



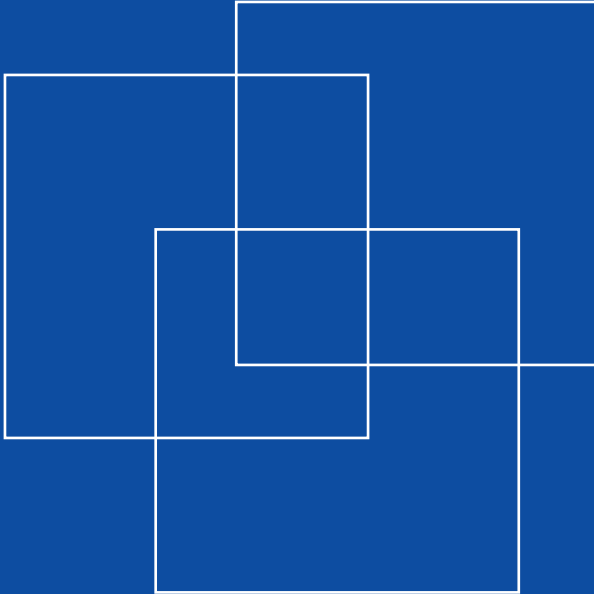
منظمة
العمل
الدولية



تعزيز مقووق العمال والقذرة التنافسية
ففي الصناعات التصديرية المصرية

أوضاع العمال في الصناعات التصديرية المصرية

بالتركيز على قطاعات النسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية



٢٠١٥

أوضاع الصّال في الصناعات التصديرية المصرية

بالتركيز على قطاعات النسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية

د. هويدا عدلي

الباحث الرئيسي والمشرّف على البحث

فريق البحث

د. عبير صالح

د. حنان أبو سكين

د. هند فؤاد

أ. لبنى قاسم

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٥

الطبعة الأولى باللغة العربية، ٢٠١٥

تتمتع منظورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها - دون إذن-، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأى طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:

ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211Genava22, Switzerland والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ilo.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

أوضاع العمال في الصناعات التصديرية المصرية: بالتركيز على قطاعات النسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية

ISBN

978-92-2-130593-4 (print)

978-92-2-130594-1 (web pdf)

لا تتطوى التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأى من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها. الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعنى مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. يمكن الحصول على منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية للمنظمة الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211Genava22, Switzerland.

ويمكن الحصول مجاناً على بيان مصور أو قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org أو زوروا موقعنا: www.ilo.org/publns للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:

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

تليفون: ٢٧٣٥٠١٢٣ (٢٠٢+)

زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طبع في (جمهورية مصر العربية)

تمهيد

منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، فهي المنظمة الوحيدة ضمن منظمات الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبتها الثلاثية والتي تضم - في آن واحد - كلاً من الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب الأعمال من الدول الأعضاء فيها في جهد مشترك من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم. ويقوم مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة على دعم تطبيق معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ علاوة على تشجيع فرص العمل اللائق، وتطوير المؤسسات والنمو الاجتماعي والاقتصادي المستدام. هذا إلى جانب تعزيز الحماية الاجتماعية لتشمل جميع شرائح المجتمع، بالإضافة إلى تعزيز التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي والحرية النقابية.

وانطلاقاً من هذا المبدأ؛ يعمل مكتب منظمة العمل الدولية في إطار أنشطة الدعم الفني على مساعدة الشركاء الاجتماعيين حتى ينخرطوا كأعضاء فاعلين لتحقيق أهداف العمل اللائق، من خلال تحسين شروط وظروف العمل وضمان تحقيق مستويات أفضل للإنتاجية والتنافسية في العمل.

ومن أجل هذا؛ عمل مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية على إنجاز هذا الجهد البحثي المتميز والذي يمكن الشركاء الاجتماعيين والمهتمين بمجال علاقات العمل، من التعرف على خريطة الصناعات التصديرية المصرية كثيفة العمالة مع التركيز على قطاعات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية، ومدى ملائمة أوضاع العمل في تلك القطاعات وانعكاساتها على العمال.

بيتر فان غوي

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا
ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٧	مقدمة
١١	ملامح القطاعات الصناعية المستهدفة
١٣	الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل الصناعية في مصر
١٩	الخريطة المعرفية حول أوضاع العمال في القطاعات الصناعية
٢٥	تحليل المؤشرات الإحصائية للصناعات النسيجية والغذائية
٣٥	دراسة ميدانية حول أوضاع العمال في الصناعات التصديرية المصرية
٣٧	الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
٤٩	نتائج الدراسة الميدانية
٥٠	المحور الأول: حقوق العمل وشروطه
٦٣	المحور الثاني: ظروف بيئة العمل
٧٥	المحور الثالث: علاقات العمل والحوار الاجتماعي
٨٠	المحور الرابع: أوضاع العمالة النسائية
٨٩	المحور الخامس: التحديات التي تواجه العمال والصناعة
١٠٩	الخاتمة والتوصيات
١٢١	ملاحق الدراسة
١٢٣	الملحق الأول: الجداول
١٧٥	الملحق الثاني: تحليل الدراسات السابقة حول أوضاع العمال في القطاعات الصناعية
٢٢٧	الملحق الثالث: مراجع الدراسة

مقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أوضاع الصناعات النسيجية والغذائية، وأهم التحديات التي تواجه طرفى العملية الإنتاجية فى هذه الصناعات: العمال وأصحاب الأعمال ورؤيتهم للتغلب عليها، وذلك فى إطار توجه رئيس وحاكم لمنظمة العمل الدولية، وهو السعى إلى صياغة علاقات عمل أكثر توازناً، مما يصب فى النهاية فى تحقيق هدفين أساسيين: هما تعزيز حقوق العمالة من ناحية ودعم الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية للصناعات محل الدراسة على التصدير للأسواق الخارجية من ناحية أخرى. ومما لاشك فيه أن إعادة صياغة العلاقات بين طرفى العملية الإنتاجية بشكل متوازن وعلى أساس سيناريو تحقيق المكاسب للجميع لهو أمر أساسي فى سبيل تحقيق أي تقدم اقتصادي يتقاسم منافعه الجميع. وعلى جانب آخر، فإن التركيز على طرفى العملية الإنتاجية : العمال وأصحاب الأعمال يصحب باقى الأطراف : النقابات العمالية والدولة لساحة هذا البحث. وعلى هذا، فإن هذا البحث انطلق تصميمه من ضرورة رسم صورة دقيقة للعلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال وأيضاً النقابات العمالية كممثل للعمال والدولة كطرف ثالث وأصيل فى أى حوار اجتماعى من خلال مناقشة هذه الشبكة المعقدة من العلاقات مع عينة من العمال وأصحاب الأعمال فى المصانع محل البحث كما سيتضح لاحقاً.

ستركز الدراسة على العمال وأصحاب الأعمال باعتبارهما طرفى العملية الإنتاجية فى قطاعين أساسيين: هما قطاع الصناعات النسيجية وما يشملها من صناعات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة وقطاع الصناعات الغذائية. والحقيقة أن هذه القطاعات تعد من قطاعات الصناعة التحويلية عالية القيمة وكثيفة العمالة، فضلاً عن مساهمتها التصديرية المعتبرة. فالاهتمام بالصناعات التى تتوجه للتصدير فى مصر لهو أمر مهم للاقتصاد المصرى فى ضوء الإقرار بدور الصناعات التصديرية كأحد محركات النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل. وعلى الرغم من ذلك، فإن انخفاض مستويات الإنتاجية يشكل إحدى أهم المشاكل التى يجب أن يواجهها قطاع الصادرات المصرية حتى يستطيع أن يرفع من مستويات قدرته التنافسية دولياً. وهناك عوامل عديدة تؤكد وجود هذه المشكلات، يرتبط الكثير منها بقضايا القوى العاملة، مثل ارتفاع معدلات دوران العمال، وتدني مستوى

المهارات وتراجع الحوار بين العمال والإدارة، وغياب آليات تسوية المنازعات المرتبطة بمكان العمل. علاوة على ما تقدم فإنّ تمثيل النقابات العمالية داخل المصانع التصديرية تعتبر ضئيلة للغاية، ولا سيما داخل القطاع الخاص.

وعلى الضفة الثانية من النهر، شهدت السنوات العشر الأخيرة تصاعداً في منحنى الاحتجاجات العمالية في مصر بشكل لم يسبق أن حدث على مدار تاريخ الحركة العمالية. والأمر المثير للدهشة أنّ الاحتجاجات لم تقتصر على القطاع العام أو قطاع الأعمال العام كالعادة، بل امتدت أيضاً للقطاع الخاص والحكومي أيضاً. وقد أدّت هذه الاحتجاجات المتتالية والتي أخذت منحى أكثر كثافة بعد ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١ إلى عدد من الآثار السلبية على العملية الإنتاجية، بل وأدّت إلى إغلاق كثير من المنشآت وألقت بظلال سلبية كثيفة على مناخ الاستثمار في مصر. والحقيقة أن هذا الوضع أدّى لمزيد من تأزم العلاقات بين طرفي العملية الإنتاجية: العمال وأصحاب الأعمال، بل وسبب الإضرار لكليهما. كما كانت لأوضاع عدم الاستقرار السياسى التى تلت ٢٥ يناير ٢٠١١ حتى وقتنا الراهن آثار سلبية جمة على مناخ الاستثمار فى مصر أضرت بكثير من المستثمرين، وبالتبعية كانت لذلك آثار سلبية على الاقتصاد القومى.

لم تكن الاحتجاجات العمالية ولا غياب الاستقرار السياسى فقط من العوامل المؤثرة بالسلب على طرفى العملية الإنتاجية، بل كانت هناك ثلة أخرى من العوامل منها ما يتعلق بما يتردد عن انتهاكات كثير من معايير العمل الدولية خاصة فى القطاع الخاص، والذى لا تتمتع قطاعات واسعة من عماله بأية حماية قانونية، ناهيك عن غياب دور الدولة فى التدخل لتنظيم سوق العمل وممارسة ما منوط بها من أدوار. علاوة على ضعف دور التنظيم النقابى الرسمى والتابع للدولة تاريخياً فى الدفاع عن حقوق العمال بل ومحدودية تمثيله للعمال التى لاتزيد بأى حال من الأحوال على ثلث الطبقة العاملة المصرية، مما أدّى لظهور النقابات المستقلة التى لم تنجح حتى وقتنا الراهن فى أن تكون بديلاً للتنظيم النقابى الرسمى ولا أن تضم من هم خارج أى مظلة نقابية.

والحقيقة أن ما سبق يشير إلى أننا فى إطار وضعية مأزومة، تتطلب فلسفة ومنهجية جديدة لإعادة صياغة العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال، وإعادة النظر فى أدوار ممثلى كلا الطرفين سواء النقابات العمالية أو الإدارة، وذلك فى إطار إعادة صياغة هذه العلاقة. إن الإشارة إلى هذه القضية أمر مهم إذا وضعنا نصب أعيننا الأهداف العملية

لمشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية" وهي تدعيم الالتزام بالتشريعات الوطنية وبناء الإنتاجية داخل المصانع التصديرية من خلال العمل على محاور ثلاثة متوازنة وتكميلية ألا وهي:

١. بناء قدرات الهيئة الوطنية لتفتيش العمل.
٢. تقديم الدعم لأرباب العمل وممثليهم بغية تحسين الامتثال وظروف العمل والإنتاجية؛
٣. بناء أنظمة تكفل التعاون بين العمال وإدارات العمل وتمثيل العمال داخل المصانع والقطاعات المختلفة.

وسوف يسهم هذا المشروع في النهوض بفرص العمل اللائقة في مصر عن طريق دعم تحسين الالتزام بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ودعم التعاون بين العمال والإدارة وارتفاع مستويات الإنتاجية والقدرة التنافسية. ومن الملاحظ أن المشروع سيقدم برنامجاً تدريبياً استشارياً مصمماً لرفع مستوى إنتاجية المنشأة وتنفيذ حقوق العمال. وسوف يستهدف البرنامج الصناعات التصديرية المصرية كثيفة العمالة، ولا سيما قطاع الملابس الجاهزة والمنسوجات والصناعات الغذائية.

هيكل الدراسة

تنقسم الدراسة إلى قسمين :

الأول: الدراسة المكتبية: والتي تشمل:

- الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل في مصر.
- مسحاً للدراسات السابقة التي تناولت أوضاع العمالة بصفة عامة ومع التركيز على الصناعات النسيجية والغذائية بغية التعرف على اتجاهات الدراسات السابقة واستخلاص نتائجها.
- ملفاً إحصائياً عن الصناعات النسيجية والغذائية، وعلى الأخص التصديرية للتعرف على حجم هذه الصناعات ونسب العمالة فيها وحجم صادراتها إلى وارداتها وغيرها من الأمور.

الثاني: الدراسة الميدانية: والتي تشمل:

- الإطار المنهجي للدراسة
- نتائج الدراسة الميدانية والتي تشمل نتائج ٧٨٣ استمارة استبيان تم تطبيقها على

العمال و٢٣ دليل مقابلة متعمقة تم تطبيقها على الإدارة. تغطي نتائج الدراسة الميدانية عدداً من المحاور :

١. المحور الأول: حقوق العمل وشروطه.
٢. المحور الثاني: ظروف بيئة العمل.
٣. المحور الثالث: علاقات العمل والحوار الاجتماعي.
٤. المحور الرابع: أوضاع العمالة النسائية.
٥. المحور الخامس: التحديات التي تواجه العمال والصناعة.
٦. الخاتمة والتوصيات.

ملاحم القطاعات الصناعية المستهدفة

الإطار القانونى المنظم لعلاقات العمل فى مصر

تمثل الأطر القانونية – سواء كانت وطنية أو دولية – المنظمة للحق فى العمل القواعد العامة التى على أساسها تتحدد العلاقة بين أطراف العملية الإنتاجية: العامل وصاحب العمل من ناحية، وما يمثلهما: النقابات العمالية كمنظمات ممثلة للعمال ومنظمات الأعمال كممثلة لأصحاب الأعمال من ناحية أخرى. كما أن وجود هذه الأطر القانونية أمر أساسى لتحقيق الفاعلية الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية. فقوانين العمل لابد أن تهدف لإحداث التوازن بين طرفى العملية الإنتاجية من خلال تحقيق مصلحة كل طرف، كما أن قوانين العمل تمثل آلية لإنشاء بيئة محفزة لخلق فرص عمل ولدعم الحوار الاجتماعى.

دستور ٢٠١٤:

يعد الدستور هو الإطار الأساسى الحاكم لتنظيم علاقة الدولة بالمجتمع، والذى يكفل جملة من الحقوق الإنسانية سواء اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو مدنية أو غيرها. كما أن الدستور هو المرجعية الأساسية التى على أساسها تتم صياغة القوانين المختلفة.

كان دستور ٢٠١٤ أكثر تقدماً و تفصيلاً من دستور ١٩٧١ فى تناوله للحق فى العمل، كما تمت الإشارة إلى قضايا كلية حاکمة لفلسفة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية. فمن ضمن المواد الحاكمة لفلسفة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية المادة (٨) والمادة (٩). وفى المادة ٨ تم النص على أن "يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعى وتلتزم الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعى بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين على النحو الذى ينظمه القانون" أما المادة ٩ فقد نصت على أن "تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز".

أما فيما يتعلق بالحق فى العمل، فقد جاءت المادة ١٣ لتتنص على أن "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفى العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعى، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذى ينظمه القانون". أما المادة ١٤ فقد نصت على "أن الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبى، إلا فى الأحوال التى يحددها القانون".

عنيت المادة ١٧ بتنظيم الحماية الاجتماعية للعمال بالنص على "أن تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعى. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعى الحق فى الضمان الاجتماعى، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادرا على إعالة نفسه وأسرته، وفى حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة. وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة وفقا للقانون. وأموال التأمينات والمعاشات أموال خاصة، تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهى وعوائدها حق للمستفيدين منها، وتستثمر استثمارا آمنا، وتديرها هيئة مستقلة، وفقا للقانون. وتضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات".

كما اهتمت المادة ٤٢ بموضوع فى غاية الأهمية وهو كيفية تنظيم مشاركة العمال فى إدارة شركاتهم ومؤسساتهم، إذ نصت المادة ٤٢ على أن "يكون للعاملين نصيب فى إدارة المشروعات وفى أرباحها، ويلتزمون بتنمية الإنتاج وتنفيذ الخطة فى وحداتهم الإنتاجية، وفقا للقانون. والمحافظة على أدوات الإنتاج واجب وطنى. ويكون تمثيل العمال فى مجالس إدارات وحدات القطاع العام بنسبة خمسين فى المائة من عدد الأعضاء المنتخبين، ويكون تمثيلهم فى مجالس إدارات شركات قطاع الأعمال العام وفقا للقانون. وينظم القانون تمثيل صغار الفلاحين، وصغار الحرفيين، بنسبة لا تقل عن ثمانين فى المائة فى مجالس إدارة الجمعيات التعاونية الزراعية والصناعية والحرفية".

أما المادة ٧٦ فقد عنيت بتنظيم العمال نقابيا بالنص على أن "إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطى حق يكفله القانون. وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتسهم فى رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم. وتكفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات، ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائى، ولا يجوز إنشاء أى منها بالهيئات النظامية".

جاءت المادتان ٩٢ و٩٣ لتضع ضوابط تحمى الحقوق والحريات وتلتزم بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، فالمادة ٩٢ تنص على "أن الحقوق والحريات اللصيقة بشخص المواطن لا تقبل تعطىلاً ولا انتقاصاً. ولا يجوز لأى قانون ينظم ممارسة الحقوق والحريات أن يقيد بها بما يمس أصلها وجوهرها"، فى حين تنص المادة ٩٣ على أن "تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التى تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة". وبهذا يكون قد تم غلّ يد المشرع فى صياغته للقوانين، فالإحالة للمشرع لصياغة القوانين مقيدة بأن هذه التشريعات لاتمس أصل الحقوق وجوهرها، وأيضاً مقيدة بالتزامات مصر الدولية.

مما سبق يتضح أنَّ الدستور أكد التزام الدولة بالحفاظ على حقوق العمال وبناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية وكفالة سبل التفاوض الجماعي والعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية وحظر الفصل التعسفي . كما كانت المادة ٧٦ المتعلقة بتكوين النقابات مادة متقدمة للغاية، وبالفعل تعد من المواد التي التزمت بمعايير الحرية النقابية والتي تعالج كثيراً من مشكلات التنظيم النقابي الراهنة، حيث إنها لم تفرض صيغة واحدة للتنظيم النقابي بل أعطت العمال الحرية في إنشاء منظماتهم وأكدت استقلالية هذه المنظمات عن وزارة العمل. إن وجود هذه المادة يبطل تماماً كل ماورد في قانون النقابات العمالية ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بتعديلاته المختلفة ويفرض إصدار قانون جديد للحرية النقابية^(١).

والحقيقة أن النص في الدستور على كل هذه الأمور أمر محمود خاصة مع التأكيد على التزام الدولة بكفالة عدد من الحقوق. وقد تم ترك التنظيم الدقيق لهذه الأمور للقانون. ولهذا فإن صياغة قانون عمل جديد وأيضاً قوانين جديدة للنقابات العمالية وللتأمينات الاجتماعية من المسائل الجوهرية في هذا الشأن. فمن الصعب إنفاذ ما ورد في الدستور دون ذلك.

الأطر القانونية الوطنية؛

يمثل كل من الدستور والاتفاقيات الدولية المرجعية الأساسية التي على أساسها يجب أن تسن القوانين المنظمة للحق في العمل، وأيضاً التي على أساسها يتم تقييم هذه القوانين من حيث مدى توافقها مع المواد الدستورية ومع المعايير الدولية. والحقيقة أن تنظيم العمل لا يقتصر فقط على قوانين العمل، لكن هناك قوانين الضرائب والاتفاقات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال والتي تنتج عن المفاوضة الجماعية. ولكن لأنه في مصر ليس لدينا خبرة رصينة تاريخياً في المفاوضات الجماعية، فإن المنظم الأساسي للعمل هي مجموعة تشريعات العمل.

ينظم علاقات العمل في مصر عدد من القوانين وفقاً للملكية وإدارة كل قطاع اقتصادي أو خدمي كالتالي:

١. قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتسري أحكامه على العاملين بالوزارات والمصالح الحكومية والأجهزة صاحبة الموازنة الخاصة بها ووحدات الحكم المحلي والعاملين بالهيئات العامة.

(١) هويدا عدلى، النقابات المهنية والعمالية بين دستوري ٢٠١٢ و ٢٠١٤ فى عمرو هاشم ربيع، (محرر)، مصر بين

دستورين، القاهرة، مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، ٢٠١٤

٢. قانون العاملين بالقطاع العام ٤٨ لسنة ١٩٧٨ والذي يسري على العاملين بالشركات المملوكة للدولة و لم يجر خصصتها أو تحويلها إلى نظام قطاع الأعمال.
 ٣. قانون العاملين بشركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والذي أناط بكل شركة إصدار اللوائح الداخلية الخاصة بتنظيم علاقتها بالعاملين لديها.
 ٤. قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي حل محل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويسرى على العاملين فى القطاع الخاص المنظم، ويعتبر هو القانون العام الموحد لتنظيم علاقات العمل فى مصر فى القطاع الخاص.
- سيتم التركيز فى هذا المحور على قانون العمل الموحد ٢٠٠٣ نظرا لأنه القانون الأساسى الحاكم لعلاقات العمل فى القطاع الخاص المنظم. صدر هذا القانون فى إطار التغير الرسمى للتوجه الاقتصادى للدولة من رأسمالية الدولة إلى اقتصاد السوق، والذي تم تنويجه بتوقيع اتفاق النوايا مع صندوق النقد الدولى ١٩٩١ الذى أسس لحزمة التحولات الاقتصادية المعروفة بالتكيف الهيكلى والإصلاح الاقتصادى، وهى حزمة اقتصادية شملت عدة برامج منها الخصخصة وتحرير التجارة وتحرير سعر الصرف.
- صدر القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ليحقق لصاحب العمل المرونة الكافية من أجل تشجيع الاستثمار مع ضمان حد أدنى من الحقوق للعمال، وقد حل محل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذي كان مطبقا على عمال القطاع الخاص.
- ينظم القانون عدداً من الموضوعات عبر أبوابه أو كتبه الستة والتي تشمل:
- التعاريف / أحكام عامة / التشغيل / تنظيم عمل الأجانب / عقد العمل الفردى / الأجور / الإجازات / واجبات العمال / التحقيق مع العمال ومساءلتهم / تنظيم العمل / ساعات العمل وفترات الراحة / تشغيل النساء / تشغيل الأطفال / انقضاء علاقة العمل / التوجيه والتدريب المهنى / علاقات العمل الجماعية / السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل / تفتيش العمل والضبطية القضائية و العقوبات. فضلاً عما نص عليه القانون من تشكيل بعض المجالس والمؤسسات مثل المجلس القومى للأجور.
- يمكن رصد أبرز خصائص القانون فى التالى:
- يعتبر القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ القانون العام الذى يحكم علاقات العمل فى مصر، مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية.
 - راعى القانون بشكل دائم فى جميع لجانه ومجالسه العليا المتخصصة فى بعض الموضوعات التمثيل الثلاثى لأطراف العمل (الحكومة / أصحاب العمل / العمال).

- تم إنشاء بموجبه مجموعة من اللجان العليا و المجالس مثل :
 - المجلس القومى للأجور الذى يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة وبإيجاد الوسائل و التدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.
 - اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة فى الداخل و الخارج.
 - المجلس الأعلى لتنمية المواد البشرية الذى يصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به قرار من رئيس الجمهورية، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومى لتنميتها و استخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.
 - المجلس الاستشاري للعمل الذى يضم فى عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدداً من ذوي الخبرة وممثلين من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال، تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به.
 - المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل و يصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء، ويختص برسم السياسة العامة فى هذه المجالات واقتراح ما يلزم فى شأن تنفيذ هذه السياسة.

الانتقادات التى يتعرض لها القانون من العمال وأصحاب الأعمال:

يتعرض قانون العمل لعدد من الانتقادات من قبل طرفى العملية الإنتاجية كل من منظوره. فوجهة النظر العمالية ترى أن هذا القانون بنصه على عقد العمل محدد المدة أطاح بفكرة الاستقرار الوظيفى وحق العامل فى التمتع بالأمان الوظيفى، وأيضاً منح صاحب العمل حق فصل العامل وحق إغلاق المنشأة مع تقييد حق العامل فى الإضراب. كما أنه ترك مسألة تحديد الأجر للتفاوض بين العامل وصاحب العمل فى ظل تنظيمات نقابية شبه رسمية وموالية للدولة وليس لها وجود ذى قيمة فى القطاع الخاص، فضلاً عن ضعف مهارات وثقافة المفاوضة الجماعية لدى العمال. كما أنه استبدل القضاء العادى بالمحاكم العمالية عند حدوث نزاع بين العامل وصاحب العمل، وضعف الجزاءات المفروضة على صاحب العمل إذا خالف القانون. وكذلك ضعف وهشاشة المجالس التى أنشأها القانون وبالتحديد المجلس الأعلى للأجور فى القيام بأى دور من أدواره. وأخيراً عدم تغطية قانون العمل للعمال المنزلية ومن يعمل فى الفلاحة البحتة.

وعلى الناحية الأخرى، يعرب أصحاب الأعمال أيضاً عن عدم رضائهم على القانون، فمن وجهة نظرهم يعد غير جاذب للاستثمار، كما أنه يعطى الكثير من الحقوق للعامل

المصري دون أن يصاحب ذلك واجبات مماثلة ومتوازنة. فصاحب العمل يريد إطلاق يده في منشأته من حيث حرية التعيين والفصل وفقاً لتقييمه لكفاءة العامل والتزامه، فضلاً على الاعتراض على إلزام صاحب العمل بصرف العلاوات الدورية التي تقررها الدولة وكذلك الحد الأدنى للأجور. كما يعترض أصحاب العمل على المادة ٢٢٣ الخاصة بإنشاء صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية و الصحية على المستوى القومى وإلزام أى منشأة بها أكثر من ٢٠ عاملاً بدفع خمسة جنيهاً عن كل عامل بشكل سنوى لتمويل الصندوق.

وأخيراً، تظل القضية الأكثر صعوبة ليس وضع الدستور ولكن القدرة على تحويل المواد والأحكام إلى وردت فى الدستور إلى قوانين، ويلي ذلك تحدى قدرة الدولة بمؤسساتها المختلفة على إنفاذ القانون وقدرة الأطراف المعنية وبالأخص العمال على تنظيم أنفسهم فى نقابات فعالة وقوية وقادرة على ممارسة الضغط.

الخريطة المعرفية حول أوضاع العمال فى القطاعات الصناعية

تناولت العديد من الدراسات والبحوث الأكاديمية سياسات التكيف الهيكلى والإصلاح الاقتصادى التى طبقت على شركات القطاع العام /الأعمال فى كثير من الصناعات النسيجية والغذائية والإلكترونية من عام ١٩٩١، كما شملت تلك الدراسات والبحوث الآثار الاجتماعية والاقتصادية التى لحقت بالاقتصاد المصرى نتيجة تطبيق تلك السياسات وبالتحديد برنامج الخصخصة وما سببه من أضرار منها «زيادة معدلات البطالة فى المجتمع المصرى سواء كانت «من بين الخريجين الجدد الذين توقف تعيينهم، أو من العمالة التى تم تسريحها من تلك القطاعات، أو من العمالة التى أجبرت على اختيار نظام المعاش المبكر»، فضلاً عن دراسة الآثار الاجتماعية السلبية التى لحقت بتلك العمالة وأسره من انخفاض مستويات المعيشة بينهم وتزايد معدلات الفقر. كما تناولت الدراسات والبحوث جدلية العلاقة بين مفهوم العمل اللائق والحقوق الأساسية للعمال داخل مواقع عملهم من حيث «تحسين بيئة عملهم المحيطة، تحقيق درجة من معدلات الأمان الاجتماعى والصحة لهؤلاء العمال داخل مواقع عملهم، شروط عمل مناسبة لهم»، فضلاً عن دور النقابات فى هذا الصدد.

كما اهتمت العديد من الدراسات العربية والأجنبية بمفهوم تنمية الموارد البشرية وعلاقته بالنمو الاقتصادى، والاهتمام بتحسين ظروف العمل للعامل كمورد مهم للعملية الإنتاجية، والاهتمام بالاستثمار فى تعليم وتدريب هذا المورد البشرى للحصول على إنتاجية مرتفعة وذات جودة عالية لها مردود فى زيادة الناتج المحلى. هذا بجانب الاهتمام بالعمالة النسائية على وجه الخصوص التى تشكل جزءاً كبيراً من العمالة فى قطاعى النسيج والملابس الجاهزة والأغذية والصناعات الإلكترونية وغيرها من الصناعات، ومحاولات تحسين شروط عملها داخل تلك القطاعات. كما رصدت الكثير من التقارير والبحوث المختلفة فى الآونة الأخيرة معدلات الاحتجاجات التى قام بها العمال فى مختلف القطاعات الصناعية فى مصر، وأهم مطالبهم، ومدى تحقيق تلك المطالب سواء من قبل الدولة أو القطاع الخاص.

ومن واقع خريطة الدراسات التى يتم استعراضها فى ملاحق الدراسة اتضحت ملامح الصورة العامة لصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية بشكل أساسى، ويمكن رصدها عبر مستويين:

المستوى الأول: ملامح عامة لقطاع الصناعة بمصر في ظل الظروف المستجدة

تحدد ملامح الصورة العامة من خلال رصد عدد من النقاط التي ترسم صورة لقطاع الصناعة في مصر خاصة بعد سياسات التحرير الاقتصادي وتطبيق برامج الخصخصة وما ترتب عليها من آثار، وأهم الملامح الحالية التي تميز هذا القطاع:

- ترتب على تطبيق برنامج الخصخصة في مصر نتائج وتبعات سلبية على الأجلين القصير والمتوسط، تحملتها فئات عديدة من المجتمع منها الطبقة العاملة التي عانت من التعتل، ويعانى أغلبها من تدرى مستويات المعيشة والفقر.

- الآليات التي استخدمتها الدولة فى معالجة آثار سياسات الإصلاح الاقتصادى والخصخصة تمثلت فى: "آلية المعاش المبكر الذى طبق جبرا فى بعض الشركات، وبالتالى لم يفد فى معالجة آثار تلك السياسات". وآلية "الصندوق الاجتماعى للتنمية الذى لم يستفد منه سوى القليل من العمال الحاصلين على مستويات تعليمية وتدريبية مرتفعة تمكنهم من فتح مشروعات خاصة بهم أو الالتحاق بفرص عمل فى شركات جديدة". كما أن "آلية التدريب التحويلية التى استخدمتها الدولة لتأهيل العمالة القديمة لاستمرارها فى العمل لم يستفد منها الكثير من العمال بسبب ضعف مستواهم التعليمى والمهارى، فلم يستوعبوا التدريب على الآلات الحديثة ومن ثم انضموا لقفلة المتعتلين".

- يعانى قطاع الصناعات التحويلية بصفة عامة والصناعات النسيجية بصفة خاصة من ضعف القدرات التنافسية لهذه الصناعات وخاصة بعد تحرير التجارة فى ظل تطبيق اتفاقية الجات، حيث إن المغالاة فى الاستخدام غير السليم لنظم الحماية لفترات طويلة دون وضع استراتيجية محددة تسير وفق برنامج زمنى محدد يقلل الاستفادة منها فى النهوض بالصناعة المحلية، كما يضعف قدراته التنافسية فى الأسواق الدولية.

- معدلات نمو الأجور بقطاع الصناعات النسيجية فى مصر أعلى من معدلات الإنتاجية وتطورها، لذا يمكن تقليل معدلات نمو الأجور وزيادة معدلات الإنتاجية من خلال استخدام الأجور والحوافز كوسيلة لرفع إنتاجية هذا القطاع وكفاءته، مع الاتجاه إلى تقليل عدد العمالة، والتدريب المستمر لهم.

- يعانى معظم العمال من تدهور مستويات وجودة خدمات التأمين الصحى القائم حاليا، بجانب تهرب البعض من أصحاب القطاع الخاص من دفع التأمينات الاجتماعية إلا

جزء من العمال وليس الكل، وعدم رقابة الدولة على تفعيل تلك السياسات الاجتماعية الحمائية للعمال داخل القطاع الخاص والاستثمارى مثلما كان قائماً لدى العمال بالقطاع العام. مما يشكل عبئاً كبيراً على العمالة المصرية، ويتسبب فى إهدار حقوقهم، وعدم استقرارهم فى العمل.

■ يرجع تدنى نسبة مشاركة المرأة فى سوق العمل بقطاع الصناعات المصرية إلى عدة عوامل، عوامل اقتصادية تتمثل فى "عوامل العرض والطلب بسوق العمل، ضعف قدرة الاقتصاد المصرى على خلق فرص عمل جديدة، انحسار القطاع العام وتقليص حجم العمالة بقطاع الأعمال العام". وعوامل مجتمعية وثقافية تتمثل فى "التوجهات الثقافية السائدة عن العمل المناسب للمرأة والتي تقصره على مجالات مهنية بعينها كالتعليم والصحة فقط، أولويات وتفضيلات المرأة تجاه العمل خاصة بعد الزواج، اختلاف طبيعة وظروف العمل بين القطاع العام والقطاع الخاص والاستثمارى فى مصر ومدى تقبل المرأة لتلك الظروف خاصة بعد الزواج، عدم الاعتراف بقيمة مساهمة المرأة فى سوق العمل الرسمى واعتبارها قوة عمل ثانوية، تفضيل الذكور على الإناث فى كثير من القطاعات بالمجتمع".

■ يمثل قطاع الأعمال العام والجهاز الحكومى بالدولة قطاعات جاذبة للمرأة العاملة وخاصة المتزوجات منهن، حيث تتوافر به ظروف وبيئة عمل تساعدن على تحقيق التوازن بين عملهن والتزاماتهن الأسرية. بينما تنخفض نسب مشاركة المرأة العاملة فى القطاع الخاص والاستثمارى نظراً لسوء ظروف العمل به والتي تتمثل فى "زيادة عدد ساعات العمل، عبء العمل المنهك، سوء معاملة صاحب العمل، التعرض لمضايقات داخل أماكن العمل، عدم تناسبه مع ظروف العاملات المتزوجات".

المستوى الثانى: ملامح خاصة بقطاعات صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية فى مصر

تحدد ملامح الصورة الخاصة بقطاعات صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية فى مصر من خلال عدد من النقاط التى رصدتها خريطة الدراسات السابقة التى ركزت على هذه الصناعات، وذلك كالاتى:

■ يعد قطاع صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة فى مصر من القطاعات الصناعية كثيفة العمالة التى يمكن الاستفادة منها فى تشغيل عدد كبير من العمالة الموجودة بمصر والتى تشكل حلاً لخفض معدلات البطالة المرتفعة خاصة بين الشباب فى سن العمل.

- كما يعدّ قطاع الصناعات الغذائية في مصر من أهم القطاعات الصناعية التي تستوعب أعداداً كبيرة من العمالة، مما يشكل حلاً من أهم الحلول المطروحة للحد من ارتفاع معدلات البطالة في مصر، وخاصة بين الإناث.
- تعرضت الصناعات النسيجية والغذائية في مصر بعد تطبيق برنامج الخصخصة إلى خسائر بالغة تمثلت في بيع العديد من الشركات الكبيرة أو تصفية البعض الآخر والتي كان يعتمد السوق المصرى عليها في تلبية احتياجاته، ولم يستطع القطاع العام / قطاع الأعمال مواجهتها مما شكل خسائر كبيرة لهذين القطاعين على مستوى القطاع وعلى مستوى الدخل القومى ككل.
- لم تعالج الدولة الآثار التي صاحبت تطبيق برامج الخصخصة على هذين القطاعين سواء على مستوى الكم من حيث فقدان العمالة والكيف الخاص بالمدرية منها. بجانب استخدام آلية المعاش المبكر التي سببت آثاراً اجتماعية ونفسية سلبية على العمال وأسرهم.
- تعاني صناعات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية في مصر من **عجز في العمالة الإنتاجية** خاصة شركات قطاع الأعمال العام، مما يوضح ضرورة العمل على توفير برامج تدريب مستمرة للعمالة على العمل، وخاصة برامج التدريب التحويلي في قطاع العمال لسد العجز من العمالة في بعض المواقع ونقل البعض من العمالة الزائدة إلى تلك المواقع بعد تدريبهم.
- وجود ارتفاع في معدل دوران العمالة بصفة عامة في قطاعي الصناعات النسيجية والغذائية، ووجود ارتفاع في معدل دوران العمالة النسائية بصفة خاصة نظرا لتركهن العمل خاصة بعد الزواج لعدم ملائمة ظروف وشروط العمل لأوضاعهن والتزاماتهن الأسرية بعد الزواج.
- يعاني القطاع الصناعي النسيجي والغذائي في مصر من قصور حاد في **منظومة التدريب** بصفة عامة من خلال «عدم التدريب على الآلات الحديثة، عدم مهارة المدربين، عدم قدرة المدربين على استيعاب التدريب، عدم تطوير برامج التدريب، عدم وجود حوافز على التدريب والتعليم». كما يعاني معظم العاملين من عدم استخدام أدوات الأمن الصناعي والتدريب المستمر على استخدامها.
- وجود إهمال شديد للشركات **المتوسطة والصغيرة** في الصناعات النسيجية والغذائية من قبل اتحاد الصناعات المصرية والغرف الصناعية والتجارية ووزارة الصناعة

وغيرها من الجهات المعنية، وعدم تحفيزها بسياسات تمكنها من العمل والانتشار والاتساع مثل «الإعفاء من جزء من الضرائب، توفير المواد الخام خاصة القطن طويل التيلة، تزويدها بالآلات الحديثة، تسويق منتجاتها... إلخ». لتستطيع التنافس على المستوى الداخلى والخارجى.

■ عدم ربط مخرجات **التعليم الفنى** بمتطلبات سوق العمل فى مصر، وتدنى قيمة التعليم الفنى السائدة فى المجتمع مثل تحدياً كبيراً أمام الصناعات النسيجية والغذائية، تمثل فى نقص العمالة الماهرة، واستخدام اصحاب الأعمال سياسة استبدال العمالة بعد فترة محددة بعمالة جديدة غير ماهرة.

■ وجود **فجوة تكنولوجية** واضحة بين الآلات والأدوات المستخدمة فى شركات قطاع الأعمال العام وشركات القطاع الخاص والاستثمارى فى صناعات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، كما توجد فجوة نوعية فى **التدريب** المقدم والمخصصات السنوية الموجهة إليه بين القطاع الخاص والاستثمارى عنها فى قطاع الأعمال العام، وكلها عوامل ساهمت فى رفع أداء شركات القطاع الخاص والاستثمارى عن قطاع الأعمال العام بهذه الصناعات.

■ يعانى قطاع الصناعات النسيجية والغذائية من عجز فى دور **التنظيمات النقابية** فى الدفاع عن حقوق العمال فى قطاع الأعمال العام، وعدم وجود دور لتلك التنظيمات النقابية فى القطاع الخاص والاستثمارى. فضلاً عن ضعف دور الدولة الرقابى على مدى التزام المنشآت المختلفة بمعايير العمل.

■ يحتاج قطاع الصناعات النسيجية والغذائية فى مصر إلى تشكيل لجنة تنسيقية مكونة من اتحاد عمال مصر الديمقراطى والاتحاد المصرى للنقابات المستقلة من أجل التواصل وتفعيل العمل المشترك فيما يتعلق بالقضايا التى تخص النقابات وحقوق العمال والعاملات داخل تلك الصناعات وخاصة فى القطاع الخاص والاستثمارى.

■ تعاني العمالة المصرية فى القطاعات الصناعية النسيجية والغذائية بصفة خاصة من ضعف **سياسات الحماية الاجتماعية** السائدة بتلك القطاعات، فتلك السياسات لا تشمل كل العمالة المصرية وخاصة العاملين منهم فى القطاع الخاص والاستثمارى، وتدنى قيمة المساعدات الاجتماعية التى يحصلون عليها، بجانب **تردى خدمات وجودة التأمين الصحى والاجتماعى**، مما أثر بالسلب على رغبة العمال فى دفع قيمة اشتراكات التأمين الصحى والاجتماعى واللجوء إلى خدمات صحية خارج تلك المنظومة، الأمر الذى ساهم فى تردى أحوالهم المعيشية.

- تعاني النساء العاملات في قطاع الصناعات النسيجية والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية التابعة للقطاع الخاص والاستثماري بصفة عامة من «انتهاك حقوقهن، وإجبارهن على عدد ساعات عمل إضافية دون أجر عادل، وتشغيلهن في نوعية أعمال مرهقة وهامشية، والتمييز ضدهن في الترقى والتدريب، وتفضيل الذكور عليهن»، فالقطاع الخاص والاستثماري ينظر إلى عمالة النساء على أنها عمالة غير مربحة ومكلفة بسبب ظروفهن الاجتماعية، لذا فهو لا يرحب بعمالة المتزوجات منهن.
- عدم وجود آليات تساعد العاملات في الحصول على تعويضات مناسبة للأضرار الصحية التي يتعرضن لها أثناء عملهن بقطاع الصناعات النسيجية والغذائية، كما لا توجد أية أشكال رقابية تساند العاملات في حماية أنفسهن من هذه المخاطر.

تحليل المؤشرات الإحصائية للصناعات النسيجية والغذائية

شهد القرن العشرون البداية الحقيقية لقطاع الغزل والنسيج فى مصر مع بزوغ الطفرات الاقتصادية التي حققها طلعت حرب وإنشاء شركة مصر المحلة للنسيج والتي بدأت الإنتاج في عام ١٩٣٠ وما شهدته صادرات النسيج من توسع في أثناء الحرب العالمية الثانية. كما شهد العصر الناصري حركة تأمين قطاع النسيج بالكامل، مما أدى إلى نقلة فى هذا القطاع نتيجة تكريس جزء من جهد الدولة لدعمه وتنميته. غير أنه ما لبثت وعادت مشروعات القطاع الخاص إلى الظهور مرة أخرى على الخريطة الصناعية تزامناً مع سياسة الانفتاح التي انتهجها أنور السادات اعتباراً من عام ١٩٧٥.

شاع فى مصر استخدام مصطلح الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى للتعبير عن مجمل سياسات التحرير الاقتصادى التى طبقتها الحكومة المصرية تنفيذا لاتفاقاتها مع صندوق النقد الدولى والبنك الدولى. وجدير بالذكر أنه قبل ١٩٩١، كان قد بدأت الحكومة المصرية ومنذ منتصف السبعينيات تطبق ما يعرف بسياسة الانفتاح الاقتصادى على نحو انطوى على تطبيق جزئى ومتدرج لبعض من السياسات، التى يشتمل عليها برنامج الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى وذلك قبل الدخول فى مرحلة تطبيقها الكلى كحزمة متكاملة منذ مارس ١٩٩١، وهو عام توقيع خطاب النوايا مع صندوق النقد الدولى^(٢).

كما شهدت السنوات الماضية سياسات اقتصادية عمدت إلى دعم المستثمرين وجذب الاستثمارات، وقد أصدرت الحكومة المصرية عدداً من التشريعات المنظمة للاستثمار فى مصر مثل قانون الشركات ١٥٩ لسنة ١٩٨١ وقانون الاستثمار ٨ لسنة ١٩٩٧، والذى تم تعديله قبيل المؤتمر الاقتصادى بشرم الشيخ ٢٠١٥. كما سعت الحكومة المصرية أيضاً لتعزيز القوة التصديرية للاقتصاد المصرى من خلال عدد من الاتفاقيات ومن أبرزها اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة (الكويز).

بعد حوالي ربع قرن من بداية برنامج الإصلاح الاقتصادى، يُقدر التوظيف الصناعى حالياً بعدد ١,٨ مليون عامل^(٣)، بما يشكل حوالي ٨٪ من إجمالي عدد ٢٣,٦ مليون شخص موظف فى البلاد، والذي يشكل ٢٨,٦٪ من مجموع سكان مصر بحسب الإحصائيات المنشورة فى تقرير مصر بالأرقام والذى يصدر عن مركز معلومات مجلس الوزراء ٢٠١٢^(٤).

(٢) هويدا عدلى، سياسات التحرير الاقتصادى فى مصر وإمكانات بناء توافق وطنى حولها، سلسلة الدولة فى عالم متغير، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٤

(٣) من الموقع الإلكتروني الرسمي لهيئة التنمية الصناعية: ida.gov.eg

(٤) الإحصائيات المنشورة فى تقرير "مصر بالأرقام ٢٠١٤" مارس ٢٠١٤.

تعد صناعات الغزل والنسيج والصناعات الغذائية من الصناعات كثيفة العمالة والتي تناسب مجتمعاً مثل المجتمع المصرى لديه طلب مستمر على العمل. وبالفعل فإن هذه الصناعات توظف ٤٥٪ من مجموع التوظيف في القطاع الصناعي في مصر.

يهدف هذا الجزء إلى تقديم بعض الملامح والمؤشرات ذات الدلالة عن أوضاع كل من القطاعين محل الدراسة من حيث المساهمة في التوظيف والأجور والإنتاج والاستثمارات الرأس مالية والصادرات والواردات، فضلاً عن التوزيع الجغرافي للمنشآت وغيرها من مؤشرات كما سيتضح. وفي سبيل تحقيق ذلك سيتم الاعتماد على ثلاثة مصادر أساسية للبيانات. أولها هيئة التنمية الصناعية التابعة لوزارة الصناعة والتجارة، وهي تتمتع بأعلى قدر من المصداقية فيما يخص البيانات الإحصائية المنشورة حول القطاع الصناعي، حيث إنها مسئولة عن إصدار التراخيص المطلوبة قانوناً لإجراء أي نشاط صناعي، إلا أن مشكلة هذا المصدر أنه لا يوفر القدر الكافي من البيانات التفصيلية عن الصناعات التي تستهدفها الدراسة، مما استلزم الاعتماد على مصادر أخرى.

أما المصدر الثاني للبيانات فهو الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وهو المصدر الرسمي لبيانات الدولة والأكثر شمولاً. وسوف يتم الاعتماد في هذا الجزء على النشرات السنوية لإحصاء الإنتاج الصناعي لمنشآت القطاع العام والقطاع الخاص ٢٠١٢-٢٠١٣. إلا أن مشكلة هذه النشرات أنها تقوم بحساب كل قطاع وفقاً لطريقة مختلفة (السنة المالية للقطاع العام والسنة الميلادية للقطاع الخاص) مما يجعل من الصعب جمع بيانات القطاع العام والخاص والوصول لبيانات الصناعات المستهدفة ككل. والأهم من ذلك أن الإطار المنهجي لجمع بيانات النشرات غير شامل لجميع المنشآت التي تعمل في الأنشطة الصناعية المذكورة وغير ممثل للصناعات المستهدفة، حيث يصل عدد منشآت القطاع العام والخاص في الصناعات النسيجية والغذائية إلى ٥٧٧٦ منشأة بالمقارنة مع بيانات هيئة التنمية الصناعية التي تضم ١٤٥٤٨ منشأة في نفس القطاعات.

كما أن هيئة التنمية الصناعية تضم صناعة المنسوجات والملابس الجاهزة والجلد ومنتجاتها في قطاع واحد. وتجمع صناعة المنتجات الغذائية، والمشروبات، ومنتجات التبغ في قطاع واحد، بينما الجهاز المركزي يفصل كل نشاط اقتصادي في قطاع مستقل. إن كل ما سبق من اختلاف المنهجيات المستخدمة في إنتاج البيانات يمثل عقبة في الوصول إلى بيانات دقيقة عن القطاعات الاقتصادية محل البحث ويستدعى في الوقت نفسه استعراض كل المصادر، إذ ينفرد كل مصدر بأنواع من البيانات الذي قد لا يوفرها آخر.

كما يتعين الإشارة إلى أن البيانات الإحصائية للاقتصاد الكلي التي تعرضها الدراسة لتوضيح مساهمة القطاعات المستهدفة في الاقتصاد المصري من حيث حجم العمالة والتصدير جاءت من الكتاب الإحصائي السنوي للجهاز المركزي والملخص في نشرة مصر في أرقام ٢٠١٤، ذلك لأنه المصدر المصرى الوحيد الذى يجمع تلك البيانات.

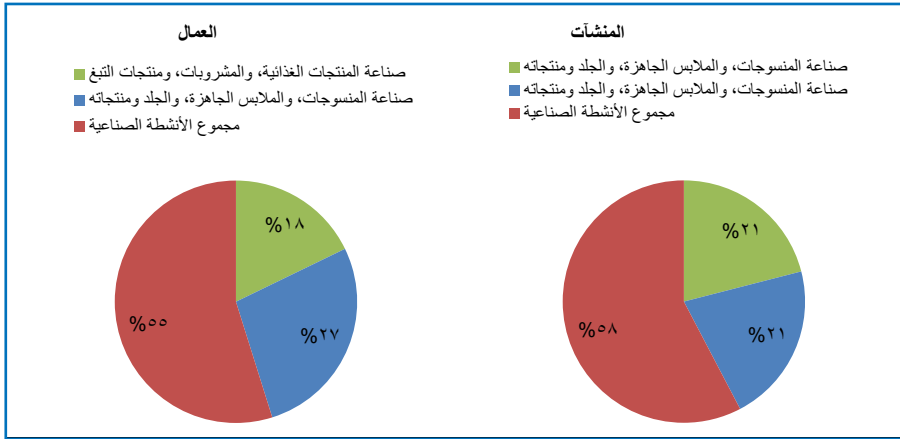
أما المصدر الثالث للبيانات فهو اتحاد الصناعات المصرية وبالأخص غرفة الصناعات النسيجية وغرفة الصناعات الغذائية. وأهمية هذا المصدر تكمن في عرضه للبيانات الأكثر تفصيلاً للقطاعات الصناعية، حيث يضم التوزيع الجغرافي لمنشآت القطاعات المستهدفة على مستوى جمهورية مصر العربية، ويضم أيضاً توزيع عدد المنشآت والعمال على الشعب المختلفة في كل قطاع. ومع العلم أن تلك البيانات غير منشورة وغير دقيقة، إلا أنها تقدم صورة جيدة لتوزيع القطاعات واختلاف كثافة المنشآت في الأنشطة والمحافظة المختلفة.

مساهمة القطاعات محل الدراسة فى التوظيف والأجور والإنتاج والاستثمارات الرأسمالية للقطاع الصناعى كله

يوضح الجدول أنه على الرغم من أن صناعة المنسوجات أكثر كثافة من حيث العمالة، فإن مساهمتها أقل كثيراً في الاستثمارات الرأسمالية، مقارنةً بمجموع الأنشطة، فيما نسب الأجور وقيمة الإنتاج أدنى من نسبة التوظيف.

الجدول (١): بيانات إحصائية حول الصناعات المستهدفة المسجلة في هيئة التنمية الصناعية في مصر، ٢٠١٤، بفترة مليون جنيه مصري:

النشاط الصناعي	عدد المنشآت	عدد العمال	الأجور	قيمة الإنتاج	الاستثمارات الرأسمالية
صناعة المنسوجات، والملابس الجاهزة، والجلد ومنتجاته	٧,٣٢٩	٥٠٥,٥١٢	٣,٦٠٠	٧٤,٣٨١	٤٧,٢٢٥
صناعة المنتجات الغذائية، والمشروبات، ومنتجات التبغ	٧,٢١٩	٣٢٩,٢٤٦	٣,٤٢٨	١٧٣,٣٨٧	٩٨,٥٦٨
مجموع الأنشطة الصناعية	٣٤,٣٨١	١,٨٤٨,٦٧٩	٢٢,٣٠٩	٨١٨,٠٠٧	٦١٤,٤٧٧



المصدر: الحسابات أجراها الباحث استناداً إلى البيانات الإحصائية الصادرة عن هيئة التنمية الصناعية، وزارة الصناعة والتجارة، بتاريخ ١١/١/٢٠١٥.

وفقاً للبيانات المتوفرة من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في النشرات السنوية الخاصة بالإنتاج الصناعي، إحداها معنية بالقطاع الخاص مبنية بالسنوات التقويمية، والأخرى معنية بالقطاع العام مبنية بالسنوات المالية. وعلى الرغم من أن البيانات الإحصائية الصناعية الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لا تغطي إلا عينةً لمجموع المنشآت التي تحتوي عليها إحصاءات هيئة التنمية الصناعية ومجموع البيانات الإحصائية الخاصة بصاردات القطاع المبنية أعلاه، فقد أضافت ميزةً متمثلة في وجود مؤشرات أكثر تفصيلاً وكذلك الفصل بين القطاعين العام والخاص. ويبين الجدول التالي حجم التوظيف في عددٍ من المنشآت في الأنشطة الصناعية المستهدفة، كجزءٍ من عدد ٧٤٧ ألف موظف في النشاط الصناعي.

الجدول (٢): السمات الصناعية لصناعة المنسوجات وتصنيع الأغذية، مقسمة تقسيماً قطاعياً (بملايين الجنيحات المصرية):^(٥)

المجال الصناعي	عدد المنشآت	عدد العمال	الأجور والتأمينات والمزايا	عائدات الإنتاج	
				المحلي	الصادرات
القطاع العام ٢٠١٢ / ٢٠١٣	٢٩	٥٨,٦١٠	١,٨٤٦	١,٥٠٣	٣٧٩
	٢٠٦	٥١,٨٨٩	٢,٧٨٩	١٤,٠٣٣	٤١٥
	٤٠٧	٢٧٢,١٨٥	١٧,٤٧٣	٢,٧٨٩	٨,٧٩٧
القطاع الخاص ٢٠١٢	٩٣٠	١٤٨,١٥٠	٢,٤٨٧	٩,٠٧٧	٨,٧٩٥
	٤,٦١١	١٨٩,١٨٠	٤,٧٩٦	٥٩,٠٨٣	٥,٧٨٦
	٨,٣٤٦	٧٤٧,٠٨٧	٢٣,٠٨١	٤٨٥,٦٤٢	٣٦,١٨٤

المصدر: حسابات الباحث استناداً إلى البيانات الإحصائية الواردة في النشرة السنوية لإحصاء الإنتاج الصناعي في منشآت القطاع الخاص عام ٢٠١٢ والنشرة السنوية لإحصاء الإنتاج الصناعي لمنشآت القطاع عام ٢٠١٢ / ٢٠١٣، المنشورتين كلتيهما في يوليو ٢٠١٤، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

يرد في التقارير الصناعية الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء تعريفاً للمنشأة الصناعية بأنها منشأة مكونة من ٥٠ عاملاً أو أكثر؛ غير أنه طبقاً للجدول الوارد أعلاه فإن متوسط عدد العاملين في المنشأة الواحدة ٤١، بما يشير إلى واحد من أكثر التباينات وضوحاً في هذه البيانات الإحصائية. غير أنه يتضح من الجدول أن الدراسة المسحية التي أجريت على قطاع صناعة المنسوجات والملابس والجلود لم تغطِ إلا المنشآت

^(٥) تجدر الإشارة إلى أن البيانات الإحصائية الصناعية الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء تتبع التصنيف الصناعي الدولي الموحد النسخة الرابعة؛ غير أن جميع أنشطة اقتصادية مختلفة داخل أنشطة الصناعات التحويلية للخروج بأرقام حول الصناعات المستهدفة كان يُظن أنه معقول لتسهيل إجراء المقارنة بالبيانات الإحصائية الأقل تفصيلاً الصادرة عن هيئة التنمية الصناعية المبينة أدناه. وتُقارن الصناعات المستهدفة بمجموع الصناعات بدلاً من مجموع الصناعات التحويلية لذات السبب.

^(٦) مجموع المقاطع ١٠، ١١، و١٢ من الفصل ج: الصناعات التحويلية، النسخة الرابعة من التصنيف الصناعي الدولي الموحد

^(٧) مجموع جميع الأنشطة الاقتصادية في الفصول أ، وب، وج في النسخة الرابعة من المعيار الصناعي الدولي الموحد

ذات الأعداد الكبيرة من العمال بمتوسط ٢٠٣١ مثلاً في القطاع العام. ويمكن أن يفيد ذلك في تفسير الفرق في عدد المنشآت في قطاع المنسوجات بحسب البيانات الإحصائية للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء والتي يصل مجموعها إلى ٩٥٩ منشأة وكذلك البيانات الإحصائية الخاصة بهيئة التنمية الصناعية المبينة أدناه والتي يصل مجموعها إلى ٧٣٢٩ منشأة.

يوفر اتحاد الصناعات المصرية أنواع أخرى من البيانات. وجدير بالذكر أن هذا الاتحاد أكبر جمعيات أصحاب الأعمال وأكثرها تأثيراً في مصر. تأسس الاتحاد عام ١٩٢٢، وتحول إلى مؤسسة عامة بمقتضى القانون في عام ١٩٥٨. كما حدد القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٨ هيكل الغرف الصناعية في الاتحاد، ونص على أن العضوية في الغرفة المعنية تعد شرطاً ملزماً لكل منشأة صناعية يزيد عدد العمال بها على ٢٥ عاملاً أو يتجاوز رأسمالها مبلغ ٥٠٠٠ جنيه مصري. ولقد أدى إنشاء الاتحاد بشكله الحالي بموجب قرار جمهوري إلى توجيه الكثير من الانتقادات إليه فيما يخص مدى استقلاليته كمؤسسة أنشئت لدعم حقوق رواد الأعمال ومصالحهم والدفاع عنها.

يوجد لدى اتحاد الصناعات المصرية في الوقت الراهن ١٦ غرفة صناعة، بما فيها المنسوجات والصناعات الغذائية. وتبين الجداول التالية توزيع الشركات الأعضاء على مختلف قطاعات كل صناعة، ومجموع حجم القوة العاملة في كل قسم. كما يبين الجدول (٩) التوزيع الجغرافي لشركات القطاعات في جميع أنحاء البلاد، في المحافظات العشر ذات أعلى تركيز للشركات.

الجدول (٣) توزيع المنشآت والعمال على مختلف الأقسام في الغرف الصناعية في القطاع المستهدف

صناعة المنسوجات، والملابس الجاهزة، والجلد ومنتجاته				
عدد المنشآت		عدد العمال		
القيمة	%	القيمة	%	
٢,٠٥٠	٤٥	٢٤٧,٩١٨	٤٢	الملابس الجاهزة
١,٤٥٧	٣٢	٢١٣,٩٧١	٣٦	غزل ونسيج الصوف والقطن
٦٠١	١٣	٥٠,٢٢٦	٨	النسيج
٣٢٦	٧	٥٦,٩٢٤	١٠	الصبغة والطباعة
١٧٢	٣	٢٢,٨٤٠	٤	غزل ونسج الألياف الصناعية
٤,٦٠٦	١٠٠	٥٩١,٨٧٩	١٠٠	المجموع
صناعة المنتجات الغذائية، والمشروبات، ومنتجات التبغ				
٧٩٢	٢٢	٢٥,٠٤١	٨	منتجات غذائية متنوعة
٧٣٩	٢١	٩١,٠٤٦	٣٠	الحلوى
٧٢١	٢٠	٣٤,١٨٦	١١	اللحوم والدواجن والأسماك
٣٦٨	١٠	٣٤,٨١٣	١٢	الفاكهة والخضر
٢٩٩	٨	٣٠,٨٧٢	١٠	منتجات الألبان
٢٣١	٦	٣٦,٥٢٧	١٢	العصائر والمشروبات والمياه
١٤٨	٥	٥,٧٠٥	٢	أغذية خاصة وإضافات
١٤٠	٤	٢٥,٤٠٦	٨	زيوت ودهون نباتية
٦٤	٢	١٦,١٦٥	٥	السجائر والدخان
٦٤	٢	١,٥٣٢	١	أعضاء آخرون
٣,٥٦٦	١٠٠	٣٠١,٢٩٣	١٠٠	المجموع

المصدر: حسابات المؤلف المستندة إلى البيانات الإحصائية غير المنشورة من غرفة الصناعات النسيجية وغرفة الصناعات الغذائية، اتحاد الصناعات المصرية

يعد القسمان الأكثر أهمية في غرفة صناعة المنسوجات هما الملابس الجاهزة والغزل والنسيج؛ وبينما يزيد عدد شركات الملابس الجاهزة بنسبة ٤٠٪ على عدد شركات الغزل والنسيج فإن الفرق في عدد العمال لا يتجاوز ١٥٪ فقط. ويمكن أن نرجع ذلك إلى أن معظم شركات الغزل والنسيج شركات قطاع عام وتوظف أعداداً كبيرة من العمال، ليس بالضرورة بما يحقق أفضل إنتاجية وكفاءة، ولكن لمجرد الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي.

بالنسبة للصناعات الغذائية، فإن ٣٠٪ من العمال في الشركات المنتجة للحلوى، والتي لا تمثل أكثر من ٢١٪ من مجموع العمال في الشركات الأعضاء في الغرفة بما يشير إلى كثافة العمالة.

الجدول (٤): توزيع المنشآت على المحافظات المختلفة بالنسبة لغرف الصناعة في القطاع المستهدف

صناعة المنسوجات، والملابس الجاهزة، والجلد ومنتجاته			صناعة المنتجات الغذائية، والمشروبات، ومنتجات التبغ		
عدد المنشآت		القيمة		عدد المنشآت	
%		%		%	
٢٢	١,١٣١	القاهرة	١٥	٥٠٥	القاهرة
١٦	٨٥٦	القليوبية	١٢	٤١٨	الجيزة
١٥	٧٧٣	الغربية	٩	٣٢٠	الشرقية
١٤	٧٢٩	الإسكندرية	٩	٣١٠	القليوبية
٩	٤٥٥	الشرقية	٨	٢٦٨	الإسكندرية
٧	٣٦٧	الجيزة	٧	٢٥٢	الغربية
٥	٢٥٨	الدقهلية	٦	٢١٢	الدقهلية
٥	٢٣٤	المنوفية	٦	١٩٧	المنوفية
٢	١٣١	البحيرة	٥	١٦٥	البحيرة
١	٤٨	بور سعيد	٥	١٥٦	أسيوط
٤	١٥٧	أخرى	١٨	٦٥٤	أخرى
١٠٠	٥,١٣٩	مجموع	١٠٠	٣,٤٥٧	مجموع

المصدر: حسابات المؤلف المستندة إلى البيانات الإحصائية غير المنشورة من غرفة الصناعات النسيجية وغرفة الصناعات الغذائية، اتحاد الصناعات المصرية.

صادرات الأنشطة الصناعية المستهدفة وواراداتها

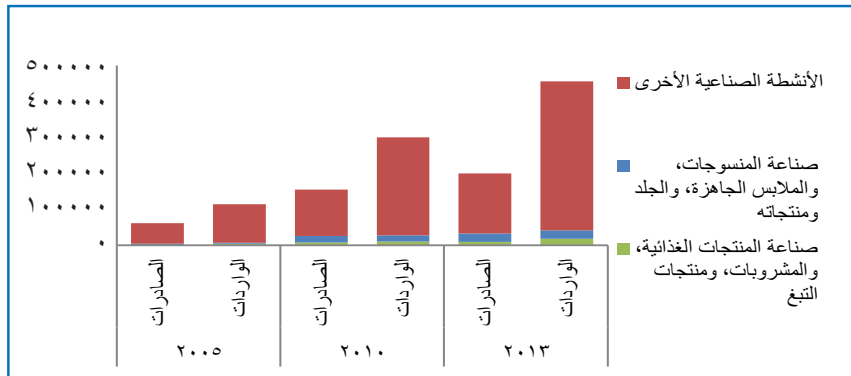
تعد مساهمة القطاعات المستهدفة في مجموع صادرات النشاط وواراداته ذات أهمية كبيرة. وشهدت الصادرات في قطاع المنسوجات والملابس الجاهزة زيادة تتجاوز ٣٧٠٪ بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠١٠، وزيادة بنسبة حوالي ٢٥٪ بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٣. غير أن الواردات أيضاً شهدت نمواً يقترب من ذات المعدلات، كما هو مبين في الجدول أدناه. وعليه، فمن المؤكد أن اتفاقات التجارة التي أبرمت خلال تلك الفترة قد سمحت بمزيد من تيسير التجارة، غير أن إسهام الزيادة في معدل الصادرات ظل ضئيلاً بالنسبة لاحتياجات مصر من العملة الأجنبية. واستثناءً مما تقدم فإن الفرق بين الصادرات وبين الواردات في هذا القطاع أقل كثيراً إذا ما قورن بنظيره في الأنشطة الاقتصادية الأخرى.

بالنسبة لقطاع تصنيع الأغذية، فقد زادت الصادرات بمعدل ٧٠٪ بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠١٠، مع الأخذ في الاعتبار أن نقطة الانطلاق كانت منخفضة، حيث بدأت من صادرات بقيمة ٩٧٠٠٠٠ جنيه مصرياً، ثم لم تزد إلا بمعدل ٢٨٪ حتى عام ٢٠١٣. وللأسف، فإن الزيادة في الواردات باتت أبطأ بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠١٠، ولكنها ارتفعت بحدة بين عامي

٢٠١٠ و ٢٠١٣، مقارنةً بالصادرات. وأخيراً، يسهم كلا القطاعين بنسبة ١٦,٦٪ من الصادرات و ٩,٢٪ فقط من الواردات من مجموع القطاع الصناعي، بما يثبت أن القطاعين لهما أثر إيجابي على ميزان المدفوعات الخاص بالبلاد.

الجدول (٥): صادرات الأنشطة الصناعية المستهدفة و وارداتها، ٢٠١٣ (بملايين الجنيهات)

	٢٠١٣		٢٠١٠		٢٠٠٥	
	الواردات	الصادرات	الواردات	الصادرات	الواردات	الصادرات
صناعة المنسوجات، والملابس الجاهزة، والجلد ومنتجاته	٢٣,٣٧٨	٢٣,٣٤٠	١٧,٧٤٣	١٨,٦٧٩	٣,١٥٤	٣,٩٤٧
صناعة المنتجات الغذائية، والمشروبات، ومنتجات التبغ	١٨,٦٥٠	٩,٨٧١	١٠,٢٨٣	٧,٦٨٧	٤,٢١٨	٩٧٠
مجموع الأنشطة الصناعية	٤٥٥,٩٩٨	١٩٩,٨٨١	٣٠٠,٣٦١	١٥٤,٨٥٠	١١٤,٦٨٨	٦١,٦٢٥



المصدر: مصر في أرقام، ٢٠١٤، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

إن الاتفاقية التجارية الأكثر تأثيراً في قطاع المنسوجات والملابس في مصر خلال العقدين الأخيرين هي "البروتوكول بين حكومة جمهورية مصر العربية وبين حكومة دولة إسرائيل بخصوص اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة" الرامية إلى تأسيس مناطق صناعية مؤهلة تستفيد قانوناً من دخول البضائع بغرض التصدير، بدون دفع رسوم أو ضريبة إنتاج. وأبرم البروتوكول بمناسبة مرور ٢٥ عاماً على توقيع اتفاقية سلام كامب ديفيد بين مصر وبين إسرائيل، ووقع البروتوكول عام ٢٠٠٤. وفي عام ٢٠١٣، وصلت الصادرات المصرية في ظل المناطق الصناعية المؤهلة إلى ٥٧٢٥ مليون جنيه مصري، أي حوالي ٢٥٪ من مجموع صادرات القطاع. وفيما يعد قطاع المنسوجات والملابس القطاع المستهدف الرئيس لهذه الاتفاقية، جاءت شركات تصنيع الأغذية في المرتبة الثانية، بعدد ٣٨ مؤسسة مؤهلة وصادرات بقيمة ٢٢ مليون جنيه مصري. ويمكن أن تفسر اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة الزيادة في الصادرات في الصناعات المستهدفة المبينة في الجدول أعلاه.

دراسة ميدانية حول
أوضاع العمل في الصناعات
التصديرية المصرية

الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

نوع الدراسة وأهدافها:

تعد هذه الدراسة دراسة ميدانية بالأساس، اعتمدت في جمع بياناتها على بعض الأدوات الكمية والكيفية، والتي تمثلت في أداة الاستبيان بالنسبة لعينة العمال وأداة المقابلة المتعمقة بالنسبة للإدارة. وبالطبع، سبق إعداد الأدوات وصياغتها جهد نظري ضروري، وهو تحليل الدراسات السابقة من ناحية وإعداد ملف اقتصادي وإحصائي عن أوضاع الصناعات النسجية والغذائية في مصر من واقع عدد من المصادر الاقتصادية والإحصائية، من ناحية أخرى. ساهمت الأجزاء النظرية السابق الإشارة إليها في صياغة أدوات الدراسة.

تتمحور الأهداف الأساسية للدراسة حول هدفين أساسيين:

- الهدف الأول: فحص أوضاع حقوق العمل في المصانع محل الدراسة من كافة جوانبها في ضوء معايير العمل الدولية المستقرة والتي التزمت بها الدولة المصرية، والتي تضمن علاقة سليمة ومتوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية.
- الهدف الثاني: دراسة وتحليل أوضاع الشركات محل الدراسة وما تواجهه من مشكلات خاصة بالعملية الإنتاجية ككل بكافة مكوناتها، وأيضا التعرف على المشكلات التي تواجهها فيما يتعلق بالتصدير على وجه الخصوص.

الإجراءات المنهجية للدراسة

تتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة التالي :

- أولاً: إجراءات سحب العينة.
- ثانياً: إعداد أدوات البحث.
- ثالثاً: العمل الميداني والصعوبات المصاحبة له.
- رابعاً: تجهيز البيانات والمعالجات الإحصائية.
- خامساً: عرض خصائص العينة.

أولاً: إجراءات سحب العينة

كان اختيار عينة الدراسة من التحديات الكبرى التي واجهت هيئة البحث، فمصادر البيانات المتوافرة عن قطاعي الصناعات النسجية والغذائية متضاربة بشكل كبير بين عدد من مصادر البيانات سواء بين الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أو مجالس التصدير أو هيئة التنمية الصناعية أو اتحاد الصناعات. فالأمر الخطير في الحقيقة أنه

لا توجد بيانات متفق عليها بين كل هذه المصادر، فضلاً عن قصور بعض البيانات وعدم استيفائها لكل ما هو مطلوب من قبل فريق البحث، وأخيراً عدم وجود منهجية علمية دقيقة وموحدة لتوفير قواعد دقيقة ورصينة للبيانات في مصر. إن ما سبق من تحديات تتعلق بمصادر البيانات جعل فريق البحث يقرر الاعتماد على مصدرين أساسيين في اختيار العينة وهما مجالس التصدير و بروتوكول الكويز مع الأخذ في الاعتبار محدود القدرة على الوصول لهذه المصانع عبر شبكات العلاقات التي بين منظمة العمل الدولية وجمعيات المستثمرين وغيرها من الجهات التي من الممكن أن تيسر الأمر. والحقيقة أن اختيار مصدرى البيانات السابق الإشارة إليهما مبرر على أساس أنهما يوفران قاعدة بيانات جيدة عن الشركات المصدرة في مصر، وهى الشركات والمصانع محل اهتمام البحث.

حرصت هيئة البحث على أن تكون عينة البحث عينة احتمالية، وأن يتم اختيار كافة وحداتها بطريقة عشوائية. وبناء على ذلك تم تصميم العينة بأسلوب المعاينة العشوائية الطبقيّة متعددة المراحل. وكمرحلة أولى تم اختيار المحافظات التي سيتم التطبيق فيها، وجاءت على النحو التالي: القاهرة، والإسكندرية، وبور سعيد، والشرقية، والغربية، والمنوفية، والجيزة.

تلى ذلك حصر منشآت الصناعات الغذائية، وصناعات الغزل والنسيج في المحافظات المختارة. وقد تم هذا الحصر بناء على قوائم الشركات المصدرة في إطار بروتوكول الكويز، ومجالس التصدير، والتسهيلات الخاصة بالتطبيق الميداني. بناء على تحديد هيئة البحث لحجم عينة بـ ١٠٠٠ عامل وبواقع مقابلة ميدانية لـ ٣٠ عاملاً داخل كل مصنع، يصبح إجمالي عينة المصانع في حدود ٣٤ مصنعا. تم اختيار عينة المصانع وفقاً للتوزيع النسبي للمصانع في كل من الصناعات الغذائية والغزل والنسيج. وأخيراً تم اختيار عينة من العاملين من كل مصنع مقدارها ٣٠ عاملاً بواقع ١٥ عامل إنتاج، ١٠ مشرفين، ٥ عمال خدمات أو ما يطلق عليها عمالة معاونة. كما كان الهدف أن يتم تمثيل النساء والرجال في كل فئة بالتساوى وبناء على ذلك، فإن المتغيرات الثلاثة الرئيسية هي نوع الصناعة وفئة العمالة والنوع الاجتماعي، وهى المتغيرات التي تمت المقارنة على أساسها عند تحليل البيانات.

وفقاً لنظرية الإحصاء ومعادلاتها والتي تحدد حجم العينة - في حالة حجم المجتمع غير محدود - ونسبة خطأ مسموح بها d وعند مستوى ثقة معين α وبمعلومية تباين (أو نسبة) أحد المتغيرات في مجتمع الدراسة p فإن حجم عينة الدراسة الذي تم تحديده من قبل هيئة البحث يناظره نسبة خطأ ٢,٧٪ بمستوى ثقة ٩٥٪، اعتماداً على أن نسبة

المشتغلين فى الصناعات الغذائية $p = 0,245$ وفقاً للنشرة السنوية لإحصاء الإنتاج الصناعى فى منشآت القطاع العام / الأعمال العام، عام ٢٠١٢ / ٢٠١٣، وقد تم التوصل إلى نسبة الخطأ من خلال المعادلة التالية:

$$d^2 = \frac{Z_{\alpha/2}^2 p (1-p)}{n}$$

$$d = \sqrt{\frac{(1.96)^2 (0.245)(0.755)}{1000}}$$

$$d = 2.7$$

حيث $Z_{\alpha/2}^2$ هى القيمة المستخرجة من جداول المساحات تحت المنحنى الطبيعي والمناظرة لمستوى ثقة ٩٥٪، n حجم عينة.

ثانياً: إعداد أدوات البحث

تعد هذه الدراسة دراسة ميدانية بالأساس، تعتمد فى جمع بياناتها على حزمة من الأدوات الكمية والكيفية. فقد تم تصميم استمارة استبيان - وهى أداة كمية - تم تطبيقها على عينة مختارة من العمال فى الصناعات النسيجية والصناعات الغذائية بغية التعرف على أوضاع حقوق العمال فى هذه الصناعات. أما الأداة الثانية التى تم استخدامها هى المقابلة المتعمقة - وهى أداة كيفية تصلح للاستخدام مع العينات الصغيرة - وسيتم تطبيقها على الإدارة فى الشركات محل الدراسة. جدير بالذكر أن المقابلة المتعمقة - كأداة كيفية - توفر قدراً كبيراً من المعلومات الثرية والمتعمقة. والحقيقة أن الجمع بين الأدوات الكمية والكيفية سيتيح مساحة للحصول على رؤية عامة لأوضاع حقوق العمال ومشكلات الصناعات التصديرية من ناحية، وكذلك معلومات متعمقة ومفصلة خاصة وأن كلتا الأدوات رغم اختلاف عيناتهما سعياً إلى مناقشة بعض القضايا التى تمثل قضايا تقاطعية بين العمال والإدارة، فضلاً عن القضايا التى تخص كل طرف على حدة. إن مناقشة القضايا المشتركة بين طرفى العملية الإنتاجية ستؤدى بلا شك إلى سبر أغوار كثير من الأمور بل وفحص طبيعة العلاقات بين الطرفين، وهذا أمر مهم إذا كنا نسعى إلى بناء علاقات عمل متوازنة قائمة على الحوار الاجتماعى.

مر إعداد أدوات الدراسة بالمراحل المستقرة علمياً بدءاً من وضع المحاور الرئيسية، ثم تحويل هذه المحاور إلى مجموعات من الأسئلة عبر سلسلة من المناقشات المستمرة بين

فريق البحث وأيضاً الفريق المعنى في منظمة العمل الدولية. كما تواكب مع هذه المرحلة مراجعة عدد من الأدبيات والدراسات ذات الصلة، مما أدى في النهاية إلى صياغة أدوات بحثية تحقق الهدف الرئيس من البحث. كما تم تجريب الأدوات كي يتم ضمان سهولة استيعابها من قبل المبحوثين. وفيما يتعلق بدليل المقابلة، فقد استقر الأمر على صياغة دليل مفصل للمقابلة المتعمقة، مما يوفر أعلى درجات التقنين الممكنة في الأدوات الكيفية.

تغطي استمارة الاستبيان عدداً من المحاور كالتالي:

أ- تحديات العمل وتشمل عدداً من العناصر منها المشكلات التي تواجه العمال، ومدى الرضا عن العمل، ودوران العمالة، ومدى مراعاة حقوق العمال المستقرة وفقاً لمعايير العمل الدولية خاصة ما يتعلق بساعات العمل والعقود والأجور والأجور الإضافية والإجازات وساعات العمل وأوقات الراحة وغيرها. وكذلك مدى ملائمة الأجر لسد احتياجات العامل، وطبيعة شبكة العلاقات بين العمال بعضهم البعض وبين الإدارة، وأيضاً أوضاع التنظيم النقابي وغيرها من العناصر الموجودة في استمارة الاستبيان.

ب- ظروف بيئة العمل وتشمل قضايا الصحة والسلامة المهنية والتفتيش العمالي، وما يتصل بهم من دورية الكشف الصحي على العمال وأمراض المهنة وغيرها من العناصر الواردة في استمارة الاستبيان.

ج- أوضاع العمالة النسائية والتحديات التي تواجهها مثل التمييز وانتهاك معايير العمل الخاصة بها كما هو وارد في الاستمارة.

د- التحديات التي تواجه الصناعة من وجهة نظر العمال وكيفية التغلب عليها.

تغطي المقابلة المتعمقة التي تم تطبيقها على مديري المصانع ثلاثة محاور أساسية:

أ- سياسات تعامل الإدارة مع العمال مثل معايير اختيار الإدارة للعمال، البرامج التدريبية للعمال، معدلات تغيير ودوران العمال، عقود العمال، التأمينات الاجتماعية، أساليب الثواب والعقاب، الخدمات المقدمة للعمالة، طرق التصرف في الاحتجاجات العمالية.

ب- التحديات التي تواجه الإدارة سواء كانت التحديات المؤسسية والتنظيمية أو البشرية أو التصديرية والتسويقية.

ج- أوضاع الحوار الاجتماعي بين أطراف العملية الإنتاجية.

تم تدريب الباحثين الميدانيين على الاستمارة ودليل المقابلة بغية تحقيق أعلى درجة من الدقة في التطبيق الميداني. كما تم شرح العينة لهم. وقد خضعت الاستثمارات المطبقة لنوعين من المراجعات: المراجعة الميدانية والتي تتم في موقع التطبيق أي في المصنع في الحال من قبل المشرف على الفريق الميداني، والمراجعة المكتبية والتي تتم من قبل الفريق

الإحصائي المسئول وذلك للتأكد من استيفاء كل البيانات المطلوبة. يلى هذه المرحلة العمل الإحصائي والذي بدأ بإدخال البيانات ثم إجراء الخطوات الإحصائية الضرورية للتحقق من صحة وسلامة البيانات، وأخيراً استخراج الجداول البسيطة والمركبة بناء على خطة العمل الإحصائي التي تم الاتفاق عليها بين الفريق.

ثالثاً: صعوبات العمل الميداني :

كان التحدي الثاني بعد تحدى التوصل لقاعدة بيانات يتم اختيار العينة منها، هو التطبيق الميداني، فقد واجهت كل من منظمة العمل الدولية - مكتب القاهرة وفريق البحث تحديات ضخمة فى سبيل الدخول إلى المصانع للتطبيق لأسباب كثيرة، بعضها يعود للرفض البات لكثير من المصانع والبعض الآخر لاعتبارات أمنية وذلك كله فى إطار ظروف سياسية شديدة الحساسية تمر بها مصر من ناحية، وفى إطار مشكلة هيكلية أخرى وهى أن العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال علاقات مشوبة بالتوتر من الأصل نظراً لسيادة الصراع عليها أكثر من التعاون، مما يخلق مناخاً يجعل الإدارة تتشكك فى نوايا فريق البحث من الأصل، وعلى هذا الأساس ترفض التعاون معه. كانت من نتيجة ذلك أن عدداً كبيراً من المصانع التى كانت مستهدفة تم استبعادها بسبب رفضها، وبالتالى استبدالها بأخرى تتوافر فيها نفس المتغيرات وهى التصدير ونوع الصناعة. لم تقتصر الصعوبات على ذلك، بل كان من الصعب الدخول للمصنع وقيام فريق العمل باختيار العينة بنفسه، وكان البديل أن يدخل الفريق المصنع ثم يطلب من الإدارة العينة المطلوبة. وكان من الملاحظات الأساسية أن العينة التى تم اختيارها من قبل الإدارة كلها عمالة قانونية ذات عقود، فضلاً عن تدنى نسب النساء اللواتى تم اختيارهن على الرغم من افتراض أن هذه النوعية من الصناعات كثيفة العمالة النسائية، مع الإقرار أن هذا الافتراض قد لا يكون سليماً بدرجة كبيرة فى العينة المختارة من شركات التصدير، والتى تقع تحت طائلة اتفاقية الكويز مقارنة بصحته فى شركات قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص الذى لا يخضع للكويز.

رابعاً: تجهيز البيانات والمعالجات الإحصائية :

خضعت البيانات لعدة مراحل لتجهيزها إلكترونياً تمهيداً لتحليلها باستخدام الحاسب الآلى، نذكرها فيما يلى:

١. المراجعة المكتبية للبيانات المدونة باستمارة البحث.
٢. الترميز.
٣. إدخال البيانات للحاسب الآلى.
٤. استخراج النتائج الأولية فى صورة جداول تكرارية بسيطة.

٥. مراجعة وتصحيح البيانات
٦. مراجعة النتائج الأولية، مع التركيز على الاتساق الداخلي بين الأسئلة بعضها البعض.
٧. ضبط وتصحيح البيانات وفقاً لما تسفر عنه مرحلة النتائج الأولية.
٨. التأكد من مرحلة تصحيح البيانات، وذلك عن طريق استخراج جداول تكرارية بسيطة للبيانات مرة أخرى.
- وفى أعقاب ذلك خضعت البيانات للتحليل الإحصائي وفقاً لخطة إحصائية تم وضعها بما يتلاءم مع أهداف البحث ونوعية الأداة المستخدمة ومتطلبات التحليل وتفسير النتائج.

خامساً : عرض خصائص العينة :

بلغ حجم العينة المطبقة ٧٨٣ مفردة بنسبة استجابة ٧٨,٣٪. وقد تم التطبيق في ٢٦ مصنعاً: ٢٠ مصنعاً للصناعات النسيجية و٦ مصانع للصناعات الغذائية، كما يتضح في الجدول التالي:

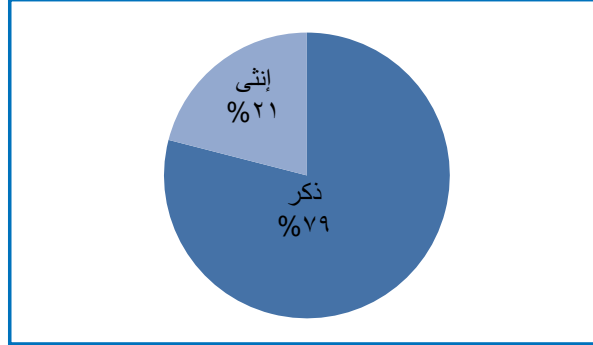
جدول (١): نوع المصنع مع المحافظات

نوع المصنع	غزل ونسيج		صناعات الغذائية		الإجمالي	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪
المحافظة الشرقية	٤	٥٠,٠	٤	٥٠,٠	٨	١٠٠,٠
بورسعيد	٦	١٠٠,٠	—	—	٦	١٠٠,٠
الغربية	٣	١٠٠,٠	—	—	٣	١٠٠,٠
القاهرة	—	—	١	١٠٠,٠	١	١٠٠,٠
المنوفية	٣	١٠٠,٠	—	—	٣	١٠٠,٠
الإسكندرية	٤	١٠٠,٠	—	—	٤	١٠٠,٠
الجيزة	—	—	١	١٠٠,٠	١	١٠٠,٠
الإجمالي	٢٠	١٠٠,٠	٦	١٠٠,٠	٢٦	١٠٠,٠

توزيع عينة الدراسة حسب بعض المتغيرات الديموجرافية، مثل متغير النوع، ومتغير السن، ومتغير الحالة التعليمية، ومتغير الحالة الاجتماعية، ومتغير أنماط العمل، متغير المحافظات، متغير محل إقامة المبحوث، متغير عدد الأبناء لمن سبق له الزواج، متغير مهنة الزوج للعاملات، متغير المهنة السابقة للمبحوث والمبحوثة.

متغير النوع

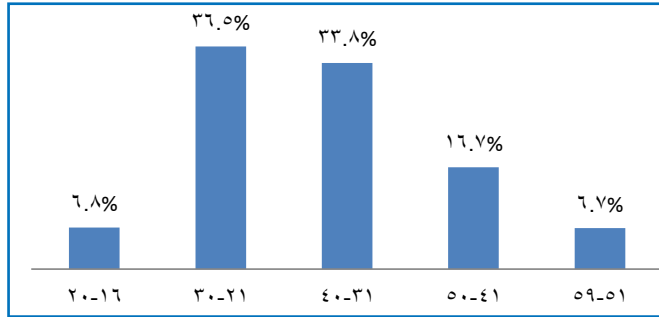
شكل رقم (١): توزيع عينة البحث حسب النوع



يشير شكل رقم (١) إلى توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير النوع، حيث بلغ عدد الذكور ٦١٧ بنسبة ٧٩٪، وبلغ عدد الإناث ١٦٦ بنسبة ٢١٪.

متغير السن

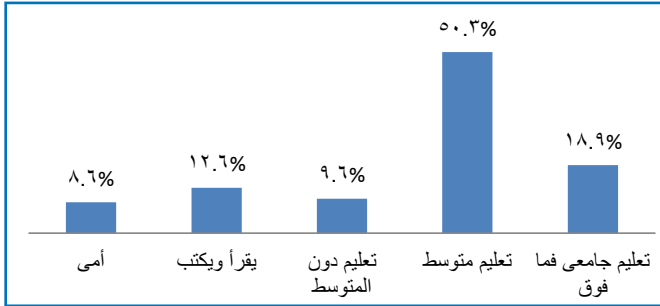
شكل رقم (٢): توزيع عينة البحث على الفئات العمرية



بلغ متوسط العمر لعينة الدراسة ٣٣,٦٥ سنة بانحراف معياري ٩,٧، كان الحد الأدنى ١٦ سنة، وبلغ الحد الأعلى ٥٩ سنة. وتوزعت العينة حسب السن كما هو وارد بشكل رقم (٢). حيث استحوذت المرحلة العمرية من ٢١ سنة إلى ٣٠ سنة على النسبة الأكبر من المبحوثين بين المراحل العمرية الأخرى، حيث بلغ عدد المبحوثين بها ٢٨٦ فرداً بنسبة ٣٦,٥٪، تلتها المرحلة العمرية من ٣١ سنة إلى ٤٠ سنة بعدد مبحوثين ٢٦٥ فرداً ونسبة ٣٣,٨٪، وتأتى فئة كبار السن لتستحوذ على أقل النسب من المبحوثين ٥٢ بنسبة ٦,٦٪.

متغير التعليم

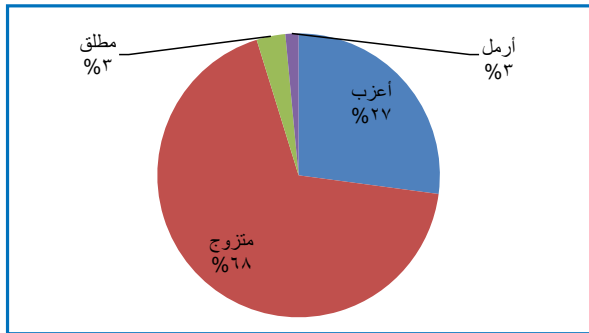
شكل رقم (٣): توزيع عينة البحث حسب الحالة التعليمية



يوضح شكل رقم (٣) توزيع عينة البحث حسب الحالة التعليمية، ويتضح من النتائج أن عدد الحاصلين على شهادة متوسطة ٣٩٤ بنسبة ٥٠,٣٪ وهي النسبة الأعلى، ثم تلتها فئة التعليم الجامعي فما فوق بعدد ١٤٨ بنسبة ١٨,٩٪، أما الأميون ومن يقرأ ويكتب فكانت نسبتهما ٨,٦٪ و ١٢,٦٪ على التوالي. أخيراً فئة التعليم دون المتوسط فبلغ عددهم ٧٥ بنسبة ٩,٦٪.

متغير الحالة الاجتماعية

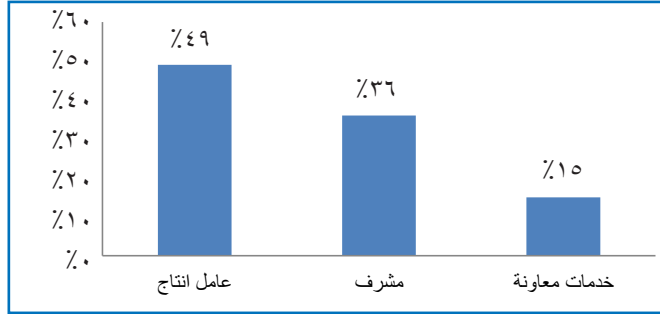
شكل رقم (٤): توزيع عينة البحث حسب الحالة الاجتماعية



يوضح شكل رقم (٤) توزيع عينة البحث حسب الحالة الاجتماعية، ويتضح منه أن ٥٣٣ كانوا من المتزوجين بنسبة ٦٨٪، وجاءت نسبة الذين لم يتزوجوا في الترتيب الثاني ولكن بفارق كبير عن المتزوجين، إذ كان عددهم ٢١٢ بنسبة ٢٧٪. أما عدد المطلقين والأرامل فقد شكّل أقل النسب، حيث بلغ عدد المطلقين ٢٦ بنسبة ٣٪ والأرامل ١٢ بنسبة ٢٪.

متغير أنماط العمل

شكل رقم (٥): توزيع عينة البحث حسب أنماط العمل



يشير شكل رقم (٥) إلى توزيع عينة البحث حسب أنماط العمل. حيث توزعت العينة لثلاث شرائح هي عمال الإنتاج، وقد بلغ عددهم ٣٨٢ بنسبة ٤٩٪ من إجمالي العينة، والمشرفون، وقد بلغ عددهم ٢٨٢ بنسبة ٣٦٪، وأخيرا عمال الخدمات المعاونة وبلغ عددهم ١١٩ بنسبة ١٥٪.

الجدول رقم (٢): توزيع أنماط العمل وفقا للنوع

نوع المبحوث						أنماط العمل
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٤٨,٨	٣٨٢	٥٢,٤	٨٧	٤٧,٨	٢٩٥	عامل إنتاج
٣٦,٠	٢٨٢	٣٤,٩	٥٨	٣٦,٣	٢٢٤	مشرف
١٥,٢	١١٩	١٢,٧	٢١	١٥,٩	٩٨	عامل خدمات معاونة
١٠٠,٠	٧٨٣	١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠	٦١٧	المجموع

يشير جدول رقم (٢) إلى تقارب نسب التوزيع لمتغير النوع حسب الثلاثة أنماط من أنماط العمل.

متغير المحافظات

يوضح جدول رقم (٣) توزيع العينة المحققة ويبلغ حجمها ٨٧٣ (نظرا لصعوبات العمل الميداني السابق توضيحها) وذلك على المحافظات التي تم اختيارها في العينة.

جدول رقم (٣): توزيع العينة حسب المحافظات

المحافظات	نوع					
	غزل ونسيج		صناعات غذائية		المجموع	
	النكران	%	النكران	%	النكران	%
الشرقية	١٢١	١٩,٨	١١١	٦٥	٢٣٢	٢٩,٦
بورسعيد	١٨٠	٢٩,٤	—	—	١٨٠	٢٣,١
الغربية	٩٠	١٤,٧	—	—	٩٠	١١,٥
القاهرة	—	—	٣٠	١٧,٥	٣٠	٣,٨
المنوفية	٩٠	١٤,٧	—	—	٩٠	١١,٥
الإسكندرية	١٣١	٢١,٤	—	—	١٣١	١٦,٧
الجيزة	—	—	٣٠	١٧,٥	٣٠	٣,٨
المجموع	٦١٢	١٠٠	١٧١	١٠٠	٧٨٣	١٠٠

متغير محل إقامة المبحوث

جدول رقم (٤): توزيع العينة حسب محافظة إقامة المبحوث

محافظة إقامة المبحوث	النكران	%
الشرقية	٢٠٤	٢٦,١
بورسعيد	١٥٨	٢٠,٢
الغربية	٩٩	١٢,٦
القاهرة	٢١	٢,٧
القليوبية	١١	١,٤
المنوفية	٨٤	١٠,٧
الإسكندرية	١٢٦	١٦,١
المنيا	٣	٠,٤
الفيوم	٢	٠,٣
دمياط	١	٠,١
الدقهلية	٢٢	٢,٨
الإسماعيلية	١	٠,١
البحيرة	١٩	٢,٤
أسيوط	١	١,٠
الجيزة	٣٠	٣,٨
بنى سويف	١	١,٠
المجموع	٧٨٣	١٠٠,٠

يتضح من جدول رقم (٤) تنوع المحافظات التي تقطن فيها عينة الدراسة، ويلاحظ تركز النسب الأكبر من المبحوثين في المحافظات نفسها التي تقع فيها عينات المصانع.

كما يلاحظ أيضا من خلال جدول رقم (٥) أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة تقع في المناطق الحضرية من المحافظات التي تقطن فيها.

جدول رقم (٥): توزيع العينة حسب محل إقامة المبحوث

حضر/ريف	التكرار	%
حضر	٦٤٥	٨٢,٤
ريف	١٣٨	١٧,٦
المجموع	٧٨٣	١٠٠

متغير عدد الأبناء لمن سبق له الزواج

جدول رقم (٦): توزيع العينة حسب عدد الأبناء لمن سبق له الزواج

عدد الأبناء	التكرار	%
١	١٠٢	١٩,٤
٢	١٩٤	٣٦,٩
٣	١٤١	٢٦,٩
٤	٦٨	١٣,٠
٥	١٧	٣,٢
٦	٢	٠,٤
٧	١	٠,٢
المجموع	٥٢٥	١٠٠

بلغ متوسط عدد الأبناء لمن سبق له الزواج في عينة الدراسة ٣ أبناء. ويوضح جدول رقم (٦) أن من لديه ابنين أو ثلاثة هما الأكثر شيوعاً في هذه العينة، حيث شكلت ٣٦,٩٪ و ٢٦,٩٪ على التوالي.

متغير مهنة الزوج للعاملات

جدول رقم (٧): توزيع العينة حسب مهنة الزوج للعاملات

مهنة الزوج للعاملات	التكرار	%
وظائف تخصصية	٢٨	٢٨
أعمال حرة	١٤	١٤
أعمال حرفية	٢٣	٢٣
أعمال خدمية	٢٥	٢٥
متوفى	١٠	١٠
عدد المستجيبات	١٠٠	١٠٠

يتضح من جدول رقم (٧) أن الوظائف التخصصية قد شكلت الوعاء الأكثر استيعاباً لمهن أزواج العملات وذلك بنسبة ٢٨٪ وأن الأعمال الحرفية والخدمية قد احتلت المرتبة الثانية والثالثة بنسب ٢٣٪، و ٢٥٪.

متغير المهنة السابقة للمبحوث أو المبحوثة

جدول رقم (٨): توزيع العينة حسب المهنة السابقة للمبحوث أو المبحوثة

المهنة السابقة للمبحوث أو المبحوثة	التكرار	%
لا توجد أعمال سابقة	٣٥٦	٤٥,٣
أعمال سابقة متفرقة	٤٢٧	٥٤,٧
المجموع	٧٨٣	١٠٠,٠

توزعت العينة الكلية للدراسة وفقاً لمتغير المهنة السابقة للمبحوث أو المبحوثة لشريحتين أساسيتين هما غير العاملين بأعمال سابقة بنسبة ٤٥,٣٪ والعاملون في أعمال سابقة بنسبة ٥٤,٧٪. وكانت الوظائف الخدمية والتخصصية هي الأكثر شيوعاً.

نتائج الدراسة الميدانية

يتناول هذا القسم خمسة محاور أساسية، وهى :

١. المحور الأول: حقوق العمل وشروطه.
 ٢. المحور الثانى: ظروف بيئة العمل.
 ٣. المحور الثالث: علاقات العمل والحوار الاجتماعى.
 ٤. المحور الرابع: أوضاع العمالة النسائية.
 ٥. المحور الخامس: التحديات التى تواجه العمال والصناعة.
- يعتمد تحليل كل محور على نتائج استمارة الاستبيان التى طبقت مع العمال، وكذلك نتائج دليل المقابلة الذى طبق مع الإدارة خاصة فى القضايا التقاطعية التى تم سؤال كلا الطرفين عليها.

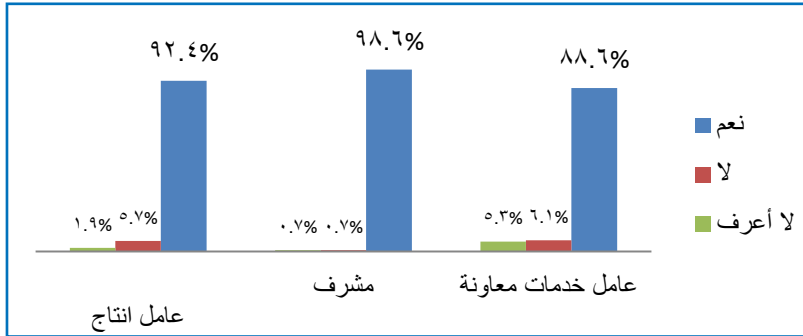
المحور الأول : حقوق العمل وشروطه:

تظل حقوق العمل وشروطه من أهم العناصر التي تحقق مصلحة للعامل وصاحب العمل على السواء، فكفالتها تؤدي لمعدلات مرتفعة من الرضا والأمان الوظيفي بما ينعكس بالإيجاب على معدلات الإنتاجية. ومما لاشك فيه أن حقوق العمل تقابلها أيضا واجبات العمل، فهي منظومة تفرض التزامات متبادلة على كل من طرفي العملية الإنتاجية : العامل وصاحب العمل. كان من المهم التعرف على مدى احترام حقوق العمل وشروطه في الصناعات محل الدراسة. ومما لاشك فيه أن منظومة حقوق العمل تشمل عدداً كبيراً من الأمور بعضها يتعلق بعقود العمل والأجور والإجازات والضمانات الوظيفية ككل، وبعضها يتعلق بالتدريب على العمل، فضلا عن احترام واجبات العمل والتي تتمثل في الانضباط الوظيفي والإتقان المهني وغيرها من الأمور. كشفت الدراسة عن عدد من النتائج المهمة في هذا الشأن.

عقود العمل:

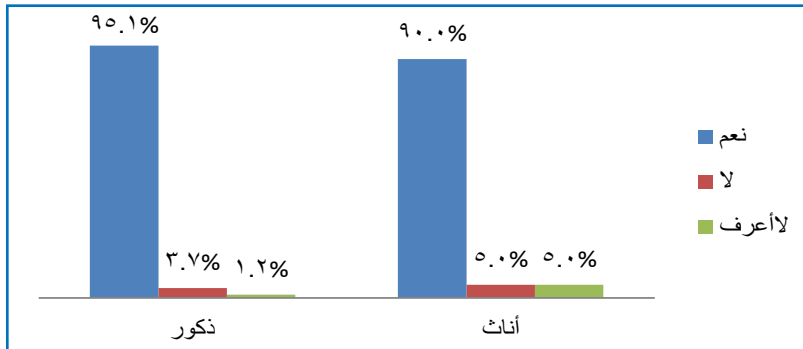
- يعد وجود علاقة تعاقدية صحيحة قائمة على الرضا المتبادل أحد حقوق العمل الأساسية وأيضا أحد معايير العمل اللائق، ولذلك كان السؤال عن وجود عقد مبرم بين العامل وصاحب العمل من عدمه، وقد أشارت أغلبية العينة ٩٦,٣٪ إلى وجود عقد (٩٨,٢٪ للصناعات الغذائية و ٩٥,٨٪ للصناعات النسيجية). ولم تظهر تفاوتات ذات شأن بين أنماط العمال المختلفة سواء كانت عمالة إنتاجية أو إشراف أو عمالة معاونة. وعلى نفس المنوال بالنسبة لفحص هذه النتيجة على أساس النوع.(راجع الجداول ٢ و ٣).
- بالطبع ليس كافياً وجود عقد، بل من أحد قواعد الرضا أن يكون العامل على علم وافٍ بكل ما هو مكتوب في العقد خاصة الأجر، ولذلك كان السؤال عن الاطلاع على بنود العقد. وقد أشار ٩٤٪ من العينة إلى أنهم اطلعوا على بنود العقد، وهي نسبة أقل من نسبة من أشاروا إلى أن لديهم عقداً. ولم توجد تفاوتات ذات شأن بين الصناعات النسيجية والصناعات الغذائية (راجع الجدول ٤). بيد أنه عند تحليل هذه النتيجة على أساس فئات العمالة المختلفة، وضح أن العمالة المعاونة هي أقل الفئات التي اطلعت على عقودها بنسبة ٨٨,٦٪ مقابل ٩٢,٤٪ لعمال الإنتاج، في حين كانت فئة المشرفين أعلى في الاطلاع على العقد، حيث كانت النسبة ٩٨,٥٪ وهذا أمر طبيعي في ضوء أنها الفئة الأكثر خبرة ومهارة، وبالتالي وعياً، كما أنها الفئة التي تهم صاحب العمل بدرجة أكبر. (جدول ٥)

الشكل رقم (١): العلاقة بين الاطلاع على العقد وفئات العمالة



- كانت نسبة النساء التي اطلعت على عقودها أقل من نسبة الرجال (٩٠,١٪ مقابل ٩٥,١٪) مما يشير إلى الفارق في درجة الوعي بين الفئتين، وأيضاً درجة كفاحية كل فئة. وهذا ما سيتضح في بنود أخرى لاحقاً. (راجع الجدول ٦). وبالطبع لابد من قراءة هذه النتيجة في ضوء أن الإدارة هي التي وفرت العينة وفقاً للشروط التي وضعها فريق البحث، ولم يكن متوقفاً أن تقدم سوى العمالة القانونية.

الشكل رقم (٢): العلاقة بين نوع العمال ومدى اطلاعهم على بنود العقد

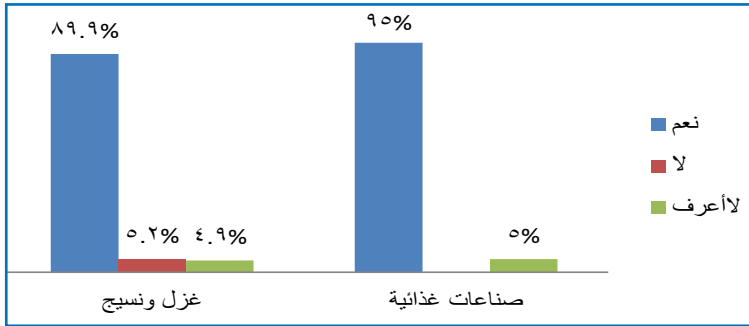


- في المقابل أكدت كافة حالات الدراسة من الإدارة أنهم ملتزمون بقانون العمل، وأن الجميع يعمل من خلال عقد، وأن العقد يتم إبرامه بعد اجتياز فترة التدريب، وأنهم حريصون على تطبيق قانون العمل. كما أكدت غالبية الحالات أنها لا تلجأ إلى تشغيل عمالة موسمية وأن العمالة كلها دائمة باستثناء حالتين أشارتا إلى أنهما أحياناً يلجأن للعمالة الموسمية تحت ضغط العمل.

الأجور:

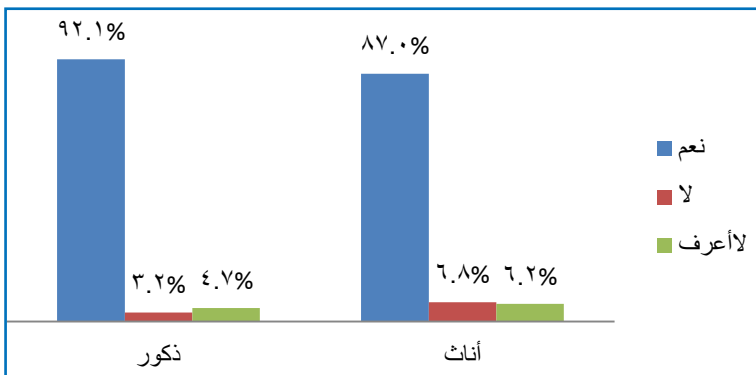
- من أهم المؤشرات على صحة العلاقة التعاقدية وسلامتها وتوافر شرط الرضا فيها هو أن يكون الأجر الذي يتم الحصول عليه هو نفس الأجر المسجل بالعقد. وعند السؤال عن هذه النقطة أشار ٩١٪ من العينة إلى أنه نفس الأجر، في حين أشار ٥٪ إلى أنه لا يعرف، بما يشير إلى أنه لم يطلع على بنود العقد، كما أشار ٤٪ إلى الاختلاف بين ما يحصل عليه وما هو مدون بالعقد (راجع الجدول ٧). وقد كانت نسبة من أشاروا إلى حصولهم على الأجر المدون في العقد أعلى في قطاع الصناعات الغذائية ٩٤,٦٪ مقابل ٨٩,٩٪ لعمال النسيج.

الشكل رقم (٣): العلاقة بين نوع الصناعة والأجر المكتوب في العقد



ولم تتضح تباينات بين الفئات الثلاث من أنماط العمالة في هذه القضية (الجدول ٨). على حين كان الأمر مختلفا عند تحليل نتيجة هذا السؤال على أساس النوع، فمن أشار إلى أن الأجر المكتوب في العقد هو الأجر ذاته الذي تم تقاضيه ٨٧٪ من النساء مقابل ٩٢,١٪ للرجال كما هو موضح بالشكل التالي (الجدول رقم ٩)، مما يشير مرة أخرى إلى أن النساء هن الفئة العمالية الأكثر عرضة للتلاعب بحقوقهن.

الشكل رقم (٤): العلاقة بين نوع العمال وبين الأجر المكتوب في العقد



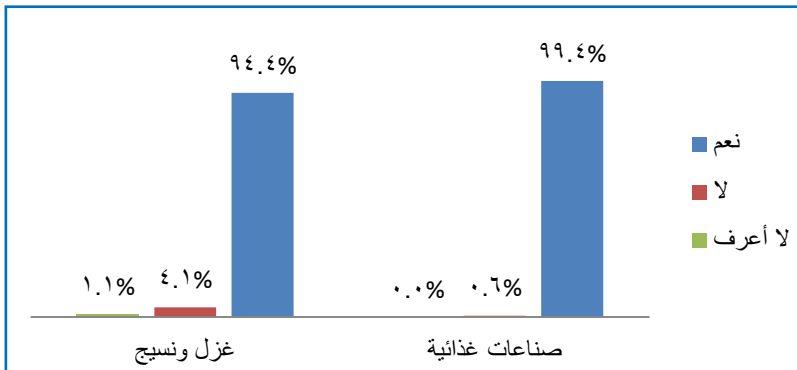
- قضية طريقة حساب الأجر من القضايا الدالة على وجود علاقة تعاقدية مستقرة، ولذلك كان من المهم السؤال عن طريقة حساب الأجر، وهو من أسئلة التحقق من صحة النتائج. والحقيقة أن الغالبية العظمى من العينة أشارت إلى أنه بالشهر ٩٦,١٪ (١٠٠٪ للصناعات الغذائية و٩٤,٩٪ للصناعات النسيجية). ولم توجد اختلافات على أساس النوع، كل ما ظهر من بعض الاختلاف كان لغير صالح فئة عمال الإنتاج، إذ أنهم كانوا أقل الفئات التي أشارت إلى أن طريقة أجرها تحسب بالشهر بنسبة (٩٢,٧٪ مقارنة بـ ٩٩,٦٪ للمشرفين و ٩٨,٣٪ للعمال المعاونين). (راجع الجداول ١٠ - ١١ - ١٢)

- وعن الانتظام في صرف الأجور في مواعيدها كل شهر، أشارت الأغلبية الساحقة من العينة ٩٨,٦٪ إلى الانتظام في صرف الأجور. ولم توجد تباينات واضحة بين عمال الصناعات النسيجية والغذائية ولا بين فئات العمالة وكذلك الرجال والنساء. (راجع الجداول ١٣ - ١٤ - ١٥)

التأمينات الاجتماعية:

- بالنسبة للتأمينات الاجتماعية أشار ٩٥,٨٪ من العينة إلى أنهم مؤمن عليهم، وكانت النسبة تقترب من المائة ٩٩,٤٪ في الصناعات الغذائية مقابل ٩٤,٨٪ في الصناعات النسيجية.

الشكل رقم (٥): العلاقة بين نوع الصناعة وبين التأمين على العمال

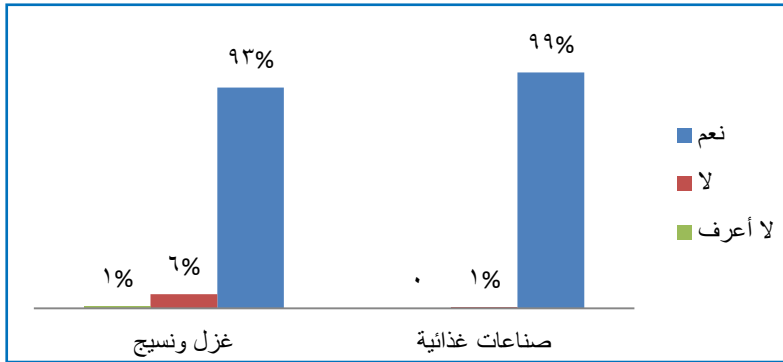


- عند تحليل هذا السؤال على أساس فئات العمالة اتضح أن فئة المشرفين هي أكثر الفئات المؤمن عليها ٩٩,٦٪ يليها عمال الخدمات المعاونة - وهذا أمر غريب في ضوء الطابع المتغير والموسمي لهذه النوعية من العمالة ثم عمال الإنتاج. كما تساوت نسبة الذكور والإناث في الإجابة بأنهم مؤمن عليهم بنسبة ٩٥,٨٪ (راجع الجداول ١٦ - ١٧ - ١٨).

- أشارت كافة حالات الدراسة من المديرين إلى أنهم ملتزمون بتسديد نصيب صاحب العمل في التأمينات، وكذلك العامل ملتزم بتسديد نصيبه. وقد أشارت حالات قليلة إلى أن بعض العمال يرفضون تسديد التأمينات حتى لا يتم اقتطاع حصتهم التأمينية من الأجر.

التأمين الصحي:

- بالنسبة للتأمين الصحي، أشار ٩٤,٥٪ من العينة أن لهم تأميناً صحياً. وكانت نسبة العاملين في الصناعات الغذائية أعلى ٩٩,٤٪ مقابل ٩٣٪ للصناعات النسيجية.
- الشكل رقم (٦): العلاقة بين نوع الصناعة ووجود التأمين الصحي بها



وبتحليل هذه النتيجة على أساس فئات العمالة وضح أن أقل الفئات التي أشارت أن لهم تأميناً صحياً هم عمال الإنتاج بنسبة ٩٠,٨٪ مقابل ٩٨,٢٪ للمشرفين و ٩٧,٥٪ للعماله المعاونه. كما تساوت نسبة الرجال والنساء في تمتعهم بالتأمين الصحي كما هو موضح بالجداول (١٩ - ٢٠ - ٢١)

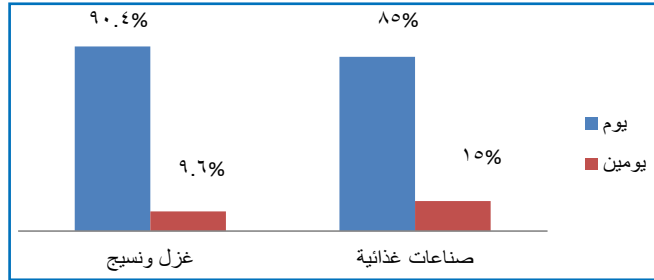
- كان من المهم حتى يتم التحقق من النتائج توجيه سؤال للعينة عن جهات تلقيهم العلاج. وقد أشار ٩٠,٧٪ من العينة إلى التأمين الصحي، يليه بفارق كبير المستشفى العام ٤١,٣٪. كما أشارت نسب أقل بكثير أنهم يتلقون العلاج في مستشفى خاص أو على حسابهم. وقد كانت نسبة عمال الصناعات الغذائية التي أشارت لاعتمادها على التأمين الصحي أكبر من عمال الصناعات النسيجية ٩٤,٢٪ مقابل ٨٩,٧٪. وعلى الرغم من ذلك كانت نسبتهم أعلى أيضاً في لجوئهم للمستشفيات الخاصة (١٤,٦٪ للغذائية مقابل ٨,٥٪ للنسيجية كما هو موضح بالجدول (٢٢).
- وتحليل النتيجة وفقاً لفئات العينة وضح أن أقل الفئات اعتماداً على التأمين الصحي عمال الإنتاج بنسبة ٨٨,٥٪ مقارنة بالمشرفين ٩٢,٦٪ والعماله المعاونه ٩٣,٣٪. وفي المقابل يزداد

- اعتماد عمال الإنتاج على المستشفيات الخاصة والعلاج على حسابهم. (راجع الجدول ٢٣)
- أشارت الغالبية العظمى من المقابلات مع الإدارة إلى أنه توجد عيادة صحية بالمصنع وصيدلية لتقديم الخدمة الطبية للعامل. وأشار بعضهم إلى وجود تأمين صحى على العمال.

الإجازات وتعويضها عند العمل :

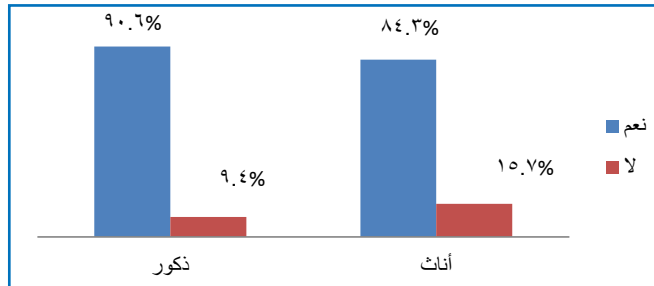
- أشار ٨٩,٣٪ من العينة أنهم يحصلون على إجازة يوماً واحداً أسبوعياً (٩٠,٤٪ لعمال الصناعات النسيجية مقابل ٨٥,٤٪ لعمال الصناعات الغذائية)، وفى المقابل كانت نسبة أكبر من عمال الصناعات الغذائية يحصلون على يومين إجازة ١٤,٦٪. (الجدول ٢٤)

الشكل رقم (٧): العلاقة بين نوع الصناعة وبين عدد أيام الإجازات الأسبوعية



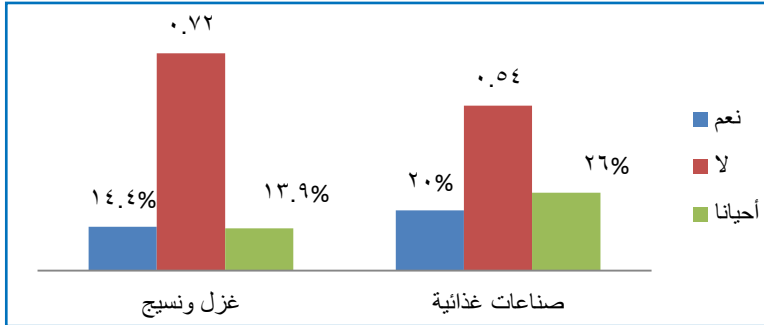
- ولم تكن هناك اختلافات لها أهمية بين فئات العمالة المختلفة غير أن المشرفين هم أكثر الفئات مقارنة بالفئتين الأخرين الذين يأخذون يومي إجازة ١٢,٤٪ مقابل ٩,٤٪ لعمال الإنتاج و ١٠,٩٪ للعمالة المعاونة. (الجدول ٢٥)
- كانت نسبة النساء التى تأخذ يومي إجازة أعلى من الرجال ١٥,٧٪ مقابل ٩,٤٪ للرجال. (الجدول ٢٦)

الشكل رقم (٨): العلاقة بين نوع العمال وبين عدد أيام الإجازات



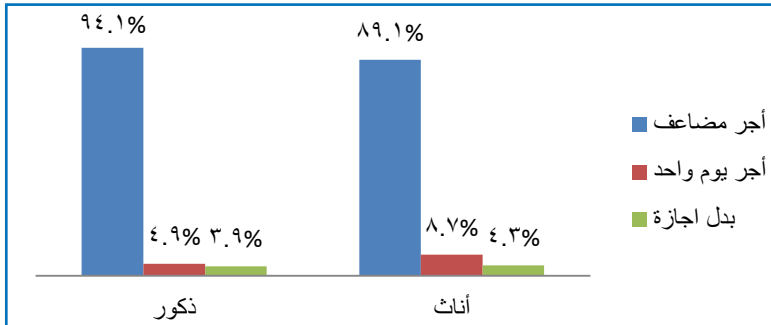
- وعن العمل أيام الإجازات، أشار أكثر من ثلثي العينة إلى أنهم لا يعملون في أيام الإجازات، وإن كان هناك اختلاف واضح بين الصناعات الغذائية والصناعات النسيجية، فنسبة من يعملون في أيام الإجازات بصفة دائمة أو في بعض الأحيان أعلى لدى عمال الصناعات الغذائية من الصناعات النسيجية. (الجدول ٧٢)

الشكل رقم (٩): العلاقة بين نوع الصناعة وبين العمل في الإجازات



- وفيما يتعلق بطريقة حساب أجر العمل في أيام الإجازات، أشار ٤,٣٩٪ من العمالة إلى أنه أجر مضاعف. كان الأمر مختلفا إلى حد ما فيما يتعلق بالنساء، إذ كانت نسبة النساء اللواتي يحصلن على أجر مضاعف أقل من نسبة الرجال (١,٩٨٪ للنساء مقابل ١,٤٩٪ من الرجال). (الجدول ٨٢)

الشكل رقم (١٠): العلاقة بين نوع العمال وبين بدل الإجازات الرسمية

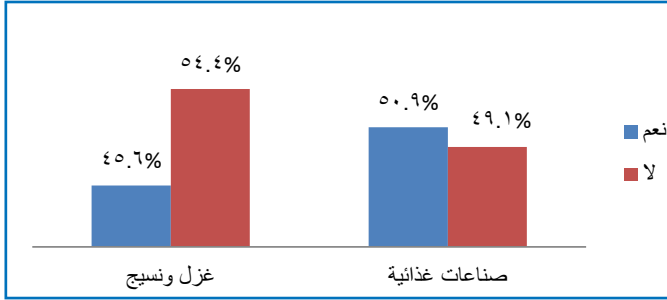


ساعات العمل الأساسية والإضافية وأوقات الراحة:

- بينت النتائج أن ٨,٢٦٪ من العينة تعمل ساعات عمل من ٧ إلى أقل من ٨ ساعات يوميا، في حين أشار ٩,٤٢٪ إلى أنهم يعملون من ٨ إلى أقل من ٩ ساعات يوميا، ولم يشر سوى ٩,٥٪ إلى أنهم يعملون من ٩ إلى ١١ ساعة يوميا و ٥٪ إلى أنهم يعملون ٢١ ساعة يوميا. (راجع الجدول ٩٢)

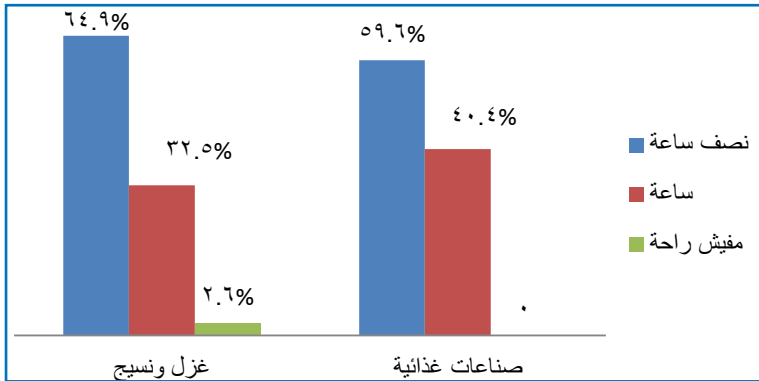
- وتحليل هذه النتيجة على أساس نوع الصناعة، يتضح أن الالتزام بالمعايير الدولية فى ساعات العمل أكثر وضوحاً فى صناعات النسيج من الصناعات الغذائية، فنسبة من يعملون من ٨ ساعات إلى أقل من ٩ ساعات فى الصناعات النسيجية ٦,١٢٪ مقارنة ٨,٦٣٪ للصناعات الغذائية. وإن كان هذا لاينفى أن من يعملون ما يقرب من ١١ ساعة أو ٢١ ساعة يوميا وهى نسب قليلة تدور حول الـ ٥٪ يتركزون فى الصناعات النسيجية. (راجع الجدول ٢٩)
- وتحليل هذه النتيجة وفقا للفئات الثلاث من العمالة محل الدراسة وضح أن أكثر فئة تعمل من ٧ إلى ٨ ساعات هى عمال الإنتاج بنسبة ٧٠,٨٪، يليها عمال الخدمات المعاونة (٥٧,١٪) ثم المشرفون (٥٥,٣٪). بيد أنه وفى المقابل كانت ساعات العمل لدى فئتى المشرفين والعمالة المعاونة أعلى - من ٨ إلى أقل من ٩ ساعات عمل يوميا وبالأخص بين المشرفين، إذ بلغت نسبتهم ٣٣٪ فى حين كانت ٤٢,٤٪ للعمالة المعاونة. (راجع الجدول ٣٠).
- وقد أشار عدد من المديرين التى أجريت معهم المقابلات إلى أنهم اضطروا إلى تخفيض ساعات العمل من ٨ إلى ٧ ساعات تحت ضغط عمالى خاصة بعد ثورة يناير ٢٠١١.
- فيما يتعلق بعدد الورديات، فقد أشارت أغلبية العينة ٩٦,٣٪ إلى أنها تعمل ودية واحدة ولم تختلف النسبة إلا اختلافا طفيفا للغاية بين الصناعات النسيجية والصناعات الغذائية.
- وفيما يتعلق بتحليل هذا السؤال وفقا لفئات العمالة كانت التفاوتات طفيفة، وكانت النسبة الأعلى فى العمل أكثر من ودية من نصيب عمال الإنتاج بنسبة ٥,٥٪ مقارنة ٥٪ للعمالة المعاونة و٠,٧٪ للمشرفين، وهذا أمر طبيعى فى ضوء نتيجة السؤال الخاص بساعات العمل، والذى أوضح أن المشرفين ساعات عملهم أكثر من عمال الإنتاج.
- وبخصوص العمل ساعات إضافية، فقد أشار ٦٤,٧٪ إلى أنهم يعملون ساعات إضافية مقابل ٥٣,٣٪ لا يعملون ساعات إضافية (راجع الجدول ٣١). وقد كانت نسبة من يعملون ساعات إضافية أعلى فى الصناعات الغذائية ٥٠,٩٪ مقابل ٤٥,٦٪ للصناعات النسيجية.

الشكل رقم (١١): العلاقة بين نوع الصناعة وبين تشغيل العمال عدد ساعات إضافية



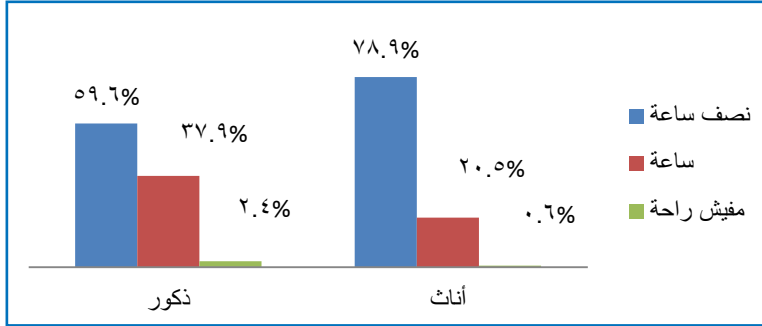
- وقد كان السبب الرئيس وراء العمل ساعات عمل إضافية هو العمل على إنهاء الطلبية بنسبة ٨٨٪ يليه بسبب تأخر الشغل بنسبة ٤٥,١٪.
- وبالنسبة لأوقات الراحة أشار ٦٤٪ من العينة إلى أن وقت الراحة نصف ساعة، في حين أشار ٣٤٪ إلى أنها ساعة وكان الوضع متقاربا بين عمال النسيج والصناعات الغذائية في حصولهم على نصف ساعة، في حين وضح التفاوت في الحصول على ساعة بين عمال النسيج وعمال الصناعات الغذائية فـ ٣٢,٥٪ من عمال الغزل والنسيج يحصلون على ساعة مقابل ٤٠,٤٪ لعمال الصناعات الغذائية (راجع الجدول ٣٢)

الشكل رقم (١٢): العلاقة بين نوع الصناعة وبين عدد ساعات الراحة أثناء العمل



- وعند تحليل هذا الجدول على أساس النوع وضح أن ٧٨,٩٪ من النساء لا يحصلن سوى على نصف ساعة مقابل ٥٩,٦٪ من الرجال. (راجع الجدول ٣٣)

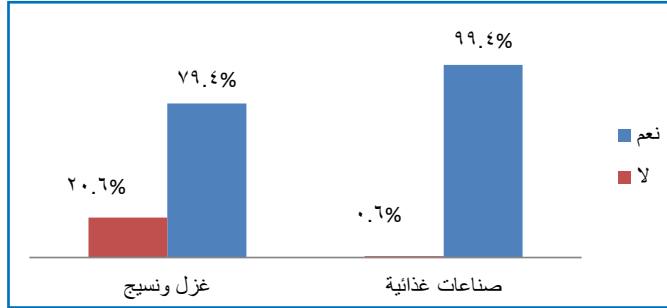
الشكل رقم (١٣): العلاقة بين نوع العمال وبين عدد ساعات الراحة أثناء العمل



توفير وسائل مواصلات لتوصيل العمال من وإلى المصانع

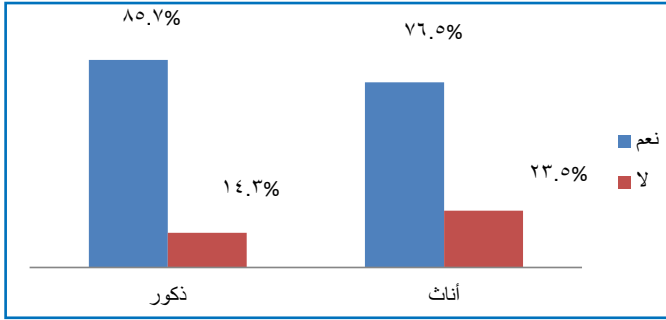
- وعن قيام الشركات بتوفير وسائل مواصلات للعمال، أشار ٨٣,٨٪ من العينة إلى قيام الشركة بهذا الأمر، وإن كانت النسبة أعلى بكثير بين عمال الصناعات الغذائية ٩٩,٤٪ مقارنة بعمال الصناعات النسيجية ٧٩,٤٪. (راجع الجدول ٣٤)

الشكل رقم (١٤): العلاقة بين نوع الصناعة وتوفير وسائل مواصلات لتوصيل العمال إلى المصنع



- كان تمتع النساء العاملات بخدمة توفير وسائل المواصلات أقل من الرجال بنسبة ٧٦,٥٪ للنساء مقابل ٨٥,٧٪ للرجال كما هو موضح بالشكل التالي. وقد يكون السبب الرئيس خلف ذلك هو قرب سكن النساء للمصانع مقارنة بالرجال، وأيضاً قد تكون جودة وسيلة المواصلات ودرجة الأمان فيها أقل بالنسبة للنساء مما يجعلهن غير مستعدات لاستخدامها. (راجع الجدول ٣٥)

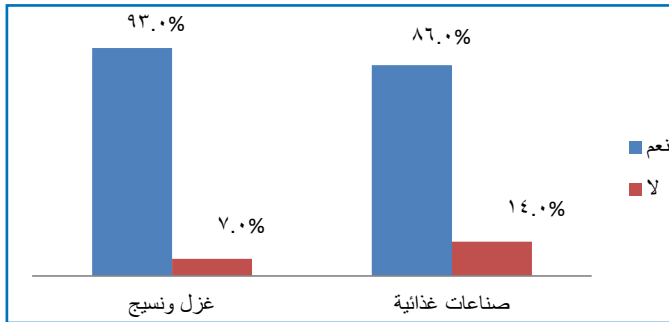
الشكل رقم (١٥): العلاقة بين نوع العمال وتوفير وسائل مواصلات لتوصيل العمال بالمصنع



- أشارت غالبية حالات الدراسة من الإدارة إلى أنه توجد مواصلات لنقل العمال إلى المصنع ومنه باستثناء بعض الحالات، حيث يتواجد المصنع بجانب السكن.

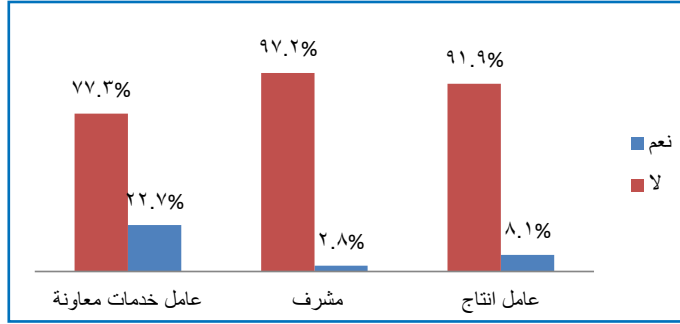
التدريب على العمل

- أشار ٩١,٦٪ من العينة إلى أنهم حصلوا على تدريب قبل الالتحاق بالعمل. بيد أن النتائج تباينت بين مصانع النسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية. فقد كانت نسبة من حصلوا على تدريب قبل الالتحاق بالعمل أعلى في صناعات الغزل والنسيج بنسبة ٩٣,١٪ في حين انخفضت في الصناعات الغذائية إلى ٨٦٪. (راجع الجدول ٣٦)
- الشكل رقم (١٦): العلاقة بين نوع الصناعة وتوفير التدريب على العمل في البداية



- أما على مستوى فئات العمالة الثلاث، فقد كانت فئة المشرفين هي الأعلى في الحصول على التدريب، إذ أشار إلى ذلك ٩٧,٢٪ من العينة مقابل ٩١,٩٪ لعمال الإنتاج وبفارق أكبر لدى عمال الخدمات المعاونة بنسبة ٧٧,٣٪، وهذا أمر طبيعي في ضوء تدرج الاحتياج إلى الخبرة الفنية من المشرف إلى عامل الإنتاج. (راجع الجدول ٣٧)

الشكل رقم (١٧): العلاقة بين نمط العمال وبين توفير التدريب على العمل في البداية



- وتحليل هذه النتيجة على أساس النوع اتضح أن نسبة النساء اللواتي تلقين تدريباً ما قبل العمل كانت أعلى قليلاً من نسبة الرجال ٩٤,٦٪ للنساء مقابل ٩٠,٨٪ للرجال. (راجع الجدول ٣٨)
- ولم تختلف نتائج المقابلات مع ممثلى إدارة المصنع عما سبق، فقد أشارت كل المقابلات إلى ضرورة حصول العامل على تدريب على العمل فى بداية عمله، كما أشار عدد من الحالات إلى اهتمامها الشديد بهذا الموضوع وأن التعبير عن هذا الاهتمام وضع فى إنشاء مدرسة للتدريب فى المصنع. والحقيقة أن الشكوى الأساسية التى كانت محل اهتمام ممثلى إدارة المصنع هو عدم توافر العناصر المدربة تدريباً جيداً نتيجة تردى نوعية خريجي المدارس الفنية، ولذلك كان المطلب الأساسى الاهتمام بالمدارس الفنية وربطها بالتدريب فى المصانع. وأشار عدد قليل من الحالات إلى أن التدريب لا يقتصر على بداية العمل ولكنه مستمر وإن كان الاتجاه العام يشير إلى الاهتمام بالتدريب عند الالتحاق بالعمل. كما أشارت بعض الحالات إلى أن التدريب لا يقتصر على التدريب على المهنة فقط، ولكن يرافقه تدريب على إجراءات السلامة والصحة المهنية أيضاً.

الترقى فى العمل

- تم سؤال العينة على أى أساس يتم الترقى فى المصنع، وقد أشار ٦٦,٢٪ من العينة إلى أن الكفاءة هى المعيار تلى ذلك الأقدمية بنسبة ٤٣,٦٪. وقد تقاربت نتائج الصناعات الغذائية والنسجية فى اعتماد معيار الكفاءة كأساس للترقى (٦٥,٥٪ و ٦٦,٣٪ على التوالى) فى حين اختلف الأمر بالنسبة لمعيار الأقدمية إذ كان أكثر تكراراً لدى عمال الصناعات الغذائية ٦٠,٢٪ مقابل ٣٩٪ لعمال الصناعات النسجية (راجع الجدول ٣٩)
- وبالمطابق إذا تمت إضافة بند الانتظام فى العمل كأحد معايير الترقى وهو الذى ظهر بنسبة ١٦,٤٪ إلى معيار الكفاءة سيتضح أن هناك عدداً من المعايير الموضوعية فى الترقى.

- وتحليل هذا السؤال على أساس فئات العمالة محل الدراسة وضح أن معيار الكفاءة هو الأعلى في فئة المشرفين مقارنة بالفئتين الأخريتين، وأيضاً الأقدمية، وهذا أمر طبيعي في ضوء ضرورة توافر سمات معينة فيمن يتولى وظائف إشرافية. كما يظل معيار الانتظام في العمل معياراً يتمتع بثقل أعلى لدى فئة العمالة المعاونة مقارنة بالمشرفين وعمال الإنتاج، وهذا أيضاً أمر طبيعي في ضوء طبيعة الأعمال التي يقومون بها. (راجع الجدول ٤٠)

الانتظام والانضباط في العمل

- كان من المهم التعرف على مدى انتظام العمالة من خلال السؤال هل أنت منتظم في شغلك؟ وقد أشارت الأغلبية الساحقة من العينة ٩٨,٧٪ إلى أنها منتظمة ولم تكن هناك تفاوتات ملحوظة بين عمال الصناعات النسيجية والصناعات الغذائية. (راجع الجدول ٤١)
- وعلى نفس المنوال كان الأمر بالنسبة لفئات العمالة، حيث كانت الأغلبية الساحقة من العينة منتظمة في العمل بفئاتها الثلاث. (راجع الجدول ٤٢)
- على الرغم من شكوى العديد من الحالات من عدم انضباط العامل المصري وعدم احترامه لقيم العمل، إلا أن غالبية الحالات أشارت إلى الانتظام في العمل بسبب وجود وسائل مواصلات تنقل العمال من ناحية، وبسبب السياسات الحازمة للإدارة في هذا الشأن. والحقيقة أن تحليل هذه النتيجة يتم فهمه بشكل أكبر في ضوء نتيجة أحد الأسئلة الأخرى وبالتحديد سؤال (١٨) الخاص بالخصومات على الأجر والذي أجاب عنه بنعم ٤٨,٩٪ من العينة وجاء على رأس أسباب الخصومات من الأجر كثرة الغياب بنسبة ٧٩,٤٪، والتأخير بنسبة ٧٣,٤٪.

المحور الثانى: ظروف بيئة العمل

تعد بيئة العمل من الأمور المهمة التى يجب النظر إليها فى تلك القطاعات الصناعية سواء كانت قطاعات نسجية أو قطاعات غذائية، فهذه البيئة بمثابة عامل رئيس لتحفيز وتمكين العمال من الإنتاج فى بعض المصانع، وقد تكون عوامل طاردة ومنفرة لدى البعض الآخر من العمال. لذا فكان من المهم النظر لظروف بيئة العمل داخل تلك القطاعات الصناعية، ومدى توافر المعايير المناسبة لتسهيل عملية الإنتاج، ومدى تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية داخل تلك القطاعات.

وينقسم العرض إلى قسمين:

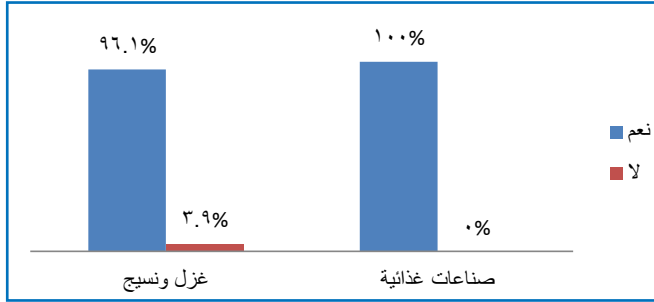
القسم الأول: يختص بمعايير السلامة والصحة المهنية المتوفرة فى مكان العمل

تتنوع ظروف بيئة العمل لتشمل الكشف الصحى الدورى الذى نص عليه قانون العمل الموحد لضمان سلامة وصحة العاملين، بجانب توافر الأدوات والمستلزمات التى يستخدمها العمال لضمان سلامتهم وصحتهم أثناء العمل، كما يشمل الظروف الصحية المرتبطة بمكان العمل من حيث توافر "إضاءة كافية، شبابيك تهوية، طفايات حريق، أماكن مناسبة للعمل ولعدد العمال، مخارج طوارئ وعيادات واسعافات وغيرها من التدابير التى تكفل السلامة أثناء العمل".

أ- الكشف الطبى على العمال:

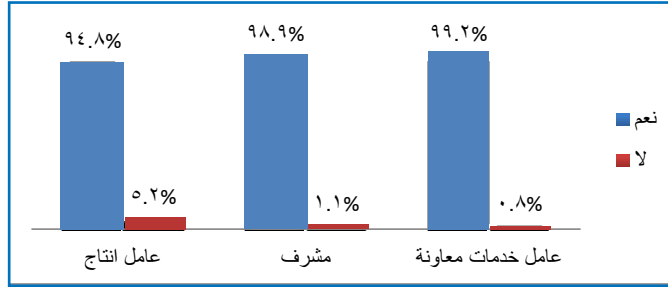
- يهتم قطاع الصناعات الغذائية فى مصر بصفة عامة بإجراء كشف طبى على كل العمال قبل التحاقهم بالعمل وفقا لما ينص عليه قانون العمل الموحد، ووفقا لمعايير ولوائح كل قطاع صناعى، وأكدت النتائج أن ١٠٠٪ من الصناعات الغذائية تجرى الكشف الصحى على عمالها قبل التحاقهم بالعمل وهذه نتيجة منطقية لأن العمل بقطاع الصناعات الغذائية يستلزم الكشف الصحى على العاملين به لضمان سلامة وصحة المنتجات الغذائية لهذه الشركات، بينما جاءت نسبة الشركات النسجية التى تجرى الكشف الصحى على عمالها قبل إلحاقهم بالعمل بها ٩٦,١٪، وهى نسبة مرتفعة أيضا بالنسبة لتلك الصناعات مما يشير إلى التزامها بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية للعمال. (أنظر الجدول رقم ١).

الشكل رقم (١): يوضح العلاقة بين الكشف الصحي للعمال ونوع الصناعة



- وعن عدد مرات تكرار الكشف الصحي على العمال أثناء مدة عملهم، أوضحت النتائج ارتفاع معدلات الكشف عليهم في قطاع الصناعات الغذائية خاصة عند بداية العمل وذلك بنسبة ٩٨,٢٪، ثم يتكرر الكشف الصحي عليهم مرة كل سنة وذلك بنسبة ٤٥٪، كما أشارت نسبة ٨,٨٪ إلى أنه يتكرر الكشف الصحي عليهم كل شهرين أو أكثر، وتعد تلك النسبة متدنية للغاية ولا تتوافق مع طبيعة الصناعات الغذائية التي تستلزم الكشف الصحي الدوري على العمال كل ثلاثة شهور على الأقل لضمان سلامة وجودة المنتج الغذائي، في حين أعربت نسبة ٩٢,٧٪ من العاملين بقطاع الصناعات النسيجية أنه يتم إجراء الكشف الصحي عليهم عند بداية عملهم، وتراوحت النسب الأخرى ما بين تكرار الكشف الصحي عليهم كل شهرين أو أكثر بنسبة ٢٣,٣٪، وكل سنة ١٧,٩٪ أو يتم الكشف عليهم عند الحاجة لذلك بنسبة ١٩,٢٪. وبالطبع تزداد دورية الكشف الصحي لدى الصناعات الغذائية عنها لدى الصناعات النسيجية لرقابة وزارة الصحة على الصناعات الغذائية بصورة أكبر من الصناعات النسيجية. وهذا ما يوضحه الجدول رقم (٢).
- وفيما يتعلق بأنماط العمال التي يتم الكشف الصحي عليها في الصناعات النسيجية والغذائية، أوضحت النتائج اهتمام تلك القطاعات بإجراء الكشف الصحي على العمالة الموجودة لديهم بصفة عامة بغض النظر عن طبيعة ونوعية عملهم وجاء ذلك بنسبة ٩٦,٩٪ من إجمالي العينة الكلية، حيث جاءت النسبة مرتفعة بين الخدمات المعاونة بنسبة ٩٩,٢٪، تلتها نسبة المشرفين على الإنتاج والتي بلغت نسبتها ٩٨,٩٪، في حين جاءت النسبة الأخيرة بين عمال الإنتاج بنسبة ٩٤,٨٪، (راجع الجدول رقم ٣).

الشكل رقم (٢): يوضح العلاقة بين الكشف الصحى على العمال وبين أنماط عملهم



• وعن تكرار الكشف الصحى على العمال وفقا لأنماط عملهم بتلك القطاعات، أوضحت البيانات اهتمام المصانع بإجراء الكشف الصحى على كل العمالة عند التحاقهم بالعمل منذ البداية بصفة عامة وذلك بنسبة كلية ٩٣,٩٪، حيث ارتفعت النسب بين كل العمال الذين أجروا الكشف الصحى فى بداية عملهم فجاءت بين المشرفين بنسبة ٩٥,٣٪، وبين عمال الإنتاج ٩٣,٤٪، فيما جاءت بين عمال الخدمات المعاونة بنسبة ٩٢,٤٪. وعن دورية الكشف الصحى على العمالة بتلك الصناعات تبين من الجدول ارتفاع معدلات الكشف الصحى كل شهرين أو أكثر بين عمال الإنتاج وذلك بنسبة بلغت ٢٦,٥٪، تلتها عمال الخدمات المعاونة بنسبة ١٦,١٪، ثم المشرفين بنسبة ١٣,٣٪. (الجدول رقم ٤)

• كما أوضحت بيانات الجدول السابق أيضا اهتمام تلك الصناعات بدورية الكشف الصحى السنوى على العمال بصفة عامة وذلك بنسبة ٢٤٪، حيث ارتفعت بين المشرفين فبلغت نسبتهم ٣١,٥٪، تلتها نسبة عمال الإنتاج التى بلغت ٢٤٪، وتدنت تلك النسبة بين عمال الخدمات المعاونة فبلغت ٥,٩٪، مقابل ارتفاعها لديهم وفقا للحاجة وذلك بنسبة ٣٣,١٪. ويدل ذلك على اهتمام مصانع العينة من الصناعات الغذائية والنسجية بالالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية للعمال لضمان سلامة المنتج، ولتطبيق القانون.

• وفيما يتعلق بالعلاقة بين نوع العمالة والكشف الصحى عليهم، أوضحت البيانات التأكيد على أهمية إجراء الكشف الصحى على العمال من الذكور والإناث فى الصناعات الغذائية والنسجية، حيث بلغت نسبة العمال الذين أجروا الكشف الصحى عند بداية العمل ٩٦,٩٪، انقسمت تلك النسبة الإجمالية فبلغت بين الذكور ٩٧,٢٪، فى حين جاءت بين الإناث ٩٥,٨٪. وتدلل تلك النسبة على اهتمام تلك الصناعات

- بالكشف الصحى على العمال سواء كانوا ذكورا أو إناثا. (راجع الجدول رقم ٥)
 - وعن دورية الكشف الصحى على الذكور والإناث، أوضحت النتائج ارتفاع معدلات الكشف الصحى بين الذكور والإناث عند بداية العمل، حيث بلغت النسبة بين الذكور ٩٤,٣٪، بينما بلغت نسبتها بين الإناث ٩٢,٥٪. وارتفعت النسب فيما يتعلق بدورية الكشف الصحى على العمال كل عام عنها كل شهرين أو أكثر، حيث بلغت نسبتها بين الذكور ٢٤,٢٪، وبين الإناث ٢٣,٣٪. ويؤكد ذلك ما أشرنا إليه من اهتمام مصانع العينة بدورية الكشف الصحى على العمال بصفة مستمرة. (راجع الجدول رقم ٦).
- ب- مستلزمات العمل التى يستخدمها العمال:

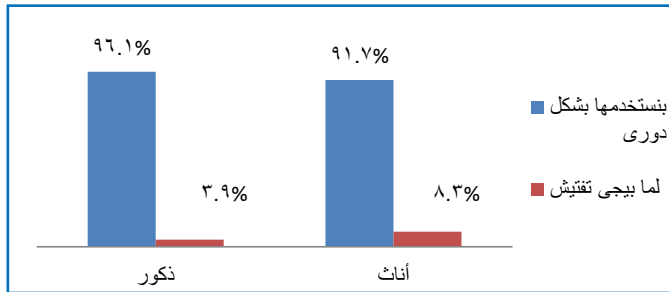
- وعن مؤشرات ومعايير السلامة والصحة المهنية التى تتوافر للعمال داخل مواقع العمل، التى تشمل مستلزمات العمل من "بلاطى، خوذات، قفازات، كمادات وغيرها من الأدوات التى يستخدمها العمال أثناء عملهم" بالقطاعات الصناعية بصفة عامة، وقطاع الصناعات الغذائية والنسجية بصفة خاصة. أوضحت النتائج أن مستلزمات العمل متوفرة لدى العمال فى قطاع الصناعات الغذائية بنسبة ١٠٠٪، فى حين جاءت تلك النسبة لدى قطاع الصناعات النسجية ٩٣,٦٪ (راجع الجدول رقم ٧). ويدل ذلك على اهتمام تلك القطاعات الصناعية بتوفير مستلزمات العمال التى يحتاجون إليها أثناء العمل، وكذلك لضمان جودة وسلامة المنتجات، وضمان سلامة العامل وصحته.
- وفيما يتعلق باستخدام العمال لتلك الأدوات بصفة مستمرة أم مؤقتة، تبين من الجدول رقم (٨)، ارتفاع معدلات استخدام تلك الأدوات بين العمال بصفة دورية ومستمرة، إذ ارتفعت نسبتها بين عمال الصناعات الغذائية بنسبة ٩٦,٥٪، فى حين بلغت نسبتها ٩٤,٨٪ بين عمال الصناعات النسجية. فلا توجد فروق كبيرة بين دورية الاستخدام فى هاتين الصناعتين. ويؤكد ذلك التزام مصانع العينة فى القطاع الغذائى أو القطاع النسجى بتوفير تلك الأدوات لاستخدامها بشكل مستمر لضمان سلامة المنتج وسلامة العامل.
- كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق واضحة بين نمط العمالة وبين استخدام مستلزمات العمال، فكل العمال فى الصناعات الغذائية والنسجية يستخدمون المستلزمات وذلك بنسبة إجمالية بلغت ٩٥,٢٪، توزعت إلى ٩٢,٩٪ لعمال الإنتاج، و٩٦,٥٪ للمشرفين، و٩٨,٣٪ لعمال الخدمات المعاونة. وعن دورية استخدام

تلك المستلزمات بين أنماط العمل المختلفة، اتضح ارتفاع معدلات استخدام تلك المستلزمات والأدوات بشكل دورى ومستمر، حيث بلغت أقصاها لدى عمال الخدمات المعاونة بنسبة ٩٦,٦٪، يليها لدى عمال الإنتاج بنسبة ٩٦,١٪، ثم المشرفين بنسبة ٩٣,٤٪. ويؤكد ذلك ما أشرنا إليه من اهتمام المصانع الغذائية والنسجية بتوفير مستلزمات وأدوات الإنتاج لعمالها واستخدامها بشكل دورى مستمر لضمان الجودة والصحة المهنية. (راجع الجدول رقم ٩)

- ويتضح أيضا عدم الاختلاف بين توفير مستلزمات العمال ودورية واستمرارية استخدامها من قبل العمال وبين نوعهم، إذ بلغت نسبة المستخدمين لتلك الأدوات من العمال ٩٥٪ بصفة عامة، وارتفعت نسبة استخدام تلك الأدوات بين الإناث فبلغت نسبتها ٩٩٪، مقابل نسبة ٩٥,٣٪ للذكور، ويشير ذلك إلى ارتفاع الوعى لدى العمال بأهمية استخدام تلك المستلزمات بشكل دورى لوقاية أنفسهم من الأمراض. (الجدول رقم ١٠)

- وعن دورية استخدام تلك الأدوات بصفة مستمرة، أوضحت النتائج ارتفاع نسبة الاستخدام الدورى لهذه الأدوات بين الذكور وذلك بنسبة ٩٦,١٪، فى حين بلغت النسبة لدى الإناث ٩١,٧٪. مما يؤكد ارتفاع الوعى لدى الذكور والإناث بأهمية استخدام تلك المستلزمات بشكل دورى لوقاية أنفسهم من الأمراض. (الجدول رقم ١١).

الشكل رقم (٣): يوضح العلاقة بين دورية استخدام العمال لأدوات العمل وبين نوعهم



ج- تهيئة بيئة العمل الفيزيكية:

- تعد بيئة ومكان العمل وطبيعته وظروفه الفيزيكية من العوامل الرئيسة لتحفيز وتنشيط العمل، فمكان العمل واتساعه وإضاءته وتوفير مداخل للتهوية وطفافات للحرارة ومخارج للطوارئ وغيرها من الظروف الفيزيكية التى يجب أن تتوافر فى مكان العمل وفقا لما ورد فى نصوص قوانين العمل وحرصا على سلامة العاملين. وفى هذا الشأن أوضحت البيانات اهتمام الصناعات الغذائية بتوفير كافة معايير

السلامة والصحة المهنية من حيث "طفايات الحريق، مخارج طوارئ، مكان مناسب للعمل، إضاءة جيدة، إسعافات أولية، عيادة طبيب، تدابير وقائية ضد الحوادث" وذلك بنسبة ١٠٠٪، في حين اهتمت أيضا صناعات الغزل والنسيج بتوفير تلك الشروط ولكن بنسب متفاوتة، فجاء توفير طفايات للحريق في مكان العمل بنسبة ١٠٠٪، بينما تراوحت النسب الأخرى ما بين ٩٩,٨٪ إلى ٩٩٪ لكل من الإضاءة الجيدة، وشبائيك التهوية، ومخارج الطوارئ. بينما جاء توفير مكان مناسب للعمل بنسبة ٩٨,٢٪، وتساوت النسبة لكل من الإسعافات الأولية وتوفير تدابير وقائية ضد الحوادث فبلغت ٩٥,٦٪، في حين انخفضت نسبة توفير عيادة للطبيب بلغت ٩٠,٧٪. وتشير تلك النتائج إلى التزام مصانع العينة بقدر كبير في كلا القطاعين النسيجي والغذائي بشروط ومعايير السلامة والصحة المهنية التي تكفل سلامة العاملين وسلامة المصنع أيضا. (راجع الجدول رقم ١٢)

- ولم تظهر فروق كبيرة بين نمط العمالة وبين الالتزام بتوفير مستلزمات مكان العمل الفيزيائية وضد الحوادث، فجاء استخدام أو توفير طفايات الحريق بنسبة ١٠٠٪ لدى جميع الأنماط: عمال الإنتاج والمشرفين وعمال الخدمات المعاونة. ولم يختلف الأمر بالنسبة لشبائيك التهوية، ومخارج الطوارئ وغيرها. (الجدول رقم ١٣)
- وفيما يتعلق بتوفير مكان مناسب للعمل، كانت الفئة الأكثر ارتياحا للمكان عمال الخدمات المعاونة بنسبة ١٠٠٪، ثم المشرفون بنسبة ٩٨,٩٪، وعمال الإنتاج بنسبة ٩٧,٩٪. وارتفعت النسب فيما يتعلق بتوفير تدابير وقائية ضد الحوادث لدى المشرفين فبلغت نسبتها ٩٨,٢٪، في حين بلغت ٩٧,٥٪ لدى عمال الخدمات المعاونة، و٩٥٪ لدى عمال الإنتاج.
- تقاربت نسب الذكور والإناث في الإشارة إلى توافر معايير السلامة والصحة المهنية بمواقع العمل كما يوضحها الجدول رقم (١٤).

د- التصرف تجاه الحوادث والإصابات

يتعرض العمال في القطاعات الصناعية بصفة عامة لكثير من الحوادث والإصابات الطفيفة أثناء عملهم، كما قد تتعرض المصانع والشركات لحرائق ناتجة عن كثرة الأحمال أو ماس كهربى، ولهذا فمن شروط السلامة والصحة المهنية ضرورة أخذ الحيطة لتجنب تلك المخاطر، لذا كان من المهم التعرف على تصرف الإدارة والعمال تجاه تلك المخاطر والإصابات في الصناعات الغذائية والنسجية.

- يلجأ العمال عند حدوث حريق أو ماس كهربى إلى استخدام طفايات الحريق فى المرتبة الأولى وجاء ذلك بنسبة ٩٥,٣٪ فى قطاع الصناعات الغذائية، ونسبة استخدام فى القطاعات النسيجية ٨٨,١٪. يليها لجوء العمال إلى الخروج فوراً وترك مواقع عملهم من مخارج الطوارئ أو غيرها لضمان سلامتهم بنسبة ٥٣,٨٪ للصناعات الغذائية، ونسبة ٥٠,٢٪ للصناعات النسيجية، كما برز إبلاغ الإدارة كتصرف مهم من قبل العمال بنسبة ٥٧,٣٪ للصناعات الغذائية، و ٤١,٣٪ للصناعات النسيجية، وتدنت نسب تبليغ المطافئ لدى كلتا الصناعتين فجاءت للغذائية بنسبة ٤٣,٩٪، وللنسيجية بنسبة ٣٧,٩٪، ويشير ذلك إلى حرص العمال والإدارة على التعامل مع الحريق أو الماس الكهربى بأنفسهم من خلال طفايات الحريق وإن استعصى الأمر يتم تبليغ المطافئ. (الجدول رقم ١٥)
- وظهرت اختلافات فى تصرف العمال تجاه الحرائق بين أنماطهم المختلفة، حيث برز دور المشرفين فى التعامل مع تلك المخاطر والذى يعد من صميم عملهم، فنجدهم يلجئون إلى استخدام طفايات الحريق بنسبة ٩١,٥٪، بينما جاءت النسب الأخرى متقاربة لكل من عمال الإنتاج ٨٨,٧٪، وعمال الخدمات المعاونة ٨٨,٢٪. كما برز دور المشرفين أيضاً فى اتخاذ القرار بخروج العمال أيضاً، فارتفعت نسبة ذلك التصرف بينهم لتصل إلى ٦٤,٥٪، فى حين تدنت بين عمال الخدمات المعاونة ٥١,٣٪، وتدنت أكثر بين عمال الإنتاج لتصل ٤٠,٨٪. مقابل ذلك انخفضت نسبة لجوء المشرفين إلى تبليغ الإدارة والمطافئ وذلك بقيمة متساوية لكليهما ٣٧,٦٪، فى حين ارتفعت نسبة تبليغ الإدارة من قبل عمال الإنتاج بنسبة ٥٠,٣٪. (راجع الجدول رقم ١٦)
- ولم تظهر فروق كبيرة فى تصرف العمال تجاه المخاطر والحرائق وبين نوع العمال، فارتفعت النسبة بين الذكور والإناث من العمال الذين لجأوا إلى استخدام طفايات الحريق وذلك لتصل لدى الذكور ٩١,٧٪، ولدى الإناث بلغت ٨١,٩٪. فى حين ارتفعت نسبة اللجوء إلى الخروج فوراً لدى الإناث فبلغت ٥٧,٢٪، وكذلك اللجوء إلى المطافئ بنسبة ٤١,٦٪، فى مقابل ٤٩,٣٪ لدى الذكور تجاه الخروج فوراً، ونسبة ٣٨,٦٪ للذكور تجاه إبلاغ المطافئ. (الجدول رقم ١٧).
- وفيما يتعلق بتصرف العمال والإدارة تجاه إصابة أحد العمال أو تعرضه لأذى أثناء وقت العمل، فنجد أنهم يتجهون فى بداية الأمر لعرضه على الطبيب الموجود فى المصنع، وجاء ذلك بنسبة ٧٧,١٪ فى الصناعات النسيجية، ونسبة ٧٦٪

للصناعات الغذائية. يليها اللجوء إلى نقله إلى المستشفى إن كانت حالته الصحية تستدعي ذلك، ف جاء لدى الصناعات الغذائية بنسبة ٦١,٤٪، ولدى الصناعات النسيجية بنسبة ٤٤,٦٪، وكان اللجوء إلى عمل الإسعافات الأولية خياراً ثالثاً لجأت إليه إدارة المصنع، ف جاء بنسبة ٤٥٪ للقطاعات الغذائية، وبنسبة ٤٤,٦٪ للصناعات النسيجية. الجدول رقم (١٨).

- وعن تصرف الإدارة نحو العامل المصاب أثناء العمل، اتضح لجوء الإدارة إلى إعطائه إجازة مرضى، وجاء ذلك التصرف بنسب تقترب من الثلاثة أرباع لدى كلتا الصناعتين، حيث بلغت نسبته في الصناعات الغذائية ٧٦٪، بينما بلغت نسبته في الصناعات النسيجية ٧٥,٧٪. (الجدول رقم ١٩)
- وعن العلاقة بين تصرف العمال والإدارة تجاه إصابات العمال أثناء العمل وبين نمط العمالة، اتضح وجود فروق طفيفة بين نمط العمال وبين تصرفهم تجاه العامل المصاب، حيث برز دور المشرف تجاه العامل المصاب، وجاء اللجوء إلى العيادة الموجودة بالمصنع في المرتبة الأولى بنسبة ٧٨,٤٪ لدى المشرفين، و ٧٨,٢٪ لدى عمال الخدمات المعاونة، ونسبة ٧٥,٤٪ بين عمال الإنتاج. يليه اللجوء إلى المستشفى وفقاً لحالة العامل بنسبة ٥٢,٨٪ لدى المشرفين، ونسبة ٤٦,٩٪ لعمال الإنتاج، ونسبة ٤٢٪ لعمال الخدمات المعاونة، يليه اللجوء إلى إجراء الإسعافات الأولية وفقاً لحالة الإصابة بنسبة ٥٢,٥٪ بين المشرفين، ونسبة ٣٩٪ لدى عمال الإنتاج، ونسبة ٢٨,٦٪ لدى عمال الخدمات المعاونة. (الجدول رقم ٢٠ - ٢١)
- لم تظهر فروق كبيرة بين تصرف العمال والإدارة تجاه العامل المصاب وبين نوع المبحوث، فارتفعت نسبة اللجوء إلى عيادة الطبيب بالمصنع في المرتبة الأولى بين الإناث أكثر من الذكور، فبلغت النسبة بين الإناث ٨٣,٧٪، بينما بلغت النسبة بين الذكور ٧٥٪، وجاء اللجوء إلى المستشفى في المرتبة الثانية وارتفعت نسبته بين الذكور فبلغ ٥٠,٤٪، وبين الإناث ٤٠,٤٪. (الجدول رقم ٢٢)
- عدم وجود فروق كبيرة بين تصرف الإدارة تجاه العامل سواء كان ذكراً أو أنثى، فهي عادة تلجأ إلى إعطائه إجازة مرضى وجاء ذلك بنسبة ٧٧,١٪ لدى الذكور، ونسبة ٧٠,٥٪ لدى الإناث. (الجدول رقم ٢٣)

القسم الثاني: دور وزارة العمل في التفتيش والرقابة على إجراءات السلامة والصحة المهنية

تعد وزارة العمل المصرية الجهة المنوط بها الرقابة والتفتيش على معايير السلامة والصحة المهنية التي ينص عليها قانون العمل، ويتبع الوزارة عدد من الإدارات في كل

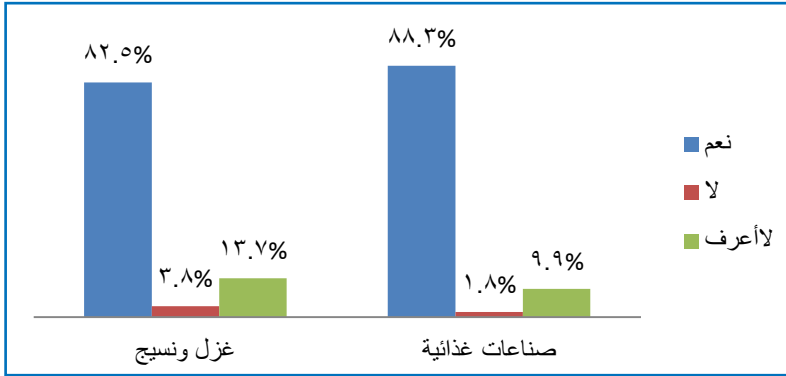
المحافظات معنية بالتفتيش والرقابة على تلك المعايير داخل المصانع التابعة لكل محافظة، ويقوم بتلك الزيارات مفتشون تابعون لوزارة العمل مهمتهم الرئيسية زيارة المصانع والتفتيش على توافر تلك المعايير داخل مواقع العمل بتلك المصانع. وينص القانون على ضرورة الحرص على استمرار زيارات المفتشين للمصانع، وتحرير المخالفات بها، وعدم معرفة أصحاب المصانع مواعيد تلك الزيارات. كما يتيح القانون اتخاذ العديد من الإجراءات تجاه المصانع المخالفة تبدأ بالتحذيرات الشفوية والرسمية، وتوقيع غرامات مالية، حتى تصل إلى إغلاق الشركات أو المصانع المخالفة جزئياً أو كلياً.

وتشير معطيات الواقع والدراسات والبحوث الأكاديمية إلى قصور واضح في منظومة التفتيش والرقابة بوزارة العمل في مصر، حيث أوضحت الكثير من الدراسات ضرورة العمل على تدريب المفتشين على ممارسة دورهم الرقابى بصورة تتوافق مع المستجدات الحديثة من تكنولوجيا وأدوات مختلفة، والعمل على تدريبهم على طرق التفتيش وطرق توقيع الجزاءات والغرامات على الشركات، والابتعاد عن رسمية الزيارات وملء استمارات دون المراقبة الفعلية لمواقع العمل.

كما أوضحت المقابلات المتعمقة التى أجريت مع مديرى المصانع «عينة الدراسة» أن المفتشين من قبل وزارة العمل بحاجة إلى التدريب المستمر والتوعية بنصوص القانون الذى يعملون على تنفيذه، لتمكينهم من ممارسة عملهم داخل المصانع بشكل يتوافق مع طبيعة تلك المصانع، والتكنولوجيا المستخدمة فيها خاصة فى المناطق الحرة المصدرة للخارج. فلابد من توعيتهم باختلاف نوعية تلك المصانع عما كان سائداً من قبل فى القطاع العام، فزيارات المفتشين المصريين لا تمثل لأصحاب ومديرى المصانع أهمية كبيرة بقدر أهمية المفتشين الأجانب، فهم يراقبون ويفتشون على كل شئ فى المصنع، فلا تقتصر زيارتهم التفتيشية على وجود معايير السلامة والصحة المهنية فقط، بل تمتد تلك الزيارات للتفتيش على العمال من حيث النظافة والصحة، وكذلك التفتيش على المنتجات وجودتها، وكذلك التفتيش على المكان ومناسبته للعمل من حيث النظافة والتهوية والإضاءة وغيرها. ولهذا، فقد كان من رأى الإدارة أن هناك تحدياً واضحاً لتطوير منظومة التفتيش فى مصر لتتواءم مع أنماط العمل الجديدة، والمصانع بالمناطق الحرة، فضلاً عن الحاجة إلى تدريب متطور للمفتشين على طريقة عملهم وزياراتهم داخل تلك المصانع مع استمراريتها، وتقسيم هؤلاء المفتشين إلى مفتشين على معايير السلامة والصحة المهنية، ومفتشين على جودة المنتجات، ومفتشين على العمال وعقودهم والتأمين الصحى والاجتماعى لهم، والتفتيش على جودة المكان وتناسبه مع متطلبات العمل والعمال.

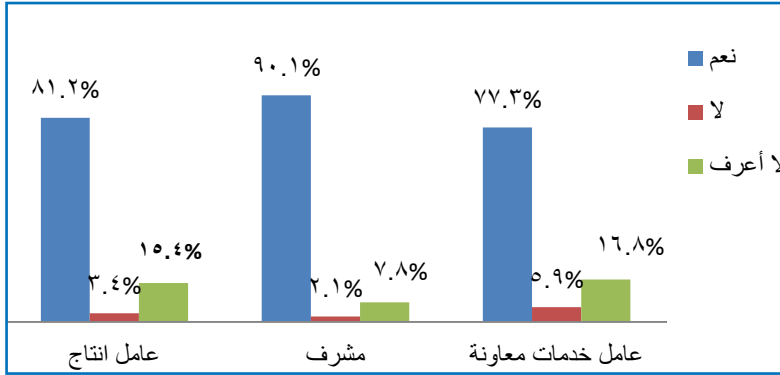
- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود زيارات تتم بالفعل للمصانع من قبل المفتشين بوزارة العمل للرقابة على إجراءات السلامة والصحة المهنية داخل المصانع، حيث ارتفعت النسبة لدى الصناعات الغذائية فبلغت ٨٨,٣٪، في حين بلغت النسبة لدى الصناعات النسيجية ٨٢,٥٪، وبالتالي فلا توجد فروق كبيرة بين استجابات كلا القطاعين. (الجدول رقم ٢٤).

الشكل رقم (٤): يوضح العلاقة بين وجود زيارات من وزارة العمل وبين نوع الصناعة



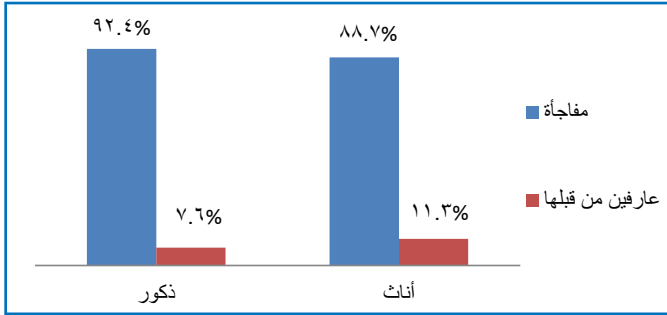
- كما أعربت نسبة ٩٤,١٪ من الصناعات النسيجية أن تلك الزيارات من قبل مفتشين وزارة العمل تتم بشكل مفاجئ دون سابق معرفة من إدارة المصانع، مقابل نسبة ٨٣,٤٪ للصناعات الغذائية، ويعد هذا أمرا منطقيا لطبيعة عمل هؤلاء المفتشين. (الجدول رقم ٢٥).
- يلجأ المفتشون عادة إلى عدة أساليب عند وجود مخالفة، جاء في المرتبة الأولى تحذير الشركة أو المصنع وذلك بنسب متفاوتة بين كلتا الصناعتين، فكانت مرتفعة لدى الصناعات الغذائية بنسبة ٨٦,١٪، في حين انخفضت لدى الصناعات النسيجية فبلغت ٦٧,٧٪. يليه توقيع غرامة مالية على المصنع وجاء بنسب منخفضة لدى كلتا الصناعتين، فبلغت في الصناعات الغذائية ٢٧,٢٪، بينما بلغت في الصناعات النسيجية نسبة ٢٦,٩٪. (الجدول رقم ٢٦)
- ارتفعت نسبة المعرفة بتلك الزيارات لدى المشرفين فبلغت نسبتها ٩٠,١٪، يليها عمال الإنتاج بنسبة ٨١,٢٪، يليها نسبة عمال الخدمات المعاونة ٧٧,٣٪. مما يشير إلى معرفة المشرفين بتلك الزيارات وتعاملهم معها. (الجدول رقم ٢٧).

الشكل رقم (٥): يوضح العلاقة بين معرفة أنماط العمال بوجود زيارات من وزارة العمل



- كان المشرفون على دراية بأن تلك الزيارات تتم بصورة فجائية، حيث ارتفعت النسبة بينهم فبلغت ٩٤,١٪، فى حين بلغت لدى عمال الخدمات المعاونة ٩٢,٤٪، بينما انخفضت لدى عمال الإنتاج لتصل إلى نسبة ٨٩,٤٪. (الجدول رقم ٢٨)
- ارتفاع درجة الوعى لدى المشرفين وعمال الإنتاج بطبيعة الإجراءات التى يتخذها مفتشو العمل فى حال وجود مخالفات بالمصنع، حيث جاء تحذير الشركة أو المصنع فى المقام الأول بنسبة مرتفعة بين المشرفين بلغت ٧٦,٤٪، وبين عمال الإنتاج بنسبة ٧٣,٥٪، بينما انخفضت تلك النسبة لدى عمال الخدمات المعاونة فبلغت ٥٤,٣٪. وجاء توقيع غرامة مالية على المصنع فى المرتبة الثانية، حيث ارتفعت نسبته لدى عمال الإنتاج بلغت ٢٩,٧٪، فى حين بلغت نسبته بين المشرفين ٢٧,٦٪، وانخفضت النسبة لدى عمال الخدمات المعاونة لتصل إلى ١٦,٣٪. (الجدول رقم ٢٩)
- لم تظهر اختلافات كبيرة بين نوع العمال وبين معرفتهم بوجود زيارات من المفتشين بوزارة العمل، فهناك ارتفاع طفيف بين نسبة الإناث ٨٥,٥٪، عنها بين الذكور ٨٣,٣٪. كما أعربت نسبة ٩٢,٤٪ من الذكور أنها تتم بشكل مفاجئ للمصنع، بينما أعربت نسبة ٨٨,٧٪ من الإناث عن فجائية تلك الزيارة للمصنع. (راجع الجدولين ٣٠ و ٣١)

الشكل رقم (٦): يوضح العلاقة بين معرفة نوع العمال بطبيعة زيارات المفتشين من وزارة العمل



- وجود فروق كبيرة بين نوع العمال ومدى معرفتهم بالإجراءات التي يتخذها مفتشو العمل، فنجد أن تحذير الشركة أو المصنع يحتل المرتبة الأولى في استجابات الذكور فقد حاز على أعلى النسب ٧٦,٣٪ لديهم، بينما انخفضت نسبة هذا الإجراء لدى الإناث فبلغت ٥٦,٣٪. يليه في الترتيب توقيع غرامة مالية على المصنع بنسبة ٢٨٪ لدى الذكور، ونسبة ٢٣,٢٪ لدى الإناث وهي نسب منخفضة مقارنة بالنسب السابقة. في حين ارتفعت نسبة عدم المعرفة لدى الإناث بالإجراءات التي يتخذها مفتشو العمل تجاه المصنع المخالف فبلغت نسبتها ٣٦,٦٪. (الجدول رقم ٣٢)

المحور الثالث: علاقات العمل والحوار الاجتماعى

تتعدد أبعاد علاقات العمل بين العمال وبعضهم البعض، وبين العمال والمشرفين والإدارة وغيرها من شبكة العلاقات المعقدة والتي تنعكس على مناخ العمل ككل وتشكل أحد العناصر الرئيسية فى بيئة العمل، وأيضاً تحدد مستقبل الحوار الاجتماعى بين أطراف العملية الإنتاجية. عنيت الدراسة بالتعرف على علاقات العمال ببعضهم البعض، وإمكانات التضامن، وعلاقات العمال بالإدارة وغيرها كما سيتضح.

علاقات العمال ببعضهم البعض

- أشار ٩٨,٦٪ من العينة عند سؤالهم عن طبيعة علاقاتهم بزملائهم إلى أنها جيدة (كويسة) ولم توجد تباينات واضحة بين عمال الصناعات النسيجية والغذائية، فقد كانت النسب ٩٩٪ للصناعات النسيجية و ٩٧,١٪ للصناعات الغذائية، كما هو موضح بالجدول رقم (١)
- بما أن القاعدة الأساسية للتفاعل الاجتماعى الإيجابى تنطلق من إمكانية قيام أصحاب المصلحة المشتركة بمناقشة مشاكلهم معاً، فقد تم توجيه سؤال للعينة عن مدى مناقشتهم لمشاكلهم معاً، وقد أشار ٩٣,٦٪ إلى ذلك، وإن وضح قدر من اختلاف النسب بين العاملين فى النسيجية والغذائية، فقد كانت الإمكانيات أعلى بين عمال الغذائية ٩٩,٤٪ مقابل النسيجية ٩٢٪. (الجدول رقم ٢)
- وبتحليل هذه النتيجة وفقاً لفئات العمالة كان عمال الخدمات المعاونة أكثر الفئات التى لديها إمكانية للنقاش معاً بنسبة ٩٦,٦٪ يليها المشرفون ٩٤,٧٪ ثم عمال الإنتاج ٩١,٩٪. (الجدول رقم ٣)

العمالة الأجنبية فى المصانع محل الدراسة

- كانت المجموعة التالية من الأسئلة متعلقة بالعمالة الأجنبية استناداً إلى أن عينة الدراسة بالأساس من الشركات التى تصدر، والتى يقع جزء كبير منها فى المناطق الحرة والمصرح لها باستخدام عمالة أجنبية. وقد أشار ٢٣,٥٪ من العينة لوجود عمالة أجنبية.
- تتركز العمالة الأجنبية بالأساس فى قطاعات الصناعات النسيجية والملابس الجاهزة، حوالى ثلث العمالة من الأجانب وفقاً للعينة (٢٩,٤٪) مقابل ٢,٣٪ للصناعات الغذائية كما هو موضح بالجدول (٤)، والحقيقة أن بعض المديرين فى المقابلات المتعمقة أشاروا إلى وجود عمالة أجنبية ولكن فى شركات قليلة .

- كان من المهم اكتشاف هل هناك تمييز في المعاملة بين العمالة الأجنبية والمصرية، أشار ٩٤٪ من العينة إلى عدم وجود تفرقة، كما ارتفعت النسبة إلى ٩٥٪ لدى عمال النسيج نظرا لتركز العمالة الأجنبية في هذا القطاع مقابل ٥٠٪ للصناعات الغذائية وهي التي يندر فيها وجود العمالة الأجنبية، كما هو مبين بالجدول (٥).

طبيعة العلاقة بالمشرفين والمديرين

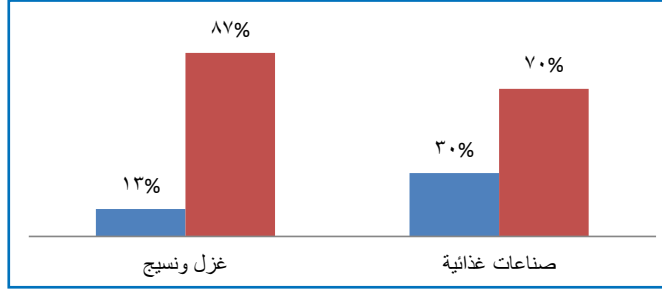
- وصفت ٩٦,٦٪ من العينة العلاقة بالمشرفين على أنها جيدة و٣,٣٪ على أنها عادية. وقد تقاربت النسب جدا بين الصناعات الغذائية والصناعات النسيجية، كما كانت أعلى الفئات العمالية التي وصفت العلاقات مع المشرفين أنها جيدة عمال الخدمات المعاونة (٩٦,٦٪) ثم عمال الإنتاج (٩٥,٣٪). (راجع الجدولين ٦ و٧).
- أما فيما يتعلق بتقييمهم لعلاقتهم بالمديرين، فقد أشار ٨٨,٨٪ إلى أنها جيدة في حين أشار ١٠٪ إلى أنها عادية، أما نسبة من أشار إلى أنها سيئة كانت منخفضة للغاية ١,٣٪. وقد كان نسبة عمال الغذائية هم الأكثر إيجابا في تقييمهم لعلاقة العمال بالإدارة ٩٥,٩٪ مقارنة بـ ٨٦,٨٪ لعمال الصناعات النسيجية. (الجدول ٨).
- وتحليل نتيجة هذا السؤال وفقا لفئات العمالة، اتضح أن المشرفين كانوا أكثر الفئات إيجابا بتوصيفهم للعلاقة، إذ أشار ٩٢,٦٪ إلى أنها جيدة يليهم عمال الخدمات المعاونة ٩١,٦٪ وأخيرا عمال الإنتاج ٨٥,١٪. (الجدول ٩).
- وعلى الرغم من اقتراب نسب الرجال إلى النساء في تقييمهم لتعامل الإدارة مع العمال، كانت النساء أكثر إيجابا، إذ بلغت نسبة من قيّم العلاقة على أنها جيدة ٩٠,٤٪ مقابل ٨٨,٣٪ للرجال كما هو مبين بالجدول رقم (١٠).

التنظيمات النقابية : التواجد والأثر

- كان من المهم معرفة مدى تواجد التنظيمات النقابية في المصانع محل الدراسة وأيضا نوعها هل تنتمي إلى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر وهو التنظيم النقابي الرسمي أم تنتمي للنقابات المستقلة. كانت نسبة المشتركين في نقابات من إجمالي العينة ١٦,٩٪ مقابل ٨٣,١٪ غير منضمين لأية نقابات. وهي بالطبع نسبة محدودة للغاية وإن كانت لا تختلف عن كثير من التقديرات والتحليلات التي تشير إلى غالبية عمال القطاع الخاص غير منظمين نقابيا، فضلا عن أن الصراع بين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر والنقابات المستقلة في الغالب يدور حول عمال قطاع الأعمال العام وعمال الحكومة.

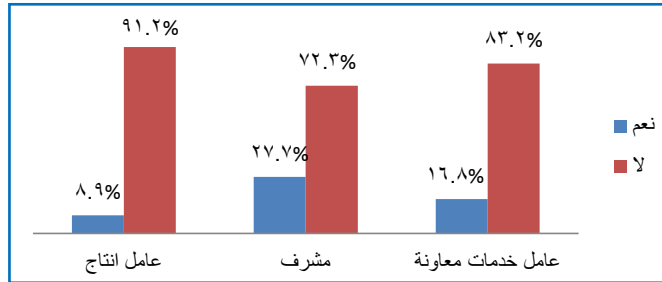
- بفحص هذه النتيجة على أساس نوع الصناعة، وضح أن العضوية النقابية منخفضة في الصناعات النسيجية بالمقارنة بالصناعات الغذائية (١٣,١٪ للنسجية مقابل ٣٠,٤٪ للغذائية)

الشكل رقم (١): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وعضوية النقابات



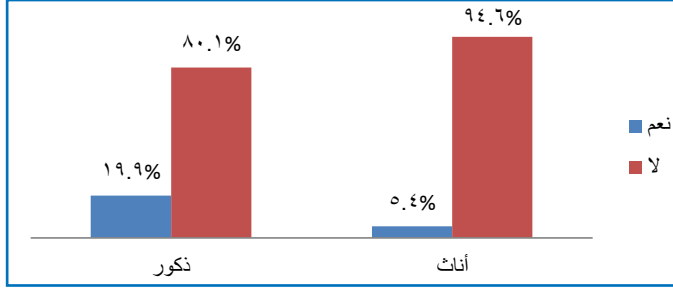
- وبالنسبة لأنماط العمالة، كانت فئة المشرفين أكثر الفئات المنضمة للنقابات بنسبة ٢٧,٧٪ وهذا أمر مبرر في ضوء افتراض أنها أكثر خبرة ووعياً، يليها وهذا الأمر المثير للدهشة العمالة المعاونة (١٦,٨٪) وليس عمال الإنتاج الأكثر وعياً أيضاً بحكم التماس المباشر مع العملية الإنتاجية (٨,٩٪) (راجع الجداول ١١-١٢)

الشكل رقم (٢): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وعضوية النقابات



- في إطار النسبة المنخفضة للعضوية النقابية، كان نسبة النساء حوالي ربع نسبة الرجال ٥,٤٪ للنساء مقابل ١٩,٩٪ للرجال (الجدول ١٣).

الشكل رقم (٣): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وعضوية النقابات



- بلغ عدد مفردات العينة المنضمين لنقابات ١٣٢ نقابة^(٨)، ٤٧ منهم منتمين لنقابات تابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر (٣٥,٦٪) في حين كان هناك عدد ٢٦ منضمين لنقابات مهنية سواء المهندسين أو التطبيقيين أى بنسبة ٢٠٪، أما الباقون فلم يذكروا إلا أسماء اللجان النقابية أو النقابات المصنعية دون ذكر أى معلومات إضافية. والحقيقة أن الهدف من هذا السؤال معرفة مدى تواجد التنظيم النقابى الرسمى والنقابات المستقلة فى هذه المصانع.
- وفيما يتعلق برؤية المنضمين للنقابات للأدوار التى تقوم بها النقابة أشار ٦٣,٦٪ إلى الدفاع عن مطالبهم، فى حين ذكر ٤٩,٢٪ التوعية بالحقوق، على جانب آخر أشار ٢٦,٥٪ إلى أن دورها غير فعال. (الجدول ١٤).
- تباينت آراء مديرى المصانع فى قضية النقابات، فقد أشار عدد قليل لوجود نقابات بعضها مستقل والآخر تابع للاتحاد العام لنقابات العمال، ولكن لم تتواجد نقابات فى غالبية المصانع. وقد برر بعض المديرين ذلك بأن العمال عددهم قليل ولا يرغبون فى نقابة، وأنهم يحصلون على كافة حقوقهم. وبالنسبة للنقابات المستقلة، فلم يرد ذكرها إلا فى مصنعين فقط وأن كل نقابة منها تضم من ٥٠٪ إلى ٦٠٪ من العمال. وقد أشار عدد كبير من المديرين إلى أن معاناتهم بدأت بعد ثورة يناير نتيجة تزايد احتجاجات العمال وظهور ما يطلق عليه النقابات المستقلة، وأن السنوات التالية، لذلك كانت سنوات صعبة بالنسبة لأصحاب المصانع نتيجة ضغوط العمال عليهم فى ظل ظروف اقتصادية متردية.

(٨) تم ترك هذا السؤال مفتوحاً بسبب اعتراض بعض الشركات على صيغة السؤال وتخوفهم منه. بيد أنه تم التنبيه على الباحثين الميدانيين أن يعرفوا من المبحوث هل النقابة المنضم إليها تابعة للتنظيم النقابى الرسمى أم النقابات المستقلة. وقد خشى البعض الإدلاء برأيه فى هذا الأمر.

طرق تسوية النزاعات العمالية وأوضاع الحوار الاجتماعي

- كان من المهم سؤال العينة عن أى الوسائل تستخدم عندما تحدث مشكلة مع الإدارة. كان على رأس البدائل المختارة من قبل العينة اللجوء للمشرفين بنسبة ٧٤,١٪ ثم الشكوى لمكتب العمل ٢٨,٧٪ ولم يذكر الإضراب سوى ١٠,٧٪ من العينة. (الجدول ١٥).
- وبتحليل نتائج هذا الجدول وفقاً لنوع الصناعة يتضح أن عمال الصناعات الغذائية كانوا أكثر لجوءاً للمشرفين بنسبة ٧٨,٩٪ مقابل ٧٢,٧٪ لعمال الصناعات النسيجية، فى حين كان عمال النسيج أكثر ميلاً للشكوى لمكتب العمل ٣٢٪ مقارنة بعمال الصناعات الغذائية ١٧٪. وفيما يتعلق باستخدام الإضراب، أشار ١٧٪ من عمال الصناعات الغذائية إلى أنهم يلجئون للإضراب مقابل ٩٪ لعمال الصناعات النسيجية. جاءت الشكوى للنقابة فى مرتبة متراجعة ٨٪ بالنسبة لكل العينة ولكنها ارتفعت قليلاً لدى عمال الصناعات الغذائية لتصل إلى ١٠,٥٪ مقابل ٧,٤٪ للنسيجية. (الجدول رقم ١٥).
- وفيما يتعلق بتحليل النتيجة وفقاً للنوع تساوت النساء مع الرجال تقريباً فى اللجوء إلى مكتب العمل (٢٨,٨٪ للرجال و٢٨,٣٪ للنساء)، فى حين كانت النساء أكثر ميلاً للوسائل الأكثر ليونة من الرجال، فهن أقل لجوءاً للإضراب (٥,٤٪ للنساء مقابل ١٢,٢٪ للرجال) ونفس الأمر الشكوى للنقابة (٤,٢٪ للنساء مقابل ٩,١٪ للرجال) كما هو موضح بالجدول (١٦).
- وفى محاولة لاكتشاف أوضاع الحوار الاجتماعي فى المصانع محل الدراسة تم توجيه سؤال للعينة عن أفضل الوسائل لتصحيح العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال، كان على رأس الاستجابات عقد اجتماعات شهرية بين العمال والإدارة أو أصحاب الأعمال حتى يتعرفوا على مطالب العمال (٦٣٪) تلى ذلك مطالبة الإدارة بالإحساس بمشاكل العمال بنسبة ٥٧,٢٪ وفى مرتبة ثالثة الدخول فى حوار مع العمال دون وسطاء بنسبة ٣٦,٥٪ ثم تطبيق قانون العمل بنسبة ٣٠,٧٪. (الجدول ١٧).
- أشار المدراء الذين تمت مقابلتهم إلى أن هناك حواراً اجتماعياً بين أطراف العملية الإنتاجية، يتسم بالدورية وأن العمال لا يتم منعهم من التعبير عن مشاكلهم، وأن موضوعات الحوار تدور حول تحسين ظروف العمل والإنتاجية معاً. كما أكدوا أنه من خلال هذا الحوار يتم حل كثير من المشكلات، وأن المصانع التى بها نقابات مستقلة أو تابعة للاتحاد تشارك فى هذا الحوار وتحاول أن تلعب دور الوسيط بين العمال والإدارة. وعن مشاركة وزارة العمل فى ذلك، فقد أشارت الغالبية العظمى لندرة مشاركة وزارة أو مكتب العمل فى ذلك إلا إذا اقتضت الضرورة القصوى.

المحور الرابع: أوضاع العمالة النسائية

تشير العديد من الدراسات والتقارير المختلفة إلى أن المرأة في مصر تعاني بصفة عامة من تدنى معدلات مساهمتها في سوق العمل، وارتفاع معدلات البطالة بينها مقارنة بالذكور، كما تعاني من تهميش دورها في المجتمع وتفضيل الذكور عليها في معظم الأعمال، على الرغم من تحسن المستويات التعليمية لديها، إلا أن ذلك لا يعكس زيادة في نسب إسهامتها في سوق العمل. وقد يرجع ذلك لانحسار القطاع العام بعد تطبيق برامج الخصخصة، وتضخم الجهاز الحكومي للدولة وعدم استيعابه لأعداد جديدة من العمالة، هذا بجانب عدم وجود فرص عمل، وانخفاض معدلات الاستثمار في الفترات الأخيرة، الأمر الذي يقلل فرص العمل الجديدة.

وتزداد معدلات التهميش للمرأة العاملة من قبل القطاع الخاص الذي يفضل الذكور وينظر إلى عمالة المرأة بأنها الأكثر كلفة نظراً لظروفها الطبيعية بعد الزواج التي تشمل إجازات الوضع وساعات الرضاعة وغيرها التي ينص عليها القانون. وبالتالي يعتبرها عمالة احتياطية يلجأ إليها وقت الحاجة، ويستغل حاجة صغار الفتيات للعمل، فيكلفهن بالأعمال الهامشية المنهكة التي لا تدر دخلاً كبيراً عليهن، ويشغلن ساعات عمل أطول بدون أجر إضافي، كما لا يسعى لتدريبهن أو تطوير مهاراتهن.

يعرض هذا المحور التعرف على أوضاع العمالة النسائية داخل مصانع القطاع الخاص، بالتركيز على قطاعات الصناعات النسيجية والصناعات الغذائية. مع الإشارة إلى أن تلك المصانع بالمناطق الحرة التي تصدر منتجاتها، ومطبق عليها اتفاقية الكويز.

مناخ العمل السائد للعاملات :

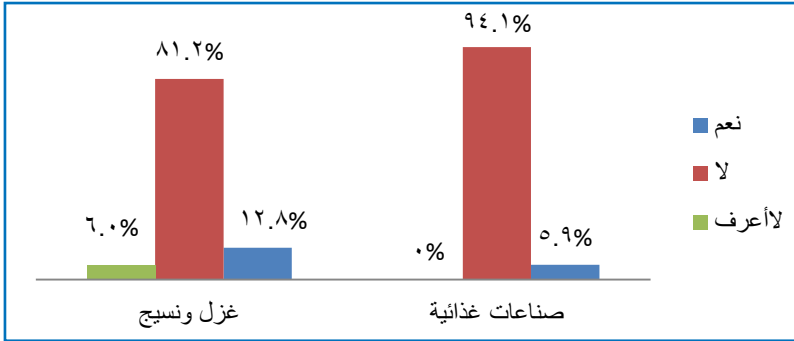
- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية^(٩) أن عدد العاملات بقطاع الصناعات الغذائية والنسيجية أقل بكثير من عدد العمال الذكور، نظراً لأن سياسة القطاع الخاص الاستثماري بالمناطق الحرة لا تفضل عمالة الإناث، كما أشارت الدراسات فهي عمالة مكلفة بالنسبة له، كما أنها عمالة غير مستقرة خاصة بعد الزواج.
- أن عدد العاملات في مصانع العينة في القطاع النسيجي بلغ ١٤٩ عاملة فقط، بينما ندرت المرأة العاملة في مصانع العينة بقطاع الصناعات الغذائية فبلغ عددها ١٧ عاملة فقط. (راجع الجدول ١)

^(٩) الأسئلة الخاصة بالعمالة النسائية باستمارة الاستبيان مطبق على عينة من العمالة النسائية الموجودة في المصانع بمجتمع الدراسة.

- كما اتضح من بيانات المقابلات المتعمقة مع مديري المصانع عينة الدراسة^(١١)، أن عدد العمالة النسائية داخل ٩ مصانع بالعينة بلغ ١٠٣٨ عاملة مقابل عدد ٣١٧٨ عاملاً من الذكور، أى بنسبة ٢٤٪ من إجمالى عدد العمالة بهذه المصانع؛ مما يشير إلى تدنى نسب العمالة النسائية بتلك الصناعات وخاصة تحت مظلة القطاع الخاص.
- وعن مجهود العمل فى تلك الصناعات وطبيعته خاصة لدى العمالة النسائية، وأوضحت البيانات عدم معاناتها من مجهود العمل وأن طبيعة عملها داخل المصنع لا تشكل عبئاً كبيراً عليها، حيث أوضحت استجابات عينة النساء أن ٨٤,٦٪ من العاملات بقطاع الصناعات النسيجية طبيعة عملهن لا ترهقهن ولا تشكل بالنسبة لهن أى عبء، بينما ذكرت نسبة ٩٤,١٪ من العاملات بقطاع الصناعات الغذائية أن عملهن بالمصنع لا يؤثر عليهن ولا يتعبهن. وربما يشير ذلك إلى هامشية الأعمال التى تعمل بها العاملات فى تلك الصناعات. (الجدول رقم ٢)
- وأوضحت نسبة بسيطة ١٥,٤٪ من العاملات بالجدول السابق أن عملهن بالصناعات النسيجية والملابس الجاهزة يجهدن ويتعبهن، وذلك بسبب كثرة ساعات العمل وذلك بنسبة ٥٦,٥٪، يليها التأخر على أولادها وذلك بنسبة ٥٢,٢٪. (الجدول رقم ٣).
- ولم تظهر اختلافات كبيرة بين نمط العمال وبين النتيجة السابقة (٨٩,٧٪ من عاملات الإنتاج، ٨٢,٨٪ للمشرفات، ٧٦,٢٪ لعاملات الخدمات المعاونة). راجع الجدولين (٤، ٥).
- عدم وجود تمييز بين العمال سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً وفقاً لعينة الدراسة، فمعظم مصانع عينة الدراسة تنتهج سياسة الباب المفتوح للجميع وتعمل إداراتها على حل المشاكل باستمرار، كما أن تلك المصانع تقوم على نظام إدارة متطور ليستطيع التنافس والتصدير عالمياً، فلا توجد داخل هذه المصانع أوجه تمييز بين العاملات والعمال بل هناك تقسيم جيد للعمل، وهناك تخصيص لنمط العمل وفقاً لطبيعة كل عامل، حيث ذكرت نسبة ٨١,٢٪ من العاملات عينة الدراسة بقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة عدم وجود تمييز ضدن، بينما أعربت نسبة ٩٤,١٪ من العاملات عينة الدراسة بمصانع الأغذية عن عدم وجود تمييز ضدن فى العمل. (الجدول رقم ٦)

(١١) تم تطبيق دليل المقابلة المتعمق على عدد ٢٣ من مديري الإنتاج فى الصناعات النسيجية والملابس الجاهزة، والصناعات الغذائية.

الشكل رقم (١): يوضح العلاقة بين وجود تمييز بين العاملات والعمال وبين نوع الصناعة

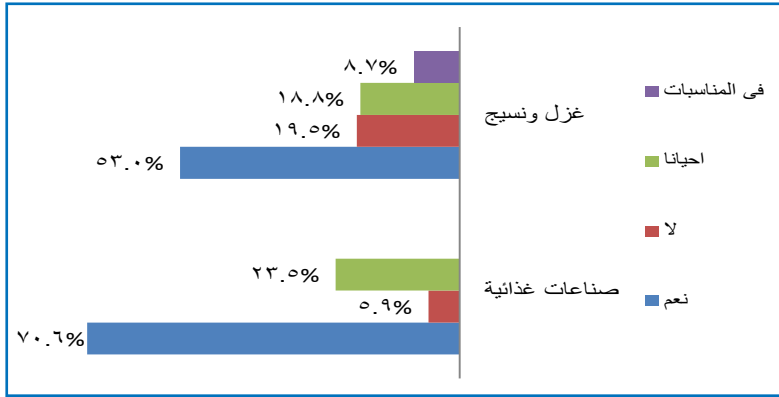


- أوضحت نسبة بسيطة من العاملات وجود تمييز بينهن وبين الذكور، وذلك بنسبة ١٢,٨٪ في قطاع الملابس الجاهزة والنسيج، ونسبة ٥,٩٪ لدى العاملات بقطاع الصناعات الغذائية. ويوضح بيانات الجدول رقم (٧) أن هذا التمييز يكون على أساس طبيعة ونوع العمل فقط، وليس على أساس النوع «ذكور وإناث»، وجاء ذلك السبب بنسبة ١٠٠٪ لدى العاملات بالصناعات الغذائية، وبنسبة ٧٣,٧٪ للعاملات في الصناعات النسجية.
- كما أكد تحليل بيانات دليل المقابلة المتعمق الذي طبق على مديري المصانع عينة الدراسة أنه لا يوجد تمييز أو تفرقة بين الذكور والإناث إلا في نوع العمل، وليس في حقوقهن القانونية المرتبطة بإجازات الوضع وخلافه، فالتمييز بين الذكور والإناث جاء لمصلحة النساء فهناك طبيعة ونوعية أعمال داخل تلك الصناعات لا تصلح للسيدات، لأنها أعمال شاقة وتحتاج لمجهود عضلي كبير مثل المخازن، أو لأنها أقسام خطيرة على صحتهن مثل أقسام الصباغة، بينما هناك أقسام تحتاج إلى عمل النساء مثل أقسام التعبئة والتغليف، وفرفرة وتنظيف الغزل، والأوفر، والتشطيب وغيرها. فالتقسيم والتفرقة يتم داخل المصانع وفقا لنوع وطبيعة العمل والمهارة في أدائه وليس وفقا لتوجهات تمييزية على أساس النوع.
- ولم تظهر اختلافات كبيرة بين نمط العمال وبين وجود التمييز بين الإناث والذكور (٩٥,٢٪ لعمال الخدمات المعاونة، تليها نسبة عاملات الإنتاج بنسبة ٨١,٦٪، تليها نسبة ٧٩,٣٪ للمشرفات). (راجع الجدولين ٨، ٩).
- وفيما يتعلق بعمل العاملات ورديات أثناء فترات الليل، أوضحت بيانات الدراسة أنه لا توجد أي عاملة تعمل ورديات ليلية مهما كانت الظروف والأحوال، حيث أجمعت

العاملات عينة الدراسة بقطاعات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، وقطاع الصناعات الغذائية على عدم تشغيلهن ورديات ليلية وذلك بنسبة ١٠٠٪. كما توضحه بيانات الجدولين (١٠، ١١).

- وفيما يتعلق بالحوافز على زيادة الإنتاج، أوضحت البيانات وجود فروق كبيرة داخل عينة الدراسة من النساء بين الصناعات الغذائية والنسجية وبين توزيع الحوافز على العاملات نظرا لزيادة الإنتاج، حيث أعربت نسبة ٧٠,٦٪ من العاملات بالصناعات الغذائية أنهن تحصلن على حوافز على زيادة الإنتاج، مقابل نسبة ٥٣٪ من العاملات بالصناعات النسجية. الجدول رقم (١٢)

الشكل رقم (٢): يوضح طبيعة العلاقة بين حصول العاملات على حوافز لزيادة الإنتاج وبين نوع الصناعة



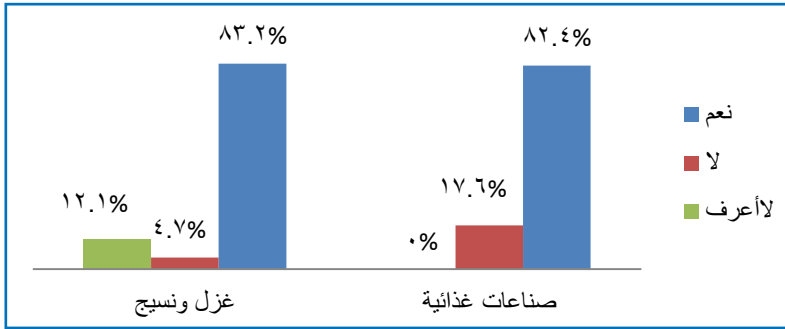
- كما انقسمت آراء العاملات عينة الدراسة حول حصولهن على حوافز على زيادة الإنتاج وفقا لنمط عملهن، حيث أكدت جميع العاملات حصولهن على حوافز لزيادة الإنتاج، ولكن اختلفت النسب فيما بين أنماط العمل الثلاثة، حيث ارتفعت نسبة عاملات الإنتاج اللواتي يحصلن على حوافز بلغت ٥٧,٥٪، تلتها نسبة المشرفات ٥٣,٤٪، وأخيرا جاءت عاملات الخدمات المعاونة بنسبة ٤٧,٦٪. (الجدول ١٣).

وعى المرأة العاملة بحقوقها

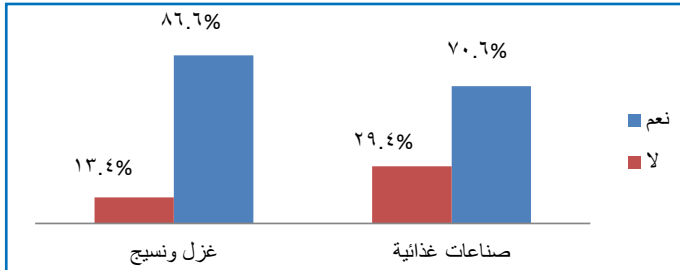
تهتم قوانين العمل المصرية بكفالة حقوق المرأة العاملة التي تتعلق بالزواج وإجازات الوضع، وحقوق الرضاعة، كما تكفل لها حق رعاية الأطفال وذلك من خلال توفير حضانة بالمنشأة عند زيادة عدد العاملات على مائة عاملة، كما يكفل القانون احترامها في العمل وعدم تشغيلها ليلا، أو في أعمال خطيرة ومرهقة لا تتناسب مع طبيعتها كأنثى.

- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية لعينة العاملات أنهن على وعى تام بحقوقهن الخاصة بإجازة الوضع كحق أساسى لهن، وأنها بأجر كامل، ومن حقها أخذ الأجر الكامل عن مدة الثلاثة أشهر الكاملة التى كفلها لها القانون ، حيث أوضحت بيانات الجدول رقم (١٤) أن نسبة ٨٣,٢٪ من العاملات بالصناعات النسيجية أكدن معرفتهن بذلك مقابل نسبة ٨٢,٤٪ من العاملات بالصناعات الغذائية.

الشكل رقم (٣): يوضح العلاقة بين معرفة العاملات بإجازات الوضع وبين نوع الصناعة



- وظهر تفاوت بين نمط العاملات وبين وعيهن بحقوقهن فى إجازات الوضع. (٩١,٤٪ للمشرفات، تليها عاملات الخدمات المعاونة بنسبة ٨١٪، تليها عاملات الإنتاج بنسبة ٧٨,٢٪). (الجدول رقم ١٥ - ١٦ - ١٧).
 - معظم العاملات على وعى بحقهن فى ساعة الرضاعة، وأنهن يأخذن هذا الحق، حيث أوضحت ذلك نسبة ٨٦,٦٪ من العاملات بالصناعات النسيجية مقابل نسبة ٧٠,٦٪ من العاملات فى الصناعات الغذائية. (الجدول رقم ١٨)
- الشكل رقم (٤): يوضح العلاقة بين معرفة العاملات بحقهن فى ساعة الرضاعة وبين نوع الصناعة

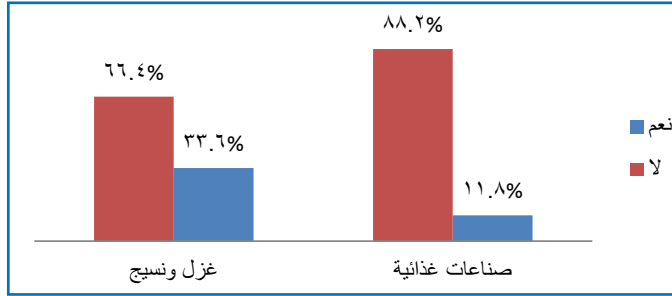


- ظهرت بعض الفروق فى وعى العاملات بحقهن القانونى فى ساعة الرضاعة باختلاف أنماط عملهن، حيث ارتفعت النسبة بين المشرفات ٩٨,٣٪، تليها نسبة عاملات الخدمات

المعاونة ٨١٪، تليها نسبة عاملات الإنتاج ٧٧٪. (الجدول رقم ١٩).

- أوضحت النتائج أن معظم العاملات عينة الدراسة لا يتوافر لديهن حضانات للأطفال بمكان العمل، وتباينت النسب بين عاملات الصناعات الغذائية عنها في الصناعات النسيجية، حيث أشارت العاملات بالصناعات الغذائية إلى أن نسبة ٨٨,٢٪ منهن لا يتوافر لهن حضانات للأطفال بمواقع عملهن، بينما انخفضت تلك النسبة لدى العاملات بالصناعات النسيجية فبلغت نسبتها ٦٦,٤٪. في حين ذكرت نسبة ٣٣,٦٪ من العاملات بالصناعات النسيجية وجود حضانات لأطفالهن سواء داخل المصنع أو بالقرب منه. الجدول رقم (٢٠)

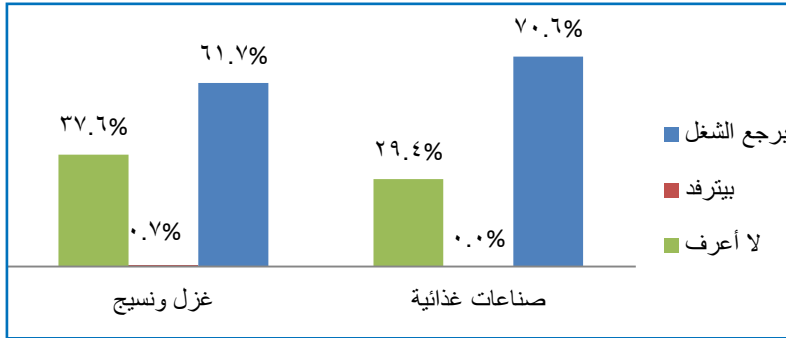
الشكل رقم (٥): يوضح العلاقة بين وجود حضانات لأطفال العاملات في مكان العمل وبين نوع الصناعة



- ونظراً لعدم توافر حضانات بالمصانع عينة الدراسة كما أشرنا في النقطة السابقة، اعتمدت نسبة ١٧,٦٪ من العاملات بالصناعات الغذائية ونسبة ١٦,١٪ من العاملات بالصناعات النسيجية على ترك أطفالهن لدى أمهاتهن، في حين اعتمدت نسبة ١٥,٤٪ من العاملات بالصناعات النسيجية على ترك أطفالهن في الحضانات. (الجدول رقم ٢١-٢٢-٢٣)

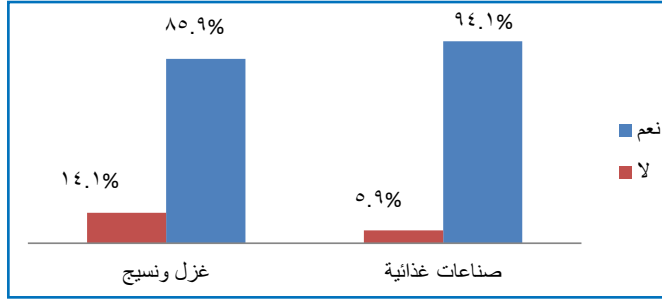
- وبسؤال العاملات عن مدى إمكانية عودتهن مرة أخرى للعمل بالمصنع بعد أخذ إجازة رعاية الطفل، اتضح أن ٧٠,٦٪ من العاملات بالصناعات الغذائية ونسبة ٦١,٧٪ من العاملات بالصناعات النسيجية أكدن إمكانية عودتهن للعمل، في حين أعربت نسبة بسيطة من العاملات بالصناعات النسيجية بلغت ٣٧,٦٪، ونسبة ٢٩,٤٪ من العاملات بالصناعات الغذائية عن عدم معرفتهن بإمكانية العودة للعمل مرة أخرى من عدمه. الجدول رقم (٢٤).

الشكل رقم (٦): يوضح العلاقة بين عودة العاملات إلى العمل مرة أخرى بعد إجازات رعاية الطفل ونوع الصناعة



- وظهرت تباينات بين نمط العاملات وبين معرفتهن بالعودة مرة أخرى للعمل بعد إجازة رعاية الطفل فبلغت النسب (٩٣,١٪ لدى المشرفات، تليها ٤٧,١٪ لدى عاملات الإنتاج، تليها ٤٢,٩٪ لدى عاملات الخدمات المعاونة) الجدول رقم (٢٥)
- وعند تعرض العاملات لأية ظروف طارئة سواء كانت مرضاً أو تعباً يلجأن عادة إلى أخذ اليوم كإجازة عارضة وذلك بنسبة ٨٥,٩٪ للعاملات بالصناعات النسيجية، ونسبة ٥٨,٨٪ للعاملات بالصناعات الغذائية، يليها أخذه كإجازة مرضى وذلك بنسبة ٣٦,٩٪ للعاملات بالصناعات النسيجية مقابل نسبة ٥٨,٨٪ للعاملات بالصناعات الغذائية، تليها بنسبة بسيطة ٦,٧٪ للعاملات بالصناعات النسيجية مقابل نسبة ١١,٨٪ للعاملات بالصناعات الغذائية تأخذنه بالخصم. وتزايدت النسبة التي تأخذنه بالخصم لدى عاملات الإنتاج بنسبة ١٠,٣٪، تليها نسبة ٥,٢٪ لدى المشرفات، في حين انعدمت لدى عاملات الخدمات المعاونة. (راجع بيانات الجدولين رقما ٢٦، ٢٧)
- وعن قدرة العاملات على نيل حقوقهن داخل العمل، اتضح أن العاملات بمصانع الدراسة لديهن القدرة على أخذ حقوقهن داخل عملهن، حيث أعربت نسبة ٩٤,١٪ من العاملات بالصناعات الغذائية مقابل نسبة ٨٥,٩٪ للعاملات بالصناعات النسيجية. كما ارتفعت النسبة بين عاملات الإنتاج في قدرتهن على أخذ حقوقهن ٩٣,١٪، تلتها عاملات الخدمات المعاونة بنسبة ٨٥,٧٪، تلتها المشرفات بنسبة ٧٧,٦٪، وقد يرجع ذلك على اختلاف عدد العاملات فيما بين أنماط العمل المختلفة. (راجع بيانات الجدولين ٢٨ و ٣٠)

الشكل رقم (٧): يوضح العلاقة بين قدرة العاملات على أخذ حقوقهن في العمل وبين نوع الصناعة



- تنوعت أساليب العاملات لأخذ حقوقهن داخل المصنع، فمنهن من تلجأ إلى الشكوى لإدارة المصنع بنسبة ٦٢,٥٪ لدى العاملات بالصناعات الغذائية، ونسبة ٥٩,٤٪ لدى العاملات بالصناعات النسيجية، والبعض منهن لا تلجأ للشكوى لأن المصانع التي يعملن بها تطبق قوانين العمل بنسبة ٥٦,٣٪ للصناعات الغذائية مقابل ٥٠,٨٪ للصناعات النسيجية. وظهرت فروق بين أنماط العاملات في الشكوى، للإدارة لنيل حقوقها، حيث ارتفعت النسبة بين المشرفات ٦٨,٩٪، مقابل ٥٩,٣٪ لعاملات الإنتاج، وتدنت لدى عاملات الخدمات المعاونة لتصل إلى ٣٨,٩٪، ولم تظهر فروق كبيرة بين أنماط العاملات وبين عدم الشكوى لتطبيق قوانين العمل بالمصنع. (راجع الجدولين ٢٩ و ٣١).

طرق التوفيق بين العمل والالتزامات الأسرية

تعانى المرأة العاملة المصرية من أعباء عملها الخارجى والتزاماتها الأسرية الملقاة على عاتقها، فتلك الأعباء تحدّ من تقدمها في العمل، كما تسبب لها الكثير من الآثار النفسية والاجتماعية والصحية، خاصة إن كانت هي التي تتحمل تلك الأعباء بمفردها دون تلقى أية مساعدات من الزوج أو من الأبناء أو من الأم.

- أشارت بيانات الدراسة الميدانية إلى الطرق التي تلجأ إليها العاملات بمصانع العينة للتوفيق بين مهام عملها الخارجى، ومهامها المنزلية، فمعظم العاملات بمصانع عينة الدراسة ينظمن وقتهن للتوفيق بين مهام عملهن بالمصنع وبين مسؤولياتهن الأسرية بنسبة ٨٥,٦٪ من العاملات بالصناعات النسيجية مقابل نسبة ٨٠٪ للعاملات بالصناعات الغذائية. في حين ذكرت نسبة قليلة جدا من العاملات بالصناعات الغذائية والنسيجية أنهن تلجأن إلى الاستعانة بأمهاتهن للتوفيق بين مسؤولياتهن المنزلية وعملهن الخارجى وذلك بنسبة ٢٠٪ لكليهما. (الجدول رقم (٣٢))

- وظهرت اختلافات بين نمطعاملات وبين طرقهن في التوفيق بين عملهن الخارجى ومهام المنزل، حيث أوضحت نسبة ١٠٠٪ من المشرفات أنهن ينظمن وقتهن للتوفيق بين كلا العملين، بينما تقاربت نسبة كل من عاملات الخدمات المعاونة ٧٦,٥٪، وبين عاملات الإنتاج بنسبة ٧٥,٦٪. كما اعتمدت نسبة ٢٩,٤٪ من عاملات الخدمات على مساعدة أزواجهن. فى حين لجأت نسبة بسيطة ٢٨,٩٪ من عاملات الإنتاج إلى مساعدة الأم للتوفيق بين كلا العملين. الجدول رقم (٣٣)
- تقدم مصانع العينة العديد من الخدمات للعمال بصفة عامة، وللعمالة النسائية بصفة خاصة، فهناك دورات مياه مستقلة للعاملات، كما تقدم لهن أماكن راحة مستقلة، هذا بخلاف المسجد، كما يقدم بعض المصانع ممرضة خاصة للنساء بخلاف الطبيب، كما تمنح بعض إدارات المصانع إجازة زواج ومكافأة للعاملات عند زواجهن. ولكن تظل تلك المصانع تفضل عمالة النساء غير المتزوجات بصورة كبيرة وذلك وفقاً لمعطيات الدراسة الميدانية "دليل المقابلة المتعمق".

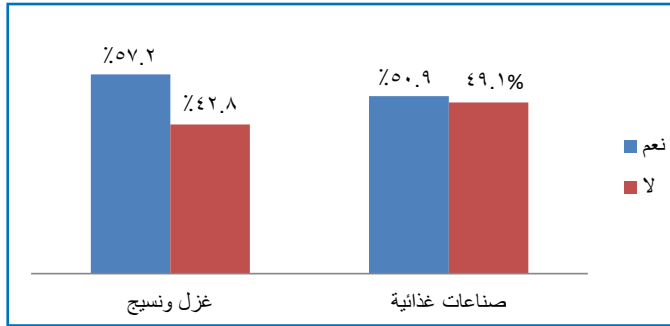
المحور الخامس: التحديات التي تواجه العمال والصناعة

رصدت بيانات الدراسة الميدانية عدداً كبيراً من التحديات التي تواجه العمال بصفة خاصة، والصناعة بصفة عامة، وينقسم عرضها إلى قسمين، القسم الأول يعرض التحديات التي تواجه العمال وفقاً لرؤيتهم، والقسم الثاني يعرض التحديات التي تواجه الصناعة وفقاً لرؤية الإدارة.

القسم الأول: التحديات التي تواجه العمال داخل الصناعة أولاً: المشكلات التي تواجه العمال من وجهة نظرهم

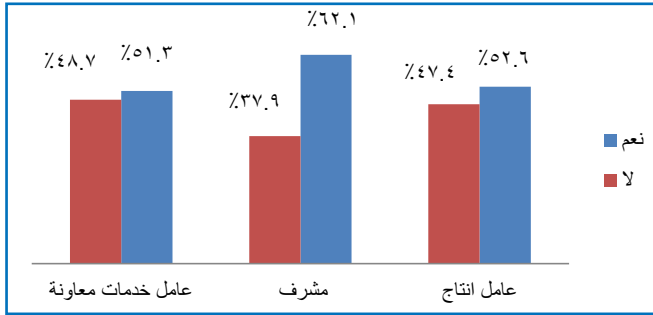
١. دوران العمال

- برز ارتفاع معدل دوران العمالة كأهم التحديات التي تواجه الصناعات محل الدراسة، وقد أشار ٥٥,٨٪ إلى هذه المشكلة (٥٧,٢٪ لعمال الصناعات النسيجية مقابل ٥٠,٩٪ لعمال الصناعات الغذائية). (انظر الجدول رقم ١) .
- الشكل رقم (١): دوران العمالة وفق نوع الصناعة



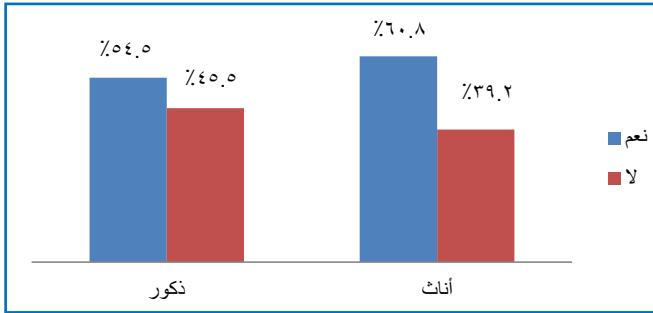
- لم تظهر تباينات بين عمال الإنتاج وعمال الخدمات المعاونة من حيث رؤيتهم لمشكلة دوران العمالة، فالنسب متقاربة في كل منهما (٥٢,٦٪ لعمال الإنتاج و ٥١,٣٪ للخدمات المعاونة) في حين يرتفع معدل دوران العمالة إلى حد ما بين فئة المشرفين ويصل إلى ٦٢,١٪. وقد يفسر ذلك أن المشرف يكون أكثر خبرة ووصل لمكانة تؤهله للحصول على فرص عمل أفضل. (الجدول رقم ٢) .

الشكل رقم (٢): دوران العمالة وفقاً لنمط العمال



- برزت اختلافات واضحة في نسب الذكور والإناث عند رؤيتهم لارتفاع معدل دوران العمالة، حيث كانت نسبة الإناث أعلى من الذكور (٨، ٦٠٪ للإناث، ٥٤، ٥٥٪ للذكور). (الجدول رقم ٣).

الشكل رقم (٣): دوران العمالة وفقاً لنوع العمال



- كانت قلة الأجور من أول أسباب دوران العمالة بنسبة ٥٥، ٥٦٪، وقد ارتفعت النسبة بين عمال الصناعات الغذائية عن الصناعات النسيجية (٥٩، ٨٪ للصناعات الغذائية مقابل ٥٤، ٦٪ للصناعات النسيجية). ثم جاء في المرتبة الثانية إرهاق العمل بنسبة ٤١، ٢٪، وكانت نسبته مرتفعة لدى عمال الصناعات النسيجية (٤٣، ١٪ مقابل ٣٣، ٣٪ للصناعات الغذائية). يليه بفارق كبير السبب الثالث هو البحث عن عمل أفضل بنسبة ٢٢، ٤٪، وكانت النسبة أعلى لدى عمال صناعة الغزل والنسيج ٢٣، ٤٪ مقارنة بالغذائية ١٨، ٤٪. ثم جاء السبب الرابع قلة المكافآت ونسبته ١٩، ٠٪ وارتفع لدى عمال الصناعات الغذائية (٢٥، ٣٪ مقابل ١٧، ٤٪ لصناعة الغزل والنسيج)، ثم جاء طول ساعات العمل كسبب في الترتيب الخامس بنسبة ١١٪ ويرتفع بين عمال الصناعات الغذائية (١٧، ٢٪).

مقابل ٩,٤ لصناعة الغزل والنسيج)، أما السبب السادس فكان عدم وجود عقود ونسبته ١٠,٨٪ ويرتفع بين عمال صناعة الغزل والنسيج (١٢,٣٪ مقابل ٤,٦٪ فى الصناعات الغذائية). (الجدول رقم ٤).

• وفيما يتعلق بنمط العمال وأسباب دوران العمالة، فلم تظهر اختلافات كبيرة بين فئات العمالة حول الأسباب المختلفة لترك العمل، فقد كان على سبيل المثال ضعف الأجر بالنسبة للمشرفين ٦٥,٧٪، وغيرها من الأسباب مثل طول ساعات العمل كما هو موضح (الجدول رقم ٥).

• ظهرت اختلافات طفيفة بين الذكور والإناث فيما يتعلق بأسباب دوران العمالة، فكانت نسبة الذكور الذين يعانون من إرهاق العمل أعلى من الإناث (٤٣,٥٪ مقابل ٣٣,٧٪)، كما ارتفعت نسبة الذكور ١٢,٢٪ مقارنة بالإناث ٦,٩٪ الذين يرون أن طول ساعات العمل سبب لدوران العمالة، وكذلك أيضاً سبب عدم وجود عقود (١١,٦٪ ذكور مقابل ٧,٩٪ إناث). وقد بينت النتائج أولوية العامل الاقتصادي وأنه السبب الأكثر أهمية لدوران العمالة ويفسر ذلك ارتفاع نفقات المعيشة التى يشهدها غالبية المواطنين. (الجدول رقم ٦)

• أكدت المقابلات المتعمقة مع الإدارة ارتفاع معدلات دوران العمالة، مما يؤدي إلى نقص العمالة بصفة عامة، ويرجع ذلك لعدة أسباب: ”عزوف الشباب عن العمل، فبعضهم يأتى للعمل على سبيل التجربة فقط، استقطاب الشركات المنافسة للعمالة الماهرة، ترك الكثير من النساء العمل بعد الزواج“، هذا بخلاف بعض الأسباب التى تتعلق بخصوصية الصناعات النسيجية، والتى تمثلت فى: ”بعد المصانع عن المناطق السكنية، تعرض العمال لأضرار صحية مختلفة منها إصابة الجهاز التنفسي، إصابة الجلد، وأمراض العيون“.

• وأوضحت الإدارة أنها تتخذ العديد من الإجراءات لتقليل معدل دوران العمالة بها، ويمكن تقسيمها إلى نوعين من الإجراءات:

- **إجراءات لجلب عمال جدد**، تتمثل فى: «التعاقد مع مدارس مبارك كول الفنية لتدريب الطلاب خلال مراحل تعليمهم أو بعد التخرج ليلتحقوا بالعمل فى المصانع، الاهتمام بتدريب العمال، مراسلة مكاتب القوى العاملة ومكاتب العمل لتوفير عمالة جديدة، إعلانات لطلب عمال جدد، عمل نشرات

دورية كل فترة بالعمالة المطلوبة، الاستعانة بالعمالة الجنبية وخاصة الهنود والبنغال».

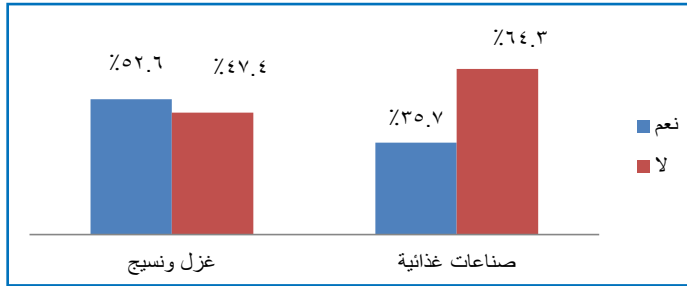
كما اقترحت الإدارة الربط بين وزارة التعليم الفني الجديدة والمصانع ليتسنى معرفة متطلبات المصانع من العمالة وتخصصاتها.

– **إجراءات لتحسين وضع العمال بالمصانع**، تتمثل في «تحسين تعامل الإدارة مع العمال، تطبيق قانون العمل، التعاقد مع شركات رعاية طبية خاصة بجانب الاشتراك في التأمين الصحى للعمال، منح حوافز شهرية، إعطاء العمال نسبة من الأرباح السنوية، صرف عبوات لبن للتغذية».

٢. الخصومات على الأجر :

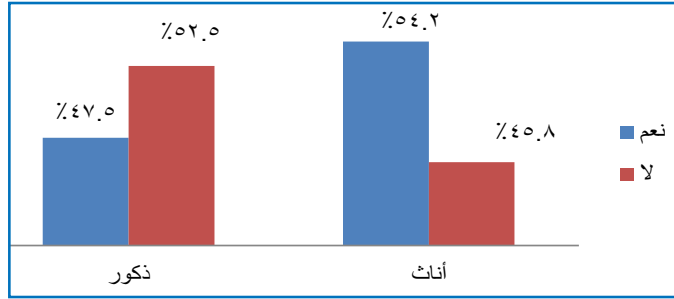
- أفاد ٤٨,٩٪ من العينة إلى أنهم يعانون من خصومات على أجورهم، وتحليل هذه النتيجة على أساس نمط الصناعة اتضح أن عمال الصناعات النسيجية أكثر معاناة من الخصومات بنسبة ٥٢,٦٪ مقارنة بعمال الصناعات الغذائية بنسبة ٣٥,٧٪. (الجدول رقم ٧)

الشكل رقم (٤): معرفة مدى وجود خصومات على الأجر وفقاً لنوع الصناعة



- لا توجد تفاوتات بين عمال الإنتاج والخدمات المعاونة فى المعاونة من الخصومات (٥٢,١٪ و ٥٢,٩٪ على التوالى) فى حين كانت الفئة الأقل تعرضاً للخصومات هى فئة المشرفين بنسبة (٤٢,٩٪). (انظر الجدول رقم ٨)
- كما كانت النساء أكثر تعرضا للخصومات من الرجال (٥٤,٢٪ للنساء مقابل ٤٧,٥٪ للرجال). (الجدول رقم ٩).

الشكل رقم (٥): معرفة مدى وجود خصومات على الأجر وفقاً للنوع



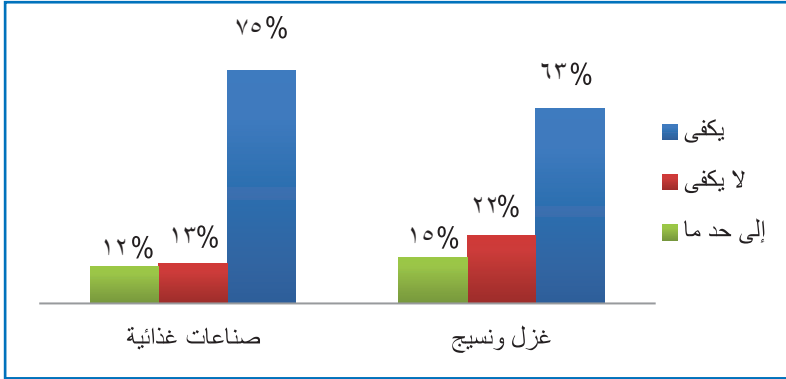
- جاء السبب الأول لفرض الخصومات على الأجر هو كثرة الغياب (٧٩,٤٪). وهذا يتعارض مع ما ذكره العمال في سؤال سابق عن أنهم منتظمون في العمل بنسبة كبيرة. وقد كانت نسبة من يتعرضون لخصومات على الأجر أعلى في الصناعات الغذائية ٨٥,٢٪ مقابل ٧٨,٣٪ لعينة الصناعات النسيجية. يلي كثرة الغياب التأخير بنسبة ٧٣,٤٪. وقد كان التأخير أكثر شيوعاً لدى عمال الصناعات النسيجية ٧٧٪ مقابل ٥٤,١٪ لعمال الصناعات الغذائية. (الجدول رقم ١٠)
- كان المشرفون أقل فئة ذكرت كثرة الغياب ٦٦,٩٪ على الرغم من ارتفاع تلك النسبة. في حين اقتربت النسب بين عمال الإنتاج وعمال الخدمات المعاونة ممن ذكروا سبب كثرة الغياب (٨٥,٤٪ ، و ٨٤,١٪) ، بينما جاءت نسبة المشرفين مرتفعة فيما يتعلق بالتأخير كسبب لفرض الخصومات على الأجر ٩٢,٦٪، تليهم عمال الخدمات المعاونة ثم عمال الإنتاج (٧١,٤٪ و ٦٢,٣٪) على التوالي. (الجدول رقم ١١)
- كان الذكور هم الأعلى في كثرة الغياب ٨٢,٩٪ مقارنة بالإناث ٦٧,٨٪، وهذا يتفق مع نتائج المقابلات المتعمقة مع الإدارة التي أشار أغلبها إلى أن الرجال أكثر تغيباً عن العمل من النساء. في حين لم تظهر تفاوتات بين الذكور والإناث الذين ذكروا التأخير (٧٣,٠٪ مقابل ٧٤,٤٪) (الجدول رقم ١٢)

٣. مدى كفاية الأجر لإشباع احتياجات العامل وأسرته

- أشار حوالي ثلثي العينة ٦٥,٦٪ إلى أن الأجر يكفي الاحتياجات، وارتفعت تلك الاستجابة بين عمال الصناعات الغذائية ٧٤,٩٪ مقارنة بعمال الصناعات النسيجية ٦٣,١٪. في حين ذكر ٢٠,٢٪ من اجمالى العينة أن الأجر لا يكفي

الاحتياجات، بنسبة ٢٢,١٪ لعمال الصناعات النسيجية مقارنة بـ ١٣,٥٪ للصناعات الغذائية. كما أشار ١٤,٢٪ من العينة أن الأجر يكفي الاحتياجات إلى حد ما، بنسبة ١٤,٩٪ لعمال الصناعات النسيجية مقارنة بـ ١١,٧٪ للصناعات الغذائية. (الجدول رقم ١٣)

الشكل رقم (٦): مدى كفاية الأجر وفق نوع الصناعة



- ارتفعت نسبة من ذكروا عدم كفاية الأجر للاحتياجات بين عمال الخدمات ٢٤,٤٪ نظرا لانخفاض أجورهم مقارنة بعمال الإنتاج والمشرفين (١٩,١٪، ١٩,٩٪). (الجدول رقم ١٤)
- جاءت نسبة النساء التي أشارت إلى أن الدخل يكفي أعلى من الرجال (٧٤,٧٪ مقابل ٦٣,٢٪). (الجدول رقم ١٥)
- أما بالنسبة للفئة التي تعاني من مشكلة عدم كفاية الدخل، فقد تنوعت أساليبها للتغلب على ذلك من ترشيد الإنفاق إلى العمل عملاً إضافياً وغيرها من الوسائل كما هو موضح بالجدول رقم ١٦-١٧.
- كشفت النتائج عن تباينات بين النوعين، فالذكور هم الأعلى نسبة في ترشيد النفقات ٥٢,٩٪ مقابل ٤٧,٦٪ للإناث، وكذلك من ذكروا أن لديهم عملاً إضافياً بنسبة ٤٣,٢٪ مقابل ٢٦,٢٪ للإناث، وقد يرجع ذلك إلى أن الذكور غالباً لديهم القدرة والوقت على العمل الإضافي. (الجدول رقم ١٨)

٤. المشكلات التي تواجه العمال في المصانع

- أوضحت النتائج أن العمال يواجهون الكثير من المشكلات داخل أماكن عملهم بالمصانع، منها:

١. تقليل المرتبات من أهم المشكلات التى تواجه العمال، وجاءت نسبتها ٣٢,٥٪، وارتفعت معاناة عمال الصناعات النسيجية بشكل أكبر من عمال الصناعات الغذائية (٣٣,٧٪ لدى عمال النسيجية مقابل ٢٨,١٪ لدى عمال الغذائية).

٢. تقليص العمالة وزيادة عبء العمل بقيام العامل بالعمل على أكثر من آلة بنسبة ٢٣ ٪ التى ارتفعت نسبتها بين عمال الصناعات النسيجية ٢٤,٤٪، مقابل ١٨,١٪ للصناعات الغذائية.

٣. ضيق المكان بنسبة ٢٢,٩٪، التى ارتفعت نسبته بين عمال مصانع الغزل والنسيج ٢٤,٤٪ مقارنة بعمال الصناعات الغذائية ١٧,٥٪.

٤. عدم وجود تدريب يساعد العمال على تجويد الإنتاج بنسبة ١٩,٣٪.

٥. قدم المكن والآلات بنسبة ١٩,٢٪، وجاءت مرتفعة ارتفاعا طفيفا أيضا بين عمال الصناعات النسيجية ١٥,٢٪ مقابل ١٢,٩٪ للصناعات الغذائية.

٦. عدم وجود صيانة للمكن والآلات بنسبة ١٦,٨٪، ارتفعت أيضا بين عمال مصانع الغزل والنسيج ١٨,٥٪ مقابل ١٠,٥٪ لعمال الصناعات الغذائية.

٧. تعطل الآلات عن العمل ومحاسبة العمال على التعطل بنسبة ١٣,٧٪ وارتفعت بين عمال مصانع الغزل والنسيج ١٤,٢٪ مقابل ١١,٧٪ لعمال الصناعات الغذائية. (الجدول رقم ١٩)

- وفيما يتعلق بنمط العمالة وتلك المشكلات، أوضحت النتائج ارتفاع المعاناة بين عمال الإنتاج من : (تقليل المرتبات خلال الفترة الأخيرة عن غيرهم بنسبة ٣٤,٨٪)، تليها تقليل العمالة والعمل على أكثر من آلة بنسبة ٢٨,٥٪، تليها مشكلة ضيق المكان ٢٧,٢٪ تليها مشكلة قدم الآلات بنسبة ٢٣,٦٪). بينما ارتفعت مشكلة عدم وجود تدريب بين المشرفين بنسبة ٢٣,٨٪ عن نسبتها لدى عمال الإنتاج (١٨,٦٪)، فى حين لا توجد تفاوتات بين عمال الإنتاج ١٨,٣٪ والمشرفين ١٧,٨٪ فيما يخص عدم وجود صيانة للمكن والآلات، وتعطل الآلات. (الجدول رقم ٢٠)

- يتبين من خلال تحليل المشكلات التى يواجهها العمال فى المصنع أن الذكور هم الأكثر شكوى من تقليل المرتبات بنسبة ٣٥,٨٪ مقابل ٢٠,٥٪ للإناث، بينما لا

توجد تفاوتات ذات شأن بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالعمل على أكثر من آلة ٢٢,٧٪ للذكور مقابل ٢٤,٧٪، أما مشكلة ضيق المكان فارتفعت نسبتها بين الإناث ٢٧,١٪ مقابل ٢١,٩٪ للذكور، وظهرت نسبة الذكور بشكل أكبر من الإناث فيما يخص مشكلة عدم وجود تدريب (٢٠,١٪ مقابل ١٤,٤٪)، بينما ارتفعت نسبة الإناث اللواتي ذكرن مشكلة قدم الآلات ٢٧,٧٪ مقابل ١٧,٠٪ للذكور. (الجدول رقم ٢١)

٥. الأضرار الصحية التي تصيب العمال جراء العمل بالمصانع

- تنوعت الأضرار الصحية التي تصيب العمال جراء عملهم بالمصانع، فهناك الأمراض الصدرية، وأمراض العظام، وأمراض العيون، والأمراض الجلدية وغيرها. وجاء ترتيبها لدى عينة الدراسة كالتالي:

١. الأمراض الصدرية، حيث أشار ٦٢,٣٪ من العينة إلى تعرضهم لها، وكانت أكثر ارتفاعاً بين عمال صناعات الغزل والنسيج ٧٢,٤٪ مقارنة بـ ٢٦,٣٪ للصناعات الغذائية.

٢. أمراض العظام بنسبة ٣٢٪ وكانت مرتفعة بين عمال الصناعات الغذائية بنسبة ٤٤,٤٪ مقابل ٢٨,٩٪ للنسجية.

٣. أمراض العيون ونسبتها ٢٤,٤٪، انتشرت أكثر بين عمال صناعات الغزل والنسيج ٢٥,٢٪ مقابل ٢١,٦٪ لعمال الصناعات الغذائية.

٤. الأمراض الجلدية ونسبتها ١٩,٧٪ وهي أكثر انتشاراً بين عمال صناعات الغزل والنسيج ٢٢,٩٪ مقارنة بعمال الصناعات الغذائية ٨,٢٪. ويرجع ذلك لاستخدام الصبغات في صناعات النسيج.

٥. الأضرار الصحية بالسمع بنسبة بسيطة ٥,٢٪. (الجدول رقم ٢٢)

- تبين من خلال تحليل الأضرار الصحية التي يتعرض لها العمال مع نمط العمال، وجود تفاوتات محدودة بين عمال الإنتاج والمشرفين وعمال الخدمات المعاونة بالنسبة للأمراض الصدرية فنسبتهم (٦٦,٠٪ ، ٥٧,١٪ ، ٦٣,٠٪) على التوالي، وقد يفسر ذلك بأنهم جميعاً يعملون داخل المكان نفسه ويتأثرون به. بينما كانت آلام العظام أكثر ارتفاعاً بين عمال الخدمات المعاونة ونسبتها ٣٦,١٪، وتقارب نسب كل من عمال الإنتاج ٣١,٩٪ مع المشرفين

٣١,٢٪. فى حين جاءت آلام العيون مرتفعة بين عمال الإنتاج ٢٧,٠٪، يليهم المشرفون ٢٤,٥٪ ثم عمال الخدمات المعاونة ١٦,٠٪. وجاءت أعلى نسبة للأمراض الجلدية بين عمال الخدمات المعاونة ٣٠,٣٪، ثم المشرفين ٢٠,٦٪، يليهم عمال الإنتاج ١٥,٧٪. أما من ذكروا عدم تعرضهم لأيّة أمراض ارتفعت نسبتهم بين عمال الخدمات المعاونة ٢٣,٥٪، يليهم المشرفون ١٧,٧٪. (الجدول رقم ٢٣)

- كانت الأمراض الصدرية نسبتها أعلى بين الإناث ٦٦,٩٪ مقابل ٦١,١٪ للذكور. أما آلام العظام فنسبتها أعلى بين الذكور ٣٣,٩٪ مقارنة بالإناث ٢٦,٥٪. ولم تظهر تفاوتات بين الذكور والإناث فى آلام العيون (٢٤,٨٪ للذكور مقابل ٢٢,٩٪ للإناث) والأمراض الجلدية (١٩,٣٪ للذكور مقابل ٢١,١٪ للإناث)، ومن ذكروا عدم تعرضهم لأيّة أمراض من العمل (١٦,٤٪ للذكور مقابل ١٣,٩٪ للإناث). (الجدول رقم ٢٤)

ثانياً: التحديات التى تواجه الصناعة من وجهة نظر العمال

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن هناك العديد من التحديات التى تواجه الصناعات محل الدراسة فى مصر من وجهة نظر العمال وهى :

١. دوران العمالة بنسبة ٥٦,١٪، وهو أكثر انتشاراً فى الصناعات الغذائية ٦٠,٢٪ مقابل ٥٤,٩٪ للنسجية.
٢. ارتفاع الأسعار بنسبة ٣٧,٠٪، وهذا التحدى أكثر انتشاراً أيضاً فى الصناعات الغذائية ٤٠,٩٪، مقابل ٣٥,٩٪ للصناعات النسجية.
٣. غياب الأمن بنسبة ٣٤,٧٪ وقد يرجع ذلك للانفلات الأمنى الذى شهدته مصر بعد ثورة ٢٥ يناير ونسبته مرتفعة لدى عينة الصناعات الغذائية ٤٦,٢٪ مقابل ٣١,٥٪ للصناعات النسجية.
٤. المنافسة مع المنتجات المستوردة ونسبته ٣٣,٨٪ ولا توجد تباينات كبيرة بين الصناعات الغذائية وصناعات الغزل والنسيج فى هذا التحدى (٣٣,٧٪ مقابل ٣٤,٥٪).
٥. نقص العمالة المدربة بنسبة ٢٧,٥٪ وهو أكثر انتشاراً فى صناعات الغزل والنسيج ٢٨,٦٪ مقابل ٢٣,٤٪ للصناعات الغذائية.
٦. إجراءات التصدير ومشاكله بنسبة ٢٥,٠٪ وهو أكثر انتشاراً فى الصناعات الغذائية ٣١,٠٪ مقارنة بـ ٢٣,٤٪ لصناعات الغزل والنسيج، وقد يرجع ذلك إلى أن طبيعة

- الصناعات الغذائية سريعة التلف، ولذا تتأثر سلباً من طول مدة إجراءات التصدير.
٧. نقص مستلزمات الإنتاج يمثل تحدياً دائماً يواجه الصناعة بنسبة ٢٣,٨٪، وهو أعلى في صناعات الغزل والنسيج ٢٤,٥٪ مقارنة بـ ٢١,١٪ للصناعات الغذائية.
٨. المواد الخام رديئة ونسبته ١٩,٤٪ وهو أيضاً أكثر انتشاراً في صناعات الغزل والنسيج ٢٠,١٪ مقابل ١٧,٠٪ للصناعات الغذائية.
٩. مشكلات أخرى بنسب محدودة منها "عدم تحديث الآلات، والتسويق، والمظاهرات، وقلة العمالة". هذا بخلاف نسبة ٢,٢٪ ذكروا عدم وجود مشكلات، ونسبة ٤,٦٪ لا يعرفون التحديات والمشكلات. (الجدول رقم ٢٥)

- وتحليل تلك النتائج وفق نمط العمال، اتضح أن سرعة دوران العمالة كانت أكثر حدة بين المشرفين ٦٢,١٪ ثم عمال الإنتاج ٥٧,٣٪ وأخيراً العمالة المعاونة ٣٧,٨٪. أما ارتفاع الأسعار فكان الأكثر انتشاراً بين المشرفين ٤٤,٠٪ مقارنة بعمال الإنتاج ٣٢,٧٪ وعمال الخدمات المعاونة ٣٤,٥٪. كما كانت إجراءات التصدير ومشاكله التحدي الأكثر انتشاراً بين المشرفين ٣٢,٦٪ مقابل ٢٢,٨٪ لعمال الإنتاج، ثم ١٤,٣٪ لعمال الخدمات المعاونة. في حين لم تظهر تفاوتات ذات شأن بين أنماط العمال المختلفة فيما يتعلق بباقي التحديات (الجدول رقم ٢٦)
- تبين النتائج أيضاً أن تحدى سرعة دوران العمال ظهر بنسبة مرتفعة بين الذكور ٥٧,٢٪ مقابل ٥١,٨٪ للإناث، وكذلك ارتفاع الأسعار بين الذكور (٣٩,١٪ مقابل ٢٩,٥٪ للإناث)، وغياب الأمن (٣٥,٨٪ للذكور مقابل ٣٠,٧٪ للإناث). أما المنافسة مع المنتجات المستوردة فنسبتها أعلى بين الإناث ٣٦,١٪. ولم تظهر تفاوتات كبيرة بين الذكور والإناث فيما يخص إجراءات التصدير ومشاكله (٢٥,٣٪ للذكور و ٢٤,١٪ للإناث). وكذلك نقص مستلزمات الإنتاج (٢٤,٠٪ للذكور و ٢٢,٩٪ للإناث). ورداءة المواد الخام (١٩,٩٪ للذكور و ١٧,٥٪ للإناث). (الجدول رقم ٢٧)

ثالثاً: مقترحات تطوير الصناعة من وجهة نظر العمال

- تمثلت مقترحات تطوير الصناعات النسيجية والغذائية من وجهة نظر العمال عينة الدراسة في عدد من الاقتراحات، على النحو التالي:
١. الاهتمام بأجور العمال وجاءت بنسبة (٦٧,٤٪)، كانت نسبة هذا المقترح لدى الصناعات الغذائية ٧٤,٩٪ مقابل ٦٥,٤٪ للنسيجية.

٢. دعم الصناعة بنسبة ٤٨,٩٪ من العينة، وهو مقترح أكثر انتشاراً بين عمال الصناعات الغذائية ٦٦,٧٪ مقابل ٤٤٪ للنسجية.
 ٣. التدريب المستمر للعمالة بنسبة ٤٦,٤٪، وكان أكثر ارتفاعاً لدى عمال النسجية ٤٧,٩٪ مقابل ٤٠,٩٪ للغذائية.
 ٤. توافر الأمن بنسبة ٣٨,٦٪، وظهر مرتفعاً بين عمال الصناعات الغذائية (٤٩,١٪ مقابل ٣٥,٦٪ لصناعة الغزل والنسيج) وتتسق تلك الاستجابة مع ما سبقت الإشارة إليه أن عمال الصناعات الغذائية هم الأكثر شكوى من غياب الأمن.
 ٥. تحديث المكن والاعتماد على الآلات الحديثة بنسبة ٣٢,٤٪، وتساوت النسبة بين عمال كلتا الصناعتين (٣٢,٤٪ لكلا منهما).
 ٦. تشديد الرقابة على الأسعار بنسبة ٣٢,١٪ من إجمالي العينة، (٤٨,٠٪ للصناعات الغذائية مقابل ٢٧,٦٪ للصناعات النسجية).
 ٧. توفير الخامات ومستلزمات الإنتاج بنسبة ٢٩,٨٪، ولا توجد تفاوتات بين عمال الصناعتين (٢٩,٦٪ للصناعات النسجية و٣٠,٤٪ للصناعات الغذائية).
 ٨. فتح أسواق جديدة بنسبة ٢٨,١٪، وارتفعت نسبته بين عمال الصناعات الغذائية ٣٤,٥٪ مقابل ٢٦,٣٪ للصناعات النسجية.
 ٩. تبسيط إجراءات التصدير بنسبة ٢٤,١٪، وهو أيضاً جاء أكثر ارتفاعاً بين عمال الصناعات الغذائية ٣٥,١٪ مقابل ٢١,١٪ للصناعات النسجية.
 ١٠. منع الاستيراد لدعم المنتج المصري ونسبته ١٩,٤٪، وجاءت نسبته مرتفعة بين عمال الصناعات الغذائية ٢٥,٧٪ مقابل ١٧,٦٪ للصناعات النسجية. (الجدول رقم ٢٨)
- أظهرت نتائج تحليل أساليب تطوير الصناعة وفق نمط العمال أن الاهتمام بأجور العمال حاز على أعلى النسب بين المشرفين (٧٧,٧٪) ثم عمال الإنتاج (٦٥,٤٪) يليهم عمال الخدمات المعاونة بفارق كبير (٤٩,٦٪). وهو ما كان عليه الحال أيضاً بالنسبة لدعم الصناعة (٦٤,٢٪ للمشرفين، و٤٢,١٪ لعمال الإنتاج، و٣٤,٥٪ لعمال الخدمات المعاونة). أما اقتراح التدريب المستمر للعمال فلم تظهر به تفاوتات بين المشرفين (٤٩,٣٪) وعمال الإنتاج (٤٨,٧٪)، ولكن أقل نسبة جاءت لعمال الخدمات المعاونة (٣١,٩٪). بينما ظهرت النسبة الأعلى بين عمال الإنتاج فيما يتعلق باقتراح توافر الأمن (٤١,١٪) يليهم المشرفون (٣٨,٧٪) ثم عمال الخدمات المعاونة (٣٠,٣٪). كان المشرفون من أكثر الفئات التي اقترحت استخدام مكن وآلات حديثة بنسبة (٤٥,٧٪) مقابل (٢٦,٤٪) لعمال الإنتاج و(٢٠,٢٪) لعمال الخدمات المعاونة.

والمشرفون أيضاً هم أكثر فئة اقترحت تشديد الرقابة على الأسعار بنسبة (٤٣,٣٪)، وتوفير الخامات ومستلزمات الإنتاج بنسبة (٣٨,٧٪). بينما لم تظهر تفاوتات بين المشرفين (٢٨,٧٪) وعمال الإنتاج (٢٩,٣٪) فيما يتعلق بفتح أسواق كثيرة وأقل نسبة هي لعمال الخدمات المعاونة (٢٢,٧٪). وكان المشرفون هم أكثر فئة اقترحت تبسيط إجراءات التصدير بنسبة (٣٢,٦٪) (مقابل ١٩,٤٪ لعمال الإنتاج و١٩,٣٪ لعمال الخدمات المعاونة)، وكذلك منع الاستيراد لدعم المنتج المصري بنسبة (٢٨,٧٪) (مقابل ١٣,٩٪ لعمال الإنتاج و١٥,١٪ لعمال الخدمات المعاونة). (الجدول رقم ٢٩)

- كما بينت النتائج أن الاهتمام بأجور العمال حاز على أعلى النسب بين الذكور (٦٩,٥٪) مقابل (٥٩,٦٪) للإناث، وكذلك فيما يتعلق باقتراح دعم الصناعة بفارق طفيف عن الإناث (٤٩,٨٪ للذكور و٤٥,٨٪ للإناث)، ولا توجد تفاوتات كبيرة بين الذكور والإناث الذين اقترحوا التدريب المستمر (٤٦,٥٪ للذكور و٤٥,٨٪ للإناث، أما توافر الأمن فكان أكثر ظهوراً بين الذكور (٤٠,٥٪) مقابل (٣١,٣٪) للإناث. وقد تبين أنه لا توجد تفاوتات بين الذكور والإناث الذين اقترحوا استخدام مكن وآلات حديثة (٣٢,٤٪ للذكور و٣٢,٥٪ للإناث). كان اقتراح الرقابة على الأسعار أكثر انتشاراً بين الذكور (٣٣,٤٪ مقابل ٢٧,١٪ للإناث). أما توفير الخامات ومستلزمات الإنتاج فلا توجد تفاوتات كبيرة بين الجنسين (٣٠,١٪ للذكور و٢٨,٣٪ للإناث. كان الذكور هم أكثر فئة اقترحت فتح أسواق جديدة بنسبة (٢٩,٣٪) مقابل (٢٣,٥٪) للإناث، وتبسيط إجراءات التصدير بنسبة (٢٥,١٪) مقابل (٢٠,٥٪) للإناث، ومنع الاستيراد لدعم المنتج المصري (٢٠,٦٪) مقابل (١٥,١٪) للإناث. (الجدول رقم ٣٠)

القسم الثاني: التحديات التي تواجه الإدارة

- لم تكتف الدراسة بالتعرف على آراء العمال ولكنها في المقابل سعت لمناقشة كثير من الإشكاليات مع الإدارة في هذه المصانع، للوقوف على أهم التحديات والمشكلات التي تواجه الصناعة من وجهة نظر الإدارة وكيفية التغلب عليها، ويمكن تلخيص نتائج تحليل هذه المقابلات في العناصر التالية:

أولاً: عدم استقرار السياسات عقب الثورة

— عانت غالبية المصانع في الصناعات النسيجية بصفة خاصة والصناعات الغذائية بشكل محدود من عدم استقرار السياسات وخاصة عقب ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١، والمناخ السياسى والاقتصادى غير المستقر المصاحب لأحداث الثورة، تمثلت

تلك التحديات فى: "انخفاض الإنتاج بسبب محدودية التصدير والاعتماد على السوق المحلى، هروب الكثير من الاستثمارات، تغيير ثقافة العمال والمغالة فى مطالبهم، زيادة أسعار المواد الخام وجلبها، زيادة أسعار الطاقة وعدم استمرارها، وقفات واحتجاجات وإضرابات العمال، مظاهر الانفلات الأمنى الذى صاحب الثورة".

- واجتهدت إدارات تلك الصناعات فى توفير حلول لتلك التحديات المتعددة عقب الثورة، انقسمت إلى حلول واقعية، ومقترحات لتطوير الصناعة وجذب الاستثمارات، منها:

الحلول الواقعية: «إرساء مبدأ الحوار مع العمال وسياسة الباب المفتوح لحل مشكلات العمال والتواصل المستمر معهم، ومع من يمثلهم من النقابات أياً كانت مستقلة أو تابعة للتنظيم النقابى الرسمى، الاعتماد على شركات أمن خاصة لنقل المنتجات من المصنع إلى الموانئ عقب الثورة، الاهتمام بتدريب العمال بصورة مستمرة لتوفير عمالة ماهرة، التعاقد مع مدارس التعليم الفنى المختلفة لإلحاق الطلاب بعد تخرجهم بتلك الصناعات».

مقترحات مستقبلية لتطوير الصناعة وجذب الاستثمارات:

١. الحاجة إلى نظرة أشمل وأوسع من قبل الحكومة للقطاع الخاص وكيفية تنمية هذا القطاع.
٢. عمل دعاية من قبل الحكومة للصناعات المصرية فى الخارج من خلال السفارات المختلفة، وممثلى مصر فى الخارج.
٣. صياغة القوانين التى تساعد على جذب المستثمرين، والحد من الروتين و الإجراءات البيروقراطية المختلفة.
٤. توفير الأمن، وتحسين منظومة النقل من خلال شاحنات مجهزة، وطرق تساعد على نقل المواد الخام والمنتجات والبضائع بسلام وأمان.
٥. تسهيل إجراءات الاستيراد والتصدير وتطويرها من خلال تطوير الموانئ، وإنشاء موانئ جديدة وفتح مناطق صناعية جديدة قريبة من تلك الموانئ.
٦. قيام الدولة بدور الوسيط بين العمال وأصحاب العمل لتحقيق مطالب كلا الطرفين بشكل عادل.
٧. الاهتمام بالتعليم الفنى والتدريب للطلاب.
٨. تشجيع زراعة القطن المصرى بمختلف أنواعه لتوفير المواد الخام والحد من استيرادها.

ثانياً: الإجراءات الإدارية والبيروقراطية

أوضحت نتائج المقابلات أن معظم إدارات المصانع تتعامل مع الإجراءات الإدارية والبيروقراطية عند التعامل مع أجهزة الدولة المختلفة، وذلك من خلال عدة أساليب تتبعها تلك المصانع، وذلك كالتالي:

- معظم المصانع تلتزم بتنفيذ الإجراءات القانونية والإدارية التي تطلبها أجهزة الدولة المختلفة، كما أنها تخصص بعض الموظفين الإداريين بها للتعامل مع الوزارات المختلفة، أو حضور اجتماعات في مكتب العمل أو هيئة الاستثمار وغيرها، بالإضافة إلى تغلبها على الروتين الحكومي بتجهيز الأوراق قبل موعدها بفترة مناسبة نظراً للروتين والبيروقراطية، بجانب الاعتماد على أساليب التفاوض مع تلك الجهات الحكومية للوصول إلى حلول قانونية في حال حدوث أى خلاف.
- بعض هذه المصانع لا يشكو من وجود تحديات إدارية أو بيروقراطية، وأن المناخ بعد الثورة صاحبه فكر وعقول مستنيرة تحاول تبسيط تلك الإجراءات الإدارية وتيسيرها. واقترح مديرو هذه المصانع عدة مقترحات لتبسيط الإجراءات الإدارية بأجهزة الدولة، من بينها: "تطبيق نظام الشباك الواحد الجامع لكل الإجراءات، مع ضرورة انتقاء الموظفين الذين يتعاملون مع المستثمرين، تفعيل بنود قانون الاستثمار الجديد والرقابة على تنفيذه، مراجعة كافة القوانين السابقة وتطبيق القانون الجديد، التنسيق بين الجهات الحكومية المختلفة لتيسير الإجراءات الإدارية، منع الفساد والرشاوى".

ثالثاً: التحديات البشرية

تتمثل التحديات البشرية في التحديات التي تواجه إدارات المصانع فيما يخص العمال التي تتعلق بمشاكل الغياب وعدم الانتظام في العمل، وعدم الالتزام بمواعيد العمل، والجودة والإتقان في العمل.

- فيما يتعلق بمشكلة غياب العمال: أوضحت نتائج المقابلات المتعمقة مع المديرين عدم وجود تلك المشكلة بنسب كبيرة بين العمال، نظراً لقرب المصانع من أماكن سكنهم، وارتباط الغياب بالخصم، ويكون الغياب لأسباب مرضية خاصة بين الذكور. وعدد قليل جداً من المصانع ذكر وجود تلك المشكلة وأنها مرتبطة بثقافة العامل وعدم التزامه وغير مرتبطة بالنوع.
- فيما يتعلق بالانقطاع عن العمل: أوضحت نتائج المقابلات عدم وجود تلك المشكلة بين عمال مصانع العينة جميعها.

- **فيما يتعلق بعدم الالتزام بمواعيد العمل:** ذكرت معظم إدارات المصانع عدم وجود تلك المشكلة، فمعظم العمال ملتزمون بمواعيد العمل، لأن الوقت يحسب للعامل بالدقيقة وقت دخوله ووقت خروجه بنظام آلى يسجل وأى تأخير يخصم من راتبه، وأن حدوث ذلك قد يرجع لعدة أسباب منها «ثقافة العامل نفسه، حينما يتوافر معه المال لا يلتزم بالعمل وخاصة لدى غير المتزوجين، وتلك الثقافة منتشرة بشكل كبير لدى المجتمع البورسعيدى، أو لظروف خارجة عن إرادة العامل منها المرض أو بعد المسافة بين الإقامة والعمل».
 - **فيما يتعلق بالإتقان والجودة فى العمل:** أشارت الغالبية العظمى من إدارات المصانع إلى أنها لا تواجه هذه المشكلة وعددها (١٦) مصنعاً لعدة أسباب منها: «تصدير منتجات معظم هذه المصانع إلى أكبر دول العالم مثل الولايات المتحدة الأمريكية والدول الأوروبية التى ترسل مفتشين بصفة دورية للرقابة على جودة المنتج، التدريب المستمر للعمال، الاعتماد على أحدث الماكينات والآلات، تقسيم العمل بين الذكور والإناث وفقاً لنوع العمل، المتابعة والرقابة على جودة المنتج بكل قسم».
 - وعبرت إدارات المصانع القليلة الأخرى (٧) عن وجود مشاكل عدم الإتقان والجودة فى العمل، ويرجع ذلك إلى "تقليدية الآلات، فقدان عدد كبير من العمال ذوى الكفاءة والخبرة، الاعتماد على العمال الجدد الأقل كفاءة بشكل كبير ومستمر، عدم أمانة العمال المهنية فى عملهم، ندرة وجود العمال الخبرة سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً فى بعض التخصصات المهمة والأساسية مثل السرفلة، ولصق التكتات، والقص والخياطة وغيرها".
- وقدّمت المصانع عدداً كبيراً من المقترحات لتفادى تلك المشكلات، منها:**
١. تثقيف العامل المصرى وتأهيله على قيمة العمل والالتزام به من قبل وزارة القوى العاملة ووزارة العمل.
 ٢. الاهتمام بالتعليم الفنى وتفعيله بصورة أكبر لتوفير عمالة مدربة بشكل كبير، بجانب الاهتمام بتطوير برامج التدريب والمناهج الدراسية بالتعليم الفنى.
 ٣. تدريب الطالب أثناء دراسته على العمل وخاصة قطاعات النسيج والملابس، وزيادة تلك الأقسام فى مدارس التعليم الفنى بمصر.
 ٤. الربط بين وزارة التعليم الفنى الجديدة والمصانع حتى تتم معرفة متطلبات القطاع الخاص من الأقسام والتخصصات المختلفة التى يحتاجها.
 ٥. ربط الأجر بقيمة الإنتاج وليس بالمرتب الشهرى الثابت أو تعديل قانون العمل ليتيح التعامل بشدة مع العامل الذى يتغيب دون إذن مسبق أو ظروف طارئة أو مرضية.

٦. عمل دورات مستمرة للعاملين بالقطاع الخاص من قبل وزارة القوى العاملة لتوعية العمال بمدى خطورة الغياب المتكرر على الإنتاج والصناعة المصرية بصفة عامة.
٧. فتح مجال للعمال المصريين للسفر للخارج وحضور تدريبات وعمل ورش عمل داخل المصانع والشركات الأجنبية حتى يتم اكتساب الخبرة والجودة منها.
٨. تنظيم مسابقة العامل المثالي كل سنة وإهدائه جوائز مثل "رحلات العمرة".

رابعاً: التحديات التصديرية والتسويقية

ناقشت نتائج المقابلات العديد من التحديات التصديرية والتسويقية التي شملت كلاً من "نقص الخامات ومستلزمات الإنتاج، عدم ثبات الأسعار، الاستيراد والتصدير، التنافس بين المنتج المحلى والمستورد، الأسواق والنقل والتوزيع، التسويق والدعاية والإعلان". وذلك كالآتى:

أ- الخامات ومستلزمات الإنتاج

أوضحت نتائج المقابلات المتعمقة مع مديري المصانع عدم وجود نقص فى الخامات ومستلزمات الإنتاج بمعظم مصانع العينة (١٤) نظراً، لأنّ العميل هو الملتزم بتوفير خامات المنتج الذى يحتاج تصنيعه، وتخزين خامات ومستلزمات الإنتاج فى مخازن المصنع، فحص العملاء للخامات قبل تصنيعها، استيراد الخامات اللازمة من الخارج. فى حين عبرت بعض إدارات المصانع الأخرى (٨) عن وجود تلك المشكلة لديهم خاصة بعد الثورة، نظراً لزيادة أسعار الخامات ومستلزمات الإنتاج بصورة مستمرة، نقص الخامات ومستلزمات الإنتاج وصعوبة الحصول عليها، ضعف الرقابة الحكومية على الخامات المصرية والمستوردة".

وتطالب إدارات تلك المصانع بضرورة توفير القطن المصرى الخام وتوسيع رقعة زراعته بكل أنواعه لمساعدة الشركات فى توفير المواد الخام بدلاً من استيرادها.

ب- عدم ثبات الأسعار

أوضحت نتائج المقابلات أن معظم إدارات مصانع العينة (١٨) تعاني من عدم ثبات الأسعار، وأنها تمثل مشكلة كبيرة لهم خاصة مع زيادة سعر المواد الخام لارتباطها بسعر الدولار، كما أن العملاء المسؤولين عن توفير المواد الخام يقومون برفع سعر المنتج لتعويض زيادة أسعار المواد الخام. وتتزايد المشكلة داخل السوق المحلى، لأن تلك المصانع لا تستطيع تعويض زيادة أسعار المواد الخام بزيادة أسعار المنتج فى ظروف البلد الراهنة فى هذه المرحلة. وتسببت تلك المشكلة فى عجز مالى بموازنة تلك المصانع، كما أضررت فى التعاقدات بينها وبين الدول الإفريقية.

فى حين لم تعان إدارات عدد قليل من المصانع (٥) من تلك المشكلة نظرا لتوافر القطن المصرى، وأنهم تابعو للمناطق الحرة المعفاة من الجمارك، وإنتاجهم موجه للتصدير إلى الخارج المرتبط بسعر الدولار العالمى.

وطالبت إدارات المصانع المتضررة دعم الدولة لهم من خلال «تخفيض أسعار الطاقة، تخفيض أسعار المواد الخام ودعمها للمصانع وخاصة التى تصنع للمستهلك المحلى، رفع قيمة الجنيه المصرى، وتوفير أسواق جديدة دوليا ومحليا، وضبط سعر الدولار، ضبط أسواق السلع كلها وتسعيرها من قبل الدولة وثبات اسعارها، القضاء على سياسة الاحتكار وفتح الأسواق للجميع، ومراقبة أسعار السلع ومستلزمات الإنتاج مراقبة جيدة ومنع أية زيادات غير مبررة فى أسعار مستلزمات الإنتاج».

ج- الاستيراد والتصدير

كشفت المقابلات المتعمقة مع مديرى المصانع عن معاناة نصف مصانع العينة تقريبا (١٢) من مشكلات تتعلق بالاستيراد والتصدير، تتمثل فى "صعوبة نقل المواد الخام بسبب غلق كثير من الموانئ، قلة وجود الأمن على الطرق بعد الثورة، الارتفاع المستمر فى الأسعار، كثرة الإجراءات الروتينية فى الموانئ، سوء الطرق وازدحامها، مما يؤدى لتأخر عمليات النقل وعدم وصولها فى أوقاتها، رداءة المواد الخام أو المنتج، سحب بعض العملاء لعقودهم واستبدالها بعقود مع مصانع بإفريقيا".

وحاولت إدارات تلك المصانع اللجوء إلى عدة أساليب للتغلب على هذه المشكلة، منها "الاعتماد على عمال المصنع فى تأمين عمليات النقل قدر الإمكان، الاتفاق مع العملاء على الطلبات وإلزامهم بتوفير المواد الخام لتجنب أعباء زيادة الأسعار، تخزين المواد الخام بالكميات التى يحتاجونها، التعاقد مع شركات متخصصة لنقل المنتجات إلى موانئ التصدير، شحن المنتجات قبل موعدها بفترة للتغلب على التأخير، ضخ كميات أكبر فى الأسواق، البحث عن المواد الخام الرخيصة".

واقترحت إدارات تلك المصانع بعض المقترحات لتحسين منظومة الاستيراد والتصدير فى مصر، تتمثل فى:

١. إعداد برامج متقدمة ومتطورة فى إدارة منظومة الاستيراد والتصدير من قبل وزارة الاستثمار.
٢. الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة فى أساليب الاستيراد والتصدير الحديثة المستخدمة لديها ومحاولة تطبيقها.
٣. العمل على تقليل الإجراءات الروتينية المستخدمة فى قطاع الاستيراد والتصدير بمصر.

٤. تدريب العاملين بهذا القطاع على الأساليب التكنولوجية الحديثة في التعامل مع الاستيراد والتصدير.

د- التنافس بين المنتج المحلى والمستورد

كشفت نتائج المقابلات المتعمقة مع إدارات المصانع أنَّ معظم تلك المصانع (١٢) لا تعاني من مشكلة التنافس بين المنتج المحلى والمستورد لأن منتجاتها موجهة في المقام الأول إلى التصدير فقط. بينما عانت بعض إدارات المصانع الأخرى بالعينة من مشكلة المنافسة بين المنتجات المستوردة خاصة الصينية والمحلية، نظراً لعدم كفاءة الدولة في إدارة السوق المحلى والرقابة على الاستيراد، حيث تسمح باستيراد المنتجات الصينية ذات الجودة الأقل عن المنتج المحلى، مما يقلل من الإقبال على المنتج المحلى، كما أن المنتجات المصرية المصنعة في مصر تصدر ويعاد بيعها في السوق المحلى بأسماء ماركات عالمية بأسعار مرتفعة، مما يقلل من الإقبال على المنتج المحلى المصرى داخل السوق المصرية، ضعف الإمكانيات وتقليدية الآلات التى تعتمد عليها المصانع التى توجه إنتاجها للسوق المحلية، مما يضعف من قدراتها التنافسية أمام المنتجات المستوردة المختلفة.

وطالبت إدارات تلك المصانع بالعينة الحكومة المصرية «بدعم المنتج المحلى ومنع استيراد المنتجات الرديئة، توفير المواد الخام اللازمة، وقف استيراد السلع التى لها مثيل محلى، فرض رسوم كبيرة على دخول المنتجات المستوردة لتقنينها».

هـ- الأسواق والنقل والتوزيع

أوضحت المقابلات المتعمقة مع إدارات المصانع من عينة الدراسة (١٢) أنها لا تعاني من مشكلة النقل والتوزيع، لأن تلك المصانع لديها أسطول من العربات لنقل البضائع و المواد الخام، مع عودة الأمن بشكل واضح وملموس عقب الثورة، بجانب تعاقد البعض منهم مع شركات متخصصة لنقل الشحنات إلى الموانئ.

في حين أعربت بعض إدارات المصانع الأخرى بالعينة عن معاناتها من مشكلة النقل والتوزيع في السوق المحلى، نظراً لعدم وجود أسواق محلية كافية في جميع المحافظات، بعض الأسواق بتلك المحافظات لا تتوافق معها أسعار تلك المنتجات، بجانب زيادة أسعار الوقود وعدم دعم الدولة له، سوء الطرق وعدم توافر الأمن في بعضها، تعرض سيارات النقل للبلطجية أثناء النقل والتوزيع.

و- التسويق والدعاية والإعلان

أشارت معظم إدارات مصانع العينة (١٦) إلى أنها لا تعاني من مشاكل في

التسويق والدعاية والإعلان لأن معظمها يصدر منتجاته إلى جميع الأسواق العالمية، فهي ليست بحاجة لتسويق منتجاتها في الخارج لأن العميل كفيل بهذا الدور، كما أنها تشارك في المعارض والمؤتمرات الخارجية. أما من يتعاملون مع السوق المحلي فلديهم إعلانات في التلفزيون ولديهم موردون معروفون يتم التعاقد معهم سنوياً. بينما أوضحت بعض إدارات المصانع الأخرى بالعينة أنها تعاني من مشكلات في التسويق والدعاية والإعلان في السوق المحلي، وأن تكلفة تلك الشركات الوسيطة لا تتناسب مع التكلفة النهائية لبيع المنتج في الأسواق المحلية، لذا فهي تلجأ إلى عمل دعاية لمنتجاتها من خلال الإعلانات والملصقات على العربات الخاصة بالشركة، وأيضاً من خلال تجار لهم القدرة على توزيع المنتجات بكميات كبيرة وسريعة في السوق المحلي، بجانب عرضها في المولات التي تجذب المستهلك، أو الإعلانات في الصحف.

وطالبت إدارات المصانع بعينة الدراسة كلاً من وزارة الاستثمار والدولة بتوجيه الدعم لتسويق المنتجات المصرية محلياً في إعلانات التلفزيون المصري، ومن خلال مواقعها الإلكترونية المختلفة بمقابل زهيد، كما طالبت بالتعاقد مع شركات دعاية أجنبية معروفة لتسويق المنتجات المصرية بشكل يجذب الأسواق العالمية.

الخاتمة والتوصيات

الختمة

- بينَ عرض الدراسات السابقة أنَّ قطاع الصناعات التحويلية وبالأخص الصناعات النسيجية يواجه عدداً من المشكلات على رأسها ضعف القدرات التنافسية في الأسواق الدولية خاصة وأن الجزء المملوك للدولة منه كان قد حظى بفترات حماية جمركية طويلة دون أن يتم تأهيله على الاندماج في السوق العالمى عقب تحرير التجارة. من المشكلات الأخرى التى يعانى منها هذا القطاع هى نمو معدلات الأجور بدرجة أعلى من معدلات الإنتاجية.
- كانت حقوق العمال سواء ما يتعلق منها بالعقود أو الأجور أو التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحى وغيرها مكفولة إلى حد كبير لدى العينة محل الدراسة، إلا أنه وضحت بعض الاختلافات بين عمال الصناعات النسيجية والغذائية، فعمال الصناعات الغذائية يتمتعون بحقوق عمل أفضل فى غالبية حقوق العمل، ما يتعلق منها بالعقود واتساق الأجور مع ماهو مكتوب فى العقود، وأيضا التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحى، وكذلك فى الإجازات وغيرها. وعلى نفس المنوال كانت أوضاع الرجال أفضل من أوضاع النساء فى كثير من الحقوق، فالنساء أقل اطلاعا على عقودها وكذلك الأجور واتساقها مع ماهو مكتوب فى العقد، وكذلك تعويض الإجازات التى يتم العمل فيها وغيرها. وعلى خلاف المتوقع ظهرت اختلافات أيضا بين فئات العمالة محل الدراسة، فقد كانت أقل الفئات تمتعاً بحقوقها هى فئة عمال الإنتاج رغم افتراض مهارتها بدرجة أكبر من العمالة المعاونة. فهم الفئة الأقل تمتعاً بالتأمينات الاجتماعية والتأمين الصحى. وعلى أية حال فإنه يجب قراءة هذه النتائج فى ضوء أن الإدارة هى التى جلبت العينة لفريق البحث وفقاً للمعايير والشروط التى وضعها الأخير، وبالطبع كان من الطبيعى أن تأتى بالعمالة ذات الأوضاع القانونية السليمة. والحقيقة أنه فى المقابلات المتعمقة مع الإدارة أشارت غالبية من تمت مقابلتهم إلى أنهم لا يلجأون إلى استخدام عمالة موسمية ويمكن تفسير ذلك فى إطار حالة الركود الاقتصادى التى يعانى منها الاقتصاد المصرى والذى لم يتعاف منها بشكل كبير حتى الآن.
- اتسقت استجابات المدراء مع العمال فى تأكيدهم على أنهم يلتزمون بقانون العمل وتسديد التأمينات الاجتماعية بصفة منتظمة، وأيضا توفير تأمين صحى للعمال مع وجود عيادات طبية فى الغالبية العظمى من المنشآت محل الدراسة.

- فيما يتعلق ببقية حقوق العمل ذات الصلة بساعات العمل العادية والإضافية، أشار ما يقرب من ثلثي العينة إلى العمل من ٧ إلى أقل من ٨ ساعات عمل بما يتفق مع المعايير الدولية خاصة في الصناعات النسيجية، في حين ارتفعت نسبة من يعملون من ٨ إلى أقل من ٩ ساعات لدى عمال الصناعات الغذائية. وفي هذا الإطار أشار المدراء الذين تمت مقابلتهم إلى أنهم اضطروا إلى تخفيض ساعات العمل بعد ثورة ٢٥ يناير تحت ضغط العمال. وفيما يتعلق بأوقات الراحة أشار ثلثا العينة تقريبا إلى أنهم يحصلون على نصف ساعة.
- وفرت الشركات وسائل مواصلات لنقل العمال إلى المصنع، إلا أن تمتع النساء بهذه الخدمة كان أقل من الرجال ربما يعود لتركزهن قرب أماكن العمل أو لسوء جودة الخدمة وازدحامها مما ينفر النساء منها.
- فيما يتعلق بالحصول على التدريب، أشارت أغلبية العينة إلى أنها حصلت على تدريب قبل البدء في العمل، وإن كانت نسبة من أشاروا إلى ذلك أعلى لدى عمال النسيج من الصناعات الغذائية، كما أن المشرفين وعمال الإنتاج أيضا حصلوا على التدريب الأولى أكثر من العمالة المعاونة، وهذا أمر طبيعي في ضوء فهم أن المشرفين وعمال الإنتاج يحتاجون إلى مهارات فنية مختلفة. وقد اتسقت هذه النتائج مع ما ورد في المقابلات المتعمقة مع الإدارة، حيث أشاروا إلى أحد شروط التعيين هو اجتياز التدريب بنجاح في المصنع، وأنه تقريبا بكل مصنع مدرسة لتدريب العمال الجدد، وأن التدريب لا يقتصر فقط على التدريب قبل الالتحاق بالعمل ولكنه مستمر، وإن كان هذا ليس الاتجاه السائد. وقد كانت الشكوى الأساسية للمدراء أن ما يتوفر في سوق العمل وما تقوم بتخريجه مدارس التعليم الفني غير مؤهل على الإطلاق لاحتياجات سوق العمل. وعموما يمكن القول إن الاتجاه السائد في المصانع محل الدراسة هو التدريب قبل الالتحاق بالعمل على مهارات العمل الأساسية مع استثناءات قليلة أشارت إلى التدريب المستمر وإلى توسيع دائرة التدريب لتشمل بجانب مهارات الإنتاج التدريب على إجراءات السلامة والصحة المهنية. ولم يظهر في استجابات المدراء أي دور لأجهزة الدولة المعنية بالتدريب مثل مركز التحديث الصناعي وغيره.
- فيما يتعلق بواجبات العمل مثل الانتظام والانضباط في العمل، أشارت الأغلبية الساحقة من العينة إلى أنها منتظمة ومنضبطة، إلا أن السؤال الخاص بمدى وجود خصومات على الأجر والذي أجاب عنه ما يقرب من نصف العينة بالإيجاب يشير إلى نتيجة مخالفة. فقد كان على رأس أسباب الخصومات من الأجر هو كثرة الغياب

والتأخير عن مواعيد العمل. والحقيقة أنه يمكن فهم هذه النتيجة بصورة أكثر اتساقاً في ضوء ارتفاع معدل دوران العمالة في هذه المصانع وأيضاً في ضوء مطلب العمال الأساسي بتحسين الأجور مما يشير إلى انخفاض الرضا الوظيفي بين العمال بصفة عامة. وقد انعكست هذه النتيجة في ضوء شكوى الإدارة من عدم انضباط العامل المصرى وانخفاض إنتاجيته مقارنة بالعامل الاجنبى. إن ما سبق يشير إلى أن الحاجة ملحة لاستعادة تكريس قيم وأخلاقيات العمل والتي بدونها لا يمكن لأي مجتمع أن يتطور ويتقدم.

- اتضح التزام الإدارة بشكل واضح بمعايير السلامة والصحة المهنية، فعلى سبيل المثال كان الكشف الطبى الدورى على العمال مطبق بشكل تام فى الصناعات الغذائية وذلك لضمان سلامة المنتج، وبدرجات لا تختلف كثيراً بالنسبة للصناعات النسيجية وذلك فى ضوء اختلاف طبيعة الصناعتين.
- كانت مستلزمات العمل من بلاطى وقفازات وغيرها متوافرة بشكل كامل لدى عينة الصناعات الغذائية وبدرجة أقل لدى عينة الصناعات النسيجية. كما وضع التزام العمال باستخدامها.
- اهتم كل من الصناعات النسيجية والغذائية بتوفير بيئة فيزيقية مناسبة للعمل من حيث الإضاءة والتهوية والتدابير الوقائية ضد الحوادث وغيرها.
- وبالنسبة للتصرف تجاه الحوادث التى قد تصيب العامل أو المنشأة، وضع أن الاجتهاد فيها فردى، حيث لم تتم الإشارة إلى وجود خريطة طريق توضح طرق التصرف فى أوقات الطوارئ، وإن كانت للمشرفين سلطة اتخاذ القرار فى هذا الشأن بالأساس.
- بالنسبة لقيام وزارة العمل بمهمتها فى التفتيش العمالى على إجراءات السلامة والصحة المهنية، فقد أشار ٨٨,٣٪ من عينة الصناعات الغذائية إلى قيامها بهذا الدور إلا أن النسبة انخفضت لدى الشركات النسيجية إلى ٨٢,٥٪. كما أوضحت نسب معتبرة من العينة أن الزيارات فجائية. كان المشرفون وعمال الإنتاج أكثر وعياً بالإجراءات التى ممكن أن يتخذها المفتشون فى حالة المخالفات.
- أوضحت المقابلات المتعمقة من المديرين عدم رضاهم عن أداء المفتشين مؤكدين أنهم يحتاجون إلى التدريب المستمر والتوعية بنصوص قانون العمل، كما أن أداءهم لا يمكن مقارنته بالمفتشين الأجانب الذين يأتون إلى المصانع فى المناطق الحرة، والذين لا يقتصر مجال اهتمامهم وفحصهم على معايير السلامة والصحة المهنية بل يتجاوز

ذلك إلى التفتيش على المنتجات وجودتها ومدى نظافة العمال وحالتهم الصحية وغيرها من الأمور. فلا بد من تطوير منظومة التفتيش في مصر كي تتواءم مع أنماط العمل الجديدة ومع طبيعة المصانع، مع العمل على تطبيق نظام التخصص في التفتيش العمالي.

- تمثل طبيعة علاقات العمل سواء بين العمال وبعضهم البعض أو بين العمال والإدارة أساس الحوار الاجتماعي. كانت في المجمل علاقات العمال ببعضهم البعض وبالمشرفين وبالإدارة جيدة. وإن كانت الصناعات الغذائية أكثر تقدماً في قدرة العمال على مناقشة مشاكلهم معاً مقارنة بالصناعات النسيجية. إلا أن الحديث عن توافر شروط شاملة للحوار الاجتماعي، تتمثل في الأطراف الثلاثة وما يمثلها مسألة لم تكن متوافرة إلى حد كبير، وبالتالي حتى لو وجد قدر من الحوار الذي في الغالب يتخذ شكل اجتماعات شهرية مع الإدارة، فإنه لا ينطبق عليه شروط الحوار من حيث توافر الأطراف الثلاثة. فالتنظيمات النقابية تواجهها ضعيف وبالتبعية دورها غير مؤثر، كما أن وزارة العمل لا تتدخل في أية حوارات إلا إذا طلب منها، فهي في الغالب غير ممثلة بشكل مؤسسي في هذا الأمر. والحقيقة أن مقارنة مطالب وشكاوى كل طرف من الآخر: أي العمال والإدارة - يكشف أنهما يقفان على أرضيات مختلفة، فالعمال يشعرون بقدر من الغبن ويظهر هذا بمطالبتهم للإدارة أن تشعر بمشاكلهم وتسمع لهم، وعلى الطرف الآخر، ترى الإدارة أن كل هم العمال هو الأجور والحوافز دون أدنى اعتبار لحالة الركود الاقتصادي والمديونيات التي تعاني منها المصانع.

- انعكس هذا الوضع السابق على طرق تسوية النزاعات بين العمال والإدارة، فقد كان البديل الأول الذي يلجأ إليه العامل هو الشكوى للمشرف ثم الشكوى لمكتب العمل في حين جاءت في مراتب متأخرة اللجوء للنقابة، وهذا أمر طبيعي في ضوء ضعف التنظيم النقابي وانحسار تواجهه وأيضا اللجوء للإضراب. ونتيجة لاقتناع العينة أن هذه الوسائل لا تقدم حلاً جذرياً للنزاعات العمالية كان اقتراحهم الأساسي لتصحيح العلاقة بين العمال والإدارة هو عقد اجتماعات شهرية تضم العمال والإدارة وأصحاب الأعمال

- كان من المهم اكتشاف خصوصية مشاكل العمالة النسائية وهل تختلف عن المشكلات العامة. وجدير بالذكر أن عينة العمالة النسائية بلغت ٢١٪ من إجمالي عينة الدراسة. على الرغم مما هو معروف أن هذه النوعية من الصناعات نوعية كثيفة العمالة النسائية، إلا أن هذا قد لا ينسحب بشكل واضح على عينة الدراسة والتي تتركز في المناطق الصناعية الحرة.

- لم تشر أغلبية عينة النساء إلى أى معاناة من العمل، كما لم تشك من أي تمييز موجه ضدها. وقد أكد ذلك المديرون بتوضيح أنهم يتبنون سياسة الباب المفتوح وأنه لا يوجد تمييز داخل المصانع على أي أساس بل هو تقسيم جيد للعمل، يراعى ظروف النساء. وإن كانت النسب تشير إلى أن عينة النساء فى المصانع النسجية أكثر معاناة من التمييز من عينة النساء فى المصانع الغذائية.
- كان وعى المرأة بحقوقها فى العمل واضحاً سواء فيما يتعلق بإجازة الوضع ومدتها والأجر المستحق عليها، فقد كان أكثر من ٨٠٪ من العينة بقليل على وعى بهذه المسألة. وبالطبع كانت المشرفات هن الأعلى وعياً، يليهن الخدمات المعاونة ثم عاملات الإنتاج. ولم يختلف الأمر فيما يتعلق بساعات الرضاعة.
- لم تتوفر حضانات فى أماكن العمل إلا بنسب محدودة فى كل من الصناعتين.
- تعددت التحديات التى تواجه الصناعات محل الدراسة، وكان من أبرزها ارتفاع معدلات دوران العمالة، فقد أشار أكثر من نصف العينة إلى هذه المشكلة، وأيضاً ذكرها المديرون الذين تمت مقابلتهم. فهى من المشكلات مثار الشكوى من العامل والإدارة على حد سواء.
- كانت انخفاض الأجور على رأس أسباب دوران العمالة، وكانت العمالة الماهرة من المشرفين هى الأكثر شكوى من هذه المشكلة. والحقيقة هم الفئة الأكثر تنقلاً من مكان عمل إلى آخر.
- من ضمن المشكلات التى كانت تؤرق العمال هى الخصومات على الأجر. فقد كان حوالى نصف العينة يشكو من ذلك، إلا أن عمال الصناعات النسجية كانوا أكثر معاناة من هذه المشكلة من عمال الصناعات الغذائية. كما كانت النساء أكثر تعرضاً للخصومات من الرجال. وكانت الأسباب الأساسية وراء الخصومات هى كثرة الغياب. وقد أشارت الإدارة إلى هذه المشكلة واعتبرتها مرتبطة بغياب قيم وأخلاقيات العمل والتى تتمثل فى احترام الوقت والانضباط والتفانى، مؤكدة أن الإدارة تجبر العمال على الالتزام من خلال قواعد إدارية صارمة.
- وفيما يتعلق بمدى كفاية الأجر لإشباع احتياجات العامل، أشار ما يقرب من ثلثى العينة إلى أنه يكفى، مما يشير إلى أن أوضاع هذه الفئة من العمال معقولة. وإن كان عمال الصناعات الغذائية أكثر رضاء فيما يتعلق بهذه النقطة من عمال الصناعات النسجية.

- كان من ضمن المشكلات الأخرى التي تواجه العامل تقليل المرتبات، فقد شكّا حوالى ثلث العينة من هذه المشكلة، والتي يتزامن معها قيام العامل بالعمل على أكثر من آلة. كانت هذه المشكلة أكثر وضوحاً لدى عمال الصناعات النسيجية من عمال الصناعات الغذائية.
- وعن مقترحات عينة العمال لتطوير الصناعات محل الدراسة، جاء فى البداية تحسين الأجور، وكان هذا البديل أكثر تكراراً لدى عمال الصناعات النسيجية من الغذائية، يلى ذلك دعم الصناعة ثم التدريب المستمر للعمال. كان تحسين الأجور أكثر وضوحاً لدى المشرفين وعمال الإنتاج من العمالة المعاونة.
- وعن التحديات التي تواجه الصناعة من وجهة نظر الإدارة كممثل لأصحاب الأعمال، كان على رأسها دوران العمالة ونقص العمالة المدربة خاصة فى الصناعات النسيجية. وقد ذكرت الإدارة أن أسباب دوران العمالة الرئيسية هى تردد الشباب فى الاستثمار فى العمل وترك كثير من النساء العمل بعد الزواج وقلة العمالة الماهرة.
- كانت من ضمن التحديات الأخرى عدم استقرار السياسات والتغير فى المواقع الحكومية بعد ٢٥ يناير ٢٠١١ مما أثر بالسلب على الصناعات محل الدراسة. ولم يقتصر الأمر على ذلك، بل أدى غياب الأمن إلى هروب الاستثمارات، فضلاً عن انخفاض التصدير ومغالاة العمال فى مطالبهم وانتشار الاحتجاجات والاعتصامات. ناهيك عن ارتفاع أسعار العملات الأجنبية وبالأخص الدولار وأثر ذلك على أسعار المواد الخام المستوردة، فمن ينتج للسوق المحلى يواجه بمشكلة حدة المنافسة مع المنتجات المستوردة ومن ينتج للسوق الخارجى يواجه هو الآخر بمشكلات مدى توافر العملات الأجنبية.

التوصيات

- العمل على تطوير رؤية متكاملة ومتماسكة لإعادة صياغة العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال من منظور سيناريو الكسب للجميع وعلى أرضية أن الجميع فى قارب واحد، وأن زيادة الإنتاجية لا تتعارض مع إقرار حقوق العمال، بل على العكس كلما تم احترام حقوق العمال أدى ذلك لمزيد من الإنتاجية والعكس صحيح.
- إن إعادة صياغة العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال تحتاج إلى اصطحاب باقى الأطراف إلى داخل الدائرة: النقابات العمالية والدولة بمؤسساتها. فمن الصعب الحديث عن حوار اجتماعى حقيقى، يؤدى إلى النتائج المرجوة، منه دون قيام كل الأطراف بأدوارها.
- إن قيام الدولة بدورها فى هذا الإطار، يستلزم القيام بعدد من المهام على رأسها إصدار قانون الحريات النقابية، وهو القانون ذى الأساس الدستورى والذى بدونه ستظل النقابات الغائب الحاضر. لا يقتصر دور الدولة على ذلك، بل منوط بها أيضا مراقبة ومتابعة مدى التزام أصحاب الأعمال بمعايير وشروط العمل بصفة عامة، وهذا لايبنى بأى حال من الأحوال تنفير للمستثمرين بل على العكس هذا يمثل حافزا للمستثمر من خلال توفير بيئة عمل هادئة بدلاً من الاحتجاجات العمالية وغيرها من الأمور التى شكت منها الإدارة.
- حسم الصراع النقابى الدائر بين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر والنقابات المستقلة على أرضية الحرية النقابية. فالخريطة النقابية الراهنة خريطة مرتبكة، حيث يوجد تنظيم نقابى شبه تابع للدولة ويفتقر للثقة من قبل شرائح واسعة من العمال، كما أنه لا يتمتع بشرعية، فما هو موجود من قيادات غير منتخب بسبب تأجيل إجراء الانتخابات من ٢٠١١ حتى الآن. وعلى الرغم من ذلك مازال مصرأ على احتكاره لتمثيل العمال وفى الوقت نفسه عاجزاً على مراوحة مكانه والخروج من تحت هيمنة الدولة والسعى الحقيقى لاستعادة ثقة العمال. مما أدى لبروز دعوات مثل استعادة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر من قبضة الدولة كى يمثل عماله تمثيلاً حقيقياً. وعلى الناحية الأخرى، يوجد عدد من النقابات المستقلة غير معروف بدقة نتيجة غياب قواعد بيانات دقيقة، ويتم التعامل معها من قبل مؤسسات الدولة المعنية على أنها كيانات غير شرعية رغم استنادها لشرعية التزامات مصر الدولية ودستور ٢٠١٤. فضلاً عن مشكلة التفتت والصراع على قواعد عمالية محدودة. ناهيك عن وجود قانون للنقابات العمالية لا يتوافق مع دستور ٢٠١٤ ولا مع المعايير الدولية من الأصل.

- إن مثل هذا الوضع لا يوفر مناخاً مواتياً للاستثمار، فعدم وجود أطر قانونية تنظم العمال وتحدد مطالبهم وتسعى للتفاوض حولها مع أصحاب الأعمال والدولة يضر العامل وصاحب العمل معاً. فضلاً عن الغموض الذي يواجه أصحاب العمال عند حدوث نزاع عمالي فيما يتعلق بمن يخاطب ويفاوض.
- كل ما سبق من اعتبارات يحتم إحداث تغيير جذري في العلاقة بين العمال والتنظيم النقابي والدولة من ناحية والعلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال من ناحية أخرى. فكل الظروف التي فرضت الصيغة الواحدة للتنظيم النقابي انتفتت تماماً، بل أدت هذه الصيغة إلى عدد كبير من الإشكاليات التي تؤثر بالسلب على كل الأطراف وتجعل المشهد مرتبكاً إلى حد كبير، فلا العمال راضون عن أوضاعهم وبالمثل أصحاب الأعمال، فضلاً عن التناقض بين ما ورد في دستور ٢٠١٤ والمعايير الدولية من جانب واستمرار قانون نقابات عمالية ينص على الواحدة النقابية من جانب آخر، مما يضع مؤسسات الدولة في حرج بالغ.
- العمل على إحداث تغييرات تؤدي إلى تهدئة الأحوال في الأوساط العمالية وتوفير مناخ مواتي للاستثمار، مع ضرورة الإشارة إلى أن توفير مناخ مواتي للاستثمار لا يعني مصادرة الحريات النقابية ولا الإجحاف بحقوق العمال، ولكن يعني العمل على توفير مناخ مواتي للإنتاجية المرتفعة وعلاقات عمل عادلة. ومن ينظر في التجارب الأوروبية في العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال يكتشف أن سبب الاستقرار السياسي والنمو الاقتصادي هو وجود علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية ونقابات قوية ومستقلة. فالنقابات القوية والمستقلة هي صمام أمان لصاحب العمل والعامل معاً، لأن من وظائفها الأساسية أنها تقوم بدور تنظيم حركة العمال بشكل يتوافق مع الأطر القانونية الموجودة في المجتمع والتفاوض عنهم بما يضمن لصاحب العمل إيجاد طرف يتمتع بالشرعية يتفاوض معه ويستطيع من خلاله الوصول لحل وسط يحافظ على مصالح كل أطراف العملية الإنتاجية. وفي ضوء ذلك يمكن طرح السيناريو التالي :

١. فض الارتباط التاريخي بين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومؤسسات الدولة بإعلان مؤسسات الدولة المعنية بصراحة أنها لا تنحاز لأي تنظيم نقابي وأنها تحترم حرية العمل النقابي، وأن على العمال حرية ومسئولية اختيار من يمثلهم.

٢. سيجري على هذا الأمر سعي كل تنظيم نقابي إلى بناء شرعية جديدة، وبالتالي أول خطوة هي إجراء انتخابات نقابية حرة ونزيهة وشاملة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر بكافة تشكيلاته، وكذلك بالنسبة للاتحادات النقابية المستقلة تحت إشراف قضائي كامل.
٣. إلزام كل التنظيمات النقابية بإعلان أسماء النقابات المنضمة إليها وأرقام العضوية وأماكن تواجدها.
٤. تشكيل منتدى يجمع كل الاتحادات النقابية مع الدولة وأصحاب الأعمال لمناقشة كل من مشروع قانون العمل وقانون النقابات العمالية شريطة وضع أسس التوافق أولاً، وهي الوصول لعلاقات عمل متوازنة وعادلة ولا تنحاز لطرف على حساب طرف، وأن هذا هو السبيل الوحيد لتوفير مناخ مواتي للاستثمار. وبالطبع المرجعية الدستورية هي حجر أساس في هذا الشأن.
٥. لا مانع من التفكير في بديل يجمع كل من قانون العمل وقانون النقابات العمالية في مشروع واحد / قانون واحد. فلا يمكن في الحقيقة فصل تنظيم النقابات العمالية عن تنظيم علاقات العمل، بل من الأفضل أن يضمهما إطاراً قانونياً واحداً. كما أن إعادة الأحكام المنظمة للعمل النقابي إلى موقعها ضمن قانون العمل يرتبط بأن تنصرف هذه الأحكام إلى كل من المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال في الوقت ذاته على غرار الاتفاقيات الدولية.

ملاحق الدراسة

الملحق الأول : جداول الدراسة

المحور الأول: حقوق العمل وشروط

جدول رقم (١): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وطبيعة التعاقد في المصنع

نوع المصنع						شغلك في المصنع من خلال
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٦,٣	٧٥٤	٩٨,٢	١٦٨	٩٥,٨	٥٨٦	عقد
٣,٧	٢٩	١,٨	٣	٤,٢	٢٦	دون العقد
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

جدول رقم (٢): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين طبيعة التعاقد في المصنع

								شغلك في المصنع من خلال
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٦,٣	٧٥٤	٩٥,٨	١١٤	٩٦,٥	٢٧٢	٩٦,٣	٣٦٨	عقد
٣,٧	٢٩	٤,٢	٥	٣,٥	١٠	٣,٧	١٤	دون العقد
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١١٩	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	٣٨٢	المجموع

جدول رقم (٣): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال وبين طبيعة التعاقد في المصنع

نوع المبحوث						شغلك في المصنع من خلال
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٦,٣	٧٥٤	٩٧,٦	١٦٢	٩٥,٩	٥٩٢	عقد
٣,٧	٢٩	٢,٤	٤	٤,١	٢٥	دون العقد
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	المجموع

جدول رقم (٤): طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين اطلاع العمال على بنود العقد

نوع المصنع						هل أنت اطلعت على بنود العقد ده؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٤,٠	٧٠٩	٩٤,٦	١٥٩	٩٣,٩	٥٥٠	نعم
٤,٠	٣٠	٣,٠	٥	٤,٢	٢٥	لا
٢,٠	١٥	٢,٤	٤	١,٩	١١	لا أعرف
١٠٠	٧٥٤	١٠٠	١٦٨	١٠٠	٥٨٦	المجموع

جدول رقم (٥): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال والاطلاع على بنود العقد

هل أنت اطلعت على بنود العقد ده؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٤٠	٩٢,٤	٢٦٨	٩٨,٥	١٠١	٨٨,٦	٧٠٩	٩٤,٠
٢١	٥,٧	٢	٠,٧	٧	٦,١	٣٠	٤,٠
٧	١,٩	٢	٠,٧	٦	٥,٣	١٥	٢,٠
٣٦٨	١٠٠	٢٧٢	١٠٠	١١٤	١٠٠	٧٥٤	١٠٠

جدول رقم (٦): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال ومدى اطلاعهم على بنود العقد

نوع المبحوث						هل أنت اطلعت على بنود العقد ده؟	
ذكر		أنثى		المجموع		التكرار	%
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%		
٥٦٣	٩٥,١	١٤٦	٩٠,١	٧٠٩	٩٤,٠		
٢٢	٣,٧	٨	٤,٩	٣٠	٤,٠		
٧	١,٢	٨	٤,٩	١٥	٢,٠		
٥٩٢	١٠٠	١٦٢	١٠٠	٧٥٤	١٠٠		

جدول رقم (٧): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة والأجر المكتوب في العقد

نوع المصنع						هل الأجر اللي مكتوب في العقد هو نفس الأجر اللي أخذته؟	
غزل ونسيج		صناعات غذائية		المجموع		التكرار	%
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%		
٥٢٧	٨٩,٩	١٥٩	٩٤,٦	٦٨٦	٩١,٠		
٣٠	٥,٢	٠	٠	٣٠	٤,٠		
٢٩	٤,٩	٩	٥,٤	٣٨	٥,٠		
٥٨٦	١٠٠	١٦٨	١٠٠	٧٥٤	١٠٠		

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول رقم (٨): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين الأجر المكتوب في العقد

هل الأجر اللي مكتوب في العقد هو نفس الأجر اللي أخذته؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٣٧	٩١,٦	٢٤٦	٩٠,٤	١٠٣	٩٠,٤	٦٨٦	٩١,٠
٦	١,٦	٢٣	٨,٥	١	٠,٩	٣٠	٤,٠
٢٥	٦,٨	٣	١,١	١٠	٨,٨	٣٨	٥,٠
٣٦٨	١٠٠	٢٧٢	١٠٠	١١٤	١٠٠	٧٥٤	١٠٠

جدول (رقم ٩): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال وبين الأجر المكتوب في العقد

نوع المبحوث						هل الأجر اللي مكتوب في العقد هو نفس الأجر اللي اخدته؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩١,٠	٦٨٦	٨٧,٠	١٤١	٩٢,١	٥٤٥	نعم
٤,٠	٣٠	٦,٨	١١	٣,٢	١٩	لا
٥,٠	٣٨	٦,٢	١٠	٤,٧	٢٨	لا أعرف
١٠٠	٧٥٤	١٠٠	١٦٢	١٠٠	٥٩٢	المجموع

جدول رقم (١٠): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين طريقة حساب الأجر

نوع المصنع						بيحسبوا أجرك إزاي؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٠,٩	٧	٠	٠	١,١	٧	بعدد الساعات اللي بشتغلها
١,١	٩	٠	٠	١,٥	٩	بالقطعة اللي بنتجها
٠,٨	٦	٠	٠	١,٠	٦	باليوم
٩٦,١	٧٥٢	١٠٠	١٧١	٩٤,٩	٥٨١	بالشهر
١,٠	٨	٠	٠	١,٣	٨	بالأسبوع
٠,١	١	٠	٠	٠,٢	١	بالوظيفة
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

جدول رقم (١١): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين طريقة حساب الأجر

								بيحسبوا أجرك إزاي؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٠,٩	٧	٠	٠	٠,٤	١	١,٦	٦	بعدد الساعات اللي بشتغلها
١,١	٩	٠	٠	٠	٠	٢,٤	٩	بالقطعة اللي بنتجها
٠,٨	٦	٠,٨	١	٠	٠	١,٣	٥	باليوم
٩٦,١	٧٥٢	٩٨,٤	١١٧	٩٩,٦	٢٨١	٩٢,٧	٣٥٤	بالشهر
١,٠	٨	٠	٠	٠	٠	٢	٨	بالأسبوع
٠,١	١	٠,٨	١	٠	٠	٠,٠	٠	بالوظيفة
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١١٩	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	٣٨٢	المجموع

جدول رقم (١٢): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال وبين طريقة حساب الأجر

نوع المبحوث						بيحسبوا أجرك إزاي؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٠,٩	٧	١,٢	٢	٠,٨	٥	بعدد الساعات اللي بشتغلها
١,١	٩	١,٢	٢	١,٢	٧	بالقطعة اللي بنتجها
٠,٨	٦	٠,٦	١	٠,٨	٥	باليوم
٩٦,١	٧٥٢	٩٤,٦	١٥٧	٩٦,٤	٥٩٥	بالشهر
١,٠	٨	٢,٤	٤	٠,٦	٤	بالاسبوع
٠,١	١	٠,٠	٠	٠,٢	١	بالوظيفة
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	المجموع

جدول رقم (١٣): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين مواعيد صرف الأجور

نوع المصنع						طب أجورك ببتصرف في مواعيدها كل شهر؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٨,٦	٧٧٢	٩٧,٧	١٦٧	٩٨,٩	٦٠٥	
١,٤	١١	٢,٣	٤	١,١	٧	نعم
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	لا
المجموع						

جدول رقم (١٤): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين مواعيد صرف الأجور

								نعم
طب أجورك ببتصرف في مواعيدها كل شهر؟								
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	لا
٩٨,٦	٧٧٢	٩٥,٨	١١٤	٩٨,٦	٢٧٨	٩٩,٥	٣٨٠	نعم
١,٤	١١	٤,٢	٥	١,٤	٤	٠,٥	٢	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١١٩	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	٣٨٢	المجموع

جدول رقم (١٥): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال ومواعيد صرف الأجور

نوع المبحوث						طب أجورك ببتصرف في مواعيدها كل شهر؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٨,٦	٧٧٢	١٠٠	١٦٦	٩٨,٢	٦٠٦	نعم
١,٤	١١	٠	٠	١,٨	١١	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	المجموع

جدول رقم (١٦): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين التأمين على العمال

نوع المصنع						طب وأنت متأمّن عليك في الشغل؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٥,٨	٧٥٠	٩٩,٤	١٧٠	٩٤,٨	٥٨٠	نعم
٣,٣	٢٦	٠,٦	١	٤,١	٢٥	لا
٠,٩	٧	٠	٠	١,١	٧	لأعرف
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

جدول رقم (١٧): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين التأمين على العمال

								طب وأنت متأمين عليك في الشغل؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٥,٨	٧٥٠	٩٥,٨	١١٤	٩٩,٦	٢٨١	٩٢,٩	٣٥٥	نعم
٣,٣	٢٦	٤,٢	٥	٠,٤	١	٥,٢	٢٠	لا
٠,٩	٧	٠	٠	٠	٠	١,٨	٧	لأعرف
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١١٩	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	٣٨٢	المجموع

جدول رقم (١٨): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال وبين التأمين عليهم

نوع المبحوث						طب وأنت متأمين عليك في الشغل؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٥,٨	٧٥٠	٩٥,٨	١٥٩	٩٥,٨	٥٩١	
٣,٣	٢٦	٢,٤	٤	٣,٦	٢٢	نعم
٠,٩	٧	١,٨	٣	٠,٦	٤	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	لاأعرف
						المجموع

جدول (١٩): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين وجود التأمين الصحي بها

نوع المصنع						طب ليكوا تأمين صحي هنا؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٤,٥	٧٤٠	٩٩,٤	١٧٠	٩٣	٥٧٠	نعم
٤,٩	٣٨	٠,٦	١	٦	٣٧	لا
٠,٦	٥	٠,٠	٠	١	٥	لاأعرف
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

جدول رقم (٢٠): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين وجود التأمين الصحي

طب ليكوا تأمين صحي هنا؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٤٧	٩٠,٨	٢٧٧	٩٨,٢	١١٦	٩٧,٥	٧٤٠	٩٤,٥
٣٠	٧,٩	٥	١,٨	٣	٢,٥	٣٨	٤,٩
٥	١,٣	٠	٠	٠	٠	٥	٠,٦
٣٨٢	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	١١٩	١٠٠	٧٨٣	١٠٠

جدول رقم (٢١): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال وبين التأمين الصحي عليهم

نوع المبحوث						طب ليكوا تأمين صحي هنا؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٤,٥	٧٤٠	٩٤,٦	١٥٧	٩٤,٥	٥٨٣	نعم
٤,٩	٣٨	٤,٢	٧	٥,٠	٣١	لا
٠,٦	٥	١,٢	٢	٠,٥	٣	لأعرف
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	المجموع

جدول (٢٢): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين مكان تلقي العلاج

نوع المصنع						طب لما حد بيتععب بيتعالج فين؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
التركار	%	التركار	%	التركار	%	
٦٦	١٠,٨	٢٤	١٤,٠	٩٠	١١,٥	على حسابه
٢٥٨	٤٢,٢	٦٥	٣٨,٠	٣٢٣	٤١,٣	في المستشفى العام
٦	١,٠	٢	١,٢	٨	١,٠	في المستوصف
٧	١,١	٠	٠	٧	٠,٩	الجمعيات الأهلية
٥٢	٨,٥	٢٥	١٤,٦	٧٧	٩,٨	في المستشفى الخاص
٥٤٩	٨٩,٧	١٦١	٩٤,٢	٧١٠	٩٠,٧	تأمين صحي
٦١٢	—	١٧١	—	٧٨٣	—	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

جدول (٢٣): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين مكان تلقي العلاج

								طلب لما حد بيتعب بيتعالج فين؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١١,٥	٩٠	٤,٢	٥	٦,٧	١٩	١٧,٣	٦٦	على حسابه
٤١,٣	٣٢٣	٣١,٩	٣٨	٤٧,٢	١٣٣	٣٩,٨	١٥٢	في المستشفى العام
١,٠	٨	٠,٨	١	١,١	٣	١,٠	٤	في المستوصف
٠,٩	٧	٠,٨	١	٠,٤	١	١,٣	٥	الجمعيات الأهلية
٩,٨	٧٧	٥,٩	٧	٩,٩	٢٨	١١,٠	٤٢	في المستشفى الخاص
٩٠,٧	٧١٠	٩٣,٣	١١١	٩٢,٦	٢٦١	٨٨,٥	٣٣٨	تأمين صحي
—	٧٨٣	—	١١٩	—	٢٨٢	—	٣٨٢	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

جدول (٢٤): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين عدد أيام الإجازات الأسبوعية

نوع المصنع						بتاخذ كام يوم إجازة في الأسبوع؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٩,٣	٦٩٩	٨٥,٤	١٤٦	٩٠,٤	٥٥٣	يوم
١٠,٧	٨٤	١٤,٦	٢٥	٩,٦	٥٩	يومين
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

جدول (٢٥): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين عدد أيام الإجازات الأسبوعية

								بتاخذ كام يوم إجازة في الأسبوع؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٩,٣	٦٩٩	٨٩,١	١٠٦	٨٧,٦	٢٤٧	٩٠,٦	٣٤٦	يوم
١٠,٧	٨٤	١٠,٩	١٣	١٢,٤	٣٥	٩,٤	٣٦	يومين
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١١٩	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	٣٨٢	المجموع

جدول (٢٦): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال وبين عدد أيام الإجازات

نوع المبحوث						بتاخذ كام يوم إجازة في الأسبوع؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٩,٣	٦٩٩	٨٤,٣	١٤٠	٩٠,٦	٥٥٩	
١٠,٧	٨٤	١٥,٧	٢٦	٩,٤	٥٨	يومين
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	المجموع

جدول (٢٧): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين العمل في الإجازات

نوع المصنع						هل بتشتغل في الإجازات؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٥,٦	١٢٢	١٩,٩	٣٤	١٤,٤	٨٨	نعم
٦٧,٩	٥٣٢	٥٤,٤	٩٣	٧١,٧	٤٣٩	لا
١٦,٥	١٢٩	٢٥,٧	٤٤	١٣,٩	٨٥	أحيانا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

جدول (٢٨): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال وبين طريقة حساب الأجر في الإجازات

نوع المبحوث						لما بتشتغل في الإجازة بيتحسب أجرك إزاي؟
عدد المستجيبين		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٣,٢	٢٣٤	٨٩,١	٤١	٩٤,١	١٩٣	أجر مضاعف
٥,٦	١٤	٨,٧	٤	٤,٩	١٠	أجر يوم واحد
٤,٠	١٠	٤,٣	٢	٣,٩	٨	بدل إجازة
—	٢٥١	—	٤٦	—	٢٠٥	عدد المستجيبين

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق، مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

جدول (٢٩): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وعدد ساعات العمل اليومية

نوع المصنع						يُتشتغل كام ساعة في اليوم؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٦٢,٨	٤٩٢	٥٩,٦	١٠٢	٦٣,٧	٣٩٠	٧ إلى أقل من ٨ ساعات
٢٤,٩	١٩٥	٣٦,٨	٦٣	٢١,٦	١٣٢	٨ إلى أقل من ٩ ساعات
٥,٩	٤٦	١,٨	٣	٧,٠	٤٣	٩ إلى ١١ ساعة
٠,٩	٧	١,٢	٢	٠,٨	٥	مش محدد
٠,٥	٤	٠	٠	٠,٧	٤	حسب الطلبية
٥,٠	٣٩	٠,٦	١	٦,٢	٣٨	١٢ ساعة
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

الجدول (٣٠): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين عدد ساعات العمل اليومية

بتشتغل كام ساعة في اليوم؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٢٦٨	٧٠,٢	١٥٦	٥٥,٣	٦٨	٥٧,١	٤٩٢	٦٢,٨
٧٣	١٩,٠	٩٣	٣٣,٠	٢٩	٢٤,٤	١٩٥	٢٤,٩
١٦	٤,٢	٢٠	٧,٠	١٠	٨,٤	٤٦	٥,٩
٠	٠	٠	٠	٧	٥,٩	٧	٠,٩
٣	٠,٨	١	٠,٤	٠	٠	٤	٠,٥
٢٢	٥,٨	١٢	٤,٣	٥	٤,٢	٣٩	٥,٠
٣٨٢	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	١١٩	١٠٠	٧٨٣	١٠٠

الجدول (٣١): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين تشغيل العمال عدد ساعات إضافية

نوع المصنع						هل يتم تشغيلكم عدد ساعات عمل إضافي؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٣٦٦	٤٦,٧	٨٧	٥٠,٩	٢٧٩	٤٥,٦	نعم
٤١٧	٥٣,٣	٨٤	٤٩,١	٣٣٣	٥٤,٤	لا
٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	١٠٠	المجموع

الجدول (٣٢): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين عدد ساعات الراحة أثناء العمل

نوع المصنع						طب بتأخذوا وقت راحة أد إيه؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٦٤	٤٩٩	٥٩,٦	١٠٢	٦٤,٩	٣٩٧	نصف ساعة
٣٤	٢٦٨	٤٠,٤	٦٩	٣٢,٥	١٩٩	ساعة
٢,٠	١٦	٠	٠	٢,٦	١٦	مفیش راحة
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

الجدول (٣٣): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال وبين عدد ساعات الراحة أثناء العمل

نوع المبحوث						طب بتأخذوا وقت راحة أد إيه؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٦٣,٧	٤٩٩	٧٨,٩	١٣١	٥٩,٦	٣٦٨	نصف ساعة
٣٤,٢	٢٦٨	٢٠,٥	٣٤	٣٧,٩	٢٣٤	ساعة
٢,٠	١٦	٠,٦	١	٢,٤	١٥	مفيش راحة
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	المجموع

الجدول (٣٤): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين توفير وسائل مواصلات لتوصيل العمال بالمصنع

نوع المصنع						هل عندكم وسائل مواصلات بتجيبكم من البيت للمصنع؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٣,٨	٦٥٦	٩٩,٤	١٧٠	٧٩,٤	٤٨٦	نعم
١٦,٢	١٢٧	٠,٦	١	٢٠,٦	١٢٦	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

الجدول (٣٥): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال وبين توفير وسائل مواصلات لتوصيل العمال بالمصنع

نوع المبحوث						هل عندكم وسائل مواصلات بتجبييكم من البيت للمصنع؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٣,٨	٦٥٦	٧٦,٥	١٢٧	٨٥,٧	٥٢٩	نعم
١٦,٢	١٢٧	٢٣,٥	٣٩	١٤,٣	٨٨	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	المجموع

الجدول (٣٦): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وتوفير التدريب على العمل في البداية

نوع المصنع						هل تم التدريب على الشغل في الأول؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩١,٦	٧١٧	٨٦,٠	١٤٧	٩٣,١	٥٧٠	نعم
٨,٤	٦٦	١٤,٠	٢٤	٦,٩	٤٢	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

الجدول (٣٧): يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين توفير التدريب على العمل في البداية

								هل تم التدريب على الشغل في الأول؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩١,٦	٧١٧	٧٧,٣	٩٢	٩٧,٢	٢٧٤	٩١,٩	٣٥١	نعم
٨,٤	٦٦	٢٢,٧	٢٧	٢,٨	٨	٨,١	٣١	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١١٩	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	٣٨٢	المجموع

الجدول (٣٨): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع العمال وبين توفير التدريب على العمل في البداية

نوع المبحوث						هل تم التدريب على الشغل في الأول؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩١,٦	٧١٧	٩٤,٦	١٥٧	٩٠,٨	٥٦٠	نعم
٨,٤	٦٦	٥,٤	٩	٩,٢	٥٧	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	المجموع

الجدول (٣٩): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وطريقة الترقى في المصنع

نوع المصنع						طب إنتوا بترقوا إزاي في المصنع؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٠,٤	٨١	١٥,٨	٢٧	٩	٥٤	حسب الإنتاج
٦٦,٢	٥١٨	٦٥,٥	١١٢	٦٦,٣	٤٠٦	حسب الكفاءة
٤٣,٦	٣٤١	٦٠,٢	١٠٣	٣٩,٠	٢٣٨	حسب الأقدمية
١٦,٨	١٣١	١٩,٣	٣٣	١٦,٠	٩٨	الانتظام فى الشغل
٧,٨	٦١	٥,٣	٩	٨,٥	٥٢	لا توجد ترقيات
٢,٢	١٧	٠,٦	١	٢,٦	١٦	لأعرف
—	٧٨٣	—	١٧١	—	٦١٢	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول (٤٠) : يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين طريقة الترقى بالمصنع

طلب إنتوا بترقوا إزاي في المصنع؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٣	٨,٦	٣٨	١٣,٥	١١	٩,٢	٨٢	١٠,٥
٢٢٧	٥٩,٤	٢٢١	٧٨,٤	٧٠	٥٨,٨	٥١٨	٦٦,٢
١٥١	٣٩,٥	١٤٧	٥٢,١	٤٣	٣٦,١	٣٤١	٤٣,٦
٦٤	١٦,٨	٤٠	١٤,٢	٢٧	٢٢,٧	١٣١	١٦,٧
٣٧	٩,٧	٨	٢,٨	١٦	١٣,٤	٦١	٧,٨
١٠	٢,٦	٤	١,٤	٣	٢,٥	١٧	٢,٢
٣٨٢	—	٢٨٢	—	١١٩	—	٧٨٣	—

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول (٤١) : يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وبين الانتظام في العمل

نوع المصنع						هل أنت منتظم في شغلك؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٨,٧	٧٧٣	١٠٠	١٧١	٩٨,٣	٦٠٢	منتظم
٠,٨	٦	٠	٠	١,٠	٦	غير منتظم
٠,٥	٤	٠	٠	٠,٧	٤	إلى حد ما
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

الجدول ٤٢ : يوضح طبيعة العلاقة بين نمط العمال وبين الانتظام في العمل

هل أنت منتظم في شغلك؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٧٦	٩٨,٤	٢٧٩	٩٨,٩	١١٨	٩٩,٢	٧٧٣	٩٨,٧
٣	٠,٨	٢	٠,٧	١	٠,٨	٦	٠,٨
٣	٠,٨	١	٠,٤	٠	٠	٤	٥,٠
٣٨٢	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	١١٩	١٠٠	٧٨٣	١٠٠

المحور الثاني: ظروف بيئة العمل

جدول رقم (١) : يوضح العلاقة بين الكشف الصحي للعمال ونوع الصناعة

نوع المصنع						٤٣ : هل يعملوا كشف صحي عليكم؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٦,٩	٧٥٩	١٠٠,٠	١٧١	٩٦,١	٥٨٨	نعم
٣,١	٢٤	٠	٠	٣,٩	٢٤	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

جدول رقم (٢) : يوضح العلاقة بين دورية الكشف الصحي على العمال ونوع الصناعة

نوع المصنع						س٤٤ : كل أد إيه بيكشفوا عليكم؟
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٣,٩	٧١٣	٩٨,٢	١٦٨	٩٢,٧	٥٤٥	أول لما جينا
٢٠,٠	١٥٢	٨,٨	١٥	٢٣,٣	١٣٧	كل شهرين أو أكثر
٢٤,٠	١٨٢	٤٥,٠	٧٧	١٧,٩	١٠٥	كل سنة
١٦,٢	١٢٣	٥,٨	١٠	١٩,٢	١١٣	حسب الحاجة
—	٧٥٩	—	١٧١	—	٥٨٨	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٣) : يوضح العلاقة بين الكشف الصحي على العمال وبين أنماط عملهم

س٤٣ : هل يعملوا كشف صحي عليكم؟							
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
٩٦,٩	٧٥٩	٩٩,٢	١١٨	٩٨,٩	٢٧٩	٩٤,٨	٣٦٢
٣,١	٢٤	٠,٨	١	١,١	٣	٥,٢	٢٠
١٠٠,٠	٧٨٣	١٠٠,٠	١١٩	١٠٠,٠	٢٨٢	١٠٠,٠	٣٨٢

الجدول رقم (٤) : يوضح العلاقة بين دورية الكشف الصحي على العمال وبين أنماط عملهم

س٤٤ : كل أد إيه بيكشفوا عليكم؟							
عدد المستجيبين		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
٩٣,٩	٧١٣	٩٢,٤	١٠٩	٩٥,٣	٢٦٦	٩٣,٤	٣٣٨
٢٠,٠	١٥٢	١٦,١	١٩	١٣,٣	٢٧	٢٦,٥	٩٦
٢٤,٠	١٨٢	٥,٩	٧	٣١,٥	٨٨	٢٤,٠	٨٧
١٦,٢	١٢٣	٣٣,١	٣٩	١١,٨	٣٣	١٤,١	٥١
—	٧٥٩	—	١١٨	—	٢٧٩	—	٣٦٢

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٥): يوضح العلاقة بين الكشف الصحي على العمال وبين نوعهم

نوع المبحوث						س٤٣: هل يعملوا كشف صحي عليكم؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٦,٩	٧٥٩	٩٥,٨	١٥٩	٩٧,٢	٦٠٠	
٣,١	٢٤	٤,٢	٧	٢,٨	١٧	نعم
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	لا
المجموع						

الجدول رقم (٦): يوضح العلاقة بين دورية الكشف الصحي على العمال وبين نوعهم

نوع المبحوث						س٤٤ : كل أد إيه بيكشفوا عليكم؟
عدد المستجيبين		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٣,٩	٧١٣	٩٢,٥	١٤٧	٩٤,٣	٥٦٦	أول لما جينا
٢٠,٠	١٥٢	١٨,٩	٣٠	٢٠,٣	١٢٢	كل شهرين أو أكثر
٢٤,٠	١٨٢	٢٣,٣	٣٧	٢٤,٢	١٤٥	كل سنة
١٦,٢	١٢٣	١٦,٤	٢٦	١٦,٢	٩٧	حسب الحاجة
	٧٥٩		١٥٩		٦٠٠	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٧): يوضح العلاقة بين توفير مستلزمات العمال ونوع الصناعة

نوع المصنع										س٤٥ : طب هل الحاجات دي موجودة عندكم في المصنع:
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج						
				لا أعرف		لا		نعم		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٥	٧٧٤	١٠٠	١٧١	٣,٦	٢٢	٢,٨	١٧	٩٣,٦	٥٧٣	
										مستلزمات العمل

الجدول رقم (٨): يوضح العلاقة بين دورية استخدام مستلزمات العمال ونوع الصناعة

نوع المصنع						س٤٦ : هل بتستخدموا الأدوات دي بشكل دورى ولا لما بييجي تفتيش بس؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٥,٢	٧٠٨	٩٦,٥	١٦٥	٩٤,٨	٥٤٣	بتستخدمها بشكل دورى
٤,٨	٣٦	٣,٥	٦	٥,٢	٣٠	لما بيجي تفتيش
١٠٠	٧٤٤	١٠٠	١٧١	١٠٠	٥٧٣	المجموع

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٩) : يوضح العلاقة بين دورية استخدام مستلزمات العمل وبين أنماط العمل

س٤٦ : هل تستخدموا الأدوات دي بشكل دورى ولا لما بييجي تفتيش بس؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٤١	٩٦,١	٢٥٤	٩٣,٤	١١٣	٩٦,٦	٧٠٨	٩٥,٢
بنستخدمها بشكل دورى							
١٤	٣,٩	١٨	٦,٦	٤	٣,٤	٣٦	٤,٨
لما بييجي تفتيش							
٣٥٥	١٠٠,٠	٢٧٢	١٠٠,٠	١١٧	١٠٠,٠	٧٤٤	١٠٠,٠
المجموع							

الجدول رقم (١٠) : يوضح العلاقة بين توفير مستلزمات العمال ونوعهم

عدد المستجيبين		أنثى						ذكر						
		لا أعرف		لا		نعم		لا أعرف		لا		نعم		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٥	٧٤٤	٢,٤	٤	٣,٦	٦	٩٩	١٥٦	٢,٩	١٨	١,٨	١١	٩٥,٣	٥٨٨	مستلزمات العمل

الجدول رقم (١١) : يوضح العلاقة بين دورية استخدام العمال لأدوات العمل وبين نوعهم

نوع المبحوث						س٤٦ : هل تستخدموا الأدوات دي بشكل دورى ولا لما بييجي تفتيش بس؟	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
٩٥,٢	٧٠٨	٩١,٧	١٤٣	٩٦,١	٥٦٥	بنستخدمها بشكل دورى	
٤,٨	٣٦	٨,٣	١٣	٣,٩	٢٣		
						لما بييجي تفتيش	
١٠٠	٧٤٤	١٠٠	١٥٦	١٠٠	٥٨٨	المجموع	

الجدول رقم (١٢) : يوضح العلاقة بين توفير احتياطات السلامة والصحة المهنية وبين نوع الصناعة

نوع المصنع										س ٤٥ : طب هل الحاجات دي موجودة عندكم في المصنع:
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج						
		نعم		لا أعرف		لا		نعم		
الترار	%	الترار	%	الترار	%	الترار	%	الترار	%	
٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٠	٠	٠	٠	٦١٢	١٠٠	طفايات حريق
٧٨١	٩٩,٧	١٧١	١٠٠	٠	٠	٠,٣	٢	٦١٠	٩٩,٧	شبابيك للتهوية
٧٧٧	٩٩,٢	١٧١	١٠٠	١	٦	٠	٠	٦٠٦	٩٩	مخارج طوارئ
٧٨٢	٩٩,٩	١٧١	١٠٠	٠	٠	٠,٢	١	٦١١	٩٩,٨	إضاءة كويسة
٧٥٦	٩٦,٦	١٧١	١٠٠	٢,٩	١٨	١,٥	٩	٥٨٥	٩٥,٦	إسعافات أولية
٧٧٢	٩٨,٦	١٧١	١٠٠	٦	٦	٠,٨	٥	٦٠١	٩٨,٢	مكان مناسب للعمل
٧٢٦	٩٢,٧	١٧١	١٠٠	٢	١٢	٧,٤	٤٥	٥٥٥	٩٠,٧	عيادة طبيب
٧٥٦	٩٦,٦	١٧١	١٠٠	٢,٨	١٧	١,٦	١٠	٥٨٥	٩٥,٦	تدابير وقائية ضد الحوادث
١	٠,١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١	٠,٢	إرشادات فى كل المناطق
٣٧٨	—	١٧١	—	٦١٢	—	٦١٢	—	٦١٢	—	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (١٣) : يوضح العلاقة بين توفير معايير السلامة والصحة المهنية بمكان العمل وبين نمط العمل

[illegible]

الجدول رقم (١٤) : يوضح العلاقة بين توافر معايير السلامة والصحة المهنية داخل مواقع العمل وبين نوع العمال

عدد المستجيبين		أنثى						ذكر						
		لا أعرف		لا		نعم		لا أعرف		لا		نعم		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٧٨٣	١٠٠	٠	٠.٠	٠	٠.٠	١٦٦	١٠٠	٠	٠.٠	٠	٠.٠	٦١٧	١٠٠	
٧٨١	٩٩.٧	٠	٠.٠	٠	٠.٠	١٦٦	١٠٠	٠	٠.٣	٢	٩٩.٧	٦١٥	٩٩.٧	
٧٧٧	٩٩.٢	٣	١.٨	٠	٠.٠	١٦٣	٩٨.٢	٣	١.٥	٠	٩٩.٥	٦١٤	٩٩.٥	
٧٨٢	٩٩.٩	٠	٠.٠	١	٠.٦	١٦٥	٩٩.٤	٠	٠.٠	٠	١٠٠	٦١٧	١٠٠	
٧٥٦	٩٦.٦	٧	٤.٢	١	٠.٦	١٥٨	٩٥.٢	١١	١.٨	٨	٩٦.٩	٥٩٨	٩٦.٩	
٧٧٢	٩٨.٦	١	٠.٦	٠	٠.٠	١٦٥	٩٩.٤	٥	٠.٨	٥	٩٨.٤	٦٠٧	٩٨.٤	
٧٢٦	٩٢.٧	٢	١.٢	٩	٥.٤	١٥٥	٩٣.٤	١٠	١.٦	٣٦	٥٨.٨	٥٧١	٩٢.٥	
٧٥٦	٩٦.٦	٧	٤.٢	١	٠.٦	١٥٨	٩٥.٢	١٠	١.٦	٩	٩٦.٩	٥٩٨	٩٦.٩	
١	٠.١	٠	٠.٠	٠	٠.٠	١	٠.٦	٠	٠.٠	٠	٠.٠	٠	٠.٠	
٧٨٣		٢٨٢		٢٨٢		٢٨٢		٣٨٢		٣٨٢		٣٨٢		

الجدول رقم (١٥) : يوضح العلاقة بين التصرف تجاه الحرائق وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س ٥٠ : طب بتصرفوا إزاي لو حصل حريق أو ماس كهربى لا قدر الله؟ بنستخدم طفايات الحريق بنخرج فوراً بنبلغ المطافئ نبلغ الإدارة ننتبع خطة الطوارئ عدد المستجيبين
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٩,٧	٧٠٢	٩٥,٣	١٦٣	٨٨,١	٥٣٩	
٥١,٠	٣٩٩	٥٣,٨	٩٢	٥٠,٢	٣٠٧	
٣٩,٢	٣٠٧	٤٣,٩	٧٥	٣٧,٩	٢٣٢	
٤٤,٨	٣٥١	٥٧,٣	٩٨	٤١,٣	٢٥٣	
١,٨	١٤	٦,٠	١	٢,١	١٣	
—	٧٨٣	—	١٧١	—	٦١٢	

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (١٦) : يوضح العلاقة بين التصرف تجاه الحرائق وبين نمط العمال

س ٥٠ : طب بتصرفوا إزاي لو حصل حريق أو ماس كهربى لا قدر الله؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٣٩	٨٨,٧	٢٥٨	٩١,٥	١٠٥	٨٨,٢	٧٠٢	٨٩,٧
١٥٦	٤٠,٨	١٨٢	٦٤,٥	٦١	٥١,٣	٣٩٩	٥١,٠
١٦٣	٤٢,٧	١٠٦	٣٧,٦	٣٨	٣١,٩	٣٠٧	٣٩,٢
١٩٢	٥٠,٣	١٠٦	٣٧,٦	٥٣	٤٤,٥	٣٥١	٤٤,٨
٢	٥,٠	١٠	٣,٥	٢	١,٧	١٤	١,٨
٣٨٢		٢٨٢		١١٩		٧٨٣	

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (١٧) : يوضح العلاقة بين التصرف تجاه المخاطر والحرائق وبين نوع العمال

نوع المبحوث						س ٥٠ : طب بتصرفوا إزاي لو حصل حريق أو ماس كهربى لا قدر الله؟ بنستخدم طفايات الحريق بنخرج فوراً بنبلغ المطافئ بنبلغ الإدارة بنتبع خطة الطوارئ عدد المستجيبين
عدد المستجيبين		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٩,٧	٧٠٢	٨١,٩	١٣٦	٩١,٧	٥٦٦	
٥١,٠	٣٩٩	٥٧,٢	٩٥	٤٩,٣	٣٠٤	
٣٩,٢	٣٠٧	٤١,٦	٦٩	٣٨,٦	٢٣٨	
٤٤,٨	٣٥١	٣٠,٧	٥١	٤٨,٦	٣٠٠	
١,٨	١٤	٢,٤	٤	١,٦	١٠	
	٧٨٣		١٦٦		٦١٧	

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (١٨) : يوضح العلاقة بين التصرف تجاه إصابات العمال أثناء العمل وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٥١ : طب بتتصرفوا إزاي لو حد من العمال أصيب أو تعب أثناء الشغل؟
غزل ونسيج		صناعات غذائية		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٢٧٣	٤٤,٦	١٠٥	٦١,٤	٣٧٨	٤٨,٣	
٢٥٤	٤١,٥	٧٧	٤٥,٠	٣٣١	٤٢,٣	
١١٤	١٨,٦	٢٨	١٦,٤	١٤٢	١٨,١	
٨١	١٣,٢	٤٨	٢٨,١	١٢٩	١٦,٥	
٤٧٢	٧٧,١	١٣٠	٧٦,٠	٦٠٢	٧٦,٩	
١٠	١,٦	٠	٠,٠	١٠	١,٣	
٦١٢	—	١٧١	—	٧٨٣	—	

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (١٩) : يوضح العلاقة بين تصرف الإدارة تجاه العامل المصاب أثناء العمل وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٥٢ : طب والإدارة بتعمل معاه إيه؟
غزل ونسيج		صناعات غذائية		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
١٠٤	١٧,٠	٢٥	١٤,٦	١٢٩	١٦,٥	بترичه من الشغل من غير مقابل
٥١	٨,٣	٢	١,٢	٥٣	٦,٨	مش بتعمل حاجة
٣٣	٥,٤	٢٠	١١,٧	٥٣	٦,٨	بتصرف ليه تعويض
٤٦٣	٧٥,٧	١٣٠	٧٦,٠	٥٩٣	٧٥,٧	بتدليه اجازة مرضي
٢٤٤	٣٩,٩	٨٣	٤٨,٥	٣٢٧	٤١,٨	بترичه من الشغل وأجره ماشى
٦١٢	—	١٧١	—	٧٨٣	—	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (٢٠) : يوضح العلاقة بين التصرف تجاه إصابات العمال أثناء العمل وبين نمط العمل

س ٥١ : طب بتتصرفوا إزاي لو حد من العمال أصيب أو تعب أثناء الشغل؟								بنوديه للمستشفى بنحاول نعمل الإسعافات الأولية بنريحه من الشغل بننتصل بالإسعاف بنوديه العيادة بنبلغ الإمن الصناعى عدد المستجيبين
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
١٧٩	٤٦,٩	١٤٩	٥٢,٨	٥٠	٤٢,٠	٣٧٨	٤٨,٣	
١٤٩	٣٩,٠	١٤٨	٥٢,٥	٣٤	٢٨,٦	٣٣١	٤٢,٣	
٧١	١٨,٦	٥٣	١٨,٨	١٨	١٥,١	١٤٢	١٨,١	
٥٤	١٤,١	٥٨	٢٠,٦	١٧	١٤,٣	١٢٩	١٦,٥	
٢٨٨	٧٥,٤	٢٢١	٧٨,٤	٩٣	٧٨,٢	٦٠٢	٧٦,٩	
٦	١,٦	٣	١,١	١	٠,٨	١٠	١,٣	
٣٨٢		٢٨٢		١١٩		٧٨٣		

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (٢١) : يوضح العلاقة بين تصرف الإدارة تجاه العامل المصاب أثناء العمل وبين نمط العمل

								س٥٢ : طب والإدارة بتعمل معاه إيه؟
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٨٤	٢٢,٠	٢٥	٨,٩	٢٠	١٦,٨	١٢٩	١٦,٥	بترичه من الشغل من غير مقابل
٣٤	٨,٩	٩	٣,٢	١٠	٨,٤	٥٣	٦,٨	مش بتعمل حاجة
٢٤	٦,٣	٢١	٧,٤	٨	٦,٧	٥٣	٦,٨	بتصرف ليه تعويض
٢٩٥	٧٧,٢	٢٢٢	٧٨,٧	٧٦	٦٣,٩	٥٩٣	٧٥,٧	بتبدليه إجازة مرضي
١٠٢	٢٦,٧	١٧١	٦٠,٦	٥٤	٤٥,٤	٣٢٧	٤١,٨	بترичه من الشغل وأجرة ماشى
٣٨٢		٢٨٢		١١٩		٧٨٣		عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (٢٢) : يوضح العلاقة بين التصرف تجاه إصابات العمال أثناء العمل وبين نوع العمال

نوع المبحوث						س ٥١ : طب بـتتصرفوا إزاي لو حد من العمال أصيب أو تعب أثناء الشغل؟
ذكر		أنثى		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٣١١	٥٠,٤	٦٧	٤٠,٤	٣٧٨	٤٨,٣	بنوديه للمستشفى
٢٦١	٤٢,٣	٧٠	٤٢,٢	٣٣١	٤٢,٣	بنحاول نعمل الإسعافات الأولية
١١٤	١٨,٥	٢٨	١٦,٩	١٤٢	١٨,١	بنريحه من الشغل
١٠١	١٦,٤	٢٨	١٦,٩	١٢٩	١٦,٥	بنتصل بالإسعاف
٤٦٣	٧٥,٠	١٣٩	٨٣,٧	٦٠٢	٧٦,٩	بنوديه العيادة
٨	١,٣	٢	١,٢	١٠	١,٣	بنبلغ الإمن الصناعى
٦١٧		١٦٦		٧٨٣		عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (٢٣) : يوضح العلاقة بين تصرف الإدارة تجاه العامل المصاب أثناء العمل وبين نوع العمال

نوع المبحوث						س٥٢ : طب والإدارة بتعمل معاه إيه؟
ذكر		أنثى		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٩٤	١٥,٢	٣٥	٢١,١	١٢٩	١٦,٥	بترичه من الشغل من غير مقابل
٣٩	٦,٣	١٤	٨,٤	٥٣	٦,٨	مش بتعمل حاجة
٤٥	٧,٣	٨	٤,٨	٥٣	٦,٨	بتصرف ليه تعويض
٤٧٦	٧٧,١	١١٧	٧٠,٥	٥٩٣	٧٥,٧	بتدليه إجازة مرضي
٢٦٤	٤٢,٨	٦٣	٣٨,٠	٣٢٧	٤١,٨	بترичه من الشغل وأجرة ماشى
٦١٧		١٦٦		٧٨٣		عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (٢٤) : يوضح العلاقة بين وجود زيارات من وزارة العمل وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٤٧ : فيه حد من وزارة العمل بيحي يفتش على إجراءات السلامة والصحة المهنية في المصنع؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٣,٨	٦٥٦	٨٨,٣	١٥١	٨٢,٥	٥٠٥	نعم
٣,٣	٢٦	١,٨	٣	٣,٨	٢٣	لا
١٢,٩	١٠١	٩,٩	١٧	١٣,٧	٨٤	لا أعرف
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

الجدول رقم (٢٥) : يوضح العلاقة بين وجود زيارات من وزارة العمل وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٤٨ : هل زيارات التفتيش من وزارة العمل بتيجي مفاجأة ولا عارفين من قبلها؟ مفاجأة عارفين من قبلها المجموع
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩١,٦	٦٠١	٨٣,٤	١٢٦	٩٤,١	٤٧٥	
٨,٤	٥٥	١٦,٦	٢٥	٥,٩	٣٠	
١٠٠	٦٥٦	١٠٠	١٥١	١٠٠	٥٠٥	

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٢٦) : يوضح العلاقة بين الإجراءات التي يستخدمها مفتشو العمل عند وجود مخالفات بالمصنع وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٤٩ : طب لو وجدوا مخالفات بيعملوا إيه؟
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٧٢,٠	٤٧٢	٨٦,١	١٣٠	٦٧,٧	٣٤٢	تحذير للشركة
٢٧,٠	١٧٧	٢٧,٢	٤١	٢٦,٩	١٣٦	توقيع غرامة مالية
٤,٩	٣٢	١,٣	٢	٥,٩	٣٠	إغلاق جزئي للشركة
٢٣,٠	١٥١	١١,٣	١٧	٢٦,٥	١٣٤	لا أعرف
٠,٥	٣	٠,٠	٠	٠,٦	٣	ممكن تعدى
١,٥	١٠	٠,٠	٠	٢	١٠	بتتعامل مع إدارة المصنع
١,٥	١٠	٠,٧	١	١,٨	٩	تسجيلها ومتابعتها
٠,٣	٢	٠,٠	٠	٠,٤	٢	الإدارة تحاسب العامل
—	٦٥٦	—	١٥١	—	٥٠٥	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٢٧) : يوضح العلاقة بين معرفة أنماط العمال بوجود زيارات من وزارة العمل

٤٧س : فيه حد من وزارة العمل بييجي يفتش على إجراءات السلامة والصحة المهنية في المصنع؟							
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
٨٣,٨	٦٥٦	٧٧,٣	٩٢	٩٠,١	٢٥٤	٨١,٢	٣١٠
٣,٣	٢٦	٥,٩	٧	٢,١	٦	٣,٤	١٣
١٢,٩	١٠١	١٦,٨	٢٠	٧,٨	٢٢	١٥,٤	٥٩
١٠٠,٠	٧٨٣	١٠٠,٠	١١٩	١٠٠,٠	٢٨٢	١٠٠,٠	٣٨٢

الجدول رقم (٢٨) : يوضح العلاقة بين وجود زيارات من وزارة العمل وبين نمط العمال

								س٤٨ : هل زيارات التفتيش من وزارة العمل بتيجي مفاجأة ولا عارفين من قبلها؟
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٢٧٧	٨٩,٤	٢٣٩	٩٤,١	٨٥	٩٢,٤	٦٠١	٩١,٦	
								مفاجأة
٣٣	١٠,٦	١٥	٥,٩	٧	٧,٦	٥٥	٨,٤	عارفين من قبلها
٣١٠	١٠٠,٠	٢٥٤	١٠٠,٠	٩٢	١٠٠,٠	٦٥٦	١٠٠,٠	المجموع

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٢٩) : يوضح العلاقة بين الإجراءات التي يستخدمها مفتشو العمل عند وجود مخالفات بالمصنع وبين نمط العمال

								س٤٩ : طب لو وجدوا مخالفات بيعملوا إيه؟
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٢٢٨	٧٣,٥	١٩٤	٧٦,٤	٥٠	٥٤,٣	٤٧٢	٧٢,٠	تحذير للشركة
٩٢	٢٩,٧	٧٠	٢٧,٦	١٥	١٦,٣	١٧٧	٢٧,٠	توقيع غرامة مالية
٧	٢,٣	٢٠	٧,٩	٥	٥,٤	٣٢	٤,٩	إغلاق جزئي للشركة
٥٨	١٨,٧	٥٤	٢١,٣	٣٩	٤٢,٤	١٥١	٢٣,٠	لا أعرف
٣	٠,١	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٣	٠,٥	ممكن تعدى
٢	٠,٦	٥	٢	٣	٣,٣	١٠	١,٥	بتتعامل مع إدارة المصنع
٠	٠,٠	٩	٣,٥	١	١,١	١٠	١,٥	تسجيلها ومتابعتها
١	٠,٣	٠	٠,٠	١	١,١	٢	٠,٣	الإدارة تحاسب العامل
٣١٠		٢٥٤		٩٢		٦٥٦		عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٣٠) : يوضح العلاقة بين وجود زيارات من وزارة العمل وبين نوع العمال

نوع المبحوث						س٤٧ : فيه حد من وزارة العمل بيجي يفتش على إجراءات السلامة والصحة المهنية في المصنع؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٣,٨	٦٥٦	٨٥,٥	١٤٢	٨٣,٣	٥١٤	نعم
٣,٣	٢٦	١,٨	٣	٣,٧	٢٣	لا
١٢,٩	١٠١	١٢,٧	٢١	١٣,٠	٨٠	لا أعرف
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	المجموع

الجدول رقم (٣١) : يوضح العلاقة بين معرفة نوع العمال بطبيعة زيارات المفتشين من
وزارة العمل

نوع المبحوث						س٤٨ : هل زيارات التفتيش من وزارة العمل بتيجي مفاجأة ولا عارفين من قبلها؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩١,٦	٦٠١	٨٨,٧	١٢٦	٩٢,٤	٤٧٥	مفاجأة
٨,٤	٥٥	١١,٣	١٦	٧,٦	٣٩	عارفين من قبلها
١٠٠	٦٥٦	١٠٠	١٤٢	١٠٠	٥١٤	المجموع

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٣٢) : يوضح العلاقة بين الإجراءات التي يستخدمها مفتشو العمل عند وجود
مخالفات بالمصنع وبين نوع العمال

نوع المبحوث						س٤٩ : طب لو وجدوا مخالفات بيعملوا إيه؟
عدد المستجيبين		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٧٢,٠	٤٧٢	٥٦,٣	٨٠	٧٦,٣	٣٩٢	تحذير للشركة
٢٧,٠	١٧٧	٢٣,٢	٣٣	٢٨,٠	١٤٤	توقيع غرامة مالية
٤,٩	٣٢	٤,٩	٧	٤,٩	٢٥	إغلاق جزئي للشركة
٢٣,٠	١٥١	٣٦,٦	٥٢	١٩,٣	٩٩	لا أعرف
	٦٥٦		١٤٢		٥١٤	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

المحور الثالث: علاقات العمل والحوار الاجتماعي

جدول رقم (١): يوضح طبيعة العلاقة بين نوع الصناعة وعلاقة العمال بزملائهم

نوع المصنع						طب علاقتك إيه بالعمال زمايلك؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٨,٦	٧٧٢	٩٧,١	١٦٦	٩٩,٠	٦٠٦	كويسة
١,٤	١١	٢,٩	٥	١,٠	٦	عادية
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

جدول رقم (٢): يوضح العلاقة بين مناقشة مشكلات العمال وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						هل ممكن تناقشوا مشاكلكم مع بعض؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٣,٦	٧٣٣	٩٩,٤	١٧٠	٩٢,٠	٥٦٣	نعم
٦,٤	٥٠	٠,٦	١	٨,٠	٤٩	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

جدول رقم (٣): يوضح العلاقة بين مناقشة مشاكل العمال وبين نمط العمل

								هل ممكن تناقشوا مشاكلكم مع بعض؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٩٣,٦	٧٣٣	٩٦,٦	١١٥	٩٤,٧	٢٦٧	٩١,٩	٣٥١	نعم
٦,٤	٥٠	٣,٤	٤	٥,٣	١٥	٨,١	٣١	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١١٩	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	٣٨٢	المجموع

جدول رقم (٤): يوضح العلاقة بين وجود عمالة أجنبية ونوع الصناعة

نوع المصنع						هل هناك عمالة أجنبية في المصنع؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٢٣,٥	١٨٤	٢,٣	٤	٢٩,٤	١٨٠	
٧٢,٧	٥٦٩	٩٣,٦	١٦٠	٦٦,٨	٤٠٩	
٣,٨	٣٠	٤,١	٧	٣,٨	٢٣	
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	

جدول رقم (٥): العلاقة بين التفرقة بين العمالة المصرية والأجنبية ونوع الصناعة

هل يفرقوا بينكم وبين العمالة الأجنبية؟					
نوع المصنع					
غزل ونسيج		صناعات غذائية		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٥	٢,٨	١	٢٥,٠	٦	٣,٣
١٧١	٩٥,٠	٢	٥٠,٠	١٧٣	٩٤,٠
٤	٢,٢	١	٢٥,٠	٥	٢,٧
١٨٠	١٠٠	٤	١٠٠	١٨٤	١٠٠

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول رقم (٦): العلاقة بين معاملة المشرفين وبين نوع الصناعة

طب وياترى المشرفين ببيعاموك بطريقة شكلها إيه؟					
نوع المصنع					
غزل ونسيج		صناعات غذائية		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٥٩٢	٩٦,٧	١٦٤	٩٥,٩	٧٥٦	٩٦,٦
١	٠,٢	٠	٠,٠	١	٠,١
١٩	٣,١	٧	٤,١	٢٦	٣,٣
٦١٢	١٠٠	١٧١	١٠٠	٧٨٣	١٠٠

جدول رقم (٧): العلاقة بين معاملة المشرفين ونمط العمال

طب وياترى المشرفين ببيعاموك بطريقة شكلها إيه؟							
عامل إنتاج				مشرف		عامل خدمات معاونة	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٦٤	٩٥,٢	٢٧٧	٩٨,٢	١١٥	٩٦,٦	٧٥٦	٩٦,٦
١	٣,٠	٠	٠,٠	٠	٠,٠	١	٠,١
١٧	٤,٥	٥	١,٨	٤	٣,٤	٢٦	٣,٣
٣٨٢	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	١١٩	١٠٠	٧٨٣	١٠٠

جدول رقم (٨): يوضح العلاقة بين معاملة الإدارة وبين نوع الصناعة

طب وياترى المديرين / الإدارة بتعاملك بطريقة شكلها إيه؟					
نوع المصنع					
غزل ونسيج		صناعات غذائية		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٥٣١	٨٦,٨	١٦٤	٩٥,٩	٦٩٥	٨٨,٧
١٠	١,٦	٠	٠,٠	١٠	١,٣
٧١	١١,٦	٧	٤,١	٧٨	١٠,٠
٦١٢	١٠٠	١٧١	١٠٠	٧٨٣	١٠٠

الجدول رقم (٩): يوضح العلاقة بين معاملة الإدارة وبين نمط العمال

								طب وياترى المديرين / الإدارة بتعاملك بطريقة شكلها إيه؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٨.٧	٦٩٥	٩١,٦	١٠٩	٩٢,٦	٢٦١	٨٥	٣٢٥	كويصة
١,٣	١٠	٢,٥	٣	٢,١	٦	٠,٣	١	سيئة
١٠,٠	٧٨	٥,٩	٧	٥,٣	١٥	١٤,٧	٥٦	عادية
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١١٩	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	٣٨٢	المجموع

الجدول رقم (١٠): يوضح العلاقة بين معاملة الإدارة وبين نوع العامل

نوع المبحوث						طب وياترى المديرين/ الإدارة بتعاملك بطريقة شكلها إيه؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٨,٧	٦٩٥	٩٠,٤	١٥٠	٨٨,٤	٥٤٥	كويصة
١,٣	١٠	٠	٠	١,٦	١٠	سيئة
١٠,٠	٧٨	٩,٦	١٦	١٠,٠	٦٢	عادية
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	المجموع

الجدول رقم (١١): العلاقة بين اشتراك العمال بالنقابات ونوع الصناعة

نوع المصنع						هل مشتركون في أي نقابة؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٦,٩	١٣٢	٣٠,٤	٥٢	١٣,١	٨٠	نعم
٨٣,١	٦٥١	٦٩,٦	١١٩	٨٦,٩	٥٣٢	لا
—	٧٨٣	—	١٧١	—	٦١٢	المجموع

الجدول رقم (١٢): العلاقة بين اشتراك العمال بالنقابات وبين نمط عملهم

								هل مشتركون في أي نقابة؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٦,٩	١٣٢	١٦,٨	٢٠	٢٧,٧	٧٨	٨,٩	٣٤	نعم
٨٣,١	٦٥١	٨٣,٢	٩٩	٧٢,٣	٢٠٤	٩١,١	٣٤٨	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١١٩	١٠٠	٢٨٢	١٠٠	٣٨٢	المجموع

الجدول رقم (١٣): العلاقة بين الاشتراك في النقابة ونوع المبحوث

نوع المبحوث						هل مشتركون في أي نقابة؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٦,٩	١٣٢	٥,٤	٩	١٩,٩	١٢٣	
٨٣,١	٦٥١	٩٤,٦	١٥٧	٨٠,١	٤٩٤	نعم
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	لا
						المجموع

الجدول رقم (١٤): العلاقة بين أدوار النقابات ونوع الصناعة

نوع المصنع						إيه الأدوار اللي بتعملها النقابة علشانكم؟
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٦٣,٦	٨٤	٦٥,٤	٣٤	٦٢,٥	٥٠	بتدافع عن مطالبنا
٤٩,٢	٦٥	٥١,٩	٢٧	٤٧,٥	٣٨	بتوعينا بحقوقنا
٢٦,٥	٣٥	٢٣,١	١٢	٢٨,٨	٢٣	دورها غي رفعل
٣,٠	٤	٠	٠	٥,٠	٤	خدمات
—	١٣٢	—	٥٢	—	٨٠	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (١٥): العلاقة بين طرق العمال لحل المشكلات وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						لما بيبقى عندكم مشاكل مع ادارة المصنع بتعملوا إيه؟
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
التركرار	%	التركرار	%	التركرار	%	
٢٢٥	٢٨,٧	٢٩	١٧,٠	١٩٦	٣٢,٠	الشكوى لمكتب العمل
٦٣	٨,٠	١٨	١٠,٥	٤٥	٧,٤	الشكوى للنقابة
٥٨٠	٧٤,١	١٣٥	٧٨,٩	٤٤٥	٧٢,٧	اللجوء إلى المشرفين
٥٤	٦,٩	٥	٢,٩	٤٩	٨,٠	بنسيب الشغل
٨٤	١٠,٧	٢٩	١٧,٠	٥٥	٩,٠	بتعمل إضراب
٩٦	١٢,٣	٣١	١٨,١	٦٥	١٠,٦	ولا حاجة
١١٧	١٤,٩	٧	٤,١	١١٠	١٨,٠	الشكوى للمدير المباشر
٧٨٣	—	١٧١	—	٦١٢	—	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول (١٦): العلاقة بين طرق العمال في حل المشكلات وبين نوع العامل

نوع المبحوث						لما بيبقى عندكم مشاكل مع إدارة المصنع بتعملوا إيه؟
عدد المستجيبين		أنثى		ذكر		
التركار	%	التركار	%	التركار	%	
٢٨٠	٢٨,٧	٤٧	٢٨,٣	١٧٨	٢٨,٨	الشكوى لمكتب العمل
٦٣	٨,٠	٧	٤,٢	٥٦	٩,١	الشكوى للنقابة
٥٨٠	٧٤,١	١١٩	٧١,٧	٤٦١	٧٤,٧	للجوء إلى المشرفين
٥٤	٦,٩	٨	٤,٨	٤٦	٧,٥	بنسب الشغل
٨٤	١٠,٧	٩	٥,٤	٧٥	١٢,٢	بنعمل إضراب
٩٦	١٢,٣	٢٢	١٣,٣	٧٤	١٢,٠	ولا حاجة
١١٧	١٤,٩	٢٣	١٣,٩	٩٤	١٥,٢	الشكوى للمدير المباشر
٧٨٣	—	١٦٦	—	٦١٧	—	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (١٧): العلاقة بين طرق إصلاح العلاقة بين العمال والإدارة وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						من وجهة نظرك إزاي نصلح العلاقة بين العمال والإدارة؟
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٦٣,٠	٤٩٣	٦٣,٢	١٠٨	٦٢,٩	٣٨٥	اجتماعات شهرية بين الطرفين علشان يعرفوا مطالبنا
٣٦,٥	٢٨٦	٣٧,٤	٦٤	٣٦,٣	٢٢٢	يتكلموا معنا من غير وسطاء
٥٧,٢	٤٤٨	٥٥,٦	٩٥	٥٧,٧	٣٥٣	يحسوا بمشاكلنا
٣٠,٧	٢٤٠	٢٢,٢	٣٨	٣٣,٠	٢٠٢	يطبقوا قانون العمل
١٨,٦	١٤٦	١٥,٢	٢٦	١٩,٦	١٢٠	توجيهات للمشرفين بتحسين طرق معاملة العمال
—	٧٨٣	—	١٧١	—	٦١٢	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

المحور الرابع: أوضاع العمالة النسائية

الجدول رقم (١): يوضح العلاقة بين عدد العاملات وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٦٣ : مين عدده أكثر الستات ولا الرجالة في مكان شغلك هنا؟
غزل ونسيج		صناعات غذائية		المجموع		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٥٤	٣٦	١٣	٧٦,٥	٦٧	٤٠,٤	
الرجال أكثر	٦٨	٤٥,٦	٠	٠	٦٨	٤١,٠
الستات أكثر	٢٣	١٥,٤	٤	٢٣,٥	٢٧	١٦,٢
زى بعض	٤	٣	٠	٠	٤	٢,٤
لا أعرف	١٤٩	١٠٠	١٧	١٠٠	١٦٦	١٠٠
المجموع						

الجدول رقم (٢): يوضح العلاقة بين آثار العمل على العاملات وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٦٤ : هل الشغلانة دي بتتعبك ؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٤,٥	٢٤	٥,٩	١	١٥,٤	٢٣	
٨٥,٥	١٤٢	٩٤,١	١٦	٨٤,٦	١٢٦	نعم
١٠٠	١٦٦	١٠٠	١٧	١٠٠	١٤٩	لا
						المجموع

الجدول رقم (٣): يوضح العلاقة بين أسباب إجهاد العمل وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٦٥ : بتتعبك إزاي؟
غزل ونسيج		صناعات غذائية		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
١٣	٥٦,٥	١	١٠٠,٠	١٤	٥٨,٣	بشتغل ساعات طويلة
١٢	٥٢,٢	٠	٠	١٢	٥٠,٠	بروح للعيال متأخر وتعبانة
٣	١٣,٠	٠	٠	٣	١٢,٥	مفيش مكان لراحة الستات
١	٤,٣	٠	٠	١	٤,٢	مفيش تواليت منفصل
١	٤,٣	٠	٠	١	٤,٢	بيتحرشوا بي
٢٣	—	١	—	٢٤	—	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٤): يوضح العلاقة بين آثار العمل على العاملات وبين نمط العمل

س ٦٤ : هل الشغلانة دي بتتعبك ؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٩	١٠,٣	١٠	١٧,٢	٥	٢٣,٨	٢٤	١٤,٥
٧٨	٨٩,٧	٤٨	٨٢,٨	١٦	٧٦,٢	١٤٢	٨٥,٥
٨٧	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠

الجدول رقم (٥): يوضح العلاقة بين أسباب إجهاد العمل وبين نوع الصناعة

س ٦٥ : بتتعبك إزاي؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٦	٦٦,٧	٦	٦٠,٠	٢	٤٠,٠	١٤	٥٨,٣
٣	٣٣,٣	٦	٦٠,٠	٣	٦٠,٠	١٢	٥٠,٠
١	١١,١	٢	٢٠,٠	٠	٠	٣	١٢,٥
٠	٠	١	١٠,٠	٠	٠	١	٤,٢
٠	٠	١	١٠,٠	٠	٠	١	٤,٢
٩	١٠٠,٠	١٠	١٠٠,٠	٥	١٠٠,٠	٢٤	١٠٠,٠

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٦): يوضح طبيعة العلاقة بين أوجه التمييز بين العمال وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٦٦ : هل يفرقوا بينك وبين الرجالة في الشغل؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٢٠	١٢,٠	١	٥,٩	١٩	١٢,٨	
١٣٧	٨٢,٥	١٦	٩٤,١	١٢١	٨١,٢	نعم
٩	٥,٤	٠	٠	٩	٦,٠	لا
١٦٦	١٠٠	١٧	١٠٠	١٤٩	١٠٠	لا أعرف
						المجموع

الجدول رقم (٧): يوضح العلاقة بين التمييز وأسبابه لدى العمال وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٦٧: يبيفرقوا إزاي؟
غزل ونسيج		صناعات غذائية		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
١	٥,٣	٠	٠	١	٥,٠	في ساعات العمل
١٤	٧٣,٧	١	١٠٠,٠	١٥	٧٥,٠	نوع العمل
٤	٢١,١	٠	٠	٤	٢٠,٠	في المعاملة
٤	٢١,١	٠	٠	٤	٢٠,٠	فى المكافآت والحوافز
١	٥,٣	٠	٠	١	٥,٠	فى المرتبات فقط
١٩	—	١	—	٢٠	—	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٨): يوضح طبيعة العلاقة بين أوجه التمييز بين العمال وبين نمط العمل

								س٦٦ : هل يفرقوا بينك وبين الرجال في الشغل؟
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
١٠	١١,٥	٩	١٥,٥	١	٤,٨	٢٠	١٢,٠	
٧١	٨١,٦	٤٦	٧٩,٣	٢٠	٩٥,٢	١٣٧	٨٢,٥	نعم
٦	٦,٩	٣	٥,٢	٠	٠	٩	٥,٤	لا
٨٧	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠	لا أعرف
								المجموع

الجدول رقم (٩): يوضح العلاقة بين التمييز وأسبابه لدى العمال وبين نمط العمل

								س٦٧ : ييفرقوا إزاي؟
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
١	١٠,٠	٠	٠	٠	٠	١	٥,٠	في ساعات العمل
٦	٦٠,٠	٨	٨٨,٩	١	١٠٠,٠	١٥	٧٥,٠	نوع العمل
٢	٢٠,٠	٢	٢٢,٢	٠	٠	٤	٢٠,٠	في المعاملة
٤	٤٠,٠	٠	٠	٠	٠	٤	٢٠,٠	فى المكافآت والحوافز
١	١٠,٠	٠	٠	٠	٠	١	٥,٠	فى المرتبات فقط
١٠		٩		١		٢٠		عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (١٠): يوضح العلاقة بين عمل النساء في ورديات ليلية وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٧٥ : هل بتشغلي ورديات ليلية؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠	١٧	١٠٠,٠	١٤٩	لا
١٠٠	١٦٦	١٠٠	١٧	١٠٠	١٤٩	المجموع

الجدول رقم (١١): يوضح العلاقة بين عمل النساء في ورديات ليلية وبين أنماط عملهن

								س٧٥ : هل بتشغلي ورديات ليلية؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٨٧	
١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٨٧	لا
								المجموع

الجدول رقم (١٢): يوضح العلاقة بين حصول العاملات على حوافز على زيادة الإنتاج وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٧٦ : وبتاخدي حوافز على زيادة الإنتاج؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٥٤,٨	٩١	٧٠,٦	١٢	٥٣,٠	٧٩	
١٨,١	٣٠	٥,٩	١	١٩,٥	٢٩	نعم
١٩,٣	٣٢	٢٣,٥	٤	١٨,٨	٢٨	لا
٧,٨	١٣	٠	٠	٨,٧	١٣	أحيانا
١٠٠	١٦٦	١٠٠	١٧	١٠٠	١٤٩	فى المناسبات
المجموع						

الجدول رقم (١٣): يوضح العلاقة بين حصول العاملات على حوافز على زيادة الإنتاج وبين أنماط عملهن

								س٧٦: وبتاخدي حوافز على زيادة الإنتاج؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٥٤,٨	٩١	٤٧,٦	١٠	٥٣,٤	٣١	٥٧,٥	٥٠	نعم
١٨,١	٣٠	١٩,٠	٤	٢٥,٩	١٥	١٢,٦	١١	لا
١٩,٣	٣٢	٣٣,٣	٧	١٥,٥	٩	١٨,٤	١٦	أحيانا
٧,٨	١٣	٠	٠	٥,٢	٣	١١,٥	١٠	فى المناسبات
١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٨٧	المجموع

الجدول رقم (١٤) : يوضح العلاقة بين معرفة العاملات بإجازات الوضع وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٦٨ : لما يتكوني أو أي حد من زميلاتك حامل بتاخدي إجازة وضع بالأجر؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٣,٠	١٣٨	٨٢,٤	١٤	٨٣,٢	١٢٤	نعم
٦,٠	١٠	١٧,٦	٣	٤,٧	٧	لا
١١	١٨	٠	٠	١٢,١	١٨	لا أعرف
١٠٠	١٦٦	١٠٠	١٧	١٠٠	١٤٩	المجموع

الجدول رقم (١٥) : يوضح العلاقة بين معرفة العاملات بإجازات الوضع وبين أنماط عملهن

								س٦٨ : لما يتكوني أو أي حد من زميلاتك حامل بتاخدي إجازة وضع بالأجر؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٣,١	١٣٨	٨١,٠	١٧	٩١,٤	٥٣	٧٨,٢	٦٨	نعم
٦,٠	١٠	٩,٥	٢	٠	٠	٩,٢	٨	لا
١٠,٨	١٨	٩,٥	٢	٨,٦	٥	١٢,٦	١١	لا أعرف
١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٨٧	المجموع

الجدول رقم (١٦) : يوضح العلاقة بين معرفة العاملات بإجازات الوضع وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٦٩ : أنت عارفة مدة إجازة الوضع أد إيه؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٠,٢	١٧	١٧,٦	٣	٩,٤	١٤	شهر
١,٨	٣	٠	٠	٢,٠	٣	شهران
٧٥,٣	١٢٥	٨٢,٤	١٤	٧٤,٥	١١١	ثلاثة شهور
١٢,٧	٢١	٠	٠	١٤,١	٢١	لا أعرف
١٠٠	١٦٦	١٠٠	١٧	١٠٠	١٤٩	المجموع

الجدول رقم (١٧) : يوضح العلاقة بين معرفة العاملات بإجازات الوضع وبين أنماط عملهن

								س٦٩ : أنت عارفة مدة إجازة الوضع أد إيه؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٠,٢	١٧	٤,٨	١	٠	٠	١٨,٤	١٦	شهر
١,٨	٣	١٤,٣	٣	٠	٠	٠	٠	شهران
٧٥,٣	١٢٥	٧١,٤	١٥	٨٩,٧	٥٢	٦٦,٧	٥٨	ثلاثة شهور
١٢,٧	٢١	٩,٥	٢	١٠,٣	٦	١٤,٩	١٣	لا أعرف
١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٨٧	المجموع

الجدول رقم (١٨): يوضح العلاقة بين معرفة العاملات بحقهن في ساعة الرضاعة وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٧٠ : لما بتكوني أنت أو حد من زميلاتك بترضعي بتاخدي ساعة الرضاعة؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
الكرار	%	الكرار	%	الكرار	%	
١٤١	٨٤,٩	١٢	٧٠,٦	١٢٩	٨٦,٦	
٢٥	١٥,١	٥	٢٩,٤	٢٠	١٣,٤	نعم
١٦٦	١٠٠	١٧	١٠٠	١٤٩	١٠٠	لا
المجموع						

الجدول رقم (١٩): يوضح العلاقة بين معرفة العاملات بحقهن في ساعة الرضاعة وبين أنماط عملهن

								س ٧٠: لما بتكوني أنت أو حد من زميلاتك بترضعي بتاخدي ساعة الرضاعة؟							
									عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع
									التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٦٧	٧٧,٠	٥٧	٩٨,٣	١٧	٨١,٠	١٤١	٨٤,٩	نعم							
٢٠	٢٣,٠	١	١,٧	٤	١٩,٠	٢٥	١٥,١	لا							
٨٧	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠	المجموع							

الجدول رقم (٢٠): يوضح العلاقة بين وجود حضانات لأطفال العاملات في مكان العمل وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٧١ : ياترى عندكم حضانات في مكان العمل أو قريبة منه؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٣١,٣	٥٢	١١,٨	٢	٣٣,٦	٥٠	
٦٨,٧	١١٤	٨٨,٢	١٥	٦٦,٤	٩٩	نعم
١٠٠	١٦٦	١٠٠	١٧	١٠٠	١٤٩	لا
المجموع						

الجدول رقم (٢١): يوضح العلاقة بين الأماكن التي تترك فيها العاملات أطفالها أثناء عملهن وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٧٢ : طب بتودي ولادك الصغار فين وأنتي في الشغل؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٤٥,٨	٧٦	٥٢,٩	٩	٤٥,٠	٦٧	
١٦,٢	٢٧	١٧,٦	٣	١٦,١	٢٤	لا يوجد لدى أولاد عند أمي
٧,٢	١٢	١١,٨	٢	٦,٧	١٠	عند حماتي
٤,٢	٧	١١,٨	٢	٣,٤	٥	مع إخوانهم الكبار
١٣,٩	٢٣	٠	٠	١٥,٤	٢٣	في الحضانة
١٢,٧	٢١	٥,٩	١	١٣,٤	٢٠	ولادى كبار
١٠٠	١٦٦	١٠٠	١٧	١٠٠	١٤٩	المجموع

الجدول رقم (٢٢) : يوضح العلاقة بين وجود حضانات لأطفال العاملات في مكان العمل وبين أنماط عملهن

س ٧١ : ياترى عندكم حضانات في مكان العمل أو قريبة منه؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٢٢	٢٥,٣	٢٢	٣٧,٩	٨	٣٨,١	٥٢	٣١,٣
٦٥	٧٤,٧	٣٦	٦٢,١	١٣	٦١,٩	١١٤	٦٨,٧
٨٧	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠

الجدول رقم (٢٣) : يوضح العلاقة بين الطرق التي تستخدمها العاملات لترك أطفالها أثناء عملهن وبين أنماط عملهن

س ٧٢ : طب بتودي ولادك الصغار فين وأنت في الشغل؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٤٢	٤٨,٣	٢٧	٤٦,٦	٧	٣٣,٣	٧٦	٤٥,٨
١٥	١٧,٢	٩	١٥,٥	٣	١٤,٣	٢٧	١٦,٣
٧	٨,٠	١	١,٧	٤	١٩,٠	١٢	٧,٢
٤	٤,٦	٠	٠	٣	١٤,٣	٧	٤,٢
١٠	١١,٥	١٣	٢٢,٤	٠	٠	٢٣	١٣,٩
٩	١٠,٣	٨	١٣,٨	٤	١٩,٠	٢١	١٢,٧
٨٧	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠

الجدول رقم (٢٤) : يوضح العلاقة بين عودة العاملات إلى العمل مرة أخرى بعد إجازات رعاية الطفل ونوع الصناعة

س ٧٣ : لما حد بياخذ إجازة رعاية طفل بيعرف يرجع الشغل تاني ولا بيتروند ؟					
غزل ونسيج		صناعات غذائية		نوع المصنع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٩٢	٦١,٧	١٢	٧٠,٦	١٠٤	٦٢,٧
١	٠,٧	٠	٠	١	٠,٦
٥٦	٣٧,٦	٥	٢٩,٤	٦١	٣٦,٧
١٤٩	١٠٠	١٧	١٠٠	١٦٦	١٠٠

الجدول رقم (٢٥): يوضح العلاقة بين إجازة رعاية الطفل التي تحصل عليها العاملات وعودتهن للعمل مرة أخرى وأنماط عملهن

س٧٣ : لما حد بيأخذ إجازة رعاية طفل بيعرف يرجع الشغل تاني ولا بيتوقف ؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		المجموع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٤١	٤٧,١	٥٤	٩٣,١	٩	٤٢,٩	١٠٤	٦٢,٧
١	١,١	٠	٠	٠	٠	١	٠,٦
٤٥	٥١,٧	٤	٦,٩	١٢	٥٧,١	٦١	٣٦,٧
٨٧	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠

الجدول رقم (٢٦) : يوضح العلاقة بين الأساليب التي تلجأ إليها العاملات حين تعرضهن لظروف طارئة وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٧٤ : لو حصلتلك ظروف طارئة بتعملي إيه؟
غزل ونسيج		صناعات غذائية		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
١٢٨	٨٥,٩	١٠	٥٨,٨	١٣٨	٨٣,١	
٥٥	٣٦,٩	١٠	٥٨,٨	٦٥	٣٩,٢	
١٠	٦,٧	٢	١١,٨	١٢	٧,٢	
١٤٩	—	١٧	—	١٦٦	—	

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (٢٧) : يوضح العلاقة بين التي تلجأ إليها العاملات حين تعرضهن لظروف طارئة وبين أنماط عملهن

س٧٤ : لو حصلتلك ظروف طارئة بتعملي إيه؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٧١	٨١,٦	٤٨	٨٢,٨	١٩	٩٠,٥	١٣٨	٨٣,١
٢٧	٣١,٠	٣٠	٥١,٧	٨	٣٨,١	٦٥	٣٩,٢
٩	١٠,٣	٣	٥,٢	٠	٠	١٢	٧,٢
٨٧	—	٥٨	—	٢١	—	١٦٦	—

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الجدول رقم (٢٨) : يوضح العلاقة بين قدرة العاملات على أخذ حقوقهن في العمل وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٧٧ :هل بتقدرى تاخدى حقوقك في شغلك هنا؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٦,٧	١٤٤	٩٤,١	١٦	٨٥,٩	١٢٨	نعم
١٣,٣	٢٢	٥,٩	١	١٤,١	٢١	لا
١٠٠	١٦٦	١٠٠	١٧	١٠٠	١٤٩	المجموع

الجدول رقم (٢٩) : يوضح الأساليب التى تلجأ إليها العاملات فى الحصول على حقوقهن فى العمل وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٧٨ : بتاخدوها إزاي؟
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١,٤	٢	٠	٠	١,٦	٢	بنعمل إضراب
٣,٥	٥	٦,٣	١	٣,١	٤	نبليغ النقابة
٥٩,٧	٨٦	٦٢,٥	١٠	٥٩,٤	٧٦	بنشتكي للإدارة
٥١,٤	٧٤	٥٦,٣	٩	٥٠,٨	٦٥	لأنهم ماشيين بقانون العمل
٢,٨	٤	٠	٠	٣,١	٤	الإدارة كويسة
—	١٤٤	—	١٦	—	١٢٨	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٣٠) : يوضح العلاقة بين قدرة العاملات على أخذ حقوقهن في العمل وبين أنماط عملهن

								س٧٧ : هل بتقدرى تاخدى حقوقك في شغلك هنا؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٨٦,٧	١٤٤	٨٥,٧	١٨	٧٧,٦	٤٥	٩٣,١	٨١	
١٣,٣	٢٢	١٤,٣	٣	٢٢,٤	١٣	٦,٩	٦	نعم
١٠٠,٠	١٦٦	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	٥٨	١٠٠,٠	٨٧	لا
المجموع								

الجدول رقم (٣١) : يوضح العلاقة بين قدرة العاملات على أخذ حقوقهن في العمل وبين أنماط عملهن

س ٧٨ : يتأخذيها إزاي؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٠	٠	٢	٤,٤	٠	٠	٢	١,٤
١	١,٢	٣	٦,٧	١	٥,٦	٥	٣,٥
٤٨	٥٩,٣	٣١	٦٨,٩	٧	٣٨,٩	٨٦	٥٩,٧
٤١	٥٠,٦	٢٣	٥١,١	١٠	٥٥,٦	٧٤	٥١,٤
٢	٢,٥	٠	٠	٢	١١,١	٤	٢,٨
٨١	٤٥	١٨	١٤٤				

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٣٢) : يوضح العلاقة بين الطرق التي تتبعها العاملات للتوفيق بين عملهن الخارجي وبين أسرهن وبين نوع الصناعة

نوع المصنع						س٨٠: بتقدرى توفقي إزاي بين شغلك ومتطلبات أسرتك؟
غزل ونسيج		صناعات غذائية		عدد المستجيبين		
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
٧٧	٨٥,٦	٨	٨٠,٠	٨٥	٨٥,٠	
١٩	٢١,١	٢	٢٠,٠	٢١	٢١,٠	بنظم وقتي
٩	١٠,٠	٠	٠	٩	٩,٠	مساعدة الأم
١٦	١٧,٨	٢	٢٠,٠	١٨	١٨,٠	مساعدة الحماة
٣	٣,٣	٠	٠	٣	٣,٠	مساعدة الزوج
٩٠	—	١٠	—	١٠٠	—	بمساعدة الابناء الكبار
						عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

الجدول رقم (٣٣) : يوضح العلاقة بين الطرق التي تتبعها العاملات للتوفيق بين عملهن الخارجى وبين أسرهن وبين أنماط عملهن

س ٨٠: بتقدرى توفقي إزاي بين شغلك ومتطلبات أسرتك؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٤	٧٥,٦	٣٨	١٠٠,٠	١٣	٧٦,٥	٨٥	٨٥,٠
١٣	٢٨,٩	٧	١٨,٤	١	٥,٩	٢١	٢١,٠
٦	١٣,٣	١	٢,٦	٢	١١,٨	٩	٩,٠
١٠	٢٢,٢	٣	٧,٩	٥	٢٩,٤	١٨	١٨,٠
١	٢,٢	٠	٠	٢	١١,٨	٣	٣,٠
٤٥		٣٨		١٧		١٠٠	

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

المحور الخامس: التحديات التي تواجه العمال والصناعة

جدول (١): دوران العمالة وفقاً لنوع الصناعة

نوع المصنع						س٧: هل فيه عمال كثير بيمشوا وغيرهم ببيجوا؟
المجموع		صناعاتغذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٥٥,٨	٤٣٧	٥٠,٩	٨٧	٥٧,٢	٣٥٠	نعم
٤٤,٢	٣٤٦	٤٩,١	٨٤	٤٢,٨	٢٦٢	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	المجموع

جدول (٢): دوران العمالة وفقاً لنمط العمل

س٧: هل فيه عمال كثير بيمشوا وغيرهم ببيجوا؟						
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٥٥,٨	٤٣٧	٥١,٣	٦١	٦٢,١	١٧٥	٥٢,٦
٤٤,٢	٣٤٦	٤٨,٧	٥٨	٣٧,٩	١٠٧	٤٧,٤
١٠٠,٠	٧٨٣	١٠٠,٠	١١٩	١٠٠,٠	٢٨٢	١٠٠,٠
						٣٨٢

جدول (٣): دوران العمالة وفقاً لنوع المبحوث

نوع المبحوث						س٧ : هل فيه عمال كثير بيمشوا وغيرهم بييجوا؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٥٥,٨	٤٣٧	٦٠,٨	١٠١	٥٤,٥	٣٣٦	نعم
٤٤,٢	٣٤٦	٣٩,٢	٦٥	٤٥,٥	٢٨١	لا
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	المجموع

جدول (٤): أسباب دوران العمالة وفقاً لنوع الصناعة

نوع المصنع						س٨ : طب بيمشوا ليه؟
عدد المستجيبين		صناعاتغذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٤١,٢	١٨٠	٣٣,٣	٢٩	٤٣,١	١٥١	الشغل متعب
١٠,٨	٤٧	٤,٦	٤	١٢,٣	٤٣	مفيش عقود
٥٥,٦	٢٤٣	٥٩,٨	٥٢	٥٤,٦	١٩١	الأجورضعيفة بالنسبة للشغل
١٩,٠	٨٣	٢٥,٣	٢٢	١٧,٤	٦١	قلة المكافآت
١١,٠	٤٨	١٧,٢	١٥	٩,٤	٣٣	ساعات العمل طويلة
٢,٥	١١	٣,٤	٣	٢,٣	٨	الإدارة بتعاملنا بشكل سيئ
٢٢,٤	٩٨	١٨,٤	١٦	٢٣,٤	٨٢	البحث عن عمل أفضل
٤,١	١٨	٦,٩	٦	٣,٤	١٢	لأعرف
—	٤٣٧	—	٨٧	—	٣٥٠	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول (٥): أسباب دوران العمالة وفقاً لنمط العمل

س٨: طلب بيمشوا ليه؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٩٠	٤٤,٨	٧٢	٤١,١	١٨	٢٩,٥	١٨٠	٤١,٢
٢٨	١٣,٩	١٧	٩,٧	٢	٣,٣	٤٧	١٠,٨
١٠٠	٤٩,٨	١١٥	٦٥,٧	٢٨	٤٥,٩	٢٤٣	٥٥,٦
٣٣	١٦,٤	٤٣	٢٤,٦	٧	١١,٥	٨٣	١٩,٠
٣٢	١٥,٩	١١	٦,٣	٥	٨,٢	٤٨	١١,٠
٤	٢,٠	٣	١,٧	٤	٦,٦	١١	٢,٥
٤٦	٢٢,٩	٣٣	١٨,٩	١٩	٣١,١	٩٨	٢٢,٤
٦	٣,٠	٥	٢,٩	٧	١١,٥	١٨	٤,١
٢٠١		١٧٥		٦١		٤٣٧	

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول (٦): أسباب دوران العمالة وفقاً لنوع المبحوث

س٨: طلب بيمشوا ليه؟					
ذكر		أنثى		نوع المبحوث	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
١٤٦	٤٣,٥	٣٤	٣٣,٧	١٨٠	٤١,٢
٣٩	١١,٦	٨	٧,٩	٤٧	١٠,٨
١٨٩	٥٦,٣	٥٤	٥٣,٥	٢٤٣	٥٥,٦
٦٨	٢٠,٢	١٥	١٤,٩	٨٣	١٩,٠
٤١	١٢,٢	٧	٦,٩	٤٨	١١,٠
٨	٢,٤	٣	٣,٠	١١	٢,٥
٧٢	٢١,٤	٢٦	٢٥,٧	٩٨	٢٢,٤
٨	٢,٤	١٠	٩,٩	١٨	٤,١
٣٣٦		١٠١		٤٣٧	

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول (٧): معرفة مدى وجود خصومات على الأجر وفقاً لنوع الصناعة

س١٨: طلب فيه خصومات على أجرك؟					
غزل ونسيج		صناعات غذائية		نوع المصنع	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٣٢٢	٥٢,٦	٦١	٣٥,٧	٢٨٣	٤٨,٩
٢٩٠	٤٧,٤	١١٠	٦٤,٣	٤٠٠	٥١,١
٦١٢	١٠٠	١٧١	١٠٠	٧٨٣	١٠٠

جدول (٨): معرفة مدى وجود خصومات على الأجروفاً لنمط العمل

المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		س ١٨: طب فيه خصومات على أجرك؟
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٤٨,٩	٣٨٣	٥٢,٩	٦٣	٤٢,٩	١٢١	٥٢,١	١٩٩	نعم
٥١,١	٤٠٠	٤٧,١	٥٦	٥٧,١	١٦١	٤٧,٩	١٨٣	لا
١٠٠,٠	٧٨٣	١٠٠,٠	١١٩	١٠٠,٠	٢٨٢	١٠٠,٠	٣٨٢	المجموع

جدول (٩): معرفة مدى وجود خصومات على الأجروفاً للنوع

نوع المبحوث						س١٨ : طب فيه خصومات على أجرك؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٤٨,٩	٣٨٣	٥٤,٢	٩٠	٤٧,٥	٢٩٣	
٥١,١	٤٠٠	٤٥,٨	٧٦	٥٢,٥	٣٢٤	نعم
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	لا
						المجموع

جدول (١٠): أسباب وجود خصومات على الأجر وفق نوع الصناعة

نوع المصنع						س١٩: سببها إيه؟
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
التركاز	%	التركاز	%	التركاز	%	
٣٠٤	٧٩,٤	٥٢	٨٥,٢	٢٥٢	٧٨,٣	
كثرة الغياب	١٩	٥,٩	١	١,٦	٥,٢	
اضطهاد المشرفين	٢٤٨	٧٧,٠	٣٣	٥٤,١	٢٨١	
التأخير	٣٠	٩,٣	٣	٤,٩	٣٣	
قلة الإنتاجية	١٧	٥,٣	١	١,٦	١٨	
رفض العمل الإضافي	١٠	٣,١	٣	٤,٩	١٣	
وجود عيب فى الإنتاج	٣٢٢	—	٦١	—	٣٨٣	
عدد المستجيبين						

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول (١١): أسباب وجود خصومات على الأجر وفق نمط العمل

عدد المستجيبين		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		س ١٩: سببها إيه؟
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٧٩,٤	٣٠٤	٨٤,١	٥٣	٦٦,٩	٨١	٨٥,٤	١٧٠	كثرة الغياب
٥,٢	٢٠	٦,٣	٤	١,٧	٢	٧,٠	١٤	اضطهاد المشرفين
٧٣,٤	٢٨١	٧١,٤	٤٥	٩٢,٦	١١٢	٦٢,٣	١٢٤	التأخير
٨,٦	٣٣	١,٦	١	٩,١	١١	١٠,٦	٢١	قلة الإنتاجية
٤,٧	١٨	١,٦	١	١,٧	٢	٧,٥	١٥	رفض العمل الإضافي
٤,٤	١٧	١٢,٧	٨	٢,٥	٣	٣,٠	٦	وجود عيب فى الإنتاج
—	٣٨٣	—	٦٣	—	١٢١	—	١٩٩	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة
النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول (١٢): أسباب وجود خصومات على الأجر وفق النوع

نوع المبحوث						س١٩: سببها إيه؟
عدد المستجيبين		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٧٩,٤	٣٠٤	٦٧,٨	٦١	٨٢,٩	٢٤٣	كثرة الغياب
٥,٢	٢٠	٤,٤	٤	٥,٥	١٦	اضطهاد المشرفين
٧٣,٤	٢٨١	٧٤,٤	٦٧	٧٣,٠	٢١٤	التأخير
٨,٦	٣٣	٧,٨	٧	٨,٩	٢٦	قلة الإنتاجية
٤,٧	١٨	٤,٤	٤	٤,٨	١٤	رفض العمل الإضافي
٤,٤	١٧	٦,٧	٦	٣,٨	١١	وجود عيب فى الإنتاج
	٣٨٣		٩٠		٢٩٣	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة
النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول (١٣): مدى كفاية الأجر لتلبية الاحتياجات وفق نوع الصناعة

نوع المصنع						س٢١: طب أجرك اللي بتاخده بيكفي احتياجاتك؟
المجموع		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٦٥,٦	٥١٤	٧٤,٩	١٢٨	٦٣,١	٣٨٦	يكفى
٢٠,٢	١٥٨	١٣,٥	٢٣	٢٢,١	١٣٥	لايكفى
١٤,٢	١١١	١١,٧	٢٠	١٤,٩	٩١	لى حد ما
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٧١	١٠٠	٦١٢	لمجموع

جدول (١٤): مدى كفاية الأجر لتلبية الاحتياجات وفق نمط العمل

								س ٢١: طب أجرك اللي بتاخده بيكفي احتياجاتك؟
المجموع		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٦٥,٦	٥١٤	٦١,٣	٧٣	٦٩,١	١٩٥	٦٤,٤	٢٤٦	يكفى
٢٠,٢	١٥٨	٢٤,٤	٢٩	١٩,٩	٥٦	١٩,١	٧٣	لايكفى
١٤	١١١	١٤,٣	١٧	١١,٠	٣١	١٦,٥	٦٣	إلى حد ما
١٠٠,٠	٧٨٣	١٠٠,٠	١١٩	١٠٠,٠	٢٨٢	١٠٠,٠	٣٨٢	المجموع

جدول (١٥): مدى كفاية الأجر لتلبية الاحتياجات وفق النوع

نوع المبحوث						س ٢١ : طب أجرك اللي بتاخذه بيكفي احتياجاتك؟
المجموع		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٦٥,٦	٥١٤	٧٤,٧	١٢٤	٦٣,٢	٣٩٠	
٢٠,٢	١٥٨	١٢,٠	٢٠	٢٢,٤	١٣٨	
١٤,٢	١١١	١٣,٣	٢٢	١٤,٤	٨٩	
١٠٠	٧٨٣	١٠٠	١٦٦	١٠٠	٦١٧	

جدول (١٦): معرفة كيفية التصرف لسد الاحتياجات وفق نوع الصناعة

نوع المصنع						س٢٢ : طب بتتصرف إزاي علشان تكفي احتياجاتك؟
غزل ونسيج		صناعات غذائية		عدد المستجيبين		
النكرار	%	النكرار	%	التكرار	%	
٩٣	٤١,٢	١٦	٣٧,٢	١٠٩	٤٠,٥	بشتغل شغل إضافي
٢٠	٨,٨	٥	١١,٦	٢٥	٩,٣	باخد وريدي تانية
٢٣	١٠,٢	٨	١٨,٦	٣١	١١,٥	بسهر في الطلبيات
٧٢	٣١,٩	١٢	٢٧,٩	٨٤	٣١,٢	بعمل جمعية
٦٠	٢٦,٥	١١	٢٥,٦	٧١	٢٦,٤	بستلف
٣٥	١٥,٥	١١	٢٥,٦	٤٦	١٧,١	بعتمد على أهلى
١١٨	٥٢,٢	٢٢	٥١,٢	١٤٠	٥٢,٠	بمشى على ادى
١١	٤,٩	٠	٠	١١	٤,١	مشروع خاص
٢٢٦	—	٤٣	—	٢٦٩	—	عدد المستجيبين

مجموع النسب قديتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول (١٧): معرفة كيفية التصرف لسد الاحتياجات وفق لنمط العمل

س٢٢ : طب بـتتصرف إزاي علشان تكفي احتياجاتك؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين	
ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%
٥٦	٤١,٢	٣٥	٤٠,٢	١٨	٣٩,١	١٠٩	٤٠,٥
١٥	١١,٠	٨	٩,٢	٢	٤,٣	٢٥	٩,٣
٢٤	١٧,٦	٣	٣,٤	٤	٨,٧	٣١	١١,٥
٤٣	٣١,٦	٢٤	٢٧,٦	١٧	٣٧,٠	٨٤	٣١,٢
٢٧	١٩,٩	٢٨	٣٢,٢	١٦	٣٤,٨	٧١	٢٦,٤
٢١	١٥,٤	١٢	١٣,٨	١٣	٢٨,٣	٤٦	١٧,١
٧٠	٥١,٥	٤٥	٥١,٧	٢٥	٥٤,٣	١٤٠	٥٢,٠
٤	٢,٩	٤	٤,٦	٣	٦,٥	١١	٤,١
١٣٦	—	٨٧	—	٤٦	—	٢٦٩	—

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول (١٨): معرفة كيفية التصرف لسد الاحتياجات وفق النوع

نوع المبحوث						س٢٢ : طب بتتصرف إزاي علشان تكفي احتياجاتك؟
عدد المستجيبين		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٤٠,٥	١٠٩	٢٦,٢	١١	٤٣,٢	٩٨	بشتغل شغل إضافي
٩,٣	٢٥	٠	٠	١١,٠	٢٥	باخد وردية ثانية
١١,٥	٣١	٩,٥	٤	١١,٩	٢٧	بسهر في الطلبات
٣١,٢	٨٤	٢٦,٢	١١	٣٢,٢	٧٣	يعمل جمعية
٢٦,٤	٧١	٢٣,٨	١٠	٢٦,٩	٦١	يستلف
١٧,١	٤٦	٣٨,١	١٦	١٣,٢	٣٠	يعتمد على أهلى
٥٢,٠	١٤٠	٤٧,٦	٢٠	٥٢,٩	١٢٠	يمشى على ادى
٤,١	١١	٠	٠	٤,٨	١١	مشروع خاص
	٢٦٩		٤٢		٢٢٧	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول (١٩): المشكلات التى يعانها العمال فى المصنع وفق نوع الصناعة

نوع المصنع						س٤٢ : من وجهة نظرك بصفة عامة إيه المشكلات اللي بتواجهك في المصنع؟
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٩,٢	١٥٠	١٢,٩	٢٢	٢٠,٩	١٢٨	المكن والآلات قديمة قوى ومش عارفين نشغل عليها
١٣,٧	١٠٧	١١,٧	٢٠	١٤,٢	٨٧	الآلات بتعطل كتير وبيحاسبونا على العطلة
٢٢,٩	١٧٩	١٧,٥	٣٠	٢٤,٤	١٤٩	المكان ضيق ومزدحم
١٦,٨	١٣١	١٠,٥	١٨	١٨,٥	١١٣	مفيش صيانة للمكن والآلات
١٩,٣	١٥١	١٥,٢	٢٦	٢٠,٥	١٢٥	مفيش تدريب يساعدنا على تجويد الإنتاج
٣٢,٥	٢٥٤	٢٨,١	٤٨	٣٣,٧	٢٠٦	قللوا المرتبات الفترة الأخيرة
٢٣,٠	١٨٠	١٨,١	٣١	٢٤,٤	١٤٩	قللوا العمالة وكل واحد بقى يشتغل على أكثر من آلة
٦,٣	٤٩	٥,٨	١٠	٦,٤	٣٩	المشرفون لايقومون بدورهم
٤,٢	٣٣	٣,٥	٦	٤,٤	٢٧	التعامل السيئ من المشرفين
٢٢,٢	١٧٤	٢٤,٦	٤٢	٢١,٦	١٣٢	لا توجد مشاكل
٣,١	٢٤	٣,٥	٦	٢,٩	١٨	لأعرف
٢,٢	١٧	٠,٠	٠	٢,٨	١٧	ضعف الأجور
٠,٦	٥	٠,٠	٠	٠,٨	٥	قطع الكهرباء
٠,٤	٣	٠,٠	٠	٠,٥	٣	الوبرة من القماش
—	٧٨٣	—	١٧١	—	٦١٢	عدد المستجيبين

جدول (٢٠): المشكلات التي يعانيها العمال في المصنع وفق نمط العمل

س٤٢ : من وجهة نظر ك بصفة عامة إيه المشكلات اللى بتواجهك فى المصنع؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
٩٠	٢٣,٦	٥٣	١٨,٩	٧	٥,٩	١٥٠	١٩,٢
٦١	١٦,٠	٤٠	١٤,٢	٦	٥,٠	١٠٧	١٣,٧
١٠٤	٢٧,٢	٥٨	٢٠,٦	١٧	١٤,٣	١٧٩	٢٢,٩
٧٠	١٨,٣	٥٠	١٧,٨	١١	٩,٢	١٣١	١٦,٨
٧١	١٨,٦	٦٧	٢٣,٨	١٣	١٠,٩	١٥١	١٩,٣
١٣٣	٣٤,٨	٨٦	٣٠,٦	٣٥	٢٩,٤	٢٥٤	٣٢,٥
١٠٩	٢٨,٥	٥٤	١٩,٢	١٧	١٤,٣	١٨٠	٢٣,٠
٢٦	٦,٨	١٤	٥,٠	٩	٧,٦	٤٩	٦,٣
١٩	٥,٠	٥	١,٨	٩	٧,٦	٣٣	٤,٢
٧٨	٢٠,٤	٦٠	٢١,٣	٣٦	٣٠,٣	١٧٤	٢٢,٢
٣	٠,٨	٣	١,١	١٨	١٥,١	٢٤	٣,١
٣	٠,٨	١٣	٤,٦	١	٠,٨	١٧	٢,٢
٥	١,٣	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٥	٠,٦
٣	٠,٨	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٣	٠,٤
٣٨٢		٨٢٢		١١٩		٧٨٣	

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول (٢١): المشكلات التي يعانيها العمال في المصنع وفق النوع

نوع المبحوث						س٤٢ : من وجهة نظرك بصفة عامة إيه المشكلات اللي بتواجهك في المصنع؟
عدد المستجيبين		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١٩,٣	١٥١	٢٧,٧	٤٦	١٧,٠	١٠٥	ولكن والآلات قديمة قوى ومش عارفين نشتغل عليها
١٣,٨	١٠٨	١٢,٦	٢١	١٤,١	٨٧	الآلات بتعطل كتير وبيحاسبونا على العطلة
٢٣,١	١٨٠	٢٧,١	٤٥	٢١,٩	١٣٥	المكان ضيق ومزدحم
١٦,٨	١٣٢	١٤,٤	٢٤	١٧,٥	١٠٨	مفيش صيانة للمكن والآلات
١٩,٤	١٥٢	١٤,٤	٢٤	٢٠,١	١٢٨	مفيش تدريب يساعدنا على تجويد الإنتاج
٣٢,٥	٢٥٥	٢٠,٥	٣٤	٣٥,٨	٢٢١	قللوا المرتبات الفترة الأخيرة
٢٣,١	١٨١	٢٤,٧	٤١	٢٢,٧	١٤٠	قللوا العمالة وكل واحد بقى يشتغل على أكثر من آلة
٦,٤	٥٠	٤,٢	٧	٧,٠	٤٣	المشرفون لايقومون بدورهم
٤,٣	٣٤	٣,٦	٦	٤,٥	٢٨	التعامل السيئ من المشرفين
٢٢,٢	١٧٤	٢٧,١	٤٥	٢٠,٩	١٢٩	لا توجد مشاكل
٢,٢	١٧	٠,٦	١	٢,٦	١٦	ضعف الاجر
٠,٦	٥	١,٨	٣	٠,٣	٢	قطع الكهرباء
٠,٤	٣	٠,٠	٠	٠,٥	٣	الويرة من القماش
	٧٨٣		١٦٦		٦١٧	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

النتائج محسوبة بعد استبعاد لا ينطبق

جدول (٢٢) الأضرار الصحية وفقاً لنوع الصناعة

نوع المصنع						س٦٠ : طب من وجهة نظرك إيه الأضرار الصحية اللي ممكن تلحق بيك من شغلك هنا؟
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٦٢,٣	٤٨٨	٢٦,٣	٤٥	٧٢,٤	٤٤٣	أمراض صدرية
١٩,٧	١٥٤	٨,٢	١٤	٢٢,٩	١٤٠	أمراض جلدية
٣٢,٣	٢٥٣	٤٤,٤	٧٦	٢٨,٩	١٧٧	آلام في العظام
٢٤,٤	١٩١	٢١,٦	٣٧	٢٥,٢	١٥٤	آلام في العيون
٥,٢	٤١	٧,٦	١٣	٤,٦	٢٨	السمع
١٥,٨	١٢٤	٢٩,٨	٥١	١١,٩	٧٣	لا توجد أية أمراض
—	٧٨٣	—	١٧١	—	٦١٢	عدد المستجيبين

جدول (٢٣) الأضرار الصحية وفقاً لنمط العمل

س ٦٠ : طب من وجهة نظرك إيه الأضرار الصحية اللي ممكن تلحق ببيك من شغلك هنا؟							
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين	
ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%
٢٥٢	٦٦,٠	١٦١	٥٧,١	٧٥	٦٣,٠	٤٨٨	٦٢,٣
٦٠	١٥,٧	٥٨	٢٠,٦	٣٦	٣٠,٣	١٥٤	١٩,٧
١٢٢	٣١,٩	٨٨	٣١,٢	٤٣	٣٦,١	٢٥٣	٣٢,٣
١٠٣	٢٧,٠	٦٩	٢٤,٥	١٩	١٦,٠	١٩١	٢٤,٤
٣٥	٩,٢	٣	١,١	٣	٢,٥	٤١	٥,٢
٤٦	١٢,٠	٥٠	١٧,٧	٢٨	٢٣,٥	١٢٤	١٥,٨
٣٨٢		٢٨٢		١١٩		٧٨٣	

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

جدول (٢٤) الأضرار الصحية وفقاً للنوع

س ٦٠ : طب من وجهة نظرك إيه الأضرار الصحية اللي ممكن تلحق ببيك من شغلك هنا؟					
ذكر		أنثى		نوع المبحوث	
ال تكرار	%	ال تكرار	%	ال تكرار	%
٣٧٧	٦١,١	١١١	٦٦,٩	٤٨٨	٦٢,٣
١١٩	١٩,٣	٣٥	٢١,١	١٥٤	١٩,٧
٢٠٩	٣٣,٩	٤٤	٢٦,٥	٢٥٣	٣٢,٣
١٥٣	٢٤,٨	٣٨	٢٢,٩	١٩١	٢٤,٤
٤٠	٦,٥	١	٠,٦	٤١	٥,٢
١٠١	١٦,٤	٢٣	١٣,٩	١٢٤	١٥,٨
٦١٧		١٦٦		٧٨٣	

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

جدول (٢٥) أهم التحديات التي تواجه الصناعة وفقاً لنوع الصناعة

نوع المصنع						س٨١ : من وجهة نظرك إيه أهم التحديات التي بتواجه الصناعة اللي بتشتغل فيها؟
غزل ونسيج		صناعات غذائية		عدد المستجيبين		
التركار	%	التركار	%	التركار	%	
٢٠٦	٣٣,٧	٥٩	٣٤,٥	٢٦٥	٣٣,٨	المنافسة مع المنتجات المستوردة
١٢٣	٢٠,١	٢٩	١٧,٠	١٥٢	١٩,٤	المواد الخام رديئة
١٥٠	٢٤,٥	٣٦	٢١,١	١٨٦	٢٣,٨	نقص مستلزمات الإنتاج
١٧٥	٢٨,٦	٤٠	٢٣,٤	٢١٥	٢٧,٥	نقص العمالة المدربة
١٩٣	٣١,٥	٧٩	٤٦,٢	٢٧٢	٣٤,٧	غياب الأمن
١٤٣	٢٣,٤	٥٣	٣١,٠	١٩٦	٢٥,٠	إجراءات التصدير ومشاكله
٢٢٠	٣٥,٩	٧٠	٤٠,٩	٢٩٠	٣٧,٠	ارتفاع الأسعار
٣٣٦	٥٤,٩	١٠٣	٦٠,٢	٤٣٩	٥٦,١	سرعة تغيير العمال
٣٤	٥,٦	٢	١,٢	٣٦	٤,٦	لا أعرف
١٧	٢,٨	٠	٠	١٧	٢,٢	لا يوجد
٤	٠,٧	٠	٠	٤	٠,٥	عدم تحديث الآلات
٣	٠,٥	٠	٠	٣	٠,٥	مشاكل تسويق، المظاهرات، قلة العمالة
٦١٢		١٧١		٧٨٣		عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

جدول (٢٦) أهم التحديات التي تواجه الصناعة وفقاً لنمط العمل

								س ٨١ : من وجهة نظرك إيه أهم التحديات التي بتواجه الصناعة اللي بتشتغل فيها؟
عامل إنتاج		مشرف		عامل خدمات معاونة		عدد المستجيبين		
التركار	%	التركار	%	التركار	%			
١٣٤	٣٥,١	٩١	٣٢,٣	٤٠	٣٣,٦	٢٦٥	٣٣,٨	المنافسة مع المنتجات المستوردة
٥٨	١٥,٢	٧٩	٢٨,٠	١٥	١٢,٦	١٥٢	١٩,٤	المواد الخام رديئة
٩٣	٢٤,٣	٧٩	٢٨,٠	١٤	١١,٨	١٨٦	٢٣,٨	نقص مستلزمات الإنتاج
١٠٧	٢٨,٠	٧٨	٢٧,٧	٣٠	٢٥,٢	٢١٥	٢٧,٥	نقص العمالة المدربة
١٢٨	٣٦,١	٩٣	٣٣,٠	٤١	٣٤,٥	٢٧٢	٣٤,٧	غياب الأمن
٨٧	٢٢,٨	٩٢	٣٢,٦	١٧	١٤,٣	١٩٦	٢٥,٠	إجراءات التصدير ومشاكله
١٢٥	٣٢,٧	١٢٤	٤٤,٠	٤١	٣٤,٥	٢٩٠	٣٧,٠	ارتفاع الأسعار
٢١٩	٥٧,٣	١٧٥	٦٢,١	٤٥	٣٧,٨	٤٣٩	٥٦,١	سرعة تغيير العمال
١١	٢,٩	٤	١,٤	٢١	١٧,٦	٣٦	٤,٦	لا أعرف
٧	١,٨	٣	١,١	٧	٥,٩	١٧	٢,٢	لا يوجد
٢	٠,٥	١	٠,٤	٠	٠,٠	٣	٠,٤	عدم تحديث الآلات
١	٠,٣	٣	١,١	٠	٠,٠	٤	٠,٥	مشاكل تسويق، المظاهرات، قلة العمالة
٣٨٢		٢٨٢		١١٩		٧٨٣		عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

جدول (٢٧) أهم التحديات التي تواجه الصناعة وفقاً للنوع

نوع المبحوث						س ٨١ : من وجهة نظرك إيه أهم التحديات التي بتواجه الصناعة اللي بتشتغل فيها؟
عدد المستجيبين		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٣٣,٨	٢٦٥	٣٦,١	٦٠	٣٣,٢	٢٠٥	المنافسة مع المنتجات المستوردة
١٩,٤	١٥٢	١٧,٥	٢٩	١٩,٩	١٢٣	المواد الخام رديئة
٢٣,٨	١٨٦	٢٢,٩	٣٨	٢٤,٠	١٤٨	نقص مستلزمات الإنتاج
٢٧,٥	٢١٥	٢١,٧	٣٦	٢٩,٠	١٧٩	نقص العمالة المدربة
٣٤,٧	٢٧٢	٣٠,٧	٥١	٣٥,٨	٢٢١	غياب الأمن
٢٥,٠	١٩٦	٢٤,١	٤٠	٢٥,٣	١٥٦	إجراءات التصدير ومشاكله
٣٧,٠	٢٩٠	٢٩,٥	٤٩	٣٩,١	٢٤١	ارتفاع الأسعار
٥٦,١	٤٣٩	٥١,٨	٨٦	٥٧,٢	٣٥٣	سرعة تغيير العمال
٤,٦	٣٦	٤,٨	٨	٤,٥	٢٨	لا أعرف
٢,٢	١٧	٤,٨	٨	١,٥	٩	لايوجد
	٧٨٣		١٦٦		٦١٧	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

جدول (٢٨) أساليب تطوير الصناعة وفق نوع الصناعة

نوع المصنع						س ٨٢ : من وجهة نظرك ممكن تطور الصناعة إزاي؟
عدد المستجيبين		صناعات غذائية		غزل ونسيج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٤٦,٤	٣٦٣	٤٠,٩	٧٠	٤٧,٩	٢٩٣	نعمل تدريباً مستمراً للعمال
٣٢,٤	٢٥٤	٣٢,٧	٥٦	٣٢,٤	١٩٨	نستخدم مكن وآلات حديثة
٢٩,٨	٢٣٣	٣٠,٤	٥٢	٢٩,٦	١٨١	توفير الخامات ومستلزمات الإنتاج
١٩,٤	١٥٢	٢٥,٧	٤٤	١٧,٦	١٠٨	منع الاستيراد لدعم المنتج المصري
٢٤,١	١٨٩	٣٥,١	٦٠	٢١,١	١٢٩	تبسيط إجراءات التصدير
٢٨,١	٢٢٠	٣٤,٥	٥٩	٢٦,٣	١٦١	فتح أسواق كثيرة
٣٨,٦	٣٠٢	٤٩,١	٨٤	٣٥,٦	٢١٨	توافر الأمن
٣٢,١	٢٥١	٤٨,٠	٨٢	٢٧,٦	١٦٩	الرقابة على الأسعار
٦٧,٤	٥٢٨	٧٤,٩	١٢٨	٦٥,٤	٤٠٠	الاهتمام بأجور العمال
٤٨,٩	٣٨٣	٦٦,٧	١١٤	٤٤,٠	٢٦٩	دعم الصناعة
٤,١	٣٢	١,٢	٢	٤,٩	٣٠	لا أعرف
	٧٨٣		١٧١		٦١٢	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

جدول (٢٩) أساليب تطوير الصناعة وفق نمط العمل

								س٨٢ : من وجهة نظرك ممكن تطور الصناعة إزاي؟
عدد المستجيبين		عامل خدمات معاونة		مشرف		عامل إنتاج		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٤٦,٤	٣٦٣	٣١,٩	٣٨	٤٩,٣	١٣٩	٤٨,٧	١٨٦	نعمل تدريب مستمر للعمال
٣٢,٤	٣٥٤	٢٠,٢	٢٤	٤٥,٧	١٢٩	٢٦,٤	١٠١	نستخدم مكن وآلات حديثة
٢٩,٨	٢٣٣	٢٣,٥	٢٨	٢٨,٧	١٠٩	٢٥,١	٩٦	توفير الخامات ومستلزمات الإنتاج
١٩,٤	١٥٢	١٥,١	١٨	٢٨,٧	٨١	١٣,٩	٥٣	منع الاستيراد لدعم المنتج المصري
٢٤,١	١٨٩	١٩,٣	٢٣	٣٢,٦	٩٢	١٩,٤	٧٤	تبسيط إجراءات التصدير
٢٨,١	٢٢٠	٢٢,٧	٢٧	٢٨,٧	٨١	٢٩,٣	١١٢	فتح أسواق كثيرة
٣٨,٦	٣٠٢	٣٠,٣	٣٦	٣٨,٧	١٠٩	٤١,١	١٥٧	توافر الأمن
٣٢,١	٢٥١	٢٢,٧	٢٧	٤٣,٣	١٢٢	٢٦,٧	١٠٢	الرقابة على الأسعار
٦٧,٤	٥٢٨	٤٩,٦	٥٩	٧٧,٧	٢١٩	٦٥,٤	٢٥٠	الاهتمام بأجور العمال
٤٨,٩	٣٨٣	٣٤,٥	٤١	٦٤,٢	١٨١	٤٢,١	١٦١	دعم الصناعة
٤,١	٣٢	١٦,٠	١٩	١,٨	٥	٢,١	٨	لا أعرف
	٧٨٣		١١٩		٢٨٢		٣٨٢	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

جدول (٣٠) : أساليب تطوير الصناعة وفقاً للنوع

نوع المبحوث						س٨٢ : من وجهة نظرك ممكن تطور الصناعة ازاي؟
عدد المستجيبين		أنثى		ذكر		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٤٦,٤	٣٦٣	٤٥,٨	٧٦	٤٦,٥	٢٨٧	نعمل تدريب مستمر للعمال
٣٢,٤	٢٥٤	٣٢,٥	٥٤	٣٢,٤	٢٠٠	نستخدم مكن وآلات حديثة
٢٩,٨	٢٣٣	٢٨,٣	٤٧	٣٠,١	١٨٦	توفير الخامات ومستلزمات الإنتاج
١٩,٤	١٥٢	١٥,١	٢٥	٢٠,٦	١٢٧	منع الاستيراد لدعم المنتج المصري
٢٤,١	١٨٩	٢٠,٥	٣٤	٢٥,١	١٥٥	تبسيط إجراءات التصدير
٢٨,١	٢٢٠	٢٣,٥	٣٩	٢٩,٣	١٨١	فتح أسواق كثيرة
٣٨,٦	٣٠٢	٣١,٣	٥٢	٤٠,٥	٢٥٠	توافر الأمن
٣٢,١	٢٥١	٢٧,١	٤٥	٣٣,٤	٢٠٦	الرقابة على الأسعار
٦٧,٤	٥٢٨	٥٩,٦	٩٩	٦٩,٥	٤٢٩	الاهتمام بأجور العمال
٤٨,٩	٣٨٣	٤٥,٨	٧٦	٤٩,٨	٣٠٧	دعم الصناعة
٤,١	٣٢	٣,٦	٦	٤,٢	٢٦	لا أعرف
	٧٨٣		١٦٦		٦١٧	عدد المستجيبين

مجموع النسب قد يتعدى ١٠٠٪ لإمكانية اختيار أكثر من استجابة

الملحق الثاني

تحليل الدراسات السابقة حول أوضاع العمال فى القطاعات الصناعية

تتمثل القيمة الحقيقية لتناول البحوث والدراسات السابقة فى أنها تقوم بتحديد نقطة البداية لأية دراسة جديدة، كما تحدد موقعها على الخريطة البحثية للبحوث والدراسات التى تناولتها، فالدراسة الراهنة تركز على رصد الدراسات والبحوث التى تناولت أوضاع العمال فى القطاعات الصناعية بالتركيز على قطاعى المنسوجات والأغذية، وخاصة بعد تبنى سياسات التحرير الاقتصادى والتكيف الهيكلى منذ أوائل التسعينيات. تمثل مراجعة الأدبيات مهمة أساسية قبل البدء فى أى مشروع بحثى جديد، فمن خلال مراجعة الأدبيات تتضح أية أبعاد فى الظاهرة محل الاهتمام تمت دراستها، وأية أبعاد تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف والبحث، فضلا عن أن مراجعة الأدبيات بشكل نقدى يتيح التعرف على المنهجيات السائدة فى دراسة الظاهرة ومدى كفايتها من خلال التعمق فى كافة أبعادها.

يبدأ المسح من عام ١٩٩١ وهو العام الذى تم فيه توقيع خطاب النوايا مع صندوق النقد الدولى من قبل الحكومة المصرية، والذى بمقتضاه تم تبنى حزمة من سياسات التكيف الهيكلى والإصلاح الاقتصادى فى مصر. على الرغم من أن لسياسات التحرير الاقتصادى إرهابات مبكرة بدأت مع منتصف السبعينيات، إلا أن التحول الرسمى والجاد كان مع مطلع التسعينيات.

وقد تناولت العديد من الدراسات والبحوث الأكاديمية تلك السياسات التى طبقت على شركات القطاع العام / الأعمال فى كثير من الصناعات النسيجية والغذائية والإلكترونية آنذاك، كما شملت تلك الدراسات والبحوث الآثار الاجتماعية والاقتصادية التى لحقت بالاقتصاد المصرى نتيجة تطبيق تلك السياسات وبالتحديد برنامج الخصخصة وما سببه من أضرار منها "زيادة معدلات البطالة فى المجتمع المصرى سواء كانت" من بين الخريجين الجدد الذين توقف تعيينهم، أو من العمالة التى تم تسريحها من تلك القطاعات، أو من العمالة التى أجبرت على اختيار نظام المعاش المبكر"، فضلا عن دراسة الآثار الاجتماعية السلبية التى لحقت بتلك العمالة وأسره من انخفاض مستويات المعيشة بينهم وتزايد معدلات الفقر. كما تناولت الدراسات والبحوث جدلية العلاقة بين مفهوم العمل اللائق والحقوق الأساسية للعمال داخل مواقع عملهم من حيث "تحسين بيئة عملهم المحيطة، تحقيق درجة من معدلات الأمان الاجتماعى والصحة لهؤلاء العمال داخل مواقع عملهم، شروط عمل مناسبة لهم"، فضلا عن دور النقابات فى هذا الصدد.

كما اهتمت العديد من الدراسات العربية والأجنبية بمفهوم تنمية الموارد البشرية وعلاقته بالنمو الاقتصادي، والاهتمام بتحسين ظروف العمل للعامل كمورد مهم للعملية الإنتاجية، والاهتمام بالاستثمار في تعليم وتدريب هذا المورد البشري للحصول على إنتاجية مرتفعة وذات جودة عالية لها مردود في زيادة الناتج المحلي. هذا بجانب الاهتمام بالعمالة النسائية على وجه الخصوص التي تشكل جزءاً كبيراً من العمالة في قطاعي النسيج والملابس الجاهزة والأغذية والصناعات الإلكترونية وغيرها من الصناعات، ومحاولات تحسين شروط عملها داخل تلك القطاعات. كما رصدت الكثير من التقارير والبحوث المختلفة في الآونة الأخيرة معدلات الاحتجاجات التي قام بها العمال في مختلف القطاعات الصناعية في مصر، وأهم مطالبهم، ومدى تحقيق تلك المطالب سواء من قبل الدولة أو القطاع الخاص.

واعتمد عرض تلك الخريطة على منهجية تركز على رصد أهداف الدراسة ومنهجيتها وأهم النتائج التي توصلت إليها. كما تم تقسيم الدراسات السابقة لعدد من المحاور مع البدء بالدراسات التي تشمل القطاعات الصناعية بصفة عامة ثم الانتقال إلى الدراسات التي تناولت قطاعي المنسوجات والأغذية بصفة خاصة، وذلك بهدف الكشف عن الفجوات البحثية، وتحديد موقع دراستنا الراهنة وأهميتها، وما تضيفه للخريطة المعرفية لهذه القطاعات.

ينقسم هذا الفصل إلى عدد من الأبعاد التي تم تصنيف الدراسات على أساسها كالتالي:

أولاً : آثار سياسات التحرير الاقتصادي على العمالة المصرية.

ثانياً : الأوضاع الداخلية والخارجية للقطاعات الصناعية محل الدراسة:
الأبعاد – التحديات.

ثالثاً : العلاقة بين التنظيمات النقابية والدولة والقطاع الخاص في ظل المتغيرات المستجدة.

رابعاً : سياسات الحماية الاجتماعية للعمالة المصرية: تدابير وقائية.

خامساً : الاحتجاجات العمالية في القطاعات الصناعية المصرية: الدوافع –
النتائج.

سادساً : العمالة النسائية وظروف العمل اللائقة: الملامح – والأبعاد

خاتمة : موقع الدراسة الراهنة من تلك الخريطة: رؤية تحليلية

وجدير بالإشارة أن تصنيف هذه الدراسات للمحاور السابق الإشارة إليها لا ينفى شمول كثير من الدراسات أكثر من محور، إلا أنه قد تم تصنيف تلك الدراسات وفق الفكرة الرئيسية الأكثر بروزاً فيها، وعلى أساس القضية المحورية محل التحليل في كل دراسة.

أولاً : آثار سياسات التحرير الاقتصادي على العمالة المصرية

تشمل هذه المتغيرات على وجه الخصوص برنامج الخصخصة وتحرير التجارة في ظل عولمة الاقتصاد، والاتفاقيات الدولية منها "اتفاقية الجات" التي تتعلق بتحرير تجارة المنسوجات، وفي هذا الصدد أجريت العديد من الدراسات على بعض شركات قطاع الأعمال / العام، وقد كان بعضها دراسات ميدانية بالأساس، هدفت للتوصل إلى نتائج واقعية ملموسة داخل تلك القطاعات، والبعض الآخر دراسات نظرية ركزت على تحليل الآثار الاقتصادية والاجتماعية لتلك السياسات على الدولة والعمال.

قدمت هويدا عدلى دراسة بعنوان سياسات التحرير الاقتصادي في مصر وإمكانات بناء توافق وطني حولها^(١). هدفت إلى التعرف على طرق إدارة الدولة المصرية لعملية التحرير الاقتصادي خاصة فيما يتعلق بجانبها الاجتماعي والتوزيعي، ورصد السياسات التي تتبعها الدولة لمعالجة الآثار الاجتماعية السلبية المترتبة على سياسة التحرير الاقتصادي، كما تلقى الدراسة الضوء على طرق تعبير القوى الاجتماعية المضارة من تلك السياسات عن نفسها وخاصة العمال والفلاحين وبعض شرائح الطبقة الوسطى، ورصد محاولات التوافق الوطني حول تلك السياسات ونتائجها.

وقدمت الدراسة مفهوماً إجرائياً للتوافق يقضى "بوجود درجة من التراضي والقبول والاتفاق فيما بين أغلبية فئات وشرائح المجتمع حول مضمون سياسات معينة، وأسلوب إدارة هذه السياسات"، وأن هذا يتطلب تحقيق ذلك عدة شروط منها "إدارة سياسية واعية بالآثار السلبية المترتبة على سياسات معينة، تبني سياسات إعادة توزيع أكثر عدالة، وجود القدرة لدى كل الفئات الاجتماعية على التأثير على عملية صنع السياسة، مع وجود مجتمع مدنى قوى".

وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، منها:

١. عانى العمال في مصر من تطبيق سياسات التحرير الاقتصادي والآثار السلبية المترتبة عليها، والتي تمثلت في: "ازدياد معدلات البطالة، والفقر، وسوء توزيع الدخل القومى".

(١) هويدا عدلى، سياسات التحرير الاقتصادي في مصر وإمكانات بناء توافق وطني حولها، مركز الدراسات والبحوث الاقتصادية والمالية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، ومركز دراسات وبحوث الدول النامية، العدد ٢، يوليو ٢٠٠٤.

٢. لجأت الدولة المصرية إلى عدد من الآليات للتغلب على هذه الآثار، من أبرزها "الصندوق الاجتماعي للتنمية" الذي لم ينجح في تحقيق المستهدف منه، وبالتالي لم يقدّم بدور ناجع في التغلب على تلك الآثار.

٣. لجأت الدولة المصرية أيضاً إلى العديد من الآليات التي تجمع بين القمع والترهيب من ناحية، والإقناع والترغيب من ناحية أخرى للترويج لهذه السياسات بين المواطنين.

٤. افتتار تطبيق هذه السياسات إلى تأييد شعبي واسع بين العمال، وعدم موافقتهم على تطبيقها.

٥. فشل محاولات الدولة في التوفيق بين آراء العمال وأصحاب الأعمال في تطبيق سياسات التحرير الاقتصادي بالمجتمع المصري.

٦. هناك عدد من القواسم المشتركة والشروط الأساسية التي تضمن تحقيق التوافق حول سياسات التحرير الاقتصادي بين العمال وأصحاب الأعمال، منها:

أ. العدالة في توزيع الدخل، الحد من البطالة، تقليل الفقر، تنمية الموارد البشرية من خلال التعليم والصحة والتغذية.

ب. توافر إرادة سياسية.

ج. وجود مجتمع مدني نشط وفاعل وقادر على تجميع الآراء والتعبير عنها، وبالتالي القدرة على النفاذ لأجهزة صنع القرار.

كما قدم محمود الكردي دراسة عن مشكلات الطبقة العاملة في مصر: تحليل

اجتماعي لآثار تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي^(٢)، هدفت إلى رصد ملامح التدهور الذي لحق بالشرائح الفقيرة من الطبقة العاملة المصرية نتيجة لتأثرها بالتغيرات الجارية والمتسارعة. وتم تحليل أوضاع الطبقة العاملة الحضرية في قطاعي الصناعة والخدمات نظرياً، وتحليل آثار تلك السياسات على العمال وأسرتهم.

وخرجت الدراسة بعدد من النتائج، منها:

١. أوضحت نتائج التحليل النظري أنّ العمال كانوا من أشد الفئات تضرراً من تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي، إذ عانى العمال من ارتفاع فاحش في أسعار المواد الغذائية والخدمات الضرورية، وزيادة البطالة فيما بينهم، مما أدى إلى زيادة نسب من يقعون تحت خط الفقر المطلق.

(٢) محمود فهمي الكردي، مشكلات الطبقة العاملة في مصر: تحليل اجتماعي لآثار تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي، ورقة مقدمة في «العمال والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية»، تحرير وتقديم أ. د. اعتماد علام، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، القاهرة، ٢٠٠٤.

٢. تفاوتت حدة آثار تلك السياسات من شريحة اجتماعية إلى أخرى "ضمن هذه الطبقة"، ولكن من الثابت أن الشرائح الهشة منها كانت ولا تزال تتعرض لأضرار بليغة فهي غير قادرة على التصدي لتلك الأوضاع الجديدة التي أسهمت في تدهور حياتهم، كما أنهم في الوقت ذاته لم يتمكنوا من التكيف والتعايش معها.

٣. برزت ظواهر حادة مثل "البطالة، ارتفاع الأسعار، انخفاض المستوى المعيشي للفئات غير القادرة" مما أدى لتضاؤل الفرص، وتضييق الاختيارات المتاحة أمام هذه الفئات.

٤. آلية المعاش المبكر يمكن تقييمها باعتبارها سلاحاً ذا حدين، فهي تفيد من ناحية كونها أحد السبل لمواجهة مشكلة البطالة إذا تم استخدامها كنظام إحلال وتجديد، أو أنها تفيد في التقليل من أعداد العمالة كبيرة السن.

٥. إن الخدمات والمرافق والرعاية الاجتماعية والصحية التي تخلت الدولة عن تقديمها لم يتح للفقراء الحصول عليها من قبل القطاع الخاص نظراً لارتفاع أسعارها.

هدفت دراسة **نجاة عبد الغنى المنونة تأثير سياسات الإصلاح الاقتصادى ومشكلة البطالة فى مصر^(٢)**، إلى رصد آثار سياسات الإصلاح الاقتصادى على مشكلة البطالة فى مصر، وبحث أوضاع العمالة المسرحة فى الواقع، نتيجة تطبيق سياسات الخصخصة على القطاع العام. وقد اعتمدت الباحثة فى ذلك على إجراء دراسة حالة لبعض العاملين الذين تم تسريحهم بالفعل من شركة سيكلام لمنتجات الألبان، والذين بلغ عددهم (٦٠) حالة، مقسمة ما بين عمال إنتاج وإداريين، واستخدمت الدراسة أداة دليل المقابلة المتعمق فى جمع البيانات من هؤلاء العاملين المسرحين، واهتمت الدراسة ببحث دور الصندوق الاجتماعى للتنمية - واقعياً - فى توفير فرص عمل لهذه العمالة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

١. كثيراً من عمال الإنتاج لم يستطيعوا الاستفادة من برامج التدريب التحويلي التي أعدت كوسيلة لتأهيل العمالة القديمة وضمان استمرار بقائها داخل المصنع، واضطروا إلى ترك العمل وقبول المعاش المبكر والمكافأة المقررة، والسبب الرئيس فى ذلك أن مستواهم التعليمى والمهارى المنخفض لم يمكنهم من استيعاب التدريب على الآلات الحديثة التي تحتاج إلى مستوى تعليمى ومهارى مرتفع، لم يكن متوافراً لدى الكثير منهم.

(٢) نجاة عبد الغنى، سياسات الإصلاح الاقتصادى ومشكلة البطالة فى مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠١.

٢. غالبية العاملين المسرحين الذين استفادوا من برامج الصندوق الاجتماعي للتنمية، كانوا من ذوى المؤهلات العليا والمتوسطة، وهى الفئات القادرة على تنظيم نفسها، وذلك على عكس الفئات غير المتعلمة التى لا تتوافر لديها تلك القدرات التنظيمية.

وتناولت ماجدة سيد أحمد فى دراستها المعنونة "أثر الخصخصة على العمالة الزائدة فى مصر: دراسة حالة على قطاع الغزل والنسيج"^(٤)، وذلك فى إطار تقرير التنمية البشرية الذى اهتم بدراسة الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للخصخصة، وأثرها على العمالة فى مصر.

اعتمدت هذه الدراسة على تقدير حجم العمالة الزائدة، وإيجاد أنسب الطرق للوصول بالعمالة الزائدة إلى الحجم الأمثل وتقدير تكلفتها النسبية، وذلك من خلال دراسة حالتين من شركات الغزل والنسيج هما "شركة الدلتا للغزل والنسيج لتمثل الشركة الأحسن أداء، وشركة مصر حلوان للغزل والنسيج لتمثل الشركة الخاسرة"؛ إذ اتضح من التحليل أن الشركتين تعانيان من مشكلة زيادة حجم العمالة بهما بشكل يفوق الحجم الأمثل للإنتاج. وخلصت الدراسة لعدد من النتائج، منها:

١. هناك الكثير من المعوقات القانونية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية يواجهها متخذو القرار من أجل الوصول بالعمالة إلى الحجم الأمثل، فضعف شبكة الضمان الاجتماعى فى مصر يزيد من صعوبة تخفيض حجم العمالة، بجانب الظروف الاقتصادية والكساد المسيطر على الوضع الاقتصادى فى مصر يقلل من فرص الالتحاق بالقطاع الخاص كفرص بديلة.

٢. أوضحت نتائج مسح آراء العمال بالشركتين محل الدراسة ارتفاع مستوى إدراكهم بوجود عمالة زائدة لدى المنشآت التى يعملون بها، كما أظهرت الارتفاع النسبى لرغبتهم فى ترك العمل فى القطاع العام عما هو متوقع وذلك فى حالة حصولهم على تعويض مناسب.

٣. فضل معظم العمال حصولهم على مبلغ نقدى على دفعة واحدة، وجاء برنامج المعاش المبكر المطروح من الحكومة فى المرتبة التالية، ورفضوا فكرة شراء أسهم بالشركات بسبب الأوضاع المتردية فى تلك الشركات. كما أوضح غالبية العمال توجههم نحو استثمار نسبة كبيرة من المبلغ التعويضى بعد خروجهم من الشركة سواء فى مشروع صغير أو بوضع نسبة منه فى البنك.

(٤) ماجدة سيد أحمد، أثر الخصخصة على العمالة الزائدة فى مصر: دراسة حالة على قطاع الغزل والنسيج، تقرير التنمية الشاملة فى مصر ٢٠٠١-٢٠٠٣، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.

٤. اقترحت الدراسة أربعة سيناريوهات للتعامل مع العمالة الزائدة فى ظل ثلاثة محددات: تتمثل فى «محاولة الوصول بتكلفة برنامج تخفيض العمالة إلى أقل ما يمكن مع المحافظة قدر الإمكان على التكوين الأمثل للعمالة المتبقية وذلك للحفاظ على استمرارية المنشأة. وكذلك مراعاة مستقبل العمالة التى يتم الاستغناء عنها بما لا يؤثر سلباً على المجتمع من الناحية الاجتماعية والتنموية. ويتمثل السيناريو الأول: فى منح مبلغ تعويضى موحد لكافة العمال، واعتمد السيناريو الثانى على ربط المبلغ التعويضى ببعض الخصائص التى يمكن تحديدها لدى العمال مثل عامل السن، والجنس، والمستوى التعليمى، والفئة الوظيفية، وسنوات الخدمة. ويعتمد السيناريو الثالث على تحديد العمالة التى يمكن الاستغناء عنها وفقاً لمتطلبات العمل وذلك بالاستناد إلى نتائج البحث بالنسبة لحجم العمالة الزائدة فى الفئات الوظيفية المختلفة، ويعد هذا السيناريو من أفضل السيناريوهات من حيث المحافظة على استمرارية المنشأة وقدرتها على تحسين مستوى الإنتاجية بها. أما السيناريو الرابع فيعتمد على إعطاء الأولوية فى ترك العمل للعمالة التى ترغب فى القيام بمشروع صغير ويهتم ذلك السيناريو بمستقبل العمالة.

٥. خلصت الدراسة إلى ضرورة العمل على إصلاح الشركات التابعة لقطاع الغزل والنسيج والوصول بحجم العمالة بها إلى الحجم الأمثل حتى يتسنى لها مواجهة المنافسة الشديدة من الشركات العالمية فى الأسواق الداخلية والخارجية مما يساعدها على الاستمرار، وتمكين الحكومة من استكمال برنامج الخصخصة.

هدفت دراسة محمود الكردى المعنونة **البعد الاجتماعى للخصخصة: دراسة ميدانية^(٥)**، ضمن تقرير التنمية الشاملة فى مصر، إلى تحليل أوضاع العاملين فى بعض الشركات التى تم خصخصتها، والتعرف عن كثب على أحوال بعض العاملين الذين أحيلوا للمعاش المبكر «سواء تم ذلك بمحض إرادتهم أو فرض عليهم ذلك بطرق وأساليب متعددة». وتم اختيار أربع شركات هي: «شركة الأهرام للمشروبات، شركة الكوكاكولا، شركة النيل للنقل الثقيل، شركة الكابلات»، وتم تطبيق دراسة حالة على عدد «٦٠ حالة» من العاملين بتلك الشركات، والمحاليين إلى المعاش المبكر.

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

١. هناك الكثير من الآثار السلبية للخصخصة تمثلت فى «زيادة البطالة، انخفاض الدخل، تدنى مستوى المعيشة، انخفاض الكثير من الخدمات بالشركات بعد الخصخصة،

(٥) محمود الكردى وآخرون، البعد الاجتماعى للخصخصة: دراسة ميدانية، تقرير التنمية الشاملة فى مصر ٢٠٠١-

٢٠٠٣، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥

إصابة العديد من العمال المحالين للمعاش بالأمراض، عدم الحصول على فرص عمل مناسبة^(١).

٢. إن تطبيق سياسة الخصخصة في تلك القطاعات الصناعية صاحبها العديد من الآثار الاجتماعية السلبية على العمال في مصر، وعدم قدرة الحكومة على التغلب على تلك الآثار.

٣. لجأ العمال إلى قبول طلب المعاش المبكر مضطرين إليه بسبب ضغوط إدارة المستثمر ومعاملته السيئة للعمال، وفصل البعض ونقل البعض الآخر، وإلغاء الحوافز والمزايا المالية وغيرها من الأساليب التي أجبرت العمال على قبول المعاش المبكر.

٤. ضعف الحالة الصحية والجسمية والنفسية للمحالين إلى المعاش المبكر، وآثار ذلك على نوعية حياتهم الأسرية والعملية فيما بعد.

٥. استخدم العمال مجموعة من الحلول البديلة بعد إحالتهم للمعاش المبكر منها العمل في مكان آخر، أو الرضا بالوضع الحالي والتوقف عن العمل والبقاء بالمنزل.

هدفت دراسة جيهان محمد الحفناوى المعنونة الخصخصة وتأثيرها على إصلاح الخلل الموجود في هيكل العمالة في قطاع الأعمال العام: دراسة حالة لشركات كابو والإسكندرية وإسكو^(١) إلى التعرف على تأثير سياسة الخصخصة على هيكل العمالة الموجودة في قطاع الأعمال العام، وطرق إصلاح الخلل في هيكل تلك العمالة. اعتمدت الدراسة على تحليل نظري للبيانات والإحصاءات الخاصة بهيكل العمالة في عدد من الشركات التابعة لقطاع الأعمال العام التي اختارتها الدراسة «شركة كابو، والإسكندرية، واسكو للغزل والمنسوجات».

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

١. عدم وجود برنامج معلن للخصخصة في صورة خطة زمنية محددة تكون الإدارات العليا على علم بها في شركات قطاع الأعمال العام حتى وقت تطبيق الدراسة.
٢. تعاني الشركات من العجز في العمالة الإنتاجية، وخاصة شركة إسكو حيث مثلت العمالة الإنتاجية ٥٤٪ من إجمالي عدد العمال، في حين كانت هذه النسبة في كابو ٦٩٪، وفي شركة الإسكندرية ٧١٪، وهذا العجز الكمي في أعداد العمالة الإنتاجية يقابله أيضا عجز في النوعية يتمثل في انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين في هذه الشركات.

(١) جيهان محمد الحفناوى، الخصخصة وتأثيرها على إصلاح الخلل الموجود في هيكل العمالة في قطاع الأعمال العام (دراسة حالة لشركات كابو والإسكندرية وإسكو)، رسالة ماجستير، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ١٩٩٧.

٣. لم تكن لسياسة الخصخصة التأثير الإيجابي المرغوب فى إصلاح الخلل الموجود بهيكل العمالة فى تلك الشركات، نظرا لعدم وضوح برنامج الخصخصة المطبق على تلك الشركات، فضلا عن اختلاف نظام التطبيق للخصخصة فى كل شركة من تلك الشركات عن الأخرى، مما أثر على طبيعة هيكل وحجم العمالة بكل شركة عن الأخرى.

٤. اهتمت هذه الشركات فى الوقت الحالى بالتوسع فى سياسات التدريب بكافة أنواعها، وخاصة التدريب التحويلي، بهدف سد العجز من العمالة فى بعض المواقع ومن العمالة الزائدة فى مواقع أخرى، وذلك عن طريق إعادة تدريبها وتأهيلها لتلبية المتطلبات الجديدة للعمل فى هذه المواقع.

وقدمت دينا عبد المنعم راضى دراسة بعنوان أساليب التخصيصية فى مصر مع التطبيق على قطاع الصناعات الغذائية^(٧). هدفت إلى دراسة الأساليب المختلفة لعملية التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص «التخصيصية» وبيان المزايا والعيوب لتلك الأساليب المختلفة، والتطبيق على قطاع الصناعات الغذائية.

عرضت الدراسة مفهوم برامج التخصيصية والسياسات التى استخدمتها الدولة، وأساليب التخصيصية التى استخدمتها بعض الدول مثل "المجر، المكسيك"، والتطبيق على قطاع الصناعات الغذائية وتجربة شركتى "النصر العامة لتعبئة الزجاجات الكوكا كولا- الشركة المصرية لتعبئة الزجاجات بيبسى كولا" التى طبقت الدولة عليهما سياسة التخصيصية بنظام البيع الكامل لأسهم الشركتين فى منتصف إبريل ١٩٩٤. واعتبرت إجراءات التقييم وطرح المناقصة وإجراءات التفاوض تجربة رائدة تمثل القواعد والأسس لكافة عمليات التخصيصية اللاحقة بشركات الصناعات الغذائية أو شركات قطاع الأعمال الأخرى.

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

١. تنوع وتعدد أساليب التخصيصية، الأمر الذى يوفر لصانعى القرار ميزة الاختيار بين هذه الأساليب المتنوعة بما يتلاءم مع ظروف الاقتصاد داخل كل دولة.
٢. التمييز بين مكونات القطاع العام قبل تطبيق التخصيصية على وحداته لاختلاف الطرق التى يمكن اتباعها عند التصرف فى كل منها "وحدات إنتاجية- وحدات سيادية- خدمات".
٣. عدم وجود نمط واحد لتصميم برنامج التخصيصية؛ إذ إن ذلك يعتمد على الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية فى الدولة فى وقت معين وعلى موقف كل وحدة

(٧) دينا عبد المنعم راضى، أساليب التخصيصية فى مصر مع التطبيق على قطاع الصناعات الغذائية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ١٩٩٦.

اقتصادية عند النظر في تطبيق التخصيصية عليها، ولذلك لا يمكن تطبيق تجربة دولة على دولة أخرى.

٤. صعوبة التنبؤ بمدى نجاح أو فشل برامج التخصيصية وذلك لعدم وضوح معايير قياس النجاح والفشل على كل شركة وأخرى.

كما هدفت دراسة محمد السيد أبو السعود المعنونة الاستثمار الأجنبي المباشر وأثره على قطاع الغزل والنسيج في مصر: دراسة تطبيقية^(٨)، إلى تحديد الآثار المباشرة وغير المباشرة للاستثمار الأجنبي المباشر على المنشآت العاملة في صناعة الغزل والنسيج في مصر.

اعتمدت الدراسة على عينة من المنشآت العاملة في صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة في كل من قطاعي الاستثمار وقطاع الأعمال العام، بلغ قوامها "٩ منشآت لقطاع الأعمال العام، ٣٠٠ منشأة محلية خاصة، ٢١ منشأة أجنبية في الملابس الجاهزة".

وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها:

١. الاستثمار الأجنبي المباشر له آثار إيجابية مباشرة على المنشآت التي يساهم فيها متمثلة في زيادة إنتاجية العمالة بهذه المنشآت، بالإضافة إلى زيادة النصيب السوقي لهذه المنشآت وذلك على حساب المنشآت المحلية العاملة في نفس النشاط الإنتاجي.

٢. كان للاستثمار الأجنبي تأثير إيجابي غير مباشر على المنشآت المحلية التي ترتبط بعلاقات تعاقدية مع المنشآت الأجنبية بينما أثر بشكل سلبي على أداء باقي المنشآت المحلية التي لا تتمتع بعلاقات تعاقدية مع مثيلتها الأجنبية بسبب ارتفاع حدة المنافسة من خلال أثر المنافسة.

٣. ارتفاع عدد العاملين بالمنشآت الأجنبية مقارنة بالمنشآت المحلية، مع انخفاض قيمة رأس المال للمنشآت الأجنبية وخاصة العاملة في صناعة الملابس مقارنة بالمنشآت المحلية العاملة في نفس النشاط، ويرجع ذلك إلى اقتراض المستثمرين الأجانب من البنوك المصرية، مما ترتب عليه ارتفاع عدد المنشآت الأجنبية متوسطة الحجم مقارنة بالمنشآت المحلية.

٤. اعتمدت أغلب المنشآت الأجنبية وخاصة في صناعتي الغزل والنسيج على استخدام أسلوب إنتاجي كثيف رأس المال مقارنة بالمنشآت المحلية العاملة في نفس الأنشطة الإنتاجية والتي تعتمد على تكنولوجيا كثيفة العمالة.

(٨) محمد السيد أبو السعود، الاستثمار الأجنبي المباشر وأثره على قطاع الغزل والنسيج في مصر: دراسة تطبيقية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، قسم اقتصاد، ٢٠٠٦.

٥. يعد أداء المنشآت الأجنبية أفضل من المنشآت المحلية، وذلك لعدة أسباب: (ارتباط إنتاجية العامل بحجم الإنتاج، زيادة المخصصات الموجهة للتدريب سنوياً بالمنشآت الأجنبية، نوعية التدريب المقدم فى المنشآت الأجنبية، وجود فجوة نوعية تكنولوجية واضحة بين الآلات والمعدات المستخدمة فى المنشآت المحلية والأجنبية).

ثانياً : الأوضاع الداخلية والخارجية للقطاعات الصناعية محل الدراسة : الأبعاد - التحديات

يركز هذا المحور على الظروف المحيطة ببيئة العمل والتي نص عليها قانون العمل الموحد، بما تشمله من "تهيئة الظروف البيئية والجغرافية، تهيئة شروط الأمان والسلامة والصحة المهنية، تهيئة الظروف التعليمية والتدريبية، توفير مستلزمات العملية الإنتاجية، توفير الإسعافات الأولية والمستلزمات الطبية والعلاجية، الاهتمام بالعنصر البشرى داخل العملية الإنتاجية كمورد بشرى مهم للتنمية الاقتصادية لكل دولة".

هدفت دراسة **على جلبى وآخرين المعنونة الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج: دراسة لمؤسسات صناعية^(٩)**، إلى التعرف على الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر، والتعرف على العوامل المؤثرة فيها، وقياس مدى احتياجهم لعمليات التدريب والتعليم لرفع مستوى أدائهم فى العمل، بجانب تسليط الضوء على جهود المؤسسات المختلفة فى قطاعات «الحكومة، والقطاع الخاص، والمجتمع المدنى» فى مجال إعداد وتأهيل القوى العاملة، والكشف عن المشكلات التى تعترضها فى هذا الصدد.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى لوصف وتشخيص الأوضاع التعليمية والتدريبية فى مجال الغزل والنسيج، وطبقت الدراسة استمارة استبيان مقننة مع العمال ودليل مقابلة متعمق مع مديرى الإدارات المتخصصة بالشركات موضع البحث، واعتمدت الدراسة على اختيار العينة بأسلوب العينة العشوائية المنتظمة بلغ حجمها (١٠٠٠) مفردة توزعت على النحو الآتى "٢٥٠ مفردة لشركات القطاع العام، ٢٥٠ مفردة لشركات قطاع أعمال جارى خصصتها، ٢٥٠ مفردة لشركة خاصة كبيرة، و ٢٥٠ مفردة لأربع شركات خاصة متوسطة".

(٩) على جلبى وآخرين، الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج: دراسة لمؤسسات صناعية،

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، ٢٠١٠.

وخرجت الدراسة بعدد من النتائج، أهمها:

١. انخفاض المستوى التعليمي بين العاملين في شركات الغزل والنسيج، حيث لا يتعدى أكثر من ثلثهم حاصلين على الشهادة الابتدائية ومحو الأمية، بينما ارتفعت نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط بين العاملين في شركات القطاع الخاص على وجه التحديد. كما أن هناك زيادة في نسبة تمثيل الإناث عن الذكور من خريجي مدارس التجارة المتوسطة. وأغلب النساء من صغار السن تعملن في الأقسام الإنتاجية ومهنة الحياكة، لكن أغلب العاملات يتركن العمل بعد الزواج، فقد لوحظ وجود ارتفاع في معدل دوران العمل بينهم، مما ترتب عليه حدوث عجز مستمر بين العاملات في مهنة الحياكة.
٢. عدم حصول الغالبية العظمى من العاملين في مصانع الغزل والنسيج على تدريب قبل الالتحاق بالعمل، وأن من حصل منهم على تدريب قبل الالتحاق بالعمل، تم تدريبه على مهنة جديدة من خلال الشركة التي عملوا بها، حيث توفر الشركات احتياجاتها من العمالة من بين العمالة المتاحة في سوق العمل سواء من غير المتعلمين أو من خريجي التعليم النظري، وتقوم بتدريبهم على العمل المطلوب الالتحاق به، ويجمع أسلوب تدريبهم بين الجوانب النظرية والعملية، وقد استفاد أغلبهم من هذا النوع من التدريب. وجدير بالذكر أن هذا التدريب يقوم به الزملاء القدامى أو المشرفون على العمال. ومن بين المشكلات التي تواجه هذا النوع من التدريب عدم قدرة المتدربين على استيعاب التدريب، كما أن المديرين أنفسهم غير مؤهلين لهذه المهمة.
٣. أكثر من نصف العاملين لا يعرفون استخدام أدوات الأمن الصناعي، لأنهم لم يتدربوا عليها، وإذا كان هناك تدريب قد تلقوه في هذا الخصوص فكان تدريباً نمطياً، يركز على تعلم الخطوات الأساسية التي تمكن العامل من تعلم المهنة الجديدة، أو التعامل مع الآلة التي يستخدمها. بجانب عدم توافر برامج تدريبية متطورة على مهارات أخرى.
٤. هناك نسبة كبيرة من العاملين تحتاج إلى تدريب جديد لتحسين مستوى أدائهم للعمل. وتعدد أنواع التدريب التي يحتاجها العاملون بين التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة، والتدريب على الحاسب الآلي، كما انخفضت الحاجة إلى التدريب القيادي والإداري.
٥. عدم توافر برامج لمحو الأمية في العديد من الشركات، خاصة الشركات التابعة للقطاع العام، على الرغم من ارتفاع نسبة الأمية بين العاملين فيها، وإن توافرت تلك البرامج في تلك الشركات تطبيقاً للقانون، فإن معظم العاملين استفادوا منها في الحصول على شهادة محو الأمية والتعيين فقط. كما أن هناك قصوراً في أساليب تحفيز العاملين

للالتحاق بتلك البرامج والانتظام فيها.

٦. العمل على تطوير منظومة التعليم والتدريب للعمال بتلك الصناعات لتحسين منظومة العمل، وتقليل معدل دوران العمالة بها.

وهدفت دراسة محمد عبد الغنى رمضان وآخرين المعنونة صناعة الغزل والنسيج المصرية بين تسرب العمالة وعزوف الشباب^(١٠)، ضمن بحوث منظمة العمل الدولية، إلى التعرف على أسباب عزوف الشباب المصرى عن العمل بصناعة الغزل والنسيج فى مصر.

استعانت الدراسة بالتحليل الكيفى لآراء الخبراء المتخصصين فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر، من خلال عدد من الجلسات الحوارية التى تمت على عدة مراحل مع جميع أطراف العملية الصناعية والإنتاجية، هذا بجانب التحليل الكمى المعتمد على مسح ميدانى استهدف أصحاب المصانع والعاملين بالغزل والنسيج فى مصر لعينة قدرها ٦٤٨ عاملاً فى المرحلة العمرية ١٥ - ٢٩ سنة، بجانب الاعتماد على تحليل بيانات مسح النشء والشباب (سايبى ٢٠٠٩) فى المرحلة العمرية ١٥ - ٢٩ سنة، بلغ حجمها ١٦٣٢ مفردة للتعرف على أسباب عزوف الشباب عن هذه الصناعة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد كبير من النتائج، يمكن تقسيمها كالتالى:

١. نتائج متعلقة بالعمال وأصحاب الأعمال فى صناعة الغزل والنسيج تتمثل فى «ضرورة الاهتمام بتدريب العمال ورفع كفاءتهم المهنية على أسس حديثة، الاهتمام برعاية حقوق العمال والضمانات الاجتماعية التى يجب أن يحصلوا عليها من تأميمات اجتماعية وصحية، إعادة إعلاء القيم المرتبطة بمنصب الأسطى ورئيس العمال».
٢. نتائج متعلقة بالنقابات العمالية تتمثل فى قيام الاتحاد العام للعمال بالضغط على أصحاب الأعمال لاستصدار التشريعات الخاصة بالحد من العمالة الأجنبية فى مصر، وكذلك قيام النقابات باستصدار التشريعات الملزمة لصاحب العمل والعامل ذاته بأخذ دورات لرفع كفاءة العامل ومهاراته التخصصية، بالإضافة إلى قيام أفرع التثقيف الذاتى للنقابات بتثقيف العمالة وخاصة غير المتعلمة أو منخفضة المستوى التعليمى. العمل على تعزيز القيم المرتبطة بالعمل من أهمها «ثقافة الإلتقان فى العمل، الحفاظ على العدد والآلات، قيم الانتماء، حب العمل والمواطنة». العمل على بناء الحوار البناء بين العمال وإدارة المصنع وتخطى المصالح الفردية مقابل مصالح العمل والصناعة.

(١٠) محمد عبد الغنى رمضان وآخرون، صناعة الغزل والنسيج المصرية بين تسرب العمالة وعزوف الشباب، منظمة

العمل الدولية، مركز دعم واتخاذ القرار، مايو ٢٠١٢.

٣. نتائج متعلقة بالتعليم الفني تتمثل في «ربط التعليم الفني بصفة خاصة بمتطلبات واحتياجات سوق العمل في صناعة الغزل والنسيج عبر إدراج مادة عملية في كل فصل دراسي، بجانب وجود فترة تدريب وتأهيل ضرورية للطلاب حتى يتمكن من الحصول على الشهادة كما في حالة سنة الامتياز لدى الأطباء».

٤. نتائج متعلقة باتحاد الصناعات تتمثل في «التعاون بين اتحاد الصناعات والنقابات والحكومة بتوفير برامج التأهيل والتدريب المعتمدة والمتوافق عليها مع القطاع الخاص لرفع كفاءة الخريجين الراغبين في العمل بصناعة الغزل والنسيج، مناهضة سياسات بعض أرباب الأعمال التي تقوم على استهلاك العمالة لفترة خمس أو ثماني سنوات ثم استبدالهم بعمالة جديدة دون شرط الخبرة والكفاءة، قيام اتحاد الصناعات على إصدار كود مصري لمنتجات الصناعة بحيث يكون هذا الكود دليلاً على الجودة يعبر عن الحد الأدنى من الشروط والمواصفات الواجب توافرها في المنتج المصري، توجيه مزيد من الاهتمام للمنشآت الصغيرة العاملة في الصناعة، مع إعطاء قدر كبير من الأهمية لإنشاء العناقيد الصناعية التي قد تكون الإجابة المثلى لتلافي الكثير من مشكلات الإنتاج في صناعة الغزل والنسيج بصفة عامة، وصناعة الملابس بصفة خاصة».

٥. نتائج متعلقة بالدور الحكومي تتمثل في «قيام وزارة الصناعة والتجارة الخارجية بالتعاون مع غرفة صناعة الغزل والنسيج بمتابعة المستجدات التكنولوجية على الساحة العالمية وتعريف المنتجين بها، على الشركة القابضة للغزل والنسيج أن تعطى الأولوية لبيع الغزول لمصانع النسيج، تليها الجمعيات التعاونية للنسيج، ثم التجار، بجانب تخفيف الرسوم المفروضة على الاستيراد والتصدير وفتح استيراد القطن طويل التيلة من مختلف الدول المنتجة».

٦. نتائج خاصة بالإعلام «نشر الحملات الإعلانية التي تعيد لأذهان المصريين الصناعات الاستراتيجية، وأهمية دعم الصناعة المصرية، والحملات الإعلانية التي تعيد قيم العمل والعامل، والتأكيد على أهمية العمل الفني ودوره في دعم الاقتصاد المصري».

وقدمت رانيا كمال عبد الوهاب دراسة بعنوان **إمكانية تعزيز القدرة التنافسية لصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة في ظل المتغيرات الدولية^(١١)**، التي هدفت إلى تعزيز القدرة التنافسية لصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، وتعظيم الاستفادة من نظم المعلومات الجغرافية المختلفة في إظهار العلاقات المختلفة بما يتيح اتخاذ قرارات

^(١١) رانيا كمال عبد الوهاب، إمكانية تعزيز القدرة التنافسية لصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة في ظل

المتغيرات الدولية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١٠.

رشيدة، وإمكانية توفير صناعات صغيرة مغذية لصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ورفع قدرتها التنافسية. بجانب اقتراح سياسة لتنمية القدرة التنافسية لتلك الصناعة.

اعتمدت الدراسة على تحليل نظري للبيانات والإحصاءات حول تلك الصناعة، وتم تقسيم الدراسة إلى قسمين، تناول القسم الأول التوطن الصناعى وصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة على اعتبار أن "التوطن الصناعى، والعناقيد الصناعية هى استراتيجيات لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة". وقدم القسم الثانى دراسة تحليلية للمتغيرات الدولية المؤثرة على صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ووضع مصر بالنسبة لها.

وخلصت الدراسة لعدد من النتائج:

١. أسهمت الصناعة النسيجية بنسبة ٩ ٪ من إجمالى الإنتاج الصناعى فى مصر، كما أسهمت بنحو ٢٥ ٪ من إجمالى حجم العمالة فى الأنشطة الصناعية، فهى صناعة كثيفة الأيدى العاملة.

٢. تتمثل التحديات التى تواجه صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة فى مصر فى "عزوف بعض المزارعين عن زراعة القطن أحيانا، عدم توافر سياسات واضحة ومنظمة لعمليات البيع والتسويق والتوزيع وذلك بسبب تعدد الجهات المسئولة عن السياسات الخاصة بالقطن فى مصر، انخفاض مستوى التكنولوجيا المستخدمة فى الصناعة النسيجية، انخفاض كفاءة العمالة والإدارة، وارتفاع الأسعار، مشكلات التهرب الضريبى".

٣. يمثل التوطن الصناعى أحد الأساليب المهمة التى تؤدى إلى زيادة الصادرات وخفض معدلات البطالة وجذب الاستثمارات الأجنبية، ومن ثم رفع معدلات النمو، حيث تتجاوز فكرة التجمع المجرى إلى إرادة تخلق التعاون والتنسيق بين السلسلة المتجمعة، مما يؤدى فى النهاية إلى رفع القدرات الإنتاجية والتنافسية للجميع فى ظل سياسة عامة للتوطن الصناعى يراعى فيها العلاقات والروابط المكانية. وجدير بالذكر أن المدخل من ذلك هو خلق عناقيد صناعية تربطها علاقات أفقية ورأسية مما يؤدى إلى زيادة القيمة المضافة.

وهدفت دراسة عمرو محمد التقي عبد الرحمن المعنونة الكفاءة الاقتصادية فى

الصناعات التحويلية فى الاقتصاد المصرى مع التركيز على قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة^(١٢). إلى توصيف وقياس الكفاءة الاقتصادية للصناعات التحويلية بصفة عامة ولقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة وشركاته المتعددة بصفة خاصة.

(١٢) عمرو محمد التقي عبد الرحمن، الكفاءة الاقتصادية فى الصناعات التحويلية فى الاقتصاد المصرى مع التركيز

على قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، رسالة دكتوراه، ١٩٩٤.

كما تهدف إلى التعرف على الحد الأقصى للكفاءة لتحقيق أحسن استفادة ممكنة من الموارد والإمكانات المتاحة من عوامل الإنتاج، وترشيد الأداء في المستويات المنخفضة الكفاءة بشكل يمكن من الاستخدام الأمثل لعوامل الإنتاج.

استند منهج الدراسة في قياس الكفاءة الاقتصادية إلى أسلوبين "استخدام دالة إنتاج كوب / دوجلاس"، واستخدام مؤشرات أخرى لقياس الكفاءة الاقتصادية منها (الرقم القياسي للتوظيف، معدل نمو القوى العاملة، نسبتي الفائض القابل للتوزيع وفائض العمليات الجارية إلى الإنتاج الإجمالي، إنتاجية عنصر العمل... وغيرها من المتغيرات).

وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، منها:

- غموض مفهوم الكفاءة الاقتصادية وصعوبة فهمه، لأن الكفاءة تحوى فى طياتها معانى كثيرة ومتعددة، فقد تكون القدرة على الإنتاج أو الكفاءة الشخصية للعامل، ويؤكد فاريل على أن دالة الإنتاج تعتبر أهم المقاييس للكفاءة الفنية. أن سياسة إحلال الواردات لها مزاياها وعيوبها، كما أن سياسة التصدير هي الأخرى لها مزاياها وعيوبها، ولذلك فمن الضروري إيجاد سياسة تصديرية جديدة تتمثل فى المزج بين سياسة الإحلال وسياسة التصدير بنسب متفاوتة تختلف مع تطور الاقتصاد المصرى وتؤدى لتعظيم الفوائد من تلك السياستين.
- انخفاض الرقم القياسى للتوظيف فى قطاع الصناعات التحويلية ككل وفى قطاع الغزل والنسيج والملابس خاصة، وذلك على الرغم من الاستثمارات الضخمة الموجهة لهذه القطاعات خلال الخطة الخمسية "٨٢ - ٨٧" والثانية "٨٧ - ٩٢"، حيث لم تزد فرص العمل بل تناقصت. ومن ثم فطبقاً لهذا المؤشر لا يحقق قطاع الصناعات التحويلية العام ككل وقطاع الغزل والنسيج بصفة خاصة، الكفاءة المطلوبة منهم كهدف اقتصادى واجتماعى على درجة كبيرة من الأهمية.
- لتحقيق الكفاءة الاقتصادية يجب العمل على تحديد الحجم الأمثل للقوى العاملة على مستوى كل صناعة وكل شركة.
- معدل نمو الأجور لمعظم شركات الغزل أعلى من معدل نمو الإنتاجية، مما يؤكد أن مستويات الأجور لمعظم هذه الشركات كانت مناسبة خلال فترة ٧٦ - ١٩٨٣، أما فى الفترة من ٨٣ - ٩٠ كان معدل نمو الأجور أقل بكثير من معدل الإنتاجية، مما يؤكد إمكانية استخدام الأجور والحوافز كوسيلة لرفع إنتاجية هذا القطاع وكفاءته.

وهدفت دراسة رانيا محمد حسين عامر المعنونة القدرة التنافسية الدولية لصناعة الغزل والنسيج في مصر في ضوء بروتوكول الكويز^(١٣)، إلى تحديد الأهمية النسبية لصناعة الغزل والنسيج في مصر بالنسبة للاقتصاد المصري، وتحديد أثر سياسات التحرير الاقتصادي على القطاع الصناعي في مصر بصفة عامة، وفي قطاع الغزل والنسيج بصفة خاصة. والتعرف على مدى توافر محددات التنافسية في صناعة الغزل والنسيج ومحاولة تعظيمها، وتحديد أهم التحديات الداخلية والخارجية التي تواجه صناعة الغزل والنسيج في مصر، وأهم الاتفاقيات التجارية التي انضمت إليها مصر في تعظيم القدرة التنافسية لصناعة الغزل والنسيج. واستشراف نظرة مستقبلية لصناعة الغزل والنسيج في مصر في ظل بروتوكول المناطق الصناعية المؤهلة «الكويز» وفي ضوء المنافسة في الأسواق العالمية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على جمع الحقائق والبيانات حول ظاهرة معينة وتحليل الحقائق والبيانات تحليلاً دقيقاً، وتفسيرها تفسيراً كافياً بهدف استخلاص النتائج واستشراف التوصيات المستقبلية لهذه الصناعة في مصر.

وخلصت الدراسة لعدد من النتائج، من بينها:

١. تعدد تعريفات التنافسية الدولية، فلا يوجد اتفاق عام لتعريف التنافسية الدولية.
٢. تراجع موقع مصر التنافسي على قائمة التنافسية الدولية وفقاً لتقارير التنافسية الدولية الصادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي، حيث احتلت مصر مرتبة متدنية عام ٢٠٠٦.
٣. تتمثل أهم المستجدات أو التغيرات التي تتحكم في مستقبل التجارة العالمية للمنسوجات والملابس الجاهزة في "تحرير التجارة واشتداد حدة المنافسة، تنامي استخدام الأدوات الجديدة للحماية، تنامي التجارة البينية الإقليمية وسيطرة الشبكات السلعية على الإنتاج والتجارة العالمية".
٤. اختلاف وجهات النظر إزاء بروتوكول المناطق الصناعية المؤهلة "الكويز" بين المؤيدين والمعارضين استناداً للآثار الإيجابية والسلبية للبروتوكول، فإن هذا الاتفاق سوف يزيد من قدرة مصر على جذب المزيد من رؤوس الأموال الأجنبية والاستثمارات الخاصة في دعم صناعة الغزل والنسيج بها، ولكنه سيضعف صناعة الغزل والنسيج في السوق المحلي لتوجهها نحو التصدير.

(١٣) رانيا محمد حسين عامر، القدرة التنافسية الدولية لصناعة الغزل والنسيج في مصر في ضوء بروتوكول الكويز،

كلية التجارة، جامعة عين شمس، رسالة ماجستير، ٢٠٠٧.

٥. إن مصر بتوقيعها بروتوكول المناطق الصناعية المؤهلة سوف يكون لديها فرصة أكبر لدخول سوق المنسوجات الأمريكي والمنافسة فيه من خلال التمتع بميزة حرية النفاذ إلى هذا السوق دون الالتزام بحصص كمية. نظرا لامتلاك مصر العديد من المقومات التي تدعم هذه القدرة التنافسية مثل "الموقع الجغرافي، توافر الموانئ البحرية والجوية، توافر أيدٍ عاملة رخيصة، رخص أسعار الطاقة والمياه والمواد الأولية...".

كما هدفت دراسة **آمال ضيف بسيونى المعنونة القدرة التنافسية للاقتصاد المصرى فى ظل اتفاقيات الجات: دراسة تطبيقية على صناعة الغزل والنسيج**^(١٤)، إلى قياس القدرة التنافسية للاقتصاد المصرى وتحديد وسائل الارتقاء بها، وبيان أهمية القدرة التنافسية فى زيادة الوزن النسبى لتجارة مصر الدولية من الغزل والنسيج، مع دراسة الآثار الاقتصادية المتوقعة لاتفاقية الجات ١٩٩٤ واتفاقية الألياف المتعددة MFA على التجارة الخارجية للقطاع الصناعى فى مصر فى إطار منظمة التجارة العالمية، والتنبؤ بمستقبل التجارة الخارجية لصناعة الغزل والنسيج فى ظل تلك الاتفاقيات. استخدمت الدراسة المنهج الاستدلالي بتوظيف أداتين "الاستقراء المنطقى فى ضوء معطيات النظرية الاقتصادية، وتوظيف الأدوات الإحصائية فى اختبار صحة الفروض أى الأسلوب الكمي التجريبي فى معالجة الظاهرة محل الدراسة، والتنبؤ بمستقبل صناعة النسيج فى مصر فى ضوء تحقيق القدرة التنافسية وفى ظل المتغيرات الدولية خلال الفترة من ١٩٩٠ وحتى ٢٠٠٠".

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج:

١. على الرغم من الجهود التى تبذلها الحكومة المصرية والتدابير التى اتخذتها فى إطار تحرير التجارة الدولية، إلا أن كل هذه الجهود لم يكن لها آثار إيجابية على أداء الصادرات المصرية، فقد أضعفت من القدرة التنافسية للصادرات السلعية خاصة فى فترة ازدهار التجارة الدولية فى التسعينيات وتراجع ترتيبها فى مؤشرات التنافسية الدولية، فى حين نهضت دول أخرى وأصبحت من أكثر الدول النامية مثل دول جنوب شرق آسيا.

٢. إلغاء نظام الحماية ونظام التفضيلات المعمم والتخفيضات الجمركية فى ظل تحرير التجارة أضعف من القدرات التنافسية للصناعات التحويلية المصرية بعد تحرير التجارة.

٣. المغالاة فى الاستخدام غير السليم لنظم الحماية لفترة طويلة دون وضع استراتيجية

^(١٤) آمال ضيف بسيونى يوسف، القدرة التنافسية للاقتصاد المصرى فى ظل اتفاقيات الجات: دراسة تطبيقية على صناعة الغزل والنسيج، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، رسالة دكتوراه، ٢٠٠٦.

وفق برنامج زمنى محدد حال دون الاستفادة منها فى النهوض بالصناعة المحلية وأضعف من قدراتها التنافسية فى الأسواق الدولية.

٤. لم يعد عنصر العمل يمثل ميزة نسبية كما لم يعد المؤثر فى العملية الإنتاجية، حيث تتوقف أهمية هذا العنصر على الكفاءة الإنتاجية وجودة المنتج والسعر المنخفض، وهو ما لا يتوافر فى هذا القطاع.

٥. العمل على توفير المناخ الملائم لدعم القدرة التنافسية للصناعات الوطنية وخاصة الغزل والنسيج، من خلال وضع استراتيجية لتنمية الصناعة فى مصر تتوافر فيها كل المقومات والمحددات اللازمة لرفع القدرة التنافسية للصادرات المصرية فى الأسواق العالمية تتمثل فى "استراتيجية للتسويق والتصدير- الترويج والإعلان - معارض محلية ودائمة ومؤقتة- الاهتمام بخدمة ما بعد البيع وحدة التعبئة والتغليف- رصد دائم لرد فعل السوق الخارجى على نوعية المنتج المصرى وأسعاره- إعادة النظر فى التوزيع الجغرافى لتجارة مصر الخارجية وتوسيع دائرة تسويق المنتجات المصرية - زيادة الاستثمارات فى هذا القطاع - تحسين أداء العمالة وتطويرها - تطوير الأذواق والمنتجات".

وهدفت دراسة رباب فهمى أحمد المعنونة أثر توافق الفرد مع المنظمة على الرضا الوظيفى بالتطبيق على قطاع الصناعات الغذائية عام وخاص^(١٥)، إلى قياس الأثر الوسيط لمحددات الرضا الوظيفى «هيكل الأجور، الترقيات، خصائص الوظيفة، المتغيرات الديموغرافية» على العلاقة بين الأداء الوظيفى والنية لترك العمل من حيث طبيعتها واتجاهها ومدى قوتها بالنسبة لمثلئى البيع.

اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية عنقودية "عينة المجموعات" مع العاملين فى كبريات منظمات الصناعات الغذائية داخل نطاق القاهرة الكبرى من القطاعين العام والخاص، بلغ قوامها ٣٠٠ مفردة، طبقت عليهم استمارة استقصاء.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها:

١. وجود تأثير وسيط لكل من السن، والحالة الاجتماعية، والخبرة، على علاقة الأداء الوظيفى بالنية لترك العمل، وعدم تدعيم لوجود تأثير وسيط للتعليم على هذه العلاقة. تطورت العلاقات بين التنظيمات النقابية والدولة عبر مراحل تاريخية مختلفة مر بها المجتمع المصرى منذ ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ حتى وقتنا الراهن.

(١٥) رباب فهمى أحمد، أثر توافق الفرد مع المنظمة على الرضا الوظيفى بالتطبيق على قطاع الصناعات الغذائية عام وخاص، كلية التجارة، جامعة القاهرة، قسم إدارة أعمال، ٢٠٠٨.

وفى ظل سيطرة القطاع الخاص على آليات السوق وتدهور القطاع العام وما صاحبه من تدهور فى علاقات العمل بين الدولة والنقابات والعمال، أصبح الوضع أكثر تأزماً فيما يتعلق بحقوق العمال وقدرة التنظيم النقابى على توفير تلك الحقوق. ومن ثم تغيرت طبيعة تلك العلاقات وتهاوت قدرة النقابات على تلبية مطالب العمال، وتخلت الدولة عنها، الأمر الذى أدّى إلى تنامى توجه العمال نحو النقابات المستقلة لتحقيق مطالبهم.

رصدت هويدا عدلى فى دراستها المعنونة أبعاد وإشكاليات العلاقة بين العمال والدولة والتنظيم النقابى فى ظل سياسات التحرير الاقتصادى^(١٦). عدداً من القضايا التى تمثلت فى التحولات الاقتصادية منذ منتصف السبعينيات وخاصة منذ عام ١٩٩١ وآثارها على الطبقة العاملة الصناعية، التركيز على طبيعة العلاقة بين التنظيم النقابى والدولة، وطبيعة العلاقة بين التنظيم النقابى والحركة العمالية، ومحاولة استشراف مستقبل الحركة العمالية فى ضوء التحولات الراهنة والمستجدة.

وخرجت الدراسة بعدد من النتائج، من أهمها:

- تعد الطبقة العاملة من أكثر الطبقات التى عانت من تطبيق سياسة التحرير الاقتصادى وذلك لأن التكلفة الحقيقية لتنفيذ هذه السياسات تقع على عاتقها، وانحصرت تلك الآثار الضارة فى مجموعتين "الأولى متعلقة بتوزيع الدخل، والثانية متعلقة بمستوى المعيشة".
- استخدم النظام السياسى المصرى توليفة من أساليب الترغيب والمنح من ناحية، وأساليب المنع والتقييد من ناحية أخرى لإدماج الحركة العمالية وإقامة تنظيم نقابى موالٍ ومتوافق مع توجهات النظام السياسى. وقد تنوعت آليات الإدماج ما بين سياسية واقتصادية واجتماعية وقانونية. كما كافأت الدولة المصرية هذا التنظيم النقابى على تنازله عن دوره الطبقي فى تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم بمنحه العديد من المزايا من أهمها الارتباط بالجهاز الحكومى والبرلمان والحزب الحاكم وما ترتب على ذلك من مزايا مادية وعينية عديدة.
- مشاركة التنظيم النقابى فى صنع السياسة لا تتجاوز مجرد التعبير عن الرأى الذى لا يؤخذ به من جانب الدولة، فمعارضة التنظيم النقابى لبيع القطاع العام لم تغير من التوجهات الأساسية للدولة فى هذا الشأن. كما أن موافقته على مشروع قانون العمل

^(١٦) هويدا عدلى رومان، أبعاد وإشكاليات العلاقة بين العمال والدولة والتنظيم النقابى فى ظل سياسات التحرير الاقتصادى، ورقة مقدمة فى «العمال والتحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية»، تحرير وتقديم أ. د. اعتماد علام، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٩٥: ١٢٥.

الموحد يشير إلى فشله فى التأثير على صنع السياسة وعدم امتلاكه لأى وسائل تساعد على الضغط وممارسة التأثير.

- يعكس التنظيم النقابى فى تركيبه عدم التجانس والترهل الذى يسم الطبقة العاملة المصرية ككل وانقسامها بين عمال صناعة وزراعة وخدمات، والذى بدوره يظهر فى تركيب التنظيم الذى ينقسم إلى مجموعة تمثل النقابات الصناعية (٨ نقابات) وأخرى تمثل النقابات الخدمية (١٤ نقابة) ونقابة واحدة لعمال الزراعة. أما على مستوى التجانس فى المواقف فإنه لا يمكن القول إنه تنظيم متجانس تمام التجانس خاصة على مستوى النقابات العامة والاتحاد العام، فبين حين وآخر تظهر اختلافات بين بعض النقابات والاتحاد العام للعمال كما وضح فى قضية الانضمام للاتحاد الحر.
- عجزت الحركة الاحتجاجية عن إحداث تغيير ما بسبب الافتقار لبرنامج عمالى متكامل ولقيادة قوية وفعالة.

كما ناقشت هويدا عدلى فى دراستها المعنونة **الأبعاد السياسية للخصخصة: ديناميات العلاقة بين الدولة والتنظيم النقابى والعمال**^(١٧). الآثار السياسية الاجتماعية الناجمة عن تطبيق برنامج الخصخصة على العمالة المصرية، مع رصد طبيعة العلاقة بين الدولة والتنظيم النقابى والعمال فى ظل تطبيق هذا البرنامج.

اعتمدت الدراسة الميدانية على المنهج الكيفى من خلال إجراء مقابلات متعمقة بالاعتماد على دليل المقابلة الذى أجري على ٦٠ حالة، ٣٠ من العاملين بشركة الأهرام للمشروبات والنيل للنقل الثقيل والكابلات والكوكا كولا للمشروبات، وعدد ٣٠ حالة من المحالين للمعاش المبكر من نفس الشركات، وتم اختيار تلك الشركات بالتحديد على أساس تمثيلها لأساليب ثلاثة فى الخصخصة وهى "أسلوب البيع لمستثمر رئيسى، وأسلوب البيع فى البورصة، وأسلوب تخصيص نسبة من الأسهم للعاملين".

وخرجت الدراسة بعدد من النتائج، من بينها:

- ترتب على تطبيق برنامج الخصخصة نتائج وتبعات سلبية خاصة على الأجلين القصير والمتوسط تحمّلها فئات عديدة من المجتمع منها الطبقة العاملة التى تعاني قطاعات منها التعتّل، ويعانى أغلبها من تدرى مستويات المعيشة.
- عدم وجود اختلافات بين مواقف الشركات الأربع فيما يتعلق بقبول الخصخصة أو رفضها، أو موقفهم من التنظيم النقابى والدولة، وذلك على الرغم من وجود اختلافات

^(١٧) هويدا عدلى، الأبعاد السياسية للخصخصة: ديناميات العلاقة بين الدولة والتنظيم النقابى والعمال، تقرير التنمية الشاملة فى مصر ٢٠٠١-٢٠٠٣، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥، ص ص ١٨٥: ٢١٥.

- فى طرق خصخصة الشركات الأربع. وكان الميل الغالب لرفض الخصخصة بين حالات الدراسة فى الشركات الأربع هو المسيطر. مما يحيد أثر متغير أسلوب الخصخصة فى هذا الشأن. سواء كان البيع لمستثمر رئيسي أم بالبورصة أم نسبة من الأسهم للعمال.
- تعددت أسباب رفض العمال لتطبيق برنامج الخصخصة فى تلك الشركات منها "الخوف من فقدان الأمان الوظيفي، والحرمان من المكاسب التى كان العمال يحصلون عليها فى ظل القطاع العام". إلا أن هذا الرفض لم يتجل فى صور وممارسات وأشكال قوية ومؤثرة قادرة على إجبار الدولة على التراجع أو حتى تعديل سياستها.
 - عدم ثقة حالات الدراسة فى التنظيم النقابى وإدراكهم أنه موالٍ للدولة وفاسد وغير ممثل لمصالحهم من ناحية، أو أنه ضعيف وعاجز عن أداء أى دور من ناحية أخرى، مما يدل على وجود فجوة واسعة بين هذا التنظيم من ناحية وقواعده العمالية من ناحية أخرى. كما أوضحت الحالات عدم رضاها عن دور الدولة، ولكنهم أكدوا ضرورة قيام الدولة بدور فاعل فى حماية العمال والحفاظ على مصالحهم. فمازالت الدولة حاضرة فى عقل العامل بصفتها الحامى لمصالحه والمدافع عن حقوقه.
 - أثر أسلوب الخصخصة التى تم تنفيذه فى الشركات الأربع فى علاقة الإدارة الجديدة بالعمال، فاتضح أن أسلوب البيع لمستثمر رئيسي قد أدّى إلى حدوث تغير جذري فى طبيعة العلاقة بين الإدارة الجديدة والعمال. بينما كان التغيير محدودا فى الشركات التى تم بيع غالبية أسهمها عبر البورصة وجزء من أسهمها لاتحاد العاملين. لأن الإدارة ظلت كما هى ولم يتم استبدالها بإدارة جديدة.

رصد كمال عباس فى دراسته المعنونة أوضاع العمال فى مصر بين علاقات

عمل جديدة وتنظيم نقابى قديم^(١٨)، الآثار المختلفة التى يتحملها العمال نتيجة لتطبيق سياسات التحرر الاقتصادى فى مصر، ورصد طبيعة العلاقات الجديدة بين العمال والتنظيمات النقابية فى ظل تلك السياسات.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

- تحمل العمال المصريون القسم الأكبر من فاتورة تطبيق سياسات التكيف الهيكلى والخصخصة فى مصر، وذلك من خلال ارتفاع معدلات فصل العمال فى شركات قطاع الأعمال العام، وتحول ذلك إلى سياسة عامة يتم تطبيقها على أوسع نطاق ممكن، بهدف

(١٨) كمال عباس، أوضاع العمال فى مصر بين علاقات عمل جديدة وتنظيم نقابى قديم، ورقة مقدمة فى "العمال والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية"، تحرير وتقديم أ. د. اعتماد علام، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ص ١٢٥ : ١٧٥.

التخلص من العمال وتكثيف الشعور بالخوف والقلق على المستقبل حتى يصبح قبولهم بالخروج على نظام المعاش المبكر أمراً مؤكداً "فالبطالة مع التعويض أفضل من البطالة بغير تعويض". هذا بخلاف التخفيض المطرد غير المعلن للأجور المتغيرة للعمال، بجانب تقليص الإنفاق على الخدمات في شركات قطاع الأعمال العام فيما يتعلق بالمواصلات والعلاج.

- كما عانى العمال في شركات قطاع الأعمال العام من إجراءات التعسف الإداري، وتشديد شروط العمل، والجزاءات اليومية وتغليظها إلى حدٍّ تجاوزتها للقانون في الكثير من الأحيان، والتعنت في الإجازات والحرمان من الحافز بسبب أو بدون.
- يعاني العمال في القطاع الخاص من شروط وعلاقات عمل بالغة القسوة على نحو غير مسبوق، فهم يعملون بغير حماية قانونية أو نقابية، ويضطرون للتوقيع على استقالاتهم، ومسوغات إنهاء خدمتهم قبل استلام العمل نزولاً على شروط صاحب العمل الذي عادة ما يوقع معهم عقود عمل مؤقتة قابلة للإنهاء في أي وقت، وفي ظل عقود الإنعان هذه يصبح العمل لساعات طويلة وغير محددة أمراً عادياً، والحرمان من التأمينات الاجتماعية أمراً عادياً أيضاً، كما يصبح تشكيل منظمات نقابية أو التفكير في اتخاذ خطوات إنشائها درباً من المستحيل، حيث يعاقب العامل على ذلك بالفصل الفوري من العمل.
- انهيار مختلف أشكال الدعم الاجتماعي والخدمات الصحية والتعليمية والسكنية التي كان يمكن للعامل الحصول عليها، هذا بخلاف اقتصار تعويض أو تأمين البطالة على مدة ستة أشهر فقط، ويرتبط الحق فيه بسبق العمل، وسداد الاشتراك التأميني، وهو الأمر الذي لا يتوفر للكثيرين - على الأخص - بين عمال القطاع الخاص حيث الأغلبية منهم غير مؤمن عليهم فعلياً، بسبب رفض صاحب العمل التأمين على عماله تجنباً للوفاء بحصته في الاشتراك، وتخوفاً من إثبات علاقة العمل، والنتيجة أن هؤلاء يصبحون خارج شبكة التأمينات كلياً ومحرومين من حقهم ليس فقط في تعويض البطالة وإنما في تأمينات العجز والشيخوخة والمرض وإصابات العمل.
- وتوصى الدراسة بضرورة العمل على وجود تنظيم نقابي حقيقي ديمقراطي مستقل يعبر عن العمال ويخضع لإرادتهم ويعمل على تحسين شروط العمل وظروفه، كما لابد من تغيير الفلسفة القائمة عليها الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية، بحيث تكون المواطنة هي مصدر الحق في الحصول على الضمان الاجتماعي وليس العمل أو الاشتراك التأميني.

ورصد عبد الغفار شكر في دراسته المعنونة مستقبل الحركة العمالية في مصر^(١٩)، وجود عدة عوامل تؤثر على مستقبل الحركة العمالية المصرية منها «الإطار الاقتصادي والاجتماعي، احتدام الأزمة المجتمعية الشاملة، تزايد نشاط وتأثير تيار الإسلام السياسي، الخبرة التاريخية للحركة العمالية المصرية ومبادراتها الأخيرة». وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات التي تؤثر على مستقبل الحركة العمالية، منها:

- ضرورة الاهتمام بالأفق السياسي للنضال النقابي العمالي، وهي مسئولية الحركة السياسية للياسر المصري بتنظيماتها المختلفة.
- إعطاء أولوية للعمل في مجال تطور الوعي الطبقي للطبقة العاملة لاستيعاب المتغيرات الجديدة وطبيعة الاستغلال الذي تتعرض له وكيفية مواجهته. لتمكينها في مواجهة استغلال الطبقات الأخرى.
- العمل على عدم الخلط بين النضال النقابي والنضال السياسي وألا يحل العمل السياسي المباشر محل النضال النقابي في حركة النقابات، وألا يحدث انحراف نحو استبدال الحزب السياسي بالنقابة العمالية.
- ضرورة الاهتمام بتتبع مظاهر وجود تيار الإسلام السياسي في الحركة النقابية وتكتيكاته للتغلغل فيها، ومتابعة محاولاته في توسيع دوره في الحركة العمالية، ومواجهته بحسم بطرح قضايا العمال الحقيقية لإحراجه ومطالبته بتحديد موقفه بوضوح من هذه القضايا.
- العمل على تأهيل التنظيم النقابي الحالي لمواكبة المتغيرات الجديدة، والتي تتمثل في بروز أشكال واقعية للنضال النقابي القاعدي خارج التنظيم النقابي الرسمي، بسبب تخلف التنظيم النقابي الحالي عن الدفاع عن مصالح العمال.
- العمل على صياغة برنامج نقابي جديد يركز على عدد من القضايا النقابية الهامة مثل "التأكيد على الشخصية الاعتبارية للجنة النقابية بالمنشأة، استكمال بنية التنظيم النقابي بالمنشأة، إنشاء صندوق للتضامن العمالي، التأكيد على استقلالية الحركة النقابية".

ورصدت منى عزت في دراستها المعنونة النساء والعمل النقابي^(٢٠)، أوضاع النساء في العمل النقابي؛ إذ هدفت إلى رصد أسباب عزوف النساء عن المشاركة في العمل

^(١٩) عبد الغفار شكر، مستقبل الحركة العمالية في مصر، ورقة مقدمة في: الحركة العمالية في معركة التحول: دراسة في الانتخابات النقابية ١٩٩١، مركز البحوث العربية، دار الخدمات النقابية، القاهرة، ١٩٩١، ص ٢٦٧: ٢٧٥.

^(٢٠) منى عزت، النساء والعمل النقابي، مؤسسة المرأة الجديدة، القاهرة، ٢٠١٤.

النقابى، مع التعرف على تجربة النقابات وحفزهن للنساء للمشاركة فى العمل النقابى والوصول إلى مراكز صنع القرار.

اعتمدت الدراسة على عينة عمدية تم اختيارها من بين النقابات التى تتواجد بها النساء بكثافة فى "اتحاد عمال مصر الديمقراطى، والاتحاد المصرى للنقابات المستقلة"، وتم اختيار النقابات المشاركات فى الحلقات النقاشية بشكل عشوائى من بين اثنتى عشرة محافظة، تتنوع ما بين الوجه البحرى والقبلى. مع مراعاة التنوع فى الحالة العمرية والمهنية والنقابية للمشاركات فى تلك الحلقات النقاشية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها:

- أسهم انشغال النساء بالالتزامات الأسرية ورعاية الأبناء فى عدم تمكينهن من تحقيق التوازن بين العمل ونشاطهن النقابى وبين أدوارهن داخل الأسرة.
 - تبنى قطاعات واسعة من النقابيين - الرجال - النظرة التقليدية التى تجعلهم يرفضون العمل تحت قيادة النساء. وبالتالي رفضهم تطبيق أية تدابير من شأنها تحسين أوضاع النساء وتحقيق تكافؤ الفرص.
 - عدم تبنى النقابات برنامجاً مطلبياً بشأن قضايا حقوق النساء فى العمل، مثل قضايا "التمييز فى الأجور، والترقى، وتقسيم العمل على أساس النوع، وعدم توفير دور الحضانة فى أماكن العمل، وعدم حصول العاملات على إجازة الوضع ورعاية الطفل، والتحرش الجنسى فى أماكن العمل".
 - عدم وجود آليات وإجراءات فى لوائح النقابات تحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار فى النقابات. وعدم تمكين النساء من الوصول إلى تلك المواقع، واقتصار مشاركتهن فى العمل النقابى على التصويت والإجراءات الإدارية.
 - تتمثل أهم تحديات المشاركة فى العمل النقابى فى "عدم صدور قانون الحريات النقابية، والملاحقة الأمنية والفصل التعسفى ضد العضوات النقابية فى النقابات المستقلة، وعدم مساندة الاتحاد لهن، عدم توافر قاعدة بيانات حول النقابات والأعضاء، غياب ثقافة العمل الجماعى والمؤسسى فالنقابات مختزلة فى مصر فى شخص النقيب ونشاطه".
- وتوصى الدراسة بإعداد قاعدة بيانات العضوية النقابية وتوافرها للأعضاء والعضوات، تشكيل لجنة تنسيقية بين اتحاد عمال مصر الديمقراطى والاتحاد المصرى للنقابات المستقلة من أجل التنسيق والتواصل وتفعيل العمل المشترك فيما يتعلق بالقضايا التى تخص النقابات وحقوق العمال والعاملات، توفير وحدة قانونية داخل الاتحادات

لتقدم الدعم القانوني والقضائي لأعضاء وعضوات النقابات عند تعرضهم أو تعرضهن لأية انتهاكات أثناء العمل.

رابعاً: سياسات الحماية الاجتماعية للعمال المصرية: تدابير وقائية

يعد نظام الحماية الاجتماعية الشامل في مصر أحد أهم أحجار الزاوية التي تقوم عليها السياسات الاجتماعية المتمركزة حول دور الدولة، وهى السياسة التي تم وضعها في الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي، ولا يزال هذا النظام الذي يتضمن التأمين الاجتماعى والتأمين الصحى وآليات المساعدة الاجتماعية معمولاً به حتى وقتنا الراهن، دون أن تطرأ عليه أية إصلاحات جوهرية. ولقد اعتمد توسيع نظام الحماية الاجتماعية اعتماداً كبيراً على نمو التوظيف الحكومى وتوسيع نطاق مزايا الحماية الاجتماعية المقدمة إلى موظفى القطاع العام، إلا إنه ثبت أن النموذج القائم على القطاع العام غير مستدام، كما أن التوظيف فى القطاع العام انخفض بشكل حاد منذ فترة التسعينيات فى إطار برنامج واسع النطاق للتحرير الاقتصادى، وقد أدّى تحول سوق العمل نحو القطاع غير الرسمى وانكماش تغطية التأمين الاجتماعى وإخفاق برامج المساعدات الاجتماعية إلى إفقار أعداد كبيرة من المجتمع. ومن ثم إثارة عدد من التساؤلات بشأن فاعلية منظومة الحماية الاجتماعية الحالية وقدرة الدولة على توفير الرعاية الأساسية للمواطنين.

وفى هذا الصدد ركز سيفيردينج وسيلوانس فى دراستهما المعنونة «الحماية الاجتماعية فى مصر، نظرة عامة على السياسات المتبعة»^(٢١)، على قضية الحماية الاجتماعية، وألقيا الضوء على آليات الحماية الاجتماعية العاملة حالياً، واقترحا تدابير حماية اجتماعية جديدة.

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج:

- اتضح من خلال مراجعة المكونات الثلاثة الكبرى لمنظومة الحماية الاجتماعية، والتي تشمل التأمين الاجتماعى، والتأمين الصحى، والمساعدات الاجتماعية، وجود تحديات جسام، وأن التحدى الأكبر لا يكمن فى الإطار القانونى، ولكن فى الإدارة الفعالة والعدالة لآليات الحماية الاجتماعية. ففى ظل عدم اكتمال مظلة التغطية وعدم عدالتها بالنسبة للمجموعات السكانية المختلفة، والانخفاض الشديد فى قيمة المزايا والمساعدات المقدمة. لا تواجه منظومة الحماية الاجتماعية فى مصر تحديات مالية كبيرة فحسب؛ وإنما تواجه بوجهة نظر بدأت تعتبر المساهمة فى هذه المنظومة غير مجدية وغير وثيقة

^(٢١) مايا سيفيردينج وإيرينى سيلوانس، الحماية الاجتماعية فى مصر: نظرة عامة على السياسات المتبعة، سلسلة أوراق بحثية، النوع والعمل فى منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، القاهرة، مجلس السكان الدولى، سبتمبر ٢٠١٢.

الصلة باحتياجات الأسرة، وأن هذا سيؤدي إلى تهرب المواطنين من تغطية منظومتى التأمين الاجتماعى والصحى واللذين يعانيان بالفعل من تغطية متآكلة.

- عدم تغطية مظلة الحماية الاجتماعية أفقر المجموعات السكانية فى مصر وأكثرها تعرضا للمخاطر.
 - لا بد من إدراك أن المنظومات الثلاث تتفاعل معا "التأمين الصحى والاجتماعى والمساعدات الاجتماعية"، وأن أى تغيير فى أحدها قد يكون له تأثيرات غير مقصودة على المنظومتين الأخرين.
 - التعامل مع إصلاح آليات الحماية الاجتماعية بشكل شمولى مع دراسة متأنية لكيفية تأثير أى إصلاحات تدخل على هذه المنظومات الثلاث.
 - لتحسين منظومة التأمين الاجتماعى يجب تعزيز الربط بين مستويات الاشتراكات والمزايا، وتوسيع التغطية، وتحسين إدارة المنظومة ككل.
 - طرحت الدراسة عدة مقترحات لتحسين التأمين الصحى "إعادة هيكلة النظام كاملا وتوحيد نظام التأمين الصحى المصرى من أجل الارتقاء بمستويات كفاءة النظام وفاعليته، مراجعة كاملة لدور هيئة التأمين الصحى فى توفير الرعاية الصحية وتحمل تكلفتها، تحسين جودة الخدمات المقدمة".
 - مقترحات للمساعدات الاجتماعية منها "توسيع نطاق التغطية بما يخدم الفقراء، العمل على الحد من توجيه هذه المزايا لغير المستحقين، توسيع نطاق معايير الاستحقاق لتشمل جميع الأسر الأشد فقرا حتى تلك التى يعولها الرجال القادرون على العمل".
- وعرض صابر بركات فى دراسته المعنونة **المرأة والتأمينات الاجتماعية**^(٢٢) أهمية الحماية الاجتماعية مع تطور النشاط الإنسانى، وقوى الإنتاج، إذ بات من المتفق عليه أن تطور التنمية فى أى مجتمع مرهون بمدى تقدم أنظمة وأوضاع الحماية الاجتماعية لأعضائه، كشرط ومظهر ونتيجة للتنمية لصالح الناس، وبمشاركتهم الإيجابية. واعتبرت الدراسة أن نظم التأمين الاجتماعى المختلفة حق من حقوق الإنسان وحقوق المواطنة، وناقشت الإطار القانونى للتأمين الاجتماعى، وأنواع التأمينات الاجتماعية التى يكفلها النظام العام، التى تشمل «تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، تأمين إصابة العمل، تأمين المرض، تأمين البطالة، تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات».

(٢٢) صابر بركات، المرأة والتأمينات الاجتماعية، مجلة طبية، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦، ص ص

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج:

- تعاني المرأة العاملة - بالتأكيد- من الاستغلال والتحييز والتمييز ضدها، ليس فقط في العمل - أثناءه وبسببه- بل وحتى في التأمين والضمان الاجتماعي والمعاشات، بل وحتى بعد وقبل ذلك داخل البيت والأسرة بسبب تحمل أعباء ومتاعب العمل المنزلي والرعاية الأسرية دون مساعدة أو تقدير في أغلب الأحوال، أى أنه عمل بلا أجر ولا تأمين.
- حرمان المرأة من الحق الإنساني في التعليم والمعرفة والثقافة، والحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة العامة والإنجابية، والحق في التمتع بمستوى معيشة لائق.
- إن كان هذا الحرمان هو فقراً عاماً يمس كل الفقراء ويزداد في الريف، فإن المرأة تعاني فيه أكثر بما لا يقاس بسبب فجوة النوع والتحييز الذكوري والثقافة السائدة.
- ضرورة العمل من أجل تغيير أوضاع المرأة العاملة ومواجهة التحييز ضدها، وإعمال حقوق الإنسان بعدم التمييز ورفض التفرقة بين المرأة والرجل.

خامساً: الاحتجاجات العمالية في القطاعات الصناعية المختلفة: الأسباب - النتائج

برزت الاحتجاجات العمالية المصرية خلال الآونة الأخيرة بشكل كبير، إذ احتدمت نبروتها قبل ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١، وكثرت الدراسات الأكاديمية لرصدها وتحليل أسبابها. وجاءت من بينها دراسة هويدا عدلى المعنونة الاحتجاجات العمالية المصرية: إشكاليات تسوية المنازعات العمالية^(٢٣). لتوضح تصاعد معدلات الاحتجاجات منذ عقد الثمانينيات، فشهدت الفترة من ١٩٨٧ - ١٩٩٤ عدد (١٣١) احتجاجاً عمالياً بمتوسط (١٦) احتجاجاً سنوياً، وذلك مقابل (١٦) احتجاجاً في الفترة من ١٩٨٢ - ١٩٨٦ ككل، أى بمتوسط ٤ احتجاجات سنوياً.

كما أوضحت الدراسة وقوع التحركات الاحتجاجية العمالية منذ أواسط الثمانينيات في مناطق صناعية مهمة مثل كفر الدوار، والمحلة الكبرى، وشبرا الخيمة، وحلوان، ولم تقتصر التحركات على القطاع العام بل امتدت للقطاع الخاص، والهيئات الحكومية أيضاً. شملت غالبية القطاعات الاقتصادية الإنتاجية التي حدثت بها تلك الاحتجاجات (الغزل والنسيج، الصناعات الغذائية، صناعة الكيماويات وغيرها من القطاعات)، والسمة الجديدة اتساع نطاق الاحتجاجات في القطاعات الحكومية الخدمية "النقل البري والبحري، الصحة، التعليم..."، - تميزت الموجة الجديدة من الاحتجاجات العمالية باتساع نطاقها الجغرافي، فقد شهدت معظم محافظات مصر تحركات احتجاجية، ومن

^(٢٣) هويدا عدلى، الاحتجاجات العمالية المصرية: إشكاليات تسوية المنازعات العمالية، منتدى شركاء التنمية للبحوث والاستشارات والتدريب، العدد السابع، ٢٠٠٨.

حيث ضخامة أعداد العمال المشتركين فيها والتي وصلت فى بعض الحالات إلى ١٥ ألف عامل فى إضراب عمال شركة مصر للغزل والنسيج الرفيع فى كفر الدوار.

تركزت مطالب العمال المضربين فى إلغاء رفع الأسعار ورفع الحوافز. كما برزت مطالبات خاصة بحل اللجنة النقابية وإقالة رئيس الاتحاد العام للعمال. ويفسر هذا التصاعد فى التحركات الاحتجاجية العمالية بتردى الأوضاع المعيشية للعمال المصريين، نظراً لتطبيق سياسات التكيف الهيكلى والإصلاح الاقتصادى والخصخصة، وما ترتب عليها من ارتفاع أسعار السلع والخدمات، وبالتالى انخفاض الأجور الحقيقية بصفة عامة. يفسر تصاعد الحركة الاحتجاجية العمالية عجز التنظيم النقابى عن القيام بدوره فى الدفاع عن مصالح العمال. فقد كان ثمن العلاقة بالدولة اغتراب العمال عن تنظيمهم النقابى وفقدان الثقة فيه، واقترب نخبة هذا التنظيم خاصة العليا منها من صانع القرار وتحقيقها كثير من المزايا المادية والعينية من جراء هذا الاقتراب، ولم يعد هناك مصدر لتأمين مواقعها سوى العلاقة بالنظام السياسى.

كما أصدر **منتدى المحروسة للبحوث والسياسات العامة تقرير لحالة الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٤**^(٢٤)، رصد تنظيم العمال لـ ٢٢٧٤ احتجاجاً عمالياً خلال عام ٢٠١٤ وبالمقارنة بين عامى ٢٠١٢ و ٢٠١٤ تبين أن حكومة محلب نجحت فى خفض الاحتجاجات العمالية بمعدل كبير مقارنة بحكومة الإخوان التى شهدت احتجاجات غير مسبقة ضدها.

شهد الربع الأول لعام ٢٠١٤ عدد ١٤٢٠ احتجاجاً للمطالبة بتطبيق الحد الأدنى للأجور، ثم عادت للانخفاض المفاجئ خلال الربع الثانى بعد تغيير الحكومة الجديدة، ثم عادت مرة أخرى خلال الربع الثالث والرابع مع عودة المطالب الاقتصادية والاجتماعية والمالية التى فرضت نفسها وبقوة على أجندة قضايا العمال والتشغيل فى مصر، ولكنها ليست بنفس قوة الربع الأول نظراً لما اتخذته الحكومة المصرية والشركات والمصانع والعمال أنفسهم لاحتواء موجة الاحتجاجات العمالية الذى شهدها بداية عام ٢٠١٤، وساعدت بالتأكيد على انخفاض معدل الاحتجاج العمالى خلال باقى العام (الربع الثانى، الربع الثالث، الربع الرابع).

جاءت أغلب الاحتجاجات العمالية خلال عام ٢٠١٤، لأسباب اقتصادية واجتماعية

^(٢٤) مركز المحروسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، تقرير سنوى حول حالة الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٤،

يتصدر في مقدمتها مطلب صرف المستحقات المالية المتأخرة بـ ٧٨٩ احتجاجاً بنسبة ٣٥٪ من إجمالي الاحتجاجات العمالية، يليها في المرتبة الثانية مطلب تطبيق الحد الأدنى للأجور بـ ٢٤٩ احتجاجاً بنسبة ١١٪ من إجمالي الاحتجاجات، وجاء في المرتبة الثالثة احتجاجاً العمال ضد قرارات وتدخلات المسؤولين والمطالبة بإقالتهم أو استبعادهم بـ ٢١٣ احتجاجاً بنسبة ٩٪ من الإجمالي، وفي المرتبة الرابعة جاء مطلب المطالبة بالتعيينات والتثبيت وتوفير فرص العمل بـ ١٩٩ احتجاجاً بنسبة ٨٪، وجاء مطلب تحسين الأحوال المادية والوظيفية والقانونية وتسوية أوضاع العمال بـ ١٤٥ احتجاجاً بنسبة ٦٪ من إجمالي الاحتجاجات في المرتبة الخامسة، يليها الاحتجاج ضد الفصل أو النقل التعسفي والمطالبة بعودة العمل في المرتبة السادسة بـ ١٣٥ احتجاجاً بنسبة ٥٪ من إجمالي الاحتجاجات إلخ من الاحتجاجات.

تصدرت محافظة القاهرة المشهد الاحتجاجي في مقدمة محافظات الجمهورية المحتجة بـ ٤٢٩ احتجاجاً عمالياً، لتركز المصانع والشركات والوزارات والمديريات التي كانت تحدث أمامها أغلب الاحتجاجات، وفي المرتبة الثانية جاءت محافظة الإسكندرية بـ ١٨٥ احتجاجاً عمالياً، تلتها في المرتبة الثالثة محافظة الشرقية بـ ١٥٠ احتجاج، وفي المرتبة الرابعة جاءت محافظة كفر الشيخ بـ ١٤٥ احتجاجاً عمالياً، وجاءت محافظة الغربية التي تمثل الجزء الأكبر من قطاع الغزل والنسيج المصري بـ ١٤٤ احتجاجاً عمالياً في المرتبة الخامسة، وفي المرتبة السادسة جاءت محافظة السويس بـ ١٣٠ احتجاجاً عمالياً وكان معظمها لقطاع الأسمدة والكيماويات، وجاءت محافظة الجيزة متراجعة للمرتبة السابعة بـ ١٢٢ احتجاجاً عمالياً. وغيرها من المحافظات.

فيما يتعلق بالتوزيع القطاعي للاحتجاجات العمالية عام ٢٠١٤، جاءت في المرتبة الأولى وعلى رأس الفئات المحتجة عمال المصانع والشركات بـ ٥٥٨ احتجاجاً بما يمثل ٢٥٪ من إجمالي الاحتجاجات العمالية، بينما جاء في المرتبة الثانية موظفو الدولة بـ ٤٢٦ احتجاجاً بما يمثل ١٩٪ من إجمالي الاحتجاجات، يليها في المرتبة الثالثة فئة الأطباء والمسعفين والبيطريين والتمريض المطلق عليهم القطاع الطبي بـ ٣٢٣ احتجاجاً عمالياً بما يمثل ١٤٪ من إجمالي الاحتجاجات، وفي المرتبة الرابعة جاءت فئة المدرسين وأعضاء هيئة التدريس في المدارس الأساسية أو الجامعية ما يطلق عليه القطاع التعليمي بـ ١٣٧ احتجاجاً عمالياً بما يمثل ٦٪ من إجمالي الاحتجاجات، وجاء قطاع الغزل والنسيج في المرتبة الخامسة بـ ١١٧ احتجاجاً عمالياً ما يمثل ٥٪ من إجمالي احتجاجات العمال، ويليهما في المرتبة السادسة فئة السائقين من السيرفيس والنقل الثقيل والسيارات الخاصة

وسائقي التاكسي من قطاع النقل العام والخاص بـ ١١٠ احتجاجات عمالية ما يمثل ٥٪ من إجمالي الاحتجاجات، إلخ من الاحتجاجات.

اتخذ العمال مجموعة من الأشكال الاحتجاجية كوسيلة للتعبير عن مطالبهم، لم يشارك فيها العمال فحسب بل شارك أصحاب الأعمال أيضاً، جاء في مقدمة أشكال الاحتجاج خلال عام ٢٠١٤، بالمرتبة الأولى الإضراب عن العمل (العام / الجزئي) بـ ٧٦١ إضراباً، يليه في المرتبة الثاني ٤٨٤ وقفة احتجاجية، وجاءت المسيرات في المرتبة الثالثة بـ ٢٩٥ مسيرة، يليها في المرتبة الرابعة التظاهر بـ ٢٤٠ مظاهرة، وجاء الاعتصام في المرتبة الخامسة بـ ١٥٩ حالة اعتصام، وفي المرتبة السادسة جاء غلق المنشآت بـ ٧٢ حالة، وفي المرتبة السابعة جاء التجمهر بـ ٥٩ حالة.

سادساً: العمالة النسائية وظروف العمل اللائقة: الملامح – والأبعاد

حرصت قوانين العمل والدساتير المصرية والاتفاقيات المختلفة على توفير سبل عمل مُيسرة للعمال وخاصة للعمالة النسائية. وازدهرت الساحة الأكاديمية بالعديد من الدراسات التي ركزت على رصد ظروف عمل النساء ومدى ملاءمتها لطبيعة المرأة ومسئولياتها وأدوارها المتعددة.

اهتمت **مايا سيفردينج** في دراستها المعنونة **تحديات الإناث في سوق العمل المصري: رؤية شبابية**^(٢٥) ضمن مسح النشء والشباب في مصر، بفحص التحديات التي تواجه الإناث في سوق العمل المصري من منظور شبابي، إذ أوضحت أن مصر احتلت الترتيب رقم ١٢٢ من بين ١٣٥ بلداً من حيث المشاركة الاقتصادية للإناث والفرص المتاحة لها. ويرجع هذا الترتيب إلى التحديات التي تواجهها الإناث في سوق العمل المصري مثل الحصول على فرص عمل ملائمة في ظل تدني نوعية الوظائف المقدمة لهن.

وخرجت الدراسة بعدد من النتائج، منها:

- انخفاض نسبة مشاركة الفتيات في القوة العاملة مقارنة بالذكور، إذ تقع ٨٢,١٪ من الفتيات غير الملتحقات بالتعليم خارج قوة العمل، مقارنة بـ ١٣,٦٪ من الشباب الذكور غير الملتحقين بالدراسة. ويؤكد ذلك أن هناك ٦,٥ مليون فتاة لا يدرسن ولا يعملن مما يشير إلى عدم استغلال هذا المورد البشري المهم في مصر.
- تواجه الفتيات الشابات معدلات بطالة أعلى وفترات بطالة أطول من الشباب. حيث إن معدل البطالة بين الفتيات غير الدارسات في الفئة العمرية ١٥ – ٢٩ يبلغ ٣٠,٧٪

^(٢٥) مايا سيفردينج، تحديات الإناث في سوق العمل المصري: رؤية شبابية، ضمن مسح النشء والشباب في مصر: ملخص السياسات رقم ٤، مجلس السكان الدولي، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، القاهرة، ٢٠١١.

ويزيد بمقدار ٢,٤ مرة عن معدل البطالة بين الشباب غير الدارسين ١٢,٦٪ في نفس الفئة العمرية. وتمثل هذه النسبة حوالى ٤٢٦ ألف فتاة غير عاملة يواجهن صعوبات كبيرة فى إيجاد فرص عمل.

- يزيد معدل البطالة بين الفتيات عما هو عليه بين الذكور فى كافة مستويات التعليم. وتصل الفجوة فى البطالة بين الجنسين ذروتها فى المستويات التعليمية الأدنى؛ فبين الأميين، يبلغ معدل البطالة بين الإناث ثلاثة أضعاف النسبة بين الذكور، بينما تزيد بمقدار الضعفين عند مستوى التعليم الجامعى.
 - تعاني الفتيات المتزوجات فترات بطالة أطول (١٧١ أسبوعاً) منها لدى غير المتزوجات (١٢٣ أسبوعاً)، وتشير هذه البيانات إلى أن المتزوجات يجدن صعوبة أكبر فى إيجاد الوظيفة التى يرغبونها. كما تعاني الفتيات من قلة شبكة العلاقات ومحدودية التنقل فى سعيهن للحصول على وظيفة، وقد يعد ذلك أحد الأسباب التى تؤدى إلى ارتفاع معدل البطالة وطول فترتها بينهن.
 - لا يزال القطاع العام بصفة خاصة جاذباً للفتيات المتزوجات العاملات، حيث يعمل ٥٢٪ منهن فى هذا القطاع، وفى المقابل تقل حظوظ عمل الفتيات فى القطاع الخاص نظراً لسوء ظروف العمل فى القطاع الخاص، والتى تتمثل فى "زيادة ساعات العمل، وزيادة عبء العمل المنهك، سوء معاملة أصحاب العمل، التعرض للمضايقات منها التحرش الجسدى، الإزدحام والتدافع والسرقة".
- وتوصى الدراسة بضرورة توافر بيئة عمل وسياسات صديقة للفتيات، ومواجهة القضايا المتعلقة بالتحرش والأمان الوظيفى وحقوق العاملات التى تؤثر على كل السيدات فى سوق العمل. بجانب تشجيع إضفاء الطابع الرسمى على القطاع الخاص لجعله مرحباً بالسيدات، وتوفير الدعم للفتيات فى البحث عن الوظائف.

أشارت دراسة **Lohmann** المعنونة **Labor Regulation and Female Labor**

Market Participation, A country Study of Egypt،^(٢٦) إلى أن حجر الزاوية فى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء، هو ضمان الحق فى تكافؤ الفرص والتمتع بكافة الحقوق سواء كان التعليم أو الصحة أو العمل أو غيره. وعلى الرغم من تحسن كثير من المؤشرات فيما يتعلق بالتعليم والصحة، مازال الحق فى العمل للنساء منتهكاً فى كثير من جوانبه، وظلت معدلات بطالة النساء أعلى من الرجال. وفى عام ٢٠٠٨ كانت بطالة الذكور ٦٪ مقابل ١٩٪ للإناث.

(26) Lohmann, Tanja, Labor Regulation and Female Labor Market Participation, A country Study of Egypt, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Economic Integration of Women – MENA, August, 2010.

وخرجت الدراسة بعدد من النتائج، من بينها:

- عدم تمتع النساء العاملات في القطاعات المختلفة بالحماية القانونية والاجتماعية، فلا يعمل في القطاع الرسمي عمل كل الوقت سوى ١٦,٤٪ من النساء العاملات.
- تعاني مصر وبلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA region) بشكل واضح من انخفاض معدلات عمل النساء بالقطاع الرسمي مقارنة بالمعدلات العالمية. فمشاركة المرأة في القطاع الرسمي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تبلغ ٢٦٪ مقابل معدل عالمي يصل إلى ٥٢٪ عام ٢٠٠٨. ويشير ذلك إلى عدم وجود فرص نفاذ متكافئ ومتساوٍ للمرأة للعمل في القطاع الرسمي.
- تتوزع عمالة النساء على القطاعات الاقتصادية المختلفة، فنجد ٦٪ من المشتغلات هن اللواتي يعملن في القطاع الصناعي مقابل ٥٠٪ في قطاع الخدمات و ٤٠٪ في قطاع الزراعة. وتتركز النساء بشكل واضح في القطاع غير الرسمي بنسبة ٥٨,٧٪ مقابل ٤١,٩٪ للرجال وهو عمل غير منظم وغير محم.
- من بين المحددات المهمة لنفاذ النساء إلى سوق العمل في مصر:
 ١. كم فرص العمل المعروضة، فنتيجة قلة الوظائف المنتظمة بأجر خاصة في المناطق الريفية لا يكون أمام النساء سوى الأعمال المتدنية منخفضة الأجر غير المنتظمة مثل بعض الأعمال الموسمية في الزراعة أو التجارة الصغيرة في الأسواق أو الخدمة في المنازل.
 ٢. عدم توافر فرص عمل مربحة ومرضية عندما يرتفع الإنجاز التعليمي للنساء، فغالبا ما يكون القرار في الأسرة ألا تعمل المرأة إذا كان هناك من يستطيع إعالة الأسرة من الذكور.
 ٣. نقص المواصلات والتحرش الجنسي في أماكن العمل يعد من بين المحددات التي تحد من فرص نفاذ النساء إلى العمل.
- أشارت ٢٧٪ من الشركات الخاصة التي تم مسحها إلى أن لوائح العمل تقيد التوسع في فرص العمل الرسمية والمنتظمة للإناث، إذ يعتبرون أن فرص عمل المرأة فرص عمل مكلفة بسبب إجازات الوضع مدفوعة الأجر ورعاية الأطفال وغيرها.
- كما أشارت الدراسة إلى أن نفاذ المرأة للمجال العام يتحدد بأدوارها النوعية وديناميكيات القوة والسلطة داخل الأسرة، والتي تتشكل بفعل اعتبارات مختلفة ذات مصادر دينية وقانونية وثقافية.

وكشفت دراسة هويدا عدلى فى دراستها المعنونة «نساء فى سوق العمل، العاملات فى قطاع الاستثمار»^(٢٧)، عن الأوضاع المتردية للنساء فى القطاع الاستثمارى سواء كان مملوكا لرأسمال مصرى، وفى ظل إدارة مصرية أو مملوكا لرأسمال أجنبى وتحت إدارة أجنبية كما هو قائم فى المناطق الحرة الصناعية فى برج العرب بالإسكندرية وغيرها من المناطق الحرة، وذلك بغية رصد المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وتأثيرها على حياة هؤلاء النساء فى أماكن عملهن وفى أسرهن وفى مجتمعاتهن، وكيفية النهوض بأوضاعهن.

اعتمدت الدراسة الميدانية على الأساليب الكيفية فى جمع المادة سواء كانت مقابلات متعمقة أو مجموعات بؤرية.

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

- غياب معايير العمل الدولية والضمانات القانونية المكفولة فى قوانين العمل المصرية وعدم احترامها. فلا يوجد التزام بعلاقات عمل قانونية فى مجال العقود والتأمينات الاجتماعية.
- تعاني النساء فى هذه المناطق من انتهاك حقوقهن من حيث إجبارهن على العمل فى ساعات إضافية دون أجر عادل، وممارسة التمييز ضدهن فى كثير من الحقوق، فضلاً عن غياب جميع معايير الصحة والسلامة المهنية.
- عدم وجود أو السماح بوجود أية تنظيمات نقابية فى هذه المنشآت.
- خلاصة القول الغياب التام لكل جوانب الحماية الاجتماعية والقانونية فى المنشآت محل الدراسة مثل "التأمينات الاجتماعية، والتأمين الصحى، وإجازات الوضع، والحضانات، والمواصلات"، وتلك الظروف المتردية جعل نظرتهم لقيمة العمل متدنية ومن ثم لا ترغب فى العمل أو السعى إليه.
- أشارت الدراسة إلى أن عمل النساء مرتبط باحتياجات أسرية وليس مرتبطاً بقيمة العمل فى تحقيق الذات وغيرها من القيم الإيجابية المرتبطة بالعمل.
- أصحاب الأعمال يفضلون تشغيل النساء غير المتزوجات وبالتحديد الشابات لأسباب عدم وجود التزامات أسرية ولا احتمالات حمل، وما يترتب على ذلك من إجازات وضع وساعات رخصة وغيرها من حقوق. ولأنهن عمالة رخيصة تقبل ما لا يقبله الرجال.
- غابت الدولة تماماً عن المشهد سواء فى وضع إستراتيجية للتشغيل أو فى الرقابة على مدى التزام صاحب العمل بمعايير العمل الدولية والموجودة حتى فى قوانين العمل المصرية.

^(٢٧) هويدا عدلى، نساء فى سوق العمل (٢)، العاملات فى قطاع الاستثمار، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، ٢٠١١

وهدفت دراسة هند فؤاد المعنونة **تأثير برامج التخصيصية على الأوضاع الاجتماعية للمرأة العاملة المصرية^(٢٨)**، إلى رصد ملامح برنامج التخصيصية المؤثرة على فرص العمل المتاحة أمام المرأة العاملة من حيث الكم والكيف، بجانب التعرف على أوضاع المرأة العاملة فى ظل القطاع الخاص المحول من حيث ظروف وأوضاع العمل داخله، والكشف عن أهم الآثار الناجمة عن عمل المرأة فى ظل ظروف هذا القطاع وتأثيرها على حياتها الأسرية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى وطبقت استمارة استبيان على العاملات بالشركة العربية للراديو والترانزيستور والأجهزة الإلكترونية تليمصر، وبلغ حجم العاملات بخطط الإنتاج بالشركة بعد التخصيص ٨٦ عاملة، تم التطبيق على عدد ٧٦ منهن، كما تم إجراء مقابلات متعمقة مع عشر حالات من العاملات بالشركة.

وخلصت الدراسة لعدد من النتائج المهمة، من بينها:

- تعتبر المرأة العاملة المصرية من أشد الفئات تأثراً بتطبيق برنامج التخصيصية على الشركات المصرية.
- نقص فرص العمل المتاحة أمام العاملات بعد تطبيق برنامج التخصيصية، وظهور أشكال كثيرة من مظاهر التمييز النوعى ضد المرأة داخل أماكن عملها بالقطاع الخاص المحول تمثلت فى "تفضيل الذكور عليهن فى الأجر، والحوافز والترقيات، عدم الاهتمام بجودة وصيانة الخدمات المقدمة للنساء كدور الحضانة والمواصلات والعلاج، بجانب محاولات التسريح المتعمد لهن".
- عدم قدرة المرأة العاملة على حل مشكلاتها أو نيل حقوقها داخل العمل بعد التخصيص، نظراً لعدم وجود قانون يحمى مصالحها، وانعدام دور النقابات العمالية داخل إدارة القطاع الخاص الجديدة، أو لعدم الالتزام بتطبيق القوانين الموجودة.
- وجود حالة واضحة من عدم الرضا بين العاملات عن عملهن الحالى فى ظل إدارة القطاع الخاص المحول، وتفضيلهن للقطاع العام السابق، ورغبتهم فى عودته مرة أخرى، وإلغاء برنامج التخصيصية.
- من أهم مشكلات المرأة العاملة داخل عملها فى ظل إدارة القطاع الخاص المحول "عدم توافر الإحساس بالأمان والاستقرار داخل العمل، وقلة الدخل وسوء معاملتهم، وإلغاء البدلات المادية، وانخفاض جودة الخدمات الاجتماعية المقدمة لهن، وزيادة

^(٢٨) هند فؤاد السيد، تأثير برامج التخصيصية على الأوضاع الاجتماعية للمرأة العاملة المصرية: دراسة حالة للعاملات بشركة تليمصر للتليفزيون والأجهزة الإلكترونية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥.

ضغط ومجهود العمل بخطوط الإنتاج بدون دخل يعادل هذا المجهود، وإجبارهن على قبول نظام المعاش المبكر الذى فرضته الشركة“.

- تدهور الحالة الصحية والنفسية والاقتصادية والمستوى المعيشى لأسر العاملات بسبب عملهن فى القطاع الخاص المحول.

وجاءت دراسة **انتصار بدر المعنونة النساء في سوق العمل: العاملات وسياسات الخصخصة**^(٢٩) لتكشف عن تأثير إعادة الهيكلة الاقتصادية على شروط العمل وحقوق القوى العاملة، مع تركيز خاص على العمالة النسائية فى مصر، والتعرف على أوضاع وشروط عمل النساء فى كل من قطاع الأعمال، والقطاع الاستثمارى فى عدد من الصناعات التى تتميز بكثافة العمالة النسائية، وذلك فى ظل سياسات التكيف الهيكلى.

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

- يركز توجه سياسات الإصلاح الاقتصادى فى مصر على تفكيك الوحدات الإنتاجية الكبيرة “التي كانت من سمات القرن العشرين” من خلال التآجير أو البيع أو التصفية من ناحية، والتخلص من العمالة الثابتة من ناحية أخرى. وأدى هذا التوجه وما تبعه من سياسات وقوانين إلى تقليص العمالة من مليونى عامل إلى ما يقرب من أربعمئة ألف عامل وعاملة، وقد تركّز هذا التقليص على التخلص من العمالة الثابتة، أى الأكبر سناً والأكثر تكلفة وخبرة؛ وأصبحت العمالة صغيرة السن غير الثابتة، التى لا تتمتع بحماية قانونية، هى الأساس الذى تستند إليه الصناعات فى مصر.
- تتزايد عمالة المرأة - خاصة فى الصناعات التى تحتاج إلى عمالة كثيفة - قليلة التكلفة، وتتعرض النساء لشتى أنواع الاستغلال - غير الاقتصادى (كالتحرش الجنسى) خاصة فى القطاع الخاص - حيث لا توجد تشريعات أو آليات تحمى العاملات من هذا النوع من الاستغلال، لكن حاجتهن الملحة فى الحصول على الأجر شكلت دافعاً رئيساً لعملهن.
- تعاني النساء العاملات من ضآلة وتدنى الأجور، حيث تقع النسبة الأكبر فى كليهما ضمن الشريحة التى تتقاضى “١٠٠ - ٢٠٠” جنيه، وتباينت معدلات الأجور بين الصناعات الثلاث، فأوضحت الدراسة وجود ارتفاع نسبى فى الأجور لدى عينة الصناعات الهندسية مقارنة بصناعة الغزل والنسيج والصناعات الكيماوية؛ كما أنّ الأجور ترتفع بصورة ملحوظة فى القطاع الاستثمارى من هذه الصناعة. وقد

^(٢٩) انتصار بدر، نساء في سوق العمل: العاملات وسياسات الخصخصة، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٧.

يعزى هذا الارتفاع فى الأجور فى هذا المجال إلى الطبيعة المهنية الخاصة بالعاملات، وما يرتبط بها من ارتفاع مستوى التعليم لديهن، وذلك مقارنة بالصناعتين الأخريين اللتين تعتمدان على عمالة لا تمتلك كفاءات عالية ورخيصة وغير منتظمة.

- وجود أشكال أخرى من التمييز فى علاقات العمل الخاصة بالنساء، وهذه الأشكال تظهر بوضوح فى قطاع الأعمال مقارنة بالقطاع الاستثمارى؛ فبالإضافة للتمييز فى اختيار المشرفين من بين الرجال، هناك أشكال من التمييز تتعلق بنوع العمل، حيث يتم تكليف النساء بالأعمال الهامشية أو التى لا تعتمد على مهارات؛ مما يساهم فى انخفاض الأجر النهائى. أما القطاع الخاص / الاستثمارى فمثله مثل قطاع الأعمال يسند الإشراف للرجال حتى فى العنابر التى تعمل فيها النساء فقط.
- وجود انخفاض ملحوظ فى وعى العاملات المتمثل فى مجرد المعرفة بلائحة تشغيل النساء، وعدم اهتمامهن بتلك اللائحة التى من المفترض حمايتهن.
- هناك وسائل وآليات متعددة تستخدمها المرأة للمطالبة بحقوقها فى موقع عملها. تمثلت فى تقديم شكاوى، ورفع قضايا، والدخول فى عمليات اعتصام وإضراب، للحصول على حقوقها.
- فقدت اللجان النقابية الكثير من حضورها وأهميتها لدى العاملات. فعلى الرغم من وجود تلك اللجان النقابية فى مصانع قطاع الأعمال، إلا أن هناك اتجاهات سلبية نحو الدور الذى تلعبه تلك اللجان. وترى الكثير من العاملات أن تلك اللجان ساعدت على تصفية الشركات التى ينتمين إليها، ووقفت ضد العمال.
- تنطوى الكثير من الأعمال التى يعملن بها العاملات على مخاطر مهنية وصحية؛ وهو ما ظهر بوضوح فى صناعات الغزل والنسيج، خاصة فى عمليات فرفة القطن، وكذلك فى الصناعات الكيماوية إصابة بعض النساء بأمراض مهنية خطيرة، مثل "الإجهاد، الإصابة بالأورام... إلخ".
- غياب أية أشكال رقابية تساند العاملات فى حماية أنفسهن من هذه المخاطر، أو تقوم برصدها؛ كما لا يوجد أى ربط بين أمراض المهنة وتوافر آليات تساعد على حصول العاملات على تعويضات مناسبة.
- معظم العاملات يقدرن العمل بوصفه الوسيلة الوحيدة لتحسين معيشتهن على الرغم من صعوباته ومشاكله. ويرتبط الرضا عن العمل بالتغيرات التى يمكن أن يحدثها هذا العمل فى حياة العاملة؛ وقد بينت الدراسة أن هذه التغيرات سواء الاقتصادية أو

الاجتماعية أو النفسية ترتبط بشكل أو بآخر بتقدير العاملة لذاتها. كما كشفت أيضا أن هذا الرضا قد يعود إلى غياب بدائل لهذا العمل في حال تركه، وأن العمل ذاته في هذه الحالة هو بمثابة حائط الصد الأخير الذى بدونه تتفاقم المعاناة.

وهدف دراسة منى مراد المعنونة أثر اتفاقيات التجارة على تشغيل النوع فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر: حالة المناطق الصناعية المؤهلة «كويز»^(٣٠)، إلى تقييم أثر هذه الظاهرة الجديدة من حيث توفير فرص عمل للنساء وما تتضمنه أيضا من تحديات، بجانب التعرف على اتجاهات عمل المرأة، وظروف العمل وشروطه فى قطاع الغزل والنسيج الذى ينمو باطراد فى ظل إعادة الهيكلة الاقتصادية والعولة فى مصر. كما تهدف لمناقشة القضايا الجديدة التى تواجه النساء من خلال عملها بصناعة النسيج والملابس.

اعتمدت الدراسة على مسح اجتماعى لعينة من الشركات التى لها نشاط تصديرى قوامها "٤٠ شركة"، وعدد "٤٠ شركة" ليس لها نشاط تصديرى، وتم إجراء مقابلات متعمقة على العمال بكل شركة "١٠ ذكور و ١٠ إناث" فى الشركات بالمناطق الصناعية المؤهلة للتصدير.

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

١. تعاني المرأة العاملة المصرية من كثير من أنواع التمييز والتمييز ضدن داخل المصانع، مما يتطلب مزيداً من إجراءات تطبيق المساواة داخل أماكن العمل وتطبيق القوانين والتشريعات التى تؤدى إلى تنفيذ ذلك.
 ٢. تعزيز إجراءات التفتيش على العمل للتأكد من تطبيق معايير العمل المعمول بها وطنياً.
 ٣. رفع المستويات والمهارات الفنية والحياتية للنساء العاملات وذلك من أجل توسيع قدراتهن فى العمل، وتحقيق مزيد من التطور المهني لديهن من خلال إعادة النظر فى المناهج التعليمية وتوفير الخدمات الإرشادية، وتوفير مزيد من فرص التدريب الرسمى وغير الرسمى.
 ٤. على الرغم من الجهود المبذولة لتمكين المرأة على المستوى الاقتصادى والمالى إلا أن الطريق لا زال غير ممهد لحصولها على حقوقها كاملة فى ظل ظروف التمييز النوعى.
- اهتمت عبير ياسين فى دراستها «المرأة المصرية وصناعة القرار فى القطاع

(30) Mona Mourad, The Impact of Trade Agreements on Gender Employment in Textile and Clothing in Egypt: Case Study the Qualified Industrial Zones (QIZE), The Political Sciences and Economy Sciences Faculty, Cairo University, 2011.

الخاص»^(٣١)، بتحليل أوضاع المرأة المصرية فى القطاع الخاص مقارنة بوضعها فى قطاعات العمل الأخرى - حكومى وعام- وتطور مؤشرات العمل فى ظل انخفاض وتراجع الدولة فى توفير فرص عمل للنساء، والأوضاع القانونية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية غير الداعمة لعمل المرأة، الأمر الذى أدى إلى - ضمن عوامل أخرى - تركيز النسبة الأكبر من النساء العاملات فى القطاع الخاص غير الرسمى. وتعالج الدراسة مجمل هذه القضايا وفق رؤية تتبعية تسعى لتوضيح حجم التغيير الذى طرأ على دور المرأة ومشاركتها فى القطاع الخاص، ومدى تأثير هذا الدور بالجهود المبذولة رسمياً لتشجيع ودعم القطاع الخاص من جانب، وانعكاس ذلك على دور ومشاركة المرأة من جانب آخر.

خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

- يحتاج دعم دور المرأة فى القطاع الخاص إلى العديد من الجهود المترابطة، والتي تشمل بدورها جهوداً فى المجالات الإعلامية والثقافية، بالإضافة إلى جهود فى النواحي الرقابية، ويتمثل ذلك فى:
 ١. تفعيل الجهود الثقافية والإعلامية للعمل على تغيير صورة القطاع الخاص لدى المرأة، وصورة عمل المرأة فى القطاع الخاص لدى المجتمع، وصورة المرأة لدى أصحاب الأعمال. ويحتاج تحقيق تلك الأهداف إلى التحرك على أكثر من صعيد بشكل متوازن.
 ٢. ضرورة التعامل مع العوامل المقيدة لفرص عمل المرأة فى القطاع الخاص، وتوفير الأسباب المساعدة لتوسيع فرص عمل المرأة فيه. من خلال مواجهة الأمية بين الفتيات، ومواجهة التمييز فى التعليم، وإعادة النظر فى الاستثمارات فى قطاع التعليم لتوجيهها إلى الكيف وليس الكم.
 ٣. تقديم ودعم صورة المرأة الناجحة فى مجالات العمل الخاص والعمل الحر لتأكيد قدرة المرأة على تحمل المسؤولية مع تشجيع النساء على خوض العمل الخاص.
 ٤. قيام الدولة باتخاذ التدابير اللازمة لضمان الرقابة على تطبيق القوانين والدستور وما تنص عليه من مساواة فى الحقوق والواجبات، وفى فرص العمل والتعليم وتفعيل الإجراءات المتبعة فى القطاع العام والحكومى لضمان تطبيق تلك القوانين، مع تعميم التجربة الناجحة فى إنشاء وحدات تكافؤ الفرص فى الوزارات التى

^(٣١) عبير ياسين، المرأة المصرية وصناعة القرار فى القطاع الخاص، مقدم فى: حالة المرأة فى مصر: دراسة فى مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، تحرير أماني الطويل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٩.

تراعى اعتبارات الكفاءة والخبرة فى الترقى والمكافآت دون تمييز بسبب النوع. وإمكانية تطبيقها فى القطاع الخاص.

٥. العمل على إنشاء قاعدة بيانات لسوق العمل المصرية على أساس النوع، وتوفير بيانات وإحصائيات متجددة تعكس المشاركة الحقيقية للمرأة المصرية فى النشاط الاقتصادى.

تنطلق دراسة ^(٣٢) Outi Karkkaine المعنونة **المرأة والعمل: المداخل، والمحددات والإمكانيات فى قطاعى السياحة والاتصالات بمصر، والأردن، وتونس**، من مشكلة أن تواجد العمالة النسائية الضعيف مقارنة بالرجال ظاهرة عالمية، فنسبة النساء النشيطات فى سوق العمل عالمياً ٥٣٪ مقابل ٧٨٪ للرجال وفقاً لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٠. وعلى الرغم من أن النساء حققت تقدماً ملحوظاً فى الإنجاز التعليمى، إلا أن هذا الإنجاز لم يواكبه إنجاز مساوٍ له فى سوق العمل. لذا تهدف الدراسة إلى دعم المساواة بين النساء والرجال فى التعليم والتدريب والتشغيل فى كل من مصر والأردن وتونس. وتركز الدراسة على التشغيل فى القطاع الرسمى وبالتحديد القطاع الخاص الذى من المفترض أنه يوفر فرص عمل لائقة.

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

- هناك فرص مرتفعة فى كلا القطاعين لتوظيف النساء، وإن كان تواجد النساء فى قطاع تكنولوجيا المعلومات أعلى من وجودهن فى قطاع السياحة. وعلى أية حال فإن كلا القطاعين قطاع خدمي قادر على خلق وظائف للنساء.
- تظل مشكلة العمالة النسائية المؤهلة تأهيلاً عالياً أحد معوقات حصول النساء على فرص عمل أكبر فى هذه القطاعات.
- تكشف أنماط التشغيل فى كلا القطاعين عن تمييز أفقى ورأسى بين الرجال والنساء. فمن الصعب على المرأة أن تصل للمواقع القيادية أو تضطلع بوظائف ذات طابع فنى دقيق فى كلا القطاعين، فغالباً ما تتركز النساء فى قطاع المعلومات فى الإدارة والمالية والمبيعات وغيرها دون الوظائف الفنية. وفى السياحة تتركز فى الغالب فى الخدمة الداخلية فى الفنادق. وخلق هذا التمييز صورة نمطية ثابتة حول قدرات النساء والأعمال التى يمارسونها.

(32) Karkkainen, Outi, Women and Work: Access, limitations and Potential in Tourism and ICT, Egypt, Jordan and Tunisia, Italy, European Training Foundation, 2010.

- عدم الاهتمام من قبل أصحاب الأعمال بتوفير المرافق والخدمات التي تساعد المرأة على التوفيق بين العمل ومسئولية الأسرة مثل الحضانات، ووسائل المواصلات وغيرها، مما يدفع نسبة يعتد بها من النساء إلى الانسحاب من سوق العمل بعد الزواج أو بعد الإنجاب.

وتبحث دراسة أميرة الحداد المعنونة «ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتمييز ضدها في الأجر»^(٣٣) في قضيتين، الأولى تتعلق بضعف مشاركة المرأة في القطاع الرسمي، والثانية تتعلق بالتمييز ضدها في الأجر.

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج تخص كلا القضيتين، وذلك كالآتي:

الأولى: تتعلق بتدني نسبة مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل الرسمي: اتضح أن هذه النسبة بلغت في المتوسط أقل من الخمس أي ١٩٪ خلال الأعوام من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٧ من إجمالي التشغيل في مصر والذي بلغ ٢١,٧ مليون في عام ٢٠٠٧. وتتدني هذه النسبة في القطاع الخاص على وجه الخصوص، حيث بلغت ١٦٪ فقط مقابل ٢٦٪ في قطاع الأعمال العام والقطاع الحكومي. ويتربط على انخفاض مساهمة المرأة في القطاع الرسمي الارتفاع النسبي لمشاركتها في القطاع غير الرسمي. الذي يتميز بعدم تمتع العاملين فيه بالحماية القانونية والاجتماعية.

والثانية: تتعلق بالتمييز ضد النساء في الأجور، فالمشكلة لا تقتصر على انخفاض نسبة تواجدها في القطاع الخاص كما تمت الإشارة سلفاً، ولكنها تعاني من تمييز ضدها في الأجر، فالنساء يحصلن على أجور أكثر انخفاضاً من الذكور بسبب التمييز القائم على النوع، ففي عام ٢٠٠٦ بلغ مقدار التمييز ضد المرأة في الأجر ١٦٨ جنيهاً شهرياً في المتوسط، ويشير ذلك إلى أن المرأة المصرية تحصل على ما يعادل ٧٠٪ من متوسط ما يحصل عليه الرجل في نفس الوظيفة والمهام.

الثالثة: تدور أسباب عزوف القطاع الخاص عن تشغيل المرأة حول محور واحد وهو السعي للتهرب من الحقوق المتاحة لها في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ومن أبرزها إجازة الوضع لمدة تسعين يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الكامل بحد أقصى مرتين (مادة ٩١)، وفترات الرضاعة مدفوعة الأجر المقررة خلال الثمانية عشر شهراً لتاريخ الوضع بواقع نصف ساعة مرتين يومياً وغيرها مثل ضرورة إنشاء دور

(٣٣) أميرة الحداد، ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتمييز ضدها في الأجر، ورقة سياسات، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية، القاهرة ٢٠٠٩.

حضانة في المنشآت التي تستخدم مائة عاملة فأكثر. إن هذه الحقوق ترفع تكلفة تشغيل المرأة بالمقارنة بالرجل مما يترتب عليه واحد من أمرين: إما التحايل على هذه القوانين من خلال عدم توقيع عقد رسمي مع العاملة أو العزوف تماما عن تشغيل النساء.

وترى هبة نصار في دراستها المعنونة **المرأة وسوق العمل**^(٣٤) أن التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية من أهم القضايا التي احتلت مكانة مهمة على قائمة الأولويات للحكومة المصرية ومختلف الفاعلين (الحكومة، المراكز البحثية، المنظمات غير الحكومية والجهات المانحة). وعلى الرغم من الجهود المبذولة لمساندة التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية، إلا أنه لازالت تبرز العديد من التحديات التي تؤثر بالسلب على قدرة المرأة المصرية على المشاركة الفعالة في الحياة الاقتصادية.

ورصدت الدراسة عدداً من التحديات التي تحول دون مشاركة المرأة في القطاع الخاص، منها:

- انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل، وارتفاع نسبة البطالة بين الإناث بالمقارنة بالذكور حيث تمثل نسبتهما بين النساء أكثر من ثلاثة أضعاف مثلثتها بين الرجال فبلغت نحو ٢٤٪ بين النساء في حين تنخفض إلى ٦،٨٪ بين الرجال.
- تراجع ظروف العمل بالنسبة للمرأة في القطاع الخاص غير الرسمي والذي تُحرم فيه المرأة من الحماية التعاقدية وحقوق العمل والمزايا الخاصة.
- تأثير العبء المزدوج على نوعية حياة المرأة وكفاءتها في العمل. لذا فإن المرأة تعتبر من أكثر الفئات تأثراً بتلك التغيرات الاقتصادية التي قدمت فرصاً وتحديات في آن واحد أمام تمكين المرأة وزيادة دورها في الحياة الاقتصادية.
- أوصت الدراسة بعدد من التوصيات، منها: "سن تشريع قانوني يحظر التمييز في التعيين أو في الدرجة أو المسمى الوظيفي بسبب النوع، التوسع في أنماط العمل غير التقليدية والتي تساعد المرأة على موازنة تعدد الأدوار المنوطة بها، إتاحة العمل بنظام بعض الوقت part time ليناسب أدوار المرأة التي تقوم بها، النهوض بالمرأة كمنتجة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وليس فقط كمستخدمة له، وتشجيع عمل المرأة بمجالات العمل المستحدثة في القطاع الخاص".

ههتمت دراسة **Spierings & Smits** المعنونة **Women's Labour Mar-**

^(٣٥) هبة نصار وآخرون، المرأة وسوق العمل: أوراق سياسات، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية بالقاهرة،

القاهرة، نوفمبر ٢٠٠٩.

⁽³⁵⁾ Spierings, Niels & Smits, Jeroen, Women's Labour Market Participation in Egypt, Jordan, Morocco, Syria & Tunisia: A three level analysis, Paper prepared for the IZA-World Bank Conference on Employment and Development, June 8-9, 2007, Bonn.

ket Participation in Egypt, Jordan, Morocco, Syria & Tunisia: A three –

level analysis بالمحددات الحاكمة لنفاذ المرأة إلى سوق العمل. وتمثلت المشكلة الرئيسية للدراسة فى أن مشاركة المرأة فى سوق العمل فى بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من أقل المعدلات على المستوى العالمى. استعانت الدراسة ببعض التحليلات الإحصائية منها "الانحدار المتعدد" فى تحليل بيانات ناتجة عن مسح قومية فى البلدان محل البحث، كما اعتمدت الدراسة على بيانات المسح الصحى لمصر عام ٢٠٠٣.

وأوضحت الدراسة تداخل العديد من المتغيرات والمحددات الحاكمة لقدرة المرأة على النفاذ إلى سوق العمل. وتم تصنيف هذه المتغيرات إلى متغيرات شخصية وأخرى هيكلية خاصة بتركيب سوق العمل فى كل دولة. وقد صنفت الدراسة هذه المتغيرات والمحددات على أساس ثلاث فئات وهى الحاجة والفرصة والقدرة. تعد هذه الفئات هى الشروط الضرورية لنفاذ المرأة لسوق العمل. ويقصد بالحاجة حاجة المرأة للعمل وحاجة سوق العمل لعمل المرأة، وبعبارة أخرى العوامل السوسيو اقتصادية والديموغرافية التى تؤدى إلى ضرورة دخول المرأة سوق العمل. أما الفرصة فهى مدى توافر الظروف التى تؤدى إلى خلق مناخ دافع للمرأة للمشاركة فى سوق العمل مثل التشريعات المحفزة، وتوفير التسهيلات مثل الحضانات والمواصلات وغيرها، وأيضا مدى قبول الأعراف الاجتماعية لانخراط المرأة فى سوق العمل. أما القدرات فترتبط بما توفره الحكومات من فرص لتدريب النساء لمساعدتهن على النفاذ إلى سوق العمل.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج:

أ – يرتبط الطلب على العمالة بحالة الاقتصاد، لذا يزداد الطلب على العمال فى حالة الاقتصاد المزدهر خاصة العمالة المؤهلة من الرجال. ونتيجة زيادة الطلب على هذه النوعية من العمالة يرتفع الطلب أيضا على العمالة الماهرة من النساء.

ب- هيكल الاقتصاد وثقل القطاع الرسمى فيه مقارنة بالقطاع غير الرسمى. فسوق العمل الذى يتميز بمحدودية القطاع الرسمى يحتاج إلى عمالة قليلة فى هذا القطاع، وفى الغالب تكون الأولوية للرجال ويتم النظر للنساء على أنها عمالة ثانوية عندما لا يوجد ذكور. كما أن محدودية وضعف سوق العمل الرسمى يعنى فرصاً أقل للنساء.

ج- حاجة النساء للعمل ترتبط بتركيبة الأسرة، وعدد الأطفال فى الأسرة وأعمارهم والمسئول الأساسى عنهم. وتختلف تلك الحاجة وفق لحجم الأسرة وعمر الأبناء.

د- هناك محدّدات شخصية ترتبط بمستوى تعليم المرأة، وأيضا وضعها الطبقي. فالمرأة ذات المستويات التعليمية الأعلى واللواتى ينتمين إلى شرائح طبقية أعلى تزداد

فرصهن فى الالتحاق بسوق العمل.

هـ- ترتبط زيادة فرص النساء في العمل كلما توافر جهاز بيروقراطي ضخم. كما تزداد فرص المرأة في العمل كلما توافرت أعراف مجتمعية وثقافية أكثر تحرراً وقبولاً لعمل المرأة خارج المنزل، والعكس صحيح، ففي ظل تفسيرات تقليدية وأصولية للدين، وثقافة أبوية وحكم سلطوي، تقل إلى حد كبير فرص النساء في النفاذ إلى سوق العمل.

كما اهتمت دراسة Sayre & Hendy⁽³⁶⁾ المعنونة Female Labor Supply in Egypt, Tunisia and Jordan بمحددات نفاذ النساء إلى سوق العمل. إذ تركز الدراسة على تلك المحددات التي تتوافر لدى النساء للدخول إلى سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط. وتؤكد الدراسة أنه على الرغم من تحسن المؤشرات الخاصة بالمرأة في كثير من المجالات وخاصة على مستوى الإنجاز التعليمي، مما قلل الفجوات النوعية في هذا المضمار، إلا أن مشاركة المرأة في سوق العمل مازالت من أقل المعدلات في العالم في منطقة شمال أفريقيا والشرق الأوسط. وقد أدّى الإنجاز التعليمي إلى زيادة طلب النساء على فرص العمل دون تواجد مثل هذه الفرص. فنسبة مشاركة النساء في سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تبلغ ٢١٪، إلا أنها تختلف عبر البلدان لتصل إلى أقصى حد في قطر فتبلغ ٥٢٪ بسبب تركيز النساء في القطاع الحكومي وقطاعات الصحة والتعليم، فهناك قطاعات مهنية حكراً على النساء خاصة في ظل الفصل بين الجنسين في أماكن العمل، وتصل النسبة إلى أدناها في سوريا ١٣٪. إن مقارنة هذه المعدلات بمناطق أخرى يكشف عن عمق الأزمة حيث تبلغ نسبة مشاركة النساء في سوق العمل في أفريقيا جنوب الصحراء ٦٣٪، وفي أمريكا اللاتينية ٥٣٪، إن عجز المرأة عن الانخراط في سوق العمل يرتبط إلى حد كبير بمحدودية فرص العمل المتاحة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

- تعاني النساء الشابات من خريجي الجامعات من نسب بطالة مرتفعة. فعلى سبيل المثال نجد ٣٠٪ من النساء ممن يحملون شهادة أعلى من الشهادة الثانوية لا يجدون عملاً. وبالنسبة للنساء أقل من ٣٠ سنة فنصفهم من خريجي الجامعات لا يعملن.
- ترجع تدنى نسب مشاركة المرأة في سوق العمل بتلك البلدان لعدة أسباب اقتصادية منها "عوامل العرض والطلب، ضعف قدرة الاقتصاد على خلق وظائف جديدة، انحسار القطاع العام في تلك البلدان أدى لزيادة حدة المشكلة".
- كما ترجع تدنى نسب مشاركة المرأة في سوق العمل بتلك البلدان إلى عوامل مؤسسية

⁽³⁶⁾ Sayre, Edward & Hendy Rana, Female Labor Supply in Egypt, Tunisia and Jordan, a paper submitted to workshop entitled "The Socio-economic Status of Youth on the Eve of the Arab Spring", Issam Fares Institute at the American University of Beirut, Dec 7-8, 2012

ومجتمعية منها ”التوجهات الثقافية السائدة عن العمل المناسب للمرأة وحرمانية الاختلاط فى أماكن العمل، أولويات وتفضيلات المرأة تجاه العمل والزواج، الاختلاف فى بيئة وظروف العمل بين القطاع العام والقطاع الخاص وآثاره على تفضيلات المرأة للعمل وخاصة بعد الزواج“.

ثم ناقشت دراسة هالة شكر الله^(٢٧) المعنونة من البيت إلى موقع العمل: دراسة عن ظروف العمالة النسائية الظروف التى دفعت النساء إلى الخروج إلى سوق العمل، ومدى تقدير المجتمع المصرى لمشاركة المرأة الاقتصادية، ومدى توزيع النساء على قوة العمل، والأيدولوجية الموجهة لسوق العمل، والتشريعات الحاكمة للعمل... إلخ من قضايا العمالة النسائية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

- تزايد احتياجات المرأة للعمل بأجر فى مصر نظراً لتداخل كثير من العوامل منها الفقر، والبطالة، وعدم توافر فرص عمل للنساء وغيرها. إلا أن تلك الحاجة المتزايدة للعمل بأجر لا تتبعها سياسات للتقدم الاقتصادى، فلا زالت البطالة بين النساء مستمرة، وتدنى معدلات مشاركتها وأجرها مستمرين، واختلاف رغبتها فى الدخول والخروج من سوق العمل مستمرا.
- فى ظل الظروف السائدة أصبحت المرأة أحد أكبر موارد العمالة الرخيصة، والمرنة، والمؤقتة، وذلك فى ظل حقوق قانونية محدودة للغاية، كما أصبحت عرضة لمختلف أشكال الاستغلال والتمييز فى موقع العمل. وهكذا أصبح هناك قابلية أكبر لاستيعاب المرأة فى مجالات العمل التى تفتقر إلى آليات حماية والتى يسهل فيها، بشكل أكثر، استغلالها.
- إن البيئة العدائية، التى تخللت كل الأماكن العامة عقب تطبيق السياسات التحريرية والخصخصة، تشجع ”السوق الحر“ على التعامل مع المرأة على أنها ”قوة عمل ثانوية“، لها قيمة عمل متناقصة. وقد حدد ذلك بدوره من خيارات المرأة وفرصها فى العيش خارج بيئة ”الأسرة التقليدية“ ناهيك عن قدرتها على الوصول إلى نوعية حياة أفضل.
- ضرورة النظر إلى وضع المرأة فى موقع العمل ليس بمعزل عن ظروفها وحقوقها خارجة. بل ننظر أيضا إلى حقوق المرأة فى البيت، حيث إن حرمانها منها سوف يدفعها دائما إلى القبول بأسوأ الظروف فى محل العمل من أجل الحفاظ على الأسرة من الانهيار التام.

^(٢٧) هالة شكر الله، من البيت إلى موقع العمل: دراسة عن ظروف العمالة النسائية، مجلة طبية، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦، ص ص ٣١: ٥٢.

الخاتمة: موقع دراستنا الراهنة من تلك الخريطة: رؤية تحليلية

رصدنا في هذا الفصل خريطة تفصيلية لكل الدراسات التي تناولت العمالة المصرية في مختلف القطاعات الاقتصادية ومع التركيز على قطاعات الغزل والنسيج والقطاعات الغذائية، من خلال عدد من المحاور التي شملت آثار سياسات التحرير الاقتصادي على العمالة المصرية، والأوضاع الداخلية والخارجية للقطاعات محل الدراسة، بجانب العلاقة بين التنظيمات النقابية والدولة والقطاع الخاص في ظل المتغيرات المستجدة، وسياسات الحماية الاجتماعية القائمة للعمالة المصرية، ودوافع ونتائج الاحتجاجات العمالية في القطاعات الصناعية المختلفة، وأخيرا، الإشارة إلى ملامح وأبعاد ظروف العمالة النسائية لما لها من طبيعة وظروف خاصة بها.

ومن واقع خريطة الدراسات التي تم استعراضها اتضحت ملامح الصورة العامة لصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية بشكل أساسي، ويمكن رصدها عبر مستويين:

المستوى الأول: ملامح عامة لقطاع الصناعة بمصر في ظل الظروف المستجدة

تحدد ملامح الصورة العامة من خلال رصد عدد من النقاط التي ترسم صورة لقطاع الصناعة في مصر خاصة بعد سياسات التحرير الاقتصادي وتطبيق برامج الخصخصة وما ترتب عليها من آثار، وأهم الملامح الحالية التي تميز هذا القطاع:

- ترتب على تطبيق برنامج الخصخصة في مصر نتائج وتبعات سلبية على الأجلين القصير والمتوسط، تحملتها فئات عديدة من المجتمع منها الطبقة العاملة التي عانت من التعتل، ويعانى أغلبها من تدرى مستويات المعيشة والفقر.
- الآليات التي استخدمتها الدولة في معالجة آثار سياسات الإصلاح الاقتصادي والخصخصة تمثلت في: "آلية المعاش المبكر الذى طبق جبرا في بعض الشركات، وبالتالي لم يفد في معالجة آثار تلك السياسات". وآلية "الصندوق الاجتماعى للتنمية الذى لم يستفد منه سوى القليل من العمال الحاصلين على مستويات تعليمية وتدريبية مرتفعة تمكنهم من فتح مشروعات خاصة بهم أو الالتحاق بفرص عمل فى شركات جديدة". كما أن "آلية التدريب التحويلي التى استخدمتها الدولة لتأهيل العمالة

القديمة لاستمرارها فى العمل لم يستفد منها الكثير من العمال بسبب ضعف مستواهم التعليمى والمهارى، فلم يستوعبوا التدريب على الآلات الحديثة ومن ثم انضموا لقافلة المتعطلين“.

- يعانى قطاع الصناعات التحويلية بصفة عامة والصناعات النسيجية بصفة خاصة من ضعف القدرات التنافسية لهذه الصناعات وخاصة بعد تحرير التجارة فى ظل تطبيق اتفاقية الجات، حيث إن المغالاة فى الاستخدام غير السليم لنظم الحماية لفترات طويلة دون وضع استراتيجية محددة تسيير وفق برنامج زمنى محدد يقلل الاستفادة منها فى النهوض بالصناعة المحلية، كما يضعف قدراته التنافسية فى الأسواق الدولية.
- معدلات نمو الأجور بقطاع الصناعات النسيجية فى مصر أعلى من معدلات الإنتاجية وتطورها، لذا يمكن تقليل معدلات نمو الأجور وزيادة معدلات الإنتاجية من خلال استخدام الأجور والحوافز كوسيلة لرفع إنتاجية هذا القطاع وكفاءته، مع الاتجاه إلى تقليل عدد العمالة، والتدريب المستمر لهم.
- يعانى معظم العمال من تدهور مستويات وجودة خدمات التأمين الصحى القائم حالياً، بجانب تهرب البعض من أصحاب القطاع الخاص من دفع التأمينات الاجتماعية إلا لجزء من العمال وليس الكل، وعدم رقابة الدولة على تفعيل تلك السياسات الاجتماعية الحمائية للعمال داخل القطاع الخاص والاستثمارى مثلما كان قائماً لدى العمال بالقطاع العام. مما يشكل عبئاً كبيراً على العمالة المصرية، ويتسبب فى إهدار حقوقهم، وعدم استقرارهم فى العمل.
- يرجع تدنى نسبة مشاركة المرأة فى سوق العمل بقطاع الصناعات المصرية إلى عدة عوامل، عوامل اقتصادية تتمثل فى ”عوامل العرض والطلب بسوق العمل، ضعف قدرة الاقتصاد المصرى على خلق فرص عمل جديدة، انحسار القطاع العام وتقليص حجم العمالة بقطاع الأعمال العام“. وعوامل مجتمعية وثقافية تتمثل فى ”التوجهات الثقافية السائدة عن العمل المناسب للمرأة والتي تقصره على مجالات مهنية بعينها كالتعليم والصحة فقط، أولويات وتفضيلات المرأة تجاه العمل خاصة بعد الزواج، اختلاف طبيعة وظروف العمل بين القطاع العام والقطاع الخاص والاستثمارى فى

مصر ومدى تقبل المرأة لتلك الظروف خاصة بعد الزواج، عدم الاعتراف بقيمة مساهمة المرأة في سوق العمل الرسمي واعتبارها قوة عمل ثانوية، تفضيل الذكور على الإناث في كثير من القطاعات بالمجتمع“.

- يمثل قطاع الأعمال العام والجهاز الحكومي بالدولة قطاعات جاذبة للمرأة العاملة وخاصة المتزوجات منهن، حيث تتوافر به ظروف وبيئة عمل تساعدن على تحقيق التوازن بين عملهن والتزامتهن الأسرية. بينما تنخفض نسب مشاركة المرأة العاملة في القطاع الخاص والاستثماري نظرا لسوء ظروف العمل به والتي تتمثل في ”زيادة عدد ساعات العمل، عبء العمل المنهك، سوء معاملة صاحب العمل، التعرض لمضايقات داخل أماكن العمل، عدم تناسبه مع ظروف العاملات المتزوجات“.

المستوى الثاني: ملامح خاصة بقطاعات صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية في مصر

تحدد ملامح الصورة الخاصة بقطاعات صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية في مصر من خلال عدد من النقاط التي رصدتها خريطة الدراسات السابقة التي ركزت على هذه الصناعات، وذلك كالآتي:

- يعد قطاع صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة في مصر من القطاعات الصناعية كثيفة العمالة التي يمكن الاستفادة منها في تشغيل عدد كبير من العمالة الموجودة بمصر والتي تشكل حلاً لخفض معدلات البطالة المرتفعة خاصة بين الشباب في سن العمل.
- كما يعد قطاع الصناعات الغذائية في مصر من أهم القطاعات الصناعية التي تستوعب أعداداً كبيرة من العمالة، مما يشكل حلاً من أهم الحلول المطروحة للحد من ارتفاع معدلات البطالة في مصر، وخاصة بين الإناث.
- تعرضت الصناعات النسيجية والغذائية في مصر بعد تطبيق برنامج الخصخصة إلى خسائر بالغة تمثلت في بيع العديد من الشركات الكبيرة أو تصفية البعض الآخر والتي كان يعتمد السوق المصري عليها في تلبية احتياجاته، ولم يستطع القطاع العام / قطاع الأعمال مواجهتها، مما شكل خسائر كبيرة لهذين القطاعين على مستوى القطاع وعلى مستوى الدخل القومي ككل.

- لم تعالج الدولة الآثار التي صاحبت تطبيق برامج الخصخصة على هذين القطاعين سواء على مستوى الكم من حيث فقدان العمالة والكيف الخاص بالمدرية منها. بجانب استخدام آلية المعاش المبكر التي سببت آثاراً اجتماعية ونفسية سلبية على العمال وأسراهم.
- تعاني صناعات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية في مصر من عجز في العمالة الإنتاجية وخاصة شركات قطاع الأعمال العام، مما يوضح ضرورة العمل على توفير برامج تدريب مستمرة للعمالة على العمل، وخاصة برامج التدريب التحويلي في قطاع العمال لسد العجز من العمالة في بعض المواقع ونقل البعض من العمالة الزائدة إلى تلك المواقع بعد تدريبهم.
- وجود ارتفاع في معدل دوران العمالة بصفة عامة في قطاعي الصناعات النسيجية والغذائية، ووجود ارتفاع في معدل دوران العمالة النسائية بصفة خاصة نظراً لتركهن العمل خاصة بعد الزواج لعدم ملائمة ظروف وشروط العمل لأوضاعهن والتزاماتهن الأسرية بعد الزواج.
- يعاني القطاع الصناعي النسيجي والغذائي في مصر من قصور حاد في منظومة التدريب بصفة عامة من خلال «عدم التدريب على الآلات الحديثة، عدم مهارة المدربين، عدم قدرة المدربين على استيعاب التدريب، عدم تطوير برامج التدريب، عدم وجود حوافز على التدريب والتعليم». كما يعاني معظم العاملين من عدم استخدام أدوات الأمن الصناعي والتدريب المستمر على استخدامها.
- وجود إهمال شديد للشركات المتوسطة والصغيرة في الصناعات النسيجية والغذائية من قبل اتحاد الصناعات المصرية والغرف الصناعية والتجارية ووزارة الصناعة وغيرها من الجهات المعنية، وعدم تحفيزها بسياسات تمكّنها من العمل والانتشار والانتعاش مثل «الإعفاء من جزء من الضرائب، توفير المواد الخام خاصة القطن طويل التيلة، تزويدها بالآلات الحديثة، تسويق منتجاتها... إلخ». لتستطيع التنافس على المستوى الداخلي والخارجي.
- عدم ربط مخرجات التعليم الفني بمتطلبات سوق العمل في مصر، وتدنى قيمة التعليم

الفنى السائدة فى المجتمع مثل تحديا كبيرا أمام الصناعات النسجية والغذائية، تمثل فى نقص العمالة الماهرة، واستخدام اصحاب الأعمال سياسة استبدال العمالة بعد فترة محددة بعمالة جديدة غير ماهرة.

- وجود فجوة تكنولوجية واضحة بين الآلات والأدوات المستخدمة فى شركات قطاع الأعمال العام وشركات القطاع الخاص والاستثمارى فى صناعات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، كما توجد فجوة نوعية فى التدريب المقدم والمخصصات السنوية الموجهة إليه بين القطاع الخاص والاستثمارى عنها فى قطاع الأعمال العام، وكلها عوامل ساهمت فى رفع أداء شركات القطاع الخاص والاستثمارى عن قطاع الأعمال العام بهذه الصناعات.

- يعانى قطاع الصناعات النسجية والغذائية من عجز فى دور التنظيمات النقابية فى الدفاع عن حقوق العمال فى قطاع الأعمال العام، وعدم وجود دور لتلك التنظيمات النقابية فى القطاع الخاص والاستثمارى. فضلا عن ضعف دور الدولة الرقابى على مدى التزام المنشآت المختلفة بمعايير العمل.

- يحتاج قطاع الصناعات النسجية والغذائية فى مصر إلى تشكيل لجنة تنسيقية مكونة من اتحاد عمال مصر الديمقراطى والاتحاد المصرى للنقابات المستقلة من أجل التواصل وتفعيل العمل المشترك فيما يتعلق بالقضايا التى تخص النقابات وحقوق العمال والعمال داخل تلك الصناعات وخاصة فى القطاع الخاص والاستثمارى.

- تعاني العمالة المصرية فى القطاعات الصناعية النسجية والغذائية بصفة خاصة من ضعف سياسات الحماية الاجتماعية السائدة بتلك القطاعات، فتلك السياسات لا تشمل كل العمالة المصرية وخاصة العاملين منهم فى القطاع الخاص والاستثمارى، وتدنى قيمة المساعدات الاجتماعية التى يحصلون عليها، بجانب تردى خدمات وجودة التأمين الصحى والاجتماعى، مما أثر بالسلب على رغبة العمال فى دفع قيمة اشتراكات التأمين الصحى والاجتماعى واللجوء إلى خدمات صحية خارج تلك المنظومة، الأمر الذى ساهم فى تردى أحوالهم المعيشية.

- تعاني النساء العاملات فى قطاع الصناعات النسجية والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية التابعة للقطاع الخاص والاستثمارى بصفة عامة من «انتهاك حقوقهن،

وإجبارهن على عدد ساعات عمل إضافية دون أجر عادل، وتشغيلهن فى نوعية أعمال مرهقة وهامشية، والتميز ضدهن فى الترقى والتدريب، وتفضيل الذكور عليهن»، فالقطاع الخاص والاستثمارى ينظر إلى عمالة النساء على أنها عمالة غير مربحة ومكلفة بسبب ظروفهن الاجتماعية، لذا فهو لا يرحب بعمالة المتزوجات منهن.

- عدم وجود آليات تساعد العاملات فى الحصول على تعويضات مناسبة للأضرار الصحية التى يتعرضن لها أثناء عملهن بقطاع الصناعات النسيجية والغذائية، كما لا توجد أية أشكال رقابية تساند العاملات فى حماية أنفسهن من هذه المخاطر.

الملحق الثالث : مراجع الدراسة

أولاً: مراجع باللغة العربية

١. آمال ضيف بسيونى يوسف، القدرة التنافسية للاقتصاد المصرى فى ظل اتفاقيات الجات: دراسة تطبيقية على صناعة الغزل والنسيج، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، رسالة دكتوراه، ٢٠٠٦.
٢. انتصار بدر، نساء فى سوق العمل: العاملات وسياسات الخصخصة، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٧.
٣. أميرة الحداد، ضعف مشاركة المرأة فى سوق العمل الرسمى والتمييز ضدها فى الأجر، ورقة سياسات، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية، القاهرة ٢٠٠٩.
٤. جيهان محمد الحفناوى، الخصخصة وتأثيرها على إصلاح الخلل الموجود فى هيكل العمالة فى قطاع الأعمال العام (دراسة حالة لشركات كابو والإسكندرية وإسكو)، رسالة ماجستير، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ١٩٩٧.
٥. دينا عبد المنعم راضى، أساليب التخصيصية فى مصر مع التطبيق على قطاع الصناعات الغذائية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ١٩٩٦.
٦. رانيا كمال عبد الوهاب، إمكانية تعزيز القدرة التنافسية لصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة فى ظل المتغيرات الدولية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١٠.
٧. رانيا محمد حسين عامر، القدرة التنافسية الدولية لصناعة الغزل والنسيج فى مصر فى ضوء بروتوكول الكويز، كلية التجارة، جامعة عين شمس، رسالة ماجستير، ٢٠٠٧.
٨. رباب فهمى أحمد، أثر توافق الفرد مع المنظمة على الرضا الوظيفى بالتطبيق على قطاع الصناعات الغذائية عام وخاص، كلية التجارة، جامعة القاهرة، قسم إدارة أعمال، ٢٠٠٨.
٩. صابر بركات، المرأة والتأمينات الاجتماعية، مجلة طبية، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦.

١٠. عبد الغفار شكر، مستقبل الحركة العمالية في مصر، ورقة مقدمة في: الحركة العمالية في معركة التحول: دراسة في الانتخابات النقابية ١٩٩١، مركز البحوث العربية، دار الخدمات النقابية، القاهرة، ١٩٩١.
١١. عبير ياسين، المرأة المصرية وصناعة القرار في القطاع الخاص، مقدم في: حالة المرأة في مصر: دراسة في مستويات التمثيل بالمناصب القيادية، تحرير أمانى الطويل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، ٢٠٠٩.
١٢. على جلبي وآخرون، الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين في صناعة الغزل والنسيج: دراسة لمؤسسات صناعية، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، ٢٠١٠.
١٣. عمرو محمد التقي عبد الرحمن، الكفاءة الاقتصادية في الصناعات التحويلية في الاقتصاد المصرى مع التركيز على قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، رسالة دكتوراه، ١٩٩٤.
١٤. كمال عباس، أوضاع العمال في مصر بين علاقات عمل جديدة وتنظيم نقابى قديم، ورقة مقدمة في ”العمال والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية“، تحرير وتقديم أ. د. اعتماد علام، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، القاهرة، ٢٠٠٤.
١٥. ماجدة سيد أحمد، أثر الخصخصة على العمالة الزائدة في مصر: دراسة حالة على قطاع الغزل والنسيج، تقرير التنمية الشاملة في مصر ٢٠٠١-٢٠٠٣، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.
١٦. مايا سيفردينج، تحديات الإناث في سوق العمل المصرى: رؤية شبابية، ضمن مسح النشء والشباب في مصر: ملخص السياسات رقم ٤، مجلس السكان الدولى، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، القاهرة، ٢٠١١.
١٧. مايا سيفردينج وايرنى سيلوانس، الحماية الاجتماعية في مصر: نظرة عامة على السياسات المتبعة، سلسلة أوراق بحثية، النوع والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، القاهرة، مجلس السكان الدولى، سبتمبر ٢٠١٢.
١٨. محمد السيد أبو السعود، الاستثمار الأجنبى المباشر وأثره على قطاع الغزل والنسيج

فى مصر: دراسة تطبيقية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، قسم اقتصاد، ٢٠٠٦.

١٩. محمد عبد الغنى رمضان وآخرون، صناعة الغزل والنسيج المصرية بين تسرب العمالة وعزوف الشباب، منظمة العمل الدولية، مركز دعم واتخاذ القرار، مايو ٢٠١٢.

٢٠. محمود فهمى الكردى، مشكلات الطبقة العاملة فى مصر: تحليل اجتماعى لآثار تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادى، ورقة مقدمة فى ”العمال والتحول الاقتصادى والسياسية والاجتماعية“، تحرير وتقديم أ. د. اعتماد علام، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، القاهرة، ٢٠٠٤.

٢١. محمود الكردى وآخرون، البعد الاجتماعى للخصخصة: دراسة ميدانية، تقرير التنمية الشاملة فى مصر ٢٠٠١-٢٠٠٣، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.

٢٢. مركز المحروسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، تقرير سنوى حول حالة الاحتجاجات العمالية لعام ٢٠١٤، القاهرة، ٢٠١٤.

٢٣. منى عزت، النساء والعمل النقابى، مؤسسة المرأة الجديدة، القاهرة، ٢٠١٤.

٢٤. نجاه عبد الغنى، سياسات الإصلاح الاقتصادى ومشكلة البطالة فى مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠١.

٢٥. هالة شكر الله، من البيت إلى موقع العمل: دراسة عن ظروف العمالة النسائية، مجلة طيبة، النساء والعمل، العدد الثامن، ديسمبر ٢٠٠٦.

٢٦. هبة نصار وآخرون، المرأة وسوق العمل: أوراق سياسات، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، القاهرة، نوفمبر ٢٠٠٩.

٢٧. هند فؤاد السيد، تأثير برامج التخصيصية على الأوضاع الاجتماعية للمرأة العاملة المصرية: دراسة حالة للعاملات بشركة تليمصر للتليفزيون والأجهزة الإلكترونية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥.

٢٨. هويدا عدلى رومان، أبعاد وإشكاليات العلاقة بين العمال والدولة والتنظيم النقابى فى ظل سياسات التحرير الاقتصادى، ورقة مقدمة فى ”العمال والتحول الاقتصادى

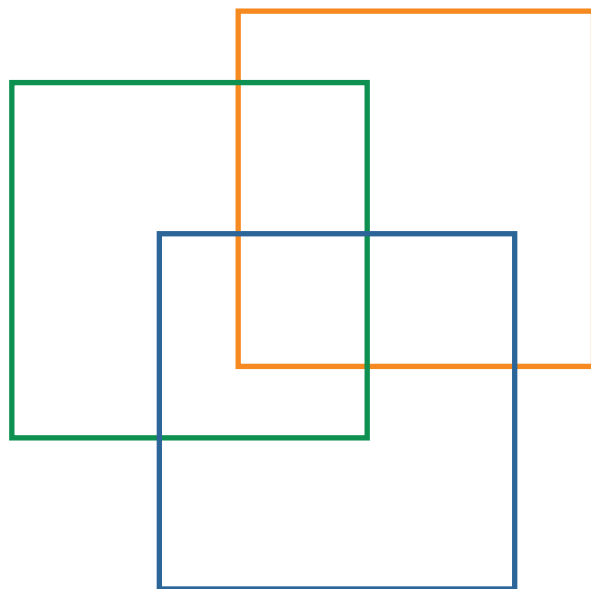
- والسياسية والاجتماعية“، تحرير وتقديم أ. د. اعتماد علام، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، القاهرة، ٢٠٠٤.
٢٩. —، الأبعاد السياسية للخصخصة: ديناميات العلاقة بين الدولة والتنظيم النقابي والعمال، تقرير التنمية الشاملة في مصر ٢٠٠١-٢٠٠٣، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.
٣٠. —، الاحتجاجات العمالية المصرية: إشكاليات تسوية المنازعات العمالية، منتدى شركاء التنمية للبحوث والاستشارات والتدريب، العدد السابع، ٢٠٠٨.
٣١. —، سياسات التحرير الاقتصادي في مصر وإمكانات بناء توافق وطني حولها، مركز الدراسات والبحوث الاقتصادية والمالية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، ومركز دراسات وبحوث الدول النامية، العدد ٢، يوليو ٢٠٠٤.
٣٢. —، نساء في سوق العمل (٢)، العملات في قطاع الاستثمار، القاهرة، مؤسسة المرأة الجديدة، ٢٠١١.
٣٣. —، النقابات المهنية والعمالية بين دستوري ٢٠١٢-٢٠١٤ في عمرو هاشم، مصر بين دستورين، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بمؤسسة الأهرام، ٢٠١٤.

ثانياً؛ مصادر إحصائية

١. هيئة التنمية الصناعية بوزارة الصناعة والتجارة: ida.gov.eg
٢. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء:
 - أ. النشرة السنوية لإحصاء الإنتاج الصناعي في منشآت القطاع الخاص عام ٢٠١٢
 - ب. النشرة السنوية لإحصاء الإنتاج الصناعي لمنشآت القطاع عام ٢٠١٢ / ٢٠١٣
 - ج. مصر في أرقام ٢٠١٤
٣. اتحاد الصناعات المصرية: بيانات غير منشورة

ثالثاً: مراجع باللغة الإنجليزية

1. Karkkainen, Outi, Women and Work: Access, limitations and Potential in Tourism and ICT, Egypt, Jordan and Tunisia, Italy, European Training Foundation, 2010.
2. Lohmann, Tanja, Labor Regulation and Female Labor Market Participation, A country Study of Egypt, Deutsche Gesellschaft fur Technische Zusammenarbeit (GTZ), Economic Integration of Women – MENA, August , 2010.
3. Mourad, Mona, The Impact of Trade Agreements on Gender Employment in Textile and Clothing in Egypt: Case Study the Qualified Industrial Zones (QIZE), The Political Sciences and Economy Sciences Faculty, Cairo University, 2011.
4. Sayre, Edward and Rana Hendy, Female Labor Supply in Egypt, Tunisia and Jordan, a paper submitted to workshop entitled “The Socio-economic Status of Youth on the Eve of the Arab Spring”, Issam Fares Institute at the American University of Beirut, Dec 7-8, 2012.
5. Spierings, Niels and Jeroen Smits, Women’s Labour Market Participation in Egypt, Jordan, Morocco, Syria & Tunisia: A three level analysis, Paper prepared for the IZA-World Bank Conference on Employment and Development, June 8-9, 2007, Bonn.



Promoting Worker Rights and Competitiveness in Egyptian Export Industries Project

Partners for Competitiveness and Decent Work



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