



# مركز هي للسياسات العامة

HEYA CENTER FOR PUBLIC POLICY

## ورقة سياسات

أزمة العمالة الفنية في المدن الصناعية الجديدة

جمهورية مصر العربية - القاهرة



[www.hey-program.org](http://www.hey-program.org)  
[info@hey-program.org](mailto:info@hey-program.org)



Heya Program - برنامج هي

## مقترح ورقة سياسات حول أزمة العمالة الفنية في المدن الصناعية الجديدة

شيماء حسين	فريق العمل
أحمد حسن سها سمير سهيلة عبد العزيز	فريق التنسيق والإدارة والدعم
أ/ منال سمرة د/ هيام القوصي	إشراف
أ/ احمد عبد الواحد أ/ احمد العسال	المراجعة النهائية

نفذت هذه الورقة بدعم فني من أكاديمية التنمية الدولية و الشركاء المحليين، والآراء الواردة هنا تمثل آراء فريق البحث.

جميع الحقوق محفوظة @ برنامج هي ٢٠١٤

## قائمة المحتويات

- ٢ ..... قائمة المحتويات
- ٤ ..... ملخص تنفيذي
- ٥ ..... خلفية تاريخية
- ٥ ..... خلفية قانونية
- ٦ ..... المشكلة وتأثيرها على المجتمع المحلي
- ٧ ..... الخيارات والبدائل
- ٩ ..... الجهات والهيئات الحكومية والخاصة ذات الصلة

## ملخص تنفيذي:

أزمة طاحنة تعيشها الصناعة المصرية تتعلق بارتباطها بالعنصر البشري الذي لا غنى عنه في هذا النشاط الإقتصادي الخطير، الذي يعتبر عماد اقتصاد الدول وعليه تصنف الدول طبقات بين دول عالم أول ونامي ومتخلف.

تكشف أرقام منظمة اليونسكو أن التعليم المهني والفني في العالم يضم ١٥% من الطلاب في مرحلة التعليم الثانوي ويمثل في أمريكا اللاتينية وأوروبا ٣٠% من إجمالي تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي، ويتراوح في الدول العربية والشرق الاقصى بنسبة بين ١٦، ١٧% وهناك أقاليم ومناطق يعتبر التعليم الفني فيها أقل تطورا، حيث يمثل نسبة ٥% في شمال افريقيا وأقل من ٢% في جنوب أفريقيا من إجمالي طلاب المرحلة الثانوية. أما في مصر فيمثل الملتحقون بالتعليم الفني ٥٥% من إجمالي طلاب الثانوية وبالتالي نحن أعلى من المستويات العالمية.

وفق الإحصاءات الرسمية المصرية بأن ١٤ مليون مواطن يحملون مؤهلا متوسطا ( دبلوم صناعي ودبلوم تجاري) ويوجد ٧.٣ مليون عاطل بنسبة بطالة تقترب من ٥١% بين الشباب". ورغم ذلك فإن المناطق الصناعية علي مستوي الجمهورية تعاني من مشكلة كبيرة تتمثل في النقص الشديد في الأيدي العاملة، مما أدي لغلاق بعض المصانع وعرقلة بعضها وبوجه عام تراوحت نسبة نقص العمالة وهروبها ما بين ٣٠% و ٥٥%، ووصلت في أحد المصانع إلي ١٠٠%.

## خلفية تاريخية:

وفقا لتحليل سوق العمل تعد البطالة بين الشباب هي السمة الغالبة على هيكل البطالة ويشير الواقع الى أن ما لا يقل عن ٩٠% من المتعطلين تقل أعمارهم عن ٣٠ عاما ويمثل الإقتصاد غير الرسمي نقطة الجذب الأساسية لهم. وتتفشى ظاهرة المهن غير الرسمية وغير الإنتاجية وإتجاه الشباب إلى العمل كقائدي سيارات ميكروباص أو "التوكتوك" والعمل في الكافيتريات والمطاعم و"السوبرماركت" والتوصيل للمنازل، وغيره من الأعمال التي تدر ربحا سريعا دون أن تضيف قيمة مضافة حقيقية للإقتصاد الوطني. والطامة الكبرى في إحتلال الباعة الجائلين الشوارع وفرضهما لإتاوات على الحكومة كما يطالبون الحكومة بتقنين أوضاعهم وبناء محلات لهم حتى دون معرفة مصدر البضائع ومدى تأثيرها على الصحة العامة.

## خلفية قانونية:

ينظم التعليم الفني في مصر قانون التعليم<sup>iii</sup> رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ وبالتحديد الفصل الثالث بمواده من ٣٠:٣٧ والصادرة بشأن التعليم الفني الثلاث سنوات والباب الرابع باده من ٣٨:٤٦ والصادرة بشأن التعليم الفني الخمس سنوات. كما ينظم العمل الفني والتدريب المهني قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بمواده من ١٤٤:١٣١. وتتعدد أصوات المتخصصين والخبراء بضرورة فصل وزارة التربية والتعليم عن التعليم الفني والتدريب المهني لتنشأ وزارة مستقلة معنية بالقطاع الفني بهدف إعداد فئة الفنيين في مجالات الصناعة والزراعة والتجارة والإدارة والخدمات وتنمية المهارات الفنية لدى الدارسين وهو ما حدث بالتعديل الوزاري الأخير وتم استحداث وزارة ( التعليم الفني والتدريب ).

## البدائل المقترحة:

- إعادة النظر في قوانين التعليم الفني والتدريب والتوجيه المهني بشكل يضمن للعاملين الفنيين استقرارا ماديا وتأمين اجتماعي وصحي.
- إحداث تكامل بين التعليم الفني والتدريب المهني بحيث يحتوي المنهج على المهارات والمعارف المطلوبة بالفعل في سوق العمل حتى لا تستمر حالة الفصام التام بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.

## المشكلة وتأثيرها على المجتمع المحلي:

### أ. تعريف وتحديد المشكلة والسياسات التي تحكمها:

مشكلة العمالة والأيدى المدربة مشكلة خطيرة تطرح نفسها على مائدة مفاوضات رجال الصناعة في مصر بعد أن أصبحت ضرورة ملحة بسبب تراجع مستوى العامل المصري وعزوف الكثير من الشباب المصري عن الدخول لسوق العمل وهو ما تؤكد إحصاءات وزارة القوى العاملة في مصر والتي تؤكد عزوف الشباب عن التقدم لشغل هذه النوعيات من الوظائف.

٥

## ب. التعرف على المعلومات المتاحة المتعلقة بالمشكلة وكيفية التعامل معها:

- هناك عدة أسباب وراء مشاكل العمالة الفنية في مصر الآن أهمها:
- ارتفاع تكلفة الانتقال من وإلى العمل وصعوبة المواصلات.
  - التناقض الواضح بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
  - انخفاض أجور العمال وعدم وجود حوافز تشجيعية للعمالة.
  - جلب عمالة فنية أسيوية.
  - عدم تفعيل بعض المواد بقانون العمل التي تضمن للعامل حقوقه.
  - إفلات الشارع المصري خلال السنوات الماضية.

## ت. تأثير المشكلة على المرأة ودورها في التعامل مع المشكلة:

من الواضح أن مشاكل العمالة الفنية كان لها بالغ الأثر على الإقتصاد وسوق العمل في مصر حيث أنها أدت إلى الآتي:

1. هروب الشباب من العمل بالمدن الصناعية الجديدة.
2. عدم وجود عمالة مدربة .
3. اتجاه الشباب للعمل بمجالات تدر ربحا سريعا.
4. شعور العامل بعدم الاستقرار .
5. شعور العامل بالغبين وعدم الإنتماء للمصنع.
6. اتجاه الشباب للعمل بمجالات الإقتصاد غير الرسمي.

## ث. تحديد الإجراءات المجتمعية المحلية للتكيف مع المشكلة:

1. تغيير النظرة الدونية التي يتبناها المجتمع تجاه العمال والحرفيين.
2. تشجيع الشباب على تلقي التدريبات التحويلية والعمل في وظائف ، سوق العمل في حاجة ملحة لها.

## ج. الخيارات والبدائل المتاحة للمجتمع للتعامل مع المشكلة:

١. تكاتف القطاع الخاص مع الحكومة في برامج تنمية تستهدف حل مشكلة البطالة وتوفير أيدي عاملة مدربة ودارسة.
٢. إعادة النظر في المناهج التعليمية وتعديلها لتتوافق مع متطلبات سوق العمل.
٣. خضوع القوانين التي من شأنها تنظيم التعليم الفني والعمل الفني والتدريب والتوجيه بما يتناسب مع متطلبات العصر والظرف المواتي.

## الخيارات والبدائل:

### أ. البدائل القانونية والسياسات:

- إصدار قانون يوجب منح مساحات من الأراضي بالمناطق السكنية بالمدن الصناعية الجديدة ينشئ عليها المصنع عدد من الوحدات السكنية تستوعب كامل عدد العمال بالمصنع، على أن تتم إصدار تصاريح العمل بالمصنع فور الإنتهاء من تسكين العمال.
- بالنسبة للمصانع القائمة فيتم تخصيص الأراضي في أسرع وقت مع منح فترة زمنية للمصانع لتوفيق أوضاعهم وتسكين العمال وتمنح الأراضي بالمناطق الصناعية بصفة حق إنتفاع تسحب في حال توقف المصنع عن الإنتاج.
- وضع ضوابط للتجارة للسيطرة على ظواهر الإقتصاد غير الرسمي.

### ب. البدائل المالية:

- تفعيل قانون العمل الذي صدر في ٢٠٠٣ نص على إنشاء صندوق للتدريب يمول من حصيلة رسم يفرض على المنشآت التي يعمل بها ١٠ عمال فأكثر بنسبة ١٠% من صافي الأرباح التي تحققها هذه المنشآت والموارد الأخرى التي حددها القانون.
- زيادة حوافز العمل الإنتاجية.

## ت. البدائل الإدارية والتأهيل:

- الإهتمام بالمدن الصناعية وتطويرها لتصبح مجتمعا عمرانيا وسكنيا جديدا لعمال المصانع لتشمل مدارس ومستشفيات وغيرها.
- تطوير شبكة النقل العام لربط المدن الصناعية بالعاصمة بأسعار تتناسب مع فئة العمال.
- إدخال خط سكة حديد الى المدن الجديدة لتسهيل عمليات النقل.
- يجب على الدولة أن تقوم بدور فاعل وعملي في تعليم وتدريب وتأهيل العمالة للتشغيل ومتطلبات السوق.
- زيادة عدد البرامج الدولية الثنائية مثل برنامج مبارك كول.
- تطوير الجامعة العمالية لتحويلها الى تجمع تكنولوجي يلبي إحتياجات سوق العمل.
- يجب قضاء طالب التعليم الفني فترة الصيف في أحد المصانع في تخصصه ليخرج طالب التعليم الفني جاهز الصناعة فنية ويمكنه التعامل مع الآلة بدقه واتقان.
- التدريب الحقلي الحقيقي من حيث إختلاط طلاب المدارس الفنية والجامعات بالمواقع الإنتاجية لفترات طويلة ليس لتعلم النواحي الفنية فقط بل للتعلم تقدير العمل وأهميته والإنضباط وإكسابه المهارات اللازمة.
- إدراج مادة جديدة تنص على إلزام العمال بعدم مغادرة أعمال أو الإنتقال إلى أعمال أخرى قبل قضاؤهم مدة محددة بالعمل للحد من هروب الكفاءات الفنية سعيا وراء المرتبات المرتفعة دون النظر إلى حجم الخسائر التي يتكبدها أصحاب الأعمال.





## الجهات والهيئات الحكومية والخاصة ذات الصلة:

- وزارة المالية.
- الإتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- الجمعيات الأهلية (خاصة العاملة في مجال التدريب والتوظيف).
- العمالة الفنية المدربة.
- عمالة الإقتصاد غير الرسمي.
- تجار البضاعة المهرية جمركيا.
- تجار الممنوعات (مخدرات، سلاح ...).
- الإعلام.
- رجال الدين.



## نبذة عن المركز:

مركز هي للسياسات العامة هو مركز بحثي يعمل في عدة دول عربية على مستوى الشرق الاوسط وشمال افريقيا وهي (مصر، الاردن، تونس، لبنان واليمن). حيث يعمل المركز على تعزيز قدرات المرأة في مجال تحليل ورسم السياسات العامة وتنمية قدراتها في الحوكمة الرشيدة من خلال اجراء البحوث والدراسات والبرامج التي تخدم غاية المركز. ويهدف مركز هي للسياسات العامة الى ان يكون بيت خبرة ومرجع للسياسات. ويرتكز المركز في عمله على مجموعة من القيم المجتمعية وخاصة المشاركة، الشفافية، احترام التنوع والنزاهة بالاضافة الى الابتكار والإبداع.

## الاهداف (الفرعية للمركز):

- المساهمة في تحليل ورسم السياسات العامة في شتى المجالات باتباع منهجيات تشاركية
- العمل على تعزيز مشاركة المرأة في مجال الانتخابات وتفعيل إدماجها في ادارة الشأن العام
- نشر مفاهيم وقيم وممارسات الحوكمة الرشيدة وحقوق المرأة
- تعزيز دور المرأة في ترسيخ ودعم مبادئ الديمقراطية
- اقامة علاقات تعاون وشراكة مع مختلف المؤسسات العامة والخاصة ومنظمات المجتمع المدني على المستوى الوطني والدولي فيما يتوافق مع رؤية المركز

