



٦٦ عمال مصر في سلاسل التوريد

العمل الرخيص في خدمة السوق العالمي

الباحث العمالي حسن البربري



عمال مصر فى سلاسل التوريد.....العمل الرخيص فى خدمة السوق العالمى

الملخص التنفيذي

يستعرض هذا التقرير واقع العمالة المصرية داخل سلاسل التوريد العالمية مع التركيز على قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة الذي يعد أحد أكثر القطاعات كثافة في العمالة وأقواها ارتباطا بالسوق الدولي من خلال شبكات الإنتاج والتصدير التي تربط مصانع مصر بعشرات الشركات والعلامات التجارية العالمية ويكشف التقرير كيف تحولت هذه المصانع إلى قواعد إنتاج منخفضة التكلفة تخدم الطلب العالمي دون أن تحقق للعمال الذين يشغلونها أدنى درجات الحماية أو العدالة في الأجر

يرتكز التحليل على بيانات برنامجي عمل أفضل مصر لعامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٤ الصادرين عن منظمة العمل الدولية إضافة إلى إحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء والمجلس التصديري للملابس الجاهزة والبنك الدولي ووزارة القوى العاملة ودمج بينها في رؤية نقدية تحاول فهم البنية العميقة التي تنتج الاستغلال لا مجرد وصف مظاهره

تظهر النتائج أن ما يقرب 70% من عمال القطاع يعملون بعقود مؤقتة أو موسمية وأن أكثر من نصفهم خارج المظلة التأمينية كما أن نحو ٩٠% من المصانع لا توجد بها لجان نقابية حقيقية ولا آليات فعالة للمفاوضة الجماعية كوجود ممثلين للعمال علي سبيل المثال الأمر الذي يجعل العامل بلا صوت ولا حماية أمام قرارات الإدارة أو المشترين الدوليين

ورغم الزيادات المتتالية في الحد الأدنى للأجور الذي ارتفع من ٢٤٠٠ جنيه في عام ٢٠٢٢ إلى ٧٠٠٠ في عام ٢٠٢٥ إلا أن معدلات التضخم التي تجاوزت ٣٠% جعلت الأجور الحقيقية في تراجع مستمر كما أن الفجوة بين الدخل وتكلفة المعيشة ظلت كبيرة وفقا لبيانات التضخم المعلنة

تؤكد تقارير عمل أفضل أن الانتهاكات داخل المصانع لم تعد حالات فردية بل تحولت إلى نمط هيكلي ف٦٨% من المصانع خالفت معايير الأجور و٧٣% خالفت قواعد عقود العمل وأكثر من ٦٠% تجاوزت الحد القانوني لساعات العمل كما سجلت التقارير أكثر من ٢٠٠٠ إصابة عمل سنويا في القطاع مع ضعف شديد في الرقابة والتفتيش، أما النساء اللاتي يشكلن ٤٠% من العمالة في هذا القطاع فهن الأكثر هشاشة إذ تقل أجورهن عن أجور الرجال بنحو ٢٠% ولا تتجاوز نسبة من يشغلن مواقع إشرافية ١٠% كما أن أكثر من نصفهن يعملن من دون تأمين اجتماعي أو رعاية أمومة

ومن منظور الاقتصاد السياسي يظهر التقرير أن العامل المصري لا يحصل إلا على ما بين ٥ إلى ٨% من القيمة النهائية للسلعة التي يصنعها بينما تستحوذ الشركات العالمية المالكة للعلامة التجارية على أكثر من ٦٠% من القيمة الكلية للمنتج المصدر ما يجعل القطاع خاضعا بالكامل لمنطق السوق العالمي القائم على العمل الرخيص والمرونة غير العادلة

وينتهي التقرير إلى أن أوضاع العمالة المصرية داخل سلاسل التوريد ليست مجرد أزمة اجتماعية بل تعبير عن نموذج تنمية غير عادل يعتمد على جذب الاستثمارات دون حماية للطبقة العاملة وأن تحسين الأجور لن يكون كافيا ما لم يقترن بحرية التنظيم النقابي وربط الأجر بتكلفة المعيشة وإعادة بناء جهاز التفتيش الإداري وتطبيق معايير العمل اللائق على جميع المصانع المصدرة

المقدمة

حين نتحدث عن سلاسل التوريد في مصر فنحن لا نتحدث فقط عن عملية إنتاج تمتد من المصنع إلى الميناء بل عن شبكة معقدة من العلاقات الاقتصادية والاجتماعية التي تحدد موقع العامل المصري داخل النظام الرأسمالي

العالمي فالمصنع الذي كان في الماضي رمزا للتنمية الوطنية صار اليوم حلقة صغيرة في منظومة ضخمة تسيطر عليها شركات متعددة الجنسيات تحدد الأسعار ومعايير الإنتاج ومواعيد التسليم من مقراتها في الخارج بينما يظل العامل في قلب هذه المنظومة هو الطرف الأضعف

يهدف هذا التقرير إلى تقديم قراءة تحليلية لواقع العمالة المصرية في هذا السياق عبر دراسة حالة قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة الذي يمثل أكثر القطاعات الصناعية أهمية في السوق الدولي وأوضاعها تعبيراً عن التناقض بين النمو الاقتصادي الرسمي واستمرار هشاشة العمل اليومية فبينما تتفاخر الدولة بزيادة الصادرات ونمو المؤشرات الاقتصادية يعيش العامل المصري في هذا القطاع تحت ضغط الأجور المنخفضة والعقود المؤقتة وساعات العمل الطويلة

يتتبع التقرير كيف تحولت مصانع الغزل والنسيج إلى قواعد إنتاج منخفضة التكلفة لصالح المشتريين العالميين وكيف ساهمت السياسات المحلية في تكريس هذا الوضع من خلال قوانين عمل مرنة وضعف في أجهزة الرقابة وغياب التمثيل النقابي كما يحاول أن يربط بين هذه العوامل ليقدم صورة متكاملة عن بنية الاستغلال التي تنتجها سلاسل التوريد

في هذه القراءة لا تُفهم الانتهاكات كأخطاء إدارية أو تقصير رقابي بل كنتاج طبيعي لمنظومة اقتصادية تضع الربح قبل الإنسان وتجعل من العامل مجرد أداة في معادلة الإنتاج العالمي ولهذا فإن هذا التقرير لا يكتفي بوصف الانتهاكات بل يسعى إلى تفسيرها وربطها بسياسات التنمية والاقتصاد السياسي الدولي

المحور الأول : البنية العامة لسوق العمل الصناعي في مصر

إذا ما نظرنا إلى خريطة سوق العمل الصناعي في مصر يتضح أن قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة يمثل أحد أعمده الأساسية وأكثرها كثافة في العمالة حيث يضم وحده ما يقرب من ٩٠٠ ألف عامل وعاملة موزعين على مئات المصانع في المحلة الكبرى والعاشر من رمضان وشبرا الخيمة وبورسعيد وغيرها من المناطق الصناعية ويُعد هذا القطاع من أقدم وأوسع القطاعات من حيث الامتداد الجغرافي والاقتصادي إذ يمتزج فيه القديم الذي تأسس في الحقبة الناصرية بالمصانع الحديثة التي نشأت مع اتفاقية الكويز والانفتاح على السوق الأمريكي

يساهم القطاع بنحو ١٥% من الناتج الصناعي الإجمالي لمصر كما تشير بيانات المجلس التصديري للملابس الجاهزة إلى أن قيمة الصادرات بلغت نحو ٢,٣ مليار دولار في عام ٢٠٢٤ بزيادة قدرها ٤٪ عن العام السابق رغم حالة الركود العالمي وتباطؤ الطلب في الأسواق الأوروبية والأمريكية وهي الأسواق التي تستحوذ على أكثر من ٧٠٪ من إجمالي الصادرات المصرية من الملابس الجاهزة

لكن هذا الوزن الاقتصادي لا ينعكس على أوضاع العاملين إذ تشير البيانات الواردة في تقارير الصادرة من مشروع (عمل أفضل - مصر) إلى أن أغلب المصانع في القطاع لا توفر للعاملين بيئة عمل مستقرة أو آمنة وأن معدلات دوران العمالة مرتفعة للغاية وهو ما يعني أن العامل يظل في حالة تنقل دائمة بين مصانع مختلفة دون أن يتمكن من تكوين مسار مهني واضح أو ضمان اجتماعي يتمتع بالاستمرارية

الجدول رقم (١) البيانات الأساسية عن قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة في مصر ٢٠٢١ - ٢٠٢٤

السنة	عدد العاملين (ألف)	قيمة الصادرات (مليار دولار)	نسبة النمو	المصدر
2021	850	2.1	—	المجلس التصديري للملابس الجاهزة
2022	880	2.5	+19%	نفس المصدر
2023	890	2.2	-12%	برنامج عمل أفضل مصر ٢٠٢٣
2024	900	2.3	+4%	برنامج عمل أفضل مصر ٢٠٢٤

هذه الأرقام تعكس أن القطاع ما زال قادرا على التصدير رغم الظروف الاقتصادية العالمية لكنه يفعل ذلك عبر نمط إنتاج يعتمد على الضغط في التكلفة لا على رفع الإنتاجية أو القيمة المضافة فالمصانع المصرية لا تتحكم في سعر المنتج النهائي ولا في شروط التوريد بل تتلقى الأوامر من المشتريين الدوليين الذين يحددون السعر وفق المنافسة بين الدول منخفضة الأجور مثل بنجلاديش وكومبوديا وإثيوبيا

وقبل لتلك المعطيات يصبح العامل المصري مجرد رقم في معادلة عالمية لا تتعلق بقدراته ولا بكفاءته وإنما بقدرته على العمل بأقل أجر وأطول وقت ممكن وهو ما يفسر لماذا بقيت مساهمة القطاع في الناتج المحلي الإجمالي شبه ثابتة رغم زيادة الصادرات لأن القيمة المضافة الحقيقية تتسرب إلى الخارج مع الشركات المالكة للعلامة التجارية كما يلاحظ أن معدل البطالة في مصر انخفض رسمياً نحو ٧٪ في نهاية عام ٢٠٢٤ حسب بيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء لكن هذا الانخفاض لا يعكس تحسناً فعلياً في نوعية العمل لأن أغلب الوظائف الجديدة تتركز في القطاعات منخفضة الأجور مثل الملابس الجاهزة والخدمات اللوجستية وهو ما يجعل العمالة المصرية في حالة من التشغيل الناقص أي العمل لساعات طويلة بأجر لا يكفي لتلبية الاحتياجات الأساسية

هذه الصورة العامة توضح أن سوق العمل الصناعي داخل نظام سلاسل التوريد في مصر تقوم على الكم لا الكيف وعلى التوسع في التشغيل دون تحسين في شروطه وأن سياسات الدولة تركز على جذب المستثمرين أكثر مما تركز على حماية العمال وهو ما سيمتد أثره إلى كل المحاور التالية التي ترصد أشكال الهشاشة داخل هذا القطاع

المحور الثاني: عقود العمل والأمان الوظيفي

العلاقة بين العامل وصاحب العمل هي الأساس الذي تبنى عليه كل أشكال العدالة أو الاستغلال في بيئة العمل فإذا كانت هذه العلاقة قائمة على عقد مستدام وواضح الحقوق فإن العامل يمتلك الحد الأدنى من الأمان الذي يسمح له بالتخطيط لحياته أما إذا كانت العلاقة مؤقتة أو غير رسمية فإنها تخلق حالة من الهشاشة الدائمة التي تترك العامل مهدداً بالفصل في أي لحظة ومن دون تعويض ففي قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة يتجسد هذا النمط من الهشاشة بأوضح صورته فبحسب تقارير عمل أفضل مصر لعامي ٢٠٢٣ و ٢٠٢٤ فإن ٧٠٪ من العمال في المصانع التي خضعت لتقييم البرنامج يعملون بعقود مؤقتة أو موسمية وأن أكثر من نصف العاملين في القطاع بأكمله لا يتمتعون بتأمين اجتماعي فعلي بينما يظل عدد كبير من العمال خارج أي علاقة تعاقدية مكتوبة يعتمدون فقط على الوعود الشفوية من صاحب المصنع أو المشرف

الجدول رقم (٢) أنواع العقود في مصانع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة

نوع العقد	النسبة من إجمالي العمالة	المصدر
عقود دائمة	30%	عمل أفضل مصر ٢٠٢٣
عقود مؤقتة أو موسمية	70%	نفس المصدر
عمالة غير مؤمنة اجتماعياً	55%	عمل أفضل مصر ٢٠٢٤

هذه الأرقام تعني أن أكثر من نصف مليون عامل في هذا القطاع يعملون من دون حماية اجتماعية أو تأمينية وأن مستقبلهم المهني والاقتصادي معلق بقرار الإدارة أو بتغيرات السوق الخارجي فالمصنع الذي يوقع عقد توريد مع مشتري أوروبي قد يضاعف وريدياته مؤقتاً وحين ينتهي العقد يستغني عن مئات العمال في أيام معدودة

رغم صدور قانون العمل الجديد ١٤ لسنة ٢٠٢٥ و الذي حل محل قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لا أنه ما زال يمنح أصحاب العمل مساحة واسعة من المناورة في استخدام العقود محددة المدة وهو ما يتعارض مع فلسفة الاستقرار التي تقوم عليها معايير العمل الدولية فالمادة الخاصة بالعقود في قانون العمل تتيح التجديد لفترات غير محددة عملياً ما يجعل العقد المؤقت يتحول إلى آلية دائمة لتجنب الالتزامات تجاه العامل

ومن ناحية أخرى تتعامل بعض المصانع مع العمالة المؤقتة باعتبارها أداة لتقليل التكاليف المالية إذ يتم حرمان هؤلاء من الإجازات المدفوعة ومن بدلات المخاطر أو حتى من المكافآت الدورية كما أن العمال غير المؤمن عليهم لا يحصلون على تعويض في حالة الإصابة أو الوفاة أثناء العمل

توضح بيانات وزارة القوى العاملة أن عدد الشكاوى العمالية المتعلقة بالفصل التعسفي أو عدم تجديد العقد تضاعف تقريباً بين عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٤ وأن أغلب هذه الشكاوى جاءت من مصانع الملابس الجاهزة في المناطق الحرة أو الصناعية الجديدة ما يعكس اتساع نطاق العمل المؤقت داخل هذا القطاع

في الواقع لا يمثل العمل المؤقت مجرد خلل إداري بل هو أحد أعمدة نموذج الإنتاج في سلاسل التوريد لأنه يمنح المصنع مرونة في تقليل العمالة وقت انخفاض الطلب ويجنب المستثمرين التزامات التوظيف المستقر وبهذا يصبح عدم الأمان الوظيفي جزءاً من التنافسية نفسها

هذه الهشاشة في العقود تنعكس على كل تفاصيل حياة العامل إذ لا يستطيع الحصول على قروض بنكية أو التقديم بطلبات لسكن الاجتماعي التي تعلن عنه الدولة أو رعاية صحية مستقرة لأنه لا يمتلك إثباتاً على استمرارية عمله في مصنع واحد بل يظل ينتقل من عقد إلى آخر في دائرة مغلقة لا تسمح له بالتقدم أو تحسين وضعه

إن غياب الأمان الوظيفي هو البوابة الرئيسية لفهم بقية الانتهاكات في الأجور وساعات العمل والسلامة لأن العامل الذي يخاف الفصل لا يستطيع المطالبة بحقه ولا الاعتراض على ظروف العمل السيئة ولذلك فإن أي إصلاح جاد في أوضاع العمال داخل سلاسل التوريد لا بد أن يبدأ بإعادة بناء نظام التعاقد يكون عادل يوازن بين حق صاحب العمل في المرونة وحق العامل في الاستقرار

المحور الثالث: الأجور وتكاليف المعيشة

إذا كان العقد المؤقت هو المدخل إلى الهشاشة فإن الأجر المنخفض هو صورتها اليومية الأكثر قسوة لأنه يعكس القيمة التي يضعها النظام الاقتصادي لعمل الإنسان في هذه المصانع فالعامل المصري الذي يعمل ١٠ ساعات يومياً أمام الماكينة يخرج في نهاية الشهر بأجر لا يكفي لتغطية أبسط احتياجات أسرته من طعام وسكن ومواصلات... الخ فبرغم خلال الأعوام من ٢٠٢٢ إلى ٢٠٢٥ ارتفع الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص من ٢٤٠٠ جنيه إلى ٧٠٠٠ جنيه حسب قرارات المجلس القومي للأجور ووزارة التخطيط لكن هذه الزيادة الاسمية لم تتحول إلى تحسن فعلي في مستوى المعيشة لأن التضخم خلال الفترة نفسها تجاوز ٣٠٪ في المتوسط وهو ما يعني أن الزيادة في الأجر كانت تلتهم في السوق قبل أن تصل إلى جيب العامل

الجدول رقم (٣) تطور الحد الأدنى للأجور في مصر ٢٠٠٨ - ٢٠٢٤

تطور قيمة الحد الأدنى للأجور في مصر بين عامي 2008 حتى 2014				
السنة	الاجراء	معدل التضخم	سعر صرف	الاجر الحقيقي
2008	اول زيادة للحد الأدنى للأجور في مصر و كانت تعديلا للقانون رقم لسنة 1981 الذي حدد الحد الأدنى للأجور 25 جنيه شهريا و ارتفعت وقتها لتصل الي 112 جنيها	22.10%	5.5	87.2
2010	اتخذ المجلس الاعلي للأجور الذي تأسس عام 2003 بناء علي قانون العمل رقم 12 , قراره بزيادة الحد الأدنى للأجور من 112 جنيها الي 400 جنيه لجميع العاملين في مصر ووافق علي القرار مجلس الوزراء و ممثلو منظمات أصحاب الاعمال رفضه العمال في مجلس الشعب و كان القرار وقتها بعد دعوي قضائية رفعها المحامي الحقوقي خالد علي في القضاء الإداري بمجلس الدولة و طالب بتحديد مبلغ 1200 كحد أدني	11.50%	5.8	354
2012	في اعقاب ثورة 25 يناير عاد الحديث مرة اخري عن زيادة الحد الأدنى للأجور و اعلن بالفعل عن رفع الحد الأدنى للأجور في يناير 2012 ليصل الي 700 جنيه بخلاف البدلات و الحوافز و الإضافي و يحصل عليه موظف الدرجة الثالثة التخصصية و المثبتون بعقود دائمة	7.50%	6.5	647.5
2013	اعلن حازم الببلاوي زيادة جديدة للحد الأدنى للأجور بمبلغ 800 جنيه الامر الذي اثار عاصفة و ردود فعل غاضبة و سرعان ما أعلنت الحكومة عن تعديل هذا الحد الأدنى و رفعه ليصبح 1200 جنيه شهري علي ان يطبق من يناير 2014	10.30%	6.98	1076.4
2017	أعلنت الحكومة رفع الحد الأدنى للأجور الي 1400 جنيه شهري	8.50%	17.9	1281
2019	الحكومة رفعت الحد الأدنى للأجور الي 2000 جنيه شهري بدءا من 30 يونيو 2020	11%	16	1780
2021	زاد الحد الأدنى للأجور الي 2400 جنيه شهريا	19%	15.6	1944
2022	في ابريل قرر مجلس الوزراء زيادة الحد الأدنى للأجور الي 2700 جنيه شهريا	21.30%	24.3	2124.9
2022	في أكتوبر قرر رئيس مجلس الوزراء زيادة الحد الأدنى للأجور الي 3000 جنيه شهريا بدءا من يناير 2023	21.30%	24.7	2361
2023	في مارس زاد الحد الأدنى للأجور الي 3500 جنيه شهريا	36.20%	31.3	2233
2023	و في سبتمبر زاد الحد الأدنى للأجور للموظفين و العاملين في أجهزة الدولة و الهيئات الاقتصادية بقرار من رئيس مجلس الوزراء 45000	35.20%	31.3	2916
2024	في ابريل قرر المجلس الاعلي للأجور زيادة الحد الأدنى للأجور ليصبح 6000 جنيه شهريا بدءا من يونيو 2024	33.10%	47.4	4014

هذه الأرقام تفسر لماذا تظل الفجوة بين الدخل و تكلفة المعيشة واسعة إذ تشير التقديرات إلى أن متوسط تكلفة المعيشة لأسرة عاملة مكونة من أربعة أفراد في المدن الصناعية الكبرى يتجاوز عشرة آلاف جنيه شهريًا وهو ما أشار اليه رئيس الجمهورية في معرض كلمته في الجلسة الختامية بالمؤتمر الاقتصادي ٢٠٢٢ 'بينما متوسط الأجور في القطاع لا يزيد عن ٦٠٠٠ جنيه مما يعني أن العامل يعيش بعجز شهري مستمر يعوضه بالاقتراض أو العمل الإضافي أو تقليص الإنفاق على الغذاء والتعليم

و تُظهر تقارير برنامج عمل أفضل مصر أن ٦٨ % من المصانع لا تلتزم فعليًا بتطبيق الحد الأدنى للأجور وأن بعض أصحاب العمل يتحايلون عبر تقسيم الراتب إلى أساسي و متغير بحيث لا يدخل المتغير في حسابات التأمين أو الحوافز كما أن نظام الحوافز نفسه يخضع لتقدير الإدارة وليس لمعايير واضحة

أما في المناطق الصناعية الحرة فالوضع أكثر سوءًا إذ أن المصانع العاملة بنظام التصدير غالبًا ما تُعفي من بعض الالتزامات الضريبية والرقابية مقابل زيادة الإنتاج لكنها لا تلتزم بالمقابل بتحسين أجور العاملين فيها بل إن بعضها يدفع أجورًا تقل عن المتوسط الوطني بحجة المنافسة مع بلدان أخرى منخفضة التكلفة

يُضاف إلى ذلك أن الأجور في القطاع غير مرتبطة بالإنتاجية الحقيقية للعامل فبينما تتضاعف وريديات العمل في فترات الضغط على الصادرات لا يحصل العامل إلا على مكافآت رمزية لا تتجاوز ٥٪ من الأجر الشهري وهذا ما أكدته دراسات برنامج عمل أفضل في مصنعين من بين كل ثلاثة

إن الأزمة ليست فقط في تدني الأجر ولكن في غياب العدالة داخل هيكل الأجور نفسه فالفروق بين الإدارة والعمال ضخمة حيث يتقاضى المشرفون والإداريون أجورًا تزيد عن العمال بخمسة إلى عشرة أضعاف بينما تتحدد أجور العاملين الأدنى وفق منطق التكلفة لا وفق معايير العدالة أو الكفاءة

كل هذا يعيدنا إلى جوهر القضية وهو أن الأجر في سلاسل التوريد ليس مجرد مقابل للعمل بل أداة لضبط التكاليف وتحقيق الربح في سوق عالمي يقوم على المنافسة فيه علي من يدفع أقل ولذلك فإن الزيادات الحكومية في الحد الأدنى للأجور لن تكون كافية ما لم يُربط الأجر بمؤشر الأسعار وتكلفة المعيشة وما لم تُفرض على المصانع آلية شفافة للرقابة على تطبيق الحد الأدنى بشكل فعلي

المحور الرابع: ساعات العمل والسلامة المهنية

لو وددنا تصوير فيلم وثائقي ليوم العامل داخل المصنع يمكننا أن نفهم حجم الاستنزاف الذي يتعرض له في مقابل الأجر المحدود فمعظم مصانع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة في مصر تعمل بنظام الورديات الطويلة التي تتجاوز في كثير من الأحيان ١٢ ساعة متواصلة رغم أن قانون العمل المصري يحدد الحد الأقصى بثماني ساعات يوميًا ويمنع تجاوز ذلك إلا في حالات الضرورة القصوى ومع منح العامل أجرا إضافيا واضحا

لكن الواقع كما ترصده تقارير برنامج عمل أفضل مصر لعامي ٢٠٢٣ و ٢٠٢٤ يظهر أن ما يقرب من ٦٠٪ من المصانع تتجاوز هذا الحد بشكل ممنهج حيث تمتد الورديات الليلية إلى ما بعد منتصف الليل خاصة في فترات الطلب المرتفع على الصادرات كما أن بعض المصانع تعتمد على نظام الحوافز لتشجيع العمال على قبول ساعات إضافية قسرية دون تسجيلها رسميًا في دفاتر الحضور والانصراف

الجدول رقم (٤) بيانات عن ساعات العمل والسلامة المهنية في قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة

السنة	متوسط ساعات العمل اليومية	نسبة المصانع الملتزمة بمعايير السلامة	عدد الإصابات المبلغ عنها	المصدر
2022	9 ساعات	42%	1600	وزارة القوى العاملة
2023	10 إلى 11 ساعة	35%	1900	عمل أفضل مصر ٢٠٢٣
2024	12 ساعة	33%	2100	عمل أفضل مصر ٢٠٢٤ و ILOstat

توضح هذه الأرقام أن الالتزام بساعات العمل القانونية في تراجع مستمر وأن الزيادة في متوسط الساعات اليومية مرتبطة بارتفاع واضح في عدد الإصابات والحوادث داخل المصانع وهو ما يفسر العلاقة المباشرة بين الاستنزاف البدني وضعف إجراءات السلامة فالعمال المرهقون أكثر عرضة للحوادث بينما لا تخصص المصانع سوى جزء ضئيل من التكاليف لتأمين بيئة العمل

تقول منظمة العمل الدولية إن كل حادث إصابة في القطاع الصناعي المصري يقابله في المتوسط ثلاثة حوادث غير مبلغ عنها نتيجة خوف العمال من الفصل أو خصم الأجر وهو ما يعني أن الأرقام الرسمية لا تعكس سوى جزء صغير من الحقيقة فعدد الإصابات الواقعية يتجاوز ما هو معلن بكثير

في مصانع الملابس الجاهزة تحديدًا تشكل الحرارة العالية والتهوية السيئة واستخدام المواد الكيميائية في التنظيف والصباغة مصادر خطر يومي على العمالة كما أن كثيرًا من المصانع لا توفر ملابس أو أدوات وقاية شخصية كافية بينما يلجأ العمال إلى شراء الجوانتي والكمادات على نفقتهم الخاصة رغم تدني الأجور

وفي حالات الإصابة غالبًا ما يتحمل العامل وحده تكاليف العلاج لأن نسبة كبيرة منهم غير مؤمن عليهم اجتماعيًا كما أن إجراءات إثبات إصابة العمل معقدة وتتطلب تقارير طبية وشهودًا يصعب توفيرهم داخل بيئة يسودها الخوف من الإدارة وهو ما يجعل الكثيرين يتنازلون عن حقوقهم القانوني لنفادي فقدان الوظيفة

يُضاف إلى ذلك ضعف جهاز التفتيش الإداري الذي لا يملك الإمكانيات البشرية أو الفنية لمراقبة آلاف المصانع المنتشرة في المناطق الصناعية المختلفة حيث تشير بيانات وزارة القوى العاملة إلى أن عدد المفتشين المتخصصين في السلامة والصحة المهنية لا يتجاوز ١٨٠٠ مفتش على مستوى الجمهورية رغم تصريح وزير العمل أن عدد المفتشين بلغ ٢٤٠٠ في احدي المواقع الصحفية الا انه هو رقم ضئيل جدًا مقارنة بعدد المنشآت الصناعية

إن تجاوز ساعات العمل القانونية وغياب إجراءات السلامة لا يمثلان فقط مخالفة لقانون العمل بل انتهاكًا لحق أساسي من حقوق الإنسان وهو الحق في العمل في ظروف لائقة وأمنة فالعامل الذي يقضي نصف يومه في المصنع تحت ضغط السرعة والإنتاج دون راحة كافية أو تأمين ضد الإصابة هو عامل مستهلك ومستغل

لذلك فإن تحسين شروط العمل لا يمكن أن يتحقق من خلال زيادات الأجور فقط بل يتطلب إعادة النظر في المنظومة كلها بحيث تصبح السلامة المهنية جزءًا من عملية الإنتاج نفسها لا عبئًا إضافيًا عليها

المحور الخامس: النساء والعمل في سلاسل التوريد

عندما نتحدث عن قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة فإننا نتحدث بالضرورة عن النساء العاملات اللواتي يشكلن قلب هذا القطاع وأساس تشغيله إذ تشير بيانات برنامج عمل أفضل مصر إلى أن النساء يمثلن ما يقرب من ٤٠٪ من إجمالي العمالة في المصانع الموجهة للتصدير وفي بعض خطوط الإنتاج تتجاوز النسبة ٥٠٪ خاصة في أقسام التفصيل والخياطة والتعبئة التي تعتمد على المهارة اليدوية والدقة

رغم هذه المساهمة الكبيرة فإن واقع المرأة العاملة في سلاسل التوريد يكشف عن مفارقة صارخة بين حجم مشاركتها وأوضاعها الفعلية فهي تعمل في أكثر البيئات هشاشة من حيث الأجور والتأمينات والاستقرار الوظيفي كما أنها تتعرض لأشكال متداخلة من التمييز القائم على النوع الاجتماعي والعمل نفسه إذ غالبًا ما يُنظر إليها باعتبارها عمالة مؤقتة قابلة للاستبدال وليست شريكة في العملية الإنتاجية

الجدول رقم (٥) أوضاع النساء العاملات في قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة

المؤشر	النسبة أو الوضع القائم	المصدر
نسبة النساء من إجمالي العمالة	40%	برنامج عمل أفضل مصر ٢٠٢٤
الفجوة في الأجور بين الجنسين	20%	نفس المصدر
العاملات غير المؤمن عليهن اجتماعيًا	أكثر من ٥٠%	نفس المصدر
نسبة من يشغلن مواقع إشرافية	أقل من ١٠%	عمل أفضل مصر ٢٠٢٣

توضح هذه البيانات أن النساء يتحملن النصيب الأكبر من هشاشة سوق العمل في هذا القطاع فمعظمهن يعملن بعقود مؤقتة أو بعقود تدريبية قصيرة تتيح لصاحب المصنع الاستغناء عنهن بسهولة كما أن كثيرًا من المصانع لا توفر لهن مرافق أساسية مثل دورات مياه كافية أو أماكن للراحة أو حضانات لأطفالهن رغم أن القانون يلزم المنشآت التي توظف خمسين عاملة فأكثر بتوفير حضانة أو الاشتراك في حضانة قريبة

أما الأجور فتتفاوت على أساس النوع وليس على أساس الكفاءة إذ تتقاضى النساء في المتوسط أجورًا تقل بنسبة ٢٠٪ عن أجور الرجال الذين يشغلون نفس الوظائف وغالبًا ما يتم تبرير ذلك بحجج تتعلق بالقدرة البدنية أو الغياب المتكرر بسبب المسؤوليات الأسرية وهي مبررات تكشف عن تحيز ثقافي راسخ في إدارات المصانع تتعرض النساء أيضًا إلى أشكال من العنف اللفظي والتحرش داخل أماكن العمل خاصة في الورديات الليلية حيث تقل الرقابة المباشرة وتشير تقارير ميدانية صادرة عن مؤسسات حقوقية إلى أن كثيرًا من العاملات يمتنعن عن الإبلاغ عن هذه الانتهاكات خوفًا من فقدان وظائفهن أو من الوصم الاجتماعي وعلى الرغم من أن قانون العمل المصري يتضمن نصوصًا تحظر التمييز بين الجنسين وتنص على حق المرأة في إجازة الوضع ورعاية الطفل إلا أن التطبيق العملي لهذه النصوص محدود جدًا في القطاع الخاص الصناعي لأن أغلب النساء العاملات لا يملكن عقودًا موثقة أو تأمينًا يضمن لهن الاستفادة من تلك الحقوق كما أن برامج التدريب والترقي داخل المصانع لا تراعي العدالة الجندرية فالمناصب الإشرافية والإدارية تظل حكرًا على الرجال في أغلب الأحيان بينما تقصى النساء إلى خطوط الإنتاج الأقل أجرًا مما يمنعهن من بناء مسار مهني طويل الأجل إن وضع النساء في سلاسل التوريد يعكس بوضوح كيف تبني القدرة التنافسية على التفاوت لا على المساواة إذ يستغل عمل النساء لخفض التكلفة وتحقيق المرونة في التشغيل دون منحهن ما يقابل ذلك من حماية أو تمكين ولذلك فإن الحديث عن العدالة في سوق العمل لا يمكن أن يكون جديًا دون معالجة هذا التمييز ضد النساء وضمان مساواتهم في الأجر والفرص والحماية الاجتماعية

المحور السادس: التنظيم النقابي وحرية التمثيل

حين نتأمل وضع النقابات داخل قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة نجد فراغًا كبيرًا في أماكن كان يفترض أن تكون فيها اللجان النقابية صوتًا للعمال وآلية للدفاع عن حقوقهم فغياب التنظيم النقابي ليس مجرد عرض جانبي بل أحد أهم أسباب استمرار الانتهاكات داخل المصانع لأن العامل الذي لا يمتلك أداة تمثيل جماعي حقيقية يظل دائمًا الطرف الأضعف أمام صاحب العمل حيث تشير تقارير برنامج عمل أفضل مصر لعامي ٢٠٢٣ و ٢٠٢٤ إلى أن أقل من ١٠٪ من المصانع المشاركة في البرنامج لديها لجان نقابية منتخبة وأن نحو ٩٠٪ من المصانع لا تضم أي شكل من أشكال المفاوضة الجماعية أو ممثلين للعمال كما أن العمال أنفسهم لا يعرفون غالبًا كيف ينشئون نقابة أو ما هي حقوقهم التنظيمية نتيجة سنوات طويلة من التضيق والملاحقة على النشاط النقابي المستقل

الجدول رقم (٦) مؤشرات حرية التنظيم النقابي في قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة

المؤشر	النسبة أو الوضع القائم	المصدر
المصانع التي لديها لجان نقابية منتخبة	أقل من ١٠%	برنامج عمل أفضل مصر ٢٠٢٤
المصانع التي أجريت بها مفاوضة جماعية خلال العام	أقل من ٥%	نفس المصدر
المصانع التي تسمح باجتماعات عمالية داخلية	نحو ١٥%	برنامج عمل أفضل مصر ٢٠٢٣
المصانع التي تمارس ضغوطًا على العمال بسبب النشاط النقابي	أكثر من ٤٠%	نفس المصدر

توضح هذه الأرقام أن النقابات إما غائبة تمامًا أو موجودة شكليًا دون أن تمارس دورها الحقيقي في الدفاع عن حقوق العمال فالكثير من اللجان النقابية الرسمية يتم تعيينها بالتنسيق مع الإدارات أو تحت إشراف اتحادات

نقابية لا تعبر فعلياً عن القواعد العمالية ولهذا لا يشعر العاملون بالثقة في تلك الكيانات ولا يتوجهون إليها عند وقوع انتهاك ويرتبط ضعف النقابات بمجموعة من القيود القانونية التي ما زالت تحد من حرية التنظيم رغم صدور قانون التنظيمات النقابية الجديد ففي الوقت الذي تلتزم فيه مصر بالاتفاقيتين الدوليتين ٨٧ و ٩٨ بشأن حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية فإن التشريعات المحلية لا تزال تشترط إجراءات معقدة لتأسيس النقابات المستقلة وتمنح السلطات الإدارية صلاحيات واسعة في التدخل في شؤونها

غياب التنظيم النقابي لا يعني فقط غياب قناة للتفاوض بل يعني أيضاً غياب الرقابة الداخلية من العمال أنفسهم على تطبيق القوانين فحين يغيب الصوت الجماعي تصبح كل المطالب الفردية مهددة بالفشل لأن العامل الذي يطالب بحقه منفرداً يواجه خطر الفصل أو النقل أو الحرمان من الحوافز ولهذا يفضل كثيرون الصمت والقبول بالأمر الواقع

وقد وثقت تقارير برنامج (عمل أفضل - مصر) حالات عدة من الفصل بسبب النشاط النقابي أو المشاركة في إضراب سلمي بل إن بعض المصانع قامت بتغيير وريادات العاملين النشطاء أو نقلهم إلى أقسام أخرى لتفكيك أي محاولة للتنظيم الجماعي، في المقابل ما زال جهاز التفتيش الإداري الوزاري يتعامل مع غياب اللجان النقابية كمسألة إدارية لا كمخالفة جسيمة تمس جوهر علاقات العمل في حين أن الاتفاقيات الدولية تعتبر حرية التنظيم من الحقوق الأساسية التي لا يجوز تقييدها تحت أي ظرف

إن غياب النقابات الحرة هو الذي يسمح باستمرار تجاوزات الأجور وساعات العمل والسلامة المهنية لأنه يفرغ القانون من مضمونه فالقانون مهما كان متقدماً يظل بلا قوة تنفيذية ما لم يوجد من يراقب تطبيقه من داخل مواقع العمل ولذلك فإن إعادة بناء الحركة النقابية المستقلة في هذا القطاع ليست مطلباً شكلياً بل ضرورة اجتماعية واقتصادية لضمان استدامة أي إصلاح حقيقي

المحور السابع:- بنية الاستغلال داخل سلاسل التوريد العالمية

عند النظر إلى قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة لا يمكن فهم ما يجري داخله دون التعمق داخل سلاسل التوريد العالمية فالعامل المصري الذي يقف أمام الماكينة في المحلة أو العاشر من رمضان أو بورسعيد ليس مجرد موظف في مصنع محلي بل جزء من نظام إنتاج عالمية تمتد من المصانع في الجنوب إلى متاجر العلامات التجارية الكبرى في الشمال تلك السلسلة الطويلة تحدد فيها الشركات العالمية كل تفاصيل العملية الإنتاجية من سعر القطعة إلى مواعيد التسليم بينما يتحمل المصنع المصري وحده عبء التنفيذ

هذا التفاوت في القوة التفاوضية هو ما يخلق بنية الاستغلال فالمشتري الدولي هو الذي يفرض السعر وشروط التوريد وجودة المنتج وإذا حاول المصنع رفع الأسعار لزيادة الأجور يجد نفسه مستبعداً من العقود لصالح منافسين في دول أخرى مثل بنجلاديش أو فيتنام أو الصين أو إثيوبيا... الخ ولهذا يضطر أصحاب المصانع إلى تقليل التكاليف من الداخل أي من أجور العمال وسلامتهم وحقوقهم

الجدول رقم (٧) توزيع القيمة المضافة في سلاسل التوريد للملابس المصدرة من مصر (تقديري)

المصدر	نسبة ما يحصل عليه من سعر المنتج النهائي	الطرف في السلسلة
البنك الدولي	من ٥ إلى ٨%	العامل المصري
نفس المصدر	من ١٠ إلى ١٥%	المصنع المحلي
البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية ٢٠٢٣	من ٦٠ إلى ٧٠%	المشتري أو العلامة التجارية الدولية
نفس المصدر	من ١٠ إلى ٢٠%	النقل واللوجستيات والتسويق

هذه الأرقام تشرح كيف تتحرك القيمة من القاعدة إلى القمة أي من العامل إلى رأس السلسلة فحين يباع القميص في متجر أوروبي بعشرين دولارًا لا يحصل العامل المصري الذي صنعه إلا على دولار واحد في المتوسط بينما تذهب الأرباح الكبرى للشركات التي تضع شعارها على المنتج دون أن تلمس عملية الإنتاج

يضاف إلى ذلك أن العقود بين المصنع والمشتري تكون قصيرة الأجل ويتم تجديدها وفق التزام المصنع بمواعيد التسليم والجودة وهو ما يجعل المصنع يعيش في ضغط دائم لإثبات كفاءته عبر تقليل التكلفة إلى أقصى حد وهو ما يعني مزيدًا من الضغط على العمال وساعات أطول وأجورًا أقل

الجدول رقم (٨) علاقة الطلب العالمي بالإنتاج المحلي في قطاع الملابس الجاهزة المصري (2021 – 2024)

السنة	قيمة الصادرات (مليار دولار)	نسبة النمو أو التراجع	التغير في متوسط ساعات العمل	المصدر
2021	2.1	—	9 ساعات يوميًا	المجلس التصديري للملابس الجاهزة
2022	2.5	+19%	10 ساعات يوميًا	نفس المصدر
2023	2.2	-12%	11 ساعة يوميًا	عمل أفضل مصر ٢٠٢٣
2024	2.3	+4%	12 ساعة يوميًا	عمل أفضل مصر ٢٠٢٤

يظهر الجدول أن العلاقة بين زيادة الصادرات وعدد ساعات العمل علاقة طردية فكلما ارتفع الطلب الخارجي زادت ساعات العمل داخل المصانع دون زيادة مماثلة في الأجور ما يعني أن العمال يدفعون ثمن توسع الصادرات من صحتهم ووقتهم بينما تذهب الأرباح للخارج ومن زاوية الاقتصاد السياسي تمثل سلاسل التوريد الحالية شكلاً من أشكال التبعية الاقتصادية الجديدة بديلاً من تصدير المواد الخام أصبحت الدول النامية تصدر العمل البشري الرخيص وتحمل في المقابل التكاليف الاجتماعية والبيئية مثل التلوث الصناعي وتآكل الأجور وانتشار العمالة غير المستقرة

الجدول رقم (٩) خصائص النموذج الاقتصادي في سلاسل التوريد بقطاع الغزل والنسيج المصري

البند	الوضع الراهن	الأثر على العمالة	المصدر
نوع العقود مع المشتريين الدوليين	قصيرة الأجل تتجدد دوريًا	انعدام الاستقرار في التشغيل وتذبذب الورديات	منظمة العمل الدولية وبرنامج عمل أفضل ٢٠٢٤
مستوى تحديد الأسعار	يحدده المشتري الدولي بالكامل	ضغط مستمر على تكلفة الإنتاج والأجور	نفس المصدر
مساهمة العمالة في القيمة النهائية	أقل من ١٠%	ضعف الأجور وتهميش العامل في القرار	نفس المصدر
نسبة الاعتماد على الطلب الخارجي	أكثر من ٧٠٪ من الإنتاج موجه للتصدير	انكشاف العمالة أمام الأزمات العالمية	وزارة التجارة والصناعة ٢٠٢٥

من هنا يتضح أن بنية سلاسل التوريد لا تقوم على العدالة في توزيع العائد بل على تعميق التفاوت بين الأطراف فكلما زادت قدرة الشركة العالمية على التحكم في السوق زادت حاجة المصنع المحلي إلى التضحية بحقوق عماله ليبقى في المنافسة وهكذا تتحول سلاسل التوريد إلى سلاسل من الاستغلال الممتد

إن العامل المصري في هذا النموذج لا يعامل كصانع للثروة بل كمصدر للطاقة الرخيصة التي يمكن استبدالها في أي وقت ولهذا فإن إعادة التوازن داخل هذه السلاسل تتطلب تدخل الدولة بسياسات تفرض معايير العمل اللائق كشرط للتصدير وتلزم المشتريين الدوليين بمسؤوليتهم تجاه العمال في نهاية السلسلة

الخاتمة

عندما نجمع كل ما ورد في المحاور السابقة نصل إلى صورة شاملة تظهر أن ما يحدث في قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ليس مجرد خلل في بعض المصانع بل هو انعكاس لنموذج السلاسل التوريد الاقتصادية الذي يقوم على تحويل مصر إلى قاعدة إنتاج منخفضة التكلفة تخدم السوق العالمي دون أن تمنح العمال الذين يصنعون هذه السلع نصيبهم العادل من القيمة أو الحماية ما يجعل العامل المصري يعيش في حلقة دائمة من عدم الاستقرار بين عقود قصيرة وأجور لا تكفي وتدهور في شروط السلامة المهنية وكل ذلك تحت ضغط المنافسة الدولية التي تفرضها العلامات التجارية الكبرى

البيانات التي عرضها التقرير توضح أن:-

- ٧٠٪ من عمال القطاع يعملون بعقود مؤقتة وأن أكثر من نصفهم غير مؤمن عليهم وأن متوسط الأجر الحقيقي لا يغطي سوى نصف تكلفة المعيشة
- وأن نحو ثلثي المصانع لا تلتزم بساعات العمل القانونية ولا بمعايير السلامة
- وأن ٩٠٪ من المصانع تفتقر إلى لجان نقابية منتخبة أو مفاوضة جماعية وهذه ليست نسباً متفرقة بل مؤشرات مترابطة تكشف عن بنية استغلال متكاملة

التوصيات

- أولاً - ربط الحد الأدنى للأجور بمؤشر الأسعار وتكلفة المعيشة ومراجعه دورياً كل ستة أشهر مع إلزام أصحاب المصانع بتطبيقه فعلياً تحت رقابة جهاز التفتيش الوزاري
 - ثانياً - إعادة بناء جهاز التفتيش الإداري لوزارة العمل وتزويده بالكوادر البشرية والتقنيات الحديثة التي تسمح له بمراقبة بيئة العمل والسلامة المهنية بشكل دوري وعلني
 - ثالثاً - تعديل التشريعات المقيدة لحرية التنظيم النقابي وضمان حق العمال في إنشاء نقابات مستقلة تمثلهم فعلياً وتمنحهم القدرة على التفاوض الجماعي
 - رابعاً- اشتراط التزام المصانع بمعايير العمل اللائق كأحد شروط المشاركة في سلاسل التوريد أو الحصول على تراخيص التصدير بحيث تصبح المسؤولية الاجتماعية جزءاً من منظومة الإنتاج
 - خامساً- تبني سياسة صناعية جديدة تُعيد التوازن بين السوق المحلي والعالمية وتشجع الإنتاج الموجه للاستهلاك المحلي بما يخلق طلباً داخلياً مستقرًا يقلل من هشاشة العمال أمام تقلبات السوق الخارجي
 - سادساً - التركيز على تمكين النساء في مواقع القرار داخل المصانع وضمان المساواة في الأجر وفي فرص الترقى وتوفير بيئة عمل تراعي احتياجات المرأة العاملة
 - سابعاً - اعتبار السلامة والصحة المهنية أحد معايير التقييم الأساسية لأي مصنع أو مستثمر وليس مجرد بند إداري ثانوي وربطها بنظام حوافز وعقوبات واضح
 - ثامناً -تحويل برامج التدريب الفني إلى برامج شاملة لرفع كفاءة العمال وتأهيلهم لمهن ذات قيمة مضافة أعلى بدل حصرهم في وظائف منخفضة المهارة وقابلة للاستبدال
- إن تطبيق هذه التوصيات لا يعني فقط تحسين ظروف العمل داخل قطاع بعينه بل يمثل خطوة نحو بناء نموذج تنمية عادل يعترف بدور العمال كقوة إنتاجية أساسية لا كتكلفة يجب تقليصها

قائمة المصادر والمراجع

- (١) برنامج عمل أفضل مصر، التقرير السنوي لعام ٢٠٢٣، منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية
<https://betterwork.org/wp-content/uploads/english-bweg-annual-report-2023.pdf>
- (٢) برنامج عمل أفضل مصر، التقرير السنوي لعام ٢٠٢٤، النسخة العربية، منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية
<https://betterwork.org/wp-content/uploads/arabic-bweg-annual-report-2024.pdf>
- (٣) الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، نشرات القوى العاملة والدخل والإنفاق والاستهلاك ٢٠٢٥-٢٠٢٢
<https://capmas.gov.eg>
- (٤) وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، بيانات الحد الأدنى للأجور وتطورات ٢٠٢٥-٢٠٢٢
<https://mped.gov.eg>
- (٥) المجلس التصديري للملابس الجاهزة، تقرير الأداء السنوي للصادرات ٢٠٢٤-٢٠٢١
<https://egyptianreadywear.org>
- (٦) منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات ILOSTAT لمؤشرات العمل والسلامة المهنية والأجور
<https://ilostat.ilo.org>
- (٧) البنك الدولي، مؤشرات التنمية العالمية وتقديرات التضخم في مصر ٢٠٢٥-٢٠٢٢
<https://data.worldbank.org>
- (٨) وزارة القوى العاملة المصرية، التقارير السنوية حول التفشي والسلامة والصحة المهنية ٢٠٢٤-٢٠٢٢
<https://manpower.gov.eg>
- (٩) منظمة العمل الدولية، الاتفاقيتان رقم ٨٧ و ٩٨ بشأن حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية
<https://ilo.org>