

بناء الكتل المناعية: كيف يمكن تحسين جودة العمل لطبقة البريكاريا في قطاع البناء المصري؟

Hanaa Ebeid
Salma Hussein

هنا عبيد
سلمى حسين

بناء الكتل المناعية: كيف يمكن تحسين جودة العمل لطبقة البريكاريا في قطاع البناء المصري؟

Hanaa Ebeid

هنا عبيد

Salma Hussein

سلمى حسين

أصبحت **يوروميسكو (EuroMeSCO)** معياراً للبحوث والدراسات الموجهة للسياسات العامة حول القضايا المتعلقة بالتعاون الأوروبي، ولا سيما تلك المتعلقة بالتنمية الاقتصادية والأمن والهجرة. ومن خلال 104 مراكز أبحاث ومؤسسة فكرية وحوالي 500 خبير من 29 دولة مختلفة، طورت الشبكة أدوات مؤثرة تعود بالفائدة على أعضائها وعلى طيف أكبر من المجتمع من ذوي المصلحة في المنطقة الأوروبية.

فمن خلال مجموعة واسعة من المنشورات والدراسات الاستقصائية والفعاليات وأنشطة التدريب والمواد السمعية والبصرية وتواجد متزايد على وسائل التواصل الاجتماعي، تصل الشبكة كل عام إلى آلاف الخبراء والمفكرين والباحثين وصانعي السياسات والمجتمع المدني وأصحاب المصلحة في أوساط التجارة والأعمال. أثناء القيام بذلك، تشارك يوروميسكو بزخم في تنسيق وتأطير البحوث المشتركة الأصلية التي يشارك فيها خبراء أوروبيون ومن جنوب المتوسط، كما تساهم في تشجيع التبادل بينهم بغية تعزيز التكامل الأوروبي المتوسطي في نهاية المطاف. إن الرابط المشترك لجميع الأنشطة هو الالتزام العام بتعزيز مشاركة الشباب وضمان المساواة بين الجنسين ضمن مجتمع الخبراء الأوروبي المتوسطي.

يوروميسكو: ربط النقاط (EuroMesCo: Connecting the Dots) هو عبارة عن مشروع بتمويل مشترك من قبل الاتحاد الأوروبي والمعهد الأوروبي للبحر الأبيض المتوسط ويتم تنفيذه في إطار شبكة يوروميسكو.

وكجزء من هذا المشروع، تجتمع كل سنة خمس فرق دراسية مشتركة لإجراء بحوث قائمة على الأدلة وموجهة للسياسات. ويتم تحديد مواضيع البحوث للفرق الدراسية الخمس من خلال عملية شاملة من المشاورات حول السياسات العامة هدفها تعيين المواضيع ذات الصلة. ويشارك في كل فريق دراسي منسق وفريق من المؤلفين الباحثين الذين يعملون على إعداد بحوث حول السياسات العامة والتي تطبع وتنشر من خلال قنوات ومناسبات مختلفة، وتصاحبها مواد سمعية بصرية.

أوراق بحثية يوروميسكو EUROMESCO PAPERS
الناشر: المعهد الأوروبي للبحر الأبيض المتوسط

مراجعة الأقران Peer Review
مراجعة الأقران الأكاديمية: anonymous

إشراف وتدقيق Coordination
أحمد الكوفي Ahmad Alkuwaifi

التحرير:
جستن بلعيد Justine Belaïd

تنسيق النسخة العربية:
Punt d'Intercanvi & Punt Comú
الترجمة من الإنجليزية: رجائي برهان
تنضيد الحروف العربية: محمود الأحمد

مصمم التنسيق: Maurin.studio
التصميم:
Sintagma, Creations editorials
ردمك رقمي 2696-7626

صدر هذا العدد بدعم من الاتحاد الأوروبي، ومحتوياته تُعبر حصراً عن آراء المؤلفين أنفسهم؛ ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تؤخذ على أنها آراء الاتحاد الأوروبي أو المعهد الأوروبي للبحر الأبيض المتوسط.

إن المعهد الأوروبي للبحر الأبيض المتوسط (IEMed)، والذي تأسس عام 1989، هو مركز أبحاث وتنفيذ متخصص في العلاقات الأوروبية المتوسطية. ويقدم هذا المعهد بحوثاً موجهة للسياسات العامة وقائمة على الأدلة استناداً إلى تأطير أوروبومتوسطي شامل ومتعدد الأبعاد.

وفقاً لمبادئ الشراكة الأوروبية المتوسطية (EMP)، ولسياسة الجوار الأوروبية (ENP)، وللاتحاد من أجل المتوسط (UfM)، وفقاً وانسجماً مع ذلك فإن هدف المعهد الأوروبي للبحر الأبيض المتوسط هو التحفيز على التفكير والعمل اللذين من شأنهما المساهمة في التفاهم المشترك، والتبادل والتعاون بين مختلف بلدان ومجتمعات وثقافات البحر الأبيض المتوسط، إضافة إلى تعزيز البناء التدريجي لفضاء من السلام والاستقرار والازدهار المشترك والحوار بين الثقافات والحضارات في حوض البحر الأبيض المتوسط.

إن المعهد الأوروبي للبحر المتوسط IEMed هو عبارة عن ائتلاف يضم الحكومة الكتالانية، وزارة الشؤون الخارجية والاتحاد الأوروبي والتعاون الإسبانية، والاتحاد الأوروبي، ومجلس مدينة برشلونة. كما يضم المجتمع المدني من خلال مجلس أمنائه ومجلسه الاستشاري.

بناء الكتل المناعية: كيف يمكن تحسين جودة العمل لطبقة البريكاريا في قطاع البناء المصري؟

هناء عبید، دكتوراه

Hanaa Ebeid, PhD

باحثة أولى بمركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية (ACPSS)

سلمى حسين

Salma Hussein

مديرة الأبحاث في (Friedrich Ebert Stiftung MENA Regional Office)

كشف العامان الماضيان عن الظروف المعيشية الصعبة للملايين حول العالم، والذين يعانون من حالات معقدة من انعدام الأمن، خاصة فيما يتعلق بالعمل والدخل. في هذا السياق، تستكشف هذه الورقة البحثية كيف ينطبق مفهوم البريكاريا على عمال البناء غير الرسميين في مصر. وتجادل بأن ظروف عملهم لا تفي بمؤشرات العمل اللائق التي أوصت بها منظمة العمل الدولية (ILO) والأديبات ذات الصلة.

تقيم هذه الورقة أيضاً تدخل الحكومة المصرية أثناء جائحة كورونا فيما يتعلق بالعمال غير النظاميين وغير الرسميين. دفعت الحكومة مشاريع البنية التحتية إلى الأمام من أجل تخفيف أثر الجائحة على البطالة. كما وزعت التحويلات النقدية على العمال غير النظاميين وغير الرسميين لمدة ستة أشهر. تشرح ورقتنا هذه سبب عدم كفاية هذه الإجراءات.

استناداً إلى مناقشات الفرق المتخصصة ومقابلات متعمقة ودراسة مستفيضة لأديبات منظمة العمل الدولية، تقدم الورقة مجموعة من التوصيات بهدف تحسين جودة العمل الذي يعيش في ظله غالبية العاملين في قطاع البناء في مصر.

مقدمة

تتناول هذه الورقة ظروف العمل والمعيشة لعمال البناء غير الرسميين في مصر من خلال منظور البريكاريا، بهدف استكشاف نقاط الضعف الكامنة، بسبب ظروف عملهم السيئة، التي تعزز الجوانب الواقعية والملموسة لانعدام الأمن في حياتهم، على الرغم من العمل في قطاع في حالة ازدهار حالياً. من خلال الدراسة التي تركز على عمال البناء غير الرسميين، والذين يشار إليهم من الآن فصاعداً باسم "بريكاريا قطاع البناء" أو "المعمار" كما يطلقون هم على أنفسهم في مصر، نسعى إلى تسليط الضوء على ظروف العمل غير الرسمية وغير المنتظمة، وإلى طرح سياسات عامة علاجية ممكنة، في الأجلين القصير والطويل، تكون أكثر مناسبة للتنمية البشرية والنمو الشامل والاستدامة.

تسمح مقارنة مفهوم البريكاريا التي اعتمدتها الدراسة بإجراء تحليل شامل لجودة العمل، والظروف الاقتصادية، والوضع الاجتماعي¹، والقدرة على الصمود أمام الصدمات والتغيرات، من خلال إعطاء منظور أوسع للظروف العامة للبريكاريا كمجموعة اجتماعية داخل وخارج مكان العمل.

على هذه الخلفية، يهدف البحث إلى معالجة سؤال شامل: بالتحديد، كيف يمكن سد الفجوة بين ظروف العمل الفعلية لقطاع البناء ومتطلبات العمل اللائق؟ يقوم بذلك عن طريق الجواب على الأسئلة الرئيسية:

- كيف ينطبق مفهوم "بريكاريا" على العمال غير الرسميين في قطاع البناء في مصر؟
- ما هي القنوات التي يتم من خلالها إنتاج البريكاريا كطبقة وعوامل استمرارها؟ وكيف تضعف بريكاريا قطاع البناء وتعرض لمخاطر أكثر؟

1. الدكتورة صابرين هي أيضاً عضوة في لجنة حكومية قدمت مقترحات في السياسة العامة بشأن العمالة غير النظامية وكيفية تقليل تعرضها للصدمات. وشكلت اللجنة من وزارات التضامن الاجتماعي، ووزارة القوى العاملة، ووزارة الزراعة، وهيئة الثروة السمكية وخبراء في سوق العمل.

- كيف تتأثر نوعية الحياة، والدخل الاجتماعي، والوضع الاجتماعي بظروف العمل هذه؟
- ما مدى فعالية السياسات الحكومية خلال السنة الأولى من جائحة كورونا في التخفيف من آثارها على العمالة غير الرسمية؟
- ما هي التدخلات السياسية الأنسب التي يمكن أن تعالج وضع طبقة البريكاريا على الأجلين القصير والطويل؟

مناهج البحث العلمي

لفحص هذه الأسئلة، تعتمد الدراسة على أساليب البحث النوعية، وبشكل أساسي نقاشات مجموعة التركيز (FGD) مع عمال البناء، ورؤساء نقابات البناء المستقلة، ومقابلة متعمقة شبه منظمة مع الدكتورة ميرفت صابرين، مساعدة وزير التضامن الاجتماعي للحماية وشبكات الأمان الاجتماعي. تأخذ الدراسة أيضاً في الاعتبار الإحصاءات والاستطلاعات الرسمية حول العمال غير الرسميين، على سبيل المثال، مسح سوق العمل في مصر (ELMPS)، والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS)، والدراسات والمؤشرات السابقة حول خاصية العمال غير الرسميين، لا سيما في قطاع البناء، وكذلك نتائج الدراسات الاستقصائية التي أجريت حول تأثير الوباء على ظروف العمل.

على الرغم من أن الورقة تركز فقط على حالة مصر، إلا أنها تهدف إلى إلهام سياسات عامة وممارسات أفضل فيما يتعلق ببريكاريا قطاع البناء اللتين تواجهان ظروفًا متشابهة نسبياً في جميع أنحاء العالم، ولا سيما بريكاريا قطاع البناء المهاجرة.

حول معايير اختيار مجموعة التركيز والنقاشات

ضمت مجموعة التركيز في الدراسة 13 عاملاً من قطاع البناء بمستويات متفاوتة من المهارات والخلفيات التعليمية، من منتصف إلى نهاية اتقان المهنة، تتراوح أعمارهم بين 28-59، مع ملاحظة أن العمل داخل القطاع يمكن أن يبدأ في سن مبكرة. جغرافياً، تعود أصول المشاركين إلى معظم المحافظات المصرية، الحضرية والريفية، في شمال وجنوب مصر. كان ميسر المناقشة أحد كبار المسؤولين التنفيذيين في منظمة غير حكومية (NGO)، وهو متخصص في حقوق العمال، وتدخل أيضاً في القضايا المتعلقة بالنقابات.

وأطلق المشاركون على القطاع اسم "المعمار" الذي يحمل في اللغة العربية دلالة إيجابية أكثر من "البناء"، لأنه يعني البناء لغرض التنمية والتحضر.

يعمل بعض المشاركين لحسابهم الخاص، أحدهم متعاقد غير رسمي واثنان رئيسان لنقابات مستقلة (تأسست على أساس جغرافي). يعمل أحدهم رسمياً في القطاع العام، بينما يعمل الآخر في وظيفة غير رسمية في قطاع البناء العام.

يتم تقديم النتائج مع الوعي بقيود منهج البحث، حيث إن نقاشات مجموعة التركيز لا تمثل بالضرورة المجتمع الكبير لعمال البناء. ولا تشمل أي من العاملين التعاقديين (الرسميين) في قطاع البناء، العام أو الخاص، الذين يمثلون أقلية وفقاً للأدبيات، ويستفيدون من جودة ظروف عمل أفضل.

تضم المجموعة أنواعاً مختلفة من العمال غير النظاميين وغير الرسميين. ومع ذلك فهي لا تشمل الداخلين الجدد إلى السوق، أو عمال البناء ذوي المهارات المتدنية أو أي من عمال "التراخيل"². ومن ثم فإن مجموعة التركيز لا تعكس أفضل أو أسوأ ظروف عمال البناء.

تحديد المجال المفاهيمي: الطابع غير الرسمي، البريكارية كمفهوم وجودة العمل

فيستترشد البحث بالأدبيات الراسخة حول العمل غير الرسمي، مع تضمين المفاهيم الأحدث عن البريكارية (المفهوم) أو "البريكاريا" (الطبقة) في مقارنته وتحليله³.

تعريفات

يُقصد بالارسمية في نطاق الورقة "جميع أشكال العمل المأجور الذي لا يخضع لقانون العمل، وحيث يُحرم العمال من عقد العمل الرسمي والضمان الاجتماعي". وينطبق هذا أيضاً على العمال المعيّنين من خلال ترتيبات غير رسمية في مؤسسات رسمية⁴.

يتم تعريف طبقة البريكاريا⁵ على أنها فئة تجمع بين "صفة الهشاشة" "precarious" واسم "بروليتاريا" "proletariat"، في إشارة إلى مجموعة اجتماعية، يحتمل أن تكون "طبقة في طور التكون"، وتتمثل ميزتها في الافتقار إلى أي مرساة للأمن⁶.

يشير مصطلح "بريكاريا" إلى أولئك الذين يعملون في أعمال مؤقتة وغير منتظمة أو غير كافية، بدون عقود أو من خلال عقود فردية خارج المعايير المعتمدة وقصيرة الأجل، والذين يفتقرون إلى أي نوع من علاقة العقد الاجتماعي التي توفر الأمن لهم مقابل عملهم⁷. تتميز وظائفهم بأنها تفتقر إلى العناصر الثلاثة: الثبات، والحماية، والأفق أو التقدم.

2. تراخيل هي الكلمة العربية مرادفة للسفر، أو بمعنى آخر تشير إلى العمال الريفيين ذوي المهارات المتدنية "الرحل"، الذين يجوبون المدن ويقدمون عمالهم اليدوية.

3. استخدم علماء الاجتماع الفرنسيون كلمة بريكاريا لأول مرة في الثمانينيات للإشارة إلى العمال المؤقتين أو الموسميّين. كما لاحظ جوزيف تشونارا، بالكاد كان مصطلح موجوداً في اللغة الإنجليزية قبل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، ولم يتم تضمينه إلا في قاموس أوكسفورد الإنجليزي في عام 2018. ومع ذلك، تسببت صلة المصطلح في العديد من ظروف العمل الناشئة في زيادة استخدامه الأكاديمي، فقد ارتفع استخدامه من 40 منشوراً تحتوي على المصطلح على Google Scholar في عام 2000 إلى 10900 منشوراً في عام 2019 (Choonara, 2020).

4. (Adly, 2019).

5. أدى تنوع المفهوم إلى مجموعة متنوعة من التعريفات، يقع صميم معظم هذه التعريفات حول: العمالة غير المؤكدة وغير المتوقعة والمحفوفة بالمخاطر. تؤدي طبيعة العمل هذه إلى افتقار العمال إلى الحماية الاجتماعية، وتحملهم مخاطر العمل بدلاً من تحميلها للمؤسسات أو للحكومة. لمزيد من التفاصيل حول مناهج تعريف البريكاريا، والعلاقة بين الهشاشة وترتيبات التوظيف، انظر (Reza, S. (2021).

6. (Standing, 2011).

7. (Standing, 2011).

وبالتالي، يشير كلاً من البريكاريا والعمالة غير الرسمية إلى شريحة ضعيفة من السكان "بالقرب من الفقر" وتعيش وتعمل في ظل ظروف طارئة وغير آمنة. على الرغم من الترابط البديهي، إلا أن العمالة غير الرسمية وطبقة البريكاريا ليستا متطابقتين. بالرغم من ادعاء الدراسات المتزايدة أن كلتا الظاهرتين متشابكتين، فإن هذه الورقة تجادل بأن مفهوم البريكارية هو أكثر ملاءمة لدراسة العمال غير الرسميين في قطاع البناء لأنه، أولاً، يمكن أن يشير إلى شرائح من العاملين في الاقتصاد الرسمي تفتقر إلى الأمن الوظيفي والمسار الوظيفي. ثانياً، سمة "اللا رسمية" من الناحية المفاهيمية لا يتم تضمينها في دراسة العمالة غير الرسمية كمجموعة اجتماعية. ثالثاً، يقع أولئك الذين يعملون في الاقتصاد غير الرسمي عند نهاية حدود البريكارية، ويعانون من "أكثر أوضاع التوظيف الهشة هشاشة"⁸ نظراً لأن معظم العاملين بشكل غير رسمي يفتقرون إلى الحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائقة، وهي من بين أهم جوانب مفهوم البريكارية⁹.

نفضل استخدام مصطلح البريكارية عند التطرق للمفهوم على مصطلح الهشاشة، لأنه أقرب إلى مصطلح طبقة البريكاريا الذي قدمه غاي ستاندينغ Guy Standing، وهما مترادفان في هذه الدراسة.

سبعة جوانب لمفهوم البريكارية (تفكيك البريكارية)

تكون ظروف العمل هشة إذا كانت تفتقر إلى سبعة جوانب من الأمان أو عدد كبير منها. يسرد غاي ستاندينغ (2011) هذه الجوانب على النحو التالي:

1. أمن سوق العمل، الذي يرتبط بملاءمة الفرص المدرة للدخل.
2. أمن العمالة، والذي يستلزم جميع أشكال الحماية ضد الاستخدام والفصل أو التسريح التعسفي والطرد.
3. الأمن الوظيفي، من ناحية الترفيع عبر السلم الوظيفي والمكانة.
4. أمن العمل، الذي يستلزم الأمن الصحي والحماية من إصابات أو حوادث العمل من خلال لوائح السلامة والصحة، والتعويضات في حالة حدوثها، ويتضمن أيضاً قيوداً على وقت العمل ويتضمن ظروف عمل مناسبة.
5. الأمن من حيث تطوير المهارات، والذي يشير إلى فرصة اكتساب المهارات من خلال التدريب، والوسائل الأخرى، واحتمال التقدم.
6. أمن الدخل المادي، والذي يشير إلى كفاية الدخل، والاستقرار، والثبات، من خلال آليات مثل الحد الأدنى للأجور أو خطط الضمان الاجتماعي.
7. أمن التمثيل، والذي يشير إلى وجود صوت من خلال النقابات أو التشريعات التي تضمن الحق في الإضراب.

8. (Vanderberg, 2014).

9. (ILO, 2018).

على الرغم من أن البريكاريا كطبقة أو البريكارية كمفهوم لا يقتصران على ظروف العمل الموضوعية، إلا أن المفهوم يسمح بتحليل الظروف المعيشية العامة خارج مكان العمل، فضلاً عن الشعور الشخصي بانعدام الأمن المرتبط بظروف العمل الطارئة أو الهشاشة¹⁰.

في القسم التالي، من خلال عدسة نقاشات مجموعة التركيز، سوف نستكشف القنوات التي يشهد من خلالها عمال البناء غير الرسميين كل هذه الجوانب من انعدام الأمن.

كيف يتم إنتاج بريكاريا قطاع البناء؟

تزايدت السمة غير الرسمية والبريكارية في العقود الماضية في مختلف القطاعات والسياقات القطرية، على الرغم من أن القياس الأول أسهل نسبياً من الثاني. وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية (2018)، يعمل حوالي ملياري شخص، يشكلون أكثر من 60% من سكان العالم العاملين، في الاقتصاد غير الرسمي، معظمهم (93%) في البلدان الناشئة والنامية. ويقدر التقرير أن هذه النسبة تصل إلى 85.8% في أفريقيا، و68.6% في الدول العربية، وهي أدنى في أوروبا وآسيا الوسطى عند 25% و40% في الأمريكيتين¹¹.

قطاع البناء هو مثال واضح للغاية على العلاقة بين السمة غير الرسمية والبريكارية. على الرغم من التوقعات الاقتصادية النابضة بالحياة لقطاع البناء العالمية، مع احتمالات النمو المطرد على مدى العقد المقبل، حيث من المتوقع أن يرتفع ناتج قطاع البناء العالمي إلى 12.7 تريليون دولار أمريكي في عام 2022¹²، يميل قطاع البناء إلى أن يكون "أحد قطاعات الاقتصاد التي تتصف، بشكل كبير نسبياً، بطابعها غير الرسمي والعمل غير المصرح عنه" وفقاً لدليل منظمة العمل الدولية الأخير حول الحماية الاجتماعية للعاملين في الاقتصاد غير الرسمي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA).

يُحرم غالبية العمال من تغطية الضمان الاجتماعي بسبب طبيعة العمل غير المنتظمة؛ "العمل غير المنتظم أو الموسمي"، وحركة اليد العاملة العالية، وانتشار عالٍ للتعاقد من الباطن وعلاقات التوظيف غير الواضحة، ونسبة عالية من العمال المهاجرين¹³.

وبالتالي، على الرغم من أن قطاع البناء هو أحد المزودين الرئيسيين للعمل في المناطق الحضرية، وخاصة بالنسبة للعمالة المنخفضة المهارة، بالإضافة إلى توفيره فرص العمل في الصناعات ذات الصلة مثل مواد البناء والمعدات والصيانة¹⁴، فإن صفة البريكارية مُضمّنة في ظروف عمال البناء غير الرسميين، مما يجعله قطاعاً مزدهراً به عمالة بائسة، تعمل في ظل ظروف سيئة وطارئة.

10. (Choonara, 2019).

11. (ILO, 2018).

12. (Reza, 2021).

13. (Wells, 2018).

14. (Lawrence, 2009).

حتى في أوقات الازدهار، لا يمكن لعمال البناء التمتع بدرجة معقولة من أمن الدخل. كما ترى جيل ويلز، إن توفر العمالة ذات المهارات المنخفضة، إلى جانب تقلب نشاط البناء، والاستخدام المنهجي لترتيبات التوظيف المرنة، والتعاقد من الباطن، كلها عوامل تؤدي إلى خفض الأجور وتزيد من ظروف عمل عمال البناء سوءاً، ليس فقط في بلدانهم الأصلية، ولكن في جميع أنحاء العالم¹⁵.

لذلك، ترتبط قنوات إنتاج البريكاريا، بشكل أساسي، بطبيعة استراتيجيات التوظيف، نظراً لأن مشاريع قطاع البناء في جميع أنحاء العالم قد استغنت عن قواها العاملة الدائمة لصالح توظيف العمال على أساس غير منتظم (غالباً ما يكون يومي) أو الاستعانة بمصادر خارجية لتوريد العمالة من خلال وسطاء. ترى ويلز أن انعدام الأمن في العمل في القطاع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بما تسميه "المرونة" في قطاع البناء¹⁶. الشكلا الرئيسيان للعرض المرن للعمالة هما: عدم الانتظام، (وظف وأطرد)، والتوظيف الخارجي، والذي يشير إلى التوظيف من خلال الوسطاء والتعاقد من الباطن. في نهاية المطاف، تعرض كلتا الاستراتيجيتين أمن العمال للخطر، وتضعوا المخاطر على عاتق العمال، وتضعفا مسؤوليات صاحب العمل¹⁷. وبالمثل، يرى سليم رضا أن ممارسات التوظيف هذه هي نتيجة النظرة المتدنية للعمل في قطاع البناء وليست بسبب طبيعة العمل نفسه¹⁸.

لذلك تأتي المرونة في قطاع البناء على حساب الأمن. يؤدي تقلب حجم العمل وفائض المعروض من العمالة إلى سوق عمل غير آمن، بينما تحمل طبيعة نظام التوظيف أشكالاً مختلفة من عدم الأمان، مثل انعدام الأمن في العمل والوظيفة والدخل. بموجب هذه الترتيبات الخاصة بالاتفاقيات غير التعاقدية أو قصيرة الأجل، فإنه من المتوقع أن تكون الحماية الاجتماعية والصحية مفقودة. عادةً ما يترك الافتقار إلى دخل ثابت، ويمكن الاعتماد عليه بريكاريا قطاع البناء في حالة ديون مزمنة، ويؤثر على نوعية حياة أفرادها وتفاعلاتهم اليومية مع العائلة والأصدقاء والعلاقات. يضيف رضا فكرة الكرامة للإشارة إلى كيف يفرض القطاع تحديات تتعلق بالقيمة الذاتية للقوى العاملة والصورة الاجتماعية، حيث يُنظر إلى العمل فيه عموماً على أنه وظيفة منخفضة المكانة¹⁹.

15. (Wells & Jason, 2010).

16. (Wells, 2018).

17. تؤدي ترتيبات العمل غير المنتظم والعمل المؤقت إلى تجريد العمال من أي إحساس بالأمن الوظيفي، حيث يمكن أن تكون العقود، إن وجدت، "قصيرة مثل يوم واحد". الشكل الآخر، التعاقد عبر وسطاء، يحدث من خلال الاستعانة بمصادر خارجية (وسطاء) للتوظيف، مما يترك العمال بدون علاقة تعاقدية مباشرة مع المقاول. في كلا الشكلين، يتم رفع المخاطر والمسؤوليات عن المقاولين ونقلها إلى العمال أنفسهم. عادةً ما ترتبط أشكال التوظيف هذه بالتأخر في السداد أو الاستقطاعات التعسفية، حيث يمكن أن تستغرق المدفوعات المؤقتة وقتاً طويلاً للوصول إلى سلسلة التعاقد من الباطن والوصول أخيراً إلى العمال (Wells, 2018).

18. (Reza, 2021).

19. المصدر نفسه.

تتجلى البريكارية في هذا القطاع بمعناها المباشر أيضاً، ألا وهي السلامة المهنية. تتعرض بريكاريا قطاع البناء إلى معدل أعلى من المتوسط في الحوادث والإصابات المهنية. يشير سليم رضا (نقلاً عن تقرير منظمة العمل الدولية لعام 2015) إلى أن معدل الوفيات المهنية في هذا القطاع أعلى بأربع مرات تقريباً من القطاعات الأخرى، وهو ما يمثل ما يقرب من ثلث جميع الوفيات المهنية في جميع أنحاء العالم. كما أن معدل الإصابة والعجز عالٍ أيضاً²⁰.

طفرة البناء والبريكاريا الكامنة وراءها في مصر

يعتمد الاقتصاد المصري بشكل متزايد على قطاع البناء كمحرك للنمو والتوظيف. تضاعف نشاط البناء في العقد الماضي، ونما بمعدل سنوي متوسط قدره 16% في السنوات الممتدة من 2007-2017.

للقطاع تأثير كبير على الناتج المحلي الإجمالي والعمالة والاستثمار. في 2019-2020، مثل قطاع البناء 6.3% من الناتج المحلي الإجمالي. مثلت الاستثمارات في قطاع البناء في نفس العام 12.56% من إجمالي الاستثمارات، تم تمويل ثلاثة أرباعها من القطاع العام. وترتفع هذه الحصة إلى 18.1% إذا قمنا بتضمين الاستثمارات في الكهرباء والمياه والصرف الصحي في نفس العام، وكلها في الغالب استثمارات عامة.

ومن المقرر أن ترتفع مخصصات الميزانية للاستثمارات العامة للسنة المالية 2021-2022 بنسبة 54.5% عن العام السابق، بينما تستوعب أعمال البناء والتشييد ثلثي هذه الاستثمارات²¹.

ينعكس حجم فورة الاستثمار في البناء في سوق العمل. اعتباراً من عام 2019، كان 3.5 مليون يعملون في قطاع البناء، وهو ما يمثل 13.3% من حجم العمالة²².

ومع ذلك، لم تشهد هذه طفرة في الاستثمارات طفرة مساوية لها فيما يتعلق بإمكانيات خلق فرص العمل. وبحسب نشرة إحصاءات التشييد والبناء السنوية لشركات القطاع العام الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، فإن حجم الأعمال الإنشائية يتركز في القاهرة، تليها المدن الحضرية الكبرى مثل الإسكندرية والجيزة، بينما يشهد السوق ركوداً في العديد من المحافظات. قيمة أعمال البناء المنفذة في القاهرة هي أكثر بثلاثة أضعاف من المحافظة التالية لها²³.

تظهر بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) أنه من بين عمال البناء، الذين هم في الغالب من الذكور، 86.82% منهم خارج المؤسسات، مما يعني أنهم يعملون بشكل غير رسمي، ومحرومون من العقود وتغطية الضمان الاجتماعي، وتم تحديد أقلية فقط كعاملين لحسابهم الخاص أو كصاحب عمل، وحوالي ثلثين يعيشون في مناطق ريفية كما هو مبين في الجدول التالي.

20. (Reza, 2021).

21. (MOF, 2021).

22. (CAPMAS, 2020a).

23. المصدر نفسه.

الجدول 1: عمال البناء الذكور بالميئات (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و64 عاماً) حسب حالة التوظيف

	المجموع الكلي		مستقل في عمله		صاحب عمل		موظف	
	I/S	O/S	I/S	O/S	I/S	O/S	I/S	O/S
مديني	2,513	9,505	1,933	80	312	134	7,235	2,299
ريفي	2,086	20,881	2,566	79	603	55	17,660	1,944
المجموع الكلي	4,598	30,387	4,498	159	915	189	24,895	4,243

(O / S): مؤسسات خارجية (غير رسمية)

(I / S): المؤسسات الداخلية (رسمية)

إجمالي عدد العمال (15-64 سنة): 26.199.000

المصدر: CAPMAS (2020a)

علاوة على ذلك، يتم إجراء العمل من خلال سلسلة من الوسطاء والمقاولين من الباطن، والتي، كما تم تحديدها سابقاً، تضع المخاطر على عاتق العمال. وفقاً للنشرة السنوية لإحصاءات التشييد والبناء لشركات القطاع العام 2017-2018، والتي نشرها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، تستخدم شركات المقاولات، الحكومية والعامة، مقاولين من الباطن بنسبة 30% من قيمة الأعمال المنفذة في المتوسط²⁴. جغرافياً، يبلغ اللجوء إلى مقاولين من الباطن ذروته في بعض المحافظات، على سبيل المثال، الغربية 45%، والمنوفية 43.5%، والإسماعيلية وقنا 40%. تصل قيمة الأعمال المنفذة من قبل مقاولي الباطن إلى 50% في مشاريع المباني السكنية وبعض مشاريع البنية التحتية، وتحديدًا شبكات الصرف الصحي²⁵. تم التأكيد على هذا وتفصيله بشكل أكبر من خلال نتائج نقاشات مجموعة التركيز على النحو المفصل لاحقاً.

النتائج:

انعدام الأمن المركب (3Ps).

عدم توفر الثبات، والحماية، والأفق

"لا يوجد أمان. لست متأكدًا من أنني سوف أجد عملاً، لست متأكدًا من أنني إذا عملت سوف أقتاضي راتبي، ولست متأكدًا مما إذا كان بإمكانني العمل في تخصصي. لست متأكدًا ما إذا كنت مريضاً أو مصاباً سوف ألقى العلاج، أو كيف ستم تغطية حاجات عائلتي"²⁶.

24. (CAPMAS, 2020a).

25. المصدر نفسه.

26. الإجابة التي قدمها محمد، البالغ من العمر 42 عاماً. ولخصت كلمات محمد حالات عدم الأمان المتعددة التي عانى منها من قبل العديد من العمال غير الرسميين في قطاع البناء، وعندما سُئل المشاركون عما إذا كانوا يشعرون بالأمان، كان هناك انفعال عاطفي غامر.

انعدام أمن الدخل المادي

"توقف البناء في الغربية منذ 2018 لأن المحافظة لا يوجد بها حدود صحراوية".

"الوضع مختلف في أسوان، العمل ليس فيه وفرة وربما أقبل أجراً يومياً قدره 100 جنيه عن عمل معادل لـ 200 جنيه، لأنني إذا لم أقبل فإن أحداً آخر سوف يقبل".

"الوظائف متوفرة بشكل رئيسي في المشاريع العامة".

إلى جانب التباين الجغرافي في نشاط البناء، والذي يتسبب في انعدام الأمن في سوق العمل، أشار المشاركون إلى أن أكبر تباطؤ في قطاع البناء بدأ في عام 2018، عندما شددت الحكومة القيود على البناء غير الرسمي، مما زاد من صعوبة العثور على وظائف في محيطهم المحلي. اشتكى عمال الصعيد من أن الطفلة لم تخلق المزيد من فرص العمل في محافظاتهم. من جانب آخر، أشار المشاركون من بعض محافظات دلتا النيل إلى توقف أعمال البناء منذ صدور اللوائح الجديدة الخاصة بالمحافظة على الأراضي الصالحة للزراعة. وبالتالي، يضطر العمال إما إلى قبول الفرص المتاحة بأجور منخفضة وظروف غير مواتية في مدنهم الأصلية، أو السعي وراء فرص أفضل من خلال الهجرة إلى القاهرة أو المدن الكبرى الأخرى.

وفقاً لنقاشات مجموعة التركيز، تشمل العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى تقلب الدخل عند عمال البناء ما يلي:

1. عدم استقرار الدخل: لا يوجد أجر للفقراء. عندما يكون هناك طلب أقل على العمالة، كما هو الحال في فترات التباطؤ أو النمو المنخفض، يقبل العمال نصف الأجر العادي أو ببساطة لا يعملون.

2. عدم الانتظام هو سمة أساسية للعاملين في قطاع البناء. قال المشاركون في نقاشات مجموعة التركيز إنهم يعملون في المتوسط 10-15 يوماً في الشهر. هذا إما بسبب عدم وجود فرص عمل كافية أو بسبب طبيعة عملهم المرهقة جسدياً، مما يعني أنهم لا يستطيعون في كثير من الحالات العمل لأكثر من 15 يوماً في الشهر. وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2019، يعمل العاملون بأجر في قطاع البناء بمعدل 47 ساعة في الأسبوع، مما قد يشير إلى ساعات عمل طويلة، نظراً لأنهم لا يعملون يومياً. يتفق المشاركون على أن الأجر لا يتم تحديده على أساس يومي. بل يتم تحديده على أساس المخرجات أو على أساس المستهدف الذي يسمونه طريخة، وهو ما يعني الالتزام بإنهاء عبء عمل معين. لم يشك أحد في مجموعة التركيز من عدم كفاية الدخل لكنهم جميعاً اشتكوا من الدخل غير الأمن. وفقاً للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، يبلغ متوسط الأجر الأسبوعي في قطاع البناء (بما في ذلك جميع العمال والموظفين والمهندسين والمديرين التنفيذيين) 80.1 يورو²⁷.

3. عدم الانتظام المقترن بنقص تغطية المعاش التقاعدي هما سمتان متشابكتان في سوق عمل قطاع البناء. وفقاً لورقة منظمة العمل الدولية حول الهشاشة والنمو في مصر، يمكن تفسير الزيادة في العمالة الهشة من خلال زيادة العمل غير النظامي

27. (CAPMAS, 2020b).

وانخفاض تغطية الضمان الاجتماعي: "يفتقر نصف العمال بأجر إلى تغطية معاشات التقاعد (الضمان الاجتماعي). كما توسعت العمالة غير النظامية، وإن كانت بوتيرة أقل، إلى 28 في المئة"²⁸.

4. إن تأثير انعدام الأمن في الدخل محسوس أيضاً خارج مكان العمل. اشتكى العديد من المشاركين من عدم قدرتهم على الشراء بالتقسيط أو الحصول على قروض مؤسسية بسبب وضعهم غير الرسمي؛ ويؤثر عدم وجود دخل ثابت على أهليتهم الائتمانية. إلى جانب الحاجة المتكررة للقروض والديون المزمنة في فترات البحث عن العمل، فهذه مشكلة مستمرة تؤثر على نوعية حياتهم والتفاعلات اليومية مع العائلة والأصدقاء والعلاقات. بسبب الدخل غير الآمن والتوظيف المتقطع، قال بعض المشاركين إنهم قد يعيشون على دعم الأسرة أو معاش أحد أفراد الأسرة في فترات الدخل المنخفض أو المنعدم. "جميع العمال يعيشون على ديون من العائلات الممتدة والأصدقاء". يعد انعدام الأمن في الدخل سبباً شائعاً للمشاكل الزوجية. "هناك نسبة عالية من الطلاق بين عمال المعمار"، قال أحد المشاركين. اضطر الكثيرون إلى السماح لزوجاتهم بالعمل لإعالة الأسرة، الأمر الذي يعتبرونه مخزياً. تتوافق هذه الجوانب من الضيق الاجتماعي وعدم الاستقرار الزوجي مع الأدبيات²⁹.

التوظيف والعمل وانعدام الأمن الوظيفي

"لا توجد علاقة تعاقدية. لا شيء على الإطلاق!" جمال، 59 عاماً.

أشار جميع المشاركين إلى أن عقود عملهم في الميدان شفوية فقط. لا توجد عقود مكتوبة مع العمال أو مع نقاباتهم العمالية. ويعني هذا أنهم يفتقدون أمن العمل والأمن الوظيفي. خلصت ورقة صادرة عن منظمة العمل الدولية إلى أن "عدم وجود عقد مكتوب، ونقص تغطية التأمين الصحي في مصر، هما السمتان الأكثر شيوعاً للهشاشة (56% من العمال براتب في 2017، حيث كانت من 40% في 2007)"³⁰.

تؤدي السلسلة الطويلة من التعاقد من الباطن إلى الإضرار بأي إحساس بالأمن عند العمال، كما هو مفصل سابقاً. كشفت نقاشات مجموعة التركيز أن العمال كان لديهم اتصال مباشر فقط مع مقاول من الباطن كان في أسفل الهرم، ووصفوه بأنه "غير مهم" و "عديم القيمة" في المخطط العام. وتؤدي هذه الحقيقة إلى تفاقم انعدام أمن الدخل، وضعف الضمانات ضد الاستغلال. يشرح أحد المشاركين كيف يرون الظلم الناجم عن السلسلة المطولة للتعاقد من الباطن: "هناك طبقات من المقاولين. كل طبقة تستخرج هامش ربح. المنفذون الحقيقيون للمشروع هم المقاولون من الباطن (في أسفل الهرم)، وليس المهندس الثاني أو الثالث. لديهم القليل من رأس المال (بعض القضاة الخشبية لتثبيت الأساسات) لكنهم الأكثر ضعفاً (بين المقاولين). إنهم أحد اللاعبين غير الرسميين في القطاع". لم يذكر أي من المشاركين أي علاقة مع المقاول الرئيسي أو الشركة. بدلاً من

28. (Fedi et al., 2018).

29. (Standing, 2011; Reza, 2021).

30. (Fedi et. al, 2018).

ذلك، كانوا يشيرون دائماً إلى المقاول من الباطن أو مقاول العمال: "غالباً ما يتم الدفع للمقاول من الباطن في وقت متأخر جداً. بعد أسبوعين أو ثلاثة أسابيع من انتهاء العمل". وفقاً لأحد المشاركين، وهو مشرف موقع غير رسمي في مشاريع وزارة الإسكان والبنية التحتية، فإنه من الشائع، حتى في المشاريع الحكومية، أن يعود العمال إلى منازلهم بربح أو نصف أجورهم الموعودة. يمنح المقاول من الباطن العمال دفعة مقدمة من أجرهم من 11 إلى 17 يورو، حتى يتمكنوا من تغطية وجباتهم وإقامتهم بالقرب من الموقع. عند انتهاء العمل، يتعين على العامل العودة إلى أسرته دون الأجر الكامل الذي وعد به، أو العثور على وظيفة أخرى.

الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي

أنظمة الضمان الاجتماعي والصحي في مصر هي أنظمة قائمة على الاشتراكات. إن ظروف العمل المذكورة أعلاه تجعل من الصعب على عمال (المعمار) أن يدفعوا حصتهم بانتظام في صندوق الضمان الاجتماعي (SSF). ثلاثة مشاركين فقط في نقاشات مجموعة التركيز (تقريباً ربع المشاركين) لديهم رقم ضمان اجتماعي.

هناك إطار قانوني يوفر الضمان الاجتماعي للعاملين غير النظاميين. يوفر الإطار القانوني للعمال غير النظاميين، بما في ذلك عمال البناء (ومن بين القطاعات الأخرى، الزراعة وصيد الأسماك)، الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى الضمان الصحي، وفقاً لمقابلة شبه منظمة متعمقة مع مساعدة وزير التضامن الاجتماعي للحماية وشبكات السلامة الاجتماعية. يتعين على العمال دفع اشتراكاتهم للضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات طوال حياتهم المهنية من أجل أن يكونوا مؤهلين للحصول على مزايا الضمان الاجتماعي، وتدفع الحكومة اشتراك صاحب العمل في العمل غير الرسمي.

ومع ذلك، فإن "القوانين هي مجرد حبر على الورق" يقول أحد المشاركين متأسفاً. نتيجة لذلك، "يوجد 264 ألف عامل مسجل في صندوق الضمان الاجتماعي فقط كعمال غير نظاميين. يوجد في قاعدة بيانات وزارة القوى العاملة 100 ألف عامل فقط. في حين أن اتحاد المقاولين (أصحاب العمل) يدعي أن هناك 3 ملايين عامل غير رسمي في قطاع البناء وفقاً لصابرين.

من بين الأسباب التي تساهم في عدم اشتراك العمال في خطط الضمان الاجتماعي والصحي المتاحة:

1. الإجراءات الطويلة: يمتلك العمال غير النظاميين مشكلة في الإجراءات الطويلة، نظراً لأن الوقت الضائع يعني هدر المال لشخص يعمل بشكل متقطع ويتم الدفع له على أساس يومي. هناك ثلاث مؤسسات حكومية حيث يتعين على العامل التسجيل فيها. أولاً، يتعين عليه أن يذهب إلى اختبار في وزارة القوى العاملة لتحديد مستوى مهاراته، ثم إلى التأمين الصحي، ثم إلى وزارة التضامن الاجتماعي. إن التكلفة العالية للمعاملات من أجل الحصول على مزيد من الأمن، يترك العامل فيما يدعوه ستاندينغ فح البريكارية³¹.

31. (Standing, 2011).

2. الأموال المجمدة: يقوم صندوق الضمان الاجتماعي بجمع قسط إلزامي، بقيمة 15%، من كل مشروع بناء، ومن جميع المقاولين في الموقع، كحصة من المقاولين لتغطية العمال. أشار المشاركون في نقاشات مجموعة التركيز إلى أن حصة المقاولين، على الرغم من أنها كبيرة، إلا أنها تبقى مجمدة في صندوق الضمان الاجتماعي. لا يستطيع العمال الاستفادة من هذه الموارد لأنهم لا يستطيعون الالتزام بدفع اشتراكاتهم بانتظام، الأمر الذي يحرمهم من حقهم في الضمان الاجتماعي.
3. الدفعات المرتفعة نسبياً / الأقساط ووسيلة الدفع غير مصممة لاستيعاب الدخل المتقطع³². من أجل تجنب العديد من الإجراءات البيروقراطية، سجل عدد العمال (المعماريين) فقط في صندوق الضمان الاجتماعي. يقول أحد المشاركين: "ثلاثي عمال البناء المسجلين مسجلين كمقاولين وأصحاب العمل وبالتالي يجب عليهم دفع أقساط كالمقاولين". أشار جميع المشاركون إلى أنه من الصعب الالتزام بمدفوعات شهرية منتظمة للصندوق. اشتكى المشاركون أيضاً من سن التقاعد البالغ 65 عاماً، لأن غالبية أعمال البناء تتطلب جهداً جسدياً كبيراً، لذلك يحتاجون إلى التقاعد في وقت أبكر.
4. يعد التضارب بين الضمان الاجتماعي وتحويلات النقدية تحدياً إضافياً. عندما بدأت الحكومة برامج التحويلات النقدية الخاصة بها (تكافل وكرامة) في عام 2017، تم استبعاد عمال البناء الذين لديهم رقم ضمان اجتماعي من الاستفادة من هذه الفوائد النقدية، حتى لو لم يكونوا يدفعون أقساطهم. منذ ذلك الحين، رأى بعض المشاركون في برامج التكافل والكرامة بديلاً أفضل للعاملين غير النظاميين، حيث يمكنهم الحصول على دخل منتظم شهري غير قائم على الاشتراكات بدلاً من وعد تأمين دخل بعد سن التقاعد، كما لاحظت مساعدة وزير التضامن الاجتماعي، وبالتالي، فإنه هذا التضارب يضيف مثبطاً آخر للعمال في التسجيل في صندوق الضمان الاجتماعي.
5. يمكن أن تساهم مستويات الثقة المنخفضة أيضاً في عدم التسجيل. حيث قد يفضل العمال، بدلاً من دفع أقساط من معاشاتهم لأيام تقاعدهم، الحفاظ على المال الذي يكسبونه لحاضرهم ولأنفسهم.
6. يؤثر الفكر البريكاري، حيث يركز دائماً على وضع مؤقت، على قدرة العمال على التفكير والتصرف على الأجل الطويل. وعادة ما يفكرون على الأجل الطويل فقط بعد حدوث الكوارث³³.

تدابير السلامة والصحة المهنية (OSH)

"هناك تأمين صحي يغطي عمال البناء، يدفع للمحافظة (سلطة إقليمية) من قبل كل مقال. لكن هذا مضيعة للمال. لا يمكننا أبداً المطالبة بهذه التغطية".

32. وفقاً للمقابلة مع مساعدة وزير التضامن الاجتماعي، يتعين على العامل غير المنتظم دفع اشتراك شهري قدره 5.83 يورو شهرياً أو 9% من الحد الأدنى للأجر القابل للتأمين (يزداد مع مستوى المهارة). في القانون السابق، كان تتراوح من 0.8 يورو إلى 1.6 يورو شهرياً (حسب مستوى المهارة)؛ 1% من الأجر المؤمن عليه مقابل مخصصات التقاعد النقدية، 1% للتأمين الصحي، و1.5% مخصص للأخطار المهنية.

33. (Standing, 2011).

ويؤكد الدستور المصري لعام 2014 على أن الدولة "عليها أن تضمن حماية حقوق العمال (...) وعليها أن تضمن حماية العمال من الأخطار في العمل، وأن تضمن توفير شروط السلامة والصحة المهنية". وفي هذا الصدد، تعد مصر من الدول الموقعة على العديد من الاتفاقيات الدولية. تم تخفيف التشريعات على مر السنين، مما يجعل صاحب العمل أقل عرضة للمساءلة في حالة حدوث أي خرق لتدابير الصحة والسلامة المهنية³⁴.

- أكدت نقاشات مجموعة التركيز على الانتشار المرتفع للإصابات والحوادث في مواقع العمل، ونقص التفتيش وتدابير الصحة والسلامة المهنية، وغياب أي شكل من أشكال مسؤولية صاحب العمل عن الحوادث، أو عدم وجود أي إجراء موحد للتعامل معها في حالة حدوثها.

- لا توجد تدابير أمان في الموقع، ولا توجد معدات أو لافتات أمان ولا تدريب على السلامة. "مهما كانت حالة السوق، لأعلى أو لأسفل، فإنه لا يقدم لنا أحد أبداً معدات السلامة. لا حبل يمسك بي عندما أتدلى عالياً في موقع بناء، كما أنه لا نَزودُ بخُود".

- لا يتم تقديم أي تدريب أو احتياطات تتعلق بالسلامة للمبتدئين قبل التعامل مع المواد الخطرة. "أصبحت عيناى مرتين بسبب الجير".

- لا يوجد تفتيش أو إشراف أو مساءلة للشركات. "مفتشو السلامة لا يظهرون أبداً في المواقع". حتى في حالة الوفاة في موقع البناء، قد يفلت المقاول من الباطن من العقاب، عن طريق نقل الجثث بعيداً عن الموقع وإنكار المسؤولية، كما روى اثنان من المشاركين. تؤكد منصة العدالة الاجتماعية أن هناك نقصاً في عدد المفتشين وأنهم يتقاضون رواتب منخفضة³⁵.

- في حالة الحوادث والإصابات، مثل السقوط من مكان عال، يمكن أن يجمع زملاء العمل والأقارب الميسورين ورجال الأعمال المحليين الأموال لتغطية تكاليف العمليات والعلاج. قد يساعد المقاول أيضاً، بناءً على حسن نيته.

- لا يمكن للعمال الاستفادة من التأمين الصحي الذي يدفعه المقاولون (وهو إلزامي) لأنهم لا يدفعون - العمال - حصتهم (لأنه ليس إلزامياً). لا تعويضات أو معاش للعمال في حالة العجز أو الوفاة إذا لم يكونوا مشتركين في التأمينات الاجتماعية ودفعوا أقساطهم، لأنهم في حالة عدم الدفع، يُعتبرون متهربين.

الصوت والتمثيل والحق في العضوية النقابية

"لدينا حلول لمشاكلنا، لكن لا أحد يستمع إلينا".

- ليس للعمال أي صوت في مواقع البناء، وليس لديهم أي تمثيل أو قوة مساومة جماعية أمام أصحاب العمل.

34. (Social Justice Platform, 2021).

35. المصدر نفسه.

- يتم تسجيل جميع المشاركين إما في النقابة العمالية العامة لعمال البناء (النقابة العمالية الرسمية) أو في أي نقابة عمالية مستقلة، يسمح بها القانون، حيث كانت النقابات منتشرة في عامي 2011 و2012، ولكنها واجهت قيوداً متزايدة بموجب القانون الجديد للنقابات العمالية (قانون رقم 213 ديسمبر 2017). بشكل عام، النقابات العمالية ضعيفة وتفتقر إلى الفعالية. "هذه كلها عضويات وهمية"، كما أكد جميع المشاركين. إنهم يحتاجون إلى عضوية بالنقابات لحاجاتهم للمعاملات الحكومية، ولكن لا يعتقدون أن النقابات تعطيهم أي صوت.
- اثنان من المشاركين هم من الأمناء العامين للنقابات المستقلة. إنهم يجمعون بين دورهم كمقاولين من الباطن للعمال مع دورهم كقادة نقابيين.
- ومع ذلك، يُلاحظ أن أولئك الذين يقودون النقابات العمالية المحلية الصغيرة المستقلة لديهم وعي أكبر بحقوقهم وبالتشريعات التي تحمي حقوق العمال. إنهم يقدمون لعمال البناء ظروف عمل أفضل (مثل وجبات الطعام والإقامة) وقد يكون لديهم بعض النفوذ ضد المقاولين الأكبر حجماً. يقول أحدهم "العمال المعينون بشكل مستقل، دون أي مظلة، معرضون لظلم من جميع الأنواع". ويضيف "نقدم شكاوى إلى السلطات المختصة باسم العمال، الذين لم يتم دفع أجورهم، ضد المقاولين، للتأكد من حصولهم على حقوقهم".
- بشكل عام، اتفق جميع المشاركين على أن غالبية عمال البناء غير مسجلين في أي نقابة عمالية. "إنها فوضى كاملة. العمال محرومون من أي حماية أو حقوق نقابية" على حد تعبير كمال عباس، ميسر نقاش مجموعة التركيز ومنسق بيت العمال والنقابات.

كل هذه الميزات تتفق مع الأدبيات. في الواقع، كانت كثافة النقابات تتناقص في كل مكان تقريباً. من الصعب تحصيل التبرعات بسبب طبيعة العمل في قطاع البناء.

آفاق قاتمة

"كلنا نريد الهجرة وسنقوم بذلك إذا سنحت لنا الفرصة".

"المعمار يبدأ كثور، وينتهي به الأمر كمتسول" (أحد المشاركين يردد أحد الأمثال الدارجة في قطاع البناء).

بسبب الطابع غير الرسمي، غالباً ما لا يكون للعمال مسار وظيفي محدد. عادة ما ينتقلون أفقياً في حياتهم المهنية (من صاحب عمل إلى آخر، لتكرار نفس مجموعة المهارات)، بدلاً من التحرك عمودياً (في نفس المهنة، من خلال الترقية والتدريب، لرفع مستوى مجموعة مهاراتهم). عرّف معظم المشاركين أنفسهم وفقاً لوضعهم الحالي؛ أفاد البعض أنهم اضطروا إلى القيام بأعمال صغيرة بشكل مؤقت، في أوقات تباطؤ أعمال البناء.

ويتنقل عمال البناء أيضاً من مكان إلى آخر بحثاً عن فرصة عمل. هذا الجانب، المستمر من حياتهم، له تكاليفه النفسية والاجتماعية. يؤدي التغيير المستمر إلى ما يصفه غاي

ستاندينج بـ "البداءة المعاصرة"³⁶، والتي لها تأثير على الوضع الاجتماعي العام لطبقة البريكاريا والعلاقات، والاتصالات، مما يجعل معظم العلاقات ضحلة وعابرة.

يوضح الرسم البياني التالي (الشكل 1) ملخصاً للقنوات الرئيسية لإنتاج البريكاريا كما وصفها عمال البناء في نقاشات مجموعة التركيز:

بريكاريا قطاع البناء والهجرة

ترتبط البريكاريا ارتباطاً وثيقاً بالهجرة الداخلية والدولية. عادة ما تكون ظروف العمل الهشة من بين الدوافع للهجرة، بما في ذلك الهجرة غير الشرعية، لا سيما في حالة المهاجرين ذوي المهارات المنخفضة. والمهاجرون عرضة لظروف هشة في بلدان المقصد³⁷.

كما أن هجرة عامل البناء الريفي إلى المراكز الحضرية هو أمر شائع للغاية، كما يتضح من نتائج نقاشات مجموعة التركيز، ولكن الأدبيات لم تركز عليها.

وعبر المشاركون عن حرصهم على الهجرة مع علمهم بالإجراءات الأمنية التي تمنع الهجرة غير الشرعية والتي تم ذكرها صراحة. كما سلّطت نقاشات مجموعة التركيز الضوء على الأهمية القصوى لتقديم نظرة مستقبلية مستقرة وثابتة، وتقديم فرص قابلة للتطبيق ولاتفة، وخاصة للشباب.

وبالتالي، فإن هذه الورقة تهتم بشكل أساسي بتحسين جودة العمل في عمالة البناء لتقليل الطلب على الهجرة غير الشرعية، مع ملاحظة أن الاتجاهات الأخرى في دراسة العلاقة بين سوق العمل والهجرة خلصت إلى أن العرض الفائض للعمالة في مصر، خاصة مع المستويات التعليمية العالية، من شأنه أن يجعل الهجرة أمراً لا بد منه، خاصة إلى البلدان التي تعاني من نقص العمالة، مثل فرنسا وألمانيا وإيطاليا والمملكة المتحدة³⁸.

36. (Standing, 2011, p. 3).

37. (Reza, 2010).

38. (Bruni, 2017).

الشكل 1 : ملخص خصائص البريكاريا



المصدر: من إعداد المؤلفين بناءً على نتائج نقاشات مجموعة التركيز.

مكافحة التباطؤ الناجم عن جائحة كورونا في المشاريع الضخمة

تشير منظمة العمل الدولية إلى أن 0.4% من العمال في مصر يعيشون في فقر مدقع، 12% منهم فقراء، و44.4% على حافة الفقر، ويتميز وضعهم بالمناعة الضعيفة ضد أي صدمات غير متوقعة³⁹.

من المتوقع أن تؤدي أزمة كورونا الحالية إلى ارتفاع معدلات الفقر في مصر. في غياب التدخل الحكومي، "سيتم انتقال 12 في المئة ممن يعيشون تحت خط الفقر إلى الفقر المدقع، مما يجعل 44.4 في المئة (12.9 مليون عامل) تحت خط الفقر"⁴⁰.

ضربت جائحة كورونا البلاد في وقت كان فيه عمال البناء قد تأثروا بسبب العديد من السياسات العامة والقرارات الحكومية في الفترة 2016-2019.

39. (ECES, 2020).

40. المصدر نفسه.

- إصلاح دعم الطاقة، بالإضافة إلى تخفيض قيمة الجنيه المصري، وإدخال الضرائب القيمة المضافة (VAT)، مع ارتفاع التضخم، وتدهور الدخل الحقيقية.
- أدى برنامج صندوق النقد الدولي (IMF) إلى التباطؤ في معظم القطاعات الاقتصادية. أدت تدابير التقشف إلى خسارة في القوة الشرائية. انخفضت حصة الاستهلاك المحلي في نمو الناتج المحلي الإجمالي لأول مرة منذ سنوات إلى 0% في عام 2019/2018، مقابل نمو 4% في 2016/2015 و6% في 2012/2011.
- بدأت الحكومة سياسة عامة صارمة لحظر السكن غير الرسمي (على الأراضي الزراعية بشكل أساسي).
- وبالتالي، فإن مكافحة التباطؤ الناتج عن الوباء، من خلال الحفاظ على نفس وتيرة خطة الحكومة المتوسطة الأجل لتطوير المدن الجديدة ورفع مستوى النقل والمرافق، آمن دعم عمال البناء.
- هناك مؤشرات توضح أن الاستثمارات العامة السخية في مشاريع الإسكان والبنية التحتية تلعب دوراً في حماية عمال البناء ضد البطالة وانعدام الأمن على مستوى الدخل.

على الرغم من الانخفاض في الناتج المحلي الإجمالي الناتج عن انخفاض مساهمة القطاع في عام 2020، من حيث التوظيف، يبدو أن التداعيات على قطاع البناء تم احتواؤها إلى حد كبير عند مقارنتها مع الصناعات الأخرى. وفقاً للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، فقد خسر القطاع 288 ألف وظيفة فقط - أقل من نصف الوظائف (624 ألف) التي فقدتها قطاع التجزئة والبيع بالجملة⁴¹.

زادت الاستثمارات العامة في 2020-2021 إلى 13 مليار يورو (10% من إجمالي الإنفاق العام)⁴². من المقرر أن ترتفع إلى 20.7 مليار يورو (14.6% من إجمالي الإنفاق العام). ارتفعت حصة مشاركة القطاع الخاص في معدل النمو إلى 6.4%⁴³.

ومع ذلك، فإن العوامل التالية قد تخفف من الفائدة العائدة على العمال من هذه السياسات العامة:

1. التركيز الجغرافي للاستثمارات

المشاركين في نقاشات مجموعة التركيز هم أكثر من عانوا في الأشهر الثلاثة الأولى من الوباء، من خلال القفل الجزئي، والذي أصبح أسوأ من حال عدم وجود فرص عمل في

41. (Enterprise, 2020).

42. (MOF, 2021).

43. (IMF, 2021).

أماكن عيشهم. "خلال فترة كورونا"⁴⁴، بقينا في المنزل لمدة ثلاثة أشهر. وانتقلت كل يوم إلى مديرية وزارة الإسكان في منوفية، بلغ حجم العمل 5% من حجمه الطبيعي"، كما يقول إبراهيم، مشرف مواقع البناء غير الرسمية في وزارة الإسكان. وقال أحد المشاركين من الإسكندرية إن العمال في المحافظة لا يعملون بالضرورة في المشروع الضخم القريب من العلمين الجديدة. عرف جميع المشاركين شخصاً يعمل في العاصمة الإدارية الجديدة.

تعكس بيانات الميزانية تعزيز الاستثمارات العامة، على مستوى عالٍ، وتركيزها في العاصمة الإدارية الجديدة. في عامي 2021-2022، من المتوقع أن تنمو الاستثمارات العامة بمعدل طموح قدره 50% مقارنةً بالعام السابق إلى ما يقارب 20.7 مليار يورو⁴⁵. يتم تخصيص جميع الاستثمارات تقريباً للمباني الحكومية الجديدة والبنية التحتية في العاصمة الإدارية الجديدة وما حولها. تشير الاستثمارات من قبل المحافظات، التي نشرتها وزارة التخطيط 2020-2021، إلى نفس نمط توزيع الاستثمارات، حيث إن العاصمة الإدارية الجديدة تستحوذ على حصة الأسد من الاستثمارات، بالإضافة إلى سكة الحديد التي تربطها بالقاهرة وضواحيها.

2. وفقاً لنقاشات مجموعة التركيز، تُعدّ اللارسمية جزءاً من المشهد في المشاريع الضخمة.

أحد المشاركين تكلم عن تجربة مباشرة في العمل في العاصمة الإدارية الجديدة، تحت ظروف عمل غير رسمية، وروى آخرون قصصاً سمعوها.

"الارسمية هي القاعدة. لا توجد عقود مكتوبة، لا تأمين صحي، لا تسجيل في قاعدة بيانات العمال غير النظاميين، لا وجبات، لا توجد تدابير سلامة".

لا يتم التفاوض بشأن الأجور. قال أحد المشاركين: "هناك قدر هائل من العمل هناك (ارتفاع في الطلب على عمال البناء)". "عبء العمل أعلى من المعتاد، لكن أجرتنا اليومية هي نفسها، حوالي 200 جنيه (12.5 دولار أمريكي)".

أخيراً، يُعرض على العمال وظائف قصيرة الأجل فقط، مما يهدد أمن دخلهم المادي. "هناك معدل تناوب عالٍ. أسبوع واحد يحصلون على العمال من الجيزة، ثم من المنوفية في الأسبوع الذي يليه، ثم من محافظة الغربية، إلخ".

3. المساعدة المالية الحكومية للعمال غير النظاميين:

بالإضافة إلى زيادة الاستثمارات العامة، عرضت الحكومة على العمال غير النظاميين 500 جنيه مصري (32.5 دولار، وهو مبلغ يغطي الحد الأدنى تقريباً من الاحتياجات الغذائية

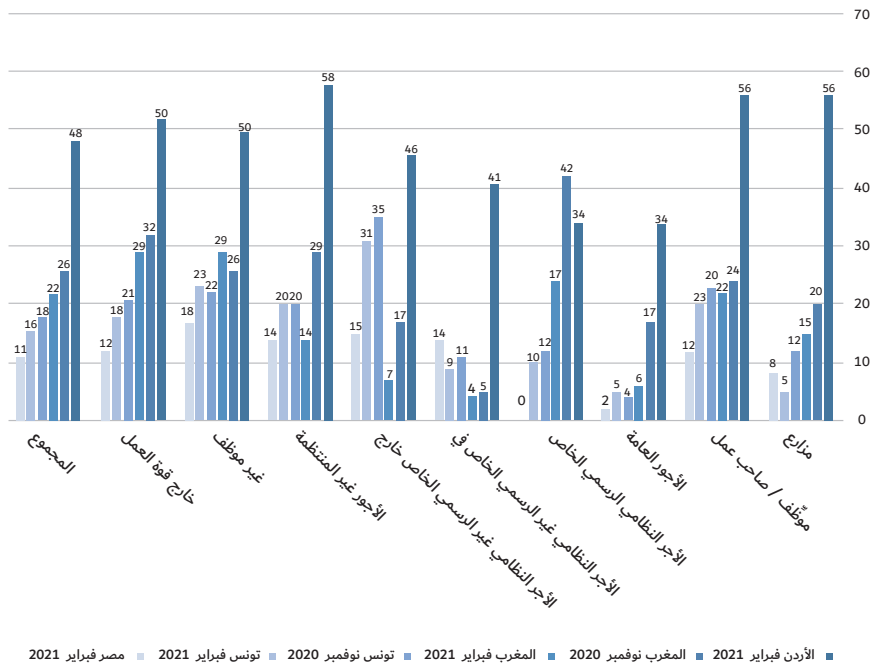
44. ينظر المشاركون إلى "فترة كورونا" على أنها فترة ثلاثة أشهر (مارس- يونيو 2020) حيث تم فرض إغلاق جزئي. ومنذ ذلك الحين، فتحت الحكومة معظم القطاعات والأنشطة، ويرجع ذلك أساساً إلى ارتفاع معدلات البطالة وفقدان الدخل الذي شهدته فترة الإغلاق.

45. (MOF, 2021).

الأساسية لشخص واحد). إنه بدل شهري لمدة 6 أشهر، بدءاً من شهر أكتوبر 2020⁴⁶. وكانت التكلفة الإجمالية 353 مليون. قدم على المنحة 7.4 مليون عامل، ولكن 2.6 مليون فقط يستوفون الشروط، ثلثهم يعمل في قطاع السياحة. قدّم جميع المشاركين في مناقشات مجموعة التركيز على هذه المنحة. تم اعتبار عدد قليل منهم مؤهلين للاستفادة.

وبالتالي، وبالنظر إلى أن العمال غير النظاميين، في قطاع البناء وحده، يقدر بحوالي 3 ملايين، يمكن القول إن برنامج المساعدة لم يصل إلى غالبية المستفيدين المستهدفين.

الشكل 2: تلقي المساعدة الحكومية (نسبة مئوية) حسب حالة سوق العمل



المصدر: Kraft et al. (2021)

أخيراً وليس آخراً، مقارنة بالمساعدة النقدية التي قدمتها دول عربية أخرى خلال الأزمة (تونس والمغرب والأردن)، يمكن القول إن المساعدة النقدية في مصر استطاعت الوصول إلى جزء صغير فقط من سوق العمل. وصل الدعم الحكومي إلى 14% فقط من العمال غير النظاميين، الذين يتوزعون على قطاعات مختلفة⁴⁷.

46. البدل هو نوع من التحويلات النقدية المستهدفة. استبعدت معايير الأهلية أولئك الذين يمتلكون سيارة جديدة، أو لديهم حساب مصرفي، والمسجلين في صندوق الضمان الاجتماعي.

47. (Krafft, Assaad, & Marouani, 2021).

تحسين جودة العمل لبريكاريا قطاع البناء: الاستنتاجات والتوصيات

تعتبر ظروف بريكاريا قطاع البناء، داخل وخارج مكان العمل، مثلاً واضحاً للغاية على أوجه القصور في نماذج النمو التقليدية، وللحاجة إلى سياسات عامة مدروسة لتحسين نوعية حياة الناس، من خلال نهج قائم على حقوق الإنسان، يوفر فرصاً لائقة تفضي إلى المرونة والعدالة الشاملة وتمكين المجتمعات.

على الرغم من أن العمل اللائق وجودة العمل مبدآن تنادي بهما منظمة العمل الدولية، إلا أنه من الصعب للغاية قياسهما. تقدم منظمة العمل الدولية محاولات مختلفة لقياس جودة العمل⁴⁸.

هدف التنمية المستدامة (SDG) رقم 8 هو إحدى هذه المحاولات⁴⁹. وهو يركز على تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، والعمل اللائق للجميع، ويوضح أهمية العمل اللائق من أجل الاستدامة. وهو يسلط الضوء بشكل خاص على أهمية حماية حقوق العمال، وضمان بيئات عمل آمنة ومأمونة لجميع العمال، لا سيما "العمالة هشة"⁵⁰.

أكد العمل الميداني للدراسة على العديد من المجالات، والتي يمكن أن يقطع فيها تغيير السياسة العامة شوطاً طويلاً في تحويل الوضع الهش لعمال البناء. إن بناء القدرة على الصمود لهؤلاء العمال هو عملية طويلة، وهي عملية تتطلب تدابير فورية قصيرة الأجل، بالإضافة إلى التدابير طويلة الأجل.

أولاً وقبل كل شيء، يجب أن يكون الحد الأدنى للأجور / الساعة، بالإضافة إلى نظام الأجور العادل المتعلق بطبيعة العمل ودرجة الخبرة، جزءاً من سبل الانتصاف.

يجب أن تكون الحماية الاجتماعية والصحية الشاملة، غير القائمة على الاشتراكات، هدفاً مرغوباً طويل الأجل، تقدم الدراسة مخططاً يأخذ في الاعتبار القدرات الحالية، ويركز على الأهداف القابلة للتحقيق، لا سيما تلك التي دعا إليها عمال البناء خلال مناقشات مجموعة التركيز. تنقسم التوصيات إلى سياسات عامة قصيرة الأجل، إما بسبب إلحاحها أو سهولة اعتمادها، وسياسات عامة طويلة الأجل، والتي قد تحتاج إلى مزيد من الوقت والموارد لتجميعها.

سياسات عامة قصيرة الأجل وفورية

التسجيل

من أجل تصميم سياسات عامة وبرامج أفضل، فإنه من المتطلبات الأساسية أن يكون لديك قاعدة بيانات دقيقة للعمالة غير الرسمية، مع تفصيل في التقسيمات القطاعية

48. (ILO, 2020).

49. المصدر نفسه.

50. (ILO, Decent Work & 2030 Agenda for Sustainable Development).

والجغرافية، والملاحم التعليمية والمهارات⁵¹. من خلال نقاشات مجموعة التركيز، تم تقديم اقتراح في إيجاد نقاط تسجيل في مواقع البناء، لجعل التسجيل أكثر سهولة وأقل استهلاكاً لوقت العمال.

عقود قصيرة الأجل

ذكر بعض المشاركين في نقاشات مجموعة التركيز العقد قصير الأجل أو عقد المشروع. جرت العادة أن يُعرض على العمال غير النظاميين عقوداً من قبل شركات البناء في القطاع العام. هذه العقود تضمن حقهم في أجرهم، وتوفر لهم الحد الأدنى من الحماية لحقوقهم، مثل الحصول المؤقت على التأمين الصحي، في حالة المخاطر المهنية. علاوة على ذلك، فإن العقد قصير الأجل يساعد العمال على دفع حصتهم في صندوق الضمان الاجتماعي.

إجراءات الصحة والسلامة المهنية

تعد الصحة والسلامة الشخصية للعاملين في مواقع البناء من المجالات التي تتطلب أقصى درجات الأولوية. يستلزم ذلك أن تصبح معدات الحماية الشخصية (PPE) متاحة وسهلة الوصول وإلزامية.

كما يجب أن يكون التفتيش من قبل الحكومة أكثر فعالية ومنهجية، وأن تسند مسؤولية واضحة عن الحوادث إلى أصحاب العمل بغض النظر عن عملية التوظيف، وأن يُوفر التدريب في حالة استخدام معدات أو مواد خطيرة. التفتيش المسبق قبل الموافقة على العمل في الموقع، يمكن أن يساعد أيضاً في إنفاذ وتعميم الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة إلى ذلك، إن عمليات التفتيش المنتظمة، يمكن أن تساعد في ضمان صيانة المرافق، لجعل ظروف العمل أفضل وأكثر أماناً.

يمكن أيضاً تطوير برنامج وطني للصحة والسلامة المهنية، في قطاع البناء، يحدد الواجبات الحكومية، ومسؤوليات مشروع التطوير، وحقوق العمال⁵²، نظراً لأن القطاع معرض للمخاطر، وتوجد أخطار إصابة أعلى بكثير من المتوسط، إضافة إلى الأمراض القاتلة المرتبطة بالمهنة⁵³.

مرافق الدفع والضمانات

فيما يتعلق بجداول السداد، فإن الممارسة المعتادة المتمثلة في دفع الأقساط مقدماً، ثم تسوية الفرق بعد اكتمال العمل، تخلق ضغوطاً مالية على العمال، لا سيما مع مخاطر التأخر في السداد أو الاستقطاعات من السداد. في هذا الصدد، يوصي رضا باتباع جدول محدد للدفع، مما يضمن السداد الكامل في الوقت المناسب. يمكن أن يكون هذا الأمر

51. أكد العمال خلال نقاشات مجموعة التركيز أن هناك محاولات سابقة للتسجيل لم تتم متابعتها، كما ذكرت مساعدة وزير التضامن الاجتماعي أن هناك مشروعاً تجريبياً للتسجيل ورقمنة بطاقات الهوية، ولم يتحقق بعد.

52. (Alli, 2008).

53. (ILO, 2015).

جزءاً من الاتفاقية التعاقدية، ويمكن أن يكون لكل موقع سجل لمراقبة الدفع، لتسجيل المبلغ وتاريخ دفعه⁵⁴.

علاوة على ذلك، يمكن اعتماد أساليب عملية وجديدة، لحماية العمال من التأخير وعدم الدفع، حتى مع عدم وجود عقد مكتوب. يمكن أن تشمل طرق الدفع الجديدة الحسابات المصرفية للمشروع (PBAs) لتسديد مدفوعات العمال في الوقت المناسب. يمكن أيضاً تقصى إمكانية الدفع المباشر، وليس من خلال الوسطاء والمقاولين من الباطن. تقديم تشريع ينص على الدفع الفوري للمقاولين في غضون فترة معقولة (30 يوماً) من تاريخ التقييم، ومعاينة المقاول الرئيسي في حالة فشل المقاول المباشر في السداد، وحفظ بعض الأموال كاحتياطي يتم سحبه في حالة عدم القدرة على دفع أجور العمال، هي أمثلة على سياسات التعامل مع مشاكل الدفع الناتجة عن التعاقد من الباطن وعبر عدة وسطاء⁵⁵.

تكييف أنظمة التقاعد مع العمل غير الرسمي

يمكن للتعديلات في طرق دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي أن تجعلها أكثر ملاءمة لأنماط دخل العمل غير الرسمي. على سبيل المثال، يمكن أن تساعد خطط السداد المرنة، بدلاً من الأقساط الشهرية، أولئك الذين لديهم دخل متقطع على الالتزام. علاوة على ذلك، يمكن أن تكون الحوافز لملاحقة المتقاعدين من دفع اشتراكاتهم أو إعادة دمجهم فعالة أيضاً. يمكن أن تشمل هذه التعديلات فترات سماح للدفع، وإسقاط الفوائد أو فرض فوائد منخفضة للغاية على الأقساط غير المدفوعة أو المتأخرة لأولئك الذين بدأوا ولم يتمكنوا بعد ذلك من السداد بسبب الأزمات.

إنفاذ قوانين ولوائح حماية العمالة

بعض السياسات العامة التي من شأنها تحسين حماية العمال موجودة بالفعل، ولكن لا يتم إنفاذها. على سبيل المثال، لا يزال التوجيه المصري لعام 2015، الذي يتناول قضية الوسطاء والمقاولين من الباطن ويدعو إلى إنهاء جميع أنواع الاستغلال في العمل من خلال الوسطاء، غير مطبق. علاوة على ذلك، فإن تنامي ظاهرة شركات الاستقدام تتطلب تنظيمياً يحمي العمال من الاستغلال.

رفع الوعي

لا يكون العمال في بعض الأحيان على دراية كاملة بحقوقهم أو بالبرامج التي يمكنهم الاستفادة منها. على سبيل المثال، ينص القانون على أنه يجب على الحكومة تدفع نصيب صاحب العمل من اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال المستقلين، وفقاً لمساعدة وزير التضامن الاجتماعي. طوال فترة نقاشات مجموعة التركيز، لم يكن العمال على دراية بذلك، ولم يتم إخطارهم أيضاً بأنهم مؤهلون للحصول على تغطية صحية شاملة، برهن دفع اشتراكاتهم في الضمان الاجتماعي. كما أشارت مساعدة وزير التضامن الاجتماعي إلى وجود مرفق مالي يوفر التدريب وفرص العمل والائتمان في شكل أصول منتجة، يمكن للعمال غير الرسميين الاستفادة منها تحت اسم فرصة. لم يكن من الواضح ما إذا كان

54. (Reza, 2021).

55. (Wells, 2018).

العمال لا يعرفون عنها أو أن معايير وإجراءات الإقراض الخاصة بها لا تتوافق مع ملفاتهم الشخصية واحتياجاتهم، وذلك لأنهم لم يذكروها أبداً، حتى ولو بشكل نقدي.

إزالة عقبات الضمان الاجتماعي

من بين الشكاوى الرئيسية للعمال، والمثبط الرئيسي للاشتراك في برامج الحماية الاجتماعية، كانت معايير الأهلية الحكومية لبرامج المساعدة مثل التكافل والكرامة، وبرامج المساعدة العمالية المتعلقة بكورونا، والتي تستثني العمال المشمولين بالضمان الاجتماعي من المستفيدين. إن السماح للفئات الأكثر ضعفاً في القوى العاملة بالاستفادة من برامج الإغاثة والمساعدات، لا سيما في أوقات الأزمات، من شأنه أن يزيل عقبة رئيسية لتوسيع التغطية الاجتماعية وسد فجواتها.

صناديق تعويضات الطوارئ

التعامل مع الإصابات والحوادث، التي يمكن أن تؤدي إلى العجز أو حتى الوفاة، وفقاً لنقاشات مجموعة التركيز، هو أمر لا يتبع معايير موحدة إلى حد كبير، ويترك للشبكات غير الرسمية. ينص القانون رقم 148 لسنة 2019 على تعويضات في حالة العجز والوفاة. ومع ذلك، عادة ما تستغرق الإجراءات البيروقراطية والطويلة وقتاً، وتعيق التعويض في الوقت المناسب، والذي يقتصر فقط على المشتركين. يمكن أن تخصص نسبة معينة من الأقساط، التي تجمعها وزارة القوى العاملة من شركات البناء، في شكل أموال طارئة للعمل غير الرسمي (بما في ذلك غير المشتركين الذين يمرون في حالات طوارئ يمكن التأكد منها) أو تعويض عائلاتهم في حالة الوفاة.

سياسات عامة متوسطة إلى طويلة الأجل

إضفاء الطابع الرسمي على التوظيف

يعمل معظم العاملين في قطاع البناء دون أي عقد مكتوب أو اتفاق يحدد حقوقهم. تحوّل هيمنة الوسطاء المخاطر إلى عائق العمال. على الرغم من أنهم مشمولون من حيث المبدأ بقانون العمل الوطني، فإن الطابع غير الرسمي يحرمهم من معظم حقوقهم. يمكن للحكومة تقديم حوافز للشركات لإضفاء الطابع الرسمي على سياسات التوظيف، ومكافأة العقود ذات المعايير الموحدة. وفي الوقت نفسه، يمكن اعتماد مخططات المسؤولية المشتركة، التي تحدد المسؤولية المشتركة بين أصحاب العمل الرئيسيين والوسطاء المشغلين للعمال غير الرسميين. في نهاية المطاف، يمكن أن يساهم إضفاء الطابع الرسمي على العمل في تحسين الحماية الاجتماعية، والصحية، والتغطية الشاملة.

حد أدنى للأجور وممارسات عادلة بخصوصها

في حالة عدم وجود مفاوضات جماعية، يمكن للحكومات وضع حدود أدنى متباعدة للأجور، والتي يمكن تحديدها بشكل تفاضلي وفقاً لقدرة كل قطاع على الدفع. يمكن أن تتضمن المبادئ التوجيهية للحد الأدنى للأجور، حداً أدنى لائق للأجور يتم تعيينه حسب وحدات الوقت، وهيكل الأجور الذي يأخذ في الاعتبار مقدار العمل الشاق أو المهارة المعقدة التي ينطوي عليها. وتشمل المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية ضمان المساواة في الأجر على الأعمال المتساوية في القيمة.

الحد الأدنى للحماية الاجتماعية⁵⁶

يُنظر إلى الحماية الاجتماعية بشكل متزايد على أنها أولوية إنمائية أساسية. تقع الدولة، بصفتها الضامن الرئيسي للحماية الاجتماعية والصحية الشاملة، في صميم هذه التوصية، مسترشدة بمعايير منظمة العمل الدولية بما في ذلك توصية الحد الأدنى للحماية الاجتماعية، والتي بدأت في عام 2012 واعتمدتها 185 دولة.

- يجب أن يشمل الحد الأدنى للحماية الاجتماعية الوطنية على الأقل على كفالات الضمان الاجتماعي الأربعة التالية، المعروفة على المستوى الوطني كما يلي:
- الحصول على الرعاية الصحية الأساسية، بما في ذلك رعاية الأمومة.
- ضمان الدخل الأساسي للأطفال، وتوفير وصولهم إلى التغذية والتعليم، والرعاية، وأي سلع وخدمات أخرى ضرورية⁵⁷.
- ضمان الدخل الأساسي للأشخاص في سن النشاط غير القادرين على كسب دخل كافٍ، لا سيما في حالات المرض، والبطالة، والأمومة، والعجز.
- تأمين الدخل الأساسي لكبار السن.

يجب توفير هذه الضمانات لجميع السكان المقيمين وجميع الأطفال، على النحو المحدد في القوانين واللوائح الوطنية⁵⁸.

أمين مظالم العمل ومستشارو البلديات

يجب تقديم شكاوى العمل ضد التأخر في دفع الأجر أو عدمه، أو ضد أي شكل من أشكال الاستغلال أو انتهاك الحقوق. كما أوصى المشاركون في نقاشات مجموعة التركيز بوجود مستشار بلدي للعمل، وذلك لمنحهم صوتاً وتمثيل احتياجاتهم واهتماماتهم على المستويات المحلية. هذا من شأنه أن يقطع شوطاً طويلاً في حل المشاكل والنزاعات اليومية، وسيمنح العمال تمثيلاً على المستويات التي تشتد الحاجة إليها (المستوى المحلي). سيكون أيضاً قناة لبناء الثقة بين الدولة والعمالة غير الرسمية، حيث سيشعر العمال غير الرسميين بالتمكين والتمثيل.

56. تغطي المزايا المقدمة من خلال صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الرسميين وغير النظاميين في قطاع البناء، بموجب القانون 2019/148، الذي يحل محل قانون أقدم صدر في عام 1975، معاشات التقاعد، والتعويضات في حالة العجز والوفاة. وبحسب ميرفت صابرين، مساعدة وزير التضامن الاجتماعي، يتعين على العمال الاشتراك ودفع الاشتراكات لمدة 10 سنوات على الأقل للاستفادة من الضمانات الاجتماعية والصحية، وتدفع الحكومة نصيب صاحب العمل للعمال المسجلين كمستقلين.

57. يوفر توفير الوصول إلى التعليم الجيد المجاني للناس صوتاً، ووظائف أفضل ومزيداً من الدخل، مما يساعد على معالجة مشكلة فائض المعروض من العمالة في قطاع البناء غير الرسمي، التي كما يبدو، الحل الأخير بالنسبة للعديد من العمال المحرومين من التعليم الجيد.

58. (ILO, Social Protection Floors Recommendation 2012).

التعليم والتدريب المهني

تم التأكيد على أهمية التدريب في مواضع متعددة في الدراسة. إنه ضمانة أساسية ضد الإصابة في الوظائف العالية المخاطر، بالإضافة إلى أهميته في خلق فرص للعمل اللائق والتقدم في العمل، بما في ذلك القدرة على الانتقال من الوظائف التي تتطلب مجهوداً بدنياً إلى المراقبة أو إلى الوظائف التي تتطلب مهارات عالية فيما يخص العمال المسنين. لذلك، من المهم وضع استراتيجية تدريب لقطاع البناء، مع مراعاة الثغرات والقدرات واحتياجات السوق⁵⁹. يمكن تعزيز التدريب من خلال التعاون مع منصات الاتحاد الأوروبي (EU) لمراكز التميز المهني.

تسهيلات الإقراض والائتمان للعمالة غير الرسمية

من بين المظالم الرئيسية، التي تم الإعراب عنها من خلال نقاشات مجموعة التركيز، أن العمال لم يتمكنوا من الحصول على قروض في أوقات الأزمات، أو عندما يكونون يبحثون عن عمل، ولا يمكنهم الشراء على أقساط لأنهم ليسوا موظفين بشكل رسمي، وليس لديهم ضامن أو دليل على الدخل. كما تم التأكيد على أهمية الوصول إلى التمويل كوسيلة للحصول على أصول منتجة في أوقات انخفاض طلب السوق على خدماتهم.

يمكن لوزارة العمل أن تنشئ تسهيلات الائتمانية لتوفير الائتمان للعمالة غير الرسمية وتصبح الضامن، أو تتصرف، بصفتها صاحب العمل، في الصناديق والتسهيلات الائتمانية المنشأة في مكان آخر.

بالنظر إلى أن أساليب الإقراض المصرفية والتقليدية لا تتكيف مع العمل غير الرسمي، يمكن استكشاف واعتماد أشكال أخرى من تسهيلات الإقراض الميسرة أو التي تضمنها الدولة. يمكن أن تعتمد هذه على نماذج جديدة لتسجيل الائتمان للتعويض عن عدم وجود دخل ثابت. هذه الأساليب قيد الاستخدام بالفعل، وتكتسب أرضية، وإن كان ذلك في أشكال خاصة تسعى للربح. في حالة العمل غير الرسمي، يمكن أن تعتمد الجدارة الائتمانية على البيانات البديلة والذكاء الاصطناعي (AI) أيضاً، بالإضافة إلى سجلات التسجيل، والتي يمكن استخدامها لتشمل تسجيل درجات الالتزام والسلوك السابق. يمكن أيضاً اعتماد خطط الإقراض التدريجي (التقييم الائتماني التكراري) حيث يتم اكتساب الوصول التدريجي إلى التمويل بناءً على السلوك السابق.

يمكن أن تبني المخططات والتسهيلات التمويلية الأخرى على الأفكار المحلية التي يمكن الوصول إليها، مثل الممارسة القديمة والشائعة للجمعية⁶⁰. يمكن أن يساعد هذا العمال على سداد النفقات الأكبر التي لا يستطيعون تحملها عادة اعتماداً على دخلهم وحده، وتعزيز المدخرات لتنظيم انقطاع الدخل، ودعمهم عندما يكونون خارج العمل. تم تبني هذه الممارسة بالفعل على نطاقات صغيرة بين العائلات والمعارف الشخصية،

59. (ILO, 2015).

60. الجمعية هي مخطط ادخار جماعي. إنه تقليد طويل من الدعم المالي المجتمعي المعتمد في الشرق الأوسط (وبعض البلدان الأفريقية)، حيث تضع مجموعة من الأشخاص، على أساس شهري أو أسبوعي أو يومي، مبلغاً متفقاً عليه من المال في وعاء، ويأخذ الجميع المبلغ المحدد مسبقاً، ويتناوبون على أخذ جميع الأموال المتراكمة في نهاية الفترة الزمنية المحددة (يوم / أسبوع / شهر). تسمى هذه الممارسة أيضاً جمعيات الائتمان والادخار الدورية (ROSCA).

لكنها يمكن أن توفر دعماً أكبر إذا تم تنظيمها أو ضمانها من قبل الحكومة لتوفير مرفق دعم بدون فائدة ربوية للعمل غير الرسمي.

إلى جانب التوصيات المذكورة أعلاه، تحتاج المراجعات التشريعية أيضاً إلى النظر في خفض سن التقاعد في الأعمال الشاقة، المحدد في القانون الحالي عند 65 عاماً، بالإضافة إلى تشجيع وإصلاح المفاوضة الجماعية والنقابية العمالية.

أخيراً، من المهم أثناء صياغة السياسات العامة الانتباه إلى أن طبقة البريكاريا تتعلق بطبيعتها بانعدام الأمن والتفكير القصير المدى. إذا كان لدى المرء القليل من الأمن، تسود اللاعقلانية وانعدام الثقة⁶¹. قد يفسر هذا جزئياً لامبالاة العمال تجاه الالتزام طويل الأجل بالضمان الاجتماعي. يجب أن يأخذ تصميم السياسات العامة هذه الجوانب في الاعتبار، وأن يعطي المكافآت، ويبنى الثقة، وأن يكون متسقاً في السعي لتحقيق التمكين لتحقيق النتائج على الأجل الطويل.

61. (Standing, 2011).

المصادر والمراجع

ADLY, A. (2019). The informal economy in Egypt: realities of marginalization, and illusions of empowerment. Assafir Al Arabi. Retrieved from <https://assafirarabi.com/en/26784/2019/08/21/informal-economy-in-egypt-realities-of-marginalizationand-illusions-of-empowerment/>

ALLI, B. O. (2008). Fundamental principles of Occupational Health and Safety. International Labour Organization.

BRUNI, M., & THE MIGRATION DATA ANALYSIS UNIT AT THE CENTRAL-AGENCY FOR PUBLIC MOBILIZATION AND STATISTICS (CAPMAS). (2017). Demographic Trends, Labour Market Evolution, and Scenarios for the Period 2015-2030. Egypt Labour Market Report. CAPMAS & International Organization for Migration (IOM). Retrieved from https://publications.iom.int/system/files/pdf/egypt_labour_market_report.pdf

CENTRAL AGENCY FOR PUBLIC MOBILIZATION AND STATISTICS (CAPMAS). (2020a). Annual Bulletin of Construction and Building Statistics for Public Sector Companies / Public Business, 2017/2018.

CENTRAL AGENCY FOR PUBLIC MOBILIZATION AND STATISTICS (CAPMAS). (2020b). Employment and Wages bulletin (in Arabic). Retrieved from https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23462

CHOONARA, J. (2019). Insecurity, precarious work and labour markets: challenging the Orthodoxy. Palgrave, Macmillan.

CHOONARA, J. (2020). The precarious concept of Precarity. Review of Radical Political Economics, 52 (3), 427-446.

EGYPTIAN CENTER FOR ECONOMIC STUDIES (ECES). (2020). Views on the crisis, edition 7: informal sector. Retrieved from [http://www.eces.org.eg/PublicationsDetails?Lang=EN&C=1&T=1&ID=1193&Views-On-News-\(Views-On-The-Crisis\)---Edition-7:-Informal-Economy](http://www.eces.org.eg/PublicationsDetails?Lang=EN&C=1&T=1&ID=1193&Views-On-News-(Views-On-The-Crisis)---Edition-7:-Informal-Economy)

ENTERPRISE (2020). How the pandemic has (temporarily) cooled off growth forecasts for Egypt's construction industry. Retrieved from <https://enterprise.press/stories/2020/09/16/how-the-pandemic-has-temporarily-cooled-growth-forecastsfor-egypts-construction-industry-21982/>

FEDI, L., AMER, M., & RASHAD, A. (2019). Growth and precariousness in Egypt. Working Paper 2, ILO. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_735169.pdf

GONZÁLEZ, P., SEHNBRUCH, K., APABLAZA, M., MÉNDEZ PINEDA, R., & ARRIAGADA, M. (2021). A multidimensional approach to measuring Quality of Employment (QoE) deprivation in six Central American countries. *Social Indicators Research*, 158, 107-141. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02648-0>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (2012). Social Protection Floors Recommendation, 202. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (2015). Good practices and challenges in promoting decent work in construction and infrastructure projects. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_416378.pdf

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (2020a). Measuring job quality: difficult but necessary. ILOSTAT. Retrieved from <https://ilostat.ilo.org/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/#:~:text=Seven%20dimensions%20of%20job%20quality,development%2C%20prospects%2C%20and%20earnings.>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (2020b). Women and men in the informal economy, a statistical picture. Third edition.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (n.d). Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf

INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF). (2021). First Staff Report on Egypt Stand-By Arrangement. Retrieved from <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2021/01/07/Arab-Republic-of-Egypt-First-Review-Under-the-Stand-By-Arrangement-and-Monetary-Policy-49993>

KRAFFT, C., ASSAAD R., & MAROUANI, M. (2021). The impact of COVID-19 on Middle Eastern and North African labor markets: glimmers of progress but persistent problems for vulnerable workers a year into the pandemic. Policy Brief 57. The Economic Research Forum. Retrieved from <https://erf.org.eg/publications/the-impact-of-covid-19-on-middle-east->

ern-and-north-african-labor-markets-glimmers-of-progress-but-persistent-problems-for-vulnerable-workers-a-year-into-the-pandemic/

LAWRENCE, R., & WERNA, E. (2009). Labour conditions for construction: building cities, decent work & the role of local authorities. Wiley-Blackwell.

MINISTRY OF FINANCE OF EGYPT (MOF). (2021). The Pre-Budget Statement FY 2021. Retrieved from <https://www.mof.gov.sa/en/Documents/Pre-Bud%202021%20Eng.pdf>

MINISTRY OF PLANNING AND ECONOMIC DEVELOPMENT (MPMAR). (2021). Economic and financial data for Egypt. Retrieved from <http://mp-mar.gov.eg/assets/uploads/NSDP.html>

MINISTRY OF PLANNING AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF EGYPT (MPED). (2021). The Citizen's Plan (an interactive detailed map of public projects by governorates). Retrieved from <https://mped.gov.eg/CitizenPlan?lang=ar>

REZA, S. (2021). The construction precariat: dependence, domination and labour in Dhaka. Routledge.

SOCIAL JUSTICE PLATFORM (2021). How legislations developed concerning the Occupational Safety and Health in Egypt, since the 1940 of the Last Century (In Arabic), SJP. Retrieved from <https://sjplatform.org/wp-content/uploads/2021/06/%D8%AA%D8%B7%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%B9%D8%A7%D8%AA.pdf>

STANDING, G. (2011). The Precariat: the new dangerous class. Bloomsbury Academic.

VANDERBERG, N. (2014). The informal economy: a literature review. Retrieved from https://www.westnh.org/wp-content/uploads/2014/06/PHASE-1_-_Appendix-B_Informal_Economy_Literature-Review.pdf

WELLS, J. (2018). Exploratory study of good policies in the protection of construction workers in the Middle East. ILO White Paper. Retrieved from https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_618158/lang--en/index.htm

WELLS, J., & JASON, A. (2010). Employment relationships and organizing-strategies in the informal construction sector. African Studies Quarterly, 11 (2-3). Retrieved from https://asq.africa.ufl.edu/wells_jason_spring10/

