



center for
inclusive growth

RISE[™]

Reimagining Industry to Support Equality

زيادة الشمول المالي في قطاع الملابس الجاهزة في مصر من خلال رقمنة الأجور بشكل مسؤول:

الفوائد العائدة على المرأة وقطاع الأعمال

سبتمبر 2024



للتعاملات الرقمية وتدني ثقتهم في مقدمي الخدمات المالية. كذلك، يحتاج العمال الذين تمت رقمنة أجورهم بالفعل إلى الدعم ليتمكنوا من استخدام حسابات الرواتب الخاصة بهم والاستفادة منها، وإلا فإنهم ببساطة سيسحبون 100% من رواتبهم يوم دفع الرواتب.

وغالبًا ما تتعرض النساء لخطر التخلف عن الركب ما لم يتم اتباع نهج متعدد الجوانب يراعي المنظور الجنساني لدعم سد الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالشمول المالي. من المهم مراعاة الفرص والحوافز والاحتياجات والمراحل الحياتية المحددة للنساء من أجل دعم وكالتهن المالية¹¹. حيث تؤدي رقمنة مجموعات الادخار (الجمعيات) التي تحظى بشعبية بين النساء على سبيل المثال إلى إتاحة الفرصة لزيادة الشمول المالي. عمل المجلس القومي للمرأة مع البنك المركزي المصري وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وهيئة كير مصر لتطوير تطبيق "تحويشة" للادخار¹² الذي يهدف إلى الوصول إلى 2.2 مليون امرأة من خلال تنظيم الجمعيات وزيادة امكانية وصولهن للمنتجات والخدمات المالية¹³.

توفر صناعة الملابس الجاهزة في مصر فرص عمل رسمية لحوالي 2.5 مليون عامل¹، تشكل النساء 40% منهم. وبينما توفر هذه الوظائف دخلًا منتظمًا، يتلقى العديد من العمال أجورهم نقدًا، مما يجعل من الصعب على العمال، وخاصة النساء منهم، إدارة شؤونهم المالية. لا يمتلك العديد من العاملين في قطاع الملابس الجاهزة حسابات مصرفية - 26% فقط من البالغين في مصر لديهم حسابات في المؤسسات المالية²، مما يحد من إمكانية حصولهم على الخدمات المالية.

لا تزال مصر تواجه تحديات اقتصادية واجتماعية كبيرة، مما يؤثر سلبًا على قدرة العمال على تحقيق التوازن بين دخلهم ونفقاتهم. لقد انخفضت قيمة الجنيه المصري بأكثر من 70% منذ مارس 2022³، وبلغ معدل التضخم 32.5% (أبريل 2024)، بعد أن كان 7.3% في أوائل عام 2022⁴. بالإضافة إلى ذلك، تعد مصر واحدة من الدول الخمس الأولى التي تشهد تضخمًا في أسعار المواد الغذائية بالقيم الحقيقية⁵. لقد اتخذت الحكومة في السابق تدابير لخفض أسعار بعض المنتجات الغذائية الأساسية، ولكن في الآونة الأخيرة ارتفع سعر الخبز بنسبة 300%⁶ وغالبًا ما يعانون العمال من الجوع للتكيف مع الوضع⁷.

ويعد الشمول المالي أولوية رئيسية لمصر، بقيادة البنك المركزي المصري، وقد تم تكليف مقدمي الخدمات المالية حاليًا بإنشاء إدارات للشمول المالي من أجل التركيز على الأسواق ذات الدخل المنخفض⁸. ولكن، وعلى الرغم من أن المدفوعات الرقمية أصبحت أكثر شيوعًا في مصر، إلا أن العمال لا يطمنون بصورة كافية عند استخدام أموالهم في إطار الاقتصاد الرقمي. وحيث أن 72% من السكان لديهم بالفعل إمكانية الوصول إلى الإنترنت⁹، فإن رقمنة الأجور تنطوي على إمكانات هائلة لزيادة الشمول المالي وتحسين الصحة المالية للعاملين في قطاع الملابس الجاهزة. علاوة على ذلك، فإن التشريعات الأخيرة في مصر مكنت الهيئات العامة والشركات الخاصة من دفع أجور الموظفين والمتعاقدين ومقدمي الخدمات رقميًا وهذا دفع المزيد من العاملين للاستفادة من الاقتصاد الرقمي¹⁰ ومع ذلك، لا يزال هناك تفضيل لاستخدام النقد في المناطق التي يعيش فيها العمال نظرًا لمحدودية قبول التجار



نظرة عامة على البرنامج

تشمل النتائج بالنسبة للعمال (رجالاً ونساءً) وقطاع الأعمال ما يلي:

زادت نسبة العمال الذين يفضلون أن يتم الدفع لهم عن طريق حساباتهم المصرفية بنسبة 34 نقطة مئوية



زيادة بنسبة 19 نقطة مئوية في عدد العمال الذين يستخدمون حساباتهم المصرفية عبر الهاتف المحمول في المعاملات المالية متضمنة مدفوعات التجار، وإرسال الحوالات، وتعبئة رصيد الهواتف، ودفع الفواتير



زيادة بنسبة 14 في المائة في عدد العمال الذين يدخرون بانتظام لأسباب تشمل الزواج وتعليم الأطفال والنفقات المتوقعة (مثل الفواتير الطبية والأدوات المنزلية والنفقات الشخصية) وحالات الطوارئ.



انخفاض بنسبة 53% في التكاليف الإدارية المخصصة لإعداد وصرف كشوف المرتبات



ويتضمن هذا التقرير توصيات للعلامات التجارية العالمية والمشتريين ومقدمي الخدمات المالية وغيرهم من أصحاب المصلحة الرئيسيين لدعم هذا التوسع بطريقة من شأنها أن تؤدي إلى زيادة الشمول المالي وتحسين الصحة المالية للعاملين من النساء والرجال في مختلف القطاعات.

دخلت Mastercard في شراكة مع مركز RISE للنمو الشامل عام 2019 لدعم وتوسيع نطاق رقمنة الأجور المراعية للمنظور الجنساني في قطاع الملابس الجاهزة في مصر، وذلك بالتعاون مع مركز خدمات التنمية CDS الذي يعد شريكاً محلياً لهما. يتلقى أصحاب العمل التوجيه والمشورة من خلال هذه الشراكة فيما يخص تخطيط ورقمنة كشوف رواتبهم مع ضمان مراعاة الاحتياجات الخاصة بالنساء العاملات.

يعد بناء القدرات المالية للعاملين، وخاصة النساء منهم، جزءاً حيوياً من رقمنة الأجور ليتمكنوا من بناء المعرفة والثقة التي يحتاجون إليها لقبول حسابات الرواتب الجديدة واستخدامها والاستفادة منها. من خلال برنامج RISE للصحة المالية، يتلقى الموظفون تدريباً يراعي الفوارق بين الجنسين بما في ذلك الجوانب التقنية لكيفية استخدام حسابات الرواتب الجديدة والخدمات المالية المرتبطة بها، بالإضافة إلى دروس حول التخطيط المالي ووضع الميزانية والادخار ومناقشة الشؤون المالية مع أسرهم، وقد صمم هذا التدريب لمساعدتهم على إدارة أموالهم والتحكم فيها، وتعزيز استقلاليتهم ومرونتهم أثناء ادارتهم لشؤونهم المالية.

يعرض هذا التقرير نتائج دعم 9 مصانع في 5 محافظات في مصر يعمل بها أكثر من 24,000 عامل (43% منهم من النساء و56% منهم تحت سن 35 عاماً) في مجال رقمنة الأجور وتمكين العمال من الوصول إلى حساباتهم واستخدامها والاستفادة منها.



تؤدي رقمنة الأجور إلى تحقيق وفورات كبيرة في الرواتب والإنتاج



أكد المدراء انه بعد رقمنة الأجور والمشاركة في البرنامج باتت عملية دفع أجور العمال رقمياً أسهل بكثير من الأجور النقدية، وهو الامر الذي كان مرهقاً للغاية، وقد أثر ذلك التحول إيجاباً على بيئة عملهم ومحادثاتهم مع زملائهم وموظفيهم.



يترك العمال خط الإنتاج لمدة 15 دقيقة تقريباً أثناء كل يوم دفع، للحصول على أجورهم نقدًا. وبعد الانتقال لنظام رقمنة الأجور يتم توفير حوالي 375 ساعة من وقت الإنتاج كل شهر بالنسبة لمصنع يعمل به عدد 1500 عامل في المتوسط.



أبلغ أصحاب العمل عن تحقيق وفورات في تكلفة نقل النقود والوقت الذي يستغرقه المديرون في عد النقود وتجميعها وتوزيعها من خلال رقمنة الأجور.¹⁶

رأى اصحاب الاعمال

"لقد قمنا برقمنة الأجور لأن عملية دفع المرتبات النقدية كانت تستغرق وقتاً طويلاً حيث يتم عد الأجور وتوزيعها في مظاريف بالفئات الصحيحة، أين نفقد أيام من وقت الإنتاج أثناء أيام الدفع. تُركّز الحكومة على الشمول المالي، وأردنا أن نكون جزءاً من ذلك. لذلك أخذنا الوقت الكافي وقمنا بالتحول التدريجي نحو دفع المرتبات رقمياً لمجموعات من العمال بعدد 100 عامل في المرة الواحدة، وبيسرنا للبنك تدريب تلك المجموعات. في البداية كان العمال قلقين من استخدام البطاقات المصرفية، ولكن بعد التدريب، أصبحوا يطلبون أن يتم الدفع لهم عبر حساباتهم."

نادر نبيل بهبشي، المدير التنفيذي لمجموعة شيبة



زيادة معدلات الشمول المالي للرجال والنساء العاملين



قال 88% من النساء والرجال أنهم استخدموا المنتجات والخدمات المالية مقارنة بنسبة 65% و60% فقط في بداية البرنامج. كان المنتج الأكثر شيوعاً في الاستخدام هو حسابات التوفير.

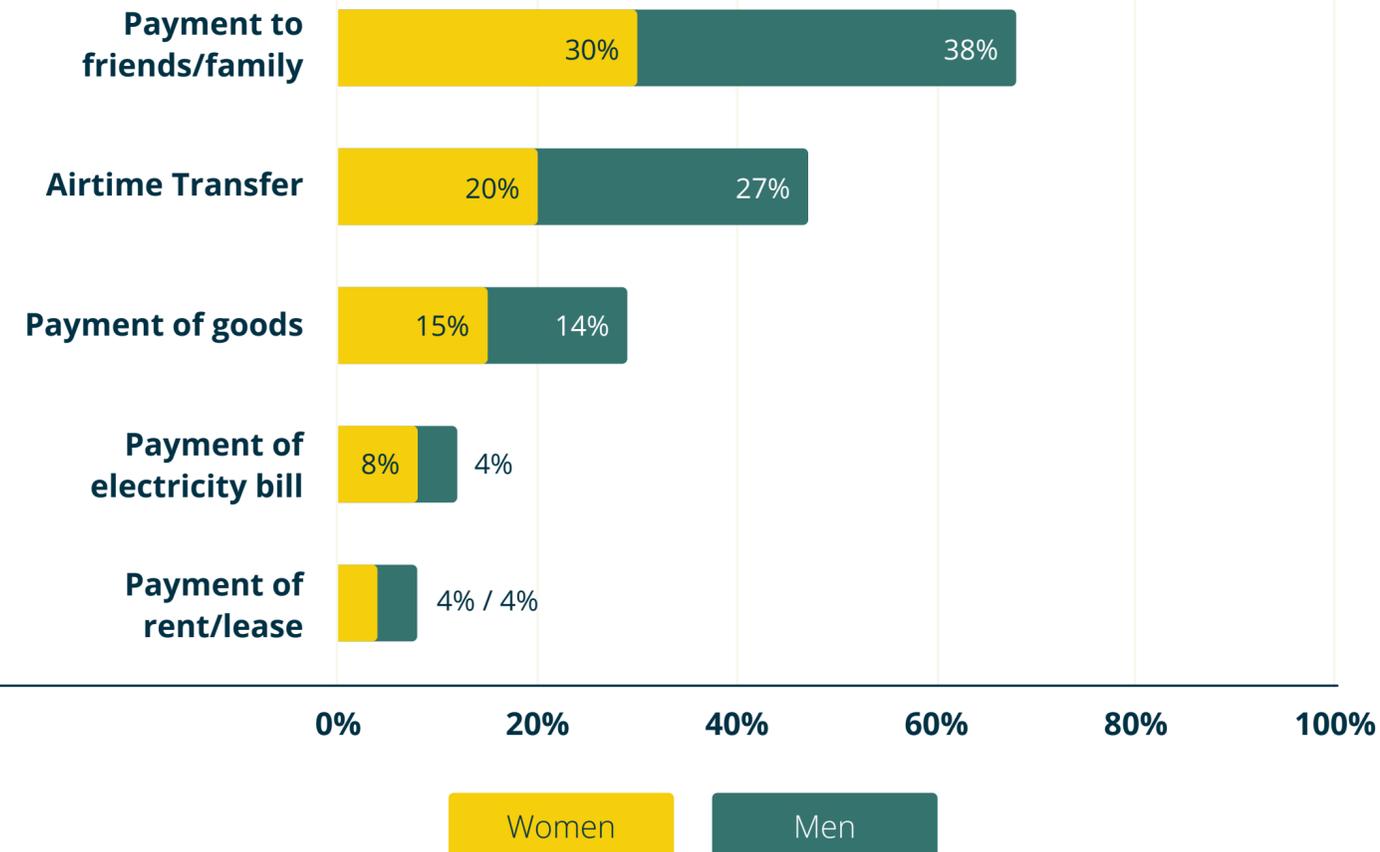


أصبح 64% من الرجال والنساء يفضلون أن يتم الدفع لهم رقمياً بعد أن كانت نسبتهم 30% قبل بدء البرنامج. ومن بين الأسباب الرئيسية التي ذكروها أن ذلك أكثر أماناً ويسهل عليهم إدارة أموالهم وتحويل الأموال والادخار.



بات 93% من العمال يتلقون أجورهم عبر حساباتهم المصرفية بعد أن كانت النسبة 51% في بداية البرنامج.¹⁷

أصبح العاملون والعاملات من النساء والرجال مستخدمين نشطين للخدمات المالية الرقمية



أنواع المعاملات المالية التي أجراها العمال على الهاتف المحمول بعد المشاركة في البرنامج



أشار 44% من الرجال و36% من النساء أنهم أجروا معاملات على جهاز محمول، مقارنة بـ 13% و17% فقط في بداية البرنامج هناك فجوة بين الجنسين في المعاملات على الهاتف المحمول حيث يستخدم الرجال الهاتف المحمول لإجراء المعاملات أكثر من النساء على الرغم من أن أعداد الرجال كانت في البداية أقل من عدد النساء. كانت المعاملات الرئيسية التي أُجريت على الهاتف المحمول هي دفع المال لصديق أو أحد أفراد الأسرة، يليها تحويل لمبالغ نقدية عبر الهاتف، ودفع ثمن السلع. يُعد انستاباي تطبيق الدفع الأكثر استخدامًا فهو مُرخص ومُنظم من قبل البنك المركزي المصري.



قالت 88% من النساء إنهن يملكن هاتفًا ذكيًا في بداية البرنامج، إلا أن 74% فقط من النساء قلن إنهن يملكن شريحة هاتف محمول مسجلة باسمهن (خاصة بهن أو مشتركة). بحلول نهاية البرنامج، قالت 90% من النساء إنهن يملكن هاتفًا ذكيًا، وقالت 92% من النساء إن لديهن بطاقة شريحة هاتف محمول مسجلة باسمهن (80% منهن يملكن و11% منهن يتشاركنها). ويعكس هذا الاتجاه الإيجابي الجهود التي يبذلها قطاع الاتصالات والخدمات المالية لضمان حصول جميع العملاء على شريحة هاتف محمول مسجلة باسمهم. يعد هذا تغييرًا مشجعًا في النظام البيئي.



"أفضل أن أتقاضى راتبي عبر حسابي المصرفي [على أن أتقاضى راتبي نقدًا]. إن الأمر بسيط للغاية ويمكنني سحب نقودي بسهولة، فقد تعلمت ذلك من تدريب [تعلم الأقران]". عندما كنت أتقاضى راتبي نقدًا، كنت أنفق أكثر، أما الآن فأنا أتقاضى راتبي عبر حسابي المصرفي، وأنفق أقل ومن ثم أستطيع توفير المزيد من النقود.

من الجيد بالنسبة لي أن أتقاضى راتبي عبر الحساب المصرفي، ولكنه أمرٌ صعب بالنسبة للآخرين، خاصة أولئك الذين يعيشون في القرى، أو كبار السن أو الذين لا يُحسنون القراءة والكتابة بالقدر الكافي. لقد كنت أساعد زملائي الآخرين على تفعيل بطاقتهم واستخدامها. إنهم يخشون استخدام بطاقتهم لأنهم يخشون فقدانها.

لأن لديّ موارد محدودة لذا يجب علي تدبر أموري بما لديّ. أرتب أولويات إنفاقي لتغطية نفقات الشهر، ثم أضع أولويات إنفاقي لتغطية علاج أطفالي. وتستمر الأسعار الجديدة في إثارة دهشتي، فهي تتزايد طوال الوقت."

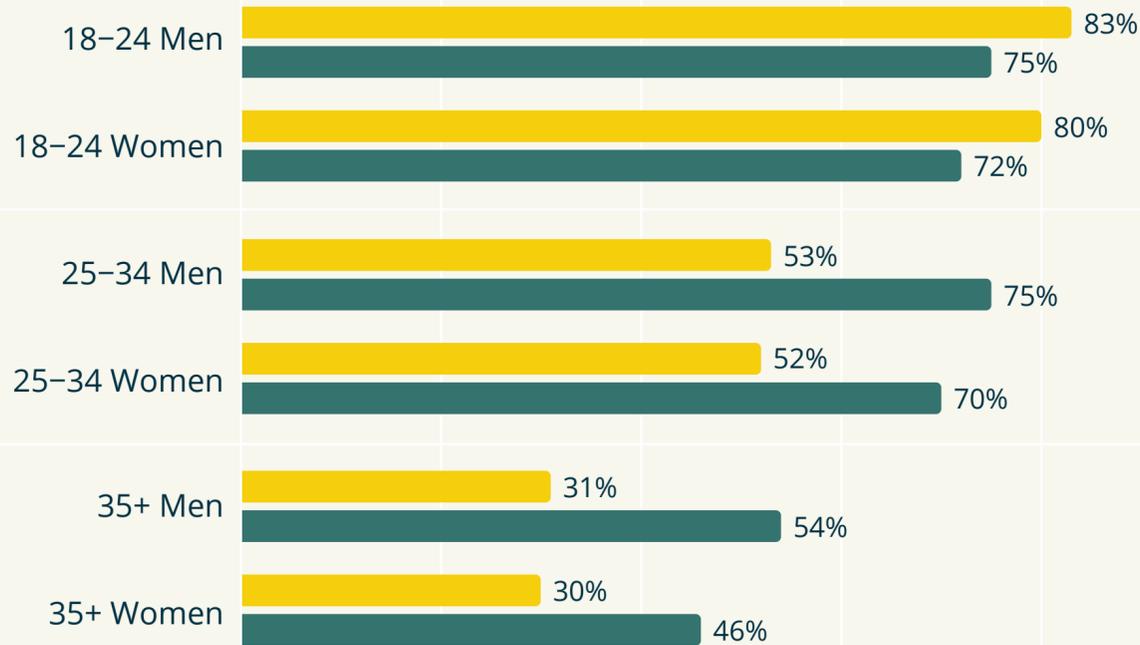
زادت المرونة المالية للعمال

تختلف سلوكيات الادخار باختلاف المرحلة العمرية

يدرك العمال أهمية ادخار المال للمستقبل، وقد زادوا من سلوكهم الادخاري على الرغم من الظروف الاقتصادية الصعبة. هناك تباينات في أنماط الادخار لمختلف الفئات العمرية والحالات الاجتماعية.

كان العمال غير المتزوجين هم الأكثر إفادة بأنهم يدخرون كل شهر أو معظم الأشهر مقارنة بالعمال المتزوجين لأنهم يركزون على الادخار للزواج. من المرجح أن يدخر العاملون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و24 عاماً بانتظام أكثر من الفئات العمرية الأخرى أثناء استعدادهم للزواج. يأتي الرجال والنساء الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و34 عاماً في المرتبة التالية من حيث احتمالية الادخار بانتظام، حيث ارتفعت النسبة بنسبة 19% لتصل إلى 72%. إن العمال الذين تزيد أعمارهم عن 35 عاماً هم الأقل احتمالاً للادخار بانتظام، ويرتبط ذلك بالمسؤوليات الأسرية، على الرغم من ارتفاعها بنسبة 20% بعد المشاركة في البرنامج إلى 49%.

النساء والرجال الذين يدخرون بانتظام حسب الفئة العمرية



Saving regularly baseline

Saving regularly endline



أفاد 65% من الرجال والنساء أن لديهم حساباً منفصلاً لمدخراتهم، مقارنة بـ 37% في بداية البرنامج. أفاد 10% فقط من العمال أنهم يحتفظون بمعظم مدخراتهم في حساب مصرفي. فضل معظمهم الادخار من خلال الجمعيات (مجموعات الادخار)، حيث ذكر 45% من النساء و50% من الرجال أن هذه الطريقة هي الأكثر استخداماً. ارتفعت نسبة الادخار النقدي بشكل طفيف من 10% إلى 13% بين العمال، ويرجع ذلك على الأرجح إلى الوضع الاقتصادي وخوف العمال من وضع أموالهم في المؤسسات المالية أو مجموعات الادخار في ظل الأزمة.

زيادة بنسبة
14%

في عدد العمال الذين
يدخرون بانتظام



كانت هناك زيادة بنسبة 10% في نسبة النساء اللاتي أبلغن عن الادخار كل شهر أو معظم الأشهر (من 50% إلى 60%) وزيادة بنسبة 20% للرجال (من 45% إلى 65%). كان يُنظر إلى الادخار عادةً باعتباره مسؤولية المرأة، لذلك من الإيجابي أن نرى أن الرجال يزدون من سلوكهم الادخاري. أفاد الرجال بأنهم يدخرون من أجل الزواج وتعليم الأطفال وأفادت النساء بأنهم يدخرون من أجل الزواج والنفقات المتوقعة، مثل الفواتير الطبية والأدوات المنزلية والنفقات الشخصية.

رأى العامل

“أنا أتقاضى راتبي عبر حسابي المصرفي. لقد كنت متوترة في البداية، ولكنني الآن أفضل أن يتم الدفع لي عبر حسابي المصرفي لأن ذلك يساعدني على إدارة أموالني بشكل أفضل. أنا أنفق أقل عندما لا يكون معي نقود في جيبتي ولا أصرف إلا ما أحتاج إليه. أجد صعوبة في الادخار لذلك انضمت إلى إحدى الجمعيات لمساعدتي في الادخار. قبل ذلك كنت أنفق الكثير على التسوق والملابس. وأنا الآن أدخر من أجل الزواج.”

فاطمة، عاملة ملابس، الإسماعيلية



انخفاض ثقة العمال في إدارة النفقات المتوقعة وغير المتوقعة بسبب أزمة غلاء المعيشة



أبلغت نسبة أكبر من النساء عن حصولهن على قروض (17%) وقد زادت هذه النسبة قليلاً عن خط الأساس (15%) بينما انخفضت نسبة الرجال الذين أبلغوا عن حصولهم على قروض في حين أبلغ 13% فقط من العمال أن لديهم قروضاً رسمية. قامت 35% من النساء اللاتي حصلن على قرض باستخدامه للحصول على أموال لتغطية النفقات المتوقعة (من المرجح أن يكون ذلك في الغالب للرسوم المدرسية/الجامعية)، مقارنة بـ 28% في بداية البرنامج، وقالت 24% منهن إنهن حصلن على قرض لتمويل الزواج (عادةً ما يتم الشراء بالتقسيط مثل الطباخات والأجهزة الأخرى).



أبلغ الرجال عن نسبة انخفاض أعلى من النساء في الثقة في إدارة التكاليف غير المتوقعة. قالت 30% من النساء و24% من الرجال أنهم واثقون إلى حد ما أو واثقون جداً في قدرتهم على إدارة نفقاتهم مقارنة بـ 36% و38% قبل البرنامج. أفادت النساء المتزوجات بزيادة الثقة في إدارة التكاليف غير المتوقعة من 24% إلى 29% في نهاية البرنامج. ويعكس ذلك اختلاف المسؤوليات الأسرية في مصر حيث يميل الرجال إلى تحمل مسؤولية المشتريات الكبيرة أو حالات الطوارئ.



قالت 27% من النساء و29% من الرجال أنهم واثقون إلى حد ما أو واثقون جداً في قدرتهم على إدارة نفقاتهم مقارنة بـ 39% و41% قبل البرنامج. حافظ العاملون المتزوجون على ثقتهم في تلبية النفقات المتوقعة (انخفاض بنسبة 4% من النقاط) أكثر من من العاملين الغير متزوجين (انخفاض بنسبة 26%).

أدرك العمال ضرورة اكتساب مهارات الإدارة السليمة للأموال من خلال الدعم الذي يقدمه البرنامج، وذلك في ظل البيئة الاقتصادية الصعبة وأزمة غلاء المعيشة في مصر، إلا أنهم لا يزالون يفتقرون إلى الثقة في إدارة النفقات. ومن المتوقع حدوث المزيد من التأثيرات السلبية في الثقة لتلبية النفقات دون زيادة معرفة العمال وصقل مهاراتهم لإدارة دخلهم بشكل أفضل نظراً لزيادة التضخم.

وقد شعر المدبرون أيضاً بضغط الأزمة الاقتصادية حيث أفاد 77% من المدبرين بأنهم "متوترون جداً" عندما سُئلوا عما إذا كانوا يعانون من التوتر أو الاكتئاب بشكل متكرر بسبب من عدم وجود دخل كافٍ، بزيادة من 46% في بداية البرنامج.

تُعد الزيادة في الاعتماد على القروض لتغطية النفقات المتوقعة أمراً مثيراً للقلق، ومن الواضح أن أزمة غلاء المعيشة بالنسبة لبعض العمال تجبرهم على الاستدانة. تفرض مصر عقوبات صارمة على التخلف عن سداد القروض¹⁸، وبالتالي إذا لم يفهم العمال الرسوم المرتبطة بها بشكل كامل، فقد يواجه العمال صعوبات كبيرة.

رأى العامل



"يتم الدفع لي عبر حسابي المصرفي وبإمكاني استخدام ماكينة الصراف الآلي بنفسني وأرتاح لاستخدام بطاقة الخصم الخاصة بي في السوبر ماركت. أستخدم أيضاً تطبيق الخدمات المصرفية للتحقق من رصيدي المصرفي.

لقد تعلمت كيفية وضع خطة مالية والتميز بين رغباتي واحتياجاتي. لقد وضعت ميزانية شهرية وأدير نفقاتي بشكل أفضل.

لقد أصبح كل شيء باهظ الثمن، وأنا غير قادر على التوفير رغم أنني أستخدم الجمعية في بعض الأحيان. إذا احتجت أموالاً إضافية، أقوم بالاقترض من أصدقائي.

أنا لا أعمل من أجل الحصول على راتبي فقط لإطعام أطفالي وتعليمهم، بل أحتاج إلى العمل وادخار المال للوصول إلى أهدافي."

بسمة، عاملة ملابس، بورسعيد

لماذا من المهم اتباع نهج متعدد الجوانب يراعي المنظور الجنساني في قطاع الملابس الجاهزة في مصر

تجسد مصر، مثل العديد من الدول العربية، ترسيخاً للسلطة الأبوية. يتم تنظيم مجالات الحياة الرئيسية وفقاً لمبادئ عدم المساواة بين الجنسين والتسلسلات الهرمية المتضاربة للسلطة¹⁹، كما هو واضح من ترتيب مصر 129 من أصل 156 في المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين²⁰. ترتبط أدوار الجنسين إلى حد كبير بالهيكل الأسرية التقليدية في الإسلام. يقوم الرجال المتزوجون بدور رب الأسرة ويتخذون القرارات الخاصة بالأسرة. تضطلع المرأة بأدوار تقليدية في المنزل وتندر مشاركة المرأة خارج نطاق القوى العاملة²¹.

بينما تشارك 20% فقط من النساء ممن هن في سن العمل في الاقتصاد في مصر، فإن نسبة أعلى بكثير تصل إلى 40% منهن يشاركن في صناعة الملابس الجاهزة. تتطلب الصناعات شديدة التأنيث نهج متعدد الجوانب يراعي المنظور الجنساني للجماعات الاجتماعية الأكثر ضعفاً. يوفر تركيز وتجمع النساء العاملات في قطاع الملابس الجاهزة في مصر فرصة لسد الفجوة بين الجنسين في الشمول المالي من خلال نهج مقصود للنوع الاجتماعي. كذلك، من الضروري النظر في العوائق التي تقف أمام النساء العاملات وتصميم برامج ومنتجات تلبي احتياجاتهن. يجب أن تقترن رقمنة الأجور بالتدريب على القدرات المالية لدعم النساء على استخدام الخدمات ومعالجة الأعراف الاجتماعية المتعلقة باتخاذ القرارات المالية. وإلا فقد تتخلف المرأة عن الركب.

التمكين الاقتصادي للمرأة

غير الرجال والنساء مواقفهم بشأن اتخاذ القرارات المالية



رفض 62% من الرجال و71% من النساء بشدة أن القرارات المالية المؤثرة يجب أن يتخذها الرجل مقارنة بـ 32% و42% فقط في بداية البرنامج.



لم يوافق 76% من الرجال و40% من النساء بشدة على أن معظم القرارات المنزلية يجب أن يتخذها الرجل مقارنة بـ 40% و59% فقط في بداية البرنامج.



قالت 24% من النساء و39% من الرجال إنهم يتخذون القرارات مع أسرهم بشأن الإنفاق الأسري مقارنة بـ 18% و27% قبل البرنامج. ويعد هذا التحول التدريجي نحو اتخاذ القرارات مع العائلة بدلاً من اتخاذها بشكل فردي أمراً إيجابياً نظراً للأعراف التقليدية السائدة في مصر.

رؤية العامل



"أُنفق راتبي على الإيجار ومحلات البقالة والجمعية، فضلاً عن مبلغ صغير لتغطية نفقاتي. أنا أدفعها نقداً في الوقت ولكن إذا كان أمامي خياراً فسأدفعها رقمياً. أنا أقوم بالادخار في الجمعية لشراء مستلزمات المنزل وتغطية نفقاتي الشخصية. نحن نحتاج إلى فلتر مياه وكذلك لاحتياجات لطفلي الرضيع."

اسلام، القاهرة

نظرة النظام البيئي

نظرة علي مبادرات الشمول المالي الناجحة في قطاع الملابس الجاهزة

أثبتت RISE أن الرقمنة المسؤولة للأجور، إلى جانب التدريب على القدرات المالية الذي يراعي احتياجات المرأة، يؤدي إلى تحقيق فوائد للأعمال التجارية والعمال. تشمل الأفكار الرئيسية لتوسيع نطاق هذا الأمر بشكل أكبر ما يلي:

إن رقمنة الأجور لا تلغي (على الفور) الحاجة إلى النقد.

من المهم بناء ثقة العمال نحو معرفة أنه بإمكانهم الوصول إلى نقودهم عندما يحتاجون إليها. مع الدعم المناسب، سيبدأ العمال في استخدام المزيد من خدمات الدفع الرقمية بمرور الوقت.

إذا كانت التكنولوجيا مناسبة، فسيستخدمها العمال.

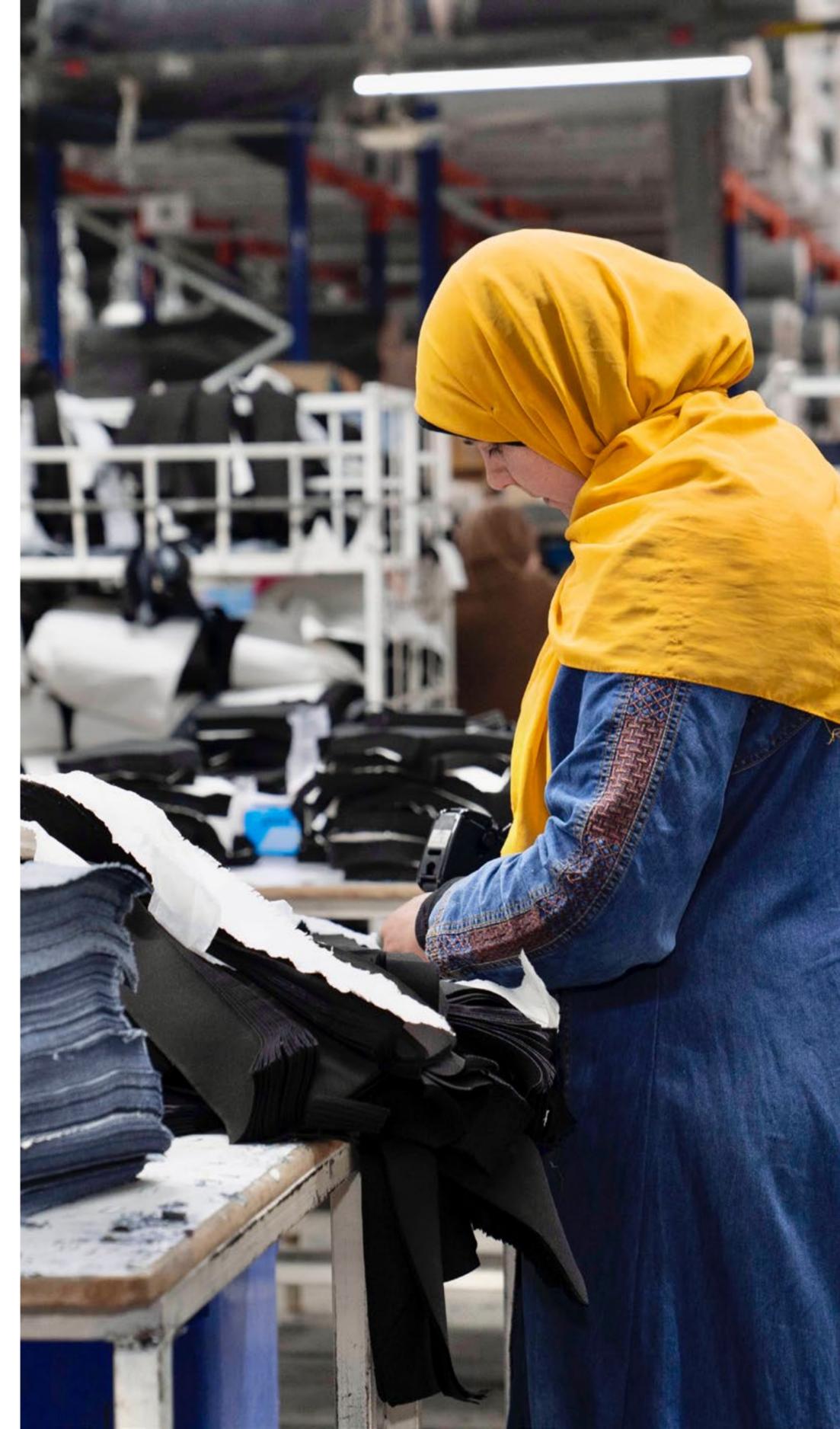
يُظهر إقبال النساء والرجال العاملين على استخدام خدمة إنستاباي أن العمال سيبدأون في استخدام الخدمات المالية الرقمية السهلة الاستخدام والملائمة لهم إذا ما توفرت لديهم المعرفة والمهارات المناسبة.

تجارب العملاء الإيجابية تبني الثقة.

تتآكل ثقة العمال في المنتجات والخدمات المالية إذا لم يتم شرح الرسوم لهم بوضوح، وكذلك ستقوم المصانع بتغيير مقدمي الرواتب إذا تلقت الكثير من الشكاوى من العمال. على سبيل المثال، لا يمتلك جميع العمال عناوين بريد إلكتروني، وبالتالي قد يتم تحصيل رسوم على كشوف الحسابات الورقية التي لم يكونوا على علم بأنهم طلبوها من الأساس. أو إذا كان الوكلاء يشجعون العمال على التقدم بطلب للحصول على بطاقات الائتمان دون توضيح الرسوم والفرق بينها وبين بطاقات الخصم.

من الضروري مراعاة احتياجات المرأة.

تعني المعايير الجنسانية أن النساء أقل احتمالاً أن تكون لديهن خبرة في الخدمات المالية أو التكنولوجيا الرقمية، سيحتاجن إلى مزيد من الدعم لبناء الثقة لاستخدامها. إن مراعاة مراحل حياة المرأة أمر مهم لتركيز الجهود. إن مراعاة مراحل حياة المرأة أمر مهم لتركيز الجهود. إذا لم تؤخذ احتياجات المرأة المالية والعوائق التي تواجهها في الاعتبار، فقد تزداد الفجوات الجنسانية في الشمول المالي.



لقد أثبتت RISE أن قطاع الملابس الجاهزة الذي يعمل مع قطاع الخدمات المالية وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين يمكن أن يكون حافزاً لزيادة الشمول المالي وتحسين الصحة المالية للعاملين من النساء والرجال ذوي الدخل المنخفض من خلال الآليات التالية:

← رقمنة الأجور بطريقة تراعي المنظور الجنساني.

← الاستثمار في الصحة المالية للعاملين على المدى الطويل كجزء من نموذج عمل شامل.

الجهات المشاركة والفائدة

<p>قطاع الملابس الجاهزة </p> <p>زيادة الكفاءة، والشفافية، والامتثال، وإدارة المخاطر</p>	<p>القطاع المالي </p> <p>قطاع سوق نشط جديد يحقق أهداف الشمول المالي</p>	<p>الحكومة </p> <p>زيادة محو الأمية المالية والشمول المالي وتحسين الصحة المالية للسكان</p>	<p>المنظمات غير الحكومية </p> <p>زيادة التمكين الاقتصادي للمرأة</p>
<p>• تضمين تدريب ودعم القدرات المالية المراعية للمنظور الجنساني للعاملين كجزء من رقمنة الأجور</p> <p>• دمج القدرة المالية في مبادرات تمكين العمال الحالية - استخدام مواد RISE، بما في ذلك الملصقات ومقاطع الفيديو والمواد الصوتية</p> <p>• رصد التقدم المحرز، بما في ذلك جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس لتحديد المجالات التي تحتاج إلى دعم إضافي</p>	<p>• اتباع نهج طويل الأجل - يحتاج العاملون لبناء الثقة حتى يكونوا قادرين على سحب النقود من أجهزة الصراف الآلي المحلية وكذلك ثقتهم في استخدام الخدمات المالية الرقمية</p> <p>• تطوير حالات استخدام للرجال والنساء من ذوي الدخل المنخفض بما في ذلك المدخرات والجامعية الرقمية والمدفوعات الرقمية بما في ذلك مدفوعات التجار ومدفوعات العبور</p> <p>• استخدام التصميم السلوكي للترويج للمنتجات التي تهدف إلى الادخار، على سبيل المثال.</p>	<p>• تشجيع استراتيجيات الشمول المالي لمقدمي الخدمات المالية لتشمل العاملين من الرجال والنساء من ذوي الدخل المنخفض</p> <p>• تصميم استراتيجيات لتحفيز التجار على قبول المدفوعات الرقمية والحملات حول كيفية قيام العملاء بالمدفوعات الرقمية الآمنة</p>	<p>• إجراء ومشاركة الأبحاث حول الاحتياجات المالية للعاملات والعوائق المالية التي تواجههن، مع الأخذ في الاعتبار مراحل حياة المرأة والمعايير الجنسانية وديناميات السلطة لدعم الوكالة المالية للمرأة على أفضل وجه</p> <p>• تعزيز رقمنة الأجور المراعية للمنظور الجنساني والنهوض بالإدماج المالي للعاملين وتمكينهم اقتصادياً</p>

التوصيات

عرض العلامة التجارية

"دفع أجور العمال رقمياً، عندما يتم دعمه بتدريب مالي يركز على النوع الاجتماعي، يعزز الشمول المالي ويحسن الصحة المالية للعمال. وهذا يؤدي إلى العديد من الآثار الإيجابية على العمال وأسرهم، كما تم توضيحه من خلال نتائج هذا البرنامج الناجح في مصر من قبل RISE و Mastercard Centre for Inclusive Growth".

فريق التجارة الأخلاقية للملابس والمنزل في M&S





دليل عملي لمقدمي الخدمات المالية

يقدم هذا الدليل، الذي تم تطويره بالتعاون مع Mastercard، نصائح عملية لمقدمي الخدمات المالية لتطوير قطاع الأجور الرقمية، بما في ذلك الاستحواذ، وزيادة استخدام الخدمات المالية، والاحتفاظ بالعملاء الجدد.



دليل عملي للعلامات التجارية العالمية والمشتريين

يقدم هذا الدليل للعلامات التجارية العالمية والمشتريين نصائح عملية ويغطي أربع مراحل لضمان رقمنة الأجور بشكل مستدام، بما يعود بالنفع على كل من الشركات والعمال.



مجموعة أدوات RISE الرقمية للأجور لأصحاب العمل

تحدد أفضل الممارسات والإرشادات للمديرين للانتقال إلى كشف المرتبات الرقمية بطريقة مسؤولة وفعالة. متاحة على الإنترنت باللغتين العربية والإنكليزية.



الأجور الرقمية وموارد القدرة المالية

الموارد التالية التي طورتها RISE، بالشراكة مع ماستركارد، متاحة بسهولة على الإنترنت:



ملصقات RISE عن الصحة المالية

مجموعة من ستة ملصقات تحتوي على معلومات عن الخدمات المالية والإدارة. متوفرة على الإنترنت باللغة العربية.



رسائل RISE الصوتية

تتوفر سلسلة من 5 رسائل صوتية حول الخدمات المالية وإدارة الأموال باللغة العربية.



أداة RISE لتعليم الآليات الرقمية لأجور العمال

تم تطويرها بالتعاون مع QuizRRR، وهي تستخدم أفلاماً ومسابقات ورسوم متحركة جذابة لدعم العاملين لزيادة معرفتهم بالخدمات المالية وتحسين صحتهم المالية وبناء معرفتهم الرقمية. متوفرة باللغة العربية.



فيديوهات RISE عن الصحة المالية

مجموعة من 6 مقاطع فيديو ورسوم متحركة تم تطويرها باستخدام QuizRRR، يمكن استخدامها أثناء التدريب أو عرضها بمفردها، كما هو الحال في مقاصف المصانع. قائمة التشغيل متوفرة باللغة العربية.



يعمل مركز Mastercard Center for Inclusive Growth على تعزيز النمو الاقتصادي العادل والمستدام والشمول المالي في جميع أنحاء العالم. يستفيد المركز من أصول الشركة وكفاءاتها الأساسية، بما في ذلك رؤى البيانات والخبرات والتكنولوجيا، مع إدارة صندوق Mastercard Impact Fund، للقيام بأبحاث مستقلة وتوسيع نطاق البرامج العالمية وتمكين مجتمع من المفكرين والقادة والفاعلين في الخطوط الأمامية للنمو الشامل.

للمزيد من المعلومات وللحصول على أحدث رؤى المركز، يمكنك متابعة المركز على LinkedIn و Instagram كما يمكنك الاشتراك في النشرة الإخبارية للمركز.

www.mastercardcenter.org



إن RISE: Reimagining Industry to Support Equality هي مبادرة لدعم العمل الصناعي التعاوني على نطاق واسع للنهوض بالمساواة بين الجنسين في سلاسل توريد الملابس والأحذية والمنسوجات المنزلية حول العالم. تجمع RISE بين أكبر أربعة برامج لتمكين المرأة في صناعة الأزياء من مشروع HERProject التابع لمنظمة BSR، وشركة GAP. P.A.C.E. و CARE و Better Work بخبرة تزيد عن ١٥ عاماً في تنفيذ برامج تمكين المرأة في سلاسل التوريد العالمية للبناء على مناهج أثبتت جدواها. تركز RISE على ثلاث أولويات مترابطة مع إمكانية إحداث تحسينات جذرية في حيوات العاملات وكذا تحسين نتائج الأعمال التجارية بما في ذلك الصحة المالية، ومنع العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي، والنهوض بالمرأة وتعزيز قيم القيادة.

riseequal.org

1. التقرير السنوي 2023 Better Work Egypt :مراجعة للصناعة والامتثال، منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، [The World Bank Index 2021 2023](https://www.cbe.org.eg/en/financial-inclusion)
2. تقرير البنك الدولي 2021 Findex
3. تخفيض قيمة العملة بما يخبئه المستقبل، يناير 2023
4. معدل التضخم في مصر، الاقتصاديات التجارية، يونيو 2024
5. آخر مستجدات الأمن الغذائي في البنك الدولي، أبريل 2024
6. وفقاً لرئيس الوزراء المصري "مصر سترفع سعر الخبز المدعوم بنسبة 300% في مايو 2024
7. التضخم في مصر يشهد تراجعاً في أكتوبر عن الارتفاع القياسي السابق، رويترز، نوفمبر 2023
8. <https://www.cbe.org.eg/en/financial-inclusion>
9. <https://data.worldbank.org/country/egypt-arab-rep?view=chart>
10. <https://www.cbe.org.eg/en/payment-systems-and-services/national-payments-council-npc>
11. خمس لحظات لبناء التمكين المالي للمرأة منظمة IDEO، مارس 2021
12. تم إطلاق تطبيق "تحويشة" عام 2022 لتقديم خدمات المدخرات والقروض للمرأة الريفية في مختلف المحافظات وقرى الريف بهدف تمكينها مالياً. حيث ساعد تطبيق تحويشة على رقمنة العديد من الجمعيات. إن الجمعيات هي مجموعات مكونة من 15-25 شخصاً يوقعون اتفاقاً لتوفير مبلغ معين من المال بشكل دوري. ثم تُستخدم الأموال بعد ذلك في تسهيل القروض متناهية الصغر لأعضاء المجموعة.
13. تطبيق "تحويشة" للادخار في مصر يستهدف 2.2 مليون سيدة في 3 سنوات، أبريل 2023
14. رقمنة الأجور في قطاع الملابس الجاهزة في مصر: التأثير على الأعمال التجارية والعاملين والعملاء في مجموعة لوتس للملابس الجاهزة، نوفمبر 2021
15. أجرت RISE استبيانات في بداية البرنامج شملت 532 عاملاً (62% منهم من النساء) من 9 مصانع في الإسكندرية والجيزة والإسماعيلية وبورسعيد وقلوب والإسماعيلية، وفي نهاية البرنامج شملت 493 عاملاً (59% منهم من النساء) من 9 مصانع للملابس الجاهزة. كان 50% من الرجال و59% من النساء يبلغون من العمر 34 عاماً أو أقل إن البيانات الواردة في هذا التقرير مأخوذة من هذه الاستطلاعات ما لم يُذكر خلاف ذلك.
16. تحليل فوائد الأعمال الذي أجرته RISE باستخدام بيانات مستقاة من 9 مصانع
17. تم الإبلاغ عن عدد العمال الذين تلقوا رواتبهم عبر حساباتهم المصرفية وذلك من قبل مديري المصانع بعد الانتهاء من برنامج RISE الصحة المالية، إما في أكتوبر 2021 أو سبتمبر 2023، اعتماداً على تاريخ بدء البرنامج.
18. "سجينات الفقر" في مصر يعانين من وصمة العار التي تلحق بهن رويترز، مايو 2023
19. العودة والتقهقر: هجرة العودة والمعايير الجنسانية في مصر: مجلة الدراسات الإثنية والهجرة: المجلد 47، العدد 5
20. Promoting Gender Equality and Women's Empowerment in Egypt U.S. Agency for International Development
21. [Explaining the MENA Paradox: Rising Educational Attainment, Yet Stagnant Female Labor Force Participation](https://www.cbe.org.eg/en/payment-systems-and-services/national-payments-council-npc) Assaad R, Hendy R, Lassassi M, Yassin S. Demogr Res. يوليو - ديسمبر 2020

الأجور الرقمية وموارد القدرة المالية

التصوير - RISE/مركز الخدمات التنموية-م معوض

شكراً لشركائنا، مركز الخدمات التنموية (CDS)، وشركة Alpine Creations، ومجموعة Haddad، ومجموعة Inditex، وKontor، وLevis، وM&S، وPVH، وصندوق Mastercard Impact Fund الممول لنا، بدعم من مركز Mastercard للنمو الشامل، وللمدراء وعمال الملابس الذين شاركوا تجاربهم وملاحظاتهم معنا.

تم إعداد هذا التقرير من قبل Charlotte Pallangyo و Kamrul Shuvo و Ella Moffat في RISE، مع مدخلات مُقدمة من نهال صادق في CDS.