

دراسة حالة الفلبين كنموذج لتشغيل العمالة البحرية  
وكيفية الاستفادة منها في مصر

ريان / عمرو محمد الدمرداش

محاضر بكلية النقل البحري

بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري

ماجستير فى تكنولوجيا النقل البحري إدارة عمليات الأسطول والسلامة البحرية

مستخلص

تشغيل العمالة البحرية حرفة استراتيجية وصمام أمان للمجتمع فطنت لأهميتها دول عديدة، وجعلتها على رأس أولوياتها، مما ساهم فى ارتقاء تلك الدول وجعلها فى مصاف الدول التى يُستقدم منها العمالة البحرية فى سوق العمالة البحرية على المستوى العالمى، وكان حتماً النظر إلى بعض تجارب تلك الدول فى هذا المجال للنهوض بسوق العمالة البحرية، ومحاولة تكييف بعض الأوضاع الداخلية بما يتناسب مع واقع المجتمع الدولى فى هذا الصدد لتحسين مكانة تشغيل العمالة على الخريطة العالمية.

هذه الورقة البحثية تتعرض لتجربة نظام تشغيل العمالة فى دولة الفلبين لأنها من الدول الرائدة التى يُستقدم منها العمالة البحرية، وتتطرق إلى عرض ما يجري من تنفيذ لمعظم المهام التنظيمية والرقابية من قبل الوكالات الحكومية والخاصة، وكذلك عرض بعض التشريعات الفلبينية الخاصة بتشغيل وتدريب العمالة البحرية الفلبينية التى تساهم فى تحسين ظروف العمل والمعيشة لبحارتها بغرض توضيح التجربة الفلبينية فى توظيف العمالة البحرية. كما تتعرض لآليات تشغيل العمالة فى مصر، ثم كانت النتائج والتوصيات.

Abstract

The maritime labor is a professional task and a safety valve for society; many countries realized its importance and put it a top priority. This made these countries develop and take a leading role among the countries that export maritime labor in the international market. Therefore, it has become an obligation to consider the experiences of these countries in the field of developing maritime labor and in the field of accommodating the conditions of the internal situation to cope with the international situation in order to improve the maritime labor in the international market.

This paper deals with the experience of the labor system in the Philippines since it is one of the pioneer countries in the field of exporting maritime labor and also with displaying what actually takes place in the organizational tasks relevant to the governmental and private agencies. Moreover, the paper discusses the legislation concerned with hiring and training the maritime Philippine labor that contribute the work conditions and the living conditions of the mariners for the purpose of illustrating the Philippine experiment in exporting the maritime labor. It also exposed to the mechanisms of employment in Egypt, then the results and recommendations.

العمالة البحرية المصرية هي أحد مصادر الدخل القومي وهي ثروة وطنية يجب الحفاظ عليها وتمييزها للوفاء بمتطلبات استمرار تشغيل الأسطول البحري الوطني في وقت يشهد فيه سوق العمل الدولي عجزاً شديداً في أعداد تلك العمالة والذي يدفع بدوره لسد ذلك العجز باستقدام اليد البحرية العاملة من دول لديها القدرة على إمداد السوق الدولي باليد العاملة، حيث تنقسم الدول إلى أربع قوى رئيسية تؤثر في صناعة النقل البحري وهي:

- الدول ذات النصيب الأكبر في توريد العمالة البحرية المؤهلة.
- الدول ذات النصيب الأكبر في ملكية السفن.
- الدول ذات النصيب الأكبر في عمليات تسجيل السفن.
- الدول ذات النصيب الأكبر في عمليات نقل وتداول البضائع بوجه عام.

كما أن العثور على وظيفة من المشاكل الرئيسية التي تواجه البحارة بعد كل اجازة في كثير من الدول، وبرغم أنّ منظمة العمل الدولية قد اعتمدت معايير لتشجيع إستمرارية العمل إلا إنّ معظم البحارة في بلدان متفرقة تعمل بعقود تغطي رحلة واحدة فقط ، أى أن الدخل لا يتوفر باستمرار ويمكن أن يتغير وفقاً لحسن حظ البحار للحصول على عقد جديد أو العكس، ولكن بعض الدول فطنت لأهمية الدور التنظيمي لتشغيل العمالة البحرية لحل المشاكل المتعلقة بإيجاد البحارة فرصة عمل من خلال نظام تعيين وتوظيف فعال منظم تنظيمياً جيداً.

إن حل مشاكل تعيين وتوظيف البحارة من المهام الرئيسية لجميع المسؤولين عن رفاهية البحارة لتقليل أوبشكل مثالي إزالة عوائق تشغيل البحارة لأنها في النهاية تؤدي الى التأثير الإيجابي على الصناعة البحرية.

تحتل الفلبين مكانة رائدة من بين الدول ذات النصيب الأكبر في توريد العمالة البحرية المؤهلة، حيث يُستقدم منها حوالي 16% من إجمالي عدد البحارة على متن السفن على المستوى العالمي، وقد أدركت الفلبين أهمية اليد البحرية العاملة، وأثرها في الاقتصاد القومي، فرسمت لذلك الخطط والسياسات ونجحت في مجال تشغيل العمالة البحرية.

فصناعة تشغيل العمالة في الفلبين تلعب دوراً متزايداً في التنمية الاقتصادية للفلبين، كما خلقت فرص عمل منتجة ومربحة للآلاف من الضباط البحريين، وعمال السطح والماكينة والموظفين الإداريين على متن سفن الركاب والسفن العابرة للمحيطات، كما ضخّت النقد الأجنبي في الاقتصاد في شكل تحويلات الرواتب المالية والذي يسهم إسهاماً كبيراً في زيادة النقد الأجنبي للبلاد.

وتقوم توكيلات تشغيل العمالة في الفلبين بدورها في تشغيل العمالة الفلبينية، ففي عام 2008 تم رصد 1542 توكيل تشغيل عمالة مرخص من قبل إدارة تشغيل العمالة الفلبينية بالخارج Philippine Overseas Employment Administration (POEA) وهذه التوكيلات استطاعت أن تضع بنجاح الفلبين على رأس الدول التي يُستقدم منها اليد البحرية العاملة كما يظهر ذلك جدول رقم (1) :

جدول رقم (1)

توزيع البحارة الفلبينيين طبقاً للعشر رتب الأوائل لعام 2007-2008-2009

الرتبة	2007	2008	2009
Able Seaman	31,818	34,563	45,338
Oiler	19,491	20,941	27,483
Ordinary Seaman	17,355	18,715	23,737
Chief Cook	7,778	9,022	12,651
الرتبة	2007	2008	2009
Second Mate	7,873	8,694	12,119
Bosun	7,737	8,603	11,555
Messman	7,810	8,320	10,536
Third Engineer Officer	7,056	7,995	11,307
Third Mate	6,559	7,349	9,857
Second Engineer Officer	6,369	6,878	9,557
المجموع	226,900	244,144	329,728

المصدر: (POEA, 2009)

يلاحظ من الجدول السابق أنه بمقارنة أعداد العمالة البحرية الفلبينية عام 2007 وعام 2008 حدوث نمو بمقدار 8% في تلك العمالة وبمقارنة أعداد عام 2008 وعام 2009 حدوث نمو بمقدار 35% في تلك العمالة، مما يوضح النجاح الكبير للفلبين في توظيف عمالها البحرية على سفن الأسطول العالمي.

كما تتقاسم توكيلات تشغيل العمالة المرخصة المسؤولة مع POEA في توظيف البحارة، فتوكيلات تشغيل العمالة تلك والمنظمة تنظيماً جيداً تعمل باحتراف وتقدم خدمات تتراوح ما بين عمل المفاوضات والتوظيف للبحارة، واختيار ما يناسبهم من وظائف، إلى إنهاء إجراءات السفر لصاحب التعاقد من البحارة.

وبرغم أن هذه الوكالات أساساً تقدم أطقم لسفن، فهي أيضاً تمتلك سفناً و / أو شركات نقل بحري عاملة في مجال خدمات الشحن مثل استئجار السفن وأعمال السمسرة، والاستيراد والتصدير والتجارة ومناولة البضائع. والتي تشارك بنشاط في اتخاذ القرار الثلاثي المتخذ من قبل ممثلي الحكومة وملاك السفن والبحارة على المستوى الوطني والدولي - وأيضاً - في صنع السياسات في مجالات مثل التدريب والتوظيف والامتثال للمعايير الدولية التي تحكم صناعة النقل البحري والتي تعمل جميعاً تحت مظلة هيئة الصناعة البحرية.

## 2- الكيانات والتنظيمات الخاصة بتشغيل العمالة البحرية في الفلبين

يجري تنفيذ معظم المهام التنظيمية والرقابية من قبل وكالات حكومية/ خاصة لتشمل ما يلي:

### 1-2 هيئة الصناعة البحرية (Maritime Industry Authority (Marina)

هي الإدارة البحرية الفلبينية، والتي أنشئت بموجب المرسوم الرئاسي 474 (Presidential Decree No.474 , 1994) والأمر التنفيذي رقم 125 بصيغته المعدلة (Executive Order No.125, 1987)، لتطوير والحفاظ على المخزون الاستراتيجي للقوى العاملة من البحريين المدربين ذوي القدرة علي المنافسة دولياً، وإصدار دفتر تسجيل وهوية البحارة؛ (Seafarer's Identification and Record Book (SIRB)، وتقوم بعقد الإختبارات وإصدار الشهادات المطابقة لمتطلبات اتفاقية STCW وكذلك اعتماد البحارة، وتجلس كعضو في مجلس التدريب البحري "Maritime Training Council".

وبموجب الأمر التنفيذي رقم 149 (Executive Order No.149, 1999)، فقد عُينت مارينا الوكالة الرئيسية والإدارية لاتفاقية STCW وعلى هذا النحو فلها المسؤولية المباشرة لضمان أن التدريب والتعليم والفحص والترخيص، والتقييم ومنح الشهادات للملاحين مطابقة لاتفاقية STCW، وهي الجهة العليا المفوضة فوق (قطاع القوى العاملة البحرية) ومع ذلك فهي في الأساس ذات طبيعة تنموية.

كما أن دور مارينا في تطوير القوى العاملة في القطاع البحري يمتد إلى هؤلاء المتدخلين في مهارات فنية أو خاصة، وعلى هذا النحو فقد شاركت بنشاط في التفتيش على مراكز التدريب لأغراض الاعتماد.

### 2-2 مجلس التدريب البحري (Maritime Training Council (MTC)

أُنشئ في إطار خطاب النوايا رقم 1404 والأمر التنفيذي رقم 242 (Executive Order No.242, 2000) لصياغة معايير التدريب وينظم ويشرف ويفتش على مراكز التدريب التي تقدم دورات المنظمة البحرية الدولية (IMO Courses) تحت متطلبات اتفاقية STCW 78 وتعديلاتها، والسياسات والمبادئ التوجيهية التي يجري تنفيذها لتنظيم الصناعة البحرية في الفلبين تعتمد على هذه الاتفاقية جنباً إلى جنب مع الاتفاقيات الأخرى الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

### 3-2 لجنة التعليم العالي (Commission on Higher Education (CHED)

لجنة التعليم العالي انشئت في مايو 1994 بموجب القانون الجمهوري 7722 (Republic Act No7722, 1994) لصياغة وتنفيذ السياسات والمعايير الأكاديمية فهي تغطي القطاعين العام ومؤسسات التعليم الخاص لتشمل التعليم البحري وخصوصاً لتلبية متطلبات اتفاقية STCW 1978 بصيغتها المعدلة.

## 2-4 هيئة التعليم الفني وتنمية المهارات (TESDA) Technical Education and Skills Development Authority

بموجب القانون الجمهوري رقم 7796 (Republic Act No 7796,1994) المعروف باسم قانون TECHNICAL EDUCATION AND SKILLS DEVELOPMENT AUTHORITY (TESDA) والأمر التنفيذي رقم 242 فهي الهيئة المكلفة بوضع معايير المهارات المهنية الوطنية وتنفيذ برنامج لإصدار الشهادات واعتمادها والذي بواسطته اعتمدت مجموعات القطاع الخاص والجمعيات التجارية لإجراء تقييم الكفاءة وإصدار الشهادات الأهلية للبحارة الذين يعملون بالنوبات الملاحية والهندسية.

## 2-5 إدارة تشغيل العمالة الفلبينية بالخارج (POEA) Philippine Overseas Employment Administration

كلف بموجب القرار الوزاري رقم 1 لعام 1982 لوزارة العمل والتوظيف والأمر التنفيذي رقم 797 (Executive Order No. 797,1982) لصياغة وتنفيذ السياسات والبرامج الحكومية للعمل بالخارج للعمالة الفلبينية القائمة البرية والبحرية.

برغم ذلك فقد شهدت الفلبين حالة من الفوضى في تنظيم تشغيل العمالة البحرية وزادت هذه الحالة مع زيادة تغيرات السوق والأوضاع الاقتصادية مما أظهر الحاجة الى إعادة تنظيم عمليات POEA عن طريق ترشيد وظائفها وهيكلها وتنظيمها لجعلها أكثر كفاءة في تعهد وظيفتها الأساسية لصياغة وتنفيذ برنامج منهجي لتعزيز ورصد الوظائف بالخارج للعمال الفلبينيين وحماية حقوقهم في الحصول على ممارسات التوظيف العادل والمنصف، ولكي تستجيب أكثر على نحو فعال للمطالب الجديدة لمزيد من خدمات الرعاية الاجتماعية الملموسة للعمال، وحماية أفضل لحقوقهم، ومقاضاة أكثر كفاءة في التعامل مع القضايا، ونظام أكثر كفاءة للتعامل مع القوى العاملة.

وجاء الأمر التنفيذي رقم 247 لعام (Executive Order No 247,1987) في الفلبين والمعروف باسم "قانون إعادة التنظيم لإدارة تشغيل العمالة الفلبينية بالخارج" والخاص بإعادة التنظيم والهيكل والوظيفة للإدارة للاستجابة لتغيرات السوق والأوضاع الاقتصادية، وهي الوكالة الحكومية المكلفة بالصلاحيات والوظائف التالية:

أ - تنظيم مشاركة القطاع الخاص في توظيف وتعيين العمالة في الخارج من خلال إنشاء نظام للترخيص والتسجيل.

ب - وضع وتنفيذ نظام لتعزيز ورصد فرص العمل بالخارج للعمال الفلبينيين.

ج - حماية حقوق العمال الفلبينيين للعمل في الخارج من خلال الممارسات المتساوية والمتعادلة في التوظيف والتعيين، والتأكد من رفاهيتهم.

د - ممارسة الاختصاص القضائي الأصلي والحصري للاستماع والبت في جميع المطالبات الناشئة عن العلاقة بين صاحب العمل والعامل أو بموجب أي قانون أو عقد بخصوص العمال الفلبينيين بعمل بالخارج بما في ذلك القضايا التأديبية، وقضايا قبل التوظيف .

- هـ - الاحتفاظ بسجل المهارات للتوظيف بالخارج.
- و - توظيف وتعيين عمال لخدمة المتطلبات لتدريب وتأهيل العمال الفلبينيين بواسطة الحكومات الأجنبية وأدواتهم وآخرين مثل أصحاب العمل طبقاً لما تتطلبه المصلحة العامة.
- ز - تعزيز تنمية المهارات والاختيار الدقيق للعمال الفلبينيين؛
- ح - أن تأخذ على عاتقها نشاطات تطوير الأسواق بالخارج لتوظيف العمال الفلبينيين؛
- ط - تأمين أفضل شروط وظروف عمل لعقود العمال الفلبينيين وضمان الامتثال لذلك؛
- ي - تعزيز وحماية رفاهية العمال الفلبينيين في الخارج؛
- ك - تطوير وتنفيذ برامج لرصد فعال لعقود العمالة العائدة، وتعزيز إعادة تدريبهم، وإعادة توظيفهم أو بصورة سلسلة إعادة إدماجهم في صلب الاقتصاد الوطني وذلك بالتنسيق مع وكالات حكومية أخرى؛
- ل - إنشاء نظام لضمان التصرف العادل والسريع للقضايا التي تنطوي على انتهاك لقواعد ولوائح التوظيف وكذلك انتهاك لشروط وأحكام العمل في الخارج.
- م - إنشاء نظام لتطبيق سريع وفعال للقرارات المنصوص عليها من خلال ممارسة سلطتها القضائية. ويلاحظ أن الأموال اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الأمر يجب أن تكون من الأموال المتاحة في الإدارة.
- إن إدارة POEA تطالب جميع البحارة العاملين في الخارج أن يكونوا مسجلين لديها، كما تتم معالجة بيانات البحارة وتقديمها لأي طرف ثالث بمشروعية تامة بدون ضرر للبحار، وقد كانت هناك زيادة ثابتة في تسجيل البحارة لدى الإدارة منذ عام 1994 كما يوضح ذلك جدول (2) و(3):

### جدول رقم (٢)

#### عدد العمالة البحرية المسجلة بين عامي 1994 الى 2002

السنة	عدد العمالة البحرية المسجلة	معدل النمو %
1994	154376	5.91
1995	165401	7.14
1996	175469	6.09
1997	188469	7.41
1998	193300	2.56
1999	196689	1.75
2000	189324	0.83
2001	204951	3.30
2002	209593	2.30

## المصدر: POEA

ويوضح الجدول رقم (3) تزايد تلك الأعداد لتصل إلى 330424 بحاراً. في عام 2009 بزيادة قدرها 26.3% عن عام 2008.

### جدول رقم (3)

#### عدد العمالة الفلبينية البحرية المسجلة بين عام 2004 إلى 2009

السنة	عدد العمالة البحرية المسجلة	معدل النمو/الانخفاض%
2004	229002	-
2005	247983	8.2
2006	274497	10.7
2007	266553	-2.9
2008	261614	-1.9
2009	330424	26.3

المصدر: (POEA, 2009)

يلاحظ من الجدول رقم (2) والجدول رقم (3) أنه بمقارنة أعداد العمالة البحرية الفلبينية عام 1994 وعام 2006 يظهر حدوث نمو بمقدار 77.8% في تلك العمالة، كما يلاحظ أنها قد انخفضت في عام 2007 وعام 2008 بنسبة 4.9%، وبمقارنة أعداد عام 2008 وعام 2009 حدث نمو بمقدار 26.3% في تلك العمالة، مما يوضح تزايد تلك العمالة بشكل عام.

وقد قامت إدارة POEA بوضع عقداً وظيفياً ثابتاً وموحداً لكل البحارة، تكون فيه بنود العقد منسوبة دائماً لصالح البحار وتعمل على حفظ جميع حقوقه، ويكون التعاقد مع البحار لفترة طويلة تشمل الإجازات التي تتخلل تلك الفترة يوفر الحد الأدنى من معايير شروط العمل والتوظيف المواتية على نحو متبادل لملاك السفن والبحارة. كما أن غالبية البحارة الفلبينيين على متن السفن تتم تغطيتهم بالمزيد من الامتيازات وذلك بموجب اتفاقات المفاوضة الجماعية Collective Bargaining Agreements (CBA) والتي تحوى شروطاً وظروف عمل موحدة وثابتة.

كما تمتلك إدارة POEA قائمة بوكالات توظيف العمالة المرخصة التي هي مصدر مالي جيد للإدارة فالحصول على ترخيص مزاوله المهنة يتطلب مبالغ مالية جيدة للإدارة ويجب أن تكون هذه الشركات في وضع مالي جيد، حيث تقوم الوكالات بدفع مبالغ مالية سنوية للإدارة، بالإضافة أيضاً إلى وجود الضمانات المالية التي تضمن تسديد هذه الوكالات أية مطالبات أو انتهاكات في حقوق البحارة أو غير ذلك، وهذه القائمة متاحة لأي شخص للتعرف على وكالات العمالة المرخصة في الفلبين.

وفيما يعتبر حماية لحقوق البحارة فان إدارة POEA تقوم بما يلي:

- ا - سهلت نظاماً للبحارة للتأكد من أن أي فرصة عمل تكون معروضة عليهم من أي وكالة هل هي حقيقة أم خيال؟.
  - ب - تقوم بإجراء اجتماع للبحارة قبل مغادرة البلاد لتقديم بعض النصائح للعمال المسافرين قبل المغادرة وتسجيل إجازات العمال.
  - ج - تقديم المساعدة القانونية للبحارة بشكل منظم في حال احتياجهم لتوجيهات قانونية
  - د - تلقي الشكاوى في حالة انتهاك أحكام قانون العمل وقواعد الإدارة والأنظمة
- ويعرض نظام إدارة POEA المكان والوقت المستغرق والمصاريف المطلوبة لإجراء أي من العمليات السابقة.

### 3- الكيانات الخاصة بالرعاية الاجتماعية والصحية للبحارة

#### 1-3 إدارة رعاية العاملين في الخارج (OWWA) The Overseas Workers Welfare Administration

توفر للبحارة الفلبينيين وأسرههم برامج الرعاية والخدمات المختلفة. ومن بين هذه الخدمات توفير القروض والمساعدة والمشورة القانونية المجانية والمساعدة في العودة إلى الوطن ومنح التعليم والتدريب والقروض.

#### 2-3 مكتب الترخيص والتنظيم (The Bureau of Licensing and Regulation)

الذي يعمل تحت وزارة الصحة (DOH) Department of Health وهو المسئول عن صياغة السياسات ووضع معايير أو الترخيص والتنظيم لكل من المستشفيات والعيادات وغيرها من المرافق الصحية التي تجري فحص العاملين في الخارج بما في ذلك البحارة.

#### 4- آليات تشغيل العمالة البحرية في مصر:

#### 1-4 وزارة القوى العاملة والهجرة

تقوم برسم السياسات العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهوريه مصر العربية أو خارجها ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام بمشاركة ممثلي الوزارات والاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال وذلك طبقاً لنص المادة 11 من قانون العمل (قانون العمل الموحد، 2003) .

ويرأس وزير القوى العاملة والهجرة المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويضم هذا المجلس الوزراء المعنيين وممثلي أصحاب الأعمال والعمال و يقوم برسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.



ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة وذلك طبقاً لنص المادة 26 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 يقصد بالوزير المختص هنا وزير النقل.

#### 4-2 مكاتب تشغيل عمال البحر

من خلال بروتوكول التعاون بين وزارة القوى العاملة والهجرة والحكومة الأمريكية قامت الوزارة بتطوير واستحداث مكاتب تشغيل عمال البحر وعددها 6 مكاتب في كل من الإسكندرية وبورسعيد والسويس ودمياط والبحر الأحمر ونويبع بالإضافة لمكتب مركزي بالوزارة وقد تم حصر العمالة غير المنتظمة من خلال وحدات العمالة والنقابات المعنية بين عامي 2007-2008 وكان عدد عمال البحار الذين تم التعامل معهم 70243 بحاراً. (الإدارة المركزية، 2008) ويقوم مفتشو العمل بمكاتب القوى العاملة في محافظات مصر التي يوجد بها مكاتب تشغيل البحارة بمراقبة سلامة تطبيق القواعد الخاصة بتشغيل البحارة بالتعاون مع وزارة النقل (قطاع النقل البحري).

#### 4-3 الهيئة المصرية لسلامة الملاحة البحرية

تقوم بتنظيم وإدارة سلامة الملاحة البحرية بما يكفل الإتفاقيات الدولية المنضمة إليها الجمهورية والقوانين والقرارات المنظمة لها الصادرة في شأن السلامة البحرية المتعلقة بأمن السفن وسلامة إبحارها في المياه الإقليمية والمنطقة الاقتصادية والموانئ المصرية.

كما تقوم بإجراء الإختبارات وإصدار شهادات الأهلية والجوازات البحرية وكذا شهادات مدة الخدمة البحرية لأطقم السفن البحرية، وكذلك تحديد شروط مزولة المهنة لكل من الربانة والضباط والمهندسين والبحارة وغيرهم من العاملين في البحر وإصدار الرخص لهم، وتقوم بمراجعة الدراسات التأهيلية للمعاهد ومراكز التدريب المتخصصة في تأهيل أطقم السفن وفقاً للمستويات الدولية القياسية.

كما تقدم خدمات منها إصدار وتجديد جواز السفر البحرى وإصدار وتجديد ترخيص العمل البحرى على السفن المصرية والأجنبية، والقيام بإجراءات إختبار الربانة وضباط الملاحة للسفن التجارية وكذلك كبرى المهندسين البحريين.

كما تقوم بإصدار تراخيص الملاحة اللازمة لتسيير السفن، ولا يتم صرف أي ترخيص لملاحة للسفن إلا بعد تقديم المالك لشهادة من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية سارية المفعول تغطي زمن الرحلة وتفيد بالتأمين علي عدد أفراد الطاقم وذلك بالنسبة للسفن المصرية.

#### 4-4 قطاع النقل البحري

تصدر منظمة العمل الدولية الاتفاقيات التي تحدد المعايير الدولية الموحدة للعمل وينشأ الالتزام بتلك الاتفاقيات والمعايير من تصديق مصر عليها، والخارجية المصرية تخاطب وزارة القوى العاملة ومن ثم تخاطب وزارة القوى العاملة ووزارة النقل التي تحوي في هيكلها قطاع النقل البحري المختص بشؤون البحارة.

وزارة النقل (قطاع النقل البحري) الإدارة المركزية لشئون النقل البحري الإدارة العامة للعمالة البحرية ويتبعها:

#### 1-4-4 إدارة تخطيط العمالة البحرية وتختص

- بحصر وتصنيف العمالة البحرية في تخصصات العمل المختلفة.
- إعداد خطط العمال البحرية واقتراح المرتبات والمقررات اللازمة للوحدات البحرية بأنواعها المختلفة ومتابعة تنفيذ تلك الخطط.
- إعداد خطط توفير الاحتياجات للقطاعات المختلفة من العمالة البحرية ومتابعه توفير تلك العمالة لوحدات القطاع العام.
- إجراء الدراسات والبحوث في مجال العمالة البحرية والتوصية بعقد الاتفاقيات الدولية والثنائية لتنسيق استخدام العمالة البحرية وإزالة المعوقات والمصاعب التي تعترضها (EMDB, 2008).

#### 2-4-4 إدارة التعاون الدولي وتختص

- وضع سياسة الاستفادة بالإمكانيات الدولية في مجال التعاون الثقافي والدولي فيما يخص أفراد طاقم السفينة وتنمية طاقاتها وتبادل الخبرة الفنية في هذا المجال.
- تنظيم اشتراك مصر في الاتفاقيات الدولية والثنائية فيما يخص العمالة البحرية وذلك بالتنسيق مع وزارة الخارجية.
- وضع سياسة تقديم المعونات والخبرات للدول العربية والصديقة من العمالة البحرية (EMDB, 2008).

#### 5-4 النقابة العامة لأعمال النقل البحري

النقابة المهنية لبحارة السفن العربية والأجنبية. النقابة لا تقوم بدور في توفير فرص عمل البحارة وكذلك هي لا تمارس سلطة الحجز على السفن إذا صادف البحار أي مشكلة في الموانئ الوطنية، أما بالنسبة للسفن التي ترفع أعلام غير مصرية ولا تدخل الموانئ المصرية فإنه يصعب عملياً مطالبتهم بأداء أية التزامات، كما يصعب احتجاز هذه السفن لأداء مثل هذه الالتزامات لعدم التردد على الموانئ الوطنية.

#### 6-4 مكاتب استخدام خاصة

وهي تقوم بإلحاق العمالة المصرية بالعمل البحري بموجب ترخيص من وزارة القوى العاملة وفقاً للقانون 10 لسنة 1991 وتعديلاته.

#### 7-4 شركات إلحاق العمالة البحرية

أنشأت مؤخراً شركات أخرى لإلحاق البحارة علي السفن الأجنبية بترخيص من قطاع النقل البحري دون اللجوء إلى وزارة القوى العاملة والهجرة وخضوعها لشروط الترخيص وفقاً للقانون 10 لسنة 1991 الذي تم تعديله بموجب القرارات التنفيذية لقانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003.

#### 8-4 وكلاء توريد العمالة البحرية وتوكيلات الشركات الملاحية

بعض هؤلاء الوكلاء يقوموا بتوريد العمالة للشركات البحرية الأجنبية وهناك وضع يتعرض له البحارة حيث يقوم هؤلاء الوكلاء باستلام مرتبات البحارة واستقطاع جزء من المرتب شهرياً وتسليم الباقي للبحارة مما يعني استغلال تلك العمالة وذلك نظير أن يقوم هؤلاء الوكلاء بالتعامل مع البحار بحيث يصل البحار إلى الشركة الملاحية الأجنبية دون المرور علي نقابة البحارة حتى يفقد حقه في أي تعويض.

#### 9-4 الشركات الملاحية

حيث يتم الاتصال المباشر بين الشركة الملاحية والبحار وتتفق الشركة الملاحية مع البحار على راتب محدد ويجد البحار أن بعض ما اتفق عليه قد لا يتم بادعاء أن هناك استقطاعات معينة .

#### 10-4 الجمعيات الأهلية

تعتبر من الأنظمة الجيدة التي تستخدم مبدأ العمل التطوعي في تشغيل البحارة مما تتمتع به من مصداقية وكونها تحاول تقديم الخدمات للبحارة بهدف خدمة البحارة. وهي تجربة جديدة تقوم بها جمعية الخدمات الاجتماعية لضباط البحرية التجارية بالإسكندرية والتي أسست في عام 2004 .

#### 11-4 السماسرة

أحد الظواهر التي توجد في الدول النامية والتي تشتهر بأعداد كبيرة من العمالة البحرية، حيث نقشل الأنظمة في تقنين دور هؤلاء السماسرة وتحويل مكاتبهم وشركاتهم إلى معازل لاستغلال العمالة البحرية. بعض هؤلاء السماسرة نجحوا في توفير العديد من فرص العمل من خلال تعاقدات مع الشركات الملاحية الأجنبية وحققوا مكاسب كبيرة من خلال تشغيل تلك العمالة والحصول منها على رسوم مبالغ فيها.

## النتائج :

توضح تجربة الفلبين الحاجة إلى تبسيط البيروقراطية الحكومية لرفع كفاءة وجودة الخدمة للبحارة والمجتمع البحري الدولي. وأهمية إنشاء نظم تعيين وتوظيف يشمل القطاع الخاص بإشراف حكومي وزيادة المجهودات على المستوى الخارجي لفتح أسواق جديدة في الخارج مع ضمان تمكين البحارة من حقوقهم في حالة الالتزام وعدم انتهاك القوانين، كما تظهر أهمية وجود منظومة واحدة لتجميع أنشطة البحارة تشمل التعليم والتدريب والفحص والشهادات والتقييم والتوظيف والرعاية تحت إدارة واعية.

## التوصيات :

تسويق العمالة البحرية يحتاج إلى جهود متعددة في اتجاهات مختلفة من الأطراف المعنية في المجال البحري على النهج الذي تتبعه تلك الدول التي يُستقدم منها العمالة البحرية العالمية وذلك لضمان حصة أكبر في إدارة النظام الدولي لسوق العمل البحري.

١- على وزارة القوى العاملة والهجرة وهي الجهة المنوط بها التشريع وعقد الاتفاقات الدولية فيما يخص العمالة ان تسعى لفتح أسواق عمل جديدة للعمالة البحرية المصرية في الدول البحرية التقليدية والتي تعاني من نقص شديد في أعداد العمالة. وأن تدعم تلك العمالة تشريعياً بما يسمح بذلك.

٢- ينبغي تطابق مستويات تأهيل العمالة البحرية المصرية مستواها العلمي والتدريبى مع متطلبات تسمح بالمنافسة في سوق العمل الدولي.

٣- أهمية تشجيع ودعم القطاع الخاص في إنشاء مكاتب تشغيل العمالة البحرية في ظل تشريعات وطنية ورقابة محكمة لمنع استغلال العمالة البحرية المصرية.

## المراجع :

### أولاً: المراجع العربية:

- ١- الإدارة المركزية، (2008): الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل، وزارة القوى العاملة والهجرة، جمهورية مصر العربية.
- ٢- قانون العمل الموحد،(2003): قانون العمل رقم 12، لسنة 2003، وزارة التجارة والصناعة، جمهورية مصر العربية.
- ٣- قانون العمل رقم 10 لسنة 1991، جمهورية مصر العربية.

## ثانيا: المراجع الأجنبية:

1. Executive Order No. 247, (1987). "Reorganizing The Philippine Overseas Employment Administration And For Other Purposes", Manila, Philippines.
2. Executive Order No. 149, (1999), Further Amending Executive Order No. 396, Series Of 1997, Entitled "Providing The Institutional Framework For The Administration Of The Standards Of Training, Certification And Watchkeeping For Seafarers In The Philippines." Manila, Philippines.
3. Executive Order No. 242, (2000). "Harmonizing The Institutional Framework In The Administration Of The International Convention On The Standard Of Training, Certification And Watchkeeping For Seafarers (Stcw), 1978, As Amended", Philippines.
4. Executive Order No. 797 May 1, (1982) - Law Creating POEA, "Reorganizing the ministry of labor and employment, creating the Philippine Overseas Employment Administration, and for other purposes", The Ministry of Labor and Employment, Philippines.
5. Executive Order No. 125-A April 13, (1987).Amending Executive Order No. 125, Entitled "Reorganizing The Ministry Of Transportation And Communications. Defining Its Powers And Functions, And For Other Purposes". Manila, Philippines.
6. Republic Act No. 7722, (1994)."An Act Creating The Commission On Higher Education, Appropriating Funds Therefor And For Other Purposes", Philippines.
7. Republic Act No. 7796, (1994). An Act Creating The Technical Education And Skills Development Authority, Providing For Its Powers, Structure And For Other Purposes, Philippines.
8. Presidential Decree No. 474 June 1, (1974)."Providing For The Reorganization Of Maritime Functions In The Philippines, Creating The Maritime Industry Authority, And For Other Purposes", Manila, Philippines.
9. Department of Health (DOH): <http://www.doh.gov.ph/>, Cited on 18th July 2010 Available on line.
10. (EMDB, 2008): [http://www.mts.gov.eg/mtsector/departments/adminmaritime\\_ar.aspx](http://www.mts.gov.eg/mtsector/departments/adminmaritime_ar.aspx), Maritime Transport Sector, ARE, Cited on 17th June 2010 Available on line.
11. (POEA,2009): [.http://www.poea.gov.ph/stats/2009\\_OFW%20Statistics.pdf](http://www.poea.gov.ph/stats/2009_OFW%20Statistics.pdf), Cited on 11th June 2010 Available on line.

