

الإطار المؤسسي لسوق العمل في مصر وصف وتقييم مع مقترحات للإصلاح

د. هبة صالح مغيب*

مقدمة:

يعرف الإطار المؤسسي الحاكم لسوق العمل بأنه مجموعة المؤسسات والهيئات التي تحدد العلاقات في سوق العمل وتنظمها. وكذا تلك الاتحادات والنقابات والأجهزة التي تؤثر في ذلك السوق وتسعى لتحقيق التوازن بين مصالح طرفي العملية الإنتاجية من أصحاب أعمال وعمال فيما يتفقون عليه من شروط عمل. ويمكن تقسيم المؤسسات الحاكمة لسوق العمل في جمهورية مصر العربية إلى ثلاث مجموعات رئيسية على النحو التالي:

١- مجموعة مؤسسات مرتبطة بجانب العرض:

ويقصد بها المؤسسات الممثلة للعمال وهي النقابات العمالية والمهنية والاتحادات العمالية الرسمية وغير الرسمية (المستقلة).

٢- مجموعة مؤسسات مرتبطة بجانب الطلب:

وتتضمن المؤسسات الرسمية الخاصة بأصحاب الأعمال الرسمية مثل اتحاد الصناعات المصرية واتحاد الغرف التجارية وأيضاً جمعيات أصحاب الأعمال وجمعيات واتحادات المستثمرين.

٣- مجموعة مؤسسات مؤثرة في سوق العمل:

وتنقسم إلى مؤسسات حكومية كوزارة القوى العاملة والهجرة وغيرها من الوزارات المرتبطة بالتعليم والتدريب المهني مثل وزارة الصناعة والتجارة والمؤسسات التابعة لها مثل مصلحة الكفاءة الإنتاجية والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ومؤسسات غير حكومية مثل المراكز البحثية والحقوقية التي تدعم العمال وتدافع عن مصالحهم، وذلك فضلاً عن المؤسسات الدولية والعربية

* مدرس الإدارة بمعهد التخطيط القومي

المؤثرة في سوق العمل كمنظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية. وتهدف هذه المؤسسات في مجموعها إلي ضبط سوق العمل والحفاظ على توازنه وتوفير البيانات والمعلومات التي تحسن من أدائه، والدفاع عن حقوق ومصالح الفئات الممثلة به سواء أكانت مصالح صاحب العمل أم مصالح العمال وبخاصة من خلال الأسلوب التفاوضي. كما أنها تهدف إلي رفع كفاءة السوق وفاعليته من خلال توفير الأجور الملائمة للعمال وكذا مستوي الأرباح لأصحاب الأعمال المناسب لاستمرارهم في العمل.

أولاً: المؤسسات الممثلة لجانب العرض بسوق العمل:

ويقصد بها المؤسسات الممثلة للعمال سواء أكانت مؤسسات رسمية أو غير رسمية وتتضمن النقابات العمالية والمهنية والاتحادات العمالية والنقابات والاتحادات العمالية المستقلة. وقد شهدت هذه المؤسسات في السنوات الأخيرة بداية لمرحلة جديدة بعد سنوات من الهدوء النسبي الذي استمر طوال فترة التسعينيات فيما عدا إضراب كفر الدوار الذي وقع سنة ١٩٩٤م والذي قامت الحكومة بقمعه. وكان إضراب عمال غزل المحلة الذي بدأ في ديسمبر من عام ٢٠٠٦م وما تلاه من اضطرابات واحتجاجات عمالية واسعة بمثابة صحوه كبرى للحركة العمالية المصرية. ومنذ ذلك الحين حدث تغيير جوهري في الإطار المؤسسي الممثل للطبقة العمالية في مصر حيث تواجدت مؤسسات مستقلة للعمال. وفيما يلي عرض لأهم المؤسسات الممثلة لجانب العرض بسوق العمل:^٢

١- التنظيم الرسمي للنقابات العمالية:

يقصد بالتنظيم العمالي الرسمي كافة النقابات العمالية الرسمية والاتحاد العام لنقابات عمال مصر والتي تعمل في إطار قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته رقم ١ لسنة ١٩٧٧ وقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥. ويتكون التنظيم الرسمي من الاتحاد العام لنقابات عمال مصر والذي يتكون من ٢٣ نقابة عمالية ينبثق عنها ١٨٢٤ لجنة عمالية تضم ٣.٥ مليون عامل.^٣ إلا أن التنظيم الرسمي لعمال مصر يعاني العديد من المشكلات التي أدت إلي ضعف دوره بشكل كبير. ومن أهم هذه المشكلات ما يلي:

- تغير المواقع الجغرافية لتمرکز العمالة المصرية من شبرا الخيمة وحلوان والمحلة الكبرى إلى المدن الصناعية الجديدة والتي تعاني الغياب التام للتنظيمات العمالية.
- نقص الخبرات والقيادات النقابية التي تعمل على رفع الوعي النقابي وتثقيف العمال.
- توسع القطاع الخاص غير الرسمي والذي يسيطر على نسبة كبيرة من العمالة المصرية.
- بُعد الحركة العمالية عن قضايا الإصلاح الاقتصادي والديمقراطية وانغماسها في توفير إحتياجاتها الاقتصادية اليومية تحت وطأة الفقر وحدته.
- تزايد عدد الاضطرابات والاحتجاجات العمالية المنظمة خارج إطار التنظيم النقابي، بما يعكس ضعف أو فشل التنظيم النقابي في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم.
- ضعف العضوية بالنقابات.^٤

٢- التنظيم العمالي المستقل:

رغم صدور العديد من الأحكام القضائية التي تجيز التعددية النقابية في مصر، ورغم توقيع مصر على العديد من الاتفاقات الدولية التي تلزمها بالتعددية النقابية، إلا أنه ما زالت هناك معارضة رسمية قوية لإنشاء اتحاد عمال أو نقابة عمالية مستقلة. بدأت النقابات المستقلة في مصر بنجاح الحركة العمالية في تأسيس النقابة المستقلة للضرائب العقارية سنة ٢٠٠٩. وتلي ذلك الإعلان عن تأسيس ثلاث نقابات عمالية مستقلة أخرى وهي، نقابة العلوم الصحية، ونقابة أصحاب المعاشات، ونقابة المعلمين المستقلة.^٥

وفي أعقاب ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١، تم تأسيس أول اتحاد للنقابات العمالية المستقلة في مصر، وذلك مع توالي إنشاء النقابات المستقلة. فتم تأسيس نقابة عمال النقل العام المستقلة، ونقابة عمال مستشفى منشية البكري المستقلة، كما أعلنت مجموعات متعددة من العاملين في مجال النسيج، ومراكز المعلومات، وغيرهم عن شروعهم في تأسيس نقابات مستقلة تمثلهم بحق.

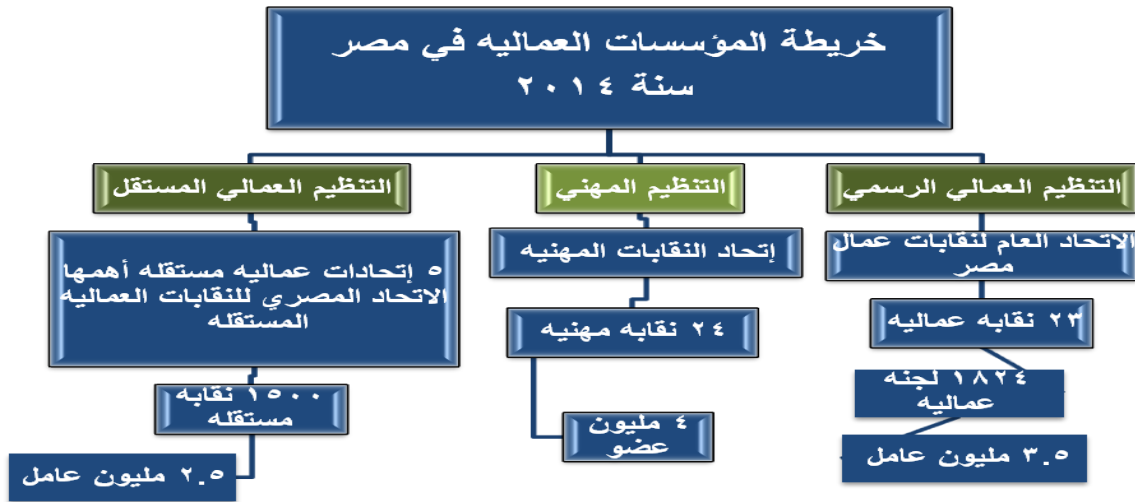
بلغ عدد النقابات العمالية المستقلة المنشأة حتى الآن ١٥٠٠ نقابة تدرج في خمس اتحادات مستقلة. وتضم هذه النقابات ما يقرب من ٢.٥ مليون عامل.^٦

النمو السريع لعضوية هذه النقابات - مقارنة بعضوية التنظيم الرسمي، جعلها تواجه صراعاً كبيراً مع التنظيم النقابي الرسمي ووزارة القوى العاملة والهجرة.

٣- النقابات المهنية:

يقصد بالنقابة المهنية مؤسسات عامة مهنية عهدت إليها الدولة المصرية بتنظيم شئون المهنة المعنية. لذا جعل القانون الانضمام إلى هذه النقابات إجبارياً لحماية المهنة من الدخلاء، وحماية الحقوق المهنية لأعضائها ورفع مستواهم المهني والعلمي والفني^٧. وتعد نقابة المحامين أولى النقابات المهنية التي أنشئت في مصر عام ١٨٨٧م. ومنذ ذلك التاريخ توالى إنشاء النقابات المهنية حتى بلغ عددها ٢٤ نقابة مهنية تضم أربعة ملايين عضو على النحو المبين في شكل رقم (١).

شكل رقم (١) خريطة المؤسسات العمالية في مصر سنة ٢٠١٤



المصدر: من إعداد الباحث .

ثانياً: مجموعة المؤسسات الممثلة لجانب الطلب بسوق العمل:

تتضمن مجموعة المؤسسات الممثلة لأصحاب الأعمال المؤسسات الرسمية مثل اتحاد الصناعات المصرية، واتحاد الغرف التجارية، والمؤسسات غير الرسمية مثل جمعيات رجال/سيدات الأعمال وجمعيات/ اتحادات المستثمرين. ونعرض لها بإيجاز فيما يلي:

١- اتحاد الصناعات المصرية:

أنشئ اتحاد الصناعات المصرية عام ١٩٢٢م تحت اسم "رابطة الصناعات في مصر". وقد استهدف تمثيل أصحاب الأعمال والحفاظ على مصالحهم بما يرفع مستوى الصناعة وينهض بها. ومع توسع النشاط الصناعي، أصبح هناك توجه نحو إنشاء مزيد من الهيئات والغرف الصناعية المتخصصة والسعي للتنسيق بين كل الصناعات، وقد تحولت الجمعية إلي "اتحاد الصناعات المصرية". هذا ويتبع اتحاد الصناعات المصرية عشرون غرفة صناعية تعكس أنشطة القطاعات الصناعية المختلفة. تعمل الغرف ككيان استراتيجي من أجل رعاية مصالح أعضائها وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية في القطاعات التي يضمها الإتحاد، وتوفير الأدوات التي من شأنها تسهل الاستثمار الصناعي.^٨

وقد شهدت فترة التسعينيات تطوراً واضحاً من حيث حجم العضوية بالاتحاد، حيث زادت من ١٣.٥٦٥ مصنع في نهاية سنة ١٩٩٣م (منها ٣٤٠ شركة عامة وحوالي ١٠.٠٠٠ مشروع صغير)، إلي ٢٢,٠٠٠ مصنع سنة ١٩٩٩م^٩. واستمر حجم العضوية في التزايد خلال الألفية الجديدة بشكل ملحوظ حتى بلغ ما يقرب من ٦٠.٠٠٠ مصنع سنة ٢٠١٦م، ٩٠% من هذه الشركات تنتمي إلى القطاع الخاص.^{١٠}

ومع الأخذ في الاعتبار التطور الدولي لدور منظمات الأعمال حيث أصبح الاتحاد يولي اهتمام لمهام عينا مثل تعزيز سبل المفاوضة والتعاون بين أطراف العمل^{١١}، وتعميق دورها في صياغة السياسات والتشريعات العمالية، والتأثير على الحكومة لخلق علاقات عمل متوازنة تحقق مصلحة كافة الأطراف، وتعزيز دورهم في المشاورات الثلاثية الخاصة بتحديد الأجور وتحفيز اتحادات العمال للمشاركة في المفاوضات بهدف ربط الزيادة في الأجور بزيادة الإنتاجية، وتطوير الخدمات الاستشارية المتعلقة بالعمل بهدف نشر الوعي فيما يخص المفاوضات الجماعية والقوانين

العمالية والاقتصادية المختلفة، وتعزيز مشاركة منظمات الأعمال في تسوية النزاعات وفض الإضرابات، وتدريب موظفي الشؤون الإدارية في المنشآت الصناعية على مهارات علاقات العمل والتفاوض بشكل موضوعي ومتوازن، وتطوير مجالي البحوث ونشر المعلومات بما يخدم موقف الأعمال فيما يتعلق بمواضيع وقضايا علاقات العمل، وتطوير اهتمام أصحاب الأعمال ومنظماتهم بدراسة تطبيقات السلامة والصحة المهنية ومعايير البيئة بما يتواءم مع التغييرات العالمية. أي أن المستهدف طبقاً للدور الجديد لمنظمات أصحاب الأعمال هو تغيير نمط ومفهوم العلاقة بين العامل وصاحب العمل من علاقة صراع إلى علاقة تعاون بينهما وإعلاء جانب المصلحة المشتركة والحوار المستمر، وكذا تعزيز اهتمام صاحب العمل بتحسين شروط العمل.

وبالنظر إلى وضع اتحاد الصناعات المصرية ومدى مواكبته لتغير دور منظمات أصحاب الأعمال، وبصفة خاصة في ضوء التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي حدثت في مصر منذ التسعينيات، نجد أنه في عام ١٩٩٩ صاغ اتحاد الصناعات المصرية رؤية جديدة للاتحاد في الألفية الجديدة تتمثل في "تحقيق التمثيل المستقل الفعال لأعضاء الاتحاد والدفاع عن مصالحهم المشتركة ومعاونة الحكومة في وضع السياسات الصناعية وتطويرها وإبداء رأيه في التشريعات والنظم والقضايا المتصلة بالصناعة وتشجيع الاستثمار الوطني والعربي والأجنبي والمساهمة الفعالة في رفع القدرة التنافسية للصناعة المصرية لدفع عجلة النمو الإقتصادي والإجتماعي في مصر".^{١٢} ومن أهم التطورات التي تبناها الاتحاد ما يلي:

فيما يخص سوق العمل فقد تضمنت رؤية الاتحاد ضرورة توحيد وإصلاح التشريعات العمالية وذلك بأن تحقق قوانين العمل المرنة في إنهاء علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، والسماح للقطاع الخاص بإنشاء وكالات للتشغيل وشركات للتدريب^{١٣}، والسماح لاتحاد الصناعات المصرية بإصدار مقياس استرشادي لمستويات الأجور، وضرورة دراسة نظم ائتمانية بديلة للنظام الحالي كالسماح بنظم تأمينات اجتماعية تكميلية اختيارية أو الأخذ بنظم التأمين الجزئية.

فيما يخص التعليم والتدريب المهني، يعمل الاتحاد على توفير تعليم وتدريب أفضل للقوى العاملة المصرية بما يتوافق مع احتياجات الصناعة وذلك من خلال التأكيد على أهمية إنشاء قاعدة

بيانات شاملة لدى وزارة القوى العاملة والهجرة تمكن الصناع من الحصول على احتياجاتهم من العمالة، والتأكيد على ضرورة تعديل مناهج التعليم، ونشر ثقافة العمل الحر، تضمين مناهج التعليم الفني موضوعات إدارة الأعمال بمستويات مختلفة، وكذا ضرورة دعم وتمويل دراسات الصناعات الهندسية والبحث العلمي ودعم ميزانيات البحث والتطوير والتدريب حيث إقترح الاتحاد فكرة تحصيل نسبة ٠.٠٢% من إجمالي أرباح المنشآت الصناعية وتوريدها إلي صناديق مختصة بالتدريب الفني والإداري تديرها الغرف الصناعية لتوفير احتياجاتها من العمالة المدربة.

الاهتمام بسوق العمل والآليات الحاكمة له وإدارة علاقات العمل من خلال إنشاء لجنة فنية مختصة بعلاقات العمل. غير أن هذه اللجنة عانت من عدم الاستقرار المؤسسي حيث تعرضت للإلغاء أو التغيير أو التقسيم إلي عدة لجان.^٤ ولم يكن لتلك اللجان تأثير يذكر في آليات/ سياسات سوق العمل أو سياسات التعليم والتدريب حيث إنحصر تركيزها في السعي إلى تخفيف الأعباء المادية التي فرضها قانون العمل الموحد على مجتمع الأعمال.

كما تبني اتحاد الصناعات المصرية عدة مشروعات متفرقة تهدف إلي تعزيز منظومة التدريب المهني في مصر، كان أهمها المشروع القومي لقياس مستويات المهارة في ١٠٥ مهنة في قطاعات التشييد والصناعة والسياحة، وإقرار مستويات مختلفة لكل مهارة/مهنة وتوافر المادة العلمية لهذه المستويات وسبل التدريب عليها واعتماد شهادات ومراكز التدريب التي تتبنى هذه المناهج محلياً ودولياً وذلك من خلال "المجلس الوطني للاعتماد" الذي أنشئ عام ٢٠٠٥م وذلك بالاتفاق مع الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة واتحاد الصناعات المصرية والمشروع القومي لإصلاح التعليم الفني والتدريب المهني التابع للاتحاد الأوروبي.^{١٥} وبالرغم من أهمية هذا المشروع وقدرته على حل العديد من المشكلات التي يعانيها أصحاب الأعمال مثل ضعف مهارات العمالة المصرية وغياب الاعتماد الرسمي لنوعية ومستوي المهارة، إلا أنه لم يكتمل نظراً لعدم إيلائه الاهتمام الكافي من جانب الإدارة الجديدة للاتحاد.

٢-منظمات وجمعيات الأعمال الأخرى:

نظراً لما يتعرض له اتحاد الصناعات المصرية واتحاد الغرف التجارية والغرف التابعة لهما من سيطرة الدولة، اتجه أصحاب الأعمال منذ بداية السبعينيات إلى تأسيس منظمات جديدة تستهدف تمثيلهم تمثيلاً حقيقياً وتنافس كلاً من اتحاد الصناعات المصرية واتحاد الغرف التجارية كونهما أجهزة أقرب للحكومية منها إلى أجهزة تمثل القطاع الخاص، ذلك بالإضافة إلى المشاكل التي لم يستطع كلا الاتحادين التغلب عليها. هذا وقد قوبل هذا التوجه بوجهتي نظر مختلفتين بشأن مدي شرعية مثل هذه المنظمات:^{١٦}

- **وجهة النظر الأولى**، تعكس رؤية المنظمات الرسمية التي رأت أن تأسيس مثل هذه المنظمات وعملها خارج إطارها سوف يخلق ازدواجية في تمثيل المصالح.
 - **وجهة النظر الثانية**، ويتبناها بعض كبار أصحاب الأعمال وترى ضرورة التوسع في إنشاء هذه المنظمات لتعكس الواقع الجديد الذي تمخضت عنه سياسات الاقتصاد الحر.
- في أواخر السبعينيات، نشأ توتر متزايد بين الجمعيات الجديدة والغرف والاتحادات القديمة، حيث وجهت الغرف التجارية والصناعية الاتهام للجمعيات بالخروج على الشرعية، إلا أن الجمعيات استمرت في العمل والتنامي العددي والنوعي خاصة مع انتقال الصناعات إلى المدن الجديدة في منتصف السبعينيات. إلا أنه مع تنامي النشاط الصناعي في هذه المدن الجديدة، تأسس المزيد من جمعيات أصحاب الأعمال واتحادات المستثمرين للدفاع واصبح الاعتراف بها والتعاون معها أمر لا مفر منه.

تفتقر هذه المنظمات إلى إطار قانوني واحد يشمل كافة جماعات أصحاب الأعمال حيث تأسس بعض الجمعيات بناء على قرارات رئاسية مثل المجلس الرئاسي المصري الأمريكي، والغرفة الأمريكية للتجارة، والبعض تأسس كفرع لغرف التجارة المنضوية تحت الاتحاد العام للغرف التجارية، مثل جمعية أصحاب أعمال الإسكندرية التي تأسست كفرع لغرفة تجارة الإسكندرية ثم استقلت عنها وأصبحت جمعية أهلية مستقلة. وهناك مجموعة من الجمعيات والاتحادات تأسست وفقاً لأحكام قانون الجمعيات الأهلية رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤م، مثل جمعية أصحاب الأعمال

المصريين واتحادات مستثمري المدن الجديدة، وجمعيات سيدات الأعمال وشباب أصحاب الأعمال، إلى جانب اتحادات المقاولين والمصدرين والمستوردين. ومن الواضح من الزيادة العددية المطردة لهذه الجمعيات يعكس أن ثمة اقتناعاً عميقاً لدي مجتمع الأعمال بجدوى هذه المؤسسات بالقياس إلى الغرف والاتحادات التجارية والصناعية.

٣- جمعيات سيدات الأعمال:

نتيجةً للشروط التي تضعها جمعيات أصحاب الأعمال، والتي تُصعب على سيدات الأعمال الذين ينتمون بصفة رئيسية إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة الانضمام إلى جمعيات أصحاب الأعمال، ظهر في حقبة التسعينيات توجه جديد وهو تأسيس جمعيات لسيدات الأعمال، وقد بلغ عددها خمس جمعيات. كما تمت الدعوة إلى تأسيس اتحاد لجمعيات سيدات الأعمال، على أن تتكون عضوية مجلس هذا الاتحاد من خمس عشرة سيدة أعمال يمثلن الجمعيات القائمة والموزعة بين المحافظات. ويهدف هذا الاتحاد إلى وضع قواعد وضوابط للتنسيق بين الجمعيات الأعضاء والاتفاق على أسلوب عمل ورؤية موحدة.

ثالثاً: مجموعة وزارات/ هيئات ومؤسسات حكومية مؤثره في سوق العمل:

تتضمن هذه المجموعة الوزارات والمجالس المتخصصة والهيئات/ المؤسسات الحكومية التي تؤثر بدرجة أو بأخرى في وضع وتنفيذ السياسات الحاكمة لسوق العمل وكذلك المراكز البحثية والحقوقية المعنية بسوق العمل. وفيما يلي بيان موجز عن هذه المؤسسات:

١- وزارة القوى العاملة والهجرة:

يعود الاهتمام الحكومي بتنظيم سوق العمل إلى سنة ١٩٣٠م، حيث أنشئ مكتب للعمل ملحق بوزارة الداخلية، ثم انتقلت المسؤولية عن هذه القضايا إلى وزارات مختلفة كوزارة التجارة والصناعة ثم وزارة الشؤون الاجتماعية. وفي سنة ١٩٥٩م، صدر قانون إنشاء وزارة العمل كوزارة مستقلة، وتم إنشائها بالفعل سنة ١٩٦٢م تحت اسم "وزارة العمل". ومنذ ذلك الحين شهدت الوزارة عدة تغييرات من حيث الاسم والدور بما يعكس التغيير في رؤية الدولة لعنصر العمل.^{١٧} وفي سنة

١٩٩٦م صدر القرار الجمهوري رقم ١٦٥ لسنة ١٩٩٦م^{١٨} بشأن تنظيم وزارة القوى العاملة والهجرة محددًا أهداف الوزارة في التالي:^{١٩}

أ- تخطيط الموارد البشرية .

ب- رعاية القوى العاملة وتنظيم استخدامها في الداخل والخارج، ورفع كفاءتها الإنتاجية،

ت- تحقيق العمالة الكاملة المنتجة كوسيلة وغاية لمخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك تقديم الرعاية المناسبة للمصريين في الخارج وربطهم بالوطن الأصلي.

وعقب إصدار قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م حدثت بعض التغيرات الوظيفية والإدارية في وزارة القوى العاملة والهجرة، وذلك نظراً لما تضمنه القانون من مستجدات في إدارة وتنظيم سوق العمل في مصر. وقد كان من المنطقي أن تنعكس هذه المستجدات في الهيكل التنظيمي للوزارة، كإضافة بعض الإدارات المركزية أو الإدارات العامة أو تحويل بعض الإدارات العامة إلى إدارات مركزية. فقد أضيفت بعض الإدارات مثل:^{٢٠} إدارة شئون المرأة وتكافؤ الفرص، وإدارة جودة التفقيش على عمل الأطفال. كما تحولت إدارة "علاقات العمل" من إدارة عامة إلى إدارة مركزية "علاقات العمل وشئون المفاوضة الجماعية". وقد تفرع عن هذه الإدارة المركزية ثلاث إدارات عامة وهي: الإدارة العامة لعلاقات العمل، والإدارة العامة للمفاوضة الجماعية، والإدارة العامة لبحوث العمالة والأجور والإنتاجية. كما تم إنشاء إدارة مركزية جديدة سميت بالإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل، وأخرى سميت "الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل". وتقوم هذه الإدارة باقتراح السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية داخل مصر ورسم سياسة ومتابعة العمالة غير المنتظمة ومتابعتها، وتنظيم استخدام الأجانب داخل البلاد بما يكفل عدم مزاحمتها للأيدي العاملة الوطنية وذلك بالإضافة إلى متابعة ورصد تغيرات سوق العمل. هذا التغير الهيكلي في الوزارة إنما يعكس حقيقة أن سياسات الخصخصة وما تتضمنه من تولى القطاع الخاص الجزء الأكبر من الأنشطة الاقتصادية والصناعية، قد اقتضت توافر إمكانيات وقدرات إدارية وتنفيذية وتخصصية عالية تمكن من تحقيق التوازن بين قطبي العملية الإنتاجية من

- عمال وأصحاب أعمال.^{٢١} وتعمل أجهزة الوزارة على تحقيق الأهداف المنشودة من إنشائها من خلال مكاتبها المختلفة والمنوط بها تنفيذ سياسات الوزارة التي تتمثل فيما يلي:^{٢٢}
- رعاية القوى العاملة من خلال تنظيم الوسائل المؤدية إلي توفير الاستقرار في علاقات العمل، وتحقيق شروط العمل العادلة وظروفه الملائمة، وإجراء الدراسات التي تكفل حماية القوى العاملة من حوادث العمل وأمراض المهنة، واقتراح الوسائل التي تهدف إلي الحد من هذه المخاطر.
 - استخدام القوى البشرية من خلال رسم سياسات الاستخدام وتنظيمه في داخل البلاد وخارجها، ومتابعة تشغيل العمالة المؤهلة، وتنظيم استخدام الأجانب داخل البلاد.
 - رسم السياسة القومية للتدريب من خلال مراجعة الخطط والبرامج المنفذة لهذه السياسة، وإعداد مشروعات خطط تمويل التدريب المهني.
 - إجراء البحوث والدراسات التي يتم على أساسها إعداد موازنات العرض والطلب على القوى العاملة، ودراسة هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة، وإنشاء قاعدة للبيانات والمعلومات لسرعة اتخاذ القرار فيما يتعلق بأنشطة الرعاية والاستخدام والتدريب، وإنشاء وتطوير شبكة المعلومات التي تربط إدارات الديوان العام ببعضها البعض وربطها بمديريات القوى العاملة المنتشرة على صعيد محافظات مصر.

٢- هيئات/ مجالس حكومية أخرى:

٢-١- مجالس منشأه وفقاً لقانون العمل الموحد:

في ضوء توجهات الدولة نحو اقتصاد السوق الحر وما يستلزمه ذلك من سياسات إعادة تنظيم سوق العمل بات من المنطقي إصدار قانون جديد للعمل وهو قانون العمل الموحد. وقد حدد القانون آليات جديدة لإدارة وتطوير سوق العمل المصري من خلال إنشاء عدد من الكيانات المستحدثة، ومن أبرزها ما يلي:

أ) المجلس القومي للأجور:

تم إنشاء المجلس القومي للأجور بتاريخ ٢١ /٦/ ٢٠٠٣ م وفقاً للمادة رقم ٣٤ من قانون العمل الموحد ولائحته التنفيذية وذلك بهدف تنظيم علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل من

خلال وضع حد أدنى للأجور على المستوى القومي وتحديد نسبة العلاوة الدورية ومناقشة حالات تعثر الشركات في صرف هذه العلاوة وتخفيض النسبة المقررة للشركة العلاوات السنوية ومناقشة حالات تعذر صرف العلاوة. كما يبحث المجلس مشاكل العمالة ووضعها في صرف مستحقاتها المالية في حالة الاغلاق وفقا لقانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(ب) المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية:

أقرت المادة رقم ١٣٢ من قانون العمل الموحد تشكيل مجلس أعلى لتنمية الموارد البشرية ليتولي رسم السياسات القومية الخاصة بتخطيط التنمية البشرية ووضع البرامج والسياسات بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة. وتنفيذاً لهذا التوجه، تم إصدار عدة قرارات لإنشاء المجلس والكيانات المكملة له،^{٢٣} إلا أنه لم يجتمع سوى مره واحده منذ إنشائه ولم ينتج عنه أية قرارات أو أعمال ذات جدوى، وذلك بالرغم من أهميته القصوى لمواجهة المشكلات العميقة التي يعاني منها سوق العمل المصري.

وفي أعقاب ثورتي ٢٥ يناير ٢٠١١م وثورة ٣٠ يونيو ٢٠١٣م، تم إعادة التفكير في ضرورة وجود مثل هذا الكيان ولكن بشكل فعال ومؤثر في تطوير إدارة سوق العمل المصري. وبالفعل تمت دراسة الموضوع من قبل لجنة وزارية خاصة بدراسة نظام التعليم الفني والتدريب المهني. وتم إصدار قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠٥ لسنة ٢٠١٤م بتشكيل المجلس القومي لتنمية الموارد البشرية برئاسة رئيس مجلس الوزراء وعدد من الوزراء ورؤساء الجهات المعنية بتنفيذ وتنمية الموارد البشرية ذات الصلة المباشرة بنظم التعليم الفني والتدريب المهني وتأهيل القوى البشرية وإدارة سوق العمل، والمنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ ٤ / ٥ / ٢٠١٤م.^{٢٤} إلا أنه لم ينتج عن هذا المجلس أية نتائج.

(ت) صندوق التدريب والتأهيل:

أقرت المادة رقم ١٣٣ من قانون العمل الموحد إنشاء صندوق لتمويل التدريب والتأهيل برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة وذلك بهدف تطوير وتحديث عمليات التدريب، شاملة مراكز

التدريب، والمناهج، وأدوات التدريب وذلك بما يمكن من التنسيق بين مخرجات عمليات التدريب واحتياجات سوق العمل الداخلي والخارجي. ويستمد تمويل هذا الصندوق من خلال تحصيل نسبة ١% من صافي أرباح المنشآت التي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال، وذلك بالإضافة إلي التمويل الحكومي، والإعانات والتبرعات والهبات. وبالفعل تم تشكيل الصندوق بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٤٣ لسنة ٢٠٠٣م المنشور بالوقائع المصرية العدد ٢٢٠ في ٢٧ سبتمبر ٢٠٠٣ وتعديلاته.

ومن الجدير بالذكر أن فكرة تحصيل نسبه من أرباح الشركات وتخصيصها للإنفاق على التدريب والتأهيل جاءت من قبل أصحاب الأعمال أنفسهم عام ٢٠٠٢م، ولكن بنسبة ٠.٠٢% من إجمالي أرباح المنشآت الصناعية، على أن تدير هذا الصناديق الغرف الصناعية لتوفير احتياجاتها من العمالة المتخصصة المدربة. غير أن الحكومة قد تبنت هذه الفكرة ونفذتها ولكن مع زيادة النسبة المحصلة من صافي إيرادات الشركات إلي ١%، على أن تدار بشكل مركزي من خلال وزارة القوى العاملة والهجرة. وهو ما أثار اعتراض أصحاب الأعمال^{٢٥} الذين عملوا على التفاوض مع الحكومة لتخفيض هذه النسبة وأن يتم الإنفاق بشكل غير مركزي من خلال الغرف الصناعية المتخصصة إلا أن الدولة لم تستجب لرأي إتحاد الصناعات المصرية بصفته الجهة الممثلة لأصحاب الأعمال.

٣- ٢- مجالس منشأة حديثاً:

أ) مجلس التدريب الصناعي:

تأسس مجلس التدريب الصناعي عام ٢٠٠٦م ليختص بالإشراف على البرامج والأنشطة الخاصة بالتدريب الفني والمهني التابعة لوزارة الصناعة والتجارة الخارجية والتنسيق بينها وذلك بهدف تأهيل ورفع قدرات وكفاءة العاملين بالقطاع الصناعي، وإنشاء آلية مستدامة لتدريب وتشغيل العمالة للمساهمة بفعالية في خفض معدلات البطالة وتوفير حياة كريمة للعمالة المصرية.

ب) مجلس مهارات مصر:

أنشأ وزير الصناعة والتجارة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة في عام ٢٠١٤م "مجلس مهارات مصر" برئاسة المدير التنفيذي لمجلس التدريب الصناعي وعضوية كل من رئيس مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني وممثلين عن إتحاد الصناعات المصرية والهيئات المرتبطة^{٢٦} وذلك بهدف تخطيط وتنظيم المسابقات القومية للمهارات الفنية والمهنية لطلبة التعليم الفني والمهني بكافة مراحلها والمشاركة في المسابقات المثيلة على المستويين الإقليمي والدولي. كما يتولى المجلس رسم السياسة العامة التي تكفل تحقيق الأهداف المرجوة منه، وبخاصة المساهمة في إكساب الشباب مهارات أفضل لتنمية قدراتهم وتحقيق مكانة أفضل للتعليم الفني والتدريب المهني على أساس علمي متطور من خلال المشاركة في المسابقات الإقليمية والدولية.

رابعاً: جهات أخرى ذات صلة بسوق العمل:

١- جهات ذات صلة بمعلومات سوق العمل

هناك العديد من الجهات الحكومية أو غير الحكومية التي تصدر معلومات مرتبطة بسوق العمل. وفيما يلي بعض التفاصيل عن أهم هذه الجهات:

أ- **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء:** يصدر الجهاز العديد من المسوح والنشرات المعلوماتية الدورية المؤثرة في سوق العمل ومن أهمها مسح القوى العاملة بالعينة الذي يتضمن بيانات شاملة عن القوى العاملة من المشتغلين والمتعطلين، مع التقسيم الجغرافي والقطاعي لتلك البيانات، والنشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل، وأيضاً نشرة الأجانب العاملين في مصر.^{٢٧}

ب- **مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار:** يُصدر المركز العديد من البيانات المرتبطة بسوق العمل أهمها نشرة "اتجاهات الطلب في سوق العمل". وتصدر هذه النشرة منذ عام ٢٠٠٢م بصورة شهرية. وتعكس اتجاهات الطلب على العمالة المصرية وذلك من خلال تجميع وتحليل إعلانات الوظائف المنشورة بالصحف القومية المصرية بما يعكس الطلب الداخلي والطلب الخارجي على العمالة المصرية وفقاً للقطاع الاقتصادي والتوزيع الجغرافي.^{٢٨}

- ت- **وزارة القوى العاملة:** تُصدر الوزارة العديد من النشرات والتقارير والبحوث الدورية ومن أبرزها:^{٢٩}
- تقرير معلومات الاستخدام المطور والذي يتضمن قائمه بالمنشآت، والمشتغلين بها وتوزيعاتهم المختلفة من حيث التخصص ودرجة التعليم والمنطقة الجغرافية والقطاع والاقتصادي، وكذا فرص العمل المتاحة والمتوقعة وتوزيعاتها القطاعية والجغرافية.
 - تقرير ربع سنوي بأهم المهن المطلوبة في سوق العمل المحلي والدولي.
 - نشرة سوق العمل المصري، وهي نشرة ربع سنوية تتضمن العديد من المعلومات المرتبطة بحجم البطالة والتشغيل، وفرص العمل المتاحة داخلياً وخارجياً، وتوجهات سوق العمل الداخلي والخارجي من خلال تحليل إعلانات الوظائف المنشورة بالجرائد المصرية، واستخدام الأجانب في مصر، وفرص التدريب المهني المتاح ومراكز التدريب المقدمة لهذه الخدمات، وأخيراً تتضمن النشرة بياناً بعناوين مكاتب العمل على مستوى الجمهورية وإنجازاتها.
- ٢- مراكز بحثية وحقوقية:

ثمة عدد من المراكز البحثية والحقوقية المعنية بحقوق العمال والتي تقدم العديد من المهام، منها الدعم القانوني للقضايا العمالية والدفاع عن حقوق العمال وإعداد التقارير والأبحاث التي تخدم القضايا العمالية المختلفة، وتوفير المعلومات حول الاحتجاجات العمالية ومطالب العمال وتطورات المفاوضات الجماعية أو الاعتصامات وما إلى ذلك من معلومات تحقق التواصل الجيد والفعال بين العمال بشأن قضايا بعينها. ومن أهم تلك المراكز دار الخدمات النقابية والعمالية بطلوان، ومركز هشام مبارك للقانون، ومركز الأرض لحقوق الإنسان، والمركز المصري للحقوق الاجتماعية والاقتصادية.

ومن الجدير بالذكر أن الحكومة المصرية أخذت مواقف سلبية تتصف أحياناً بالعنف ضد مثل هذه المنظمات، ومن أكثر المواقف وضوحاً موقف الحكومة المصرية تجاه "دار الخدمات النقابية والعمالية بطلوان" حيث تم إغلاق مقر الدار وتمت محاولات لحبس المنسق العام،^{٣٠} إلا أنه قد تم إعادة فتح الدار بناء على صدور حكم قضائي - عام ٢٠٠٨م - ملزم لوزارة التضامن الاجتماعي بالاعتراف بالدار وإعادة فتح المقر.

٣- منظمات دولية وإقليمية :

إن دور المنظمات الدولية والإقليمية مثل منظمة العمل العربية أو منظمة العمل الدولية ذو أهمية كبيره في تنظيم سوق العمل الوطني. إذ أن هذه المنظمات تضع القواعد والمعايير المتفق عليها دولياً والتي يتم تضمينها في القوانين الوطنية بشكل مباشر. كما تأتي أهمية هذه المنظمات في الدور الرقابي الذي تلعبه حيث تُقيم مدى التزام الدولة بمعايير العمل الدولية المتفق عليها. وذلك بالإضافة إلي دورها في توفير سبل الدعم الفني المختلف مثل عقد المؤتمرات وإصدار النشرات والتقارير والبحوث والتدريب وهو ما يساعد في تطبيق المعايير الدولية وتحسين وضع سوق العمل.

رابعاً: الخلاصة والسياسات المقترحة لإصلاح الإطار المؤسسي الحاكم لسوق العمل:

إن المنظمات الحاكمة لسوق العمل في مصر لم تكن قادرة على التواصل والتحاور فيما بينها بشكل كفاء وفعال في السنوات الماضية، وهو ما حد من قدرتها على تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المنشودة.

هناك العديد من القضايا التي تعكس عدم كفاءة الحوار بين أطراف سوق العمل، ويعد نموذج عملية التفاوض بين اتحاد الصناعات المصرية ووزارة القوى العاملة والهجرة بشأن الالتزامات المادية التي يفرضها قانون العمل الموحد أحد الأمثلة الواضحة في هذا الصدد حيث أعد اتحاد الصناعات المصرية - في أعقاب إصدار القانون - دراسة للآثار السلبية للقانون على مجتمع الأعمال^{٣١} واقترح بعض التعديلات على بعض المواد الواردة بالقانون. ومن أهمها ضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن إلغاء بعض من مواد القانون والتي حكم بعدم دستورتها، خاصة فتوى الجمعية العمومية بقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بعدم جواز تحصيل المبالغ المالية الخاصة بالتالي: (١) ١% من صافي أرباح المنشآت لحساب صندوق التدريب والتأهيل، (٢) خمسة جنيهاً عن كل عامل لتمويل صندوق الخدمة الصحية والاجتماعية والثقافية، (٣) ثمانية جنيهاً سنوياً عن كل عامل تدفع لحساب صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية^{٣٢}، (٤) إلغاء

تكاليف رسوم الكشف الطبي الخاصة بالعمالة الجديدة التي يتحملها صاحب العمل، خاصةً مع ارتفاع معدل دوران العمالة بصورة كبيرة جداً في مختلف القطاعات الصناعية.

قام الاتحاد بمكاتبة وزارة القوى العاملة والهجرة عدة مرات للمطالبة بتطبيق فتوى مجلس الدولة وفتح باب التفاوض نحو البنود الأخرى، إلا أن الوزارة لم تستجب لطلب الاتحاد. ونتيجة لهذا النموذج السلبي للتفاوض نجد أن ٧% فقط من المنشآت قد التزم بالسداد بما لا يتعدى ٣٠ مليون جنيه. كما أقام عدد من المنشآت الممتنعة عن السداد دعاوى قضائية ضد الصندوق بلغت ٣٧ دعوي قضائية خلال عامين فقط منذ إنشائه.^{٣٤} ونظراً للتغير الذي حدث في أعقاب ثورتى الخامس والعشرين من يناير ٢٠١١م والثلاثين من يونيو ٢٠١٣م، أصبح لزاماً تغيير فلسفة الدولة في التعامل مع الموضوعات المرتبطة بسوق العمل.

في ضوء تحليل الإطار والمؤسسي الحاكم لسوق العمل في مصر، تخلص الورقة إلى مجموعة من التوصيات التي تعكس أهم التدخلات الواجبة لتحسين أداء سوق العمل:

١. تعزيز الدور الثقافي والتوعوي لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال:

إن تحليل الوضع الحالي لعلاقات العمل إنما يعكس تبني ثقافات سلبية وعدائية، أو غياب الكثير من المعلومات والحقائق. وهذا ما يجب على كافة المعنيين بمؤسسات سوق العمل التصدي لها بشكل جماعي. وفيما يلي أهم نقاط التغيير الثقافي المقترح تغييرها:

- توطيد الصلة وعلاقات التعاون بين اتحاد الصناعات المصرية ومنظمات العمال المختلفة من خلال تنظيم العديد من اللقاءات التي تهدف إلى الوقوف على مواقف مشتركة وتقريب المسافات بين الجانبين وإدارة نقاش مستمر أساسه طرح الحقائق والاسترشاد بالتجارب الدولية.

- تعزيز دور الاتحادات والنقابات العمالية في رفع وعي العمال وتعريفهم بواجباتهم وحقوقهم التي يقرها قانون العمل. وقد اشارت إحدى الدراسات^{٣٥} إلى ضعف أو عدم معرفة العمال بإسم القانون أو سنة إصداره، وبالطبع محتواه.

- رفع وعي مجتمع أصحاب الأعمال بالقضايا المرتبطة بالدور الاجتماعي لرأس المال وبالتالي بالقضايا العمالية وتوضيح المردود الاقتصادي على أعمالهم وكذا على حجم الاستثمارات الأجنبية التي يمكن استقطابها في حال وجود سوق عمل كفاء.

- تنظيم حملة قومية لرفع الوعي الجماهيري نحو أهمية العمل المهني أو الحرفي الاقتصادية والاجتماعية في المرحلة الراهنة، وتحفيز الشباب للاتحاق بالمدارس الفنية المختلفة.

٢. تعزيز الديمقراطية والتعددية وحرية منظمات العمال وأصحاب الأعمال:

تعكس دراسة تاريخ العمل النقابي أنه ثمة صراع حقيقي بين العمال وتنظيماتهم وبين الدولة متمثلة في أجهزتها الحكومية المختلفة، وأن الصراع ليس مقصوراً على العمال فقط أو بمعنى آخر ليس بين العمال وأصحاب الأعمال كما هو شائع إنما يعكس الواقع أنه كلما قوي التنظيم النقابي أو أصبح له توجه سياسي أو أيديولوجي معين، كلما حاربت الدولة هذه التنظيمات، إما بوضع قوانين تعوق العمل النقابي وإما بالحل أو بالملاحقة القانونية والاعتقال، وذلك بما ينافي التزام الدولة الحريات المقررة في الدستور والاتفاقيات والأعراف الإقليمية والدولية.

- كفالة إستقلالية منظمات العمال من السيطرة الحكومية، بالرغم من التعديلات اللذين تناولوا قانون النقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦م (الأول بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١م والثاني بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥م)، إلا أن التعديلات لم يأتيا بجديد حيث استمرت الأحادية والمركزية الشديدة داخل الهيكل النقابي، وبعد اللجان النقابية عن مراكز اتخاذ القرارات. لذا فمن المهم مراجعة جدوى أحادية التنظيم النقابي وتشجيع التعددية في التنظيم النقابي والاعتراف بالنقابات العمالية المستقلة المنشأة وإدخالها ضمن منظومة التشاور والحوار بما لا يضعف من الحركة النقابية ويضمن تمثيل حقيقي وفعال للعمال.

ويقترح أن يتم وضع شروط للتعددية النقابية على مستوى كل من المنشأة (على سبيل المثال: وضع حد أقصى وجود نقابتين عماليتين فقط داخل المنشأة وينسب انتخاب لا تقل عن ٤٠% لكل لجنة من إجمالي العمال)، وكذلك على مستوى الجمهورية، فيجب أيضاً وضع شروط إنشاء نقابة لعمال مهنة معينة توافر عدد من الأعضاء يمثلون نسبة كبيرة من العاملين بهذه

المهنة، إلا أن ذلك يتطلب من الدولة توفير قاعدة بيانات عمالية سليمة ومتاحة للجميع، وذلك ضماناً لعدم تفتت الحركة العمالية.

- كفالة إستقلالية منظمات أصحاب الأعمال، وجدير بالذكر أن كلا من اتحاد الصناعات المصرية واتحاد الغرف التجارية قد سعيًا كثيراً منذ بداية التسعينيات لإجراء تعديل القوانين المنظمة لهم بما يضمن الاستقلال وعدم تدخل الدولة في إدارة شئونهم الداخلية.^{٣٦}

- تعزيز الديمقراطية وتغيير القيادات من خلال عدم السماح بتكرار العضوية بمجالس الاتحاد والنقابات العامة، ولذا ينبغي تعديل اللائحة الداخلية للاتحاد والنقابات.

٣. تحفيز العمل النقابي في القطاع الخاص وغير الرسمي:

أثبتت الدراسات أن نسبة اللجان النقابية بالقطاع الخاص لا تتعدى ١٢% من إجمالي العمل النقابي بالجمهورية، أغلبها في قطاعات خدمية مثل السياحة والبنوك ماعدا الصناعات النسيجية والغذائية كون عدد من المصانع كان ينتمي إلي القطاع العام وتم خصصته بشرط الاحتفاظ باللجان النقابية.

- لذا مطلوب توجيه إهتمام منظمات العمال بمد نطاق العمل النقابي إلى منشآت القطاع الخاص في المناطق الاقتصادية والصناعية وتكثيف الدعوة للعمل النقابي من خلال الزيارات والندوات في المصانع والمنشآت التي بها عمالة غير نقابية حيث الغياب التام للتنظيم النقابي في كافة المدن الصناعية الجديدة.

- هناك ضرورة لاستعادة "الشخصية الاعتبارية" للجنة النقابية بالمنشأة لأنها الجهة الأساسية الممثلة للعمال ويحق لها التفاوض نيابة عنهم. وعلي الحكومة تعزيز تواجد اللجان النقابية داخل المنشآت، ويقترح فرض غرامات على المصانع والمنشآت العاملة بالقطاع الخاص التي ليس بها لجان نقابية.

- العمل على تغيير قانون العمل بحيث يكون من الملزم وجود لجان نقابية في المنشآت التي بها عدد العمال ٢٠ فأكثر كما هو الحال في بعض الدول الأوروبية. من الجدير بالذكر أن الحكومة المصرية عام ٢٠٠٥م، قررت رفع عدد العمال بالمنشآت التي يجب عليها وجود لجنة نقابية من

٥٠ عامل فأكثر إلى ٢٥٠ عامل فأكثر. وقد أدى ذلك إلى استبعاد العديد من المنشآت مما أضعف الحركة النقابية في مصر. إلا أن مشروع قانون العمل الجديد- المطروح للنقاش حالياً - يعيدها إلى الوضع القديم وضرورة وجود لجنة نقابية في المنشآت التي يعمل بها ٥٠ عامل فأكثر. - ويجب أن تعمل النقابات العمالية على إنشاء آليات لضم الآلاف من العمال غير المدرجين تحت مظلة النقابات العمالية مثل: (١) إنشاء لجان لجميع الحرف في مصر لتقوم بتسجيل العاملين بالحرف خاصة الحرف الآيلة للانقراض، (٢) ضم آلاف العاملين بالمنشآت التجارية مثل المحلات ومراكز التسوق الكبرى والتي يعمل بها عدد كبير من العمالة التي تحتاج حقاً إلى من يمثلها ويدافع عن حقوقها (٣) ضم العمالة الموسمية والغير منظمة والعاملين بالسوق الغير رسمي، خاصة المرأة، والتي تمثل نسبة كبيرة من تلك الفئة وهم في حاجة إلى تحسين أوضاعهم والدفاع عنهم.

٤. وضع آليات تحفز زيادة الانتاجية، ورفع معدلات التشغيل، والأجر العادل

من أهم القضايا المرتبطة بإدارة سوق العمل هي كيفية زيادة معدلات التشغيل للقضاء على ظاهرة البطالة وكذا رفع إنتاجية العامل المصري والتي يرتبط بها قضية الأجر العادل. إن العمل على تحسين هذه المحاور الثلاث يعد من الأدوار الرئيسية للقائمين على إدارة سوق العمل المصري. وفي ضوء ذلك نقترح ما يلي:

- تضمين قوانين العمل آليات دعم مشاركة العمال في الإدارة وتوطيد العلاقة بين العامل والإدارة، وكذا آليات اتصال منتظم وفعال وإيجابي بين العمال وأصحاب الأعمال والحكومة.
- تقديم حزمة من الحوافز المالية والمعنوية لأصحاب الأعمال الجادين والملتزمين بقوانين العمل وحقوق العمال لتشجيع أصحاب أعمال آخرين لاتباع ذات النهج وتغيير الصورة النمطية كون "صاحب العمل القوي الظالم المنتهك لحقوق العمال".
- رفع الكفاءة والمهارة الفنية وإنتاجية العامل من خلال: (١) تقسيم المهن إلى مستويات من المهارة، (٢) توحيد إدارة نشاط التدريب المهني في جهة واحدة، (٣) إستغلال نسبة الـ ١% من صافي أرباح المنشآت - التي يفرض قانون العمل خصمها- أن يقوم كل صاحب عمل بتدريب

العاملين لديه وفقاً لاحتياجاته وتقديم المستندات التي تفيد بذلك ليتم خصمها من الضرائب أو ما شابه، على أن يتم هذا التدريب في مراكز تدريب معتمده من الدولة أو في مراكز دولية متخصصة خارج حدود الوطن.

- إبرام بروتوكول بين اتحاد نقابات عمال مصر واتحاد الصناعات المصرية يتم بموجبه الاتفاق على أن يدرّب صاحب العمل العامل حديث التخرج مقابل التزامه بالعمل لديه لفترة تتراوح من ثلاث لأربع سنوات على أن تكون الوزارة هي الجهة المشرفة على تنفيذ هذا البروتوكول.

- أن يكون اتحاد الصناعات المصرية هو الجهة الرئيسية التي تعتمد مناهج التعليم والتدريب الفني على مستوى الجمهورية كما هو الحال في إتحاد الصناعات الايطالي (Confindustria) حيث لا يمكن إجراء اي تعديل في مناهج التعليم والتدريب الفني دونما مشاركة وموافقة الاتحاد كونه ممثلاً لأصحاب الاعمال وهم المستخدمين الرئيسيين لنتاج التدريب والتعليم الفني.^{٣٧}

- توحيد جهود كافة الهيئات والمجالس المنشأة بهدف تعزيز التعاون بين الجهات الحكومية المعنية بالصناعة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والجامعات والتعليم المهني، وبخاصة فيما يتعلق بصياغة "إستراتيجية تدريب قومية" تستجيب للاحتياجات الفعلية لأصحاب الأعمال من حيث العدد، التخصص، ومستويات المهارة.

٥. تعزيز الدور التنسيقي والرقابي للدولة:

إن تغيير النظر لدور الدولة، يجب أن يتبعه تغيير في فلسفة وآليات عمل الهيئات الحكومية. لذا يجب تغيير فلسفة العمل بوزارة القوى العاملة بما يعكس تبني آليات حقيقية للتداول الكفاء والفعال مع العمال وأصحاب الأعمال وممثليهم. لذا يقترح التالي:

- أن تعمل وزارة القوى العاملة على بناء جسور ثقة مع العمال وأصحاب الأعمال لاشعارهم بأن الوزارة تهدف إلي تحقيق مصالحهم والوصول إلى مواقف ترضي كافة الاطراف وتحقق مصلحة الوطن من خلال علاقات عمل متوازنة ومنتجة. فبالرغم من التطورات الهيكلية التي شهدتها الوزارة عقب إصدار قانون العمل الموحد، إلا أن الوزارة مازالت تمارس تدخلاً متعسفاً في الشؤون الداخلية

لمنظمات العمال، وما زالت تتجاهل العمال وأصحاب الأعمال في إعداد القوانين والقرارات المتعلقة بسوق العمل.

- تفعيل الدور الرقابي لوزارة القوى العاملة بفكر يتبني تحسين أوضاع العمال من خلال التفاهم مع أصحاب الأعمال وليس من خلال تصيد الأخطاء. ويتضمن هذا الاقتراح ضرورة إلغاء أن تذهب حصيلة المخالفات للوزارة بما يعكس تضارب في المصالح.

- الإسراع بتغيير القوانين المكملة لقانون العمل الموحد من قوانين التأمينات الاجتماعية، وقانون الطفل، وقانون النقابات العمالية، وقانون التأمينات الاجتماعية. مع التأكيد على اتباع نهج "الثلاثية" حيث شارك في إعداده ممثلين للعمال وأصحاب الأعمال وخبراء وطنيين ودوليين في أعداد القوانين.

الهوامش:

- ^١ التجمع اليساري من أجل التغيير، إضرابات العمال في مصر: مرحلة جديدة للحركة العمالية، ٢٩/٨/٢٠٠٧، ص ١. تاريخ الولوج: ١/٣/٢٠١٤ 1/11/2010 <http://www.tymat.org/?q=node/639>
- ^٢ إلهامي الميرغني، تأملات في أوضاع الطبقة العاملة المصرية ٢٠٠٦، الحوار المتمدن، العدد ١٥٣٧، ١/٥/٢٠٠٦، ص ٢. تاريخ الولوج: ١/٣/٢٠١٤ <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=63602>
- ^٣ خالد على عمر، النقابات المهنية: محاولة للفهم، ص ١٥-١٧، بدون سنة نشر. www.hmlc-egy.org/files/%20المهنية%20النقابات20.rtf
- ^٤ إلهامي الميرغني، العمال والاشتراكيين وجذور الأزمة، إلهامي الميرغني، الحوار المتمدن، العدد ٢٩٩٥، ٤/٥/٢٠١٠م، ص ١-٢.
- ^٥ كيف تُؤسس نقابة عمالية، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، العدد الثاني، ٢٠١١. ورقة مقدمه إلى لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بمناسبة الاستعراض الدوري الرابع في الجلسة ٥١، المفوضية السامية لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة، نوفمبر ٢٠١٣.

تاريخ الولوج ٢٠١٤/٣/٣٠. file:///G:/Egypt_CESCR_Joint_report_Arabic.pdf

٧ خالد على عمر، مرجع سبق ذكره، ص ٨- ١٠.

٨ <http://www.fei.org.eg/chambers.asp> Access date:27/10/2010 موقع اتحاد الصناعات المصرية

٩ د. ناهد عز الدين، العمال وأصحاب الأعمال: تحولات الفرص السياسية في مصر، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، الأهرام، القاهرة، ٢٠٠٣م، ص ١٥٣.

١٠ اتحاد الصناعات المصرية، البيان السنوي بأعضاء الاتحاد، ٢٠١٠م.

١١ ر.س. در سيلفا، إدارة منظمات الأعمال ودورها المتغير، مكتب العمل العربي، ومنظمة العمل العربية ومكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، ١٩٩٢م، ص ١٧- ٢١.

١٢ مؤتمر اتحاد الصناعات المصرية: نحو رؤية جديدة للصناعة في مصر مبارك ٢٠٠٠، اتحاد الصناعات المصرية، القاهرة، ٢٩- ٣٠ مايو ١٩٩٩م، ص ١.

١٣ المرجع السابق، ص ٤- ٦.

١٤ قرارات ومذكرات إدارية داخلية، اتحاد الصناعات المصرية، ٢٠٠٥-٢٠١٠.

١٥ موقع المجلس الوطني للاعتماد

<http://www.mfti.gov.eg/activity%20report/industry/6.pdf>

١٦ د. ناهد عز الدين، العمال وأصحاب الأعمال: تحولات الفرص السياسية في مصر، مرجع سبق ذكره، ص ١٢٦.

١٧ بدأت الوزارة كمكتب عمل ملحق بإدارة الأمن بوزارة الداخلية عام ١٩٣٠م، إلا أنها مرت بمراحل عديدة بشكل مرتبط بتغير رؤية الدولة والمجتمع لعنصر العمل ومجتمع العمال وأهميته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ثم ألحقت كمكتب عمل عام ١٩٣٥م بوزارة التجارة والصناعة. ونظراً لزيادة التشريعات الاقتصادية المرتبطة بالعمل وأتساع نشاط هذا المكتب تم إنشاء "مصلحة العمل" عام ١٩٣٦م. وفي عام ١٩٣٩م أنشأت وزارة "الشئون الاجتماعية" ونصت في قرار إنشائها أن تتضمن مصلحة العمل باعتبار أن مشاكل العمل والعمال لها جانب اجتماعي ملحوظ. وتبع ذلك تغيير مسمى الوزارة عام ١٩٥٥م من وزارة "الشئون الاجتماعية" إلى وزارة "الشئون الاجتماعية والعمل". ثم تغير اسم الوزارة عام ١٩٧٢م إلى "وزارة القوى العاملة".^{١٧} وفي عام ١٩٧٩م تغير مسمى الوزارة إلى "وزارة القوى العاملة والتدريب المهني" حيث صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٥ لسنة ١٩٧٩م بمسؤوليات وتنظيم وزارة القوى العاملة والتدريب المهني. هذا وقد حدد القرار الهدف الرئيسي من إنشاء الوزارة هو تخطيط الموارد البشرية وتنظيم استخدامها وتدريبها مهنيًا وترشيدها وأدائها ورفع كفاءتها الإنتاجية. كما تتولى رعاية قوة العمل وذلك بغية تحقيق العمالة الكاملة المنتجة كوسيلة وهدف لتحقيق مخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وفي عام ١٩٩٣م - ومع زيادة مشاكل البطالة ومن ثم تعاضد أهمية التشغيل - تم تغيير مسمى الوزارة من "وزارة القوى العاملة والتدريب المهني" إلى "وزارة القوى العاملة والتشغيل". وبحلول عام ١٩٩٦م صدر قرار جمهوري رقم ٣١ لسنة ١٩٩٦م بشأن إعادة تنظيم بعض الوزارات والذي نصت المادة الثانية فيه على أن "تُنقل اختصاصات شئون الهجرة والمصريين في الخارج والمنصوص عليها في قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٧٤ لسنة ١٩٨١م المشار إليه من رئاسة مجلس الوزراء إلى وزارة القوى العاملة والهجرة".

١٨ وتقوم الوزارة بدورها من خلال ديوان عام الوزارة والذي يتبعه سبع وعشرون مديرية للقوى العاملة والهجرة منتشرة في محافظات الجمهورية. وتضم هذه المديریات - وفق آخر تعديل إداري تم في ديسمبر ٢٠٠٣ - ٨٢ منطقة و ٨١ مكتب تشغيل و ١٧٨ مكتب سلامة وصحة مهنية و ٦٨ مكتب تفنيش عمل و ٥٤ مكتب علاقات عمل و ٢٠٨ مكتب متعدد الأنشطة و ٢٣ مكتب ذو نشاطين. هذا وقد بلغت جملة المكاتب ٦١٢ مكتباً في مختلف الأقسام والأحياء والمراكز والمحافظات.

١٩ وزارة القوى العاملة والهجرة، التقسيمات التنظيمية واختصاصاتها لوزارة القوى العاملة والهجرة، الإدارة العامة للتنظيم والإدارة، الإدارة المركزية للتطوير الإداري، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ١.

٢٠ وزارة القوى العاملة والهجرة، التقسيمات التنظيمية واختصاصاتها لوزارة القوى العاملة والهجرة، الإدارة العامة للتنظيم والإدارة، مرجع سبق ذكره، ص ٣٠ - ٣٤.

٢١ وزارة القوى العاملة والهجرة، التقسيمات التنظيمية واختصاصاتها لوزارة القوى العاملة والهجرة، الإدارة العامة للتنظيم والإدارة، مرجع سبق ذكره، ص ٣٣.

٢٢ موقع وزارة القوى العاملة والهجرة

<http://www.manpower.gov.eg/fminstrydate.asp> Access date: 22/4/2009

^{٢٣} موقع المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية. تاريخ الولوج: ١٥ مارس ٢٠١٤م

<http://www.hrdiscussion.com/hr66925.html#.U3D5uSiTZcc>

موقع الجريدة الرسمية المصرية.²⁴

http://www.alamiria.com/a/html_pages/befor1.htm

^{٢٥} د. أمين مبارك، تحديث الصناعة المصرية، لجنة الصناعة والطاقة، كتاب الأهرام الاقتصادي، مؤسسة الأهرام، القاهرة، العدد ١٧٥- يوليو ٢٠٠٢، ص ٢٠.

^{٢٦} إنشاء مجلس للمهارات برئاسة المدير التنفيذي لمجلس التدريب الصناعي، الأهرام، ٢٠١٤/٦/١٨

<http://gate.ahram.org.eg/News/505874.aspx>

^{٢٧} موقع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

<http://www.capmas.gov.eg/>

^{٢٨} موقع مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار

<http://www.idsc.gov.eg/>

^{٢٩} موقع وزارة القوى العاملة والهجرة

[http://www.manpower.gov.eg/\(S\(rxvauc55vnfq5r55k2aererrq\)\)/home.aspx](http://www.manpower.gov.eg/(S(rxvauc55vnfq5r55k2aererrq))/home.aspx)

^{٣٠} المبادرة المصرية للحقوق الشخصية وهيومن رايتس ووتش، مصر: عضوية مجلس حقوق الإنسان تقتضي اتخاذ خطوات للتصدي لانتهاكات، مايو ٢٠٠٧، ص ٩.

<http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/egypt0507arweb.pdf>

^{٣١} د. مجدي عبد الله شراره، قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣: واجبات وحقوق العمال وانقضاء علاقة العمل، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، القاهرة، ٢٠٠٣م.

^{٣٢} قانون العمل الموحد المواد رقم (١٣٤) و (٢٢٣).

^{٣٣} قانون العمل الموحد المادة رقم (٢٢٣) والقرار الوزاري رقم (٢١٧) لسنة ٢٠٠٣

^{٣٤} جريدة العالم اليوم، بتاريخ ٢٦ نوفمبر ٢٠٠٥م.

<http://www.masress.com/alalamalyoum/1390355>

^{٣٥} د. هبة صالح مغيب، التطورات الحديثة في تنظيم علاقات العمل مع دراسة تطبيقية على دور وزارة القوى العاملة والهجرة والمنظمات الممثلة للعمال وأصحاب الأعمال بجمهورية مصر العربية، رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في الإدارة العامة، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠١١.

^{٣٦} تقر قوانين إنشاء الاتحادين بتعيين نسبة الثلث من أعضاء مجلس الإدارة ومنهم الرئيس والنائبان، وكذلك تطبيق كافة القوانين والقواعد الإدارية والمحاسبية والمالية الخاصة بالمنظمات الحكومية.

^{٣٧} موقع اتحاد الصناعات الإيطالي

<http://www.confindustria.it/>

قائمة المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية:

١- دراسات وبحوث:

- إلهامي الميرغني، العمال والاشتراكيين وجذور الأزمة، الحوار المتمدن، العدد ٢٩٩٥، ٤/٥/٢٠١٠م.

- إلهامي الميرغني، تأملات في أوضاع الطبقة العاملة المصرية ٢٠٠٦، الحوار المثمن، العدد ١٥٣٧، ٢٠٠٦/٥/١. <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=63602> تاريخ الولوج: ١/٣/٢٠١٤
- إضرابات العمال في مصر: مرحلة جديدة للحركة العمالية، التجمع اليساري من أجل التغيير، ٢٠٠٧/٨/٢٩. http://www.tymat.org/?q=node/639_1/11/2010 تاريخ الولوج: ١/٣/٢٠١٤
- آية ماهر، تجربة دول شرق ووسط أوروبا في إصلاح نظم الخدمة المدنية، مؤتمر إصلاح الخدمة المدنية في مصر، شركاء في التنمية، ٢٢ يونيو ٢٠٠٨
- خالد علي عمر، النقابات المهنية: محاولة للفهم. www.hmlc-egy.org/files/%20النقابات%20المهنية.rtf تاريخ الولوج: ١/٣/٢٠١٤
- خالد علي عمر ومني المصري، موسوعة التشريعات العمالية، مركز هشام مبارك للقانون، سلسلة الوثائق الأساسية، الإصدار الثالث. بدون تاريخ.
- رفعت أبو الإسعاد عطوة، دور النقابات المهنية في حماية الحقوق السياسية: دراسة حالة نقابتي المحامين والأطباء، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، قسم القانون العام، ٢٠١٠م.
- عبد الفتاح الجبالي، اختلالات الأجور الحكومية، المشكلة والحل، ورقة بحثية غير منشورة، ٢٠١١.
- س.ر. در سيلفا، إدارة منظمات الأعمال ودورها المتغير، مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية & مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، ١٩٩٢م.
- المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، كيف تُؤسس نقابة عمالية، سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، العدد الثاني، ٢٠١١. www.cecsr.org/contents/uploads/2011/04/doc تاريخ الولوج: ١/٣/٢٠١٤
- مجدي عبد الله شراره، قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣: واجبات وحقوق العمال وانقضاء علاقة العمل، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، القاهرة، ٢٠٠٣م.
- ناهد عز الدين، العمال وأصحاب الأعمال: تحولات الفرص السياسية في مصر، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، جريدة الأهرام، القاهرة، ٢٠٠٣م. file:///G:/Egypt_CESCR_Joint_report_Arabic.pdf تاريخ الولوج: ١/٣/٢٠١٤
- هبة صالح مغيب، التطورات الحديثة في تنظيم علاقات العمل مع دراسة تطبيقية على دور وزارة القوى العاملة والهجرة والمنظمات الممثلة للعمال وأصحاب الأعمال بجمهورية مصر العربية، رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في الإدارة العامة، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠١١.

٢- تقارير وبيانات رسمية:

- اتحاد الصناعات المصرية، البيان السنوي بأعضاء الاتحاد، ٢٠١٠م.
- المبادرة المصرية للحقوق الشخصية وهيومن رايتس ووتش، مصر: عضوية مجلس حقوق الإنسان تقتضي اتخاذ خطوات للتصدي للانتهاكات، مايو ٢٠٠٧.
- <http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/egypt0507arweb.pdf>
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة، فبراير ٢٠١٤
- الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وفقاً لآخر تعديل في يوليو ٢٠١١.
- قرارات ومذكرات إدارية داخلية، اتحاد الصناعات المصرية، ٢٠٠٥-٢٠١٠.
- مؤتمر اتحاد الصناعات المصرية: نحو رؤية جديدة للصناعة في مصر مبارك ٢٠٠٠، اتحاد الصناعات المصرية، القاهرة، ٢٩-٣٠ مايو ١٩٩٩م.
- ورقة مقدمه إلى لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بمناسبة الاستعراض الدوري الرابع في الجلسة الـ٥١، المفوضية السامية لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة، نوفمبر ٢٠١٣.
- وزارة القوى العاملة والهجرة، القاهرة، التقسيمات التنظيمية واختصاصاتها لوزارة القوى العاملة والهجرة، الإدارة العامة للتنظيم والإدارة، الإدارة المركزية للتطوير الإداري، ٢٠٠٥م.
- وزارة المالية، التقرير الإحصائي السنوي للهيئات العامة الاقتصادية، ٢٠١٤.
- ٣- الجريدة الرسمية:
 - الجريدة الرسمية، العدد ١٠٢، ٩ مايو ١٩٦٣.
 - الجريدة الرسمية، العدد ٢٩ ب، الصادر في ٢٠ يوليو ١٩٧٨.
 - الجريدة الرسمية، العدد ٣١ تابع (أ) في ٤ أغسطس لسنة ١٩٨٣.
 - الجريدة الرسمية العدد ١٤ مكرر الصادر في ٢٠٠٣/٧/٤
 - الجريدة الرسمية العدد ١٤ مكرر الصادر في ٢٠٠٣/٧/٤
- ٤- مواقع إلكترونية:
 - اتحاد الصناعات المصرية <http://www.fei.org.eg/chambers.asp> تاريخ الولوج: ١٥ إبريل ٢٠١٤م
 - إتحاد الصناعات الايطالي <http://www.confindustria.it> تاريخ الولوج: ١٥ إبريل ٢٠١٤م
 - الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء <http://www.capmas.gov.eg> تاريخ الولوج: ٢٠ مارس ٢٠١٤م

- الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، القوانين واللوائح التي تحكم العاملين المدنيين بالدولة. www.caoa.gov.eg. تاريخ الولوج: ١٥ إبريل ٢٠١٤م
 - الجريدة الرسمية المصرية، http://www.alamiria.com/a/html_pages/befor1.htm تاريخ الولوج: ١٥ مارس ٢٠١٤م
 - المجلس الوطني للاعتماد
تاريخ الولوج: ١٠ مارس ٢٠١٤م <http://www.mfti.gov.eg/activity%20report/industry/6.pdf>
 - المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية.
تاريخ الولوج: ١٥ مارس ٢٠١٤م <http://www.hrdiscussion.com/hr66925.html#.U3D5uSiTZcc>
 - جريدة العالم اليوم، بتاريخ ٢٦ نوفمبر ٢٠٠٥م.
تاريخ الولوج: ١٥ مارس ٢٠١٤م <http://www.masress.com/alalamalyoum/1390355>
 - منظمة العمل الدولية www.ilo.org تاريخ الولوج: ٢٥ مارس ٢٠١٤م
 - موقع مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار <http://www.idsc.gov.eg> / تاريخ الولوج: ٢٥ مارس ٢٠١٤م
 - وزارة القوى العاملة والهجرة
تاريخ الولوج: ١٠ مارس ٢٠١٤م <http://www.manpower.gov.eg/fminstrydate.asp>
- ثانيا : كتب وأبحاث باللغة الإنجليزية:
- Irma Adelman, THE ROLE OF GOVERNMENT IN ECONOMIC DEVELOPMENT, California Agricultural Experiment Station, Giannini Foundation of Agricultural Economics, Working Paper No. 890, 1999.
<http://are.berkeley.edu/~irmaadelman/Finn.pdf>
 - Mark Magnier, Korea's Workweek Revolution, LA Times, November 18, 2001.
<http://articles.latimes.com/2001/nov/18/business/fi-5418>.
Access date: 12/10/2008
 - Nalloy, Yaj, Breda Griffith, Understanding Growth and Poverty: Theory, Policy and Emprises, The Word Bank, 2011.