

أثر صناعة الأزياء السريعة على انتهاك حقوق العمال في سلاسل
التوريد
(دراسة مقارنة)

د. مروة محمد عبد الغني
أستاذ مساعد بقسم القانون المدني بكلية الحقوق - جامعة الإسكندرية
أستاذ مشارك بكلية القانون - جامعة أبو ظبي

المخلص:

إن إشكاليات انتهاك حقوق العمال، و ارتكاب مخالفات جسيمة لقوانين العمل لدرجة المساس بحقوق الإنسان ليست بالمسائل الحديثة في الحقل القانوني. و لكن قد برزت مؤخراً ممارسات في مجال صناعة الأزياء أعادت إحياء الكثير من الأزمات المتعلقة بالعمل بالسخرة، و الأجور المجحفة، و ظروف العمل غير الآمنة، و عمالة الأطفال، و غيرها. و يُطلق على الظاهرة المقصودة "صناعة الأزياء السريعة" Fast Fashion Industry، و هي تعكس محاولة القائمين على تجارة الأزياء مواكبة الاستهلاك المتزايد – نتيجة لعوامل عدة – عن طريق تسريع عملية الإنتاج و مضاعفة حجم البضائع الناتجة. و قد توصل المنتجون إلى أن الوسيلة الأمثل لتحقيق هذا الهدف هو التعاقد من الباطن مع سلسلة طويلة من الموردين، و نقل التصنيع إلى الدول ذات العمالة الزهيدة و قوانين العمل غير المطبقة. و هو حل أثبت فعاليته في تعظيم الأرباح التجارية لصالح شركات الأزياء، و لكنه في ذات الوقت سلب العمال في سلاسل التوريد الكثير من حقوقهم الأساسية، بل و عرّضهم لمخاطر جسيمة و معاملة لا إنسانية.

من هنا ظهرت الآثار السلبية لظاهرة صناعة الأزياء السريعة على قواعد قانون العمل الوطنية و الدولية، و طرحت تحديات قانونية و إنسانية جمة شغلت الفكر القانوني في الآونة الأخيرة بشكل لافت للنظر. و تسعى هذه الدراسة إلى رصد هذه الظاهرة الحديثة، و الوقوف على أسباب نشوئها، و تحديد أثارها السلبية في القوانين المقارنة و القانون المصري، و أخيراً بحث السبل القانونية المقترحة للحد من مضارها.

كما تسعى هذه الدراسة لبحث مدى تحقق الظاهرة محل الدراسة أو ما يشابهها في المجتمع العمالي المصري، و المجهودات التي تبذلها الحكومة المصرية و المنظمات الدولية المختصة في مواجهتها.

* الكلمات المفتاحية:

صناعة الأزياء السريعة – حقوق العمال – سلاسل التوريد.

Abstract:

The issues of workers' rights violations and the commission of severe labor law infringements, to the extent of infringing on human rights, are not new matters in the legal field. However, recent practices in the fashion industry have revived many crises related to forced labor, unfair wages, unsafe working conditions, child labor, and more. The phenomenon in question is referred to as the "Fast Fashion Industry," which reflects the fashion trade's attempt to keep up with increased consumer demand—resulting from various factors—by accelerating production processes and multiplying the volume of goods produced. Producers have found that the most effective means of achieving this goal is subcontracting through a lengthy chain of suppliers and relocating manufacturing to countries with low-wage labor and weak enforcement of labor laws. While this solution has proven effective in maximizing commercial profits for fashion companies, it has simultaneously stripped workers in supply chains of many of their fundamental rights, exposing them to severe risks and inhumane treatment.

Thus, the negative effects of the fast fashion phenomenon have emerged on the rules of national and international labor law, posing significant legal and humanitarian challenges that have recently attracted notable attention in legal thought. This study aims to observe this modern phenomenon, identify its causes, determine its negative impacts in comparative laws and Egyptian law, and finally, explore proposed legal measures to mitigate its harms.

This study also seeks to examine the extent to which the phenomenon under study, or similar occurrences, exist in the Egyptian labor community, as well as the efforts made by the Egyptian government and relevant international organizations to address it.

*** Key Words:**

Fast fashion industry – workers' rights – supply chains.

*** أهمية الدراسة:**

تتمثل أهمية هذه الدراسة في انتشار الانتهاكات الواقعة على حقوق العمال في قطاع صناعة الأزياء، وبشكل خاص في سلاسل التوريد في الدول النامية. وقد أثارت هذه الأوضاع جدلاً واسعاً في الفقه المقارن، الذي نادى بضرورة التوصل إلى آليات فعالة تضبط الممارسات المجحفة من قبل القائمين على صناعة الأزياء. لذا من الضروري تسليط الضوء على هذه الظاهرة، و ما يصاحبها من إشكاليات عمالية، و الاتجاهات التشريعية و المقترحات الفقهية المقارنة التي تسعى إلى إيجاد توازن بين المصالح المتعارضة.

مما يزيد من أهمية هذا الطرح تحقق هذه الإشكاليات بشكل عميق و متشابك في المجتمع العمالي المصري في سلاسل توريد القطن، و تصنيع النسيج و الملابس الجاهزة. و رغم إدراك الجهات الوطنية و الدولية لجسامة التحديات التي يفرضها هذا الوضع، و المساعي المبذولة للقضاء عليها، إلا أنها ما زالت غير كافية لحل أزمة العمال في هذه القطاعات بشكل جذري. بالتالي من المُجدي التعرف على الحلول التي توصلت إليها التشريعات و الفقه المقارن لأوضاع مماثلة، و بحث ما يمكن أن يتناسب منها مع طبيعة الإشكاليات المطروحة في الواقع العمالي المصري.

*** أهداف الدراسة:**

- تسليط الضوء على ظاهرة صناعة الأزياء السريعة، من حيث المقصود بها، و التعرف على انعكاساتها الواقعية، و ما تثيره من إشكاليات قانونية في اتجاهات عدة.
- التركيز على الآثار السلبية لظاهرة صناعة الأزياء السريعة على حقوق العمال، و ما ينتج عنها من انتهاكات لقواعد قوانين العمل الوطنية و الاتفاقيات الدولية ذات الصلة.
- بيان الاتجاهات التشريعية، و الآراء الفقهية المقارنة المقترحة للحد من الآثار السلبية الناجمة عن صناعة الأزياء السريعة، و الحفاظ على الحقوق الأساسية للعاملين في هذا القطاع.
- رصد مظاهر المساس بحقوق العمال في سلاسل توريد القطن، و صناعات الغزل و النسيج و الملابس الجاهزة في الواقع المصري.
- عرض المبادرات الوطنية و الدولية التي يتم العمل بها من أجل القضاء تدريجياً على الانتهاكات الواقعة على حقوق العمال في الأعمال المرتبطة بصناعة الأزياء في مصر، و مدى فعاليتها في حل الأزمة.

*** منهج الدراسة:**

تعتمد الدراسة على المنهج الاستقرائي و الاستنباطي حيث تتناول تحليلاً لظاهرة صناعة الأزياء السريعة التي فرضت نفسها على البيئة العمالية في سلاسل التوريد في

الكثير من الدول النامية، و من بينها مصر، و نستخلص من هذا التحليل المخالفات التي تنتج عن هذه الظاهرة لقوانين العمل الوطنية و الاتفاقيات الدولية. كما تتبع هذه الدراسة **المنهج المقارن** إذ نعرض فيها لموقف عدة تشريعات مقارنة من المسألة مثل التشريع الأمريكي و الفرنسي و الاتحاد الأوروبي، و كذلك للحلول التي طرحها الفقه المقارن لمواجهة الآثار السلبية للظاهرة محل الدراسة.

*** خطة الدراسة:**

بناءً على ما تقدم، تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصل تمهيدي، و فصلين رئيسيين كالتالي:

الفصل التمهيدي: التحديات القانونية المحيطة بصناعة الأزياء السريعة.

الفصل الأول: رصد و معالجة ظاهرة إخلال صناعة الأزياء السريعة بحقوق العمال في سلاسل التوريد.

الفصل الثاني: مواجهة انتهاكات حقوق العمال في سلاسل التوريد في مصر.

فصل تمهيدي: التحديات القانونية المحيطة بصناعة الأزياء السريعة:

تتناول هذه الدراسة ظاهرة حديثة قد خلّفت أثراً قانونية في اتجاهات شتى. لذا وجدنا أنه من المناسب هنا البدء بمبحث تمهيدي نتصدى فيه لمفهوم هذه الظاهرة و خلفيات وجودها، كما نبين فيه أوجه التبعات القانونية التي نشأت عنها، و مدى كفاية القوانين القائمة لعلاجها.

المبحث الأول: ماهية صناعة الأزياء السريعة:

في هذا المطلب نسعى إلى التعريف بصناعة الأزياء السريعة، و بيان أسباب ظهورها و انتشارها.

المطلب الأول: المقصود بصناعة الأزياء السريعة:

كان المعتاد أن تكون العوامل الأهم في تصميم و إنتاج الأزياء بشكل عام أن يُراعى فيها الإبداع في التصميم، و الالتزام بمعايير عالية من الجودة في الخامات المستخدمة، و دقة و متانة الصناعة حتى تلاقي إقبالاً من المستهلكين، و ذلك بغض النظر عن المدة المستغرقة لطرحها في الأسواق أو الكميات المتاحة.

و لكن مؤخراً ظهر نهجاً جديداً في تصميم و إنتاج و تسويق الأزياء يُركّز في الأساس على عاملي السرعة و تقليص التكاليف. و بذلك تتمثل الأولوية طبقاً لهذا النهج في إتاحة التوجهات الجديدة في عالم الأزياء في وقت قصير و بتكلفة زهيدة، مع توفير كافة السبل التي تساعد على سهولة و سرعة العثور عليها و طلبها و الحصول عليها. لعل الغاية النهائية التي يسعى إليها منتجي الأزياء الذين انتهجوا هذا الاتجاه هو تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح في أقصر وقت¹.

تتطلب صناعة الأزياء السريعة أن تظهر التصاميم المستوحاة من عروض الأزياء في المتاجر خلال أسابيع قليلة. و يعتبر المستهلكين هذه القطع قابلة للتخلص منها، أو للاستعمال المؤقت حيث يتم ارتداؤها مرتين أو ثلاث مرات قبل التخلص منها. و قد كانت علامة "Primark" في مقدمة الشركات التي مارست هذا النهج في صناعة الأزياء². و مؤخراً صُيِّفت علامات "SHEIN"، و "H&M"، و "ZARA" باعتبارها من أبرز شركات صناعة الأزياء السريعة³. و تعتبر هذه الصناعة من الصناعات سريعة النمو حيث يندمج إلى السوق منافسون جدد كل يوم. و تقدر قيمة

¹ Claire Montgomery, International Fast Fashion: How China, Bangladesh, And Brazil Can Be Held Accountable For Allowing Slave Like Labor Conditions, 32 Mich. St. Int'l L. Rev. 361, 2024, p. 3-4.

² Bill Davies, More than the bottom line, 158 NLJ 1063, July 2008, p.2.

³ Claire Montgomery, Op.cit, p.6.

سوق الأزياء السريعة في الوقت الحالي بما يجاوز المائة مليار دولار، و مازالت في ازدياد متسارع¹.

على الأرجح إن اكتفت كل من شركات الأزياء بإمكانياتها الخاصة في الإنتاج فإنها لن تحقق عنصر السرعة المطلوب، و لن تستطيع تلبية طلبات المستهلكين المتزايدة. و من ناحية أخرى، إن حاولت الشركة مضاعفة إنتاجها المعتمد بالاعتماد على إمكانياتها الذاتية فإنها غالباً سوف تضطر إلى الإخلال بواحدة أو أكثر من قواعد قانون العمل مثل الحد الأقصى لعدد ساعات العمل، أو زيادة عدد العمال إلى الدرجة التي تجعل ظروف العمل غير صحية أو غير آمنة، أو إنقاص مستوى الجودة في الخامات المستخدمة أو في خطوات عملية الإنتاج، أو غير ذلك. و لا شك أن مثل هذه الممارسات في الدول المتقدمة التي تنتمي إليها الكثير من شركات الأزياء المعروفة عُرضة للرقابة الدورية، و توقيع الجزاءات الصارمة.

بناء على ذلك اتجهت شركات الأزياء نحو نقل مصانعها إلى دول أخرى نامية تكون الرقابة فيها واهنة، و قواعد قانون العمل غير مطبقة بشكل صارم، أو يسهل فيها التحايل على القانون، و استغلال الثغرات بحيث يسهل ارتكاب المخالفات التي تساعد على تكثيف الإنتاج و تخفيض التكلفة في ذات الوقت².

كما قد تلجأ الشركات المذكورة إلى سبيل آخر للتوصل إلى ذات الغرض، وهو التعاقد مع مصانع أو شركات أخرى في دول مختلفة يُعهد إليها القيام بمرحلة أو أكثر من مراحل صناعة الأزياء الخاصة بالشركة الأصلية. و غالباً ما تقوم هذه الشركات أو المصانع بدورها بالتعاقد من الباطن مع غيرها، حتى يصل الأمر إلى سلسلة طويلة من الأطراف الذين يتدخلون في عملية الإنتاج و التصنيع يُطلق عليها سلسلة التوريد "supply chain". تتجه شركات الأزياء السريعة إلى توظيف مصانع في الخارج – غالباً ما تكون في دول نامية – بهدف أن تقوم هذه المصانع بإنتاج الأزياء أو إكمال عملية الإنتاج، و لكن العديد من هذه المصانع تقوم بعد ذلك بالتعاقد من الباطن على جوانب معينة من الإنتاج دون علم الشركة الأم أو المستهلك. و يرجع ذلك إلى أن الطرف الذي يتم التعاقد معه من الباطن لا يخضع للقانون، فهي عادةً أماكن عمل غير رسمية، أو غير مسجلة، لا يجري عليها أية عمليات رقابة أو تفتيش، و بالتالي فإن العاملين فيها لا يتمتعون بحماية قانون العمل، و يعملون في ظروف سيئة للغاية، و بمقابل زهيد جداً³.

¹ Ibid.

² Claire Montgomery, Op.cit, p.3.

³ Bill Davies, Op.cit, p.2.

و من أبرز البلدان التي يتم نقل التصنيع إليها، أو التي تقع فيها الدرجات الأدنى من سلاسل التوريد؛ بنجلاديش و فيتنام و الهند و إندونيسيا¹. تتمثل محصلة هذا النهج الحديث في صناعة الأزياء في جذب المستهلكين بشكل كبير عن طريق تمكينهم من مواكبة أحدث اتجاهات الموضة بأسعار ملائمة، بل زهيدة في الكثير من الأحيان، فيتعاظم الإقبال على المنتجات، مما يُفضي إلى تحقيق أرباح هائلة و سريعة للشركات المنتجة. ذلك كله على حساب ظروف العمل، و حقوق العمال المنخرطين في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد، و جودة المواد المستخدمة و النواتج المتحصلة، و الاعتبارات البيئية، و الاجتماعية و الأخلاقية². لذا يُطلق الفقه الأمريكي على هذه الظاهرة وصف "السباق نحو القاع" (the race to the bottom)³ لاعتماده على الربح السريع دونما مراعاة لأي اعتبار آخر. كما من الشائع أن يُطلق على المنشآت التي تعمل في صناعة الأزياء السريعة (sweatshops)⁴ و ترجمتها "محلات العرق"، و يُقصد بها المصانع المستغلة للعمال.

و قد ذاع اللجوء إلى هذا النمط من الصناعات، و زادت حدة ما ينشأ عنه من تبعات سلبية في نواح عدة من أهمها الإضرار بحقوق العمال إضراراً بلغ حد وقوع حوادث جسيمة، و رفع دعاوى على الشركات المسؤولة. الأمر الذي دفع الكثير من الأصوات في الفقه الأجنبي بضرورة التدخل التشريعي لتنظيم هذه الممارسات المجحفة بحقوق العمال، و اقتراح حلول للحد منها، و التثبت من خضوع عمليات التصنيع في كافة مراحلها لقواعد قانون العمل المحلية و الدولية، و مبادئ حقوق الإنسان.

المطلب الثاني: خلفيات نشأة صناعة الأزياء السريعة :

لطالما واجهت صناعة الأزياء بشكل عام تحديات مرتبطة بظروف العمل و حقوق العمال حتى في أكثر الدول تقدماً. و قبل أن تتجه الدول إلى تبني تشريعات العمل

¹ Betina A. Baumgarten, Tag: You Are It! How Amending Garment Labeling Requirements Is A First Step Towards Transparency in The Fashion Industry, 36 ND J.L. Ethics & Pub. Pol'y Online Supp. 775, 2022, P.5.

² Bill Davies, Op.cit, p.2.

³ Betina A. Baumgarten, Op.cit, p.5.

Madeline A. James, Child Labor in Your Closet: Efficacy of Disclosure Legislation and a New Way Forward to Fight Child Labor in Fast Fashion Supply Chains, 25 J. Gender Race & Just. 245, Spring, 2022, p.1,2.

⁴ Betina A. Baumgarten, Op.cit, p.2.

Lisa Bollinger Gehman, ACHIEVING TRANSPARENCY: USE OF CERTIFICATION MARKS TO CLEAN UP THE FASHION INDUSTRY'S SUPPLY CHAINS, 9 Drexel L. Rev. 161, Fall, 2016, p.7.

الحماية¹ (إذ تصنف عقود العمل باعتبارها عقود إذعان يمثل العامل فيها الطرف الضعيف الذي يحتاج إلى حماية من استغلال صاحب العمل)²، كان العمال في غالبية المجالات - ومنها صناعة الأزياء - يعانون من ظروف عمل قاسية و غير آمنة و بشروط مجحفة³. و كان غالبية أصحاب الأعمال يسعون إلى تعظيم أرباحهم عن طريق دفع أجور زهيدة للعمال، و الإمساك في النفقات المطلوبة لتأمين بيئة العمل و جعلها صحية و آمنة، مستغلين في ذلك حاجة العمال إلى العمل، و قلة فرص العمل المعروضة⁴.

في الولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال، و في مرحلة الثورة الصناعية كانت شوارع مدينة نيويورك غنية بمصانع الملابس، و التي كان أكثرية العاملين فيها من النساء، إذ كانت أجور النساء و حقوقهن أقل من غيرهن، بل و كان الكثير منهن صغيرات لا يتجاوز عمرهن الخامسة عشرة، يعملن سبعة أيام في الأسبوع في ورديات تصل إلى ثلاث عشرة ساعة⁵. و كانت بيئات العمل تلك التي تضم نساء و أطفال تفتقر إلى معايير السلامة، بل تعتبر على درجة عالية من الخطورة⁶. و من أشهر الحوادث التي أسفرت عنها ظروف العمل المذكورة وقتذاك، أنه في 25 مارس 1911 وقع حريق هائل في مصنع "Triangle Shirtwaist" في مدينة نيويورك، و أدى تدني معايير السلامة إلى احتجاز العاملات داخل المصنع عند اندلاع الحريق، ما نتج عنه وفاة 146 شخصاً معظمهم من النساء و الفتيات⁷. و تبعاً لهذه الكارثة ارتفعت المطالبات بضرورة إصدار تشريعات تهدف إلى حماية العمال أثمرت في السنوات التالية عن إصدار عدة قوانين متتالية أحدثت إصلاحات جذرية في كل ما يتعلق بحماية حقوق العمال، لعل أهمها ما يفرض مقتضيات السلامة و قواعد الصحة العامة في بيئة العمل، و إلزامية التفتيش الدوري عليها، و إرساء قواعد حماية خاصة للنساء و الأطفال⁸.

¹ من الجدير بالذكر هنا أن قوانين العمل حديثة النشأة لم تبدأ في الظهور إلا في القرن التاسع عشر، و مع تصاعد الثورة الصناعية.

Tzehainesh Teklè, Labour Law and Worker Protection in Developing Countries, Hart Publishing, 2010.

² د. توفيق حسن فرج، تنقيح وائل أنور بندق، قانون العمل الجديد- دراسة في أحكام عقد العمل الفردي في القانون رقم 12 لسنة 2003، و القرارات المنفذة له في ضوء أحدث آراء الفقه و قضاء النقض، الطبعة الثالثة، مؤسسة إبراهيم الناحل، 2007، ص 31.
³ نفس المرجع السابق، ص. 49 و ما بعدها.

⁴ Tzehainesh Teklè, Op.cit. p.27-28.

⁵ Claire Montgomery, Op.cit, p. 5-6.

⁶ Madeline A. James, Op.cit, p.18.

⁷ Ibid.

⁸ Claire Montgomery, Op.cit, p.6.

يُمكن أن يُعد أبرز هذه التشريعات هو "قانون معايير العمل العادلة" Fair Labor Standards Act، المعروف اختصاراً بـ FLSA الصادر عام 1938. وقد تناول القانون بالتنظيم أجور العمال، و سلامة أماكن العمل، و قواعد صارمة تكفل القضاء على عمالة الأطفال الخطرة، و أخرى توفر تنظيم شامل لوضع الأطفال . و قد حرص القانون على اقتران هذه القواعد بجزاءات رادعة¹.

لقد كان إصدار تشريعات قانونية مُحكمة على هذا النحو في ستينيات و سبعينات القرن الماضي خطوة تحمل الكثير من السلبيات بالنسبة لأصحاب الأعمال، حيث وجدت الكثير من شركات الأزياء أن الاستمرار في التصنيع داخل البلد مع التقيد بكل ما تفرضه القوانين لتحسين أوضاع العمل يُعد اختياراً مُكلفاً. لذا اتجهت هذه الشركات إلى اتخاذ المسلك الأوفر حيث عمدت إلى نقل أنشطتها تدريجياً إلى دول أخرى نامية لا تتمتع بنفس السرعة أو الكفاءة أو الإمكانيات التي تساعد على إصدار القوانين العمالية أو تطبيقها، أو ممارسة الرقابة على تطبيقها، أو ملاحقة الخارجين عليها².

فضلاً عن السعي وراء خفض التكلفة، و التهرب من التنظيمات القانونية الصارمة تبعاً للظروف السابق بيانها، هناك عدة عوامل ساهمت في ظهور و انتشار صناعة الأزياء السريعة في سلاسل التوريد، يتلخص أبرزها فيما يلي:

(1) العولمة و التجارة الدولية :

في العقود التي أعقبت الحرب العالمية الثانية، و مع التقدم الهائل في تكنولوجيا النقل و الاتصالات، و نمو التجارة الدولية ظهرت بقوة فكرة العولمة مُعبّرةً عن الانفتاح و التفاعل و الترابط و زيادة المعاملات المتبادلة بين دول العالم في كافة المجالات، و بشكل خاص في الجوانب التجارية. علاوةً على ذلك، و في عام 1995 تأسست منظمة التجارة العالمية لتنظيم و تسهيل التجارة الدولية³.

و كان نتاج هذه التحولات فيما يتعلق بصناعة الأزياء أنها يسّرت بشكل ملموس اتجاه شركات الأزياء الكبرى نحو نقل تصنيع منتجاتها للخارج، أو إسنادها إلى مصانع أو شركات في دول أخرى، خاصةً في آسيا و أمريكا اللاتينية نظراً للتكلفة المنخفضة للمواد الخام و الأيدي العاملة في هذه المناطق مما شجع على توسع هذه الممارسات بفضل الفارق الهائل المتحقق في هامش الربح⁴.

¹ Madeline A. James, Op.cit, p.18-19.

² Lisa Bollinger Gehman, Op.cit, p.7.

Claire Montgomery, Op.cit, p.2-3.

³ Betina A. Baumgarten, Op.cit, p.4-5.

⁴ Ibid.

و باعتبار الولايات المتحدة الأمريكية تضم الكثير من أكبر شركات الأزياء، فإن إبرام اتفاقية التجارة الحرة لأمريكا الشمالية (NAFTA) في عام 1994 كان له أثراً كبيراً في تعزيز هذا الاتجاه. فقد أقرت هذه الاتفاقية إنشاء منطقة تجارية حرة معفاة من الضرائب الجمركية تشمل الولايات المتحدة الأمريكية و كندا و المكسيك. و ترتب على ذلك أن أوقفت عدة شركات أمريكية الإنتاج المحلي للملابس و حولت تصنيعها إلى الخارج، مما أسفر عن إغلاق أكثر من 650 مصنع نسيج في الولايات المتحدة، و فقدان ما يقرب من 800 ألف وظيفة في قطاع الملابس¹.

(2) سلاسل التوريد (supply chains) :

كما سبق أن أشرنا فإن الحلول التي اعتمدتها شركات الأزياء، و العلامات التجارية الشهيرة لتكثيف إنتاجها بأقل تكلفة ممكنة و بعيداً عن قوانين العمل الصارمة يتضمن بالضرورة الاستعانة بمساعدات خارجية إما عن طريق نقل تصنيعها أو جزء منه إلى دولة نامية، أو التعاقد مع مورد آخر في هذه الدولة. و في الحالتين غالباً ما لا يتوقف الأمر عند هذا المورد بل يتعاقد هذا الأخير مع غيره من الباطن في بعض أو كل أوجه الإنتاج، و ينتهي الأمر بمرور المنتجات بسلسلة طويلة من المتعهدين الفرعيين حتى تصل إلى رفوف متاجرها الأصلية².

غالباً ما تكون الشركة الأم صاحبة العلامة التجارية شركة غربية مثل Zara و H&M و Forever21، و تكون سلسلة التوريد مجموعة من الشركات التي تختص بجزء صغير من العملية الإنتاجية مثل توريد القطن، صنع الأنسجة، تجميع المنتجات، التغليف، و غير ذلك³.

لقد تطورت سلاسل التوريد في الآونة الأخيرة، و بشكل خاص تلك المنخرطة في أنشطة الشركات متعددة الجنسيات لتصبح شبكات مُعقدة تمتد عبر العالم. و قد ساعد على ذلك اتفاقيات التجارة الحرة، و ما ترتب عليها من تيسير إمكانية تشغيل منشآت في الدول ذات التكلفة المنخفضة. كما أعان على انتشار هذه السلاسل التطورات التكنولوجية التي يسرت التوصيل السريع للبضائع⁴.

لا شك أن التعقيد و التشابك في سلاسل التوريد على هذا النحو قد أدى إلى صعوبة إحاطة الشركة الأم بظروف العمل في كل من المنشآت الموجودة على امتداد السلسلة، و مدى التزامها باحتياجات السلامة و الأمان، و بحد أدنى معقول من الأجور، و كل القواعد الأخرى التي يفرضها قانون العمل في الدولة التي تتواجد فيها المنشأة، فضلاً عن مدى تطبيقها لمبادئ حقوق الإنسان. و يزيد من هذه

¹ Ibid, p.5.

² Madeline A. James, Op.cit, p.3.

³ Ibid, p.10.

⁴ Ibid, p.10-11.

الصعوبة البعد الجغرافي حيث يوجد غالبية الموردين المتعاقدين من الباطن في مناطق بعيدة عن مقرات الشركة الأم.

(3) الانتشار الواسع للتجارة الإلكترونية :

مع زيادة نقل شركات الأزياء لتصنيعها بالكامل ، أو تعهيد أجزاء من نشاطها الإنتاجي إلى منشآت في دول أخرى، تزايد تدريجياً اللجوء إلى الطلب عبر الإنترنت، أو التسوق الإلكتروني في هذا المجال. و في عام 2020 نظراً لتفشي وباء Covid19 تنامي نشاط التجارة الإلكترونية حيث بلغ ثلاثة إلى أربعة أضعاف في غالبية الدول بالقياس بالسنوات الخمس السابقة لهذا العام¹. و بفضل السهولة و الراحة و السرعة و التكاليف المنخفضة التي يقدمها التسوق الإلكتروني خاصة بعد تطور آلياته بشكل سريع، اعتاده الأفراد و صار الوسيلة المفضلة لدى عدد هائل من المستهلكين²، مما أدى إلى رفع الإقبال على استهلاك الأزياء بشكل كبير، و الذي أدى بدوره إلى إبراز و تنشيط صناعة الأزياء السريعة. فقد صارت عملية الشراء غاية في البساطة حيث لا يتطلب الأمر سوى بضع نقرات لتحميل تطبيق للأزياء الرائجة على هاتف المستهلك، و البحث فيه عن الملابس التي تناسبه فيشاهدها و يقرأ مواصفاتها، و الألوان، و القياسات المتاحة، ثم يشتريها في غضون دقائق من راحة منزله.

¹ Claire Montgomery, Op.cit, p.3.

² كشفت إحصائيات استخدامات الهواتف المحمولة أن 62% من العملاء يستعملون هواتفهم للتسوق عبر الإنترنت، و 42% منهم يعتبرون هواتفهم أداة التسوق الرئيسية.

Jessica Robinson, Essay: Delineating the Brisk Emergence of Online Shopping, CROW JACK (Sept. 11, 2022).

المبحث الثاني : الإشكاليات القانونية الناشئة عن صناعة الأزياء السريعة :

لقد أثارت الممارسات المصاحبة لصناعة الأزياء السريعة مسائل قانونية على عدة أصعدة. و الكثير من هذه المسائل لا يوجد لها حلول واضحة تشملها التشريعات القائمة ذات العلاقة. الأمر الذي أدى لظهور اتجاه واضح في الفقه الأجنبي بضرورة إعداد وإصدار قوانين خاصة بصناعة الأزياء على المستوى الوطني و الدولي.

و في هذا المطلب نبحث هذه المسائل بقدر من الإيجاز في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: مجالات التأثير السلبي لصناعة الأزياء السريعة :

لقد رافق ظهور صناعة الأزياء السريعة و رواجها، نشوء تحديات قانونية جدية تنتمي لمجموعة متفاوتة من المجالات القانونية. و قد اتجهنا إلى التعمق في هذه الدراسة فيما يتعلق منها بقانون العمل. و مع ذلك نعرض في هذا الفرع بإيجاز للمجالات القانونية الأخرى التي تأثرت سلباً بظاهرة صناعة الأزياء السريعة.

1. انعكاس صناعة الأزياء السريعة على حقوق الملكية الفكرية:

لا شك أن تصميم الأزياء ينتمي إلى فئات الإبداع الذهني الخاضعة لحماية حق المؤلف إن هي اتسمت بالأصالة و الابتكار بحيث تقدم تصميماً فريداً معبراً عن إبداع شخصي، و ليس مجرد تنفيذ لفكرة مجردة.

و تنص اتفاقية برن لحماية المصنفات الأدبية و الفنية لعام 1886 في المادة (1)2 على أن المصنفات الأدبية و الفنية تشمل "جميع المصنفات في ميادين الأدب و الفن أياً كانت طريقة أو شكل التعبير عنها". كما أوردت المادة (7)2 أن الحماية تشمل مصنفات الفنون التطبيقية و الرسوم و النماذج الصناعية، و يُترك للدول الأعضاء تحديد شروط حمايتها.

و وفقاً لهذه المواد يعتبر تصميم الأزياء فناً تطبيقياً أصيلاً قد يخضع لحماية حق المؤلف إن استوفى شروط هذه الحماية.

و بروج صناعة الأزياء السريعة، عمد القائمون على هذا النشاط إلى متابعة أحدث عروض الأزياء عن كثب، و كذلك وسائل الإعلام في مجال الأزياء التي تركز غالباً على السمات المشتركة للتصاميم لتحديد ملامح الأزياء الرائجة في كل موسم، و يسهم بشكل هائل في تحديد هذه الملامح وسائل التواصل الاجتماعي التي ترصد أحدث الاتجاهات و تساعد على تداولها¹.

و تحقيقاً لهدفها الرئيسي من تسريع وتيرة الإنتاج، و توفير أحدث خطوط الموضة بتكلفة أقل، تقوم شركات الأزياء السريعة بتقليد التصاميم المبتكرة لبيوت الأزياء العالمية و توفيرها في متاجرها بتكلفة بسيطة، بل وقبل توزيع التميمات الأصلية في

¹ MARK K. BREWER, Fashion Law: More than Wigs, Gowns, and Intellectual Property, 54 San Diego Law Review 739, Fall, 2017, P.16.

الكثير من الأحيان . و اشتهرت بمثل هذا السلوك عدة متاجر أبرزها ZARA و H&M و Topshop و Forever 21.¹ لا شك أن مثل هذا المسلك قد أثر سلباً على أصحاب حق المؤلف على التصميمات الأصلية، حيث يحد من الحافز الذي يدفعهم لإبداع تصاميم مميزة. الأمر الذي أثار الكثير من الإشكاليات الفقهية و النزاعات القضائية بشأن انتهاك حقوق المؤلف و التعدي على العلامات التجارية في مجال الأزياء.

2. أثر صناعة الأزياء السريعة على حماية البيئة:

مُراعاةً لاعتبارات السرعة في إنتاج الأزياء لمواكبة اتجاهات الموضة، و توفير أزياء محدودة التكلفة تلبي مطالب كل فئات المستهلكين، تعتمد شركات الأزياء السريعة أساليب إنتاج و مواد منخفضة التكلفة للغاية، مما يؤدي إلى تصنيع نواتج ذات جودة متواضعة. ذلك أن هذه الشركات تدرك أن استهلاك هذه القطع سيقصر على مرات محدودة، و هو مما يؤثر على قراراتها بشأن مستوى الجودة في كل مراحل التصنيع.²

و ثبت أن هذا المسلك من قبل شركات صناعة الأزياء السريعة قد أسفر عن أضرار بيئية جسيمة على عدة أصعدة. تتمثل أبرز هذه المشكلات في استخدام منسوجات اصطناعية ضارة في الإنتاج في مقدمتها البوليستر بسبب رخص ثمنها، و التي تعد مصدراً رئيسياً لتلوث البلاستيك الدقيق، و الإضرار بالمحيطات و الحيوانات البحرية، و تلويث مياه الشرب. كما تعتمد هذه الشركات إلى التخلص من فائض إنتاجها غير المباع عن طريق حرقه مما يسفر عن تلوث جوي هائل يساهم في تغير المناخ. فضلاً عما سبق، يتم إهدار آلاف الأطنان من الأقمشة في مراحل التصميم و الإنتاج قبل أن تصل الملابس إلى المستهلك.³

محصلة الأمر أن صناعة الأزياء بشكل عام تُعتبر واحدة من أكبر الصناعات المتسببة في الإضرار بالبيئة، و قد تفاقم أضرارها بشكل هائل بظهور شركات الأزياء السريعة التي تعتمد على طرق الإنتاج السريعة و تشجع الاستهلاك المفرط.

¹ Ibid.

² Vanderbilt journal of entertainment and technology law, The Hidden Costs Behind Cheap Clothing: Addressing Fast Fashion's Environmental and Humanitarian Impact, 25 Vand. J. Ent. & Tech. L. 541, Spring, 2023, p.2.

³ Ibid, p.3-4.

See Also: Katrina L. Wilkinson, A Legal Solution To The Fast Fashion Problem, Arizona Journal of Environmental Law and Policy, Spring, 2021.

لذا تلعب هذه الصناعة دوراً جوهرياً في تغيير المناخ، و تهديد المحاصيل، و زيادة وتيرة الكوارث الطبيعية¹.

3. تأثير صناعة الأزياء السريعة على حماية المستهلك:

مع ارتفاع الوعي لدى المستهلكين بالتحديات البيئية و الاجتماعية التي أثارتهها صناعة الأزياء السريعة، شرع الكثير منهم في الحرص على القيام بدور إيجابي في الحد من تفاقم هذه التحديات من خلال استهلاكهم الفردي. و في مواجهة ذلك عمدت شركات الأزياء السريعة إلى محاولة تحسين صورتها لجذب المستهلكين عن طريق ما يسمى بـ "الغسل الأخضر" (Greenwashing) لمنتجاتها و سلاسل التوريد الخاصة بها. و يشير الغسل الأخضر إلى تضليل المستهلك عن طريق الترويج للسلع و الخدمات باعتبارها صديقة للبيئة أو مستدامة أو تم تصنيعها في ظروف عمل عادلة، أو خالية من القسوة، أو أن المنتج حلال، أو غير ذلك من وعود على خلاف الواقع².

خداع المستهلك على هذا النحو يجعل من صناعة الأزياء السريعة مصدراً للعديد من الإشكاليات فيما يتعلق بتطبيق قوانين حماية المستهلك. و قد منح جانب من الفقه لخداع المستهلك في هذه الحالة خصوصية و أطلقوا عليه "الإضرار بالهوية" (Identity Harm). و يُقصد به الأضرار التي تصيب المستهلك حينما يُدرك أن جهوده المبذولة لجعل استهلاكه متوافقاً مع قيمه الشخصية، و مع سعيه للمساهمة في حماية البيئة أو حقوق العمال قد ذهبت هباءً لأن الوعود التي تقدمها الشركات بشأن منتجاتها أو سلاسل التوريد التي تعمل من خلالها هي مجرد حيل ترويجية. و مما يزيد من صعوبة الأمر أن هذه الوعود عادةً ما تخضع لرقابة حكومية محدودة أو شكلية³.

4. إخلال صناعة الأزياء السريعة بقوانين العمل و مبادئ حقوق الإنسان :

وفقاً لما تناولناه في المطلب السابق، فإن الطبيعة الخاصة لصناعة الأزياء السريعة تفرض ضرورة ظهور الاتجاهات الحديثة للأزياء في الأسواق بشكل سريع، و بتكلفة زهيدة. و قد ركزت الشركات العاملة في هذا المجال على تحقيق هذا الهدف بغض الطرف عن مدى مشروعية أو عدالة الوسيلة أو توافقها مع قواعد القانون و مبادئ حقوق الإنسان. فقد لجأت تلك الأخيرة إلى تعهيد أعمالها إلى سلسلة من

¹ Emory International Law Review, "GREEN" IS THE NEW BLACK: ENFORCING CONSUMER PROTECTION LAWS AGAINST GREENWASHING IN THE FASHION INDUSTRY, 38 Emory Int'l L. Rev. 191, 2024, p.1-2.

² Sarah Dadush, THE LAW OF IDENTITY HARM, 96 Washington University Law Review 803, 2019, p.2.

³ Ibid.

الموردين في دول نامية تتعاطم فيها الحاجة إلى فرص العمل مع قلة المعروض منها، و في الوقت ذاته عادةً ما تكون قوانين العمل فيها غير مطبقة بشكل صارم. و قد أسفرت هذه الممارسات الملتوية التي لا تتشد سوى تضخيم الأرباح عن بيئات عمل غير آمنة، بل غير آدمية في الكثير من الأحوال، و أجور مجففة، و ساعات عمل تجاوز الحدود القصوى المتعارف عليها، و عمل بالسخرة، و عمالة أطفال غير مشروعة¹، و غير ذلك من الإشكاليات التي تمس كل من قوانين و اتفاقيات العمل و كذلك مبادئ حقوق الإنسان.

و التحديات القانونية التي تفرضها صناعة الأزياء السريعة في مجال قانون العمل، هي محل التركيز و البحث في هذه الدراسة.

المطلب الثاني: قصور التشريعات القائمة عن تنظيم الإشكاليات الناشئة عن صناعة الأزياء السريعة :

تخضع علاقات العمل في مجال صناعة الأزياء لقوانين العمل الوضعية الوطنية، و لمجموعة من المعايير الدولية حيث تسعى منظمة العمل الدولية لضمان توفير الحماية الكافية للعمال في شتى المجالات و توحيد المعايير الأساسية بين جميع البلدان.

و بعد تواتر تسليط الضوء على المشكلات العمالية الناشئة عن صناعة الأزياء على وجه الخصوص، و تكرار وقوع حوادث و مخالفات تخل إخلالاً جسيماً بحقوق العمال حرصت مجموعة الدول السبعة² (G7) على تعزيز حقوق العمال و ظروف العمل في سلاسل التوريد العالمية من خلال إصدار معايير العناية الواجبة في صناعة المنسوجات و الملابس³. و إعمالاً لذلك دعت مجموعة السبعة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية إلى إنشاء صندوق أطلقت عليه "صندوق الرؤية الصفراء" (Vision Zero Fund) بهدف توفير تعويض لعمال مصانع الملابس في حال تعرضهم للإصابة في حوادث العمل، و العمل على تعزيز اللوائح الخاصة بالأمن و السلامة⁴.

¹ Claire Montgomery, Op.cit.

Vanderbilt journal of entertainment and technology law, Op.cit, p.5.

² مجموعة الدول السبعة هي منتدى سياسي و اقتصادي حكومي دولي يتألف من: كندا، و فرنسا، و ألمانيا، و إيطاليا، و اليابان، و المملكة المتحدة، و الولايات المتحدة. و قد نشأت هذه المجموعة من تجمع غير رسمي لوزراء مالية هذه الدول عام 1973. و منذ ذلك الحين أصبحت منتدى رسمي و بارز لمناقشة و تنسيق الحلول للقضايا العالمية الكبرى، خاصة في مجالات التجارة و الأمن و الاقتصاد.

Raffaele Trombetta, Is the G7 still relevant?, Expert Analysis, March 2024 .

³ Mark K. Brewer, Op.cit, p.26.

⁴ Ibid.

فضلاً عن ذلك ظهرت مبادرات تشريعية متفرقة تسعى إلى معالجة الوضع المُنتقد للصناعات السريعة الحديثة في قطاع الأزياء. من أبرز هذه المبادرات "استراتيجية الاتحاد الأوروبي للأنسجة المستدامة و القابلة للتدوير" (EU's Strategy for sustainable and circular textiles)، وهي استراتيجية شاملة للأنسجة تبنيتها المفوضية الأوروبية في 30 مارس 2022 بغرض تعزيز الاستدامة، و القدرة التنافسية الصناعية و الابتكار¹.

و في مبادرة أخرى قريبة العهد وافقت ولاية كاليفورنيا على مشروع قانون "حماية عمال الملابس في كاليفورنيا" (California's Garment Worker Protection Act)، و المعروف باسم قانون حماية العمال المستقلين على أن يدخل حيز النفاذ اعتباراً من بداية يناير 2025. يتمثل الغرض من هذا القانون في توفير الحد الأدنى من حقوق العمال في اتفاقات العمل بين العمال المستقلين و أصحاب العمل في قطاع الأزياء².

و في نطاق الولايات المتحدة أيضاً، في ولاية نيويورك، تم اقتراح مشروع قانون "استدامة الأزياء و المسؤولية الاجتماعية" (New York's proposed Fashion Sustainability and Social Accountability Act) و المعروف باسم قانون نيويورك للأزياء، و هدفه إلزام شركات الأزياء التي تمارس عملها في ولاية نيويورك بمعايير العناية البيئية و الاجتماعية الواجبة، و كذا إنشاء صندوق خاص لمعالجة القضايا البيئية في صناعة الأزياء³.

أما القانون النافذ بالفعل حالياً في هذا الصدد، و الأول من نوعه في الولايات المتحدة الأمريكية هو "قانون الشفافية في سلاسل التوريد في كاليفورنيا" (California's Transparency in Supply Chains Act) الصادر عام 2012⁴. يُلزم هذا القانون الشركات الخاضعة له بالإفصاح عما تبذله من خطوات لضمان خلو سلاسل التوريد التابعة لها من العبودية و الإتجار بالبشر من خلال تقديم بيانات تمثل نتائج ما تمارسه من تحقق و تدقيق، و كذلك بيان معايير و إجراءات المساءلة الداخلية و التدريب، و نشر هذه المعلومات على موقعها الإلكتروني⁵.

¹ Vanderbilt journal of entertainment and technology law, The Hidden Costs Behind Cheap Clothing: Addressing Fast Fashion's Environmental and Humanitarian Impact, Op.cit, p.14-18.

² Ibid, p.11-12.

³ Ibid, p. 19-20.

⁴ Madeline A. James, Op.cit, p. 13-14.

⁵ Kishanthi Parella, Protecting Third Parties in Contracts, 58 American Business Law Journal 327, Summer 2021, p.23.

على الرغم من تلك الجهود و المبادرات فإن التقارير عن تدني معايير العمل في صناعة الأزياء لا تزال قائمة و متصاعدة، خاصةً أن شبكات الإنتاج و التوزيع في مجال الأزياء معقدة و متشعبة و تتألف من كيانات مستقلة تهدف إلى خفض التكاليف. مثل هذا الوضع يسفر عن إعفاء كبار تجار التجزئة في أمريكا الشمالية و أوروبا من المسؤولية عن ممارسات الشركات الأخرى في سلاسل التوريد لتعذر تتبعها. نظراً لمشاركة مئات الشركات في عمليات التصنيع فإن شركات الأزياء العالمية تواجه صعوبة في ضمان الامتثال للالتزامات حقوق الإنسان في كافة المراحل، حيث غالباً ما تعتمد الدرجات الدنيا في سلاسل التوريد على النساء و الأطفال الذين يقبلون أجوراً منخفضة و ظروف عمل رديئة بسبب قلة الفرص المتاحة¹.

على الرغم من الصعوبات و التحديات المذكورة فإن التوصل إلى حلول تساعد على تحسين ظروف العمل في سلاسل توريد الأزياء و الحرص على الشفافية بشأنها ليس أمراً مستحيلاً. فقد نجحت بعض الشركات في إرساء منظومة مُحكمة و آليات رقابة و تتبع تمكنها من تحقيق أعلى قدر ممكن من الشفافية على مدى سلاسل التوريد التابعة لها للتأكد من استيفاء كل منها حد معين من الالتزام بمسئولياتها الاجتماعية سواء تجاه العمال الخاضعين لها أو للبيئة، و من أبرزها شركتي Nike ، و Adidas².

¹ MARK K. BREWER, Op.cit, p.26-27.

² SARAH DADUSH, Op.cit, p.37-38.

MARK K. BREWER, Op.cit, p.28.

الفصل الأول

رصد و معالجة ظاهرة إخلال صناعة الأزياء السريعة

بحقوق العمال في سلاسل التوريد

نتناول في المبحث الأول من هذا الفصل صور و نماذج التأثير السلبي لصناعة الأزياء السريعة على حقوق العمال. كما نسعى إلى بيان الحقوق محل الانتهاك و التي اعترفت بها كل التشريعات العمالية للعامل، و الوقوف على أشكال المساس بها. و في المبحث الثاني ننتقل لعرض المحاولات التشريعية، و الجهود الفقهية التي تسعى إلى التصدي للتحديات العمالية الناجمة عن ظاهرة الأزياء السريعة.

المبحث الأول: مظاهر تأثير صناعة الأزياء السريعة على حقوق العمال في سلاسل

التوريد:

* تقديم :

في التصنيفات التقليدية للعقود ينتمي عقد العمل إلى عقود الإذعان، و فيها يقتصر القبول على مجرد التسليم بشروط مقررة يضعها الموجب و لا يقبل مناقشة فيها¹، حيث يحتل أصحاب الأعمال قوة و سلطة تعاقدية تكاد تطيح بأي درجة من درجات الحرية التعاقدية في جانب العامل. قد فرضت هذه الطبيعة العوامل الاقتصادية المحيطة بهذا العقد في غالبية الأحوال حيث يفوق الطلب على فرص العمل المعروف منها. المحصلة الطبيعية لمثل هذا الوضع هو إساءة استغلال أصحاب الأعمال لاحتياج العامل و ضعف مركزه لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح، فينشأ عن ذلك ظروف عمل قاسية، و أجور مجحفة، و ساعات عمل طويلة، و زيادة معدلات تشغيل النساء و الأطفال².

لطالما كان هذا الحال المشار إليه سائداً في غالبية بيئات العمل و من ضمنها مجال صناعة الملابس و الأزياء إلى الوقت الذي وقعت فيه عدة حوادث مفاجئة في هذا المجال لعل أشهرها حادثة مصنع "Triangle Shirtwaist" في مدينة نيويورك³. مثلت هذه الحادثة على وجه الخصوص نقطة تحول، حيث تلاها و غيرها من الأحداث صحوه تشريعية في ميدان علاقات العمل أجبرت أصحاب الأعمال في مجال الأزياء على تجنب ارتكاب مخالفات قد تؤدي بهم إلى عواقب اقتصادية خطيرة⁴.

¹ القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948، المادة رقم 100.

² د. توفيق فرج، مرجع سابق، ص 54-55.

³ سبق تناولها في المبحث الأول من الفصل التمهيدي.

⁴ Claire Montgomery, Op.cit, p.5-6.

المطلب الأول: مؤشرات الانعكاسات السلبية لصناعة الأزياء السريعة على البيئة العمالية :

نتناول في هذا المطلب ممارسات أشهر شركات الأزياء السريعة المخلة بحقوق أساسية للعمال، و من ثم نعرض للنواتج السلبية التي أفرزتها هذه الممارسات عن طريق تسليط الضوء على وقائع كارثية تسببت في أضرار بالغة لحقت بالعمالين في هذا القطاع.

الفرع الأول: أبرز نماذج الانتهاكات العمالية التي تمارسها أشهر شركات الأزياء السريعة:

كما سبق أن قدمنا، تمكنت شركات الأزياء الكبرى، و التي يقع أغلبها في دول متقدمة، من الالتفاف حول تشريعاتها الوطنية الصارمة عن طريق تعهيد أكثرية مراحل تصنيع منتجاتها إلى شركات و مصانع أخرى في دول نامية يُعد تطبيق قوانين العمل فيها واهناً و رخوًا¹. تأتي في مقدمة هذه الدول الصين و بنجلاديش و فيتنام و الهند و إندونيسيا². و تُعد أبرز الأسماء في مجال الأزياء السريعة في الوقت الحاضر، أو ما يُطلق عليهم اللاعبين الكبار هم “SHEIN”، و “H&M”، و “ZARA”³. على الرغم من أن هذه الصناعة تزداد بوتيرة شديدة السرعة، و تضم الساحة مزيداً من الأسماء بشكل مضطرد⁴، إلا أننا سنعرض للأسماء المذكورة كنماذج نظراً لحجم أعمال كل منها، و رواج الممارسات الماسة بحقوق العمال في سلاسل التوريد التابعة لها.

1. SHEIN:

شي إن هي شركة صينية تأسست عام 2008 تُقدّر قيمتها حالياً بما يجاوز 100 مليار دولار، و هي تعمل في التجارة الإلكترونية على مستوى العالم حيث تمد 150 دولة بمنتجاتها، و تهدف إلى تقديم منتجات بأسعار متدنية في متناول مختلف الطبقات. يعمل لدى شي إن حوالي 10 آلاف موظف، تشكل النساء نسبة 58% منهم. تضيف الشركة حوالي 6 آلاف منتج جديد يومياً⁵.

تُعد شي إن من أكثر شركات الأزياء السريعة التي ثار حولها جدلاً واسعاً بشأن ظروف العمل. في عام 2021 أجريت حوالي 700 عملية تفتيش على المنشآت

¹ Vanderbilt journal of entertainment and technology law, Op.cit, p.5.

² Betina A. Baumgarten, Op.cit, P.5.

Claire Montgomery, Op.cit, p.1.

³ Claire Montgomery, Op.cit, p.6.

⁴ من أمثلتها: Boohoo و ASOS و Nasty Gal و Pretty Little Thing، و هي شركات بريطانية تُسبب إليها اتهامات بالعمل القسري و العبودية.

Emory International Law Review, Op.cit, p.14.

⁵ Claire Montgomery, Op.cit, p.8-9.

التابعة للشركة فكتشفت أن 14% من مصانع الشركة تنتهك القواعد المنظمة لساعات العمل، و 27% منها تنتهك بروتوكولات و متطلبات السلامة من الحرائق، كما تنتهك الشركة بشكل صارخ قواعد الحد الأدنى للأجور حيث يتقاضى العمال في المتوسط أقل من 20 دولار أسبوعياً¹. في الآونة الأخيرة، واجهت شي إن فضيحة حيث ادعى بعض العملاء أن العمال يتركون رسائل مشفرة في بطاقات الملابس، تحمل عبارات مثل "ساعدني"².

2. ZARA:

تأسست شركة زارا في إسبانيا عام 1975، و هي شركة تابعة لشركة أم تدعى (Inditex). تمتلك زارا حوالي 2,220 متجرًا في 88 دولة حول العالم، كما تعمل عن طريق التجارة الإلكترونية حيث تبلغ مبيعاتها عبر الإنترنت أرقامًا هائلة. يعمل تبعًا لزارا ما يزيد عن 75 ألف موظف حول العالم³.

تعتمد زارا بشكل كبير على التعاقد من الباطن مع ورش عمل في البرازيل، و تترج تحت الشركة سلسلة توريد متشابكة⁴.

في عام 2011 اكتشفت الحكومة البرازيلية أن العمال التابعين لزارا يعملون في ظروف غير آمنة، و لمدد تصل إلى 16 ساعة يوميًا. في عام 2012 تم إجراء ما يزيد عن 2,800 عملية تدقيق في المصانع التي تعمل لصالح زارا أسفرت عن تكبد الشركة لغرامات عن 48 مخالفة مختلفة⁵.

أصدرت الشركة الأم Inditex بياناً في مارس 2021 يفيد بتبنيها لسياسة لا تسمح مطلقاً بأي شكل من أشكال العمل القسري، و أكدت وجود لوائح صارمة و إجراءات تضمن عدم حدوث أي من هذه الممارسات في أي جزء من سلاسل التوريد التابعة لها. إلا أن هذا البيان تم حذفه بعد عام واحد من إصداره مما أثار الشكوك حول ممارساتها خاصة بعد أن وُجّهت إليها اتهامات باعتبار ظروف العمل في سلاسل التوريد التابعة لها يسودها التعسف مع العمال و استعبادهم⁶.

¹ Ibid.

Charlotte Edwards, Reports say supply chain workers for Chinese retailer Shein are working 75 hours a week, BBC news, May 13, 2024.

<https://www.bbc.com/arabic/articles/cx9wwlv784wo> (last visited: 11/21/2024)

² El Dickson, Are Shein Workers Hiding Secret Messages in Clothing Tags to Beg for Help?, ROLLING STONE, June 15, 2022.

³ Lukas Peters, Zara.com: E-Commerce Net Sales from 2014 to 2022, STATISTA.

<https://www.statista.com/forecasts/1218316/zara-revenue-development-ecommerce>db. (last visited: 11/21/2024)

⁴ Claire Montgomery, Op.cit, p.8.

⁵ Ibid, p.16.

⁶ Ibid, p.8.

مؤخراً ثبت قيام بعض عمال زارا بحياكة رسائل سرية داخل الملابس التي ينتجونها، تضمنت عبارات مثل: "لقد صنعت هذا المنتج الذي ستدفع ثمنه، لكنني لم أحصل على أجر مقابل ذلك"¹.

3. H&M:

H&M هي شركة سويدية تأسست عام 1947 يعمل تبعاً لها حوالي مليون ونصف عامل في قطاع النسيج يتم توظيفهم عبر مورديها. تتميز H&M عن نظيراتها بمحاولاتها لتحسين ظروف العمل، وقد ظهر ذلك في عدة مبادرات منها إنشاء اتحاد للعمال لتيسير عملية التفاوض الجماعي، وإرساء حد أدنى لأجور العمال، وتحديد معايير لتحسين ظروف العمل ولكنها لم تبين ماهية هذه المعايير².

على الرغم من ذلك واجهت الشركة في عام 2018 اتهامات بالإخلال بحقوق العمال. فقد أدلى ما يزيد عن 540 عاملاً بشهادات تتهم الشركة بحدوث وقائع تتضمن تكاليفات قاسية و مبالغ فيها، و طلبات تسليم سريعة تزيد من ضغط العمل بشكل هائل. كما شملت هذه الاتهامات إجبار العمال على العمل لساعات إضافية، و ممارسات غير قانونية، و منع النساء من أخذ استراحة لاستخدام دورات المياه. فضلاً عن ذلك أضاف جانب كبير من الشهادات اتهامات خطيرة تتعلق بالتمييز ضد المرأة تضمنت حوادث اغتصاب، و صفع، و التعسف في استخدام السلطة ضد العاملات³.

* تقييم منظمة Remake لأداء الشركات الثلاث فيما يخص ظروف العمل:

Remake هي منظمة عالمية غير ربحية مُسجلة هدفها الرئيسي هو الدفاع عن حقوق الإنسان و العدالة المناخية في مجال صناعة الأزياء على وجه الخصوص. تسعى Remake إلى نشر الوعي بين المستهلكين و وسائل الإعلام و المُشرعين و أصحاب العلامات التجارية بمستوى التزام الشركات القائمة على صناعة الأزياء بأساسيات حقوق الإنسان، و توفير ظروف عمل سليمة، و مراعاة أمن البيئة. تعمل المنظمة المذكورة بالتعاون مع عدة نقابات عمالية، و منظمات تختص بحقوق العمال، و منظمات أخرى غير حكومية⁴.

¹ Colleen Curry, Zara Customers Find Notes from Unpaid Workers Hidden in Clothes, GLOBAL CITIZEN, Nov. 6, 2023.

<https://www.globalcitizen.org/en/content/zara-clothes-come-with-hidden-notes-from-unpaid-wo/>. (last visited 11/21/2024)

² Claire Montgomery, Op.cit, p.7.

³ James Hitchings-Hales, Hundreds of H&M and Gap Factory Workers Abused Daily, GLOBAL CITIZEN, June 5, 2018.

<https://www.globalcitizen.org/en/content/hm-gap-factory-abuse-fast-fashion-workers/>. Last visited 11/22/2024.

⁴ <https://remake.world/> (Last visited 11/22/2024)

فضلاً عن دورها الرائد في العمل على تحسين أداء شركات الأزياء، تجري منظمة Remake تقييمات شاملة للشركات التجارية العاملة في مجال الأزياء لمساعدة المستهلكين على فهم مستوى و نوعية الشركات التي يقبلون على شراء منتجاتها. تستخدم Remake مقياساً للتقييم يتكون من 150 نقطة مُقسّمة إلى فئات بحيث يخصص جزء منها للأجور و الرفاهية، و آخر للممارسات التجارية، و ثالث للمواد الخام، و جزء للعدالة البيئية، و غيره للحوكمة، و الأخير للتتبع¹. وفقاً للتحريات التي أجرتها منظمة Remake عن ممارسات الشركات الثلاث المستخدمة كنموذج في هذه الدراسة لم تقترب أي منها من تحقيق معايير العمل المرضية على مقياس Remake، و تفصيل ذلك على النحو التالي:

- حصلت شركة SHEIN على ثمانية نقاط فقط من أصل 150، و لا تنتمي أي من هذه النقاط إلى الفئة المتعلقة بمراعاة حقوق العمال، بل و صُنِفَت الشركة على أنها من بين الأقل شفافية في صناعة الأزياء².
- حصلت شركة ZARA على 18 نقطة فقط من أصل 150، منها ثلاث نقاط فقط لصالح مراعاة حقوق العمال³.

- حصلت شركة H&M على 32 نقطة، أربعة منها فقط تتعلق بمصالح العمال⁴.

الفرع الثاني: صور لأشهر الوقائع الفادحة الناجمة عن تدهور ظروف العمل في مجال الأزياء:

1. حرائق و انهيارات مصانع الملابس في بنجلاديش:

تُعد الحرائق و الانهيارات التي وقعت في عدة مصانع للملابس في بنجلاديش من أكثر الأحداث الكارثية التي نجمت عن ظروف عمل غاية في السوء تماثل العبودية. بين عامي 2005 و 2013 وقعت في بنجلاديش سلسلة من الحرائق الهائلة و الانهيارات الهيكلية أدت إلى وفاة ما يجاوز 1300 شخص جراء ظروف عمل تفتقر إلى أساسيات السلامة⁵.

كانت بداية هذه السلسلة من النكبات في عام 2005 عندما انهار أحد مصانع الملابس في العاصمة (دكا) مما أسفر عن وفاة 64 شخصاً، و إصابة 100 آخرين. و في عام 2010 نشب حريق في مصنع للملابس أودى بحياة 26 شخصاً و أصاب أكثر من

¹ Alden Wicker, Yessenia Funes, Rebecca Coughlan, Alexa Roccanova, Julie Mastrarrigo, and Ayesha Barenblat, Fashion Accountability Report 2024, 2024, p5-6.

² Ibid, p.42 & p.16.

³ Ibid.

⁴ Ibid.

⁵ Claire Montgomery, Op.cit, p.10-11.

مائة شخص. و في عام 2012 لقي 112 شخص مصرعهم و أصيب ما يزيد عن 150 في حريق آخر بمصنع ملابس¹.

إلا أن الأتسع من بين هذه الحوادث قد وقع في إبريل من عام 2013 حينما انهار مبنى (رانا بلازا) الواقع على مشارف العاصمة (دكا)، و الذي أسفر عن مقتل 1132 شخصاً، و إصابة 2500 آخرين، حيث سقط المبنى المُكوّن من ثمانية طوابق تضم خمسة مصانع للملابس بأكمله.

من الجدير بالذكر هنا أنه في اليوم السابق لوقوع الحادث تم إجلاء العمال من المبنى بعد ملاحظة وجود تشققات في الجدران و الأعمدة و الأرضيات، و هي علل لطالما أصابت العمال بالقلق، و مع ذلك طُلب منهم العودة إلى العمل بزعم أن المبنى آمن من الناحية الهيكلية.

في صباح اليوم التالي، و برغم شعورهم بالفرح، أُجبر العمال على دخول المبنى تحت تهديد فقدان وظائفهم و أجورهم. في وقت لاحق من ذات اليوم انقطعت الكهرباء في المبنى، و سقطت طوابق المبنى الثمانية في غضون تسعين ثانية فقط². برهنت التحريات اللاحقة أن الحادث قد نتج عن أخطاء هندسية لم تنكشف في الوقت المناسب بسبب غياب التفتيش الواجب إجراؤه، و أن المبنى لم يكن متوافقاً مع قواعد و لوائح مفتشي المباني في المدينة، كما أن بناء الطوابق الأربعة العليا كان بشكل غير قانوني، و بدون الحصول على تصاريح³.

كانت مُحصلة الحوادث السابقة، و بشكل خاص ذلك المتعلق ب (رانا بلازا) أن تم إنشاء اتفاقية بنجلاديش في عام 2013، و المعروفة الآن باسم "الاتفاقية الدولية للصحة و السلامة في صناعة النسيج و الملابس" (The International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry) بين العلامات التجارية في مجال الأزياء و النقابات العمالية تهدف في الأساس إلى الحفاظ على الأمن و السلامة في صناعة الأزياء. مثلت الاتفاقية خطوة نحو تحسين ظروف العمل في قطاع صناعة الملابس في بنجلاديش. قام ما يجاوز 200 تاجر أزياء -من ضمنهم شركة Inditex التي تتبعها علامة ZARA التجارية - بتوقيع الاتفاقية، و بموجبها يلتزم كل منهم بالامتثال لمعايير السلامة الواردة فيها.

¹ Georgia Bynum, The Impact of Fast Fashion in Bangladesh, THE BORGAN PROJECT, May 2021,

<https://borgenproject.org/fast-fashion-in-bangladesh/> (last visited 11/24/2024)

² Jacqueline Goodwin, *The Rana Plaza Collapse: What Happened & What it Means for the Fashion Industry*, GROW ENSEMBLE, Apr, 2021. <https://growensemble.com/rana-plaza/>. (last visited 11/24/2024).

BETINA A. BAUMGARTEN, Op.cit, p.10.

³ Jacqueline Goodwin, Op.cit.

فضلاً عن ذلك تفرض بنود الاتفاقية إجراء تفتيش دوري على سلامة المصانع، و توفير برامج تدريب على إجراءات السلامة، و ضرورة تحسين معايير الصحة في بيئة العمل.

تم تجديد الاتفاقية تحت اسم "الاتفاقية الدولية" في عام 2021 (The International Accord). كما تم تجديد الاتفاقية مرة ثانية في 2023 لتشمل باكستان¹.

2. نماذج لدعاوى قضائية مرفوعة ضد شركات أزياء:

غالبية الآثار السلبية الأكثر فداحةً لعقود سلاسل التوريد تقع على عاتق العمال في مواقع الإنتاج في الدول الفقيرة التي تصنع المنتجات لصالح شركات الأزياء الكبرى في الدول المتقدمة. على الرغم من أن عقود التوريد تحكم الالتزامات بين بائع التجزئة والمورد، إلا أن بنود هذه العقود كثيراً ما تسمح بخلق تبعات سلبية على كل الفئات العاملة لدى الموردين². يصل الأمر أحياناً إلى رفع دعاوى ضد الشركات المعنية كما في الحالات التالية.

أ – قضية WAL-MART:

في يوليو عام 2009 قامت مجموعة من الموظفين العاملين لدى الموردين الأجانب لشركة Walmart الأمريكية في عدة دول تشمل الصين و بنجلاديش و إندونيسيا و إسواتيني و نيكاراغوا برفع دعوى قضائية ضد Walmart بشأن ظروف العمل في مواقع مورديها³.

ذكر المدعون أن الشركة المدعى عليها قد ضمنت في عقودها المبرمة مع كل من مورديها (ميثاق للسلوك) يهدف إلى تحديد معايير يجب أن يتبعها الموردين الأجانب حيث يقضي بإلزامهم باتباع القوانين و معايير الصناعة المحلية المتعلقة بظروف العمل مثل الأجور، و ساعات العمل، و العمل القسري، و عمالة الأطفال، و التمييز. كما نص الميثاق على منح Walmart الحق في التفتيش على منشآت الموردين للتحقق من تطبيق المعايير المذكورة⁴.

بناءً عليه اتهم المدعون الشركة المدعى عليها بالتقصير في القيام بواجبها في التفتيش حيث لا تقوم Walmart بعمل رقابة كافية على مورديها، كما شهد العمال أنه يتم تدريبهم على كيفية الرد على المدققين في حالة إجراء تفتيش. و أوضح المدعون أن ضعف الرقابة على هذا النحو بالإضافة إلى مواعيد التسليم القصيرة و

¹ Alden Wicker et al, Fashion Accountability Report 2024, Op.cit, p.48.

² Kishanthi Parella, Op.cit, p. 12.

³ Doe I v. Wal-Mart Stores, Inc., United States Court of Appeals for the Ninth Circuit, 572 F.3d 677 (2009).

⁴ Ibid.

الأسعار المخفضة يفتح مجالاً واسعاً للموردين لانتهاك المعايير المقررة في الميثاق لتتمكن من تلبية شروط العقود.

رفضت محكمة الاستئناف الأمريكية المعروض أمامها النزاع دعوى الإهمال استناداً إلى أن الميثاق الذي يبني عليه المدعون اتهامهم بمنح Walmart الحق في التفتيش و الرقابة إلا أنه لا يفرض عليها التزامات بممارسة تلك الحقوق، كما لم يرد في عقود التوريد أي التزام من جانب الشركة المُدعى عليها بمراقبة عمل الموردين بشكل محدد¹.

ب – قضية ضحايا Rana Plaza:

ترتبط هذه الدعوى بالحادث المروع الذي تضمن انهيار مبنى (رانا بلازا) الذي شمل خمسة مصانع للملابس في العاصمة البنجلاديشية (دكا) في عام 2013، و الذي تناولناه في البند السابق.

في يوليو 2015 قام بعض ذوي ضحايا هذا الحادث المفجع برفع دعوى أمام المحكمة العليا لولاية (ديلاوير) الأمريكية ضد ثلاث من الشركات التي كان يعمل تبعاً لها بعض المصانع التي انهارت في (رانا بلازا)، وهي: J.C. Penney و The Children's Place و Walmart. اتهم المدعين المدعى عليهم بالإهمال و القتل الخطأ، إلا أن المحكمة الأمريكية قضت بعدم قبول الدعوى².

3. دراسات حالة تتضمن عمالة أطفال:

لطالما اعتمدت صناعة الأزياء على استغلال الفئات الضعيفة و الصامتة، و أبرز هذه الفئات هي الأطفال³. يقوم تجار التجزئة و المصنعين في هذه الصناعة بإسناد الكثير من مراحل الإنتاج إلى موردين يعتمدون بدورهم على عمالة الأطفال كوسيلة زهيدة و عملية لتحقيق أهدافهم. لذا توجد عمالة الأطفال في جميع مراحل الإنتاج بدايةً من جمع بذور القطن إلى غزل الخيوط، و إنتاج الأقمشة، إلى قص و خياطة الملابس النهائية. ظروف العمل في صناعة الأزياء السريعة سيئة السمعة حيث أن غالبية مراحل الإنتاج تتم في بيئات قاسية و غير آمنة تُعرض حياة الأطفال و سلامتهم للخطر⁴.

¹ Kishanthi Parella, Op.cit, p.13.

² AbduRahman, Sharifa Belgum & Mahmudul Hasan Hridoy V. J.C. Penney Corporation, et al, C.A. No. N15C-07-174 MMJ, the Superior Court of the State of Delaware, Decided May 4, 2016.

Kishanthi Parella, Op.cit, p.13.

³ Tatiana Schlossberg, How Fast Fashion is Destroying the Planet, N.Y. TIMES, Sept. 3, 2019.

<https://www.nytimes.com/2019/09/03/books/review/how-fast-fashion-is-destroying-the-planet.html> (last visited 11/26/2024).

⁴ Madeline A. James, Op.cit, p.2.

لا شك أن عمالة الأطفال تُعد إشكالية في كل أنواع الصناعات، إلا أن لها أبعاد أكثر تشابكاً و حجم أكبر في صناعة الأزياء السريعة بسبب الطلب المرتفع على الأزياء الرخيصة في الدول الغربية، و التعقيد الشديد في سلاسل التوريد التي تعتمد عليها الشركات الكبرى. عدد هائل من هذه الشركات تمارس نشاطها الرئيسي في الولايات المتحدة الأمريكية، و لكنها تصنعها في أماكن أخرى تعتمد على عمالة الأطفال بشكل قسري، غير مشروع، و لا إنساني، يُلحق أضراراً بالغة بهؤلاء الأطفال من كافة النواحي. بل أحياناً تعتمد هذه الشركات على عمالة الأطفال داخل الولايات المتحدة إذا كانوا من المهاجرين¹.

تشير الإحصائيات إلى أن عمالة الأطفال في جميع أنحاء العالم تضم ما يقرب من 170 مليون طفل، و بما أن صناعة الأزياء السريعة قد صارت وباءً حقيقياً فإنها تساهم بنسبة ضخمة من هذا العدد. من الجدير بالذكر هنا أن عمالة الأطفال هي أكثر فئات العمالة تفضيلاً في هذه الصناعة نظراً لصغر و نعومة أيديهم التي لا تضر بالمنتج².

لقد رصدت تحقيقات صحفية موسعة العواقب المأسوية التي تتعرض لها عمالة الأطفال، و التي تشمل إصابات قاتلة أو شبه قاتلة أثناء العمل، و الإضرار بصحة الأطفال، و التأثير السلبي على حقهم في التعليم، و في الحصول على طفولة طبيعية. و قد وثقت صحيفة "نيويورك تايمز" عدة وفيات بين الأطفال العاملين بين عامي 2017 و 2023، لكنها لم تتوصل إلى بيانات رسمية بسبب نقص تقارير وزارة العمل الأمريكية بشأنها³. لذا تتدرج صناعة الأزياء ضمن صور الصناعات التي تتناولها اتفاقية "أسوأ أشكال عمالة الأطفال" التي عقدتها منظمة العمل الدولية⁴.

المطلب الثاني : الحقوق العمالية التي يؤدي نهج الأزياء السريعة إلى المساس بها

في هذا المطلب نتناول الحقوق التي كفلتها التشريعات الدولية و الوطنية للعمال، و التي أسفرت صناعة الأزياء السريعة بكافة ما يصاحبها من ممارسات عن الإخلال بها و انتهاكها. على الصعيد الدولي نستند في بيان هذه الحقوق إلى المبادئ التي أرسيتها منظمة العمل الدولية، و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. أما على النطاق الوطني نبحت الحقوق ذات الصلة المنصوص عليها في الدستور المصري، و قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

¹ Shefali Milczarek-Desai, (Hidden) In Plain Sight: Migrant Child Labor And The New Economy Of Exploitation, 77 Ark. L. Rev. 345, p.18-22.

² Madeline A. James, Op.cit, p.3.

³ Shefali Milczarek-Desai, Op.cit, p.12.

⁴ Madeline A. James, Op.cit, p.10.

و عليه ينقسم هذا المطلب إلى الفرعين التاليين:
الفرع الأول: حقوق العامل التي تخل بها صناعة الأزياء السريعة وفقاً للمبادئ و الاتفاقيات الدولية :

1. المبادئ و الحقوق العمالية التي أرسنها منظمة العمل الدولية :

منذ تأسيسها في عام 1919 صرحت منظمة العمل الدولية (ILO) في دستورها أن هدفها الأولي هو تعزيز العدالة الاجتماعية باعتبارها الوسيلة الأهم في تحقيق السلام العالمي¹. و قد أقر هذا الدستور أن بيئات العمل يسودها في الكثير من الأحيان ظلم و معاناة و حرمان مما يحتم تبني معايير دولية تكفل تحسين هذه الظروف. لعل أهم المبادئ التي ركز عليها دستور المنظمة هي: تنظيم ساعات العمل، و ضمان أجر معيشي كافٍ، و حماية العمال من الأمراض و الإصابات الناشئة عن العمل، و حماية الأطفال و الشباب و النساء. و عملت المنظمة على تحقيق هذه المبادئ عن طريق إبرام اتفاقيات تنشيء التزامات على الدول الأعضاء².

تقوم منظمة العمل الدولية كجزء لا يتجزأ من الاضطلاع بمهامها بإشراك ثلاثة أقطاب أساسية هي؛ الحكومات، و منظمات تمثل العمال، و أخرى تمثل أصحاب العمل، و ذلك لضمان الوصول لأرضية مشتركة تجعل المعايير المتبناة أكثر ملاءمة مع الظروف الاقتصادية و الاجتماعية المختلفة³.

بناءً على ما سبق، عقدت منظمة العمل الكثير من الاتفاقيات نذكر فيما يلي أبرزها فيما يتصل بالممارسات السائدة في البيئات العاملة في صناعة الأزياء السريعة، و ذلك تبعاً لطبيعة هذه الصناعة التي عرضنا لها آنفاً :

- 1- اتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 عام 1951.
- 2- اتفاقية إلغاء العمل القسري رقم 105 عام 1957.
- 3- اتفاقية التمييز في التشغيل و المهنة رقم 111 عام 1958.
- 4- اتفاقية الحد الأدنى للسن رقم 138 عام 1974.
- 5- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 138 عام 1999⁴.

لا ينحصر دور المنظمة في إرساء المبادئ و إبرام الاتفاقيات بل صممت نظاماً لإنفاذها من خلال آلية إشراف متعددة الطبقات تُعد من بين الأكثر كفاءةً على المستوى الدولي. و لكفالة تطبيق المعايير المتبناة في القوانين الوطنية، تم تطوير

¹ International Labor Organization, ILO Constitution, Preamble. و قد تم توضيح و تطوير هذا النهج في إعلان فيلادلفيا لعام 1944 .

² International Labor Office, Fundamental Rights At Work And International Labor Standards, Geneva, 2003, p.1.

³ Ibid, p.1-2.

⁴ Ibid, p.2.

عدة أدوات على مدى سنوات. تشمل هذه الأدوات نظام إشراف منتظم يلزم الدول الأعضاء التي صدّقت على الاتفاقيات بتقديم تقارير للمنظمة وفق جدول زمني دوري. تقوم بمراجعة هذه التقارير لجنة من الخبراء تختص بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات الصادرة عن المنظمة يطلق عليها اختصاراً (CEACR)¹، و هي هيئة مستقلة تتألف من 20 خبيراً مستقلاً مؤهلاً تأهيلاً عالياً في المجالات القانونية أو الاجتماعية. ثم تقوم لجنة المؤتمر الثلاثية المختصة بتطبيق المعايير بمراجعة تقرير لجنة الخبراء².

فضلاً عن ذلك أعدت المنظمة آليات خاصة للتعامل مع الشكاوى التي تتضمن ادعاءات محددة ضد دولة عضو. تتمثل هذه الآليات في الإجراءات المنصوص عليها في المواد 24 و 26 من دستور منظمة العمل الدولية لحالات عدم الامتثال للالتزامات المترتبة على اتفاقية مصدق عليها³.

في عام 1998 أصدرت المنظمة "إعلان المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل"، و الذي تم تعديله عام 2022. على الرغم من أن مضمون الاتفاقيات الأساسية التي عقدتها المنظمة، و تلك الواردة في دستورها لا تختلف عن مضمون الإعلان، إلا أن الأخير يتبنى نهجاً و هدفاً مختلفين. يركز الإعلان باعتباره أداة ترويجية على مساعدة الدول على تحقيق الامتثال للمبادئ و الحقوق الأساسية للمنظمة من خلال التعاون الفني مع كل دولة⁴.

فضلاً عما سبق، يتبنى الإعلان معياراً جديداً حاسماً، حيث ينص على ما يلي: " ينشأ التزام على كل دولة عضو لمجرد عضويتها في المنظمة، حتى وإن لم تصادق على الاتفاقيات المعنية، باحترام و تحقيق و تعزيز المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية الواردة في تلك الاتفاقيات، و هي:

(أ) حرية التنظيم والاعتراف الفعال بحق المفاوضة الجماعية؛

(ب) القضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الإجباري؛

(ج) الإلغاء الفعال لعمل الأطفال؛

(د) القضاء على التمييز في مجال الاستخدام والمهنة "⁵.

¹ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.

² International Labor Office, Op.cit, p.2.

³ ILO, Information System on International Labor Standards, ILO Constitution, Chapter2: Procedure, Article 26 (Complaints and non- observance), & Article 27 (Cooperation with Commission of Inquiry).

⁴ Kari Tapiola, The teeth of the ILO: The Impact Of The 1998 ILO Declaration On Fundamental Principles And Rights At Work, International Labor Organization Publications, Geneva, 2018, p.22.

⁵ Ibid, p.24-25.

2. مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ذات العلاقة بحقوق العمال :

مما لا ريب فيه أن العمال في أي بيئة عمل إنما هم بشر ينبغي مراعاة إنسانيتهم، و عليه فإن حقوق العمال هي جزء لا ينفصل عن حقوق الإنسان بشكل عام. في عام 1948 اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لترسي من خلاله الحقوق و الحريات الأساسية لكل إنسان¹.

من الجدير بالملاحظة في هذا المقام أن إنشاء منظمة العمل الدولية، و إبرامها لعدة اتفاقيات أساسية جاء سابقاً على ظهور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بعقود زمنية، و قد استرشد هذا الأخير في صياغة الكثير من مبادئه باتفاقيات منظمة العمل الدولية، مما يشير إلى اندماج كل من حقوق العمال و حقوق الإنسان. مما يدعم ذلك أنه قبل اعتماد إعلان حقوق الإنسان بوقت قصير انعقد مؤتمر العمل الدولي ليعتمد الاتفاقية رقم 87 التي تنظم حق العمال و أصحاب العمل في تكوين الجمعيات و حماية حق التنظيم.

فضلاً عن ذلك قبل اكتمال الصياغة الشرعية لحقوق الإنسان في 1966 و دخولها حيز التنفيذ كان مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد بالفعل اتفاقيات منفصلة أخرى تتعلق بحقوق الإنسان، أبرزها: المساواة في الأجور، و مكافحة العمل القسري، و مكافحة التمييز في التوظيف². الشاهد هنا أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يُعد حلقة تالية في السلسلة التي أطلقتها منظمة العمل الدولية، كما يمكن اعتباره انعكاساً لها. يتألف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من ثلاثين مادة. من هذه المواد ما يتصدى لحقوق العمل بشكل مباشر، و هي المواد 23 إلى 25. و منها ما يُمكن أن ينطبق على العمال بشكل غير مباشر.

تنص المادة (23) على الفقرات التالية: (1) لكل شخص الحق في العمل، و له حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له الحق في الحماية من البطالة، (2) لكل فرد دون تمييز الحق في أجر متساو للعمل، (3) لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مُرضٍ يكفل له و لأسرته معيشة لائقة بكرامة الإنسان، و تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية، (4) لكل شخص الحق في أن يُنشيء و ينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

تتناول المادة (24) مسألة ساعات العمل و العطلات حيث تنص على أن: "لكل شخص الحق في الراحة، و في أوقات الفراغ، و لاسيما في تحديد معقول لساعات العمل، و في عطلات دورية بأجر.

¹ George J. Andreopoulos, "Universal Declaration of Human Rights", Encyclopedia Britannica, 19 Nov. 2024, <https://www.britannica.com/topic/Universal-Declaration-of-Human-Rights> Accessed 1 December 2024.

² International Labor Office, Op.cit, p.2.

أما المادة (25) فقد تعرضت لحق الفرد في التأمين ضد العجز و البطالة و المرض و الشيخوخة و غيرها من أسباب فقدان الدخل لظروف خارجة عن إرادته¹.

ورد في مواضع أخرى من مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حقوق مشتركة، أي تسري على الإنسان عموماً، و تنطبق كذلك على العمال فيما يتعلق بالموضوع محل البحث. فيما يلي نوضح المواد المشار إليها، و مضمونها، و ارتباطها بالمخالفات المرتكبة في صناعة الأزياء السريعة التي سبق بيانها:

- المادة الأولى من الإعلان تتناول حق الأفراد في الحرية، و يتعارض معها ممارسات العمل القسري، و إجبار العمال على المضي في العمل في ظروف غير آمنة كما حدث في واقعة (رانا بلازا) في العاصمة البنجلاديشية (دكا) في عام 2013 تحت وطأة التهديد بفقدان وظائفهم.

- المادة (2) من الإعلان تتناول حق الأفراد في المساواة و عدم التمييز، و يتم انتهاكها في قطاع العمل في الأزياء بمناسبة التمييز على أساس الجنس، و منح النساء أجوراً تقل عن الرجال²، و التمييز بسبب السن الذي يتمثل في عمالة الأطفال و استغلال عوزهم و ضعفهم³، و كذلك التمييز بناءً على الجنسية من حيث منح العمال في الدول المتقدمة مميزات و أجوراً توازي ما يقومون به من عمل بينما يتم التعامل مع العمال في الدول النامية الفقيرة باعتبارهم عمالة رخيصة و الإجحاف بحقوقهم في الأجر و المميزات الأخرى عن نفس الأعمال⁴.

- المادة (3) تتناول الحق في الحياة و الحرية و السلامة، و هي حقوق انتهكتها بعض الممارسات في صناعة الأزياء، و قد مثلنا لها بوقائع معروفة كحريق مصنع "Triangle Shirtwaist" في مدينة نيويورك⁵، و انهيار مصانع (رانا بلازا)⁶ فقد فيها الكثير من العمال أرواحهم، و أصيب منهم آخرون بإصابات متفاوتة الخطورة بسبب الإهمال الجسيم في تأمين بيئة العمل.

- المادة (4) تحظر استرقاق أو استعباد أي شخص، و قد علقت عدة آراء فقهية معاصرة على الكثير من الممارسات في سلاسل التوريد التابعة لصناعة الأزياء السريعة التي تقع بعيداً عن طائلة القانون باعتبارها مماثلة للعبودية⁷. بل تم اقتراح

¹ United Nations, Universal Declaration of Human Rights, 2015, Articles 23-25.

² Claire Montgomery, Op.cit, p. 5-6.

³ Shefali Milczarek-Desai, Op.cit, p.12.

⁴ Tzehainesh Teklè, Op.cit. p.27-28.

⁵ Madeline A. James, Op.cit, p.18.

⁶ Jacqueline Goodwin, Op.cit.

⁷ Claire Montgomery, Op.cit, p.10-11.

Katherine Pratty, Slavery Still Exists, And May Have Produced Your Hairdryer, 39 American University International Law Review. 87, 2024, p.2.

مشروع قانون في ولاية كاليفورنيا الأمريكية يلزم شركات الأزياء بتقديم ما يضمن خلو سلاسل التوريد التابعة لها من العبودية و الإتجار بالبشر¹.

الفرع الثاني : حقوق العمال المُقرّرة في القانون المصري التي تتأثر بممارسات صناعة الأزياء السريعة:

تتركز أبرز القواعد القانونية التي تنظم حماية حقوق العمال في التشريع المصري في: الدستور، وقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 . لذا نعرض في هذا الفرع للقواعد الواردة في كل منهما ذات الصلة بأنماط المخالفات المرتكبة في سلاسل التوريد في صناعة الأزياء.

1. الحماية التي كفلها الدستور المصري لحقوق العمال :

أبرز نصوص الدستور المصري التي أسبغت الحماية على العاملين بشكل عام هي المواد 12 إلى 17 من الدستور الحالي².

تناولت المادة 12 من الدستور المصري حق الأفراد في العمل، و حظر العمل القسري، و الحق في الحصول على أجر عادل، و هي جميعاً من أهم الحقوق التي تمس بها الصناعة محل الدراسة. ورد النص فيها على أن: "العمل حق و واجب، و شرف تكفله الدولة. ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون، و لأداء خدمة عامة، لمدة محددة، و بمقابل عادل، و دون الإخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل.

تعالج المادة 13 أحد أهم جوانب حماية العمال ذات الصلة في هذا السياق، و هي ضرورة توفير سبل الأمن و السلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل. تنص هذه المادة على أن: "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، و تعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، و تكفل سبل التفاوض الجماعي، و تعمل على حماية العمال من مخاطر العمل و توافر شروط الأمن و السلامة و الصحة المهنية، و يحظر فصلهم تعسفياً، و ذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون".

أما المادة 14 فتتعرض للحق في شغل الوظائف العامة، و المادة 15 تنص على الحق في الإضراب السلمي، و المادة 16 تتناول توفير فرص العمل لبعض الفئات الخاصة. أخيراً تتناول المادة 17 الحقوق المتعلقة بالتأمينات و المعاشات.

¹ Kishanthi Parella, Op.cit, p.3.

² دستور جمهورية مصر العربية وفقاً لأخر تعديل، صادر بتاريخ 2019/4/23، رقم الإيداع 2019/65.

2. الجوانب ذات العلاقة بإشكاليات صناعة الأزياء السريعة في قانون العمل

المصري :

يمثل قانون العمل المصري الحالي رقم 12 لسنة 2003 الشريعة العامة المنظمة لعلاقات العمل الخاص التابع المأجور¹. لذا نركز هنا على عرض النقاط التي أثارت تعقيدات في مجال صناعة الأزياء السريعة، و تحليل النصوص المرتبطة بها في هذا القانون.

(1) الأجور: يتناول الباب الثالث من الكتاب الأول من قانون العمل المصري تنظيم مُفصّل و مُحكم للأجور، و هي إحدى الإشكاليات الجوهرية في صناعة الأزياء السريعة التي تثار فيها مسألة التمييز في الأجور، و استغلال العمالة في الدول الفقيرة و الإجحاف بحقهم في الأجر.

من أبرز الضوابط التي أرساها قانون العمل المصري بشأن الأجور هي إنشاء مجلس قومي للأجور يختص بوضع الحد الأدنى للأجور لتحقيق التوازن بين الأسعار و نفقات المعيشة من ناحية، و الأجور من ناحية أخرى². ينظم القانون تشكيل اللجنة المذكورة، و طريقة عملها، و آليات الرقابة على قراراتها.

ورد في المادة 35 من الباب المذكور حظر عام بشأن التمييز في الأجور لأي سبب. في المواد التالية من 36 إلى 46 وضع القانون ضوابط متعددة تتصل بكيفية تحديد الأجر، و حسابه في فروض متفاوتة، و كيفية أدائه للعامل، كما أرسى قواعد دقيقة لحالات الخصم من الأجر و الحجز عليه و النزول عنه.

(2) ساعات العمل و فترات الراحة: خصص المشرع المصري الفصل الأول من الباب السادس من قانون العمل لتنظيم عدد ساعات العمل، و هي تُعد كذلك من الأمور التي أثارت انتقادات حادة لصناعة الأزياء السريعة حيث ثبت تجاوز أكثرها للحدود القصوى المقررة لساعات العمل في سلاسل التوريد، و إجبار العمال على العمل لفترات تفوق الحدود القانونية³.

يحدد المشرع في الفصل المذكور الحدود القصوى لعدد ساعات العمل الفعلية و تلك التي يقضيها العامل في مكان العمل، و فترات الراحة التي يجب أن تتخللها، و الراحة الأسبوعية، و الحد الأقصى لعدد الساعات التي يعمل فيها بشكل متصل، مراعيًا في كل ذلك نوعية العمل و طبيعته⁴. كما يبين القانون ضوابط الحالات

¹ قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية، العدد 14 (مكرر)، صادر في 2003/4/7، الباب الثاني: أحكام عامة، المادة 3.

² قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، المادة 34.

³ James Hitchings-Hales, Op.cit.

Betina A. Baumgarten, Op.cit, p.13.

⁴ قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، المواد 80-83.

الاستثنائية التي قد ترد على هذه القواعد، و أثر تطبيق أي استثناء يخص ساعات عمل العامل أو فترات راحته على أجره بشكل عادل¹.

(3) تشغيل النساء: في الفصل الثاني من الباب السادس وضع القانون أحكام خاصة لتشغيل النساء تحقق لهن حماية قانونية أوسع مجالاً. يتصل هذا النهج بإشكاليات سوء استغلال النساء في صناعة الأزياء السريعة و التفرقة بينهن و العمال من الذكور في الأجر رغم خضوعهن لظروف عمل قاسية كذلك، و عدم مراعاة اختلاف طبيعتهم الفسيولوجية.

يحظر المشرع في المادة 88 التمييز بين النساء و الذكور متى تماثلت أوضاع عملهم. و في المواد التالية يرسى قواعد خاصة بالنساء العاملات من حيث مواعيد العمل، و أنواع الأعمال، و الإجازات، و فترات الراحة لمراعاة طبيعتها الفسيولوجية و وضعها الاجتماعي².

(4) تشغيل الأطفال: كرّس المشرع المصري الفصل الثالث من الباب السادس من قانون العمل لتنظيم عمل الأطفال، و هو من الموضوعات التي ثارت بشأن استغلال قطاع الأزياء السريعة لاحتياج فئات من الأطفال للعمل مثل المهاجرين في الدول المتقدمة و الأطفال العاملين في سلاسل التوريد في دول نامية، و سلبهم الكثير من حقوقهم³.

كما الحال بالنسبة لتشغيل النساء، قرر المشرع المصري أحكاماً خاصة لتشغيل الأطفال من حيث الحد الأدنى لسن التشغيل، و المواعيد، و نوع العمل، و الراحة، و العطلات⁴.

(5) السلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل: أفرد قانون العمل المصري الكتاب الخامس منه لوضع تنظيم شامل يكفل توفير بيئة عمل آمنة، و حماية سلامة و صحة العاملين فيها. وفقاً لما سبق أن عرضناه يُعد هذا الجانب أكثر جوانب صناعة الأزياء السريعة إثارة للإشكاليات، و يؤدي إهماله إلى القضاء على حياة الكثير من العمال، و إصابة آخرين كثر.

حرص المشرع المصري على إرساء أحكام مفصلة لتنظيم عملية تأمين بيئة العمل في المراحل المختلفة بدءاً من اختيار مواقع العمل و الإنشاءات حيث بين معايير اختيارها، الإجراءات و التراخيص المطلوبة، و الجهات المنوطة بمنحها⁵. ثم ينتقل

¹ قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، المواد 84-86.

² قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، المواد 89-97.

³ Shefali Milczarek-Desai, p.18-22.

Madeline A. James, Op.cit, p.2.

⁴ قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، المواد 98-103.

⁵ قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، الكتاب السادس، الباب الثاني (مواقع العمل و الإنشاءات و التراخيص)، المواد 204-207.

في الباب الثالث إلى تنظيم مرحلة تجهيز المنشأة حيث يورد أنواع المخاطر الواجب الاحتراز من وقوعها، و التدابير الواجب على المنشأة اتباعها للوقاية من كل نوع بحسب طبيعته، كما يقرر الإجراءات الواجب اتباعها في حال وقوع أي من هذه الأخطار¹.

يتناول الباب الرابع من ذات الكتاب إلزام أصحاب الأعمال بتقديم الخدمات الاجتماعية و الصحية للعاملين لديهم، و يضع القواعد المنظمة لفحص العامل قبل التحاقه بالعمل، و بعده. كما يبين دور الهيئة العامة للتأمين الصحي في إجراء فحوصات دورية للعمال، و نظام تكاليف العلاج. كذلك ينص هذا الباب على اختلاف التزام المنشأة بتوفير الخدمات الاجتماعية و الصحية بحسب عدد العاملين بها².

يعرض الباب الخامس من الكتاب السادس آليات التفتيش و الرقابة على تنفيذ المنشأة لاشتراطات السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل . ينظم هذا الباب تفصيلاً الجهة الإدارية المختصة بإجراء هذا التفتيش، و كيفية قيامها بمهامها، و كذلك ما تتمتع به من سلطات، و الإجراءات الواجب عليها اتخاذها في حال وقوع مخالفة³.

المبحث الثاني: المساعي التشريعية، و الاجتهادات الفقهية لعلاج الإشكاليات العمالية الناشئة عن صناعة الأزياء السريعة:

* تقديم :

قد سبق أن عرضنا لأزمة مماثلة لتلك التي نبحثها في هذه الدراسة قامت في بدايات القرن العشرين حينما تسببت صناعة الأزياء في دول هي في عداد الدول المتقدمة في الوقت الحالي، و على رأسها الولايات المتحدة الأمريكية، في خسائر فادحة للعمال وصلت إلى حد خسارة الأرواح و المساس بسلامة الجسد، فضلاً عن حرمانهم من الحد الأدنى من حقوقهم مقابل العمل. تمخضت هذه الأزمة عن الكثير من الحوادث، و لكنها وصلت ذروتها لدى وقوع حريق مصنع "Triangle Shirtwaist" في مدينة نيويورك الذي أودى بحياة الكثير من العمال⁴.

كما عرضنا لموجة الإصلاحات التشريعية التي مثلت استجابة للغضب المجتمعي الذي أعقب تلك الحادثة حيث صدرت في الولايات المتحدة، و عدة دول متقدمة آنذاك تشريعات تكفل حماية حقوق العمال، و توفير بيئة عمل آمنة، و وضع قواعد خاصة لتشغيل النساء و الأطفال، و تحديد هيئات تختص بالرقابة الدورية على تنفيذ هذه

¹ قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، الكتاب السادس، الباب الثالث (تأمين بيئة العمل)، المواد 208-215.

² قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، الكتاب السادس، الباب الرابع (الخدمات الاجتماعية و الصحية)، المواد 216-223.

³ قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، الكتاب السادس، الباب الخامس (التفتيش في مجال السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل)، المواد 224-226.

⁴ Madeline A. James, Op.cit, p.18.

القواعد. كان أبرز هذه التشريعات "قانون معايير العمل العادلة" Fair Labor Standards Act، المعروف اختصاراً بـ FLSA الصادر عام 1938¹.

بما أن كبرى شركات الأزياء تقع في ذات الدول التي تمت فيها الإصلاحات التشريعية و الرقابية المذكورة، فقد وجدت هذه الشركات أن الآلية المثلى للإفلات من قواعد لن تجلب لها سوى الخسائر المادية تكمن في تعهيد أعمالها إلى الدول النامية، و اللجوء إلى العمالة الرخيصة التي يجبرها العوز على القبول بأي وضع. تلك الآلية في ذاتها هي ما أفرز الأزمة محل البحث، فقد تكررت ذات الإشكالية القديمة المتصلة بصناعة الأزياء، و لكن الفارق الأساسي أنها الآن تفرز أثارها الوخيمة على العمال في سلاسل التوريد. يزداد الأمر تعقيداً في الوقت الحالي كون هذه السلاسل ممتدة و متفرعة بشكل يصعب تتبعه، و تحديد المسؤول فيه، و كذلك أن الكثير من الحلقات الدنيا في هذه السلاسل تتمثل في أماكن عمل نشاطها غير مرخص و بالتالي بعيد عن طائلة القانون. و هذه العوامل تسهل على الشركات الكبرى التي تجني غالبية الربح التنصل من مسؤوليتها.

بناءً على هذه التطورات تعالت من جديد الأصوات المطالبة بلزوم التدخل التشريعي على المستويين الوطني و الدولي لمعالجة الوضع المتدني لحقوق العمال في صناعة الأزياء السريعة في سلاسل التوريد، و إيجاد وسائل مناسبة لتحميل شركات الأزياء مسؤولية هذا الوضع، و ثُمّكن من محاسبتها.

لذا تعمل الحكومات في الوقت الراهن بالتعاون مع منظمة العمل الدولية على إصدار تشريعات تفي بهذا الغرض، محاولة التصدي لطرق تهرب شركات الأزياء من مسؤولياتها نحو العمال التابعين لها في سلاسل التوريد، و توفير أكبر قدر ممكن من الحماية لهؤلاء العمال.

و بمحاذاة هذه الجهود تبدو كذلك مساعي الفقه القانوني الغربي جلية في تقديم حلول عملية للتصدي للأزمة القائمة.

بناءً عليه نعرض في هذا المبحث لهذه الجهود التشريعية و الفقهية في المطالب التالية.

المطلب الأول: المبادرات التشريعية لمواجهة التحديات العمالية الناجمة عن صناعة الأزياء السريعة في القوانين المقارنة:

ظهرت على الساحة القانونية مؤخرًا محاولات عدة للتدخل التشريعي من أجل ضبط المخالفات التي تنتهك حقوق العمال في صناعة الأزياء السريعة. بعض هذه

¹ Ibid, p.19.

المبادرات كان نتاجاً لجهود دولية وإقليمية، وبعضها الآخر ظهر في نطاق وطني أو محلي.

الفرع الأول : الجهود التشريعية لمواجهة الأزمة على المستوى الدولي:

1. صندوق الرؤية الصفيرية (Vision Zero Fund) :

يتمثل هذا الصندوق في مبادرة أطلقتها مجموعة الدول السبع (G7) في عام 2015 تحت رعاية منظمة العمل الدولية، وهو جزء من برنامج "السلامة والصحة للجميع"، وقد حظي مؤخراً بدعم دول مجموعة العشرين (G20).

الهدف الرئيسي من إنشاء الصندوق هو العمل على القضاء التام¹ على الحوادث والإصابات والأمراض المهنية الخطيرة والمميتة في سلاسل التوريد العالمية. يسعى الصندوق إلى التنسيق بين الحكومات، ومنظمات أصحاب العمل، والعمال، والشركات، وكل أصحاب المصلحة، وإشراكهم في تحقيق أهدافه².

يمتد نشاط عمل صندوق الرؤية الصفيرية ليشمل المستويات العالمية والوطنية من أجل خلق سياسات موحدة ترمي إلى توفير ظروف عمل آمنة وصحية، وتعزيز الأطر القانونية والسياسات الوطنية المتعلقة بحماية حقوق العمال، وإنفاذ آليات أكثر فعالية لوقاية العمال وحمايتهم، وتعويض العاملين في سلاسل التوريد المستهدفة لاسيما في البلدان الأقل نمواً في العالم. في الوقت الراهن تغطي أنشطة الصندوق سلسلتي توريد رئيسيتين في قطاعي الملابس والزراعة، وبدأت مشروعاته في ثمان دول نامية أبرزها إثيوبيا و مدغشقر و ميانمار³.

يعتمد الصندوق في تحقيق أهدافه وأنشطته على الهبات والمنح، فهو يُعد صندوقاً استئمانيًا متعدد الجهات المانحة. منذ إنشائه يتلقى الصندوق تمويلًا من المفوضية الأوروبية، وفرنسا، وألمانيا، والنرويج، والسويد، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة الأمريكية. وفي عام 2017 انضمت إلى الجهات العامة السابقة أول هيئة قطاع خاص وهي شركة "سيمنز". أما الجهة المختصة بإدارة الصندوق، وتنفيذ مختلف نشاطاته هي منظمة العمل الدولية⁴.

¹ ومن هنا جاء لفظ "الصفيرية" في تسمية المبادرة.

² International Labour Organization, Vision Zero Fund: Achieving a world without occupational accidents and diseases, Geneva, p.6. www.ilo.org/vzff (last accessed: 12/3/2024).

³ International Labour Organization, Vision Zero Fund Strategy 2019-2023: Collective Action for Safe and Healthy Supply Chains, Geneva, p.3. vzff@ilo.org (last accessed: 12/3/2024).

⁴ International Labour Organization, Vision Zero Fund: Achieving a world without occupational accidents and diseases, Op.cit, p.1.

تفصح استراتيجية صندوق الرؤية الصفرية عن المحاور التي يعمل من خلالها الصندوق لتحسين أوضاع العمال في سلاسل التوريد، و أبرز هذه المحاور هو ذلك المتعلق بتحسين الأطر القانونية و السياسات من أجل تعزيز سبل الحماية و التعويض في مجال السلامة و الصحة المهنية في سلاسل التوريد العالمية¹. كما توضح الاستراتيجية المسلك الذي يتبعه الصندوق لتحقيق أهدافه الخاصة بهذا المحور في البلدان النامية المختارة حيث يقوم بدايةً بتقييم العوامل التي تعزز أو تعوق تحسين السلامة و الصحة المهنية في سلاسل التوريد بما في ذلك البيئة القانونية و المؤسسية في البلدان المختارة. ثم يتم استخدام النتائج في إعداد نظام مُصمّم خصيصًا لكل دولة يساعد صُنّاع السياسات على جمع و تحليل البيانات، و تعديل الأطر القانونية و السياسات المتبعة في هذا البلد التي تؤثر سلبًا على وضع السلامة و الصحة المهنية².

قد حددت الاستراتيجية المؤشرات الرئيسية التي تُمكن منظمة العمل من تقييم أداء الدول بشأن تعزيز السلامة و الصحة المهنية، و هي كالتالي:³
أ- عدد القوانين واللوائح والسياسات التي تعالج بشكل جزئي أو كلي الفجوات في السلامة والصحة المهنية والعمل اللائق التي حددها الصندوق.
ب- عدد المنشآت التي تم فيها تصحيح الانتهاكات المكتشفة في مجال السلامة والصحة المهنية من خلال التدفّيش العمالي بشكل كلي أو جزئي.
ج- عدد البلدان التابعة للصندوق التي تمتلك أنظمة لجمع وتحليل بيانات السلامة والصحة المهنية المصنفة حسب الجنس، خاصة في سلاسل التوريد العالمية.
د- عدد البلدان التابعة للصندوق التي تم فيها تنفيذ إصلاحات في برامج حماية إصابات العمل بهدف تحسين شموليتها للعمال في سلاسل التوريد العالمية المستهدفة.
2. توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن العناية الواجبة لاستدامة الشركات

(EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence)⁴

في 23 فبراير 2022 قدمت مفوضية الاتحاد الأوروبي مشروع قانون يتضمن قواعد تُلزم الشركات باحترام حقوق الإنسان و البيئة في سلاسل التوريد العالمية،

¹ International Labour Organization, Vision Zero Fund Strategy 2019-2023: Collective Action for Safe and Healthy Supply Chains, Op.cit, p.10.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Directive (Eu) 2024/1760 Of the European Parliament and Of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859, Official Journal of the European Union.
<http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj> (last accessed 12/3/2024).

يتمثل هدفه الأساسي في تعزيز سلوك الشركات المسئول و المستدام خاصة في سلاسل التوريد¹.

عبرت المفوضية عن دوافع تقديم اقتراحها بأنه على الرغم من أهمية الدور الذي تلعبه الشركات في الاقتصاد، إلا أن الآثار السلبية لأنشطتها على حقوق الإنسان في سلاسل التوريد قد صارت جلية حيث تفاقمت إشكاليات عمالة الأطفال، و سوء استغلال احتياج العمال، و إهمال احتياطات الصحة و السلامة المهنية، فضلاً عن التأثيرات السلبية لتلك الأنشطة على البيئة. لذا وجدت المفوضية أنه قد صار لزاماً طرح مثل هذا التوجيه لإلزام الشركات بإنهاء أو تخفيف الآثار السلبية لأنشطتها على حقوق الإنسان و على البيئة حتى يتسنى لدول الاتحاد الأوروبي التحول إلى الاقتصاد الأخضر، و حماية حقوق الإنسان داخل و خارج أوروبا².

وافق كل من البرلمان الأوروبي، و مجلس الاتحاد الأوروبي مؤخراً على مشروع التوجيه المقدم من المفوضية، و تم نشره في الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي بتاريخ 5 يوليو 2024، و دخل حيز التنفيذ في 25 يوليو 2024. يوجب الاتحاد على الدول الأعضاء العمل على مواءمة قوانينهم الوطنية مع التوجيه في موعد أقصاه 26 يوليو 2026، على أن يبدأ تطبيق التوجيه على الشركات بعد عام واحد من هذا التاريخ و بشكل تدريجي³.

تولى التوجيه في المادة (2) تحديد نطاق تطبيقه حيث يشمل الشركات التي تم تأسيسها وفقاً لتشريعات إحدى الدول الأعضاء بحسب مدى توفر عدة معايير مثل حجم الشركة، و عدد العاملين فيها، و حجم مبيعاتها داخل الاتحاد الأوروبي. تحدد المادة (5) من التوجيه الإجراءات الواجب على الدول الأعضاء اتباعها لضمان قيام الشركات بتنفيذ العناية الواجبة لتفادي المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان و البيئة، و من أبرزها:

- دمج متطلبات العناية الواجبة التي يفرضها التوجيه ضمن سياسات و أنظمة إدارة المخاطر الخاصة بالشركة وفقاً لما تقضي به المادة 7 من التوجيه.

¹ European Commission, Just and sustainable economy: Commission lays down rules for companies to respect human rights and environment in global value chains, Brussels, 23 February 2022.

<https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/871529/Factsheet%20JUST%20AND%20SUSTAINABLE%20ECONOMY.pdf> (last accessed 12/3/2024).

² European Commission, Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, Frequently Asked Questions, 1049, Brussels, p.4.

https://commission.europa.eu/document/download/7a3e9980-5fda-4760-8f25-bc5571806033_en?filename=240719_CSDD_FAQ_final.pdf (last accessed 12/3/2024).

³ European Commission, Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, Op.cit, p.5.

- تحديد و تقييم الأثار السلبية الفعلية و المحتملة بالكيفية التي تنص عليها المادة 8 من التوجيه.

- منع وتخفيف الأثار السلبية المحتملة، ومعالجة الأثار السلبية الفعلية وتقليل مداها وفقاً للمادتين 10 و 11 من التوجيه.

- توفير التعويضات الملائمة عن الأثار السلبية الفعلية بموجب نص المادة 12 من التوجيه.

- إعداد آلية فعالة لتقديم الشكاوى وفقاً للمادة 14 من التوجيه.

كما تُلزم نفس المادة الدول الأعضاء بالحصول على الموارد و المعلومات الخاصة بسلاسل التوريد التابعة لكل شركة لأغراض العناية الواجبة، على ألا يتعارض ذلك مع أي التزام آخر بعدم الإفصاح عن أسرار تجارية¹.

يحرص التوجيه الأوروبي على تقديم الدعم الكافي لكل الأطراف المعنية بتطبيق هذه الالتزامات الجديدة حيث أوضحت المادة 19 أنه لتوفير الدعم للشركات أو السلطات في الدول الأعضاء بشأن كيفية الوفاء بالتزامات العناية الواجبة بطريقة عملية، وكذلك لتقديم الدعم لأصحاب المصلحة، تُصدر المفوضية، بالتشاور مع كل من: الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة، ووكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية، ووكالة البيئة الأوروبية، وهيئة العمل الأوروبية، وعند الاقتضاء مع المنظمات الدولية والهيئات الأخرى ذات الخبرة في العناية الواجبة- تصدر المفوضية إرشادات تشمل الإرشادات العامة، و أخرى خاصة بقطاعات معينة أو بآثار سلبية محددة².

على الرغم من أن المبادرات القانونية الدولية المعروضة آنفاً تُعد خطوات إيجابية تسعى إلى تحسين معايير العمل، إلا أنها غالباً ما تواجه تحديات جمة بسبب غياب آلية إنفاذ دولية فعالة. لذا يُطلق على الاتفاقيات و المبادرات الدولية مصطلح "القوانين الناعمة أو المرنة" (soft laws) حيث تُقدّم توصيات أو معايير مثالية دونما إلزام في تطبيقها، و بغير اقتران بعقوبات توقع في حالة الامتناع عن التطبيق. مما يزيد من صعوبة هذه التحديات أن ممارسات العمل في سلاسل التوريد الدولية يتحكم فيها بشكل كبير عوامل السوق، و تتعرض لضغوط من جهات غير حكومية، لذا يُعد المجال واسعاً لتأثير القنوات غير القانونية على شروط العمل³.

¹ Directive (Eu) 2024/1760 Of the European Parliament and Of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence, Op.cit, Article 5/2 & 3.

² Ibid, Article 19/1.

³ Mark K. Brewer, Op.cit, p.28.

Claire Montgomery, Op.cit, p.13-14.

الفرع الثاني: محاولات تبني تشريعات محلية للحد من تحديات صناعة الأزياء السريعة:

امتدت الصحوّة التشريعية الساعية لمواجهة مخاطر انتهاك حقوق العمال في سلاسل التوريد لشركات الأزياء الكبرى إلى القوانين الداخلية لبعض الدول. قد تباينت المراحل التي وصلت إليها هذه المساعي فبعضها ما زال في طور الاقتراح و المناقشة، و البعض الآخر نجح في الوصول إلى مرحلة الإصدار. تلك الأخيرة بدورها بعضها صدر على المستوى الوطني ليطبق على الدولة المعنية كلها مثل فرنسا و ألمانيا و أستراليا، و البعض الآخر على مستوى محلي لجزء من الدولة مثل قانون ولاية كاليفورنيا و ولاية نيويورك.

فيما يلي نعرض لنماذج بارزة من هذه القوانين، أحدها على المستوى الوطني و هو قانون الرقابة الواجبة على الشركات الأم في فرنسا، و قانونين محليين صدرا في ولاية كاليفورنيا الأمريكية.

1. فرنسا: قانون الرقابة الواجبة على الشركات الأم و الشركات التابعة لها (Act no. 2017-399 on the duty of vigilance of parent companies):¹

كان تفاعل المشرع الفرنسي مع كارثة (رانا بلازا) إيجابياً و سريعاً حيث شرع آنذاك في اتخاذ خطوات عملية لوضع إطار تنظيمي للمسؤولية الاجتماعية للشركات في فرنسا. تم تقديم مشروع قانون يخص المسألة في نوفمبر 2013، ثم تم سحبه و تقديم نسخة جديدة أكثر دقة في فبراير 2015. بعد المرور بمراحل برلمانية ممتدة صدر قانون "واجب الرقابة على الشركات الأم و الشركات التابعة لها" في 27 مارس 2017.²

صدر هذا القانون بغرض إنشاء التزام قانوني صارم على الشركات الأم بالسيطرة على الآثار السلبية التي تمس حقوق الإنسان و البيئة الناجمة عن أنشطتها الخاصة، و أنشطة الشركات التابعة لها، و كذلك الموردين الذين تربطهم بها علاقة تجارية قائمة. بعبارة أخرى، يوجه مضمون هذا القانون الشركات نحو إعطاء الأولوية للوقاية من المخاطر التي تهدد الأفراد بدلاً من صب كامل تركيزها على تعظيم الأرباح.

¹ Official Journal of French Republic, LAW No. 2017-399 of March 27, 2017, relating to the duty of vigilance of parent companies and contracting companies.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626> (last accessed: 12/4/2024)

² DG Trésor, New law on the duty of vigilance of parent companies and on its affiliated entities, 9 May 2017, p.1.

يمنح القانون للأطراف المعنية القدرة على محاسبة الشركات في سياق عالمي تتعذر فيه مساءلتها قانوناً بسبب تعقيد هياكل ممارسة أنشطتها الموزعة على شبكات واسعة من الشركات الفرعية و الموردين¹.

يحدد القانون نطاق تطبيق نصوصه من حيث الشركات، فهو يُطبق على الشركات و المجموعات الكبرى الموجودة في فرنسا التي توظف أكثر من 5,000 موظف في فرنسا، أو أكثر من 10,000 موظف في فرنسا وخارجها على مدى عامين متتاليين. يتعين على هذه الشركات وضع ونشر وتنفيذ ومتابعة "خطة رقابة" لتحديد ومنع مخاطر الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، وصحة وسلامة الأفراد، وللبيئة في نطاق تأثيرها الكامل، بما في ذلك الشركات الفرعية والمقاولون من الباطن عند وجود "علاقة تجارية قائمة"، وهو ما يمثل عشرات أو حتى مئات الآلاف من الشركات بالنسبة لمجموعة فرنسية واحدة².

يحدد القانون خمسة أركان إلزامية لخطة الرقابة هي كالتالي³:

- رسم خريطة للمخاطر.

- إجراء تقييمات منتظمة لوضع الشركات التابعة، و المقاولين من الباطن، و الموردين.

- اتخاذ إجراءات مناسبة لتخفيف المخاطر أو وقف الآثار الجسيمة على المجالات المتعلقة بالمبادئ الإنسانية الأساسية.

- تصميم آلية للإنذار بوجود المخاطر.

- إنشاء نظام للرقابة على التدابير المطبقة و تقييم فعاليتها.

2. قانون ولاية كاليفورنيا بشأن الشفافية في سلاسل التوريد

(The California Transparency in Supply Chains Act)⁴

أصدر حاكم ولاية كاليفورنيا هذا القانون في سبتمبر عام 2010، و دخل حيز التنفيذ في يناير عام 2012. لا تتسع أهداف القانون لتشمل حماية حقوق العمال بشكل عام، و لكنه يركز على مكافحة العمل القسري أو الجبري و الإتجار بالبشر، و يسعى إلى

¹ Ibid.

² Anne DUTHILLEUL and Matthias DE JOUVENEL, Report: Mission to monitor the implementation of the Duty of Vigilance Act, 20 February 2020.

³ Christophe Clerc, The French 'Duty of Vigilance' Law: Lessons for an EU directive on due diligence in multinational supply chains, ETUI Policy Brief, European Economic, Employment and Social Policy, N°1/2021, p.3.

⁴ California Transparency in Supply Chains Act (Senate Bill 657) (CTSCA), issued on 30 September 2010.

ضمان احترام تطبيق معايير هذا الحق الأساسي للعامل في سلاسل التوريد التي تمتد خارج النطاق المحلي¹.

اعتمد القانون في تحقيق أهدافه على إلزام الشركات بالإفصاح عن الجهود التي تبذلها لضمان خلو سلاسل التوريد التابعة لها من الرق و الإتجار بالبشر و العمل القسري. يسري هذا الالتزام على الشركات التي تمارس أعمالاً تجارية في ولاية كاليفورنيا، على ألا يقل إجمالي إيراداتها السنوية عن 100 مليون دولار. يفرض القانون على الشركات المعنية الكشف عن معلومات بشأن خمس نقاط أساسية و هي:

- التحقق من سلاسل التوريد لتقييم و معالجة مخاطر الإتجار بالبشر و الرق.
- إجراء تدقيق للموردين لتقييم مدى امتثالهم لمعايير الشركة.
- الشهادات المقدمة من الموردين للإقرار بأن المواد المستخدمة في المنتجات تتوافق مع قوانين الإتجار بالبشر في الدولة.
- المعايير الداخلية المقررة لمساءلة الموظفين و الموردين المخالفين لقوانين الإتجار بالبشر².

وُجهت العديد من الانتقادات لهذا القانون تصفه بضعف الفاعلية و التأثير في تحقيق أهدافه³. يرجع ذلك إلى كون القانون لا يفرض التزاماته سوى على الشركات دون الموردين الفرعيين المتعاملين معها، كما أن تلك الالتزامات محدودة بقدر تقديم معلومات عن الجهود المبذولة⁴. فضلاً عن ذلك لا يحدد القانون عقوبة رادعة في حال ثبوت مخالفة الموردين لقوانين الإتجار بالبشر. كما أجريت دراسات تبحث مدى امتثال الشركات لهذا القانون، انتهت إلى أن تنفيذ الالتزام بالإفصاح يميل إلى أن يكون شكلياً و غير ذي فائدة جوهرية⁵.

¹ Marieke Koekkoek, Axel Marx and Jan Wouters, Monitoring Forced Labour and Slavery in Global Supply Chains: The Case of the California Act on Transparency in Supply Chains, Global Policy, Volume 8, Issue 4, November 2017, p.523.

² John Pickles & Shengjun Zhu, The California Transparency in Supply Chains Act: Capturing the Gains, economic and social upgrading in global production networks, 2013, p.3.

³ Kishanthi Parella, Op.cit, p.23-25.

⁴ Marieke Koekkoek, et al, Op.cit, p.523-524.

⁵ Rachel N. Birkey, Ronald P. Guidry, Mohammad Azizul Islam, and Dennis M. Patten, Mandated Social Disclosure: An Analysis of the Response to the California Transparency in Supply Chains Act of 2010, Journal of Business Ethics, Springer, 2018, p.831.

3. قانون حماية عمال الملابس في ولاية كاليفورنيا (California's Garment Worker Protection Act):¹

مما يجدر ملاحظته في البدء أن هذا القانون مخصص لحماية "عمال الملابس" دون غيرهم، مما يجعله أول قانون من نوعه يوجّه مباشرة لحقوق العاملين في مجال الأزياء لمواجهة ما يعانون منه إجحاف نتيجة ممارسات صناعة الأزياء السريعة². كان لإصدار هذا القانون في ولاية كاليفورنيا تحدياً خلفيات أفرزها الواقع العملي حيث لاحظت حكومة الولاية أن صناعة الأزياء أكثر الصناعات تعرضاً لانتهاك حقوق العمال. تتركز هذه الصناعة في جنوب و شرق و وسط مدينة لوس أنجلوس حيث يوجد ما يقرب من 2000 مصنع ملابس، يعمل بهم ما يجاوز 40 ألف شخص، غالبيتهم من النساء المهاجرات. تتراوح ساعات عملهم من 10 إلى 12 ساعة يومياً، و تلجأ هذه المصانع إلى نظام "الأجر بالقطعة" حيث يحصل العامل على مقابل زهيد جداً لكل عملية تجميع، فيزيد العامل من إنتاجه فوق القدر الأدنى، و مع ذلك يظل ما يجمعه من أجر غير متكافئ مع جهده³.

سبق لولاية كاليفورنيا إصدار قانون لحماية حقوق العمال في عام 1999 لمواجهة التحايل الذي يلجأ إليه أصحاب الأعمال بشكل عام لسرقة أجور العمال، و أتاح للعمال الحصول على حقوقهم بناء على مسئولية تضامنية بين الشركات الأم و الموردين. غير أن القائمين على صناعة الأزياء بشكل خاص قد نجحوا في ابتداع حيل جديدة للالتفاف حول نصوصه مما أسفر عن الوضع المتدني المشار إليه، فلم يعد قانون 1999 فعالاً بشكل كافٍ⁴.

عملاً على معالجة هذه النقائص أصدر حاكم ولاية كاليفورنيا قانون "حماية عمال الملابس" بتاريخ 27 سبتمبر 2021، و الذي دخل حيز التنفيذ في الأول من يناير 2022. يهدف القانون بشكل أساسي إلى ضمان أجور عادلة، و تحسين ظروف العمل لعمال صناعة الملابس في ولاية كاليفورنيا⁵.

¹ Senate Bill No. 62, Garment Worker Protection Act, an act to amend Sections 1174.1, 2670, 2671, 2673, 2673.1, and 2675.5 of, and to add Section 2673.2 to, the Labor Code, relating to employment, Approved by Governor September 27, 2021.

² Vanderbilt journal of entertainment and technology law, Op.cit, p.11-12.

³ Senator Durazo; Coauthors: Skinner, Gonzalez, Hertzberg, and Leyva, SB 62 – Garment Workers Protection Act summary, California Religious Action Center.

[https://rac.org/sites/default/files/2021-](https://rac.org/sites/default/files/2021-08/garment_workers_protection_act_sb_62_summary.pdf)

[08/garment_workers_protection_act_sb_62_summary.pdf](https://rac.org/sites/default/files/2021-08/garment_workers_protection_act_sb_62_summary.pdf) (last accessed 13/4/2024).

⁴ Michael R. Littenberg, Samantha Elliott, and Abigail Alfaro, California Adopts Garment Worker Protection Act, Creating New Obligations for Manufacturers, Contractors and Brands, Ropes & Gray, ESG, CSR & Business and Human Rights, October 27, 2021, p.1.

⁵ Ibid.

يتلخص أهم ما جاء به قانون كاليفورنيا لحماية عمال الملابس في عدة نقاط¹ :
- حظر نظام الأجر بالقطعة.

- إقرار المسؤولية المشتركة و التضامنية عن الأجور و التعويضات غير المدفوعة للعمال بين الشركة الأم و كل الشركات في سلسلة التوريد التابعة لها، مما يوسع نطاق المسؤولية بشكل يدعم حقوق العمال.
- إلزام القائمين على صناعة الأزياء في الولاية بحد أدنى من الأجور.
على الرغم من أنه لم يتم بعد رصد تأثيرات هذا القانون نظرًا لحدثه النسبية²، إلا أن محاولة كاليفورنيا لمعالجة الممارسات العمالية غير الأخلاقية المرتبطة بمصنعي الأزياء السريعة والشركات جليّة و جديرة بالثناء.

هنا يلزم أن نلاحظ أنه لا يوجد نظير فيدرالي لهذا القانون. ومع تزايد الضغوط على الحكومة الأمريكية لتحميل الشركات المسؤولية عن تأثير عملياتها التجارية الخارجية ومساهمتها في انتهاكات حقوق الإنسان، قد يكون تعديل متطلبات إفصاح الشركات المصنعة للملابس بداية لإجبار الشركات على كشف الغموض الذي يحيط بسلاسل التوريد الخاصة بها والانتهاكات المتعلقة بحقوق الإنسان المتضمنة فيها³.

نرى أن إصدار التشريعات الوطنية و المحلية المتقدمة و ما يماثلها في بعض الدول يمثل خطوات إيجابية ملحوظة، و لكنها غير كافية لبلوغ إصلاح حقيقي لأوضاع العمال المتردية في صناعة الأزياء كونها جهود متفرقة، و محدودة من حيث النطاق الجغرافي للتطبيق، و في الوقت ذاته موجهة لمعالجة مسألة هي بطبيعتها دولية النطاق و متشابكة الأطراف. الأمر يتطلب تكامل الأدوار عن طريق توسيع رقعة تبني مثل هذه التشريعات لتتضافر الجهود في تحقيق حماية فعالة و واقعية لحقوق العمال في هذا القطاع.

المطلب الثاني : التوصيات الفقهية المطروحة للتصدي لإشكاليات العمالة في سلاسل التوريد التابعة لشركات الأزياء :

يسعى الفقه القانوني في خط متوازي مع الجهود التشريعية التي تناولناها إلى إيجاد حلول عملية و سريعة لما خلفته صناعة الأزياء السريعة من تداعيات على حقوق العمال في سلاسل التوريد. فأتجه بعضها إلى الدعوة إلى إصدار المزيد من التشريعات الوطنية التي تتصدى للمسألة، مع تقديم مقترحات بشأن الجوانب التي ينبغي التركيز عليها في هذه التشريعات. بينما طرح البعض الآخر سبل أخرى

¹ Senate Bill No. 62, Garment Worker Protection Act, Op.cit.

² Vanderbilt journal of entertainment and technology law, Op.cit, p.11-12.

³ Ibid, p.10-11.

بجانب التنظيم التشريعي تعتمد على تحفيز الشركات المعنية على القيام بمسئوليتها الاجتماعية.

الفرع الأول: المطالبات الفقهية بضرورة توسيع نطاق التدخل التشريعي :

لقد أدى مزيج السرعة غير المسبوقة، و حجم الإنتاج الضخم الذي توفره المصانع الخارجية، و ظهور التجارة الإلكترونية بالتجزئة، إلى تفشي ظاهرة الأزياء السريعة. تجاوزت هذه الظاهرة دورات الموضة التقليدية التي كانت تقدم مجموعتين إلى أربع مجموعات موسمية سنوياً حيث صارت المجموعات الجديدة تُطرح على فترات قصيرة جداً، و كل ذلك يُمكن الوصول إليه ببسر عبر نقرات محدودة على الهاتف¹.

مثل هذه الوتيرة قد غيّرت من طريقة تسوق المستهلكين حيث تُحفّز العروض المستمرة للأزياء الجديدة طلبات المستهلكين، و توقعاتهم بالحصول على منتجات جديدة، الكثير منها بأسعار زهيدة. قد أصبحت السمة العامة التي فرضتها هذه الظاهرة هي الاستهلاك المتكرر، و التخلص السريع خاصة مع كونها ضعيفة و قليلة الجودة. تبعاً لذلك تحولت الملابس إلى سلع قابلة للتخلص منها، مما أسفر عن إفراط شديد في إنتاجها.

في غضون ثلاثة عقود زاد عدد القطع في كل طلبية إلى ما يجاوز ثمانية أضعاف. تتولى تصنيع هذه الكميات مصانع في العالم الثالث توظف عمالاً فقراء، و تنتج مليارات الوحدات بأقل تكلفة ممكنة، و ينتهي الأمر بحوالي 85% من هذه الملابس في مكبات النفايات².

لا شك أن إنتاج هذا القدر الضخم بتكلفة اقتصادية يأتي على حساب العاملين في تلك المصانع، و عادةً ما يتمثل أكثرهم في نساء و شبابات و أطفال، يعملون لساعات طويلة متواصلة لقاء أجور زهيدة، تحت ضغط عالٍ و معاملة قاسية، بل و في أماكن غير آمنة و غير نظيفة و مكتظة و سيئة التهوية، تحت وطأة الاحتياج للعمل³.

أما عن الشركات الكبرى صاحبة العلامات التجارية المعروفة التي تعمل لحسابها مثل هذه المصانع، فإنها غالباً ما تحرص على أن تظل بعيدة عن تفاصيل سلسلة التوريد كوسيلة للتهرب من المساءلة القانونية عن أي مخالفة تُرتكب في أي من مراحلها. كما يخشى الموردون الضخام الذين يحتلون حلقات متقدمة في التسلسل أن

¹ Betina A. Baumgarten, Op.cit, p.9.

² Ibid, p.10.

³ Solidarity Center, GLOBAL GARMENT AND TEXTILE INDUSTRIES Workers, Rights and Working Conditions, April 2023.
Garment-Textile-Industry-Fact-Sheet-4-12-23 PDF www.solidaritycenter.org (last accessed 12/5/2024)

يؤدي الكشف عن ظروف العمل في المصانع المذكورة إلى استبعادهم من الميدان، و حينها ستقوم العلامات التجارية بالتعاقد مع المصانع مباشرةً حفاظًا على هوامش أرباحها¹.

في استبيان حديث شمل ما يجاوز 200 علامة تجارية و تاجر تجزئة و مورّد و مصنع و وكلاء توريد في آسيا و أمريكا الشمالية و أوروبا، أظهرت النتائج أن 19% فقط من المشاركين لديهم رؤية واضحة عن سلسلة التوريد بأكملها². لذا فإنه في غياب آلية تُلزم الشركات بالكشف عن المخاطر، أو تقييم تأثيرها، أو استثمار الوقت و التكلفة اللازمين للعمل ضمن سلسلة توريد نظيفة، تستمر دورة "التغاضي".

بناءً على المعطيات المطروحة اتجهت كتابات الفقه إلى ضرورة إجبار شركات الأزياء الكبرى على تحقيق الشفافية التامة في سلاسل التوريد التابعة لها لضمان خلوها من أي انتهاكات تمس بحقوق العمال و حقوق الإنسان بشكل عام، و ذلك كجزء أساسي من مسؤوليتها الاجتماعية³. لذا دعت هذه الأراء إلى وجوب إصدار تشريعات وطنية تهدف إلى رفع الستار عن الغموض الذي يحيط بسلاسل التوريد، و الذي يخفي الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان و العمل، و ركزت هذه المطالبات بشكل أكبر على الولايات المتحدة الأمريكية باعتبارها تضم عددًا ضخمًا من العلامات التجارية واسعة النطاق في مجال الأزياء⁴.

انصبت اقتراحات الفقهاء على طائفتين من القواعد القانونية التي يرون أنها سوف تيسر تحقيق الشفافية المطلوبة في سلاسل التوريد، كلاهما سبق إصدار ما يماثله، و لكن إما أنه ما زال سابقة محدودة النطاق، أو تحتاج نصوصه إلى تعديلات جوهرية لتصبح فعالة في حل المسألة. فيما يلي نعرض لكل منهما.

¹ Marieke Koekkoek, et al, Op.cit, p.522-523.

² Jasmin Malik Chua, Most Fashion Companies Agree Transparency is Important; Few Have Achieved It, SOURCING J., Dec. 2, 2021.

<https://sourcingjournal.com/topics/sustainability/serai-kpmg-transparency-visibility-fashion-supply-chains-forcedlabor-315941/>. (last accessed 12/5/2024)

³ Lisa Bollinger Gehman, Op.cit, p.16.

⁴ Vanderbilt journal of entertainment and technology law, Op.cit, p.18-19.

1. قوانين تفرض على الشركات واجب الرقابة و الشفافية لحماية حقوق عمال الملابس:

سبق أن أشرنا إلى نماذج لقوانين صدرت بهذا الصدد، و هي قانون الرقابة الواجبة على الشركات الأم و الشركات التابعة لها الصادر في فرنسا عام 2017¹، و قانون الشفافية في سلاسل التوريد الصادر في ولاية كاليفورنيا عام 2010².

الغرض الرئيسي من سن مثل هذه القوانين إلزام الشركات الكبرى في مجال الأزياء باتخاذ إجراءات للكشف عن كل تجار التجزئة و الموردين و المصانع الذين تتعامل معهم في كافة مراحل الإنتاج، و إجراء رقابة دورية عليهم للإحاطة بمدى صيانتهم لحقوق العاملين لديهم، و التزامهم بقواعد السلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل، على أن تتضمن هذه القوانين جزاءات رادعة توقع على أي جهة تخل بالتزاماتها تجاه العمال، فضلاً عن إلزامها بتعويض المضرور³.

لا شك أن العمال يمثلون مستهدف رئيسي من وراء تحقيق الشفافية حيث يترتب عليه ممارسات عمل أفضل، فعند إلزام العلامة التجارية بأن تكون هوية مورديهم علنية سوف يراقبون عن كثب ظروف العمل في المنشآت التي يتم فيها تصنيع منتجاتهم. إن ربط الشركة الأم بممارسات عمالية سيئة يجعلها عرضة للدعاوى القضائية التي تزعم انتهاكات حقوق العمل و الإنسان مما يضر بسمعتها. عليه سوف تحرص الشركة على الإحاطة بما يتم اتباعه في سلاسل التوريد الخاصة بها لتفادي الخطر. كما قد يقود ذلك إلى تحسين الشركة لاختياراتها من الموردين ممن يمكن الوثوق فيهم لاتباع قوانين العمل، و مدونة السلوك التي يفرضها التعاقد، و رصد ممارساتهم العمالية بشكل أفضل⁴.

على الرغم من أن ظاهر الأمر يوحي بأن تبني التشريع المُقترح غايته الوحيدة هي مصالح العمال، إلا أن الفقه المؤيد له يدلل على أن الحرص على الشفافية يحقق منافع جمة لكل الأطراف المعنية. فيما يتعلق بالشركات الأم فإن قيامها بالعناية الواجبة للالتزام بالشفافية في سلاسل التوريد التابعة لها كما يقضي التشريع المُقترح يُظهر للمستهلكين و المستثمرين حرصها على القيام بمسئوليتها الاجتماعية، و قيامها بمبادرات فعالة لتحسين ظروف العمل دون محاولة إخفاء الانتهاكات. كل ذلك يسهم في تعزيز سمعتها التجارية، و الإقبال على استهلاك منتجاتها⁵.

¹ Official Journal of French Republic, LAW No. 2017-399 of March 27, 2017, relating to the duty of vigilance of parent companies and contracting companies, Op.cit.

² California Transparency in Supply Chains Act (Senate Bill 657) (CTSCA), issued on 30 September 2010, Op.cit.

³ Lisa Bollinger Gehman, Op.cit, p.13-14.

⁴ Ibid.

⁵ John Pickles & Shengjun Zhu, Op.cit, p.3-4.

مما لا شك فيه أن اتباع الشفافية في سلاسل التوريد تصب في مصلحة المستهلك كذلك. عندما تفصح العلامات التجارية بوضوح عن سلسلة الموردين و المصانع المشاركين في تصنيع منتجاتها، و ظروف العمل فيها، و ما تستخدمه من مواد، و غير ذلك من التفاصيل ذات العلاقة، فإنها تمنح المستهلك حرية الاختيار بُناءً على وعي كامل. الكثير من المستهلكين يحرصون على شراء المنتجات التي تم تصنيعها وفقاً لمعايير عمل عادلة، و يرفضون المساهمة بأموالهم في تشجيع الشركات التي تحرم العمال حقوقهم، أو تلجأ إلى العمل القسري، أو إلى عمالة الأطفال، أو تكون بيئة العمل فيها غير آدمية. احترام رغبات المستهلك على هذا النحو من أكثر العوامل التي تجذبه إلى مزود يحرص على الشفافية¹.

من الجدير بالملاحظة هنا أنه ينبغي على أي مشرع يستجيب لهذه الدعوة بإصدار تشريع بشأن الشفافية في سلاسل التوريد أن يأخذ في الاعتبار تجربة التشريعات المماثلة القائمة بالفعل. و نخص بالذكر هنا قانون ولاية كاليفورنيا بشأن الشفافية في سلاسل التوريد، و الذي سبق أن عرضنا للانتقادات التي وُجّهت إليه، حيث من المفيد تجنب النواقص التي جعلته ضعيفاً و محدود التأثير. من ناحية أخرى يُمكن الاستفادة من النماذج الإيجابية لهذه التشريعات مثل القانون الفرنسي بشأن الرقابة الواجبة على الشركات الأم، و قانون ولاية كاليفورنيا بشأن حماية عمال الملابس الصادر عام 2021.

2. تعديل القوانين التي تفرض وضع البطاقات على الملابس:

وجد جانب من الفقه أن واحداً من الحلول التي قد تكون مُجدية في الحد من التعتيم الذي يسود سلاسل التوريد، و يلقي الضوء على حقيقة وضع العمال فيها هو إلزام شركات الأزياء بالإفصاح عن كل مصادر تصنيع المنتج على البطاقات التي تحملها الملابس، و كذلك عرضها على الموقع الإلكتروني للشركة ليتمكن المستهلك من مراجعتها².

تنشئ القوانين الوطنية التزاماً تقليدياً على أي مزود بوضع بطاقات أو ملصقات (Labels) تحمل البيانات الأساسية لها، و من ضمنها مصدرها، أي اسم و مكان عمل الشركة المصنعة. هذا الالتزام قد يرد ضمن نصوص قانون حماية المستهلك، كما قد يصدر بشأنه تشريع خاص مثل قانون "التغليف و وضع العلامات العادل" الصادر في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1967 (Fair Packaging and Labeling Act)³.

¹ Christophe Clerc, Op.cit, p.2.

² Betina A. Baumgarten, Op.cit, p.14-17.

³ 15 U.S.C. §§ 1451-1461, Fair Packaging and Labeling Act, effective July 1, 1967.

يتجه الرأي المُشار إليه إلى أن هذه الالتزامات التقليدية المُشار إليها غير كافية بالنسبة لقطاع الأزياء إذ لم تعد تعكس واقع هذه الصناعة. نظرًا لتعقيد سلاسل التوريد العالمية، فإن ذكر بلد المنشأ فقط لم يعد ذا فائدة كبيرة، فالملابس و المواد الخام المستخدمة في إنتاجها لم تعد تأتي من مصدر واحد، بل يتم دمج خيوط من مصادر متعددة في قطعة قماش واحدة، و بمجرد تصنيعها تشارك عشرات الأيدي فر مراحل تحويلها إلى زي معين في مصانع عدة تقع في أماكن مختلفة، بحيث يصعب تحديد المكان الذي تم فيه إجراء التحول الجوهري للمنتج¹.

وضع البطاقات على الملابس يقترن بالعلامة التجارية التي تطرحها، فهي تُعد أداة تسويق رئيسية لتعزيز ثقة المستهلك في العلامة بناءً على جودة مكوناتها و منشأها، و بالتالي كلما تمتعت البيانات التي تحملها البطاقات بالشفافية، كلما زادت ثقة المستهلك فيها. قد أثبتت استطلاعات الرأي في عام 2017 أن نقص الشفافية لدى العلامات التجارية في قطاع الأزياء أدى إلى تراجع ثقة المستهلكين فيها في 40% من دول العالم. و في استطلاع تال عام 2018 أبدى 77% من المستهلكين رغبتهم في معرفة مصدر ملابسهم رغم معرفتهم ببلد المنشأ. أكثر من نصف المستهلكين من جيل الألفية و الجيل التالي له (Gen Z) يبحثون خلفية المنتج قبل الشراء، و 42% منهم يعبرون عن رغبتهم في معرفة المواد الخام المستخدمة و ظروف تصنيعها قبل اتخاذ قرار الشراء².

بناءً على ما تقدم، يحدد هذا الرأي الفقهي جوانب التعديل التي يرى إدخالها على التزام الشركات بوضع بطاقات على الملابس، و تتركز هذه الجوانب في النقاط التالية³:

- بالإضافة إلى ذكر بلد المنشأ، يجب ذكر اسم المصنع، و تحديد موقعه، و بياناته الأساسية.

- يجب إتاحة محتويات الملصق، و أي معلومات إضافية تساهم في تعزيز الشفافية على المواقع الإلكترونية التجارية الخاصة بالشركة لتمكين المستهلكين من مراجعتها.

- فرض غرامات مالية، و عقوبات على عدم الامتثال لهذه القواعد.

الفرع الثاني: حوافز الامتثال لقوانين العمل:

تتمثل الإشكالية العمالية الأساسية المتعلقة بصناعة الأزياء السريعة في التهرب من تطبيق قوانين العمل في سلاسل التوريد التابعة لشركات الأزياء الكبرى، فمراعاة

¹ Betina A. Baumgarten, Op.cit, p.14.

² Ibid.

³ Ibid, p.15.

حقوق العمال و قواعد الصحة و السلامة في بيئة العمل تتعارض مع الربح الهائل المتوقف على إنتاج كميات هائلة في وقت وجيز. الأمر الذي دفع تلك الشركات إلى اللجوء إلى شبكة معقدة من الموردين يتسنى معها إخفاء الممارسات غير القانونية تجاه العمال. عليه ذهب فريق فقهي إلى أنه حيث يسهل التحايل على القواعد و العقوبات، يُمكن أن يكون اللجوء إلى الحوافز و الإغراءات حلاً أكثر فعالية.

يقترح هذا الفريق إيجاد آليات لتشجيع شركات الأزياء الكبرى على أن تحرص طواعية على احترام حقوق العمال، و تحقيق الشفافية الكاملة في سلاسل التوريد التابعة لها. لا يرمي هذا الرأي إلى استخدام تلك الآليات المحفزة كبديل لتطبيق العقوبات المنصوص عليها في حالات المخالفة الثابتة ضد الشركات المذكورة أو أي من مورديها، و لكن الغرض أن يعمل كل منهما بشكل متوازي بما يحقق الامتثال المرجو. بعبارة أخرى، يهدف هذا الاتجاه إلى تحقيق مصالح العمال و بيئة العمل من خلال نهج ذي شقين، حيث يختلف دور الحوافز عن العقوبات، فالحوافز تشجع السلوك المرغوب و تكافئه، بينما ترمي العقوبات إلى وقف الممارسات غير المرغوبة¹.

تتمثل الآلية المُحفزة التي يشير إليها هذا الاتجاه في: تصنيف الأزياء عن طريق منحها رمز أو علامة تشير إلى وصف يعكس درجة من درجات الالتزام بالقوانين أو بالشفافية قد أثبتت شركة الأزياء المعنية تحقيقها بالفعل في سلاسل التوريد التابعة لها. المُقترح أن يتولى تنظيم و تطبيق هذا التصنيف طرف خارجي محايد، و الأنسب أن يكون تابعاً لمنظمة العمل الدولية، و تكون مهمته الأساسية وضع معايير عمل عادلة و آمنة يجب أن تستوفيها الشركة أو العلامة التجارية حتى تحصل على التصنيف أو المُلصق أو الرمز. الفكرة تماثل إلى حد ما الحصول على علامة الجودة².

الطرح الذي يقدمه هذا الاتجاه مستوحى من صناعة مستحضرات التجميل، حيث تدخلت منظمة "أشخاص من أجل المعاملة الأخلاقية للحيوانات" (PETA) أكبر منظمة لحماية حقوق الحيوانات في العالم بإنشاء برنامج "الجمال العالمي دون قسوة" (Global Beauty Without Bunnies) لحماية الحيوانات من استخدامها في مراحل إنتاج مستحضرات التجميل. تقوم فكرة البرنامج على منح شركة مستحضرات التجميل "شهادة PETA" إن قدمت ما يثبت أنها و مورديها لا يقومون بإجراء أو تكليف أو تمويل أو السماح بأي اختبارات على الحيوانات، سواءً للمكونات أو التركيبات أو المنتجات النهائية في أي مكان في العالم، وأنهم لن يفعلوا

¹ Claire Montgomery, Op.cit, p.19-20.

² Ibid, p.20-21.

ذلك في المستقبل. تتخذ المنظمة الإجراءات اللازمة للتثبت من التزام الشركة بالمعايير المطلوبة قبل أن توافق على منحها الشهادة. بمجرد حصول أي شركة في هذا المجال على شهادة PETA فإنها تعلن ذلك بملصقات على منتجاتها تحمل شعار "خالٍ من القسوة" باعتبارها رمز أخلاقي يضيف إلى قيمة هذه المنتجات ويزيد من رواجها¹.

قد يكون تنفيذ ذات النهج في سياق الأزياء السريعة غير موافٍ لأن الشعارات الأخلاقية المستخدمة في منتجات التجميل تعتمد على علامات يراها المستهلكون على أرفف المتاجر أثناء التسوق، وهو ما لا يتناسب مع صناعة الأزياء السريعة التي تعتمد في المقام الأول على البيع عبر الإنترنت. لكن لا يعني ذلك كونها فكرة مستحيلة التطبيق في هذا المجال، وإنما يمكن أن يتخذ تنفيذها أسلوبًا مختلفًا.

التصور المبدئي الذي يقترحه الفقه هنا يتمثل في قيام الهيئة التابعة لمنظمة العمل الدولية بتحديد متطلبات معينة تمثل معايير لبيئة عمل عادلة وأخلاقية مثل حد أقصى معين لساعات العمل الأسبوعية، أو تدابير معينة لحماية المنشأة من خطر الحريق، أو غير ذلك. تتقدم شركة الأزياء بطلب للحصول على الشهادة أو العلامة على أن تقدم ما يثبت استيفاء المعايير. تتقصى الهيئة المختصة مدى صحة استيفاء الشركة للمعايير المطلوبة حيث يحق للمفتشين التابعين لتلك الهيئة زيارة مواقع العمل، وإجراء المقابلات مع العمال، ومراجعة جداول أوقات العمل، والإطلاع على قوائم الرواتب، والتواصل مع العاملين بالمنشأة بشكل سري ومجهول إن لزم الأمر. إن تثبتت الهيئة من تحقيق الشركة المعنية للمعايير توافق على منحها الشهادة أو العلامة أو الشعار الأخلاقي، ويتم تصنيع الملابس وبيعها وتصديرها. هنا بدلاً من استخدام الشعار على بطاقات الملابس في المتاجر يمكن كذلك وضعه على الصفحة الرئيسية لمواقعها الإلكترونية أو تطبيقاتها².

من جانبنا نرى راحة هذا الاقتراح حيث أكثر ما يساعد شركات الأزياء على تضخيم أرباحها التمتع بسمعة تجارية طيبة بين عملائها، ومع الدور الذي تلعبه وسائل التواصل الاجتماعي في جذب انتباه المستهلكين، واعتماد العلامات التجارية على هذه الوسائل في حملاتها التجارية، فإن تطبيق رمز أخلاقي جديد على الملابس من المرجح أن يكون اتجاهًا ترغب هذه الشركات في تبنيه.

يمكننا أن نضيف إلى هذا المقترح الوجه ضرورة قيام الهيئة المسؤولة برقابة دورية على المنشآت التابعة لشركة الأزياء السريعة بعد حصولها على الموافقة أو الشهادة

¹ <https://www.peta.org/living/personal-care-fashion/beauty-without-bunnies/> (last accessed 12/6/2024).

² Claire Montgomery, Op.cit, p.21-22.

للتأكد من استمرار التزامها بالمعايير التي حصلت على أساسها على الشهادة التي تمنحها تلك الهيئة. كما نقترح أن تكون الشهادات الممنوحة من عدة مستويات متدرجة في الجودة مما سوف يزيد من التنافس بين شركات الأزياء على رفع درجة العناية بحقوق العمال و بيئة العمل.

الفصل الثاني

مواجهة انتهاكات حقوق العمال في سلاسل التوريد في مصر

تمهيد:

تُعد جمهورية مصر العربية من ضمن الدول النامية التي تمثل إحدى حلقات سلاسل التوريد التي يلجأ إليها صنّاع الأزياء في الدول المتقدمة نظرًا لما تتمتع به من وفرة العمالة الزهيدة، و قلة فرص العمل، و انتشار التشغيل بشكل غير رسمي، و شيوع التهرب من تطبيق قواعد قانون العمل. فضلًا عن ذلك تُعد مصر من النماذج الأجدر بالتركيز في سياق الدراسة القائمة بسبب احتلالها مكانًا خاصًا في قطاع الملابس و النسج على وجه الخصوص نظرًا لتمييزها على مستوى العالم في زراعة أجود أنواع القطن، وما يرتبط بها من صناعات.

منذ أمد بعيد واجهت بيئة العمل في مصر بشكل عام أحوالًا سيئة، من إجحاف بحقوق العمال و استغلالهم، و رداءة ظروف العمل، و عمل الأطفال فيما لا يتماشى مع أعمارهم، و غير ذلك من الإشكاليات. برغم صدور تنظيمات تشريعية عدة لضبط هذه الأوضاع، إلا أنها لم تشهد تطورًا كبيرًا، و ظلت تعاني من انتهاكات جسيمة نتيجة عدة عوامل. استدعت هذه الأحوال المتدنية تدخل الجهات الدولية المختصة، و على رأسها منظمة العمل الدولية لمعاونة الحكومة المصرية في العمل على معالجة الوضع العمالي في مصر، و بشكل خاص في سلاسل توريد القطن.

على ما سبق نسعى في المبحث الأول من هذا الفصل إلى رصد أوجه القصور و أبرز الإشكاليات المتعلقة بحقوق العمال في البيئة العمالية المصرية بوجه عام، مع التركيز على تلك الخاصة بالعاملين في قطاع الأزياء و الملابس. أما في المبحث الثاني نستعرض تصافر الجهود الوطنية و الدولية من أجل التصدي للأوضاع المتردية للعمال في سلاسل التوريد في مصر، و ما أسفرت عنه هذه الجهود من إنجازات.

المبحث الأول: وضع حقوق العمال في سلاسل التوريد في مصر:

في الشق الأول من هذا المبحث نعرض لمظاهر المساس بحقوق العمال من جميع الفئات في البيئة العمالية المصرية. إلا أن الفئة التي جذبت غالب الاهتمام في هذا الصدد هي الأطفال، لذا تحتل إشكاليات عمالة الأطفال في المجتمع المصري النصيب الأكبر من الدراسة في هذا المقام.

في المطلب الثاني ينصب التركيز على الوضع العمالي الشائك في القطاعات الخاصة بزراعة القطن و ما يتصل بها من صناعات، منها الغزل و المنسوجات و الملابس الجاهزة باعتبارها الموضوع الأساسي لهذه الدراسة.

المطلب الأول : إشكاليات الإخلال بحقوق العمال في الواقع المصري :

لطالما اتصفت علاقات العمل بأنها من عقود الإذعان، بل هي من أبرز نماذج هذا الشكل من العقود¹. إن التفاوت الاقتصادي الجسيم، و الذي ينعكس على المراكز العقدية بين صاحب العمل و العامل يكاد يعدم الحرية التعاقدية لدى العامل حيث يضطر في غالب الأحيان إلى قبول ما يُملى عليه من شروط تحت تهديد الحاجة و العوز²، و هو ما يمنح أصحاب الأعمال مجالاً واسعاً لاستغلال العامل، و الانتقاص من حقوقه الأساسية من أجل تخفيض نفقات الإنتاج.

مع بدء ظهور الصناعة الحديثة في مصر في مطلع القرن العشرين زاد تفاقم الوضع خاصّة مع عدم وجود قانون ينظم علاقات العمل آنذاك. تجلت مظاهر هذا التدهور في انخفاض أجور العمال التي يستأثر أصحاب الأعمال بتحديدّها انخفاضاً يصل إلى حدّ التفاهة، و زيادة ساعات العمل عن الحدّ الأدمي، و ذلك في مصانع غير صحية، و غير آمنة تعرّض العمال للحوادث و الإصابات، و تفتقر إلى وسائل الوقاية منها.

كما برزت مساوئ الوضع العمالي بوجه خاص في عمل الأطفال في محالج الأقطان، و المصانع، و في الكثير من الأعمال التي لا تتفق مع أعمارهم، و تمثل خطورة عالية على سلامتهم و صحتهم و وضعهم التعليمي³. لذا كانت بداية التدخل التشريعي في علاقات العمل هي إصدار القانون رقم 14 لسنة 1909 الخاص بتنظيم تشغيل الأحداث في بعض الأعمال الصناعية، و الذي تمّ تعديله بالقانون رقم 48 لسنة 1933، و في ذات العام صدر قانون رقم 80 لتنظيم تشغيل النساء في الصناعة و التجارة تماشياً مع سياسة الدولة في ضرورة البدء بأكثر الطوائف حاجةً إلى العناية⁴. بعد ذلك توالى التشريعات الخاصة بتنظيم المسائل العمالية وصولاً إلى قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003⁵.

على الرغم من استقرار عدة تنظيمات تشريعية تعالج الجوانب المختلفة لشئون العمل و العمال في مصر، إلا أن ذلك لم يُحدث طفرة كبيرة في وضع كافة علاقات العمل في مختلف القطاعات و الظروف. يرجع ذلك إلى التحديات التنموية الكبيرة التي تعاني منها مصر، و التي خلّفت انعكاسات واضحة على بيئة العمل. من أبرز هذه التحديات انخفاض معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي، و ارتفاع نسبة البطالة، و زيادة نسبة التسرب المدرسي من التعليم الأساسي⁶.

¹ د. عبد المنعم فرج الصدة، في عقود الإذعان في القانون المصري، رسالة دكتوراه، جامعة فؤاد الأول، القاهرة 1946، ص 351.

² د. توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص 54.

³ نفس المرجع السابق، ص 60.

⁴ نفس المرجع السابق، ص 62.

⁵ الجريدة الرسمية، عدد 14 مكرر، 2003/4/7.

⁶ الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر و دعم الأسرة (2018-2025)، وزارة القوى العاملة و منظمة العمل الدولية، يونيو 2018، ص 11.

الفرع الأول: أهم الجوانب السلبية الماسة بالطبقة العاملة بشكل عام:

لقد عانت الطبقة العاملة في مصر بكل طوائفها على مدار فترات طويلة من عدة جوانب سلبية يمكننا إجمال أبرزها وأكثرها تأثيرًا فيما يلي:

1- الممارسات المجحفة المتعلقة بالأجور:

تضافرت عوامل عدة في مقدمتها قلة فرص العمل، و انتشار البطالة، و غياب الحماية النقابية و القانونية، فأدت إلى قيام أصحاب الأعمال بخفض الأجور على نحو خطير، و الذي يرتبط بالتبعية بإهدار حقوق أخرى للعامل يضطر للتنازل عنها مقابل الحصول على أجر يكفيه مثل العمل لساعات إضافية تجاوز الحد الأقصى، و النزول عن إجازاته الرسمية و الأسبوعية. من أمثلة ذلك، اضطرار العمال في أحد مصانع الغزل و النسيج بالمحلة الكبرى إلى العمل 12 ساعة يوميًا، و بدون الحصول على أية إجازات بما في ذلك يوم الجمعة في مقابل أجر ضئيل¹. فضلًا عن ذلك، يغلب التمييز فيما يتعلق بالأجور بين الرجال و النساء، حيث تتقاضى النساء أجورًا أقل كثيرًا مما يتقاضاه الرجال².

قد وصلت الممارسات التعسفية بشأن أجور العمال درجة من الجسامة اضطر معها العمال إلى الإضراب عن أعمالهم، و تنظيم وقفات احتجاجية، من أشهر أمثلتها التظاهرات التي قام بها عمال إحدى شركات الأجهزة المنزلية و الكهربائية في فبراير عام 2022 بعد قيام أحد العاملين فيها بالانتحار بسبب ضيق الأحوال المادية، و تأخر الشركة في صرف أجور 2500 عامل³. لم تكن تلك هي حالة الانتحار الوحيدة من هذا النوع في ذات العام، حيث أقدم ثلاثة من العمال في إحدى شركات الصلب على الانتحار بسبب عدم قدرتهم على الوفاء بالتزاماتهم المالية و احتياجات أسرهم⁴.

من الجدير بالملاحظة أن المساس بحق العمال في الأجور لا يقتصر على منحهم أجورًا مجحفة و غير مجزية، و إنما يشمل أيضًا التلاعب بالأجور -على ضآلتها- مثل صرف نصف الراتب فقط أو عدم صرف بعض البدلات، و كذلك تأخر صرف الرواتب أو الخصم منها دون مبرر معقول، و تفاوت المرتبات بين نفس الدرجات الوظيفية.

في الثلاثين من يونيو عام 2021 صدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتعديل قيم الحد الأدنى لإجمالي الأجر للموظفين و العاملين لدى أجهزة الدولة و الهيئات العامة الخدمية و

¹ كمال عباس، أوضاع العمال في مصر بين علاقات عمل جديدة و تنظيم نقابي قديم، دار الخدمات النقابية و العمالية، ص 13.

² <https://www.ctuws.com/content> (آخر زيارة: 2025/1/10)

³ دار الخدمات النقابية و العمالية، تقرير بشأن الأوضاع العمالية و قضايا الحريات النقابية، يوليو 2024، ص 4.

⁴ دار الخدمات النقابية و العمالية، العمال.. الصوت الغائب: تقرير انتهاكات الحقوق العمالية لعام 2022، القاهرة، فبراير 2023، ص 7.

⁵ نفس المرجع، ص 17.

الاقتصادية¹، و هو بطبيعة الحال لا يشمل العاملين في القطاع الخاص مما أثار بينهم حالة من التذمر، أدت إلى تنظيم العديد من الاحتجاجات المطالبة بمد تطبيق التعديلات لتشملهم خاصة مع ارتفاع معدلات التضخم و زيادة الأعباء المعيشية. من المفارقات الملفتة في هذا الصدد أنه حتى الشركات الخاضعة لهذا القرار تبين أن عددًا ضخمًا منها قد تقدم بطلب لاستثنائها من تطبيق تعديل الحد الأدنى للأجور لعدم قدرتها على ذلك بسبب ارتفاع تكاليف الإنتاج، و معاناتها من الآثار السلبية لأزمة كورونا، و تم الإعلان بالفعل عن الموافقة على استثناء 3090 شركة في ثلاثين قطاعًا، و على رأسها قطاعات الملابس الجاهزة و المنسوجات، و خاصة تلك المخصصة للتصدير².

في إحصائيات تمت عام 2022 توضح توزيع انتهاكات حقوق العمال وفقًا لنوع الانتهاك، احتلت الانتهاكات المتعلقة بالأجور و الرواتب مركز الصدارة بفارق كبير عن غيرها من أنواع الانتهاكات حيث بلغ عدد الانتهاكات المتعلقة بتأخر صرف الرواتب 6762، و تلك المتصلة بالخصم من المرتب و تخفيض منحة العيد و إلغاء منحة الغلاء 2438³.

بالإضافة إلى التعسف بشأن الأجور يكثر الانتقاص من العديد من المميزات الملحقة بالوظيفة مثل وسائل المواصلات التابعة للعمل حيث عمدت غالبية الشركات إلى تخفيض عدد العربات التي تُقل العمال من و إلى أعمالهم. كذلك الأمر بالنسبة للخدمات العلاجية، فهي من أقوى مظاهر الاعتداء على حقوق العمال تحت مسمى ترشيد الإنفاق إذ ثبت القيام بتقييد تذاكر العلاج التي تُصرف للعمال بحد أقصى بحيث لا تتجاوز قيمة العلاج، و كذا تقييد التحويل للمستشفيات بقيود مرهقة⁴.

2- التعسف الإداري:

عادةً ما يعتمد أصحاب الأعمال إلى إساءة استغلال احتياج العمال إلى وظائفهم عن طريق إخضاعهم إلى شروط عمل غاية في القسوة مثل فرض ساعات عمل طويلة بشكل مبالغ فيه أو غير مُحددة. كما تتم صياغة عقود العمل باعتبارها عقود مؤقتة قابلة للإنهاء في أي وقت⁵.

كما يقوم الكثير من أصحاب الأعمال بتغليظ الجزاءات المقررة على كل مخالفة إلى حد مجاوزتها للقانون و اللائحة الداخلية. فضلًا عن ذلك يتم توقيع الجزاءات الجماعية بشكل فيه الكثير من الجور، فقد تتم مجازاة عمال قسم أو عنبر بأكمله بالحرمان من الحافز مثلاً، و هو جزاء يكثر توقيعه في بعض المنشآت دونما ضابط و بشكل مخالف للقانون مثلما

¹ و قد توالى إصدار قرارات مماثلة برفع الحد الأدنى للأجور في كل عام من الأعوام التالية وصولاً إلى العام الحالي.

² دار الخدمات النقابية و العمالية، العمال.. الصوت الغائب: تقرير انتهاكات الحقوق العمالية لعام 2022، مرجع سابق، ص 6.

³ نفس المرجع السابق، ص 13.

⁴ كمال عباس، مرجع سابق، ص 13.

⁵ نفس المرجع، ص 11.

حدث في إحدى شركات الصلب المعروفة، بل و قد يستمر شهور أو أعوام رغم كون الحافز جزء جوهري من المقابل الذي يحصل عليه العامل¹. و من الممارسات الاستبدادية كذلك التعنت في الموافقة على الإجازات، أو تحديد ميقاتها على خلاف رغبة العامل دون مبرر مُلح تفرضه ضرورات العمل، أو الامتناع عن احتسابها أو ترحيل ما تبقى منها إلى العام التالي².

يُعد الفصل التعسفي كذلك سلاحًا يستعمله أصحاب الأعمال بشكل متزايد، حيث تتم ممارسته بالتحايل على أحكام القانون. في بعض الأحيان يشترط صاحب العمل لتعيين العامل توقيعه استقالة غير مؤرخة قبل استلام العمل، فإذا ما رغب في إنهاء خدمته في أي وقت يمكنه استعمالها دون سبب أو إعدار، و إن تقدم العامل بشكوى أو رفع دعوى تظهر استقالة العامل موقعةً منه تحمل تاريخ الفصل. كما قد يلجأ صاحب العمل إلى أساليب قمعية أخرى لإجبار العمال على تقديم استقالتهم كما حدث في إحدى شركات إنتاج الشوكولاتة. بل كثيرًا ما تقع حالات فصل بالجملة يستند فيها صاحب العمل إلى مرور المنشأة بأزمة اقتصادية، أو توقفها الجزئي، أو تغيير نشاطها، و قد حدثت وقائع على هذا النحو في أحد مصانع النسيج بالمحلة الكبرى، و أحد مصانع السجاد بالمحلة، و أحد مصانع البلاستيك³.

3- انتهاكات السلامة و الصحة المهنية :

من الذائع إهمال الكثير من المنشآت في اتباع إرشادات السلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل التي فرضتها نصوص القانون، و في وضع خطط طوارئ أو إخلاء مناسبة و تدريب العاملين عليها، و كذلك التقصير في إجراء الصيانات الدورية، و توفير اللوحات الإرشادية. إذا ما اجتمع ذلك مع ضعف الأجهزة الرقابية، و عمليات التفتيش يسفر الوضع عن وقوع كوارث يقع ضحية لها العمال إما بالإصابات أو الأمراض وصولاً إلى الوفاة⁴. في عام 2021 تم رصد الكثير من الإصابات و حالات الوفاة في قطاعات مختلفة نتجت عن انتهاك احتياطات السلامة و الصحة المهنية. من ذلك وقوع 154 حريق في منشآت صناعية، و 14 في قطاعات أخرى أسفرت عن 168 إصابة تراوحت بين اختناقات، و جروح قطعية، و حروق من الدرجات الثلاث، و 36 حالة وفاة. و في ذات العام حيث كان فيروس كورونا في أوج خطورته و كانت أعداد المصابين به في بيئات العمل هائلة، أفضت حالة الكثير منهم إلى الوفاة⁵.

¹ نفس المرجع، ص 14.

² نفس المرجع السابق، ص 14.

³ دار الخدمات النقابية و العمالية، الحركة العمالية بين الترقب و الحذر: تقرير رصد انتهاكات حقوق العمال

لعام 2021، القاهرة، فبراير 2022، ص 10 و 14.

⁴ المرجع السابق، ص 26. <https://www.ctuws.com/content/> (آخر زيارة: 2025/1/11)

⁵ نفس المرجع السابق، ص 18.

في عام 2022 بلغ عدد العمال الذين تعرضوا لإصابات عمل ناتجة عن تدني أو انعدام إجراءات السلامة و الصحة المهنية نحو 29 عاملاً. من ذلك انهيار مدخنة أحد مصانع الطوب في محافظة الدقهلية أثناء عمل العمال داخلها مما أدى إلى وفاة أربعة عمال، و إصابة ستة آخرون¹.

الفرع الثاني: مظاهر الإخلال بالحماية القانونية للأطفال العاملين:

من بين الإشكاليات الجمة التي أحاطت بالطبقة العاملة في مصر، قد تصدرت عمالة الأطفال المشهد، و حظت بالجزء الأكبر من التركيز و الاهتمام و الجدل في هذا الصدد، و قد انعكس ذلك على اتساع الإطار القانوني الوطني و الدولي لحماية الأطفال العاملين. إلا أنه قد ثبت وجود فجوة جوهرية بين التنظيم القانوني القائم لحماية الأطفال العاملين، و الواقع العملي المجحف بهذه الفئة.

أولاً: الإطار التنظيمي لعمل الأطفال في مصر:

سبق أن ذكرنا أن إر هاصات التدخل التشريعي لتنظيم علاقات العمل في مصر قد كانت الأولوية فيها لعمل الأطفال حينما صدر القانون رقم 14 لسنة 1909 الخاص بتنظيم تشغيل الأحداث في بعض الأعمال الصناعية². توالى بعد هذا القانون إصدار تعديلات له، و تضمنين فصل خاص لتنظيم تشغيل الأطفال في كل تشريع يصدر لتنظيم علاقات العمل بشكل عام. ذلك فضلاً عن القرارات الحكومية، و المشاركة في الاتفاقيات الدولية الهادفة لمكافحة عمل الأطفال.

فيما يلي نعرض بإيجاز للإطار التشريعي المصري الخاص بعمل الأطفال:

1. قانون العمل رقم 12 لسنة 2003³:

خصص المشرع المصري الفصل الثالث من الباب السادس من قانون العمل القائم لتنظيم تشغيل الأطفال. تمثلت أبرز الضوابط التي جاء بها المشرع في هذا الفصل في: تحديد الحد الأدنى للسن المسموح عنده بتشغيل و تدريب الأطفال في المادة 98 و 99، و الحد الأقصى لعدد ساعات تشغيلهم مع تنظيم أوقات الراحة و العطلات في المادة 101، كما أورد التزامات صاحب العمل تجاه الأطفال العاملين لديه في المادة 102. فيما يتعلق بنظام التشغيل و الظروف و الأحوال و الشروط التي يتم فيها، و كذلك الأعمال و المهن و الصناعات المحظور تشغيل الأطفال فيها، فقد أوكل المشرع مهمة تنظيمها إلى الوزير المختص في المادة 100.

¹ <https://www.elwatannews.com/news/details/5956741> (آخر زيارة: 2025/1/12)

² جريدة الوطن، مصرع وإصابة 10 عمال في انهيار مدخنة مصنع طوب بالدقهلية بسبب سوء الطقس، 19 فبراير 2022.

³ د. توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص 62.

³ الجريدة الرسمية، العدد 14 (مكرر)، 7 إبريل 2003.

تبعًا لذلك أصدرت وزارة القوى العاملة القرار الوزاري رقم 118 لسنة 2003 ، و الذي حدد الأعمال و المهن و الصناعات التي لا يجوز تشغيل الأطفال فيها إذا كان سنهم يقل عن 18 عامًا. يورد القرار تحديدًا 44 مهنة و صناعة لا يجوز تشغيل الأطفال بها، و منها الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن و الأحجار، و صهر المواد المعدنية، و صناعة المفرقات و الزجاج و الكحول و الدهان، و جميع المهن التي يتم استخدام الزئبق فيها، و غير ذلك.

2. قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996¹ :

يُعد هذا القانون الشريعة العامة لحماية حقوق الطفل في مصر، و قد أُدخل على بعض أحكامه عددًا من التعديلات بالقانون رقم 126 لسنة 2008²، ثم بالقانون رقم 186 لسنة 2023³. تناول القانون، و تعديلاته تنظيم سن استخدام و تشغيل الأطفال، و ضوابطه القانونية، و مواصفات الأعمال التي يجوز تشغيل الأطفال فيها، فضلًا عن فترات و مواعيد العمل و الراحة و الإجازات، و ذلك في المواد 64 إلى- 66.

3. اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل 1989⁴ :

تضع الاتفاقية منهجًا دوليًا عامًا للحفاظ على حقوق الأطفال، و مصر من الدول الأطراف فيها.

عرّفت الاتفاقية الطفل بأنه كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة من عمره، و أكدت على ضرورة السعي لحماية الطفل من أداء أي عمل يُمكن أن يكون خطرًا أو يمثل إعاقة لتعليمه أو ضررًا بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي، و أوجبت على الدول الأعضاء اتخاذ الإجراءات التشريعية و الإدارية و الاجتماعية و التربوية التي تكفل هذه الحماية.

4. اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة:

انضمت مصر إلى ثلاث اتفاقيات تابعة لمنظمة العمل الدولية تمس بشكل مباشر بعمل الأطفال، و هي : اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام⁵، و اتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال⁶، و اتفاقية رقم 129 بشأن تفتيش العمل في قطاع الزراعة⁷. و نرجيء التعرض لمضمون هذه الاتفاقيات إلى المبحث الثاني من هذا الفصل.

¹ الجريدة الرسمية، العدد 13 (تابع)، 28 مارس 1996.

² الجريدة الرسمية، العدد 24 (مكرر)، 15 يونيو 2008.

³ الجريدة الرسمية، العدد 49 (مكرر)، 10 ديسمبر 2023.

⁴ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 25/44، 20 نوفمبر 1989، تاريخ النفاذ 2 سبتمبر 1990.

⁵ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 26 يونيو 1973، الدورة 58، جنيف، تاريخ النفاذ 19 يونيو 1976.

⁶ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 17 يونيو 1999، الدورة 87، جنيف، تاريخ النفاذ 19 نوفمبر 2000.

⁷ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 25 يونيو 1969، الدورة 53، جنيف، و قد انضمت لها مصر بالقرار الجمهوري رقم 3 لسنة 2003، و الذي تم نشره في الجريدة الرسمية، العدد 34، في 21 أغسطس 2003.

ثانيًا: رصد أبرز انتهاكات عمالة الأطفال:

على الرغم من توافر هذه الذخيرة التشريعية التي تهدف إلى ضبط تشغيل الأطفال، و الحفاظ على حقوقهم الأساسية، توجد فجوة هائلة بين التشريعات و الممارسة العملية. فقد عانت عمالة الأطفال في مصر من جميع أنماط الاستغلال، و أثر عملهم تأثيرًا سلبيًا بالغًا على فرصهم في التعليم، و على قدراتهم الإبداعية و تطور إمكاناتهم المعرفية و الذهنية، فضلًا عن حالتهم الصحية و الاجتماعية، و هو ما ينعكس على المجتمع بشكل عام.

ساهمت عدة عوامل في خلق أزمة سوء أوضاع الأطفال العاملين في مصر. كونها البلد الأكثر اكتظاظًا بالسكان على مستوى العالم العربي، و الثالثة عشر على مستوى العالم، تواجه مصر تحديات تنموية كبيرة أسفرت عن معاناة نسبة كبيرة من المجتمع من الفقر و الحاجة إلى الحد الذي يضطر بعض الأسر إلى دفع أطفالهم إلى ساحة العمل في عمر مبكر، خاصّة في المناطق الريفية¹. ذلك بغض النظر عن نوعية العمل أو ظروفه أو شرعيته أو تأثيره على الطفل. تفصح الإحصائيات عن ارتفاع نسبة عمالة الأطفال، و زيادة تدهور حالها خلال العقدين الماضيين، خاصّة على مستوى الاقتصاد غير الرسمي². وفقًا لآخر مسح قام الجهاز المركزي للتعبئة و الإحصاء بإجرائه بشأن عمالة الأطفال في 2010، و الذي أعلنت نتائجه في 2012، فإن إجمالي عدد الأطفال العاملين في المرحلة بين 5 سنوات و 17 سنة تبلغ حوالي 1.6 مليون طفل، و هو ما يمثل نسبة 9.3% من إجمالي عدد الأطفال في هذه المرحلة. بلغت نسبة الأطفال العاملين في عمر يقل عن 12 سنة – أي في سن غير قانوني- 23% من جملة الأطفال العاملين³.

أظهرت نتائج المسح أن نسبة الأطفال العاملين في ظروف عمل سيئة بلغت 82.3%، و تتنوع هذه الظروف فمنها التعرض للآتربة و الأدخنة (بنسبة 43%)، و كذلك التعرض للبرودة العالية أو الحرارة العالية، و المواد الكيماوية، و المبيدات الحشرية، و الانحناء لفترات طويلة، و الأصوات العالية و الاهتزازات، و التهوية غير الكافية، و المعاناة من عدم توافر دورات المياه، و استخدام معدات و أدوات خطيرة في العمل⁴.

فضلاً عن ذلك، أثبتت نتائج المسح معاناة عدد كبير من الأطفال العاملين من العمل لساعات طويلة، كما تتعرض نسبة جوهريّة منهم لسوء المعاملة من الإهانة و التعنيف المستمر و الضرب و الأذى الجسدي و التحرش الجنسي. لا شك أن الأطفال العاملين عرضة لإصابات و حوادث العمل المختلفة التي رصدت نتائج المسح منها الإصابات

¹ وزارة القوى العاملة، الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر و دعم الأسرة (2018).

² (2025)، مرجع سابق، ص 10.

³ علي محمد و شريف عبد الحميد، عمالة الأطفال في مصر في إطار أهداف التنمية المستدامة: الجهود و

العقبات، مؤسسة ماعت للسلام و التنمية و حقوق الإنسان، 23 يونيو 2021، ص 2.

⁴ الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، المسح القومي لعمالة الأطفال (المنهجية و النتائج)، مصر

2010، ص 10، 11.

⁵ المرجع السابق، ص 25.

السطحية و الجروح، و الإعياء الشديد، و الالتواء أو الخلع، و مشكلات في التنفس، و البصر، و الجلد، و آلام المعدة، و الحروق، و التسلخات¹.

من الجدير بالملاحظة هنا أن المسح المشار إليه هو آخر إحصاء رسمي بخصوص حجم عمالة الأطفال في مصر، و ذلك قبل حوالي 13 عامًا، و عليه فلا بد و أن نتأمله قد طرأ عليها تغيرات جوهرية. كما يجب أن نأخذ في الاعتبار قطاع العمل غير الرسمي، و هو غير مشمول في الإحصاءات الرسمية في حين أن حجمه قد زاد بشكل كبير في ظل غياب الرقابة عليه². فضلًا عن ذلك، فقد أفادت بعض مؤسسات المجتمع المدني المحلية أن الأعداد الرسمية تقل كثيرًا عن الأعداد الواقعية لأن أصحاب الأعمال يحجمون عن الإفصاح عن أي مما يتعلق بالأطفال العاملين لديهم خوفًا من الخضوع للمساءلة³.

على ما سبق، نرصد بعض المؤشرات التي قد تعكس بيانات أقرب إلى الواقع. تشير تقديرات صادرة عام 2015 عن منظمة العمل الدولية إلى ارتفاع عمالة الأطفال في مصر لما يقارب 2.2 مليون طفل. كما أفادت تقارير أصدرتها منظمة الأمم المتحدة للطفولة بالشاركة مع المجلس العربي للطفولة و التنمية في عام 2018 أن معدلات عمالة الأطفال قد تجاوزت الثلاثة ملايين، و أن 60% من هؤلاء دون السابعة عشرة من أعمارهم⁴.

فيما يتعلق بنوعية الأعمال التي ينخرط فيها الأطفال في مصر، فإن الكثير منها يمثل خطورة عليهم، و لا يتناسب مع أعمارهم الصغيرة حيث يعملون كباعة متجولين في مختلف الأماكن، و مضيفين يقدمون المشروبات في المقاهي، و في توصيل الطلبات من المتاجر الصغيرة إلى المنازل، و الكثير منهم يقود "التوكتوك". لا يتوقف الأمر عند حد الخطورة، بل يتجاوز ذلك حيث يمتد عمل الأطفال إلى قطاعات محظورة بنصوص صريحة في القانون الوطني و الاتفاقيات الدولية، بل أنها مصنفة باعتبارها "أسوأ أشكال عمل الأطفال" وفقًا للاتفاقيات الدولية و القانون الوطني، و منها العمل في التعدين و المواقع الصناعية و التشييد و الصناعات التحويلية و المناجم و المحاجر و المدايع، و ورش الحدادة و الخراطة و اللحام و إصلاح السيارات، و في مجال البناء، و العمل المنزلي خاصة للفتيات، و في مقدمة هذه الفئات الزراعة⁵.

برغم تفاوت الإحصائيات و التقارير في هذا الصدد إلا أنها تشير بوضوح إلى حقيقة واحدة تتمثل في أن عمالة الأطفال في مصر ظاهرة لا يمكن تجاهلها⁶، بل أنها تُعد أخطر

¹ المرجع السابق، ص 23 و 26.

² منظمة العمل الدولية، ورقة تحليل موقف عن وضع الحوار الاجتماعي في مصر؛ الفرص- المخاطر- التحديات و الدروس المستفادة، الطبعة الأولى، جمهورية مصر العربية، 2016، ص 16.

³ علي محمد و شريف عبد الحميد، مرجع سابق، ص 10.

⁴ نفس المرجع السابق.

⁵ وزارة القوى العاملة، الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر و دعم الأسرة (2018-2025)، مرجع سابق، ص 18-19.

⁶ UNICEF, CHILD LABOUR: Eradicating Child Labour in Egypt, Egypt Data Snapshot, Issue 7, June 2024.

المشكلات المتعلقة بالعمل في مصر، و ينبغي السعي للقضاء عليها. إن الجهات الحكومية المختصة بالمسألة على وعي كامل بمدى خطورة هذه الظاهرة، و كذلك المنظمات و الهيئات الدولية ذات الصلة، و جاري العمل في جهود وطنية و أخرى بتعاون دولي على التصدي لها، و هو موضوع المبحث الثاني من هذا الفصل.

من الجدير بالملاحظة هنا أن هناك فئتين من العمالة تزيد بالنسبة لهما صعوبة الوضع، هما الأطفال العاملين في الخدمة المنزلية، و في قطاع الزراعة¹ حيث استبعدهم المشرع المصري بنصوص صريحة من الحماية المقررة للعمال في قانون العمل².

المطلب الثاني: التحديات الخاصة المحيطة بالعاملين في القطاعات المتعلقة بالأزياء و المنسوجات:

يركز موضوع الدراسة القائمة على الإخلال بحقوق العمال في قطاع محدد، و هو صناعة الأزياء، و بحث هذا الموضوع في المجتمع العمالي المصري لا شك ذو أهمية كبيرة، و يجد صدًى خاص. يرجع ذلك إلى أن إنتاج القطن و المنسوجات و الملابس لطالما لعب دوراً هاماً في الاقتصاد المصري عبر التاريخ، و يُعد أحد القطاعات الأساسية فيه، حيث يشتهر القطن المصري بجودته على مستوى العالم.

تزرع مصر بأنشطة الزراعة و الصناعة المتصلة بالأزياء بدايةً من سلاسل توريد زراعة القطن، إلى إنتاج الخيوط و الأقمشة متمثلة في صناعة الغزل و النسيج و الصباغة و الحياكة، و حتى تصنيع الملابس الجاهزة، و خاصةً القطنية منها. و تعد صناعة المنسوجات أكبر قطاع بعد الزراعة إذ تمثل حوالي 25% من الإنتاج الصناعي، و هي ثالث أقوى مساهم في الناتج المحلي الإجمالي بعد السياحة و دخل قناة السويس. على صعيد العمل، تشير الإحصائيات إلى أن هذا القطاع يوفر حوالي مليون وظيفة، نصفها تقريباً للنساء، أي أنه يحتل مكاناً ضخماً في سوق العمل³.

على الرغم من أن زراعة القطن، و الصناعات المرتبطة بها قد واجهت فترة من الانخفاض النسبي، إلا أنها في سبيلها إلى الارتفاع مرة أخرى، و العودة إلى سابق عهدها. يرجع ذلك إلى انخفاض قيمة العملة، و إقرار سياسات جديدة لزيادة الغلة، و تحسين الجودة، و رفع أسعار البيع، مما شجع المزارعين على التوسع في رقعة زراعة القطن⁴.

¹ وزارة القوى العاملة، الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر و دعم الأسرة (2018-2025)، مرجع سابق، ص 21.

² مادة (4/ب) في الباب الثاني، و المادة (103) في الفصل الثالث من الباب السادس، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

³ منظمة العمل الدولية، مشروع الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في مصر، ص 1.

<https://www.ilo.org/ar/projects-and-partnerships/projects/>

⁴ نفس المرجع السابق.

فضلاً عن الإشكاليات الجسيمة التي تحيط بحقوق العمال في مصر بشكل عام في كافة القطاعات، و بعمالة الأطفال على وجه الخصوص، فإن جانباً ضخماً من هذه الإشكاليات ينتمي إلى قطاع زراعة و إنتاج القطن، و الصناعات المرتبطة به من الغزل و النسيج و الملابس الجاهزة. و يبرز في هذا الصدد بشكل لافت للنظر عمل الأطفال في سلاسل توريد القطن في مصر، حيث أثار هذا النوع من الإشكاليات جدلاً واسعاً، و مطالبات محلية و دولية بمعالجتها على وجه السرعة.

أولاً: انتشار عمل الأطفال في سلاسل توريد القطن في مصر؛ أحد أسوأ أشكال عمل

الأطفال:

يُعد عمل الأطفال بالقطاع الزراعي في مصر، و على وجه الخصوص قطاع زراعة و إنتاج القطن ظاهرة مُلفتة للانتباه، حيث تحمل الكثير من الانتهاكات لحقوق العاملين من الأطفال، و تتضمن ممارسات تُصنف على أنها من أسوأ أشكال عمل الأطفال. لعل العامل الأساسي الذي شجع على تفاقم هذه الظاهرة هو استبعاد المشرع بنص صريح هذه الفئة من العمالة من الحماية المقررة لتشغيل الأطفال في الفصل الثالث من الباب السادس من قانون العمل المصري، حيث تنص المادة 103 منه على أنه: "لا تسري أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة". و إن قيل بأن قانون الطفل يُمكن أن يقدم حماية بديلة لهؤلاء الأطفال، فإن تأمل نصوصه يقود إلى وجود بعض أوجه القصور الجوهرية في تقديم الحماية الكافية لهم¹. فضلاً عن ذلك فإن الممارسات الضارة بالأطفال العاملين في هذه الأنشطة تخالف الكثير من نصوص قانون العمل، و قانون الطفل، و اتفاقية حقوق الطفل التي صادقت عليها مصر عام 1996². يمثل الأطفال نسبة جوهرية من إجمالي العمالة المأجورة في زراعة القطن تصل إلى 60% في بعض محافظات الصعيد³. يشارك الأطفال في غالبية الأنشطة المتعلقة بزراعة القطن، و لكن أبرز المجالات التي يتم الاعتماد فيها على الأطفال بشكل أساسي هي مكافحة آفات القطن، و حصاد المحصول⁴.

¹ منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch Organization)، قاصرون بلا حماية: الأطفال العاملون في حقول القطن المصرية، الحماية القانونية للأطفال العاملين.

<https://www.hrw.org/legacy/arabic/hr-global/list/tsxt/childeg-5.htm> (آخر زيارة 2025/1/15).

² المركز الدولي لحقوق الإنسان، حقوق الأطفال العاملين و حمايتهم، سلسلة مفاهيم إنسانية، العدد رقم 46، ص 2-3.

https://archive.crin.org/en/docs/Egypt_rights_working_children_ara.doc (آخر زيارة 2025/2/19).

³ مجلة الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، السكان؛ بحوث و دراسات، العدد 90، الإشراف العام: أ. آمال علي نور الدين، يوليو، 2015، ص 51.

⁴ منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch Organization)، قاصرون بلا حماية: الأطفال العاملون بأجر في الريف.

إن وسائل و آليات مكافحة آفات القطن قد شهدت تطوراً ملحوظاً في مصر، حيث تم تبني "النظام المتكامل لمكافحة الآفات" منذ عام 1991 بغرض الحد من استخدام المبيدات حفاظاً على صحة الأفراد و البيئة. برغم ذلك احتفظت الإدارة المركزية لمكافحة الآفات التابعة لوزارة الزراعة آلية جمع أطع دودة ورق القطن يدوياً، و يقوم على إزالة بيض الدودة من الأوراق، ثم إزالة الدود نفسه في مرحلة تالية عندما يفقس البيض المتبقي. يتم استخدام الأطفال لتنفيذ هذه الآلية بأعداد ضخمة تكاد تصل إلى مليوني طفل، و ذلك لعدة أسباب أهمها قصر شجر القطن نسبياً مما يجعل الأطفال أكثر قدرة على جمع اللطع على الأوراق، و كون الأطفال أكثر طاعة و انقياداً و أوفر من ناحية الأجور. غالباً ما ينتمي الطفل الملتحق بهذا النشاط إلى أسرة على درجة عالية من الفقر و العوز، بحيث يدفعه ذووه إلى هذا العمل ليتمكن من تغطية مصروفات دراسته أو المساعدة في تحسين دخل أسرته¹.

تولت منظمة "مراقبة حقوق الإنسان" Human Rights Watch إجراء دراسة ميدانية لرصد حجم المشكلة و آثارها على أرض الواقع، حيث أجرت مقابلات في قريتين من قرى الوجه البحري مع عدد من الأطفال العاملين، و المشرفين عليهم، و المهندسين الزراعيين المختصين التابعين للجمعيات التعاونية، و المزارعين، و ملاك الأراضي². كما قام "مركز الأرض لحقوق الإنسان"، و هو منظمة غير حكومية مصرية بإجراء مقابلات مماثلة في قرى محافظتي الغربية و الدقهلية أصدر بناءً عليها تقريراً شاملاً بالموضع³. كشفت هذه الدراسات عن الأضرار البالغة التي تلحق بالأطفال جراء مشاركتهم في الأنشطة الزراعية المذكورة، حيث ورد فيها أن الأطفال العاملين في مكافحة دودة القطن يبدأ عملهم من الصباح الباكر و حتى الغروب يومياً بالمخالفة لقانون الطفل، و يعانون من حرارة الشمس القاسية في فصول الصيف، كما يتعرضون للضرب و سوء المعاملة بشكل معتاد على أيدي المشرفين عليهم الذين لا يخضعون لأي رقابة، كل ذلك في مقابل أجر يومي زهيد⁴.

<https://www.hrw.org/legacy/arabic/hr-global/list/tsxt/childeg-8.htm> (آخر زيارة: 2025/1/15)

¹ منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch Organization)، قاصرون بلا حماية: الأطفال العاملون في مكافحة آفات القطن.

<https://www.hrw.org/legacy/arabic/hr-global/list/tsxt/childeg-8.htm> (آخر زيارة: 2025/1/15)

² نفس المرجع السابق.

³ تقرير "أطفال المقاومة اليدوية لدودة القطن"، مركز الأرض لحقوق الإنسان، القاهرة، يوليو 1999، الفصل الثاني.

⁴ منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch Organization)، قاصرون بلا حماية: الأطفال العاملون في مكافحة آفات القطن، مرجع سابق، ص2.

علاوة على ما سبق، ترتبط بعمليات مكافحة دودة القطن مخاطر صحية هائلة نوجز أبرزها فيما يلي¹:

أ- العمل في حرارة الشمس الشديدة يُعرّض الأطفال إلى فقد سوائل الجسم و بالتالي الإنهاك الشديد، و لانخفاض ضغط الدم و انهيار الدورة الدموية، و ضربات الشمس التي قد تصل إلى إحداث تلف دائم بالمخ أو للوفاة. و على الرغم من أن قانون الطفل يفرض على أصحاب العمل توفير المياه النقية، و وسائل الحماية الشخصية، إلا أن أيًا من ذلك لم يكن يُقدّم للأطفال².

ب- التعرض للمبيدات يعتبر بلا شك من أخطر المؤثرات على الحالة الصحية للأطفال العاملين في هذا المجال. تسمح وزارة الزراعة المصرية باستخدام عدة أنواع من المبيدات مسجلة لديها في مكافحة دودة القطن منها المبيدات الفوسفاتية العضوية و الكارباماتية، و هي تسبب التسمم الحاد إذا ما دخلت جسم الإنسان، و تزيد حدة و سرعة تأثيرها في الأطفال. يُمكن أن تدخل مثل هذه المبيدات الجسم عن طريق الجلد، و الاستنشاق، و الابتلاع إذا ما صاحبت مياه أو غذاء، و هو ما يجعل الأطفال أكثر عرضة و قابلية للتسمم بسببها حيث تتسم جلودهم بالرقّة و سهولة امتصاص أي مادة تمسها، كما ترتفع معدلات التمثيل الغذائي و استهلاك الأوكسجين لدى الأطفال مما يُسهّل استنشاق المبيدات. يضاف إلى ما سبق أن قدرة كليتي الطفل على التخلص من المواد السامة تقل عما هي عليه لدى الكبار.

و من أبرز تأثيرات الإصابة بالتسمم بالمبيدات الدوار، و الصداع، و ضعف الرؤية، و القيء، و الإسهال، و صعوبة التنفس، و اضطراب ضربات القلب، كما يصل في الحالات الأشد إلى اضطرابات مزمنة في الجهاز العصبي، و الغدد الصماء، و الجهاز التناسلي، وصولاً إلى الغيبوبة و الوفاة³.

أثبتت التقارير المذكورة أن حقول القطن يجري رشها بالمبيدات أثناء قيام الأطفال بالعمل فيها، أو يتم نقلهم إلى منطقة مجاورة للحقل ثم يُعادون إليه مباشرة، و في بعض الحالات يتم الاستعانة بالأطفال الأكبر سنًا في عمليات الرش ذاتها، أو في إعداد رشاشات المبيد للاستخدام و تنظيفها بعد الاستخدام⁴.

¹ مجلة الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، مرجع سابق، ص 49.

² منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch Organization)، قاصرون بلا حماية:

الأطفال العاملون في مكافحة آفات القطن، مرجع سابق، ص 5.

³ نفس المرجع السابق، ص 6.

⁴ نفس المرجع السابق.

لا شك أن الوضع السابق عرضه يُخل بحقوق جوهرية للطفل تنص عليها نصوص اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال¹، و اتفاقية حقوق الطفل² و قانون الطفل المصري³، و في مقدمتها حمايته من مختلف أشكال الاستغلال بما في ذلك الأعمال الخطرة الضارة بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي أو لحقوقه في التعليم. كما أكدت تلك النصوص على حق الطفل في الراحة و وقت الفراغ و اللعب، و المشاركة الكاملة في الحياة الثقافية و الفنية. كذلك أوضحت اتفاقية حقوق الطفل دور الحكومات في توفير المناخ المناسب لنمو الطفل جسدياً و عقلياً و عاطفياً و معرفياً و اجتماعياً و ثقافياً، و هو مناخ لا يتمتع به الأطفال العاملون في زراعة القطن على النحو السابق.

لم تقف الجهات الوطنية أو الدولية مكتوفة الأيدي إزاء هذه الانتهاكات الواقعة في الكثير من الدول و من ضمنها مصر، فقد أصدرت منظمة العمل الدولية 16 اتفاقية و أربع توصيات تتصل بحقوق الطفل . من أهم هذه الاتفاقيات و أكثرها ارتباطاً بأوضاع الأطفال العاملين في سلاسل توريد القطن في مصر اتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال الصادرة عام 1999⁴. حددت المادة الثالثة من هذه الاتفاقية المعايير الأربعة التي يُمكن على أساسها اعتبار العمل من "أسوأ أشكال عمل الأطفال"، و ينطبق المعيار الرابع منها على فئة الأطفال التي نتناولها هنا، حيث يشمل هذا المعيار "الأعمال التي يُرجح أن تؤدي، بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تُزاول فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي". و صدرت موازية لهذه الاتفاقية على المستوى الوطني "الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال و دعم الأسرة 2018-2025"⁵.

كما تبنت منظمة العمل الدولية بادرة أكثر تركيزاً على إفريقيا، و هي "مشروع الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في إفريقيا" (ACCEL Africa)، و الذي يستهدف ست دول إفريقية من بينها مصر. يستهدف الجزء الخاص بمصر الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل توريد القطن و المنسوجات و الملابس الجاهزة⁶. انطلاقاً من هذا المشروع بذلت الحكومة المصرية بمعاونة عدة جهات دولية مختصة جهوداً لا يمكن إغفالها من أجل التصدي لهذه الظاهرة سوف نعرض لها في المبحث التالي.

¹ منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها، دورة المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية رقم 87، جنيف، تاريخ الاعتماد 1999/6/17، تاريخ النفاذ 2000/11/19.

² قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 25/44، 20 نوفمبر 1989، تاريخ النفاذ 2 سبتمبر 1990.

³ الجريدة الرسمية، العدد 13 (تابع)، 28 مارس 1996.

⁴ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 17 يونيو 1999، الدورة 87، جنيف، مرجع سابق.

⁵ وزارة القوى العاملة و منظمة العمل الدولية، الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر و دعم الأسرة (2018-2025)، مرجع سابق.

⁶ منظمة العمل الدولية، مشروع الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في مصر. <https://www.ilo.org/ar/projects-and-partnerships/projects>

ثانيًا: أوضاع العمال في مصانع الغزل و النسيج و الملابس الجاهزة :

قد عرضنا في المطلب الأول من هذا المبحث لمظاهر المساس بحقوق الطبقة العاملة في الواقع المصري في كافة القطاعات و الأعمار، ثم ضيقنا نطاق التناول في هذا المطلب إلى قطاعات العمل المتصلة بصناعة الأزياء، فتناولنا بدايةً عمالة الأطفال فيها، و ننتقل هنا إلى إلقاء الضوء على أبرز نماذج الإخلال بحقوق العاملين في منشآت الغزل و المنسوجات و الملابس الجاهزة في مصر.

تُعد مصر إحدى الوجهات المثالية لصناع الأزياء السريعة التي تستعين بسلاسل التوريد في الدول النامية. علة ذلك أنها تجمع بين انخفاض تكاليف الإنتاج، حيث غزارة العمالة الزهيدة النعمة إلى فرص العمل، و انخفاض قيمة العملة، و اتساع القطاع غير الرسمي من ناحية، و جودة منتجاتها من الغزل و المنسوجات و الملابس الجاهزة نظرًا لارتفاع جودة القطن المصري من ناحية أخرى. إلا أن هذا الوضع انعكس بالسلب على أوضاع العاملين في هذا القطاع، و على حقوقهم.

شهدت الصناعات النسجية في مصر في مطلع القرن العشرين طفرة غير مسبوقة جعلتها على عرش الصناعات المصرية التي توليها الدولة أولوية خاصة لدعمها و تنميتها، خاصةً أنها عززت القوة التصديرية للاقتصاد المصري. كما أنها صناعة كثيفة العمالة حيث توظف 45% من مجموع التوظيف في القطاع الصناعي في مصر، و بالتالي تسهم في خفض معدلات البطالة¹.

إلا أنه مع بداية تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي التي أخذت الحكومة في تطبيقها تنفيذًا لاتفاقاتها مع صندوق النقد الدولي، و تطبيق برنامج الخصخصة حيث عادت مشروعات القطاع الخاص إلى احتلال الساحة الصناعية، بدأت صناعات الغزل و النسيج و الملابس الجاهزة تعاني من عدة مشكلات. خلفت هذه المشكلات آثارًا سلبية على عمال هذا القطاع لا زالت الدولة تحاول القضاء عليها حتى الوقت الحالي. واجهت الشركات المتوسطة و الصغيرة في الصناعات النسجية بشكل خاص إهمال شديد من جانب اتحاد الصناعات المصرية و الغرف الصناعية و التجارية و وزارة الصناعة، و غيرها من الجهات المعنية، و عدم تحفيزها بسياسات تمكنها من الاستمرار و التوسع و دخول المنافسة في السوق الدولية².

لعل أبرز الإشكاليات المذكورة معاناة العمالة في القطاعات النسجية بصفة خاصة من ضعف سياسات الحماية الاجتماعية، كما أن الكثير من هذه السياسات لا تشمل العاملين في القطاع الخاص و الاستثماري. كما يقاسون من تردي خدمات و جودة التأمين الصحي و

¹ د. هويدا عدلي، أوضاع العمال في الصناعات التصديرية المصرية بالتركيز على قطاعات النسيج و الملابس الجاهزة و الصناعات الغذائية، منظمة العمل الدولية ILO، الطبعة الأولى، القاهرة، 2015، ص 25-26.

² نفس المرجع السابق، ص 22-23.

الاجتماعي، مما ساهم في تدهور أحوالهم المعيشية. فضلاً عن ذلك تتعرض النساء العاملات في هذه القطاعات بشكل خاص، -و باعتبار أنهن يشكلن نسبة ضخمة من العاملين في هذا المجال- لانتهاك حقوقهن عن طريق إجبارهن على العمل لساعات إضافية دون أجر منصف، و تشغيلهن في أعمال مرهقة، ذلك بالإضافة إلى تفضيل الذكور عليهن من حيث التمييز في الترقى و التدريب. كما لا توجد آليات تساعد هذه العمالة في الحصول على تعويضات مناسبة للأضرار الصحية الجمة التي يتعرضون لها، و لا آليات رقابية للوقاية من هذه المخاطر¹.

فيما يلي نعرض بإيجاز لأبرز مجالات المساس بحقوق العاملين في الصناعات المتصلة بالأزياء في مصر، مع إيراد نماذج لوقائع حديثة تعكس الأوضاع و النتائج التي أسفر عنها الانتقاص من حقوقهم.

(1) التدني الحاد في الأجور و الانتهاكات المتصلة بالميزات المالية :

مع تزايد معدلات التضخم، و ارتفاع التكاليف الأساسية للمعيشة، لم تعد أجور العمال بشكل عام و خاصة في مصانع المنسوجات و الملابس تتناسب على الإطلاق مع قيمة ما يقدمون من جهد، و لا تكفي لسد احتياجاتهم المعيشية. هذه الظروف الاقتصادية أخذت في التفاقم حيث وصل معدل التضخم الأساسي في مارس 2024 حد قياسي إذ تجاوزت نسبته 35%، مما أدى إلى تضاعف أسعار الغذاء و السلع الأساسية بشكل غير مسبوق. فضلاً عن ذلك أخذت الحكومة في تخفيض دعم الخبز، و الكهرباء، و المواد البترولية مما يقود عملاً إلى تآكل الأجور و انخفاض قيمتها بشكل جوهري². و برغم صدور قرارات حكومية متوالية برفع الحد الأدنى لأجور العاملين في القطاعين العام و الخاص خلال الأعوام 2022 إلى 2024 حيث وصل في فبراير و إبريل 2024 إلى 6000 جنيه، إلا أنه يظل غير مُجزٍ في مواجهة الزيادة الهائلة في نفقات المعيشة، فضلاً عن التهرب من تطبيق هذا الحد الأدنى في الكثير من الحالات، و إعفاء عدد كبير من المنشآت من تطبيقه³.

علاوة على ذلك يعاني العاملين في هذا القطاع كثيراً من عدم الانتظام في سداد الأجور، أو التأخر فيها، أو التلاعب في حسابها. و من الجدير بالملاحظة هنا أن النساء هن الفئة العمالية الأكثر عرضةً للتلاعب بحقوقهن في عمالة النسيج⁴. أسفرت العوامل السابقة عن تصاعد حالة من الحنق لدى عمال قطاع المنسوجات، و تعبيرهم عن اعتراضهم عما يعانون منه من إجحاف، نورد فيما يلي بعض مظاهرها:

¹ نفس المرجع السابق، ص 24.

² دار الخدمات النقابية و العمالية، تقرير بشأن الأوضاع العمالية و قضايا الحريات النقابية، مرجع سابق،

ص 2.

³ دار الخدمات النقابية و العمالية، الحركة العمالية بين الترقب و الحذر: تقرير رصد انتهاكات حقوق العمال

لعام 2021، مرجع سابق، ص 5 و 6.

⁴ د. هويدا علي، المرجع السابق، ص 53.

* أحداث شركة غزل المحلة:

في يوم 22 فبراير 2024 تجمعت العاملات في شركة مصر للغزل و النسيج بالمحلة الكبرى، و البالغ عددهن 3700 عاملة للتعبير عن الاحتجاج على أجورهن المتدنية، ثم تلى ذلك تجمع العمال في يوم 24 فبراير في ساحة طلعت حرب معلنين إضرابهم عن العمل للتعبير عن مطالبهم بوسيلة سلمية مشروعة، و في مقدمة هذه المطالب تطبيق الحد الأدنى للأجور الذي قرره الحكومة عليهم، مع مراعاتهم استثناء الأقسام المختصة بإنهاء طلبيات التصدير من الإضراب.

في تاريخ 28 فبراير 2024 أصدر وزير قطاع الأعمال العام القرار رقم 16 لسنة 2024 بزيادة الحد الأدنى لأجور العاملين في شركات القطاع العام إلى 6000 جنيه شهرياً. و رغم عدم الاستجابة للمطالب الأخرى لعمال غزل المحلة، إلا أنهم قاموا بإنهاء الإضراب و العودة إلى العمل بمجرد تلقي خطوة إيجابية من الحكومة¹.

* إضراب عمال شركة "نايل لينين جروب":

قام عمال شركة "نايل لينين جروب" للمفروشات و المنسوجات بالمنطقة الحرة بالإسكندرية في 13 إبريل 2022 بالدخول في إضراب احتجاجاً على تراجع الشركة عن وعودها بتحسين الأجور حيث قامت بإلغاء بدل غلاء المعيشة، و تخفيض منحة عيد الفطر إلى نصف قيمتها، و أعلنوا مطالبهم بتعديل هذه الأوضاع المالية و تفعيل منظومة علاج الأسرة الواردة في اتفاقاتهم مع الشركة. لم يكن هذا الإضراب الأول لعمال الشركة حيث سبق لهم أن طالبوا بتعويض ما تم خصمه في أزمة كورونا عام 2020².

* احتجاج عاملات "وبريات سمنود":

في 9 يناير 2022 تجمع 200 عاملة من عاملات شركة "سمنود للنسيج و الوبريات" أمام مقر الشركة في محافظة الغربية اعتراضاً على عدم قيام الشركة بصرف مكافآت نهاية الخدمة التي التزمت الإدارة بصرفها للعاملات خلال ثلاثة أشهر من تاريخ توقيعهن على طلب المعاش المبكر في أكتوبر 2021. بل كشفت العاملات أن إدارة الشركة قد مارست عليهن ضغوطاً كبيرة للتوقيع على طلبات التقاعد، فمن رفضت منهن ذلك تم خصم جزء من مرتبها، و من خضعت لم تحصل على المكافأة³.

(2) الانتهاكات المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية:

يكثُر في مصانع و شركات الغزل و النسيج و الملابس و الصباغة تعرُّض العمال للحوادث و الإصابات و الأمراض، كما أن هذه المنشآت ذاتها عرضة لوقوع الحرائق و

¹ دار الخدمات النقابية و العمالية، تقرير بشأن الأوضاع العمالية و قضايا الحريات النقابية، مرجع سابق، ص 6.

² دار الخدمات النقابية و العمالية، العمال.. الصوت الغائب: تقرير انتهاكات الحقوق العمالية لعام 2022، مرجع سابق، ص 26.

³ نفس المرجع السابق، ص 25.

الانهيارات التي قد تنجم عن كثرة الأحمال أو ماس كهربائي أو غير ذلك. لذا يفرض قانون العمل مراعاة مجموعة من الاشتراطات المتعلقة بالصحة والسلامة، وضرورة تدريب الإدارة و العاملين في المنشأة على كيفية التصرف و مواجهة المخاطر، كما يلزم إجراء رقابة دورية على مقدار التزام المنشآت بهذه الإجراءات الوقائية¹.

و قد تناول المشرع المصري في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ، الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، في الكتاب الخامس منه؛ مبيئاً نطاق تطبيقها في مواقع العمل، و الاحتياطات الواجبة قبل بدء العمل. إلا أن ضعف الأجهزة الرقابية، و على الأخص تفتيش العمل، يجعل هذه النصوص ضعيفة التأثير. قد برهن وقوع عدة كوارث في منشآت صناعة المنسوجات و الملابس على شيوخ الإهمال في مراعاة قواعد الصحة و السلامة، مما أسفر عن الكثير من الوفيات بين العمال، و تكبد آخرين إصابات بالغة².

* حريق مصنع العبور:

في يوم 11 مارس 2021 نشب حريق هائل في مصنع للملابس الجاهزة بالمنطقة الصناعية الأولى بمدينة العبور بمحافظة القليوبية نتج عنه وفاة 20 عامل، و إصابة 24 آخرين بإصابات بين الخطيرة و المتوسطة.

كشف التقرير الذي تقدمت به مديرية القوى العاملة بالقليوبية لوزير القوى العاملة أن الحريق وقع بسبب وجود الكثير من المخالفات في إجراءات السلامة و الصحة المهنية. عند إجراء التفتيش الدوري على المصنع في أكتوبر 2019 ثبت وجود 9 مخالفات تتصل بعدم وجود خطة طوارئ أو إخلاء مناسبة لتدريب العاملين عليها، و عدم إجراء الكشف الطبي الدوري على العاملين، و عدم تقديم سجل صيانة أجهزة و معدات إطفاء. كما كان من ضمن المخالفات عدم تقديم تحليل و تقييم للمخاطر و كيفية التعامل بشأنها، فضلاً عن عدم إجراء الصيانة الدورية للوصلات الكهربائية، و عدم توفير عدد كاف من اللوحات الإرشادية. و بناءً عليه تم توجيه إنذار للمنشأة بإزالة المخالفات بتاريخ 27 أكتوبر 2019، و منحها مهلة قانونية لمدة شهر لإزالة المخالفات.

عند إعادة التفتيش في نوفمبر من نفس العام تبين إزالة مخالفة واحدة فقط، و هي الخاصة بتوفير اللوحات الإرشادية، و مع تكرار عدم الاستجابة إلى إزالة باقي المخالفات تم تحرير محضر شرطة ضد المصنع تم قيده في المحكمة في 2020. و بالتالي أخذت الإجراءات

¹ انظر في تفصيل ذلك: د. علا فاروق عزام، قواعد السلامة و الصحة المهنية في قانون العمل (دراسة مقارنة في النظامين المصري و الأمريكي)، القاهرة 2020، ص 43-51.

د. هويدا عدلي، مرجع سابق، ص 68.

² دار الخدمات النقابية و العمالية، الحركة العمالية بين الترقب و الحذر: تقرير رصد انتهاكات حقوق العمال لعام 2021، مرجع سابق، ص 18.

القانونية مجراها و استغرقت وقتها و ظلت المخالفات قائمة إلى أن راح ضحيتها عشرات من العمال¹.

*** انهيار مصنع نسيج "النصر" للصباغة:**

في تاريخ 3 يناير 2022 سقط سقف مصنع نسيج (7) بوحدة النصر للصباغة و التجهيز التابعة لشركة مصر للغزل و النسيج بالمحلة الكبرى، مما أسفر عن وفاة أحد العاملين فيه، و إصابة 7 آخرين².

كشفت التقارير المقدمة عن الحادث أنه تم التفتيش على المنشأة في أغسطس 2020 ، وتبين وجود عدد من المخالفات تمثلت في عدم اتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تقررته إدارة الحماية المدنية بالغربية (مادة 214)، بالإضافة إلى عدم اتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة لحماية العمال في صالة النسيج من مخاطر انهيار وسقوط السقف وذلك لعدم استكمال الترميمات اللازمة (مادة 209). و عليه قامت المديرية بإصدار المنشأة برقم 2359 في 25 أغسطس ومنحها مهلة، وأعيد التفتيش في 24 سبتمبر وأمهلت شهر، وأعيد التفتيش في 25 أكتوبر، وتبين عدم إزالة المخالفات، و بالتالي تم تحرير محضر رقم 117639 في 24 ديسمبر 2020³.

من الجدير بالذكر هنا أن إحصاءات منظمة العمل الدولية بشأن تصرف الإدارة و العمال تجاه الحوادث و الإصابات في قطاع المنسوجات في مصر، و على رأسها الحرائق جاءت النسب فيها منخفضة، و هو مؤشر قوي على عدم استعداد الكثير من هذه المنشآت للتعامل مع ما قد يقع فيها من حوادث تمثل خطورة على حياة العمال و سلامتهم⁴.

المبحث الثاني: الجهود الوطنية و الدولية المبذولة للتصدي للأشكاليات العمالية في

سلاسل التوريد في مصر:

إن تفاقم التأثيرات السلبية التي أحاطت بظروف العمل في سلاسل توريد القطن في مصر – على النحو الذي عرضنا له- قد جذب انتباه الجهات المسؤولة على المستوى الوطني و الدولي إلى ضرورة التدخل بفرض إصلاحات جذرية تعمل على حماية العاملين في هذا القطاع. و لكن اللافت للنظر هنا أن تركيز الجهود الوطنية و الدولية في هذا الصدد قد انصب على عمالة الأطفال برغم تأثير كل الطوائف العاملة في هذا القطاع.

¹ نفس المرجع السابق، ص 19.

² وزارة قطاع الأعمال العام، بيان بشأن سقوط سقف مصنع نسيج بوحدة النصر للصباغة و التجهيز بالمحلة، 2022/1/4.

³ المصري اليوم، ولاء نبيل، وزير القوي العاملة يتلقى تقريراً عن أسباب سقوط سقف مصنع نسيج المحلة، 2022/1/5.

⁴ د. هويدا عدلي، مرجع سابق، ص 69-71.

في هذا المبحث نسعى لعرض أبرز الخطوات التي اتخذتها الحكومة المصرية، و المنظمات الدولية المختصة لإصلاح الأوضاع العمالية في سلاسل توريد القطن، و الحفاظ على حقوق العاملين فيها، و ذلك في المطلبين التاليين.

المطلب الأول: مساعي الحكومة المصرية للقضاء على الإشكاليات العمالية في سلاسل

التوريد:

قد أولت الحكومة المصرية اهتمامًا بالغًا في الآونة الأخيرة بظاهرة عمل الأطفال بشكل عام، و التي تركت آثارًا سلبية جسيمة ليس على الأطفال فحسب، و إنما على المجتمع بأسره. و كانت من أبرز تطبيقات هذه الظاهرة عمل الأطفال في سلاسل توريد القطن بمصر.

علاوة على القوانين الوطنية التي تهدف إلى حماية حقوق الطفل و تنظيم تشغيل الأطفال، و التي سبق أن أشرنا إليها، سعت مصر إلى مكافحة العمالة الضارة بالأطفال عن طريق الانضمام إلى الاتفاقيات الدولية التي عالجت المسألة، و أهمها:

- الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام¹.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 129 لسنة 1969 بشأن تفتيش العمل في قطاع الزراعة².

- الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال³. إضافةً إلى ما سبق تسعى الحكومة المصرية إلى وضع البرامج و السياسات التي تستهدف معالجة أسباب الظاهرة ذاتها، فعملت على مكافحة الفقر، و تحسين سبل المعيشة، و ضمان الحق في الحصول على التعليم الإلزامي و المجاني⁴. لعل الخطوة الأبرز التي اتخذتها الدولة في صدد مواجهة عمالة الأطفال مؤخرًا هي تبني خطة وطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال. و فيما يلي نعرض لمضمونها، و ما تواجهه من عقبات.

الفرع الأول : أثر تبني الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال على إشكاليات

العمل في سلاسل التوريد في مصر:

تضافرت الجهود الوطنية لمكافحة عمل الأطفال في جمهورية مصر العربية، ممثلةً في وزارة القوى العاملة، مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة و الأمومة، و منظمة العمل الدولية، و برنامج الغذاء العالمي في تأسيس مشروع لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال. من أبرز

¹ صدقت مصر عليها بتاريخ 21 فبراير 1999، و سرت في حقها اعتباراً من 9 يونيو 2000.

² صدر القرار الجمهوري رقم 3 لسنة 2003 بالموافقة عليها في 21 أغسطس 2003، الجريدة الرسمية، العدد 34.

³ صدقت مصر عليها بتاريخ 18 إبريل 2002، و سرت في حقها اعتباراً من 21 مايو 2002.

⁴ الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر و دعم الأسرة (2018-2025)، مرجع سابق،

ص 5.

دعائم هذا المشروع إعداد خطة وطنية لمكافحة هذه الظاهرة بهدف الحد من عمل الأطفال تمهيداً للقضاء عليه.

بناءً عليه تم التوقيع على مذكرة تفاهم بين وزارة القوى العاملة و منظمة العمل الدولية لإعداد الخطة الوطنية المُشار إليها في مايو 2014. أعقب ذلك صدور القرار الوزاري رقم 237 لسنة 2014 بتشكيل لجنة توجيهية مكونة من 30 عضوًا يمثلون كافة الوزارات والجهات المعنية والشركاء الاجتماعيين، و المجتمع المدني مهمتها صياغة خطة وطنية متكاملة لمواجهة أسوأ أشكال عمل الأطفال¹.

في مارس عام 2018 أطلق المجلس القومي للطفولة و الأمومة (الخطة الوطنية للطفولة و الأمومة 2018-2030)، و أعقبها إصدار وزارة القوى العاملة ل(الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر و دعم الأسرة 2018-2025) في يونيو 2018. أرسيت الخطة الإجراءات و التدابير التي تمثل الحد الأدنى اللازم للقضاء على عمل الأطفال بكافة أشكاله، و هي تمثل جزءًا من رؤية مصر 2030. كما تسهم الخطة في تحقيق الهدف رقم (7/8) من أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة الذي ينص على: "اتخاذ تدابير فورية و فعالة للقضاء على السخرة، و إنهاء الرق المعاصر، و الإتجار بالبشر لضمان حظر و استئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم، و إنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025"².

تستهدف الخطة الوطنية عدة جوانب متباينة للتصدي لعمل الأطفال تتضمن تداخل عدد من الهياكل الوزارية. تشمل تلك الجوانب التعليم، و الصحة، و التدريب المهني. كما تم إنشاء أربعة عشر مركزًا لرعاية الأطفال العاملين تتبع وزارة التضامن الاجتماعي في عدة محافظات. تعمل هذه المراكز على رعاية الأطفال العاملين حيث تمدهم بخدمات الرعاية الصحية و النفسية، و ببرامج تثقيفية و ترفيهية. كما يمتد عمل المراكز إلى دعم أسر هؤلاء الأطفال، و نشر الوعي بين أصحاب الأعمال³.

تبذل وزارة القوى العاملة بالتعاون مع عدة جهات مختصة جهودًا ملموسة على عدة أصعدة تنفيذًا للخطة المشار إليها، من أبرزها:

(1) التعليم :

استهدف المشروع سحب 4300 طفل من سوق العمل في ثلاث محافظات، و توفير برامج تعليم للأطفال المعرضين لخطر الانضمام إلى سوق العمل. و قد تم بالفعل إعادة تقييد 632

¹ نفس المرجع السابق، ص 12.

² تقرير أهداف التنمية المستدامة 2023: نحو خطة إنقاذ للناس و الكوكب، الأمم المتحدة، 2023، ص 28.

https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Arabic.pdf

³ الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر و دعم الأسرة (2018-2025)، مرجع سابق،

ص 19.

طفلاً في التعليم الابتدائي، و 3830 طفلاً في فصول محو الأمية، و 5108 طفل في المدارس المجتمعية، و 2005 طفل في مراكز التدريب المهني. كما تم سحب 371 طفلاً من أسوأ أشكال عمل الأطفال. فضلاً عما سبق، تم توفير الخدمات الاجتماعية لعدد 2938 طفلاً، و الخدمات الصحية لعدد 600 طفل، و المساعدات المالية لعدد 236 طفلاً¹.

(2) في قطاع الزراعة :

تولي الحكومة المصرية اهتماماً بالغاً بسلاسل توريد القطن، حيث تهدف الوصول إلى سلاسل إمداد خالية من عمل الأطفال، و من العمل بالسخرة في شقيها الزراعي و الصناعي².

على وجه الخصوص، عملت الوزارة على مكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في سلاسل التوريد من خلال تشجيع سبل كسب العيش المستدامة فيه، بواسطة دعم المشروعات الصغيرة و القروض.

مما تجدر ملاحظته هنا أن سبل المكافحة في هذا القطاع غير كافية، و طويلة المدى، و لا تواجه الأزمة بشكل مباشر أو جذري خاصة مع غياب الحماية القانونية بسبب استثناء هذه الفئة بنص صريح في قانون العمل المصري الحالي (المادة 103).

(3) تنمية قدرات مفتشي العمل و السلامة المهنية:

نظمت وزارة القوى العاملة برامج تدريبية لمفتشي العمل و الصحة المهنية، و مفتشي عمل الأطفال، و إدارة التدرج المهني. تهدف هذه البرامج إلى تعزيز قدرات مفتشي العمل بحيث يتمكنون من تطبيق معايير العمل الدولية و الوطنية. كان أبرز هذه البرامج برنامج " تعزيز حقوق العمال و القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية"، و الذي تم بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، و فيه تم تدريب 911 مفتش على معايير العمل الدولية في الفترة بين 2013 و 2018³.

(4) تعزيز السبل المؤسسية لمكافحة عمل الأطفال:

- من أبرز آليات تنفيذ الخطة الوطنية التي حظيت باهتمام كبير⁴:
- إنشاء قاعدة بيانات موثوقة و مستدامة عن عمل الأطفال، و أسوأ أشكاله لتمكين صانعي السياسات و الجهات المؤثرة من اتخاذ الخطوات الأكثر فعالية.
 - إنشاء أجهزة تنسيق وطنية و إقليمية ذات طابع مؤسسي لمكافحة عمل الأطفال.
 - تعزيز القدرات الفنية و المؤسسية للجهات القائمة على رصد و مراقبة عمل الأطفال.

¹ نفس المرجع السابق، ص 20.

² رئاسة مجلس الوزراء، وزارة العمل تصدر تقريراً بشأن جهود الدولة في تنفيذ أهداف "الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال" بحلول عام 2025، 24 إبريل 2024، ص 2.

³ <https://www.cabinet.gov.eg/News/Details/75722> (آخر زيارة: 2025/2/19)

⁴ الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر و دعم الأسرة (2018-2025)، مرجع سابق، ص 20.

⁴ نفس المرجع السابق، ص 26.

نلاحظ هنا أن الإطار التشريعي لمكافحة عمل الأطفال لا زال في طور النمو و التطوير، و يعكس عدم اتساق مع القطاع غير الرسمي، و تعدد الاستثناءات التي تسمح بعمل الأطفال. كما يلاحظ قصور العقوبات المفروضة على المخالفين عن تحقيق الردع المرجو.

(5) تشجيع التعليم الفني و التدريب و التدرج المهني:

تحرص الخطة الوطنية على زيادة فرص التعليم الفني و التدريب المهني بشكل منظم و مؤسسي في مجالات شتى لتوفير بدائل مفيدة و آمنة للأطفال و المراهقين المعرضين لخطر الانخراط في أعمال لا تتناسب مع أعمارهم أو المنخرطين فيها بالفعل، و هو مما يتيح لهم الحصول على فرص عمل أكثر ملائمة¹.

قد تم بالفعل توقيع 20653 عقد تدرج مهني خلال الفترة من 2020- 2024 شملت الأطفال في المرحلة العمرية من 15 إلى 18 سنة، لمدد تدريب بين سنتين و ثلاث سنوات بحسب المهنة محل التدريب. من أبرز المهن التي تقدمها فرص التعليم الفني مما يرتبط بصناعة الأزياء الحديثة؛ أعمال خياطة، و تفصيل، و تصنيع الملابس الجاهزة².

و نرى في هذا المقام أن هذا السعي، على وجاهته، لا يأخذ في الاعتبار الدافع الأساسي لانخراط هؤلاء الأطفال في أعمال غير متناسبة مع أعمارهم بل قد تكون ضارة لهم؛ و هو الفقر و الحاجة إلى الدخل الذي يحصلون عليه من مثل هذه الأعمال مهما كان ضئيلاً. بالتالي لا يمكن اعتبار التعليم الفني أو التدريب المهني بدون أجر بديلاً يساعد على مكافحة عمل الأطفال.

على الرغم من أهمية المبادرات التي تضمنتها الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال، إلا أنها لم توفر حماية خاصة بالأطفال العاملين في سلاسل توريد القطن، بدءاً من زراعته، و حتى تجهيزه و تحويله إلى ملابس، برغم خصوصية و صعوبة وضع هؤلاء الأطفال عن غيرهم.

* الجهود المبذولة من الحكومة لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال:

فضلاً عن الخطوات التي تسعى الخطة الوطنية إلى تحقيقها بشأن عمل الأطفال، فإن الحكومة المصرية قد بادرت إلى التصدي لهذه الظاهرة عن طريق حزمة من القرارات، يتمثل أبرزها فيما يلي:

1- صدور قرار وزارة القوى العاملة رقم 118 الصادر في 30 يونيو 2003³، و الذي يتضمن في مادته الأولى حظر تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن 17 سنة في عدة مهن و

¹ رئاسة مجلس الوزراء، وزارة العمل تصدر تقريراً بشأن جهود الدولة في تنفيذ أهداف "الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال" بحلول عام 2025، مرجع سابق، ص 3.

² نفس المرجع السابق.

³ قرار وزارة القوى العاملة و الهجرة رقم 118 لسنة 2003 بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال و الظروف و الشروط و الأحوال التي يتم فيها التشغيل، و كذلك الأعمال و المهن و الصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة، الوقائع المصرية، العدد 161، 2003/7/19، تم العمل به اعتباراً من 2003/7/20.

صناعات منها: كبس القطن، تستيف بذرة القطن، و تجهيز و تحضير و بذر و رش المبيدات الزراعية.

نرى أن هذا القرار من أهم الخطوات التي اتخذتها الوزارة فيما يتعلق بالموضوع محل البحث، إذ عرضنا للوضع المؤسف للعاملين في سلاسل توريد القطن، وبخاصة الأطفال منهم، و ما يتعرضون له من مخاطر تتعلق بحصاد القطن و تجهيزه للصناعة عن طريق تنقيته من الديدان، و ما يرتبط بذلك من التعرض للمبيدات الضارة. كما أشرنا إلى قصور نصوص قانون العمل الحالي عن حماية الأطفال في هذا القطاع إذ يستثنيهم صراحةً بموجب المادة 103. لذا نعتقد أن القرار المشار إليه يمثل ضماناً تسد شيء من النقص في حماية الأطفال العاملين في الزراعة بشكل عام، و زراعة القطن بوجه خاص.

2- صدور القرار الوزاري رقم 169 لسنة 2001، الذي قضى بإضافة وحدة جديدة إلى ديوان عام وزارة القوى العاملة تسمى "إدارة التفتيش على عمل الأطفال"، و هي خطوة إيجابية نحو تحقيق رقابة فعالة على مدى تطبيق القواعد و القرارات المقررة على أرض الواقع.

كما تم إنشاء وحدات مماثلة في مديريات القوى العاملة بالمحافظات بموجب القرار الوزاري رقم 180 لسنة 2001 لتطبيق سياسات الوزارة في مجال رعاية و حماية الأطفال العاملين على مستوى كل مديرية.

3- إصدار القرار رقم 47 لسنة 2016 بإنشاء "الإدارة العامة لشئون المرأة و الطفل"، و التي تختص بوضع السياسات العامة و البرامج و الخطط التي تكفل حماية الأطفال العاملين من مخاطر العمل و الحوادث و الأمراض المهنية، و كذلك تلك التي تضمن توفير ظروف عمل ملائمة و شروط عادلة تكفل لهم تحقيق الحماية اللازمة و الاستقرار في محيط العمل.

4- سلسلة القرارات الصادرة عن وزارة التربية و التعليم، و آخرها القرار رقم 258 بتاريخ 21 ديسمبر 2023 الذي يسمح للجمعيات الأهلية و مؤسسات المجتمع المدني بإنشاء مدارس مجتمعية تخضع لإشراف وزارة التربية و التعليم بهدف تمكين الأطفال الذين لم يلتحقوا بالمرحلة الابتدائية في التعليم الرسمي العام بسبب عملهم من اللحاق بركب التعليم، و الحد من التسرب من المدارس، و تيسير العودة إلى التعليم¹.

5- إصدار قرار وزارة القوى العاملة رقم 230 لسنة 2007، (و المعدل بالقرار رقم 397 لسنة 2015) و الذي ينظم عملية التدريب المهني للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 13 و 18 سنة. يهدف القرار إلى سحب الأطفال المتسربين من التعليم، و إدخالهم في دورات تدريبهم لتعلم إحدى المهن أو الحرف لمدة تتراوح بين سنة و ثلاث سنوات.

¹ سبق هذا القرار قرارات مماثلة هي: القرار رقم 30 لسنة 2000، و القرار رقم 381 لسنة 2007 تسمح بإنشاء مدارس مجتمعية، و تحدد ضوابط إنشائها.

الفرع الثاني: التحديات التي تواجه جهود الحد من عمالة الأطفال في سلاسل توريد القطن:

برغم الجهود المحمودة التي تبذلها الحكومة المصرية من أجل التصدي للمخالفات الواقعة في سلاسل التوريد، وبشكل خاص تلك المتعلقة بعمالة الأطفال فيها، إلا أن المسألة محاطة بالتحديات والمصاعب، وفيما يلي نعرض لأبرزها:

(1) غياب البيانات المحدثة الموثوق بها :

فيما يتعلق بالإحصاءات الوطنية الرسمية، فإن آخر مسح قام الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء بإجرائه بشأن عمالة الأطفال قد تم في عام 2010، وأُعلنت نتائجه في 2012¹. وفي عام 2015 أصدر ذات الجهاز في العدد النصف السنوي لمجلته المتخصصة في دراسات السكان دراسة هامة بشأن ظاهرة عمالة الأطفال في القطاع الزراعي تتضمن إحصاءات و بحوث دقيقة تمت بالتعاون مع برنامج الغذاء العالمي².

لا شك أن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات والإحصاءات قد تغيرت بشكل كبير، إذ مر على إجرائها فترة زمنية طويلة دون تحديث.

قد قامت جهات أخرى موثوق بها بإجراء إحصاءات وتقديرات أخرى تتعلق بذات المجال، من أهمها؛ تقديرات منظمة العمل الدولية في 2015، و تلك التي أجرتها منظمة الأمم المتحدة للطفولة بالشراكة مع المجلس العربي للطفولة والتنمية في عام 2018³، و مع ذلك تظل هذه التقديرات كذلك قديمة إلى حد كبير.

مما تجدر ملاحظته هنا أن القيام بمسح أو تعداد يعكس نسباً دقيقة لعمالة الأطفال في قطاع الزراعة أو غيرها مهمة غير يسيرة بالمرّة، و مما يزيد من صعوبتها عدم تعاون أصحاب الأعمال بالإفصاح عن البيانات بشفافية خوفاً من التعرض للمساءلة. كما أنه مما يجعل هذه البيانات غير دقيقة عدم شمولها للعاملين في القطاع غير الرسمي.

(2) حجم العمالة غير الرسمية في القطاع الزراعي:

مما يزيد من صعوبة حصر البيانات والإحصاءات المتعلقة بعمالة الأطفال والممارسات غير المشروعة في سلاسل التوريد المصرية هو انتماء جزء ضخم منها للاقتصاد غير الرسمي⁴. يُقصد بالاقتصاد غير الرسمي؛ المشاريع التجارية الخاصة غير المنظمة

¹ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، المسح القومي لعمالة الأطفال (المنهجية و النتائج)، مصر 2010، مرجع سابق.

² الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، السكان: بحوث و دراسات، مجلة نصف سنوية، الدراسة رقم 4: "محددات عمالة الأطفال في القطاع الزراعي"، العدد 90، مطبعة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، يوليو 2015، ص 49 و ما بعدها.

³ علي محمد و شريف عبد الحميد، مرجع سابق، ص 11.

⁴ منظمة العمل الدولية، القطاع غير المنظم و التحول الهيكلي في مصر و العراق و الأردن؛ إطار لتقييم استجابات السياسات في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، جنيف: مكتب العمل الدولي، 2024، ص 59 و ما بعدها.

بصورة قانونية، و غير مسجلة وفقاً لأي شكل من الأشكال المحددة في التشريع الوطني¹، و يُطلق عليه أيضاً الاقتصاد الموازي أو الخفي.

في عام 2019 قام اتحاد الصناعات المصرية بإجراء تقديرات لحجم الاقتصاد غير الرسمي في مصر، فتوصل إلى بلوغها نسبة 50% من إجمالي الاقتصاد المصري، و هي نسبة هائلة².

تظهر خطورة هذا الاتجاه غير الرسمي في عدة نواح، من أهمها عدم شموله في أي إحصاءات رسمية يتم إجراؤها لخصر نسب هامة، و تتبع المشكلات العمالية بغرض حلها، و باعتباره خفياً يسهل فيه على أصحاب العمل استغلال العمال و تشغيل الأطفال دونما التقيد بقوانين العمل، و بشكل قد يرقى إلى السخرة و العمل الجبري، و العنف، و الانخراط في أسوأ أشكال العمل. و قد ثبت وقوع الكثير من الانتهاكات في هذا القطاع من حيث عدد ساعات العمل، و عدم إجراء الفحوص الطبية الواجبة للعمال و خاصةً الأطفال منهم، و الإقامة في مساكن غير ملائمة، في ظل عدم قدرة الدولة على التدخل و فرض الحماية حيث أن إفلات هذه الفئة من أي مسح أو إحصاء يجعلهم غير مرئيين بالنسبة للجهات المختصة³.

و فيما يتعلق بالزراعة فقد قدرت منظمة العمل الدولية نسبة الأطفال العاملين في الزراعة بحوالي 70% من إجمالي عدد الأطفال العاملين في مصر، و تنتمي شريحة كبيرة منهم إلى القطاع غير الرسمي⁴. لا شك أن الكثير من أوجه الأعمال الزراعية تنتمي إلى الأعمال الخطرة التي تؤثر على صحة الطفل و نموه النفسي و البدني. يتضاعف هذا التأثير السلبي في ظل غياب الرقابة، و القصور التشريعي الذي يستثني عمالة الأطفال في القطاع الزراعي من الحماية.

على ما سبق، يُعد الاقتصاد الخفي من أبرز العقبات التي تعوق جهود الدولة في التصدي لإشكاليات العمال في سلاسل التوريد، و بشكل خاص الأطفال⁵.

(3) عدم إنفاذ القوانين ذات العلاقة، و ضعف الرقابة على تنفيذها:

برغم تكامل الإطار القانوني المنظم لعمل الأطفال، و وضوح الضوابط المقررة لحماية الأطفال العاملين، إلا أن الواقع و الدراسات تعكس ضعف تطبيق هذه القوانين و الضوابط بشكل عام⁶.

¹ علي محمد و شريف عبد الحميد، مرجع سابق، ص 14.

² علي محمد و شريف عبد الحميد، المرجع السابق، ص 14.

³ نفس المرجع السابق.

⁴ نفس المرجع السابق، ص 15.

⁵ International Labour Organization, Ending Child Labour by 2025: A review of policies and programs, Contribution to achieving SDG target 8,7, Geneva, 2018 second edition, p.58.

⁶ المركز الدولي لحقوق الإنسان، حقوق الأطفال العاملين و حمايتهم، سلسلة مفاهيم إنسانية، مرجع سابق، ص 2-3.

في القطاع الزراعي على وجه الخصوص يزداد الأمر تعقيداً حيث يستثني قانون العمل الأطفال العاملين فيه من الحماية المقررة بالقانون بنص صريح في المادة 103، مما يعرضهم للإساءة والاستغلال والحرمان. مع ذلك سبق أن ذكرنا أن قرار وزارة القوى العاملة رقم 118 لسنة 2003 حرص على إقامة بعض التوازن بهذا الصدد، حيث نص على بعض أوجه الأعمال الزراعية الخطرة التي يُحظر تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن 18 سنة بها.

طبقاً للمادة 137 من اللائحة التنفيذية لقانون الطفل يُعهد لمكاتب القوى العاملة في المحافظات المصرية مهمة إجراء الرقابة على أصحاب الأعمال لضمان التزامهم بتشغيل الأطفال وفقاً لأحكام القوانين واللوائح ذات العلاقة، و حسن معاملتهم، و عدم إلحاق الضرر بهم بدنياً أو نفسياً، لكن الواقع العملي و الكثير من الدراسات الاستطلاعية تعكس ضعف القيام بهذا الدور، أو عدم تأديته على أكمل وجه¹.

(4) عدم كفاية الموارد اللازمة لمواجهة الفقر و تحقيق الحماية الاجتماعية:

إن عمل الأطفال في القطاع الزراعي في سن مبكرة، و تشجيع أسرهم عليه، و في أحيان أخرى إرغامهم عليه برغم كون غالبية الأنشطة الزراعية تتضمن مخاطر هائلة تحيط بهؤلاء الأطفال قد صار ظاهرة اجتماعية خطيرة². لا شك أن السبب الرئيسي وراء هذه الظاهرة هو الفقر، و خاصةً في المناطق الريفية، فانخفاض أو انعدام دخل الأسرة و شدة الحاجة تضطر الكثير من أولياء الأمور إلى دفع أبنائهم إلى العمل في أي عمل متاح في الحقول لسد الاحتياجات الأساسية. فضلاً عن ذلك يلعب نقص الوعي، و المعتقدات المتوارثة في الريف دوراً كبيراً في الاعتقاد السائد بأولوية العمل منذ الصغر عن التعليم أو أي اعتبار آخر³.

في محاولتها لمواجهة أساس الظاهرة، سعت وزارة التضامن الاجتماعي إلى توفير برامج للحماية الاجتماعية للعمل على توفير دخل نقدي للأسر الأكثر فقراً لخفض معدلات عمالة الأطفال، و كان من أبرزها برنامج "تكافل و كرامة" للحماية الاجتماعية. مما يساعد على تحقيق الحماية الاجتماعية على هذا النحو وجود 14 مركزاً لرعاية الأطفال العاملين تتبع وزارة التضامن في عدة محافظات تتولى تقديم الدعم للأسر، و توفير خدمات الرعاية الصحية و النفسية، و توعية أصحاب العمل⁴.

¹ علي محمد و شريف عبد الحميد، عمالة الأطفال في مصر في إطار أهداف التنمية المستدامة: الجهود و العقبات، مرجع سابق، ص 14 و ص 20.

² الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، السكان: بحوث و دراسات، مجلة نصف سنوية، الدراسة رقم 4: "محددات عمالة الأطفال في القطاع الزراعي"، مرجع سابق، ص 49.

³ UNICEF, CHILD LABOUR: Eradicating Child Labour in Egypt, Egypt Data Snapshot, Op.cit, p. 9.

⁴ الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر و دعم الأسرة (2018-2025)، مرجع سابق، ص 19-20.

برغم هذه الجهود إلا أنها تظل غير قادرة على تحقيق الهدف المرجو نظرًا لارتفاع معدلات الفقر و تزايدها و ارتفاع حدتها بما يجاوز الإمكانيات المتاحة¹. من الجدير بالذكر هنا وجود مراكز مختلفة تديرها منظمات غير حكومية موجهة لتحقيق ذات الغاية؛ حيث تعمل على تقديم مساعدات للحماية الاجتماعية، و للتعليم، و لكنها أيضًا لا يتوافر لديها من الوسائل القانونية و الموارد البشرية و المواد اللازمة لمواجهة المشكلة بشكل مستمر و فعال².

المطلب الثاني: المساهمات الدولية المُقدمة للحد من المساس بحقوق العمال في سلاسل

التوريد في مصر:

لقد جذبت الأوضاع العمالية المتردية في سلاسل التوريد في مصر بشكل كبير انتباه منظمة العمل الدولية، و غيرها من المؤسسات الدولية ذات الصلة، و على وجه الخصوص أوجه العمل المرتبطة بإنتاج القطن. ذلك أن سلاسل توريد القطن تشمل نطاقًا واسعًا من الأعمال في مرحلة زراعته، و إنتاج الخيوط و الأقمشة، بما في ذلك صناعة الغزل و النسيج و الحياكة، و تصنيع الملابس الجاهزة. تشير التقارير إلى أن قطاع إنتاج القطن و تصنيعه بمراحله المختلفة يمثل مصدرًا رئيسيًا لفرص العمل في مصر حيث يتضمن حوالي مليون وظيفة، حوالي نصفها للنساء. كما ثبت عمل ملايين الأطفال في زراعة القطن و حصاده و تجهيزه³.

تتضمن ظروف العمل في هذا القطاع الكثير من الانتهاكات لحقوق العاملين فيه و خاصةً الأطفال منهم، و درجة عالية من المساس باحتياجاتهم الضرورية إلى الحد الذي دعا منظمة العمل الدولية إلى اتخاذ مبادرات عدة، بمشاركة جهات دولية أخرى، و بالتعاون مع السلطات المختصة في الحكومة المصرية للتدخل من أجل القضاء على هذه الأوضاع المجحفة، و السعي إلى إعادة الأمور إلى نصابها.

لعل غالبية تلك المساعي الدولية تركز على القضاء على عمالة الأطفال في سلاسل التوريد في مصر. مع ذلك ظهرت عدة مشروعات و مبادرات أخرى ذات أهمية كبيرة تنصب على إشكاليات العمل في سلاسل التوريد المصرية بشكل عام. فيما يلي نعرض لأبرز الجهود الدولية المبذولة في هذا الصدد، و أثرها على وضع العمال في سلاسل التوريد في مصر سواء الأطفال أو غيرهم من العمال.

¹ نفس المرجع السابق، ص 21.

² نفس المرجع السابق، ص 20.

³ منظمة العمل الدولية، مشروع الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في مصر، مرجع

سابق، ص 1.

الفرع الأول: المبادرات الدولية لمواجهة عمل الأطفال في سلاسل التوريد في مصر:

(1) مشروع "الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في مصر":

في 21 ديسمبر عام 2020 وقّع وزير القوى العاملة، و مدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة على خطة عمل مشروع "الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في إفريقيا" الذي يهدف بشكل أساسي إلى التعجيل بالقضاء على عمل الأطفال في عدة دول إفريقية، من بينها مصر¹.

على ما سبق فإن خطة منظمة العمل الدولية في الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في مصر هي جزء من مشروع أوسع نطاقاً؛ يتمثل في "الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في إفريقيا"، و هو مشروع إقليمي تقوم بتمويله الحكومة الهولندية، و تتولى منظمة العمل الدولية تنفيذه في ست دول إفريقية هي: كوت ديفوار، و ملاوي، و مالي، و نيجيريا، و أوغندا، و مصر².

يرتبط الجزء الخاص بمصر من هذا المشروع ارتباطاً وثيقاً بـ "الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال و دعم الأسرة 2018-2025"، حيث يساعد على دعم تنفيذها. و قد ظهر هذا الدعم في قيام المشروع بعدة مبادرات جوهرية يتمثل أبرزها فيما يلي³:

1- تفعيل دور الشركاء الاجتماعيين في الخطة الوطنية حيث عاونهم المشروع على وضع خطط عمل تشغيلية، و تولى متابعة تنفيذها و التقدم فيها بالتعاون مع اللجنة التوجيهية الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال، و الموكلة بمهمة متابعة التقدم في تنفيذ الخطة الوطنية.

2- التنسيق مع الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء لتحديث المسح القومي لعمل الأطفال، و تشجيع إجراء أبحاث متخصصة، و دراسات ميدانية لتعميق و نشر المعرفة بشأن عمل الأطفال.

3- السعي لتعديل و تطوير التشريعات الوطنية، و السياسات القائمة بحيث تراعي الحقوق و الاحتياجات الأساسية للأطفال المنخرطين بالفعل في العمل أو المعرضين لخطر عمالة الأطفال في مصر.

4- السعي لسحب الأطفال الذين يعملون بالفعل في سلاسل توريد القطن، و توفير المزيد من الحماية لمنع انخراط الأطفال في العمل في المحافظات التي يستهدفها المشروع. و من الخطوات الفعلية التي اتخذتها المنظمة بالفعل في هذا الصدد تنفيذ مشروعات منزلية صغيرة للعديد من الأسر التي فقدت عائلها و مصدر دخلها الأساسي في محافظات الشرقية

¹ علي محمد و شريف عبد الحميد، مرجع سابق، ص 10.

² الأمم المتحدة، منظمة العمل الدولية في مصر تتبنى مشروعاً للإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل توريد القطن، 26 ديسمبر 2021.

³ نفس المرجع السابق. <https://news.un.org/ar/story/2021/12/> (آخر زيارة 2025/2/22)

و البحيرة و كفر الشيخ و الفيوم. كما عقدت ندوات توعوية للمزارعين تحثهم على استثمار فرص المشروعات المنزلية الصغيرة التي تدر دخلاً شهرياً كبديل لتشغيل الأطفال¹.

* يعتمد نجاح تنفيذ مشروع "الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في مصر" على تعاون عدة جهات وطنية مختصة كان على رأسها الهيئات التالية:

1. وزارة الزراعة ممثلة في مركز البحوث الزراعية. و قد أكد المسؤولين في معهد بحوث القطن أن استهداف منظمة العمل الدولية للعاملين في محصول القطن على وجه الخصوص يُعد أولوية لأنه يجتذب مئات الآلاف من الأطفال من الزراعة إلى الحصاد، و تنتشر عمالة الأطفال كذلك في مرحلة تصنيع القطن في المنسوجات، و الملابس الجاهزة. قد شارك معهد القطن كذلك مع منظمة العمل الدولية في وضع "الخطة الوطنية للإسهام في القضاء على ظاهرة تشغيل الأطفال في الحقول"².

2. من أبرز الجهات الوطنية التي لعبت دوراً بارزاً في تنفيذ المشروع المشار إليه هي وزارة التضامن الاجتماعي. سعت الوزارة في هذا الصدد إلى تنفيذ عدد من برامج الحماية الاجتماعية، يأتي في مقدمتها برنامج "صرخة" الذي تم تنفيذه في محافظة الفيوم من خلال "مركز الطفل العامل" الكائن بالمحافظة.

يقدم البرنامج عدة خدمات مؤثرة للأطفال العاملين، منها الجلسات الفردية للمختصين الاجتماعيين مع الطفل للتعرف على ظروفه، و دوافع عمله، و عمل زيارات منزلية للأسرة، و لصاحب العمل الذي يعمل لديه الطفل. كما ينظم البرنامج ندوات تثقيفية تهدف إلى رفع الوعي لدى الطفل و ذويه بمخاطر عمله، و حقوقه. فضلاً عن ذلك يقوم البرنامج بتنظيم أنشطة للأطفال تتناسب مع هواياتهم³.

تقوم الإدارة العامة لشؤون الطفل بوزارة التضامن الاجتماعي بالإشراف على 17 مركز لمكافحة عمل الأطفال في 14 محافظة. تهدف هذه المراكز إلى شغل وقت فراغ الأطفال العاملين في أنشطة متنوعة لتنمية مهاراتهم، و تدريبهم على ممارسة حرف آمنة و أشغال يدوية. كما تقدم المراكز المذكورة للأطفال العاملين الدعم النفسي و الاجتماعي و التعليمي لأولئك الأطفال⁴.

3. شارك اتحاد الصناعات المصرية مع منظمة العمل الدولية في نشر الوعي بشأن الأهداف التي يرمي المشروع إلى تحقيقها فيما يتعلق بسلاسل توريد القطن في مصر.

¹ رئاسة مجلس الوزراء، وزارة العمل تصدر تقريراً بشأن جهود الدولة في تنفيذ أهداف "الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال" بحلول عام 2025، مرجع سابق، ص 4.

² الهيئة العامة للإستعلامات، المركز الإعلامي، الزراعة ومنظمة العمل الدولية يكافحان عمل الأطفال في سلسلة توريد القطن، 21 أكتوبر 2024.

³ <https://www.sis.gov.eg/Story/> (آخر زيارة 2025/2/23)

⁴ منظمة العمل الدولية، مشروع الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في مصر، مرجع سابق، ص 5.

⁵ منظمة العمل الدولية، وزارة التضامن الاجتماعي، برنامج وعي للتنمية المجتمعية: الطفل مكانه المدرسة - لا لعمل الأطفال، 8 أغسطس 2023، ص 24. <https://www.ilo.org/ar/publications/>

من أهم الخطوات التي حققها اتحاد الصناعات في هذا السياق تطوير كتيب بعنوان "أصحاب العمل و استخدام الأطفال في العمل"، و الذي تضمن توجيه لأصحاب الأعمال حول تدريب و استخدام الأطفال لتوعيتهم بالشروط الواجب استيفائها لاستخدام الأطفال دون التورط في ممارسات غير قانونية. كما يوضح الكتيب أهم المعايير الوطنية و الدولية التي ينبغي مراعاتها لتجنب المساءلة، و أثار تورط صاحب العمل في الأشكال غير المشروعة لعمالة الأطفال، و كيفية تفاديه و علاجه¹.

4. فضلاً عن الجهات السابقة، ساهمت عدة كيانات وطنية أخرى بأدوار جوهرية في معاونة منظمة العمل الدولية على تنفيذ مشروع "القضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في مصر" تتمثل في: وزارة القوى العاملة، المجلس القومي للطفولة و الأمومة، وزارة التربية و التعليم و التعليم الفني، وزارة الصحة و السكان، مقدمي الخدمات المالية و غير المالية المعتمدة على التكنولوجيا.

لعل أبرز ما تضافرت جهود كافة هذه الجهات لإنتاجه هو إعداد "دليل الخدمات العامة لحماية الأطفال و دعم أسرهم". يتضمن هذا الدليل تعريف للمواطنين بالخدمات التي تقدمها كل من الوزارات و الهيئات المختلفة للأطفال العاملين أو المعرضين لخطر الانخراط في العمل و لأسرهم من النواحي الصحية و التعليمية و الاجتماعية و الإرشادية. كما يوضح الدليل البدائل التي تتيحها الهيئات المذكورة لتحسين الدخل، و التمكين الاقتصادي، و كافة الحلول التي تساعد على الحد من ظاهرة تسرب الأطفال من التعليم، مما يقود بالتالي إلى القضاء تدريجياً على ظاهرة عمل الأطفال².

من الجدير بالذكر أن هناك عدة هيئات دولية تدعم منظمة العمل الدولية في جهودها الرامية إلى إنهاء عمالة الأطفال في سلاسل التوريد في أنحاء العالم بالسعي إلى تحقيق الأهداف ذات الصلة. تُلقب هذه الهيئات بالـ "تحالف"، و هي تتمثل في: منظمة الأمم المتحدة للأغذية و الزراعة، و الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، و الاتحاد الدولي لعمال الأغذية و الزراعة و الفنادق و المطاعم و التموين و التبغ و الجمعيات المرتبطة بها، و مجموعة متنوعة من المنظمات الأخرى، و أصحاب المصلحة في الجهود العالمية للقضاء على عمالة الأطفال في الزراعة³.

¹ منظمة العمل الدولية، اتحاد الصناعات المصرية، وزارة الخارجية الهولندية، أصحاب العمل و استخدام الأطفال في العمل، 1 يونيو 2021.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@africa/@ro-abidjan/@sro-cairo/documents/publication/wcms_801838.pdf

² منظمة العمل الدولية، دليل الخدمات العامة لحماية الأطفال و دعم الأسرة، الطبعة الأولى، القاهرة، 5 سبتمبر 2022، تاريخ النشر 30 مايو 2023، ص 5.

<https://www.ilo.org/ar/resource/dljl-alkhdmal-alamt-lhmayt-alatfal-wdm-alasr>
International Labour Organization, Ending Child Labour by 2025: A review of

policies and programs, Op.cit, p.76.

شجعت منظمة العمل الدولية هذا التحالف على استمرار تقديم الدعم، و توسيع نطاقه، و هي تعتبر التعاون الدولي أساسيًا للنجاح في تحقيق أهداف عمل الأطفال. يرجع ذلك إلى أن الموارد الحكومية المتاحة في الدول التي تعاني من ظاهرة عمالة الأطفال لا تكفي وحدها بأي حال لمواجهة تكاليف الإجراءات المطلوبة. و تركز منظمة العمل في هذا الصدد على أن العائدات المترتبة على الاستثمار في إنهاء عمالة الأطفال في سلاسل التوريد لا تحصى، إذ أن تحرير العدد الهائل من الأطفال المنخرطين في العمل، و حصولهم على حقوقهم في التعليم و التنمية الصحية و الذهنية بشكل طبيعي يوفر الأساس اللازم للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية، و القضاء على الفقر ¹.

(2) مشروع مكافحة عمالة الأطفال من خلال التعليم:

في إطار الجهود الدولية لمكافحة عمالة الأطفال أطلقت منظمة العمل الدولية بالشراكة مع برنامج الغذاء العالمي، و صندوق الطوارئ الدولي للأطفال بالأمم المتحدة UNICEF ، عام 2006 "مشروع مكافحة عمالة الأطفال من خلال التعليم"، و الذي تولت تمويله وزارة العمل الأمريكية (مكتب عمالة الأطفال و العمل القسري، و الإتجار بالبشر)، و قد كانت المدة المتفق عليها لتنفيذ المشروع أربع سنوات، ثم تم مدّه تسعة شهور إضافية حتى يونيو 2011².

تمثل الهدف المباشر للمشروع في سحب الأطفال الذين يعملون بالفعل، و أولئك المعرضين لخطر عمالة الأطفال، و الزوج بهم في قنوات التعليم الرسمية و غير الرسمية، و بالتالي يكون هدفه غير المباشر القضاء على عمالة الأطفال في مصر. تم تنفيذ المشروع في 16 محافظة، غالبيتها تقع في صعيد مصر. كما استهدف المشروع ما يجاوز 40 ألف من أفراد أسرة الطفل العامل لتعويضهم عن الأجر الذي كان الطفل يحصل عليه، كما يدعمهم برنامج الأغذية العالمي لبدء أنشطة تدر دخلاً يسمح لهم بإبقاء الطفل في مساره التعليمي ³. قد تولى برنامج الغذاء العالمي، بالتعاون مع وزارة العمل الأمريكية إصدار تقييم لمكافحة الممارسات الاستغلالية في عمل الأطفال في مصر في تقريرين، أحدهما نصفي و الآخر نهائي ⁴.

¹ نفس المرجع السابق.

² World Food Program, in association with UNICEF and ILO, Final Evaluation of the combating exploitative Child Labor Through Education in Egypt Project (CCLP), 2010, p.ix.

³ Ibid

⁴ World Food Program and U.S. Department of Labor, Independent Midterm Evaluation of Combating Exploitive Child Labor Through Education in Egypt, 2009.

<https://betterwork.org/wp-content/uploads/english-bweg-annual-report-2023.pdf>

(3) جهود برنامج UNICEF لتحديث المسح الوطني لعمالة الأطفال في مصر: تختص منظمة ال UNICEF (صندوق الطوارئ الدولي للأطفال بالأمم المتحدة United Nations International Children's Emergency Funds بحماية حقوق الطفل في كل مكان. و يُعد أحد الركائز الأساسية لبرنامج UNICEF في مصر هو حماية الطفل و دعم حقوقه ضد العنف و الإساءة و الاستغلال في أي إطار، و خاصةً في سياق عمالة الأطفال¹.

تتعاون UNICEF مع عدة جهات ذات علاقة لتقديم خدمات وقائية للأطفال العاملين أو المعرضين لخطر الانخراط في عمالة الأطفال الضارة في مصر. و كانت UNICEF من أقوى الداعمين لجهود اللجنة الوطنية للقضاء على عمل الأطفال، و وزارة القوى العاملة في تطوير "الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر 2018-2025"².

انطلاقاً من إدراكها لأهمية البيانات لدعم تنفيذ الخطة الوطنية، و لرصد التقدم المتحقق و اتخاذ قرارات سليمة، عملت UNICEF بالتعاون مع الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، و منظمة العمل الدولية، و المجلس القومي للطفولة و الأمومة، على تنفيذ جولة أخرى من المسح الوطني لعمالة الأطفال³. لا شك أن مثل هذه الخطوة شديدة الأهمية، و تُعد – عند تمامها – إنجازاً فعالاً فيما يتعلق بعمالة الأطفال لأنها تسد فراغاً واضحاً، إذ سبق أن أشرنا أن آخر مسح أجراه الجهاز المركزي لعمالة الأطفال تم عام 2010، و أعلنت نتائجه في 2012، لذا فإنه يحتاج بشكل مُلح للتحديث.

بالإضافة إلى ذلك، تقدم UNICEF تقارير منتظمة لمراقبة و تقييم تنفيذ "الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال 2018-2025". و قد بدأت المنظمة بالفعل في إعداد تقييم حديث في الربع الثاني من عام 2023 لإحاطة المجلس القومي للطفولة و الأمومة، و الجهات الأخرى ذات العلاقة بما تم إنجازه من أهداف الخطة الوطنية⁴.

فضلاً عما سبق حرصت UNICEF على الجانب التشريعي حيث دعمت باستمرار إدخال تعديلات على قانون الطفل، و قانون العمل لضمان التوافق مع الاتفاقيات الدولية و معايير العمل من أجل سد أي ثغرات تشريعية يمكن أن تعوق الجهود المبذولة لمواجهة عمالة الأطفال. تطبيقاً لذلك دعمت UNICEF إجراء دراسة قانونية تهدف إلى مراجعة قانون الطفل، و التي خلصت بدورها إلى التوصية ببعض التعديلات عليه تمت مناقشتها مع

¹ UNICEF, CHILD LABOUR: Eradicating Child Labour in Egypt, Egypt Data Snapshot, Op.cit, p.10.

² UNICEF, Situation Analysis of children and adolescents in Egypt, 2024, p. 13. <https://www.unicef.org/egypt/media/12486/file/SitAn2024-10.pdf.pdf>

³ UNICEF, CHILD LABOUR: Eradicating Child Labour in Egypt, Egypt Data Snapshot, Op.cit, p.10.

⁴ نفس المرجع السابق

اللجنة التوجيهية لخطة العمل الوطنية لإبداء الرأي فيها. كما سعت المنظمة إلى تحديث قائمة أسوأ أشكال عمل الأطفال التي تبنتها اللوائح ذات الصلة لتشمل أي شكل حديث الظهور¹.

الفرع الثاني: مظاهر متنوعة لتضايف الجهود الدولية مع الوطنية في مواجهة إشكاليات العمالة في سلاسل التوريد المصرية:

فضلاً عن مشروع "الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في مصر" تحت إشراف و قيادة منظمة العمل الدولية، ظهرت العديد من المبادرات الدولية الساعية إلى مواجهة التحديات المختلفة التي يعاني منها العمال في سلاسل التوريد المصرية، و التي عاون على تنفيذها الجهات الوطنية المختصة. نعرض فيما يلي لأبرز هذه المبادرات: (1) مشروع تعزيز حقوق العمال و القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية:

في مايو سنة 2015 صدر قرار رئيس الجمهورية بالموافقة على بروتوكول التعاون الموقع في القاهرة بين وزارة القوى العاملة و الهجرة، و منظمة العمل الدولية بشأن مشروع تعزيز حقوق العمال و القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية². يستهدف هذا المشروع الصناعات التصديرية المصرية كثيفة العمال، و على وجه الخصوص قطاعات الغزل و النسيج و الملابس الجاهزة³.

يتمثل الغرض الأساسي لهذا المشروع في تحسين الأوضاع و النتائج بالنسبة لكل من أصحاب الأعمال و العمال في قطاعات التصدير المصرية ذات العمالة الكثيفة، و أبرز ما يهمن من تلك القطاعات في هذا المقام هي صناعة المنسوجات و الملابس الجاهزة. امتدت مدة المشروع من يونيو 2013 إلى مارس 2018، و تمثلت الجهة المانحة له في إدارة العمل الأمريكية⁴.

تقوم الاستراتيجية الرئيسية للمشروع على تعزيز الالتزام بقوانين و لوائح العمل الوطنية و كذا المعايير و المواصفات الدولية لفرص العمل اللائق، و على دوام الإنتاجية داخل مصانع التصدير، و ذلك من خلال ثلاث محاور يتم العمل عليها بشكل متزامن، و هي كالتالي:

¹ UNICEF, CHILD LABOUR: Eradicating Child Labour in Egypt, Egypt Data Snapshot, Op.cit, p.10.

² قرار رئيس الجمهورية رقم 232 لسنة 2015، الجريدة الرسمية، العدد 34، 20 أغسطس 2015.
³ منظمة العمل الدولية، أوضاع العمال في الصناعات التصديرية المصرية: بالتركيز على قطاعات النسيج و الملابس الجاهزة و الصناعات الغذائية، الباحث الرئيسي و المشرف على البحث د. هويدا عدلي، القاهرة، الطبعة الأولى، 2015، ص 4.

⁴ منظمة العمل الدولية، تعزيز حقوق العمال و القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية.
(آخر زيارة 2025/2/24) <https://www.ilo.org/ar/projects-and-partnerships/projects/>

1. بناء الخبرة المتخصصة في إدارة تفتيش العمل الوطنية لرصد و تقييم ظروف العمل داخل المصانع التصديرية.

يقوم هذا المحور على تحسين قدرات الكوادر في إدارة تفتيش العمل و السلامة و الصحة المهنية بوزارة القوى العاملة حتى تتمكن من ممارسة آليات رصد و تقييم شروط و ظروف العمل في المنشآت التصديرية المستهدفة، و هو مما يساعد على زيادة الإنتاجية إذا تحقق تطوير في بيئة و ظروف العمل.

في سبيل تحقيق هذا الهدف اعتمد ممثلي وزارة القوى العاملة، و ممثلي أعضاء اللجنة الاستشارية للمشروع "الخطة الاستراتيجية لوحدة التفتيش على المناطق الصناعية 2015-2017: تفتيش العمل و تفتيش السلامة و الصحة المهنية" في مارس 2015¹.

شملت الخطة 11 محافظة هي: القاهرة، و الجيزة، و الغربية، و الشرقية، و الإسكندرية، و المنوفية، و الاسماعيلية، و بورسعيد، و القليوبية، و بني سويف، و المنيا. و تركزت أهم الخطوات التي تبنتها الخطة لتعزيز عملية التفتيش ما يلي²:

- إنشاء وحدة متخصصة تابعة لإدارة التفتيش الوطنية تتشكل من 120 مفتش عمل و سلامة و صحة مهنية يختصون بالتفتيش على شركات التصدير بالمناطق الصناعية.

- توفير الأدوات الضرورية لتسهيل عمل المفتشين.

- تطوير قواعد البيانات الخاصة بالتفتيش، و كذا تطوير وسائل الرصد و الإبلاغ.

- توفير برامج تدريب على النواحي الفنية و مهارية لمفتشي الوحدة، و تزويدهم بكل المهارات التي تعاونهم على الوصول لدرجات كفاءة عالية.

2. تقديم الدعم لأصحاب الأعمال و ممثلهم لمعاونتهم على الامتثال للقواعد و تعزيز الإنتاج و زيادة التنافسية.

3. الحرص على إيجاد تمثيل للعمال داخل المصانع و القطاعات المختلفة، و ترسيخ أنظمة تكفل التعاون بين العمال و إدارات العمل³.

من أجل تحقيق أهداف هذا المشروع سابقة الذكر، تولت منظمة العمل الدولية إجراء دراسة موسعة بعنوان: "أوضاع العمال في الصناعات التصديرية المصرية بالتركيز على قطاعات النسيج و الملابس الجاهزة و الصناعات الغذائية" قام بإنجازها فريق بحثي متخصص⁴. ترمي الدراسة المذكورة إلى تمكين الشركاء الاجتماعيين و الجهات القائمة على تنفيذ المشروع من التعرف على خريطة الصناعات التصديرية ذات العمالة الكثيفة

¹ منظمة العمل الدولية، وزارة القوى العاملة، الخطة الاستراتيجية لوحدة التفتيش على المناطق الصناعية 2015-2017: تفتيش العمل و تفتيش السلامة و الصحة المهنية، القاهرة، مارس 2015.

<https://www.ilo.org/ar/publications/>

² نفس المرجع السابق، ص 8.

³ منظمة العمل الدولية، أوضاع العمال في الصناعات التصديرية المصرية: بالتركيز على قطاعات النسيج و الملابس الجاهزة و الصناعات الغذائية، مرجع سابق، ص 10.

⁴ نفس المرجع السابق.

في مصر، و بخاصة صناعات الغزل و النسيج و الملابس الجاهزة و الصناعات الغذائية، و رصد أوضاع العمال في تلك القطاعات، و انعكاساتها على حقوقهم. في نظرنا يُعد هذا المشروع من أهم مبادرات التعاون التي قدمتها منظمة العمل الدولية في مصر، و ذلك لسببين. السبب الأول أنه يلقي الضوء على قطاعات تكثر فيها الإشكاليات العمالية، و هي الصناعات المرتبطة بالنسيج و الملابس، و باعتبارها محل التركيز في هذا البحث، فقد عرضنا تفصيلاً لمدى تردي أوضاع حقوق العمال في هذا القطاع الذي يضم نسبة هائلة من العمالة المصرية. أما السبب الثاني فيتمثل في اتساع نطاق الفئات التي يستهدفها، إذ لا يقتصر على عمالة الأطفال كما في غالب المبادرات الأخرى، و إنما يمتد ليشمل كافة طوائف العاملين في هذا القطاع. و لكن ما يؤخذ عليه هو اقتصره على المنشآت التصديرية، و هو ما يعني استبعاد الوحدات التي تنتج للاستهلاك المحلي في القطاعات المذكورة.

2) برامج التأمين الاجتماعي للعاملين في قطاع الزراعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا:

بتعاون مشترك بين منظمة العمل الدولية، و منظمة الأمم المتحدة للأغذية و الزراعة، و مركز السياسات الدولية من أجل النمو الشامل، انطلقت دراسة موسعة تسلط الضوء على الإشكاليات المالية التي تواجه العاملين في قطاع الزراعة في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا. تأسيساً على الخصوصية التي يتمتع بها قطاع الزراعة، و شموله لمجموعة من القطاعات الفرعية تتضمن أشكالاً مختلفة من العمالة، ركزت الدراسة على توضيح المعوقات المالية الرئيسية التي يواجهها العاملون في الزراعة¹. قامت الدراسة ببحث هذه المعوقات في عدة بلدان، من ضمنها مصر، و أظهرت أن أبرز المصاعب المالية التي يعاني منها العامل المصري في مجال الزراعة تتمثل في: موسمية الإنتاج، و عدم انتظام الدخل أو ثباته، و بالتالي عدم القدرة على تسديد اشتراكات التأمينات. لذا توصي الدراسة الحكومات في البلدان المستهدفة بتكييف برامجها القائمة على الاشتراكات لتوسيع التغطية².

و قد أشادت الدراسة بالمبادرة التي تبنتها الحكومة المصرية سعياً لتحسين الأوضاع المالية للعمال في الزراعة، و هي برنامج "معاشك بايدك". يتضمن البرنامج نظاماً جديداً لتأمين المزارعين يهدف إلى تكييف نظام الاشتراكات مع احتياجاتهم الخاصة. يسمح هذا النظام

¹ لوكاس ساتو ونيكول فيجيريدو ونورجيلا محمد، تمويل برامج التأمين الاجتماعي للعاملين في قطاع الزراعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، التقرير البحثي رقم 81 - القاهرة وبيروت وبرازيليا، المكتب الإقليمي لمنظمة الأغذية والزراعة للشرق الأدنى وشمال إفريقيا، المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية، ومركز السياسات الدولية للنمو الشامل، 2003.

² نفس المرجع السابق، ص 25.

للمزارع بتحديد موعد دفع الاشتراك، و القسط الشهري أو الفصلي، و موعد التسجيل، و هو ما يجعل الأمر أكثر مرونة، كما يتيح له الحصول على مزايا التأمين ضد العجز و الشيخوخة و الوفاة. تم إطلاق البرنامج في ثلاث محافظات بصورة تجريبية في نهاية عام 2021 و هي؛ قنا و الفيوم و المنوفية¹.

¹ نفس المرجع السابق، ص 22.

الختام والتوصيات

تناولت هذه الدراسة ظاهرة "صناعة الأزياء السريعة" التي تمثل شكلاً قديماً حديثاً من أشكال الإجحاف بحقوق العمال في مجال محدد و هو العمل في الأزياء بمختلف مراحلها. في تطبيق حديث سائد لسوء استغلال العمال، تسعى شركات الأزياء الكبرى إلى تعظيم أرباحها على حساب حقوقهم الأساسية، خاصةً العمال المنتمين إلى دول نامية في سلاسل التوريد، الذين يدفعهم العوز إلى القبول بأوضاع و أجور غير محتملة.

تفجرت هذه الظاهرة، و جذبت الانتباه بعد سلسلة من الحوادث المروعة، فطرحنا على الساحة القانونية تساؤلات جمة حول الآليات الفعالة لحل ما نجم عنها من إشكاليات، و لإقامة ملاذ آمن للطرف المغبون في هذه العلاقة ألا و هو العامل.

عرضنا للمبادرات التشريعية التي بدأ القانون المقارن يسنها، و تلك التي طرحها و ما زالت قيد الاقتراح و التطوير من أجل تنظيم هذه الصناعة الجامحة، و محاولة إقامة التوازن بين تطلعات القائمين على صناعة الأزياء و العاملين فيها. كما استعرضنا المقترحات التي جاء بها الفقه المقارن لإيجاد مخرج مبتكر للآزمة.

تطبيقاً لهذه الظاهرة في البيئة العمالية المصرية، تناولنا إشكاليات العمال المصريين في سلاسل توريد القطن، و صناعة الغزل و النسيج و الملابس الجاهزة. و قد كشف هذا التناول عن عمق الصعوبات التي تواجه العمال في هذا القطاع الضخم، و كذا التحديات التي تواجه المشرع و الجهات التنفيذية ذات الصلة.

*** تتلخص نتائج و توصيات هذه الدراسة فيما يلي:**

أولاً : النتائج :

- ظاهرة صناعة الأزياء السريعة، و ما أسفرت عنه من آثار سلبية على عدة أصعدة، على رأسها الإشكاليات المتعلقة بحقوق العاملين فيها، تعد من أكثر المسائل المثيرة للجدل على الساحة القانونية العالمية في الآونة الأخيرة.
- تسعى التشريعات المقارنة في الولايات المتحدة الأمريكية، و دول أوروبا إلى سن قوانين، و ابتكار حلول عملية تساعد على توفير حماية فعالة للعمال في قطاع الأزياء، و خاصةً في سلاسل التوريد التابعة لشركات الأزياء الكبرى.
- تعد جمهورية مصر العربية إحدى الدول النامية التي يواجه العاملين في سلاسل التوريد في قطاع النسيج و الملابس فيها أحوالاً عمالية مجحفة تحتاج إلى الإصلاح.
- بدأت الوزارات و الجهات المختصة في الحكومة المصرية باتخاذ خطوات نحو الاهتمام بإشكاليات العمالة في سلاسل توريد القطن، و صناعة النسيج و الملابس الجاهزة، انصب غالب التركيز فيها على عمالة الأطفال.

- بادرت عدة منظمات دولية مختصة، على رأسها منظمة العمل الدولية، بمعاونة الحكومة المصرية في مساعيها عن طريق تنفيذ عدة مشروعات و برامج مموله لتعزيز الأوضاع العمالية في سلاسل التوريد.

ثانياً : التوصيات :

أظهرت هذه الدراسة أن بحث أوضاع العاملين في صناعة الأزياء في سلاسل التوريد المصرية قد جاء في محله، إذ يحتل هذا القطاع مساحة ضخمة من النشاط الزراعي و الصناعي في مصر، و ينخرط فيه عددًا ضخمًا من العمالة المصرية من مختلف الفئات. قد كشف التعمق في هذه الأوضاع درجة الجسامة في الإخلال بحقوق العاملين في هذا المجال إلى الحد الذي دعا المنظمات و الهيئات الدولية ذات الصلة إلى المبادرة بطرح مشروعات و برامج لحماية العمال بالتعاون مع الجهات الوطنية. هذا فضلاً عن المجهودات الوطنية التي تبذلها الدولة لعلاج هذه الأوضاع. لا شك أن كافة المساعي الوطنية و الدولية الرامية لحماية العمال المصريين في سلاسل التوريد تمثل خطوات إيجابية تقود إلى التحسين و المعالجة، و لكن نبدي بصدد توصيات قد خلصنا إليها من إجراء هذه الدراسة:

1. التركيز الزائد على مكافحة عمالة الأطفال في سلاسل التوريد قد يؤدي إلى إغفال حقوق باقي العمال في هذه السلاسل ممن لا يصنفون باعتبارهم أطفالاً. لا ريب أن الأطفال من الفئات الأولى بالرعاية و الحماية، و لكن ينبغي ألا نغفل كون العامل بشكل عام طرفاً ضعيفاً في عقد مصنف بكونه عقد إذعان، و قد أقر المشرع عدة استثناءات بارزة على القواعد العامة رعايةً لوضع الأطراف المُدعنة بشكل عام.

لذا ندعو هنا إلى توسيع نطاق الجهود المبذولة لحماية العاملين في سلاسل توريد القطن و النسيج و الملابس في مصر بكل فئاتهم، دون الاقتصار على الأطفال منهم.

2. النتائج المتحققة من وراء المبادرات و المشروعات الوطنية و الدولية تسير ببطء، و يصعب قياسها بشكل دقيق. لذا نوصي بزيادة الاهتمام بالجانب الإحصائي بشكل دوري، مع الحرص على أن تتم عمليات الإحصاء و المسح بدقة و شفافية للتمكن من الوقوف على حقيقة الوضع، و رصد التغيرات الحاصلة سواءً سلبية أو إيجابية. كما أنه من المهم الحرص على السرعة في تنفيذ أهداف المشروعات و البرامج التي يتم إطلاقها.

3. نناشد المشرع المصري بالتدخل لمعالجة أوضاع العاملين في سلاسل التوريد بإدخال التعديلات الضرورية على قانون العمل الحالي بحيث يراعى فيه وضع

العاملين في زراعة القطن من الأطفال و غيرهم، و كذلك سن تشريعات أو قرارات جديدة تضع قواعد لحماية العاملين في سلاسل التوريد بشكل عام، و في قطاع الأزياء بشكل خاص.

يمكن الاستعانة في إصدار هذه التشريعات بالمقترحات الفقهية المطروحة في الفقه المقارن، و التي عرضنا لها تفصيلاً، مثل سن قانون للأزياء أو لحماية العمال في مجال الملابس، أو قانون يفرض الشفافية في سلاسل التوريد، أو قانون ينظم التغليف و وضع العلامات، أو سن قواعد تفرض رقابة أكبر على شركات الأزياء، أو تغليظ العقوبات على أصحاب الأعمال في هذا القطاع.

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية:

(1) المراجع العامة :

- توفيق حسن فرج، تنقيح وائل أنور بندق، قانون العمل الجديد- دراسة في أحكام عقد العمل الفردي في القانون رقم 12 لسنة 2003، و القرارات المنفذة له في ضوء أحدث آراء الفقه و قضاء النقض، الطبعة الثالثة، مؤسسة إبراهيم الناحل، 2007.
- عبد المنعم فرج الصدة، في عقود الإذعان في القانون المصري، رسالة دكتوراه، جامعة فؤاد الأول، القاهرة 1946.

(2) المراجع المتخصصة :

- الأمم المتحدة، تقرير أهداف التنمية المستدامة 2023: نحو خطة إنفاذ للناس و الكوكب، 2023.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، السكان: بحوث و دراسات، مجلة نصف سنوية، الدراسة رقم 4: "محددات عمالة الأطفال في القطاع الزراعي"، العدد 90، مطبعة الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، يوليو 2015.
- تقرير "أطفال المقاومة اليدوية لدودة القطن"، مركز الأرض لحقوق الإنسان، القاهرة، يوليو 1999.
- د. هويدا عدلي، أوضاع العمال في الصناعات التصديرية المصرية بالتركيز على قطاعات النسيج و الملابس الجاهزة و الصناعات الغذائية، منظمة العمل الدولية ILO، الطبعة الأولى، القاهرة، 2015.
- دار الخدمات النقابية و العمالية، الحركة العمالية بين الترقب و الحذر: تقرير رصد انتهاكات حقوق العمال لعام 2021، القاهرة، فبراير 2022.
- دار الخدمات النقابية و العمالية، العمال.. الصوت الغائب: تقرير انتهاكات الحقوق العمالية لعام 2022، القاهرة، فبراير 2023.
- دار الخدمات النقابية و العمالية، تقرير بشأن الأوضاع العمالية و قضايا الحريات النقابية، يوليو 2024.
- علا فاروق عزام، قواعد السلامة و الصحة المهنية في قانون العمل (دراسة مقارنة في النظامين المصري و الأمريكي)، القاهرة 2020.
- علي محمد و شريف عبد الحميد، عمالة الأطفال في مصر في إطار أهداف التنمية المستدامة: الجهود و العقبات، مؤسسة ماعت للسلام و التنمية و حقوق الإنسان، 23 يونيو 2021.

- لوكاس ساتو ونيكول فيجيريدو ونورجيلا محمد، تمويل برامج التأمين الاجتماعي للعاملين في قطاع الزراعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، التقرير البحثي رقم 81 - القاهرة وبيروت وبرازيليا، المكتب الإقليمي لمنظمة الأغذية والزراعة للشرق الأدنى وشمال إفريقيا، والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية، ومركز السياسات الدولية للنمو الشامل، 2003.
- مجلة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مجلة نصف سنوية، السكان: بحوث ودراسات، العدد 90، الإشراف العام: أ. آمال علي نور الدين، مطبعة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، يوليو 2015.
- منظمة العمل الدولية، اتحاد الصناعات المصرية، وزارة الخارجية الهولندية، أصحاب العمل و استخدام الأطفال في العمل، 1 يونيو 2021.
- منظمة العمل الدولية، القطاع غير المنظم و التحول الهيكلي في مصر و العراق و الأردن؛ إطار لتقييم استجابات السياسات في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا، جنيف: مكتب العمل الدولي، 2024.
- منظمة العمل الدولية، أوضاع العمال في الصناعات التصديرية المصرية: بالتركيز على قطاعات النسيج و الملابس الجاهزة و الصناعات الغذائية، الباحث الرئيسي و المشرف على البحث د. هويدا عدلي، القاهرة، الطبعة الأولى، 2015.
- منظمة العمل الدولية، دليل الخدمات العامة لحماية الأطفال و دعم الأسرة، الطبعة الأولى، القاهرة، 5 سبتمبر 2022.
- منظمة العمل الدولية، ورقة تحليل موقف عن وضع الحوار الاجتماعي في مصر؛ الفرص- المخاطر- التحديات و الدروس المستفادة، الطبعة الأولى، جمهورية مصر العربية، 2016.
- منظمة العمل الدولية، وزارة القوى العاملة، الخطة الاستراتيجية لوحدة التفتيش على المناطق الصناعية 2015-2017: تفتيش العمل و تفتيش السلامة و الصحة المهنية، القاهرة، مارس 2015.

(3) التشريعات و الوثائق الحكومية الوطنية و الاتفاقيات الدولية:

- الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 6 يونيو 1973، الدورة 58، جنيف، تاريخ النفاذ 19 يونيو 1976.
- الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 17 يونيو 1999، الدورة 87، جنيف، تاريخ النفاذ 19 نوفمبر 2000.

- اتفاقية حقوق الطفل، الصادرة بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 25/44، في 20 نوفمبر 1989، تاريخ النفاذ 2 سبتمبر 1990.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 129 لسنة 1969 بشأن تفتيش العمل في قطاع الزراعة، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 25 يونيو 1969، الدورة 53، جنيف.
- وقد انضمت لها مصر بالقرار الجمهوري رقم 3 لسنة 2003، و الذي تم نشره في الجريدة الرسمية، العدد 34، في 21 أغسطس 2003.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء، المسح القومي لعمالة الأطفال (المنهجية و النتائج)، مصر 2010.
- الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في مصر و دعم الأسرة (2018-2025)، وزارة القوى العاملة و منظمة العمل الدولية، يونيو 2018.
- دستور جمهورية مصر العربية وفقاً لآخر تعديل، صادر بتاريخ 2019/4/23، رقم الإيداع 2019/65.
- قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996، الجريدة الرسمية، العدد 13 (تابع)، 28 مارس 1996، و المعدل بالقانون رقم 126 لسنة 2008 (الجريدة الرسمية، العدد 24 (مكرر)، 15 يونيو 2008)، ثم بالقانون رقم 186 لسنة 2023 (الجريدة الرسمية، العدد 49 (مكرر)، 10 ديسمبر 2023).
- قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية، العدد 14 (مكرر)، صادر في 2003/4/7.
- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948، الوقائع المصرية، العدد رقم 108 مكرر(أ)، صادر في 1948/7/29.
- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 25/44، 20 نوفمبر 1989، تاريخ النفاذ 2 سبتمبر 1990.
- قرار رئيس الجمهورية بالموافقة على بروتوكول التعاون الموقع في القاهرة بين وزارة القوى العاملة و الهجرة، و منظمة العمل الدولية بشأن مشروع تعزيز حقوق العمال و القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية رقم 232 لسنة 2015، الجريدة الرسمية، العدد 34، 20 أغسطس 2015 .
- قرار وزارة القوى العاملة و الهجرة رقم 118 لسنة 2003 بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال و الظروف و الشروط و الأحوال التي يتم فيها التشغيل، و كذلك الأعمال و المهن و الصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة، الوقائع المصرية، العدد 161، 2003/7/19، تم العمل به اعتباراً من 2003/7/20.

- وزارة قطاع الأعمال العام، بيان بشأن سقوط سقف مصنع نسيج بوحدة النصر للصباغة و التجهيز بالمحلة، 2022/1/4.

ثانياً : المراجع باللغات الأجنبية:

(1) المراجع المتخصصة والمقالات :

- Alden Wicker, Yessenia Funes, Rebecca Coughlan, Alexa Roccanova, Julie Mastrarrigo, and Ayesha Barenblat, Fashion Accountability Report 2024, 2024
- Anne DUTHILLEUL and Matthias DE JOUVENEL, Report: Mission to monitor the implementation of the Duty of Vigilance Act, 20 February 2020.
- Betina A. Baumgarten, Tag: You Are It! How Amending Garment Labeling Requirements Is A First Step Towards Transparency in The Fashion Industry, 36 ND J.L. Ethics & Pub. Pol'y Online Supp.775, 2022.
- Bill Davies, More than the bottom line, 158 NLJ 1063, July 2008.
- Christophe Clerc, The French 'Duty of Vigilance' Law: Lessons for an EU directive on due diligence in multinational supply chains, ETUI Policy Brief, European Economic, Employment and Social Policy, N°1/2021.
- Claire Montgomery, International Fast Fashion: How China, Bangladesh, and Brazil Can Be Held Accountable for Allowing Slave Like Labor Conditions, 32 Mich. St. Int'l L. Rev. 361, 2024.
- Colleen Curry, Zara Customers Find Notes from Unpaid Workers Hidden in Clothes, GLOBAL CITIZEN, Nov. 6, 2023.
- DG Trésor, New law on the duty of vigilance of parent companies and on its affiliated entities, 9 May 2017.
- El Dickson, Are Shein Workers Hiding Secret Messages in Clothing Tags to Beg for Help? Rolling Stone, June 15, 2022.
- Emory International Law Review, "Green" Is The New Black: Enforcing Consumer Protection Laws Against Greenwashing In The Fashion Industry, 38 Emory Int'l L. Rev. 191, 2024.

- European Commission, Just and sustainable economy: Commission lays down rules for companies to respect human rights and environment in global value chains, Brussels, 23 February 2022.
- European Commission, Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, Frequently Asked Questions, 1049, Brussels.
- International Labor Office, Fundamental Rights At Work And International Labor Standards, Geneva, 2003.
- International Labour Organization, Vision Zero Fund: Achieving a world without occupational accidents and diseases, 2017, Geneva.
- International Labour Organization, Vision Zero Fund Strategy 2019-2023: Collective Action for Safe and Healthy Supply Chains, Geneva
- International Labour Organization, Ending Child Labour by 2025: A review of policies and programs, Contribution to achieving SDG target 8,7, Geneva, 2018 second edition.
- Jessica Robinson, Essay: Delineating the Brisk Emergence of Online Shopping, CROW JACK (Sept. 11, 2022).
- John Pickles & Shengjun Zhu, The California Transparency in Supply Chains Act: Capturing the Gains, economic and social upgrading in global production networks, 2013.
- Kari Tapiola, The teeth of the ILO: The Impact Of The 1998 ILO Declaration On Fundamental Principles And Rights At Work, International Labor Organization Publications, Geneva, 2018.
- Katherine Pratty, Slavery Still Exists, And May Have Produced Your Hairdryer, 39 American University International Law Review. 87, 2024.
- Katrina L. Wilkinson, A Legal Solution to The Fast Fashion Problem, Arizona Journal of Environmental Law and Policy, Spring, 2021.

- Kishanthi Parella, Protecting Third Parties in Contracts, 58 American Business Law Journal 327, Summer 2021.
- Madeline A. James, Child Labor in Your Closet: Efficacy of Disclosure Legislation and a New Way Forward to Fight Child Labor in Fast Fashion Supply Chains, 25 J. Gender Race & Just. 245, Spring, 2022.y
- Marieke Koekkoek, Axel Marx and Jan Wouters, Monitoring Forced Labour and Slavery in Global Supply Chains: The Case of the California Act on Transparency in Supply Chains, Global Policy, Volume 8, Issue 4, November 2017.
- Mark K. Brewer, Fashion Law: More than Wigs, Gowns, and Intellectual Property, 54 San Diego Law Review 739, Fall, 2017.
- Michael R. Littenberg, Samantha Elliott, and Abigail Alfaro, California Adopts Garment Worker Protection Act, Creating New Obligations for Manufacturers, Contractors and Brands, Ropes & Gray, ESG, CSR & Business and Human Rights, October 27, 2021.
- Rachel N. Birkey, Ronald P. Guidry, Mohammad Azizul Islam, and Dennis M. Patten, Mandated Social Disclosure: An Analysis of the Response to the California Transparency in Supply Chains Act of 2010, Journal of Business Ethics, Springer, 2018.
- Sarah Dadush, The Law of Identity Harm, 96 Washington University Law Review 803, 2019.
- Senator Durazo; Coauthors: Skinner, Gonzalez, Hertzberg, and Leyva, SB 62 – Garment Workers Protection Act summary, California Religious Action Center.
- Shefali Milczarek-Desai, (Hidden) In Plain Sight: Migrant Child Labor and The New Economy Of Exploitation, 77 Ark. L. Rev. 345.
- Solidarity Center, GLOBAL GARMENT AND TEXTILE INDUSTRIES Workers, Rights and Working Conditions, April 2023.

- Tzehainesh Teklè, Labor Law and Worker Protection in Developing Countries, Hart Publishing, 2010.
- UNICEF, CHILD LABOUR: Eradicating Child Labour in Egypt, Egypt Data Snapshot, Issue 7, June 2024.
- UNICEF, Situation Analysis of children and adolescents in Egypt, 2024.
- Vanderbilt journal of entertainment and technology law, The Hidden Costs Behind Cheap Clothing: Addressing Fast Fashion's Environmental and Humanitarian Impact, 25 Vand. J. Ent. & Tech. L. 541, Spring, 2023.
- World Food Program, in association with UNICEF and ILO, Final Evaluation of the combating exploitative Child Labor Through Education in Egypt Project (CCLP), 2010.
- World Food Program and U.S. Department of Labor, Independent Midterm Evaluation of Combating Exploitive Child Labor Through Education in Egypt, 2009.

(2) التشريعات المقارنة المحلية و النموذجية و الاتفاقيات الدولية:

- 15 U.S.C. §§ 1451-1461, Fair Packaging and Labeling Act, effective July 1, 1967.
- California Transparency in Supply Chains Act (Senate Bill 657) (CTSCA), issued on 30 September 2010.
- Directive (Eu) 2024/1760 Of the European Parliament and Of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859, Official Journal of the European Union.
- International Labor Organization, ILO Constitution.
- Official Journal of French Republic, LAW No. 2017-399 of March 27, 2017, relating to the duty of vigilance of parent companies and contracting companies.

- Senate Bill No. 62, Garment Worker Protection Act, an act to amend Sections 1174.1, 2670, 2671, 2673, 2673.1, and 2675.5 of, and to add Section 2673.2 to, the Labor Code, relating to employment, Approved by Governor September 27, 2021.
- United Nations, Universal Declaration of Human Rights, 2015.

(3) الأحكام القضائية :

- AbduRahman, Sharifa Belgum & Mahmudul Hasan Hridoy V. J.C. Penney Corporation, et al, C.A. No. N15C-07-174 MMJ, the Superior Court of the State of Delaware, Decided May 4 ,2016.
- Doe I v. Wal-Mart Stores, Inc., United States Court of Appeals for the Ninth Circuit, 572 F.3d 677 (2009).

ثالثاً : مواقع الإنترنت :

(1) المواقع باللغة العربية:

https://archive.crin.org/en/docs/Egypt_rights_working_children_ara.doc

المركز الدولي لحقوق الإنسان، حقوق الأطفال العاملين و حمايتهم، سلسلة مفاهيم إنسانية، العدد رقم 46.

<https://news.un.org/ar/story/2021/12/>

الأمم المتحدة، منظمة العمل الدولية في مصر تتبنى مشروعا للإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل توريد القطن، 26 ديسمبر 2021.

<https://www.almasryalyoum.com/news/details/2497785>

المصري اليوم، ولاء نبيل، وزير القوي العاملة يتلقى تقريراً عن أسباب سقوط سقف مصنع نسيج المحلة، 2022/1/5.

<https://www.cabinet.gov.eg/News/Details/75722>

رئاسة مجلس الوزراء، وزارة العمل تصدر تقريراً بشأن جهود الدولة في تنفيذ أهداف "الخطة الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال" بحلول عام 2025، 24 إبريل 2024.

- <https://www.ctuws.com/content>
كمال عباس، أوضاع العمال في مصر بين علاقات عمل جديدة و تنظيم نقابي قديم، دار الخدمات النقابية و العمالية.
- <https://www.elwatannews.com/news/details/5956741>
جريدة الوطن، مصرع وإصابة 10 عمال في انهيار مدخنة مصنع طوب بالدقهلية بسبب سوء الطقس، 19 فبراير 2022.
- <https://www.hrw.org/legacy/arabic/hr-global/list/tsxt/childeg-5.htm>
منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch Organization)، قاصرون بلا حماية: الأطفال العاملون في حقول القطن المصرية، الحماية القانونية للأطفال العاملين.
- <https://www.hrw.org/legacy/arabic/hr-global/list/tsxt/childeg-8.htm>
منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch Organization)، قاصرون بلا حماية: الأطفال العاملون بأجر في الريف.
- <https://www.hrw.org/legacy/arabic/hr-global/list/tsxt/childeg-8.htm>
منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch Organization)، قاصرون بلا حماية: الأطفال العاملون في مكافحة آفات القطن.
- <https://www.ilo.org/ar/projects-and-partnerships/projects/>
منظمة العمل الدولية، مشروع الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في مصر.
- <https://www.ilo.org/ar/projects-and-partnerships/projects>
منظمة العمل الدولية، تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية.
- <https://www.ilo.org/ar/projects-and-partnerships/projects/>
منظمة العمل الدولية، مشروع الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد في مصر، نوفمبر 2018.
- <https://www.ilo.org/ar/publications/>
منظمة العمل الدولية، وزارة التضامن الاجتماعي، برنامج وعي للتنمية المجتمعية: الطفل مكانه المدرسة - لا لعمل الأطفال، 8 أغسطس 2023.

<https://www.sis.gov.eg/Story/>

الهيئة العامة للاستعلامات، المركز الإعلامي، الزراعة ومنظمة العمل الدولية يكافحان عمل الأطفال في سلسلة توريد القطن، 21 أكتوبر 2024.

(2)

(3) المواقع باللغة الإنجليزية:

- <https://borgenproject.org/fast-fashion-in-bangladesh/>
Georgia Bynum, The Impact of Fast Fashion in Bangladesh, THE BORGEN PROJECT, May 2021.
- <https://growensemble.com/rana-plaza/>
Jacqueline Goodwin, The Rana Plaza Collapse: What Happened & What it Means for the Fashion Industry, GROW ENSEMBLE, Apr, 2021.
- <https://remake.world/>
- <https://sourcingjournal.com/topics/sustainability/serai-kpmg-transparency-visibility-fashion-supply-chains-forcedlabor-315941/>
Jasmin Malik Chua, Most Fashion Companies Agree Transparency is Important; Few Have Achieved It, SOURCING J., Dec. 2, 2021.
- <https://www.bbc.com/arabic/articles/cx9wwlv784wo>
Charlotte Edwards, Reports say supply chain workers for Chinese retailer Shein are working 75 hours a week, BBC news, May 13, 2024.
- <https://www.britannica.com/topic/Universal-Declaration-of-Human-Rights>
George J. Andreopoulos, "Universal Declaration of Human Rights", Encyclopedia Britannica, 19 Nov. 2024.
- <https://www.globalcitizen.org/en/content/hm-gap-factory-abuse-fast-fashion-workers/>
James Hitchings-Hales, Hundreds of H&M and Gap Factory Workers Abused Daily, GLOBAL CITIZEN, June 5, 2018.

- <https://www.globalcitizen.org/en/content/zara-clothes-come-with-hidden-notes-from-unpaid-wo/>
- <https://www.nytimes.com/2019/09/03/books/review/how-fast-fashion-is-destroying-the-planet.html>
Tatiana Schlossberg, How Fast Fashion is Destroying the Planet, N.Y. TIMES, Sept. 3, 2019.
- <https://www.peta.org/living/personal-care-fashion/beauty-without-bunnies/>
- <https://www.statista.com/forecasts/1218316/zara-revenue-development-ecommercedb>.
Lukas Peters, Zara.com: E-Commerce Net Sales from 2014 to 2022, STATISTA.