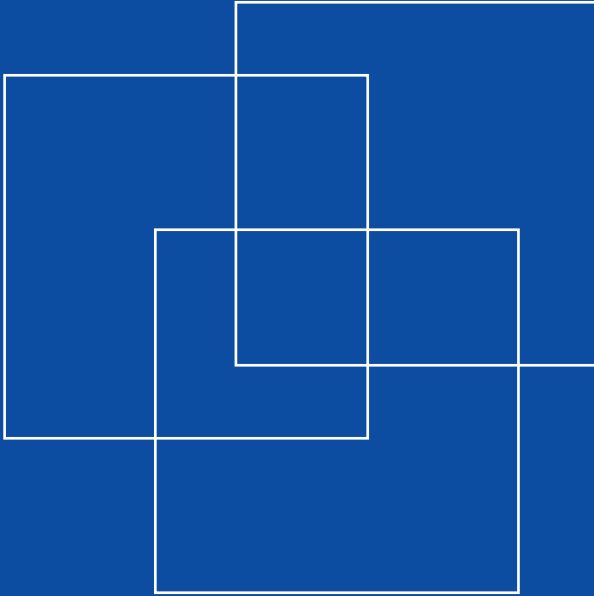




منظمة
العمل
الدولية



تنافسية الصناعات التصديرية في مصر ومعايير العمل الدولية



تنافسية الصناعات التصديرية في مصر ومعايير العمل الدولية

دراسة حالة قطاعات المنسوجات والملابس الجاهزة
والصناعات الغذائية

إعداد

مؤسسة جسر لأبحاث المسوح

الباحثون

دينا مصطفى فريد
مهنا حسنة صبري
هدية محمود عبد الفلاح
هايدي محمود عبد الفلاح

الفريق الإحصائي

نهى أحمد عبد السميع
دينا طارق منصور
فاطمة طلعت عبد الفلاح
عبير علي عبد الوال

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٥ الطبعة الأولى باللغة العربية، ٢٠١٥

تتمتع منشورات 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 الاستساح أن تستسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iffro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستساح في بلدكم.

تنافسية الصناعات التصديرية في مصر ومعايير العمل الدولية : دراسة حالة قطاعات المنسوجات والملابس الجاهزة والصناعات الغذائية

ISBN

978-92-2-631111-4 (print)

978-92-2-631112-1 (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: ٢٧٣٥٠١٢٢ (٢٠٢+)

زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طبع في (جمهورية مصر العربية)

قائمة المحتويات

٥	تمهيد :
٧	المقدمة :
٩	أولاً: أدوات جمع البيانات :
٩	ثانياً: تصميم الاستمارة :
١٣	الفصل الأول :
١٣	مدي التزام مصر بمعايير العمل الدولية :
١٥	١. معايير العمل الدولية ذات الصلة بالإنتاجية :
١٩	٢. مدى الامتثال الوطني لمعايير العمل الدولية ذات الصلة بالإنتاجية :
٢٢	٣. أهم الجهود المبذولة لتعزيز الامتثال الوطني لمعايير العمل الدولية :
٢٩	٤. أهم الشركاء المعنيين بتعزيز الامتثال الوطني لمعايير العمل الدولية :
٣٣	الفصل الثاني :
٣٣	واقع الصناعات التصديرية في مصر :
٣٥	١. نظرة عامة على قطاع الصناعة :
٣٥	٢. وضع التصدير في قطاع الصناعة :
٣٦	٣. المعوقات التي تواجه الصناعات التصديرية في مصر :
٤٢	أولاً: قطاع المنسوجات :
٤٨	نتائج استطلاع رأي العمال والمديرين بقطاع المنسوجات :
٧٦	ثانياً: قطاع الملابس الجاهزة :
٨١	نتائج استطلاع رأي العمال والمديرين بقطاع الملابس الجاهزة :
١٠٨	ثالثاً: قطاع الصناعات الغذائية :
١١٤	نتائج استطلاع رأي العمال والمديرين بقطاع الصناعات الغذائية :

١٤١	خاتمة وتوصيات :
١٤٩	قائمة المراجع :
١٥١	المراجعة باللغة العربية :
١٥٢	المراجع باللغة الانجليزية :
١٥٣	مواقع الكترونية :
١٥٥	ملاحق الدراسة :
١٥٧	ملحق رقم (١) :
١٥٩	ملحق رقم (٢) :
١٦٠	ملحق رقم (٣) :
١٦٨	ملحق رقم (٤) :
١٧٧	ملحق رقم (٥) :

تمهيد

تعتبر منظمة العمل الدولية الوكالة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة ذات التمثيل الثلاثي (الحكومة، أصحاب الأعمال والعمال). ويجعل هذا الهيكل الثلاثي المنظمة محفلاً فريداً تناقش من خلاله الحكومات والشركاء الاجتماعيون للدول الأعضاء معايير وسياسات العمل بحرية ومصادقية.

لما كان من واجب منظمة العمل الدولية أن تقوم الآن أكثر من أي وقت مضى بتوظيف جميع وسائلها من النشاط المعياري والتعاون الفني والبحوث في سائر ميادين اختصاصها ولا سيما العمالة والتدريب المهني وظروف العمل بغية ضمان أن تعزز السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من أجل إقامة تنمية واسعة القاعدة ومستدامة.

تجد المعايير الدولية سندها في عدد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، نذكر منها:

- الاتفاقية رقم ١: بشأن ساعات العمل (الصناعة) ١٩٣٧، ١٩١٩
- الاتفاقية رقم ٤: بشأن عمل المرأة ليلاً ١٩٣٤، ١٩١٩
- الاتفاقية رقم ٧: بشأن الحد الأدنى للسكن (العمل الجبري) ١٩٢٠
- الاتفاقية رقم ١٤: بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة) ١٩٢١
- الاتفاقية رقم ١٩: بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل) ١٩٢٥
- الاتفاقية رقم ٢٩: بشأن العمل الجبري ١٩٣٠
- الاتفاقية رقم ٧٨: بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨
- الاتفاقية رقم ٨٩: بشأن حق التنظيم و المفاوضات الجماعية
- الاتفاقية رقم ١٠٠: بشأن السلامة والصحة المهنتين ١٩٨١

حيث استندت مناهج البحث إلى معايير العمل الدولية المتعلقة والمنظمة لبيئة العمل في الصناعات التصديرية المستهدفة وهي صناعات الغزل والنسيج، الملابس الجاهزة والصناعات الغذائية، بغرض التعرف على التحديات المتعلقة ببيئة وظروف العمل والتي تمس أطراف العمل الثنائية ممثلة في أصحاب الأعمال و العمال، بحيث تشكل الدراسة انعكاساً لواقع ظروف وبيئة العمل داخل الصناعات التصديرية، وكذا المقترحات المطروحة لوضع بعض الحلول والآليات التي من شأنها أن تسهم في تحسين بيئة وظروف العمل.

هذا ونود أن نتوجه بالشكر للسادة أصحاب الأعمال و منظماتهم و العاملين الذين شاركوا في إعداد هذه الدراسة وفريق عمل مشروع " تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية " علي جهودهم المبذولة في إعداد هذه الدراسة آمليين أن تسهم في تقديم بعض الاقتراحات والحلول العملية، والتي قد تسهم في تحسين بيئة وظروف العمل.

بيتر فان غوى

مدير الفريق الفنى للعمل اللائق لدول شمال
إفريقيا ومدير مكتب منظمة العمل الدولية
بالقاهرة.

المقدمة

يتم تعريف الكفاءة الإنتاجية بأنها الاستخدام الأمثل للمدخلات والموارد، بحيث ترتفع الكفاءة الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى المستخدم. وتعد الأيدي العاملة الكفاء أهم مدخلات العملية الإنتاجية، وحتى تقوم الأيدي العاملة بما عليها يجب توفير مناخ عمل صحي لها وتدريبها وتأهيلها مهنيًا وتحفيزها بالشكل الذي يضمن قيامها بالمهام المكلفة بها على الوجه الأكمل.

وفي الواقع، فإنه بجانب قيام الحكومات وأصحاب الأعمال بالعمل على توفير ظروف عمل لائقة للموظفين والعمال، فإن العمال أنفسهم يبذلون - سواء من خلال تنظيمهم لأنفسهم بشكل فردي أو من خلال النقابات العمالية - العديد من الجهود حتى يضمنوا لأنفسهم ظروف عمل تتبع معايير العمل الدولية.

وتعد أهم ملامح معايير العمل الدولية هي: كفالة الحرية النقابية والحق في الإضراب والاعتصام والتجمع والمفاوضة الجماعية والأجر العادل والإجازات وساعات الراحة والتأمين الاجتماعي والصحة ومنع العمل الجبري وعمالة الأطفال واستغلال العمال أو الضغط عليهم بسبب ظروفهم والالتزام بساعات العمل وكفالة الصحة والسلامة المهنية والمساواة وعدم التمييز بين العمال بسبب الجنس والدين واللون والنوع والسن والعقيدة والوضع الاجتماعي والآراء السياسية.

وبالرغم من اعتراف معظم الدول اليوم بالحق في ظروف العمل التي تصون الكرامة، فما تزال هناك صور عديدة في شتى أنحاء العالم تنتهك ذلك، وتعطي لصاحب العمل سلطة مطلقة على شتى جوانب حياة العمال، أو فرض شروط تعسفية على العامل من أجل الحصول على فرصة العمل. وهنا يأتي دور منظمة العمل الدولية بالإشراف على تطبيق المعايير الدولية المنظمة للعمل - والتي تم الإعلان عنها عام ١٩٩٨ في وثيقة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - ورصد الدول التي تنتهك هذه المعايير، بالإضافة إلى تقديم الدعم والمساعدة للحكومات والعمال وأصحاب العمل من أجل تطبيق الحماية الاجتماعية والتي تعتبر من أهم أهداف المنظمة.

ولقد كانت مصر من أولي الدول التي صدقت على إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كما وقعت على العديد من الاتفاقيات الدولية الأخرى التي تختص بتنظيم العمل وحقوق العمال ومنها اتفاقية عدد ساعات العمل

واتفاقية حظر عمل الأطفال واتفاقية منظمة العمل الدولية المعنية بإلغاء العمل الجبري وغيرها من الاتفاقيات الدولية التي كانت تسعى من خلالها إلى الحفاظ على حقوق العمال في مصر.

ولكن لاشك أنّ الأوضاع التي مرّت بها مصر في الفترة ما قبل ثورة ٢٥ يناير والتي كشفت عن تباين واضح بين سياسات النمو الاقتصادي والسياسات الاجتماعية، والتي أدّت إلى انهيار منظومة الحماية والعدالة الاجتماعية علي نحو جعل ثمار هذا النمو تبقى منحصرة في يد الطبقات الأكثر ثراء؛ وعجل بوجود أزمة كبيرة في المجتمع ظهرت بوضوح بين فئة العمال وأصحاب الأعمال باعتبارهم أكثر الفئات تأثراً بالسياسات الاقتصادية، الأمر الذي عمل على انتشار المظاهرات العمالية في كل أرجاء مصر.

ولم تكن الأوضاع بعد الثورة مباشرة بالأفضل حالاً، حيث عانى الاقتصاد المصري آنذاك من العديد من الأزمات التي كادت أن توقع به، إلا أنّه ظل يتمتع بمقومات مهمة للنمو وللخروج من أزمته، جاء في مقدمتها رأس المال البشري، وسوق كبيرة، وقطاع مصري ومالي أثبت قدرته علي تحمل الصدمات والأزمات، بالإضافة إلي موارد سياحية وصناعية وخدمية غير مستغلة، وكلها موارد وطاقات حقيقية ولكن تحتاج إلى توافر المناخ السياسي الملائم وإقامة التوازن السليم بين النمو والعدالة.

وفي ظل التعالي الذي يمر به الاقتصاد الآن وجهود الحكومة لتحسين مناخ الأعمال وجذب استثمارات جديدة كان على الحكومة أن تعيد التوازن بين النمو الاقتصادي وتحقيق العدالة الاجتماعية بين جميع فئات المجتمع، لذا عملت الحكومة المصرية على تغيير حزمة التشريعات المنظمة للعمل بما يتوافق مع معايير العمل الدولية، فقد وضعت مسودة لقانون جديد للعمل، كما حرصت على التأكيد على حقوق العمل والعمال في الدستور الذي تم إقراره في عام ٢٠١٤، كذلك وضعت مسودة لقانون النقابات الجديد، ويجري الآن الإعداد لإصدار مشروع قانون المحاكم العمالية المتخصصة والذي يُعد سابقة هي الأولى من نوعها في تاريخ القضاء المصري، وسيحقق العدالة الناجزة في قضايا العمال.

وفي هذا الإطار قامت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مؤسسة جسر لأبحاث المسوح بإجراء دراسة مسحية اعتمدت على إجراء مقابلات ميدانية للمصانع المصدرة لمنتجاتها في ثلاثة قطاعات وهي: قطاع الملابس الجاهزة، وقطاع المنسوجات، وقطاع الصناعات الغذائية، حيث تم إجراء استطلاع لآراء كل من العمال والعاملات والمديرين في تلك المصانع.

لقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي فيما يخص الجزء النظري بها، حيث تم وصف واستعراض معايير العمل الدولية ذات الصلة بالإنتاجية واستعراض القوانين والجهود الحالية في مصر بهذا الصدد من أجل تحليل مدى امتثالها للمعايير الدولية، كما تم استخدام المنهج الوصفي والمسحي لاستعراض الوضع الحالي لكل من القطاعات الثلاثة محل الدراسة: قطاع المنسوجات، وقطاع الملابس الجاهزة، وقطاع الصناعات الغذائية، حيث تم إجراء مسح للمصانع المصدرة لمنتجاتها في تلك القطاعات.

أولاً: أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد على المقابلات الميدانية مع العمال والعاملات والمديرين بهدف معرفة آرائهم بشأن تطبيق المصانع لمعايير العمل الدولية ذات الصلة بالإنتاجية.

ثانياً: تصميم الاستمارة

تم تصميم ثلاث استمارات استبيان بهدف رصد مدى امتثال المصانع لمعايير العمل الدولية، حيث تم وضع عدة أسئلة مباشرة وغير مباشرة لرصد مدى اتباع معايير العمل في المصانع بالعينة وفقاً للمسح المرجعي الذي تم القيام به، كما تم الاعتماد على أداة تقييم المصانع المستخدمة في المراجعات للخروج ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالإنتاجية التي يمكن رصدها بالأسئلة المصممة، وفيما يلي عرض لأهم محتويات الاستمارات:

١ - استمارة العمال والعاملات:

تناول استطلاع العمال والعاملات كلاً من إجراءات التعيين في المصنع، ووجود عقود للعمال ومحتوياتها، والامتيازات التي يوفرها المصنع للعمال، والراحة والإجازات، ووجود زي موحد للعمل، والتدريبات التي يوفرها مكان العمل وأثرها على العمل، والمخاطر التي يتعرض العمال لها وأساليب تعامل المصنع معها، وكيفية تعامل المصنع مع الأخطاء التي تحدث بداخله، وإجراءات ترك العمال للعمل بالمصنع. وقد تمت إضافة عدة أسئلة على الاستمارة تم توجيهها للعاملات بالعينة فقط لقياس كيفية معاملة العاملات في المصنع سواء عن طريق معرفة مدى تفضيل النوع في المصنع ومواعيد الانصراف للعاملات، والامتيازات اللاتي يحصلن عليها، ومدى تعرض العاملات لمضايقات/معاكسات في العمل.

٢- استمارة المديرين:

أما استطلاع المديرين، فقد تعرّض أيضاً لإجراءات التعيين والعقود، بالإضافة إلى طبيعة التعاقد مع العمال في المصنع، وأساليب تحفيز العمال، وتعيين العمال الأجانب، والمغتربين والمشاكل التي تنتج عن ذلك، وكيفية استقبال شكاوي ومقترحات العمال، والاستغناء عن العمال في المصنع، وتعرض العمال لإصابات، وزيارة العملاء للمصنع، وأخيراً تناول المشاكل التي تواجه المصنع مع كل من العملاء والعمال، ومقترحات تحسين معايير وبيئة العمل والإنتاجية.

ثالثاً: العينة وجمع البيانات:

قامت منظمة العمل الدولية بتوفير قاعدة بيانات بالمصانع التي سيتم إجراء المسح معها، وتم جمع البيانات من إجمالي ٤٣ مصنعاً من ٨ محافظات، وهي: القاهرة، والجيزة، والإسكندرية، وبورسعيد، والشرقية، والغربية، والقليوبية، والمنوفية، خلال الفترة من ٨ فبراير إلى ٣ يونيو ٢٠١٥.

كان من المخطط في كل مصنع استهداف ٢ مديرين، ٤ عمال (٢ حديثي الالتحاق بالمصنع، ٢ من العمال القدامى)، ٤ عاملات (٢ حديثي الالتحاق بالمصنع، ٢ من العاملات القدامى)، ولكن نظراً لانشغال أكثر من مصنع في العمل فلم يتم أحياناً الوصول للعدد المستهدف، لذلك وبالتفاهم مع منظمة العمل الدولية تم استهداف عدد أكبر في المصانع التي سمحت بذلك. ولقد تم الوصول إلى إجمالي ٥٢٦ استجابة، منهم ١١٠ مديرين، و٢١٤ عمالاً، و٢٠٢ عاملات.

وقد كان توزيع الاستجابات على القطاعات كالتالي:

القطاع	عدد المصانع	عدد الاستجابات			إجمالي الاستجابات
		مديرين	عمال	عمال	
المنسوجات	١٢	٢٨	٥٥	٥١	١٣٤
الملابس الجاهزة	٢٥	٦١	١٢٥	١١٨	٣٠٤
الصناعات الغذائية	٦	٢١	٣٤	٣٣	٨٨
الإجمالي	٤٣	١١٠	٢١٤	٢٠٢	٥٢٦

وفيما يلي جدول بتوزيع الاستجابات تفصيلياً وفقاً للمحافظات:

المحافظة	عدد المصانع	عدد الاستجابات			إجمالي الاستجابات
		مديرين	عمال	عاملات	
القاهرة	٣	٦	١٢	١٢	٣٠
الجيزة	٩	٢٢	٣٥	٣٧	٩٤
الإسكندرية	٤	٨	١٨	١٦	٤٢
بور سعيد	٧	٢٠	٤٠	٣٣	٩٣
الشرقية	٥	١٥	٢٩	٢٦	٧٠
الغربية	٥	١٤	٢٦	٢٦	٦٦
القليوبية	٧	١٦	٣٣	٣٣	٨٢
المنوفية	٣	٩	٢١	١٩	٤٩
الإجمالي	٤٣	١١٠	٢١٤	٢٠٢	٥٢

وقد تم إدخال البيانات، وتم تحليلها بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما تم تحليل الأسئلة المفتوحة كفيلاً.

وفي إطار الرغبة في إعداد الدراسة بشكل متكامل كان من الضروري معرفة آراء أصحاب المصالح المختلفين في تلك القطاعات، لذلك فقد تم إجراء مقابلات مع عدد من أصحاب المصالح ذوي العلاقة بالقطاعات الثلاثة بهدف معرفة آرائهم فيما يخص أهم المعوقات التي تواجه هذه القطاعات ومقترحات تطوير بيئة العمل بها، حيث تم إجراء مقابلات هاتفية مع اثني عشر مسؤولاً من كل من وزارة القوى العاملة والهجرة ووزارة التنمية المحلية ووزارة التجارة والصناعة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومنظمة العمل الدولية والهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة والنقابة العامة لعمال الصناعات الغذائية والمجلس التصديري للغزل والنسيج والمجلس التصديري للصناعات الغذائية واتحاد عمال مصر الديمقراطي، وتم سؤالهم عن وجهة نظرهم في المعوقات التي تقلل من إنتاجية قطاعات الملابس الجاهزة والمنسوجات والصناعات الغذائية المصدرة لمنتجاتها ومقترحاتهم لتحسين معايير العمل وبيئة العمل والإنتاجية في تلك القطاعات.

أصحاب المصالح المشاركين في المقابلات

الاسم ^(*)	الوظيفة / الجهة
أمنية عبد الحميد	المجموعة الفنية لمكتب وزيرة القوى العاملة والهجرة
تميم الضوي	مدير التسويق - المجلس التصديري للصناعات الغذائية
حسن عمر عبد العزيز	مستشار التفتيش والدعم الفني - وزارة التجارة والصناعة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة
خالد كامل خالد	مدير عام - الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة
داليا راضي	المدير التنفيذي - المجلس التصديري للغزل والنسيج
عدنان الربابعة	مدير مشروع تعزيز حقوق العمال - منظمة العمل الدولية
مجدى مصطفى كامل	رئيس الإدارة المركزية للمتابعة والتفتيش - وزارة التنمية المحلية
محمد عويس	نائب رئيس اتحاد عمال مصر الديمقراطي
مظهر سيد بسيوني	باحث تعاون فني - الإدارة العامة للتعاون الفني - وزارة القوى العاملة والهجرة
هشام محمد معروف	الأمين العام - النقابة العامة لعمال الصناعات الغذائية
هيثم محمد محمد أحمد عسكر	مسئول التفتيش والدعم الفني - وزارة التجارة والصناعة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة
وليد السيد	المكتب الإعلامي - وزارة القوى العاملة والهجرة

(*) وفقاً للترتيب الأبجدي

يستعرض الفصل الأول من الدراسة مدى التزام مصر بمعايير العمل الدولية، حيث يستعرض معايير العمل الدولية ذات الصلة بالإنتاجية، ثم يدرس مدى الامتثال الوطني لهذه المعايير وفقاً لما جاء في الدستور وقانون العمل، كما يعرض الشركاء المعنيين بتعزيز الامتثال الوطني لمعايير العمل الدولية وأهم الجهود المبذولة، ويتطرق الفصل الثالث إلى وضع الصناعات التصديرية في مصر من خلال التركيز على كل من قطاع المنسوجات والصناعات الغذائية والملابس الجاهزة، حيث يستعرض الفصل في أوله وضع قطاع الصناعة والتصدير بشكل عام في قطاع الصناعة، ثم يتناول كل قطاع من القطاعات محل الدراسة بالتفصيل ليعرض وضع القطاع في مصر وأهم المنافسين له في الخارج والأسواق المستقبلية له وأهم المعوقات التي تواجهه، وأخيراً مدى امتثال القطاع لمعايير العمل الدولية من خلال استعراض نتائج استطلاع الرأي الذي تم مع العمال والعاملات والمديرين في مصانع هذا القطاع.

الفصل الأول

مدى التزام مصر بمعايير العمل الدولية

يعتبر الحق في العمل ضمن حقوق الإنسان بل وفي مقدمتها، حيث لا يمكن إغفال أهمية العمل في حياة كل إنسان، فالعمل هو العنصر المجدد لوجود الإنسان، وتحقيق ذاته وشخصيته وممارسة حياته وإشباع احتياجاته، وهو مصدر الكرامة الشخصية والاستقرار الاجتماعي. كما أن العمل له الأهمية نفسها في قيام الحضارة الإنسانية والمحافظة عليها بل وتقدمها، وهو أيضاً أحد الشروط اللازمة للتنمية ومواجهة الفقر، والاستقرار والأمن والسلام في العالم.

١. معايير العمل الدولية ذات الصلة بالانتاجية^(١)

لقد وضعت منظمة العمل الدولية عدة مبادئ تنظم العمل وتضمن حقوق العمال ومن أهمها:

• الحق في ضمان وصيانة كرامة العمال في علاقات العمل

يرتبط الحق في صيانة الكرامة في أحوال العمل بمنع الاسترقاق والعبودية والسُّخرة والذي نصت عليه الاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠ بشأن العمل الجبري أو الإلزامي (المادة رقم ٢ والمادة رقم ١٠) والاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري. وعلى الرغم من ذلك مازالت هناك صور من انتهاك هذا الحق، مثل الاسترقاق في العمل المنزلي، ووصاية أصحاب الأعمال على حياة عمالهم والتدخل في اختياراتهم وحرياتهم أو حياتهم الشخصية، أو فرض شروط تعسفية عليهم حتى يحصلوا على فرصة عمل (مثل التوقيع على استقالة قبل استلام العمل، أو التوقيع على شيكات أو صكوك مالية كضمان لطاعة صاحب العمل وعدم الشكوى أو التقاضي)، أو استغلال الأطفال في أعمال محرمة أو غير مقبولة اجتماعياً، وغيرها من صور انتهاك كرامة الإنسان في العمل.

• الحق في اختيار العمل أو قبوله بحرية (حظر السُّخرة)

إن مبدأ حرية العمل جزء لا يتجزأ من الحق في العمل، فإذا أجبر الإنسان على القيام بعمل معين أُعتبر ذلك سُّخرة. وتُعرف "السُّخرة" باعتبارها العمل الذي يُجبر الإنسان على أدائه وإلا تعرض للعقاب، فهي العمل الذي لم يتقدم الفرد لأدائه اختيارياً، وقد أكدت الاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠ بشأن العمل الجبري أو الإلزامي والاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري، هذه المبادئ. فقد عرفت العمل القسري على أنه العمل أو الخدمة التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوَّع بأدائها بمحض اختياره. (الاتفاقية رقم ٢٩، المادة ١) وذكرت

(١) صابر بركات، ٢٠٠٧، «الحق في العمل وحقوق العمال»، مركز هشام مبارك للقانون.

أنه يجب تطبيق القيود التي تحظر العمل القسري تطبيقاً فاعلاً مع إجراء التفتيش المناسب على العمل وفرض عقوبات جزائية على المخالفين (الاتفاقية رقم ٢٩، المادة ٢٥). كما حظرت كعقاب في الاتفاقية رقم ١٠٥، المادة ١.

• الحق في الحصول على أجر كافٍ من العمل، (الحق في حد أدنى من الأجور)

يعرف الأجر بأنه "أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أيا كان تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب". وقد نصت المادة (٧ / أ / ٢) من "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" على ضمان الحق في أجر يوفر معيشة كريمة للعمال وأسرههم. كما نصت على ذلك أيضاً المادة ٢٢ من "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان".

ويلزم صاحب العمل بإعطاء الأجر للعامل بكل ملحقاته التي يحصل عليها وتعتبر جزءاً منه وليس الأجر الأساسي فقط مقابل الحصول على عمله ويمكن تقدير قيمتها نقداً. كما يلتزم صاحب العمل بتعريف كل عامل بشروط أجره وتفاصيل حسابه، وتؤكد الاتفاقية الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ التزام الدول باتخاذ تدابير فعّالة لضمان معرفة العمال بأسلوب مناسب وسهل الفهم شروط وتفاصيل أجورهم.

كما أكدت نفس المبادئ التوجيهية رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٩ التي حددت في بندها الثالث المعلومات الواجب تعريف العمال بها فيما يخص أجورهم، وعلى الأخص: معدلات الأجور المستحقة لهم، وطريقة سداد الأجور ومواعيدها الدورية، ومكان تسليم الأجور، وشروط وإجراءات الاستقطاع منها. وقد حرصت اتفاقيات منظمة العمل الدولية على حماية أجر العامل من الاقتطاع، فأكدت الاتفاقية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ في المادة ٨ «حظر الاستقطاع من أجور العمال، إلا بالشروط التي تقرها القوانين الوطنية، كما تؤكد في المادة ٩ منها أنه «يحظر إجراء أي استقطاع من الأجور كمدفوعات مباشرة أو غير مباشرة، يدفعها العامل لصاحب العمل أو ممثليه أو أي وسيط من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به».

وقد نصت بعض الاتفاقيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية على وضع حد أدنى للأجور، بل وألزمت هذه الاتفاقيات التشريعات الوطنية بالنص على الحد الأدنى للأجور بالتشاور الكامل مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين، أو مع ممثليهم وذلك وفقاً للاتفاقية رقم ١٢١ (مادة ٢/٢، ٣، ٤).

• الحق في تحديد ساعات العمل

حرصت منظمة العمل الدولية على أن تحدد في أول اتفاقية صدرت عنها ساعات العمل للعاملين في الأنشطة الصناعية بثمانى ساعات في اليوم وبما لا يتجاوز ٤٨ ساعة في الأسبوع. (الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩١٩ بشأن تحديد يوم العمل في الصناعة). كما حددت أيضاً في الاتفاقية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ بشأن ساعات العمل بالنسبة للعاملين في أنشطة التجارة والأعمال المكتبية.

وبجانب تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات وتوصيات عن حق العمال في إجازات أسبوعية، وسنوية، ودراسية مدفوعة الأجر، منها:

- الاتفاقية رقم ٥٢ لسنة ١٩٣٦ بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر.
- الاتفاقية رقم ١٤٠ لسنة ١٩٧٤ بشأن الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر.
- الاتفاقية رقم ١٠٦ بشأن الراحة الأسبوعية لعمال التجارة والمكاتب.

وقد أكدت أحكام هذه الاتفاقيات بعض المبادئ من أهمها:

حق العمال في الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر: وتحدد كل دولة طول الإجازة، وحدودها الدنيا، على ألا تقل هذه الإجازة بأية حال عن ثلاثة أسابيع عن كل سنة خدمة، ويحق أيضاً لكل شخص قضى مدة خدمة أقل من المدة المطلوبة لاستحقاقه الإجازة بالكامل أن يحصل على إجازة سنوية مدفوعة الأجر تتناسب مع مدة خدمته خلال تلك السنة. ولا يدخل في الإجازة السنوية المستحقة للعامل أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والعطلات القانونية، والانقطاع عن العمل بسبب المرض أو الإصابة، والراحات الأسبوعية.

• الحق في المساواة في الأجر، عند تماثل قيمة العمل

يعني مبدأ المساواة في الأجر عند تماثل أوضاع العمل عدم التمييز بين العمال لأي سبب كان، سواء بسبب اللون أو النوع أو الدين أو الرأي السياسي أو الوضع الاجتماعي، أو غيرها (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١).

ورغم النصوص التي تؤكد مبدأ المساواة في الأجر عند الأعمال المتساوية في

القيمة المذكورة في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١، ورقم ١١١ لسنة ١٩٥٤ (مادة ٥)، بالإضافة إلى المادة ٢/٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة ١٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، إلا أنه مازالت هناك صعوبة في تحديد قيمة الأعمال التي يمكن مقارنتها، كذلك هناك صعوبة في المقارنة بين وظيفة تسيطر عليها النساء مع وظيفة يسيطر عليها الرجال. لذلك فإن التفاوت في الأجر لا يزال قائماً في الواقع العملي، وإن كانت النساء هي الأكثر عرضة لضرر التمييز فيما يتعلق بالأجر، على الرغم من التأكيد على ذلك بالتوصية رقم (٩٠) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والتي تدعو لاتخاذ بعض الإجراءات لزيادة فرص المرأة في المساواة في الأجور والتعيين والتدريب والرعاية الاجتماعية.

• الحق في ظروف عمل مأمونة وصحية، والعمل في بيئة نظيفة.

حرصت منظمة العمل الدولية ومنذ إنشائها في سنة ١٩١٩ على وضع واعتماد عدد كبير من الاتفاقيات والتوصيات المكتملة لها المعنية بقضايا السلامة والصحة المهنية، وتمثل جميعها المبادئ والالتزامات لحماية العمال من المخاطر والأخطار المهنية وتحسين الإنتاجية في الوقت نفسه، كما تمثل منهجاً عملياً لمساعدة السلطات الوطنية والعمال وأصحاب الأعمال في وضع نظم إدارة السلامة والصحة المهنية وتنفيذها وتحسينها بهدف الحد من الإصابات والأضرار الصحية والأمراض والحوادث والوفيات المرتبطة بالعمل. ومنها الاتفاقيات الآتية:

- الاتفاقية رقم ١١٥ لسنة ١٩٦٠، بشأن الحماية من الشائعات..
- الاتفاقية رقم ١٣٥ لسنة ١٩٧١، ممثلو العمال في لجان الأمن الصناعي.
- الاتفاقية رقم ٨١ لسنة ١٩٧٤، بشأن التفتيش على العمل.
- الاتفاقية رقم ١٣٩ لسنة ١٩٧٤، بشأن السرطان المهني.
- الاتفاقية رقم ١٤٨ لسنة ١٩٧٧، بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات).
- الاتفاقية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١، بشأن السلامة والصحة المهنية.
- الاتفاقية رقم ١٦١ لسنة ١٩٨٥، بشأن خدمات الصحة المهنية.
- الاتفاقية رقم ١٧٠ لسنة ١٩٩٠، بشأن استعمال المواد الكيماوية.
- الاتفاقية رقم ١٧٤ لسنة ١٩٩٣، بشأن المخاطر الصناعية الرئيسية.

وتلتزم هذه الاتفاقيات الدول بوضع سياسة وطنية فاعلة بشأن السلامة والصحة المهنية وحماية العمال من مخاطر الحوادث، والقيام بتنفيذها ومراجعتها دورياً، وأن تدعمها بالقوانين واللوائح الوطنية، كما تُشجع على إدماج عناصر نظم إدارة السلامة والصحة المهنية كعنصر أساسي في الترتيبات السياسية والإدارية. وتنفذ هذه السياسات عن طريق تدابير للوقاية والحماية تأخذ في الاعتبار آثارها على المواطنين وعلى البيئة.

ويقع على عاتق أصحاب الأعمال والمؤسسات الوطنية المختصة مسؤولية تنظيم التدابير اللازمة لضمان السلامة والصحة المهنية، ولا يرفع عنهم التزام الوفاء بمسؤولياتهم في ذلك إلا بتنفيذ المعايير الواردة في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية.

٢. مدى الامتثال الوطني لمعايير العمل الدولية ذات الصلة بالإنتاجية

ينظم حقوق العمال في مصر عدة مواد في الدستور، وعدد من القوانين والتشريعات المكمل لها، والتي تتوافق مع حدود مستويات ومعايير العمل الدولية التي تلتزم بها مصر بموجب تصديقها على العهود والمواثيق والاتفاقيات الدولية:

• حقوق العمال في الدستور المصري^(١)

حافظ الدستور المصري على حقوق العمال، حيث وضع بعض المواد التي تنص على: حماية العاملين من المخاطر وحظر فصلهم تعسفياً وبناء علاقات عمل متوازنة بين أطراف العملية الإنتاجية (مادة ١٣).

توفير خدمات التأمين الاجتماعي لكل مواطن بما يضمن له حياة كريمة إذا لم يكن قادراً على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة (مادة ١٧).

ضمان نصيب العاملين في إدارة المشروعات وفي أرباحها، كذلك يكون هناك تمثيل للعمال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام بنسبة خمسين في المائة من عدد الأعضاء المنتخبين، ويكون تمثيلهم في مجالس إدارات شركات قطاع الأعمال العام وفقاً للقانون وينظم القانون تمثيل صغار الفلاحين، وصغار الحرفيين، بنسبة لا تقل عن ثمانين في المائة في مجالس إدارة الجمعيات التعاونية الزراعية والصناعية والحرفية (مادة ٤٧).

(١) انظر ملحق رقم (٢)

• قانون العمل الحالي، والقرارات المنفذة له^(١).

يحكم علاقات العمل في مصر قانون عام هو قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣^(٢) وتبعه عدد من القرارات الوزارية المنفذة له، وهذا القانون - بطبيعته - قانون اجتماعي يسعى لإقامة العدالة الاجتماعية وحماية الطرف الأضعف في علاقة العمل (العمال). لذلك، فهو يأخذ بمبدأ التفسير لصالح العمال باعتبار أن مقصده الأول حماية حقوق ومصالح العمال.

وقد اختار المشرع المصري أن تكون القواعد التي وردت في قانون العمل قواعد عامة تعين الحدود الدنيا لحقوق العمال، تاركاً التفاصيل للقرارات التي تصدر عن السلطة التنفيذية (كوزارة القوى العاملة وغيرها)، كما ترك المجال مفتوحاً للتفاوض بين العمال وأصحاب الأعمال لتحسين شروط وظروف العمل من خلال عقد اتفاقيات العمل الفردية والجماعية.

ويتألف قانون العمل من ٢٥٧ مادة مقسمة إلى ستة كتب:

- الكتاب الأول: يتناول التعاريف والأحكام العامة.
- الكتاب الثاني: يتناول علاقات العمل الفردية، بما فيها، التشغيل للمصريين في الداخل والخارج وتنظيم عمل الأجانب، وعقد العمل الفردي، والأجور والإجازات، وواجبات العمال والتحقيق معهم ومساءلتهم، وتنظيم العمل بما فيها ساعات العمل وفترات الراحة وتشغيل النساء والأطفال، وانقضاء علاقة العمل.
- الكتاب الثالث: يتناول التوجيه والتدريب المهني، ويتضمن، تنظيمات التدريب المهني، والترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني، وقياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف، والتدرج.
- الكتاب الرابع: يتناول علاقة العمل الجماعية، ويتضمن، التشاور والتعاون، والمفاوضة الجماعية، واتفاقيات العمل الجماعية، ومنازعات العمل الجماعية.
- الكتاب الخامس: يتناول السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ويتضمن، التعاريف ونطاق التطبيق، ومواقع العمل والإنشاءات والتراخيص، وتأمين بيئة العمل، والخدمات الاجتماعية والصحية، والتفتيش في مجال السلامة والصحة

(١) صابر بركات، ٢٠٠٧، مرجع سبق ذكره.

(٢) قانون رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣، بوابة الحكومة المصرية، <http://egypt.gov.eg/arabic/laws/labour/default.aspx>

المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت، وأجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية.

— الكتاب السادس: يتناول تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات.

ولقد حرص المشرع المصري عند وضع مواد قانون العمل أن يراعى الحقوق الأساسية - الدنيا - التي نصت عليها المواثيق والاتفاقيات الدولية فيما يخص حقوق العمال، وفي الوقت نفسه حرص على أن يحافظ على حقوق صاحب العمل لكي يستطيع أن ينتج ويصدر وبالتالي تحدث تنمية صناعية وينتعث الاقتصاد الوطني. لذا فقد سعى المشرع - على قدر استطاعته - إلى تحقيق التوازن بين علاقات العمل من خلال بعض المواد التي كانت تراعى في المقام الأول مصلحة أطراف العملية الانتاجية، وقد ظهر ذلك من خلال ذكره لبعض المواد في الكتاب الثاني والخامس تراعى ذلك. فقد عمل على تحديد ساعات للعمل كما نظم الإجازات وفترات الراحة، ونظم عمل النساء والأطفال ووضع قواعد لانقضاء علاقات العمل. كذلك اشتمل على قواعد لضمان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، إضافة إلى وضعه مواد تتعلق بمراعاة الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين. وجميع هذه المواد قد حددت وفقاً لقواعد واشتراطات تصب في صالح العمل والعاملين.

لكن القانون أيضاً لم يخل من بعض السلبيات التي كان يلزم تحسينها والتي رأى العمال أنها أضرت بوضعهم وحقوقهم في بعض المواضع. فعلى سبيل المثال المواد التي تناقش المنازعات العمالية، والتي ذكر بها أن «مدة تقادم الدعاوي العمالية هي ٤٥ يوماً فقط» سببت الإضرار بكثير من العمال الذين ضاع حقهم في المطالبة بمستحقاتهم بسبب قصر هذه المدة. أيضاً لم يشتمل القانون على مواد ملزمة لصاحب العمل بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا قضت المحكمة بعودته، إنما نصّ القانون في المادة ١٢٢ أنه في حالة رفض صاحب العمل تنفيذ الحكم يحكم القاضي بتعويض للعامل بعد أدنى أجر شهرين عن كل سنة من سنوات خدمته، وهذا يهدد باستقرار علاقات العمل ويجعل العامل مهدداً طوال الوقت.

هناك أيضاً المادة ٤١ من القانون والتي تنص على أنه «إذا حضر العامل وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره»، وهذا مخالف لاتفاقية العمل العربية التي وقعت عليها مصر، والتي تؤكد حق العامل في الحصول على كامل أجره في هذه الحالة.

أما فيما يخص تشغيل النساء، فقد انتقص من مزايا المرأة العاملة، فمثلا المادة ٩١ والتي تنص على أن «المرأة العاملة لا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين فقط طوال مدة خدمتها»، وهذا يخالف المادة الرابعة من مواد الإصدار التي أكدت عدم إخلال أحكام هذا القانون بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام سابقة، والقوانين السابقة كانت تعطي للمرأة العاملة إجازة وضع لثلاث مرات.

لم يتعرض القانون أيضاً لتأخر صاحب العمل في سداد أجر العامل وبالتالي لا يستطيع أحد أن يحاسب صاحب العمل على ذلك، أيضاً تأخير العمال في العمل بعد انقضاء ساعات عملهم نظراً لظروف العمل.

ومن الانتقادات التي وجهت للقانون أيضاً أنه أعطى لوزير القوى العاملة سلطات واسعة، حيث أحال إليه وضع الكثير من اللوائح والضوابط في المواد ١٦- ١٧- ٢٤- ٢٥- ٢٦- ٢٧- ٢٩- ٣٠- ١٠٠، وفي هذا علو للسلطة التنفيذية على السلطة التشريعية.

أما عن أكبر التحفظات التي وجهت لهذا القانون أنه ألغى كل القوانين العمالية السابقة والتي كانت تحمي العمال، مما عرّض الكثير من العمال لفقد جزء كبير من حقوقهم المدنية والاقتصادية والقانونية، حتى القضاء المصري نفسه لم يجد ما يحمي به العامل عند النطق بالحكم.

٣. أهم الجهود المبذولة لتعزيز الامتثال الوطني لمعايير العمل الدولية^(١)

في ظل الاستقرار السياسي التي تسعى إليه الحكومة المصرية بعد ثورة ٢٥ يناير عازمت الحكومة المصرية على تغيير حزمة القوانين والتشريعات التي تتعلق بالعمل والعمال وإصدار مجموعة أخرى تحافظ في المقام الأول على حقوقهم التي ظلوا يطالبون بها لعقود طويلة ومن أهم التعديلات التي اتخذتها الحكومة في هذا الشأن:

• قانون العمل المصري المقترح^(٢)

لقد عملت الحكومة مؤخراً على إصدار قانون جديد ينظم الأعمال في مصر عوضاً عن القانون القديم. ويعد هذا القانون من أكثر القوانين التي أثارت الرأي العام خلال مرحلة ما بعد ٣٠ يونيو ٢٠١٣، كونه يمس الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية

(١) انظر ملحق رقم (١)

(٢) وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ديسمبر ٢٠١٤، "نسخة أولية من قانون الخدمة المدنية"، موقع أخبار مصر.

لمعظم فئات المجتمع المصري. وقد تمت مراجعة مسودة القانون الجديد بالاتفاق مع ممثلي الاتحاد العام لنقابات عمال مصر والاتحادات والنقابات المستقلة وأصحاب الأعمال، وتم رفعه إلى مجلس الوزراء لاتخاذ إجراءات استصداره، لحين إحالته إلى مجلس النواب القادم.

وفيما يخص أهم ملامح القانون الجديد، فقد تلخصت في الآتي:

- إنشاء المجلس القومي للتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج والذي يختص برسم السياسة العامة لاستخدام العمالة ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.
- أقر القانون الجديد أحقية العاملين الذين تسرى في شأنهم أحكام القانون في علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن ٧٪ من الأجر التأميني.
- أقر القانون ألا تزيد فترة الاختبار في عقد العمل سواء غير محدد المدة أو محدد المدة على ٣ أشهر، وبالنسبة لعقد العمل محدد المدة، فقد تم التوافق على ألا يجوز أن تتجاوز فترة الاختبار شهرًا على الأكثر إذا كانت مدة العقد سنة فأقل، وفي جميع الأحوال لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.
- أقر القانون الجديد أحقية العمال في الإضراب والاعتصام بشرط توافر السلمية.
- حظر القانون من قيام أي شخص طبيعى أو معنوي أو بالواسطة أو الوكالة مزاوله عمليات التشغيل أو اختيار الأفراد لشغل الوظائف بالمنشآت بالداخل أو تكليف العاملين لديه لشغل وظيفة شاغرة إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.
- حظر القانون على الجهة المرخص لها أن تتقاضى من العامل أي مقابل بطريق مباشر أو غير مباشر تحت أي مسمى نظير تشغيله.
- حظر القانون مزاوله عمليات إلحاق المصريين للعمل بالخارج إلا عن طريق الوزارة المختصة، والوزارات والهيئات العامة، وشركات القطاع العام والأعمال العام، بالإضافة إلى بعض الجهات الأخرى التي حددها القانون.
- نص المشروع على عدم الجواز للأجنبي بالعمل داخل البلاد إلا بعد حصوله على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، كما لا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد حصول العامل على هذا الترخيص، وأن يكون مصرحًا للأجانب بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل.

وعلى الرغم من أن هذا القانون تمت مناقشته في وجود ممثلين من كافة أطراف العملية الإنتاجية والنقابات العمالية وجمعيات رجال الأعمال، إلا أنه بمجرد عرضه للنقاش العام أثير حوله كثيراً من الجدل فمن طرف كانت هناك تحفظات بين فئة رجال الأعمال ومن طرف آخر كانت للعمال أيضاً تحفظاتهم .

• تحفظات العمال حول قانون العمل الجديد :

انتقد العمال القانون، حيث ذكروا أن من شأنه:

- توسيع سلطة رجال الأعمال في فصل العمال تعسفياً، حيث تم وضع واجبات جديدة على العمال إذا لم يقوموا بها ترتب عليها جزاء الفصل التعسفي، منها أن يحافظ العامل على «كرامة العمل» وأن يتبع العامل «السلوك القويم»، وكل هذه التعبيرات مطاطة من وجهة نظرهم وتمنح أصحاب الأعمال صلاحيات كثيرة لفصل العمال لأنهم لم يحافظوا على كرامة العمل أو لم يتبعوا السلوك القويم، كذلك توسعت مسودة القانون في المحظورات التي تبيح الفصل، مثل جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات.
- فتح الباب بشكل كبير أمام شركات توريد العمالة، والتي تقاسم العمال في أجورهم، والتي كانت سبباً في ضياع حقوق كثير من العمال، فهي تُفرّق بين العمال في الأجر وساعات العمل، حيث تقوم شركات توريد العمالة بالتعاقد مع العمال على أجور أقل من الأجور التي يتقاضاها العاملون بنفس المهنة وداخل نفس الشركة ولكن تعاقدهم مع الشركة التي يعملون بها نفسها، بالإضافة إلى ذلك تُسهّل هذه الشركات فصل العامل من العمل. وفي ظل هذا قامت مسودة القانون بالسماح لهذه الشركات بالعمل بعد الحصول على ترخيص من الوزارة، بعد أن كان ذلك مقتصرًا على الجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بإنشاء مكاتب لتشغيل العاطلين بها.
- الإبقاء على عقود العمل المؤقتة بدلاً من العمل الدائم، مما يشكل عبئاً كبيراً على عاتق العمال ويضعهم دوماً تحت سيف الاستغناء عنهم من قبل أصحاب الأعمال.
- التمييز بين العاملين المدنيين بالدولة والعاملين بالقطاع الخاص، كما وردت في القانون رقم ١٢، حيث أقيمت على الإجازات المقررة للقطاع الخاص أقل من الإجازات المقررة لموظفي الحكومة والقطاع العام.
- حظر اعتصام العمال الذي يؤدي إلى وقف العمل داخل المنشأة كلياً أو جزئياً، كما

سيعمل على تضيق حقهم في الإضراب عبر النص على صدور قرارات من رئيس مجلس الوزراء بتحديد المنشآت المهمة التي يحظر فيها الإضراب.

— خفض مستحقات العامل المالية عن طريق حسابها على الأجر الأساسي فقط وليس الأجر الشامل (الأساسي + المتغير)، بالإضافة إلى عدم وضع أي معايير لتحديد الحد الأدنى للأجر، ووضع سلطة تحديده في يد رئيس مجلس الوزراء (رئيس الحكومة التي هي صاحبة عمل في الوقت نفسه).

— فرض عقوبات هزيلة على أصحاب الأعمال في حال مخالفتهم للقوانين، فهناك أكثر من خمسين مادة وضعت لها عقوبة الغرامة التي لا تقل عن ٥٠٠ جنيه، بل إن هناك مخالفات ليس لها عقوبة أصلاً.

• تحفظات رجال الأعمال حول القانون:

— أشار أصحاب الأعمال أيضاً إلى بعض الانتقادات للقانون الجديد من أهمها: التعبير عن وجهة نظر العمال فقط ولم تتم مراعاة الأطراف الأخرى في العملية الإنتاجية.

— الاهتمام بمصلحة العامل فقط وتجاهل مصلحة أصحاب العمل إلى حد كبير خاصة في البند الخاص بأنه إذا كان في القانون القديم بند لصالح العامل ليس مطروحاً أو غير موجود في القانون الجديد فإنه في هذه الحالة يمكن الرجوع للقانون القديم مادام هذا في صالح العامل.

— إقرار القانون الجديد بحق العامل في الإضراب عن العمل في مكان وأثناء العمل حتى يجبر صاحب العمل على الموافقة والرضوخ لطلباته، قد يؤدي إلى حالة أمنية خطيرة وإلى هروب المستثمرين.

ويتضح مما سبق أن كل طرف من أطراف العملية الإنتاجية ينتقد القانون، حيث يرى فيه محاباة للطرف الآخر دوناً عنه، وهو ما قد يعني أن القانون قد حاول إرضاء الطرفين بقدر المستطاع، ولكن ما زال يحتاج إلى مزيد من الحوار المجتمعي عليه، بحيث يتفق الأطراف على ما لهم وما عليهم بالنظر للمصلحة العامة للبلاد وليس المصالح الشخصية فقط.

• قانون المحاكم العمالية الجديد

يعد هذا القانون سابقة هي الأولى من نوعها في تاريخ القضاء المصري، بما سيحققه من حسم للعديد من القضايا العمالية. ولقد وافق مجلس الوزراء على إصدار هذه القانون في إبريل ٢٠١٥ وتمت إحالته للرئاسة تمهيداً لإصداره. ومن أهم ملامح هذا القانون:

- إنشاء محكمة بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية تسمى المحكمة العمالية تكون مختصة دون غيرها نوعياً بالنظر في كل النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية، وكذلك في الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها وما تحيله إليها الجهة الإدارية المختصة من منازعات عمل جماعية، ويجوز للجمعية العامة للمحكمة الابتدائية تعيين دائرة أو أكثر في دائرة اختصاص بعض المحاكم الجزئية لاعتبارات تراها كظروف المكان، أو الكثافة العمالية.
- إنشاء دوائر استئنافية متخصصة بدائرة اختصاص كل محكمة من محاكم الاستئناف للنظر في طعون الاستئناف على الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية.
- ينشأ في دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة منها، أو من دوائرها الاستئنافية ويصدر قرار بتنظيم العمل بها من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة.
- تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد ولا يسرى هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو تنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمى إلى ضمان احترام هذه الأسرار.

• استراتيجية السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

وضعت وزارة القوي العاملة والهجرة هذه الاستراتيجية في ٢٠١١ بهدف تقليص عدد الأشخاص الذين يصابون أو يلحقون حتقهم في العمل، وخفض معدلات الإصابة في مكان العمل بنسبة ٤٠٪ على الأقل بحلول عام ٢٠٢٠ على أن تبلغ نسبة خفض هذه المعدلات ٢٠٪ بحلول عام ٢٠١٥، كذلك التحكم في المخاطر، والوقاية من الأخطار والمخاطر المصاحبة

لِلنشاط منذ البداية، وفي مرحلة الإنشاء والتصميم، وتحسين ظروف العمل وتوفير بيئات عمل صحية وأمنة وعادلة تحقق العمل اللائق.

ومن أهم أهداف هذه الاستراتيجية:

- الوقاية من الأخطار المصاحبة للنشاط منذ البداية وفي مرحلة الإنشاء والتصميم، وتحسين ظروف العمل وتوفير بيئة عمل صحية وأمنة وعادلة تحقق العمل اللائق.
- خفض معدلات الإصابة بالأمراض المهنية وإصابات العمل باستهداف المنشآت الصناعية والمهن ذات الخطورة، والتي تتولد عنها أخطار جسيمة، وإدخال تحسينات في الأداء في مجال نظم السلامة والصحة المهنية بها.
- تقديم الدعم والإرشاد لأصحاب المنشآت والمشروعات الصغيرة، والقطاع غير المنظم وتوفير الحوافز والتدريب لها ليتمكنوا من إدارة مخاطر السلامة والصحة المهنية وتوفير بيئة عمل آمنة.
- تعيين وتقييم المخاطر ووضع حدود لها للسيطرة عليها وفرض نظام تأمين ضد إصابة العمل ليغطي ما تبقى من أخطار.
- تعزيز وتقوية دور الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة في مجال السلامة والصحة المهنية، باعتبار أن الحكومة أكبر وأهم صاحب عمل يستخدم ٦ ملايين عامل، وفي الوقت نفسه صانعة السياسات بهدف ضمان نتائج أفضل في مجال السلامة والصحة المهنية وتقديم القدوة في الامتثال الجيد.
- دعم وتطوير المكاتب الميدانية وتقوية جهاز التفتيش لزيادة نسبة تغطية المنشآت بخدمات تفتيش العمل ووضع نماذج مناسبة للتفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وتنفيذها بشكل صارم ومنصف في الوقت نفسه على جميع المنشآت.
- مراجعة القوانين والتشريعات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل لضمان تغطية جميع أحجام وفئات المنشآت لحماية الأيدي العاملة بها، ومد نطاق الحماية لتشمل العاملين لدى مقاولي الباطن وعمال الزراعة والعمالة غير المنتظمة، وتوافقها مع معايير العمل الدولية والعربية.
- إنشاء إدارة مستقلة تكون مهمتها تجميع الإحصائيات عن حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية على المستوى الوطني.

- إنشاء إدارة مستقلة تكون مهمتها تجميع الإحصائيات عن حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية على المستوى الوطني.
- دعم دور المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل واللجان المحلية لضمان مشاركة أصحاب العمل ومنظماتهم والعمال ومنظماتهم، وغيرهم من أصحاب المصلحة في التنفيذ الطوعي لتشريعات السلامة والصحة المهنية ومتطلباتها.

• إنشاء دليل لجودة الصناعات المصرية^(١)

وضعت وزارة الصناعة والتجارة الخارجية خطة متكاملة للوصول بالمنتج المصري إلى المواصفات القياسية العالمية، حيث تم إصدار دليل لعدد كبير من الصناعات الغذائية والهندسية والكيمياوية والغزل والنسيج ليصل عدد هذه المنتجات التي حدد لها دليل للمواصفات حوالي ٨٠٠٠ منتج. كما أصدرت الوزارة قراراً بتطبيق هذا الدليل بهدف ضمان الالتزام والانضباط بالمعايير المتفق عليها دولياً.

كذلك عملت الوزارة على وضع أول خريطة إلكترونية للجودة في مصر وإتاحتها على شبكة الإنترنت للتعريف بجميع الشركات الحاصلة على نظم الجودة. كما تم إنشاء معهد قومي للجودة بالتعاون مع الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا لتحقيق المزيد من الجودة للمنتجات الصناعية المصرية، والذي كان من أهم اختصاصاته توفير التدريب في مجال الجودة ونظم التقييم ونظم الإدارة ومنح الشهادات التخصصية للعاملين، بالإضافة إلى تقديم الاستشارات الفنية والخبرات الفنية العلمية والتطبيقية في مجالات الجودة وتنفيذ الدراسات والأبحاث المتعلقة بأنشطة الجودة لكل القطاعات العاملة في مصر.

• إعداد برنامج تحديث الصناعة المصرية^(٢)

بدأت مصر في تنفيذ برنامج تحديث الصناعة المصرية منذ عام ٢٠٠٢ / ٢٠٠٣ في إطار الشراكة المصرية الأوروبية، ويهدف هذا البرنامج إلى زيادة القدرة التنافسية للمنتج المصري وتحقيق المزيد من قدرة الصناعة المصرية على الاندماج في الاقتصاد العالمي، ويساهم البرنامج أيضاً في خلق فرص جديدة للعمل وزيادة الدخل القومي نتيجة لزيادة حجم الصادرات الصناعية.

وتبلغ التكلفة الإجمالية لهذا البرنامج ٤٣٧ مليون يورو، ويساهم الاتحاد الأوروبي

^(١) وزارة التجارة والصناعة، السنة الأولى، أغسطس ٢٠٠١، «استراتيجية تنمية الصناعة في مصر».

^(٢) أمينة جاد، سبتمبر ٢٠٠٨، «الصناعة في مصر وآمال التنمية والنهضة».

في البرنامج بمنحة قدرها ٢٥٠ مليون يورو بنسبة ٥٩٪ من إجمالي التكلفة، وقد بلغ عدد المصانع المستفيدة من البرنامج خلال الثلاث سنوات الأولى من العمل ٤٣٠ منشأة، وقد تم تولى مركز تحديث الصناعة المصرية الإشراف الكامل على تنفيذ البرنامج منذ عام ٢٠٠٥/٢٠٠٦، ونجح في تنفيذ البرنامج في عدد ٣٤٠٠ منشأة في إطار تنفيذ خطة التحديث، ومستهدف أن يصل عدد المنشآت التي تستفيد منه إلى ٧٣٠٠ منشأة.

٤. أهم الشركاء المعنيين بتعزيز الامتثال الوطني لمعايير العمل الدولية

لاشك أن هناك العديد من الأطراف في مصر التي تقدم يد العون من أجل الحفاظ على الامتثال لمعايير العمل الدولية، فلم تكن التشريعات والقوانين والاتفاقيات هي وحدها المحدد الأساسي في ضمان تحقق هذه المعايير ولكن كان هناك مشاركات من عدة جهات محلية ودولية تسعى جميعها لتحقيق ذلك. ومن أهم الشركاء المعنيين بالحفاظ على التزام مصر بمعايير العمل الدولية:

• منظمة العمل الدولية:

تم تأسيس منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ حسب معاهدة فيرساي للسلام، وفي عام ١٩٤٦ أصبحت منظمة خاصة للأمم المتحدة ومقرها الرئيسي هو جنيف. يبلغ عدد الأعضاء الحاليين للمنظمة ١٨٦ دولة، وهي تعتمد بصورة رئيسية على التنسيق والحوار بين كل الأطراف المعنية كالتقابات وممثلي أرباب العمل والحكومات.

- لمنظمة العمل الدولية أربعة أهداف رئيسية وهي:
- دعم وتحقيق المبادئ الأساسية فيما يخص حقوق العمال في العالم من خلال إصدار توصيات بهذا الصدد وإبرام معاهدات دولية ملزمة قانونياً لحماية حقوق الإنسان.
- السعي لإيجاد فرص عمل مناسبة تضمن دخلاً مناسباً للرجال والنساء.
- دعم و توسيع فعالية نظام الحماية الاجتماعية كالتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة.
- تشجيع وتقوية مبدأ الحوار بين الأطراف المعنية بالعمل.

يوجد لمنظمة العمل الدولية عدة مكاتب حول العالم، كذلك يوجد مكتب للمنظمة في القاهرة يقوم بتغطية عدد من الدول العربية في القارة الإفريقية بما فيها: مصر والسودان والصومال وليبيا وتونس والجزائر والمغرب، ويشرف على تحقيق أهدافها المنظمة في المنطقة، ويقوم برصد الانتهاكات التي يتعرض لها العمال ومحاولة إيجاد حلول لها بالتعاون مع الدولة وأصحاب الأعمال.

أما عن الدور الذي تقوم به منظمة العمل الدولية لتعزيز الامتثال الوطني لمعايير العمل، فهو دور تنسيقي بالأساس، حيث تقوم بالتنسيق بين كل الأطراف المعنية بعملية الإنتاج، فتقوم بالتنسيق بين الحكومة وأصحاب الأعمال وبين أصحاب الأعمال والنقابات كممثل عن العمال. كذلك يكون لها دور في إعداد التقارير والدراسات حول وضع العمالة وكيفية حمايتهم والتأكد من حصولهم حقوقهم.

• وزارة القوى العاملة والهجرة المصرية:

كانت بداية التفكير في إنشاء هيكل معني بالعمل في مصر في نوفمبر ١٩٣٠، حيث أصدر رئيس الوزراء آنذاك قراراً بإنشاء مكتب العمل، على أن يلحق بإدارة الأمن العام بوزارة الداخلية. وفي عام ١٩٣٥ تم ضمه إلى وزارة التجارة والصناعة وفي عام ١٩٣٦ تم تحويله إلى مصلحة تابعة لها.

في عام ١٩٣٩ تم ضم مصلحة العمل هذه لوزارة الشؤون الاجتماعية. وفي عام ١٩٥٤ حلت محلها الإدارة العامة للعمل التي تم تحويلها فيما بعد إلى وزارة العمل عام ١٩٥٥ ثم أنشئت وزارة العمل عام ١٩٦١. تم تطوير العمل بوزارة العمل هذه بعدة قرارات حكومية حتى أصبحت وزارة القوى العاملة والهجرة كياناً مستقلاً وأصبح لديها أهداف تسعى إلى تحقيقها.

ومن أهم أهداف وزارة القوى العاملة والتي تعزز إلى حد كبير إذا ما تحققت من الامتثال الوطني لمعايير العمل الدولية:

رعاية القوى العاملة، حيث تقوم بتنظيم الوسائل المؤدية إلى توفير الاستقرار في علاقات العمل وتحقيق شروط العمل العادلة وظروفه الملائمة، كما تقوم بإجراء الدراسات التي تكفل حماية القوى العاملة من حوادث العمل وأمراض المهنة، بالإضافة إلى اقتراح الوسائل التي تهدف إلى الحد من هذه المخاطر.

رسم سياسات الاستخدام وتنظيمه في الداخل والخارج، ومتابعة تشغيل العمالة المؤهلة، وتنظيم استخدام الأجانب داخل البلاد.

رسم السياسة القومية للتدريب، حيث تعمل على مراجعة الخطط والبرامج المنفذة لهذه السياسة، وإعداد مشروعات خطط تمويل التدريب المهني.

إجراء البحوث والدراسات الميدانية، حيث تقوم بإعداد البحوث والدراسات التي تتم على أساسها إعداد موازنات العرض والطلب على القوى العاملة، بالإضافة إلى دراسة هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة.

إعداد النشرات الإحصائية عن عرض القوى العاملة والطلب عليها؛ من خلال إنشاء قاعدة بيانات لذلك لسرعة اتخاذ القرار فيما يتعلق بأنشطة الرعاية والاستخدام والتدريب.

تقوم وزارة القوى العاملة والهجرة أيضاً بدور تنسيقي مع عدد من الجهات الدولية تأتي في مقدمتها منظمة العمل الدولية من أجل الوقوف على أهم الصعوبات والمشاكل التي تواجه العمل والعمالة في مصر وتكون طرفاً في الحوار بين أركان العملية الإنتاجية كممثل عن الحكومة من أجل إيجاد حلول سريعة لهذه المشاكل وتحقيق هدفها الأساسي في حماية العمالة في مصر واستقرارها.

• النقابات العمالية:

تواجهت التشكيلات النقابية في مصر منذ القدم، وأصبحت تغطي المهن والتخصصات والحرف المختلفة لتدافع عن حقوق العاملين فيها، هذا إلى جانب جهودها في تطوير المهنة وحمايتها. والنقابات العمالية هي أحد التشكيلات النقابية ويتم تأسيسها من خلال تصريح من وزارة القوى العاملة وتكون تابعة لما يسمى باتحاد النقابات العمالية المعني في الأساس بالدفاع عن حقوق العمال.

ولكن نتيجة لتراجع دور الاتحاد ظهرت في الآونة الأخيرة دعوات لتأسيس ما يسمى بالنقابات المستقلة والتي نشأت بشكل أساسي للاستقلال عن سلطة اتحاد نقابات العمال وحتى تتوافق مع موائيق منظمة العمل الدولية. وهذا النوع من النقابات يهتم في الأساس بحقوق أعضاء النقابة العمالية في مواجهة أصحاب العمل، وعضويتها تبني في الأساس علي وحدة العمل (مثلاً العاملين بمصنع أو شركة واحدة وإن كان هذا ليس شرطاً أساسياً) وليس وحدة المهنة أو المؤهل العلمي.

• المجالس التصديرية:

المجالس التصديرية هي إطار تنظيمي يجمع بين المصدرين وبين المنتجين، ويسعي الي الربط بين السياسات الانتاجية والتصديرية. يقوم علي إدارة كل مجلس تصديري هيئة مكتب تشكل من رئيس ووكيلين وأمين للصندوق وينتخب المجلس في أول كل دورة انعقاد هيئة المكتب .

وللمجالس التصديرية عدة أهداف من أهمها:

- تنمية الصادرات المصرية من مختلف السلع والخدمات في مختلف القطاعات الاقتصادية من خلال تعزيز مركزها التنافسي في الأسواق الخارجية.
- التأكد من تأهيل الشركات الراغبة في التصدير للخارج: من خلال التأكد من التزامها بمعايير السلامة والصحة المهنية ومراعاتها للحقوق الاجتماعية للعمالة واحترامها لحقوق المرأة وتوفير ظروف عمل إنسانية ملائمة للعمال.
- إعداد الدراسات ووضع الخطط والبرامج التي تكفل تخفيض تكلفة الصادرات المصرية وبصفة خاصة في المجالات الآتية:
- أساليب توفير مستلزمات الإنتاج وضمان تدفقها.
- رفع مستوى الوحدات الإنتاجية ومستوى جودة الإنتاج والرقابة عليها.
- رفع مستوى الكوادر الفنية والإدارية القائمة على الإنتاج وعلى أنشطة التسويق الداخلي والخارجي.
- تنمية حجم الطلب الحالي على الصادرات المصرية في الأسواق الخارجية والعمل على دخول أسواق جديدة.
- إعداد قاعدة معلومات لخدمة المتعاملين في مجال عمل المجالس.

الفصل الثاني

واقع الصناعات التصديرية في مصر

١. نظرة عامة على قطاع الصناعة

تعتبر الصناعة إحدى أهم الركائز الأساسية لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية سواء في الدول المتقدمة أو النامية، حتى أنها أصبحت مؤشراً لقياس التقدم الاقتصادي لأي دولة. ويحتل القطاع الصناعي درجة عالية من الأهمية في الاقتصاد المصري، تزداد بصفة خاصة مع التطورات المحلية والدولية التي شهدتها عقد التسعينيات من القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين، حيث تلعب الصناعة دوراً كبيراً في توفير فرص العمل والحد من مشكلات البطالة، هذا بالإضافة إلى دورها في تنمية الأنشطة الاقتصادية المختلفة، وتقليل الاعتماد على الاستيراد ودعم القدرات التصديرية للبلاد.

وقد بلغت مساهمة قطاع الصناعة في الناتج المحلي الإجمالي ما بين ١٦،٢٪ و ١٧،١٪ خلال الفترة ٢٠٠٩/٢٠١٢، وحسب تقديرات الخطة الخمسية العامة للدولة عن الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢ فإن عدد العاملين بقطاع الصناعة وصل إلى ٢،٨ مليون عامل، يعملون في قرابة ٣١،٢ ألف مشروع، وتصل أجورهم إلى ٤٣ مليار جنيه سنوياً.

٢. وضع التصدير في قطاع الصناعة

تعتبر قضية التصدير أهم القضايا القومية المطروحة علي الساحة المصرية في وقتنا الحالي، لارتباطها الوثيق بتنمية الاقتصاد المصري، ومساهمتها في معالجة المشاكل القومية الملحة مثل مشاكل البطالة، والركود الاقتصادي، فبجانب توسيع حجم السوق أمام المشروعات الإنتاجية، يقوم التصدير بوظيفة أساسية في تطوير الاقتصاد الوطني من خلال ارتباطه الديناميكي بالاقتصاد العالمي، وبالتالي الاستفادة من التقدم التكنولوجي بما يساعد علي الارتقاء بكفاءة الأنشطة الاقتصادية، والاقتراب من الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة، وبالتالي زيادة معدلات نمو الاستثمار، ومن ثم معدلات الناتج القومي وما يعنيه ذلك من توفير فرص عمل جديدة. ويساهم التصدير أيضاً في الاعتماد علي مصادر مستقرة من النقد الأجنبي، من خلال تنوع حصيلته من أنواع عديدة من الصادرات السلعية والخدمات، وهو الأمر الذي يجعل موارد النقد الأجنبي لا تخضع خضوعاً مباشراً لظروف وعوامل خارجية غير مستقرة وبعيدة عن القرارات الاقتصادية.

وبالنظر إلى وضع التصدير في مصر، وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء^(١)، فقد بلغت قيمة صادرات مصر الصناعية خلال عام ٢٠١٣ حوالي ٨٨، ١٩٩

(١) الهيئة العامة للتنمية الصناعية، سبتمبر ٢٠١٣، النشرة السنوية للتجارة الخارجية.

مليار جنيه، وقد تركزت الصادرات المصرية خلال هذا العام في السلع تامة الصنع والتي مثلت حوالي ٧,٦٪ من جملة الصادرات المصرية، بما يعادل ١٠,٩٥ مليار جنيه في حين بلغت قيمة الصادرات من السلع نصف المصنعة خلال الفترة ذاتها إلى ٣٦,٧٣ مليار جنيه.

٣. المعوقات التي تواجه الصناعات التصديرية في مصر

لقد شهدت الصناعة المصرية بشكل عام عهدين من الاهتمام، وهما عهد محمد علي وعهد جمال عبد الناصر، إلا أن فترتي أنور السادات وحسني مبارك قد شهدتا تراجعاً ملحوظاً في أداء قطاع الصناعة. فالنمو الصناعي مازال شديد التبعية للخارج، كذلك فإن مساهمة الصناعة في حل مشكلات العمالة هي مساهمة محدودة، كما أن منافع النمو الصناعي لم تصل إلا لفئات إجتماعية ضيقة. ويمكن تلخيص أهم معوقات قطاع الصناعة في مصر في الآتي^(١):

- **تحديات تراكمية:** منذ عهد محمد علي ومروراً بعهدي عبد الناصر والسادات ومبارك، حيث تم إنشاء العديد من الصناعات، ولكنها في كل مرة كانت تضيف أعباء جديدة تعرقل مسيرة مصر لتكون دولة صناعية على غرار دول جنوب شرق آسيا. فمنذ عهد محمد علي وحتى الآن لم تنشئ البلاد أية خطوط إنتاج خاصة بها، كما تستورد العديد من قطع الغيار، وبالتالي تحولت الصناعة المصرية إلى ورش تجميع، لأن استيراد عدد وآلات لم يتبعه تطوير لها، أو حتى إعادة إنتاجها في مصر. ولم تستفد الصناعة المصرية من تجربة دول جنوب شرق آسيا، التي استوردت هذه التكنولوجيا ثم استوعبتها جيداً، وطورت استخدامها ثم أنتجتها، وأضافت إليها ابتكاراتها الجديدة، لذلك لم يعد هناك مشكلة في العدد والآلات، مما أكسب سلع هذه الدول ميزة سعرية مكنتها من التوجه بمنتجاتها للأسواق التصديرية.
- **انخفاض الإنفاق على البحث العلمي:** فلا يزال الإنفاق على مراكز البحث العلمي مقصوراً على الحكومة. ويعتمد القطاع الخاص كلياً على استيراد التكنولوجيا المستخدمة في مجالات الإنتاج، كما أن هناك غياباً تاماً للترابط بين مخرجات مؤسسات التعليم واحتياجات قطاع الصناعة، ومن هنا لا تتوفر الأيدي العاملة المدربة والماهرة الجاهزة لدخول سوق العمل، وهو ما يكبد الصناعة المصرية الوقت والتكلفة لإعادة تدريب خريجي مؤسسات التعليم عند الاستعانة بهم للعمل في المصانع. وفي

(١) عبد الحافظ الصاوي، إبريل ٢٠١٣، «تحديات الصناعة لمصرية».

ظل هذا الأداء غابت مصر عن الصناعات العالية التكنولوجيا، سواء على الصعيد الإنتاجي أو التصديري، بل أصبحت السوق المصرية من الأسواق الكبرى المستهلكة للأجهزة الخاصة بالاتصالات والمعلومات.

• **التقليد والتهريب:** تنتشر هذه الظاهرة في مصر بشكل كبير، حيث يطلق عليها مصانع «بير السلع» وهي تلك المصانع التي لا تستوفي شروط الترخيص والإنتاج، سواء من النواحي القانونية أو الفنية، حيث تنتج السلع الغذائية والمنظفات الصناعية، وفي بعض الأحيان منتجات دوائية ولا تخضع هذه المصانع لأية ضرائب، كما لا يتمتع العاملون بها بأي نوع من الحماية الاجتماعية أو الصحية، وبالتالي تكون أسعار هذه السلع أرخص بكثير من السلع المنتجة في المصانع المرخصة والنظامية، وهو ما ينقص من أرباح المصانع المرخصة، بل ويكون سبباً في خسارتها. كذلك تعاني الصناعة المصرية من مشكلات التهريب للسلع الأجنبية عبر المنافذ الجمركية، بحيث تخرج السلع المهربة دون جمارك، مما يجعل سعرها أقل بكثير من السلع المحلية. ومن أكثر القطاعات الصناعية التي تعاني من ظاهرة التهريب قطاعات النسيج والملابس الجاهزة والأدوية.

أما بالنسبة لعملية التصدير في مصر، فهي أيضاً تواجه بعض الصعوبات التي لا بد أن يتم التعرض لها ومواجهتها وإيجاد الحلول لها وذلك لمحاولة تعظيم الناتج القومي والإيرادات للاقتصاد القومي. ويمكن تقسيم الصعوبات التي تواجه قطاع التصدير إلى قسمين^(١):

• الصعوبات الداخلية :

وتتمثل هذه الصعوبات في صعوبات متعلقة بالنقل الداخلي، وهي الصعوبات التي يواجهها المصدر أثناء نقل البضائع من مخازنه إلى ميناء الشحن، على سبيل المثال عدم وجود أسطول نقل برى كافٍ لنقل الحاويات، وقدم أسطول النقل البرى وما يتبعه ذلك من تعطيل للنقل بسبب تعطل سيارات النقل أثناء توصيل البضائع إلى الموانئ، وما يترتب على ذلك من تأخير في مواعيد الشحن، والزيادة غير المبررة في أسعار النقل مما يؤثر سلباً على القدرة التنافسية للمنتجات، وعدم التزام السائقين بالقواعد والقوانين، بالإضافة إلى صعوبات متعلقة بالهيئات الحكومية خاصة الصعوبات المتعلقة باستخراج شهادات المنشأ كشهادة جامعة الدول العربية وشهادة الكوميسا. وأخيراً الصعوبات المتعلقة بالخطوط

^(١) الهيئة العامة للتنمية الصناعية، سبتمبر ٢٠١٣، النشرة السنوية للتجارة الخارجية.

الملاحية مثل عدم وجود مساحات على المراكب ووجود طلبات تصدير عالية، وعدم وجود مراكب صغيرة من حمولات بداية من ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠ طن، وزيادة أسعار الخطوط بطريقة غير مبررة نتيجة لتكدس طلبات الشحن، وعدم كفاءة الموانئ المصرية لاستيعاب زيادة حركة الصادر المطردة مع وجود حركة الوارد^(١).

• الصعوبات الخارجية:

وتتمثل في وجود موانئ غير مؤهلة لتلقى الشحنات المصدرة إليها وعدم وجود طرق ممهدة أو مأمونة لنقل البضائع، كذلك عدم تطبيق الاتفاقيات التجارية بين مصر والدول المستوردة، وعدم الإلمام بقوانين الدول المصدرة إليها المنتجات وكيفية استخراج المستندات التي تسهل عملية التخليص الجمركية للعميل المستورد من تفتيش وشهادات مطلوبة، هذا بالإضافة إلى الرسوم الإضافية التي تفرضها بعض الدول على السيارات والحاويات الصادرة من مصر.

كل هذه الصعوبات التي تواجه قطاع الصناعة وتواجه عملية التصدير بشكل عام قد جعلت الصناعات التصديرية في مصر تفقد تنافسيتها في السوق الخارجي، فوفقاً لاستطلاع الرأي الذي تم إجراؤه مع المديرين في المصانع بالقطاعات محل الدراسة تبين معاناة القطاعات التصديرية من مشاكل تتعلق بجودة المنتجات والالتزام بشروط العمل الدولية التي على أساسها يسمح لهذه المصانع بتصدير منتجاتها للأسواق العالمية ومنافسة مثيلاتها من الدول الأخرى، حيث ذكر ٩١٪ من المديرين زيارة عملاء وأصحاب العلامات التجارية لمصنعهم خلال آخر عامين (١٠٠٪ في قطاع الصناعات الغذائية، ٩٣٪ في قطاع المنسوجات، ٨٧٪ في قطاع الملابس الجاهزة)، وبسؤالهم عن عدد مرات الزيارة أشار ٢٠٪ إلى منهم أنها كانت أقل من ٥ مرات، في حين ذكر ١٦٪ أنها تراوحت ما بين ٥ لأقل من ١٠ زيارات، و١٤٪ أشاروا إلى أنها كانت أكثر من ١٠٠ زيارة. وقد ذكر ثلث المديرين تقريباً ممن أشاروا إلى زيارة عملاء لمصانعهم (٣٢٪) أن العملاء كانت لهم ملاحظات أو تحفظات على العمل (٤٢٪ في قطاع المنسوجات، ٣٤٪ في قطاع الملابس الجاهزة، ١٤٪ في قطاع الصناعات الغذائية)، وقد أشار ٥٣٪ ممن ذكروا وجود ملاحظات من العملاء إلى أن الملاحظات كانت تتعلق بالجودة، بينما أشار ٢٢٪ إلى كل من السلامة والصحة المهنية ومواعيد التسليم على التوالي. ومن المديرين بالذكر أن ٣١٪ من المديرين الذين ذكروا وجود ملاحظات من العملاء أشاروا إلى ملاحظات أخرى منها الأسعار ومكان صندوق الشكاوى ونظام العمال داخل المصنع.

^(١) رابطة المصدرين المصريين، <https://sites.google.com/site/egyptexportergroup/Home/h>

كما أشارت نتائج الاستطلاع أيضا إلى تنوع المشاكل التي تظهر في المراجعات كتعليقات من العملاء أو المستوردين أصحاب العلامات التجارية، حيث أشار ٤٨٪ من المديرين إلى مشاكل تتعلق بالجودة، يليها وبفارق كبير المشاكل التي تتعلق بالشحنات ومواعيد استلامها، حيث أشار إليها ٢٧٪ من المديرين، وأشارت نسبة مساوية ومنخفضة (٦٪) إلى كل من المشاكل التي تتعلق بالسلامة والصحة المهنية والمشاكل التي تتعلق بالموارد البشرية.

ولقد كان لابد من معرفة المشاكل الأساسية التي أدت إلى ظهور تلك التعليقات من العملاء والمستوردين وتقلل من إنتاجية المصانع وتؤثر على جودتها، وخاصة في القطاعات محل الدراسة، لذلك فقد تم سؤال كل من أصحاب المصالح والمديرين في المصانع عن رأيهم في ذلك، وقد كانت المشاكل والمعوقات التي ذكروها كالتالي:

• معوقات ناتجة عن العمال:

تركزت المشاكل الناتجة عن العمال في ثلاثة جوانب رئيسية، أولها هوقلة الأيدي العاملة الماهرة وما يترتب عن ذلك من انخفاض الإنتاجية وضعف جودة العمل وإحجام الشباب - وخاصة المدرب والكفاء - عن العمل في المصانع وثانياً ارتفاع معدلات دوران العمالة، وهو الأمر الذي يؤدي إلى خسائر كبيرة لأصحاب الأعمال الذين يقومون بالاستثمار في تدريب العمال ليتروكوهم بعد ذلك للبحث عن مرتبات أفضل، أما الجانب الأخير فتتعلق بسلوكيات العمال ومنها عدم التزام العمال بنظام العمل مثل عدم التزامهم بمواعيد الحضور والانصراف وغياهم بنسب كبيرة خلال اليوم الواحد وما يقومون به من إضرابات لا تراعي ارتباطات المستثمر وتؤدي إلى خسارته.

ومن الجدير بالذكر أن نتائج استطلاع الرأي قد أظهرت اضطراب بعض المصانع لتعيين عمال أجانب بدلاً من المصريين، حيث أشار ٢١٪ من المديرين إلى أن مصنعهم يقوم بتعيين عمال أجانب (٢٩٪ في قطاع المنسوجات، ١٩٪ في قطاع الصناعات الغذائية، ١٨٪ في قطاع الملابس الجاهزة)، وقد أرجعوا ذلك إلى كون العمال الأجانب أفضل من العمال المصريين، وإلى عدم رغبة المصريين في العمل كفنيين في المصنع، وبالتالي يتم اللجوء للأجانب، كما أن العامل الأجنبي يستمر في العمل بالمصنع على عكس المصري ويعمل لوقت إضافي وأثناء الإجازات بدون تبرم.

• معوقات ناتجة عن أصحاب المصانع:

تعلقت بعض المعوقات التي ذكرها المشاركون بأصحاب المصانع الذين لا يطمحون إلى تطوير مصانعهم وتحديثها بالأنظمة الأكثر تقدماً أو تطوير بيئة العمل بها خاصة مع زيادة الطلب على منتجاتهم عن العرض في السوق مما يشعرهم بعدم الحاجة لذلك. وأشار المشاركون أيضاً إلى سوء الإدارة في العديد من المصانع وعدم اهتمامهم بالقوانين وحقوق العمال، بالإضافة إلى أن هناك مصانع تقوم على فكرة العائلة وبالتالي يديرها أفراد عائلة صاحب المصنع بغض النظر عن تخصصاتهم فعلى سبيل المثال لا يقوم بإدارة قسم الموارد البشرية شخص يستطيع أن يتعامل مع العمال ويزيد من تحفيزهم للعمل ويضع لهم نظاماً للتحفيز وللتقري.

• معوقات تتعلق بالعلاقة بين صاحب العمل والعمال:

وتلخصت المشاكل المتعلقة بذلك في غياب حوار اجتماعي ما بين أصحاب الأعمال والعمال، ونقص الوعي لدى الطرفين بحقوق وواجبات الطرف الآخر.

• معوقات تتعلق بأوضاع البلد ومناخ الاستثمار:

إن مناخ الاستثمار الحالي (على سبيل المثال أوضاع البلد السياسية) يؤثر سلباً على نفسية كل من العمال وأصحاب المصانع مما يؤثر على الإنتاجية، كما أن أنظمة الدولة لم تتغير منذ سنوات، وبالتالي يواجه المستثمر مشاكل كثيرة منها على سبيل المثال نظام الجمارك والدعم والمستندات الخاصة بالمواد الخام التي تستخدم في التصنيع... إلخ.

• معوقات تتعلق بالإنتاج:

هناك بعض المشاكل العامة المتعلقة بالإنتاج مثل عدم توافر الطاقة كالمأزوت والجاز والكهرباء والتي تواجه المصانع مما يؤثر على قدرتها على زيادة خطوط الإنتاج وتوسيعها، كما أنها أيضاً أحد أسباب ارتفاع تكلفة الإنتاج والتي تؤدي بدورها إلى قيام المستثمر بتقليص ساعات العمل، وعدم تحديث ماكينات الإنتاج، وتقلل من تنافسية المنتج المصري في الخارج. وقد كانت هناك مشكلة تم الإشارة إليها وتواجه السلع الغذائية بالذات، وهي عدم توافر خطوط شحن للدول الإفريقية، مما يؤدي إلى تلفها، بالإضافة إلى ارتفاع تكلفة الشحن لدرجة قد تصل إلى أن تساوي تكلفة المنتجات المصدرة.

• معوقات تتعلق بجودة المنتجات:

وتتركز المشكلة المتعلقة بذلك في عدم مطابقة المنتجات للمواصفات العالمية

واحتياجات المستهلك خارج مصر، فعلى سبيل المثال يتم أحياناً استخدام عبوات للمنتجات الغذائية غير مطابقة للمواصفات، كما قامت الدولة باستبدال القطن الذي يتم استخدامه في التصنيع في المغازل بقطن أقل جودة قامت باستيراده، ويؤدي ذلك إلى حدوث مشاكل مع المستوردين، فيظل الإنتاج في السوق المصري ولا يسمح بتصديره.

• معوقات تتعلق بظروف العمل:

وهناك أيضاً بعض المعوقات المؤثرة على الإنتاجية وخاصة بظروف العمل وهي عدم وجود جهة حكومية تحافظ على حقوق العمال، وشعور العامل بعدم الأمان نظراً لإمكانية فصله في أي لحظة وعدم توافر حد أدنى لأجره وحد أقصى لساعات عمله مما يجعله غير متفاعل وغير منتج. هذا بالإضافة إلى أن أصحاب العلامات التجارية يحجمون عن الاستثمار في الدول التي لا تحترم حقوق العمال لديها:

ولدراسة وضع الصناعات التصديرية بشكل أكثر تفصيلية، فإن هذا الفصل سيتناول بالدراسة ثلاثة قطاعات تصديرية مهمة وهي قطاع المنسوجات وقطاع الصناعات الغذائية وقطاع الملابس الجاهزة، كما سيعرض مدى التزام المصانع بكل قطاع بشروط العمل الدولية وفقاً لبعض المؤشرات التي تمت دراستها من خلال مسح آراء كل من العمال والعمالات والمديرين بالقطاعات الثلاثة.

أولاً: قطاع المنسوجات

١. نظرة عامة على قطاع المنسوجات في مصر

يعتبر قطاع المنسوجات من القطاعات ذات الأهمية الكبيرة للاقتصاد المصري، فهو يلعب دوراً حيوياً من حيث إسهام القطاع في الناتج المحلي الإجمالي والتجارة الخارجية والإيرادات من النقد الأجنبي التي تصل إلى ٦.١٪، كما أنه يمثل حالياً ٢٥٪ من إجمالي الصادرات المصرية بقيمة ٤٧٧ مليون جنيه وفقاً لتقرير الهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات خلال فبراير ٢٠١٥، و٣٪ من إجمالي الناتج القومي، ويعمل به ٩٥٠ ألف عامل يمثلون حوالي ٢٠٪ من حجم القوى العاملة في السوق المصري موزعين على ما يزيد على ٤٠٠٠ مصنع تتفاوت أنماط ملكيتها ما بين القطاعين العام والخاص والقطاع الاستثماري الذي يمتلك جزءاً لا يتعدى ٤٩٪ منه مستثمرون أجانب وفقاً لسقف الملكية الذي يحدده قانون ضمانات الاستثمار في مصر، بالإضافة إلى القطاع العائلي ومئات من المنشآت الفردية الصغيرة.

وترجع أهمية هذا القطاع إلى توافر المواد الخام ذات الجودة العالية والعمالة منخفضة التكاليف، إلا أن هناك بعض المشاكل^(١) التي تواجه هذا القطاع والتي لا شك أثرت على حجم الصادرات من منتجاته. فهذا القطاع يفتقر إلى تطبيق الوسائل التكنولوجية الحديثة واستخدام الآلات المتقدمة، بالإضافة إلى المشكلات المتعلقة بتكاليف النقل وتسعير القطن وانخفاض إنتاجية العمالة والسياسات الحكومية والتسويق. هناك أمر آخر كان له أثر كبير على هذه الصناعة وهو انتهاء العمل باتفاقية المنسوجات وأيضاً انتهاء العمل بنظام الحصص الكمية فيما بين أعضاء منظمة التجارة العالمية عام ٢٠٠٥، وهو الأمر الذي أدى إلى زيادة اشتعال المنافسة بين الدول الرئيسية المصدرة للمنسوجات في الأسواق الدولية، خاصة سوق الاتحاد الأوروبي وسوق الولايات المتحدة الأمريكية، وبالتالي أثرت المنافسة الشديدة على صادرات مصر من منتجات المنسوجات^(٢).

• أهم المنافسين في صناعة المنسوجات^(٣)

صناعة المنسوجات في مصر من الصناعات التي تلقى منافسة شرسة في الأسواق العالمية خاصة من قبل الصين التي تستحوذ على حوالي ثلث الصادرات العالمية من منتجات هذه الصناعة، بالإضافة إلى منافسة الهند وتركيا. وتتركز أسواق مصر التصديرية في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وإسبانيا وألمانيا.

^(١) دينا أسامة، سبتمبر ٢٠٠٩، آثار اتفاقية الشراكة الأوروبية-المصرية وبروتوكول الكويز على صادرات قطاع المنسوجات.

^(٢) شريف جلال الفقى، فبراير ٢٠١١، آثار الصناعات النسيجية والملابس الجاهزة على الاقتصاد القومي المصري.

^(٣) موقع وزارة التجارة والصناعة، يوليو ٢٠١١.

وبدراسة متعمقة لأهم المنافسين داخل أسواق مصر التصديرية، جاءت الصين كأهم المنافسين في السوق الأمريكية مستحوذة على ١٣,٣٪ من هذا المنتج تليها هندوراس ١٢,٥٪، والمكسيك ١١,٣٪، في حين أن نسبة مصر في السوق الأمريكي ١,٥٪.

وبالنسبة إلى المنافسين في المملكة المتحدة فأبرزهم تركيا مستحوذة على ١٨,٦٪، وبنجلاديش ١٤,٥٪، والصين ١٤,٣٪، في حين أن نسبة مصر حوالى ١,٧٪. أما عن المنافسين في ألمانيا فتأتي تركيا في المقدمة بنسبة ٢٨,٤٪، ثم بنجلاديش بنسبة ٢٠٪، والصين ١٤,٦٪، في حين أن نسبة مصر ٠,٨٪. وبالنسبة لفرنسا فتأتي بنجلاديش في المقدمة بنسبة ١٧,٤٪، تليها الصين بنسبة ١٦,٤٪، ثم تركيا بنسبة ١٣,١٪، بينما بلغت نسبة مصر ٠,٧٪، أما عن أهم منافسي مصر في السوق الإسباني فأبرزهم الصين بنسبة ٣٦,٦٪، وفيتنام بنسبة ١٣,٣٪، وإندونيسيا ٩,٩٪، بينما تبلغ نسبة مصر في هذا السوق حوالى ٠,٨٪.

ونظراً للمنافسة القوية التي تشهدها مصر من جانب الصين وباكستان في صادرات المنسوجات أصبح من الضروري أن تقوم الحكومة المصرية بإنشاء سوق متخصص لها، حيث إن الوقت أصبح مناسباً لفتح أسواق جديدة في إفريقيا خاصة في وجود اتفاقية منطقة التجارة الحرة بين مصر والتكتلات الإفريقية (الكوميسا - السادك - جماعة شرق إفريقيا) ووجود دول مثل الصين وفيتنام وإيطاليا وتركيا قد سبقت مصر إلى السوق الإفريقي. لذلك يجب أن تسعى الحكومة في الفترة المقبلة إلى التركيز على الدول الإفريقية في التسويق للمنتجات النسيجية والملابس الجاهزة مع عدم إغفالها لمستهلكها الأساسي بالأسواق الأوروبية والأمريكية والتي تعد من أكبر مستوردي النسيج والملابس من مصر.

٢. أهم المعوقات التي تواجه قطاع المنسوجات

لا شك أن صناعة الغزل والنسيج كانت هي الصناعة الوحيدة التي يمكن أن تتفرد بها مصر، ولها فيها ميزة نسبية نظراً للقطن المصري الممتاز، إلا أن إهمال الحكومة لهذه الصناعة منذ أكثر من ربع قرن وعدم تطويرها بحجة نيتها في بيع الشركات العاملة بها، جعل هذه الصناعة تفقد ميزتها، بل أصبحت حملاً على الحكومة والاقتصاد خاصة بعد أن فشلت الحكومة في بيع هذه الشركات وتركها دون إجراء أية عمليات للإحلال أو التجديد، الأمر الذي أدى إلى تهالك الماكينات وإهمال الصناعة، إضافة إلى ارتفاع أسعار القطن المحلي بشكل مبالغ فيه، والذي تحملته الشركات وحدها دون دعم من الحكومة حتى أصبح القطن عبئاً على الصناعة فتأثرت أحوال الشركات والعاملين فيها وأصبحت الصناعة محملة بأعباء كثيرة.

ويمكن تلخيص أعباء صناعة الغزل والنسيج في مصر فيما يلي^(١):

- تعدد أنواع الضرائب فهناك ضريبة مبيعات بنسبة ١٨٪ من قيمة الخامات و ١٠٪ على الآلات المستوردة و ٣٠٪ رسوماً جمركية و ٣٢٪ ضريبة أرباح صناعية وضريبة إيراد عام تبدأ من ٨٪ وتصل إلى ٤٧٪ وضريبة أجور تبدأ من ٢٪ وتصل إلى ٢٢٪ وضريبة دمغة تتراوح بين ٦ في الألف و ١٪ والتأمينات الاجتماعية على الأجور ٤٠٪ منها ٢٦٪ لصاحب العمل و ١٤٪ للعامل و ٨٪ ضريبة عقارية، إضافة إلى ارتفاع فوائد البنوك لتصل إلى ٢٢٪.
- التعثر ونقص السيولة، وهو ما أدى إلى تراكم الديون على الشركات العاملة في هذا المجال.
- الإهمال والتراكمات التي ورثتها شركات الغزل والنسيج التابعة لقطاع الاعمال العام.
- عدم اهتمام الحكومة المصرية قبل الثورة بتطوير الشركات العاملة في هذا المجال تمهيداً لبيعها في إطار خصخصة الشركات العامة. وفي الوقت ذاته، وعدم اتخاذها إجراءات من شأنها إنقاذ هذه الشركات من الإفلاس.
- زيادة أسعار الخامات - خاصة القطن - الذي تنفرد فيه مصر بميزة نسبية، إلا أن سياسة تحرير القطن جعلت أسعاره تتعرض لقفزات كبيرة، وكل هذا الارتفاع تحملته الشركات وحدها.
- عدم استخدام القطن المصري طويل التيلة بتوسع في مصر، لذلك تلجأ المصانع إلى استيراد الأقطان متوسطة التيلة، والتي حددت وزارة الزراعة دول بيعنها للاستيراد منها وهي السودان وسوريا واليونان، وكازاخستان، وألزمت المصانع بالاستيراد من هذه الدول فقط.
- دخول المنتج الأجنبي بأسعار منافسة ومحررة من عبء رسوم الجمارك وضريبة المبيعات، خاصة الغزل السوري التي تدخل وتتمتع بدعم في بلادها، وتأتي بأسعار رخيصة لتنافس المنتج المصري، الذي يعاني من ارتفاع أسعار خاماته.
- تهريب الأقمشة والذي عرض المنتج المصري لمشاكل كبيرة، مما جعله غير قادر على المنافسة. حيث إن الأقمشة المستوردة تأتي إلى مصر ليتم تجهيزها وتصنيعها فيعاد تصديرها كما هي مرة أخرى، ويحصل المصدر على ١٠٪ حافز تصدير. كما أن حوالي ٤٠٪ من هذه الأقمشة والتي تصنف كفاقد تشغيل تهرب داخل السوق المصري، وبذلك

^(١) شريف شعبان مبروك، أكتوبر ٢٠٠٨، «نشرة أحوال مصرية».

تدعم مصر المنتج الأجنبي، وتزداد مكاسب المصدرين، في حين تخسر الشركات المصرية.

— نقص العمالة الفنية الماهرة المدربة في هذا المجال، فأكثر العمالة في هذا القطاع غير مدربة وغير مؤهلة للعمل في هذه الصناعة.

— مشكلة تكلفة التبخير، حيث تشترط وزارة الزراعة أن يتم تبخير القطن في بلد المنشأ، ثم يتم تبخير مرة أخرى بعد وصوله إلى مصر، بالإضافة إلى تكاليف النقل، وهو ما يؤدي إلى زيادة تكلفة الإنتاج بحوالي ٢٪ وبالتالي انخفاض صافى أرباح الصناعة والتي لا تزيد على ٤٪ فقط.

— انخفاض التعريفات الجمركية على الواردات من الأقمشة لتصل إلى ٢٢٪ بينما وصلت على الغزول إلى ١٢٪ وهذه التخفيضات لا تأتي في صالح الصناعة المصرية، لأنها تضعها في منافسة شديدة غير متكافئة مع المنتجات الأجنبية، مما يضعف قدرة المنتج المصري على المنافسة. فبعد أن كانت الغزول المصرية محمية بجمارك ١٢٪ أصبحت ٥٪، في حين يعاني المنتج المصري من زيادة الأعباء. وعلى الرغم من أن فتح السوق بهذا الشكل سيكون في صالح المستهلك الذي سيشعر بانخفاض الأسعار، وفي صالح المنتج الذي يمكنه الحصول على النسيج المحلى أو المستورد بأسعاره المنخفضة وفي صالح مصانع الملابس، إلا أنه لم يكن في صالح المغازل.

٣. امتثال قطاع المنسوجات لمعايير العمل الدولية

لا تختلف المبادئ الحاكمة للعمل في أي قطاع عن مبادئ العمل الحاكمة عموماً، فحق العامل في كل القطاعات يندرج تحت الحفاظ على حقوقه الأساسية كحق في الأجر العادل، والحق في بيئة عمل جيدة، بالإضافة إلى الحقوق الاجتماعية الأخرى والتي نصت عليها وثيقة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادرة من منظمة العمل الدولية.

ولا شك أن عمال النسيج قد تأثروا بالأوضاع الاقتصادية التي مرت بها البلاد شأنهم في ذلك شأن كل العمال في مصر، إلا أنهم كانوا من أكثر الفئات تأثراً نتيجة لتحملهم عواقب السياسات التي اتخذتها الحكومة بداية من سياسة الخصخصة ومروراً بالأزمة الاقتصادية العالمية وانتهاء بتدهور الأوضاع الاقتصادية بعد ثورتين وما ترتب على ذلك من تسريح للعمال وانخفاض معدلات الدخل وسوء الظروف العمل وارتفاع الأسعار،

- الأمر الذي أدى الى احتجاجات عارمة في أوساطهم، وهو ما دفع الحكومة مؤخراً إلى اتخاذ بعض الإجراءات التي تنظم العمل في هذا القطاع، وهي كالآتي:
- ربط أجر العامل بالإنتاج والاهتمام بوجود نص في الدستور المصري ينص على ذلك.
 - إزالة التشوهات الموجودة بقانون العمل، وهذا ما تحقق بالفعل في القانون الجديد لعام ٢٠١٤ والذي أعدته وزارة القوى العاملة بالاتفاق مع معظم النقابات العمالية والذي ينتظر التصديق عليه عند انعقاد مجلس النواب القادم.
 - الاهتمام بالتدريب على مستوى جميع المصانع بالجمهورية حتى يتسنى للعمال التعامل مع التكنولوجيا الحديثة والتعرف على أحدث ما توصل له الأسواق العالمية.
 - تمثيل الصناعات النسيجية في مجالس إدارة اتحاد الصناعات المصرية ومجلس أمناء هيئة الاستثمار.
 - العمل على استقطاب خبراء من أجل إيجاد حلول لمشاكل القطاع خاصة المشاكل المتعلقة بالعمال.

إطار (١)

شركة "النساجون الشرقيون" كنموذج لامتثال قطاع المنسوجات لمعايير العمل الدولية^(١)

النساجون الشرقيون هي واحدة من الشركات الرائدة في صناعة المنسوجات في مصر خاصة السجاد والموكيت تأسست عام ١٩٧٩ ويرأسها السيد محمد فريد خميس. تمتلك النساجون الشرقيون شبكة مصانع في ثلاث دول هي: مصر والصين والولايات المتحدة الأمريكية، وتقوم بتصدير منتجاتها لأكثر من ١٢٠ دولة حول العالم.

أسلوب عمل الشركة :

- النساجون الشرقيون تعتبر من الشركات التي تتميز بأسلوب فعال في إدارة الموارد البشرية، فهي تتبع نظام الإدارة الاستراتيجية، بمعنى أن الشركة لها رؤية ورسالة وأهداف واضحة معلنة ومعروفة لكل العاملين في الشركة يسعون جميعاً إلى تحقيقها.
- تعتمد المجموعة على هيكل تشغيلي منخفض التكلفة يقوم على توظيف أحدث التقنيات مع الاستعانة بأفضل الخبرات في المجال وتوفير كل الفرص للابتكار.
- تقوم المجموعة بانتقاء عناصر فريق العمل وضم المواهب الدولية والمحلية بما يتفق مع ميثاق الحرفية وإعلاء القيم المهنية.
- تقدم المجموعة نموذجاً للمشاركة الفعالة من قبل العاملين، حيث إنها تتيح الفرصة لجميع العاملين لديها بالتواصل مع الإدارة من خلال قنوات شرعية يعبرون بها عن آرائهم وملاحظاتهم.
- نجحت الشركة في الحصول على عدة جوائز دولية في مجال إنتاج السجاد والموكيت ولكنها حصلت أيضاً على جائزة أفضل كفاءة تشغيلية، وجائزة أفضل شركة ابتكارية الأمر الذي يعزز من اهتمام الشركة بالعاملين لديها.

أما عن وجهة نظر طرفي العملية الإنتاجية وهما العاملين والقيادات الادارية في مدى امتثال قطاع المنسوجات لمعايير العمل الدولية فيمكن التعرف عليها على النحو التالي:

(١) Iman A. Al-ayouty, July 2011, Decent Work Attainment And Labour Productivity: A Sample Survey Of Textile Firms In Egypt.

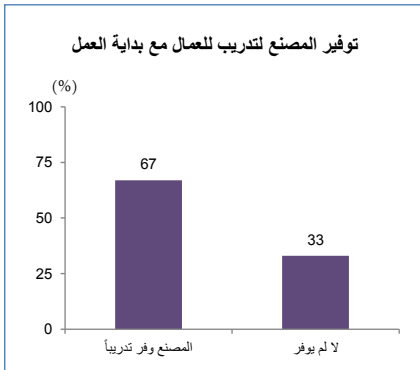
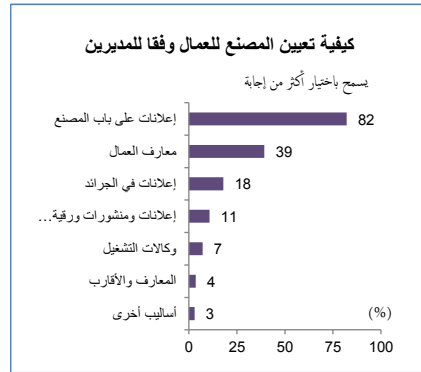
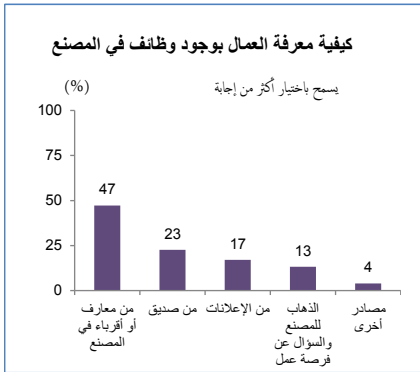
نتائج إستطلاع رأي العمال والمديرين بقطاع المنسوجات

أ. تعيين وتأهيل العمالة بقطاع المنسوجات

• ساليب التعيين في المصنع

بسؤال المديرين في المصانع في قطاع المنسوجات عن الوسائل التي يستخدمونها في المصنع لتعيين عمال جدد، أشارت النسبة الأكبر منهم (٨٢٪) إلى أنهم يقومون بوضع إعلانات على باب المصنع، و٣٩٪ يستعينون بالعمال الحاليين للإعلان ضمن معارفهم، في حين أشار ١٨٪ منهم إلى أنه يعلنون في الجرائد. ١١٪ أشاروا إلى الإعلانات والمنشورات الورقية في الشوارع، و٧٪ إلى وكالات التشغيل (فردين)، و٤٪ إلى استعانتهم بالأقارب والأصدقاء.

وبسؤال العمال في قطاع المنسوجات عن كيفية معرفتهم بوجود وظائف خالية في المصنع، أشار ٤٧٪ منهم إلى المعارف أو الأصدقاء في المصنع وهو البديل الثاني الذي أشار إليه المديرون، و٢٣٪ عن طريق أحد الأصدقاء، و١٧٪ عن طريق الإعلانات، و١٣٪ عن طريق الذهاب للمصنع والسؤال عن فرصة عمل. وقد أشار ٤٪ إلى بعض المصادر الأخرى مثل التعامل مع المصنع من خلال عملهم السابق في أحد المصانع أو الإنترنت أو من خلال صاحب المصنع.

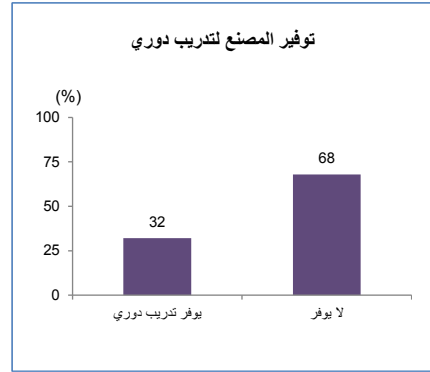
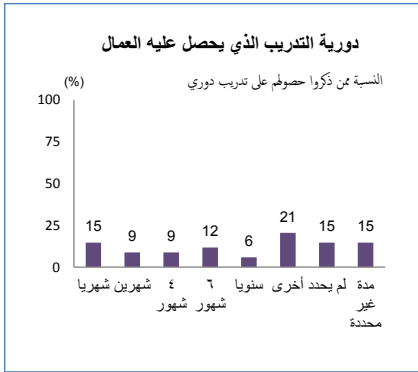


• تدريب وتأهيل العمال في المصنع

٦٧٪ من العمال والعاملات بقطاع المنسوجات أشاروا إلى أن مكان العمل قد وفر لهم تدريباً عندما التحقوا به، بينما نفي ٣٣٪ ذلك.

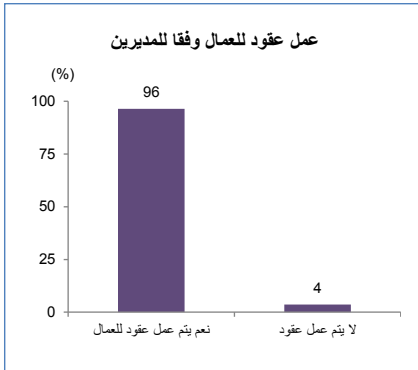
أما عن التدريب الدوري، فقد أشار ٣٢٪ من العاملين بقطاع المنسوجات إلى أن مكان العمل يوفر لهم تدريباً دورياً، وقد أشار ١٥٪ ممن ذكروا حصولهم على تدريب دوري إلى أن التدريب يتم بشكل شهري (وذكر بعضهم إلى أنه أكثر من مرة خلال الشهر)، وأوضح ١٢٪ أنه يتم كل ٦ أشهر، وذكر ٩٪ منهم أنه كل شهرين، كما أشارت نفس النسبة إلى أنه كل أربعة أشهر.

وقد أشار كل المجيبين في قطاع المنسوجات الذين أشاروا إلى حصولهم على تدريب دوري إلى أنهم لا يدفعون مقابلاً للتدريب الذي يحصلون عليه، كما أشار جميعهم أيضاً إلى أن من يترك العمل في المصنع ليس عليه أن يدفع مقابل التدريب الذي حصل عليه. كما أوضحوا جميعهم أن التدريب قد ساعدهم على تحسين ما يقومون به من أعمال.



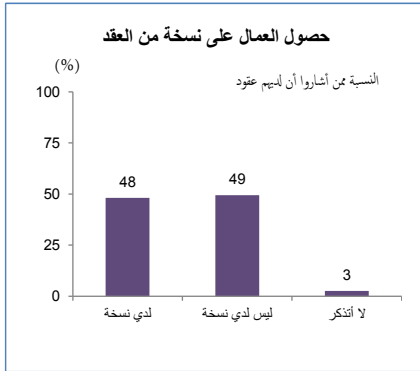
ب - شروط العمل بقطاع المنسوجات

— عقود العمال ومحتوياتها

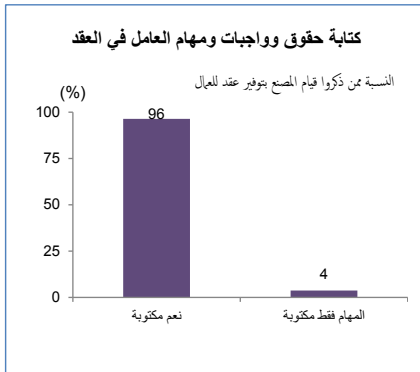
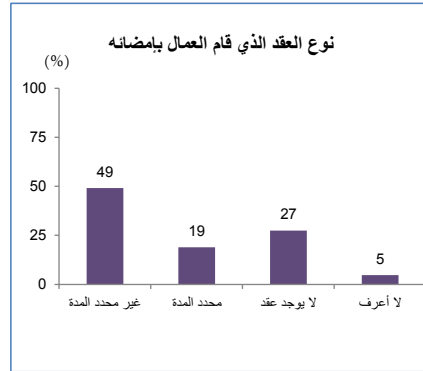


بسؤال المديرين بقطاع المنسوجات عما إذا كان المصنع يقوم بعمل عقود للعمال، أشار ٩٦٪ منهم إلى أن المصنع يقوم بذلك، بينما أشار ٤٪ إلى أن المصنع لا يقوم بذلك.

تقريباً نصف العمال والعاملات ممن لديهم عقود بقطاع المنسوجات (٤٨٪) أشاروا إلى أن أنهم حصلوا على نسخة من العقد الذي قاموا بإمضائه، و٤٩٪ لم يحصلوا على نسخة.



وبسؤال العمال بقطاع المنسوجات عما إذا كان لديهم عقد عمل، أشار ٦٨٪ إلى أن لديهم عقد عمل. وهي موزعة كالتالي: ٤٩٪ من العمال والعاملات أشاروا إلى أن عقدهم غير محدد المدة، مقابل ١٩٪ أشاروا إلى أن عقدهم محدد المدة.

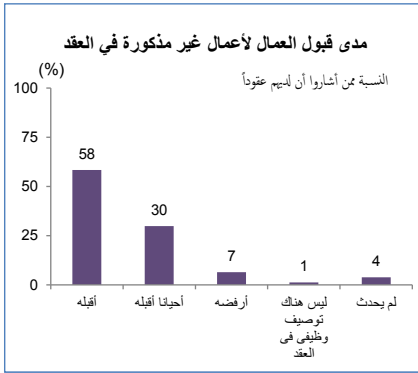
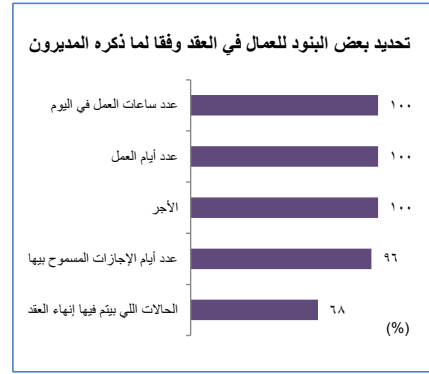
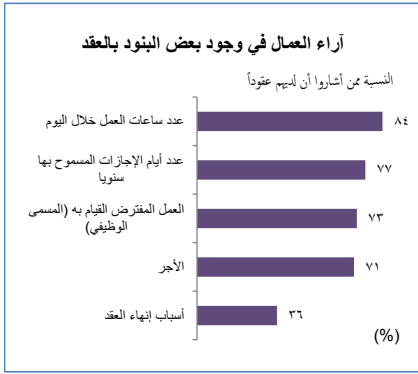


وبسؤال المديرين في قطاع المنسوجات الذين أشاروا إلى أن المصنع يوفر عقوداً للعمال، عما إذا كان العقد مذكوراً به حقوق وواجبات العامل ومهام وظيفته، ٩٦٪ أشاروا بالإيجاب، بينما أشار ٤٪ إلى أنه مكتوب به المهام فقط.

وللتحقق من وجود حقوق وواجبات العمال في العقد تم سؤال كل من المديرين والعمال في قطاع المنسوجات عن وجود بعض البنود في العقد، وقد اتضح وجود بعض التفاوت بين النتائج التي تم الحصول عليها من مقابلات المديرين مع مثيلتها من العمال، ففي معظم البنود المشتركة بين الاستمارتين كانت نسب الإشارة من العمال إلى وجودها أقل من نسب المديرين.

فقد أشار كل المديرين إلى أن مصنعهم يقوم بتحديد عدد ساعات العمل خلال اليوم، وعدد أيام العمل، والأجر، بينما أشار ٩٦٪ إلى أن المصنع يحدد عدد أيام الإجازات المسموح بها، و٦٨٪ ذكروا أن المصنع يحدد للعمال قبل الالتحاق بالحالات التي يتم فيها إنهاء العقد.

أما العمال، فقد أشار ٨٤٪ ممن لديهم عقود إلى أن عدد ساعات العمل خلال اليوم مذكورة في العقد، و٧٧٪ أشاروا إلى أن عدد أيام الإجازات المسموح بها مذكور في العقد، و٧٣٪ ذكروا المسمى الوظيفي، و٧١٪ ذكروا الأجر، بينما أشارت نسبة ضئيلة إلى أن أسباب إنهاء العقد مذكورة فيه.

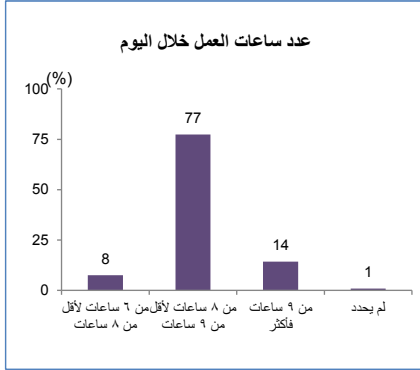


وكما سبق الذكر، فقد أشار ٧٣٪ من العمال الذين لديهم عقود إلى أن المسمى الوظيفي أو ما يجب أن يقوموا به من أعمال مذكور في العقد، ولمعرفة مدى إدراك العمال لحقهم في إمكانية رفض الأعمال غير المذكورة في العقد، فقد تم سؤالهم عما سيقومون به إذا طلب منهم القيام بأعمال غير مذكورة في العقد. وقد ذكر ٥٨٪ من العمال والعاملات في قطاع المنسوجات أنه إذا طلب منهم القيام بعمل غير موجود في العقد يقبلونه، وكانت هذه النسبة ٥٨٪ بين العمال و٦٠٪ بين العاملات. وقد أشار ٧٪ إلى أنهم يرفضونه، في حين أشار ٣٠٪ إلى أنهم أحياناً يقبلونه وأحياناً يرفضونه.

- الراحة والإجازات

• عدد ساعات العمل خلال اليوم

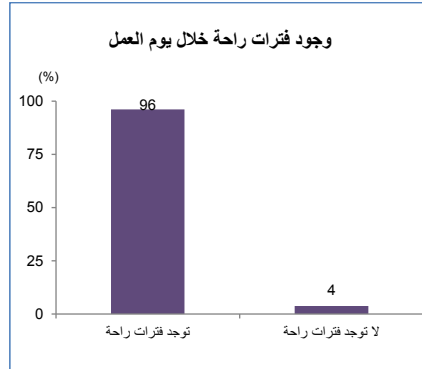
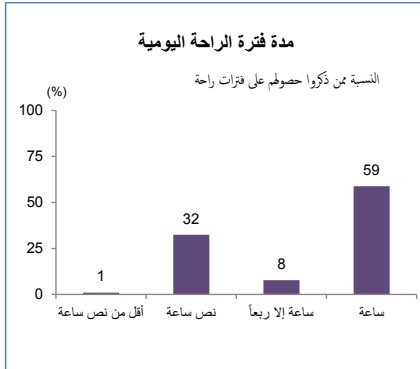
وفقاً لقانون العمل فإن مدة العمل اليومية ثماني ساعات يتخللها ساعة راحة، وقد تم سؤال العمال والعاملات عن مدة العمل اليومية وفترات الراحة التي يحصلون عليها وكانت النتائج كالتالي:



وعن مدة العمل خلال اليوم في قطاع المنسوجات، أشار ما يزيد على ثلاثة أرباع المجيبين (٧٧٪) إلى أنهم يقومون بالعمل يوميا لمدة تتراوح ما بين ٨ ساعات لأقل من ٩ ساعات، (٧٥٪ من العمال، ٨٠٪ من العاملات) في حين أشار ١٤٪ إلى أنهم يعملون ٩ ساعات فأكثر.

• فترات الراحة اليومية للعمال

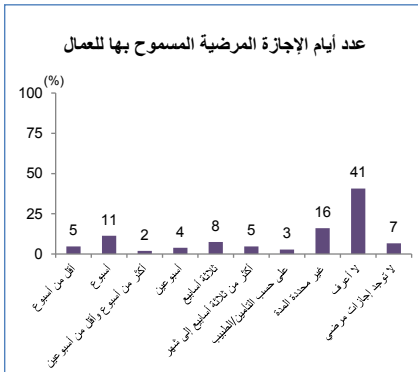
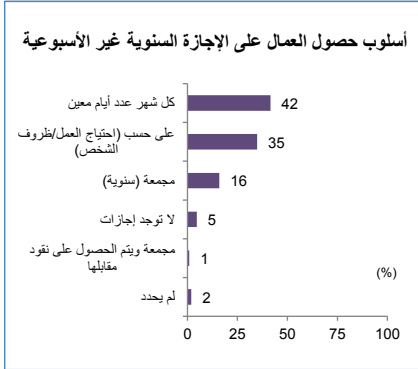
٩٦٪ من العمال والعاملات في قطاع المنسوجات أشاروا إلى أنهم يحصلون على فترات راحة خلال يوم العمل، منهم ٥٩٪ أشاروا إلى أنها ساعة، وأشار ٣٢٪ إلى أنها نصف ساعة، في حين أشار ٨٪ إلى أنها ٤٥ دقيقة.



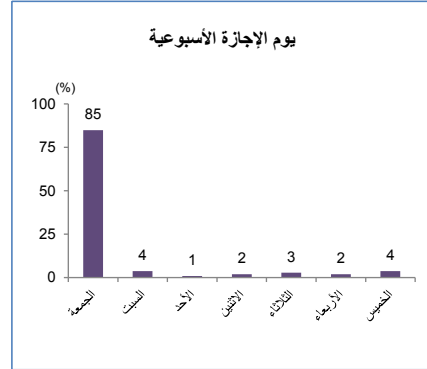
• الإجازات

ولمعرفة التزام المصانع بإعطاء العمال حقوقهم من الإجازات سواء الإجازات الأسبوعية أو السنوية أو المرضي، تم سؤال العمال عن كل تلك البنود وكانت النتائج كالتالي:

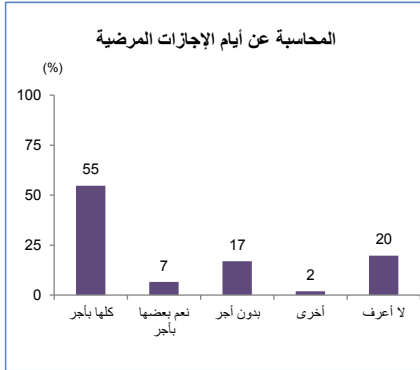
٤٢٪ من العمال والعاملات في قطاع المنسوجات أشاروا إلى أنهم يحصلون على إجازاتهم عدد أيام معين كل شهر، في حين أشار ٣٥٪ إلى أنهم يحصلون عليها وفقاً لظروفهم الخاصة أو ظروف العمل، وذكر ١٦٪ منهم حصولهم على الإجازة مجمعة سنوياً.



٨٥٪ من العاملين بقطاع المنسوجات أشاروا إلى أن يوم الجمعة هو يوم إجازتهم الأسبوعية، في حين أشارت نسب ضئيلة لم تزيد على ٤٪ إلى أيام أخرى خلال الأسبوع.

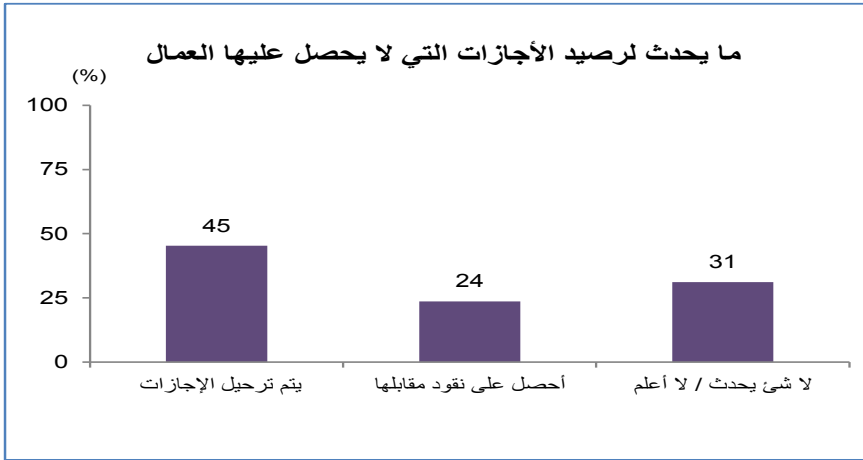


أشار ١١٪ من العمال والعاملات إلى أنه يسمح لهم بأسبوع واحد خلال العام إجازة مرضية، في حين أشار ٨٪ إلى أن إجازاتهم المرضية ثلاثة أسابيع خلال العام، وأشار ٥٪ إلى أنها أقل من أسبوع وذكر نسبة مساوية أنها أكثر من ثلاثة أسابيع. ومن الجدير بالذكر أن ١٦٪ أشاروا إلى أن إجازاتهم المرضية غير محددة المدة.



وبسؤالهم عما إذا كانت الإجازة المرضية بأجر أم بدون أجر، أشار ٥٥٪ إلى أنها كلها بأجر، وذكر ١٧٪ أن كلها بدون أجر، في حين أشار ٧٪ إلى أن بعضها فقط بأجر.

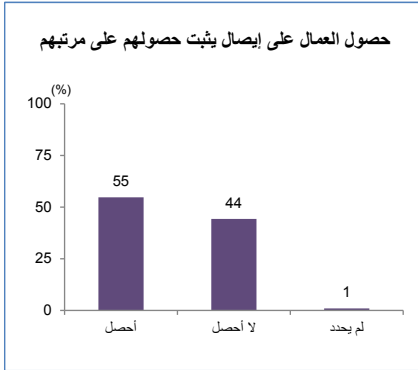
وعما يحدث لرصيد إجازاتهم المتبقي خلال العام، أشار ٤٥٪ إلى أن الإجازات تُرحل للعام التالي، في حين أشار ٢٤٪ إلى أنهم يحصلون على نقود مقابله، ومن الجدير بالذكر أن ٣١٪ من المجيبين لا يعلمون ما يحدث لرصيد إجازاتهم المتبقي.



- الأجور والاستحقاقات

• المعرفة بأسلوب حساب المرتب

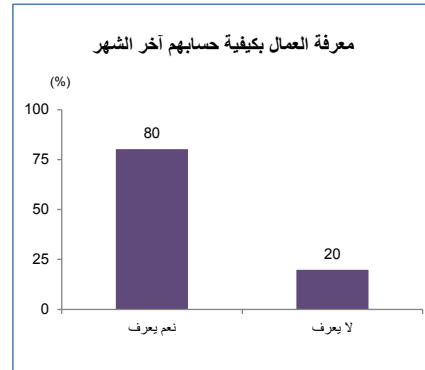
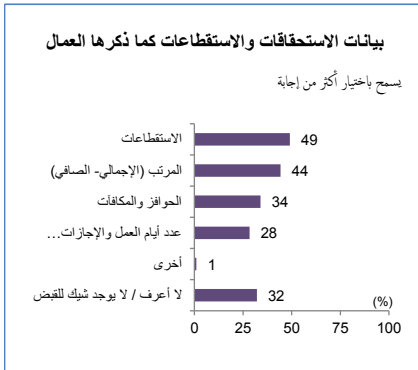
ولدراسة أجور العمال والعاملات في قطاع المنسوجات، تم سؤال العمال عن أجرهم ودورية الحصول عليه ومدى معرفتهم بما لهم من استحقاقات وما عليهم من استقطاعات وكيفية محاسبته عن العمل الإضافي سواء بالسهر لوقت متأخر في اليوم أو بالعمل أثناء أيام الإجازات الرسمية، وكانت النتائج كالتالي:



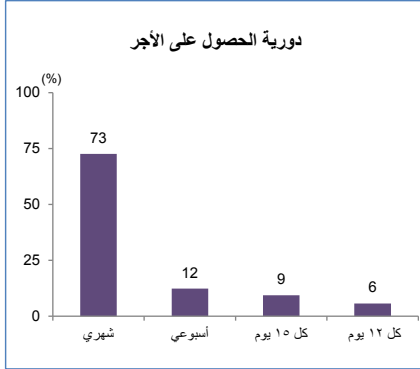
٥٥٪ من المجيبين بقطاع المنسوجات أشاروا إلى أنهم يحصلون على إيصال يثبت حصولهم على مرتبتهم، في حين أشار ٤٤٪ إلى أنهم لا يحصلون على إيصال.

وعلى الرغم من حصول ٥٥٪ فقط على إيصال أو شيك يثبت حصولهم على مرتبتهم، إلا أن ٨٠٪ من المجيبين ذكروا أنهم على علم بكيفية محاسبتهم آخر الشهر (٧٥٪ من العمال، ٨٦٪ من العاملات).

وبسؤال العمال والعاملات عن بيانات استحقاقاتهم ذكر ٤٩٪ الاستقطاعات (غياب- تأخير - جزاءات - ضرائب- تأمين - صندوق زمالة- سلف)، وذكر ٤٤٪ المرتب (الإجمالي والصافي)، و٣٤٪ ذكروا الحوافز والمكافآت مثل حوافز الانتظام والإنتاج والإضافية والبدلات والعلاوات، كما أشار ٢٨٪ إلى أن من ضمن بيانات استحقاقاتهم يتم كتابة عدد أيام العمل والإجازات والأذون.



• قيمة الأجر الشهري الذي يحصل عليه العمال، والأجر عن العمل الإضافي

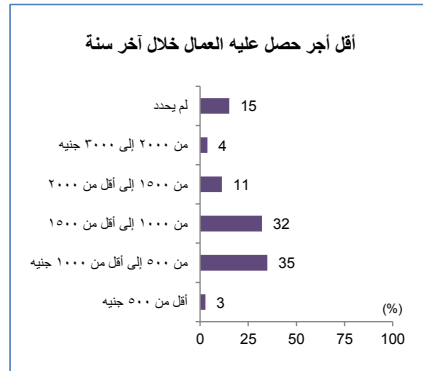
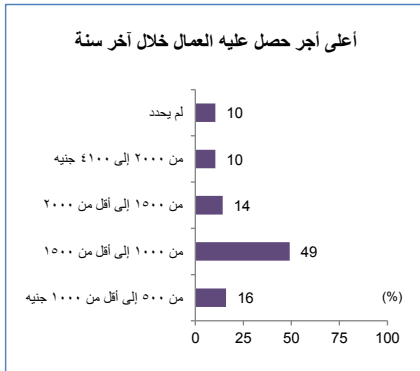


٧٣٪ من المجيبين بقطاع المنسوجات يحصلون على أجرهم شهرياً، في حين يحصل عليه ١٢٪ منهم أسبوعياً، و ٩٪ يحصلون عليه كل ١٥ يوماً.

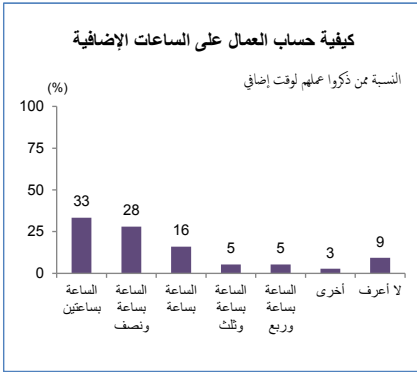
ذكر ٤٩٪ من المجيبين بقطاع المنسوجات أن أعلى أجر حصلوا عليه تراوح ما بين ١٠٠٠ جنيه لأقل من ١٥٠٠ جنيه، في حين أشار ١٦٪ إلى أنه تراوح ما بين ٥٠٠ جنيه إلى أقل من ١٠٠٠ جنيه.

وقد تراوح أعلى أجر حصل عليه ٦٠٪ من العمال الذكور ما بين ١٠٠٠ جنيه إلى أقل من ١٥٠٠ جنيه، وقد أشارت ٣٧٪ من العاملات لنفس الرقم.

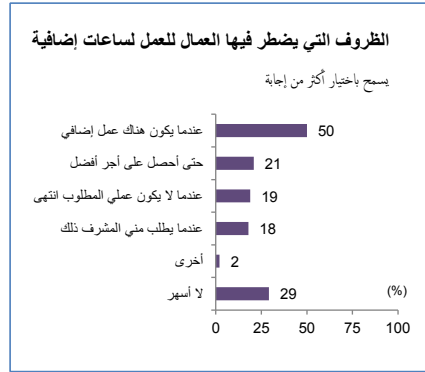
أشار ٣٥٪ من المجيبين بقطاع المنسوجات إلى أن أقل أجر حصلوا عليه تراوح ما بين ٥٠٠ جنيه لأقل من ١٠٠٠ جنيه، في حين أشار ٣٢٪ إلى أنه تراوح ما بين ١٠٠٠ جنيه إلى أقل من ١٥٠٠ جنيه. وقد تراوح أقل أجر حصلت عليه النسبة الأكبر من العمال الذكور (٤٦٪) ما بين ١٠٠٠ جنيه إلى أقل من ١٥٠٠ جنيه، ثم من ٥٠٠ جنيه إلى أقل من ١٠٠٠ جنيه (٢٩٪)، بينما اختلف الوضع بين العاملات، حيث أشارت ٤١٪ منهن إلى أن أقل أجر حصلن عليه تراوح ما بين ٥٠٠ جنيه إلى ١٠٠٠ جنيه.



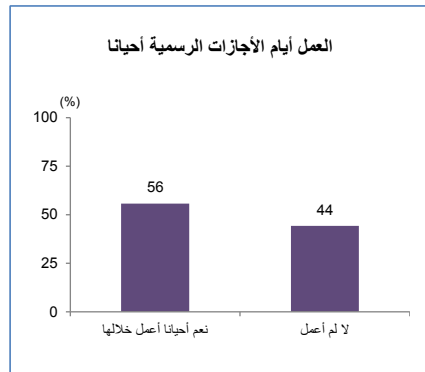
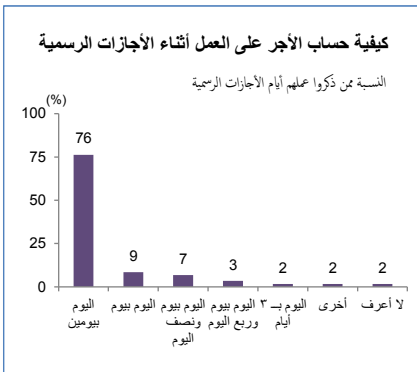
أشار ٣٣٪ ممن يعملون وقت عمل إضافي إلى أنهم تتم محاسبتهم على هذا الوقت بحيث يتم حساب أجر الساعة الإضافية بساعتين و٢٨٪ ذكروا أن الساعة بساعة ونصف الساعة، و١٦٪ أشاروا إلى أنهم يحاسبون على الساعة الإضافية بساعة.



بسؤال المجيبين عن الأوقات التي يضطرون فيها للعمل ساعات إضافية، أشار ٥٠٪ إلى أنهم يعملون وقت إضافي عندما يكون هناك عمل كثير، و٢١٪ يعملون وقتاً إضافياً عندما يريدون زيادة أجرهم، في حين أشار ١٨٪ إلى أنهم يسهرون عندما يطلب منهم المشرف ذلك و١٩٪ يسهرون إذا كان عملهم المطلوب منهم انتهى.

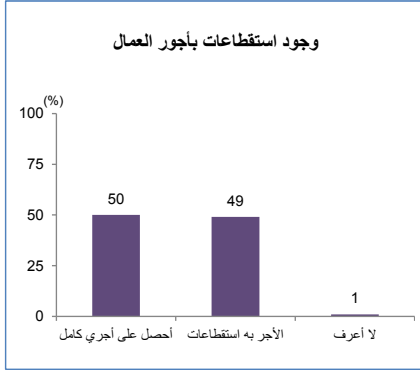


وقد أشارت النتائج إلى أن ٥٦٪ من العمال والعاملات أحياناً يضطرون للعمل أيام الإجازات الرسمية. وقد ذكر ٧٦٪ منهم إلى أنهم تتم محاسبتهم عن يوم العمل هذا كأنه يومان، وذكر ٩٪ أنهم يحاسبون عن هذا اليوم بحساب اليوم المعتاد، و٧٪ تتم محاسبتهم على أن اليوم بيوم ونصف اليوم.

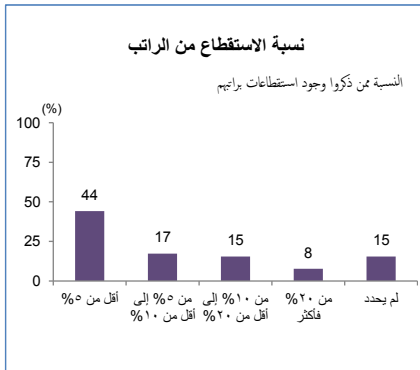


• الاستقطاعات من الأجر

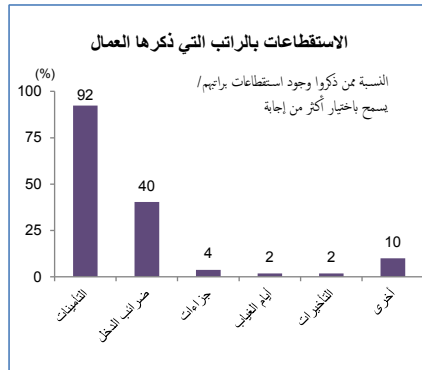
نصف المجيبين بقطاع المنسوجات (٥٠٪) أشاروا إلى أنهم يحصلون على أجرهم كامل، في حين أشار ٤٩٪ منهم إلى أن به استقطاعات، وأشار ١٪ إلى أنهم لا يعرفون إذا كان يوجد به استقطاعات أم لا.



أشار ٤٤٪ ممن يتم الاستقطاع من راتبهم إلى أن نسبة الاستقطاع أقل من ٥٪، بينما أشار ١٧٪ إلى أنها تتراوح ما بين ٥٪ إلى أقل من ١٠٪، و١٥٪ أشاروا إلى أنها تتراوح ما بين ١٠٪ إلى أقل من ٢٠٪.



وبسؤال من أشاروا إلى أنه يتم الاستقطاع من راتبهم عن هذه الاستقطاعات، أشار ٩٢٪ إلى التأمينات، وذكر ٤٠٪ ضرائب الدخل، وأشار ٤٪ إلى الجزاءات، كما أشارت نسبة متساوية (٢٪) إلى كل من أيام الغياب والتأخيرات. ومن الجدير بالذكر أن ١٠٪ أشاروا لبعض البنود الأخرى مثل اشتراكات النقابة والسلفات واستخراج كارتنيه العمل.

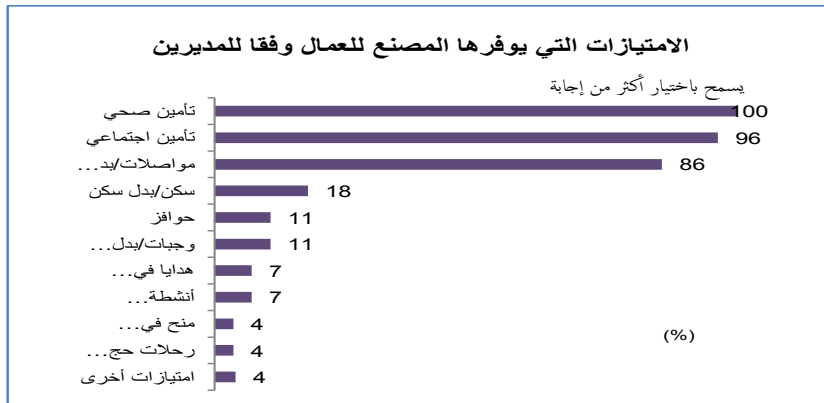
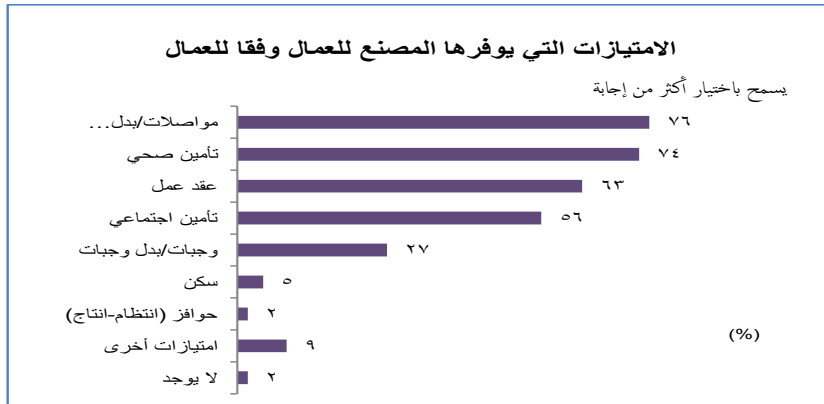


- الامتيازات والحوافز والجزاءات:

• الامتيازات التي يحصل عليها العمال والعاملات

وقد تم أيضا سؤال كل من العمال والمديرين عن الامتيازات التي يوفرها المصنع للعمال والعاملات في قطاع المنسوجات، وعلى الرغم من اختلاف النسب ما بينهما إلا أن الامتيازات الأكثر إشارة إليها بين الاثنين كانت تقريبا واحدة، حيث كانت كل من التأمين الصحي والاجتماعي والمواصلات أو بدل المواصلات.

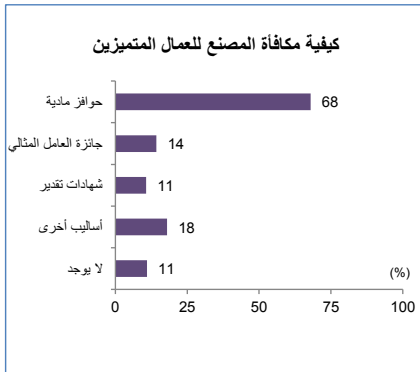
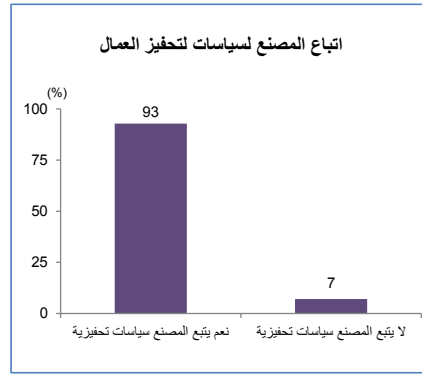
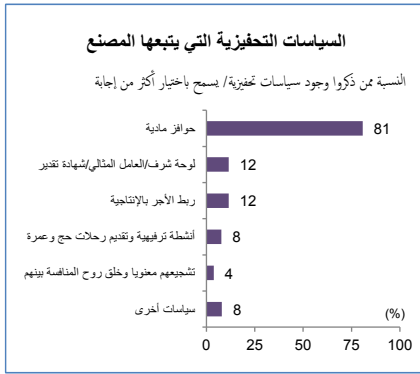
فقد أشار ٧٦٪ من العمال والعاملات بقطاع المنسوجات إلى أن المصنع يوفر لهم مواصلات أو بدل مواصلات، وأشار ٧٤٪ إلى أنه يوفر لهم تأميناً صحياً، و٦٣٪ و٥٦٪ ذكروا عقد العمل والتأمين الاجتماعي كأحد الامتيازات التي يوفرها لهم المصنع. كما أشار جميع المديرين إلى التأمين الصحي، وأشار ٩٦٪ منهم إلى التأمين الاجتماعي و٨٦٪ إلى المواصلات أو بدل الانتقال.



• سياسات تحفيز العمال في المصنع

وبسؤال المديرين في قطاع المنسوجات عما إذا كانت هناك سياسات معينة يتبعها مصنعهم لتحفيز العمال به، أشار ٩٣٪ منهم إلى وجود سياسات.

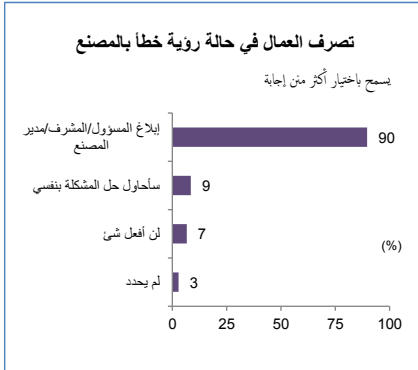
وقد أشار ٨١٪ ممن ذكروا وجود سياسات تحفيزية في المصنع إلى أن هذه السياسات تعتمد على الحوافز المادية، وأشار ١٢٪ إلى الاعتماد على تمييز العامل معنويا بين زملائه كأن يتم الإعلان عنه في لوحة الشرف أو الإعلان عن العامل المثالي أو إعطاء شهادات تقدير، وأشارت نسبة مساوية (١٢٪) إلى ربط الأجر بالإنتاجية، و٨٪ ذكروا الأنشطة الترفيهية وتقديم رحلات الحج والعمرة.



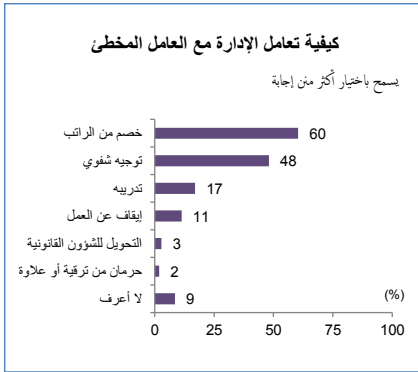
ولمعرفة كيفية مكافأة المصنع للعمال المتميزين تم سؤال المديرين عن ذلك، وقد أشار ٦٨٪ منهم إلى الحوافز المادية، و١٤٪ إلى جائزة العامل المثالي، و١١٪ ذكروا شهادات التقدير.

ومن الجدير بالذكر أن ١٨٪ ذكروا أساليب أخرى منها إعطاؤهم راحة أو ترقية لهم.

• تعامل العمال والإدارة مع الأخطاء التي تحدث في المصنع



بسؤال المجيبين في قطاع المنسوجات عما سيقومون بفعله إذا رأوا ممارسات خاطئة في المصنع، ذكر ٩٠٪ منهم أنهم سيقومون بإبلاغ المسؤول أو المشرف أو مدير المصنع، و٩٪ ذكروا أنهم سيحاولون حل المشكلة بأنفسهم، في حين اتخذ ٧٪ موقفا سلبيا، حيث أشاروا إلى أنهم لن يفعلوا شيئا.

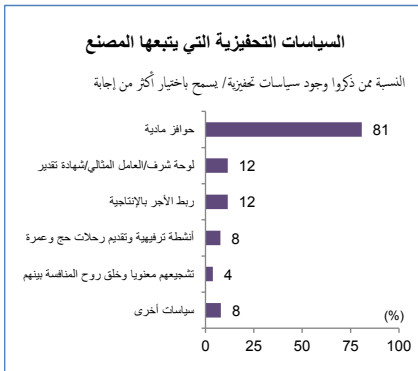


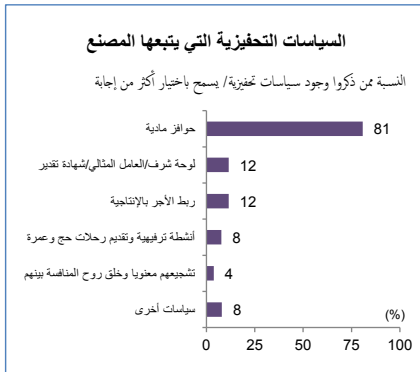
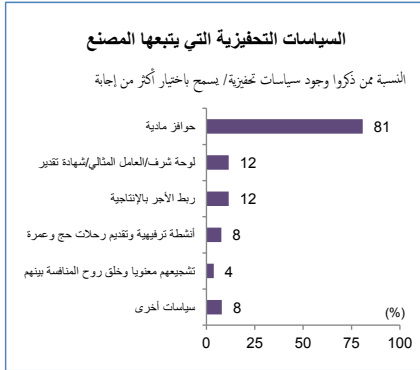
بسؤال المجيبين في قطاع المنسوجات عما يحدث للعامل الذي يخطئ في العمل، أشار ٦٠٪ إلى أنه يتم الخصم من راتبه (٦٩٪ من العمال، ٥١٪ من العاملات)، في حين أشار ٤٨٪ إلى أنه يتم توجيهه شفويا.

- شروط عمل النساء والأطفال

• التزام المصانع بعدم تعيين أطفال

تم سؤال المديرين في المصانع في قطاع المنسوجات عما إذا كان هناك حد أدنى لسن العمال الذين يتم تعيينهم في المصنع، أشار ٧٩٪ منهم بالإيجاب، بينما نفى ذلك ٢١٪.



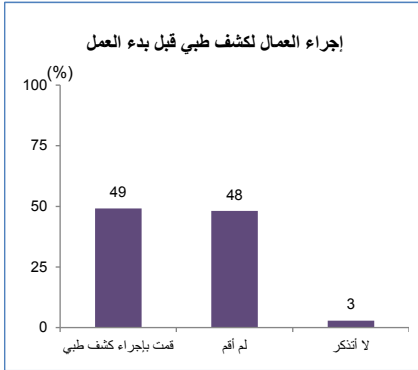


وبسؤالهم عن هذه السن، أشار ٦٤٪ إلى أنها ١٨ سنة، بينما أوضح ٢٣٪ أنها ١٦ سنة، وذكر ٩٪ (اثنان فقط) أنها ٢٠ سنة.

وللتحقق من المعلومة الخاصة بوجود حد أدنى للسن، تم سؤال المديرين عما إذا كان المصنع قد قام بتعيين أي عامل عمره أقل من ١٦ سنة خلال الثلاث سنوات الماضية، أوضح ١٨٪ أن ذلك قد حدث، بينما نفى ذلك ٧٥٪، ولم يستطع التذكر ٧٪ من المديرين.

• معاملة العاملات في المصنع

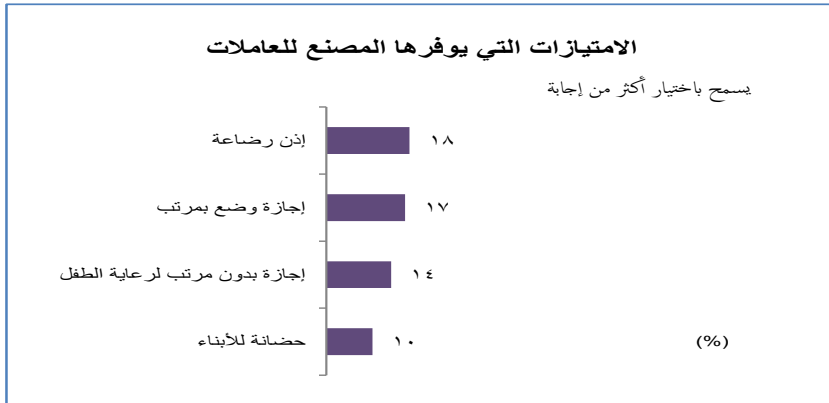
وفقاً للدراسات المختلفة واستطلاعات الرأي، فإن المرأة المصرية تعاني من التمييز ضدها سواء في المنزل أو مكان العمل، وهو الأمر الذي يُبذل بصده جهود كثيرة للقضاء عليه. وقد قام المشرع المصري بوضع عدة شروط على أصحاب العمل بحيث يضمن عدم التمييز ضد المرأة وإعطائها حقوقها كاملة، بحيث تستطيع القيام بعملها على أكمل وجه وفي الوقت نفسه يراعي تكوينها الجسماني والنفسي، فكان القانون في صف المرأة الحامل فلا يجوز فصلها بل يجب إعطاؤها حقوقاً تمكنها من القيام بدورها كأم مثل إجازة الوضع بمرتب وبدون مرتب وإذن الرضاعة وتوفير حضانة للعاملات في حالة تجاوز عدد الأمهات في المكان عدداً معيناً، كما لا يجوز تأخير السيدات في الأماكن البعيدة عن الساعة السابعة مساءً. وقد تم تخصيص قسم في الاستبيان لسؤال العاملات فقط عن بعض الأمور التي يمكن من خلالها معرفة مدى تعرضهن للتمييز أو للمعاملة غير العادلة، وفيما يلي عرض لما تم التوصل إليه من نتائج:

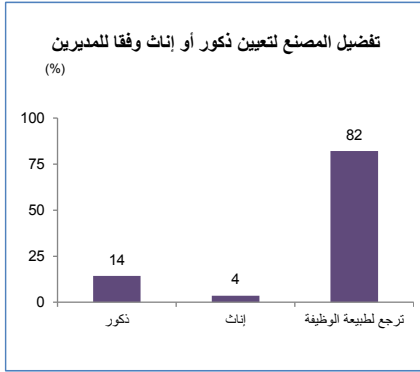


ونظراً لقيام بعض أصحاب العمال بعمل كشف طبي للمتقدمين للعمل، وأحياناً إذا كانت هناك سيدة حامل فيتم استبعادها من العمل، فقد تم سؤال العمال والعاملات في قطاع المنسوجات عما إذا كانوا قاموا بإجراء كشف طبي أم لا، فقد أشار ٤٩٪ من العمال والعاملات إلى أنهم قاموا بإجرائه.

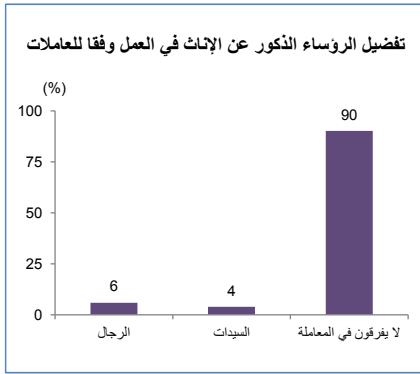
وبمقارنة نسبة من قاموا بإجراء الكشف الطبي وفقاً لنوع المجيبين، اتضح تساوي النسبة بين العمال والعاملات في القطاع (٤٩٪).

وبسؤال العاملات عن الامتيازات التي يحصلن عليها وخاصة بهن دون العمال، أشارت ١٨٪ منهن إلى إذن الرضاعة، و١٧٪ أشرن إلى إجازة الوضع بدون مرتب، و١٤٪ ذكرن إجازة بدون مرتب لرعاية الطفل و١٠٪ ذكرن توفير حضانة للأطفال.

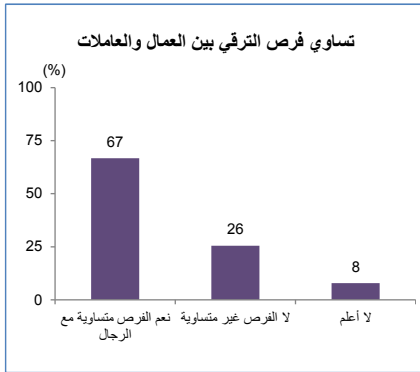




وعن تفضيل المصنع لتعيين عمال ذكور أو عاملات إناث، أشار ١٤٪ من المديرين في قطاع المنسوجات إلى أن مصنعهم يفضل تعيين ذكور، في حين أشار ٤٪ إلى أنه يفضل تعيين إناث، في حين أشارت النسبة الأكبر (٨٢٪) إلى أن ذلك يرجع إلى طبيعة الوظيفة.

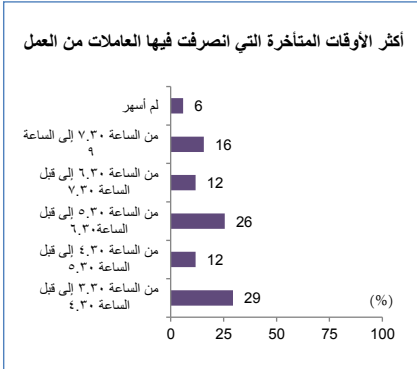


وعلى الرغم من إشارة المديرين لذلك إلا أنه بسؤال العاملات عما إذا كان رؤساؤهن يفضلون الرجال عن السيدات في العمل، أشار ٦٪ منهن فقط إلى أنهم يفضلون الرجال، بينما أشار ٤٪ إلى أنهم يفضلون السيدات. ومن الجدير بالذكر أن النسبة الأكبر (٩٠٪) ذكرت أنهم لا يفرقون في المعاملة.

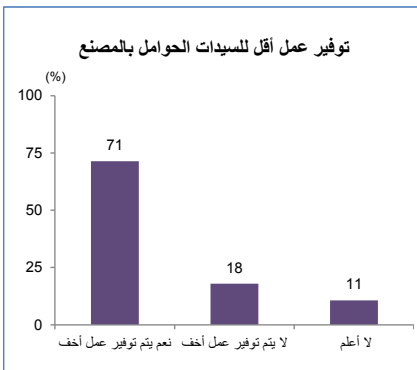


وقد ذكرت ٦٧٪ من العاملات تساوي فرص الترقية بالنسبة لهن مع الرجال، ونفى ذلك ٢٦٪ منهن بينما لم تستطع التحديد ٨٪ منهن.

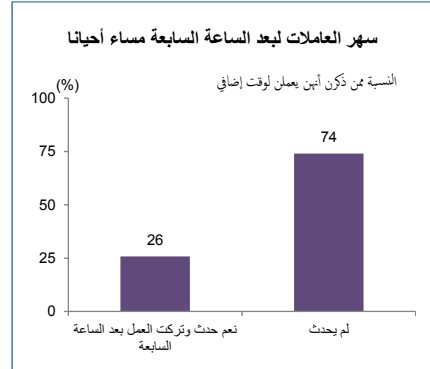
وبسؤالهن عن أكثر الأوقات المتأخرة التي تركن العمل فيها، أشارت ٢٩٪ إلى أنهن قد تركن العمل في وقت ما بين الساعة الثالثة والنصف والرابعة والنصف، يلي ذلك إشارة ٢٦٪ منهن إلى أوقات تراوحت ما بين الساعة الخامسة والنصف إلى الساعة السادسة والنصف.



وعما إذا كان المصنع يقوم بتوفير عمل أخف للسيدات الحوامل به، أشار ٧١٪ من المديرين في قطاع المنسوجات إلى أن ذلك يحدث، بينما نفى ذلك ١٨٪ منهم، ولم يستطع ١١٪ من المديرين تحديد ذلك.

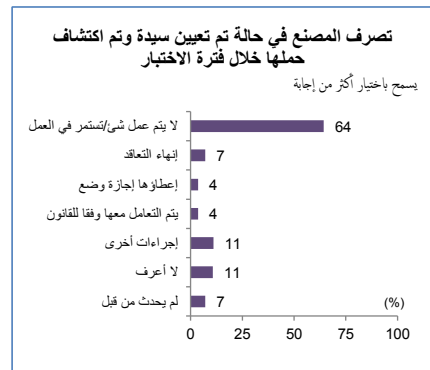


أظهرت نتائج الاستطلاع أن ٢٦٪ من العاملات في قطاع المنسوجات أحيانا يعملن لبعد الساعة ٧.

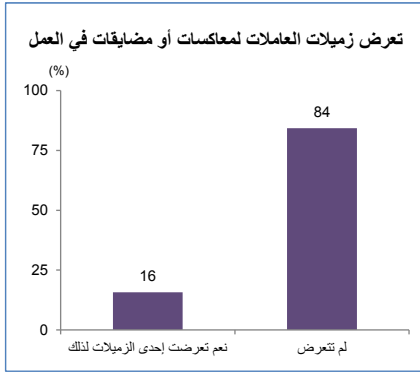


• تعيين سيدات حوامل والتعامل معهن

وعن التعامل مع العاملات الحوامل في المصنع في قطاع المنسوجات، فقد تم سؤال المديرين عن تصرف مصنعهم في حالة تعيين سيدة، وخلال فترة الاختبار (الثلاثة أشهر الأولى) تم اكتشاف أنها حامل، وقد أشار ٦٤٪ إلى أنه لم لا يتم عمل شئ بل تستمر في العمل.



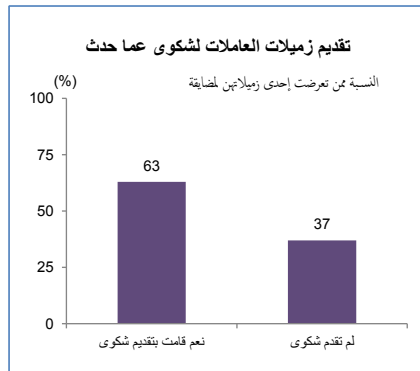
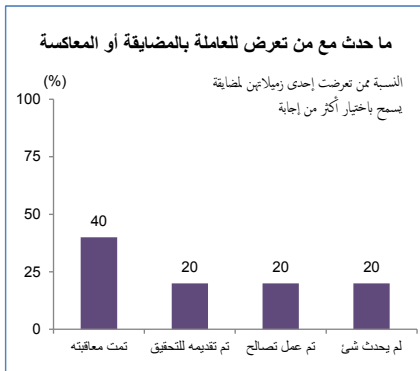
• تعرض العاملات لمعاكسات أو مضايقات داخل المصنع



وعن المضايقات أو المعاكسات التي تتعرض لها بعض العاملات في المصانع، أشارت ١٦٪ من العاملات في قطاع المنسوجات إلى أنه سبق وتعرضت إحدى زميلاتهن لمعاكسات ومضايقات في العمل.

وبسؤالهن عما تم لمن تعرض لإحدى زميلاتهن بالمضايقة، أشار ٤٠٪ إلى أنه تمت معاقبته، و٢٠٪ أشاروا إلى أنه تم تقديمه للتحقيق، وقد أشارت النسبة نفسها إلى أنه تم عمل تصالح، والنسبة نفسها أيضا أشارت إلى أنه لم يتم عمل شيء.

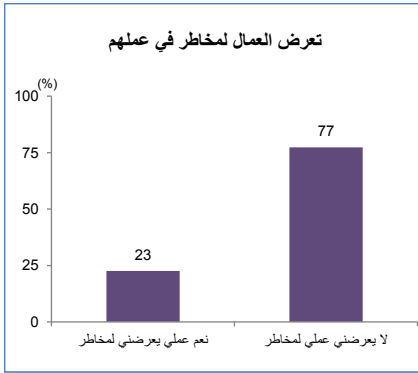
وقد أشارت ٦٣٪ ممن ذكرن تعرض إحدى زميلاتهن لمضايقات أن زميلاتهن قد قدمن شكوى بما حدث.



ج - ظروف العمل بقطاع المنسوجات

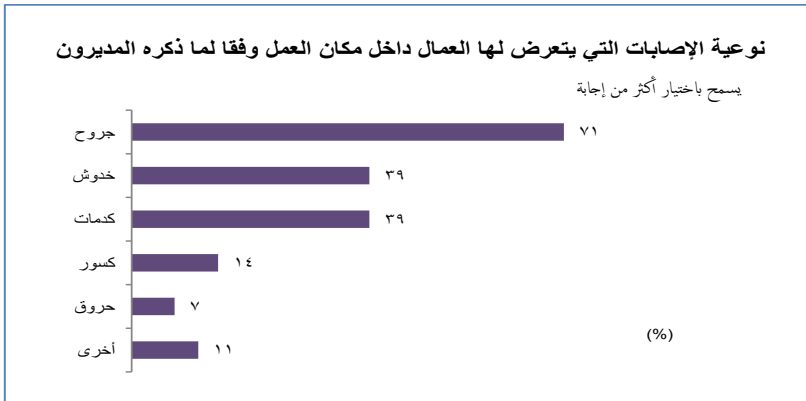
- طبيعة مخاطر العمل التي يتعرض لها العمال

يتعرض العمال في مكان العمل للعديد من المخاطر التي قد تعرضهم لإصابات تتفاوت في درجة خطورتها، لذلك فقد تم سؤال كل من المديرين والعمال عن المخاطر التي يتعرض لها العمال وما تعرضوا له من إصابات والإجراءات التي يتخذها المصنع في سبيل معالجة ذلك، وكانت النتائج في قطاع المنسوجات كالتالي:

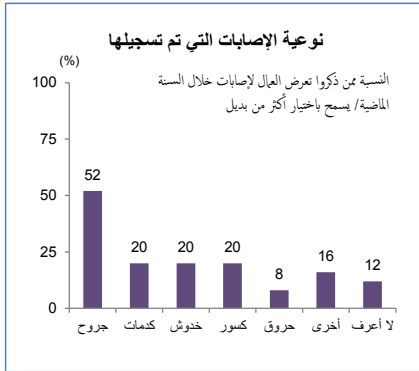


أشار ٢٣٪ من العمال والعاملات إلى أن عملهم يعرضهم لأحد أنواع المخاطر، بينما ذكر ٧٧٪ أن عملهم لا يعرضهم لأي نوع من المخاطر.

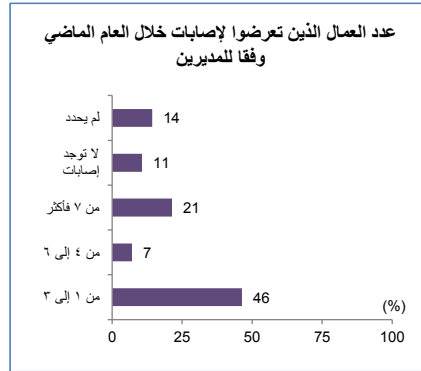
وبسؤال المديرين في المصانع بقطاع المنسوجات عن نوعية الإصابات التي يتعرض لها العمال في المصنع، ذكر ٧١٪ منهم الجروح، بينما ذكرت نسبة متساوية (٣٩٪) كل من الخدوش والكدمات، وذكر ١٤٪ الكسور، و٧٪ ذكروا الحروق. وقد ذكر ١١٪ من المديرين بعض الإصابات الأخرى منها ضعف النظر من الأضواء والألم في الظهر.



وبسؤال المديرين ممن ذكروا تعرض العمال لإصابات خلال الاثنى عشر شهرا الماضية عن نوع الإصابات التي تم تسجيلها، أشار ٥٢٪ إلى أنها كانت جروحاً، بينما ذكرت نسبة ٢٠٪ كل من الكدمات والخدوش والكسور على التوالي.

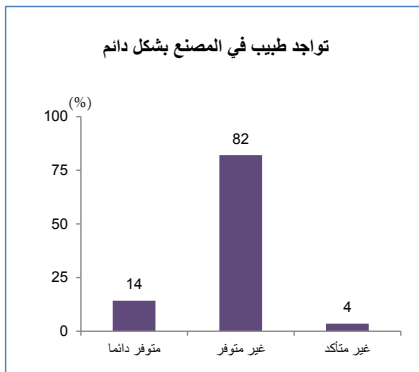


وقد أوضح ٤٦٪ من المديرين في قطاع المنسوجات أن عدد العمال الذين تعرضوا لإصابات خلال الاثنى عشر شهرا الماضية تراوح ما بين عامل إلى ثلاثة عمال، في حين أشار ٢١٪ إلى أنه سبعة عمال فأكثر.



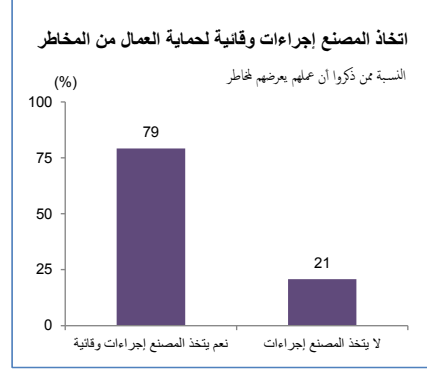
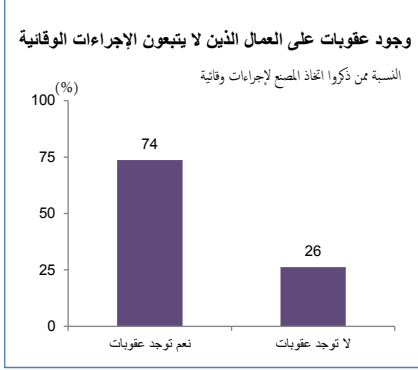
- كيفية مواجهة مخاطر العمل

وللاطمئنان على استعداد المصنع لمواجهة مثل هذه الإصابات، فقد تم سؤال المديرين بقطاع المنسوجات عن مدى توافر طبيب في المصنع، وقد أشار ٨٢٪ منهم إلى عدم توافر طبيب دائم في المصنع، بينما أشار ١٤٪ إلى توافر الطبيب بشكل دائم.



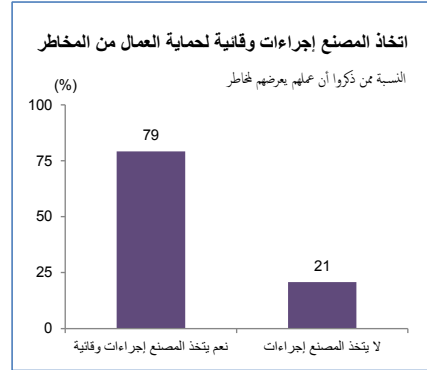
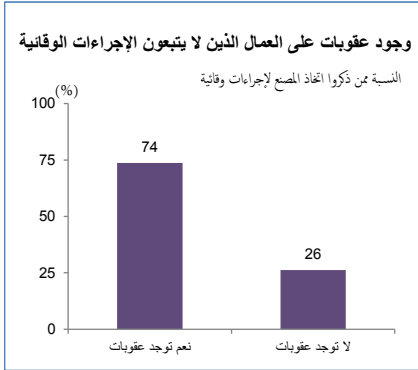
ورجوعاً للعمال والعاملات، فقد تم سؤالهم عن اتخاذ المصنع إجراءات واقية لحمايتهم من المخاطر، وقد أشار ٧٩٪ ممن ذكروا إلى أن عملهم يعرضهم لأحد أنواع المخاطر في قطاع المنسوجات إلى أن المصنع يتخذ إجراءات وقائية لحمايتهم من المخاطر.

وقد أوضح ٧٤٪ ممن أشاروا إلى اتخاذ المصنع لإجراءات وقائية أن المصنع يضع عقوبات على من لا يقومون باتباع الإجراءات الوقائية.



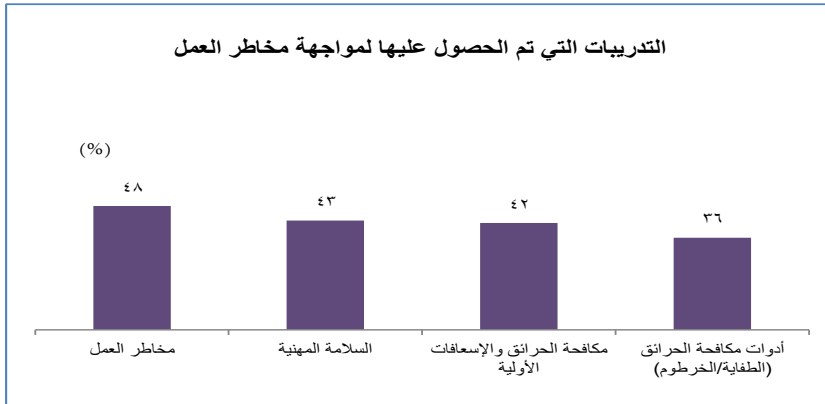
وقد أوضح ٨٩٪ منهم أنه عند إصابة عامل من العمال يذهب للمستشفى سواء كان خاصاً أو تابعاً للتأمين، في حين ذكر ٤٣٪ منهم أنه تتم معالجته داخل عيادة المصنع.

كما ذكر ٧٥٪ من العاملين أن مصنعهم يقوم بتوفير أدوات واقية لهم، بينما ذكر ٢٤٪ أن المصنع لا يوفرها لهم.

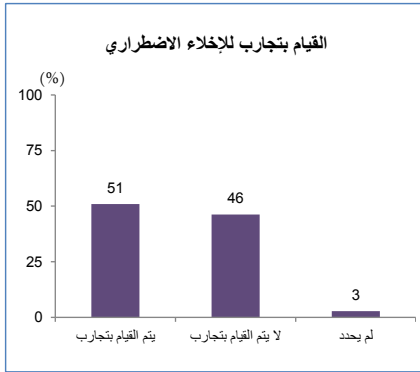


وعن التدريبات التي يوفرها المصنع للعمال حتى يتجنبوا مخاطر العمل، أظهرت نتائج الاستطلاع إلى أن ٤٨٪ من العمال والعاملات في قطاع المنسوجات قد حصلوا على تدريب عن مخاطر العمل، و ٤٣٪ حصلوا على تدريب عن السلامة المهنية، و ٤٢٪ تدربوا على مكافحة الحرائق والإسعافات الأولية، و ٣٦٪ حصلوا على تدريب على أدوات مكافحة الحرائق.

التدريبات التي تم الحصول عليها لمواجهة مخاطر العمل



القيام بتجارب للإخلاء الاضطراري



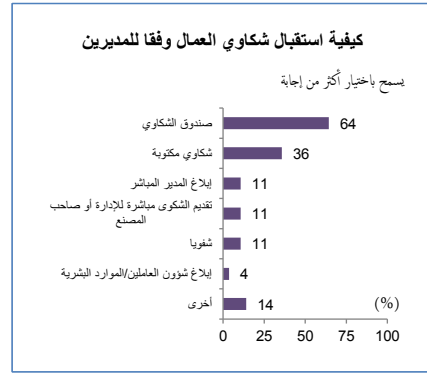
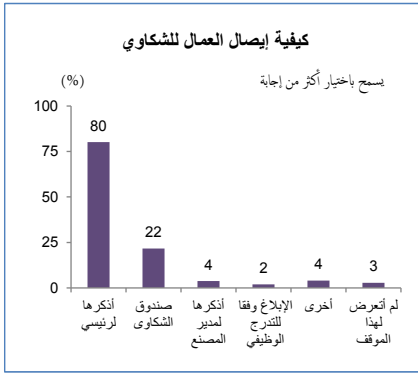
أوضح ٥١٪ من العمال والعاملات في قطاع المنسوجات أنهم يقومون بعمل تجارب للإخلاء الاضطراري في مصانعهم.

د - شكاوي العمل والمقترحات

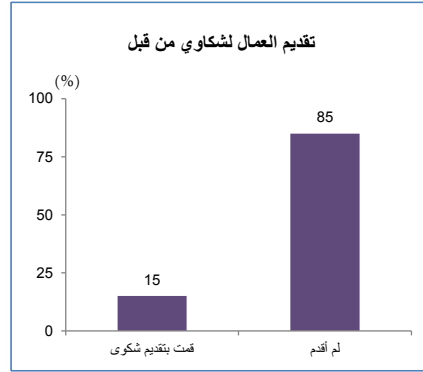
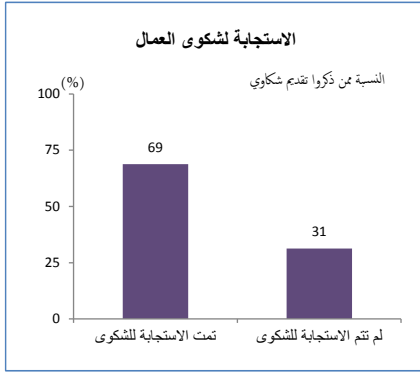
- كيفية إيصال شكاوي العمال وتعامل إدارة المصنع معها

وفي حين كان صندوق الشكاوي هو الوسيلة التي أشارت إليها النسبة الأكبر من المديرين، إلا أنه بسؤال العمال عن الأسلوب الذي يستخدمونه لإيصال شكاوهم، أشار ٨٠٪ منهم إلى أنهم يقومون بالتحدث لرئيسهم المباشر فوراً إذا كانت لديهم شكوى، في حين يقوم ٢٢٪ بوضع شكاوهم في صندوق الشكاوي، و٤٪ أشاروا إلى قيامهم بإبلاغ مدير المصنع.

وبسؤال المديرين في قطاع المنسوجات عن كيفية استقبال المصنع لشكاوي العمال، أشار ٦٤٪ منهم إلى استخدام المصنع لصندوق الشكاوي، في حين أشار ٣٦٪ منهم إلى استقبال الشكاوي المكتوبة. وقد ذكرت نسبة متساوية (١١٪) كل من إبلاغ المدير المباشر وتقديم الشكوى مباشرة للإدارة أو صاحب المصنع وتقديم الشكوى شفويا. وقد ذكر ١٤٪ من المديرين بعض الوسائل الأخرى مثل ممثل العمال أو اللجنة العمالية.



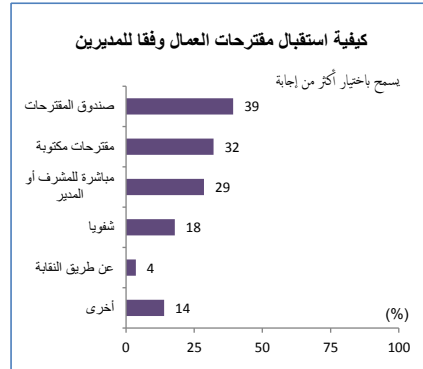
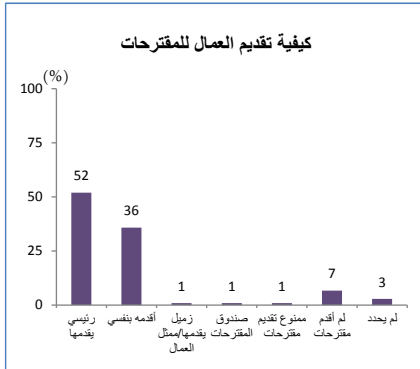
وقد أشارت نتائج الاستطلاع إلى أن ١٥٪ من المجيبين في قطاع المنسوجات قد قاموا بتقديم شكوى من قبل (١٢٪ من العاملات، ١٨٪ من العمال)، منهم ٦٩٪ ذكروا إلى أنه تمت الاستجابة لشكاوهم، بينما نفى ذلك ٣١٪ منهم.



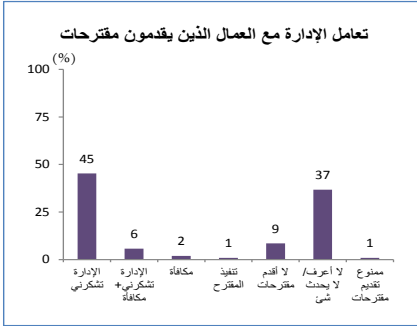
- كيفية إيصال مقترحات العمال وتعامل إدارة المصنع معها

وعن أساليب استقبال مقترحات العمال، أشار ٣٩٪ من المديرين في قطاع المنسوجات إلى أن مصنعهم يستقبل المقترحات من خلال صندوق المقترحات، في حين أشار ٢٢٪ منهم إلى أنه يستقبلها كتابيا، وذكر ٢٩٪ توجه العاملين بالمقترح مباشرة إلى المدير أو المشرف.

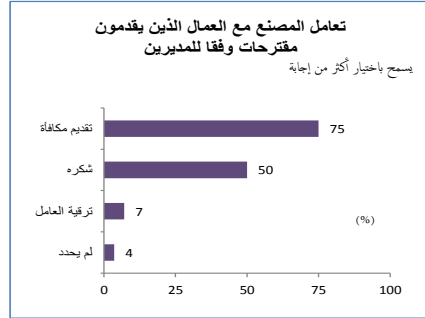
وعن أساليب استقبال مقترحات العمال، أشار ٣٩٪ من المديرين في قطاع المنسوجات إلى أن مصنعهم يستقبل المقترحات من خلال صندوق المقترحات، في حين أشار ٢٢٪ منهم إلى أنه يستقبلها كتابيا، وذكر ٢٩٪ توجه العاملين بالمقترح مباشرة إلى المدير أو المشرف.



أما عند سؤال العمال هذا السؤال، فقد ذكرت النسبة الأكبر (٤٥٪) أنه في حالة إعجاب الإدارة بمقترحهم فإن الإدارة تقوم بشكرهم، وأشار ٦٪ إلى أن الإدارة تقوم بشكرهم وإعطائهم مكافأة، بينما أشار ٢٪ إلى أن الإدارة تقوم بتقديم مكافأة لهم.

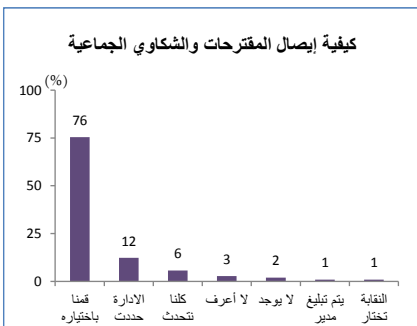


وبسؤال المديرين في قطاع المنسوجات عن تعامل المصنع مع العمال الذين يقدمون مقترحات متميزة، أشار ٧٥٪ إلى أن المصنع يقوم بتقديم مكافأة، يلي ذلك شكر العامل (٥٠٪). وقد أشارت نسبة منخفضة (٧٪) إلى قيام المصنع بترقية العامل.

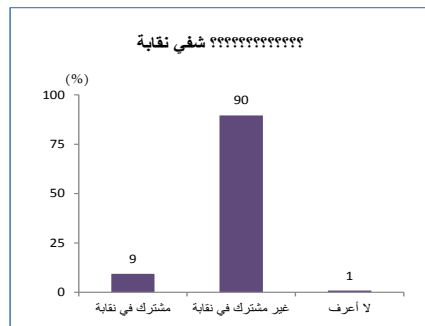


- إيصال المقترحات والشكاوي الجماعية

أما عن كيفية إيصال المقترحات والشكاوي الجماعية على أرض الواقع، فقد أشار ٧٦٪ من المجيبين إلى أن من يقوم بذلك أحد زملائهم الذين قاموا باختياره، في حين أوضح ١٢٪ إلى أن الإدارة قد حددت شخصا يقوم بذلك.

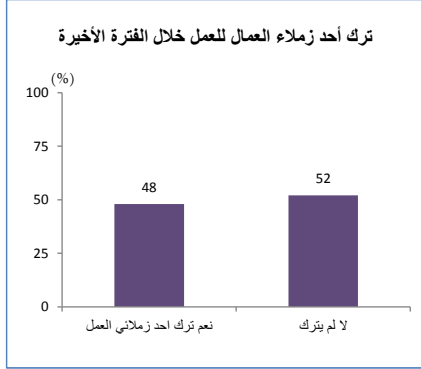


نظرا لدور النقابات العمالية في إيصال شكاوى وطلبات العمال والدفاع عنهم بشكل جماعي منظم فقد تم سؤال العمال والعاملات بقطاع المنسوجات عن اشتراكهم في نقابة، وقد ذكرت نسبة ضئيلة (٩٪) من العمال والعاملات في قطاع المنسوجات أنهم مشتركون في إحدى النقابات (٧٪ من العمال، ١٢٪ من العاملات).



هـ - إنهاء العمل

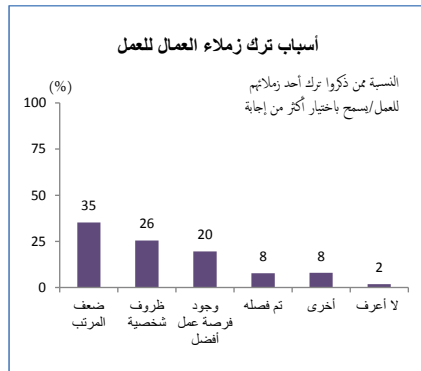
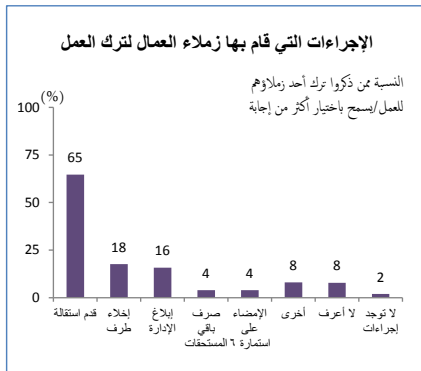
- ترك العمال العمل خلال الفترة الأخيرة والإجراءات التي اتبعوها



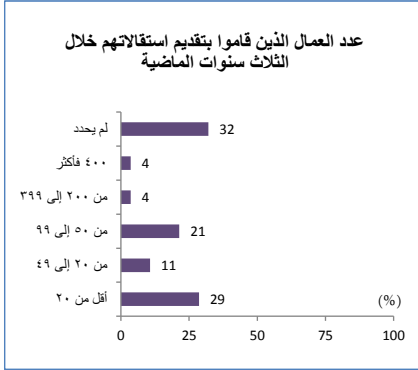
عند سؤال المجيبين عما إذا كان أحد زملائهم قد ترك العمل قريبا، أشار نصفهم تقريبا (٤٨٪) إلى ذلك.

وقد أشار ٢٥٪ منهم إلى أن زملاؤهم قد تركوا العمل لضعف المرتب، بينما أشار ٢٦٪ إلى أن زملائهم تركوا العمل لظروف شخصية، وذكر ٢٠٪ إلى أن ذلك تم نظرا لأن زملائهم وجودوا فرصة عمل أفضل. وقد أشار ٨٪ لبعض الأسباب الأخرى مثل بعد المصنع عن مكان الإقامة، وعدم القدرة على تحمل ضغط العمل.

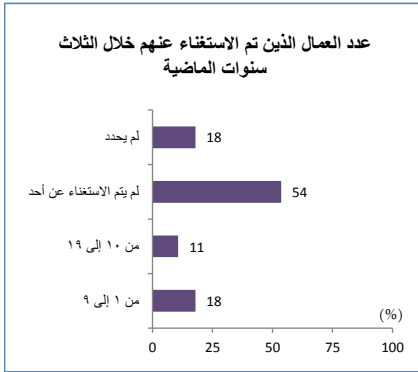
وعن الإجراءات التي قام زملاؤهم باتباعها لترك العمل، أشار ٦٥٪ إلى أن زملاءهم قاموا بتقديم استقالاتهم، وأشار ١٨٪ إلى أن زملاءهم قاموا بعمل إخلاء طرف، و١٦٪ أشاروا إلى أن زملاءهم قاموا بإبلاغ الإدارة.



- عدد العمال الذين تركوا العمل في المصنع خلال الثلاث سنوات الماضية



أشار ٢٩٪ من المديرين في قطاع المنسوجات إلى أن عدد العمال الذين قاموا بتقديم استقالاتهم خلال الثلاث سنوات الماضية كان أقل من ٢٠ عاملاً، في حين أشار ٢١٪ إلى أنه تراوح ما بين ٥٠ إلى ٩٩ عاملاً، وأشار ١١٪ إلى أنهم كانوا من ٢٠ إلى ٤٩ عاملاً.



أشارت النسبة الأكبر من المديرين في قطاع المنسوجات (٥٤٪) إلى أنه خلال السنوات الثلاث الماضية لم يتم الاستغناء عن أي عامل، في حين أشار ١٨٪ إلى أنه تم الاستغناء عن عدد من العمال تراوح ما بين عامل واحد إلى ٩ عمال، وأشار ١١٪ إلى أن عدد العمال الذين تم الاستغناء عنهم تراوح ما بين ١٠ إلى ١٩ عاملاً.

ثانياً: قطاع الملابس الجاهزة

١. نظرة عامة على قطاع الملابس الجاهزة في مصر

تعتبر صناعة الملابس الجاهزة من الصناعات التي تحتل مراتب متقدمة في الصناعة المصرية. حيث بلغ حجم استثمارات هذا القطاع خلال عام ٢٠١٤ أكثر من ٦٥ مليار جنيه، كما يعمل به أكثر من مليون و٢٠٠ ألف عامل بصورة مباشرة، وما لا يقل عن ٢٠٠ ألف عامل بشكل غير مباشر، حيث يمثل أهمية شديدة في خلق فرص العمل، وبالتالي فهو من القطاعات ذات الأهمية بالنسبة للنتائج القومي.^(١) إلا أن هذه الصناعة أصابها ما أصاب قطاع الغزل والنسيج والمنسوجات في مصر، فنتيجة للإهمال والمشاكل المتراكمة أصبحت هذه الصناعة في تراجع، وأكبر دليل على ذلك هو إحصائيات عام ٢٠١٢ التي وصلت فيها صادرات مصر إلى ٢,٢ مليار دولار، بينما وصلت دولة بنجلاديش إلى ٢٥ مليار دولار.

وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية ومعظم الدول الأوروبية أكبر الدول المستوردة لمنتجات الملابس والمفروشات المصرية، في حين أن الصادرات للأسواق العربية مازالت لا تتناسب مع طبيعة العلاقات المشتركة.

٢. أهم المنافسين الدوليين في صناعة الملابس الجاهزة

بالنظر إلى السوق العالمية للملابس الجاهزة يتضح أن هناك مجموعة من الدول سبقت مصر في هذا المجال وتعتبر المهيمنة على السوق العالمية^(٢) ومن أولى هذه الدول الصين والتي تستحوذ وحدها على ما يقرب من ثلث الصادرات العالمية من الملابس الجاهزة، فقد ساهمت بنحو ٣١,٨٪ من إجمالي صادرات العالم من الملابس الجاهزة عام ٢٠٠٨، وترتفع هذه النسبة إلى نحو ٣٨,٤٪ بإضافة هونج كونج إليها، حيث تساهم هونج كونج بنسبة ٦,٦٪ من إجمالي الصادرات العالمية من الملابس الجاهزة عام ٢٠٠٨. تأتي في المرتبة الثانية بعد الصين إيطاليا بنسبة ٥,٩٪، وألمانيا، وتركيا في المرتبة الثالثة والرابعة بنسبة ٤,٧٪، ٣,٧٪ لكل منها على التوالي، ثم بنجلاديش في المرتبة الخامسة بنسبة ٣,٤٪، والهند بنسبة ٣,١٪.

^(١) موقع غرفة صناعة الملابس الجاهزة، فبراير ٢٠١٥، <http://ecahtegypt.com>

^(٢) عبدالنبي عبدالمطلب، إبريل ٢٠١٠، "دراسة تحليلية حول صادرات الملابس الجاهزة المصرية الواقع وآمال المستقبل"، وزارة التجارة والصناعة.

هناك مجموعة أيضا من الدول العربية قد سبقت مصر في الاستحواذ على السوق العالمية للملابس الجاهزة، فقد ساهمت تونس بنسبة ١٠٪، في حين ساهمت المغرب بنحو ٨، ٠٪، وساهمت الإمارات بنحو ٦، ٠٪، في الوقت الذي بلغت فيه مساهمة مصر ١، ٠٪.

أما بالنسبة للمنافسين الدوليين للصادرات المصرية من الملابس الجاهزة خاصة في الأسواق الأمريكية والأوروبية والتي تعد السوق التصديرية الأولى لمصر، فوفقا لتقرير المجلس التصديري للملابس الجاهزة الصادر في مارس ٢٠١٤، فتأتي الصين في المقدمة تليها الهند وبنجلاديش.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية تتعرض المنتجات المصرية لمنافسة شديدة من السوق الإفريقية خاصة بعد توقيع مبادرة التنمية الإفريقية مع الولايات المتحدة والتي تسمح للصادرات الإفريقية بالدخول لسوق الولايات المتحدة بدون جمارك. كذلك الصادرات من السوق الأردني والتي تمتلك نفس الامتيازات التي تمتلكها السوق الإفريقية من إعفاءات من الرسوم الجمركية.

ويقوم المجلس التصديري للملابس الجاهزة وفقاً لدراسة أعدها حول كيفية إعادة الثقة في المنتج المصري من الملابس الجاهزة في مارس ٢٠١٤ بإعداد خطط لاستعادة هذه الثقة خاصة في الدول العربية ومحاولة البحث عن مساحة في السوق الإفريقي، حيث إنه يقوم حالياً بدراسة مقترح بإنشاء مركز لبيع المنتجات المصرية مع ٧ دول إفريقية.

كما يسعى المجلس خلال الفترة القادمة إلى تنشيط صادرات القطاع من خلال زيادة الصادرات المصرية في الأسواق الحالية مثل تركيا وإيطاليا والبرتغال وألمانيا وسويسرا وفتح أسواق جديدة في تونس والبرازيل وشيلي وكولومبيا والتشيك، فهو يعمل حالياً على الإعداد لخطة المعارض الدولية والبعثات التجارية الخارجية والداخلية لبدء حملة لتنشيط الصادرات المصرية من الملابس الجاهزة.

٣. المعوقات التي تواجه قطاع الملابس الجاهزة

بالنسبة لقطاع الملابس الجاهزة هناك معوقات مرتبطة بالتغير في الظروف العالمية، وأخرى ناجمة عن أساليب إدارة الصناعة ذاتها، وثالثة خاصة باتجاهات الموضة والنوعية الرابعة من المعوقات مرتبطة بتأثير التحرر الاقتصادي على اقتصاديات الوحدة الإنتاجية. ويمكن تلخيص معوقات هذه الصناعة في الآتي:

- الارتفاع الكبير في أسعار مستلزمات الصناعة خاصة أسعار الغزول، حيث إن كل مصانع الغزل في مصر لا تنتج أكثر من ٥٠٠ ألف طن، وهو ما يدفع المصانع إلى استيراد ما يتجاوز ٥٠٪ من احتياجاتها من الهند وباكستان.
- تزايد حدة المنافسة بين المصنعين.
- عدم قدرة العمالة على التعامل مع التكنولوجيا المتقدمة.
- ضعف الاتصال بين الأجهزة البحثية والشركات المنتجة.
- عدم المواءمة بين الإنتاج ومتطلبات واحتياجات ورغبات الأسواق في الداخل والخارج.
- انخفاض القوة الشرائية للمستهلكين.
- عدم توافر المعلومات المتقدمة عن الأسواق الخارجية من حيث العلاقة بالاقتصاد والصناعة عن طريق قواعد البيانات الالكترونية.
- إهمال جوانب البحث والتطوير وعدم الاقتناع بأهميتها وضرورتها.
- عدم الخبرة بالعمليات التسويقية والتوزيعية.
- عدم كفاءة القائمين على إدارة وتسويق المراكز التجارية.
- غياب دراسات الجدوى التسويقية والتقييم الجيد للفرص التسويقية. كذلك عدم الاهتمام بدراسة السوق (الجدوى التسويقية) قبل الشروع في تأسيس المنشأة: مثل الدراسة الشاملة لحاجات ورغبات ومواقع وصفات الأجزاء المستهدفة من السوق.
- دخول السوق عشوائياً (عدم التركيز على تقييم الفرص التسويقية المجدية، والاتجاه إلى تقليد المنشآت القائمة).

٤. امثال قطاع الملابس في مصر لمعايير العمل الدولية

لاشك أن هناك تشابهاً كبيراً بين قطاع المنسوجات وقطاع الملابس الجاهزة في ظروف العمل، وبالتالي فالمشاكل التي يعاني منها العاملون في القطاعين تتشابه إلى حد كبير. إلا أن أكبر مشاكل قطاع الملابس الجاهزة تتركز في الافتقار إلى العمالة المدربة خاصة مع المنافسة الشديدة التي يواجهها القطاع داخل السوق المحلي من الماركات العالمية والملابس المستوردة. وعلى الرغم من توفر العديد من فرص العمل ذات الأجور المناسبة إلا أن هناك عزوفاً عن العمل في هذا القطاع.

إطار (٢)

شركة عرفة القابضة للملابس الجاهزة كمثال لامثال قطاع الملابس الجاهزة لمعايير العمل الدولية

شركة عرفة القابضة هي شركة متخصصة في صناعة الملابس الجاهزة دخلت السوق المصري حديثاً، إلا أنها استطاعت خلال وقت قصير تحقيق اسم في هذه الصناعة. تمتلك شركة عرفة القابضة النصيب الأكبر من شركة كونكرت والتي تعد واحدة من أبرز الشركات المصرية العاملة في مجال الملابس الجاهزة ومتخصصة في مجال الملابس الرجالي والأطفال وتضم أكثر من أربعين منفذاً للبيع في أرقى المناطق في مصر.

تقدم مجموعة عرفة القابضة نموذجاً رائداً في تطبيق معايير العمل حيث إنها:

- تطبق نظام يضمن المساواة والتكافؤ في الفرص دون تفریق بين جميع العاملين.
- تضع ميثاقاً للسلوكيات المنظمة للعمل.
- تحظر تطبيق منهج العمل الجبري أو غير الطوعي، كما تحظر الإساءة الجسدية، وممارسات التهديد وجميع أشكال التحرش تماماً.
- تخضع العاملين لفترة تدريب مدفوعة الأجر قبل تولي مسؤوليات ومهام الوظائف المسندة إليهم.
- تلتزم بتوفير مستوى دخل مناسب لفريق العمل الذي يبلغ حوالي ١٢ ألف شخص، بما يضمن المحافظة على مستوى رفاهية معتدل للعاملين، كما أنه يحافظ على مستوى الكفاءة.
- تلتزم بساعات العمل والأجور المنصوص عليها بقوانين العمل ومعايير الصناعة.
- تلتزم بمعايير الصحة والسلامة، حيث تتبنى المجموعة نموذج عمل يلتزم بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وتطبق سياسات وقواعد تفصيلية تم وضعها ومراجعتها من خلال لجنة متخصصة في الصحة والسلامة.
- تلتزم بإجراء تفتيش دوري للتأكد من توفير مستوى إضاءة وتهوية ملائم بجميع وحدات ومرافق الإنتاج وكذلك إتباع معايير السلامة في استخدام الآلات.

وقد يكون للإجراءات التي اتخذتها الحكومة مؤخرًا الأثر في تحسن أوضاع العاملين في هذا القطاع خاصة مع حرص الحكومة على الالتزام بالمعايير الدولية التي وضعتها منظمة العمل الدولية. ومن هذه الإجراءات:

— إصدار القوانين والتشريعات التي تحافظ على حقوق العمال في هذا القطاع والتي تحققت بقانون العمل الجديد.

— إنشاء غرفة خاصة بالملابس الجاهزة وفصلها عن غرفة الغزل والنسيج تهتم بمشاكل القطاع وتسعى لحلول لها.

— توفير العديد من فرص التدريب للعاملين في القطاع:

- بالتعاون مع الجمعية المصرية للتدريب والملابس ومركز التدريب الصناعي والصندوق الاجتماعي وبدون شرط المؤهل الدراسي.

- بالتعاون مع منتدى التدريب والتعليم الفني التابع للغرفة الألمانية العربية للصناعة والتجارة وتحت إشراف مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة ضمن مشروع «تدريب وتوظيف النساء محدودات الدخل في قطاع النسيج والملابس الجاهزة» والتي بموجبها تم تدريب ١٤٠٠ سيدة من ذوات الدخل المحدود وتم إيجاد فرص عمل لـ ١٠٠٠ سيدة منهم في قطاع الملابس الجاهزة مع توفير ضمان اجتماعي وعقد بمبلغ لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

— حصول بعض أصحاب المصانع على تدريب على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وذلك بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة.

وسيتناول الجزء التالي وجهة نظر طرفي العملية الإنتاجية من العمال والعاملات في جانب والقيادات الإدارية في الجانب الآخر في مدى امتثال قطاع الملابس الجاهزة لمعايير العمل الدولية، وقد كانت كالتالي:

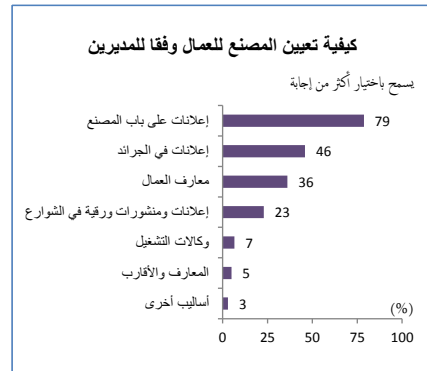
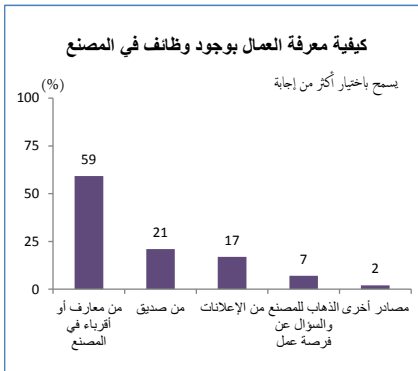
نتائج استطلاع رأي العمال والمديرين بقطاع الملابس الجاهزة

أ. تعيين وتأهيل العمالة بقطاع الملابس الجاهزة

أ- أساليب التعيين في المصنع

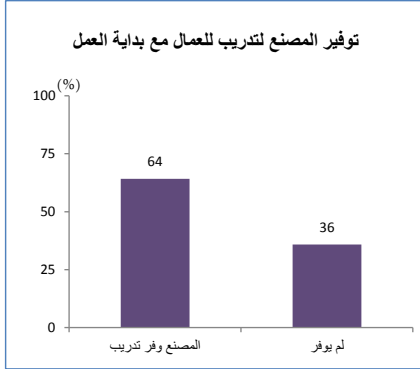
بسؤال المديرين في المصانع في قطاع الملابس الجاهزة عن الوسائل التي يستخدمونها في المصنع لتعيين عمال جدد، أشارت النسبة الأكبر منهم (٧٩٪) إلى أنهم يقومون بوضع إعلانات على باب المصنع، في حين أشار ٤٦٪ منهم إلى أنهم يعلنون في الجرائد، وذكرت نسبة مقارنة (٣٦٪) أنهم يستعينون بالعمال الحاليين للإعلان ضمن معارفهم. وكما تمت الإشارة فقد ذكر ٧٪ أنهم يستعينون بوكالات التشغيل لتعيين عمال جدد، وبسؤالهم عما إذا كانوا يحرصون على أن تكون وكالات التشغيل حريصة على المحافظة على حقوق وواجبات العمال، أشار جميعهم (٤ مديرين) إلى أنهم يحرصون على ذلك. وبسؤال هؤلاء عما يقومون به لضمان ذلك ذكروا عدة أساليب منها وجود عقود ومستندات تثبت صحة الإجراءات والتأكد من حصوله على إجازاته القانونية ومراجعة العقود المبرمة مع العمال.

وعلى الرغم من أن الإعلانات كانت الوسيلة الأكثر إشارة إليها من المديرين، إلا أن نتائج الاستطلاع أوضحت أن ٥٩٪ من المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة قد علموا بوجود وظائف خالية في المصنع عن طريق معارف أو أصدقاء في المصنع، و٢١٪ عن طريق أحد الأصدقاء، و١٧٪ عن طريق الإعلانات، و٧٪ عن طريق الذهاب للمصنع والسؤال عن فرصة عمل.



- تدريب وتأهيل العمال في المصنع

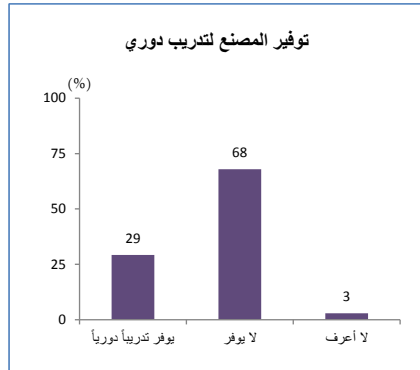
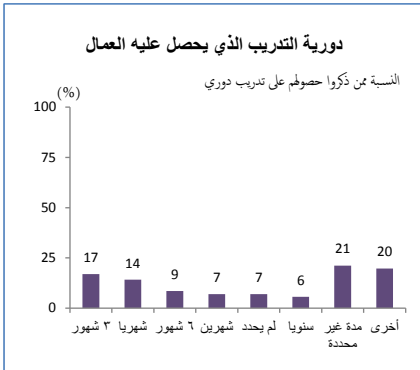
٦٤٪ من العمال والعاملات في قطاع الملابس الجاهزة أشاروا إلى أن مكان العمل قد وفر لهم تدريباً عندما التحقوا به، بينما نفي ٣٦٪ ذلك.



أما عن التدريب الدوري فقد أشار ٢٩٪ إلى أن مكان العمل يوفر لهم تدريباً دورياً، وقد أشار ١٧٪ ممن ذكروا حصولهم على تدريب دوري إلى أن التدريب يتم كل ثلاثة أشهر، وذكر ١٤٪ إلى أنه يتم بشكل شهري (وذكر بعضهم إلى أنه أكثر من مرة خلال الشهر).

أشار كل المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة الذين أشاروا إلى حصولهم على تدريب دوري تقريباً (٩٩٪) إلى أنهم لا يدفعون مقابل التدريب الذي يحصلون عليه. كما أشار ٩٠٪ من العمال والعاملات في قطاع الملابس الجاهزة الذين أشاروا إلى حصولهم على تدريب دوري إلى أن من يترك العمل في المصنع ليس عليه أن يدفع مقابل التدريب الذي حصل عليه.

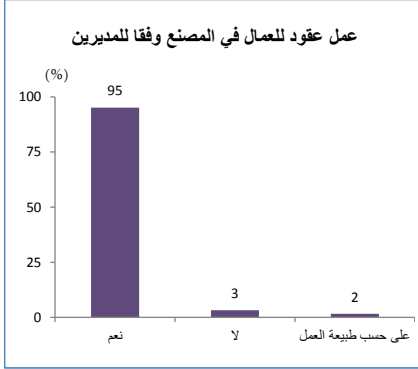
وقد أكد ٩٧٪ من المجيبين أن التدريب قد ساعدهم على تحسين ما يقومون به من أعمال.



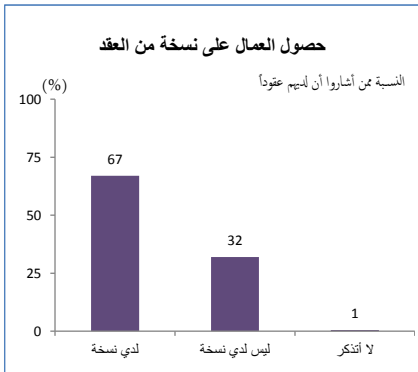
ب - شروط العمل بقطاع الملابس الجاهزة

- عقود العمال ومحتوياتها

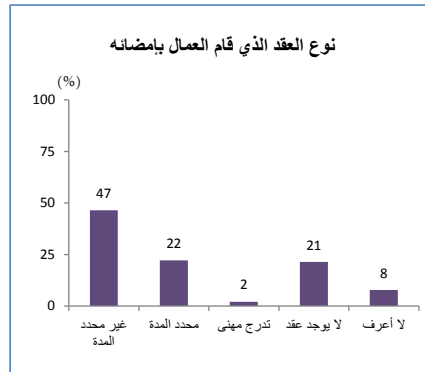
بسؤال المديرين في قطاع الملابس الجاهزة عما إذا كان المصنع يقوم بعمل عقود للعمال، أشار ٩٥٪ منهم إلى أن المصنع يقوم بذلك، بينما أشار ٣٪ إلى أن المصنع لا يقوم بذلك.

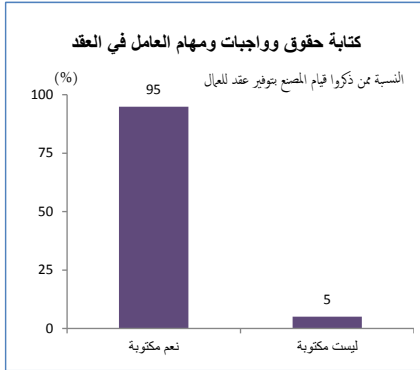


٦٧٪ من العمال والعاملات في قطاع الملابس الجاهزة ممن لديهم عقوداً أشاروا إلى أن أنهم حصلوا على نسخة من العقد الذي قاموا بالتوقيع عليه، و٣٢٪ لم يحصلوا على نسخة.

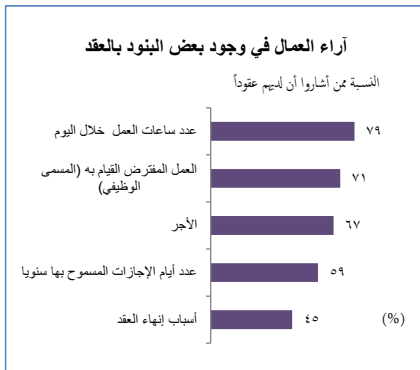


بسؤال المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة عما إذا كان لديهم عقد عمل، أشار ٧١٪ أن لديهم عقد عمل. وهي موزعة كالتالي: ٤٧٪ من العمال والعاملات أشاروا إلى أن عقدهم غير محدد المدة، مقابل ٢٢٪ أشاروا إلى أن عقدهم محدد المدة، و٢٪ عقدهم عقد تدرج مهني.



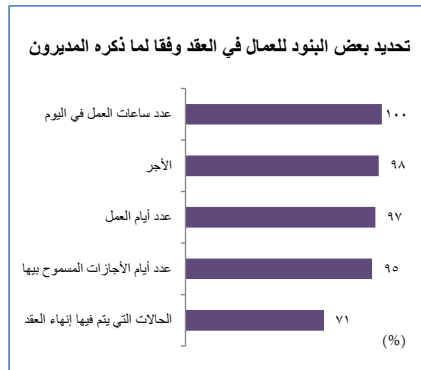


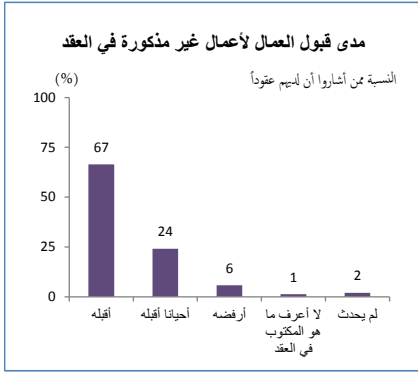
بسؤال المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة الذين لديهم عقود عن بعض البنود الموجودة بالعقد الخاص بهم، انخفضت النسب بين العمال عن المديرين، حيث أشار ٧٩٪ إلى أنه به عدد ساعات العمل خلال اليوم، يلي ذلك إشارة ٧١٪ منهم إلى وجود المسمى الوظيفي، ثم الأجر (٦٧٪)، وعدد أيام الإجازات المسموح له بها في الأسبوع، بينما أشارت أقل نسبة (٤٥٪) إلى وجود أسباب إنهاء العقد به.



وبسؤال من أشاروا إلى أن المصنع يوفر عقود للعمال، عما إذا كان العقد مذكوراً به حقوق وواجبات العامل ومهام وظيفته، ٩٥٪ أشاروا بالإيجاب، بينما نفي ٥٪ ذلك.

وقد تم طرح عدة بنود على المديرين في قطاع الملابس الجاهزة وسؤالهم عما إذا كان المصنع يقوم بتحديد لها للعمال قبل الالتحاق بالعمل في المصنع، وقد أشاروا جميعهم إلى عدد ساعات العمل خلال اليوم تكون محددة، وأوضحوا جميعهم تقريباً أيضاً (٩٨٪، ٩٧٪، ٩٥٪) إلى أنه يتم تحديد كل من الأجر وعدد أيام العمل وعدد أيام الإجازات المسموح بها على التوالي. وقد ذكرت النسبة الأقل من المديرين (٧١٪) إلى أنه يتم تحديد الحالات التي يتم إنهاء العقد فيها.



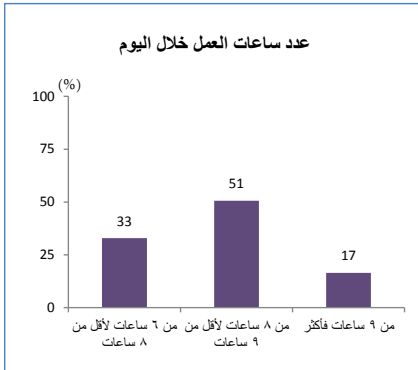


٦٧٪ من العمال والعاملات في قطاع الملابس الجاهزة الذين لديهم عقود ذكروا أنه إذا طُلب منهم القيام بعمل غير موجود في العقد يقبلونه (وكانت هذه النسبة ٦٢٪ بين العمال و٧١٪ بين العاملات)، و٦٪ يرفضونه، في حين أشار ٢٤٪ إلى أنهم أحياناً يقبلونه وأحياناً يرفضونه.

- الراحة والإجازات

• عدد ساعات العمل خلال اليوم

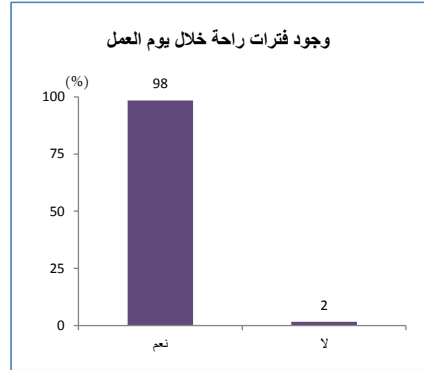
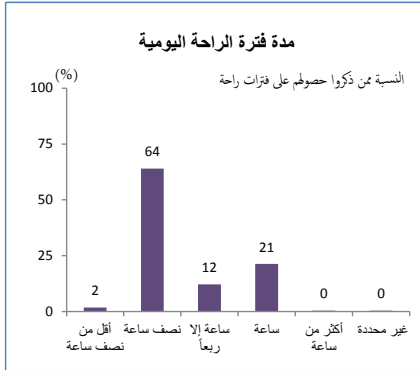
وعن أوقات العمل خلال اليوم، أشار ٥١٪ من المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة إلى أنهم يقومون بالعمل يومياً لمدة تتراوح ما بين ٨ ساعات لأقل من ٩ ساعات، و٣٣٪ أشاروا إلى مدة تتراوح ما بين ٦ ساعات لأقل من ٨ ساعات، و١٧٪ يعملون ٩ ساعات فأكثر.



ولم تكن هناك اختلافات بين العمال والعاملات في فترات العمل خلال اليوم، حيث تساوت تقريباً نسب العمال والعاملات الذين يعملون في كل فترة راحة.

• فترات الراحة اليومية للعمال

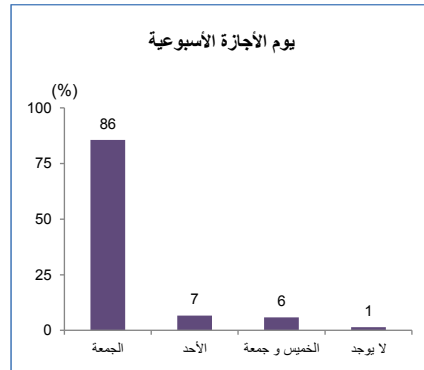
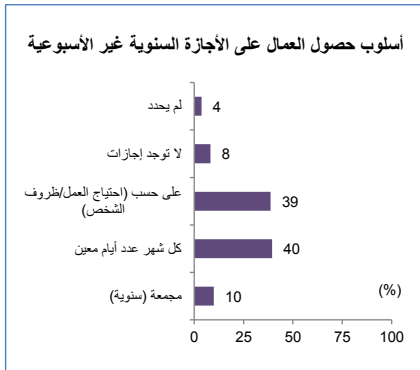
٩٨٪ من العمال والعاملات في قطاع الملابس الجاهزة أشاروا إلى أنهم يحصلون على فترات راحة خلال يوم العمل، منهم ٦٤٪ أشاروا إلى أنها نصف ساعة، وأشار ٢١٪ إلى أنها ساعة، في حين أشار ١٢٪ إلى أنها ٤٥ دقيقة.

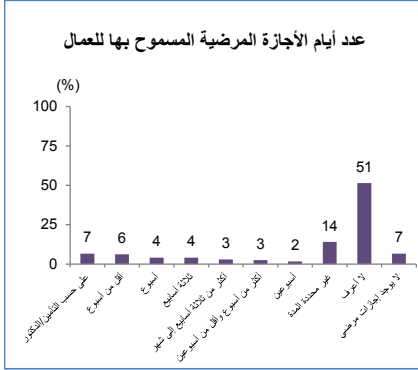


• الإجازات

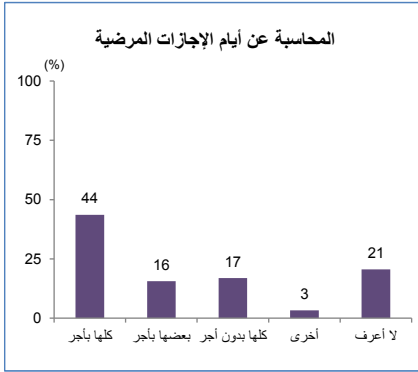
٤٠٪ من المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة أشاروا إلى أنهم يحصلون على إجازاتهم - غير الإجازة الأسبوعية - عدد أيام معين كل شهر، وأشارت نسبة مساوية تقريباً (٣٩٪) إلى أنهم يحصلون عليها على حسب احتياج العمل أو حسب ظروفهم الشخصية، و١٠٪ يحصلون عليها مجمعة سنوياً. ومن الجدير بالذكر أن ٨٪ أشاروا إلى أنهم لا توجد لديهم إجازات.

أوضح ٨٦٪ من العمال والعاملات في قطاع الملابس الجاهزة أن إجازتهم الأسبوعية يوم الجمعة، في حين أشار ٧٪ إلى أن إجازتهم يوم الأحد، و٦٪ منهم أشاروا إلى أنها يومي الخميس والجمعة.



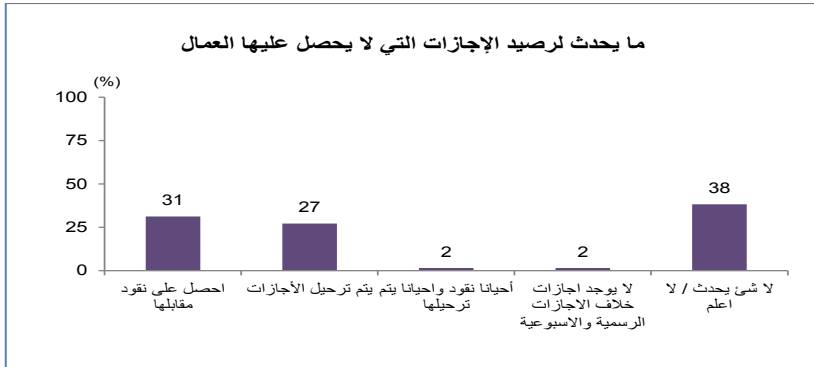


أشار ٧٪ من العمال والعاملات في قطاع الملابس الجاهزة إلى أنه يتم تحديد مدة إجازاتهم المرضية على حسب الطبيب أو التأمين الصحي، كما ذكر ٦٪ أنه يسمح لهم بأقل من أسبوع خلال العام إجازة مرضية، في حين أشار ٤٪ إلى أن إجازاتهم المرضية أسبوع واحد خلال العام، وأشارت نفس النسبة إلى أنها ثلاثة أسابيع.



وبسؤال المجيبين بقطاع الملابس الجاهزة عما إذا كانت الإجازة المرضية بأجر أم بدون أجر، أشار ٤٤٪ إلى أنها كلها بأجر، وأشار ١٧٪ إلى أنها كلها بدون أجر، في حين أشار ١٦٪ إلى أن بعضها بأجر.

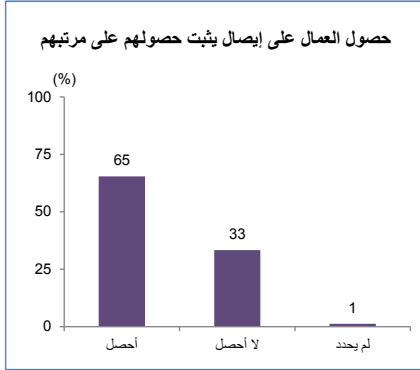
وبسؤال المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة عما يحدث لرصيد إجازاتهم المتبقي خلال العام، أشار ٣١٪ إلى أنهم يحصلون على نقود مقابلها، في حين أشار ٢٧٪ إلى أن الإجازات تُرحل للعام التالي. ومن الجدير بالذكر أن ٣٨٪ من المجيبين لا يعلمون ما يحدث لرصيد إجازاتهم المتبقي.



- الأجور والاستحقاقات

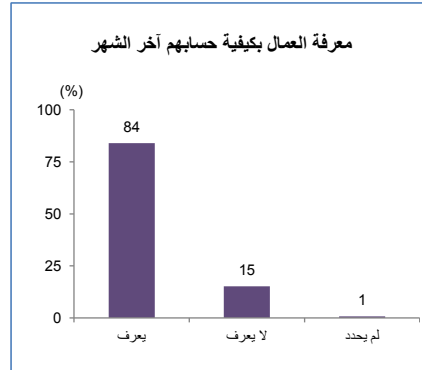
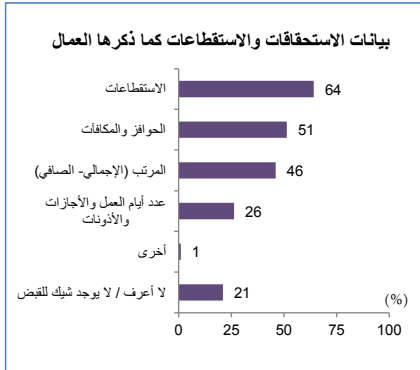
• المعرفة بأسلوب حساب المرتب

٦٥٪ أشاروا إلى أنهم يحصلون على إيصال يثبت حصولهم على مرتبهم، في حين أشار ٢٣٪ إلى أنهم لا يحصلون على إيصال.

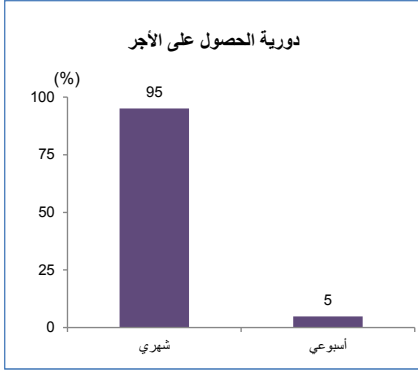


٨٤٪ من المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة ذكروا أنهم على علم بكيفية حساب أجرهم آخر الشهر (٨٧٪ من العمال، ٨١٪ من العاملات).

وبسؤال العمال والعاملات عن بيانات استحققاتهم ذكر ٦٤٪ الاستقطاعات (غياب- تأخير - جزاءات - ضرائب- تأمين - صندوق زمالة- سلف)، و٥١٪ ذكروا الحوافز والمكافآت مثل حوافز الانتظام والإنتاج والإضافي والبدلات والعلاوات، وذكر ٤٦٪ المرتب (الإجمالي والصافي)، كما أشار ٢٦٪ إلى أن من ضمن بيانات استحققاتهم يتم كتابة عدد أيام العمل والإجازات والأذونات.



• قيمة الأجر الشهري الذي يحصل عليه العمال، والأجر عن العمل الإضافي



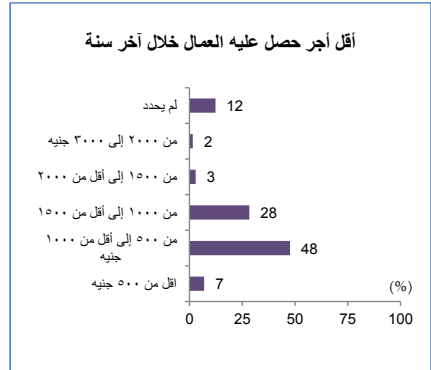
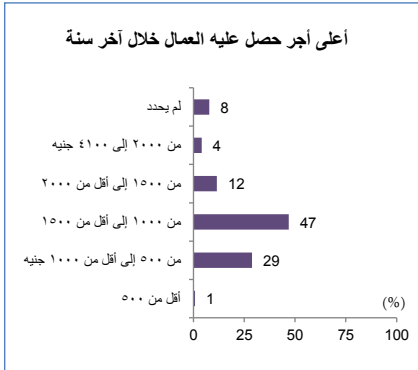
٩٥٪ من العمال والعاملات يحصلون على أجرهم شهرياً، في حين يحصل عليه ٥٪ منهم أسبوعياً.

ذكر ٤٧٪ من المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة أن أعلى أجر حصلوا عليه تراوح ما بين ١٠٠٠ جنيه لأقل من ١٥٠٠ جنيه، في حين أشار ٢٩٪ إلى أنه تراوح ما بين ٥٠٠ جنيه إلى أقل من ١٠٠٠ جنيه.

وقد تراوح أعلى أجر حصل عليه ٤٦٪ من العمال الذكور ما بين ١٠٠٠ جنيه إلى أقل من ١٥٠٠ جنيه، وقد أشارت ٤٨٪ من العاملات للمبالغ بنفسها.

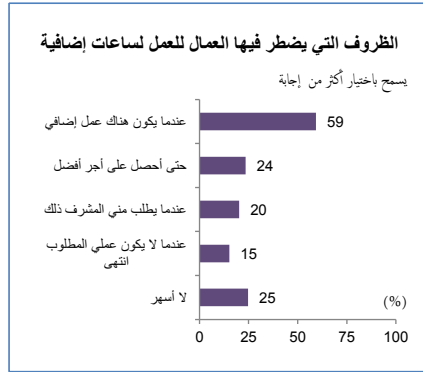
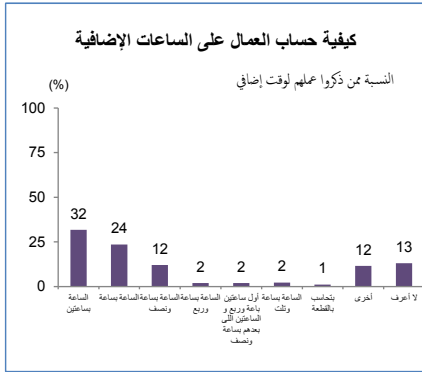
أشار ٤٨٪ من المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة إلى أن أقل أجر حصلوا عليه تراوح ما بين ٥٠٠ جنيه لأقل من ١٠٠٠ جنيه، في حين أشار ٢٨٪ إلى أنه تراوح ما بين ١٠٠٠ جنيه إلى أقل من ١٥٠٠ جنيه.

وقد تراوح أقل أجر حصلت عليه النسبة الأكبر من العمال الذكور (٣٨٪) ما بين ٥٠٠ جنيه إلى أقل من ١٠٠٠ جنيه، ثم من ١٠٠٠ جنيه إلى أقل من ١٥٠٠ جنيه (٣٥٪)، بينما اختلف الوضع بين العاملات، حيث أشارت ٥٩٪ منهن إلى أن أقل أجر حصلن عليه تراوح ما بين ٥٠٠ جنيه إلى ١٠٠٠ جنيه.

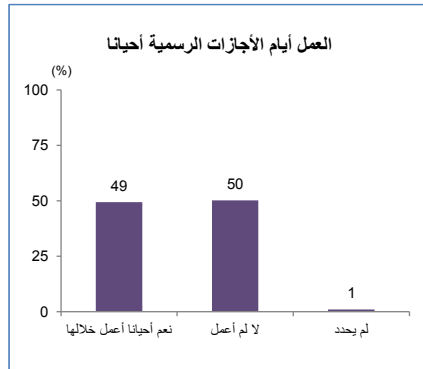
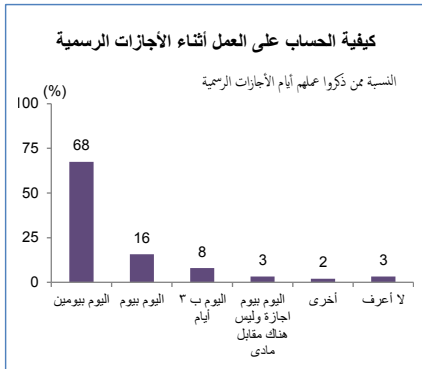


أشار ٣٢٪ ممن يعملون وقت عمل إضافياً إلى أنهم يتم محاسبتهم على هذا الوقت بحيث يتم حساب الساعة الإضافية بساعتين و٢٤٪ أشاروا إلى أنهم يحاسبون على الساعة الإضافية بساعة.

بسؤال المجيبين عن الأوقات التي يضطرون فيها للعمل ساعات إضافية، أشار ٥٩٪ إلى أنهم يعملون وقتاً إضافياً عندما يكون هناك عمل كثير، و٢٤٪ يعملون وقتاً إضافياً عندما يريدون زيادة أجرهم، في حين أشارت نسبة مقاربة (٢٠٪) إلى أنهم يسهرون عندما يطلب منهم المشرف ذلك.

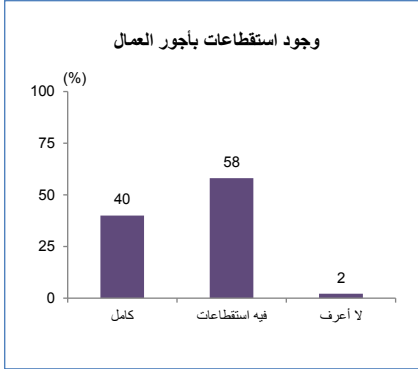


أشارت النتائج إلى أن ٤٩٪ من العمال والعاملات أحياناً يضطرون للعمل أيام الإجازات الرسمية. وقد ذكر ٦٨٪ منهم إلى أنهم يتم محاسبتهم عن يوم العمل هذا كأنه يومين، وذكر ١٦٪ أنهم يحاسبون عن هذا اليوم بحساب اليوم.



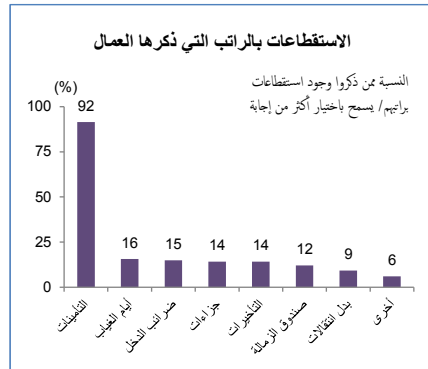
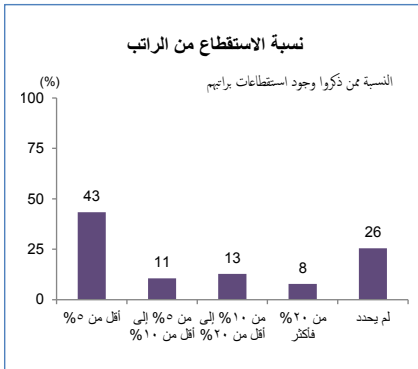
• الاستقطاعات من الأجر

٤٠٪ من العمال والعمالات في قطاع الملابس الجاهزة أشاروا إلى أنهم يحصلون على أجرهم كامل، في حين أشار ٥٨٪ منهم إلى أن به استقطاعات، وأشار ٢٪ إلى أنهم لا يعرفون إذا كان يوجد به استقطاعات أم لا.



أشار ٤٣٪ ممن يتم الاستقطاع من راتبهم إلى أن نسبة الاستقطاع أقل من ٥٪، بينما أشار ١٣٪ إلى أنها تتراوح ما بين ١٠٪ إلى أقل من ٢٠٪، و١١٪ أشاروا إلى أنها تتراوح ما بين ٥٪ إلى أقل من ١٠٪.

وبسؤال من أشاروا إلى أنهم يتم الاستقطاع من راتبهم عن هذه الاستقطاعات، أشار ٩٢٪ إلى التأمينات، وذكر ١٦٪ و١٥٪ كلاً من أيام الغياب وضرائب الدخل على التوالي. وأشارت نسبة متساوية (١٤٪) إلى كل من الجزاءات، والتأخيرات. وقد أشار بعض المجيبين (٦٪) إلى بعض الاستقطاعات الأخرى مثل بدل الوجبات والدمغات والسلف.

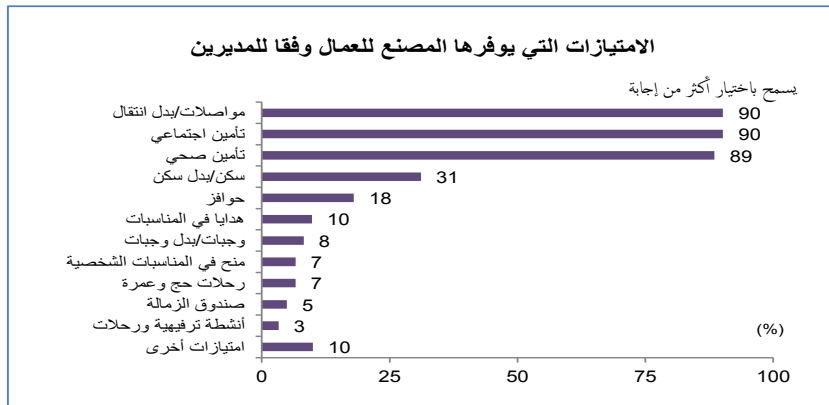
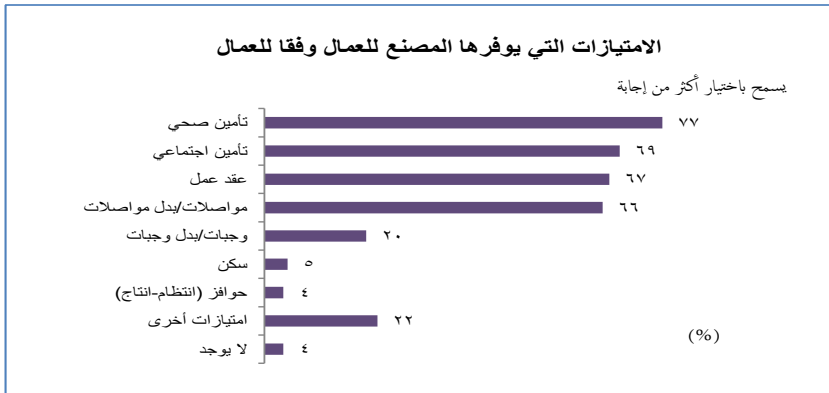


- الامتيازات والحوافز والجزاءات

• الامتيازات التي يحصل عليها العمال والعاملات

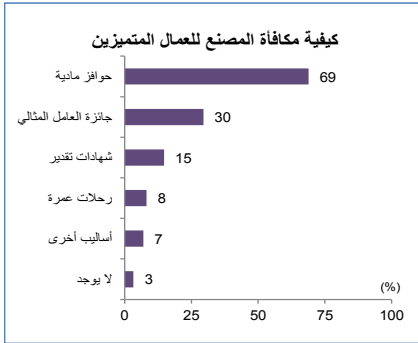
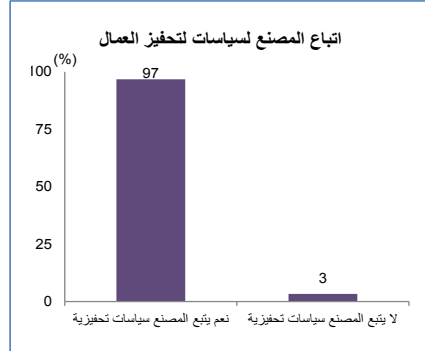
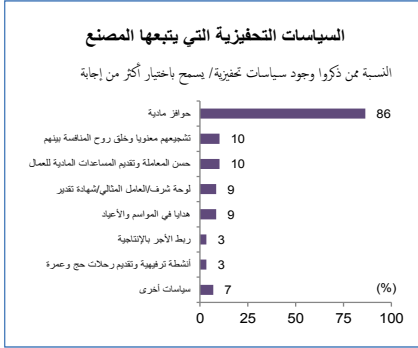
وعن الامتيازات التي يوفرها المصنع للعمال والعاملات في قطاع الملابس الجاهزة، أشار ٧٧٪ من المجيبين إلى التأمين الصحي، وأشار ثلثا المجيبين تقريبا إلى كل من التأمين الاجتماعي (٦٩٪)، وعقد العمل (٦٧٪)، والمواصلات أو بدل المواصلات (٦٦٪). ومن الجدير بالذكر أن ٢٢٪ من المجيبين قد ذكروا بعض الامتيازات الأخرى مثل الإجازات المرضي بأجر والأرباح الشهرية والترقية والمعاملة الحسنة.

وعن الامتيازات التي يقدمها المصنع للعمال وفقا لآراء المديرين في قطاع الملابس الجاهزة، أشارت نسبة متساوية إلى كل من المواصلات أو بدل الانتقال (٩٠٪)، والتأمين الاجتماعي (٩٠٪)، والتأمين الصحي (٨٩٪). وقد ذكرت نسب أقل بقدر كبير إلى السكن أو بدل السكن (٣١٪)، والحوافز (١٨٪). ومن الجدير بالذكر أن ١٠٪ من المديرين قد ذكروا بعض الامتيازات الأخرى مثل حسن المعاملة ويوم إجازة إضافي في الأسبوع.



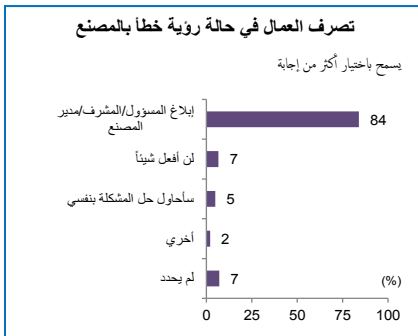
• سياسات تحفيز العمال في المصنع

وبسؤال المديرين في قطاع الملابس الجاهزة عما إذا كانت هناك سياسات معينة يتبعها مصنعهم لتحفيز العمال به، أشار ٩٧٪ منهم إلى وجود سياسات. وقد أشار ٨٦٪ ممن ذكروا وجود سياسات تحفيزية في المصنع إلى أن هذه السياسات تعتمد على الحوافز المادية، وأشار ١٠٪ إلى كل من الاعتماد على تمييز العامل معنويًا وخلق روح المنافسة بينهم وحسن المعاملة وتقديم مساعدات مالية للعمال.

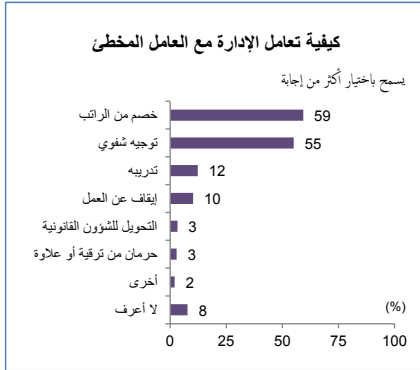


ولمعرفة كيفية مكافأة المصنع للعمال المتميزين تم سؤال المديرين عن ذلك، وقد أشار ٦٩٪ منهم إلى الحوافز المادية، و٣٠٪ إلى جائزة العامل المثالي، و١٥٪ ذكروا شهادات التقدير. ومن الجدير بالذكر أن ٧٪ ذكروا أساليب أخرى منها مثل التدريب الدوري وتقديرهم أمام بقية العاملين.

• تعامل العمال والإدارة مع الأخطاء التي تحدث في المصنع



بسؤال المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة عما سيقومون بفعله إذا رأوا ممارسات خاطئة في المصنع، ذكر ٨٤٪ منهم أنهم سيقومون بإبلاغ المسؤول أو المشرف، و٥٪ ذكروا أنهم سيحاولون حل المشكلة بأنفسهم، في حين اتخذ ٧٪ موقفاً سلبياً، حيث أشاروا إلى أنهم لن يفعلوا شيئاً.

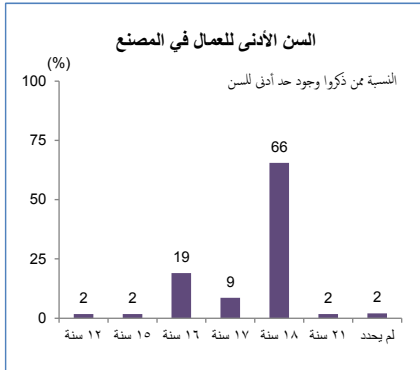
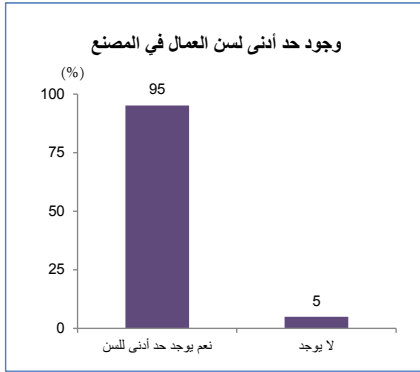


بسؤال المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة عما يحدث للعامل الذي يخطئ في العمل، أشار ٥٩٪ إلى أنه يتم الخصم من راتبه، في حين أشار ٥٥٪ إلى أنه يتم توجيهه شفويا.

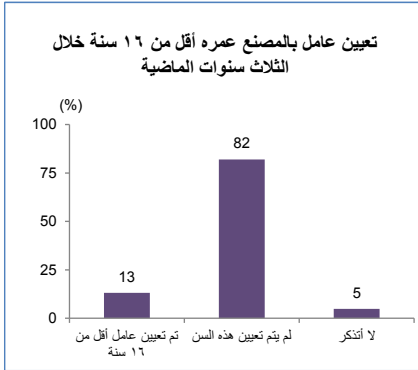
- شروط عمل النساء والأطفال

• التزام المصانع بعدم تعيين أطفال

تم سؤال المديرين في المصانع في قطاع الملابس الجاهزة عما إذا كان هناك حد أدنى لسن العمال الذين يتم تعيينهم في المصنع، أشار ٩٥٪ منهم بالإيجاب، بينما نفى ذلك ٥٪.

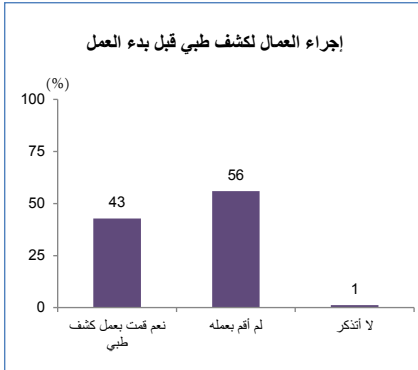


تم سؤال المديرين في المصانع في قطاع الملابس الجاهزة عما إذا كان هناك حد أدنى لسن العمال الذين يتم تعيينهم في المصنع، أشار ٩٥٪ منهم بالإيجاب، بينما نفى ذلك ٥٪.



ولتأكيد المعلومة الخاصة بوجود حد أدنى للسن، تم سؤال المديرين عما إذا كان المصنع قد قام بتعيين أي عامل عمره أقل من ١٦ سنة خلال الثلاث سنوات الماضية، أوضح ١٣٪ أن ذلك قد حدث، بينما نفى ذلك ٨٢٪، ولم يستطع التذكر ٥٪ من المديرين.

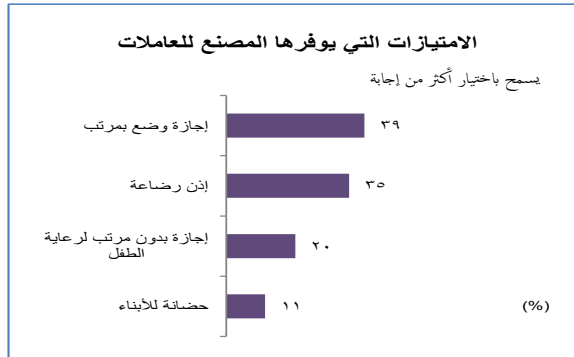
• معاملة العاملات في المصنع

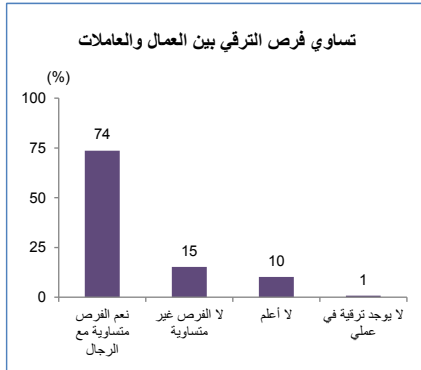
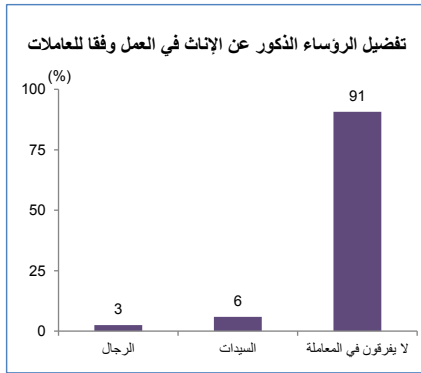
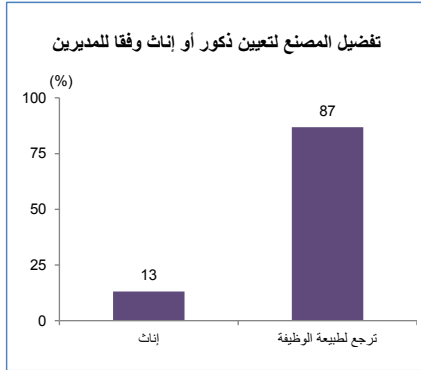


٥٦٪ من المجيبين لم يقوموا بإجراء كشف طبي عند التحاقهم بالمصنع، مقابل ٤٣٪ قاموا بعمله.

وبمقارنة نسبة من قاموا بإجراء الكشف الطبي وفقا لنوع المجيبين، اتضح ارتفاع النسبة بين العمال (٤٦٪) مقابل العاملات (٣٩٪).

وعن الامتيازات التي توفرها المصانع في قطاع الملابس الجاهزة وتحصل عليها العاملات فقط دون العمال، أشارت ٣٩٪ من العاملات إلى إجازة الوضع بدون مرتب، و٣٥٪ ذكرن إذن الرضاعة، و٢٠٪ و١١٪ أشرن إلى كل من إجازة بدون مرتب لرعاية الطفل وحضانة للأطفال على التوالي.



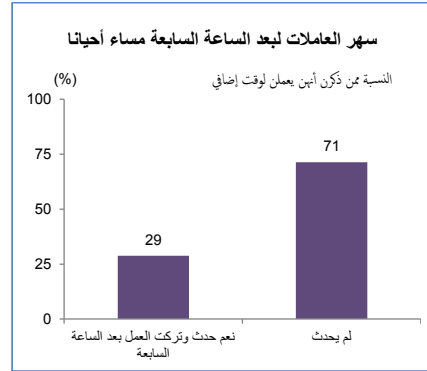
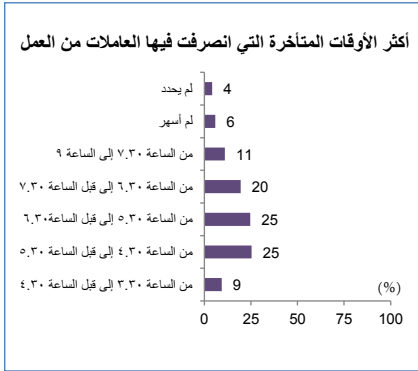


وعن تفضيل المصنع لتعيين عمال ذكور أو عاملات إناث في قطاع الملابس الجاهزة، فعلى العكس من القطاعين السابقين أشار ١٣٪ من المديرين إلى أن مصنعهم يفضل تعيين إناث، في حين أشارت النسبة الأكبر (٨٧٪) إلى أن ذلك يرجع إلى طبيعة الوظيفة.

وبسؤال العاملات في قطاع الملابس الجاهزة عما إذا كان رؤسأوهن يفضلون الرجال عن السيدات في العمل، أشار ٣٪ منهن إلى أنهن يفضلن الرجال، بينما أشارت نسبة أكبر ولكن بفارق ضئيل (٦٪) إلى أنهن يفضلون السيدات. ومن الجدير بالذكر أن النسبة الأكبر (٩١٪) ذكرت أنهم لا يفرقون في المعاملة.

٧٤٪ من العاملات في قطاع الملابس الجاهزة ذكرن أن فرص الترقية بالنسبة لهن متساوية مع الرجال، ونفى ذلك ١٥٪ منهن بينما لم تستطع التحديد ١٠٪ منهن.

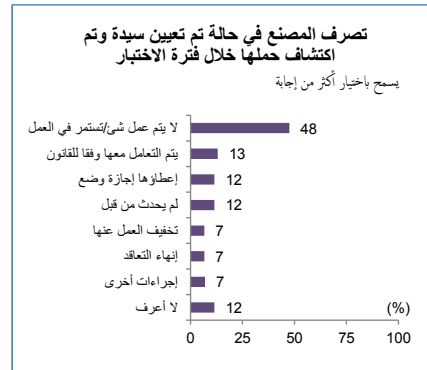
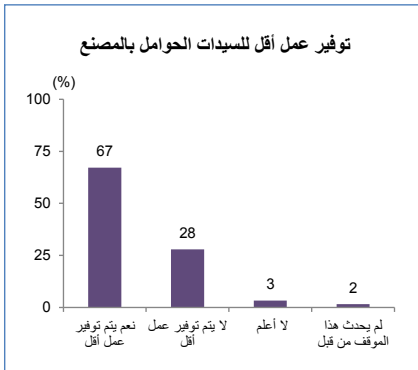
أظهرت نتائج الاستطلاع أن ٢٩٪ من العاملات في قطاع الملابس الجاهزة أحيانا يسهرن لبعد الساعة ٧. وبسؤالهن عن الأوقات المتأخرة التي انصرفن من العمل فيها، أشارت ٢٥٪ منهن إلى أنهن قد تركن العمل في وقت ما بين الساعة الرابعة والنصف والساعة الخامسة والنصف، وما بين الخامسة والنصف والسادسة والنصف، يلي ذلك إشارة ٢٠٪ منهن إلى أوقات تراوحت ما بين الساعة السادسة والنصف إلى الساعة السابعة والنصف.



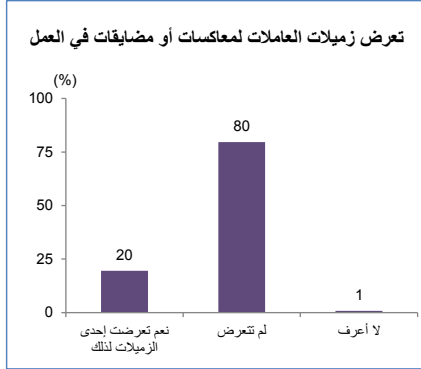
• تعيين سيدات حوامل والتعامل معهن

وعما إذا كان المصنع يقوم بتوفير عمل أخف للسيدات الحوامل به، أشار ٦٧٪ من المديرين في قطاع الملابس الجاهزة إلى أن ذلك يحدث، بينما نفي ذلك ٢٨٪ منهم.

وعن التعامل مع العاملات الحوامل في المصنع في قطاع الملابس الجاهزة، فقد تم سؤال المديرين عن تصرف مصنعهم في حالة تعيين سيدة، وخلال فترة الاختبار (الثلاثة أشهر الأولى) تم اكتشاف أنها حامل، وقد أشار ٤٨٪ إلى أنه لا يتم عمل شئ بل تستمر في العمل.



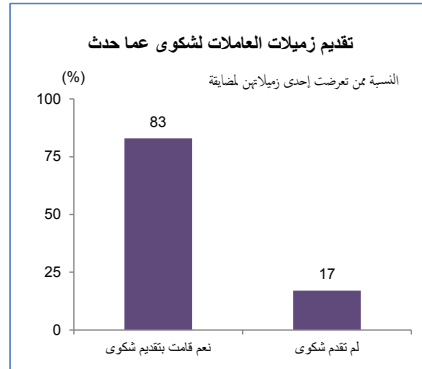
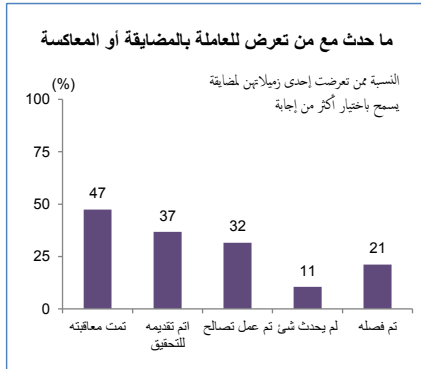
• تعرض العاملات لمعاكسات أو مضايقات داخل المصنع



وعن المضايقات أو المعاكسات التي تتعرض لها بعض العاملات في المصانع في قطاع الملابس الجاهزة، أشارت ٢٠٪ من العاملات إلى أنه سبق وتعرضت إحدى زميلاتهن لمعاكسات ومضايقات في العمل.

وبسؤالهن عما تم لمن تعرض لإحدى زميلاتهن بالمضايقة، أشار ٤٧٪ إلى أنه تمت معاقبته، و٣٧٪ أشاروا إلى أنه تم تقديمه للتحقيق، وقد أشارت نسبة متقاربة (٣٢٪) إلى أنه تم عمل تصالح.

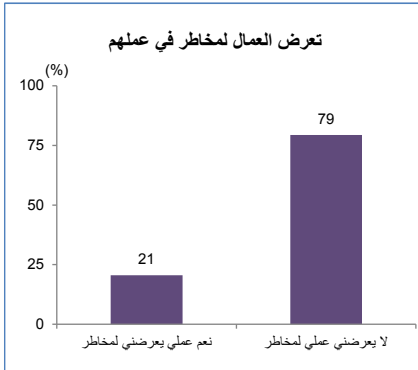
وقد أشارت ٨٣٪ ممن ذكرن تعرض إحدى زميلاتهن لمضايقات أن زميلاتهن قد قدمن شكوى بما حدث.



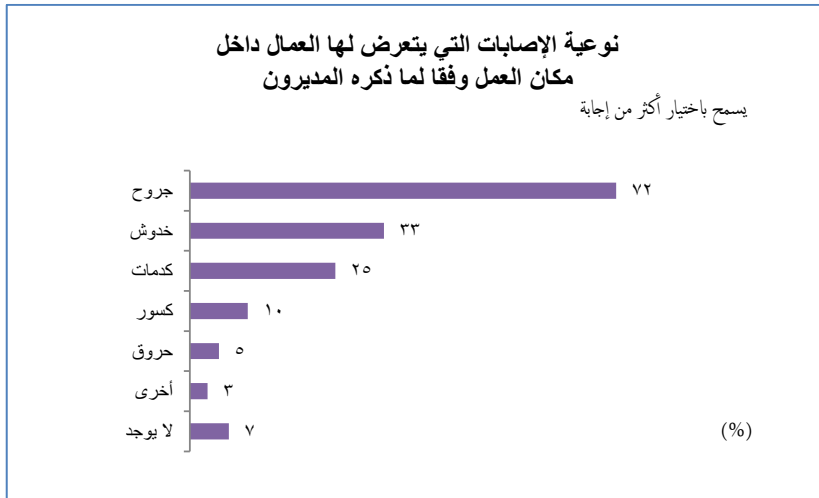
ج - ظروف العمل بقطاع الملابس الجاهزة

- طبيعة مخاطر العمل التي يتعرض لها العمال

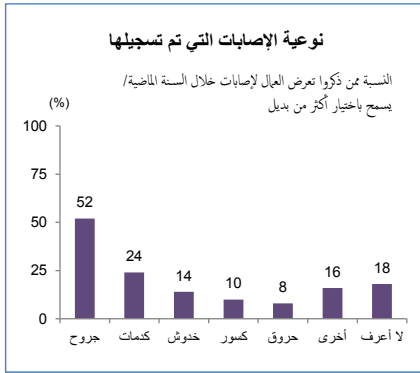
أشار ٢١٪ من المجيبين إلى أن عملهم يعرضهم لأحد أنواع المخاطر، بينما ذكر ٧٩٪ أن عملهم لا يعرضهم لأي نوع من المخاطر.



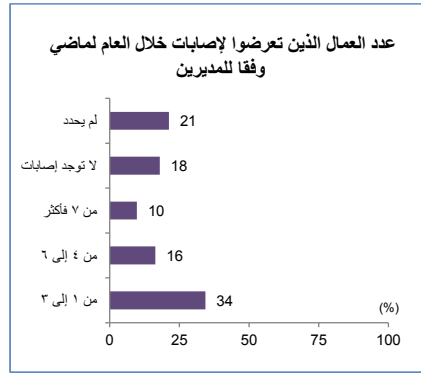
وعن نوعية الإصابات التي يتعرض لها العمال في المصنع في قطاع الملابس الجاهزة، ذكر ٧٢٪ الجروح، بينما ذكر ثلث المجيبين (٣٣٪) الخدوش، يليها الكدمات (٢٥٪) ثم الكسور (١٠٪).



وبسؤال المديرين ممن ذكروا تعرض العمال لإصابات خلال الاثنى عشر شهرا الماضية عن نوع الإصابات التي تم تسجيلها، أشار ٥٢٪ إلى أنها كانت جروحاً، و٢٤٪ إلى الكدمات، و١٤٪ ذكروا أنها خدوش.

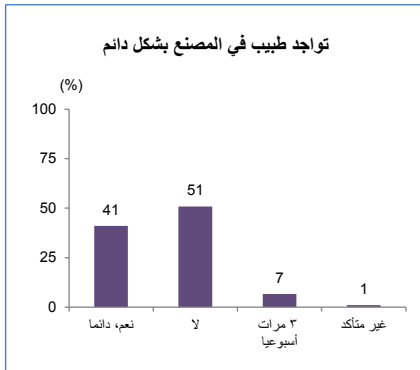


أوضح ٢٤٪ من المديرين في قطاع الملابس الجاهزة أن عدد العمال الذين تعرضوا لإصابات خلال الاثنى عشر شهرا الماضية تراوح ما بين عامل إلى ثلاثة عمال، في حين أشار ١٦٪ إلى أنه تراوح ما بين أربعة إلى ستة عمال. وقد أشار ١٠٪ إلى أن سبعة عمال فأكثر قد تعرضوا لإصابات خلال الاثنى عشر شهراً الماضية.

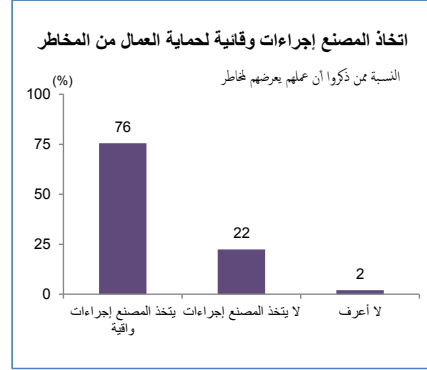
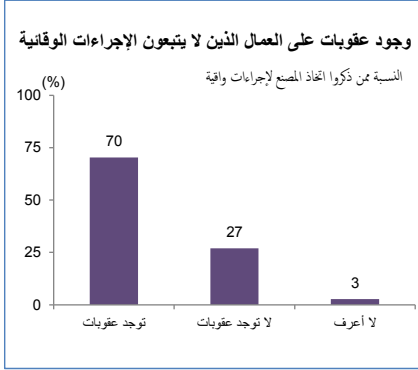


- كيفية مواجهة مخاطر العمل

أشار ٥١٪ من المديرين في قطاع الملابس الجاهزة إلى عدم توافر طبيب دائم في المصنع، بينما أشار ٤١٪ إلى تواجد الطبيب بشكل دائم و٧٪ ذكروا تواجده ولكن ثلاث مرات أسبوعياً فقط.

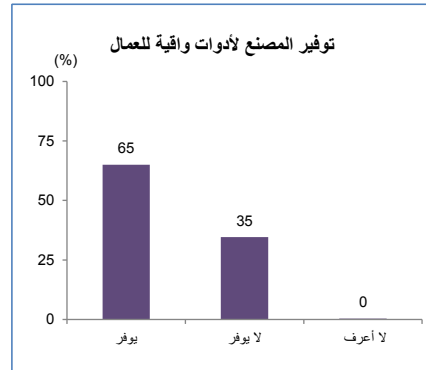
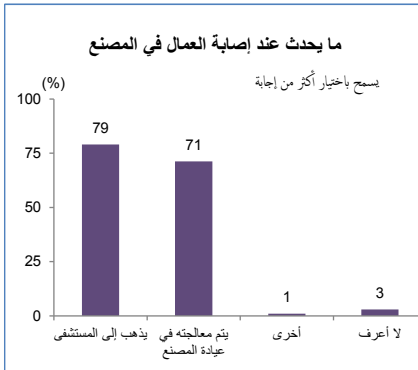


وقد أشار ٧٦٪ في قطاع الملابس الجاهزة ممن أشاروا إلى أن عملهم يعرضهم لأحد أنواع المخاطر إلى أن المصنع يتخذ إجراءات وقائية حتى يحميهم من المخاطر. وقد أوضح ٧٠٪ ممن أشاروا إلى اتخاذ المصنع لإجراءات وقائية أن المصنع يفرض عقوبات على من لا يقومون باتباع الإجراءات الوقائية.

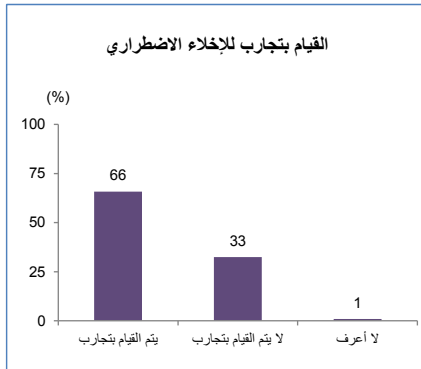
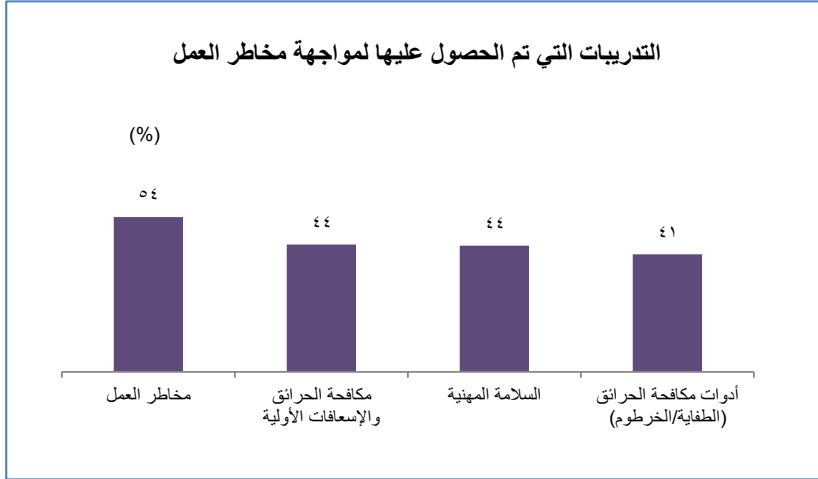


بسؤال المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة عما يحدث في حالة إصابة أحد العمال في المصنع، أوضح ٧٩٪ منهم أنه يذهب للمستشفى سواء خاصاً أو تابعاً للتأمين، في حين ذكر ٧١٪ منهم أنه تتم معالجته داخل عيادة المصنع.

ذكر ٦٥٪ من المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة أن مصنعهم يقوم بتوفير أدوات واقية لهم، بينما ذكر ٣٥٪ أن المصنع لا يوفرها لهم.



أشارت نتائج الاستطلاع إلى أن ٥٤٪ من العمال والعاملات في قطاع الملابس الجاهزة قد حصلوا على تدريب عن مخاطر العمل، و٤٤٪ حصلوا على تدريب عن مكافحة الحرائق والإسعافات الأولية، ونفس النسبة (٤٤٪) عن السلامة المهنية، و٤١٪ حصلوا على تدريب على أدوات مكافحة الحرائق.



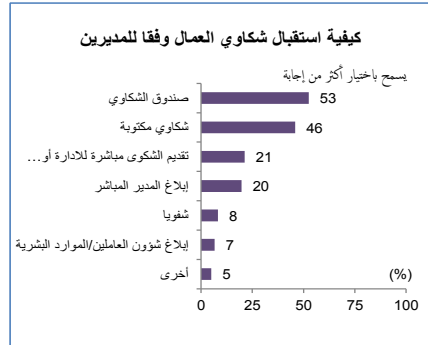
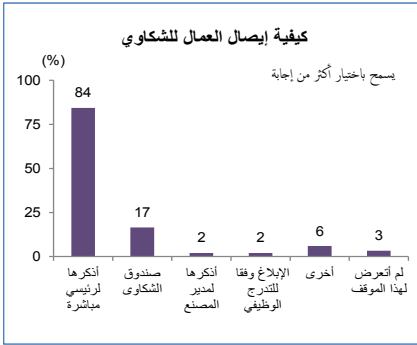
أوضح ٦٦٪ من العمال والعاملات في قطاع الملابس الجاهزة أنهم يقومون بعمل تجارب للإخلاء الاضطراري في مصانعهم.

د - شكاوي العمل والمقترحات

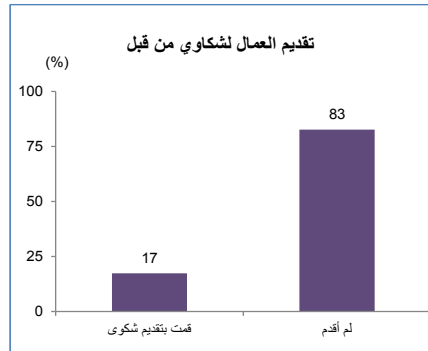
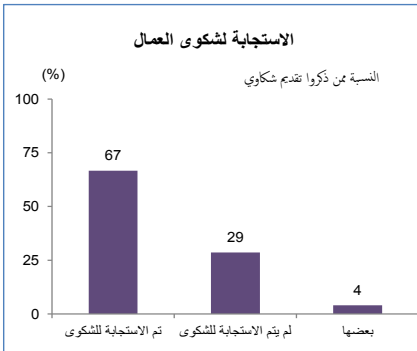
- كيفية إيصال شكاوي العمال وتعامل إدارة المصنع معها

وعلى العكس من إشارة المديرين، ذكر ٨٤٪ من العمال في قطاع الملابس الجاهزة قيامهم بالتحدث لرئيسهم المباشر فوراً إذا كانت لديهم شكوى، بينما يلجأ ١٧٪ فقط إلى وضع شكواهم في صندوق الشكاوي. ومن الجدير بالذكر أن ٦٪ ذكروا بعض الإجابات الأخرى مثل إبلاغ شؤون العاملين، وإرسال خطاب بالشكوى للإدارة، والتحدث للزملاء.

وبسؤال المديرين في قطاع الملابس الجاهزة عن كيفية استقبال المصنع لشكاوي العمال، أشار ٥٢٪ منهم إلى استخدام المصنع لصندوق الشكاوي، في حين أشار ٤٦٪ منهم إلى استقبال الشكاوي المكتوبة، كما ذكر ٢١٪ تقديم الشكوى مباشرة للإدارة أو صاحب المصنع، و٢٠٪ يقومون بإبلاغ المدير المباشر.

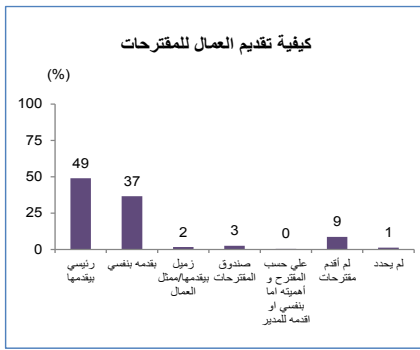


وقد أشارت نتائج الاستطلاع إلى أن ١٧٪ من المجيبين قد قاموا بتقديم شكوى من قبل (٢٤٪ من العاملات، ١١٪ من العمال)، منهم ٦٧٪ ذكروا إلى أنه تمت الاستجابة لشكواهم، و٢٩٪ أشاروا إلى أنه لم يتم الاستجابة، في حين أوضح ٥٪ أنه تمت الاستجابة لجزء من شكواهم فقط.

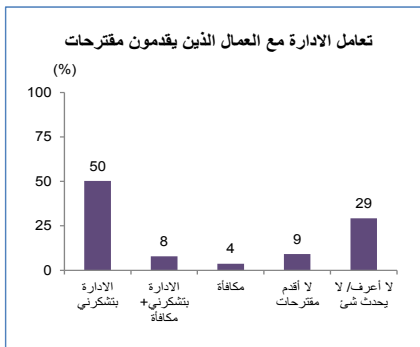


- كيفية إيصال مقترحات العمال وتعامل إدارة المصنع معها

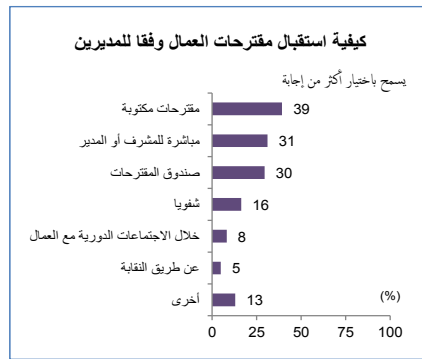
وقد أوضح ٤٩٪ من المجيبين في القطاع أنهم يقومون بتقديم مقترحاتهم لرئيسهم، وهو يقوم بتقديمها للإدارة بالنيابة عنهم، في حين أشار ٣٧٪ إلى أنهم يقدمون مقترحاتهم بأنفسهم.



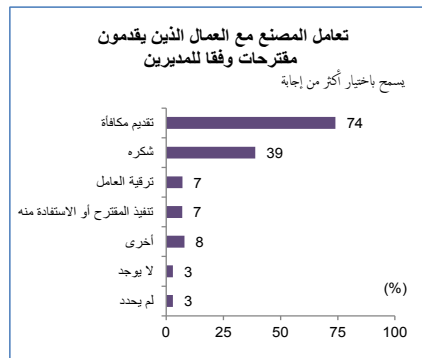
ذكر ٥٠٪ من المجيبين أنه في حالة إعجاب الإدارة بمقترحهم تقوم بشكرهم، وأشار ٨٪ إلى أن الإدارة تقوم بشكرهم وإعطائهم مكافأة، بينما أشار ٤٥٪ إلى أن الإدارة تقوم بتقديم مكافأة لهم.



وعن أساليب استقبال مقترحات العمال، أشار ٢٩٪ من المديرين في قطاع الملابس الجاهزة إلى أن مصنعهم يستقبل المقترحات مكتوبة، في حين أشارت نسبة متساوية تقريبا (٣١٪ و ٣٠٪) إلى كل من التوجه بالمقترح مباشرة إلى المدير أو المشرف أو وضعها في صندوق المقترحات على التوالي.



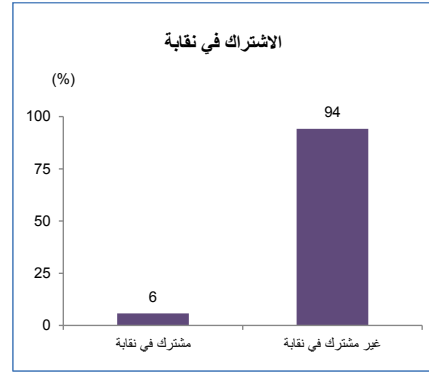
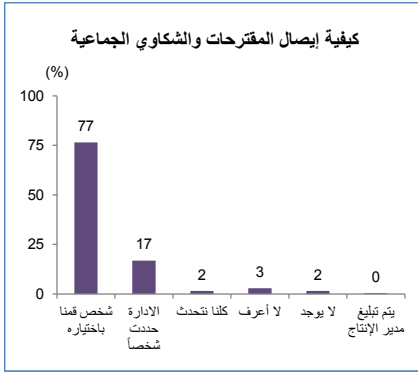
وبسؤال المديرين في قطاع الملابس الجاهزة عن تعامل المصنع مع العمال الذين يقدمون مقترحات متميزة، أشار ٧٤٪ إلى أن المصنع يقوم بتقديم مكافأة، يلي ذلك شكر العامل (٣٩٪). وقد أشارت نسبة منخفضة (٧٪) إلى قيام المصنع بترقية العامل أو تنفيذ المقترح.



- إيصال المقترحات والشكاوى الجماعية

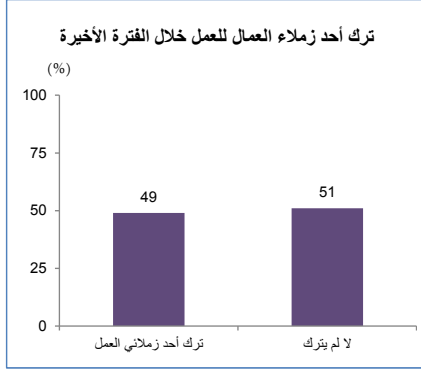
وعن كيفية إيصال المقترحات الجماعية، أشار ٧٧٪ من المجيبين في قطاع الملابس الجاهزة إلى أن من يقوم بذلك أحد زملائهم الذين قاموا باختياره، في حين أوضح ١٧٪ إلى أن الإدارة قد حددت شخصاً يقوم بذلك.

ذكرت نسبة ضئيلة جداً (٦٪) من العينة أنهم مشتركون في إحدى النقابات (٩٪ من العمال، ٣٪ من العاملات).



هـ - إنهاء العمل

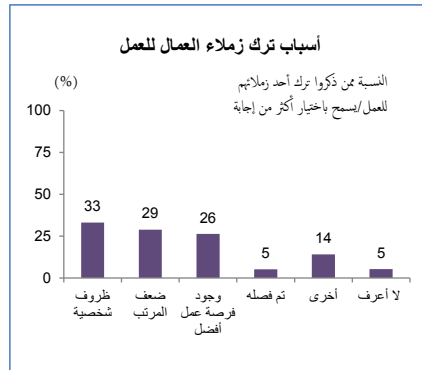
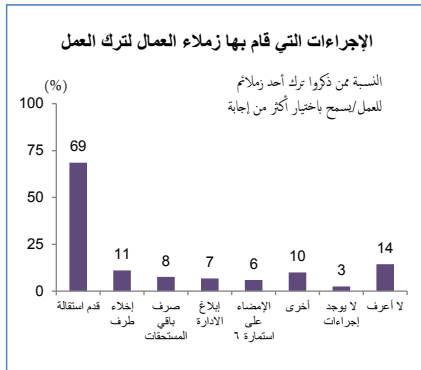
- ترك العمال العمل خلال الفترة الأخيرة والإجراءات التي اتبعوها



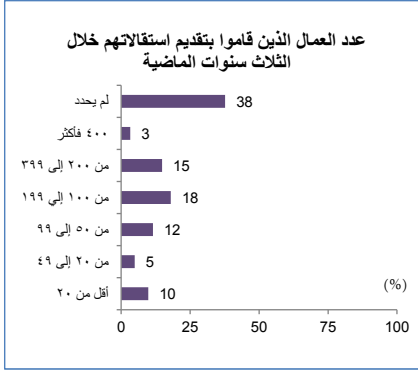
عند سؤال المجيبين عما إذا كان أحد زملائهم قد ترك العمل قريبا، أشار نصفهم تقريبا (٤٩٪) إلى ذلك.

وقد أشار ٣٣٪ منهم إلى أن زملاءهم قد تركوا العمل لظروف شخصية، بينما أشار ٢٩٪ إلى أن زملاءهم تركوا العمل لضعف الراتب، وذكر ٢٦٪ إلى أن ذلك تم نظرا لأن زملاءهم وجودا فرصة عمل أفضل. وقد أشار ١٤٪ إلى بعض الأسباب الأخرى مثل سوء المعاملة وعدم الحصول على حقوقهم المادية أو تأخرها وعدم القدرة على تحمل ضغط العمل.

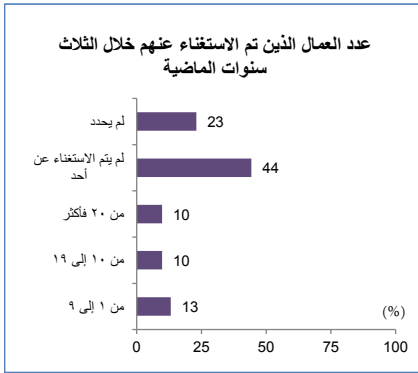
وعن الإجراءات التي قام زملاؤهم بإتباعها لترك العمل، أشار ٦٩٪ إلى أن زملاءهم قاموا بتقديم استقالاتهم، وأشار ١١٪ إلى أن زملاءهم قاموا بعمل إخلاء طرف، و٨٪ أشاروا إلى أن زملاءهم قاموا بصرف باقي مستحقاتهم، و٧٪ أبلغ زملاؤهم الإدارة، و٦٪ قام زملاؤهم بإمضاء استمارة ٦. وقد ذكر ١٠٪ بعض الإجراءات الأخرى مثل تسليم العهدة وسحب الملف الوظيفي.



- عدد العمال الذين تركوا العمل في المصنع خلال الثلاث سنوات الماضية



أشار ١٠٪ من المديرين في قطاع الملابس الجاهزة إلى أن عدد العمال الذين قاموا بتقديم استقالاتهم خلال الثلاث سنوات الماضية كان أقل من ٢٠ عاملاً، في حين أشار ١٨٪ إلى أنه تراوح ما بين ١٠٠ إلى ١٩٩ عاملاً، وأشارت نسبة متقاربة (١٥٪) إلى أن عددهم تراوح ما بين ٢٠٠ إلى ٣٩٩ عاملاً.



أشارت النسبة الأكبر من المديرين في قطاع الملابس الجاهزة (٤٤٪) إلى أنه خلال السنوات الثلاث الماضية لم يتم الاستغناء عن أي عامل، في حين أشار ١٣٪ إلى أنه تم الاستغناء عن عدد من العمال تراوح ما بين عامل واحد إلى ٩ عمالاً، وأشار ١٠٪ إلى أن عدد العمال الذين تم الاستغناء عنهم تراوح ما بين ١٠ إلى ١٩ عاملاً، كما أشارت نسبة متساوية (١٠٪) إلى أنه تم الاستغناء عن ٢٠ عاملاً فأكثر.

ثالثاً: قطاع الصناعات الغذائية

١. نظرة عامة على قطاع الصناعات الغذائية في مصر

يعتبر قطاع الصناعات الغذائية^(١) من أقدم القطاعات الصناعية في مصر ويتميز هذا القطاع بملكية القطاع الخاص للجزء الأكبر منه، حيث إن ٩٥٪ من المنشآت المسجلة مملوكة للقطاع الخاص، بواقع ٦١٣٠ مصنعاً بإجمالي رأسمال ٥٠ مليار جنيه مصري وعمالة حوالى ٥ ملايين، ٤ مليون منها عمالة غير مباشرة و١ مليون عمالة مباشرة. ويساهم هذا القطاع بحوالى ١٠٪ من الدخل القومي.

وقد كشف آخر إحصاء لغرفة الصناعات الغذائية باتحاد الصناعات المصرية خلال عام ٢٠١٤ عن أن حجم تجارة السلع الغذائية بالسوق المحلي يبلغ نحو ٢٧٠ مليار جنيه سنوياً، كما أن معدل النمو في قطاع الصناعات الغذائية تتراوح نسبته ما بين ١٥ - ٢٠٪ على الأقل سنوياً. وهو أعلى معدل نمو بين القطاعات الإنتاجية المختلفة. ومن المتوقع أن يزداد حجم التجارة إلى نصف تريليون جنيه خلال السنوات الخمس المقبلة.

ويتألف قطاع الصناعات الغذائية من ١٠ مجموعات أساسية تمثل غرفتي الصناعات الغذائية والحبوب وتشمل: الألبان ومنتجاتها الزيوت ومشتقاتها والمشروبات الغازية والمياه المعبأة ومنتجات الخضروات والفاكهة والحلويات والشيكولاتة، والأسماك واللحوم والدواجن، والأغذية الخاصة والإضافات الغذائية، وطحن القمح، وضرب الأرز والعجائن الغذائية.

وقد شهدت صادرات القطاع طفرة كبيرة خلال الفترة من ٢٠٠٥ وحتى ٢٠١٤، حيث زادت من ٢,٨ مليار جنيه عام ٢٠٠٥ إلى ١٩ مليار جنيه بنهاية عام ٢٠١٤ كما ارتفعت صادرات الحاصلات الزراعية من ٦,٦ مليار جنيه إلى ١٤ ملياراً في الفترة نفسها، ومن المتوقع أن يحقق القطاعان نحو ٤٠ ملياراً بنهاية العام الحالي ترتفع إلى ١٠٠ مليار جنيه بحلول ٢٠٢٠.

• أهم المنافسين في صناعة المنتجات الغذائية

تعتبر مصر من الدول الرئيسية المصدرة للأغذية المصنعة ومنتجات الحاصلات الزراعية للأسواق الرئيسية في العالم كالولايات المتحدة وعدد من دول الاتحاد الأوروبي والدول العربية، حيث تحتل صادرات الأغذية المصنعة في مصر المرتبة الثانية في هيكل الصادرات المصرية الصناعية بمعدل نمو يصل إلى ١٦٪.

(١) موقع مركز تحديث الصناعة، أغسطس ٢٠١٠، <http://www.imc-egypt.org>

وتعتبر السوق العربية هي أكبر مستقبل للصادرات المصرية من المنتجات الغذائية خاصة الإمارات العربية والتي تستحوذ على ما يقرب من ٤٢٪ من حجم الصادرات المصرية من المنتجات الغذائية، إضافة إلى اعتمادها الكامل على مصر في الحصول على سلع معينة، إلا أن منتجات بعض البلاد العربية وعلى رأسها السعودية والبحرين، بالإضافة إلى بعض الدول الأوروبية أصبحت أكبر منافس للمنتج المصري مؤخرًا خاصة بعد فقد مصر لبعض الأسواق التصديرية نتيجة للثورات العربية.

أما عن المنافسين لبعض المنتجات المصرية في السوق الإماراتي - السوق التصديري الأول لمصر - فقد تقدمت كل من السعودية وفرنسا والبحرين على مصر في حجم الصادرات من الجبن، أما فيما يخص الصادرات من الخضروات المجمدة فتحل مصر المرتبة الثانية بعد بلجيكا في الاستحواذ على هذا المنتج في السوق الإماراتي. وبالنسبة للواردات الإماراتية من المربيات فتحل مصر المركز الثالث في قائمة الدول الموردة بعد إسبانيا واليونان.

وفي إطار استهداف الحكومة مضاعفة الصادرات المصرية خلال السنوات القادمة لتصل إلى نحو ٣٠٠ مليار جنيه تبنت الحكومة خطة تستهدف زيادة صادراتها من المنتجات الغذائية بما قيمته ١٠٠ مليار صادرات زراعية وصناعات غذائية من خلال التركيز على زيادة التعاملات مع الأسواق الأوروبية التي تأتي في المرتبة الثانية بعد المنطقة العربية كأكبر الأسواق المستقبلية للمنتجات المصرية.

كذلك تسعى الحكومة للاستفادة من اتفاقية الشراكة بين الحكومة المصرية والروسية، حيث عملت على الدفع بالشركات المتخصصة في هذا المجال حتى تسجل منتجاتها لدى السلطات الروسية بما يسمح بزيادة الصادرات لروسيا.

وقد أوضحت دراسة أعدها مكتب التمثيل التجاري المصري بدولة الإمارات العربية حول الفرص أمام المنتجات الغذائية المصرية بدولة الإمارات في فبراير ٢٠١٤ أن هناك فرصًا جيدة أمام المنتج المصري لزيادة الصادرات للسوق الإماراتي نظرا لامتياز الصادرات المصرية بصفة عامة بميزة إضافية وهي إعفاؤها جمركيًا عند التصدير للسوق الإماراتي مما قد يضيف ميزة نسبية تنافسية لصادراتها من المواد الغذائية وإمكانية الاستفادة من السوق في دبي والشارقة كنافذة لإعادة التصدير إلى الأسواق المجاورة، حيث يتوافر بهما دائمًا خطوط شحن مباشرة إلى هذه الأسواق، فضلاً عن وجود مكاتب إقليمية بدبي تغطي هذه الأسواق.

٣. المعوقات التي تواجه قطاع الصناعات الغذائية في مصر^(١)

- ارتفاع تكاليف التمويل، ومغالة البنوك في الضمانات المطلوبة، كذلك مشكلة التعثر التي يسعى رجال هذه الصناعة إلي الوصول لحل لها مع البنوك. فالدراسات تشير إلي تجاوز النسبة المثوية للطاقة غير المستغلة في مصانع الحلوى الجافة الـ ٦٨٪ والأمـر نفسه مع مصانع منتجات الألبان والخضر المجمدة والمجففة والمربات واللحوم ومصنوعاتها، وكل هذه المصانع تعمل بربع أو نصف طاقتها بسبب مشاكل التمويل.
- المعوقات التشريعية وبالأخص قانون تعديل بعض أحكام ضريبة المبيعات الذي سمح لكل قطاعات الصناعات المصرية بخصم ضريبة المبيعات علي الآلات والمعدات الخاصة بها فيما عدا الصناعات الغذائية، على الرغم من أن قطاع الصناعات الغذائية يعد قطاعاً حيوياً بالنسبة للمستهلك المصري وبالنسبة لحركة التجارة الخارجية. كذلك قانون الغش التجاري والذي يساوي في العقوبة بين منتج السلع الفاسدة وبين مرتكب مخالفة المواصفات القياسية كما لا يفرق بشكل دقيق بين عوالم الجودة ومعايير الصحة والسلامة.
- انخفاض سعر الدولار مشكلة مهمة تقف حائلاً دون النهوض بصاردات الصناعات الغذائية التي بها مكون محلي كبير. فالمستفيد الحقيقي من انخفاض سعر الدولار هو كل من يبيع منتجات غذائية لها نسبة كبيرة من المكون الأجنبي، حيث إن استمرار ارتفاع قيمة الجنيه أمام الدولار سيؤثر بالسلب علي الاستثمارات الأجنبية لأنه سيؤدي لزيادة تكلفة هذه الاستثمارات في مصر.
- ارتفاع الضرائب والرسوم الخاصة بالمحليات والسجل الصناعي وارتفاع ضرائب الدمغة والضرائب العامة علي الدخل، بالإضافة إلي التقدير الجزائي للضرائب العامة، فأسلوب التعامل المتبع يمثل مشكلة كبرى للمستثمرين وأصحاب الشركات. كما أن قانون الضرائب قد أضر كثيراً برجال الصناعات الغذائية والصناعة بوجه عام، لأنه لم يمنح إعفاءات ضريبية جديدة للمشروعات التي ستقام في المدن الجديدة، بحجة أن الإعفاءات الضريبية التي تم منحها للمشروعات والمستثمرين قد فشلت في تحقيق أهدافها وأنها قد كلفت الدولة مليارات الجنيهات.

^(١) عبد الرسول الزرقاني، سبتمبر ٢٠٠٥، «المشكلات التي تواجه تنمية الصادرات الغذائية والصادرات»، وزارة الصناعة والتجارة الخارجية.

- ارتفاع الرسوم الجمركية علي المعدات وقطع الغيار المستوردة من الخارج وارتفاعها أيضا علي المدخلات ومستلزمات الانتاج، وبالأخص عبوات تغليف المواد الغذائية، وهو ما يؤدي لرفع تكلفة المنتج النهائي ويجعل قيمة الغلاف أكبر من قيمة المنتج.
- مشاكل إدارية ناجمة عن تعدد الجهات المختصة بفحص الصادرات والواردات وكثرة التشريعات والقوانين، بالإضافة إلى مشاكل فحص ورقابة السلع المستوردة والمصدرة.

٤. امتثال قطاع الصناعات الغذائية في مصر لمعايير العمل الدولية

نظمت الحكومة المصرية العمل في قطاع الصناعات الغذائية وفقاً لمعايير العمل الدولية، فقد حرصت الحكومة على وجود نقابة خاصة للصناعات الغذائية تهتم بمشاكل العاملين في القطاع وتسعى لحلها.

إطار (٣)

شركة جهينة كنموذج لامتثال قطاع الصناعات الغذائية لمعايير العمل الدولية

تعتبر مجموعة شركات جهينة من أهم الشركات المصرية العاملة في مجال الصناعات الغذائية. تتنهج المجموعة مبادئ الإدارة الاستراتيجية التي يؤمن بها جميع العاملين وعلى رأسهم رئيس المجموعة والتي ساعدت الشركة على تحقيق مستوى عالٍ من النجاح في الأعمال وبناء علاقة ثقة مع كل من العملاء والموظفين.

حصلت مجموعة شركات جهينة على العديد من الجوائز نظراً لمجهوداتها وأسلوب عملها وريادتها في مجال الصناعات الغذائية خاصة مجال الألبان والعصائر، والتي كان آخرها الجائزة البلاتينية في احتفالية مسابقة الجائزة العربية للتميز والتي أقامتها وزارة التجارة والصناعة لتكريم الشركات العاملة في قطاع الصناعات الغذائية على المستوى الإقليمي.

وعن مدى امتثال نظام العمل داخل مجموعة شركات جهينة بمعايير العمل الدولية فيمكن تلخيص عوامل التميز في الآتي:

- أسلوب الإدارة الاستراتيجية التي تتبعه المجموعة في عملية التصنيع بجميع مراحلها كجزء من سياستها.
- الحرص على تدعيم المجموعة بأفضل الخبرات العلمية وتوفير كافة الظروف التي تتيح لها الإبداع والابتكار.
- العمل على تنمية المهارات العملية والمهنية للعاملين من خلال توفير البرامج التدريبية في جميع مجالات عمل المجموعة.
- التزام الشركة بساعات العمل والأجور المنصوص عليها بقوانين العمل.
- وجود نظام للمكافآت والحوافز وفقاً لمجهودات الموظفين.
- اهتمام المجموعة بمشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار من خلال قنوات اتصال بين العاملين والإدارة العليا.
- التزام المجموعة بمعايير الجودة العالمية ليس فقط بالنسبة للمنتج النهائي، إنما للنظام ككل، كالجودة في الموارد البشرية والشئون المالية وسلسلة التوريد، وطريقة التعامل مع الشركاء والموردين، وطريقة التواصل مع المستهلكين.

وقد تبنت النقابة العامة للصناعات الغذائية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية خلال عام ٢٠١٣ عمل برنامج حول «تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية» والتي على رأسها الصناعات الغذائية، على أن تكون الجهة المنفذة هي منظمة العمل الدولية وتكون مدة المشروع ثلاث سنوات ويهدف هذا البرنامج إلى:

١. تحسين مستوى القطاع وزيادة الصادرات وتوفير بيئة منظمة ملائمة للعمال من أجل إحداث توافق بين العمال وأصحاب الأعمال.
٢. إيجاد حوار اجتماعي لاكتساب ثقة العمال.
٣. الاتجاه إلى تحسين قطاع التفتيش العمالي بوزارة القوى العاملة، بحيث يكون المفتش العمالي هو الوسيط بين العمال وأصحاب الأعمال.
٤. استهداف ٤٠ ألف عامل في هذا البرنامج لإيجاد صلة بين العمال وكيفية التعامل مع أصحاب الأعمال وتأثيره على الاقتصاد.
٥. عمل لجنة استشارية بالمشروع بين الحكومة واللجنة المنظمة من أجل خلق توافق.
٦. مساندة أصحاب الأعمال وممثليهم من أجل تحسين الامتثال لمعايير العمل والإنتاجية.

وفيما يلي سيتم استعراض وجهة نظر طرفي العملية الإنتاجية من العمال والقيادات الادارية في قطاع الصناعات الغذائية من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج في استطلاع الرأي الذي تم إجراؤه معهما والخاص بمدى امتثال القطاع لمعايير العمل الدولية:

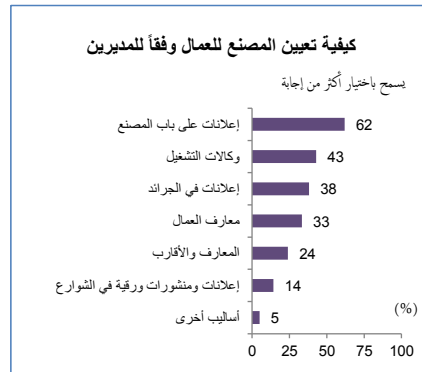
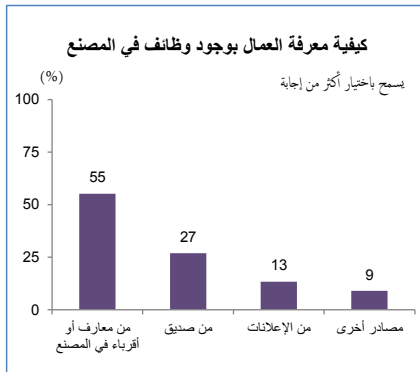
نتائج استطلاع رأي العمال والمديرين بقطاع الصناعات الغذائية

أ. تعيين وتأهيل العمالة بقطاع الصناعات الغذائية

- أساليب التعيين في المصنع

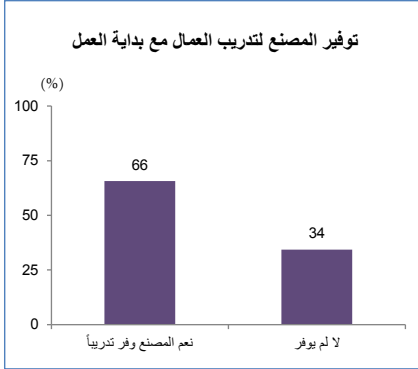
بسؤال المديرين في قطاع الصناعات الغذائية عن الوسائل التي يستخدمونها في المصنع لتعيين عمال جدد، أشارت النسبة الأكبر منهم (٦٢٪) إلى أنهم يقومون بوضع إعلانات على باب المصنع، في حين أشار ٤٣٪ منهم إلى أنهم يستعينون بوكالات التشغيل. وذكر الثلث تقريباً أنهم يعلنون في الجرائد (٢٨٪)، أو أنهم يستعينون بالعمال الحاليين للإعلان ضمن معارفهم (٣٣٪). وكما تمت الإشارة فقد ذكر ٤٣٪ أنهم يستعينون بوكالات التشغيل لتعيين عمال جدد، وبسؤالهم عما إذا كانوا يحرصون على أن تكون وكالات التشغيل حريصة على المحافظة على حقوق وواجبات العمال، أشار ٨٩٪ منهم (٨ مديرين) إلى أنهم يحرصون على ذلك. وبسؤال هؤلاء عما يقومون به لضمان ذلك ذكروا عدة أساليب منها الاستماع لشكوى العمال من الشركة وسؤالهم عن مميزات الشركة، كما يتم سؤال العمال أنفسهم عن وصول مرتبهم من المورد أو سداد المستحقات مباشرة من المصنع للعاملين.

وقد أشارت نتائج الاستطلاع إلى أن ٥٥٪ من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية قد علموا بوجود وظائف خالية في المصنع عن طريق معارف أو أصدقاء في المصنع، و٢٧٪ عن طريق أحد الأصدقاء، و١٣٪ عن طريق الإعلانات. وقد أشار ٩٪ إلى بعض المصادر الأخرى مثل مورد عمال أو وكيل تشغيل.



- تدريب وتأهيل العمال في المصنع

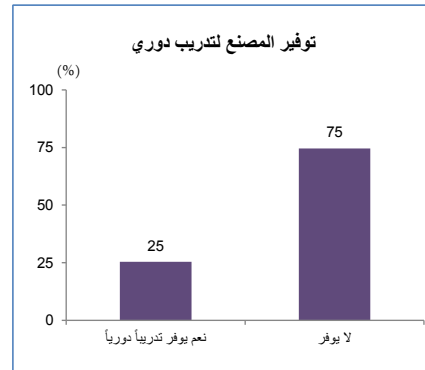
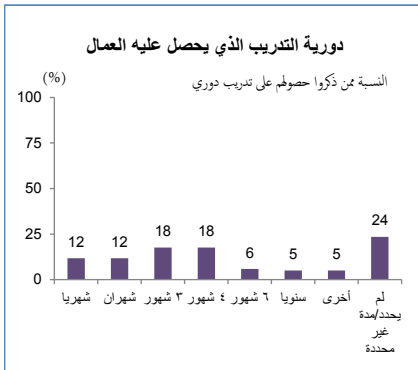
٦٦٪ من العمال والعاملات في قطاع الصناعات الغذائية أشاروا إلى أن مكان العمل قد وفر لهم تدريباً عندما التحقوا به، بينما نفي ٣٤٪ ذلك.



أما عن التدريب الدوري فقد أشار ٢٥٪ من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية إلى أن مكان العمل يوفر لهم تدريباً دورياً، وقد أشار ١٨٪ ممن ذكروا حصولهم على تدريب دوري إلى أن التدريب يتم كل ثلاثة أشهر، والنسبة نفسها أشارت إلى أنه كل أربعة أشهر، كما ذكر ١٢٪ إلى أنه يتم شهرياً ونسبة مساوية أيضاً أشارت إلى أنه يتم كل شهرين.

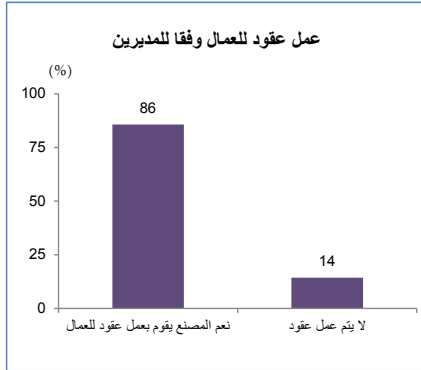
وقد أشار كل العاملين الذين أشاروا إلى حصولهم على تدريب دوري إلى أنهم لا يدفعون مقابل التدريب الذي يحصلون عليه، كما أشار ٨٨٪ منهم إلى أن من يترك العمل في المصنع ليس عليه أن يدفع مقابل التدريب الذي حصل عليه.

كما أكدوا جميعهم أن التدريب قد ساعدهم على تحسين ما يقومون به من أعمال.



ب - شروط العمل بقطاع الصناعات الغذائية

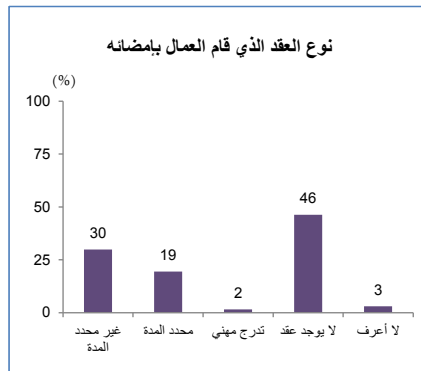
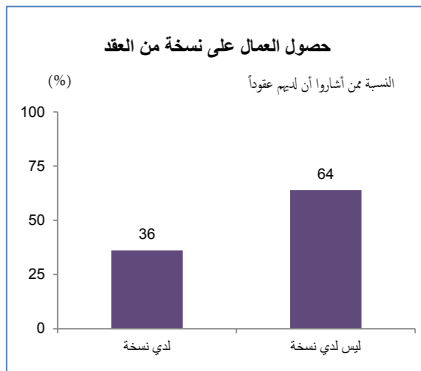
- عقود العمال ومحتوياتها

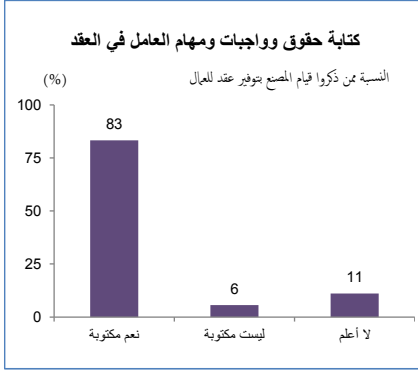


بسؤال المديرين في قطاع الصناعات الغذائية عما إذا كان المصنع يقوم بعمل عقود للعمال، أشار ٨٦٪ منهم إلى أن المصنع يقوم بذلك، بينما أشار ١٤٪ إلى أن المصنع لا يقوم بذلك.

٣٦٪ من العمال والعاملات في قطاع الصناعات الغذائية ممن لديهم عقود أشاروا إلى أن أنهم حصلوا على نسخة من العقد الذي قاموا بالتوقيع عليه، و٦٤٪ لم يحصلوا على نسخة.

بسؤال المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية عما إذا كان لديهم عقد عمل، أشار ٥١٪ أن لديهم عقد عمل. وهي موزعة كالتالي: ٣٠٪ من العمال والعاملات أشاروا إلى أن عقدتهم غير محدد المدة، مقابل ١٩٪ أشاروا إلى أن عقدتهم محدد المدة، و٢٪ عقدتهم عقد تدرج مهني.

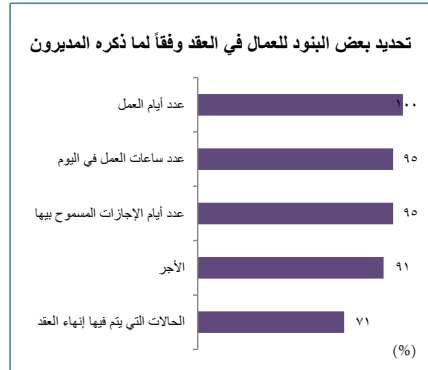
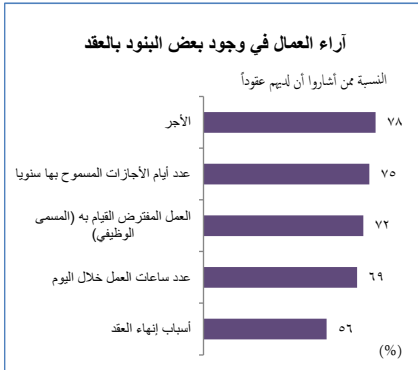


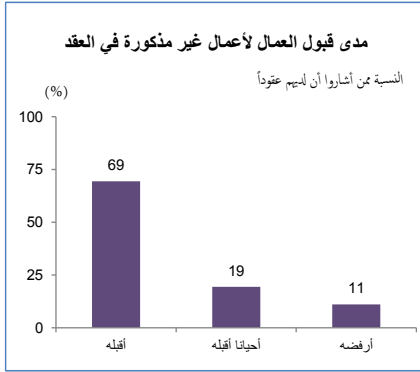


وبسؤال من أشاروا إلى أن المصنع يوفر عقوداً للعمال، عما إذا كان العقد مذكوراً به حقوق وواجبات العامل ومهام وظيفته، ٨٣٪ أشاروا بالإيجاب، بينما نفي ٦٪ ذلك.

وقد تم طرح عدة بنود على المديرين في قطاع الصناعات الغذائية وسؤالهم عما إذا كان المصنع يقوم بتحديد ما للعمال قبل الالتحاق بالعمل في المصنع، وقد ذكروا جميعهم أن المصنع يحدد عدد أيام العمل، و٩٥٪ ذكروا تحديد عدد ساعات العمل خلال اليوم، وذكرت نسبة مساوية تحديد عدد أيام الإجازات المسموح بها، و٩١٪ ذكروا تحديد الأجر، بينما أشارت نسبة أقل (٧١٪) إلى تحديد الحالات التي يتم بها إنهاء العقد.

وعند سؤال العاملين في قطاع الصناعات الغذائية الذين لديهم عقود عن بعض البنود الموجودة بالعقد الخاص بهم، اتفق ما ذكره مع ما ذكره المديرين وإن اختلفت النسب، حيث ذكر ٧٨٪ و٧٥٪ منهم وجود كل من الأجر وعدد أيام الإجازات المسموح بها خلال السنة، وذكر ٧٢٪ وجود المسمى الوظيفي و٦٩٪ ذكروا وجود عدد ساعات العمل خلال اليوم وذكرت النسبة الأقل منهم (٥٦٪) وجود أسباب إنهاء العقد.

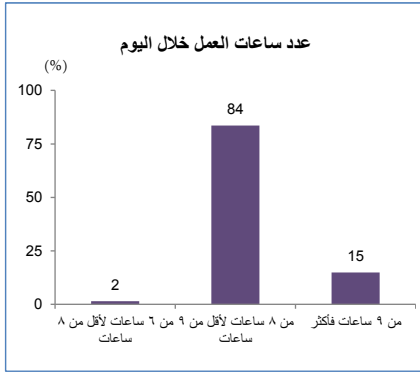




وقد أوضح ٦٩٪ من العمال والعاملات في قطاع الصناعات الغذائية الذين لديهم عقود أنه إذا طلب منهم القيام بعمل غير موجود في العقد يقبلونه، وبلغت تلك النسبة ٧٥٪ من العمال و٦٥٪ من العاملات. وقد أشار ١١٪ من المجيبين إلى أنهم سيرفضون العمل، في حين أشار ١٩٪ إلى أنهم أحياناً يقبلونه وأحياناً يرفضونه.

- الراحة والإجازات

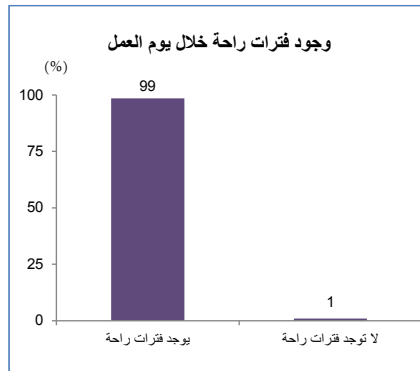
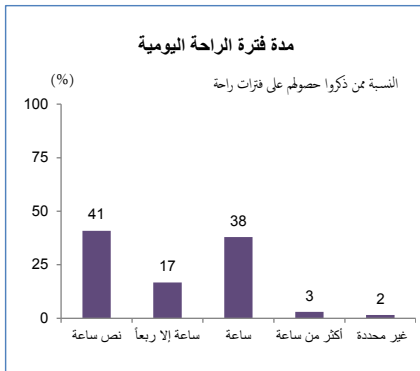
• عدد ساعات العمل خلال اليوم



وعن أوقات العمل خلال اليوم في قطاع الصناعات الغذائية، أشار ٨٤٪ إلى أنهم يقومون بالعمل يومياً لمدة تتراوح ما بين ٨ ساعات لأقل من ٩ ساعات، و١٥٪ يعملون ٩ ساعات فأكثر، و٢٪ فقط أشاروا إلى مدة تتراوح ما بين ٦ ساعات لأقل من ٨ ساعات (وقد أشار ٣٪ من العاملات إلى تلك الفترة، بينما لم يشير إليها أي من العمال).

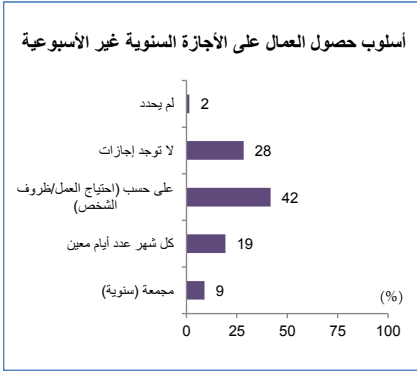
• فترات الراحة اليومية للعمال

تقريباً كل المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية (٩٩٪) أشاروا إلى أنهم يحصلون على فترات راحة خلال يوم العمل، منهم ٤١٪ أشاروا إلى أنها نصف ساعة، وأشار ٣٨٪ إلى أنها ساعة، في حين أشار ١٧٪ أنها ٤٥ دقيقة.

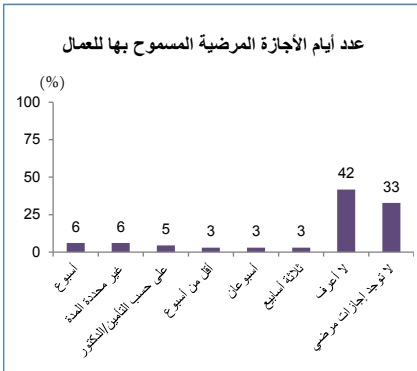
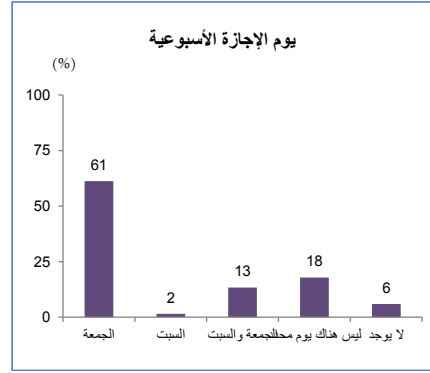


• الإجازات

٤٢٪ من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية أشاروا إلى أنهم يحصلون على إجازاتهم - غير الإجازة الأسبوعية - على حسب احتياج العمل أو حسب ظروفهم الشخصية، و١٩٪ يحصلون كل شهر على عدد أيام معين. ومن الجدير بالذكر أن ٢٨٪ أشاروا إلى أنه لا توجد لديهم إجازات.

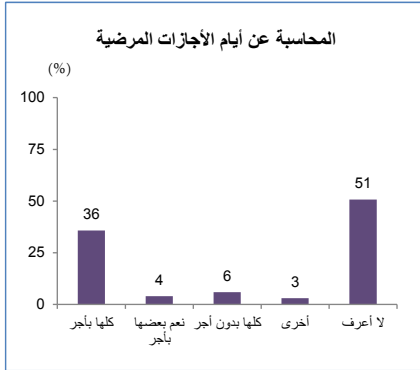


٦١٪ من العمال والعاملات في قطاع الصناعات الغذائية أشاروا إلى أن إجازتهم الأسبوعية يوم الجمعة، في حين أشار ١٣٪ إلى أنها يومي الجمعة والسبت. ومن الجدير بالذكر أن ١٨٪ أشاروا إلى عدم وجود يوم محدد للإجازة.

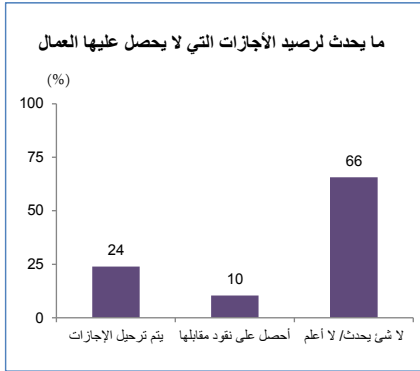


أشار ٦٪ من العمال والعاملات إلى أنه يسمح لهم بأسبوع واحد خلال العام إجازة مرضية، في حين أشار ٣٪ إلى أن إجازاتهم المرضية أقل من أسبوع خلال العام، وأشارت نسبة مساوية إلى أنها أسبوعان، وأشارت النسبة نفسها أيضاً، أنها ثلاثة أسابيع.

ومن الجدير بالذكر أن ٦٪ أشاروا إلى أن إجازاتهم المرضية غير محددة المدة.



وبسؤالهم عما إذا كانت الإجازة المرضية بأجر أم بدون أجر، أشار ٣٦٪ من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية إلى أنها كلها بأجر، وأشار ٦٪ إلى أنها كلها بدون أجر، في حين أشار ٤٪ إلى أن بعضها بأجر.

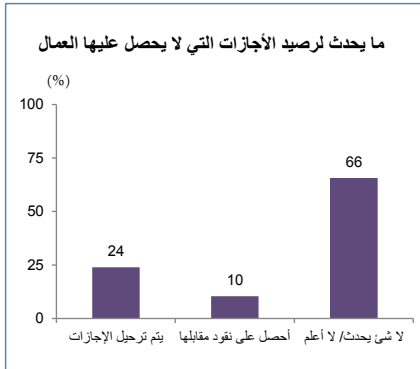


وعما يحدث لرصيد إجازاتهم المتبقي خلال العام، أشار ٢٤٪ من العاملين بقطاع الصناعات الغذائية إلى أن الإجازات يتم ترحيلها للعام التالي في حين أشار ١٠٪ إلى أنهم يحصلون على نقود مقابله، ومن الجدير بالذكر أن ٦٦٪ من المجيبين لا يعلمون ما يحدث لرصيد إجازاتهم المتبقي.

-الأجور والاستحقاقات

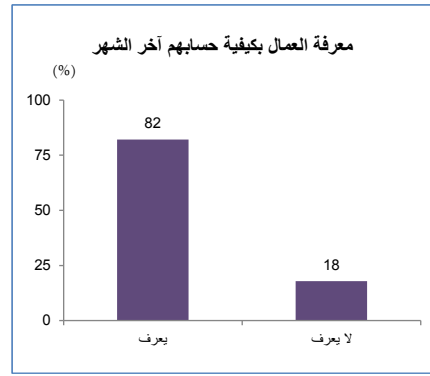
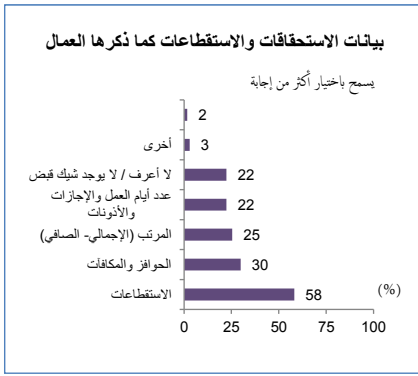
• المعرفة بأسلوب حساب المرتب

٤٦٪ أشاروا إلى أنهم يحصلون على إيصال يثبت حصولهم على مرتبهم، في حين أشار ٥٤٪ إلى أنهم لا يحصلون على إيصال.

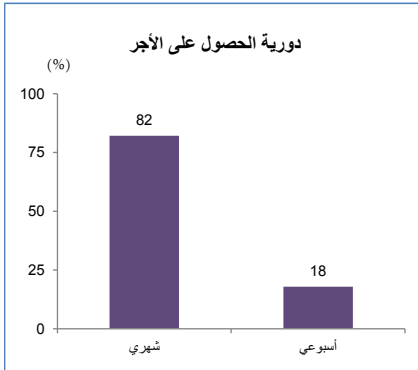


وقد أوضح ٨٢٪ من المجيبين أنهم على علم بكيفية حساب أجرهم آخر الشهر (٨٥٪ من العمال، ٧٩٪ من العاملات).

وبسؤال العمال والعاملات عن بيانات استحققاتهم ذكر ٥٨٪ الاستقطاعات (غياب- تأخير - جزاءات - ضرائب- تأمين - صندوق زمالة- سلف)، و٣٠٪ ذكروا الحوافز والمكافآت مثل حوافز الانتظام والإنتاج والإضافي والبدلات والعلاوات، وذكر ٢٥٪ المرتب (الإجمالي والصافي)، كما أشار ٢٢٪ إلى أن من ضمن بيانات استحققاتهم يتم كتابة عدد أيام العمل والإجازات والأذونات.



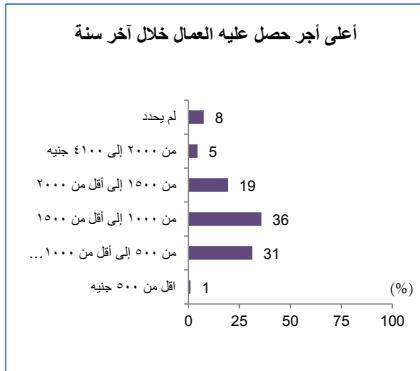
• قيمة الأجر الشهري الذي يحصل عليه العمال، والأجر عن العمل الإضافي



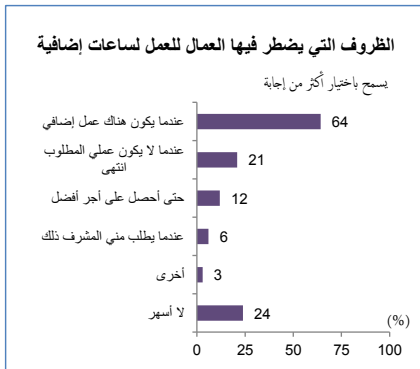
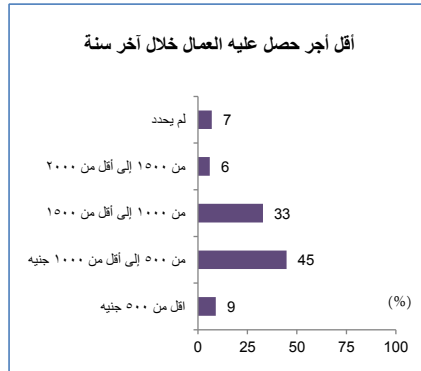
٨٢٪ من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية يحصلون على أجرهم شهرياً، في حين يحصل عليه ١٨٪ منهم أسبوعياً.

أما عن أعلى أجر حصلوا عليه، فقد ذكر ٣٦٪ من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية إلى أنه تراوح ما بين ١٠٠٠ جنيه لأقل من ١٥٠٠ جنيه، في حين أشار ٣١٪ إلى أنه تراوح ما بين ٥٠٠ جنيه إلى أقل من ١٠٠٠ جنيه.

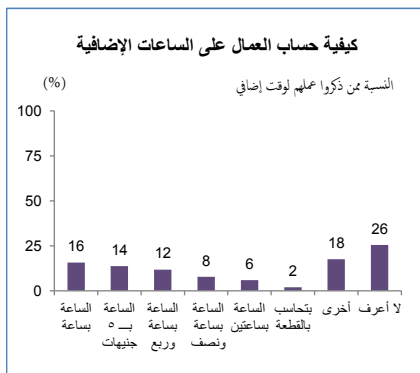
وقد تراوح أعلى أجر حصل عليه ٤٤٪ من العمال الذكور ما بين ١٠٠٠ جنيه إلى أقل من ١٥٠٠ جنيه، كذلك أشارت النسبة الأكبر من العاملات في القطاع (٣٩٪) إلى أجر تراوح ما بين ٥٠٠ جنيه إلى أقل من ١٠٠٠ جنيه.



أشار ٤٥٪ من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية إلى أن أقل أجر حصلوا عليه تراوح ما بين ٥٠٠ جنيه لأقل من ١٠٠٠ جنيه، في حين أشار ٣٣٪ إلى أنه تراوح ما بين ١٠٠٠ جنيه إلى أقل من ١٥٠٠ جنيه. وقد تراوح أقل أجر حصلت عليه النسبة الأكبر من العمال الذكور (٤١٪ و ٣٨٪) ما بين ٥٠٠ جنيه إلى أقل من ١٠٠٠ جنيه، ومن ١٠٠٠ جنيه إلى أقل من ١٥٠٠ جنيه على التوالي. وقد أشارت ٤٩٪ من العاملات إلى أن أقل أجر حصلن عليه تراوح ما بين ٥٠٠ جنيه إلى ١٠٠٠ جنيه.

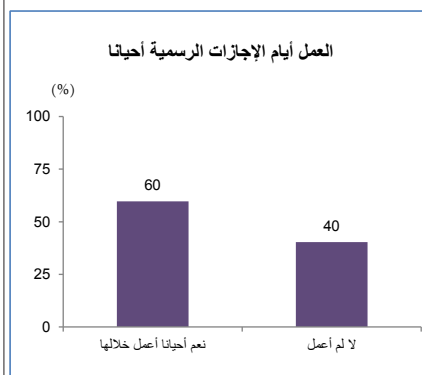
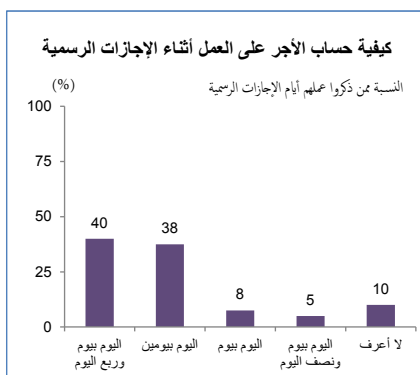


بسؤال المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية عن الأوقات التي يضطرون فيها للعمل ساعات إضافية، أشار ٦٤٪ إلى إنهم يعملون وقتاً إضافياً عندما يكون هناك عمل كثير، و ٢١٪ يعملون وقتاً إضافياً عندما لا يكون عملهم المطلوب منهم انتهى، في حين أشار ١٢٪ إلى أنهم يعملون لوقت إضافي عندما يريدون زيادة أجرهم.



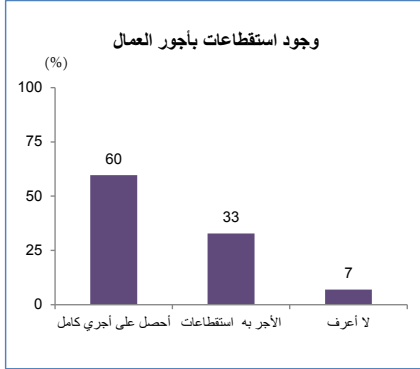
أشار ١٦٪ ممن يعملون وقت عمل إضافياً إلى أنهم تتم محاسبتهم على هذا الوقت بحيث يتم حساب أجر الساعة الإضافية بساعة و١٤٪ أشاروا إلى أنهم يحاسبون على الساعة الإضافية بخمسة جنيهات، و١٢٪ ذكروا أن الساعة بساعة وربع الساعة.

أشارت النتائج إلى أن ٦٠٪ من العمال والعاملات في قطاع الصناعات الغذائية أحيانا يضطرون للعمل أيام الإجازات الرسمية. وقد ذكر ٤٠٪ منهم إلى أنهم يتم حساب أجرهم عن يوم العمل هذا كأنه يوم ورعي اليوم، وذكر ٣٨٪ أنهم يحاسبون عن هذا اليوم بحساب بيومين، و٨٪ تتم محاسبتهم على أن اليوم بيوم، و٥٪ تتم محاسبتهم عن اليوم بيوم ونصف اليوم.

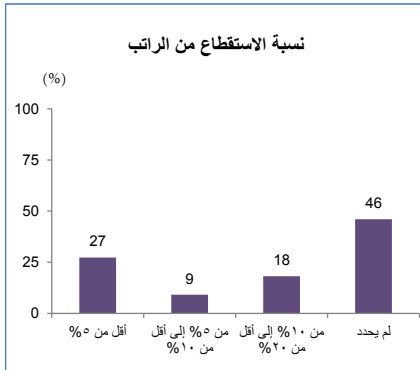


• الاستقطاعات من الأجر

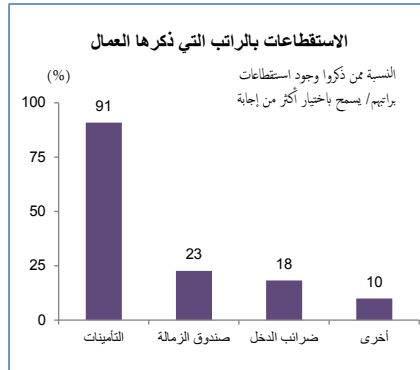
٦٠٪ من العمال والعاملات في قطاع الصناعات الغذائية أشاروا إلى أنهم يحصلون على أجرهم كامل، في حين أشار ٣٣٪ منهم إلى أن به استقطاعات، وأشار ٧٪ إلى أنهم لا يعرفون إذا كان يوجد به استقطاعات أم لا.



أشار ٢٧٪ ممن يتم الاستقطاع من راتبهم إلى أن نسبة الاستقطاع أقل من ٥٪، بينما أشار ١٨٪ إلى أنها تتراوح ما بين ١٠٪ إلى أقل من ٢٠٪، و٩٪ أشاروا إلى أنها تتراوح ما بين ٥٪ إلى أقل من ١٠٪.



وبسؤال من أشاروا إلى أنهم يتم الاستقطاع من راتبهم عن هذه الاستقطاعات، أشار ٩١٪ إلى التأمينات، وأشار ٢٣٪ إلى صندوق الزمالة، وذكر ١٨٪ ضرائب الدخل. وقد أشار بعض المجيبين (١٠٪) إلى بعض الاستقطاعات الأخرى وهي استخراج الكارنيه الطبي أو بونات الكافيتريا/ بدل الوجبات.



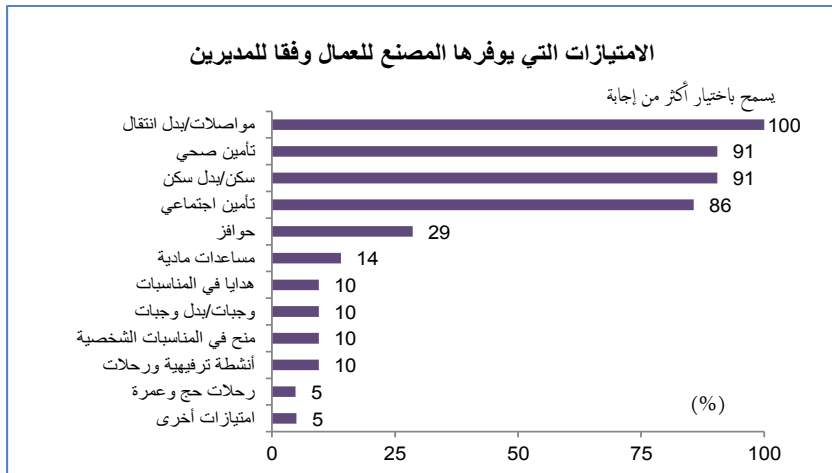
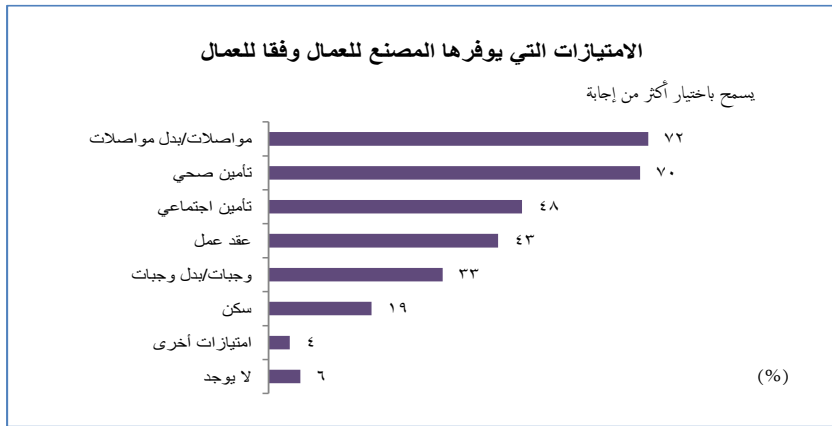
- الامتيازات والحوافز والجزاءات

• الامتيازات التي يحصل عليها العمال والعاملات

وعن الامتيازات التي يقدمها المصنع للعمال في قطاع الصناعات الغذائية، أشار كل المديرين إلى المواصلات أو بدل الانتقال، وذكر ٩١٪ منهم كل من التأمين الصحي والسكن

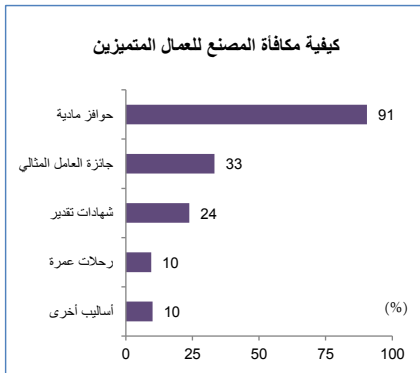
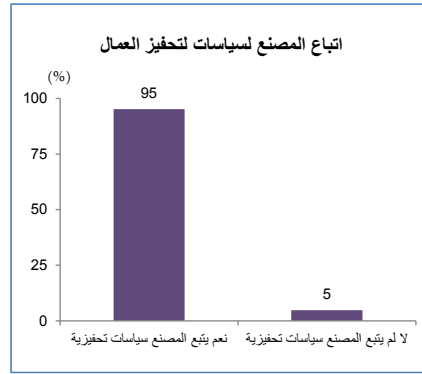
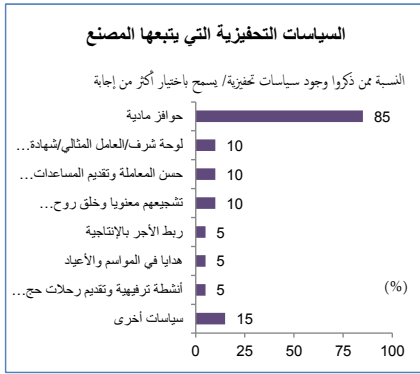
أو بدل السكن، كما أشار ٨٦٪ التأمين الاجتماعي. وقد ذكرت نسب أقل بعض الامتيازات الأخرى وهي: الحوافز (٢٩٪)، والمساعدات المادية (١٤٪)، والهدايا في المناسبات وتوفير وجبات أو بدل وجبات وإعطاء منح في المناسبات الشخصية، والأنشطة الترفيهية والرحلات (١٠٪ لكل منهم).

وبسؤال العمال والعمال في القطاع عن الامتيازات التي يقدمها المصنع لهم، اتفقت النتائج مع ما أشار إليه المديرون في القطاع نفسه وإن تفاوتت النسب بشكل كبير، حيث أشار ٧٢٪ منهم إلى أن المواصلات أو بدل المواصلات هو أحد الامتيازات التي يوفرها المصنع لهم، و٧٠٪ أشاروا إلى أن المصنع يوفر لهم تأميناً صحياً، وأشار ٤٨٪ إلى التأمين الاجتماعي، و٤٣٪ ذكروا عقد العمل كأحد الامتيازات التي يوفرها لهم المصنع، وأشار ٣٣٪ إلى الوجبات/ بدل الوجبات.



• سياسات تحفيز العمال في المصنع

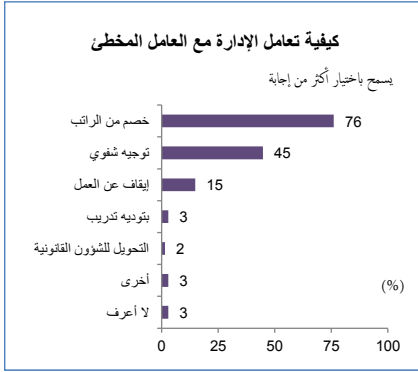
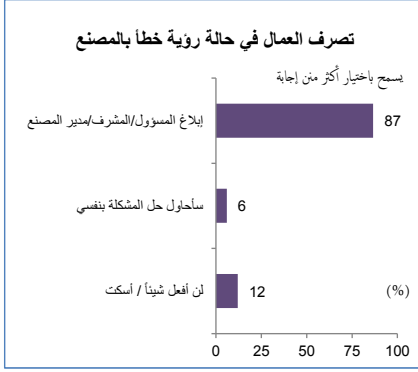
وبسؤال المديرين في قطاع الصناعات الغذائية عما إذا كانت هناك سياسات معينة يتبعها مصنعهم لتحفيز العمال به، أشار ٩٥٪ منهم إلى وجود سياسات من هذا النوع. وقد أشار ٨٥٪ ممن ذكروا وجود سياسات تحفيزية في المصنع إلى أن هذه السياسات تعتمد على الحوافز المادية، وأشار ١٠٪ إلى الاعتماد على تمييز العامل معنويا بين زملائه كأن يتم الإعلان عنه في لوحة الشرف أو الإعلان عن العامل المثالي أو إعطاء شهادات تقدير، بالإضافة إلى حسن المعاملة وتقديم المساعدات المالية للعمال وتشجيعهم معنويا وخلق روح المنافسة بينهم.



ولمعرفة كيفية مكافأة المصنع للعمال المتميزين تم سؤال المديرين عن ذلك، وقد أشار ٩١٪ منهم إلى الحوافز المادية، و٣٣٪ إلى جائزة العامل المثالي، و٢٤٪ ذكروا شهادات التقدير.

ومن الجدير بالذكر أن ١٠٪ ذكروا أساليب أخرى منها مثل التدريب الدوري وإعطاء بدلات في حالات الزواج أو الوفاة وأعياد الميلاد.

• تعامل العمال والإدارة مع الأخطاء التي تحدث في المصنع



بسؤال المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية عما سيقومون بفعله إذا رأوا ممارسات خاطئة في المصنع، ذكر ٨٧٪ منهم أنهم سيقومون بإبلاغ المسؤول أو المشرف، و٦٪ ذكروا أنهم سيحاولون حل المشكلة بأنفسهم، في حين اتخذ ١٢٪ موقفاً سلبياً، حيث أشاروا إلى أنهم لن يفعلوا شيئاً.

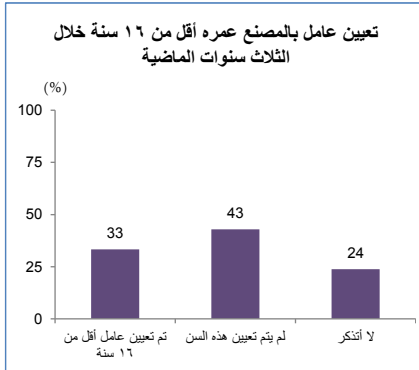
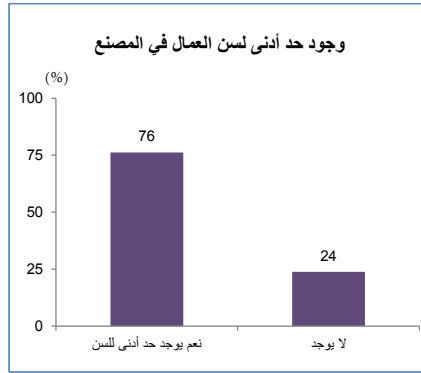
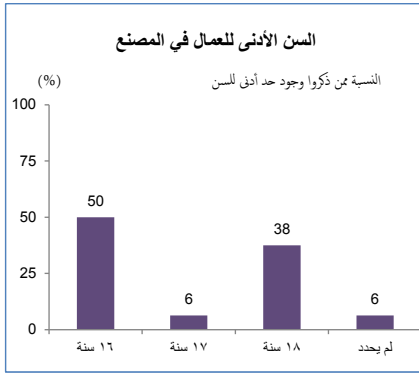
وبسؤالهم عما يحدث للعامل الذي يخطئ في العمل، أشار ٧٦٪ إلى أنه يتم الخصم من راتبه (٩١٪ من العمال، ٦١٪ من العاملات)، في حين أشار ٤٥٪ إلى أنه يتم توجيهه شفوياً.

هـ - شروط عمل النساء والأطفال

- التزام المصانع بعدم تعيين أطفال

تم سؤال المديرين في المصانع في قطاع الصناعات الغذائية عما إذا كان هناك حد أدنى لسن العمال الذين يتم تعيينهم في المصنع، أشار ٧٦٪ منهم بالإيجاب، بينما نفى ذلك ٢٤٪.

وبسؤالهم عن هذه السن، أشار ٥٠٪ إلى أنها ١٦ سنة، بينما أوضح ٣٨٪ أنها ١٨ سنة، وذكر ٦٪ (واحد فقط) أنها ١٧ سنة.



ولتأكيد المعلومة الخاصة بوجود حد أدنى للسن، تم سؤال المديرين عما إذا كان المصنع قد قام بتعيين أي عامل عمره أقل من ١٦ سنة خلال الثلاث سنوات الماضية، أوضح ٣٣٪ أن ذلك قد حدث، بينما نفى ذلك ٤٣٪، ولم يستطع ٢٤٪ من المديرين تذكر ذلك.

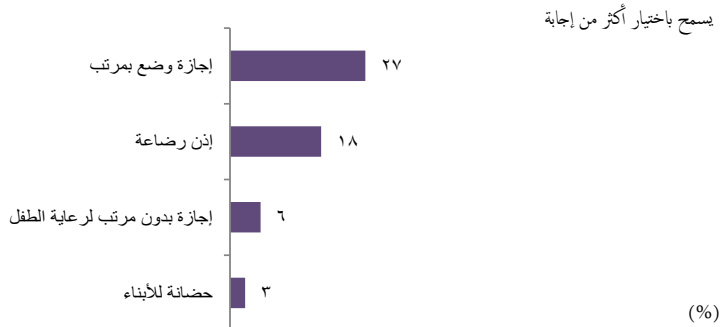
- معاملة العاملات في المصنع

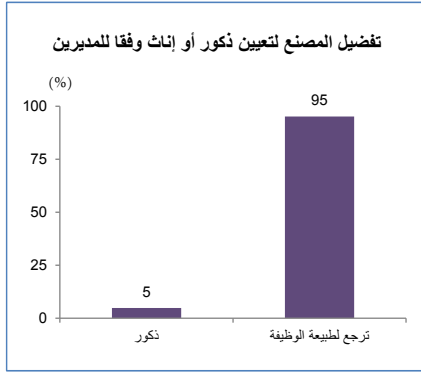
وعن معاملة العاملات داخل المصنع، تبين من نتيجة الاستطلاع أن ٤٩٪ من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية لم يقوموا بإجراء كشف طبي عند التحاقهم بالمصنع، مقابل ٤٦٪ قاموا بعمله.

وبمقارنة نسبة من قاموا بإجراء الكشف الطبي وفقاً لنوع المجيبين، اتضح ارتفاع النسبة بين العمال (٥٠٪) مقابل العاملات (٤٢٪) وهو ما يدل على عدم اهتمام المصانع بتتبع اكتشاف حمل العاملات قبل بدء العمل.

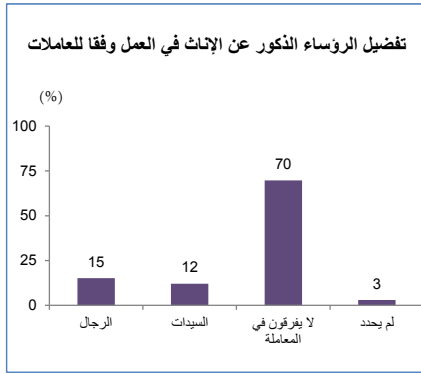
وعن الامتيازات التي توفرها المصانع في قطاع الصناعات الغذائية للعاملات لديه، أشارت بعض العاملات لعدد من الامتيازات التي يتم توفيرها لهن بالذات دوناً عن العمال، حيث أشارت ٢٧٪ منهن إلى إجازة وضع بمرتب، و١٨٪ أشارن إلى إذن الرضاعة، و٦٪ ذكرن الإجازة بدون مرتب لرعاية الطفل، و٣٪ فقط ذكرن توفير حضانة للأطفال.

الامتيازات التي يوفرها المصنع للعاملات

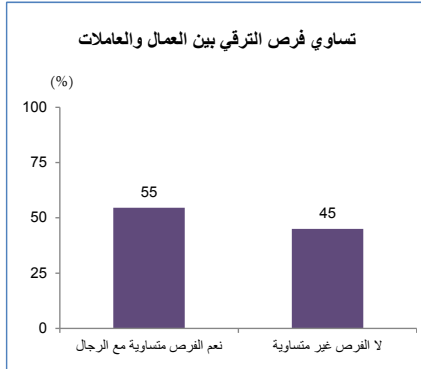




وعن تفضيل المصنع لتعيين عمال ذكور أو عاملات إناث، أشار ٥٪ من المديرين في قطاع الصناعات الغذائية إلى أن مصنعهم يفضل تعيين ذكور، في حين أشارت النسبة الأكبر (٩٥٪) إلى أن ذلك يرجع إلى طبيعة الوظيفة.

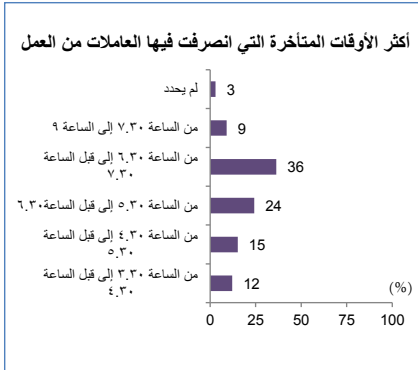


أما عن رؤية العاملات للتمييز ضدهن في المصانع، ففي حين أشار ١٥٪ منهن إلى أن رؤسائهن يفضلون الرجال، أشار ١٢٪ منهن إلى العكس من ذلك، حيث ذكرن أن رؤسائهن يفضلون السيدات. ومن الجدير بالذكر أن النسبة الأكبر (٧٠٪) ذكرت أنهم لا يفرقون في المعاملة.

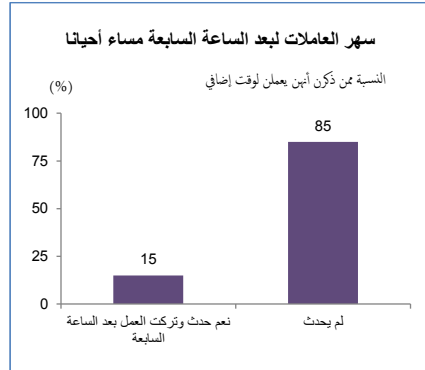


أما عن فرص الترقية، فقد انقسمت العاملات بهذا الصدد، حيث ذكرت ٥٥٪ من العاملات أن فرص الترقية بالنسبة لهن متساوية مع الرجال، بينما نفت ذلك ٤٥٪ منهن.

بسؤال العاملات في القطاع عن أكثر الأوقات المتأخرة التي انصرفن من العمل فيها، أشارت ٣٦٪ إلى أنهن قد انصرفن في وقت ما بين الساعة السادسة والنصف والسابعة والنصف، يلي ذلك إشارة ٢٤٪ منهن إلى أوقات تراوحت ما بين الساعة الخامسة والنصف إلى الساعة السادسة والنصف.

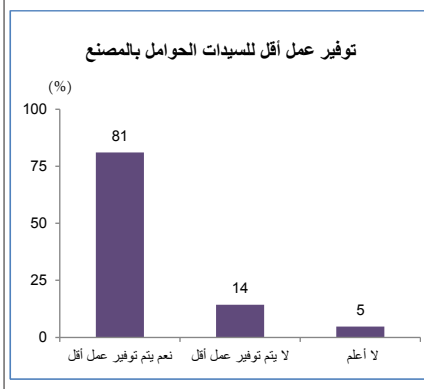


أظهرت نتائج الاستطلاع أن ١٥٪ من العاملات في قطاع الصناعات الغذائية أحيانا يعملن لبعد الساعة السابعة.

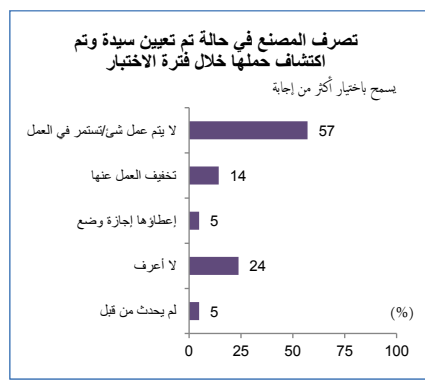


- تعيين سيدات حوامل والتعامل معهن

وعما إذا كان المصنع يقوم بتوفير عمل أخف للسيدات الحوامل به، أشار ٨١٪ من المديرين إلى أن ذلك يحدث، بينما نفى ذلك ١٤٪ منهم.



وقد تم سؤال المديرين في قطاع الصناعات الغذائية عن تصرف مصنعهم في حالة تعيين سيدة، وخلال فترة الاختبار تم اكتشاف أنها حامل، وقد أشار ٥٧٪ إلى أنه لم يتم عمل شئ بل تستمر في العمل، و١٤٪ أشاروا إلى أنه يتم تخفيف العمل عنها، وأشار ٥٪ إلى أنه يتم إعطاؤها إجازة وضع.

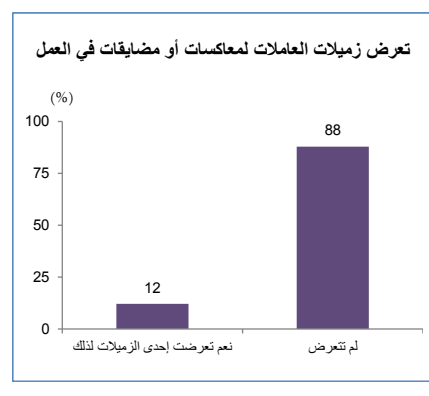
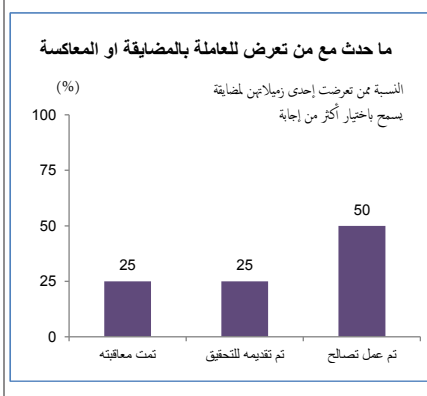


• تعرض العاملات لمعاكسات أو مضايقات داخل المصنع

وبسؤالهن عما تم لمن تعرض لإحدى زميلاتهن بالمضايقة، أشارت النسبة الأكبر منهن (٥٠٪) إلى أنه تم عمل تصالح، في حين أشارت نسب متساوية (٢٥٪) إلى أنه تمت معاقبته، وتقديمه للتحقيق.

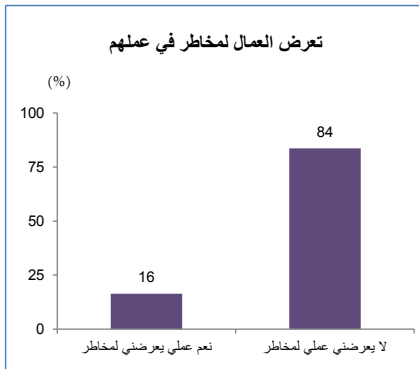
وعن المضايقات أو المعاكسات التي تتعرض لها بعض العاملات في المصانع في قطاع الصناعات الغذائية، أشار ١٢٪ من العاملات إلى أنه سبق وتعرضت إحدى زميلاتهن لمعاكسات ومضايقات في العمل.

وقد أشرن كلهن إلى أن زميلاتهن قد قدم من شكوى بما حدث.



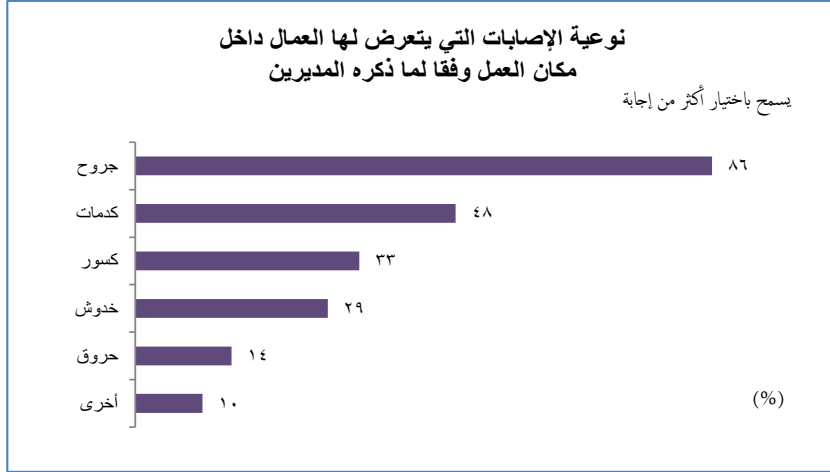
ج - ظروف العمل بقطاع الصناعات الغذائية

- طبيعة مخاطر العمل التي يتعرض لها العمال

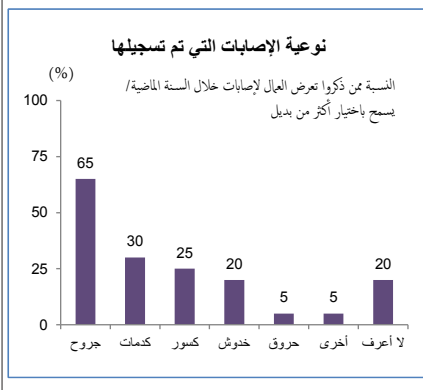


أشار ١٦٪ من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية إلى أن عملهم يعرضهم لأحد أنواع المخاطر، بينما ذكر ٨٤٪ أن عملهم لا يعرضهم لأي نوع من المخاطر.

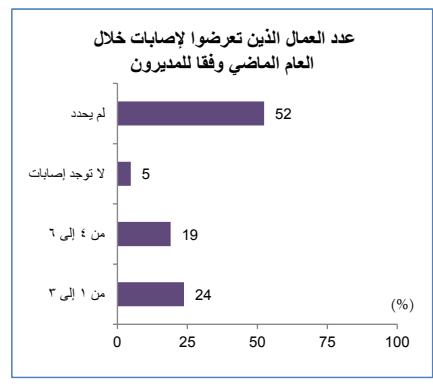
وعن نوعية الإصابات التي يتعرض لها العمال في المصنع، ذكر ٨٦٪ من المديرين في قطاع الصناعات الغذائية الجروح، و٤٨٪ ذكروا الكدمات، و٣٣٪ أشاروا إلى الكسور، و٢٩٪ ذكروا الخدوش.



وبسؤال المديرين ممن ذكروا تعرض العمال لإصابات خلال الاثنى عشر شهراً الماضية عن نوع الإصابات التي تم تسجيلها، أشار ٦٥٪ إلى أنها كانت جروحاً، و٣٠٪ إلى الكدمات، و٢٥٪ و٢٠٪ ذكروا كلاً من الكسور والخدوش على التوالي.

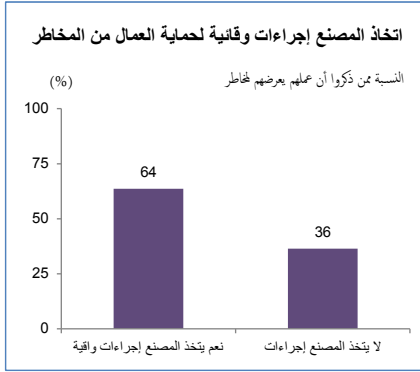


أوضح ٢٤٪ من المديرين في قطاع الصناعات الغذائية أن عدد العمال الذين تعرضوا لإصابات خلال الاثنى عشر شهراً الماضية تراوح ما بين عامل إلى ثلاثة عمال، في حين أشار ١٩٪ إلى أنه تراوح ما بين أربعة إلى ستة عمال.

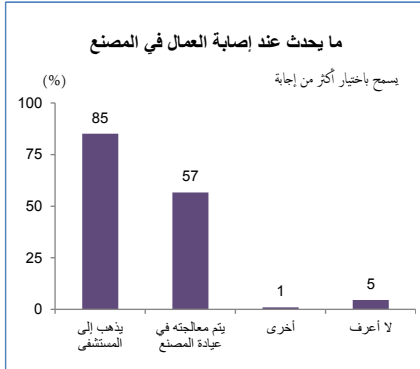


- كيفية مواجهة مخاطر العمل

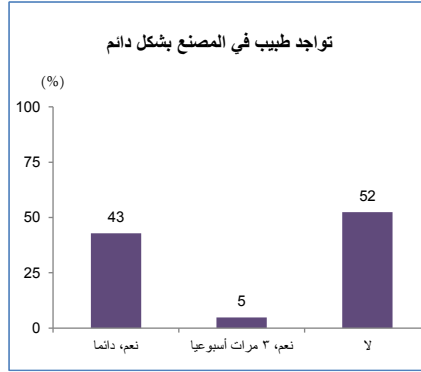
وقد أشار ٥٢٪ من المديرين في القطاع إلى عدم توافر طبيب دائم في المصنع، بينما أشار ٤٣٪ إلى تواجد الطبيب بشكل دائم و٥٪ ذكروا تواجده ولكن ثلاث مرات أسبوعياً فقط.



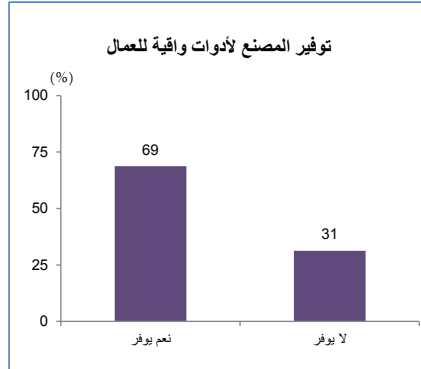
بسؤال المجيبين عما يحدث في حالة إصابة أحد العمال في المصنع، أوضح ٨٥٪ منهم أنه يذهب للمستشفى سواء كان خاصاً أو تابعاً للتأمين، في حين ذكر ٥٧٪ منهم أنه تتم معالجته داخل عيادة المصنع.



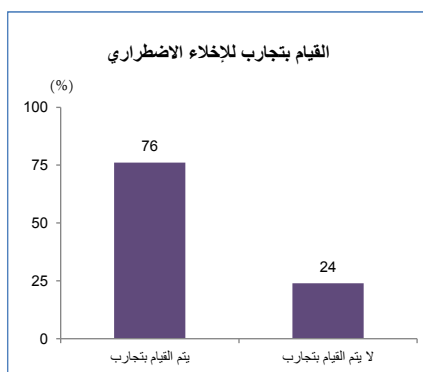
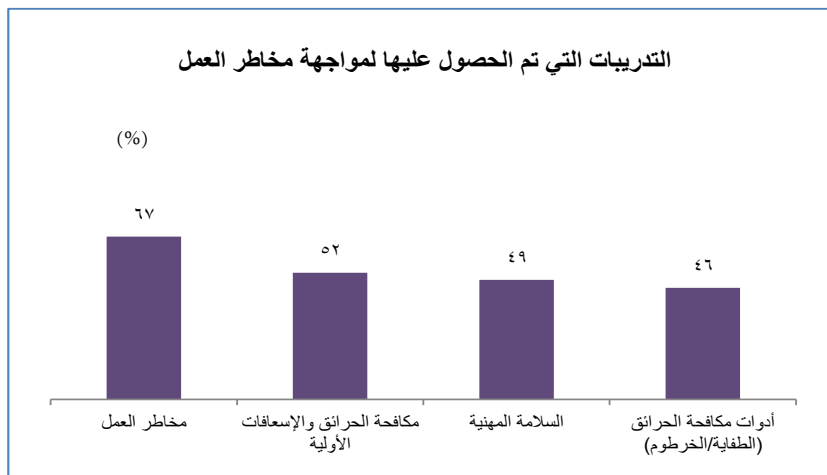
وقد أشار ٥٢٪ من المديرين في القطاع إلى عدم توافر طبيب دائم في المصنع، بينما أشار ٤٣٪ إلى تواجد الطبيب بشكل دائم و٥٪ ذكروا تواجده ولكن ثلاث مرات أسبوعياً فقط.



ذكر ٦٩٪ من المجيبين أن مصنعهم يقوم بتوفير أدوات واقية لهم، بينما ذكر ٣١٪ أن المصنع لا يوفرها لهم.



أشارت نتائج الاستطلاع إلى أن ٦٧٪ من العمال والعاملات في قطاع الصناعات الغذائية قد حصلوا على تدريب عن مخاطر العمل، و٥٢٪ حصلوا على تدريب عن مكافحة الحرائق والإسعافات الأولية، و٤٩٪ عن السلامة المهنية، و٤٦٪ حصلوا على تدريب على أدوات مكافحة الحرائق.

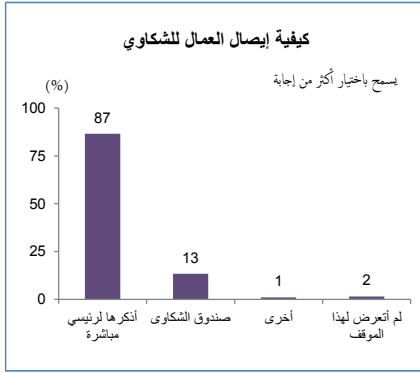


أوضح ٧٦٪ من العمال والعاملات بقطاع الصناعات الغذائية أنهم يقومون بعمل تجارب للإخلاء اضطراري في مصانعهم.

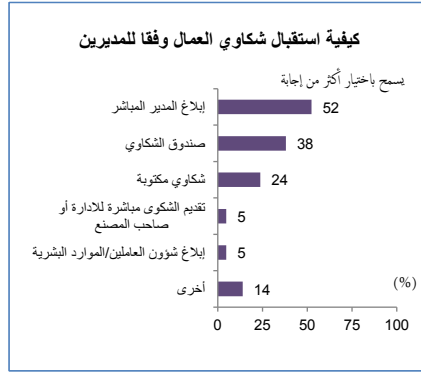
د - شكاوي العمل والمقترحات

- كيفية إيصال شكاوي العمال وتعامل إدارة المصنع معها

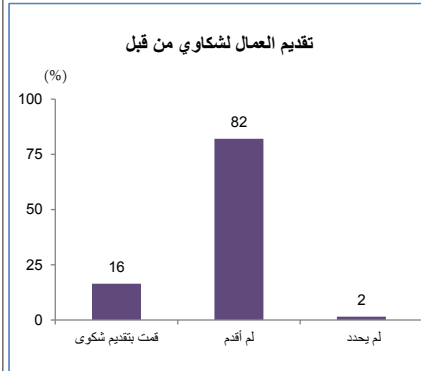
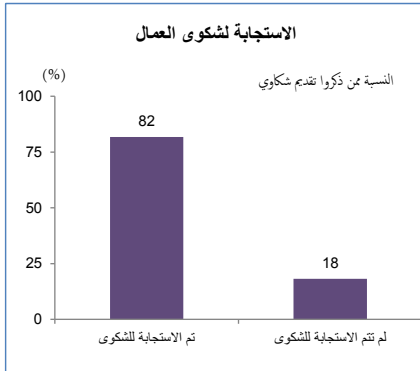
وقد اتفقت نتائج استطلاع رأي العمال مع نتائج استطلاع رأي المديرين، فيما يخص أسلوب تقديم الشكوى، حيث ذكر ٨٧٪ من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية أنهم يقومون بالتحدث لرئيسهم المباشر فوراً إذا كانت لديهم شكوى، في حين يقوم ١٢٪ بوضع شكواهم في صندوق الشكاوي.



وبسؤال المديرين في قطاع الصناعات الغذائية عن كيفية استقبال المصنع لشكاوي العمال، أشار ٥٢٪ منهم إلى قيام العمال بإبلاغ المدير المباشر، و٣٨٪ أشاروا إلى استخدام المصنع لصندوق الشكاوي، و٢٤٪ ذكروا تقديم الشكوى كتابياً. وقد ذكر ١٤٪ من المديرين بعض الوسائل الأخرى مثل الخط الساخن للشركة.

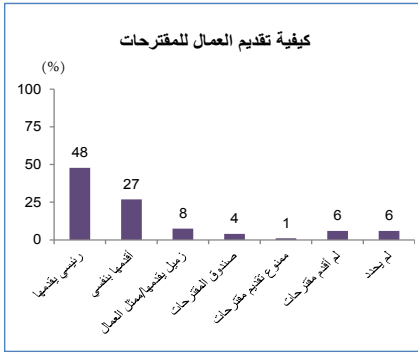


أشارت نتائج الاستطلاع إلى أن ١٦٪ من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية قد قاموا بتقديم شكوى من قبل (١٢٪ من العاملات، ٢١٪ من العمال)، منهم ٨٢٪ ذكروا إلى أنه تمت الاستجابة لشكواهم.

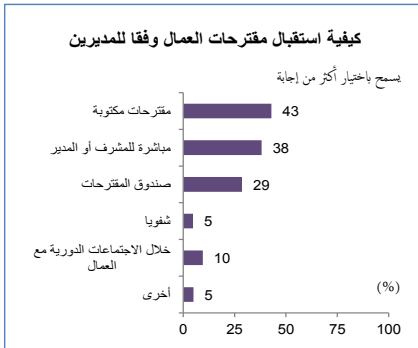


- كيفية إيصال مقترحات العمال وتعامل إدارة المصنع معها

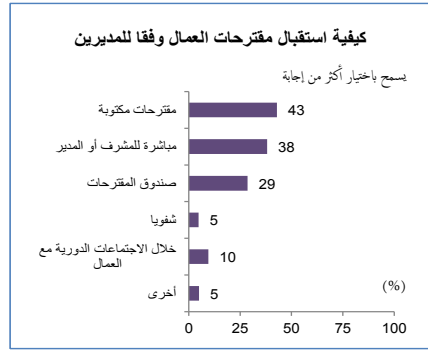
أوضح ٤٨٪ من العمال والعمالات في قطاع الصناعات الغذائية إلى أنهم يقومون بتقديم مقترحاتهم لرئيسهم، وهو يقوم بتقديمها للإدارة بالنيابة عنهم، في حين أشار ٢٧٪ إلى أنهم يقدمون مقترحاتهم بأنفسهم.



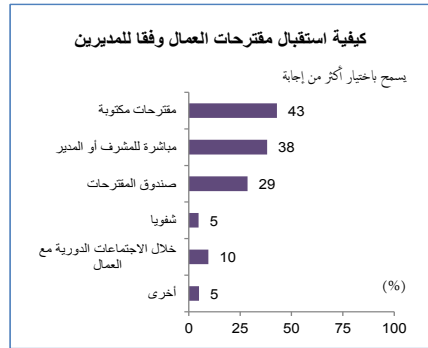
أما عن آراء العمال والعمالات بهذا الصدد، فقد ذكر ٤٠٪ من المجيبين أن في حالة إعجاب الإدارة بمقترحهم فإن الإدارة تقوم بشكرهم، وأشار ٨٪ إلى أن الإدارة تقوم بشكرهم وإعطائهم مكافأة، بينما أشار ٢٪ إلى أن الإدارة تقوم بتنفيذ المقترح.



وعن أساليب استقبال مقترحات العمال في قطاع الصناعات الغذائية، أشار ٤٣٪ من المديرين إلى أن مصنعهم يستقبل المقترحات مكتوبة، في حين أشار ٢٨٪ إلى التوجه بالمقترح مباشرة إلى المدير أو المشرف، يلي ذلك وضعها في صندوق المقترحات (٢٩٪)، في حين أشار ٥٪ إلى تقديم المقترح شفويا.

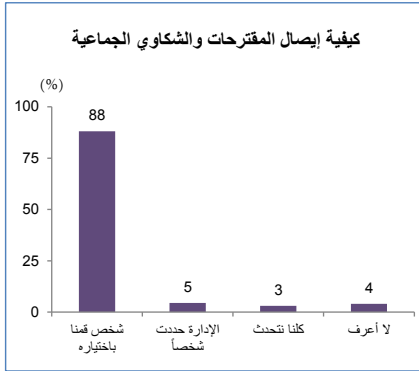


وبسؤال المديرين في قطاع الصناعات الغذائية عن تعامل المصنع مع العمال الذين يقدمون مقترحات متميزة، أشار ٩١٪ إلى أن المصنع يقوم بتقديم مكافأة، يلي ذلك شكر العامل (٣٨٪). وقد أشارت نسبة منخفضة (٥٪) إلى قيام المصنع بتنفيذ المقترح والاستفادة منه.

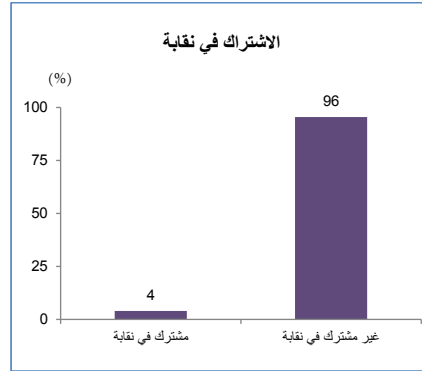


- إيصال المقترحات والشكاوي الجماعية

وعن كيفية إيصال المقترحات الجماعية، أشار ٨٨٪ من المجيبين إلى أن من يقوم بذلك أحد زملائهم الذين قاموا باختياره، في حين أوضح ٥٪ أن الإدارة قد حددت شخصا يقوم بذلك.

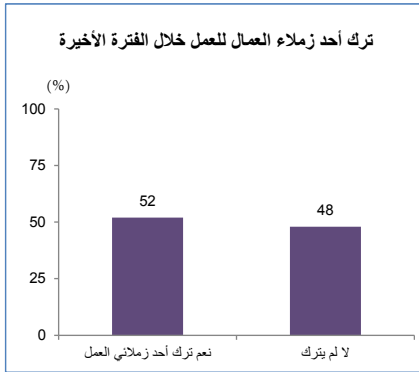


وقد ذكرت نسبة ضئيلة جدا (٥٪) من المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية أنهم مشتركون في إحدى النقابات (٣٪ من العمال، ٦٪ من العاملات).



هـ - إنهاء العمل

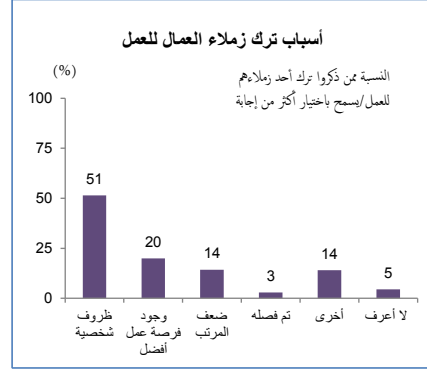
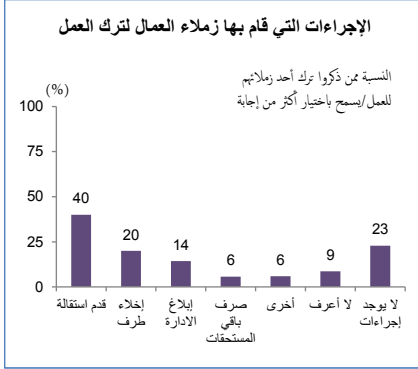
- ترك العمال العمل خلال الفترة الأخيرة والإجراءات التي اتبعوها



عند سؤال المجيبين في قطاع الصناعات الغذائية عما إذا كان أحد زملائهم قد ترك العمل قريبا، أشار نصفهم تقريبا (٥٢٪) إلى ذلك.

وقد أشار ٥١٪ منهم إلى أن زملاءهم قد تركوا العمل لظروف شخصية، بينما أشار ٢٠٪ إلى أن زملاءهم تركوا العمل نظرا لأنهم وجدوا فرصة عمل أفضل، بينما تركه زملاء ١٤٪ من المجيبين لضعف راتبهم. وقد أشار ١٤٪ لبعض الأسباب الأخرى مثل سوء المعاملة وعدم القدرة على تحمل ضغط العمل.

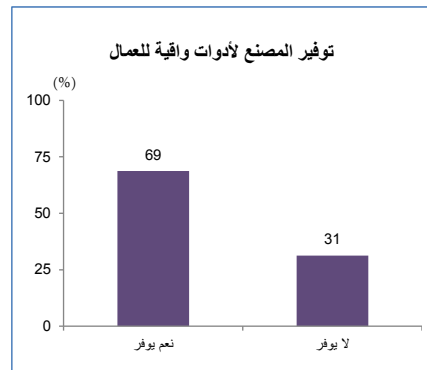
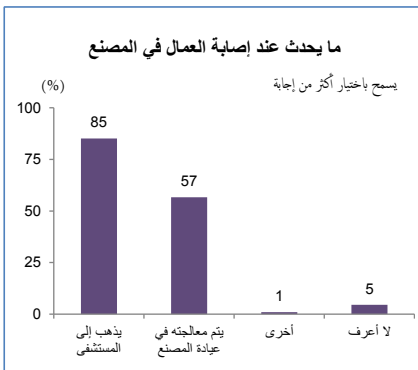
وعن الإجراءات التي قام زملاؤهم بإتباعها لترك العمل، أشار ٤٠٪ إلى أن زملاءهم قاموا بتقديم استقالاتهم، وأشار ٢٠٪ إلى أن زملاءهم قاموا بعمل إخلاء طرف، و١٤٪ أشاروا إلى أن زملاءهم قاموا بإبلاغ الإدارة، وقد ذكر ٦٪ بعض الإجراءات الأخرى مثل تسليم العهدة وسحب الملف الوظيفي.



- عدد العمال الذين تركوا العمل في المصنع خلال الثلاث سنوات الماضية

أشارت النسبة الأكبر من المديرين في قطاع الصناعات الغذائية (٣٨٪) إلى أنه خلال السنوات الثلاث الماضية لم يتم الاستغناء عن أي عامل، في حين أشار ٢٤٪ إلى أنه تم الاستغناء عن عدد من العمال تراوح ما بين عامل واحد إلى ٩ عمال، وأشار ٥٪ إلى أن عدد العمال الذين تم الاستغناء عنهم تراوح ما بين ١٠ إلى ١٩ عاملاً.

أشار ٢٤٪ من المديرين في قطاع الصناعات الغذائية إلى أن عدد العمال الذين قاموا بتقديم استقالاتهم خلال الثلاث سنوات الماضية كان أقل من ٢٠ عاملاً، في حين أشار ١٠٪ إلى أنه تراوح ما بين ٢٠ إلى ٤٩ عاملاً.



خاتمة ونوصيات

تتوافر في مصر مقومات عديدة ساعدت على قيام الصناعة بها مثل العمالة الوفيرة رخيصة الثمن، ورأس المال خاصة بعد تشجيع الحكومة للمستثمرين وتهيئة المناخ الملائم لفرص الاستثمار ومنح المستثمرين العديد من التسهيلات، وتوافر وسائل النقل حيث توجد في مصر شبكة مواصلات متنوعة تسهل نقل السلع والمنتجات إلى الأسواق المحلية والعالمية، وتوافر المواد الخام اللازمة للتصنيع، بالإضافة إلى توافر المعادن المختلفة. ولقد استعرضت هذه الدراسة الصناعات التصديرية في مصر ومدى تنافسيتها وامثالها لمعايير العمل الدولية بالتركيز على ثلاثة من أهم القطاعات الصناعية المصدرة لمنتجاتها في مصر وهي المنسوجات والصناعات الغذائية والملابس الجاهزة، حيث اعتمدت بشكل رئيسي على نتائج استطلاع رأي للعمال والعاملات والمديرين في عينة من المصانع العاملة بالقطاعات الثلاثة وذلك لدراسة الوضع الحالي لهذه القطاعات فيما يتعلق بمدى امتثالها لشروط العمل والإنتاجية والمعوقات والمشاكل التي تواجهها.

وبشكل عام فقد أوضحت نتائج المسح اختلاف رؤية المديرين بالمصانع عن العمال في العديد من الأمور التي تم سؤال الاثنين عنها، فحتى وإن تشابهت الإجابات فإن النسب اختلفت ما بين الاثنين، وهو ما قد يشير إلى وجود ضرورة لزيادة التواصل مع العمال لتوحيد الرؤية. كما أوضحت النتائج التزام معظم المصانع بالعديد من معايير العمل وذلك وفقا لما ذكره العمال والعاملات أنفسهم بالإضافة إلى المديرين.

لقد كان للغالبية من العمال في القطاعات الثلاثة محل الدراسة عقد عمل (أشار إلى ذلك ما يقرب من ثلاثة أرباع العمال في قطاع المنسوجات وقطاع الملابس الجاهزة، وإن انخفضت النسبة في قطاع الصناعات الغذائية لتصل إلى ما يقرب من النصف فقط)، وقد أشارت النسبة الأكبر من هؤلاء العمال وتقريبا كل المديرين إلى توافر العديد من البنود في العقد مثل عدد ساعات العمل أثناء اليوم وعدد أيام الإجازات المسموح بها والأجر وإن افتقدت العقود في غالبية المصانع وجود أسباب إنهاء العقد، وذلك في القطاعات الثلاثة.

وبالنسبة للراحة والإجازات فقد أشارت النسبة الأكبر في القطاعات الثلاثة إلى أنهم يعملون وقت من ٨ ساعات لأقل من ٩ ساعات، وكلهم تقريبا أشاروا إلى أن لديهم فترة راحة تتراوح مدتها ما بين نصف الساعة والساعة، كما كان للجميع تقريبا إجازة أسبوعية، ولقد كانت النتيجة غير المبشرة في هذا الصدد هي إشارة خمس العمال تقريبا في كل من قطاع الملابس الجاهزة وقطاع المنسوجات إلى أن الإجازة المرضية بدون أجر وإن انخفضت جدا نسبة من أشاروا إلى ذلك في قطاع الصناعات الغذائية.

أما بخصوص الأجر فقد أشارت الغالبية إلى أنهم يحصلون على أجر شهري وأنهم على علم بكيفية محاسبتهم آخر الشهر، وقد أشارت النسب الأكبر في القطاعات الثلاثة إلى أن أقل أجر حصلوا عليه خلال آخر سنة تراوح ما بين ٥٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠ جنيه، بينما تراوح أعلى أجر ما بين ١٠٠٠ إلى ١٥٠٠ جنيه، وأشارت النسب الأكبر إلى أنهم يتم إعطاؤهم عادة أجراً عن العمل لوقت إضافي أو أيام الإجازات الرسمية أكبر من الأجر المعتاد وإن تفاوتت النسب باختلاف القطاعات.

وقد أوضحت النتائج أيضاً أن المصانع توفر عدة امتيازات للعمال كان على رأسها كل من التأمين الصحي والتأمين الاجتماعي والمواصلات وعقد العمل، وذلك وفقاً لما أشار إليه العمال والمديرون، وكانت الحوافز المادية على رأس قائمة السياسات التي تستخدمها المصانع لتحفيز العمال ومكافأة العمال المتميزين، كما أن ثلثي المصانع يوفر تدريباً للعمال مع بدء العمل، وإن كان الثلث فقط تقريباً يوفر لهم تدريباً دورياً وذلك في القطاعات الثلاثة، أما فيما يخص بعض التدريبات الخاصة بالاطمئنان على سلامة العمال مثل التدريب عن مخاطر العمل ومكافحة الحرائق والإسعافات الأولية والسلامة المهنية وأدوات مكافحة الحرائق كان العمال بقطاع الصناعات الغذائية الأكثر إشارة إلى حصولهم عليها وإن كانت النسب منخفضة عموماً.

وفيما يتعلق بتقديم الشكاوي والمقترحات، فحسب إشارة المديرين كان هناك دائماً صندوق للشكاوي وصندوق للمقترحات وإن كانت النسب الأكبر من العمال أكثر إشارة إلى أنهم يقدمون شكاوهم ومقترحاتهم لمديرهم المباشر بأنفسهم.

وأخيراً وعن التمييز ضد السيدات في العمل فقد أشار أغلب المديرين إلى عدم تفضيل النوع - خاصة في قطاع الصناعات الغذائية - وهو ما أكدته العاملات في القطاعات الثلاثة، حيث أشرن إلى أنه لا توجد تفرقة في المعاملة بين الرجال والسيدات والأغلبية أشرن إلى أن فرص الترقى متساوية مع الرجال. ولم يكن هناك تتبع من قبل المصانع لاكتشاف حمل العاملات قبل الالتحاق بالعمل، حيث لم يكن هناك فارق يذكر بين العمال والعاملات بالنسبة لإجراء الكشف الطبي، وقد أشارت الغالبية العظمى من المديرين أنه في حالة اكتشاف سيدة حامل خلال فترة الاختبار لا يتم اتخاذ أي إجراء ضدها، وإن أشارت نسب ضئيلة في قطاعي المنسوجات والملابس الجاهزة إلى أنه يتم إنهاء عقدها. وقد ذكر خمس العاملات تقريباً فقط تعرض إحدى زميلاتهن للمعاكسة ولكن معظمهن

قدمن شكوى وتم اتخاذ إجراءات في معظم الشكاوي ضد من قام بالمعاكسة.

ومن خلال استعراض نتائج المسح ونتائج الدراسة ككل يمكن القول إن مشاكل قطاع الصناعة في مصر بشكل عام تحتاج لرؤية واضحة المعالم ومحددة السنوات للنهوض بالبلاد ودفع عجلة النمو الاقتصادي للأمام، وهذا لن يتحقق إلا إذا وضع برنامج محدد لتعميق التصنيع المحلي بجميع القطاعات وتحفيز وتشجيع الصناعة المصرية مع جذب الاستثمارات الأجنبية وبناء القدرة الذاتية، كذلك الاهتمام بالصناعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر التي تستوعب عددا كبيرا من العمالة وتساهم في تشغيل الطاقات الشبابية. فضلا على تطوير منظومة التعليم والعمل علي صقل المخرجات التعليمية لتناسب مع الاحتياجات والوظائف المتاحة في هذه المصانع.

أما فيما يخص نظام العمل في مصر ففي ظل المتغيرات الحالية التي تمر بها البلاد بعد ثورتين، أصبح احترام كرامة الإنسان والحفاظ على حقوقه الأساسية، ودعم كرامته وضمان أمنه واستقراره من أهم القضايا التي يجب أن تسعى إليها الحكومة الحالية والحكومات القادمة، لأن المجتمع بكل فئاته لن يسمح بعد الآن أن تنتهك أو تسلب حقوقه التي كفلها له القانون ونصت عليها التشريعات والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، وذلك بالأخذ في الاعتبار مصالح أصحاب الأعمال وأصحاب المصالح المختلفين في القطاع.

وفي هذا الصدد وحتى تخرج الدراسة بتوصيات أكثر تحديدا وتفصيلا ليكون من السهل اتباعها لتطوير القطاعات محل الدراسة فقد تمت الاستعانة بأراء أصحاب المصالح في قطاعات المنسوجات والملابس الجاهزة والأغذية الذين تم إجراء مقابلات معهم عن مقترحاتهم وتوصيات يمكن من خلال اتباعها تحسين معايير بيئة العمل والإنتاجية، بالإضافة إلى آراء المديرين في المصانع التي تم إجراء المسح بها، ويمكن تقسيم مقترحات وتوصيات الدراسة كالتالي:

• مقترحات على مستوى الدولة ككل

حتى يتم تحسين معايير بيئة العمل وتزيد الإنتاجية بالفعل، هناك ضرورة لإصلاح المنظومة كاملة في الدولة وضرورة تكامل دور الفاعلين الرئيسيين في الصناعة وتكاتفهم والحرص على أن يعملوا معا من أجل إيجاد حلول متكاملة تخدم مصالحهم كلها وتقوم فيها الحكومة بدور تنسيقي فعال. هذا بالإضافة إلى ضرورة قيام النقابات بدور تنسيقي لإيجاد حلول لمشاكل العمال بدلا من وقوفها فقط كدور داعم لطلباتهم.

ولتحسين مناخ الاستثمار فإن فتح مشروعات جديدة تستوعب العدد الكبير من الطاقات الشبابية، بالإضافة إلى تشغيل المصانع المغلقة وإنشاء مدن صناعية وتطوير شركات قطاع الأعمال العام يعد أحد المتطلبات الضرورية. ويجب أن يتم ذلك بالتوازي مع تحسين الأوضاع الأمنية في البلد حتى لا يتم سرقة المصانع ويشعر المستثمرون بالأمان، بالإضافة إلى النظر لاحتياجات الأسواق الخارجية ومعايير الجودة الخاصة بها لفتح مجالات للتصدير للخارج ثم التسويق للمنتجات ذات المواصفات المطلوبة.

• مقترحات على مستوى الجهاز الإداري

- وعلى المستوى الجهاز الإداري للدولة، كانت هناك عدة مقترحات وهي:
- سرعة الانتهاء من إصدار القوانين الخاصة بتنظيم العمل والتي تنتظر مجلس النواب المقبل من إحدى التوصيات المهمة، ومن هذه القوانين:
- قانون العمل الجديد، حيث تم إجراء حوار مجتمعي حوله يعني بالعديد من الحقوق بالنسبة للعمال ويعني أيضاً بحقوق أصحاب الأعمال.
- قانون النقابات العمالية للقضاء على الفوضى التي تمثل العمال في شكل النقابات المستقلة، لأن قانون النقابات المستقلة سوف ينظم من يمثل العمال من خلال الانتخابات الحرة.
- قانون التأمينات الاجتماعية.
- قانون التأمين الصحي حتى يضمن العامل وكافة طوائف الشعب علاجاً آمناً كريماً بما لا يهدر كرامته في ساحات المستشفيات.
- زيادة دور جهاز حماية المستهلك، فعقابه للشركات ونشر ذلك في وسائل الإعلام سيؤدي بالشركات إلى تحسين صناعتها ومنتجاتها
- تنشيط دور الأجهزة التي تقوم بحل مشاكل العمال وحماية حقوقهم بشكل أكبر مثل وزارة القوى العاملة والهجرة ومكاتب العمل وتحسين الأنظمة بها.
- ضرورة اتباع الدولة معايير الجودة الشاملة (وليس الأيزو فقط) والمعايير الصحية وضرورة مراقبتها على المصانع غير المرخصة (مصانع بير السلم).
- تسهيل حصول أصحاب المصانع على أماكن لبناء مصانعهم عليها.
- تعديل الأنظمة الحكومية وإعادة هيكلتها خاصة في الجمارك والموائى للتخلص من الرشوة وتسهيل إجراءات استخلاص الأوراق الرسمية المطلوبة.

• مقترحات خاصة بتحسين أوضاع العمال

- أما فيما يخص العمال وتحسين كفاءتهم وأوضاعهم وخفض معدل دورانهم، فهناك ضرورة لتحسين أوضاع العمال بشكل عام وتوفير مناخ عمل مناسب لهم عن طريق:
 - تفعيل الحد الأدنى للأجور أو بمعنى آخر الحد الأدنى للكرامة الذي يضمن معيشة كريمة للعامل، وضمان تطبيقه على العاملين في القطاع الخاص وقطاع الأعمال ومراعاة زيادته بشكل سنوي، بما يضمن مسايرة التضخم وارتفاع الأسعار المستمر، وإعطاء العمال حوافز مرتبطة بالإنتاج.
 - تثبيت العمال وإشعارهم بالأمان الوظيفي، وزيادة مميزاتهم المعنوية والخدمات المقدمة لهم من قبل مكان العمل.
 - تحديد حد أدنى للمعاشات، حيث لا يجوز أن يتقاضى عامل أكثر من ٣٠٠٠ أو ٥٠٠٠ جنيهًا ثم يتقاضى معاش حوالي ٧٠٠ جنيه وهو في نهاية حياته واحتياجاته تزداد.
 - تطوير قدرات وإمكانيات العامل المصري لمواجهة المنافسة من العمالة الأجنبية الوافدة، وهذا يأتي من خلال تدريبهم بشكل مستمر حتى يقوموا بإنتاج منتجات بالجودة المطلوبة سواء كان ذلك عن طريق استقدام خبراء أجانب لنقل الخبرة أو عن طريق قيام وزارة القوة العاملة والهجرة بعمل مراكز لتدريب العمال على صناعات بعينها ليكونوا مؤهلين للعمل بها.
 - تثقيف وتوعية العمال بحقوقهم وواجباتهم وفقاً للقانون وتشجيعهم على أن يكون لديهم اتجاه نحو العمل وما يتبع ذلك من ضرورة للالتزام بأيام ومواعيد العمل
 - التدقيق في جودة العمل الذي يقومون به وتقييمهم شهريا.
 - تقسيم العمل فيما بين العمال بحيث يتخصص كل عامل في عمل معين وتزيد جودة العمل.

• مقترحات خاصة بتحسين العلاقة بين العمال وصاحب العمل

يعد تحسين العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال من أهم المقترحات التي يجب أخذها بعين الاعتبار لما لها من آثار كبيرة على تحسين إنتاجية العامل والتزامه وانتمائه للعمل، وستحسن العلاقة بين الاثنين عن طريق معاملة العامل بشكل آدمي وليس كما كينة سواء من صاحب العمل أو المشرف المباشر، ووجود حوار اجتماعي بين الأطراف في العلاقة الإنتاجية بعيدا عن أي مصلحة شخصية والذي قد يتم على سبيل المثال عن طريق عمل

اجتماعات دورية للعمال لشرح استراتيجية العمل وإطلاعهم على معدلات الأداء الماضية والمعوقات التي تواجه العمل حتى يشعروا بملكية للمكان، أو عن طريق إعطاء العمال أسهماً في المنشأة التي يعملون بها، وعن طريق معرفة مشاكل العمل التي تواجههم والعمل على حلها ومساندتهم فيما يواجهونه من مشاكل، والاهتمام بحياتهم الاجتماعية، فعلى سبيل المثال قد يتم عمل نشاطات ترفيهية ورحلات والاشتراك لهم في النوادي.

• مقترحات خاصة بتطوير سلوكيات أصحاب الأعمال

إن صاحب العمل عليه عبء كبير في تطوير بيئة العمل والإنتاجية، فهناك ضرورة لقيامهم بتحسين مكان العمل وتحديث مصانعهم وفقاً لآخر المستجدات في الصناعة بحيث تعتمد على وجود أنظمة (كنظم السلامة والصحة المهنية) بدلاً من الاعتماد على أشخاص حتى تكون مستدامة وتستطيع المنافسة.

ويجب أن يتم توعيتهم بحقوق العمال لديهم وأهمية اعتمادهم على متخصصين في إدارة الموارد البشرية حتى يستطيعوا عمل وتطوير أنظمة إدارية وعلمية للتحفيز والترقي تساهم في شعور العاملين بملكيتهن للمكان.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

- وزارة التجارة الخارجية، قطاع البحوث والدراسات، «استراتيجية نفاذ المنتجات النسيجية إلى الأسواق العالمية».
- وزارة التجارة والصناعة، السنة الأولى، أغسطس ٢٠٠١، «استراتيجية تنمية الصناعة في مصر».
- وزارة الصناعة والتجارة الخارجية، ٢٠٠٥، «المشكلات التي تواجه تنمية الصادرات الغذائية والصادرات».
- صابر بركات، ٢٠٠٧، «الحق في العمل وحقوق العمال»، مركز هشام مبارك للقانون.
- أمينة جاد، سبتمبر ٢٠٠٨، «الصناعة في مصر وآمال التنمية والنهضة».
- شريف شعبان مبروك، أكتوبر ٢٠٠٨، «نشرة أحوال مصرية».
- دينا أسامة، سبتمبر ٢٠٠٩، «آثار اتفاقية الشراكة الأوروبية - المصرية وبرتوكول الكويز علي صادرات قطاع المنسوجات».
- مركز تحديث الصناعة، مايو ٢٠١٠، استراتيجية مصر لتنمية الصناعة «الصناعة قاطرة التنمية».
- مركز تحديث الصناعة، أغسطس ٢٠١٠، «استراتيجية تطوير قطاع الصناعات الغذائية».
- شريف جلال الفقي، فبراير ٢٠١١، «آثار الصناعات النسيجية والملابس الجاهزة على الاقتصاد القومي المصري».
- وزارة التجارة والصناعة، يوليو ٢٠١١، «قطاع الغزل والنسيج والمنسوجات في مصر، قطاع نقطة التجارة الدولية».
- عبد الحافظ الصاوي، إبريل ٢٠١٣، «تحديات الصناعة لمصرية».
- الهيئة العامة للتنمية الصناعية، سبتمبر ٢٠١٣، «النشرة السنوية للتجارة الخارجية».
- صندوق دعم صناعة الغزل والنسيج، الإدارة العامة للبحوث والعلاقات الخارجية، القطاع التجاري، النشرة الشهرية، العدد ٢٣٦، إبريل ٢٠١٣.
- الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة، إصداره نوفمبر ٢٠١٣، «لمحة عن الاقتصاد المصري».

- الدكتور زياد بهاء الدين، يناير ٢٠١٤، «الاقتصاد المصري في نصف عام»، وزارة التعاون الدولي.
- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، يناير ٢٠١٤، برنامج «تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية»، نقابة الصناعات الغذائية.
- «اتجاهات سوق العمل في مصر بعد ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١»، فبراير ٢٠١٤، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء.
- عبد الرسول الزرقاني، سبتمبر ٢٠٠٥، «المشكلات التي تواجه تنمية الصادرات الغذائية والصادرات»، وزارة الصناعة والتجارة الخارجية.
- عبد النبی عبدالمطلب، إبريل ٢٠١٠، «دراسة تحليلية حول صادرات الملابس الجاهزة المصرية الواقع وآمال المستقبل»، وزارة التجارة والصناعة.
- مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، نشرة المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية لجمهورية مصر العربية، إصدار ٢٥٤، فبراير ٢٠١٤.
- مركز البيت العربي للبحوث والدراسات، إبريل ٢٠١٤، «العمال والتنمية»، بحوث ودراسات.
- الهيئة العامة للتنمية الصناعية، عدد يونيو ٢٠١٤، تقرير الانجازات السنوية.
- وزارة التخطيط، يونيو ٢٠١٤، «خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للعام المالي ٢٠١٤/٢٠١٥».
- دكتور أحمد غنيم، «الديمقراطية واقتصاديات السوق»، مركز المشروعات الدولية.
- مرام حسين نعيم، ٢٠١٤، «القدرة التنافسية لقطاع الصناعة وانعكاساتها على الهيكل السلعي للتجارة الخارجية في مصر دراسة مقارنة»، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- IMAN A. AL-AYOUTY, JULY 2011, DECENT WORK ATTAINMENT AND LABOUR PRODUCTIVITY: A SAMPLE SURVEY OF TEXTILE FIRMS IN EGYPT.
- SOMAYA A. ABDEL MOWLA, NOVEMBER 2011, VULNERABLE EMPLOYMENT IN EGYPT, Working Paper No. 165.
- MAYE EHAB, JUNE 2012, LABOR MARKET FLEXIBILITY IN EGYPT, WITH APPLICATION TO THE TEXTILES AND APPAREL INDUSTRY Working Paper No. 170.

مواقع إلكترونية:

- موقع اتحاد الصناعات المصرية: [/http://www.fei.org.eg](http://www.fei.org.eg)
- موقع الهيئة العامة للاستعلامات: <http://www.sis.gov.eg/Ar/Default.aspx>
- موقع الجهاز المركز للتعبئة العامة والإحصاء: [/http://www.capmas.gov.eg](http://www.capmas.gov.eg)
- موقع وزارة التجارة والصناعة: [/http://www.mti.gov.eg](http://www.mti.gov.eg)
- موقع البنك الدولي: [/http://www.albankaldawli.org](http://www.albankaldawli.org)
- موقع منظمة العمل الدولي: <http://www.ilo.org/beirut/lang-ar/index.htm>
- موقع رابطة المصدرين المصريين: [/http://www.expolink.org](http://www.expolink.org)
- موقع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر: [/http://etufegypt.com](http://etufegypt.com)
- موقع مركز تحديث الصناعة: [./http://www.imc-egypt.org](http://www.imc-egypt.org)
- موقع غرفة صناعة الملابس الجاهزة: [./http://ecahtegypt.com](http://ecahtegypt.com)

ملحق الدراسة

ملحق (١)

قائمة الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها مصر لضمان حقوق العمال

- "الاتفاقية رقم ١: اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩.
- الاتفاقية رقم ٢: اتفاقية البطالة، ١٩١٩.
- الاتفاقية رقم ٩: اتفاقية استخدام البحارة، ١٩٢٠.
- الاتفاقية رقم ١١: اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١.
- الاتفاقية رقم ١٤: اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١.
- الاتفاقية رقم ١٧: اتفاقية التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥.
- الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية الأمراض المهنية، ١٩٢٥.
- الاتفاقية رقم ١٩: اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥.
- الاتفاقية رقم ٢٢: اتفاقية عقود استخدام البحارة، ١٩٢٦.
- الاتفاقية رقم ٢٣: اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٢٦.
- الاتفاقية رقم ٢٦: اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨.
- الاتفاقية رقم ٢٩: اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠.
- الاتفاقية رقم ٣٠: اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠.
- الاتفاقية رقم ٤٥: اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥.
- الاتفاقية رقم ٥٢: اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦.
- الاتفاقية رقم ٥٣: اتفاقية شهادات كفاءة الضباط، ١٩٣٦.
- الاتفاقية رقم ٥٥: اتفاقية التزامات صاحب السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة)، ١٩٣٦.
- الاتفاقية رقم ٥٦: اتفاقية التأمين الصحي (البحارة)، ١٩٣٦.
- الاتفاقية رقم ٦٢: اتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧.
- الاتفاقية رقم ٦٣: اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨.
- الاتفاقية رقم ٦٨: اتفاقية الغداء وتقديم الوجبات (أطقم السفن)، ١٩٤٦.
- الاتفاقية رقم ٦٩: اتفاقية شهادة كفاءة طبّاحي السفن، ١٩٤٦.
- الاتفاقية رقم ٧١: اتفاقية معاشات البحارة، ١٩٤٦.
- الاتفاقية رقم ٧٣: اتفاقية الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦.
- الاتفاقية رقم ٧٤: اتفاقية شهادات كفاءة البحارة، ١٩٤٦.
- الاتفاقية رقم ٨٠: اتفاقية مراجعة المواد الختامية، ١٩٤٦.
- الاتفاقية رقم ٨١: اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (وبروتوكول عام ١٩٩٥).
- الاتفاقية رقم ٨٧: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم ٨٨: اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم ٨٩: اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم ٩٢: اتفاقية إقامة الأطقم (مراجعة)، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم ٩٤: اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩.

- الاتفاقية رقم ٩٥: اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم ٩٦: اتفاقية وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم ٩٨: اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم ١٠٠: اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١.
- الاتفاقية رقم ١٠١: اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، ١٩٥٢.
- الاتفاقية رقم ١٠٤: اتفاقية إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون)، ١٩٥٥.
- الاتفاقية رقم ١٠٥: اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧.
- الاتفاقية رقم ١٠٦: اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧.
- الاتفاقية رقم ١٠٧: اتفاقية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧.
- الاتفاقية رقم ١١١: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨.
- الاتفاقية رقم ١١٥: اتفاقية الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠.
- الاتفاقية رقم ١١٦: اتفاقية مراجعة المواد الختامية، ١٩٦١.
- الاتفاقية رقم ١١٨: اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢.
- الاتفاقية رقم ١٢٩: اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩.
- الاتفاقية رقم ١٣١: اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠.
- الاتفاقية رقم ١٣٤: اتفاقية الوقاية من الحوادث (البحارة)، ١٩٧١.
- الاتفاقية رقم ١٣٥: اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١.
- الاتفاقية رقم ١٣٧: اتفاقية العمل في الموانئ، ١٩٧٣.
- الاتفاقية رقم ١٣٨: اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣.
- الاتفاقية رقم ١٣٩: اتفاقية السرطان المهني، ١٩٧٤.
- الاتفاقية رقم ١٤٢: اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥.
- الاتفاقية رقم ١٤٤: اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦.
- الاتفاقية رقم ١٤٥: اتفاقية استمرار الاستخدام (عمال البحر)، ١٩٧٦.
- الاتفاقية رقم ١٤٧: اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ بروتوكول عام ١٩٩٦.
- الاتفاقية رقم ١٤٧: اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦.
- الاتفاقية رقم ١٤٨: اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧.
- الاتفاقية رقم ١٤٩: اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧.
- الاتفاقية رقم ١٥٠: اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨.
- الاتفاقية رقم ١٥٢: اتفاقية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩.
- الاتفاقية رقم ١٥٩: اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣.
- الاتفاقية رقم ١٦٦: اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة)، ١٩٨٧.
- الاتفاقية رقم ١٨٢: اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩.

ملحق (٢)

مواد الدستور التي تنص على حقوق العمال

- **مادة (١٣) :** المحافظة على حقوق العمال وحمايتهم من المخاطر وحظر فصلهم تعسفياً ؛
"تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طريفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً".
- **مادة (١٧) :** التأمين الاجتماعي أو الضمان الاجتماعي لحالات العجز أو الشيخوخة أو البطالة ومعاش مناسب للعمال الزراعيين والعمالة غير المنتظمة ؛
"تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادراً على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة. وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة، وفقاً للقانون".
- **مادة (٤٧) :** للعاملين نصيب في الإدارة والأرباح ويمثلون بنسبة ٥٠% في مجالس الإدارة وصغار الحرفيين يمثلون نسبة ٨٠% في الجمعيات الصناعية والحرفية ؛
"يكون للعاملين نصيب في إدارة المشروعات وفي أرباحها، ويلتزمون بتنمية الإنتاج وتنفيذ الخطة في وحداتهم الإنتاجية، وفقاً للقانون، والمحافظة على أدوات الإنتاج واجب وطني. ويكون تمثيل العمال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام بنسبة خمسين في المائة من عدد الأعضاء المنتخبين، ويكون تمثيلهم في مجالس إدارات شركات قطاع الأعمال العام وفقاً للقانون وينظم القانون تمثيل صغار الفلاحين، وصغار الحرفيين، بنسبة لا تقل عن ثمانين في المائة في مجالس إدارة الجمعيات التعاونية الزراعية والصناعية والحرفية.

ملحق (٣)

استمارة استطلاع رأي العمال

التعيين والعقد:

١. لما جيت الشركة كنت عارف منين أو إزاي إن المصنع عايز عمال؟
 - ☐ من صديق
 - ☐ من الإعلانات
 - ☐ من معارف أو أقارب في المصنع
 - ☐ مصادر أخرى (تذكر):
٢. طيب قدمت للشغل في المصنع إزاي، يعني إيه الإجراءات اللي عملتها عشان تقدم؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)
 - ☐ استمارة طلب عمل
 - ☐ إمضاء عقد عمل
 - ☐ كعب العمل
 - ☐ فيش جنائي
 - ☐ استمارة التأمينات
 - ☐ صورة البطاقة
 - ☐ المؤهل
 - ☐ شهادة الجيش
 - ☐ صورة شهادة الميلاد
 - ☐ أخرى (تذكر):
 - ☐ لا أتذكر
٣. طيب عملت كشف طبي؟
 - ☐ نعم
 - ☐ لا
 - ☐ لا أتذكر
٤. هل معمولك عقد؟
 - ☐ نعم
 - ☐ لا (انتقل إلى سؤال ١٣)
٥. إيه نوع العقد اللي مضيتة؟
 - ☐ عقد محدد المدة
 - ☐ عقد غير محدد المدة
 - ☐ عقد تدرج مهني
٦. أخذت نسخة من العقد اللي مضيت عليه؟
 - ☐ نعم
 - ☐ لا

هل العقد مكتوب فيه ؟.....؟	نعم	لا	لا أتذكر/لا أعلم
٧. الشغل اللي المفروض تعمله (المسمى الوظيفي)			
٨. عدد أيام الإجازات المسموح لك بيها سنويا (عارضة - اعتيادي - مرضي)			
٩. عدد ساعات الشغل خلال اليوم			
١٠. أسباب إنهاء العقد			
١١. الأجر			

١٢. هل لو اتطلب منك شغل كان مش موجود في العقد بتعمله ولا بترفضه ولا ساعات وساعات؟

☐ بعمله

☐ ساعات وساعات

☐ برفضه

الامتيازات:

١٣. إيه الامتيازات اللي الشركة بتوفرها لك؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ عقد عمل

☐ تأمين صحي

☐ تأمين اجتماعي

☐ موصلات/بدل موصلات

☐ وجبات/بدل وجبات

☐ سكن/بدل سكن

☐ أخرى (تذكر)

١٤. هل فيه زي معين لازم تلتزم بيه في شغلك؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل لسؤال ١٦)

١٥. هل الشغل بيوفرلك الزي ده أو بيوفرلك تمن شرائه؟

☐ نعم

☐ لا

الراحة والإجازات:

١٦. بتشتغل وقت أد إيه في اليوم؟ (تذكر بالساعة)

هل فيه فترات راحة خلال يوم العمل؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل لسؤال ١٩)

١٧. فترات الراحة بتكون أد إيه في اليوم؟ (تذكر بالساعة)

١٨. بخلاف الإجازة الأسبوعية، أنت بتأخذ إجازتك أزاى، هل بتأخذها مجمعة (يعني إجازة سنوية) ولا

كل شهر عدد أيام معين (يومين أو ثلاثة) ولا حسب الظروف ولا مفيش إجازات؟

- ☐ مجمعة (إجازة سنوية)
- ☐ كل شهر عدد أيام معين (يومين أو ثلاثة)
- ☐ حسب احتياج العمل
- ☐ مفيش إجازات
١٩. امتى إجازاتك الأسبوعية؟

٢٠. خلال السنة تقريبا مسموكلك بأء إءاءاء مررضى؟

٢١. هل الإءاءاء ءى بءبقى بأءر ولا بءون أءر؟

☐ أه كلبا بأءر

☐ أه بعضها بأءر

☐ كلبا بءون أءر

☐ أءرى (ءءكر):

☐ لا أءرف

٢٢. هل لو مخلصء رصىء إءاءاءك ءلال السنة بءاء الرصىء الباقى فلوس ولا الإءاءاء بءءرءك

للسنة اللى بعءها ولا مبقىصلش ءاءة؟

☐ باءء فلوس

☐ الإءاءاء بءءرءل

☐ مبقىصلش ءاءة

☐ لا أءلم

الأءر:

٢٣. إءه أءل أءر أءءءه فى الشهر ءلال أءر سنة؟

٢٤. إءه أءلى أءر أءءءه فى الشهر ءلال أءر سنة؟

٢٦. بءاء أءرك كل أء إءه؟

☐ أسبوعى

☐ شهرى

☐ يومى

٢٧. هل بءاء أءرك كامل ولا فىه منه اسءءاءاء؟

☐ فىه اسءءاءاء

☐ كامل (انءل إلى سؤال ٣٠)

☐ لا أءرف (انءل إلى سؤال ٣٠)

٢٨. إءه هى الاسءءاءاء ءى؟

☐ النأمىاء

☐ ضرائب الدخل

☐ سكن إداري

☐ بدل انتقالات

☐ بدل تدريب

☐ أخرى (تذكر):

٢٩. نسبة الاستقطاع تقريبا أدنيه من المرتب، يعني كام في المية تقريبا؟

٣٠. هل يتاخذ شيك أو إيصال يثبت حصولك على مرتبك؟

☐ نعم

☐ لا

٣١. انت عارف إزاي بتتاسب آخر الشهر؟

☐ نعم

☐ لا

٣٢. تقدر تقولي بيانات استحقاقاتك واستقطاعاتك إيه؟ (تقدر تشرح شيك القبض والبيانات اللي فيه؟)

العمل الإضافي (السهرات)

٣٣. امتى بتشتغل ساعات عمل إضافي (سهرات)؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ لما بيبقى فيه شغل زيادة

☐ لما المشرف ببقى عايزني أسهر

☐ لما شغلي المطلوب مني ببقى لسة مخلصش

☐ بسهر عشان أزود دخلي

☐ لا أسهر (انتقل إلى سؤال ٣٥)

☐ أخرى (تذكر):

٣٤. إزاي بتتاسب على السهرة؟

☐ الساعة بساعة

☐ الساعة بساعتين

☐ لو سهرت عشان شغلي بكملة مش باخد حاجة

☐ أخرى (تذكر):

☐ لا أعرف

العمل أيام العطلات الرسمية

٣٥. هل أحيانا بتضطر تشتغل أيام إجازات رسمية؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ٣٧)

٣٦. إزاي بتتاسب على يوم العمل أثناء الإجازة الرسمية؟

☐ اليوم بيوم

☐ اليوم بيومين

☐ أخرى (تذكر):

☐ لا أعرف

التدريب

٣٧. هل المكان وفركك تدريب أول ما جيت؟

☐ نعم

☐ لا

٣٨. هل المكان بيوفرلك تدريب كل فترة؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ٤٤)

٣٩. بتأخذ تدريب كل أد إيه تقريبا؟

٤٠. هل فيه مقابل مادي أو غير مادي بتدفعه عشان تتدرب؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ٤٢)

٤١. إيه المقابل اللي بتدفعه في التدريب؟

٤٢. هل التدريب خلاك تحسن من شغلك؟

☐ نعم

☐ لا

٤٣. لو حد ساب الشغل بعد التدريب بيدفع مقابل التدريب؟

☐ نعم

☐ لا

٤٤. هل أخذت تدريب عن السلامة المهنية؟

☐ نعم

☐ لا

٤٥. هل تم تدريبك على مكافحة الحرائق والإسعافات الأولية؟

☐ نعم

☐ لا

٤٦. هل تم تدريبك على أدوات مكافحة الحرائق؟ (الطفاية/الخرطوم)

☐ نعم

☐ لا

٤٧. هل بتقوموا في المصنع بعمل تجارب للإخلاء الاضطرابي، يعني بتدربوا إزاي لما يبقى فيه طوارئ تسيبوا

المصنع بشكل منظم؟

☐ نعم

☐ لا

٤٨. هل أخذت تدريب على مخاطر العمل؟

☐ نعم

☐ لا

٤٩. هل المصنع يوفر لك أدوات واقية؟

☐ نعم

☐ لا

مخاطر العمل:

٥٠. في حالة إصابة حد من العمال إيه اللي بيحصل؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

يتم معالجته في العيادة بتاعة المصنع

☐ بيروح المستشفى

☐ أخرى (تذكر):

٥١. هل شغلك بيعرضك لأي نوع من المخاطر؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل لسؤال ٥٤)

٥٢. هل المصنع بياخد أية إجراءات وقائية عشان يحميك من المخاطر دي؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل لسؤال ٥٤)

٥٣. هل المصنع عامل عقوبات معينة على اللي ميتبعش الإجراءات الوقائية؟

☐ نعم

☐ لا

☐ الشكاوي والمقترحات:

٥٤. هل حضرتك مشترك في نقابة؟

☐ نعم

☐ لا

٥٥. لو عندك شكوى بتوصلها إزاي؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ بحكي لرئيسي على طول

☐ صندوق الشكاوي

☐ أخرى (تذكر):

☐ لا أعرف

٥٦. هل لو عندك مقترح بتروح تقدمه بنفسك لإدارة المصنع ولا حد بيقدمه بالنيابة عنك؟

☐ بقدمها بنفسي

☐ رئيسي بيقدمها

☐ زميل ييقدّمها

☐ أخرى (تذكر):

٥٧. لو اقترحك عجب الإدارة إيه اللي بيحصل، هل الإدارة بتشكرك، ولا مفيش حاجة بتحصل؟

☐ الإدارة بتشكرني

☐ مفيش حاجة بتحصل

☐ أخرى (تذكر):

٥٨. هل قدمت شكوى قبل كدة في حاجة مضايك في الشغل؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل لسؤال ٦٠)

☐ هل تمت الاستجابة لشكوتك؟

☐ نعم

☐ لا

٥٩. لو شفت حاجة غلط بتحصل في المصنع بتعمل إيه؟

٦٠. لما كلكم بيبقى عندكم مقترح أو شكوى جماعية، الشخص اللي بيروح يوصلها بيبقى شخص انتم اللي مختارينه ولا الإدارة هي اللي محددها؟

☐ احنا اللي مختارينه

☐ الإدارة حددت شخص

☐ أخرى (تذكر):

الجزءات:

٦١. لو عامل عمل حاجة غلط أو بوظ حاجة في الشغل، إدارة المصنع بتعمل إيه معاه؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ بتوديه تدريب

☐ خصم من الراتب

☐ حرمان من ترقية أو علاوة

☐ إيقاف عن العمل

☐ أخرى (تذكر):

إجراءات ترك العمل

٦٢. هل فيه حد من زمالك ساب الشغل قريب؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى البيانات الشخصية)

٦٣. ليه ساب الشغل؟

٦٤. إيه الإجراءات اللي أخذها عشان يسبب الشغل؟

البيانات الشخصية :

العمر: _____

التعليم:

☐ أقل من ابتدائي

☐ ابتدائي/إعدادي

☐ ثانوي وما يعادله

☐ فوق المتوسط

☐ جامعي

ملحق (٤)

استمارة استطلاع رأي العائلات

التعيين والعقد:

١. لما جيت الشركة كنت عارفة منين أو إزاي إن المصنع عايز عمال؟

☐ من صديقة

☐ من الإعلانات

☐ من معارف أو أقرباء في المصنع

☐ أخرى (تذكر):

٢. طيب قدمت للشغل في المصنع إزاي، يعني إيه الإجراءات اللي عملتها عشان تقدمي؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ استمارة طلب عمل

☐ إمضاء عقد عمل

☐ كعب العمل

☐ فيش جنائي

☐ استمارة التأمينات

☐ تحليل دم/ اختبار حمل

☐ صورة البطاقة

☐ المؤهل

☐ شهادة الجيش

☐ صورة شهادة الميلاد

☐ أخرى (تذكر):

☐ لا أتذكر

٣. طيب عملت كشف طبي؟

☐ نعم

☐ لا

☐ لا أتذكر

٤. هل معمولك عقد؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ١٣)

٥. إيه نوع العقد اللي مضيتيه؟

☐ عقد محدد المدة

☐ عقد غير محدد المدة

☐ عقد تدرج مهني

٦. أخذتي نسخة من العقد اللي مضيت عليه؟

☐ نعم

☐ لا

هل العقد مكتوب فيه؟	نعم	لا	لا أتذكر/لا أعلم
٧. الشغل اللي المفروض تعمله (المسمى الوظيفي)			
٨. عدد أيام الإجازات المسموح لك بيها سنويا (عارضة - اعتيادي - مرضي)			
٩. عدد ساعات الشغل خلال اليوم			
١٠. أسباب إنهاء العقد			
١١. الأجر			

١٢. هل لو اتطلب منك شغل كان مش موجود في العقد بتعمله ولا بترفضيه ولا ساعات وساعات؟

☐ بعمله

☐ ساعات وساعات

☐ برفضه

الامتيازات:

١٣. إيه الامتيازات اللي الشركة بتوفرها لك؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ عقد عمل

☐ تأمين صحي

☐ تأمين اجتماعي

☐ مواصلات/بدل مواصلات

☐ وجبات/بدل وجبات

☐ إجازة وضع بمرتب (تذكر المدة المسموح بها: -----)

☐ إذن رضاعة

☐ إجازة بدون مرتب لرعاية الطفل

☐ حضانة للأطفال

☐ أخرى (تذكر): -----

١٤. هل فيه زي معين لازم تلتزمي بيه في شغلك؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل لسؤال ١٦)

١٥. هل الشغل بيوفرلك الزي ده أو بيوفرلك تمن شرائه؟

☐ نعم

☐ لا

☐ الراحة والإجازات:

١٦. بتشتغلي وقت أد إيه في اليوم؟ (تذكر بالساعة)

١٧. هل فيه فترات راحة خلال يوم العمل؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل لسؤال ١٩)

١٨. فترات الراحة بتكون أد إيه في اليوم؟ (تذكر بالساعة)

١٩. بخلاف الإجازة الأسبوعية، انت بتاخدي إجازتك إزاي، هل بتاخذها مجمعة (يعني إجازة سنوية) ولا

كل شهر عدد أيام معين (يومين أو ثلاثة) ولا حسب الظروف ولا مفيش إجازات؟

☐ مجمعة (إجازة سنوية)

☐ كل شهر عدد أيام معين (يومين أو ثلاثة)

☐ حسب احتياج العمل

☐ مفيش اجازات

٢٠. امتي اجازتك الأسبوعية؟

٢١. خلال السنة تقريبا مسموكلك بأد إيه إجازات مرضي؟

٢٢. هل الإجازات دي بتبقى بأجر ولا بدون أجر؟

☐ أه كلها بأجر

☐ أه بعضها بأجر

☐ كلها بدون أجر

☐ أخرى (تذكر):

☐ لا أعرف

٢٣. هل لو مخلصتيش رصيد أجازاتك خلال السنة بتاخدي الرصيد الباقي فلوس ولا الإجازات بتترحك

للسنة اللي بعدها ولا مبيحصلش حاجة؟

☐ باخد فلوس

☐ الإجازات بتترحل

☐ مبيحصلش حاجة

☐ لا أعلم

الأجر:

٢٤. إيه أقل أجر أخذتیه في الشهر خلال آخر سنة؟

٢٥. إيه أعلى أجر أخذتیه في الشهر خلال آخر سنة؟

٢٦. بتاخدي أجرك كل أد إيه؟

☐ أسبوعي

☐ شهري

☐ يومي

٢٧. هل بتاخدي أجرك كامل ولا فيه منه استقطاعات؟

☐ فيه استقطاعات

☐ كامل (انتقل إلى سؤال ٣٠)

☐ لا أعرف (انتقل إلى سؤال ٣٠)

٢٨. إيه هي الاستقطاعات دي؟

☐ التأمينات

☐ ضرائب الدخل

☐ سكن إداري

☐ بدل انتقالات

☐ بدل تدريب

☐ أخرى (تذكر):

٢٩. نسبة الاستقطاع تقريبا أد إيه من المرتب، يعني كام في المية تقريبا؟

٣٠. هل بتاخدي شيك أو إيصال يثبت حصولك على مرتبك؟

☐ نعم

☐ لا

٣١. انتي عارف إزاي بتتحاسبي آخر الشهر؟

☐ نعم

☐ لا

٣٢. تقدري تقولي بيانات استحقاقاتك واستقطاعاتك إيه؟ (تقدري تشرحي شيك القبض والبيانات اللي فيه؟)

العمل الإضافي (السهرات)

٣٣. امتى بتشتغلي ساعات عمل إضافية (سهرات)؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ لما يبقى فيه شغل زيادة

☐ لما المشرف يبقى عايزني أسهر

☐ لما شغلي المطلوب مني يبقى لسة مخلصش

ريسهر عشان أزود دخلي

رلا أسهر (انتقل إلى سؤال ٣٦)

☐ أخرى (تذكر):

٣٤. ازاي بتتحاسبي على السهرة؟

☐ الساعة بساعة

☐ الساعة بساعتين

☐ لو سهرت شغلي بكمله مش باخد حاجة

☐ أخرى (تذكر):

☐ لا أعرف

٣٥. لما بتسهر هل ممكن تعدي لبعد الساعة السابعة؟

☐ نعم

☐ لا

☐ العمل أيام العطلات الرسمية

٣٦. هل أحياناً بتضطري تشتغل أيام إجازات رسمية؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ٣٨)

٣٧. إزاي بتتحاسبي على يوم العمل أثناء الإجازة الرسمية؟

☐ اليوم بيوم

☐ اليوم بيومين

☐ أخرى (تذكر):

☐ لا أعرف

التدريب

٣٨. هل المكان وفرلك تدريب أول ما جيت؟

☐ نعم

☐ لا

٣٩. هل المكان بيوفرلك تدريب كل فترة؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ٤٥)

٤٠. بتاخدي تدريب كل أد إيه تقريبا؟

٤١. هل فيه مقابل مادي أو غير مادي بتدفعيه عشان تتدربي؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ٤٣)

٤٢. إيه المقابل اللي بتدفعيه في التدريب؟

٤٣. هل التدريب خلاك تحسني من شغلك؟

☐ نعم

☐ لا

٤٤. لوحد ساب الشغل بعد التدريب بيدفع مقابل التدريب؟

☐ نعم

☐ لا

٤٥. هل أخذت تدريب عن السلامة المهنية؟

☐ نعم

☐ لا

٤٦. هل تم تدريبك على مكافحة الحرائق والإسعافات الأولية؟

☐ نعم

☐ لا

٤٧. هل تم تدريبك على أدوات مكافحة الحرائق؟ (الطفاية/الخرطوم)

☐ نعم

☐ لا

٤٨. هل بتقوموا في المصنع بعمل تجارب للإخلاء الاضطراري، يعني بتدربوا إزاي لما يبقى فيه طوارئ

تسيبوا المصنع بشكل منظم؟

☐ نعم

☐ لا

٤٩. هل أخذت تدريب على مخاطر العمل؟

☐ نعم

☐ لا

٥٠. هل المصنع يوفر لك أدوات واقية؟

☐ نعم

☐ لا

مخاطر العمل:

٥١. في حالة إصابة حد من العمال إيه اللي بيحصل؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

يتم معالجته في العيادة بتاعة المصنع

☐ بيروح المستشفى

☐ أخرى (تذكر):

٥٢. هل شغلك بيعرضك لأي نوع من المخاطر؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل لسؤال ٥٥)

٥٣. هل المصنع بياخد أية إجراءات وقائية عشان يحميكي من المخاطر دي؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل لسؤال ٥٥)

٥٤. هل المصنع عامل عقوبات معينة على اللي مبيتعش الإجراءات الوقائية؟

☐ نعم

☐ لا

الشكاوي والمقترحات:

٥٥. هل حضرتك مشتركة في نقابة؟

☐ نعم

☐ لا

٥٦. لو عندك شكوى بتوصلها إزاي؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ بحكي لرئيسي على طول

☐ صندوق الشكاوي

☐ أخرى (تذكر):

☐ لا أعرف

٥٧. هل لو عندك مقترح بتروحي تقديمه بنفسك لإدارة المصنع ولا حد بيقدمه بالنيابة عنك؟

☐ بقدمها بنفسي

☐ رئيسي بيقدمها

☐ زميل بيقدمها

☐ أخرى (تذكر)

٥٨. لو اقترحك عجب الإدارة ايه اللي بيحصل، هل الإدارة بتشكرك، ولا مفيش حاجة بتحصل؟

☐ الإدارة بتشكركني

☐ مفيش حاجة بتحصل

☐ أخرى (تذكر):

٥٩. هل قدمت شكوى قبل كدة في حاجة مضايك في الشغل؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل لسؤال ٦١)

٦٠. هل تمت الاستجابة لشكوتك؟

☐ نعم

☐ لا

٦١. لو شفتي حاجة غلط بتحصل في المصنع بتعملي إيه؟

٦٢. لما كلكم بيبقى عندكم مقترح أو شكوى جماعية، الشخص اللي بيروح يوصلها بيبقى شخص انتم اللي مختارينه ولا الإدارة هي اللي محدداه؟

☐ احنا اللي مختارينه

☐ الإدارة حددت شخص

☐ أخرى (تذكر):

الجزاءات

٦٣. لو عامل عمل حاجة غلط أو بوظ حاجة في الشغل، إدارة المصنع بتعمل إيه معاه؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ بتوديه تدريب

☐ خصم من الراتب

☐ حرمان من ترقية أو علاوة

☐ إيقاف عن العمل

☐ توجيه شفوي

☐ أخرى (تذكر):

إجراءات ترك العمل

٦٤. هل فيه حد من زميلك ساب الشغل قريب؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ٦٧)

٦٥. ليه ساب الشغل؟

٦٦. إيه الإجراءات اللي أخذها عشان يسبب الشغل؟

معاملة العاملات في المصنع:

٦٧. هل رؤسائك يفضلوا الرجالة في الشغل عن الستات؟

☐ يفضلوا الرجالة

☐ يفضلوا الستات

☐ مايفرقوش في المعاملة بين راجل وست

٦٨. هل فرص الترقية ليك متساوية مع العمال من الرجالة؟

☐ نعم

☐ لا

٦٩. إيه أكثر وقت متأخر مشيتي فيه من الشغل خلال السنة اللي فاتت؟

٧٠. بعض السيدات بتتعرض لمعاكسات أو مضايقات في الشغل، هل سبق واتعرضت أي واحدة من زميلاتك

لحاجة زي كدة؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل للبيانات الشخصية)

٧١. هل قدمت شكوى أو بلغت عن اللي حصلها؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل للبيانات الشخصية)

٧٢. هل اللي عاكسها اتعاقب أو اتقدم للتحقيق، أو اتعمل تصالح، ولا محدش عمل حاجة؟ (يسمح باختيار

أكثر من بديل)

☐ اتعاقب

☐ اتقدم للتحقيق

☐ اتعمل تصالح

☐ محدش عمل حاجة

☐ أخرى (تذكر):

البيانات الشخصية:

العمر:

التعليم:

☐ أقل من ابتدائي

☐ ابتدائي/إعدادي

☐ ثانوي وما يعادله

☐ فوق المتوسط

☐ جامعي

ملحق (٥)

استمارة استطلاع رأي المديرين

إجراءات التعيين والعقود:

١. انتم بتعينوا العمال ازاي؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ إعلانات على باب المصنع

☐ إعلانات في الجرائد

☐ وكالات تشغيل

☐ أخرى (تذكر):

٢. في حالة الاستعانة بوكالات التشغيل، هل حرصوا إن وكالات التشغيل دي تكون بتحافظ على حقوق وواجبات العمال؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ٤)

٣. في حالة الإجابة بنعم، إزاي بتضمنوا ده؟

٤. هل بتعملوا عقود للعمال اللي عندكم؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل لسؤال ٦)

٥. هل في العقد بيكون مكتوب حقوق وواجبات العامل والمهام اللي هيعملها في وظيفته؟

☐ نعم

☐ لا

٦. طبيعة العمالة عندكوا عمالة دائمة ولا موسمية ولا بالقطعة؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ دائمة

☐ موسمية

☐ بالقطعة

٧. هل المصنع يفضل تعيين العمال الذكور ولا العاملات ولا بترجع لطبيعة الوظيفة؟

☐ ذكور

☐ إناث

☐ وفقا لطبيعة الوظيفة

لا	نعم	هل بتحددوا للعمال قبل ما يشتغلوا؟
		٨. عدد ساعات العمل في اليوم
		٩. عدد أيام الإجازات المسموح بها (العارضة، الاعتيادي، المرضي) في السنة
		١٠. عدد أيام العمل
		١١. الحالات اللي بيتنم فيها إنهاء العقد
		١٢. الأجر

١٣. هل فيه حد أدنى لسن العمال اللي عندوكوا؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ١٥)

١٤. ايه هي السن دي؟

١٥. خلال الـ ٣ سنين اللي فاتت هل اشتغل في المصنع أي عامل أقل من ١٦ سنة؟

☐ نعم

☐ لا

☐ لا أتذكر

١٦. في حالة تم تعيين سيدة وخلال أول ٣ شهور من عملها، تم اكتشاف أنها حامل إيه الإجراء اللي الشركة بتأخذه؟

١٧. في حالة وجود سيدة حامل في العاملات، هل بيتم توفير عمل أخف لها؟

☐ نعم

☐ لا

الامتيازات المقدمة للعمال:

١٨. إيه الامتيازات اللي بتقدموها للعمال في المصنع؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ تأمين صحي

☐ تأمين اجتماعي

☐ مواصلات/بدل انتقال

☐ سكن

☐ أخرى (تذكر):

تحفيز العمال:

١٩. هل فيه سياسات معينة بتتبعوها لتحفيز العمال؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل س ٢١)

٢٠. إيه هي السياسات دي؟

٢١. إزاي بيتم مكافأة العمال المتميزين؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ جائزة العمل المثالي

☐ شهادة تقدير

☐ طرق أخرى لمكافأة العمال (تذكر):

☐ لا يوجد

☐ العمال الأجانب ومن محافظات أخرى:

٢٢. هل مصنعك يبيع عمال أجانب؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل س ٢٤)

٢٣. ليه بتلجأ لتعيين عمال أجانب؟

٢٤. هل بتجيب عمال من محافظات تانية غير محافظتك؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ٢٨)

٢٥. بتجيب العمال من كام محافظة حواليك؟

٢٦. إيه أقرب محافظة بيعجلك منها عمال؟

٢٧. إيه أبعد محافظة بيعجلك منها عمال؟

في حالة عدم تعيين المصنع عمال أجانب أو من محافظات أخرى انتقل إلى سؤال ٣٢

٢٨. هل تعيين عمال مغتربين (عمال أجانب أو من محافظات أخرى) بيعملك تكلفة إضافية؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ٣٠)

٢٩. إيه هي التكلفة الإضافية؟

٣٠. هل فيه مشاكل معينة بيسببها العمال المغتربين (عمال أجانب أو من محافظات أخرى) ؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل إلى سؤال ٣٢)

٣١. إيه هي المشاكل دي؟

استقبال شكاوي ومقترحات العمال

٣٢. إزاي بتستقبلوا شكاوى العمال؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ صندوق الشكاوى

☐ شكاوى مكتوبة

☐ أخرى (تذكر):

٣٣. أحياناً بيحصل في بعض أماكن العمل إن بعض العاملات بيقدموا شكاوي إن حد من زميلهم عاكسهم أو

اتحرش بيهم، هل حصل واتقدمت شكوى زي دي في المصنع عندكم خلال الـ ٢ سنين اللي فاتت؟

☐ نعم

☐ لا

☐ لا أتذكر/لا أعرف

٣٤. إزاي بتستقبلوا مقترحات العمال؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ صندوق مقترحات

☐ مقترحات مكتوبة

☐ أخرى (تذكر):

٣٥. إزاي بتعاملوا مع العمال اللي بيقدمو مقترحات متميزة، هل يتم مكافأة العامل صاحب المقترح ولا الاكتفاء بشكره ولا إيه؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ تقديم مكافأة

☐ شكره

☐ أخرى (تذكر):

٣٦. تقريبا عدد العمال اللي قدماوا استقالتهم خلال الـ ٢ سنين اللي فاتت أد إيه؟

٣٧. طيب عدد العمال اللي تم الاستغناء عنهم/ فصلهم خلال الـ ٢ سنين اللي فاتت أد إيه؟

إصابات العمال

٣٨. إيه نوع الإصابات اللي بيتعرض لها العمال داخل مكان العمل؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ جروح

☐ حروق

☐ كدمات

☐ خدوش

☐ كسور

☐ أمراض مهنية (تذكر)

☐ أخرى (تذكر):

٣٩. خلال الـ ١٢ شهر اللي فاتت، كام عدد العمال اللي اتعرضوا لإصابات؟

٤٠. إيه نوع الإصابات اللي يتم تسجيلها؟

٤١. هل فيه دكتور متواجد بشكل دائم في المصنع؟

☐ نعم

☐ لا

☐ مشاكل المراجعات

٤٢. إيه نوع المشاكل اللي بتظهر في المراجعات كتعليقات من الزبائن أو المستوردين أصحاب العلامات التجارية (البراندز)؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ مشاكل تتعلق بالجودة

☐ مشاكل تتعلق بالموارد البشرية

☐ مشاكل تتعلق بالشحنات ومواعيد استلامها

☐ مشاكل تتعلق بالسلامة والصحة المهنية

☐ أخرى (تذكر):

☐ لا توجد مشاكل

☐ زيارة العملاء للمصنع

٤٣. خلال آخر عامين هل فيه أي عملاء زاروا المصنع بتاعك؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل س ٤٧)

٤٤. كام مرة تقريبا؟

٤٥. هل كان ليهم ملاحظات أو تحفظات؟

☐ نعم

☐ لا (انتقل سؤال ٤٧)

٤٦. وإيه طبيعة الملاحظات دي؟

المشاكل والمقترحات

٤٧. إيه المشاكل اللي بتقابلك مع العمال وبتأثر على المصنع ؟ (يسمح باختيار أكثر من بديل)

☐ ضعف الجودة

☐ انخفاض الانتاجية

☐ عدم اتباع النظام (تتعلق بالالتزام والحضور والانصراف والغياب)

☐ أخرى (تذكر):

٤٨. إيه مقترحات حضرتك لخفض معدل دوران العمالة في مصنعك؟

٤٩. إيه مقترحات حضرتك لرفع كفاءة العامل فنيا؟

٥٠. إيه مقترحات حضرتك لتحسين معايير العمل وبيئة العمل والإنتاجية في المصنع؟

بيانات عن المصنع:

☐ إجمالي عدد العمال:

☐ عدد العمال الذكور: /أو النسبة: %

☐ عدد العاملات: /أو النسبة: %

☐ عدد العمال الأجانب

☐ عدد العمال من محافظات أخرى:

