



العمالة غير المنتظمة وجهود النقابات العمالية في تحقيق الأمن الاجتماعي "دراسة ميدانية"

د/ ندي نبيل أحمد زلط

مدرس بقسم علم الاجتماع


كلية الآداب، جامعة دمياط

nada@du.edu.eg

د/ منار عبدالعال راشد القلا

مدرس بقسم علم الاجتماع

كلية الآداب، جامعة دمياط

 10.21608/jfpsu.2024.315804.1378

This is an open access article licensed under the terms of
the Creative Commons Attribution International License
(CC BY 4.0). <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



العمالة غير المنتظمة وجهود النقابات العمالية في تحقيق الأمن الاجتماعي "دراسة ميدانية"

مستخلص

هدف البحث الراهن إلي تحديد جهود النقابات العمالية لتحقيق الأمن الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة، وقد اعتمد البحث علي عينة عشوائية من العمالة غير المنتظمة العاملة في مجال صناعة الأثاث بمحافظة دمياط والبالغ عددها ٣٧٢ مفردة، بالاعتماد علي استمارة استبيان، من خلال استخدام طريقة كرة الثلج، بالإضافة إلي الاعتماد علي أداة دليل المقابلة المتعمقة مع أعضاء اللجنة النقابية للعاملين بصناعة الأثاث في محافظة دمياط، والبالغ عددهم ٧ مقابلات، وتوصل البحث إلي أن عوامل تزايد معدلات العمالة غير المنتظمة تتمثل في تفضيل ثقافة العمل الحر، الخوف من البطالة، تزايد معدلات الهجرة والنزوح، بالإضافة إلي ضعف التحديث والتطوير المستمر في صناعة منتجات الأثاث وجشع التجار، وجهل العمال بحقوقهم، وضعف الرقابة وتعدد جهات التفتيش، إلي جانب ارتفاع معدلات الضرائب، وتتمثل المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة في عدم قدرة العمالة غير المنتظمة علي تسويق منتجاتهم، وارتفاع أسعار المواد الخام، وعدم وجود فرص لديهم للارتقاء المهني، وتمثلت جهود النقابة في مساعدة العمالة غير المنتظمة في التسويق لمنتجاتهم، من خلال العديد من الفعاليات والمعارض المقامة خارج محافظة دمياط، وإصدار جريدة تناقش احتياجاتهم ومشكلاتهم، كما أكدت نتائج البحث أن العمالة غير المنتظمة لها دور كبير في تحقيق النمو الاقتصادي، وزيادة الدخل القومي، وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: العمالة غير المنتظمة، النقابات العمالية، الأمن الاجتماعي، صناعة الأثاث.

Informal Employment and the Efforts of Trade Unions in Achieving Social Security "A Field Study"

Abstract

The current study aimed to identify the efforts of labor unions to achieve social security for irregular workers. The study relied on a random sample of irregular workers working in the furniture industry in Damietta Governorate, numbering 372 individuals, based on a questionnaire form, using the snowball method, in addition to relying on the in-depth interview guide tool with members of the union committee for workers in the furniture industry in Damietta Governorate, numbering 7 interviews. The study concluded that the factors for the increasing rates of irregular workers are represented by the preference for the culture of self-employment, fear of unemployment, increasing rates of migration and displacement, in addition to the weakness of modernization and continuous development in the furniture products industry and the greed of merchants, workers' ignorance of their rights, weak oversight and multiple inspection bodies, in addition to high tax rates. The problems facing irregular workers are represented by the inability of irregular workers to market their products, the high prices of raw materials, and the lack of opportunities for professional advancement. The union's efforts were represented in helping irregular workers market their products through many events and exhibitions. Residing outside Damietta Governorate, and issuing a newspaper that discusses their needs and problems. The study also confirmed that irregular employment has a major role in achieving economic growth, increasing national income, and thus contributing to achieving sustainable development.

Keywords: irregular employment, labor unions, social security, furniture industry.

مقدمة:

يعتبر النمو الاقتصادي من الأهداف الرئيسية التي تسعى جميع دول العالم لتحقيقها، إذ يعد من أهم الشروط الأساسية لتحسين المستوى المعيشي للمجتمعات، كما يعد من مؤشرات رخائها، حيث يعتبر المقياس الأفضل لأداء الاقتصاد القومي، ولا يمكن اغفال وجود تحديات تواجه تحقيقه في مصر ويأتي على رأسها أنشطة الاقتصاد غير الرسمي (خليل وآخرون، ٢٠٢١، ص ٨٦).

فيعد العمل في القطاع غير الرسمي ظاهرة واسعة الانتشار ومستمرة تؤثر بشكل خطير علي مدي سرعة نمو الاقتصادات وتطورها، وتوفير الفرص الاقتصادية اللائقة لسكانها، وتتطلب التنمية المستدامة الحد من النشاط غير الرسمي مع مرور الوقت، فتشير تقديرات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٨ أن ٨٥٪ من العمال الغير منتظمون علي مستوى العالم، يعملون بشكل غير مستمر في شركات صغيرة غير مستقرة، مع وجود ١١٪ فقط من العمال غير الرسميين العاملين في الشركات الرسمية، وبالتالي فإن توفير فرص الحماية الاجتماعية وظروف عمل مقبولة أمر ضروري لدعم التنمية الشاملة، وهذا ما أقره الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة الذي ينادي بضرورة توفير عمل لائق للجميع، وتعزيز النمو الاقتصادي المطرد الشامل والمستدام (Delechat, Medina, 2021, p p 5: 2).

ووفقاً لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٩ فإن حوالي ٢ مليار عامل من سكان العالم يعملون بوظائف غير رسمية، وفي معظم البلدان النامية تشكل العمالة غير المنتظمة عنصراً أكبر من القوي العاملة مقارنة بالعمالة المنتظمة أو الرسمية، وتعتمد الغالبية العظمي من العمال في إفريقيا على الاقتصاد غير الرسمي بمقدار ٨٥.٥٪ من إجمالي عدد العاملين بالقارة (Mugisa, 2022, P 7).

وبالرغم من أن حقوق العمال هي قضية حقوق إنسان، إلا أنها أيضاً قضية حقوق نقابية، لأن العمال ليس لديهم وسيلة أخرى للتعبير عن مصالحهم الجماعية، أو للدفاع بشكل فعال عن مصالحهم الفردية، إلا من خلال النقابات العمالية، وخاصة في حالة العمالة غير المنتظمة، فهؤلاء هم الأكثر استغلالاً وحرماناً من الحماية بين جميع العمال، والذين

تعرض كرامتهم باستمرار للتحدي بسبب ظروف بقائهم على قيد الحياة (Gallin, 2001, P547).

فالغالبية العظمى من العمالة غير المنتظمة معرضة للعديد من المخاطر فأجورهم منخفضة وغير منتظمة، ولا يتم تمثيلهم بشكل كافٍ في هياكل الإدارة المحلية والوطنية، ولا تحميهم قوانين العمل، بالإضافة إلي أنهم معرضون للفقر والجوع والمرض، ولا يستطيعون الوصول إلي التغطية اللازمة للحماية الاجتماعية وآليات دعم سبل العيش (Schwettmann, 2020, P P 2:5).

وقد كشفت جائحة كورونا عن الأوضاع المأسوية للعمالة غير المنتظمة وأسرههم، فقد قدرت منظمة العمل الدولية أن حوالي ١.٦٪ مليار عامل غير منتظم تأثروا بالإغلاق أثناء جائحة كورونا، وعانوا من أشد الظروف الاقتصادية، وكثير منهم فقدوا أعمالهم، إلي جانب اتجاه أصحاب العمل لتغيير طبيعة العمل واستبداله من الدوام الكامل للعمل، إلي العمل المؤقت أو العمل لمهمة محددة توفيراً للنققات، حتي بعد انتهاء جائحة كورونا، وبناء علي ذلك فمن المتوقع ارتفاع قطاع العمالة غير المنتظمة في السنوات المقبلة، ومن ثم فإن هذه الفئة تعاني من التهميش الاجتماعي، وفقدان الأمن الاجتماعي(رومان، ٢٠٢٣، ص ٢٣).

ولقد غيرت نظم العولمة من طبيعة العمل، فبعد التفاوت الاجتماعي والاقتصادي من أهم سلبيات العولمة، والذي نتج عنه ارتفاع معدلات الفقر وتداعياته، وخاصة بالنسبة للفئات المهمشة والمهددة بالفقر، مثل العمالة غير المنتظمة، فسيل تحقيق الحماية الاجتماعية ليست مقتصرة علي القطاع الرسمي، وما ترتبط به من ضمان اجتماعي، وتأمينات اجتماعية، وشبكات الأمان، باعتبار أن الحماية والأمن الاجتماعي مكون أساسي في أجندة العمل اللائق، فحق العمل هو من أهم حقوق الانسان، وهو الذي يؤدي لاستقرار الأسرة والمجتمع بأكمله، وهذا لن يتحقق إلا من خلال توافر ظروف وشروط عمل عادلة، فيجب علي النقابات العمالية سرعة التدخل ومواجهة العقبات التي تواجه هذه الفئة، حيث أن النقابات العمالية بمثابة منظمات جوهرية تهتم بتحسين الأحوال المعيشية للعمال، من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية، وتخفيف حدة التفاوت الاجتماعي والاقتصادي، تحت

مظلة التوجه نحو بناء الإنسان.

فالنقابات العمالية هي شريك اجتماعي في الاطار الواسع لعلاقات العمل، وهي أحد المحفزات لتحقيق العدالة الاجتماعية، والأداة الفعالة في تنظيم القوي العاملة، تحمل إلي العمال كل تطورات العصر الحديث من النظريات المختلفة التي يسترشد بها العامل في حياته، وفي تطور أسلوبه انتاجه، وفي الارتقاء بمستوي معيشته، ولن تصيح النقابات ذات قيمة حقيقة إلا إذا كانت لها آثارها في الواقع الفعلي (سيف الدين وآخرون، ٢٠٢٣، ص ٢).

وبما أن النقابات العمالية تظهر ويبرز دورها نتيجة للتغيرات والتطورات الاجتماعية والاقتصادية، وفي ظل تزايد معدلات العمالة غير المنتظمة، وتعدد مشكلاتها، ووقوعها في براثن الفقر وفقدانها للأمان، فيهتم البحث الراهن ببحث واقع النقابات العمالية وجهودها في تحقيق الأمن الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة.

أولاً: المشكلة البحثية:

لا يمكن إغفال الجوانب السلبية للثورات الصناعية، فعلي الرغم من أن الثورات الصناعية عبر التاريخ، أدت إلي رفاهية بعض الناس، إلا أنها خفضت من مستويات المعيشة للبعض الآخر مثل الطبقة العاملة (Koyuncu and Others,2022, P 162).

فيشكل تنامي العمالة غير المنظمة تحديات استثنائية أمام قوة النقابات العمالية، مما يتطلب تغيير هياكلها الداخلية، ومراجعة تخصيص الموارد لها، ووضع استراتيجيات جديدة من أجل تنظيم غير المنظمين في العمل، وتمثيل مصالح جميع العمال، وإنشاء التحالفات مع المجموعات التي تشترك في المصالح الاجتماعية المشتركة (International Labour Organization, 2019, P11).

وفي ظل مساعي أجنحة التنمية المستدامة ٢٠٣٠، فيجب تحويلها إلي حقيقة تخدم حقوق العمال والحقوق النقابية، فالعمال ونقاباتهم الحق في المشاركة في مختلف جوانب العملية الوطنية لتنفيذ خطة التنمية المستدامة في كل البلدان، والنقابات العمالية هي أفضل من يمكنها سماع رغبات عمالها واحتياجاتهم في هذه المرحلة الحاسمة، فيمكن للنقابات العمالية من خلال دورها التمثيلي واسع النطاق، أن تشكل قوة ضغط هامة تؤثر علي

كيفية تحقيق التنمية المستدامة علي المستوى الوطني (رشماوي، ٢٠١٨، ص ٢٣). ولقد سعت العديد من الدراسات لرصد المشكلات التي تعاني منها فئة العمالة غير المنتظمة، ودور الجهات المعنية في مواجهتها، وتحديد آليات المواجهة، فقد سعت دراسة (نبيل، ٢٠١٩) إلي وصف واقع استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة وتحديد آثارها الاقتصادية، وقد أثبتت الدراسة أن أهم الاحتياجات والمشكلات الاقتصادية التي حددها العمال الغير منتظمون تمثلت في صعوبة توفر دخل شهري ثابت، وصعوبة الحصول علي دعم مادي لإقامة المشاريع، ثم صعوبة توفر فرص عمل، وتمثل دور الجمعيات الأهلية في البحث عن مؤسسات تمويلية لضمان استمرارية البرامج والمشروعات اللازمة للاستفادة من العمالة غير المنتظمة، وحث رجال الأعمال في دعم برامج ومشروعات العمالة غير المنتظمة مالياً، والبحث عن مصادر تمويل جديدة لمشروعات العمالة غير المنتظمة.

واتجهت دراسة (Salem, Zaki, 2019) إلي تقييم تأثير الانفتاح التجاري علي جودة الوظائف بالقياس بحصة العمالة غير الرسمية وغير المنتظمة في إجمالي العمالة في المجتمع المصري، وقد توصلت نتائج الدراسة إلي أن الشركات غير الرسمية والأقل إنتاجية ستضطر إلي الخروج من الصناعة ولن تقوم سوي الشركات الرسمية الأكثر إنتاجية بالتصدير إلي الأسواق الدولية، وسيؤدي ذلك إلي زيادة الطلب علي العمال الرسميين والنظاميين في نهاية المطاف، واستبعاد العمالة غير المنتظمة.

وقد هدفت دراسة (حدو، البشير، ٢٠١٩) إلي دراسة وضعية العمال غير الرسميين في الجزائر، ورصد آليات معالجتها، وقد انتهت الدراسة إلي أن نتائج محاربة ظاهرة العمالة غير الرسمية في الجزائر دون المستوى المطلوب، بسبب ضعف الهيئات والمؤسسات المختصة بإحصاء وقياس حجم الاقتصاد غير الرسمي، وعدم إتاحة معلومات حول الظاهرة، وغياب برامج خاصة موجهة لمعالجة الظاهرة، وأكدت علي ضرورة استحداث فرص عمل جديدة، وضرورة تحويل العمالة من القطاع الغير رسمي إلي القطاع الرسمي. في حين استهدفت دراسة (بركة الله وآخرون، ٢٠٢٠) التعرف على المشكلات الاجتماعية التي تواجه العاملات من الإناث من العمالة غير المنتظمة، وقد أثبتت الدراسة

أن دافع العاملات غير المنتظمات إلى العمل كان مساعدة الأهل والرغبة في شراء متطلبات الزواج، كما أكدت نتائج الدراسة تعرضهن للتحرش الجنسي في عملهم، والتحيز ضد المرأة في الأجور وعدم كفاية الأجر، وتقاضيها نصف ما يتقاضاه الرجل، رغم أن طبيعة العمل واحدة.

واهتمت دراسة (Sultana and Others, 2022) بالتحقق من دور العمالة غير المنتظمة في النمو الاقتصادي وفقاً للهدف الثالث والثامن من أهداف التنمية المستدامة، والمساهمة في صناعة السياسات التنموية المتعلقة بالقطاع غير الرسمي، وقد أكدت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي للعمالة غير المنتظمة علي النمو الاقتصادي في البلدان النامية، كما أثبتت أن مؤشرات الاقتصاد الكلي مثل دخل الفرد والانفاق الوطني والمعروض النقدي والحرية الاقتصادية، تساهم في النمو الاقتصادي للبلدان النامية، كما أكدت أن القطاع غير الرسمي يتمتع بكافة الإمكانيات للمساهمة في توليد فرص عمل.

بينما تناولت دراسة (El Mekkaoui and Others, 2022) تحليل التحديات والفرص لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال الغير منتظمين في سوق العمل، ودراسة خصائص العمالة غير المنتظمة، وقد أثبتت الدراسة أن العمال ذات المستوى التعليمي العالي لديهم فرص أكبر للانتقال للعمل في القطاع الرسمي، مقارنة بمنخفضي المستوى التعليمي، وتتمثل معوقات مكافحة الظاهرة في انعدام الثقة في التشريعات، ونقص المعلومات والوعي، وارتفاع التكلفة وعدم كفاية التمويل، كما أكدت نتائج الدراسة استبعاد فئة العمالة غير المنتظمة من التغطية وبرامج التأمين الاجتماعي.

وركزت دراسة (عبد الفتاح، ٢٠٢٢) علي قياس فاعلية برامج المنظمات غير الحكومية في تحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي والصحي والبيئي للعمالة غير المنتظمة في ظل جائحة كورونا، وأشارت نتائج الدراسة إلي أهمية دور رجال الأعمال في مواجهة مشكلة العمالة غير المنتظمة، وضرورة منح قروض دواره للمشروعات الحرفية والتجارية للعمال، وقد أثبتت الدراسة فاعلية برامج المنظمات غير الحكومية في تحقيق الأمن الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة في ظل جائحة كورونا، والمتمثلة في تحقيق الأمن الاقتصادي والصحي والبيئي.

في حين استهدفت دراسة (الضيبي وآخرون، ٢٠٢٣) التعرف علي مستوى الوعي بإقامة المشروعات الصغيرة وأثرها علي الاستقرار الأسري، لدي زوجات العمالة غير المنتظمة عينة البحث في ظل جائحة كورونا، وتحديد الأهمية النسبية لمحاور مقياس الاستقرار الأسري في ظل جائحة كورونا وتشمل الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والصحي والنفسي، لدي زوجات العمالة غير المنتظمة، وأثبتت نتائج الدراسة أن حجم تأثير البرنامج المقترح علي الوعي بإقامة المشروعات الصغيرة والاستقرار الأسري في ظل جائحة كورونا وتنمية مهارات إدارة المشروعات الصغيرة كبير مما يوضح فاعليته العالية، كما أكدت فعالية هذا البرنامج ودوره في الاستقرار الأسري في ظل جائحة كورونا.

وهدف دراسة (أحمد حمدان محمد أحمد، ٢٠٢٣) إلي تحديد مستوى أبعاد التخطيط التشاركي، وتحديد مستوى برامج الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة غير المنتظمة بالجمعيات الأهلية، وقد أثبتت نتائج الدراسة أن مستوى أبعاد التخطيط التشاركي بالجمعيات الأهلية التي تقدم خدمات للعمالة الغير منتظمة متوسطاً، وتمثل الدور الأساسي للبرامج الاجتماعية من وجهة نظر المسؤولين في الجمعيات الأهلية في توعية وحماية العمالة غير المنتظمة من الانحراف، وكذلك تقديم مساعدات عينية للعمالة غير المنتظمة.

وتعتبر صناعة الأثاث القلب النابض بمحافظة دمياط، فتنتج دمياط حوالي ثلثي الإنتاج الخشبي في مصر، كما تساهم بنسبة كبيرة في نمو الاقتصاد المصري، حيث تساهم بأكثر من ٧٠٪ من إنتاج الصناعات الحرفية، ونصيب صناعة الأثاث من المخرجات الصناعية في محافظة دمياط يصل إلي ٦٤.٧٪ من إجمالي المخرجات الصناعية بها، ويمثل ذلك حوالي ٢٦.١٪ من الناتج القومي لمصر، ويعمل في قطاع الأثاث ما يتعدى المليون عامل، منهم ما يقرب من ٦٠٠ ألف عامل بطريقة مباشرة، و٤٠٠ ألف عامل بطريقة غير مباشرة، في أكثر من ١٢٠ ألف منشأة صناعية، ويعمل بهذه الصناعة ما بين (المسطرجي، والنجار، والقشرجي، والأويمجي، والاستورجي، والمذهباتي، والمنجد، إلخ..) ولكل منهم آلياته وطرقه المختلفة في العمل (الخضري، ٢٠٢٢، ص ص ١٨١ : ١٨٣).

وبالرغم من ذلك فإن صناعة الأثاث في دمياط تعاني من وجود العديد المشكلات التي

تحول دون زيادة قدرتها على المنافسة، فصناعة الأثاث تشهد ركوداً في الفترات الأخيرة لم تشهده من قبل، فغالبية ورش التصنيع مغلقة؛ بسبب ضعف قدرتها علي تغطية تكاليف التشغيل، مما سبب خطورة كبيرة علي العاملين بالمهنة، في ظل عدم وجود مظلة تأمينية لهم، فجميعهم يقعون ضمن فئة العمالة غير المنتظمة (سمره وآخرون، ٢٠٢٠، ص ٣٢٠: ٣٢٢).

هذا إلي جانب وجود معوقات أخري بالغة الخطورة كارتفاع أسعار المواد الخام، وزيادة الممارسات الاحتكارية من قبل المستوردين، وانقطاع الكهرباء المتكرر، وشيوع ظاهرة السماسرة، وارتفاع الضرائب العقارية وضرائب الدخل، وضعف الجهود التسويقية، وإغراق السوق بالأثاث الصيني (معهد التخطيط القومي، ٢٠١٩، ص ٨٨).

كل هذه العقبات تقف حائلاً أمام العمالة غير المنتظمة، وتبث فيهم الخوف من البطالة، في ظل افتقارهم لأبعاد الأمن الاجتماعي، وخاصة بعد تعدد الأزمات الاقتصادية المتكررة، والأزمات الصحية كجائحة كورونا، في حين أن الأمن الاجتماعي يمثل ركيزة أساسية لبناء المجتمعات وتقدمها، وتحقيق التنمية، فالأمن يخلق بيئة قادرة علي العمل والابداع، وفي بمتطلبات جميع أفرادها وخاصة الفئات الأكثر احتياجاً، كما أن تحقق الأمن الاجتماعي يحزر العامل من تخوفه علي مستقبله، ويبث فيه روح الثقة في مؤسسات الدولة، والنقابة التابع لها، فتزداد انتاجيته، وتتحسن أحواله المعيشية، وتتحقق العدالة الاجتماعية.

فالإنسان في مختلف التنظيمات الاجتماعية، هو المحور الأساسي الذي تدور حوله كل الخدمات، وترسخ له الجهود والوسائل للنهوض بمستوي حياته، والعمال هم عصب الحياة، وعلي سواعدهم تقوم صرح التنظيمات علي اختلاف أنواعها، والمشكلات التي تواجههم تعد من أعقد وأدق المشكلات التي تصادف الدول والحكومات التي تسعى جاهدة من أجل إيجاد الحلول المناسبة لها، لما لذلك من خطورة كبيرة وأثر بالغ في تقدم المجتمعات وتطورها (جاهمي، ٢٠١٦، ص ١٠).

وانطلاقاً من الأوضاع والمشكلات التي تعاني منها العمالة غير المنتظمة، فهناك حاجة ملحة إلي تعزيز دور النقابات العمالية في تحقيق الأمن الاجتماعي لهذه الفئة في ظل غياب الأمن النسبي، وباعتبار الأمن الاجتماعي ضرورة حياتية وفقاً أساسياً من حقوق

الإنسان، لذلك تتمحور إشكالية البحث في تساؤل رئيس مفاده ما جهود النقابات العمالية لتحقيق الأمن الاجتماعي للعمال غير المنتظمة؟

ثانياً: أهمية البحث:

أ_ الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية للبحث في مدى تنامي معدلات العمالة غير المنتظمة مقارنة بإجمالي أعداد القوي العاملة في المجتمع المصري عامة، ومحافظة دمياط خاصة، فتسعي الدراسة الراهنة لإثراء الأدبيات البحثية حول أوضاع ظاهرة العمالة غير المنتظمة، والمشكلات التي تتعرض لها، وحاجاتها ومتطلباتها، ومعرفة دور النقابات العمالية في تمكين العمال الغير منتظمون، وتحديد متطلبات تحقيق الأمن الاجتماعي لهم، وذلك في ضوء مقولات نظرية رأس المال البشري، ونظرية التعلم التنظيمي.

ب_ الأهمية التطبيقية:

يستمد البحث أهميته التطبيقية من أهمية الظاهرة التي يتناولها، فالعماله الغير منتظمة تمثل شريحة كبيرة من المجتمع، ولها دور كبير في زيادة الدخل القومي، وبالرغم من ذلك تعاني من غياب برامج الحماية الاجتماعية أو عدم فاعليتها، لذلك قد تسهم نتائج الدراسة في الوصول لمجموعة من الآليات التي قد تفيد متخذي القرار في النقابات العمالية وواضعي السياسات في كيفية تحقيق متطلبات الأمن الاجتماعي للعمال الغير منتظمون، وتحسين أوضاعهم المعيشية، وتنفيذ برامج ومبادرات تدعم تحقيق الأمن الاجتماعي بناء علي أسس علمية وواقعية.

ثالثاً: أهداف البحث وتساؤلاته:

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في تحديد جهود النقابات العمالية لتحقيق الأمن الاجتماعي للعماله غير المنتظمة، ويتفرع منه عدة أهداف كالتالي:

الهدف الأول: الكشف عن التغيرات الاجتماعية المعاصرة الداعية للاهتمام بالعماله الغير منتظمة.

ويتضح ذلك الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

١_ ما خصائص العماله الغير منتظمة؟

٢_ ما حاجات ومتطلبات العمالة الغير منتظمة؟

٣_ ما عوامل تزايد معدلات العمالة غير المنتظمة في محافظة دمياط؟

الهدف الثاني: تحديد المعوقات التي تواجه العمالة الغير منتظمة.

ويتضح ذلك الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

١_ ما المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة؟

٢_ إلي أي مدي يؤثر التطور التكنولوجي والتحول الرقمي على طبيعة العمل الغير منتظم؟

٣_ ما المعوقات التي تواجه النقابات العمالية في مواجهتها لمشكلات العمالة غير المنتظمة؟

الهدف الثالث: التعرف على آليات تعزيز الأمن الاجتماعي للعمالة الغير منتظمة.

ويتضح ذلك الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

١_ ما محددات الأمن الاجتماعي؟

٢_ كيف يمكن تمكين العمالة الغير منتظمة لتحقيق الأمن الاجتماعي؟

٣_ ما دور العمالة الغير منتظمة في تحقيق التنمية المستدامة.

الهدف الرابع: تبيان دور النقابات العمالية في تمكين العمالة الغير منتظمة وتحقيق الأمن الاجتماعي لهم.

ويتضح ذلك الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

١_ ما جهود النقابات العمالية في تمكين العمالة الغير منتظمة؟

٢_ ما السياسات الواجب اتخاذها من جانب الدولة، والنقابات العمالية؛ لتحقيق الأمن الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة؟

رابعاً: مفاهيم البحث:

أ_ النقابات العمالية:

تعرف بأنها بمثابة تنظيم يجمع القوي العاملة، يتكون بغرض حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ورفع المستوى المعيشي لأعضائه من خلال المفاوضات والاتفاق الاجتماعي (عبد الستار، ٢٠٢٢، ص ١١٣).

كما تعرف بأنها تنظيم للعاملين ينشأ بهدف إحلال المساومة والمفاوضة الجماعية محل المساومة الفردية في سوق العمل، وتهدف بشكل عام لضمان خضوع الأجور وظروف العمل إلي قواعد تطبيق بشكل عادل علي كافة أعضائها، وهي مجموعة منظمة من العمال الذين انضموا لبعضهم البعض لتحقيق أهداف شائعة كأجور أو شروط عمل أفضل، وبيئة عمل أكثر أماناً (سيف الدين، ٢٠٢٣، ص ٣)

وتعرف النقابات العمالية اجرائياً بأنها كيان تنظيمي يضم مجموعة من الحرفين العاملين في صناعة الأثاث، من أجل الدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم، والعمل علي تحسين ظروف وبيئة عملهم، ومواجهة التداعيات السلبية للعولمة والتحولت الاقتصادية علي أوضاع العمال، وحشد طاقتها وتطوير أساليب عملها بما يتناسب مع هذه التداعيات، ليتحقق لهم أمنهم اجتماعياً واقتصادياً، وتتحقق المساواة والعدالة الاجتماعية، من خلال تنمية رأس مالهم البشري.

ب العمالة الغير منتظمة

وتشمل العمالة غير المنتظمة إجمالي عدد الوظائف غير الرسمية سواء تم تنفيذها في مؤسسات القطاع الرسمي، أو مؤسسات القطاع غير الرسمي، أو الأسر (عمال منزليين مدفوعي الأجر) خلال فترة زمنية معينة (Country Report, 2011, P 47).

وهي الفئات التي تعمل بصورة غير دائمة حيث تعاني هذه الفئة من مشكلات مختلفة نتيجة لسوء الأحوال الاقتصادية التي يعيشونها، كما لا يتصف نمط عملهم بالاستمرارية، والذي لا يفي بالمتطلبات اليومية لتلك الفئات (علي وآخرون، ٢٠٢١، ص ٤٧٣).

والعمالة غير المنتظمة مفهوم قائم علي الوظيفة، ويتم تعريفها من حيث الحماية المرتبطة بوظيفة العامل، فلا تخضع لتشريعات العمل الوطنية أو ضريبة الدخل أو الحماية الاجتماعية، أو استحقاق بعض مزايا العمل، مثل مكافأة نهاية العمل، أو إشعار مسبق بالفصل، أو الأجر السنوي أو المرضي، أو إجازات (OECD/ International Labour Organization, 2019, PP 155, 156).

وقد حددت وزارة القوي العاملة المصرية وفقاً لقرار رقم ١٦٢ لسنة ٢٠١٩ أنماط العمالة الغير منتظمة فيما يلي:

- ١_ عمال المقاولات وتشمل النجار والحداد والكهربائي، والسباك الصحي واللحام، والنقاش، وعامل البناء، وعمال الصيانة، وسائقي المعدات الميكانيكية.
- ٢_ عمال الزراعة الموسمين في الحدائق والبساتين، وعمال المناحل، والعمال في مشروعات تربية الحيوانات الصغيرة.
- ٣_ الموظفون غير الرسميين في الشركات الرسمية.
- ٤_ الصيادون.

٥_ عمال الموائئ (فاطمة الزهراء علي، ٢٠٢٢، ص ٣٠٢٠).

ويصف تقرير مؤتمر العمل الدولي وضع العاملين غير المنتظمين من خلال سبع ضمانات أساسية والتي غالباً ما يتم حرمانهم منها كالتالي:

- أمن سوق العمل: من فرص عمل كافية من خلال مستويات عالية من العمالة التي تضمنها سياسات الاقتصاد الكلي.
- الأمن الوظيفي: ويشير إلى الحماية من الفصل التعسفي، وتنظيم التوظيف والفصل، واستقرار التوظيف بما يتوافق مع الديناميكية الاقتصادية.
- أمن العمل فيما يتعلق بالحماية من الحوادث والأمراض في العمل، من خلال نوائح السلامة والصحة، وحدود وقت العمل، إلخ....
- أمن العمل فيما يتعلق بمكانة محددة كمهنة، وفرصة لتطوير الشعور بالمهنة من خلال تعزيز الكفاءات.
- أمن إعادة إنتاج المهارات: في ضوء توفر فرص واسعة النطاق لاكتساب المهارات والتدريبات اللازمة للعمل.
- أمن الدخل: توفير الدخل الكافي.
- أمن التمثيل: حماية الصوت الجماعي في سوق العمل من خلال النقابات، ومنظمات أصحاب العمل، ومؤسسات الحوار الاجتماعي (Schurman and Others, 2019, P 9).

تعرف العمالة غير المنتظمة اجرائياً بأنها مجموعة من الحرفين (كالنجار، والأويمجي، والمذهباتي، والقشرجي، والاستورجي)، الذين يعملون في مهنة الأثاث، بشكل متقطع بسبب

سوء الأحوال الاقتصادية، ويفتقرون لعوامل الأمن الاجتماعي والوظيفي، ولا يخضعون لقوانين العمل التي تكفل لهم حياة كريمة كأجر عادل، وساعات عمل مناسبة، وبيئة عمل آمنة، وبالتالي لا يستطيعون الوفاء بتوفير احتياجاتهم اليومية الأساسية.

ج. الأمن الاجتماعي:

يُعرف بأنه سلامة المجتمع من المخاطر والتهديدات الداخلية والخارجية التي قد يتعرض لها الانسان، في حقبة من حقب تطوره ونموه، أو الحفاظ على نسبة المجتمع ومؤسساته من التصدع والجمود، الذي قد يصيبها بفعل قوي مقوضه لعملية النهوض الحضاري والارتقاء الاجتماعي (سليمان، ٢٠٢٣، ص ٢٠٨).

كما يعرف بأنه الإجراءات التربوية والوقائية والعقابية التي تتخذها الدولة لمواطنيها لكي يحققوا أكبر الأرصدة في الفوز داخل كافة عموميات حياتهم (عاشور، ٢٠٢٠، ص ٦٤)، وهو حالة من الطمأنينة بين أفراد المجتمع تحقق الشعور بالاستقرار، مشبعة لعواطفه وغرائزه الروحية والبدنية (كاظم، البلوشي، ٢٠١٦، ص ٤٩).

وهو تلك الحالة التي تعبر عن وجود بناء تنظيمي أو تنظيم اجتماعي انفاقي، يشعر الأفراد بالانتماء إليه، ويتصف بالثبات والاستقرار والدوام، ويحدد حقوق وواجبات أعضاء التنظيم، بما يساعد على توقع سلوكيات أفراد هذا التنظيم في الحالات التفاعلية (الداوي، ٢٠٢١، ص ١٣٥).

بالإضافة إلي أنه الطريقة التي تتم فيها مقابلة الحاجات الأساسية للمواطنين المرتبطة ببقائهم، من الأنظمة والبناءات المختلفة المسؤولة عن خدمات الرعاية الاجتماعية، حيث توفر الحماية من الفقر، والبطالة والمرض، بما يضمن الأمن الوجودي للمواطنين أي (الدخل، والحماية الاجتماعية، والصحة، والأمن الغذائي، والأمن في بيئة العمل، والأمن البيئي) (البلتاجي، ٢٠١٦، ص ٢٧).

يعرف الأمن الاجتماعي اجرائيا بأنه حالة من الاطمئنان والرضا يشعر بها العمالة غير المنتظمة، نتيجة اتخاذ النقابات العمالية لمجموعة من الإجراءات تستهدف تعزيز بيئات العمل الآمنة لهم، وتوفير تأمينات اجتماعية وصحية، وأجور ثابتة ومناسبة فتحقق لهم الاستقرار، لضمان استدامة النمو الاقتصادي الشامل.

خامساً: التوجه النظري للبحث:

١ نظرية الاستثمار في رأس المال البشري:

ترجع نظرية الاستثمار في رأس المال البشري إلي كتابات بيكر، وشولتز حيث يري كلاً منهما أن الاستثمار في رأس المال البشري هو كل إنفاق استثماري على المجالات المختلفة مثل التعليم النظامي وغير النظامي، والتدريب والخدمات الصحية، كما أكد ألفريد مارشال أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو الاستثمار في البشر (حنفي، ٢٠١٧، ص ٩). ولقد تبلورت نظرية الاستثمار في رأس المال البشري في نهاية الخمسينات وبداية الستينات من القرن العشرين، والاستثمار في الموارد البشرية عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف أفراد المجتمع الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما، وفي ضوء ذلك تتحدد ثلاث مظاهر رئيسية لتنمية الجانب الإنتاجي للموارد البشرية وتتمثل في:

_ محاولة الاستخدام الأمثل للعاملين من خلال توفير فرص التوظيف المناسبة.

_ تحسين وزيادة إنتاجية العمال عن طريق تدريبهم.

_ تأييد الجهود الهادفة إلى تحقيق التنمية القومية من حيث ضمان إشراك كافة الفئات الاجتماعية في تحقيق ذلك (بوعويّنة، اكنزة، ٢٠١٩، ص ص ٥١٠، ٥١١).

ويشير رأس المال البشري إلي المعارف والمهارات والقدرات التي تدفع العنصر البشري لممارسة واجباته ومسؤولياته الوظيفية بفاعلية واقتدار، وتمده بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصادي، أي أن رأس المال البشري وسيلة للإنتاج تتمخض عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها، وعملية نشوء رأس المال البشري للعمال تأتي بالاعتماد علي نظرية رأس المال البشري التي تؤكد علي الاختلافات المهارية بين العاملين، وهذه المهارات لا يمكن اكتسابها في سوق العمل إلا من خلال تراكم رأس المال البشري (مسعداوي، ٢٠١٧، ص ٣٧٥).

وأكد "بيكر" في كتابه "الاستثمار في رأس المال البشري" الذي نشر عام ١٩٦٢ أن رأس المال البشري يتشكل من خلال الاستثمار في الإنسان، واعتبر أن التعليم والتدريب في مكان العمل، وتكاليف الرعاية الصحية والهجرة، والبحث عن معلومات حول الأسعار والدخل، من أهم العوامل التي تساهم في تنمية القوة الإنتاجية، والإمكانات الفكرية والثقافية

للإنسان بطرق مختلفة (A.Lapinska, Kochergina,2020, P507). ويتكون رأس المال البشري من التواء سبعة عناصر هي (التدريب وتطوير البرامج التدريبية، والمهارات التنظيمية، وتحقيق العدالة، وتحقيق أمن الموظف، والرعاية الاجتماعية للعاملين، والخبرة المهنية ومستوى التعليم والأقدمية في الخبرة، وقوائم القيمة المضافة (القبلي، ٢٠١٧، ص ٨١١).

ومن أهم وسائل الاستثمار في رأس المال البشري ما يلي:

- الغذاء المتكافئ والمتوازن.
- الرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية.
- التعليم والتدريب والإرشاد والخبرة (بكري، ٢٠١٩، ص ٣٦).

وقد رسم بيكر عام ١٩٦٤ التمييز المهم بين الاستثمارات العامة والخاصة في رأس المال البشري، فإذا كانت المهارات التي يكتسبها العامل من خلال التدريب أثناء عمله عامة بحتة، فإن الأجر في سوق العمل الخارجي سيعكس الناتج الهامشي الكامل من هذا التدريب، وبالتالي يحصل العمال علي العائد الكامل من رأس مالهم البشري العام في سوق العمل التنافسي، أما إذا كان التدريب علي مهارات محددة خاصة ليس له أي تأثير علي إنتاجية العامل، فإن الأجر الذي يمكن أن يحصل عليه الموظف في مكان آخر سيكون مستقلاً عن مقدار التدريب الذي تلقاه، ورأي بيكر أن العمال يجب أن يتحملوا جميع تكاليف تدريبهم العام، في حين يتم تقاسم تكاليف التدريب المحدد بين العمال والشركات (Kessler and Others, 2002,P19).

ووفقاً لتقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لعام ٢٠١٩ فإن أقل من ٢٪ من العمالة غير المنتظمة في البلدان الإفريقية حاصلون علي تعليم جامعي، ويتسمون برأس مال بشري منخفض، وبالتالي فإن التوسع في الاقتصاد غير الرسمي يؤدي لزيادة عدد المحرومين ذات الرأس مال البشري المنخفض، ويقوض الاقتصاد غير الرسمي المتنامي قدرة الحكومات علي أداء المسؤوليات الاجتماعية والاقتصادية، وقد يحدث ذلك من خلال تخفيض إيرادات الضرائب العامة، كما أن انعدام أمن الدخل بالنسبة للعمالة غير المنتظمة يجعل من الصعب علي هذه الفئة التخلي عن دخلهم اليومي من أجل الأنشطة (التعليم

الرسمي والتدريب) التي تعمل علي تنمية رأس مالهم البشري، ومن ثم فإن تنمية رأس المال البشري شرطاً أساسياً للانتقال إلي الاقتصاد الرسمي، وتحقيق استدامة الأمن الاجتماعي(Isayomi, AKintunde, 2023, P183).

فالثروة الحقيقية لفئة العمالة غير المنتظمة تكمن في رأس مالها البشري، وهذه الفئة تحتاج لإدارة وتخطيط واعٍ ومستمر من قبل النقابات العمالية، لتحديد العقبات التي تواجههم، والتخطيط لمجابهتها، أي أن النقابات العمالية تساهم في بناء رأس المال البشري للعمالة غير المنتظمة وتطويره، مما يعود بشكل إيجابي علي زيادة الإنتاجية وتحسن ظروف العمل، وبالتالي يتحقق أمنهم الاجتماعي والوظيفي، ويمكن للنقابات العمالية إدارة واستثمار رأس المال البشري للعاملين الغير منتظمون من خلال قيامها بعدة خطوات كالتالي:

- إجراء اجتماعات دورية مع هذه الفئة لعرض مشكلاتهم ومناقشتها، وتفعيل الحوار المجتمعي
- تدريب العمال وتحسين مهاراتهم وتزويدهم بمعلومات عن حقوقهم، فالاستثمار في رأس المال البشري يعود على العامل نفسه بالنفع والفائدة فقد يساعده في أن يتحول من عامل إلي صاحب عمل.
- تشجيع العاملون غير المنتظمون للانضمام للنقابة، والعمل على ربطهم بخدمات التأمين الصحي، والرعاية الاجتماعية، حتى لمن هم بعد سن التقاعد.
- وضع خطة مستقبلية تفصيلية عن كيفية حل مشكلات هذه الفئة، وكيفية تنفيذها كماً وكيفاً.
- المساهمة في اقتراح تشريعات تضمن حماية حقوقهم وتحسين أجورهم، ومستوي معيشتهم.
- انشاء شراكات مع منظمات المجتمع المدني والأجهزة الحكومية لدعم هذه الفئة ودمجهم في العمالة الرسمية.

وينبغي أن تتواءم هذه الخطوات مع رؤية التنمية المستدامة ٢٠٣٠ لضمان الخروج بأفضل النتائج، فالاستثمار في رأس المال البشري نتائجه ليست فردية فقط كارتفاع الأجور وتحسن المستوى المعيشي للعاملين، وإنما أيضاً يحقق نتائج اجتماعية تعود على المجتمع

بالتقدم والتطور وارتفاع معدلات النمو الاقتصادي، ودفع عجلة التنمية. ورأس المال البشري قد يكون سبب في زيادة الإنتاجية وارتفاع مستوى المعيشة في حالة الاهتمام بتنميته من ناحية، وقد يكون معوق في حالة اغفال الاهتمام به، ويعوق خطط التنمية المستدامة الشاملة من ناحية أخرى.

٢ نظرية التعلم التنظيمي:

"بيتر سنج" أهم رواد نظرية التعلم التنظيمي وبالنسبة له فإن التعلم التنظيمي يشير إلى الاختبار والمراجعة المستمر لخبرات العاملين سواء الفردية أو الجماعية، وتحويلها إلى معرفة تستطيع المنظمة الحصول عليها، وتوظيفها لتحقيق أهدافها الرئيسية (أبو النصر، ٢٠١٢، ص ١٣٨).

كما يشير التعلم التنظيمي إلى الطريقة التي من خلالها تبني المنظمة معارفها التي تتعلق بالأنشطة التي تمارسها وفقاً لثقافتها، ومن ثم العمل على ضبط كفاءاتها بتحسين القدرات والمهارات المتوفرة لديها واستخدامها (بو خضرة، ٢٠١٩، ص ٢٠).

وكما اهتم هنري فايول بأهمية المدير في نجاح العمل التنظيمي، واهتم ماكس فيبر بإدارة المنظمات الكبيرة علي أسس العقلانية والبيروقراطية، فقد اهتم رواد نظرية التعلم التنظيمي أمثال "ثيودرشولتز" و"بيتر دروكر" و"بيتر سينج" بالإنسان باعتباره مورداً استراتيجياً وطاقة ذهنية وقدرة فكرية، وعنصراً فاعلاً علي المشاركة الإيجابية، فهو يبحث دائماً عن المبادرة والسير نحو التطوير والابداع، وبالتالي فقد تأسس فهم جديد ورؤية ثورية للموارد البشرية، فالقيمة الحقيقية للمؤسسة تكمن في قيمة مواردها البشرية، وكفاءاتها الفردية والجماعية كراس مال فكري (حامي، ٢٠١٥، ص ٥٦).

وهناك عدة معايير لا بد من توفرها في المنظمة المتعلمة أهمها أن يتمتع قائد المنظمة بالمرونة والقدرة علي التطوير، وتنمية السلوك والتفكير الإيجابي لدي العاملين، والاهتمام بتنمية رأس المال البشري، وتطوير مهارات العاملين، ومنحهم فرص المشاركة في صنع القرار (النجار، أحمد، ٢٠٢١، ص ٢٤٧).

أنواع التعلم التنظيمي:

التعلم التكيفي: وهو الذي يعني بتطوير القدرات وعمل التحسينات والتعديلات المستمرة لإدارة أي مواقف جديدة.

التعلم التفاعلي: وهو الذي يؤكد أن الممارسة العملية تعد أفضل طريقة للتعلم، فلا تعلم بلا عمل، ولا يوجد عمل لا ينتج عنه تعلم، سواء كان هذا التعلم مقصود أو غير مقصود، وفكرة التعلم عن طريق العمل تتطلب تصميم إطار يُمكن الأفراد من التعلم بكفاءة وفاعلية، من خلال تحديد ما يواجهونه من مشكلات واقعية والعمل على حلها.

التعلم التنبؤي: وهذا النوع يسمح للعاملين برسم الصورة المستقبلية للمنظمة، وهو ما يتطلب تمكين العمال من المشاركة في رسم الخطط والسياسات بع إثرائهم بالمعلومات.

التعلم الجمعي: والذي يتطلب عدداً من القدرات مثل حل المشكلات والتجريب، والتعلم من خلال الممارسة الجيدة، وتحويل المعرفة بكفاءة عبر المنظمة، مما يؤدي لزيادة اكتشاف واستغلال التعلم (البواردي، ٢٠٢٠، ص ٢٢٩).

أبعاد التعلم التنظيمي:

البعد الاستراتيجي: ويتمثل في توحيد جهود العاملين في وضع خطة عمل مشتركة للوصول إلى المستقبل المنشود، وتحقيق الأهداف المرجوة.

البعد التنظيمي: فالعمل من خلال فريق يشجع على الحوار بين أعضائه، كما يثير القدرة الجماعية المشتركة على توليد أفكار مبتكرة للعمل على حل المشكلات والاستجابة للتغيرات، كما يعتمد على اللامركزية في اتخاذ القرارات، والابتعاد عن الروتين والبيروقراطية في بيئة العمل.

البعد الثقافي: ويتمثل في قدرة المنظمة على إيجاد بيئة عمل تثن التعلم وتشجعه، وتشكل ثقافتها التنظيمية بالاعتماد على التعلم والابتكار (الفروخ، ٢٠١٠، ص ٧٤ : ٧٦).

وبالتالي تفرض نظرية التعلم التنظيمي أن النقابات العمالية مثل غيرها من التنظيمات الاجتماعية التي تواجه مشكلات ومعوقات وبالتالي فهي في حاجة إلي التعلم المستمر، للتكيف مع التغيرات الطارئة والمستمرة، ويمكن للنقابات العمالية من خلال ممارستها للتعلم التنظيمي أن تُمكن العمال وتشجعهم علي المشاركة في اتخاذ القرارات، واقتراح حلول

للمشكلات التي تواجههم في بيئة العمل، وكذلك التعلم التنظيمي يدعم تطوير المهارات والقدرات لدي العمال المنتمين للنقابات، كما أن التعلم يُكسب قيادات النقابة خبرات تمكنهم من التطوير والتحسين المستمر.

٣_ نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو:

وتقوم هذه النظرية على فكرة أساسية مفادها أن السلوك البشري في العمل يتسم أكثر بالتعاون والإنتاجية كلما وجد في المنظمة فرصاً لتحقيق الذات وتنمية قدراته الشخصية، ويطمح كل فرد حسب هرم ماسلو لتحقيق خمسة أنواع من الحاجات: الحاجات الفسيولوجية: المأكل والايواء والجنس، والحاجة للهواء والماء، والنوم. حاجات الأمن: الأمن الجسدي، الأمن الوظيفي، الحماية الاجتماعية، والتخلص من الخوف والحرمان.

الحاجات الاجتماعية الانتمائية والوجدانية: حاجات الانتساب إلى جماعة والاعتراف من الآخرين، القبول من طرف الآخرين.

حاجات التقدير والاعتراف: البحث عن المكانة والاستقلالية، الاحترام، التقييم والتقدير. حاجات تحقيق الذات: تنمية القدرات، التطور المهني.

وتتدرج هذه الحاجات من أسفل إلي أعلى، ويرى ماسلو أن الإنسان لا يفكر في إشباع حاجة المستوى الأعلى إلا بعد اشباع حاجات المستويات الدنيا بشكل مرضي (دربالي، ٢٠١٩، ص ٢٨، ٢٩)

أي أن حاجات الأمن تمثل الحاجات المرتبطة بأمن الإنسان وحمايته من الأخطار والتهديدات التي يتعرض لها سواء في نفسه أو مسكنه أو وظيفته، مثل الحاجات المتعلقة بتحقيق الإنسان لأمن جسمه، وصحته، ووظيفته أو عمله، وأمن أسرته، وكلما ضمن الإنسان من خلال اللوائح والقوانين كفالة حقه في توفير حاجاته الضرورية، كلما زاد شعوره بالرضا النفسي (عكرش، لبن، ٢٠١٦، ص ٢٦٦).

وبذلك فإن العمالة غير المنتظمة وفقاً لنظرية الحاجات تتطلب توفّي الحاجات الفسيولوجية والأمنية والاجتماعية، والتقديرية، وحاجات تحقيق الذات، وضمان التأمين الصحي والاجتماعي الشامل، وتحقيق الأمن الوظيفي، والشعور بالاستقرار الاقتصادي والاجتماعي،

يكفل تحقيق الأمن الاجتماعي لهم.

سادساً: الاستراتيجية المنهجية للبحث:

(١) نوع البحث: ينتمي هذا البحث إلى البحوث الوصفية بالاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي، والذي يتلاءم مع طبيعة الظاهرة موضوع الدراسة، والتي تستهدف وصف قضية العمالة الغير منتظمة، وخصائصهم وأنماطهم، والمشكلات التي يتعرضون لها، وتبيان دور النقابات العمالية في تمكينهم اجتماعيا واقتصادياً، وتعزيز سبل الأمن الاجتماعي لهم.

(٢) منهج وطريقة البحث: اعتمد البحث الحالي على المنهج العلمي، بالاعتماد على طريقة المسح الاجتماعي بالعينة، حيث طبق البحث على عينة عشوائية من العمالة غير المنتظمة.

(٣) أدوات جمع البيانات:

أ_ المقابلة المتعمقة:

استعان البحث بإجراء مقابلات متعمقة باعتبارها من أهم أدوات جمع البيانات في البحوث الكيفية، مع جميع أعضاء اللجنة النقابية العمالية المهنية للعاملين بصناعة الأثاث بدمياط، والبالغ عددهم ٧ أعضاء، وذلك لتحديد الجهود التي تقدمها النقابة لتعزيز الأمن الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة، واللجنة النقابية لصناع الأثاث بدمياط تم تأسيسها عام ٢٠١١ برقم إشهار ٢٠٧، وتحمل شعار "صناع الأمل أفعال لا أقوال"، وتضم النقابة العديد من العمال العاملين في المهن التالية (نجار صوالين، نجار موبليات، نجار أنتريهات، نجار بايوهات، نجار كراسي، نجار باب وشباك، أويمجي موبليات، قشرجي، مذهباتي، خراط أخشاب، ميكانيكي شق أخشاب، استورجي، عمال الرخام، عمال الزجاج والبلور، عمال الأرتكل والليزر، منجد إفرنجي، عامل أثاث، مصمم أثاث، مصمم ديكور خشبي، دهان، فني ديكور أخشاب).

ب_ استمارة الاستبيان:

اعتمد البحث على استبيان، وقد اشتملت استمارة الاستبيان على أربعة محاور تمثل المحور الأول في الكشف عن التغيرات الاجتماعية المعاصرة الداعية للاهتمام بالعمالة

الغير منتظمة، وتمثل المحور الثاني في تحديد المعوقات التي تواجه العمالة الغير منتظمة، بينما تمثل المحور الثالث في التعرف على آليات تعزيز الأمن الاجتماعي للعمالة الغير منتظمة، في حين تمثل المحور الرابع في تبيان دور النقابات العمالية في تمكين العمالة الغير منتظمة.

(٤) **مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بطريقة غير منتظمة في صناعة الأثاث بمحافظة دمياط، والبالغ عددهم وفقاً لإحصائية اللجنة النقابية لصناع الأثاث ١٢٦٠٠ عاملاً.

(٥) **عينة البحث:** تمثلت عينة البحث في (٣٧٢) مفردة من الأشخاص الذين يعملون بشكل غير منتظم في صناعة الأثاث، وقد اعتمدت الدراسة على طريقة كرة الثلج، حيث تم اختيار مجموعة من العاملين، ثم طلب ترشيح مجموعة أخرى من العاملين من خلالهم، مع مراعاة أن تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث، وتم تحديد العينة وفقاً لمعادلة روبرت ماسون.

$$n = \frac{M}{\left[\frac{S^2 \times (M-1)}{pq} \right] + 1}$$

M

حجم المجتمع

S

قسمة الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠.٩٥ أي قسمة ١.٩٦ أعلى معدل الخطأ ٠.٠٥

p

نسبة توافر الخاصية وهي ٠.٥٠

q

النسبة المتبقية للخاصية وهي ٠.٥٠

(٦) خصائص العينة:

أ_ خصائص حالات المقابلة:

جدول رقم (١)

توزيع حالات المقابلة (أعضاء النقابة)

م	السن	المستوي التعليمي	المهنة الأساسية	المسمى الوظيفي بالنقابة	مدة العمل بالنقابة
١	٥٤	تعليم متوسط	أويمجي	رئيس اللجنة النقابية	عامان ونصف
٢	٤٦	تعليم متوسط	منجد أفرنجي	نائب رئيس مجلس الإدارة	٦ أعوام
٣	٥٣	تعليم متوسط	مدهباتي لاكمي	المدير التنفيذي للجنة النقابية	١٣ عام
٤	٦٧	محو الأمية	مدهباتي	مدير المعارض بالنقابة	١٣ عام
٥	٤٦	تعليم متوسط	نجار سالون	الأمين العام للنقابة	عامان
٦	٤٢	تعليم متوسط	نجار موبيليات	أمين الصندوق بالنقابة	عامان
٧	٥٦	محو الأمية	نجار موبيليات	مساعد أمين الصندوق	عامان

وفقاً للسن: اتضح وجود (٣ حالات) من أعضاء النقابة في الفئة العمرية من ٥٠: ٦٠ عام، وكذلك (٣ حالات) للفئة العمرية من ٤٠: أقل من ٥٠ عام، ووجود (حالة واحدة فقط) في الفئة العمرية أكثر من ٦٠ عام.

وفقاً للمستوي التعليمي: تبين حصول حالات المقابلة علي تعليم متوسط وذلك بواقع (٥ حالات)، في حين وجود (حالتين) حاصلين علي شهادة محو الأمية (يقرأون ويكتبون). وفقاً للمهنة الأساسية: تنوعت مهن أعضاء النقابة ما بين نجار موبيليات بواقع (حالتين)، و نجار سالون، منجد أفرنجي، أويمجي، مدهباتي لاكمي، مدهباتي، بواقع (حالة واحدة) لكل منهم.

وفقاً لطبيعة العمل في النقابة: وقد غطت الدراسة جميع أعضاء اللجنة النقابية لصناع الأثاث بدءاً من رئيس اللجنة النقابية ثم نائب رئيس مجلس الإدارة مروراً بالمدير التنفيذي للجنة، ومدير المعارض، والأمين العام للنقابة، وأمين الصندوق بالنقابة، وصولاً إلي

مساعد أمين الصندوق.

وفقاً لسنوات الخبرة: تعددت سنوات الخبرة داخل النقابة فقد استمر العمل لمدة ١٣ عام لحالتين من حالات الدراسة، وهما المؤسسان للجنة النقابية منذ عام ٢٠١١، وهناك من بلغ عدد سنوات الخبرة لدية مدة ٦ سنوات، بواقع حالة واحدة، وكذلك حالة واحدة بلغت سنوات خبرتها عامان ونصف، ومن لديهم خبرة استمرت لمدة عامان بواقع (٣ حالات) من حالات المقابلة.

ب_ خصائص عينة البحث من العمالة غير المنتظمة:

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للسن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
٢٩,٨	١١١	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة
٢٤,٥	٩١	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
١٧,٧	٦٦	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
٢٠,٥	٧٦	من ٥٠ : ٦٠ سنة
٧,٥	٢٨	أكثر من ٦٠ سنة
١٠٠	٣٧٢	المجموع

تبين التحليلات الإحصائية للجدول السابق أن معظم أفراد العينة يقعون في الفئة العمرية من (٢٠: أقل من ٣٠ عام)، بنسبة ٢٩.٨٪ وقد يرجع ذلك إلي أن هذه الشريحة العمرية تمثل سن الشباب والإقبال علي العمل، يليها الفئة العمرية من (٣٠: أقل من ٤٠ عام) بنسبة ٢٤.٥٪، ثم الفئة العمرية من (٥٠: ٦٠ عام) وذلك بنسبة ٢٠.٥٪، ثم الفئة العمرية من (٤٠: أقل من ٥٠ عام) بنسبة ١٧.٧٪، وتأتي الفئة العمرية (أكثر من ٦٠ عام) في المرتبة الأخيرة بنسبة ٧.٥٪، وقد يرجع السبب في انخفاض هذه الشريحة لكبر سنها وعدم قدرتها علي العمل بشكل مستمر.

جدول رقم (٣)
يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للمهنة

النسبة المئوية	التكرارات	المهنة
٣٣,٨	١٢٦	نجار
٢٤,٥	٩١	أويمجي
٢٠,٤	٧٦	استورجي
١٠,٨	٤٠	قشرجي
١٠,٥	٣٩	مدهباتي
١٠٠	٣٧٢	المجموع

جاءت مهنة النجار في المرتبة الأولى كأعلي نسبة وذلك بواقع ٣٣.٨٪، يليها مهنة الأويمجي بنسبة ٢٤.٥٪، يليها الاستورجي بنسبة ٢٠.٤٪ ثم قشرجي بنسبة ١٠.٨٪ بينما تأتي مهنة مدهباتي في المرتبة الأخيرة بواقع ١٠.٥٪.

جدول رقم (٤)
يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للمستوى الاجتماعي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى الاجتماعي
١٩,١	٧١	أعزب
٧١,٢	٢٦٥	متزوج
٥,١	١٩	أرمل
٦,٤	١٧	مطلق
١٠٠	٣٧٢	المجموع

ووفقاً للجدول السابق فقد جاء في الترتيب الأول الحالة الاجتماعية "متزوج" بنسبة ٧١.٢٪، يليها الحالة "أعزب" بنسبة ١٩.١٪ ثم "أرمل" بنسبة ٥.١٪، وفي المرتبة النهائية "مطلق" بواقع ٦.٤٪ من إجمالي العينة، وقد أرجع البعض من عينة الدراسة سبب الطلاق إلي عدم القدرة علي الوفاء باحتياجات ومتطلبات الأسرة مما كان داف للطلاق.

جدول رقم (٥)
يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لعدد الأبناء

عدد الأبناء	التكرارات	النسبة المئوية
واحد	٣٦	٩,٧
اثنان	٧١	١٩,١
ثلاثة	٨٤	٢٢,٥
أربعة	٦٤	١٧,٢
خمسة	٢٠	٥,٤
ستة	٨	٢,٢
سبعة	١	٠,٣
لا يوجد	٨٨	٢٣,٦
المجموع	٣٧٢	١٠٠

أوضحت النتائج أن النسبة الأكبر من العمالة غير المنتظمة عينة الدراسة ليس لديهم أبناء، ثم من لديهم ثلاثة أبناء بنسبة ٢٢.٥٪، يليها في النسبة من لديهم اثنان من الأبناء بنسبة ١٩.١٪، ثم من لديهم أربعة أبناء بنسبة ١٧.٢٪، ومن لديه ابن واحد بنسبة ٩.٧٪، في حين أن من لديهم سبعة أبناء شكل ٠.٣٪ من إجمالي عينة الدراسة.

جدول رقم (٦)
يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
أمي	٩٧	٢٦,١
يقرأ ويكتب	٧٦	٢٠,٤
تعليم متوسط	١٠٦	٢٨,٥
تعليم فوق المتوسط	٢٨	٧,٥
تعليم جامعي	٦٥	١٧,٥
المجموع	٣٧٢	١٠٠

كشف البحث عن انخفاض المستوى التعليمي لمعظم أفراد العينة من العاملين غير المنتظمين، حيث كانت أعلى نسبة للحاصلين علي تعليم متوسط بمقدار ٢٨.٥٪، يليها في المرتبة من لم يتلقوا أي قسط من التعليم (الأميين)، بنسبة بلغت ٢٦.١٪، وتليها في النسبة من يقرأون ويكتبون ولكن لم يحصلوا علي قسط من التعليم بنسبة ٢٠.٤٪، بينما من حصلوا علي تعليم جامعي بلغ نسبتهم ١٧.٥٪، ومن حصلوا علي تعليم فوق متوسط

نسبة ٧.٥٪، وقد يرجع السبب في انخفاض المستوى التعليمي لدى هذه الفئة من العمال إلي عدم إدراكهم لأهمية التعليم، إلي جانب شغلهم لمهنة صناعة الأثاث منذ نعومة أظافرهم.

جدول رقم (٧)
يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للدخل الشهري

النسبة المئوية	التكرارات	الدخل
١١,٥	٤٣	أقل من ١٥٠٠
٢٤,٢	٩٠	من ١٥٠٠: أقل من ٢٠٠٠ جنيه
٣٥,٨	١٣٣	من ٢٠٠٠: ٣٠٠٠ جنيه
٢٨,٥	١٠٦	أكثر من ٣٠٠٠ جنيه
١٠٠	٣٧٢	المجموع

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن الغالبية العظمي من أفراد العينة يتراوح دخلهم الشهري وفقاً للشريحة من (٢٠٠٠: ٣٠٠٠ جنيهاً) بواقع ٣٥.٨٪، يليها شريحة الدخل (أكثر من ٣٠٠٠ جنيهاً) بمقدار ٢٨.٥٪، ثم شريحة الدخل من (١٥٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠ جنيهاً) بنسبة ٢٤.٢٪ ثم شريحة الدخل (الأقل من ١٥٠٠) بنسبة ١١.٥٪ وهذه الشرائح من الدخل تتم عن عدم كفايتها لتلبية الاحتياجات والمتطلبات الأساسية للعمالة غير المنتظمة في ظل غلاء الأسعار وارتفاع مستويات المعيشة.

سابعاً: تحليل نتائج البحث ومناقشتها في ضوء الأهداف والنظريات المفسرة والدراسات السابقة:

جدول رقم (٨)
يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للحصول على منحة العمالة غير المنتظمة

النسبة المئوية	التكرارات	الاستجابة
٧,٣	٢٧	نعم
٩٢,٧	٣٤٥	لا
١٠٠	٣٧٢	المجموع

وفيما يتعلق بحصول أفراد العينة علي منحة العمالة غير المنتظمة من عدمه، فقد أفادت الغالبية العظمي بعدم حصولها علي المنحة بواقع ٩٢.٧٪ بينما نسبة ٧.٣٪ فقط من أفراد العينة حصلت علي منحة العمالة غير المنتظمة، بالرغم من استحقاق العديد منهم

الحصول علي هذه المنحة؛ خاصة وأنهم غير مؤمن عليهم في عملهم، مما يجعلهم يفتقدون لصور الدعم والأمن الاجتماعي.

جدول رقم (٩)

يوضح العلاقة بين الدخل وبين حصول أفراد العينة على مكافأة العمالة غير المنتظمة

المجموع		لا		نعم		الاستجابة الدخل
%	ك	%	ك	%	ك	
١١,٦	٤٣	١١,٦	٤٠	١١,٢	٣	أقل من ١٥٠٠
٢٤,٢	٩٠	٢٤,٣	٨٤	٢٢,٢	٦	من ١٥٠٠: أقل من ٢٠٠٠ جنية
٣٥,٨	١٣٣	٣٥,٩	١٢٤	٣٣,٣	٩	من ٢٠٠٠: ٣٠٠٠ جنية
٢٨,٤	١٠٦	٢٨,٢	٩٧	٣٣,٣	٩	أكثر من ٣٠٠٠ جنية
١٠٠	٣٧٢	١٠٠	٣٤٥	١٠٠	٢٧	المجموع

ك٣٣=٠,٣٣ ليست ذات دلالة معنوية عند ٠,٠٥
معامل التوافق = ٠,٠٣ درجة ارتباط منخفضة وضعيفة بين المتغيرين

يتضح من نتائج البحث أن نسبة العمال الذين حصلوا علي منحة العمالة غير المنتظمة يتراوح دخلهم الشهري في الشريحة (من ٢٠٠٠: ٣٠٠٠ جنية) والشريحة (أكثر من ٣٠٠٠ جنية) بنسبة ٣٣.٣٪ تليها في النسبة من حصلوا عليها ودخلهم في الشريحة من (١٥٠٠: أقل من ٢٠٠٠ جنية) بنسبة ٢٢.٢٪، ثم من يقل دخلهم عن ١٥٠٠ جنية بنسبة ١١.٢٪ أما من لم يحصلوا علي منحة العمالة غير المنتظمة فقد جاء في المرتبة الأولى من هم يحصلون علي دخل من ٢٠٠٠: ٣٠٠٠ جنيهاً بواقع ٣٥.٩٪، يليها من يزيد دخلهم عن ٣٠٠٠ جنيهاً بنسبة ٢٨.٢٪، ثم من لم يحصلوا علي المنحة ودخلهم يقع في الشريحة من ١٥٠٠: أقل من ٢٠٠٠ جنية، وفي المرتبة الأخيرة من هم يتقاضون أجراً أقل من ١٥٠٠ جنية، ومن هنا تبين عدم وجود علاقة بين الدخل والحصول علي منحة العمالة غير المنتظمة من عدمه، وذلك من خلال اختبار كا٢، حيث تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

جدول رقم (١٠)
يوضح الحاجات والمتطلبات التي يحتاجها أفراد العينة

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
توفر بيئة عمل آمنة	٦٩	١٨,٥
توفير تأمينات اجتماعية وصحية	٤٩	١٣,٢
توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة	١٥٧	٤٢,٢
الاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة لتوفير الأمان الوظيفي	٩٧	٢٦,١
المجموع	٣٧٢	١٠٠

يتبين من التحليلات الإحصائية للجدول السابق أن الرغبة في توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة تمثل أهم متطلبات العمالة غير المنتظمة، وذلك بنسبة ٤٢.٢٪ ويعتبر ذلك حق من حقوق الإنسان، ومطلب أساسي من متطلبات الهدف الثامن (العمل اللائق) من الأهداف الأممية للتنمية المستدامة، ويلبها حاجتهم إلي الاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهلهم لتوفير الأمان الوظيفي وذلك بنسبة ٢٦.١٪، ثم رغبتهم في توفير بيئة عمل آمنة، وذلك بنسبة ١٨.٥٪، وفي المرتبة النهائية رغبتهم في توفير تأمينات اجتماعية وصحية وذلك بواقع ١٣.٢٪ .

وعن الحاجات والمتطلبات التي تحتاجها العمالة غير المنتظمة من وجهة نظر أعضاء النقابة، فقد أتفق جميع أعضاء نقابة صناع الأثاث باحتياج العمال لظروف عمل آمنة إلي جانب ضرورة توفر شروط السلامة والصحة المهنية، حيث قال أحد الأعضاء (أحنا شغلانتنا دي ممكن نتصاب فيها كتير فمثلا الربوب دمر بيوت كتير، وعجز ناس كتير، فتلاقي معظم النجارين اللي مقطوع له صابع واتنين وأكثر، فمفيش أمان في الشغلانة دي)، كما أكد جميع الأعضاء إلي ضرورة وجود عقود للعمل مثلما في القطاع العام حيث قال أحدهم (العضو الرابع) (لازم يكون فيه عقد يتحدد فيه أجر العامل، وعدد ساعات عمله زيه زي العمل الحكومي)، وأضاف عضواً آخر إلي احتياج العمالة غير المنتظمة لأجر عادل وثابت يعين العمال علي العيش أمام غلاء الأسعار يوفر متطلباتهم وفي حاجاتهم، وهي ما تمثل أهم حاجات الأمن كما حددها ماسلو في نظرية الحاجات. ويجب على النقابات العمالية المساهمة في توفير حاجات ومتطلبات العمال ومساعدتهم

على تنمية رأس مالهم، فنظرية الاستثمار في رأس المال البشري تقوم على الاستثمار في الأرباح الضائعة، وبالتالي يمكن أن تزود من الدخل لكلاً من العامل وصاحب العمل

جدول رقم (١١)

يوضح العلاقة بين السن وبين الحاجات والتمتطلبات التي يحتاجها أفراد العينة

المجموع	أكثر من ٦٠ سنة		من ٥٠:٦٠ سنة		من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة		من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة		من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة		السن	الحاجات
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
١٨,٥	٦٩	٢١,٤	٦	١٧,١	١٣	٢٤,٢	١٦	١٦,٥	١٥	١٧,١	١٩	توفر بيئة عمل آمنة
١٣,٢	٤٩	١٧,٩	٥	١٩,٧	١٥	٢١,٢	١٤	٩,٩	٩	٥,٤	٦	توفير تأمينات اجتماعية وصحية
٤٣,٨	١٦٣	٢٨,٦	٨	٣٥,٥	٢٧	٤٣,٩	٢٩	٤٥,١	٤١	٥٢,٣	٥٨	توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة
٢٤,٥	٩١	٣٢,١	٩	٢٧,٧	٢١	١٠,٧	٧	٢٨,٥	٢٦	٢٥,٢	٢٨	الاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة لتوفير الأمان الوظيفي
١٠٠	٣٧٢	١٠٠	٢٨	١٠٠	٧٦	١٠٠	٦٦	١٠٠	٩١	١٠٠	١١١	المجموع

ذات دلالة معنوية عند ٠,٠٥

٢٥,٠٤ = ٢٤

معامل التوافق = ٠,٢٥ درجة ارتباط منخفضة وضعيفة بين المتغيرين

تمثلت احتياجات العمالة غير المنتظمة التي تقع في الفئة العمرية من (٢٠: أقل من ٣٠ سنة) في ضرورة توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة بنسبة ٥٢.٣٪، وقد يرجع ذلك إلي أن هذه الفئة العمرية تمثل سن الشباب والرغبة في الزواج، وتأسيس منزل الزوجية، وما يتطلبه من احتياجات وتكاليف مادية كبيرة، تستدعي توفير أجور ثابتة ومناسبة، يليها في الترتيب الاهتمام من جانب الحكومة، وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة لتوفير الأمان الوظيفي، بنسبة ٢٥.٢٪، وفي الترتيب الثالث يأتي ضرورة توفير بيئة عمل آمنة بنسبة ١٧.١٪، نظراً لما يرتبط بمهنة صناعة الأثاث من العديد من الإصابات وحالات العجز، وفقدان أحد الأطراف في بيئة العمل، ثم توفير تأمينات اجتماعية وصحية بنسبة ٥.٤٪.

كذلك تحددت متطلبات الفئة العمرية من (٣٠: أقل من ٤٠ سنة) في توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة بنسبة ٤٥.١٪، تليها الاهتمام من جانب الحكومة، وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة لتوفير الأمان الوظيفي بنسبة ٢٨.٥٪، وفي المرتبة الثالثة جاءت توفر بيئة عمل آمنة بنسبة ١٦.٥٪، ثم توفر تأمينات اجتماعية وصحية بنسبة

٩.٩٪.

كما أن الفئة العمرية من (٤٠: أقل من ٥٠ سنة) تحتاج إلي توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة بنسبة ٤٣.٩٪، يليها توفر بيئة عمل آمنة بنسبة ٢٤.٢٪، ثم توفير تأمينات اجتماعية وصحية بنسبة ٢١.٢٪، وفي المرتبة الأخيرة لهذه الفئة العمرية يأتي ضرورة الاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة لتوفير الأمان الوظيفي بنسبة ١٠.٧٪.

وتأتي أولي احتياجات الفئة العمرية من (٥٠: ٦٠ عام) في توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة بنسبة ٣٥.٥٪، ثم الاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة، بنسبة ٢٧.٧٪، يليها توفير تأمينات اجتماعية وصحية بنسبة ١٩.٧٪، ثم توفر بيئة عمل آمنة بنسبة ١٧.١٪.

في حين أن الفئة العمرية (أكثر من ٦٠ عام) تمثلت احتياجاتها الأول في الاهتمام من جانب الحكومة، وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة لتوفير الأمان الوظيفي، بنسبة ٣٢.١٪، يليها توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة بنسبة ٢٨.٦٪، ثم توفير تأمينات اجتماعية وصحية بواقع ١٧.٩٪، وفي الترتيب الأخير توفير بيئة عمل آمنة بواقع ٢١.٤٪.

وقد تبين من الجدول السابق انخفاض درجة الارتباط بين متغير السن، ومتغير الحاجات والمتطلبات التي يحتاجها أفراد العينة من العمالة غير المنتظمة، وذلك من خلال اختبار كا^٢، بدرجة توافق ٠.٢٥.

جدول رقم (١٢)

يوضح العلاقة بين المهنة وبين الحاجات والمتطلبات التي يحتاجها أفراد العينة

المجموع		مدهباتي		قشرجي		استورجي		أويمجي		نجار		المهنة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	الحاجات
١٨,٥	٦٩	١٧,٩	٧	١٠	٤	١٩,٧	١٥	١٨,٧	١٧	٢٠,٦	٢٦	توفر بيئة عمل آمنة
١٣,٢	٤٩	١٠,٣	٤	٢٢,٥	٩	١٥,٨	١٢	٨,٨	٨	١٢,٧	١٦	توفير تأمينات اجتماعية وصحية
٤٣,٨	١٦٣	٣٣,٣	١٣	٥٠	٢٠	٣٦,٨	٢٨	٤٨,٣	٤٤	٤٦,١	٥٨	توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة
٢٤,٥	٩١	٣٨,٥	١٥	١٧,٥	٧	٢٧,٧	٢١	٢٤,٢	٢٢	٢٠,٦	٢٦	الاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة لتوفير الأمان الوظيفي
١٠٠	٣٧٢	١٠٠	٣٩	١٠٠	٤٠	١٠٠	٧٦	١٠٠	٩١	١٠٠	١٢٦	المجموع

١٤,٣٠ = ٢٤,٣٠
ليست ذات دلالة معنوية عند ٠,٠٥
معامل التوافق = ٠,١٩ درجة ارتباط منخفضة وضعيفة بين المتغيرين

يتناول الجدول السابق العلاقة بين المهنة والحاجات والمتطلبات التي تحتاجها العمالة غير المنتظمة، وقد اتضح أن الترتيب الأول من حاجات العاملون في مهنة (النجار) تمثلت في توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة بواقع ٤٦.١٪، ثم تساوت النسب بين كلاً من توفر بيئة عمل آمنة والاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة لتوفير الأمان الوظيفي بواقع ٢٠.٦٪ لكلاً منهما، والترتيب الأخير تمثل في توفير تأمينات اجتماعية وصحية بنسبة ١٢.٧٪.

كما تمثلت احتياجات العاملون في مهنة (أويمجي) في توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة بنسبة ٤٨.٣٪، وفي الترتيب الثاني جاء الاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة، لتوفير الأمان الوظيفي، بنسبة ٢٤.٢٪، وفي المرتبة الثالثة توفر بيئة عمل آمنة بنسبة ١٨.٧٪، ثم توفير تأمينات اجتماعية وصحية بنسبة ٨.٨٪. بينما تمثلت متطلبات العاملون في مهنة (استورجي) في توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة كمتطلب أولي بنسبة ٣٦.٨٪، ثم الاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة، لتوفير الأمان الوظيفي بنسبة ٢٧.٧٪، ثم توفير بيئة عمل آمنة بواقع ١٩.٧٪، وفي الترتيب الأخير توفير تأمينات اجتماعية وصحية بنسبة ١٥.٨٪. وتشكلت احتياجات العاملون في مهنة (قشرجي) بنسبة ٥٠٪ في توفير أجور مناسبة

وثابتة لضمان حياة كريمة، وفي الترتيب الثاني جاء توفير تأمينات اجتماعية وصحية بنسبة ٢٢.٥٪، ثم الاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة، لتوفير الأمان الوظيفي بواقع ١٧.٥٪، وفي المرتبة الأخيرة جاءت توفير بيئة عمل آمنة بنسبة ١٠٪.

بينما تحددت احتياجات العاملون في مهنة (مدهياتي) في الاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة، لتوفير الأمان الوظيفي بنسبة ٣٨.٥٪، وفي الترتيب الثاني توفير أجور مناسبة وثابتة لضمان حياة كريمة بنسبة ٣٣.٣٪، والترتيب الثالث توفير بيئة عمل آمنة بواقع ١٧.٩٪، والترتيب الرابع توفير تأمينات اجتماعية وصحية بواقع ١٠.٣٪.

جدول رقم (١٣)

يوضح عوامل تزايد معدلات العمالة غير المنتظمة في محافظة دمياط

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
الركود الاقتصادي والأزمات المالية المتكررة	١٧٥	٤٧
زيادة الطلب على العمالة المؤقتة	١٠٤	٢٨
طبيعة الاشتغال بمهنة الأثاث بمحافظة دمياط	٩٣	٢٥
المجموع	٣٧٢	١٠٠

يتضح من تحليل الجدول السابق أن أهم عوامل تزايد معدلات العمالة غير المنتظمة في محافظة دمياط، من وجهة نظر العمال أنفسهم تمثلت في الركود الاقتصادي والأزمات المالية المتكررة، وذلك بنسبة ٤٧٪، حيث أن أزمة كورونا أدت إلي انخفاض الطلب علي منتجات الأثاث، وذلك بالرغم من تأثيرها الإيجابي في فتح أسواق التجارة الإلكترونية أمام صناع الأثاث، وإذا تأثر الصانع فإن العمالة سيلحقها الضرر، وضياع فرص العمل، وعدم انتظامه، بالإضافة إلي أن الحرب الروسية الأوكرانية أدت إلي زيادة أسعار المواد الخام، والأدوات اللازمة لصناعة الأثاث، مما أدى لتسرب العديد من العمالة وتحويلهم لعمالة غير منتظمة يعملون علي فترات متباعدة.

ويليها في النسبة زيادة الطلب علي العمالة المؤقتة بمقدار ٢٨٪، ثم طبيعة الاشتغال بمهنة صناعة الأثاث بمحافظة دمياط بنسبة ٢٥٪، وهو ما أكده أعضاء نقابة صناع الأثاث بدمياط، حيث تحددت أسباب تزايد معدلات العمالة غير المنتظمة من وجهة نظرهم

في ثقافة وطبيعة المجتمع الديمقراطي وخاصة في قطاع صناعة الأثاث، الذي يقوم علي العمل غير الرسمي وغير المنتظم، حيث اتفق معظم الأعضاء (١، ٢، ٣، ٤، ٦، ٧) علي ذلك، فيقول أحدهم (احنا طلعلنا لقينا أهلنا بيشتغلوا الشغلانة دي فاشتغلنا زيهم، وولادنا برده بيشتغلوا نفس الشغلانة)، ويضيف عضو آخر (زي ما بنقول كده ابن الدكتور بيطلع دكتور فابن النجار بيطلع نجار وابن الأويمجي بيطلع أويمجي)، وفي هذا السياق يقول العضو رقم (٤) (أنا ابني في كلية هندسة ولكن في الصيف بينزل يشتغل معايا في الورشة مدهباتي) وهو ما جعل الغالبية العظمي من العاملين في دمياط يعملون عمل غير منتظم وموسمي، وأضاف آخر (فيه شباب لما بيكون عندهم فرح ولا مناسبة وعايز يجيب طقم حلو ولا حاجة، ينزل يشتغل في الورش أسبوعين ولا ثلاثة يجيب الطقم ويجيب مصاريفه).

كما أكد الأعضاء (١، ٢، ٤، ٥) أن مهنة "الأويمجي" اندثرت بسبب ظهور ماكينة ال (CNC) والتي أدت لتسرب العاملين بها وتحولهم لعمالة غير منتظمة حيث يقول أحد الأعضاء (الأويمجي ده كان بييجي يوم الخميس بيقى مزاجه عال ومعاه فلوس الوقتي كلهم بقوا بيشتغلوا في قهاوي، أو بيع الخضار، ومنهم اللي جاب تروسكل وينقل عليه فاكهة وخضار، أهو الأويمجية دول بذات اللي ادمروا بجد، رغم انه شغلهم كانوا يدوي محترم ونضيف أما المكن الوقتي بيطلع شغل مش تشطبيه عالي زي الصنايعي).

ويقول أحد الأعضاء (اللي متعلم مننا تعليم عالي لما كان بيجيله زمان فرصة انه يشتغل في الحكومة كان بيرفض، ونقول نروح ناخذ ملاليم ومنرضاش، ونحب نشتغل في الورش سواء كانت ورشنا أو عند حد تاني، لكن الحال الوقتي اتغير، بقي شغلنا كله علي كف عفريت، ومش عارفين نعمل حاجة لينا ولولادنا) وأضاف عضو آخر (بتلاقي خريجين كليات بيشتغلوا في الورش عشان يجيبوا أي فلوس يجيبوا بيها احتياجاتهم)، واتفق الأعضاء (١، ٢، ٤) علي أن الهجرة سبب في زيادة معدلات العمالة غير المنتظمة، حيث أفادوا (كان بيجلنا ناس كثير من كل محافظات مصر عشان يشتغلوا هنا ويتعلموا الصنعة وكمان من برة مصر زي سوريا والعراق، واستقروا هنا وبنوا بيوت، فلو جيتي تشوفي نسبة العمالة غير المنتظمة هتلاقيها كثير جداً).

أي أن العمالة غير المنتظمة في دمياط كانت تفضل ثقافة العمل الحر، عن العمل بالأجهزة الحكومية، مما أدى إلي زيادة معدلاتها، وكذلك البطالة دفعت العديد من الشباب الجامعي للعمل الغير منتظم خوفاً من الفقر، وأملاً في توفير متطلباتهم، وكذلك تزايد معدلات الهجرة الداخلية والخارجية، مما أدى لزيادة معدلاتهم بشكل يصعب معه توفر بيانات دقيقة عن تعداد هذه الفئة.

وأضاف العضو رقم (٦) قائلاً (في عمال مبيطوروش من أنفسهم ويعملوا شغل قديم أوي لا هو موضّة مودرن يعني ولا هو كلاسيك ومبيتبعش ولو معاهم قرشين بيخلصوا ويقعدوا مش لاقين شغل بيروحوا بقي يدوروا علي أي حاجة يشتغلوا فيها)، أي أن عدم مواكبة التحديث يعد من أهم عوامل تزايد معدلات العمالة غير المنتظمة، حيث يدفع العمالة للعمل علي فترات متباعدة وبالتالي يصبح عملهم غير منتظم.

كما أضاف العضو رقم (٧) أن جشع أصحاب العمل وتجار الموبيليات ورفضهم التأمين علي العمالة التابعة لهم، من أهم عوامل تزايد العمالة غير المنتظمة حيث يقول (جشع التجار ده بيزود العمالة لأن التجار اللي عندها مصانع بياخدوا صورة من البطاقة بتاعة العمال عشان برده من حقهم يعرفوا مين اللي هيشغل عندهم ده فبيشجعهم انهم يكتبوا في بطاقتهم عامل عادي وده عشان ميامنوش عليهم ويضيعوا حقوقهم، والعمال للأسف عندهم جهل ميعرفوش انهم بيضروا أنفسهم بايديهم ومبقوش عارفين يعيشوا)، وفي هذا السياق يضيف العضو (١) (حافظ علي مهنتك ببطاقة الرقم القومي).

أي أن عدم التحديث والتنوع في إنتاج الأثاث، بالإضافة إلي جشع التجار وجهل العمال يعد من أهم العوامل الدافعة لتزايد معدلات العمالة غير المنتظمة، وتحويل العمالة المنتظمة لعمالة غير منتظمة، وهنا يظهر ضرورة توعية العمال بحقوقهم، وهو ما تشير إليه نظرية الاستثمار في رأس المال البشري.

وأضاف الحالة رقم (٤) ضعف الرقابة وتعدد جهات التفتيش، وارتفاع معدلات الضرائب وبالتالي عدم التأمين عليهم وسلب أصحاب العمل لحقوقهم، فيرفض أصحاب العمل والتجار توعية العمالة بحقوقهم وتدريبهم، لأن ذلك قد يكلفهم تكلفة باهظة لذلك يفضلوا الاستغناء عنهم بدلاً من تدريبهم، رغم أن عائد الاستثمار في العمال ينعكس بالإيجاب

علي أصحاب العمل، حسب ما أشارت إليه نظرية الاستثمار في رأس المال البشري، فرأس المال البشري هو مفتاح النجاح بالنسبة للعمالة الغير منتظمة، ويستخدم لتحديد احتياجاتهم ويلعب دوراً مهماً في النهوض بمهنة صناعة الأثاث، لذلك يجب أن يكون التدريب مدعوم من جانب النقابات العمالية.

جدول رقم (١٤)

يوضح المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة

النسبة المئوية	التكرارات	المتغيرات
٢٤,٢	٩٠	الأجور المنخفضة وعدم وجود دخل شهري ثابت
٢٢,١	٨٢	تهميشهم اجتماعياً ومهنياً واقتصادياً
١٠,٥	٣٩	عدم توفر فرص الارتقاء المهني
١٢,٩	٤٨	محدودية نظم وبرامج الحماية الاجتماعية لهم ومحدودية تطويرها
٢٢,٣	٨٣	عدم الشعور بالأمان والاستقرار في العمل
٥,٦	٢١	تزايد معدلات الطلاق والتفكك الأسري بسبب عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المعيشة
٢,٤	٩	إهمالهم للتعليم بسبب تدهور ظروفهم الاقتصادية
١٠٠	٣٧٢	المجموع

وتكشف نتائج الجدول السابق أن أهم المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة، تمثلت في الأجور المنخفضة وعدم وجود دخل ثابت، وذلك بنسبة ٢٤.٢٪، وهو ما أكدته دراسة (نبيل، ٢٠١٩) وكذلك دراسة (بركة الله وآخرون، ٢٠٢٠) والتي أكدت علي عدم كفاية الدخل، ويليها عدم الشعور بالأمان والاستقرار في العمل بمقدار ٢٢.٣٪، وجاء في المرتبة الثالثة تهميش العمالة غير المنتظمة اجتماعياً ومهنياً واقتصادياً كأحد المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة من صناعات الأثاث بنسبة ٢٢.١٪، ثم محدودية نظم وبرامج الحماية الاجتماعية لهم ومحدودية تطويرها بواقع ١٢.٩٪، تليها عدم توفر فرص الارتقاء المهني بنسبة ١٠.٥٪ ثم تزايد معدلات الطلاق والتفكك الأسري بسبب عدم القدرة علي الوفاء بمتطلبات المعيشة، بنسبة ٥.٦٪، وفي المرتبة الأخيرة تأتي مشكلة إهمالهم للتعليم بسبب تدهور ظروفهم الاقتصادية.

وعن المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة أفاد الأعضاء (١، ٢، ٤، ٥، ٦، ٧) بقولهم (انهم مبيسوقش لنفسهم كويس يعني تلاقيه بيطلع منتج مية مية ومش عايز يصرف فلوس علي الدعاية طيب هيبيع ازاي) أي أن التسويق من أهم المشكلات التي تواجه صناعات الأثاث، لذلك فهو الملف الأساسي الذي تسعى النقابة لتحسينه من خلال المعارض التي تنفذها.

ومن أهم المشكلات أيضاً ارتفاع أسعار المواد الخام حسب ما أشارت الحالات (١، ٣، ٥)، كما اتفق أعضاء النقابة علي أن هذه الفئة مهمشة وليس لديها فرص للارتقاء المهني.

جدول رقم (١٥)

يوضح الجهود والخدمات الحالية التي تقدمها النقابات العمالية للعمالة غير المنتظمة من وجهة نظر أفراد العينة

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مصالح العمال	٤٧	١٢,٦
تقديم دورات تدريبية لتنمية مهارات العمال في ضوء التحول نحو الرقمنة	٢٧	٧,٣
تقديم مساعدات مالية للفئات الأكثر احتياجاً وتضرراً من العمالة غير المنتظمة	٧٨	٢١
التفاوض مع أصحاب العمل فيما يخص زيادة الأجور وتحسين ظروف وبيئة العمل	١٣	٣,٥
مساعدتهم في تسويق منتجاتهم	١١	٣
مساعدتهم للاشتراك في التأمين الصحي والاجتماعي وتقديم العلاج للمرضي منهم	١٠٤	٢٨
تمويل المشروعات الصغيرة الخاصة بهم، وتقديم المشورة القانونية والاجتماعية لهم	٩٢	٢٤,٦
المجموع	٣٧٢	١٠٠

وعن الخدمات التي تقدمها اللجنة النقابية لصناعات الأثاث من وجهة نظر أفراد العينة في مساعدتهم علي الاشتراك في التأمين الصحي والاجتماعي، وتقديم العلاج للمرضي منهم وذلك بنسبة ٢٨٪، تليها تمويل المشروعات الصغيرة الخاصة بهم وتقديم المشورة القانونية والاجتماعية لهم، بنسبة ٢٤.٦٪، ثم تقديم مساعدات مالية للفئات الأكثر احتياجاً وتضرراً منهم بواقع ٢١٪، يليها قيام النقابة بالدفاع عن حقوق العمالة غير المنتظمة وتمثيل

مصالحهم بنسبة ١٢.٦٪، وقد اتفق ذلك مع دراسة (أحمد حمدان محمد أحمد، ٢٠٢٣) حيث أشارت إلي ضرورة توعية العمالة غير المنتظمة بحقوقهم وحمايتهم من الانحراف كأحد برامج الحماية الاجتماعية، ويأتي في المرتبة الخامسة تقديم دورات تدريبية لتنمية مهارات العمال في ضوء التحول الرقمي والرقمنة بنسبة ٧.٣٪، ثم التفاوض مع أصحاب العمل فيما يخص زيادة الأجور وتحسين ظروف وبيئة العمل، وذلك بنسبة ٣.٥٪، وفي المرتبة النهائية يأتي مساعدتهم في التسويق لمنتجاتهم بمقدار ٣٪، وهذا ينم عن عدم معرفة العمالة غير المنتظمة بالخدمات التي تقدمها النقابة لهم بشكل سليم، وضرورة عمل النقابة علي توسيع نطاقها وتوعية العاملين بما تقوم به خاصة وأن الهدف الأساسي للنقابة يتمثل في التسويق حسب ما أشارت له حالات المقابلة.

فقد أكد جميع أعضاء النقابة عن فتح أسواق جديدة للمنتج الدمياطي من خلال القيام بعمل معارض سنوية بهدف مساعدة صناع الأثاث وتأهيل العمالة غير المنتظمة لدمجهم وتحويلهم للعمل المنتظم، وتشجيع الكيانات الصغيرة التي تصنع الأثاث، والتوسع في ترويج وتسويق منتجات الصناع والشرط علي العمال أن تكون منتجات بجودة عالية وأسعار مميزة، لكي يتم إعادة الثقة مرة أخرى في المنتج الدمياطي، وبدأت سلسلة المعارض منذ عام ٢٠١٦ وحتى الآن، ولكن ذاع صيتها خلال السنوات الثلاثة الأخيرة ومن أمثلة هذه المعارض ما يلي:

- تم عمل سلسلة معارض عام ٢٠٢٢ اشترك فيها ٢٨٩ عارض، وحققت مبيعات تجاوزت ١٠٠ مليون جنيهاً مصرياً.
- تم عقد العديد من المعارض في الأندية الرياضية التابعة للدولة، بالتعاون مع وزارة الشباب والرياضة، مثل نادي التوفيقية للتنس بالمهندسين، نادي السكة الحديد، نادي الشيخ زايد الرياضي، نادي ٦ أكتوبر، ونادي الترسانة الرياضي وغيرها من النوادي، وتحمل المعارض شعار "من الصانع إلي المستهلك".
- تنفيذ سلسلة معارض في الصعيد في محافظ الوادي الجديد في الفترة من ٢٥ يناير إلي ٢٥ فبراير ٢٠٢٣، وفي محافظة المنيا في الفترة من ٥: ٢٥ فبراير تحت مسمى "هنا دمياط للأثاث والديكور"، وفي محافظة أسيوط في الفترة

من ١: ٢٠ مارس ٢٠٢٣.

- عقد معرض المركز الأولمبي بالمعادي في الفترة من ٢٣ سبتمبر إلي ٢ أكتوبر ٢٠٢٣.
- بالمشاركة مع جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر إقامة معرض الأثاث "صنع في دمياط" بمشاركة ٦٣ عارض في الفترة من ٨: ١٧ يونيو ٢٠٢٣، وتوفير أثاث كلاسيك، ومودرن، وأنتيك به، ويتم الاشتراك مع جهاز تنمية المستهلك في ثلاثة أو أربعة معارض سنويا حسب ما أشار إليه أعضاء النقابة.
- إقامة معرض في الفترة من ١٥: ٢٩ يوليو لعام ٢٠٢٤ يضم ٢٧ عارض في نادي السكة الحديد بمدينة نصر محافظة القاهرة، بمبيعات بلغت ٣٧ مليون جنيه مصري، برعاية حزب الشعب الجمهوري بدمياط، وهنا يقول العضو (٢) (أن مكاسب المعارض دي مش بس فلوس لا كمان مكاسب الانتشار).
- الاشتراك في المبادرة الوطنية للتقسيم برعاية رئيس الوزراء بمول وسط العاصمة (الترجمان سابقاً) وبالتقسيم علي سبع سنوات، وبدون مقدم، وبأجود الخامات وأفضل الأسعار، في الفترة من ٣٠ أبريل ٢٠٢٤ ولمدة شهر، وتشجيع الصناع علي تسويق منتجاتهم.. وفي هذا السياق يقول العضو (٢) (هدفنا فتح الورش اللي قفلت، ونحافظ علي العامل لأن العامل هو ادينا ورجلنا).

مما يؤكد علي الدور الريادي للنقابة في خلق آفاق تسويقية مبتكرة في جميع ربوع محافظات مصر، لترويج منتجات الصانع الدمياطي.

هذا إلي جانب تأكيد أعضاء النقابة عن قيام اللجنة النقابية بمجموعة جهود فيما يخص صناعة الأثاث لدعم العمالة غير المنتظمة ودعم صناع الأثاث، فقد أجمع كل أعضاء النقابة علي تقديمهم للخدمات التالية:

١_ تقديم تخفيض علي الأشعة والتحاليل بتعاون مع مركز (دمياط سكان)، وعيادات جيهان الطبية المتخصصة بمنطقة السنانية بدمياط وتضم تخصصات (جراحة العمود

الفقري، والباطنة والسكر، والقلب)، وهذه التخفيضات ما بين ٣٠٪ إلى ٥٠٪ في بعض التخصصات.

٢_ القيام بإجراء عمليات جراحية على نفقة النقابة حي أفاد الأعضاء (عملنا عمليتين بتر علي حساب النقابة لشاب ايده اتقطعت وكان شاب زي الورد فاضل علي فرجه ١٥ يوم في مستشفى المدينة بدمياط الجديدة).

٣_ أصدرت النقابة جريدة تحمل اسم (صناع دمياط) عام ٢٠١١، تتناول مشكلات مهنة الأثاث وعمالها، ولكنها توقفت في الوقت الحالي، وأضافت حالات المقابلة (سناود العمل فيها مرة أخرى).

٤_ تقديم اعانات رمزية للأعضاء المنتسبين للنقابة في حالة تعثرهم أو حدوث أزمات لهم، ولكبار السن من العمال، ولكن تأمل النقابة في تقديم معاشات، وهو ما أشارت إليه دراسة (أحمد حمدان محمد أحمد، ٢٠٢٣) حيث أكدت على ضرورة تقديم مساعدات عينية للعمالة غير المنتظمة من قبل الجمعيات الأهلية.

٥_ إنشاء لجنة إدارية داخل النقابة لتوطين خامات ومستلزمات صناعة الأثاث ورعاية الغابات الشجرية بتاريخ ٧ / ١١ / ٢٠٢٣.

٦_ الاشتراك مع منظمة العمل الدولية والحصول على دورات تدريبية منها لأعضاء النقابة، مثل الدورة التدريبية التابعة لمشروع "سوليفم" بعنوان "الحوار الاجتماعي ودوره في تعزيز الانتقال إلي الاقتصاد المنظم" بفندق توليب في محافظة الإسكندرية واستمرت الدورة التدريبية لمدة ثلاثة أيام.

٧_ المشاركة في ورشة تدريب النقابات العمالية حول إضفاء السمة المنظمة ومد نطاق خدمات الحماية الاجتماعية للعمال غير المنظمين في الفترة من ٦ : ٨ يونيو ٢٠٢٣، في ورشة مشروع "سوليفم" (Solifem) في فندق بيراميزا بالدقي في القاهرة، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي، والذي ناقش أهمية الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنتظمة ودور النقابات العمالية في توفير الحماية الاجتماعية لهم، والتوصية رقم ٢٠٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية، بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلي الاقتصاد المنظم، وهو ما يؤكد سعى المنظمة (النقابة) للتعلم المستمر، وهو ما تؤكدته نظرية التعلم التنظيمي، والتي

تشير إلي ضرورة تنمية خبرات أعضاء النقابة، وصقل مهاراتهم.

٨_ عقد اجتماعات طارئة لصناع وعمال الأثاث مثلما حدث في الاجتماع الطارئ للنقابة بسبب قيام أحد الأشخاص بتشويه مهنة الأثاث في دمياط، وقيامه بحرق إحدى غرف النوم كنوع من التسويق لمنتجه بأنه بجودة عالية، وباقي التجار منتجاتهم رديئة مما يؤثر على مستقبل الصناعة ويسبب عزوف للزبائن من القدوم لدمياط وشراء منتجاتها، ويؤثر بالسلب على العديد من العمال.

٨_ تأسيس مقر نقابي جديد بمساحة أكبر ليستوعب عدد أكبر من العمالة أثناء عقد اللقاءات معهم لمعرفة احتياجاتهم ومتطلباتهم، وتبصير العامل بحقوقه من خلال عرض قوانين العمل وحقوقه وواجباته على الموقع الإلكتروني الرسمي للنقابة.

جدول رقم (١٦)

يوضح مدى تأثير التطور التكنولوجي والتحول الرقمي على طبيعة العمل الغير منتظم

النسبة المئوية	التكرارات	الاستجابة
٢٤,٧	٩٢	إيجابي
٧٥,٣	٢٨٠	سلبى
١٠٠	٣٧٢	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن تأثير التطور التكنولوجي والتحول الرقمي علي طبيعة العمل الغير منتظم وفقاً للغالبية العظمي من أفراد العينة كان سلبياً بواقع ٧٥.٣٪، وذلك نظراً للتكنولوجيا التي أثرت علي جودة المنتج، فالعمل اليدوي يتسم بالإتقان والجودة، في مقابل بعض أنواع التكنولوجيا التي تؤدي إلى تسريع إنتاج المنتج وزيادة معدلاته، ولكن جودته لا تكون بنفس جودة المنتج اليدوي، بينما نسبة ٢٤.٧٪ من أفراد العينة رأوا أن تأثير التطور التكنولوجي كان إيجابياً علي طبيعة العمل بمهنة الأثاث.

وقد أجمعت كل حالات المقابلة من أعضاء اللجنة النقابية لصناع الأثاث بدمياط أن تأثير التطور التكنولوجي على طبيعة العمل الغير منتظم تأثير سلبى، وخاصة مع ظهور ماكينات ال (CNC) والاعتماد عليها، والتي أثرت على مهنة الأويما وأدت لتسرب العاملين بها والاستغناء عنهم، وأصبحت تهددهم بالفقر والبطالة.

جدول رقم (١٧)

يوضح التأثير الإيجابي للتطور التكنولوجي على طبيعة العمل غير المنتظم

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
تطور المنتجات وصناعة الأثاث باستخدام التكنولوجيا الحديثة ثلاثية الأبعاد	١٨	١٩,٦
زيادة معدلات الإنتاج	١٣	١٤,١
تيسير التسويق الإلكتروني للمنتج من خلال التجارة الإلكترونية	٥٠	٥٤,٣
تعزيز الكفاءة والابتكار الصناعي	١١	١٢
المجموع	٩٢	١٠٠

كشفت تحليلات الجدول السابق أن التأثير الإيجابي للتطور التكنولوجي على طبيعة العمل غير المنتظم تمثل في تيسير التسويق الإلكتروني للمنتج بنسبة ٥٤.٣٪، وفي المرتبة الثانية جاء دور التأثير الإيجابي للتكنولوجيا في تطوير المنتجات وصناعة الأثاث بشكل عام باستخدام التكنولوجيا الحديثة ثلاثية الأبعاد، وذلك بنسبة ١٩.٦٪، حيث تساعد التكنولوجيا ثلاثية الأبعاد على تصنيع منتجات أثاث معقدة التصميم، لا يستطيع العمال تصميمها من خلال ملفات رقمية ثلاثية الأبعاد، غير أنها تتيح للعامل تقييم مظهر قطعة الأثاث والتنبؤ بأدائها قبل التصنيع؛ مما يساعد في تقليل التكاليف والحد من مستويات النفايات الصادرة من المواد الخام، ثم الدور الإيجابي للتكنولوجيا المتمثل في زيادة معدلات الإنتاج، وفي المرتبة الأخيرة يأتي دور التكنولوجيا الإيجابي في تعزيز الكفاءة والابتكار الصناعي بواقع ١٢٪.

جدول رقم (١٨)

يوضح التأثير السلبي للتطور التكنولوجي على طبيعة العمل غير المنتظم

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
صعوبة التكيف مع التطور التكنولوجي في ظل عدم وجود تدريب وتطوير للمهارات	٥٠	١٧,٩
إحلال الآلة محل الإنسان في بعض المهن مثل الأويما	٨٦	٣٠,٧
إمكانية فقدان بعض الوظائف والاستغناء عن العمال	١٣٧	٤٨,٩
قد يؤدي التطور التكنولوجي إلى الإضرار بالبيئة	٧	٢,٥
المجموع	٢٨٠	١٠٠

بينما يكشف الجدول السابق مدى التأثير السلبي للتكنولوجيا علي طبيعة العمل في صناعة الأثاث، ومدى تحول العمالة الدائمة إلي عمالة غير منتظمة بفعل التكنولوجيا، فقد أكد نسبة ٤٨.٩٪ من أفراد العينة الذين أقروا بسلبية تأثير التكنولوجيا علي العمل غير المنتظم والبالغ عددهم (٢٨٠) مفردة، بإمكانية فقدان بعض الوظائف والاستغناء عن العمال بنسبة ٤٨.٩٪، وهذا ما أكد عليه أيضاً أعضاء النقابة، بينما أشار ٣٠.٧٪ من أفراد العينة إلي إحلال الآلة محل الإنسان في بعض المهن مثل (الأويما)، ونسبة ١٧.٩٪ أقروا بصعوبة التكيف مع التطور التكنولوجي في ظل عدم وجود تدريب وتطوير للمهارات، وهو الأمر الذي يتطلب سرعة تدخل نقابة صناع الأثاث، والقيام بالدور التوعوي والتدريبي، بهدف تهيئة العمال وتدريبهم علي التكنولوجيا الحديثة في مجال صناعة الأثاث حتي تستطيع منافسة الأسواق العالمية، خاصة بعد أن كانت تعتمد محافظة دمياط علي العمل اليدوي في صناعة الأثاث، وفي المرتبة الأخيرة فقد يؤدي التطور التكنولوجي إلي الاضرار بالبيئة وفقاً لآراء أفراد العينة وذلك بنسبة ٢.٥٪، فالاعتماد علي التكنولوجيا الحديثة بالرغم من إيجابياتها إلا أن هناك عدة سلبيات تؤثر علي البيئة، مثل زيادة استهلاك المواد الخام كالأخشاب مما قد يؤدي إلي استنزاف الموارد الطبيعية، بالإضافة إلي إمكانية انبعاث نسب كبيرة من الغازات الدفيئة، الناتجة عن عمليات التصنيع، الأمر الذي يؤدي إلي تلوث البيئة وزيادة حدة التغيرات المناخية.

جدول رقم (١٩)

يوضح العلاقة بين المهنة وبين مدى تأثير التطور التكنولوجي والتحول الرقمي على طبيعة العمل الغير منتظم

المجموع		سلبي		إيجابي		الاستجابة المهنة
%	ك	%	ك	%	ك	
٣٣,٩	١٢٦	٢٦,٨	٧٥	٥٥,٤	٥١	نجار
٢٤,٥	٩١	٢٩,٦	٨٣	٨,٧	٨	أويجي
٢٠,٤	٧٦	٢٠	٥٦	٢١,٧	٢٠	استورجي
١٠,٨	٤٠	١٠,٧	٣٠	١٠,٩	١٠	قشرجي
١٠,٤	٣٩	١٢,٩	٣٦	٣,٣	٣	مدهباتي
١٠٠	٣٧٢	١٠٠	٢٨٠	١٠٠	٩٢	المجموع

٣٥,٣٣ = ٢٤٣
 ذات دلالة معنوية عند ٠,٠٥
 معامل التوافق = ٠,٢٩ درجة ارتباط منخفضة وضعيفة بين المتغيرين

يتبين من الجدول السابق والذي يناقش العلاقة بين المهنة ومدى تأثير التطور التكنولوجي والتحول الرقمي علي طبيعة العمل غير المنتظم أن نسبة العاملون في النجارة أقروا بإيجابية التطور التكنولوجي بنسبة ٥٥.٤٪، وفي المرتبة الثانية يأتي العمال الاستورجية الذي أفادوا بالتأثير الإيجابي للتطور التكنولوجي علي مهنتهم بنسبة ٢١.٧٪، ثم القشرجي وذلك بنسبة ١٠.٩٪، ثم الأويمجي بنسبة ٨.٧٪، وفي المرتبة الأخيرة يأتي المدهباتي بنسبة ٣.٣٪، وفي المقابل من أفادوا بسلبية التطور التكنولوجي علي طبيعة مهنتهم فقد جاء في المرتبة الأولى الأويمجي بنسبة ٢٩.٦٪ وقد يرجع ذلك إلي ظهور ماكينات (CNC) والتي قضت علي العمل اليدوي، وأدت إلي إحلال الآلة محل الإنسان، بعد أن كان يطلق عليها "فن الرسم اليدوي علي الخشب"، وفي المرتبة التالية يأتي مهنة النجار بنسبة ٢٦.٨٪، ثم مهنة الاستورجي بنسبة ٢٠٪، تليها مهنة مدهباتي بنسبة ١٢.٩٪، وفي المرتبة الأخيرة يأتي مهنة القشرجي بنسبة ١٠.٧٪، ومن هنا يتبين وجود ارتباط ضعيف بين نوعية المهنة ومدى تأثير التطور التكنولوجي والتحول الرقمي علي طبيعة العمل غير المنتظم وذلك من خلال اختبار (٢١ك).

جدول رقم (٢٠)

يوضح مدى رضا أفراد العينة عن الخدمات التي تقدمها النقابة المهنية للعاملين بصناعة الأثاث بدمياط

النسبة المئوية	التكرارات	الاستجابة
١,٦	٦	راضي بشكل تام
٤٥,٢	١٦٨	إلى حد ما (راضي بشكل متوسط)
٥٣,٢	١٩٨	غير راض
١٠٠	٣٧٢	المجموع

وتبين التحليلات الإحصائية للجدول السابق أن نسبة العمالة غير المنتظمة الغير راضية عن الخدمات التي تقدمها اللجنة النقابية لصناع الأثاث مرتفعة حيث تبلغ نسبتها ٥٣.٢٪، ونسبة العمالة الراضية بشكل متوسط ٤٥.٢٪، بينما نسبة العمالة الراضية بشكل كامل بلغ نسبتها ١.٦٪.

وهذا يتطلب عقد العديد من اللقاءات من جانب النقابة مع العمال لمعرفة أسباب عدم الرضا، وتحديد احتياجاتهم ومشكلاتهم علي أرض الواقع للوقوف علي كيفية علاجها،

ومعرفة ما أوجه القصور لديهم من أجل الارتقاء بالعمل، وهو ما ترنو إليه نظرية التعلم التنظيمي.

جدول رقم (٢١)

يوضح العلاقة بين المهنة وبين مدى رضا أفراد العينة عن الخدمات التي تقدمها النقابة المهنية للعاملين بصناعة الأثاث بدمياط

المهنة	راضٍ بشكل تام		إلى حد ما		غير راضٍ		المجموع
	%	ك	%	ك	%	ك	
نجار	١٦,٧	١	٤٨,٨	٤٣	٢١,٧	١٢٦	٣٣,٩
أويمجي	١٦,٧	١	١٦,١	٦٣	٣١,٨	٩١	٢٤,٥
استورجي	٥٠	٣	١٦,٧	٤٥	٢٢,٧	٧٦	٢٠,٤
قشرجي	١٦,٧	١	١٠,٧	٢١	١٠,٦	٤٠	١٠,٨
مدهباتي	-	-	٧,٧	٢٦	١٣,٢	٣٩	١٠,٤
المجموع	١٠٠	٦	١٠٠	١٩٨	١٠٠	٣٧٢	١٠٠

٣٧,١٩ = ٢١٤ ذات دلالة معنوية عند ٠,٠٥

معامل التوافق = ٠,٣٠ درجة ارتباط منخفضة وضعيفة بين المتغيرين

يتضح من الجدول السابق رضا عمال الاستورجية عن الخدمات التي تقدمها لهم النقابة بشكل تام، بنسبة ٥٠٪، بينما تساوت النسب بين كلاً من النجار، الأويمجي، وقشرجي، في رضاهم عن الخدمات التي تقدمها لهم النقابة، وذلك بمقدار ١٦,٧٪، وقد أكدت نسبة ٤٨,٨٪ من العاملين بمهنة النجارة بالرضا بدرجة متوسطة عن جهود النقابة، تليها مهنة الاستورجي بنسبة ١٦,٧٪ ثم مهنة الأويمجي بنسبة ١٦,١٪ وفي المرتبة التالية مهنة (قشرجي) بنسبة رضا متوسطة مقدارها ١٠,٧٪، وفي المرتبة الأخيرة مدهباتي بنسبة ٧,٧٪، في حين أن نسبة العاملون بمهنة الأويمجي والغير راضون عن خدمات وجهود النقابة احتلت المرتبة الأولى بنسبة ٣١,٨٪، يليها العاملون في مهنة الاستورجي بنسبة ٢٢,٧٪، ثم العاملون بمهنة النجارة وغير راضون عن جهود النقابة بنسبة ٢١,٧٪، ثم مهنة (مدهباتي) بنسبة ١٣,٢٪، وفي المرتبة الأخيرة مهنة (قشرجي) بنسبة ١٠,٦٪، مما يؤكد وجود درجة ارتباط منخفضة بين متغير المهنة والرضا عن خدمات وجهود اللجنة النقابية لصناع الأثاث، من خلال اختبار (٢١).

جدول رقم (٢٢)
يوضح المعوقات التي تواجه النقابات العمالية في مواجهتها لمشكلات العمالة الغير منتظمة

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
غياب التفكير الإبداعي في النقابات العمالية	٦٣	١٦,٩
ضعف الاعتمادات المالية اللازمة لتطوير العمل النقابي	٦٣	١٦,٩
غياب التدريب والتأهيل للكوادر البشرية وبالتالي ضعف القدرات البشرية	٦٣	١٦,٩
عدم وجود خطة واضحة ومحددة للتصدي لمشكلات العمالة الغير منتظمة	٩٧	٢٦,١
كثرة حجم العمالة الغير منتظمة مقارنة بالموارد المتاحة وعدم وجود حصر شامل لأعدادهم	٣٨	١٠,٢
عدم توفر التشريعات اللازمة المنوطة بمصالح هؤلاء العمال	٢٨	٧,٥
عدم قدرة النقابات العمالية على تحديد احتياجات العمالة الغير المنتظمة	٢٠	٥,٥
المجموع	٣٧٢	١٠٠

وتكشف النتائج أن أكثر المعوقات التي تواجه النقابات العمالية في مواجهتها لمشكلات العمالة غير المنتظمة تتمثل في عدم وجود خطة واضحة ومحددة للتصدي لمشكلات العمالة الغير منتظمة بنسبة ٢٦.١٪ ، وتتساوى النسب بين كل من غياب التفكير الإبداعي في النقابات العمالية، وغياب التدريب والتأهيل للكوادر البشرية وبالتالي ضعف القدرات البشرية، وضعف الاعتمادات المالية اللازمة لتطوير العمل النقابي بواقع ١٦.٩٪ لكل منهم، وفي هذا الصدد فقد أفاد جميع أعضاء النقابة أن موارد النقابة تتمثل في اشتراكات الأعضاء والذي تبلغ ٦٠ جنيهاً سنوياً، و٢٥ جنيهاً رسوم استخراج كارنيه عضوية النقابة، حيث قال أحد الأعضاء (الموارد ضعيفة جداً وبيدفع منها راتب السكرتيرة، وإيجار المكان، وكمان إعانات رمزية لبعض المرضى أو الغير قادرين مادياً)، أي أنه كيان قائم علي الجهود الذاتية لأعضائه وممثليه، كما أفاد أعضاء النقابة بتقديم النقابة لخدماتها للأعضاء المشتركين فيها فقط.

وفي المرتبة التالية يأتي كثرة حجم العمالة الغير منتظمة مقارنة بالموارد المتاحة وعدم وجود حصر شامل لأعدادهم وذلك بنسبة ١٠.٢٪ من إجمالي العينة، وهذا ما أشار إليه نتائج دراسة (حدو، البشير، ٢٠١٩) حيث أكدت أن نتائج محاربة ظاهرة العمالة غير

المنتظمة في الجزائر دون المستوي المطلوب بسبب عدم وجود إحصاء دقيق لحجم الاقتصاد غير الرسمي، ثم عدم توفر التشريعات اللازمة المنوطة بمصالح هؤلاء العمال بنسبة ٧.٥٪، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (El Mekkaoui and Others,2022) والتي أكدت على انعدام الثقة في التشريعات، وفي المرتبة الأخيرة يأتي عدم قدرة النقابات العمالية علي تحديد احتياجات العمالة غير المنتظمة بنسبة ٥.٥٪

بينما أشارت حالات المقابلة من أعضاء اللجنة النقابية لصناع الأثاث بدمياط إلى المعوقات التي تقف عائق أمامهم في مواجهتهم لمشكلات العمالة غير المنتظمة في استبعاد النقابة من المشاركة في العديد من الفعاليات في صناعة الأثاث واقتصر التمثيل علي الغرفة التجارية ومدينة الأثاث، ورفض دعوة النقابة للتجمع مع الجهات المختصة لتمثيل العمال، ويقول العضو رقم (٤) (احنا في الأساس عمال وصناعية احنا أكثر ناس حاسين بمشاكل العمال وبنقعد معاهم وعارفين مطالبهم فلازم نقعد مع الجهات دي ونتناقش معاهم)

(مشكلة السماسرة بتواجهنا وبتضرنا كلنا لأن السمسار بياخد فلوس كثير والله أحيانا بتبقي أكثر من اللي طالع اصاحب الشغل لأن صاحب الشغل عنده عمال عايز يحاسبهم وعايز يمشي الشغل فتلاقي بيبيع بخسارة واللي يطلع للسمسار أكثر من اللي بيطلعه)، ويضيف العضو (٤) (السماسرة دول شوية بلطجية وخربوا علينا شغلنا، وهما أصلاً مش صناعية هما شوية عاطلين، مش بيشتغلوا وعايزين فلوس يشربوا بيها زفت مخدرات، فبيجوا يرازونا في شغلنا غير إنهم بوظوا سمعتنا عند المحافظات الثانية).

ومما سبق نستنتج أن النقابة تواجه مشكلات عديدة تعوقها لمواجهة مشكلات العمالة الغير منتظمة وتتمثل في:

- ١_ معوقات مالية: كضعف الاعتمادات المالية اللازمة لتطوير العمل النقابي، وضعف الموارد واشتراكات الأعضاء.
- ٢_ معوقات فنية: مثل غياب التدريب والتأهيل لهذه الفئة من العمالة، وبالتالي ضعف القدرات البشرية.
- ٣_ معوقات تنظيمية وإدارية: تتعلق بعدم وجود خطة واضحة ومحددة من جانب النقابة

للتصدي لمشكلات العمالة غير المنتظمة العاملة في مجال صناعة الأثاث، وعدم قدرة النقابة علي تحديد احتياجات العمالة غير المنتظمة.

٤_ **معوقات مجتمعية:** تتمثل في تزايد عدد سماسة الأثاث والتأثير علي عمالة وصناع الأثاث، حيث تعد من أسباب ضياع سمعة المنتج الدمياطي، بالإضافة إلي سبب في شيوع حالة من الركود والكساد؛ بسبب حصولهم علي مبالغ كبيرة من المشتريين (الزبائن)، إلي جانب أنهم يتقنون مع معارض موبيليات بعينها وقد لا تكون ذات جودة عالية باصطحاب الزبائن لهم مقابل مبالغ مالية، وبالتالي انتشار فكرة قلة جودة منتج الأثاث في دمياط، وزيادة تعطل العاملين، وتحولهم لعمالة غير منتظمة.

٥_ **معوقات خارجية:** مثل عدم توفر التشريعات اللازمة المنوطة بمصالح العمالة غير المنتظمة، واستبعاد تمثيل النقابة في العديد من الفعاليات المتعلقة بصناعة الأثاث ومشكلاتها، وسبل علاجها.

جدول رقم (٢٣)

يوضح العلاقة بين المهنة والمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة

المهنة		نجار		أويمجي		استورجي		قشرجي		مدهباتي		المجموع	
المشكلات		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
الأجور المنخفضة وعدم وجود دخل شهري ثابت		٣٨,١	٤٨	١٥,٤	١٦	٢١,١	١٦	١٠	٤	٢٠,٥	٨	٢٤,٢	٩٠
تهميشهم اجتماعياً ومهنياً واقتصادياً		١٩	٢٤	٢٤,٢	٢٢	٢١,١	١٦	٢٢,٥	٩	٢٨,٢	١١	٢٢	٨٢
عدم توفر فرص الارتقاء المهني		٨,٧	١١	٨,٨	٨	١٤,٥	١١	١٥	٦	٧,٧	٣	١٠,٥	٣٩
محدودية نظم وبرامج الحماية الاجتماعية لهم ومحدودية تطويرها		٨,٧	١١	١٥,٤	١٤	١٣,٢	١٠	٢٠	٨	١٢,٨	٥	١٢,٩	٤٨
عدم الشعور بالأمان والاستقرار في العمل		١٧,٥	٢٢	٢٦,٤	٢٤	١٩,٧	١٥	٢٧,٥	١١	٢٨,٢	١١	٢٢,٤	٨٣
تزايد معدلات الطلاق والتفكك الأسري بسبب عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المعيشة		٤,٨	٦	٨,٧	٨	٦,٥	٥	٢,٥	١	٢,٦	١	٥,٦	٢١
إهمالهم للتعليم بسبب تدهور ظروفهم الاقتصادية		٣,٢	٤	١,١	١	٣,٩	٣	٢,٥	١	-	-	٢,٤	٩
المجموع		١٠٠	١٢٦	١٠٠	٩١	١٠٠	٧٦	١٠٠	٤٠	١٠٠	٣٩	١٠٠	٣٧٢

٣٣,٩٨ = ٢٤٤ ليست ذات دلالة معنوية عند ٠,٠٥
معامل التوافق = ٠,٢٨ درجة ارتباط منخفضة وضعيفة بين المتغيرين

يتبين من التحليلات الإحصائية للجدول السابق أن الترتيب الأول للمشكلات التي يعاني منها العاملون في مهنة (نجار) تمثلت في الأجور المنخفضة وعدم وجود دخل شهري ثابت بنسبة ٣٨.١٪، تليها تهميشهم اجتماعياً ومهنياً واقتصادياً بنسبة ١٩٪، وفي المرتبة التالية عدم الشعور بالأمان والاستقرار في العمل بنسبة ١٧.٥٪، ثم تتساوي النسب بين كلاً من مشكلة عدم توفر فرص الارتقاء المهني، ومحدودية نظم وبرامج الحماية الاجتماعية لهم ومحدودية تطويرها بنسبة ٨.٧٪ لكلاً منهما، ويأتي في الترتيب التالي تزايد معدلات الطلاق والتفكك الأسري، بسبب عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المعيشة بنسبة ٤.٨٪، ثم إهمالهم للتعليم بسبب تدهور ظروفهم الاقتصادية بنسبة ٣.٢٪.

بينما تمثلت المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة من العاملين في مهنة (أويمجي) في عدم الشعور بالأمان والاستقرار في العمل بنسبة ٢٦.٤٪، ثم تهميشهم اجتماعياً ومهنياً واقتصادياً بواقع ٢٤.٢٪، وفي الترتيب التالي تساوت النسب بين كلاً من الأجور المنخفضة وعدم وجود دخل شهري ثابت، ومحدودية نظم وبرامج الحماية الاجتماعية ومحدودية تطويرها بواقع ١٥.٤٪ لكلاً منهما، ثم عدم توفر فرص الارتقاء المهني بنسبة ٨.٨٪، ثم تزايد معدلات الطلاق والتفكك الأسري بسبب عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المعيشة، بنسبة ٨.٧٪، ويلاحظ ارتفاع نسبة الطلاق بين العاملون في مهنة أويمجي مقارنة بالمهن الأخرى، ولعل ذلك راجع إلي أن هذه المهنة من أكثر المهن المتأثرة بالتكنولوجيا، والتي اندثرت وتسرب عمالها للعمل في مهن أخرى وأكثرها العمل في المقاهي، كما يطلق عليهم (عمال الماية السخنة)، ويأتي إهمالهم للتعليم بسبب تدهور ظروفهم الاقتصادية في الترتيب الأخير بواقع ١.١٪.

وقد حدد العاملون في مهنة (استورجي) أولي المشكلات التي تواجههم في بالتساوي بنسبة ٢١.١٪ بين كلاً من الأجور المنخفضة وعدم وجود دخل شهري ثابت، وتهميشهم اجتماعياً ومهنياً واقتصادياً، ويتمثل الترتيب الثاني في عدم الشعور بالأمان والاستقرار في العمل بمقدار ١٩.٧٪، والترتيب الثالث في عدم توفر فرص الارتقاء المهني بنسبة ١٤.٥٪، والترتيب الرابع في محدودية نظم وبرامج الحماية الاجتماعية لهم بواقع ١٣.٢٪، والترتيب الخامس في تزايد معدلات الطلاق والتفكك الأسري بسبب عدم القدرة على الوفاء

بمتطلبات المعيشة بنسبة ٦.٥٪، والترتيب السادس في إهمالهم للتعليم بسبب تدهور ظروفهم الاقتصادية.

وتشكلت المشكلات التي يعاني منها العاملون في مهنة (قشرجي) في عدم الشعور بالأمان والاستقرار في العمل بنسبة ٢٧.٥٪، وفي المرتبة الثانية تهميش العاملون اجتماعياً ومهنياً واقتصادياً بنسبة ٢٢.٥٪، ثم محدودية نظم وبرامج الحماية الاجتماعية للعاملين ومحدودية تطويرها بواقع ٢٠٪، تليها مشكلة عدم توفر فرص الارتقاء المهني بنسبة ١٥٪، ثم الأجور المنخفضة وعدم وجود دخل شهري ثابت بنسبة ١٠٪، وفي المرتبة الأخيرة تساوت النسب بين كلاً من تزايد معدلات الطلاق والتفكك الأسري بسبب عدم القدرة علي الوفاء بمتطلبات المعيشة، وإهمال العاملون للتعليم بسبب تدهور ظروفهم الاقتصادية بنسبة ٢.٥٪ لكلاً منهما.

وفي مهنة (مدهباتي) تساوت النسب بين كلاً من تهميش العمال اجتماعياً ومهنياً واقتصادياً، وعدم الشعور بالأمان والاستقرار في العمل بواقع ٢٨.٢٪ لكلا المشكلتين، وفي الترتيب الثاني جاءت الأجور المنخفضة وعدم وجود دخل شهري ثابت بنسبة ٢٠.٥٪، ثم محدودية نظم وبرامج الحماية الاجتماعية للعاملين ومحدودية تطويرها بواقع ١٢.٨٪، تليها عدم توفر فرص الارتقاء المهني بنسبة ٧.٧٪، وفي المرتبة التالية يأتي تزايد معدلات الطلاق والتفكك الأسري بسبب عدم القدرة علي الوفاء بمتطلبات المعيشة بنسبة ٢.٦٪، بينما لم يستجيب أحد من العاملين في مهنة (مدهباتي) لمشكلة إهمال العاملون للتعليم بسبب تدهور ظروفهم الاقتصادية.

جدول رقم (٢٤)

يوضح دور العمالة الغير منتظمة في تحقيق التنمية المستدامة

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
لها دور كبير في تحقيق الابداع والابتكار في صناعة الأثاث	٩٩	٢٦,٦
تعمل على تعزيز الاقتصاد الوطني وتدعم النشاط الاقتصادي	١٧٠	٤٥,٧
العمل على تحسين جودة الإنتاج والمنتج	١٠٣	٢٧,٧
المجموع	٣٧٢	١٠٠

ويتضح من الجدول السابق أهمية دور العمالة غير المنتظمة في تحقيق التنمية المستدامة،

حيث أثبتت مفردات العينة بدورها في تعزيز الاقتصاد الوطني ودعم النشاط الاقتصادي وذلك بنسبة مئوية قدرها ٤٥.٧٪، كما تؤكد علي دورها في العمل علي تحسين جودة الإنتاج والمنتج بنسبة ٢٧.٧٪، وقد يرجع ذلك طبيعة العمل في صناعة الأثاث والذي يعتمد علي العمل اليدوي والذي يتسم بالمهارة والجودة والإتقان، علي عكس العمل الذي يعتمد علي الآلات يتسم بعدم جودته مقارنة بالعمل اليدوي، وهو ما أكد عليه أعضاء النقابة، وفي المرتبة النهائية يتمثل دور العمالة غير المنتظمة في تحقيق الابداع والابتكار في صناعة الأثاث، وذلك بنسبة ٢٦.٦٪.

وقد أكد جميع أعضاء النقابة عن دور العمالة غير المنتظمة في تحقيق التنمية المستدامة، لما لهم من دور في زيادة الدخل القومي، وتحسن فرص النمو الاقتصادي حيث يقول أحد الأعضاء (العضو الخامس) (دمياط دي بيقولوا عليها يابان مصر لأن بتشتغل بإيديها وناس بتاعة مصلحتهم وبالتالي بيدخلوا فلوس للبلد، وينعشوا الاقتصاد). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Sultana and Others, 2022) حيث أكدت على وجود تأثير إيجابي للعمالة غير المنتظمة علي النمو الاقتصادي في البلدان النامية. فمحافظة دمياط تشتهر بالعديد من الصناعات أهمها صناعة الأثاث، وصناعة الحلويات، وصناعة منتجات الألبان، ويعمل الغالبية العظمي من سكانها في صناعة الأثاث، وهذه المهنة تساعد بشكل كبير في زيادة الدخل القومي للمحافظة بأكملها.

جدول رقم (٢٥)
يوضح كيفية تمكين العمالة الغير منتظمة لتحقيق الأمن الاجتماعي من وجهة نظر أفراد العينة

النسبة المئوية	التكرارات	المتغيرات
١٧,٧	٦٦	تعزيز فرص بديلة والتكيف مع التغيرات الاجتماعية
٢٥,٣	٩٤	توفير التمويل اللازم ومساعدة العاملين للبدء في مشروعاتهم الخاصة
٣٥,٢	١٣١	الشراكة بين الحكومة والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني لتقديم الدعم المناسب للعمالة غير المنتظمة
١٢,١	٤٥	المساعدة في صرف معاش مناسب للعمالة الغير منتظمة وخاصة في حالات الطوارئ
٩,٧	٣٦	صك تشريعات خاصة بهذه الفئة تدافع عن حقوقهم
١٠٠	٣٧٢	المجموع

وتشير نتائج الجدول السابق إلي كيفية تمكين العمالة غير المنتظمة لتحقيق الأمن الاجتماعي، فتأتي في المرتبة الأولى ضرورة الشراكة بين الحكومة والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني لتقديم الدعم المناسب للعمالة غير المنتظمة كأحد آليات الأمن الاجتماعي بنسبة ٣٥.٢٪، يليها في النسبة توفير التمويل اللازم ومساعدة العاملين للبدء في مشروعاتهم الخاصة، بنسبة ٢٥.٣٪، وفي المرتبة الثالثة جاءت تعزيز فرص بديلة والتكيف مع التغيرات الاجتماعية بنسبة ١٧.٧٪، ثم المساعدة في صرف معاش لهم وخاصة في حالات الطوارئ وذلك بنسبة ١٢.١٪، ويأتي صك تشريعات خاصة بهذه الفئة تدافع عن حقوقهم في المرتبة الأخيرة بواقع ٩.٧٪.

أي الاهتمام بالأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للأمن الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة؛ حتي يتحقق لهم الصحة النفسية، وهذا ما أشارت إليه دراسة (الضيبي وآخرون، ٢٠٢٣) والتي أكدت على أن مقياس الاستقرار الأسري لهذه الفئة يتمثل في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والصحي والنفسي.

وبالتالي يمكن تحديد محددات الأمن الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة من العاملين في صناعة الأثاث في النقاط التالية:

- ١_ ضمان الوصول للتأمين الصحي الشامل، والتأمين ضد إصابات العمل للعمال.
 - ٢_ ضمان أجور عادلة تلبى متطلبات واحتياجات العمال وأسرهم.
 - ٣_ ضمان توفير بيئة عمل آمنة والحصول علي إجازات وفترات للراحة.
 - ٤_ ضمان تقديم التدريب والتأهيل المهني اللازم للعمال من أجل تنمية رأس مالهم البشري، وبناء قدراتهم.
 - ٥_ ضمان اشراك العمال في عملية اتخاذ القرارات.
 - ٦_ ضرورة إصدار التشريعات والقوانين التي تحمي حقوقهم وتحديثها باستمرار وفقاً لمستجدات العصر.
- ولعل ذلك ما أشارت إليه نظرية الحاجات لماسلو، فإذا تحققت الأبعاد السابقة تحقق الأمن الاجتماعي للعمال.

جدول رقم (٢٦)

يوضح السياسات الواجب اتخاذها من قبل النقابات العمالية لتقليل حدة مشكلة العمالة غير المنتظمة

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
توعية العمال بحقوقهم وواجباتهم	٦٩	١٨,٥
تبصير العمالة بدورهم في المشاركة في اتخاذ القرارات السياسية	٢٣	٦,٢
مراقبة جهات العمل لضمان توفير بيئة عمل آمنة وعادلة	١٥٣	٤١,١
تبني نظم فعالة لمعالجة وحل شكاوي العاملين	١٢٧	٣٤,٢
المجموع	٣٧٢	١٠٠

ويتضح من الجدول رقم (٢٦) والذي يشير إلي السياسات الواجب اتخاذها من قبل النقابات العمالية لتقليل حدة مشكلة العمالة غير المنتظمة إلي أن مراقبة جهات العمل لضمان توفير بيئة عمل آمنة وعادلة جاءت في المرتبة الأولى بنسبة ٤١.١٪، تليها في النسبة استراتيجية تبني نظم فعالة لمعالجة وحل شكاوي العاملين بمقدار ٣٤.٢٪، وهو ما يؤكد عدم قدرة النقابة علي تبني خطط واضحة لمعالجة مشكلات العمالة غير المنتظمة، ويليها توعية العمال بحقوقهم وواجباتهم بنسبة ١٨.٥٪.

وهو ما تشير إليه نظرية الاستثمار في رأس المال البشري، والتي تؤكد علي ضرورة

تبصير هذه الفئة بما لديها من حقوق وما عليها من واجبات خاصة مع انخفاض المستوى التعليمي لهذه الفئة لذلك يجب علي النقابات العمالية تنمية رأس المال البشري لعمالها، لضمان علاج مشكلاتهم وتحقيق الأمن الاجتماعي لهم.

وفي المرتبة الأخيرة جاء تبصير العمال بدورهم في المشاركة في اتخاذ القرارات السياسية بنسبة ٦.٢٪، وهو ما أشارت إليه نظرية التعلم التنظيمي فيجب علي رئيس النقابة تنمية سلوك العاملين وتفكيرهم الإيجابي، وتوفير الفرص المناسبة لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات السياسية لكي يتحقق لهم استدامة الأمن الاجتماعي.

بينما تمثلت الاجراءات المستقبلية التي ستخضعها نقابة صناع الأثاث من وجهة نظر أعضائها في عدة نقاط كالتالي:

- تم تقديم طلب لمجلس الشعب يفيد بضرورة مساهمة الدولة بنسبة ضئيلة من عائد استيراد الأخشاب والمواد الخام والأبلاكاش وإكسسوارات الموبيليات لصالح نقابة صناع الأثاث كما هو الحال في جميع النقابات الأخرى، بما يصب في صالح العمالة غير المنتظمة التي تعاني من فترات ركود متلاحقة.
- تقديم تدريب وتأهيل للعمالة الغير منتظمة الغير ماهرة والنصف ماهرة وادماجهم في سوق العمل، وتقديم يد العون لهم وبناء قدراتهم للاشتراك في المعارض فيقول أحد الأعضاء (احنا معانا شباب صغير عنده ٢٥ سنة وبيدخل معارض معانا من خلال اشتراك أكثر من شاب مع بعض وبيوقفوا شغل وقوض نوم وبيفتح لهم فرص شغل كثير كان الأول بيشتغلوا في الورش عند الناس عمال وبعدين دخلوا معايا بقوضة واتنين الوقتي ما شاء الله عايزين مساحات كبيرة في المعارض عشان يفرشوا شغلهم ومبقوش عمال بقوا أصحاب عمل ودي حاجة تفرح).
- مساعدة أجهزة الدولة في عمل حصر بأعداد العمالة غير المنتظمة العاملة في مجال صناعة الأثاث، لأن أولي خطوات العلاج تكمن في معرفة الأعداد الحقيقية لهذه الفئة، حيث يقول أحد الأعضاء (بسبب كلمة عامل عادي دي احنا مش عارفين أعدادهم، وده بيزود مشاكلهم مش بيحلها).

- ضرورة عمل صناديق حتى نستطيع صرف معاشات لكبار السن.
- توسيع نطاق المعارض المنفذة من قبل النقابة وقد تم بالفعل الاتفاق مع السفير العراقي لعقد معرض في "كربلاء" يضم الصانع الدميائي فقط، وفي الطريق لتحديد مواعده قريبا.
- تم عمل مقابلة مع وزير القوي العاملة، وتم الاتفاق علي عمل تأمينات لمشتركي النقابة، وسوف تقوم الوزارة بدفع الاشتراك التأميني لمدة سنة عن جميع العمال كنوع من التشجيع.

جدول رقم (٢٧)

يوضح السياسات الواجب اتخاذها من قبل الدولة لتقليل حدة مشكلة العمالة غير المنتظمة

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
عمل قاعدة بيانات رقمية توضح أعداد العمال الغير منتظمين بدقة	٤٤	١١,٨
اصدار تشريعات وقوانين منصفة ومنظمة لقطاع صناعة الأثاث تحدد حقوق العمال الغير منتظمين وواجباتهم	١١٧	٣١,٥
تعزيز التعاون مع النقابات العمالية لتوفير الدعم اللازم لهم	٧٩	٢١,٢
المراقبة الدورية لأصحاب العمل وضمان حصول العمال علي حقوقهم من أجور واجازات وتأمينات وبدل إصابة عمل	١٣٢	٣٥,٥
المجموع	٣٧٢	١٠٠

ويشير الجدول السابق إلي السياسات الواجب اتخاذها من جانب الدولة من وجهة نظر العاملون عينة الدراسة، وقد احتلت المرتبة الأولى المراقبة الدورية لأصحاب العمل وضمان حصول العمال علي حقوقهم من أجور وإجازات وتأمينات وبدل إصابة عمل، وذلك بنسبة ٣٥.٥٪، ويليهما في المرتبة الثانية ضرورة إصدار تشريعات وقوانين منصفة ومنظمة لقطاع صناعة الأثاث تحدد حقوق العمال وواجباتهم بنسبة ٣١.٥٪، واحتل الترتيب الثالث تعزيز التعاون مع النقابات العمالية لتوفير الدعم اللازم للعمال بنسبة ٢١.٢٪، واحتل الترتيب الأخير عمل قاعدة بيانات رقمية توضح أعداد العمال الغير منتظمين بدقة، وذلك

بمقدار ١١.٨٪

وتتحدد السياسات المستقبلية الواجب علي الدولة اتخاذها لمواجهة مشكلات العمالة الغير منتظمة حسب ما أشار إليه أعضاء النقابة في ضرورة تغيير المسمى الوظيفي للصناع من "عامل عادي" إلي نوع المهنة التي يعمل بيها من أجل حصر أعدادهم، وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم وضمان حمايتهم اجتماعياً، وعمل مبادرات وبرامج تستهدف أمنهم الاجتماعي، وذلك في ضوء ما تشير إليه نظريتي الاستثمار في رأس المال البشري، والتعلم التنظيمي.

وكذلك أفاد أعضاء النقابة بضرورة اشراك رجال الأعمال في دعم وتمويل العمالة غير المنتظمة، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (نبيل، ٢٠١٩)، حيث أشارت إلي ضرورة حث رجال الأعمال علي دعم برامج ومشروعات العمالة غير المنتظمة مالياً، وكذلك دراسة (عبدالفتاح، ٢٠٢٢)، والذي أكد علي دور رجال الأعمال في مواجهة مشكلات العمالة غير المنتظمة.

كما أشار أعضاء النقابة ضرورة تعزيز التعاون مع النقابات العمالية والاستفادة من خبراته، لوضع برامج ومبادرات تستهدف تحسين جودة حياة هذه الفئة، لكي يتحقق لهم الأمن الاجتماعي، كما أكد العضو (٦) على ضرورة دعم وتوفير التأمين الصحي لهم ولأسرهم من جانب الدولة، وأشار العضو (٤) إلي حتمية التعاون والتكاتف مع رجال الأعمال للمساهمة في التخطيط لبرامج جديدة تستوعب هذه العمالة، وتساعدهم علي التحول إلي الاقتصاد المنظم، من خلال دعم أفكارهم وتنفيذها.

استخلاصات البحث:

- ١_ اتضح من نتائج البحث أن الحاجات والمتطلبات التي تحتاجها العمالة غير المنتظمة من وجهة نظرهم تمثلت في توفير أجور مناسبة وثابتة، الاهتمام من جانب الحكومة وعدم تجاهل العمالة غير المنتظمة، توفير بيئة عمل آمنة، توفير تأمينات اجتماعية وصحية، بينما حددها أعضاء اللجنة النقابية لصناع الأثاث في الحاجة إلى ظروف عمل آمنة، وإبرام عقود للعمل، وتحديد أجور عادلة وثابتة.
- ٢_ حددت النقابة عوامل تزايد معدلات العمالة غير المنتظمة في تفضيل ثقافة العمل الحر، والخوف من البطالة، وتزايد معدلات الهجرة والنزوح إلى محافظة دمياط سواء كان من جانب المحافظات الأخرى، أو من الدول العربية الأخرى مثل سوريا والعراق، بالإضافة إلى ضعف التحديث والتطوير المستمر في صناعة منتجات الأثاث وجشع التجار، وجهل العمال بحقوقهم، ضعف الرقابة وتعدد جهات التفتيش، إلي جانب ارتفاع معدلات الضرائب علي أصحاب العمل، فيضطر لعدم التأمين علي العاملين لديه.
- ٣_ تتمثل أهم المشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة من وجهة نظر العمال في الأجور المنخفضة، وعدم وجود دخل شهري ثابت، وعدم الشعور بالأمان والاستقرار في العمل، وتهميشهم اجتماعياً ومهنياً واقتصادياً، محدودية نظم وبرامج الحماية الاجتماعية لهم، ومحدودية تطويرها، وعدم توفر فرص الارتقاء المهني.
- ٤_ تمثلت أهم جهود النقابة في مساعدة العمالة غير المنتظمة في التسويق لمنتجاتهم، من خلال العديد من الفعاليات والمعارض المقامة خارج محافظة دمياط، وإصدار جريدة تناقش احتياجاتهم ومشكلاتهم.
- ٥_ أكدت معظم مفردات الدراسة من العاملين غير المنتظمين أو أعضاء النقابة سلبية التكنولوجيا على طبيعة العمل غير المنتظم، وخاصة على العاملين بمهنة (أويمجي).
- ٦_ تمثلت المعوقات التي تواجه اللجنة النقابية لصناع الأثاث في مواجهتها لمشكلات العمالة غير المنتظمة في معوقات مالية مثل ضعف موارد النقابة، ومعوقات فنية مثل غياب تدريب وتأهيل العمال، ومعوقات تنظيمية مثل عدم وجود خطة واضحة ومحددة من جانب النقابة للتصدي لمشكلات العمالة غير المنتظمة، معوقات خارجية تتمثل في عدم

توفر تشريعات لازمة لحماية أمن هذه الفئة، ومعوقات مجتمعية مثل انتشار ظاهرة السماسرة، التي أثرت بشكل كبير علي العاملين بصناعة الأثاث، وكانت سبباً في تحويلهم للعمالة غير منتظمة.

٧_ أكدت الدراسة أن العمالة غير المنتظمة لها دور كبير في تحقيق النمو الاقتصادي، وزيادة الدخل القومي، وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

٨_ أثبتت الدراسة أن الإجراءات التي ستتخذها اللجنة النقابية لصناع الأثاث لتخفيف حدة مشكلة العمالة غير المنتظمة تتمثل في تدريب وتأهيل العمالة، مساعدة أجهزة الدولة في حصر أعداد العمالة غير المنتظمة، توسيع نطاق المعارض لتسويق منتجات الأثاث خارج مصر في العراق (كربلاء)، وغيرها من الدول.

٩_ تتمثل الإجراءات الواجب علي الدولة اتخاذها من وجهة نظر مفردات البحث في المراقبة الدورية لأصحاب العمل، وضمان حصول العمال علي حقوقهم من إجازات وتأمينات وبدل إصابة عمل، وإصدار تشريعات وقوانين منصفة، ومنظمة لقطاع الأثاث تحدد حقوق العمال وواجباتهم، وتعزيز التعاون مع النقابات العمالية لتوفير الدعم اللازم لهم، عمل قاعدة بيانات رقمية توضح أعداد العمال غير المنتظمين بدقة، وضرورة عدم قيام الدولة بإصدار البطاقات الشخصية التي تحمل اسم (عامل عادي)، وأن تحدد المسمى الوظيفي لكل عامل، حتي يتسنى حصر أعدادهم بدقة.

توصيات البحث:

- تعزيز البنية التحتية في القطاع الصحي، ومنظومة التأمين الصحي بما يكفل ضمان الفئات الأكثر فقراً واحتياجاً وخاصة العمالة غير المنتظمة.
- العمل علي بناء قاعدة بيانات دقيقة حول حجم العمالة غير المنتظمة وخصائصهم ومشكلاتهم من جانب وزارة القوي العاملة.
- تدريب العمال وبناء قدراتهم، وفقاً لما نادي به سيادة الرئيس حول بناء الانسان والاستثمار فيه، وإنشاء ورش تدريبية وتأهيلية للعاملين تقوم علي الأسس التكنولوجية الحديثة، وبطرق صديقة للبيئة، وكذلك انشاء مدرسة فنية لتعليمهم أحدث فنون صناعة الأثاث.

- تشكيل لجنة تابعة لوزارة الصناعة والتجارة لبحث معوقات صناعة الأثاث، والمشكلات التي تواجه العمال، وآليات حل هذه المشكلات، وتضم عدد من أعضاء النقابة، وتقدم تقارير دورية عما توصلت إليه من حلول، وما تم تنفيذه على أرض الواقع.
- إنشاء مستشفى أو وحدة داخل مستشفى حكومي، لتقديم الرعاية الصحية اللازمة لمن يتعرضون لحالات البتر من العمالة غير المنتظمة، خاصة لأنهم ليس لديهم تأمين صحي، ونظراً لما يرتبط بهذه الصناعة من كثرة حالات البتر في الأطراف.
- ضرورة تجريم مهنة السمسرة، حيث يقف العديد من السماسرة على مداخل المحافظة، ويتسببون في الكثير من المشكلات، ويطالبون بمبالغ كبيرة من أصحاب المعارض، فيقلل أصحاب المعارض من أجور العمال من أجل ارضاء السماسرة طمعاً في جلب الزبائن لهم، وفرض عقوبات رادعة علي من يعمل بالسمسرة ومن يشجعهم عليها من أصحاب المعارض.
- توفير مشروعات الإسكان الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة، كنوع من أنواع الحماية والأمن الاجتماعي لهم.
- تفعيل المجلس الأعلى للأثاث، وتكون احدى مهامه توحيد جهود لجنة الصناعة والتجارة بمجلس النواب، والنقابة العمالية، والغرفة التجارية، للنهوض بمستوي صناعة الأثاث بدمياط، ودعم العمالة غير المنتظمة، وتحويلهم لعمالة منتظمة.

المراجع:

أ_ المراجع العربية:

١. أبو النصر، مدحت (٢٠١٢): الإدارة بالمعرفة ومنظمات التعلم، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة
٢. أحمد، أحمد حمدان محمد (٢٠٢٣): التخطيط التشاركي كمدخل لتحقيق الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنتظمة، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مج ٧٥، ع ٣
٣. بركة الله، زينب وآخرون (٢٠٢٠): المشكلات الاجتماعية للعمالة غير المنتظمة من الإناث دراسة ميدانية في محافظة سوهاج، مجلة العلوم البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، مج ٤٩، ع ١٢، ج ٥
٤. بكاري، مختار (٢٠١٩): الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر، مجلة التنظيم والعمل، الجزائر، مج ٨، ع ٢
٥. البلتاجي، سارة (٢٠١٦): الأمن الاجتماعي_ الاقتصادي والمواطنة الناشطة في المجتمع المصري، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت
٦. بو خضرة، مريم (٢٠١٩): التعلم التنظيمي كأسلوب لتطوير الكفاءات والمهارات البشرية بالجامعة الجزائرية دراسة حالة عينة من جامعات الشرق، مجلة المنهل الاقتصادي، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر، مج ٢، ع ١
٧. البواردي، فيصل (٢٠٢٠): ممارسة التعلم التنظيمي في الأجهزة الحكومية السعودية، المجلة العربية للإدارة، مج ٤٠، ع ١
٨. بوعويينة سليمة، اكنزة عائشة (٢٠١٩): الاستثمار في رأس المال البشري كآلية لنقل وتوطين التكنولوجيا، مجلة الابداع، الجزائر، مج ٩، ع ١
٩. جاهمي، عبد العزيز (٢٠١٦): الرعاية الاجتماعية العمالية في والتنظيمات الصناعية (منطلقاتها النظرية وأسسها العملية)، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان
١٠. حامي، حسان (٢٠١٥): إدارة المعرفة والمنظمة المتعلمة مدخل للتعلم التنظيمي

- في مجتمع المعرفة، مجلة العلوم الاجتماعية، ع ٢١
١١. حدو، محمد، البشير، عبد الكريم (٢٠١٩): إشكالية ظاهرة العمالة غير الرسمية وسبل معالجتها: دراسة حالة الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة المالية، مخبر الصناعات التقليدية لجامعة الجزائر ٣، الجزائر، مج ٨، ع ١٤
١٢. حنفي، خالد هاشم (٢٠١٧): الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحسين أداء الاقتصاد الرقمي المصري، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، مج ٣٧، ع ٣
١٣. الخضري، ياسمين فكري (٢٠٢٢): التحديات التي تواجه القطاع الصناعي في مصر (دراسة واقع صناعة الأثاث في محافظة دمياط)، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مج ١٣، ع ٤
١٤. خليل، مصطفى كامل وآخرون (٢٠٢١): تقدير حجم الاقتصاد غير الرسمي بالطريقة البسيطة لنسبة العمالة حالة ج.م.ع خلال الفترة ١٩٩٦ _ ٢٠١٩، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للبحوث التجارية، جامعة جنوب الوادي، ع ٢، السنة التاسعة
١٥. الداوي، علي محمد (٢٠٢١): دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الأمن الاجتماعي في المجتمع الريفي، المجلة العلمية لكلية الآداب جامعة أسيوط، ع ٧٩
١٦. دربالي عبد القادر (٢٠١٩) نظرية المنظمات، ترجمة الحبيب ثابتي، مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة معسكر، مخبر لابداك، الجزائر
١٧. رشماوي، مرفت (٢٠١٨): دور نقابات العمال في خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، بيروت
١٨. رومان، هويدا عدلي (٢٠٢٣): الدليل نحو حماية اجتماعية شاملة في المنطقة العربية: التحديات والفرص، ملنقي المنطقة العربية للحماية الاجتماعية، مبادرة الإصلاح العربي

١٩. سليمان، محمود طه (٢٠٢٣): قيم رأس المال الاجتماعي كمتغير لتحقيق الأمن الاجتماعي في المجتمعات العمرانية الجديدة، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، مج ٢٤، ع ٣
٢٠. سمرة، ياسر محمد وآخرون (٢٠٢٠): صناعة الأثاث في محافظة دمياط تحديات الواقع وطموحات المستقبل، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، جامعة دمياط، مج ١، ع ٢، ج ١
٢١. سيف الدين، فريدة صلاح الدين وآخرون (٢٠٢٣): تأثير الثقافة العمالية علي أداء التنظيمات النقابية للعمال_ دراسة تطبيقية، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للبحوث التجارية، جامعة جنوب الوادي، ع ١، السنة الحادية عشر
٢٢. الضيفي، نجاه وآخرون (٢٠٢٣): فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات إدارة المشروعات الصغيرة لزوجات العمالة غير المنتظمة وانعكاسه علي الاستقرار الأسري في ظل جائحة كورونا، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، جامعة المنيا، مج ٩، ع ٤٤
٢٣. عاشور، وليد محمد عبد الحليم (٢٠٢٠): الاحتراق الوظيفي وتأثيره على الأمن الاجتماعي للعاملين، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، مج ٥، ع ٢
٢٤. عبد الستار، إيمان محمد (٢٠٢٢): مؤشرات تخطيطية لتفعيل دور النقابات العمالية في توفير الأمن الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، مج ٢٩، ع ٢
٢٥. عبد الفتاح، رمضان إسماعيل (٢٠٢٢): فعالية برامج المنظمات غير الحكومية في تحقيق الأمن الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة في ظل جائحة كورونا_ كوفيد ١٩، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، مج ٢٦، ع ٣
٢٦. عكرش أيمن أحمد، لبن خالد أنور (٢٠١٦): الفجوة النوعية والريفية الحضرية للحاجات البشرية الراهنة في ضوء نظرية ماسلو بمحافظة الشرقية، مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية، جامعة الزقازيق، مج ٤٣، ع ٦

٢٧. علي، أسامة محمد حسن وآخرون (٢٠٢١): تدعيم شبكات الأمان الاجتماعي من منظور طريقة تنظيم المجتمع، مجلة التربية، كلية التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر، ع ١٩٠، ج ٣
٢٨. علي، فاطمة الزهراء (٢٠٢٢): آليات التكيف الاجتماعي مع تداعيات جائحة كورونا لدي العمالة غير المنتظمة دراسة ميدانية في حي بولاق بمدينة القاهرة، مجلة كلية الآداب جامعة الفيوم، مج ١٤، ع ١
٢٩. الفروخ، فايز عبد الرحمن (٢٠١٠): التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان، الأردن
٣٠. القبلي، الطيب محمد (٢٠١٧): أثر الاستثمار في رأس المال البشري علي التنمية الاقتصادية بجامعة سرت: دراسة حالة، المؤتمر العلمي الدولي الأول حول السياسات الاقتصادية ومستقبل التنمية المستدامة في ليبيا، جامعة المرقب، ج ٢، ١١: ١٣ ديسمبر
٣١. كاظم، إسماعيل، البلوشي، محمد سليمان (٢٠١٦): مقومات الأمن الاجتماعي ووسائله دراسة تأصيلية فقهية، مجلة البحوث العلمية والدراسات الإسلامية، الجزائر، مج ٨، ع ١
٣٢. مسعداوي، يوسف (٢٠١٧): الاستثمار في التعليم وأثره علي تنمية رأس المال البشري حالة الجزائر، مؤتمر اقتصاد المعرفة والتنمية الشاملة للمجتمعات الفرص والتحديات، في الفترة من ١٠ إلي ١١ أكتوبر
٣٣. معهد التخطيط القومي (٢٠١٩): دور العناقيد الصناعية في تنمية القدرة التنافسية لصناعة الأثاث في مصر بالتطبيق علي محافظة دمياط، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم ٣٠١، معهد التخطيط القومي، القاهرة
٣٤. نبيل، مروة أحمد (٢٠١٩): استراتيجية مقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة لاكتساب حقوقها، المجلة العلمية لكلية الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية، مج ٤، ع ٨
٣٥. النجار، أحمد كرم، أحمد، محمد عبد العزيز (٢٠٢١): ممارسات التعلم التنظيمي

في الفنادق المصرية وتأثيرها في الالتزام التنظيمي للعاملين دراسة تطبيقية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، مج ٢١، ع ١

ب_ المراجع الأجنبية:

36. A.Lapinskas ,M.M. Khaykin A., . Kochergina O.A (2020): The Development of the Theory of Human Capital in the Historical Dimension, Advances in Economics, Business and Management Research volume 139, International Conference on Economics, Management and Technologies (ICEMT 2020), Atlantics Press SARL
37. Ben Salem, Melika, Chahir Zaki (2019): Revisiting the Impact of Trade Openness on Informal and Irregular Employment in Egypt, Journal of Economic Integration, Sejong Institution, Sejong University, Vol. 34, No. 3
38. Country Report 2010 (2011): The Informal Sector and Informal Employment in Indonesia, Asian Development Bank, BPS- Statistics Indonesia, Mandaluyong City, Philippines
39. Delechat, Corinne C, Medina Leandro (2021): The Global Informal Workforce priorities for Inclusive Growth, International Monetary Fund, USA
40. El Mekkaoui, Najat and Others (2022): Social Security Coverage and Informal Workers in Tunisia, Economic Research Forum (ERF), Working Paper No. 1576, Egypt
41. Gallin, Dan (2001): Propositions on Trade Unions and Informal Employment in Times of Globalisation, Blackwell Publishers, Oxford, USA
42. International Labour Organization (2019): Interactions between Workers, Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice, International Labour Office, Geneva
43. Isayomi, Abiodun Samul, Akintunde, Temitope (2023): The Effect of Informal Economy on Human Capital Development, Izvestiya Journal of Varna University of Economics, Journal of Varna University of Economics Management and Informatics 67 (3)

44. J. Schurman Susan and Others (2013): The Transformation of Work: Challenges and Strategies, Trade Union Organizing in the Informal Economy: A Review of the Literature on Organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe, Office of Democracy and Governance, Solidarity Center, Washington
45. Kessler and Others (2002): The Theory of Human Capital Revisited: ON THE interaction of General and Specific Investments, CESIFO Working Paper, Center for Economic Studies and ifo Institute, University of Munich, No. 776
46. Koyuncu, Ismail and Others (2022): Universities Contribution to the National Technology Initiative, National Technology Initiative: Social Reflections and Türkiye's Future, DOI: [10.53478/TUBA.978-625-8352-17-7.ch09](https://doi.org/10.53478/TUBA.978-625-8352-17-7.ch09)
47. Mugisa ,Evarist (2022): Review National Policy Developments in the Targeted Countries Related to the Formalisation of the Informal Economy, 11th European Development Fund, COMESA Secretariat
48. OECD/ International Labour Organization (2019): Definitions of informal economy, informal sector and informal employment, OECD Publishing, Paris
49. Schwettmann, Jurgen (2020): Covid-19 and The Informal Economy Impact and Response Strategies in Sub- Saharan Africa, Friedrich Ebert Stiftung, Economy and Finance, <http://www.fes.de/en/africa-department>
50. Sultana, Nahid and Others (2022): Informal Sector Employment and Economic Growth: Evidence from Developing Countries in SDG Perspective, Sustainability, Vol. 14, Issue 19