل وحماية حقوق طرفي العمل وفقاً للمعايير الدولية والتشريعات الوطنية.

الرسالة

انطلاقاً من الدور الإرشادي والرقابي لإدارة تفتيش العمل وإدارة السلامة والصحة المهنية نتعهد بضمان حقوق طرفي العمل وتأمين بيئة العمل، من خلال:

١. تقديم الدعم الفني المتميز لطرفي العمل وتحقيق التوازن بينهما.
٢. نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية للمجتمع بكافة طوائفه.
٣. ترسيخ مبدأ العدالة الاجتماعية لاستقرار سوق العمل.
٤. رفع كفاءة العاملين بالتفتيش.
٥. إرساء مبدأ الحوار الاجتماعي لتحسين شروط وظروف العمل.

القيم

أولاً: الحيادية والنزاهة:

أن تقوم الإدارات المختصة بحماية ورعاية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل بواجبها بحيادية، قائدها في ذلك روح القانون وآليات الحوار والتفاوض لخلق علاقات نزيهة بينها وبين أطراف العمل.

ثانياً: الشفافية:

وسيلة فعالة لمكافحة الفساد والقضاء على العراقيل التي تواجهنا كإدارة تهتم بأطراف العمل وبدونها يكون المصير هو الفشل؛ لأنه لا سبيل غيرها بعد ثورتين.

ثالثاً: العدالة:

تفعيل مبدأ المُحاسبية من حيث مكافأة العناصر الفاعلة في تحقيق غاية الخطة، ومساءلة المتقاعصين، وإقصاؤهم، مما ينمي الشعور بالعدل وينعكس على أداء العاملين المتميزين بمزيد من التحفيز نحو تحقيق الهدف، كما أن العدالة هي الهدف من إقرار الخطة وتنفيذها بتحقيق التوازن بين طرفي العمل في مختلف الظروف، والشروط دون ظلم لأحد والذي بدوره سيعمل على تحقيق النمو الاقتصادي المرجو.



رابعاً: وحدة الهدف:

نحن نؤمن أننا فريق واحد (صاحب عمل - عامل - الإدارة)، لنا غاية واحدة، وهي المشاركة من أجل التنمية المستدامة.

خامساً: العمل بروح الفريق:

تكاتف الأيدي بين كل أطراف علاقة العمل يحقق مكاسب لا يمكن أن يحققها طرف بمفرده، كما أن وضع الخطّة موضع التنفيذ لا يمكن أن يتأتّى إلا بالإصرار من جميع عناصر العمل داخل الإدارة على تحقيقها بوعي وفهم.

الغايات الاستراتيجية / الاستراتيجيات / الأهداف المرحلية

تُعد الجهود المبكرة سالفه الذكر جزءاً أصيلاً من الخطة الاستراتيجية وغاياتها، حيث تمت صياغة الخطة ٢٠١٥-٢٠١٧ وفقاً لما تم إنجازه خلال عام ٢٠١٤.

١- تطوير منظومة التفتيش بالوحدة:

تُعني الغاية الأولى بكيفية تطوير منظومة التفتيش بالوحدة؛ وذلك من خلال الاعتماد على نهج ثلاثي يشمل بناء ورفع قدرات العاملين بالوحدة، حوسبة العمل الميداني، وتحسين مُعينات التفتيش وبنية الزيارة التفتيشية، فضلاً عن دعم المكاتب لوجيستيًّا وإعلاميًّا كما يلي:

١-١ رفع كفاءة جهاز التفتيش بالوزارة والاستغلال الأمثل للموارد البشرية:

١-١-١ التشاور المستمر بين الوزارة والمنظمة بشأن تشكيل ودعم الوحدة خلال عمر المشروع ٢٠١٥. مؤشر الأداء ١: تشكيل وحدة مكونة من ١٢٠ مفتشٍ عملٍ وسلامة وصحة مهنية خلال الربع الأول من عام ٢٠١٥.

مؤشر الأداء ٢: مستوى التقدم نحو تحقيق أهداف المشروع خلال عام ٢٠١٥.
مؤشر الأداء ٣: ارتفاع مستوى التقدم نحو تحقيق أهداف المشروع خلال عام ٢٠١٦.
مؤشر الأداء ٤: تحقيق أهداف المشروع خلال عام ٢٠١٧.

٢-١-١ تقييم الوضع الحالي لنظام التفتيش خلال الربع الأول من عام ٢٠١٥. مؤشر الأداء: معرفة نتائج دراسة خط الأساس لتقييم وضع نظام التفتيش خلال الربع الأول من عام ٢٠١٥.

٣-١-١ تنمية المهارات الإدارية والشخصية لمديري الإدارات والمكاتب المستهدفة لجهاز التفتيش في ١١ محافظة خلال مدة المشروع. مؤشر الأداء: ارتفاع مستوى النجاح في القيادة الإدارية داخل المكاتب عن طريق زيادة معدلات الأداء في الإدارات والمكاتب بنسبة ٥٠٪ بنهاية عمر المشروع.

٤-١-١ رفع كفاءة ١٢٠ مفتشاً على مستوى المكاتب المستهدفة خلال العام ٢٠١٥ طبقاً للخطة التدريبية التي تم إعدادها (المستوى الأساسي والمتقدم)، بالاشتراك مع إدارة التطوير الإداري ومنظمة العمل الدولية. مؤشر الأداء: تحسُّن دور المفتش في رفع وعي أصحاب الأعمال وإرشادهم حول كيفية التوافق مع القوانين المحلية؛ مما يؤدي إلى تقليص نسبة المنشآت المخالفة للقانون في دائرة اختصاص المفتشين المدربين إلى ٣٠٪ من الوضع الحالي.



٥-١-١ استكمال رفع كفاءة ٦٠ مفتش سلامة وصحة مهنية على مستوى المكاتب المستهدفة خلال العام ٢٠١٦، طبقاً للخطة التدريبية التي تم إعدادها بالاشتراك مع إدارة التطوير الإداري ومنظمة العمل الدولية. مؤشر الأداء: زيادة معرفة المفتشين بالمعايير الدولية بنسبة ٧٠٪ من النسبة الحالية بنهاية عام ٢٠١٥.

٦-١-١ الاستفادة من التجارب الناجحة والتميزة في مجال التفتيش (محلياً وإقليمياً ودولياً) خلال عام ٢٠١٥. مؤشر الأداء: تحسُّن دور المفتش في رفع وعي أصحاب الأعمال وإرشادهم حول كيفية التوافق مع القوانين المحلية؛ مما يؤدي إلى تقليص نسبة المنشآت المخالفة للقانون في دائرة اختصاص المفتشين المدربين إلى ٥٠٪ من الوضع الحالي.

٧-١-١ توحيد المفاهيم في إجراءات التفتيش لجميع المفتشين بالإدارة وفروعها خلال العام ٢٠١٥ وذلك في ١١ محافظة مستهدفة. مؤشر الأداء: زيادة التطابق في إجراءات التفتيش في المكاتب المُستهدفة إلى نسبة ٧٠٪ خلال العام ٢٠١٥، وتصل إلى ٩٠٪ بنهاية عمر المشروع.

٨-١-١ استخدام قوائم مراجعة التفتيش في إجراء الزيارات الميدانية خلال مدة المشروع في ١١ محافظة مُستهدفة. مؤشر الأداء: تحسن جودة تقارير التفتيش بنسبة ٥٠٪ خلال عام ٢٠١٥ في ١١ محافظة مُستهدفة، وإلى ٧٥٪ بنهاية عمر المشروع.

٩-١-١ إجراء ٢٠٠٠ زيارة تفتيشية باستخدام قوائم التفتيش خلال عام ٢٠١٥ في ١١ محافظة مُستهدفة. مؤشر الأداء: تم إصدار التقارير التفتيش نصف السنوية والسنوية شاملة ٢٠٠٠ زيارة تفتيشية خلال عام ٢٠١٥.

١٠-١-١ إجراء ١٠٠٠ زيارة تفتيشية باستخدام قوائم التفتيش خلال عام ٢٠١٦ في ٥ محافظات مُستهدفة. مؤشر الأداء: تم إصدار تقارير التفتيش نصف السنوية والسنوية شاملة ١٠٠٠ زيارة تفتيشية خلال عام ٢٠١٦.

١١-١-١ تنمية المهارات الإدارية والشخصية للسكرتارية والإداريين بوحدة التفتيش في ١١ محافظة خلال عام ٢٠١٥.

مؤشر الأداء: ارتفاع مستوى أداء السكرتارية داخل المكاتب عن طريق زيادة معدلات الأداء في الإدارات والمكاتب بنسبة ٣٠٪ بنهاية عام ٢٠١٥.

١٢-١-١ استكمال تنمية المهارات الإدارية والشخصية للسكرتارية والإداريين بوحدة التفتيش في ١١ محافظة خلال عام ٢٠١٦.

مؤشر الأداء: ارتفاع مستوى أداء السكرتارية داخل المكاتب عن طريق زيادة معدلات الأداء في الإدارات والمكاتب ليصل لنسبة ٧٥٪ بنهاية عمر المشروع.

٢-١ تطبيق نظام الحوسبة في منظومة التفتيش:

١-٢-١ تطوير وتحديث نظام التفتيش المُمكن بالوزارة.

مؤشر الأداء: رفع قدرة النظام التجريبي الحالي فيما يتعلق ببنية التقارير الصادرة ومطابقتها للتقارير الورقية بنسبة ١٠٠٪ بنهاية عام ٢٠١٥.

٢-٢-١ تطوير وتحديث نظام التفتيش المُمكن بالوزارة والانتقال به من الوضع التجريبي إلى الوضع التشغيلي. مؤشر الأداء: تحسن جودة تقارير التفتيش المُمكنة من نسبة ٠٪ إلى نسبة ٧٠٪ خلال عام ٢٠١٥.

٣-٢-١ تجهيز وميكنة البنية التحتية بديوان عام الوزارة بالوسائل التكنولوجية اللازمة لتطبيق نظام الحوسبة لوحدة التفتيش خلال عام ٢٠١٥. مؤشر الأداء: زيادة قدرة البنية التحتية بديوان عام الوزارة من نسبة ٠٪ عام ٢٠١٤ إلى نسبة ١٠٠٪ عام ٢٠١٥ لتطبيق نظام الحوسبة لوحدة التفتيش.

٤-٢-١ تجهيز وتطوير ٥٠٪ من مكاتب التفتيش المستهدفة في ١١ محافظة بالوسائل التكنولوجية اللازمة لتطبيق نظام الحوسبة خلال عام ٢٠١٥. مؤشر الأداء: زيادة عدد المكاتب المجهزة بالوسائل التكنولوجية إلى نسبة ٥٠٪ بنهاية عام ٢٠١٥.

٥-٢-١ مد ٥٠٪ من المفتشين بمكاتب التفتيش المستهدفة في ١١ محافظة بالوسائل التكنولوجية اللازمة لتطبيق نظام الحوسبة خلال عام ٢٠١٥. مؤشر الأداء: زيادة عدد المفتشين الذين تم مدهم بالوسائل التكنولوجية من نسبة ٠٪ عام ٢٠١٤ إلى نسبة ٥٠٪ عام ٢٠١٥.

٦-٢-١ ربط ٥٠٪ من المديریات المستهدفة بالإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة بالنظام الإلكتروني بالوزارة خلال عام ٢٠١٥. مؤشر الأداء: زيادة عدد المديریات المجهزة بالوسائل الإلكترونية والتي سيتم ربطها مع الإدارة المركزية إلى ٥٠٪ عام ٢٠١٥.

١. ملحوظة: يتم تطوير الـ ٥٠٪ المتبقية من مكاتب التفتيش المستهدفة في ١١ محافظة بالوسائل التكنولوجية اللازمة لتطبيق نظام الحوسبة خلال النصف الثاني لعام ٢٠١٦، طبقاً لمعدل الإنجاز خلال عام ٢٠١٥، ووفقاً للنتائج.



- ٧-٢-١ مد ٥٠٪ من المفتشين بمكاتب التفتيش المستهدفة في ١١ محافظة بالوسائل التكنولوجية اللازمة لتطبيق نظام الحوسبة خلال عام ٢٠١٥.
- مؤشر الأداء: زيادة عدد المفتشين الذين تم مدهم بالوسائل التكنولوجية إلى نسبة ٥٠٪ بنهاية عمر المشروع.
- ٨-٢-١ رفع كفاءة ٥٠٪ من المفتشين في استخدام نظام الحوسبة خلال عام ٢٠١٥ في ٥ محافظات مستهدفة^٢.
- مؤشر الأداء: إرتفاع عدد المفتشين القادرين على إستخدام نظام الحوسبة إلى نسبة ٥٠٪ بنهاية عام ٢٠١٥.
- ٩-٢-١ رفع كفاءة السكرتارية والإداريين في استخدام نظام الحوسبة خلال عام ٢٠١٥ في ٥ محافظات مستهدفة^٣.
- مؤشر الأداء: رفع وعي ومستوى السكرتارية والإداريين القادرين على استخدام نظام الحوسبة ليصل لنسبة ٥٠٪ بنهاية عمر المشروع.
- ١٠-٢-١ إجراء ١٠٠٠ زيارة تفتيشية باستخدام نظام الحوسبة خلال عام ٢٠١٥ في ٥ محافظات مُستهدفة.
- مؤشر الأداء: تم إصدار تقارير التفتيش ربع السنوية ونصف السنوية والسنوية شاملة ١٠٠٠ زيارة تفتيشية خلال عام ٢٠١٥.
- ١١-٢-١ إجراء ٨٠٠٠ زيارة تفتيشية باستخدام نظام الحوسبة خلال عام ٢٠١٦ في ٥ محافظات مُستهدفة.
- مؤشر الأداء: تم إصدار تقارير التفتيش ربع السنوية ونصف السنوية والسنوية شاملة ٨٠٠٠ زيارة تفتيشية خلال عام ٢٠١٦.
- ١٢-٢-١ تحسين وتطوير جودة التقارير المُحدّثة والمُمكنة بنهاية عمر المشروع.
- مؤشر الأداء ١: زيادة جودة التقارير المعروضة على أعضاء اللجنة الاستشارية للمشروع للمناقشة والتقييم خلال الاجتماع الثالث بالربع الأخير عام ٢٠١٥ بنسبة ٣٠٪.
- مؤشر الأداء ٢: زيادة جودة التقارير المعروضة على أعضاء اللجنة الاستشارية للمشروع للمناقشة والتقييم خلال الاجتماع الرابع بالربع الثاني عام ٢٠١٦ بنسبة ٣٠٪.
- مؤشر الأداء ٣: زيادة جودة التقارير المعروضة على أعضاء اللجنة الاستشارية للمشروع للمناقشة والتقييم خلال الاجتماع الخامس بالربع الأخير من عام ٢٠١٦ بنسبة ٣٠٪.

٢. رفع كفاءة ٥٠٪ من المفتشين في استخدام نظام الحوسبة خلال عام ٢٠١٦ في ٦ محافظات مستهدفة طبقاً لمعدل الإنجاز خلال عام ٢٠١٥، ووفقاً للنتائج.

٣. رفع كفاءة السكرتارية والإداريين في استخدام نظام الحوسبة خلال عام ٢٠١٦ في ٦ محافظات مستهدفة، طبقاً لمعدل الإنجاز خلال عام ٢٠١٥، ووفقاً للنتائج.

٣-١ تطوير وحدات التفتيش لوجيستياً

- ١-٣-١ تحديث مباني وحدات التفتيش المُستهدفة في الربع الثاني من عام ٢٠١٥.
مؤشر الأداء: تسلم الوحدات المستهدف تحديثها مستوفية إشتراطات تحديث المباني في نهاية الربع الثاني من عام ٢٠١٥.
- ٢-٣-١ توفير وسائل نقل لائحة لعدد ١٢ وحدة مستهدفة بالتطوير بنهاية النصف الأول من العام ٢٠١٥.
مؤشر الأداء: توافر عدد ٦ سيارات بواقع سيارة لكل وحدتين من الوحدات المستهدفة بنهاية النصف الأول عام ٢٠١٥.
- ٣-٣-١ تحديث عدد ٣ من وحدات التفتيش المُستهدفة من تجهيزات مكتبية خلال النصف الأول العام ٢٠١٥.
مؤشر الأداء: زيادة عدد المكاتب المحدثه من حيث المباني والأثاث والتجهيزات المكتبية إلى ٣ في نهاية الربع الثاني من عام ٢٠١٥.
- ٤-٣-١ تحديث عدد ٦ من وحدات تفتيش مُستهدفة من تجهيزات مكتبية ولوجيستية خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٥.
مؤشر الأداء: زيادة عدد المكاتب المحدثه من حيث المباني والأثاث والتجهيزات المكتبية من ٣ مكاتب في الربع الأول لعام ٢٠١٥ إلى ٩ مكاتب في نهاية عام ٢٠١٥.
- ٥-٣-١ تحديث عدد ٣ من وحدات تفتيش مُستهدفة من تجهيزات مكتبية خلال الربع الأول لعام ٢٠١٦.
مؤشر الأداء: زيادة عدد الوحدات المحدثه من حيث المباني والأثاث والتجهيزات المكتبية من ٩ وحدات في عام ٢٠١٥ إلى ١٢ وحدة في نهاية الربع الأول من عام ٢٠١٦.

٢- رفع الوعي العام بين طرفي الإنتاج وفئات المجتمع برسالة ودور التفتيش بالوحدة:

- ١-٢ إعداد خطط توعية لنشر ثقافة السلامة وواجبات العمل بين طرفي الإنتاج عن طريق وسائل الإعلام المختلفة:
- ١-١-٢ رفع وعي ٢٥٪ من أصحاب الأعمال والعمال المستهدفين برسالة دور التفتيش، من خلال التعاون مع وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة خلال عام ٢٠١٥.
مؤشر الأداء: زيادة الوعي من نسبة ١٠٪ إلى نسبة ٣٥٪ لدى الفئات المستهدفة بحقوق وواجبات العمل والسلامة والصحة المهنية ودور التفتيش بنهاية عام ٢٠١٥.



٢-١-٢ رفع وعي ٢٥٪ من أصحاب الأعمال والعمال المستهدفين برسالة دور التفتيش، من خلال التعاون مع وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة خلال عام ٢٠١٦.

مؤشر الأداء: زيادة الوعي من نسبة ٣٥٪ إلى نسبة ٦٠٪ لدى الفئات المستهدفة بحقوق وواجبات العمل والسلامة والصحة المهنية ودور التفتيش بنهاية عام ٢٠١٦.

٣-١-٢ تفعيل استخدام شبكة المعلومات الدولية لإيصال رسالة الوحدة ودورها للفئات التي تستخدم الإنترنت خلال عام ٢٠١٥.

مؤشر الأداء: زيادة عدد الزائرين للموقع الخاص بالوزارة والصفحات الخاصة بالإدارة شهرياً من عدد... زائر شهري خلال عام ٢٠١٤ إلى عدد... زائر شهري خلال عام ٢٠١٥.

٤-١-٢ التعاون مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال لنشر دور التفتيش وثقافة السلامة وواجبات وحقوق العمل خلال عام ٢٠١٥.

مؤشر الأداء: عدد المطويات والفاعليات التوعوية بالتعاون مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال خلال عام ٢٠١٥.

٥-١-٢ التعاون مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال لنشر دور التفتيش وثقافة السلامة وواجبات وحقوق العمل خلال عام ٢٠١٦.

مؤشر الأداء: عدد المطويات والفاعليات التوعوية بالتعاون مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال خلال عام ٢٠١٦.

خُطة المتابعة والتقييم

إن ضمان التنفيذ والتطوير للخطة يتطلب وضع خطة للتقييم والمتابعة لتحديد مهام واختصاصات القائمين على المتابعة والتقييم؛ لذا تتمحور خطة المتابعة والتقييم للخطة الاستراتيجية على ما يلي:

أولاً: مراحل إعداد خطة التقييم والمتابعة:

١. تكوين فريق عمل لإعداد خطة التقييم والمتابعة.
٢. تشكيل لجان عُليا ولجان فنية تختص بالمتابعة والتقييم.
٣. جمع البيانات اللازمة لتنفيذ الخطة السنوية وتحليلها لإجراء الدراسة الابتدائية.
٤. وضع إطار عمل منطقي للمتابعة والتقييم يشمل المؤشرات ووسائل ومصادر التحقق، يشمل:

- أ. الأنشطة (المُدخلات).
- ب. النتائج (المُخرجات).
- ت. الأهداف الفرعية.
- ث. الاستراتيجيات.

ثانياً: أساليب المتابعة والتقييم:

١. تقسيم الخطة الاستراتيجية إلى خطط سنوية تنفيذية.
٢. تحديد الأنشطة المزمع تنفيذها خلال كل خطة سنوية مع وضع إطار زمني ووسائل للتحقق ومؤشرات الأداء.
٣. تقسيم الخطة السنوية إلى خطط عمل نصف سنوية لتسهيل إعداد التقارير نصف السنوية الخاصة باللجنة العُليا للتقييم.
٤. أن يكون التقييم مشتركاً بين الوزارة والمنظمة وخبراء مستقلين لضمان الشفافية، وفقاً للإطار المنطقي للمشروع.
٥. أن تكون المتابعة بشكل مستمر ومنتظم ويكون التقييم بشكل دوري (نصف سنوي).
٦. المتابعة تستهدف الأنشطة التي تتم عن طريق وحدات التصدير المطوّرة.
٧. التقييم يستهدف النتائج والآثار (الأهداف والاستراتيجيات).
٨. تقييم التدريبات وأثرها من خلال التقييم القبلي والبُعدي والمقابلات مع المتدربين والشركاء الاجتماعيين لمعرفة أثر التدريب.
٩. إعداد تقييم أولي من خلال إعداد دراسة خط الأساس ومقارنته بما يتم إنجازه في نهاية الخطة الاستراتيجية.
١٠. يتم عمل مسح لتقييم مستوى أداء المفتش كماً وكيفاً، وامتنال المنشآت لقوانين العمل ومعايير السلامة والصحة المهنية، في النطاق الجغرافي للوحدات المطورة بنهاية الخطة لقياس الأثر.
١١. يتم عمل تقرير لتحليل الفجوات للوقوف على مدى تحقيق الأهداف المنشودة من الخطة.
١٢. اعتماد آلية تسوية منازعات وسياسة وإجراءات تظلم رسمية.
١٣. يتم عمل مسح لمدى رضا المنشآت عن الدعم المقدم من الوحدات المطورة.



ثالثًا: تشكيل لجان عليا وفنية تختص بالمتابعة والتقييم:

لقد تم بالفعل اتخاذ تدابير استباقية كما دُكر في الجهود المبكرة كان منها تشكيل لجنة استشارية للمشروع، وكان ذلك من خلال القرار الوزاري رقم ٢٧٩ لسنة ٢٠١٤. كما تمَّ أيضًا تشكيل أمانة فنية لذات المشروع وكان ذلك من خلال القرار الوزاري رقم ٢٧٦ لسنة ٢٠١٤، وفيما يلي عرض لمهام ومسؤوليات كلٍّ من اللجنة الاستشارية والأمانة الفنية:

١. اللجنة الاستشارية للمشروع PAC:

في إطار القرار الوزاري رقم ٢٦٩ لسنة ٢٠١٤ بشأن تشكيل اللجنة الاستشارية لمشروع «تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية»؛ كان يُعد تشكيل هذه اللجنة كجهود مبكرة سبقت تطوير الخطّة الاستراتيجية، والتي من مهامها القيام بما يلي:

- الاطلاع على خطة العمل المقدمة من قبل فريق المشروع وتطويرها وفقًا للظروف الحالية إذا لزم الأمر.
- رصد/ مراقبة تقدم المشروع نحو تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة.
- مناقشة العوائق التي قد تعترض التقدم في تنفيذ خطة العمل الموضوعة وتقديم توصيات بشأنها.
- تسهيل مساهمة جميع الشركاء من الجهات الحكومية والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني في تحقيق أهداف المشروع.
- ضمان تبادل ونقل المعلومات بين إدارة المشروع والجهات التي يمثلها الأعضاء.
- اختيار مناطق محددة للتدخل وفق معايير محددة.
- مناقشة التقارير الدورية نصف السنوية الصادرة عن وزارة القوى العاملة بشأن وحدة (برنامج) التفتيش داخل المحافظات الصناعية المُستهدفة.
- تمثيل الجهات المختلفة في تقديم المشورة لإدارة المشروع.

وينص القرار الوزاري سالف الذكر على أن تكون اللجنة التي تُشكل للمشروع لجنة استشارية ثلاثية الأطراف، برئاسة معالي وزير القوى العاملة أو من تفوضه، وبعضوية كلٍّ من:

أ. وزارة القوى العاملة:

- وكيل أول الوزارة رئيس قطاع ديوان عام الوزارة والمشرف على قطاع المعلومات.
- رئيس الإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل (الإدارة المعنية).
- رئيس الإدارة المركزية للعلاقات الخارجية.
- رئيس الإدارة المركزية للتطوير الإداري.
- مديري مديريات القوى العاملة بالمحافظات المعنية بالمشروع.

ب. ممثلي الوزارات والجهات المعنية بالمشروع:

- وزارة الصناعة والتجارة والصناعات الصغيرة (وحدة المناطق المؤهلة).
- وزارة الاستثمار.
- وزارة التنمية المحلية.
- الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.
- منظمة العمل الدولية.
- هناك توصية من السادة أعضاء اللجنة بضم كل من:

١. صندوق تنمية الصادرات المصرية التابع لوزارة الصناعة والتجارة والصناعات الصغيرة.
٢. عدد الشركات المتواجدة في الهيئة العامة للاستثمار، لاسيما الشركات الخاصة بالصناعات التصديرية في مجال الغزل والنسيج، والملابس الجاهزة، والصناعات الغذائية.

ت. عدد (٣) من ممثلي أصحاب الأعمال.

ث. عدد (٣) من ممثلي الاتحادات النقابية العمالية المختصة.

ج. عدد (٣) من ممثلي اتحاد الصناعات المصرية (الصناعات الغذائية - صناعة الملابس الجاهزة).

ح. وللجنة أن تستعين بمن تراه مناسباً من المتخصصين أو العاملين.

كما نص القرار الوزاريّ أيضاً على أن تجتمع اللجنة الاستشارية بدعوة من رئيسها بصفة دورية (اجتماع نصف سنوي أو عند الحاجة)، وقد تم بالفعل إتمام الاجتماع الأول للجنة وكان ذلك في....

وبناءً على ما جاء بالقرار الوزاريّ، فإن للجنة الحق في تشكيل لجنة أو لجان فرعية من بين أعضائها أو من غيرهم؛ لدراسة موضوع معين وعرضه على اللجنة الاستشارية.

كما ألزم القرار اللجنة الاستشارية في اجتماعها الأول بأن تعمل على تشكيل أمانه فنية من بين أعضائها. وأن تتلقى الأخيرة تقارير نصف سنوية من فريق عمل المشروع تحتوي على النتائج التي تحققت مقارنةً بالنتائج المخطط لها، وكذا التحديات التي تواجه المشروع والتدابير اللازمة لمعالجتها.

٢. الأمانة الفنية:

في إطار القرار الوزاريّ رقم ٢٧٦ لسنة ٢٠١٤ بشأن تشكيل الأمانة الفنية لمشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية؛ كان يُعد تشكيل هذه الأمانة كجهود مبكرة سبقت تطوير الخطة الاستراتيجية، والمنوط بها تولّي وتلقّي ودراسة قرارات اللجنة الاستشارية وتذليل المعوقات التي قد تعترض تنفيذ خطة العمل بالتنسيق مع الجهات المعنية؛ كما يلتزم رئيس اللجنة برفع تقارير دورية تتضمن المقترحات والإنجازات الواردة للأمانة من الجهات المعنية إلى اللجنة الاستشارية.



وينص القرار الوزاري سالف الذكر على أن تُشكل أمانة عامة للمشروع برئاسة الإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل، وبعضوية كُّل من:

أ. وزارة القوى العاملة:

- الإدارة العامة للتعاون الفني.
- الإدارة العامة للحسابات.
- مدير إدارة السلامة والصحة المهنية بمديرية القوى العاملة بالقاهرة.
- مدير إدارة السلامة والصحة المهنية بمديرية القوى العاملة بالجيزة.

ب. ممثلي الوزارات والجهات المعنية بالمشروع:

- وزارة الصناعة والتجارة والصناعات الصغيرة (وحدة المناطق المؤهلة).
- وزارة الاستثمار.
- الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.

ت. ممثلي العمال:

- عدد (٣) من العمال يتم اختيارهم من اتّحاداتهم العمالية.

ث. ممثلي أصحاب الأعمال:

- عدد (٣) من أصحاب الأعمال يتم اختيارهم من اتّحاداتهم العامة.

ج. اللجان الفنية:

- تُشكل لجان فنية تختص بالمتابعة في الوحدات المطورة في المحافظات المستهدفة عن طريق:
- إعداد نماذج نمطية تختص بمتابعة تنفيذ الخطة السنوية بشكل دوري (شهري، ربع سنوي، نصف سنوي، سنوي).
 - متابعة أداء المسؤولين عن تنفيذ الأنشطة المختلفة وفقاً للخطة السنوية والإطار الزمني لكل نشاط.
 - متابعة تنفيذ الخطة السنوية في الوحدات المطورة وإعداد تقارير متابعة شهرية في حالة إنجاز الأنشطة، أو في حالة حدوث أي انحراف زمني أو فني عن الأنشطة المستهدف تنفيذها.
 - إرسال التقارير الخاصة بمتابعة تنفيذ الخطة السنوية إلى لجنة الأمانة الفنية.
 - التركيز على الربط الإلكتروني بين اللجان الفنية بالوحدات المستهدفة واللجنة العليا؛ لتسهيل تدفق التقارير والبيانات الخاصة بما تم إنجازه أو المعوقات التي طرأت أثناء التنفيذ.

فريق إعداد الخطة

تم إعداد الخطة بإشراف عام من:

- أ. الأستاذة: سهير بكر - رئيس الإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل.
- ب. الأستاذة: حنان شاكر - رئيس الإدارة المركزية للتطوير الإداري.
- ت. الأستاذة: هناء مصطفى - مدير إدارة التطوير الإداري.
- ث. العاملين بالإدارة المركزية للتطوير الإداري.
- ج. الأستاذة: منى وهبه - رئيس الإدارة المركزية للعلاقات الخارجية.

وفريق العمل

م	الإسم	م	الإسم	م	الإسم
١	أبو هشيمة فتحي	٢٢	خالد النفراوي	٤٢	محمد خليل
٢	أحمد الدسوقي	٢٣	رباب صابر	٤٣	محمد مدكور
٣	أحمد جابر	٢٤	سعيد محمد سعيد	٤٤	منال فاروق
٤	أحمد عبد الهادي	٢٥	سماح إدوارد	٤٥	منى أبو النجا
٥	أحمد عيد جوده	٢٦	سهير الليثي	٤٦	منير رمضان
٦	إبراهيم عنتر	٢٧	سيد صالح	٤٧	مها عطوة
٧	أشرف مرزوق	٢٨	عادل عبد السميع	٤٨	مي محمد السيد
٨	آمال الديب	٢٩	عبد الونيس عبد الله	٤٩	نادية محمد العباسي
٩	أميرة عبد المنعم	٣٠	عبير محمود أبو زيد	٥٠	ناصر الشهداوي
١٠	أميرة متولي	٣١	عصام حسن حسين	٥١	نبيل صبحي
١١	أمينة سعيد	٣٢	علي محمد علي	٥٢	نهلة عبد الفتاح
١٢	إنجي هاني جبرائيل	٣٣	عماد الدين سالم	٥٣	نورا سمير
١٣	إنعام محروس	٣٤	عمرو إبراهيم زين الدين	٥٤	هبة شعبان
١٤	إيمان أنور	٣٥	فاتن فؤاد	٥٥	هدى فرغلي
١٥	بسنده محمود مرسي	٣٦	كرم مسك	٥٦	هيثم أبو المجد



١٦	جمال فوزي	٣٧	ليندا محمد سعد	٥٧	وائل محمد إبراهيم
١٧	جيهان البواب	٣٨	محمد أحمد عليان	٥٨	وسام عبدالعظيم طه
١٨	حازم عبد المحسن	٣٩	محمد الغرياني	٥٩	وفاء متولي
١٩	حسني عبد الرؤوف	٤٠	محمد الشغنوبي	٦٠	ياسر السنوسي
٢٠	حمزة جميل بيبرس	٤١	محمد حسن علي	٦١	ياسر غازي
٢١	حنان شاهين				

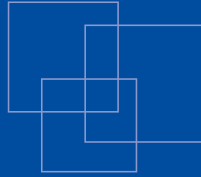
ملاحظات



ملاحظات



مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية



شركاء من أجل التنافسية والعمل اللائق

٢٧٣٧٠٢٨٣ (+٢٠٢) 

٢٧٣٧٠٢٨٢ – ٢٧٣٧٠٢٨٠ (+٢٠٢) 

exports@ilo.org 

١٤ شارع المرعشلي، الزمالك ١١٢١١، القاهرة، مصر 

cairo@ilo.org @