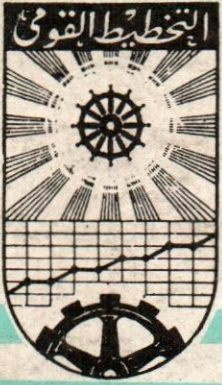


جمهورية مصر العربية



مَعهد التخطيط القومي

مذكرة خارجية رقم (١٥٢٤)

البطالة في مصر
دراسة تحليلية

أعداد

د. شنوده سمعان شنوده

مايو ١٩٩١

البطالة في مصر : دراسة تحليلية

- المبحث الأول : أضواء على حقيقة أوضاع البطالة في مصر
المبحث الثاني : بعض العوامل التي تزيد من حدة المشكلة
المبحث الثالث : الآثار الاقتصادية والاجتماعية والأمنية للبطالة
المبحث الرابع : نحو استراتيجية مقترحة للتقليل من هذه المشكلة :

- ١- الحد من الزيادة السكانية .
- ٢- إعادة هيكلة العمالة في بعض القطاعات .
- ٣- الاهتمام بالتدريب " التحويلي "
- ٤- حسم مسألة " التعليم والبطالة المتعلمة الزائدة " .
- ٥- اتباع التكنولوجيات الملائمة في بعض الأنشطة القطاعية .
- ٦- رسم اطار واضح لتشغيل العمالة المصرية بالخارج في ضوء التقارب العربي .

استهلال

من منطلق اهتمام الدولة والقيادة السياسية ، وكذا عدد كبير من الشباب ، بقضية البطالة في مصر ، وتواجد بعض المتغيرات على الساحة العربية ، (سواء من توافق عربي ، أو من قيام مجلس التعاون العربي) ، فإن الدراسة الحالية والمعنونة " البطالة في مصر : دراسة تحليلية " تلقى الأضواء على حقيقة أوضاع البطالة في مصر في المبحث الأول ، وتشير الى بعض العوامل التي تزيد من حدة المشكلة في المبحث الثاني . وتعرض الدراسة - في المبحث الثالث - الآثار الاقتصادية والاجتماعية والأمنية للبطالة . أما المبحث الرابع فهو يسلط الأضواء على محاور استراتيجية مقترحة للتقليل من حدة المشكلة . من هذه المحاور الحد من الزيادة السكانية ، وإعادة هيكلة العمالة المصرية في بعض القطاعات ، والاهتمام بالتدريب خاصة التحويلي ، وحسم علاقة التعليم بالبطالة الفائضة ، واتباع التكنولوجيات الملائمة في ضوء تزايد مشكلة البطالة ، ورسم الاطار الواضح لتشغيل العمالة المصرية بالخارج في ضوء التقارب العربي .

وتجدر الإشارة الى أن الباحث الحالي قد سبق وأن عالج مسألة العمالة المصرية بالخارج ، وذلك في النصف الأول من الثمانينات ، في دراستين ، الأولى معنونة " الهجرة الدولية وضرورة تنظيم تدفق العمل والأموال والسلع لصالح الاقتصاد القومي : مبرك مثال " ، وعرضت في سيمانر معهد التخطيط القومي في عام ١٩٨٣ ، أما الدراسة الثانية فموضوعها " العمالة المصرية بالخارج " ، انتهى منها أيضا في عام ١٩٨٣ . وقد تضمنت الدراسة الأخيرة - فيما تضمنته - سوق العماله في مصر (بالفصل الرابع) ، وكذا مستقبل حركة العمالة المصرية ، والنتائج المحتملة للعودة النهائية للعماله المصرية ، وذلك في نهاية الدراسة المشار اليها حالا . وهكذا نجد أن الدراسات الثلاثة مكمله بعضها البعض . وهذا ما لزم الإشارة اليه .

المبحث الأول : أوضاع على حقيقة أوضاع البطالة

في مصر

(١) سكان مصر :

بلغ عدد سكان مصر ، وفق تعداد عام ١٩٨٦ ، مايقرب من ٤٨٢ مليون نسمة ، يتوزعون جغرافيا بين الحضر (٢١٢ مليون نسمة) ، والريف (٢٧ مليون نسمة) .

وبالنسبة لتوزيعهم وفق نوع الجنس ، فنجد أنه من بين مجموع السكان (البالغ ٤٨٢ مليون نسمة) ، هناك ذكور يبلغ عددهم ٢٤٧ مليون ذكرا (منهم ١٠٩ مليون ذكر يقطنون الحضر ، بينما ١٣٨ مليون يقطنون الريف) ، بينما هناك اناث يبلغ عددهن ٢٣٥ مليون أنثى (منهن ١٠٣ مليون أنثى تقطن الحضر ، بينما ١٣٢ مليون تقطن الريف) .

وإذا أردنا معرفة عدد سكان مصر ، في كل من الحضر والريف ، موزعين بين الذكور والاناث ، فنجد أنه من بين مجموع السكان (البالغ عددهم ٤٨٢ مليون نسمة) ، هناك ٢١٢ مليون نسمة في الحضر (منهم ١٠٩ مليون ذكراً و ١٠٣ مليون أنثى) ، بينما هناك ٢٧ مليون نسمة في الريف (منهم ١٣٨ مليون ذكرا ، و ٢٣٢ مليون أنثى) - ويجد القارئ هذه الأرقام في الجدول التالي رقم (١) .

جدول رقم (١)

سكان مصر

موزعين بين الحضر والريف

ووفق نوع الجنس (بالمليون نسمة)

وفق تعداد عام ١٩٨٦

بيان	المجموع	الحضر	الريف
المجموع الكلي	٤٨٢	٢١٢	٢٧٠
ذكور	٢٤٧	١٠٩	١٣٨
اناث	٢٣٥	١٠٣	١٣٢

المصدر: الجدول من اعداد الباحث الحالي ، والبيانات من

CAPMAS, Census of Population..., 1986, April 1987 mentioned in Farrag, A.M.; The Labour Market and Unemployment, The Case of Egypt, L'E.C., Jan.- April 1989, P.6.

وانا أردنا الوقوف على توزيع السكان وفق أعمارهم ، فنجد أن نسبة من تقل أعمارهم عن ٦ سنوات ١٩% ، بينما نسبة من هم في الفئة من ٦ سنوات الى أقل من ١٢ سنة فتبلغ ١٥%٠ (وهكذا فان نسبة السكان الذين تقل أعمارهم عن ١٢ سنة فتبلغ ٣٤%) أما عن نسبة أولئك من السكان في الفئة العمرية من ١٢ سنة الى أقل من ٦٥ سنة فتبلغ ٦٣% ، بينما نسبة السكان ، الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ عاما فأكثر فتبلغ ٣%٠٠٠ وذلك كما هو موضح بالجدول التالي رقم (٢) .

جدول رقم (٢)
النسبة المئوية لسكان مصر موزعون وفق الأعمار

النسبة المئوية لسكان كل فئة الى جملة السكان	فئات الأعمار
١٩% ١٥% ٦٣% ٣%	أقل من ٦ سنوات من ٦ الى أقل من ١٢ من ١٢ الى أقل من ٦٥ ٦٥ فأكثر
١٠٠%	الجملة

(٢) قوة العمل Labour Force

بلغت قوة العمل في مصر في جملتها حوالي ١٣٦ مليون نسمة ، موزعين بين الحضر من ناحية ، حيث يصل عددهم هناك الى ٦٤ مليون نسمة (منهم ٥١ مليون من الذكور ، و ١٣ مليون من الاناث) ، والريف من ناحية أخرى ، حيث يصل عددهم هناك الى ٧٢ مليون نسمة (منهم ٦٤ مليون من الذكور ، و ٨ مليون من الاناث) ، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي رقم (٣) .

جدول رقم (٣)
قوة العمل في مصر
في الحضر والريف ووفق نوع الجنس في تعداد ١٩٨٦

(بالمليون نسمة)

بيان	في كل مصر	في الحضر	في الريف
المجموع الكلي لقوة العمل	١٣ر٦	٦ر٤	٧ر٢
ذكور	١١ر٥	٥ر١	٦ر٤
إناث	٢ر١	١ر٣	٠ر٨

المصدر: Ibid

وفي الامكان ترجمة هذه الارقام المطلقة لقوة العمل الى نسب مئوية كما هو موضح
بالجدول التالي رقم (٤) .

وتجدر الاشارة الى أن انخفاض حجم قوة العمل في جملتها في مصر يرجع الى حقيقة
انخفاض حجم قوة العمل من الاناث (أرقام مطلقة ونسبة مئوية) ، وذلك كما هو موضح بالجدول
بجانبه .

ومن ناحية أخرى ، فان انخفاض حجم قوة العمل من الاناث يرجع الى عدة عوامل منها
ارتفاع نسبة الأمية (وبخاصة في الريف) ، والعادات والتقاليد بالنسبة لعمل المرأة وتعليمها ،
واقتصار عملها - ان عملت - في مجالات بعينها (كالتدريس والتمريض) . . . وان لم يتخلسى
بعضهن عن العمل بعد الزواج (١) .

(١) توجد بيانات عن قوة العمل وفق الهيكل المهني بجدول رقم (٨) ووفق قطاعات النشاط
الاقتصادى بجدول رقم (٩) وعن حجم الوظائف برقم جدول (١٠) .

جدول رقم (٤)
نسبة قوة العمل الى سكان مصر
موزعة بين الحضر والريف : ذكور وأناث
وفق تعداد عام ١٩٨٦

بيان	قوة العمل في كل مصر (حضر وريف)		قوة العمل في الحضر		قوة العمل في الريف	
	بالأرقام المطابقة (بالمليون)	نسبة مئوية	بالأرقام المطابقة (بالمليون)	نسبة مئوية	بالأرقام المطابقة (بالمليون)	نسبة مئوية
الجميع	١٢٦	٢٨,٢% من جملة سكان الجمهورية (ذكور وأناث) وعدد ٤٨ مليون نمسة	٦٤	٢٠,٤% من جملة سكان الحضر (ذكور وأناث) وعدد ٢١,٢ مليون نمسة	٧٢	٢٦,٥% من جملة سكان الريف ذكور وأناث وعدد ٢٧,٠ مليون نمسة
ذكور	١١٥	٢٧,٢% من جملة السكان الذكور وعدد ٢٤,٧ مليون ذكر	٥١	٢٠,٩% من جملة سكان الحضر ذكور وعدد ١٠,٩ مليون ذكر	٦٤	٢٦,٥% من جملة سكان الريف ذكور وعدد ٣٨ مليون
إناث	٢١	٨,٩% من جملة السكان الإناث وعدد ٢٣,٦ مليون أنثى	١٣	١٢,٩% من جملة سكان الحضر الإناث وعدد ١٠,٣ مليون أنثى	٠,٨	٥,٨% من جملة سكان الريف إناث وعدد ١٢,٢ مليون أنثى

العطالة Unemployment

بلغ عدد العاطلين ، وفق أحصاء عام ١٩٨٦ في مصر - أكثر قليلا من ٢ مليون - نسمة ، منهم ١٢ مليون عاطل من الذكور ، وكذا ٠.٨ مليون عاطلة من الاناث .

وعن توزيع العاطلين بين الحضر والريف نجد أن عددهم في الحضر كان أكثر قليلا من مليون نسمة ، بينما في الريف كانوا أقل قليلا من المليون ، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي رقم (٥) .

جدول رقم (٥)
العاطلون في مصر
موزعون مابين الحضر والريف وفق نوع الجنس
وفق تعداد ١٩٨٦

بيان	في كل مصر	في الحضر	في الريف
المجموع الكلي للعاطلين	٢٠	١٠	١٠
العاطلون من الذكور	١٢	٠.٥٦	٠.٦
العاطلات من الاناث	٠.٨	٤٦	٠.٤

Ibid. ; P.6

المصدر :

ويمكننا ترجمة الارقام المطلقة للعاطلين الى نسبة مئوية ، كما هو موضح بالجدول التالي رقم (٦) .

٩ - جدول رقم (٦)

نسبة العاطلين الى جملة قوة العمل
موزعة بين الحضر والريف وفق نوع الجنس
وفق تعداد ١٩٨٦

العاطلون في الريــــــــــــف		العاطلون في كل الحضر		العاطلون في كل مـــــــــــــر		بيان
النسبة المئوية	بالارقــــــــــــــــام المطابقة (بالمليون)	النسبة المئوية	بالارقــــــــــــــــام المطابقة (بالمليون)	النسبة المئوية	بالارقــــــــــــــــام المطابقة (بالمليون)	
١٤٪ من جملة/العمل في الريف ذكور واناث وعددهم ٧٢ مليوناً	٠٩٨٤	١٦٪ من جملة قوة العمل في الحضر ذكور واناث وعددهم ٦٣ مليون	١٠	١٥٪ من جملة قوة العمل ذكور واناث وعددهم ١٣٦ مليوناً	٢٠	المجموع
٩٪ من قوة العمل في الريف ذكور وعددهم ٦٩ مليون نكر	٠٥٩٦	١١٪ من جملة قوة العمل في الحضر ذكور وعددهم ٥١ مليون نكر	٠٥٦٢	١٠٪ من جملة قوة العمل الذكور وعددهم ١١ مليون نكر	١٠	نكور
٥٠٪ من قوة العمل في الريف اناث وعددهن ٧٠ مليون انثى	٠٣٨٨	٣٥٪ من جملة قوة العمل في الحضر اناث وعدهن ١٣ مليون انثى	٠٤٦٤	٤٠٪ من جملة قوة العمل الاناث وعدهن ٢١ مليون انثى	٠٨٥٠	أناث

ومن الملاحظ أن العاطلين متواجدين في غالبية المحافظات ، وإن كان عدد محدود من المحافظات يضم نسبة عالية من جملة العاطلين بالمحافظات ، نظرا لزيادة عدد السكان ، المتواجدين بهذا العدد المحدود من المحافظات . والجدول التالي رقم (٧) يعرض البيانات المتعلقة بالعاطلين في عشر محافظات ، كل على حدة . وهذه في مجموعها تضم ١٤٩٨ مليون عاطل يمثلون ٧٥٪ من جملة عدد العاطلين في مصر . أما بقية المحافظات فهي تضم معا نصف مليون عاطل (وبالتحديد ٥١٣ مليون) ، يمثلون ٢٥٪ من جملة العاطلين على مستوى الجمهورية .

ويتضح من نفس الجدول رقم (٧) أن العاطلين في محافظتي القاهرة والجيزة (وتكون المحافظاتا معا اقليم القاهرة الكبرى) وصل عددهم الى ٤٦٤ ألف عاطل ، بنسبة ٢٣٪ من جملة رقم العاطلين في مصر . فإذا أضفنا الى ذلك رقم العاطلين بمحافظة الاسكندرية (ويبلغون ١٤٤ ألف عاطل) ، فإن رقم العاطلين في المحافظات الثلاث (القاهرة والجيزة والاسكندرية) يصل الى ٦٠٨ ألف عاطل ، أي بنسبة ٣٠٪ من جملة العاطلين في مصر .

جدول رقم (٧)
العاطلون في مصر
موزعون وفق المحافظات تنازليا
وفق تعداد عام ١٩٨٦

المحافظات	عدد العاطلين بكل محافظة (بالآلات)	نسبة عدد العاطلين بكل محافظة الى جملة العاطلين
١- القاهرة	٣٢٤ ألفا	% ١٦,١
٢- الدقهلية	" ١٧٤	% ٨,٧
٣- اسكندرية	" ١٤٤	% ٧,١
٤- الجيزة	" ١٤٠	% ٧,٠
٥- البحيرة	" ١٣٦	% ٦,٦
٦- الشرقية	" ١٣١	% ٦,٥
٧- القليوبية	" ١٢٧	% ٦,٣
٨- الغربية	" ١١٦	% ٥,٨
٩- كفر الشيخ	" ١١٢	% ٥,٦
١٠- موهاج	" ٩٤	% ٤,٧
المجموع بالمحافظات العشر	١٤٩٨ مليوناً	% ٧٥
بقية المحافظات	" ٥١٣	% ٢٥
المجموع الكلى	" ٢٠١١	% ١٠٠

المصدر :- Ibid.; P. 10

أضواء على الأرقام الإحصائية

عرضت بعض الدراسات التى تناولت مسألة " العمالة " أو " البطالة " فى مصر بعض الأرقام الإحصائية والتغيرات لعدد من المتغيرات المرتبطة بها . ونعرض هنا لعدد من هذه التقديرات .

أولا : تقديرات وزارة التخطيط

أعلنت وزارة التخطيط^(١) ، عند البدء بالخطة ١٩٨٣/٨٢ - ١٩٨٧/٨٦ ، عن تقديراتها لحجم المعروض من قوة العمل ، موضحة بأنه يزداد سنويا بحوالى ٤٠٠ ألف فرصة عمل ، وبأن كل فرصة عمل منها تحتاج الى تكلفة استثمارية ثابتة تقدر بحوالى ١٥ ألف جنيه مصرى^(٢) فى المتوسط . ووفقا لتلك الأرقام ، الوارد ذكرها حالا ، فان تشغيل تلك الايدي العاملة الجديدة كانت تتطلب كل عام بما يقدر بحوالى (٤٠٠ ألف فرد $\times$ ١٥ ألف جنيه =) ٦ مليار جنيه لمقابلة الاستثمارات الثابتة فقط .

ولاشك أن حجم قوة العمل الجديدة فى بداية كل عام فى تزايد مستمر ، من عام لآخر ، وذلك تحت وطأة تزايد السكان على مر الزمن ، وما يقتضيه ذلك من تزايد عدد الخريجين أيضا من مختلف المراحل التعليمية وكذا المتسربين من التعليم ، وهذا يرفع من رقم الزيادة الجديدة من الايدي العاملة إلى ما يقرب من نصف مليون الآن فى بداية التسعينات . هذا فضلا عن ارتفاع مستويات الاسعار المحلية الى أكثر من الضعف منذ بداية الثمانينات الى وقتنا الحالى (بداية التسعينات) ، وكذا بالنسبة لاسعار الواردات من مختلف السلع (استهلاكية ووسيلة واستثمارية) . ونشير هنا الى أن قيمة الدولار فى ذلك الوقت كانت ١ر٢٥٠ جنيها ، ووصلت الآن (بالاسعار الرسمية) الى ٢ر٧٠ جنيها . ولاشك أن هذا يرفع من متوسط تكلفة الاستثمارات الثابتة لفرصة العمل الى أكثر من ٢٥ ألف جنيه مصرى . ومن هنا فان جملة الاستثمارات الثابتة لفرص العمل الجديدة ابتداء من التسعينات تصبح (٥٠٠ ألف فرصة عمل $\times$ ٢٥ ألف جنيه قيمة التكلفة الثابتة للفرصة الواحدة =) ١٢ر٥ مليار جنيه سنويا . وبالطبع يعتبر هذا بمقاييس تحدى كبير أمام مختلف القطاعات : أى أمام القطاع العام والخاص والتعاونى . . .

(١) ورد ذلك بعرض لدراسات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ، والمقدم لندوة " تنمية فرص العمل " والتى عقدتها الجمعية المصرية للاتصال من أجل التنمية ومؤسسة فردريك ايبيرت ، فى ديسمبر ١٩٨٧ ، ص ١ و ٢٩ .

(٢) هذا الرقم يتشى مع بعض الدراسات المقدمة للمؤتمر الاقتصادى القومى فى فبراير ١٩٨٢ . أنظر نفس المرجع ص ١ .

ومن ناحية أخرى ، ينبغي أن نتذكر أن مثل هذه المسألة تراكمية . فان قلنا أن النظام الاقتصادي قد نجح في امتصاص ١٥٠ ألف فرد سنويا (أى اتاحة وظائف لهم بما يستلزمه ذلك من اتاحة التكاليف المختلفة وعلى رأسها التكلفة الاستثمارية الثابتة التى سبق الإشارة إليها) ، فكان المفروض أن الرقم الباقى (ويقدر بحوالى ربع مليون فرد) كان يحتاج سنويا الى حوالى (٢٥٠ ألف فرد $\times$ ١٥ ألف جنيه =) ٣٧٥٠ مليار جنيه . وبافتراض عدم ارتفاع الأسعار (المحليــــــــــــــــة والخارجية) منذ بداية الثمانينات الى الآن ، وبعدم تزايد عدد الايدي العاملة الجديدة المحتملة كل عام، عن ٤٠٠ ألف ، فان الأمر كان يستلزم تدبير أموال لازمة للتكاليف الاستثمارية الثابتة لمن لم يمتصهم سوق العمل على مدى ١٠ سنوات (منذ نهاية ١٩٨١ الى نهاية العام الحالى ١٩٩٠) أى حوالى (١٠ سنوات $\times$ ٣٧٥٠ مليار جنيه =) ٣٧٥٠ مليار جنيه . وهذا مالم يحدث بالطبع .

ثانيا : تقديرات جهاز الاحصاء

وان كذا الآن فى عام ١٩٩٠ ، الا اننا نشير هنا الى ما أصدره الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء فى مصر من دراسات عن " سوق العمل فى مصر " فى بعض القطاعات (١) ، وعلى رأسها الزراعة ، والصناعة والتشييد والبناء والتعليم والصحة ، وما الى ذلك كلها صدرت فى عام ١٩٨٥ ، (وان كان قد بدأ الجهاز فى اعدادها خلال الفترة مابين ١٩٨٣-١٩٨٥ ، مسترشدا بالبيانات الميدانية التى قام الجهاز بجمعها فى عامى ١٩٨٣، ٨٢) .

ونشير فيما يلى الى نتائج الدراسة المتعلقة ببعض القطاعات :

(١) قطاع الزراعة :-

توصلت تلك الدراسة الى أن عدد فرص العمل الجديدة كل عام فى قطاع الزراعة أكثر قليلا من ٩٨ ألف فرصة عمل . ومتوسط التكلفة الاستثمارية الثابتة لكتل منها ٧١٥٦ جنيها ، وبالتالي فإن التكلفة الاستثمارية اللازمة

(١) كانت مثل هذه الدراسات تهدف الى وضع تقدير لجملة الوظائف التى فى الامكان ايجادها كل عام فى تلك القطاعات ، كل قطاع على حدة ، وكذا على المستوى القومى ، خلال خطة ١٩٨٣/٨٢ - ١٩٨٧/٨٦ . كما كانت تهدف أيضا الى ايجاد حجم التكلفة الاستثمارية اللازمة لاتاحة الوظيفة الجديدة فى كل قطاع . ومن هنا تم تكوين مجموعة عمل لكل قطاع . وتم اتباع منهج " وصفى تحليلى " ، مع الأخذ فى الحسبان بعض الدراسات السابقة ، وأيضا الدراسة الميدانية بالعينة التى أجريت وقتذاك لخدمة البحث . انظر ورقة جهاز الاحصاء المقدمة لندوة " تنمية فرص فرص العمل " ديسمبر ١٩٨٧ (سبق الإشارة إليها) ، صفحات متفرقة .

لهذا القطاع تصل الى ٧٠٢ مليوناً من الجنيئات (١) ، وذلك كما هو موضح بالجداول التالية رقم (٨) .

(٢) قطاع الصناعة :

أوضحت الدراسة أن متوسط ما ينتجه القطاع الصناعي (بفروعه الثلاثة من عام وخاص ومشارك) ٥٢٨٦٨ وظيفة (٢) ، وتختلف التكلفة الاستثمارية لكل وظيفة فيما بين الفروع الثلاثة للقطاع (من عام وخاص ومشارك أيضا) . ويصل متوسطها الى أكثر قليلا من ٤٢ ألف جنيه . وهذا الرقم قابل للزيادة لأسباب عديدة مختلفة (٣) . ومن هنا فإن جملة التكلفة الاستثمارية لهذا القطاع تبلغ ٢٢٦٤ مليوناً من الجنيئات .

(٣) قطاع البناء والتشييد :-

أوضحت الدراسة أن ما ينتجه قطاع البناء والتشييد هو حوالى ٥٩ ألف وظيفة ، وأن متوسط التكلفة الاستثمارية لكل وظيفة حوالى ١٠٨ ألف جنيه ، وعلى ذلك فإن جملة التكلفة الاستثمارية اللازمة لهذا القطاع هي ٦٣٩ مليون جنيه .

(٤) قطاع النقل والمواصلات :-

يتيح قطاع النقل والمواصلات ، وفقا لتلك الدراسة ، حوالى ٣٤ ألف وظيفة جديدة ، ويبلغ متوسط التكلفة الاستثمارية لكل وظيفة ٢٢ ألف جنيه ، وبذلك تصبح جملة التكلفة الاستثمارية اللازمة لهذا القطاع ، ٧٤٨ مليون جنيه .

(١) هناك تلميح الى أن من أسباب تواجد الاختلال بين العرض والطلب على الوظائف الجديدة في قطاع الزراعة يمكن أن يعزى الى عوامل مختلفة ، فضلا عما اشارت اليه الدراسة من عدم دقة بيانات عرض العمالة الزراعية في كل من التعداد العام للسكان وكذا التعداد الزراعي . وهناك انتقاد آخر - فى مكان آخر - بصدد بيانات القوة العاملة بالعينة على أساس أنها " لاتعطى بدقة عرض العمل الزراعي " . وكل هذا أمر يدعو للدهشة والاستهجان فى نفس الوقت (نفس المرجع ص ١١ و ١٢) .

(٢) كانت الخطة تستهدف ٨٩٣٢٠ وظيفة .

(٣) من أهمها الاتجاهات التضخمية من ناحية ، وكذا الاتجاه الى الاستعانة بمقدار من الآلات أكبر (الاتجاه نحو المكنة) ، كما وأن بعض الصناعات ذات كثافة رأسمالية عالية ، خاصة فى حالة الصناعات الثقيلة . . . هذا فضلا عن الاسباب المتصلة بالبنية الاساسية . أنظر نفس المصدر ، ص ٧ .

جدول رقم (٨)

عدد الوظائف الجديدة المعروضة كل عام

ومتوسط التكلفة الاستثمارية الثابتة لكل منها (بالحنفيات)

وجملة التكلفة (بملايين الحنيات)

القطاعــــــــــــات	متوسط عدد الوظائف الجديدة خلال الخطـــــــــــــة	متوسط التكلفة الاستثمارية الثابتة لكل وظيفة (بالجنيحات المصرية)	جملة التكلفة الاستثمارية (بملايين الجنيحات)
(١)	(٢)	(٣)	(٤)
١- الزراعة والصيد	٩٨ ١٠٠	٧ ١٥٦	٧٠٢
٢- الصناعة	٥٢ ٨٦٨	٤٢ ٦٠٤	٢ ٢٦٤
٣- التشييد والبناء	٥٩ ٠٢٥	١٠ ٨٣٠	٦٣٩
٤- النقل والمواصلات	٣٤ ٠٠٠	٢٢ ٠٠٠	٧٤٨
٥- الخدمات ومنها			
أ - التعليم	١٥ ٨٠٩	١ ٦٤٦	٢٦
ب - الصحة	٣ ٥٨٧	٤ ٧٩٠	١٧
٦- القطاع المصرفى والتجارة المنظم			
أ - القطاع المصرفى	٤ ٨٣٠	٢٧ ٨٩٣	١٣٥
ب س قطاع التجارة المنظم	٢٦ ٣٩٦	٩ ٩٢٢	٢٦٢
٧- قطاع التجارة غير المنظم	٢٠٠ ٠٠٠	٢ ٣٩٠	٤٧٨
المجمــــــــوع	٤٩٤ ٦١٥	١٠ ٦٥٦	٥ ٢٧١

Ibid.; P. 13 المصدر: —

قام الباحث الحالي باعداد الجدول ، كما قام بحساب ارقام العمودين رقم (٢) و رقم (٤) .
وبيانات العمود رقم (٣) من عرض دراسات الجهاز (مرجع سلف ذكره ، عام ١٩٨٧) ، ص ٣ .

(٥) القطاعات الخدمية ومنها

أ - التعليم :-

وقد تم تقدير متوسط عدد الوظائف بأقل قليلا من ١٦ ألف وظيفة سنويا ، بمتوسط تكلفة استثمارية ثابتة قدرها ١٦٤٦ جنيها ، وجملة التكلفة ٢٦ مليون من الجنيهات .

ب - الخدمات الصحية :-

تم تقدير متوسط عدد الوظائف بأقل قليلا من ٤ آلاف وظيفة ، بمتوسط تكلفة استثمارية ثابتة قدرها ٤٧٩٠ جنيها ، وجملة التكلفة ١٧ مليون جنيها .

(٦) القطاع المصرفي والتجارة المنظمة :-

أ - القطاع المصرفي :-

بلغ متوسط عدد الوظائف أقل قليلا من ٥ آلاف وظيفة ، بمتوسط تكلفة استثمارية ثابتة قدره حوالي ٢٨ ألف جنيها ، وجملة التكلفة ١٣٥ مليونا من الجنيهات .

ب - التجارة المنظمة :-

بلغ متوسط عدد الوظائف أكثر قليلا من ٢٦ ألف وظيفة ، بمتوسط تكلفة قدره حوالي ١٠ ألف جنيها ، وجملة التكلفة ٢٦٢ مليون جنيها .

(٧) القطاع غير المنظم :-

وتم تقدير عدد الوظائف بحوالي ٢٠٠ ألف وظيفة جديدة ، بمتوسط تكلفة قدره ٢ر٤ ألف جنيها ، وجملة التكلفة ٤٧٨ مليون جنيها .

ثالثا : تقديرات وزير القوى العاملة

وفقا لهذه التقديرات ، هناك أكثر من ٤٠٠ ألف من الافراد يدخلون الى سوق العمل كل عام ، ببياتهم كالاتي (١) :-

أ - من خريجي الجامعات : أكثر من ١٠٠ ألف خريج سنويا .

ب - من خريجي المراحل التعليمية المتوسطة : أكثر من ٢٠٠ ألف خريج سنويا .

ج - من الايدي الفنية التي تم تدريبها : أكثر من ١٠٠ ألف فرد .

(١) أنظر كلمة وزير القوى العاملة والتدريب (أ. عاصم عبد الحق) في افتتاح ندوة " تنمية فرص العمل " التي سبق الإشارة إليها ، المنعقدة في ديسمبر ١٩٨٧ ، صفحة ٢٠٢ .

غير أنه نظرا لان سوق العمل متشبع ولا يمتص سنويا الاحوالى ١٠٠ ألف فرد من الانواع الثلاثة المشار اليها بعاليه ، فمن هنا يتحول جزء كبير من هذا الكم اما الى جيش البطالة المفتوحة ، أو الى جيش البطالة المقنعة المتمثل فى العمالة الزائدة غير المنتجة .

وفيما يتعلق بالمجموعة الأولى - وهى مجموعة خريجي الجامعات (وعددهم أكثر من ١٠٠ ألف خريج كما أوضحنا حالا) ، فهناك فائض كبير منهم فى بعض التخصصات ، بينما هناك نقص فى الخريجين من تخصصات أخرى بعينها (١) ، مما يعنى فى النهاية عدم وجود اتساق بين العرض والطلب . ولاشك أنه كان فى الامكان تلافى جزء من هذه المشكلة لو تم اتخاذ الاجراءات الكفيلة بالتقليل من قبول الكليات - التى تتصف بفائض فى خريجها - من الحاصلين على الثانوية العامة وزيادة الاعداد التى تلتحق منهم بالكليات التى يتصف خريجوها بقلّة المعروض منهم فى سوق العمل .

وهناك بعض الملاحظات التى ترد بشأن بعض التقديرات المذكورة آنفا منها :-

(١) الجهاز التخطيطي يناقش نفسه :-

يضم الجهاز التخطيطي فى مصر ، فيما يضم ، وزارة التخطيط ومعهد التخطيط وجهاز الاحصاء . ويشرف عليهم جميعا وزير التخطيط . ومن هنا كان المفروض من أن تكون أية بيانات تصدر من أى جهة تعمل تحت مظلة " الجهاز التخطيطي " تكون متسقة مع بيانات أية جهة أخرى تتبع ذلك الجهات التخطيطي .

غير أن الأمر ليس كذلك فيما يتعلق بالتقديرات الاحصائية المشار اليها بعاليه . ويتضح لنا ذلك من الآتى :-

أ - جهاز الاحصاء ينتقد بيانات وزارة التخطيط :

لا أدل على اختلاف بيانات جهاز الاحصاء عن بيانات وزارة التخطيط من الكلمات التالية التى وردت فى " عرض لدراسات الجهاز المركزى للتعبة والاحصاء " (٢) والتى نذكر بعض مقتطفات منها هنا :-

(١) نفس المرجع (عاصم عبد الحق) ، ص ٨
(٢) وذلك فى الورقة المقدمة الى ندوة " تنمية فرص العمل " (ديسمبر ١٩٨٧) وقد سبق الإشارة الى تلك الندوة من قبل - ص ٢٩ - ٣٠ .

" لقد كان من الأسباب القوية لدراسة اسواق العمل الفرعية فى مصر ما توصلت اليه وزارة التخطيط - فى بداية خطة ١٩٨٣/٨٢ - ١٩٨٧/٨٦ - من تقدير لعدد فرص العمل الجديدة بحوالى ٤٠٠ ألف فرصة عمل سنويا ، بتكلفة استثمارية قدرها ١٥ ألف جنيه مصري لكل .

" وتحققا من هذه النتيجة ، تمت دراسة اسواق العمل الفرعية ٠٠٠ وتوصلت الدراسات القطاعية الى نتائج مختلفة عن تقديرات وزارة التخطيط ٠٠ وتحديلا على ذلك نورد ما توصلت اليه الدراسات القطاعية لاسواق العمل من نتائج خلال الخطة الخمسية (المذكورة باعلاه) " .

" وتؤكد الأرقام (أى أرقام الجهاز) الاختلافات بين التقديرات الأولية للخطة الخمسية لفرص العمل وتكلفتها " (التي أوردتها وزارة التخطيط) " وما توصلت اليه الدراسة المكتبية والميدانية فى اطار مشروع سوق العمل المصرى " (والذي قام به الجهاز) .

وما يدعوا للاندعاش والعجب ، أنه باستعراض أسما من شاركوا فى إعداد دراسة الجهاز عن " سوق العمل فى مصر " نجد أن هناك - فضلا عن بعض أعضاء الفريق البحثى العاملين بجهاز الاحصاء ، هناك مجموعة عملت بوزارة التخطيط (قبل أن تنقل منها الى الجهة الثالثة الكونة للجهاز التخطيطى - الا وهى معهد التخطيط) ، كما وأن هناك - من أعضاء الفريق البحثى - البعض الذى لا يزال يعمل بمعهد التخطيط للآن (عام ١٩٩٠) ، وكل هذا واضح خاصة بالنسبة لمجموعات قطاع الزراعة ، وقطاع الصناعة ، وقطاع الخدمات ، وقطاع التجارة والقطاع المصرفى ، والقطاع غير المنظم (١) .

ب - وزارة التخطيط تنتقد وزارة التخطيط

فى تقرير ندوة " تنمية فرص العمل " هناك مناقشات وتمحيبات ، منها ماورد على لسان أحد المسؤولين عن الموارد البشرية بوزارة التخطيط (٢) فى تعليقه على تقديرات وزارة التخطيط فى هذا المصد ، ذاكرا أن هذه الدراسات :-

(١) انظر نفس المرجع السابق ، ص ٣١ كلها .
(٢) انظر تقرير الندوة نفسها ، الجزء الأول ، ص ١٩ .

" هي دراسات متفرقة لم يكن هناك تنسيق بينها وبين بعضها " ، و " كل من ينظر الى الخطة (يقصد خطة الموارد البشرية) لم يجد سوى ارقاما اجمالية ... " فهي مجرد مجموعة جداول " ... " وهذا ليس تخطيط للقوى العاملة " . و " أضعف قسم في الخطة القومية هو قسم الموارد البشرية " ... وهناك حاجة الى " تنسيق ... وجديـــــة ومصداقية لعمل خطة جديدة للموارد البشرية " .

ج - وزارة القوى العاملة تنتقد تقديرات وزارة التخطيط

ورد في تقرير " مداولات الندوة وتوصياتها " (ندوة ديسمبر ١٩٨٧)
وفي الجزء الأول منها على لسان أحد المسؤولين بوزارة القوى العاملة (١)
الاتي :-

" وبالنسبة لرقم ال ٤٠٠ ألف فرصة عمل " الوارد بتقديدهــــــــــــــرات
وزارة التخطيط) " ٠٠٠ عندما بدأنا نحلل هذا الرقم ، وجدنا
أن وزارة التخطيط وصفتها فى خطة ٨٣ / ٨٢ - ١٩٨٧ / ٨٦ هـ
مخرجات التعليم الجامعى والمتوسط ، تحققنا من هذا الرقم ، وهو
لايمثل احتياجات السوق ٠٠٠ هـ " (أى الوزارة) " تقدم فرص
عمل غير منتجة عبارة عن فرص عمل تمثل بطالة مقنعة أو فرص منح
تأمين بطالة " .

وفي مكان آخر ، بنفس مجلد مداوات النخوة وأوراقها ، يذكر ذلك المسئول
الآتى :-

" البيانات الخاصة بالعمالة جاءت في الخطط القومية مجمعة ، أى أن البيانات لم تظهر على المستوى المهنى ٠٠٠ "

" أما بالنسبة للبيانات الخاصة بالهياكل المهنية ، فقد ظهر أن البيانات

(١) وهو يشغل " مستشار تخطيط وتنمية الموارد البشرية " ، وفي ذات الوقت " مدير عام الإدارة العامة لدراسات وبحوث القوى العاملة وسياسات الاستخدام بالوزارة " . . . وذلك كما هو موضح بالضبط قرين اسمه على الورقة المعنونه : " جهود وزارة القوى العاملة فى تخطيط وتنمية القوى العاملة . . . الخ " ، بنفس الندوة .

(٢) راجع مناقشات الجلسة الاولى بهذه النسبة، ص ٢٣-٢٤.

(٢) راجع الموقعة الاولى با لجلسة الخامسة والمعنونة " الحالة الراهنة لسوق العمل المصري " ٢-٣-٢٠٢٢.

التي تصدرها وزارة التخطيط لاتساعد فى ايجاد هيكل مهنى نسبى يستخدم فى توزيع البيانات الخاصة بالعمالة فى الخطة كذلك فقد وجد أن بيانات وزارة التخطيط لاتعتمد على أى معايير أو محددات *Norms* للاحتياجات من العمالة أو رأس المال المستثمر فى خلق فرص العمل للمستويات المهنية المختلفة " .

خلاصة واستشراف المستقبل

نخلص من المناقشة المتقدمة ، وفى ضوء الواقع المعاش الى أن جملة قوة العمل التى تحاول دخول سوق العمل فى مصر فى كل عام يبلغ حجمها ٤٥٠ ألفا (١) . هذا بينما فرص العمل المتاحة بالفعل ، أى عدد الوظائف المعروضة والتى يقابلها طلب ويتم تشغيلها بالفعل فى كل عام ، تقدر بحوالى ١٥٠ (مائة وخمسون) ألف فرصة عمل (٢) . وعلى ذلك فيكون هناك فائز من المواطنين الذين فى سن العمل ويبحثون عنه ولا يجدونه تقدر بحوالى ٣٠٠ ألف فرد . وهذا الرقم يضاف الى رصيد جيش العاطلين الذى وصل حجمه الى حوالى ٢ مليون عاطل فى نهاية عام ١٩٨٦ .

وعن المستقبل ، فمن عام ١٩٨٧ والى نهاية عام ٢٠٠٠ ، وعلى امتداد ١٤ عاما ، فإن عدد العاطلين الاضافيين الذين يتراكمون عاما بعد عام ، يصل حجمه الى (١٤ عاما $\times$ ٣٠٠ الف =) ٤٢ مليون عاطل . فاذا أضفنا الى هذا الرقم رصيد العاطلين المتواجد من قبل (وبالتحديد فى عام ١٩٨٦ وفق التعداد العام فى نهاية ذلك العام) ، فيكون من المتوقع - اذا ظلت الاشياء الأخرى على حالها *Ceteris Paribus* - أن يقفز عدد العاطلين ، فى نهاية عام ٢٠٠٠ ، الى أكثر قليلا من ٦ مليون عاطل .

ومعنا الرقم لم يأخذ فى الحسبان بعض الأمور الهامة ومنها على سبيل المثال :

- ١- أن رقم الستة ملايين يمثل البطالة الصريحة أو المفتوحة *Open Unemployment* ولا يتضمن البطالة المقنعة أو المستترة *Disguised Unemp.* ، والتى تتمثل فى الأيدي العاملة الزائدة المفروضة على بعض المواقع فى الوزارات والمصالح الحكومية وبعض وحدات القطاع العام ، وليس لها انتاج ايجابى يبرر تشغيلها وصرف أجور أو مرتبات لها (وتسبب فى قيام مشاكل اقتصادية لتلك الوحدات) . وفى تقديرى أن حجم هذا النوع الأخير من البطالة (أى البطالة المقنعة أو المستترة) يصل الى ٢ مليون على أقل تقدير ، وذلك فى نهاية عام ١٩٨٦ . ومن المقرر أن يزداد هذا الرقم فى نهاية عام ٢٠٠٠ (على امتداد فترة ١٤ عاما) من ٢ مليون الى ٣ ملايين أو أكثر .

(١) أنظر Farrag; Op. Cit., PP. 7-8

(٢) بغض النظر عن مدى الحاجة اليهم ، ونتاجيتهم ومن ثم نعتقد أن هذا الرقم يضم فى جزئية منه عمالة زائدة ، وهى بطالة مقنعة .

٢ - أن ذلك الرقم (٦ مليون) لا يأخذ في الاعتبار تزايد اقبال الفتيات (خلال فترة الاربعة عشر عاما) على التعليم ، وكذلك ازدياد طلبهن للوظائف .

٣ - أن ذلك الرقم ايضا (٦ مليون) لا يأخذ في الاعتبار العمالة المصرية بالخارج العائدة للوطن والتي يضاف جزء من حجمها الى رصيد عاطلين الباقين بالوطن .

والسؤال الذي يرد الى الذهن هنا : كم ستصبح نسبة البطالة في نهاية القرن الحالي (أى في نهاية عام ٢٠٠٠) ؟ . تتلخص الاجابة على مثل هذا التساؤل في أن حجم سكان مصر - الذي يبلغ الآن في بداية ١٩٩٠ حوالى ٥٥ مليون نسمة - من المنتظر أن يصبح فى نهاية عام ٢٠٠٠ (٥٥ مليون حاليا + ١١ عاما × زيادة سنوية بسيطة قدرها ١,٠٥ مليون نسمة =) ٧٠ مليون نسمة . ومن المقرر أن يصل حجم قوة العمل في نهاية عام ٢٠٠٠ الى حوالى ١٨ مليون نسمة وبذلك تصبح نسبة البطالة الصريحة أو المفتوحة في نهاية عام ٢٠٠٠ (إذا ظلت الاشياء الاخرى على حالها) مساوية لحوالى $(\frac{٦ \text{ مليون نسمة}}{١٨ \text{ مليون نسمة}} \times ١٠٠ = ٣٣)$ % من حجم

قوة العمل . ونؤكد أن البطالة هنا هي بطالة صريحة أو مفتوحة . أما اذا أضفنا الى رقم البطالة الصريحة (وقدره حوالى ٦ مليون عاطل) الرقم التقديرى للبطالة المقنعة في نهاية عام ٢٠٠٠ والذي قد يصل الى ٣ مليون ، فإن جملة رقم البطالة يصل الى ٩ مليون نسمة ، وهذا يمثل نسبة $(\frac{٩ \text{ مليون}}{١٨ \text{ مليون}} \times ١٠٠ = ٥٠)$ % . ولوشك أن نسبة البطالة الصريحة فقط (وكذا نسبة البطالة الصريحة والمقنعة معا) لها مشاكلها الاجتماعية والسياسية والامنية الخطيرة ، فضلا عن نتائجها الاقتصادية غير الملائمة .

المبحث الثاني

بعض العوامل التي تزيد من حدة مشكلة البطالة

يتضح لنا مما سبق الإشارة إليه أن هناك عدة عوامل تزيد من حدة مشكلة البطالة في مصر بوجه عام ، منها :-

١- الزيادة السكانية :

لاشك أن زيادة السكان في مصر بحوالى مليون وربع المليون سنويا ، تزيد من حجم قوة العمل ، سواء كانت تتمتع بقدر معقول من التعليم على مختلف مراحله ، أو تتسم بالأمية . وهكذا أصبحت سوق العمل في مصر يدخلها كل عام مايقرب من ٤٥٠ ألف نسمة في —— العمل وتطلب العمل بالفعل .

٢- زيادة اقبال الفتيات على التعليم :

وبالتالى ازدياد طلبهن على العمل . وهذا يرجع الى تغير النظرة الى تعليم الفتاة من ناحية (بسبب تزايد قوة الحركة النسائية على مستوى العالم بما في ذلك مصر) ، وكذا ازاء ارتفاع تكلفة المعيشة (من غذاء وكساء والاسكان بالذات) ، وخروج المرأة للعمل للتخفيف من أعباء المعيشة على كاهل الأسرة .

٣- العمالة المصرية العائدة من الخارج :

فقد وصل حجم العمالة المصرية بالخارج الى أكثر من ٣ ملايين ، ومنهم من خرج ولم يكن له عمل محدد في مصر . وهكذا وقد عاد الكثيرون منهم بعد غيبة طالت الى ٣ أو ٤ سنوات ، وقد اكتسبوا مهارات معينة ، ويرغب العديد منهم فى الالتحاق ببعض الأعمال المنتجة . وهذا يزيد من رقم البطالة بوجه عام .

٤- جمود فرص العمل الحقيقية وعدم زيادتها الا بمعدلات متواضعة :

وهذا يرجع الى عدة اسباب منها عجز الدولة عن زيادة حجم الاستثمار الحقيقى وبقية توليفة مدخلات الانتاج اللازمة لامتناس قوة العمل التى تدخل الى سوق العمالة كل عام ، وذلك فى حقبتي السبعينات والثمانينات ، والتى تراكمت بشكل واضح فى الفترة الاخيرة . وأحد اسباب انكماش حجم الاستثمار هو عدم توافر العملة الصعبة اللازمة . وهذا يرجع الى عدة اسباب من بينها تدهور اسعار تصدير البترول ، وتذبذب تحويلات المصريين العاملين بالخارج

وانكماش حصيلة الصادرات التقليدية . . هذا فى الوقت الذى تزداد فيه وارداتنا من مختلف السلع وبخاصة المواد الغذائية ، مما أدى الى ظهور عجز كبير فى ميزان المدفوعات ، هذا فضلا عن تزايد حجم المديونية الخارجية ، وتزايد حجم الأقساط والفوائد للدول الدائنة .

هذا كان عن مشكلة البطالة بوجه عام . غير أنه تجدر الإشارة الى مشكلة البطالة بين المتعلمين بوجه خاص ، فهناك الخريجون من الجامعات والمدارس الفنية المتوسطة - بأنواعها المختلفة - وكذا الحاصلين على الثانوية العامة . والآن ونحن فى عام ١٩٩٠ ، نجد أن هناك اعدادا كبيرة من كل هؤلاء الخريجين منذ عام ١٩٨٤ لم تتح لهم فرص التوظيف . وقد تراكم عددهم عاما بعد عام . لقد سبق الإشارة الى تقديرات وزير القوى العاملة بأن من بين قوة العمل التى يبلغ حجمها حوالى ٤٥٠ ألفا هناك أكثر من ١٠٠ ألفا من خريجي الجامعات ، وأكثر من ٢٠٠ ألفا من خريجي المراحل التعليمية المتوسطة . . . ومن لا يدبر أمره من هؤلاء فإنه ينضم الى جيش العاطلين المؤهلين .

ولاشك أن مثل هذه القضية تدعو الى الازعاج . فاذا أخذنا فى الاعتبار خريجي الجامعات ، فنجد كم عانوا وكذا كمل عانى أهليهم فيما يتعلق بتعليمهم ابتداء من الصعوبات التى جابهتهم بصدد القبول بمرحلة الحضانة والروضة والتى أصبح لها مكاتب تنسيق (تماما مثل مكاتب التنسيق الخاصة بالالتحاق بالجامعات) . ثم الحاقهم بالمدارس الابتدائية ، فالاعدادية ، ثم مسألة الحاقهم بمدارس مرحلة التعليم الثانوى العام والتعليم الفنى (على مختلف أنواعه) . يلى ذلك "شبح" او "كابوس" الثانوية العامة ، حيث تعيش ربع مليون أسرة كل عام تحت وطأة ضغوط نفسية رهيبية . . . فضلا عن مشاكل الدروس الخصوصية والمجموعات " بداءة من مرحلة التعليم الابتدائى والاعدادى ، فالثانوى ، بل ووصلت الى بعض الكليات بالتعليم العالى . وبعد كل هذه المتاعب والضغوط النفسية والمادية يتعذر على النظام الاقتصادى استيعاب هؤلاء فى سوق العمل . ومن هنا يتحول خريجو التجارة والمهندسون الى العمل كسائقى أجرة ، أو الى البيع فى محلات تجزئة . . . الى آخر هذه القضية المعروفة للجميع هذه الايام والتى أصبحت ظاهرة خطيرة تنخر فى عظام المجتمع المصرى .

وإن كانت هناك اصوات قد نادى بتشجيع التعليم الفنى وتوجيه حاملى الاعدادية الى الالتحاق بمدارس التعليم الثانوى الفنى ، بمختلف أنواعه ، بدلا من التعليم الثانوى العام وذلك لتفادى تزايد اعداد خريجي الجامعات ، الا أن الحملة النهائية لذلك كانت تراكم الالاف من خريجي المدارس الثانوية الفنية ، وتراكم اعدادهم عاما بعد عام ، بعد أن تشبع سوق العمل بهم ، وتحولوا هم ايضا الى جيش العاطلين .

واذا كل ذلك وجه البعض انتقادات شديدة الى التعليم فى حد ذاته غير أن حقيقة الأمر تتلخص فى أن التعليم فى حد ذاته هو استثمار فى البشر وحتى ان لم يعتبره البعض كذلك ، فهو بند استهلاكى مقبول . وهذا راجع الى أن التعليم - فى حد ذاته - يعمل على بناء الانسان ، ويشعره بأدميته وكيانه ، ويعمل على زيادة إنتاجيته فى مجال أى عمل يـنـاط اليه بانجازه . وقد عرفت البلاد المتقدمة شأن العلم ومنافعه ، فشجعت العلم والتعليم والبحث العلمى . وقد ادى ذلك الى تقدم التكنولوجيا ، وتحقيق التقدم الاقتصادى الذى نلمسه فى زيادة الانتاج فى مجالات عديدة ، واشباع حاجات المواطنين فى تلك البلاد وتحسين مستوى رفاهتهم .

المبحث الثالث

الآثار المختلفة لقضية البطالة

يمكننا التفرقة بين عدة آثار للبطالة نقوم بتبويبها في مجموعات بعينها ، منها الآثار الاقتصادية ، والاجتماعية ، والأمنية . ونشير في ايجاز هنا الى مثل تلك الآثار المختلفة .

(أ) الآثار الاقتصادية : ويمكن تلخيص بعضها في الآتي:

- ١- لاشك أن وجود شباب في سن العمل ولا يجد عملاً يعتبر بمثابة هدر لأحد عناصر الانتاج الهامة في أي مجتمع ، وبالتالي انخفاض حجم الانتاج المحتمل .
- ٢- تواجد اعداد كبيرة من هؤلاء الشباب العاطل - وقد عمل ما في وسعه لانهاء تعليمه الجامعي أو الفني - بدون عمل منتج لهو اهدار للموارد المحدودة للانفاق على التعليم . وان كنا نعتبر الانفاق على التعليم في حد ذاته مكسب كبير للانسان ، غير أنه من المفضل أن تتم ترجمة ذلك في انتاج سلع وخدمات عديدة يفيد منها المجتمع في نهاية الأمر .
- ٣- قلة فرص العمل بالقطاعات الانتاجية السليعية ، وعلى رأسها الزراعة والصناعة ، يدفع الشباب الى العمل بأنشطة هامشية طفيلية وخدمية . وبذلك تصبح تلك القطاعات الخدمية بمثابة اسفنجة تمتص قوة عمل شابة يحتاج اليها المجتمع ليحقق له الرخاء لو توافرت بقية توليفة مدخلات عملية التنمية .
- ٤- ان فرض اعداد من هؤلاء على الوزارات والمصالح الحكومية وكذا بعض وحدات القطاع العام لتعيينهم في وظائف دون عمل واضح يؤدي الى تغشى ظاهرة البطالة المقنعة وتدنى الانتاجية المتوسطة للعمالة في تلك المواقع .
- ٥- قيام البعض من العاطلين بأداء أعمال وأنشطة " تحتية " يؤدي الى كبر حجم الاقتصاد الخفي . وهناك بعض أنشطة غير مشروعة وضارة بالاقتصاد القومي وبالمجتمع (من ذلك مثلاً الاتجار في المخدرات ، وتجارة العملة ... وماشابه ذلك) .
- ٦- يحاول بعض العاطلين القيام بعدة أعمال في وقت واحد ، ليجمع كل منهم أكبر قدر من الدخل في نهاية كل شهر للانفاق على نفسه وعلى أسرته . ومثل تلك المنافسة وتكالب البعض على أداء أكثر من عمل يقلل من فرصة آخرين للالتحاق بتلك الأعمال الأخرى ، وتظهر البطالة المفتوحة أو المريحة بشكلها الواضح .

٣- تزايد حجم ظاهرة التفكك الأسرى وذلك بسبب تغيب العائل عن الأسرة سواء في أدا أعمال اضافية تستنفذ كل وقته نهارا وجزءا من الليل ، أو لسفره للخارج للعمل (هجرة مؤقتة) فنقل الرقابة على الأبناء ، ويحدث الانحراف . ويقف العائد المادي في أحيان كثيرة عاجزا عن اصلاح ماأفسده الانحراف .

نتائج أمنية

(ح)

تؤدي الآثار النفسية والاجتماعية لدى العاطلين الى العنف والجريمة ، وقد ضاق الشباب بالبطالة لفترة تطول الى سنوات ٠٠٠ وتظهر أفكار مشوهة متطرفة لدى العديد منهم عن حاضر قاسى ، ومستقبل غير مضمون . وما يزيد من حجم مشـل تلك المشكلة انتشار ظاهرة ادمان الشباب لأنواع جديدة من المخدرات تخرب العقول وتدفع على ارتكاب أية مخالفات للحصول على الأموال اللازمة لشراء مثل هذه المخدرات ، حتى ولو عن طريق السرقة بالاكراه (بل وسرقة الأسرة أيضا) ، والقتل ٠٠٠ وما الى ذلك .

المبحث الرابع

نحو استراتيجية مقترحة للتقليل من حدة مشكلة البطالة

إذا تزايد حجم البطالة في مصر من ناحية ، وزيادة حدة آثارها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والأخلاقية من ناحية أخرى ، يستلزم الأمر تبني استراتيجية للحد من تلك المشكلة وآثارها الضارة .

وتستند مثل هذه الاستراتيجية المقترحة الى عدة محاور منها :

- ١- الحد من الزيادة السكانية .
- ٢- اعادة هيكلة العمالة في بعض القطاعات .
- ٣- الاهتمام بالتدريب التحويلي .
- ٤- حسم مسألة " التعليم والعمالة الزائدة " .
- ٥- اتباع التكنولوجيا الملائمة في بعض القطاعات .
- ٦- رسم اطار واضح لتشغيل العمالة المصرية بالخارج في ضوء التقارب العربي .

ونسشير الى كل من هذه المحاور بشيء من الايجاز . غير أن لضمان البدء بطريقة علمية وصحيحة ينبغي الاهتمام بالبيانات الاحصائية للحصول على معلومات موثوق منها ويمكن الاعتماد عليها ، سواء فيما يتعلق بقوة العمل أو العمالة أو البطالة بأنواعها وأحجامها وما الى ذلك . وقد يستلزم ذلك تعاون كافة الجهات المعنية لاتاحة المعلومات الاحصائية السليمة المتعلقة بمثل هذه المتغيرات الهامة بما في ذلك رصد لارقام العمالة الزائدة في بعض المواقع ، والتي تعتبر بمثابة بطالة مقنعة ، يمكن الاستفادة بها في مواقع أخرى .

- ١ - الحد من الزيادة السكانية : لقد سبق أن أشرنا في الدراسة الحالية الى أن سكان مصر يزدادون بحوالى مليون وربع مليون نسمة كل عام . ومثل هذه الزيادة الكبيرة تؤدي الى ولوج قوة عمل كبيرة الحجم كل عام تصل الى مايقرب من نصف مليون (مائتين متعلم وأمي) ، الى سوق العمل ، ولايستوعب السوق منها الا مايقرب من ١٥٠ ألف في أفضل الأحوال . ومن هنا يلزم اتخاذ الاجراءات الكفيلة بتخفيض الزيادة السكانية السنوية ، وبالتالي التقليل من عرض قوة العمل ، وتقليل حدة البطالة التي تتراكم من عام لعام .

اعادة هيكلة العمالة فى بعض القطاعات : لما كانت الأيدي العاملة تتجه - ازا - ظاهرة البطالة - تتجه الى القطاعات الخدمية الهامشية والطفيلية ، وتشكل بذلك نوعا آخر من البطالة ، ونعنى به البطالة المقنعة ، متمثلة فى عمالة زائدة عن الحاجة ، فان الأمر يتطلب وقف زحف الأيدي العاملة الى مثل تلك الأنشطة بالقطاعات الخدمية وخلق الظروف الملائمة لتوظيفها بالقطاعات الانتاجية وعلى رأسها قطاعى الزراعة والصناعة . وينبغى أن يسير نمط التوظيف حاليا ومستقبلا فى هذا الاتجاه بفرض خلق وظائف حقيقية منتجة . وهذه النتيجة يمكننا الوصول اليها اذا ما أخذنا فى الاعتبار مسألة اشباع الحاجات المعيشية للمواطنين فى مصر من تغذية وكساء واسكان ٠٠٠٠ وما الى ذلك . ولاشك أن إشباع هذه الحاجات يتطلب تيارا أو تدفقا من مختلف السلع ، بعضها قد نقوم بانتاج جزء منه فى الداخل ، ونستورد الجزء الآخر من الخارج . فاذا كانت هذه السلع يتم انتاجها فى القطاع الزراعى ، فعلينا أن نشجع زيادة انتاج مثل تلك السلع الزراعية ونخرج الى المحررا بفرض استصلاح أراضى جديدة ، ونستخدم التكنولوجيات المختلفة الكفيلة بزيادة الانتاج من السلع المطلوبة واثابة وتعبيئة بقية مفردات توليفة مدخلات الانتاج المطلوبة . أما اذا كانت السلع المطلوبة لاشباع بعض حاجات المواطنين هى سلع مصنعة ، فعلينا أيضا تشجيع انتاج مثل تلك السلع محليا ، واثابة كافة الظروف اللازمة لذلك (كما أشرنا بالنسبة للسلع الزراعية) ، ونقيم العديد من المشروعات الصناعية وبذلك نعمل على زيادة حجم الانتاج القومى من ناحية ، ونقلل من العجز فى الميزان التجارى وميزان المدفوعات ، كما تقل المديونية الخارجية تجاه العالم الخارجى ٠٠٠ وفى جميع مثل هذه الأحوال ، فان فرص العمالة تكون حقيقية ومنتجة .

وفى مثل هذه الأحوال فقد يتطلب الأمر الاهتمام بتنمية مختلف الصناعات البيئية والحرفية ، والتي تمتد عددا لا بأس به من قوة العمل . كما قد يتطلب قيام المشروعات الصناعية تشجيع قيام صناعات صغيرة مختلفة لتغذية الصناعات الكبيرة .

وعند تشغيل الأيدي العاملة تشغيليا حقيقيا فى مواقع عمل منتج ، وتكون انتاجيتهم فى تلك المواقع مرتفعة ، ويتحملون على أجور عالية تتمشى مع ما يبذلونه من جهود وكذا مع انتاجياتهم ، فان كل منهم سيقدر أن يقتصر عمله على وظيفة واحدة ، ولا يفكر فى القيام بأعمال اضافية . وبهذا تتم ااثابة فرص عمالة يقوم بادائها آخرون . وهكذا تزداد ظاهرة " الوظيفة الواحد " وتقل ظاهرة " تعدد الوظائف " التى يلجأ اليها العديدون تحت ضغط ارتفاع تكلفة المعيشة وازدياد متطلبات الحياة .

ومن ناحية أخرى ، قد ينسحب جزء لا بأس به من العاملين في الأنشطة الخدمية الهامشية من مثل هذه الأنشطة ، خاصة اذا كانت مؤهلاتهم العلمية التي أعضوا عنها عيونهم تؤهلهم للعمل بالأنشطة الانتاجية الحقيقية ، وينسحب هؤلاء الى الأنشطة الأخيرة . ومن هنا سوف لانجد حاملو بكالوريوس الزراعة يعملون كسائقى سيارات أجرة وانما سيتجهون الى القطاع الزراعى ، كما سينسحب المهندسون من العمل فى المطاعم مثلا الى المشروعات الصناعية ، حيث هناك تكون مواقع عملهم المنتجة الحقيقية . ومن هنا ، يتم العمل بالفعل بالمبدأ القائل " الرجل المناسب فى المكان " - أو لنقل فى العمل - المناسب " .

الاهتمام بالتدريب :

- ٣

لاشك أنه من الأهمية بمكان تدريب أى انسان على العمل الذى سيعمل به قبل البدء فيه بصورة مستمرة . وهذا الأمر تظهر أهميته بوضوح عندما يتم الحاق عدد من قوة العمل فى أعمال جديدة بالنسبة لهم ، ولم تكن لديهم أ درايه بها من قبل ، أو أن تخصصاتهم وفقا لمؤهلاتهم العالية بعيدة بعض الشيء عن مجال تلك الاعمال .

ومن ناحية أخرى ، فقد يتم سحب بعض الأيدي العاملة بالفعل فى أعمال تكون انتاجياتهم منخفضة الى أعمال أخرى تبشر بزيادة انتاجياتهم فيها ، ومثل هذا الانتقال أو التحول من مهنة الى أخرى يتطلب بالطبع نوعا من " التدريب التحويلي " . ومن هنا يلزم الاهتمام بالتدريب المهني ، وبخاصة التدريب التحويلي ، خاصة وأن " التدريب المهني " فى مصر ، بوجه عام ، يجابه مشاكل متعددة ، منها عدم توافر مراكز التدريب الكافية (خاصة فى الأماكن الآهلة بالسكان) والازدواجية ، وارتفاع تكلفة التدريب لاسباب متعددة ... وما الى ذلك (١) .

(١) لتفصيل أكثر أنظر م . محمد أحمد رشدى . " سياسات التدريب المهني وتنمية فرص العمل " (بمجلد ندوة تنمية فرص العمل السالف الاشارة اليها) ، الجلسة السادسة ، ص ٩ - ١٨ وكذا د . نادية حليم سليمان . التدريب المهني فى مصر ، بحث ميداني ، المركز القومى للبحوث الاجتماعيه والجناثيه ، القاهرة ، ١٩٨٢ ، صفحات متفرقة .

حسم مسألة " التعليم والعمالة الزائدة " :

- ٤ -

تثير العمالة المتعلمة العاطلة نقاشا حادا في أيامنا الحالية ، خاصة بعد أن تضخم عددها . وحقيقة الأمر هي أنه في ذات الوقت الذي يتوافر فيه كم كبير من خريجي الكليات النظرية ، فهناك نقص واضح في خريجي بعض الكليات العملية . ومن هنا فإن جزءا لا بأس به من قوة العمل المتعلمة العاطلة هو من خريجي الكليات النظرية .

وتجدر الإشارة الى ظاهرة خطيرة . فعندما ارتفعت الأصوات معلنة ضرورة إلحاق تلاميذ المرحلة الإعدادية ، بعد انتهائهم منها ، بالمدارس الثانوية الفنية والعمل على تشجيع التعليم الفني ، أغفل هؤلاء أن فرص الاستثمار الحقيقية ، وبالتالي فرص العمالة الحقيقية ، قليلة . ومن هنا حدث تشبع بسرعة في سوق القوى العاملة حتى بالنسبة لخريجي المدارس الثانوية الفنية . ولذلك ، يرى البعض ضرورة الاهتمام بتخطيط القوى العاملة خاصة بالنسبة لأصحاب المؤهلات العليا والمتوسطة الفنية، وذلك حتى لا تحدث فوائض منهم تنضم الى جيش البطالة المتراكم من قبل .

- ٥ -

اتباع التكنولوجيات الملائمة في بعض أنشطة القطاعات :
إذاً مشكلة البطالة ، ينادى البعض باستخدام التكنولوجيات الملائمة المكثفة لاستخدام عنصر العمل . ومن هنا يعترض البعض على استخدام الميكنة في أنشطة لا داعي فيها - خاصة في المرحلة الحالية - الى استخدام الميكنة . ويعطون أمثلة لذلك منها الميكنة في بعض الأنشطة الزراعية وبعض المشروعات الصناعية (التي يمكن فيها الاستعانة بالعمالة) وكذا بعض الأنشطة الخدمية .

- ٦ -

رسم اطار واضح لتشغيل العمالة المصرية بالخارج :
لقد وصلت أرقام العمالة المصرية بالخارج ، في بعض الأحيان ، الى أكثر من ٣ مليون فرد . وقد لعبت العمالة بالخارج دورا ملحوظا بالطبع في التقليل من حدة البطالة في مصر على الأقل في الأجلين القصير والمتوسط ، وليس في الأجل الطويل .

غير أنه في الآونة الأخيرة ، وخاصة بعد تراجع العوائد النفطية التي كانت تتحمل عليها البلاد العربية من ناحية ، وتوقف حرب العراق/ناحية أخرى ، بدأت أعداد كبيرة من العمالة المصرية تعود الى أرض الوطن ، مطالبة بفرص عمل في مصر ، خاصة وأن نسبة كبيرة منها في سن العمل والشباب . ولاشك أن هذا يزيد من حجم البطالة .

هذا وقد تكون هناك بعض العوامل التي تقلل من مشكلة العمالة المصرية بالخارج ، من ذلك مثلا التقارب العربي الواضح ، فضلا عن قيام مجلس التعاون العربي . وفي مثل هذه الأوضاع الجديدة ، قد يتم الاستعانة بالأيدي العاملة المصرية بدلا من تلك الآسيوية والأجنبية . وهذا يشجع بالطبع بقاء العمالة المصرية بالخارج لفترات أطول من ناحية ، كما يشجع خروج آخرين للعمل هناك . ولاشك أن الأمر يحتاج الى دراسات عن أسواق العمل في البلاد العربية (وغيرها أيضا) ، وخاصة في بلاد مجلس التعاون العربي . وعلينا أن نتذكر ماأشرنا اليه حالا من أن هذا الاجراء ليس بالحل طويل الأجل للأيدي العاملة المصرية الفائضة بسوق العمل المصري .

غير أنه تجدر الإشارة الى أن رقم البطالة من المتوقع زيادته بحلول مهاية عام ١٩٩٠ ، على الاقل في الأجل القصير ، وذلك بسبب السحب القائمة التي تغلق سماء منطقة الخليج ، وتقلل أوضاع الحكم هناك ، خاصة بعد التهديدات المتوالية من بلد لبلاد أخرى تقع في منطقة الخليج . ولاشك أن ذلك يخلق الذعر بين العاملين المصريين بالخارج وعائلاتهم وتدفعهم دفعا الى العودة فرادى أو جماعات ، سواء من العراق أو الكويت أو غيرها من البلاد المجاورة . وإذا علمنا ان الأيدي العاملة بتلك المنطقة تصل الى ٢ مليون (بل أكثر من ذلك وفقا لبعض التقديرات) ، فان عودة هؤلاء ، بطريقة مكثفة ، ستعمل على زيادة الرقم المطلق لحجم البطالة ولاشك أن مثل هذا الامر يتطلب اتخاذ مختلف التدابير اللازمة ^{للتقليل من} المشاكل الناجمة عن ذلك .

ملحق رقم (١١) جداول إحصائية

جدول رقم (٣) (١/١١)

قوة العمل في مصر موزعة وفق الهيكل المهني

(لمن هم في الفئة العمرية من ١٢-٦٤ عاما)

في عامي ١٩٨٠ و ١٩٨٤

بيان	١٩٨٠	١٩٨٤
<u>القسم الأول :</u>		
فلاحون	٤٠%	٣٨%
عاملون في الانتاج	٢٢%	٢١%
في الخدمات (الانتاجية)	٨%	٧%
المجموع في القسم الأول	٧٠%	٦٦%
<u>القسم الثاني :</u>		
مهنيون محترفون	٩٦%	١١٣%
أعمال إدارية	١٣%	٢٥%
أعمال كتابية	٧٦%	٨٥%
نشاط البيع	٦٤%	٦٠%
المجموع في القسم الثاني	٢٥%	٢٨%
اخرى غير موضحة	٥%	٦%
المجموع الكلي	١٠٠%	١٠٠%

المصدر : Farag, op. cit., p.13.

جدول رقم (٢/١/٣)

قوة العمل في مصر موزعة وفق قطاعات النشاط الاقتصادي
ووفق العينة (لمن هم في فئة السن من ١٢-٦٤ عاما)
في عامي ١٩٨٠ و ١٩٨٤

بيان	١٩٨٠	١٩٨٤
<u>أولاً : في النشاط الأولي</u>		
١ / ١ في الزراعة والصيد	%٤٠ر٢	%٣٨ر١
٢ / ١ في الأنشطة الاستخراجية	%٠ر٢	%٠ر٣
الجملة في النشاط الأولي	%٤٠ر٤	%٣٨ر٤
<u>ثانياً : في النشاط الثانوي</u>		
١ / ٢ في الصناعة التحويلية	%١٣ر٩	%١٣ر١
٢ / ٢ في الغاز والكهرباء والمياه	%٠ر٨	%٠ر٧
٣ / ٢ في البناء والتشييد	%٤ر١	%٤ر٩
الجملة في النشاط الثانوي	%١٨ر٨	%١٨ر٧
<u>ثالثاً : في النشاط الثالثي (الخدمي)</u>		
١ / ٣ في التجارة	%٨ر٥	%٨ر٠
٢ / ٣ في النقل والمواصلات	%٤ر٩	%٤ر٤
٣ / ٣ في المال والتأمين	%١ر٢	%١ر٣
٤ / ٣ في الخدمات	%١٩ر٢	%٢٠ر٣
الجملة في النشاط الثالثي (الخدمي)	%٣٣ر٨	%٣٤ر٠
بنود أخرى غير موضحة	%٧ر٠	%٨ر٩
المجموع الكلي (%)	%١٠٠ر٠	%١٠٠ر٠
المجموع الكلي بالأرقام المطلقة	١٠ر٣ مليوناً	١٢ر٦ مليوناً

جدول رقم (٣٥ / ٣)

حجم الوظائف وفقا للأنشطة الاقتصادية في مصر
في بعض السنوات (بالالف)

قطاعات الأنشطة الاقتصادية	الأرقام المطلقة والنسبة المئوية	١٩٦٥/٥٩	١٩٦٥/٦٤	١٩٧٠/٦٩	١٩٧٥	١٩٨١/٨٠	١٩٨٤/٨٣
أولا : القطاعات السبعة							
١/١ الزراعة	أرقام مطلقة %	٣٢٤٥ %٥٤	٣٧٥١ %٥١	٤٠٤٨ %٤٩	٤٢١٨ %٤٥	٤٢٠٠ %٣٧	٤٣٢٤ %٣٤
٢/١ الصناعة	أرقام مطلقة %	٦٠٢ %١٠	٨٢٥ %١١	٩١٦ %١١	١١٧٥ %١٣	١٤٣٠ %١٣	١٦١٣ %١٣
٣/١ البترول	أرقام مطلقة %	— %	— %	— %	— %	٢٠ %٠٢	٢٨ %٠٢
٤/١ الكهرباء	أرقام مطلقة %	١٢ %٠٢	١٨ %٠٢	٢٣ %٠٣	٤١ %٠٧	٦٣ %٠٦	٧٤ %٠٦
٥/١ التشييد	أرقام مطلقة %	١٨٥ %٣	٣٤٥ %٥	٣٨٨ %٥	٤٤٧ %٥	٦٥٧ %٦	٧٥٣ %٦
جملة أولا القطاعات السبعة	أرقام مطلقة %	٤٠٤٣ %٦٧	٤٩٣٩ %٦٨	٥٣٧٥ %٦٥	٥٨٨٢ %٦٣	٦٣٧٠ %٥٦	٦٧٩١ %٥٣
ثانيا : القطاعات غير السبعة							
١/٢ النقل والمواصلات وقناة السويس	أرقام مطلقة %	٢١٩ %٤	٢٧٨ %٤	٣٤٧ %٤	٤٠٤ %٤	٤٦٠ %٤	٤٧٠ %٤
٢/٢ التجارة والعمال	أرقام مطلقة %	٦٣٦ %١١	٧٣٠ %١٠	٨٠٢ %١٠	٩٦٦ %١٠	١٢٠٧ %١١	١٢٤٧ %١٠
٣/٢ المبانى السكنية	أرقام مطلقة %	١٦ %٠٣	٢١ %٠٣	١٣٦ %٢	١٤٣ %١,٥	١٦٦ %١,٥	١٨٥ %١,٤
٤/٢ المرافق العامة	أرقام مطلقة %	٢٥ %٠,٤	٣٠ %٠,٤	٣٤ %٠,٤	٤٧ %٠,٥	٦٤ %٠,٦	٧٣ %٠,٦
٥/٢ الخدمات الأخرى	أرقام مطلقة %	١٠٦٧ %١٨	١٣٠٧ %١٨	١٥٨١ %١٩	١٩٨٨ %٢١	٢١٧٣ %٢٨	٢١١٠ %٢٢
جملة ثانيا القطاعات غير السبعة	أرقام مطلقة %	١٩٦٢ %٣٣	٢٣٦٥ %٣٢	٢٩٠٠ %٣٥	٣٥٤٩ %٣٨	٥٠٦٩ %٤٤	٦٠٨٦ %٤٧
المجموع الكلى	أرقام مطلقة %	٦٠٠٦ %١٠٠	٧٣٠٤ %١٠٠	٨٢٧٥ %١٠٠	٩٤٣٠ %١٠٠	١١٤٣٩ %١٠٠	١٢٨٧٧ %١٠٠

المصدر :- الجدول من اعداد الباحث الحالى ، والبيانات هي أرقام أختارها الباحث من جدول ورد بدراسة معنونة :
"الحالة الراهنه لسوق العمل المصرى " قدمها د. اسماعيل محمد قزمان الى ندوة : تنمية قوى العمل
ديسمبر ١٩٨٧ وموضح بان الأرقام محسوبة من بيانات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ، الاحصاء
السنوى ، من ١٩٦٥/٥٩ الى ١٩٨٤/٨٣ ، وكذا أرقام وزارة التخطيط المتعلقة بمتابعة الخطط الاقتصادية
١٩٨٥/١٩٦٦ . (قام الباحث الحالى بتقريب الأرقام الى اقرب الف وكذا تقريب النسبة المئوية الى اقرب
أحاد) .

ملحق رقم (٤)

دليل الشباب المصرى الى التدريب المهنى

تتبنى الحكومة - ممثلة فى بعض وزاراتها وهيئاتها المختلفة - وكذا بعض وحدات القطاع العام والخاص ، برامج متعددة للتدريب المهنى . ومثل هذه البرامج متاحة لأعداد من الشباب المصرى وذلك فى عدة قطاعات أو مجالات . وسنتناول هنا دليل الشباب الى التدريب المهنى ^(١) فى مجال الزراعة ، ثم فى الصناعة فالتشييد والبناء

أولا : التدريب فى مجال الزراعة

تقوم وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى بتقديم الجزء الغالب من التدريب المهنى فى مجال الزراعة ^(٢) واستصلاح الأراضى ، خاصة بالنسبة للأعمال المتصلة بالتشجير والتطعيم والبيطرة . وتجدر الاشارة الى أن وزارة الزراعة تتبعها بعض المراكز والتي منها :

١ - مركز التدريب المهنى لفلاحى البساتين :

ومقر هذا المركز بالقناطر الخيرية . ونعرض هنا بعض المعلومات عن ذلك المركز .

- | | |
|-----|--|
| ١/١ | مدة الدراسة بالمركز : ٣ سنوات (برنامج نظرى ٤٠% ، وعمل ٦٠%) . |
| ٢/١ | موعد ووسيلة الاعلان عن : صيفا وعن طريق الصحف . |
| ٣/١ | بداية الدراسة : فى بداية اكتوبر من كل عام . |
| ٤/١ | أقسام الدراسة : يوجد شعبتين بالمركز هما : |
| | أ - شعبة " العمالة الماهرة " . |
| | ب - شعبة " العمال نصف المهرة " . |

(١) اعتمدنا فى عرض الدليل الحالى المتعلق بالتدريب المهنى على البحث الذى أجرته د . نادية حليم سليمان وآخرون . لتفصيل أكثر : د . نادية حليم سليمان (آخرون) التدريب المهنى فى مصر ، القاهرة ١٩٨٢ ، صفحات متعددة . وهناك اشارة الى أعمال ودراسات وزارة العمل (١٩٦٨) ووزارة القوى العاملة (١٩٧٢) .

(٢) نفس المصدر ، ص ٦٤-٦٦ .

٥/١ شروط الالتحاق والمزايا المتاحة للمتدرب بكل شعبة

شعبة العمال المهرة ١/٥/١

أولا : شروط الالتحاق بشعبة العمالة الماهرة

- المعيشة في بيئة زراعية
- الشهادة الاعدادية (أو مايعادلها)
- العمر ١٦ - ٢٥ سنة
- النجاح في اختيار القدرات
- اجتياز الكشف الطبي

ثانيا : المزايا • منح مكافأة يومية تتدرج ما بين ١٨ - ٢٥ قرشا.

شعبة العمالة نصف الماهرة ١/٥/ب

أولا : شروط الالتحاق بشعبة العمالة نصف الماهرة :

- المعيشة في بيئة زراعية
- شهادة القبول (انتهاء المرحلة الابتدائية)
- العمر ١٦ - ٢٥ سنة
- النجاح في اختبار القدرات
- اجتياز الكشف الطبي

ثانيا : المزايا • منح مكافأة يومية تتدرج من ١٥ - ٢٠ قرشا.

٢ - مركز دار السلام

ومقره بدار السلام • وفيما يلي بعض المعلومات عن ذلك المركز •

١/٢ مدة الدراسة بالمركز : سنة ، منها ٨ شهور دراسة داخل المركز (نظريا وعمليا) ، وشهران خارج المركز (دراسة عملية)

٢/٢ أقسام الدراسة : بالمركز الشعب الآتية :

- شعبة مساعد ميكانيكي سيارات
- شعبة مساعد ميكانيكي معدات
- شعبة مساعد كهربائي ومعدات

٣/٢ شروط الالتحاق بالمركز

- الشهادة الاعدادية العامة أو الصناعة أو مايعادلها
- النجاح في الاختبارات الشخصية والتحريرية

٤/٢ المزايا : غير مذكورة

ثانيا : التدريب في مجال الصناعة

هناك عدة جهات تتيج التدريب المهني في مجال الصناعة على رأسها وزارة الصناعة بالطبع . وتساهم معها في ذلك وزارة القوى العاملة ، ووزارة الشؤون . هذا وهناك جهود أخرى تبذلها جهات أخرى منها أمانة الحكم المحلي ، والمجلس الأعلى لرعاية الشباب ، وهيئة قناة السويس ، فضلا عن وزارة الحربية . وسنلقى الاضواء هنا على جهود كل من وزارة الصناعة ، ووزارة القوى العاملة ووزارة الشؤون (١) .

(١) وزارة الصناعة وجهودها التدريبية في مجال الصناعة

تقوم وزارة الصناعة (٢) ، من خلال " مصلحة الكفاءة الانتاجية والتدريب المهني " التابعة لها ، بإنشاء مراكز للتدريب المهني لتنفيذ ٣ برامج وهي " التلمذة الصناعية " ، لإتاحة العمال المهرة ، و " التدريب السريع " ، لاتأحة عمال نصف مهرة ، و " رفع مستوى مهارة العمال الفنيين " . وفيما يلي بيان بالمراكز التابعة لمصلحة الكفاءة الانتاجية بالمحافظات :

(١) راجع نفس المصدر .

(٢) نفس المصدر ، ص ٤١ ومابعدها .

أولا : بمحافظة القاهرة (١) .

١/١ مراكز تدريب مدربين

١/١/١ معهد تدريب امبابة

٢/١ مراكز معاون

١/٢/١ مركز معاون شبرا

٢/٢/١ مركز معاون منيل شيجة

٣/٢/١ مركز معاون وادى صوف

٤/٢/١ مركز معاون الدقى

٣/١ مراكز معاون مشترك مع تخصصات اخرى

١/٣/١ مركز معادن دتبريد شبرا الخيمة

٢/٣/١ مركز معاون وسيارات امبابة

٣/٣/١ مركز تعاون وادى صوف مشترك مع ميكانيكا وكهرباء سيارات

٤/٣/١ مراكز بمجمع تدريب حلوان

٤/١ مراكز أخرى

١/٤/١ مركز تدريب الغزل والنسيج

٢/٤/١ مركز تدريب البناء

٣/٤/١ مركز الزجاج

٤/٤/١ مركز الطباعة بامبابة

٥/٤/١ مركز الجلود

٦/٤/١ مركز الآلات الدقيقة بدار السلام (الكترونات وأجهزة قياس)

٧/٤/١ مركز تدريب السيارات (ميكانيكا وكهرباء)

٨/٤/١ مركز القوى المحركة بوادى صوف .

٩/٤/١ مركز الكهرباء بمجمع حلوان

١٠/٤/١ مركز الكيمياء بمجمع حلوان

ثانيا : بمحافظة الاسكندرية

مراكز معاون	١/٢
مركز معاون محرم بك	١/١/٢
مركز معاون حجر النواتيه	٢/١/٢
مراكز تخصصات أخرى	٢/٢
مركز سيارات بمحرم بك	١/٢/٢
مركز كهرباء فيكتوريا	٢/٢/٢
مركز الالات الدقيقة بفيكتوريا	٣/٢/٢
مركز الطباعة باسكندرية	٤/٢/٢
مركز الزجاج بفيكتوريا	٥/٢/٢
مركز الجلود بالمكس	٦/٢/٢

ثالثا : بقية محافظات الوجه البحرى

مراكز معاون	١/٣
مركز معاون المنصورة	١/١/٣
مركز معاون بورسعيد	٢/١/٣
مركز معاون دمياط	٣/١/٣
مركز معاون السويس	٤/١/٣

مراكز أخرى ٢/٣

مركز معاون كهرباء طنطا للتدريب على مهن المعاون ومهن الكهرباء ١/٢/٣

رابعا : محافظات الوجه القبلى

مراكز معاون	١/٤
مركز معاون اسيوط	١/١/٤
مركز معاون قنا	٢/١/٤
مركز معاون كوم أمبو	٣/١/٤

٢/٤ مراكز أخرى

١/٢/٤ مركز كهرباء اسوان

- هذا وتجدر الإشارة الى النقطتين التاليتين :
- أ- نظم التدريب المهني بالمراكز التابعة لوزارة الصناعة .
 - ب- بعض أمثلة للتدريب المهني في مجال الصناعة .
- وسنلقى فيما يلي الاضواء على كل منهما .

أولا : نظم التدريب المهني بالمراكز التابعة لوزارة الصناعة

هناك ثلاثة نظم يمكن التفرقة بينها - كما أسلفت حالا - وهي نظام التلمذة الصناعية ، ونظام التدريب المهني السريع ، ونظام رفع مستوى المهارة . وسنلقى الاضواء هنا على كل من هذه النظم .

(١) نظام التلمذة الصناعية

ويعتبر هذا بمثابة نظام عام ^(١) لمدة ٣ سنوات . ونعطي فيما يلي لمحة من شروط الالتحاق به ، وتقسيمات فترة الدراسة ، والمزايا التي يتيحها .

١/١ شروط الالتحاق :

- ١- الحصول على الاعدادية .
- ٢- يتراوح السن ما بين ١٤-١٨ سنة (وفي حالة الاعضاء من التجنيد يكون القبول حتى سن ٢٢ عاما) .
- ٣- اجتياز الكشف الطبي والاختبارات اللازمة .

٢/١ فترة الدراسة ومدتها ٣ سنوات ، وتنقسم الى مرحلتين :

أ - المرحلة الأولى (لمدة سنة) : ويتم فيها تدريب الفرد " التدريب

الاساسي " بمركز التدريب ، وفقا لبرنامج يتيح له الالمام بالمعارف والمهارات اللازمة للحرفة التي يختارها . (تنقسم الدراسة الى دراسة نظرية (٣ أيام اسبوعيا) وأخرى عملية (٣ أيام كذلك) .

وتجدر الإشارة الى أن فى بداية المرحلة الأولى هذه ، (أى فى بداية السنه الأولى ، لابد أن يتردد الفرد على مركز التدريب لمدة شهرين ليتعرف على جميع الحرف الموجودة بالمركز ، ثم يتم توزيعه ، كل دفعه الحرفة التى يريد التخصص فىها من ناحية ، وكذا دفع الدرجات التى ينالها خلال فترة الشهرين .

ب - المرحلة الثانية (لمدة سنتين) : وهى فى داخل الشركات .وفىها يتدرب عمليا

تحت اشراف عامل ماهر . وغالبية التدريب فى تلك المرحلة الثانية هو تدريب عملى . ولايتلقى دراسة نظرية سواء يومين اسبوعيا فى السنة الثانية ، ويوم واحد أسبوعيا فى السنة الثالثة .

٣/١ المزايا : وتتلقى فى الآتى :

- أ - منح المتدرب مكافأة مالية يومية تدفعها الشركة التى يتلقى التدريب فيها ، وهذه المكافأة تتراوح ما بين ١٥ قرشا فى السنة الثانية الى ٢٥ قرشا فى السنة الثانية .
- ب - يتم تعيين هؤلاء بعد نهاية فترة التدريب - فى تلك الشركات التى يتلقون فيها التدريب ، أو فى أية مؤسسة أو شركة أخرى .

(٢) نظام التدريب المهنى السريع

والغرض من هذا النظام التدريبى اتاحة عمال متوسطى المهارة . ونعرض فيما يلى بعض المعلومات عن شروط الالتحاق ، وفترة الدراسة ، والمزايا الذى يتيحها هذا النظام .

١/٢ شروط الالتحاق :

- ١- مؤهل دراسى أو الالمام بالقراءة والكتابة وكذا مبادئ الحساب بدرجة معقولة .
- ٢- العمر ما بين ١٧ - ٣٠ عاما .
- ٣- اجتياز الكشف الطبى والاختبارات النفسية .

٢/٢ فترة الدراسة : وهذه ما بين ٤ - ٦ شهور ، غالبيتها عبارة عن تدريب عملى (٣٢ ساعة أسبوعيا) ، وهناك دراسة نظرية لفترة ٣ ساعات اسبوعيا (وذلك ليلم الفرد بقواعد الرياضيات الرسم الصناعى وتكنولوجيا المهنة) .

٣/٢ المزايا : مكافأة يومية ١٠ قروش .

(٣)

نظام تحسين مستوى المهارة الفنية

والتدريب هنا اما لتحسين مستوى المهارة الفنية كهدف فى حد ذاته ، واما للترقى أيضا • وفيما يلى بعض المعلومات عن شروط الالتحاق وفترة التدريب •

١/٣ شروط الالتحاق :

- ١- خبرة ٥ سنوات (على الأقل) فى نفس المهنة •
 - ٢- الألمام بالقراءة والكتابة بدرجة جيدة •
 - ٣- اجتياز الاختبار الشخصى •
- ٢/٣ فترة التدريب : ٣ شهور ولمدة ٤ ساعات يوميا بالفترة المسائية •

ثانيا :

بعض أمثلة للتدريب المهني فى مجال الصناعة

تتضمن هذه الامثلة شركات المؤسسات القطاعين العام والخاص كما يلى :

(١) بالقطاع العام : من ذلك

١/١ معهد الصناعات الصغيرة بالهرم •

ويقوم هذا المعهد ^(١) بالخدمات اللازمة فى مجال البحوث المختلفة - سواء كانت فنية وتدريبية أو اقتصادية أو ارشادية - وذلك للعمل على تطوير وكذا تنمية الصناعات الصغيرة وكذا الحرفية • وتجدر الاشارة الى أن هذا المعهد ، واية كان قد أنشئ فى عام ١٩٦٣ ، الا أن اسندت تبعيته الى المؤسسة العامة للصناعات الهندسية الالكترونية منذ عام ١٩٧٢ • (وقد شغل مكانا بمركز تنمية التصميمات الصناعية بطريق الهرم) • وقد ضم المعهد ورش الصناعات الهندسية ، والتجارة ، والحرف ، والصباغة ، والنسيج والسجاد ، وكذا ورشة للالياف النباتية •

ومن أنشطة المعهد ، نذكر هنا ما عقده من دورات تدريبية قصيرة للعمال والملاحظين لتحسين المستوى المعرفى والفنى وفق احتياجات شركات القطاعين العام والخاص ، كما عقد دورات طويلة الأجل (لمدة سنتين) لاعداد بعض الفنيين فى بعض المهن •

(١) نفس المصدر ، ص ٥١ - ٥٣ •

وقد ورد تحذير خطير بصدد ذلك المعهد ، اذ ذكرت احدى الدراسات أن المعهد — رغم اتاحة مختلف التجهيزات المتعددة من آلات وعد به ، الا أن ليس مستغلا بطريقة مثلى (١) .

٢/١ شركة النصر للغزل والنسيج والتريكو

وتقوم برامج لما يعرف باسم " التلمذة الصناعية " لاتاحة التدريب العملى للأفراد فى الشركة (٢) ، وذلك تحت اشراف العمال المهرة . بالاضافة الى ذلك ، هناك تدريب للعمال الجدد ، فضلا عن تحسين مستوى المهارة الفنية للبعث ز وذلك وفق البرامج التدريبية الآتية (فى مجال الغزل والنسيج (٣) :-

- أ - برنامج تدريبى للصبية .
- ب - برنامج تدريبى للعمال الجدد .
- ج - برنامج لتحسين مستوى المهارة الفنية .

(٢) بالقطاع الخاص :

هناك بعض شركات القطاع الخاص التى تتيح تدريباً مهنياً لمن ترسل بهم المراكز التابعة لمصلحة الكفاءة الانتاجية ، وذلك وفق نظام " التلمذة الصناعية " وكذا نظام تدريب الصبية (٤) .

-
- (١) نفس المصدر ، ص ٥٣ .
 - (٢) نفس المصدر ، ص ٤٧ - ٤٩ .
 - (٣) للوقوف على شروط الالتحاق ومزايا التدريب ، أنظر نفس المصدر ، ص ٤٨ - ٥٠ .
 - (٤) راجع نفس المصدر ، ص ٥٠ - ٥١ للآلام بشروط الالتحاق ومزايا التدريب .

(٢) وزارة القوى العاملة وجهودها فى التدريب المهنى فى مجال الصناعة

أرادت وزارة القوى العاملة ^(١) أن تلعب دورا فى التقليل من وحدة البطالة خاصة بين البالغين والذين سجلوا اسماءهم بمكاتبها (أى بمكاتب القوى العاملة) ، لذلك أقامت مشروعا للتدريب المهنى السريع ، حيث تستغرق فترة التدريب به ٤ شهور ، خصى ٢٠٪ منها للدراسات النظرية ، بين ٨٠٪ للعمل .

وتتلخص شروط الالتحاق بهذا المشروع فى الآتى :

- ١- الالمام بالقراءة والكتابة .
- ٢- العمر من ١٨-٤٥ عاما .
- ٣- النجاح فى الاختبارات التى تقصد لهذا الغرض .

وقد تمت إتاحة حوافز للأفراد منها مكافأة نقدية يوميا ، وبليلة مجانية للعمل ، فضلا عن ذلك ، أقامت الوزارة مشروعا آخر لما يسمى باسم " التنشئة المهنية " أو تدريب الصبية " خاصة لمن هم فيما بين ١٢-١٨ عاما من عمرهم - وهم اما قد أنهوا مرحلة التعليم الابتدائى أو تسربوا منه ، واما أميون لم يلتحقوا بأية مدارس ، ونسبة هؤلاء جميعا عالية حقا) ، وذلك عملا بضرورة حماية مثل هؤلاء من تيار الانحراف .

وتتلخص شروط الالتحاق فى الآتى :

- ١- اتمام مرحلة التعليم الابتدائى أو المتسربين .
 - ٢- العمر من ١٢ - ١٨ عاما .
 - ٣- النجاح فى الاختبارات المعدة لهذا الغرض ، وكذا اجتياز الفحص الطبى .
- وتستمر فترة التدريب لمدة ٩ شهور .

(١) انظر نفس المصدر ، ص ٣٧ - ٤٧ .

(٣) وزارة الشؤون الاجتماعية وجهودها في التدريب المهني في مجال الصناعة

قامت وزارة الشؤون الاجتماعية بإنشاء ٢٠ مركزا بغرض اجراء " التكوين المهني " (وذلك بمعاونة اليونسيف) ، في عواصم المحافظات ، لفع عجلة التنمية الصناعية ، باتاحة التدريب على بعض المهن الهامة من ناحية ، ومقاومة أو تجنب " انحراف الصغار " - سواء كانوا أميين أو متسربين من التعليم - من ناحية أخرى . فضلا عن ذلك ، أنشأت الوزارة " الجمعية العامة للتدريب المهني والأسر المنتجة " لمتابعة تطوير العمل بمراكز التكوين المهني . ونقدم فيما يلي بعض المعلومات عن شروط الالتحاق بمثل تلك المراكز ، ومدة التدريب ، والمهن المتاحة للتدريب عليها .

١ / ٣ شروط الالتحاق بمراكز التكوين المهني .

- ١- الشهادة الابتدائية أو راسبوها أو المتسربون من التعليم الابتدائي والاعدادي .
- ٢- النجاح في اختبارات العربي والحساب .
- ٣- السن ما بين ١٢ - ١٨ سنة .
- ٤- اجتياز اختبارات اللياقة الطبية والاستعداد الشخصي .

٢ / ٣ مدة التدريب : تستغرق مدة التدريب فترة سنتين أو ثلاثة .

٣ / ٣ المهن المتاحة للتدريب عليها : هناك العديد من المهن ^(١) التي يمكن التدريب عليها نذكر منها الآتي :-

- | | |
|-----------------|---------------------|
| ١- تجارة | ٨- سكرة وأعمال صحية |
| ٢- كهرباء | ٩- طباعة |
| ٣- حدادة ولحام | ١٠- ميكانيكا سيارات |
| ٤- سجاد وكليم | ١١- أحذية |
| ٥- نسيج يدوي | ١٢- أشغال معاون |
| ٦- أشغال بنات | ... الخ . |
| ٧- نقش وزخرفة . | |

هذا وتجدر الإشارة الى أن هناك جهات أخرى تقوم ببذل الجهود بصدد التدريب المهني في مجال الصناعة ، منها أمانة الحكم المحلي ، والمجلس الأعلى لرعاية الشباب ، وهيئة قناة السويس ، وزارة الدفاع (٢)

(١) سجل عددها ١٩ مهنه .
(٢) مقر الجهاز ١ شارع أسماعيل اباظة ، القصر العيني ، القاهرة .

ثالثا : التدريب فى مجال البناء والتشييد

- وتسهم وزارة الاسكان بالجزء الأكبر فى التدريب المهنى فى مجال البناء والتشييد .
- وهناك بعض مراكز اقامتها شركة المقاولين العرب ابتداء من عام ١٩٧١ . وسنلقى الاضواء هنا على جهود وزارة الاسكان فى هذا المجال ، كما سنعطى لمحة عن معهد تدريب شركة المقاولين العرب .

(١) وزارة الاسكان والمرافق والتعمير والمجتمعات الجديدة

وجهودها فى التدريب فى مجال البناء والتشييد

يتبع الوزارة جهاز يطلق عليه اسم " الجهاز المركزى للتعمير " ويتبع هذا الجهاز المركزى جهاز يطلق عليه " جهاز التدريب للتشييد والبناء " (١) . ويعلن الأخير (أى جهاز التدريب والتشييد والبناء " من حين لآخر عن قبول دفعات جديدة للتدريب . ونعرض فيمايلي الحرف وشروط الالتحاق ، والمزايا ، وأمكنة مراكز التدريب (٢) .

١ / ١ الحرف التى يتم التدريب عليها بمراكز تدريب الجهاز

- | | |
|----------------|-------------------------|
| ١- البناء | ٦- أعمال صحية |
| ٢- البياض | ٧- تركيبات كهربائية |
| ٣- النقش | ٨- حداد مسلح |
| ٤- نجارة مسلح | ٩- أعمال معدنية وكريثال |
| ٥- نجارة عمارة | ١٠- أعمال البلاط |

٢ / ١ شروط الالتحاق

- ١- الالمام بالقراءة والكتابة ، والنجاح فى الاختبارات المعده لغرض التدريب .
- ٢- العمر يتراوح ما بين ١٦ الى ٣٠ عاما (أما بالنسبة لعمال المصالح الحكوميه وشركات القطاع العام فيشترط ألا يزيد عمر المتقدم عن ٤٥ عاما) .
- ٣- النجاح فى الكشف الطبى وفقا لكل حرفة .
- ٤- تقديم صحيفة الحالة الجنائية وصورتين فوتوغرافيتين .
- ٥- عدم الالتحاق بأية دورية تدريب مماثلة ضد دورات أى مركز من مراكز الجهاز .

(١) مقر الجهاز - ١ شارع اسماعيل اباظه ، القصر العيني ، القاهرة .

(٢) مصدر هذه البيانات هو أحد اعلانات جهاز التدريب للتشييد والبناء والمنشور بجريدة الاهرام ، والذى يظهر من حين لآخر .

المزايا التي تتيحها مراكز التدريب التابعة للجهاز

- ١- مكافأة نقدية يومية - كحافز - قدرها جنيها ، يتضمن الحافز وجبه غذائيه ، وذلك طوال فترة التدريب بمبنى المركز (وهى أربعة شهور من جملة مــــــده التدريب وقدرها ٦ شهوره .
- ٢- منح المتدرب أفول وغطاء للرأس ، وكذا حذاء (كل ذلك مجانا) .
- ٣- المراكز المتواجده بمحافظتى سيناء الشماليه والجنوبيه ، ليتيح المركز لكل متقدم للبرنامج التدريبي بمعونة غذائية يمنحها برنامج الغذاء العالمى
- ٤- يحصل الأول فى كل حرفة بنهاية الدورة على شنطة " عدة " بالمجان .

فترة التدريب

- تستغرق ٦ شهور منها ٤ شهور بداخل أى مركز (وبعد انتهاء فترة التدريب يحق لمن اجتاز التدريب بالنجاح أن يعمل فى أى مكان) .

(١) نظرا لقيام كاتب هذه السطور بزيارة بعض هذه المراكز ، فانه يتوجه بجزيل الشكر والعرفان للمهندس السيد عبد المنعم مدير مركز التدريب على البناء والتشييد بالحضرة (بالاسكندرية) لاتاحة الفرصة للتردد على ذلك المركز عدة مرات خلال عامى ١٩٨٢ و ١٩٨٣ لمشاهدة التدريب عن قرب وعلى الطبيعة ، وذلك على مختلف أنشطة التدريب بالمركز ، من خرسانة ونجارة وكهرباء وأدوات صحية . . وما الى ذلك . كما يتوجه بجزيل الشكر أيضا الى السيد المهندس مدير مركز التدريب بجسر السويس (بالقاهرة) ، حيث أتاح للكاتب الحالى وبعض طالبات الدراسات العليا بدبلوم معهد التخطيط القومى بالقاهرة فرصة تفقد أنشطة المركز والاجابة عن كافة الاسئلة والاستفسارات التى أثيرت فى هذا المجال ، بطريقة توضح تفهم سيادته لأوضاع العمالة المصرية ، وجهود المركز فى تعويض بعض جوانب النقص فى العمالـه فى قطاع البناء والتشييد .

- ١- مركز تدريب جسر السويس (القاهرة)
- ٢- مركز تدريب شبرا الخيمة (القاهرة)
- ٣- مركز تدريب امبابه (القاهرة)
- ٤- مركز تدريب ١٥ مايو (القاهرة)
- ٥- مركز تدريب الفيوم
- ٦- مركز تدريب طامية
- ٧- مركز تدريب بنى سويف
- ٨- مركز تدريب الفشن
- ٩- مركز تدريب الواسطى
- ١٠- مركز تدريب بنها
- ١١- مركز تدريب الحضرة (اسكندريه)
- ١٢- مركز تدريب الرأس السودة (اسكندريه)
- ١٣- مركز تدريب برج العرب الجديد
- ١٤- مركز تدريب مطروح
- ١٥- مركز تدريب أبو حمص
- ١٦- مركز تدريب حوش عيسى
- ١٧- مركز تدريب كفر الشيخ
- ١٨- مركز تدريب دسوق
- ١٩- مركز تدريب ايتاى البارود
- ٢٠- مركز تدريب الدلنجات
- ٢١- مركز تدريب أبو صوير
- ٢٢- مركز تدريب الاسماعيليه
- ٢٣- مركز تدريب التل الكبير
- ٢٤- مركز تدريب السويس
- ٢٥- مركز تدريب العريش
- ٢٦- مركز تدريب رفح (متنقل)
- ٢٧- مركز تدريب طور سيناء
- ٢٨- مركز تدريب بورسعيد
- ٢٩- مركز تدريب المنصوره
- ٣٠- مركز تدريب بهييت
- ٣١- مركز تدريب ميت غمر
- ٣٢- مركز تدريب بلقاس
- ٣٣- مركز تدريب شبرا سندی
- ٣٤- مركز تدريب ديرب نجم
- ٣٥- مركز تدريب كفر سعد
- ٣٦- مركز تدريب سرس الليان
- ٣٧- مركز تدريب قويسنا
- ٣٨- مركز تدريب السادات
- ٣٩- مركز تدريب السنطه
- ٤٠- مركز تدريب منوف
- ٤١- مركز تدريب فاقوس
- ٤٢- مركز تدريب بلبيس
- ٤٣- مركز تدريب مغاغة
- ٤٤- مركز تدريب المنيا
- ٤٥- مركز تدريب ملوى
- ٤٦- مركز تدريب أسيوط
- ٤٧- مركز تدريب البرارى
- ٤٨- مركز تدريب أبو تيج
- ٤٩- مركز تدريب القوصيه
- ٥٠- مركز تدريب الخارجه
- ٥١- مركز تدريب جرجا
- ٥٢- مركز تدريب الغرقه
- ٥٣- مركز تدريب سوهاج
- ٥٤- مركز تدريب قنا
- ٥٥- مركز تدريب أسوان
- ٥٦- مركز تدريب أبو زعبل (متنقل)

(٢) معهد تدريب شركة المقاولين العرب

أنشئ المعهد فى عام ١٩٧١ بناحية الهرم (١) ، وله سبعة فروع فى كل من مدينة القاهرة وشبرا وحلوان والاسكندرية وطنطا والقناة وأسوان . وتجدر الإشارة الى ان هناك نوعان من التدريب : تدريب الصبية من ناحية ، والتدريب السريع من ناحية أخرى . الفرص هنا بعض المعلومات عن هذين النوعين من التدريب .

أولا : تدريب الصبيـه

وتتلخص شروط التحاق فى الاتى :

- ١- اجادة القراءة والكتابة
- ٢- العمر من ١٣-١٦ عاما
- ٣- ان يستمر فى فترة التدريب والتي تستغرق عامين ٢-٣ أعوام

أما من المزايا ، فهناك مكافأة شهرية قدرها ٤٥ جنيها تدرج لتصل الى ١٢ جنيها ، فضلا عن وجبة غذائية ، وبدل واصلات قدره ١٠ قروش . هذا وتزداد المكافأة الشهرية لتصبح ١٨ جنيها عندما يصل عمر المتدرب الى ١٨ عاما .

ثانيا : التدريب السريع

وذلك للتدريب باحدى مهن البناء والتشييد ، والسائق الفنى ، والمشرف الفنى التنفيذى ، كما هو موضح فى الاتى : (٢)

أ - التدريب لمهنة البناء والتشييد : ويمكن ايجاز شروط التقدم لهذا النوع من التدريب فى الاتى:

- ١- اجادة القراءة والكتابة .
- ٢- العمر يتراوح ما بين ١٩-٣٠ عاما
- ٣- اجتياز الاختبارات الشخصية والطبية

ب - الالتحاق لمهنة التدريب على مهنة سائق فنى

- ١- اعدادية او رسوب فيها
- ٢- العمر يتراوح ما بين ٢١-٢٦ عاما
- ٣- اجتياز الاختبارات الشخصية والطبية .

ج - التدريب على مهنة مشرف غنى تنفيذ

- ١- ثانوية عامة علمى او صناعية ، تخصصى معدارى ومدنى
- ٢- العمر ٢٦ سنة كحد اقصى
- ٣- اجتياز الاختبارات الشخصية الطبية

(١) انظر نادية حليم وآخرين (مرجع سلف ذكره) ، ص ٥٨ وما بعدها

(٢) هناك مزايا تمنح للمتدرب مع كل مهنة من المعهد الثلاث . لتفصيل اكثر انظر نفس المرجع ص ٥٩-٦٢

مطبعة معتمد التخطيط القومي

