

جمهورية مصر العربية



معهد التخطيط القومى

سلسلة مذكرات خارجية

مذكرة خارجية رقم (٨٠)

التخطيط بالقوى العاملة

اعداد

الأستاذ / ابراهيم الغطريفى

الدورة التدريبية الرابعة (نوفمبر - ديسمبر ١٩٦١

٨ نوفمبر ١٩٦١

جمهورية مصر العربية - طريق صلاح سالم - مدينة نصر - القاهرة - مكتب ريد رقم ١١٧٦٥

A.R.E Salah Salem St. Nasr City , Cairo P.O.Box : 11765

بحث في التخطيط والقوى العاملة

مقدمة :

ان كان علينا ان نلتزم ايضا بالادوار والمراحل التي مرت بها عملية تخطيط القوى العاملة فان الواقع يحتم علينا أن نشير الى أن البدء في تخطيط القوى العاملة لم يتم الا عندما تغيرت النظرة والمفاهيم القديمة للقوى العاملة . . . هذا العنصر الاساسي الذي يركز عليه الاقتصاد والانتاج والذي لا يقل أهمية عن عنصر رأس المال الذي كان يقف في مقدمة العناصر والذي كان يستحوذ بكل عناية من الدولة والافراد فبتغيير المفاهيم القديمة وتطور النظريات والآراء الاشتراكية اصبح من الزم الواجبات توجيه كل العناية والاهتمام الى عنصر العمل . العنصر المحرك الخلاق لكل طاقات الانتاج والخدمات .

وقبل الاخذ بنظام التخطيط القومي لكل وسائل الانتاج والموارد الطبيعية والبشرية المتاحة وعلى وجه التحديد قبل انطلاقة ثورة ٢٣ يوليو سنة ١٩٥٢ كان تنظيم القوى العاملة يتم بطريق ارتجالي بدائي . . . لم تكن هناك سياسة او خطة مرسومة يمكن بها مواجهة مشاكل هذه القوى او تنظيمها او توزيعها أو اعدادها . . . بل كان الامر يتم تلقائيا وبمجرد القضاء على احدى المشاكل الفاشئة التي يتحتم ان تواجهها الدولة بالحلول اللازمة حتى لا تتفاقم المشكلة وتهدد كيان وأمن الدولة بوجود اعداد كبيرة من المتعطلين المتذمرين ولم تكن لهذه الحلول صفة الجذرية بل كانت لها صفة السطحية سواء في الدراسة أو في العلاج ان هذه الحلول لم تكن لترتبط بالسياسة التعليمية مثلا او سياسة اعداد القوى العاملة اللازمة لمختلف اوجه النشاط الاقتصادي او بالتوزيع الجغرافي للقوى البشرية او بأهمية المناطق الصناعية أو بالسياسة التجارية أو الصناعية التي كانت البلاد تلزمها في ذلك الحين بل ان كلا من الاجهزة المسؤولة كان يعمل في ميدان مستقل عن الآخر وبعبء عنه كل البعد وبدون النظر في العوامل والمؤثرات العامة وسوق العمل - لم تكن السياسة التعليمية مثلا ترتبط عند اعداد مناهج التعليم ومراحل المختلفة بمدى حاجة سوق العمل الصناعية الى اعداد وانواع هؤلاء الخريجين . . . وكان هؤلاء الخريجون يتدفقون على سوق العمل سنة بعد اخرى دون مآل تنظروهم وتلائم خبراتهم وتأهيلهم العلمي كذلك كان التعليم الجامعي يوجه كل اهتمامه الى خريجي الكليات النظرية في الوقت الذي كانت الحاجة تزداد وضوحا الى خريجي الكليات العملية الذين لم يكونوا بكافيين لمواجهة حاجة السوق سواء من حيث العدد أو من حيث الخبرة أو التأهيل العلمي .

أنشاء ادارة القوى العاملة . . . كخطوة أولى نحو توفير عناصر التخطيط :

وإذا انتقلنا لتوضيح المراحل التى مرت بها عملية التخطيط للقوى العاملة فإنه يلزم أن نتعرض لأولى هذه المراحل التى بدأت بإنشاء ادارة للقوى العاملة فى عام ١٩٥١ واعتبرت إحدى إدارات مصلحة العمل التى كانت تتبع حينذاك وزارة الشؤون الاجتماعية .

وكان الهدف البعيد من وراء إنشاء هذه الادارة هو البدء فى اتخاذ الوسائل والنظم الكفيلة بتوفير البيانات الاحصائية الحقيقية عن القوى العاملة بالبلاد . ومحاولة الحاق المتعطلين بالاعمال المختلفة ودراسة المشاكل المتعلقة ودراسة المشاكل المتعلقة بالقوى العاملة ونظم التدريب المهنى والهجرة الخارجية للعمال المصريين والترخيص فى العمل للأجانب .

وإنشأ بهذه الادارة أول مكتب للتخديم هو مكتب تخديم القاهرة الذى لم يكن ليتوافر له المقومات الحقيقية لنجاحه من تشريع ينظم أعماله ومسؤولياته ومن جهاز متكامل يعمل من أجل تحقيق الهدف الذى أنشئ من أجله . ولكنها على كل حال كانت المحاولة الاولى والنواة الاساسية لتنظيم التخديم التى اتبعت بعد ذلك وكانت اعمال هذا المكتب تقوم على اساس مجهود ونشاط موظفيه فى الاتصال باصحاب الاعمال وفى اقناعهم بتشغيل المتعطلين المسجلين لدى المكتب . . . مع رفع بيانات احصائية عن اعداد المسجلين المتعطلين وأنواع مهنتهم .

وفى أكتوبر سنة ١٩٥١ واجهت ادارة القوى العاملة اول مسؤولية كبرى القيت على عاتقها باعتبارها الجهاز الحكومى المسئول عن القضاء على مشاكل البطالة الطارئة وذلك عند ما واجهت البلاد ازمة تعطل العمال المصريين المشتغلين لدى الجيش البريطانى فى معسكراته التى كانت قائمة على شاطئ قناة السويس وبورسعيد . ان كان من نتيجة الغاء معاهدة سنة ١٩٣٦ والدعوة الى عدم التعاون مع قوات الاحتلال . . . ان امتنع العمال المصريون عن الاشتغال لدى الجيش البريطانى . . . ووضعت مسؤولية الدولة فى ضرورة توفير الاعمال المناسبة لهم . . . ولم يكن هناك من حل لهذه الاعداد الضخمة التى بلغ عددها حوالى ٨٠٠٠٠ شخص الا محاولة تشغيلها فى الوزارات والمصالح الحكومية وعليه قامت ادارة القوى العاملة بإنشاء عدة مكاتب تخديم فى الاسماعيلية والسويس وبورسعيد والزقازيق والتل الكبير والقاهرة لتسجيل هؤلاء العمال المتعطلين ونقلهم هم واسرهم على نفقة الدولة الى اماكن العمل الجديدة حيث تسلموا اعمالهم بالوزارات والمصالح الحكومية . . . وبذلك تم القضاء على مشكلة تعطل اعداد ضخمة من العمال المصريين ولو ان ذلك قد استتبعه ظهور مشاكل أخرى من نوع آخر كتظيم الجهاز الحكومى بهذه الاعداد

الا انه بعد مرور بضع سنوات امكن للجهاز الحكومي ان يهضم هذه الاعداد وأن يشغلها طبقا لاحتياجه الى الايدى العاملة .

ومن هذه التجربة التى خاضتها ادارة القوى العاملة امكن الخروج بنتائج وظواهر اساسية تلخصها فى الاتى :-

ضرورة انشاء اجهزة تابعة لادارة القوى العاملة " مكاتب الترخيم " فى المناطق المزدهرة بالايدى العاملة كي تكون مركزا لتسجيل الايدى العاملة المتعطلة وتقديم البيانات الاحصائية الدقيقة عنهم ولا ممداد المشروعات الصناعية والتجارية بحاجتها من الايدى العاملة وبعبارة أخرى كي تعتبر هذه المكاتب " بورصة للايدى العاملة " يتم فيها تجميع العرض والطلب على الايدى العاملة وتداولها .

مسئولية الدولة فى دراسة العوامل المؤثرة فى نشوء ظاهرة البطالة الطارئة وضرورة اتخاذ الخطوات الكفيلة بالقضاء عليها عن طريق رسم سياسة ثابتة للاستخدام .

مسئولية الدولة فى توفير العمل للمتطلين والزامها بنقلهم هم واسرهم على نفقة الدولة من مكان تسجيلها الى اماكن العمل الجديدة .

ضرورة وجود تشريع يعالج نظم تشغيل العمال فى الشركات والمؤسسات والمصانع ويتيح لهم حق العمل بفرض متكافئة على اساس الصلاحية للعمل ومدى الملائمة من الناحية المهنية والجسمانية والرغبات والقدرات الشخصية .

أصدار القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ فى شأن توظيف وتخديم العاطلين :

وعقب انتصار انطلاقة الثورة فى ٢٣ يوليو سنة ١٩٥٢ ونجاحها فى القضاء على نظام الملكية الفاسد الذى كان يرتبط به كثير من الاوضاع الفاسدة والذى كان يعتبر سندا للرأسمال المستغل الاجنبى والوطنى على حد سواء وعقب وضوح الخطوط العريضة لثورتنا المنطلقة فى تحقيق مكاسب لجميع طبقات الشعب كان لزاما ان نبدأ فى وضع الظواهر التى أوضحتها الخبرات السابقة فى ميدان الاستخدام موضع التنفيذ وان يصدر تشريع ملزم ينظم امور الاستخدام ويحدد مسؤوليات وواجبات اجهزة القوى العاملة تجاه افراد الشعب الباحثين عن العمل وان يحدد حقوق الشعب قبل الدولة الملزمة اساسا بتوفير العمل للقادرين عليه والراغبين فيه .

لذلك . . ومن اجل البدء في توفير البيانات الاحصائية اللازمة عن العمالة والبطالة (والتي لم تكن بمتوافرة من قبل) وذلك لامكان توفير العناصر الاساسية لتخطيط سياسة الاستخدام البعيدة المدى — صدر قانون الترخيم رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ .

وقبل التعرض للاحكام والمبادئ المنظمة لهذا القانون فانه يلزم القول بأن اصدار قانون الترخيم يعتبر بحق أول اتجاه واضح من الدولة في تحملها لمسؤوليات توفير العمل للمواطنين وفي تدخلها في ميدان الانتاج وفي الاشتراك مع أصحاب الاعمال في تنظيم الاستخدام لديهم بعد أن كانت ارادتهم مطلقة وحرية في تشغيل من يشاؤون بالنظم التي يرونها . فبصدور هذا القانون أحس ارباب الاعمال بأن الدولة قد بدأت تتدخل فيما كان لهم مطلق الحرية فيه وبدأت في وضع النظم والقواعد اللازم اتباعها والا تعرض المخالفون للعقوبات التي اوردها القانون وقد لاقى المسؤولون عن تنفيذ هذا القانون الكثير من المتاعب والصعاب نتيجة لعدم اقتناع اصحاب وارباب الاعمال بالفرض الاساسي وبالفوائد المرجوة من صدور واعتراضوا على الكثير من احكامه وأعتبرها تدخلا من الدولة في ادارة مصانعهم او مؤسساتهم وبأن هذا التدخل سيزيد من الاعباء وسيعطل الانتاج في حين اثبت التطبيق العملي بعد ذلك ان التنظيم لا يمكن ان يفت عقبته في سبيل زيادة الانتاج او تحسينه بل على العكس تماما يعتبر قوة دافعة نحو تحسين الانتاج وزيادته .

وقد بنى قانون الترخيم على مبادئ ونظم اساسية هي :-

- ١- مسؤولية الدولة في توفير العمل الملائم للمتعطلين عن العمل ان نص في المادة الثالثة على حق المتعطل في تسجيل اسمه في مكتب الترخيم الذي يقع في دائرته محل اقامته مع بيان سنة ومهنته ومؤهلاته واعماله السابقة وان يتم التسجيل في نفس اليوم الذي يتقدم فيه المتعطل . كما نصت المادة الرابعة على تحديد مسؤولية مكاتب الترخيم في معاونة المتعطلين المسجلين لديها في الالتحاق بالوظائف والاعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفايتهم .
- ٢- ان الخدمة التي تؤديها الدولة للمتعطل خدمة مجانية لايجوز ان يتم تقاضى أى أجر او رسوم نظير تسجيله أو تشغيله وقد نص صراحة على ذلك في المادتين الثالثة والرابعة وذلك تقديرا للظروف الاجتماعية القاسية التي تحيط بالمتعطل اثناء تعطله واحتمالات عدم امكانه دفع اية رسوم .
- ٣- الزام اصحاب الاعمال بعدم استخدام أى شخص الا اذا كان مسجلا باحد مكاتب الترخيم وحاصلا على شهادة قيد تفيد ذلك وقد نص على ذلك صراحة في المادة الخامسة وذلك حتى يمكن حصر القوى العاملة المشتغلة وتحديد حجمها حسب فئات السن والنوع والمهنة والتوزيع الجغرافي .

٤- الزام اصحاب الاعمال بارسال بيانات احصائية دورية لمكاتب الترخيم المختصة كي يتجمع لديها الصورة الاحصائية الرقمية عن تحركات العمالة فى قطاعات الانشطة الاقتصادية المختلفة ولكن يتجمع فى النهاية لدى الادارة المركزية صورة احصائية اقرب الى الدقة عن العمالة الامر الذى يعد ضرورياً ^{بالنسبة} لكل الدراسات والابحاث المتعلقة برسم سياسة الاستخدام .

٥- انشاء اجهزة معاونة لمكاتب الترخيم والسماح للهيئات والمؤسسات والجمعيات بانشاء مكاتب تخديم خاصة لتشغيل المتعطلين من اعضائها على أن ترتبط هذه المكاتب الخاصة بمكاتب الترخيم الحكومية التى تتبعها طبقا لاختصاصها الجغرافى وتقوم برفع التقارير والاحصائيات الخاصة بعملها اليها وتلقى النصح والارشاد من المسؤولين عن مكاتب الترخيم الحكومية وكان الهدف من وراء ذلك - أولاً - توسيع خدمات الترخيم واطلاقها على اوسع نطاق ممكن خاصة وانه لم يكن ممكناً فى البداية ان يعطى اختصاصات مكاتب الترخيم كل انحاء الجمهورية مرة واحدة وثانياً - للاستفادة من خبرات وتجارب النقابات العمالية والجمعيات والهيئات التى تتوافر لديها الالمام بخصائص كل مهنة او صناعة واتصالها المباشر باعضائها .

انشاء مكاتب الترخيم :

وبصدور القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ وضحت مسئولية وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل فى تنفيذ احكامه فقامت بانشاء اول مكاتب تخديم تعمل فى ظل التشريع الملزم وبدأت بانشاء ثلاث مكاتب رئيسية بالقاهرة ثم تبعتها بانشاء مكاتب فى مدن القناة (بور سعيد - السويس - الاسماعيلية) ثم اخذت فى التوسع فى انشاء هذه المكاتب حتى وصل عددها عام ١٩٥٩ الى ١٨ مكتباً .

وتحدد دور كل مكتب من مكاتب الترخيم فى الاتى :

- ١- استقبال طالبي الاستخدام ومنحهم شهادات قيدهم مجاناً .
- ٢- الالمام بالخبرات المهنية لاصحابها ورغباتهم .
- ٣- حصر المتعطلين المسجلين وامداد الادارة المركزية للتخديم بالبيانات الاحصائية الدورية عنهم طبقاً لانواع مهنتهم وصناعاتهم وسنهم وجنسهم ومدد تعطيلهم .
- ٤- تلقى طلبات اصحاب الاعمال واخطاراتهم عن الوظائف الخالية .
- ٥- ترشيح العمال المسجلين للاعمال والوظائف التى يتم الاخطار عنها على اساس من الصلاحية والملائمة المهنية والجسمانية والعقلية للعمل المطلوب .
- ٦- تجميع المعلومات عن العرض والطلب على قوة العمل فى السوق المحلية على أساس الاتصال بأصحاب الاعمال اتصالاً مباشراً ودراسته تقديراتهم لاحتياجاتهم .

٧- التفتيش على المؤسسات الموجودة داخل الاختصاص المحلي ومعاونة اصحاب الاعمال في فهم احكام القانون واقتناعهم بالتعاون مع المكتب .

٨- تيسير نقل الايدي العاملة من اقليم الى آخر تتوافر فيه فرص الاستخدام الملائمة .

تطوير تشريع الاستخدام وادماجه ضمن قانون العمل الموحد :

لم تكن القوانين العمالية التي تعالج وتنظم امور الطبقة العاملة يضمها تشريع واحد بل كانت عبارة عن عديد من القوانين والقرارات والاوامر العسكرية التي صدرت تباعا .

ورغبة في تجميع هذه القوانين في تشريع واحد يهدف الى التخلص من العيوب والشغرات التي كانت قائمة في التشريعات القديمة ويلتزم الاتجاه في تحقيق المبادئ الاشتراكية في مجال العمل صدر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٥٩ في شأن قانون العمل متضمنا فصلا خاصا بتنظيم توظيف العاطلين وقد ادخل على هذا القانون بعض التعديلات التي اوضحها التطبيق العملي للقانون المعلن كما استحدثت فيه بعض المبادئ التي تعبر عن الاتجاه الجديد نحو تحقيق المجتمع الاشتراكي .

المبدأ الاول :

اشترك المنظمات العمالية ومنظمات اصحاب الاعمال في رسم السياسات الخاصة بالقوى العاملة عن طريق تشكيل لجان استشارية من مندوبي هذه المنظمات تشترك مع ممثلي الحكومة لمعاونة كل مكتب من مكاتب الترخيم ويشترك فيها ممثلو العمال مع ممثلي اصحاب الاعمال بعدد متساو وتختص برسم سياسة الاستخدام المحلية واقتراح النظم التي تكفل فرص الترشيح للاستخدام والنظم التي تكفل استفادة الدولة والمؤسسات العامة والوحدات الادارية ذات الشخصية الاعتبارية من خدمات مكاتب التوظيف والتخديم عند الترشيح لمختلف الوظائف وكذلك لاقتراح النظم الكفيلة باختيار العمال في مهتهم وتحديد درجاتهم الفنية وهجرتهم من منطقة الى اخرى حسب حاجة العمل .

وقد صدرت القرارات الوزارية الخاصة بتشكيل هذه اللجان ملتزمة التشكيل الهرمي السليم من القاعدة الى القمة وملتزمة الاتجاه نحو تحقيق سياسة اللامركزية في كل محافظة من المحافظات وبذلك فان اقتراحات وتوصيات هذه اللجان سترفع الى قمة التنظيم الهرمي لهذه اللجان وهي اللجنة الاستشارية العليا للقوى العاملة حيث يتم دراستها وبحثها واحضائها للخطة العامة ثم اصدارها في صورة قرارات وزارية من وزير العمل لاعطاها قوة التنفيذ .

ويعتبر تشكيل اللجان الاستشارية للقوى العاملة على المستويات المختلفة صورة صادقة من ضرورة الديمقراطية الحقبة التي تتيح لابناء الشعب الاشتراك على اوسع نطاق ممكن فى رسم السياسات الخاصة بهم والتي تؤثر فى نظم حياتهم ومستقبلهم . فضلا عن اعتبار هذه اللجان مدارس ومعاهد للاشعاع الفكرى والثقافى ولتربية جيل جديد من القيادات العمالية الواعية المنطلقة فى اندفاع ثورية نحو تحقيق المجتمع الاشتراكى .

المبدأ الثانى :

الاتجاه نحو جعل مكاتب الترخيم المورد الطبيعى لامداد المشروعات الصناعية والتجارية بحاجتها من الايدى العاملة وذلك بجعل استخدام العمال فى هذه المشروعات تخضع بشكل الزامى الأسبقية القيد فى مكاتب الترخيم . فقد نصت المادة ٢١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على اعطاء الحق لوزير العمل بالزام اصحاب الاعمال فى بعض الصناعات او الاعمال او الوحدات الادارية باستخدام العمال وفقا لتواريخ قيدهم فى مكاتب الترخيم تحقيقا لمبدأ تكافؤ فرص العمل وللنضاه على جميع انواع الاستغلال والعلاقات الشخصية التى كانت تحكم التشغيل فى كثير من القطاعات . . . وقد كان هذا الاجراء من بين الدروس المستفادة من خلال التجارب العديدة التى مرت بجهاز الاستخدام حيث كانت مكاتب الترخيم تعتقد القدرة على الزام اصحاب الاعمال بتشغيل مرشحي المكتب الامر الذى يعوقها فى تنفيذ سياستها كما كان سببا اساسيا وفعالا فى الثقة بمكتب الترخيم كجهاز يتحمل مسئولية تشغيل العمال المتعطلين .

وزارة العمل
الإدارة العامة للقوى العاملة
الإحصاء

بيان

جملة المسجلين واطارات التعيين الواردة في السنوات من سنة ١٩٥٣ الى سنة ١٩٥٩

١٩٥٦			١٩٥٥			١٩٥٤			١٩٥٣			المنطقة
اطارات التعيين الواردة	مسجلون	ملاحظات	اطارات التعيين الواردة	مسجلون	ملاحظات	اطارات التعيين الواردة	مسجلون	ملاحظات	اطارات التعيين الواردة	مسجلون	ملاحظات	
١٧١٥١	٤٤٠١٦	٤	١٧٦٨٢	٤٩٣٨١	٤	٩٨٤٣	٣٥٧٦٧	٣	١٨٩٨	٢٤٠٨٢	٣	القاهرة
١٠٠٦٥	٣١٥٧٨	٢	١٢٩٦٣	٢٥٨٩٦	٢	٧٥٣٩	٢٣١١٩	٢	—	—	—	الاسكندرية
٣٧٠٨	٩٤٢٧	٣	٦٩٦١	١٦٥٤٦	٣	٢٠٩٧	١٨٨٤٥	٣	—	—	—	القنال
٦٨٠	٣١٢٥	١	٢٢٦٧	٤٤٢٢	١	٦٢١	٤٠٧٩	١	—	—	—	الوجه البحري
٤٨٨	١٣٤١	١	٢٩٠	٨٨٢	١	—	—	—	—	—	—	الوجه القبلي
٣٢٠٩٢	٨٩٤٨٧	١١	٤٠١٦٣	٩٧١٢٧	١١	٢٠١٠٠	٨١٨١٠	٩	١٨٩٨	٢٤٠٨٢	٣	المجموع

المنطقة	١٩٥٧			١٩٥٨			١٩٥٩		
	الكلية	مسجلون	اخطارات التعيين الواردة	الكلية	مسجلون	اخطارات التعيين الواردة	الكلية	مسجلون	اخطارات التعيين الواردة
القاهرة	٤	٥٥٤٣٤	١٨٣٢٢	٤	٥٧٨٨٤	٢٠٢٠٤	٤	٧٨٣٠٨	٢٦٦٣٢
الاسكندرية	٢	٣٥٢١٩	١٥٩١٧	٢	٣٨٣٨٣	١٦٧٣٨	٢	٤٦٣٢٣	٢٠٤٦٩
القنال	٣	١٨٥٣٤	٢١٨٨	٣	٩٣٣٧	٢٣٠٨	٣	١٢٠٧١	٢٤٦٦
الوجه البحرى	١	٣٣٩٨	١١١٠	٤	١٠١٤٤	٣٤٦٤	٤	٢٢٤٦٦	٦٧٢٢
الوجه القبلى	١	١٥٥٢	٧٥٨	٤	١١٧٤٤	٣١٠٢	٤	١٧٠٨٦	٩٩٨٥
المجموع	١١	١١٤١٣٧	٣٨٢٩٥	١٧	١٢٧٤٩٢	٤٥٨١٦	١٧	٧٦٢٥٤	٦٦٢٧٤

التحليل الإحصائي لبيانات مكاتب القوى العاملة

من سنة ١٩٥٣ إلى سنة ١٩٥٩

من الجدول الإحصائي المرفق تظهر الحقائق التالية :-

أولاً - ازدياد خدمات المكاتب للطبقة العاملة سنة بعد أخرى .

ان تتدرج عدد طالبي الاستخدام من ٢٤٠٨٢ في سنة ١٩٥٣ إلى ١٧٦٢٥٤ في سنة ١٩٥٩ -
وننوه الى أن هذه الزيادة الرقمية لا تشير الى ازدياد البطالة بل ترجع الى اسباب عديدة تفضل
فيما يلي :-

- ١- تضاعف عدد المكاتب في سنة ١٩٥٩ ان أصبح ستة أمثال عددها في سنة ١٩٥٣ ان ابتدأت
بثلاث مكاتب في سنة ١٩٥٣ وصلت الى ١٧ مكتباً في سنة ١٩٥٩ .
- ٢- ازدياد الاقبال على المكاتب نتيجة الخدمات التي تؤديها وازدياد ثقة المواطنين بها .
- ٣- النمو الطبيعي للسكان يتبعه زيادة حتمية في القوة العاملة الداخلة في سوق العمل .
- ٤- ازدياد الهجرة الداخلية من الريف الى الحضر سعياً وراء فرص العمل الاوسع في جهات توطن
الصناعات .

وقد اظهر التحليل الإحصائي للبيانات التفصيلية لهذه المكاتب عدة حقائق نلخصها

فيما يلي :-

- ١- كثرة المعروض من العمال الغير فنيين - فقد كان عددهم في سنة ١٩٥٩ حوالي ١٠٣٧٢٩ أى
٦٠% من جملة المسجلين - وقد اثبتت الدراسة أن درجة احتياج سوق العمل الى المؤهلين
فنيا يميل الى الزيادة بشكل ملموس بينما تنقص درجة الاحتياج الى العمال غير الفنيين
ان ان الخبرة في الدرجة الأولى من المؤهلات .
- ٢- كثرة الفرص المتاحة للعمال الفنيين : كما ثبت أن الفرص المتاحة للفنيين كانت أضعاف الفـرص
المتاحة لغير الفنيين وذلك نتيجة طبيعية لازدياد درجة التصنيع وعدم احتياج اصحاب الاعمال الى
العمال الغير فنيين الامر الذي يدعو الى اعادة تدريبهم وتوجيههم مهنياً .

تانياً - ازدياد الطلب على

ثانياً - ازدياد نسبة المعيّنين :

بالرغم من ازدياد جملة المسجلين سنة بعد أخرى فإن النسبة العامة لخطارات التعيين الواردة إلى المكاتب تزيد هي الأخرى وبدرجة أكبر من نسبة الزيادة في أرقام المسجلين - وهذا يدل على ازدياد النشاط الاقتصادي من جهة فضلاً عن ازدياد اقبال كل من أصحاب الأعمال والعمال على هذه المكاتب .

كما أثبتت الدراسات التحليلية لخطارات التعيين الحقائق الآتية :-

١- أن مجموع من كانت مدة تعطيلهم أقل من ٣ أشهر كانت ٧٠% من جملة خطارات التعيين الواردة ١٤% منها تخص اشخاصاً كانت مدة تعطيلهم من ٣ - ٦ شهور والباقيون وجملتهم ١٦% من جملة هذه الخطارات كانت أكثر من ٦ شهور .

٢- أثبتت الدراسة أن ٦٦% منهم كان من العمال الغير فنيين .

٣- ومن هذا يتضح فضلاً عن اعتبار هذه المكاتب جهازاً دقيقاً لتجميع البيانات الإحصائية والقيام بالدراسات الخاصة بالعمالة والبطالة - فهي تسجل المتعطلين وتحلل بياناتهم وتعاونهم في الالتحاق بالعمل أو ترشحهم في الوظائف الخالية التي تتلقى بياناتها من أصحاب الأعمال كص القانون - وأخيراً تتسلم خطارات التعيين وتصنف جميع هذه البيانات حسب مجموعات المهنيين وبالتالي يمكن رسم وتنفيذ البيانات المثلى للتوظيف بقصد محاولة الوصول إلى الاستخدام الكامل .

عرض موجز عن مكاتب القوى العاملة

خلال سنة ١٩٦٠

يعتبر تجميع بيانات العمالة والبطالة من أهم الاختصاصات الرئيسية لمكاتب القوى العاملة وتتلقى إدارة القوى العاملة هذه الإحصائيات وتقوم بتجميع البيانات الواردة بها وتبويبها تبعاً للمناطق الجغرافية المختلفة مع تقسيمها في كل منطقة حسب الأقسام الرئيسية لطبيعة العمل ونوع المهنة - ثم تقوم الإدارة بتحليل هذه البيانات .

ويؤدي تحليل هذه البيانات إلى التعرف على الظواهر المختلفة للعمالة والبطالة في مختلف المحافظات ومقارنتها مع بعضها البعض وذلك بهدف الوصول إلى رسم وتنفيذ السياسات التخطيطية الملائمة لتدريب وتشغيل وإعداد القوة العاملة حتى يمكن الوفاء بالاحتياجات المتجددة للمواطنين ومنح الفرص المتكافئة للعمل . وبصفة عامة أرساء قواعد المجتمع الاشتراكي على أسس متينة من العدالة الاجتماعية .

ومن التحليل الاحصائي لبيانات مكاتب القوى العاملة عن سنة ١٩٦٠ يمكن استخلاص الظواهر

الآتية :

أولا — ازدياد فرص العمل امام الراغبين فيه .

بلغ اجمالي المسجلين في مكاتب القوى العاملة خلال السنوات ١٩٥٨ و ١٩٥٩ و ١٩٦٠
١٢٧٤٩٢ ، ١٢٦٢٥٤ ، ٢٠٤٤٥٥ مسجلا على التوالي — وبمقارنة اعداد المسجلين في
هذه السنوات نجد ان الزيادة الرقمية في جملة المسجلين خلال سنة ١٩٦٠ عنها في سنة ١٩٥٩ هو
٢٨٢٠١ مسجلا أي نسبة ١٦% من جملتهم في السنة السابقة وان الزيادة الرقمية في جملة المسجلين
خلال سنة ١٩٥٩ عنها في سنة ١٩٥٨ ٤٨٧٦٢ مسجلا أي بنسبة ٣٨% من جملتهم في السنة
السابقة .

بلغت اخطارات التعيين الواردة لمكاتب القوى العاملة خلال السنوات ١٩٥٨ و ١٩٥٩ و ١٩٦٠
— ٤٥٨١٦ ، ٦٦٢٧٤ ، ٨١١٦٨ على التوالي — وبمقارنة جملة اخطارات التعيين في هذه
السنوات نجد أن الزيادة الرقمية الواردة خلال سنة ١٩٦٠ عنها في سنة ١٩٥٩ هو ١٤٨٩٤
اخطار تعيين أي بنسبة ٢٢% من جملتهم في السنة السابقة — وان الزيادة الرقمية في جملة اخطارات
التعيين الواردة خلال سنة ١٩٥٩ عنها في سنة ١٩٥٨ هو ٢٠٤٥٨ أي بنسبة ٤٤% من جملتهم
في السنة السابقة .

وبالرغم من توالي ازدياد جملة المسجلين بمكاتب القوى العاملة خلال السنوات ١٩٥٨ و ١٩٥٩ و ١٩٦٠
فان نسبة اخطارات التعيين الواردة للمكاتب الى جملة المسجلين قد زادت من ٣٥% في سنة
١٩٥٨ الى ٣٧% في سنة ١٩٥٩ الى ٤٠% في سنة ١٩٦٠ مما يدل على ازدياد فرص العمل امام
المسجلين سنة بعد أخرى .

ثانيا — التحليل الاحصائي لاسباب الزيادة الرقمية في جملة المسجلين :

ترجع الزيادة الرقمية في جملة المسجلين لسنة ١٩٦٠ عنها في سنة ١٩٥٩ الى أن الوزارة قامت
بانشاء ٨ مكاتب جديدة للقوى العاملة في سنة ١٩٦٠ وذلك تنفيذاً لسياسة الوزارة في تعميم مكاتب
القوى العاملة في جميع مناطق الاقليم .

ويتضح من دراسة المسجلين الظواهر الآتية :

أ — كثرة المعرض من العمال الغير فنيين ان بلغ مجموعهم في سنة ١٩٥٨ (٥٩٥٦٥) عاملا عاديا
وفي سنة ١٩٥٩ (١٠٢٧٢٩) وفي سنة ١٩٦٠ (١٢٨٦١٩) وبمقارنة الزيادة في اعداد

المسجلين من العمال العاديين خلال سنة ١٩٦٠ عنها فى سنة ١٩٥٩ هو (٢٥٨٩٠) أى بنسبة ٢٥% من جملتهم فى السنة السابقة وان الزيادة الرقمية فى سنة ١٩٥٩ عنها فى سنة ١٩٥٨ هو ٤٣١٦٤ أى بنسبة ٧٢% من جملتهم فى السنة السابقة .

وانا قارنا عدد المسجلين من العمال العاديين الى جملة المسجلين فى عام ١٩٥٨ نجدها ٣٣% وفى عام ١٩٥٩ نجدها ٥٩% وفى عام ١٩٦٠ نجدها ٦٢% مما يدل على ازدياد المسجلين من العمال الغير فنيين - الامر الذى يحتاج الى تدريبهم للوفاء بالاحتياجات المتجددة لخطه التنمية الاقتصادية .

ب - ازدياد معدل الاناث فى سوق العمل وارتفاع نسبة الاحداث :

يلاحظ ازدياد نسبة عدد المسجلات من الاناث فى سنة ١٩٦٠ عنها فى سنة ١٩٥٩ ان كانت فى سنة ١٩٥٩ ٩١% من جملة المسجلين بالاقليم وزادت الى ١٠% فى سنة ١٩٦٠ مما يدل على مدى تغيير نظرة المجتمع الى المرأة العاملة وزيادة اقبالها على دخول سوق العمل .

وهذه الظاهرة تلاحظ ايضا بالنسبة للاحداث ان كانت نسبة الاحداث الذكور منهم والانات فى سنة ١٩٥٩ (١٤%) الى الجملة الكلية للمسجلين زادت الى ١٦% فى سنة ١٩٦٠ . ونموه الى أن هذه الفئة - احداث اليوم وعمال الغد - تحتاج الى تدريب وتوجيه مهني ليتسنى اعداد الجيل الصاعد من العمال المهرة للمساهمة فى تكوين المجتمع المنشود .

ج - ازدياد درجة التعليم بين المسجلين :

بلغت نسبة الذين يعرفون القراءة والكتابة ٦٣% من جملة المسجلين منهم حوالى ١٢% يحملون مؤهلات علمية . والباقي ٣٧% اميون - وبالرجوع الى النتائج الخاصة باحصاءات القوى العاملة بطريق العينة يتضح ان جملة من يعرفون القراءة والكتابة كانوا ٣% فقط من اجمالهم قسوة العمل .

ثالثا - دراسات خاصة باخطارات التعيين :

١ - اتساع فرص العمل : اثبتت البيانات الاحصائية زيادة اتساع فرص العمل امام الراغبين فيه فى سنة ١٩٦٠ عما كانت عليه الحال فى سنتي ١٩٥٨ و ١٩٥٩ - فبالرغم من زيادة جملة المسجلين خلال سنة ١٩٦٠ عنها فى سنة ١٩٥٩ بنسبة ١٦% وعن سنة ١٩٥٨ بنسبة ٦٠% الا ان عدد من اخطر بتعيينهم

فى سنة ١٩٦٠ كان ضعف العدد الذى اخطر بتعيينهم فى سنة ١٩٥٨ . وبالرغم من توالى ازدياد اخطارات التعيين الواردة للمكاتب الا ان هذه الاخطارات لاتحدد من تم تعيينهم فعلا لاسباب الآتية :-

أ - ان نسبة كبيرة من المسجلين الذين يعينون فى الحكومة او المؤسسات العامة لا ترد شهادات القيد لمن تم تعيينهم بها الى المكاتب التى اصدرتها حيث انها غير ملزمة بتنفيذ قانون العمل مما يؤثر فى بيانات المعينين ويصورهم بأقل من الحقيقة .

ب - عدم اعادة اصحاب المؤسسات الصغيرة لهذه الشهادات علما بأنها تستوعب هـى الاخرى كثيرا من العمال المسجلين بالمكاتب .

ج - تأخر الكثير من اصحاب الاعمال فى اعادة شهادة القيد الخاصة بالذين تم تعيينهم - ولا شك ان اعادة شهادة القيد من مختلف الجهات وخاصة الحكومية - الى المكاتب سوف يصور لنا العدد الفعلى من المشتغلين .

٢ - قياس مدة التعطل : اذا اعتبرنا ان مدة التعطل هى الفترة من تاريخ التسجيل بالمكاتب الى تاريخ التعيين الفعلى فان دراسة اخطارات التعيين الواردة الى المكاتب خلال سنة ١٩٦٠ يتضح منها ٤٩% من جملة هذه الاخطارات تخص اشخاصا مدة تعطلهم اقل من شهر و ٢٦% من جملتهم كانت مدة تعطلهم من ١ - ٣ شهر و ١٦% من ٣ - ٦ شهر اما الباقي وجملتهم ٩% للذين زادت مدة تعطلهم عن ٦ شهور .

من هذا يتبين ان ٩١% من جملة اخطارات التعيين بالاقليم الجنوبى مدة تعطلهم اقل من ٦ شهور - واذا رجعنا الى البيانات الخاصة بمدة التعطل عن سنة ١٩٥٩ نجد أن ٨٥% من جملة اخطارات التعيين مدة تعطلهم اقل من ٦ شهور ومن هذا يتضح ان الذين مدة تعطلهم اكثر من ٦ أشهر قد نقص فى سنة ١٩٦٠ عنها فى سنة ١٩٥٩ .

وبتحليل البيانات للذين كانت مدة تعطلهم أكثر من ٦ شهور يتضح ان ثلثيهم من العمال الغير فنيين .

وهذا يؤيد القول بأن الطلب على العمال الفنيين يزيد على العمال العاديين الامر الذى يحتاج الى تدريبهم مهنيا حتى تتفتح امامهم فرص العمل ومجابهة طلبات اصحاب الاعمال .

العناصر الأساسية لميزانية القوى العاملة :

ويقصد بالميزانية السنوية للقوى العاملة . . . الموازنة بين القوى العاملة المتاحة من جهة وبين احتياجات الاقتصاد القومى من مختلف الاعمال والمهن وفئات السن ومستويات الممران والمهارة من جهة أخرى ولا مكان اعداد هذه الميزانية السنوية فان الامر يتطلب توافر عناصر اساسية هى :-

- ١- الدراسات الخاصة بجملة السكان الحاليين والقوة البشرية وتوزيعها الى داخل قوة العمل وخارجها مع سرعة معرفة التقديرات المختلفة لجملتهم المنتظوة فى فترات زمنية دورية .
- ٢- الاهداف القومية لخطة التنمية الاقتصادية الشاملة ومدى تطورها والا لمام بوسائل تحقيقها والارتباط بين مطالب الخطة الخاصة بتنمية القوة العاملة والتفاصيل المختلفة لمشروعات التنمية الاقتصادية .
- ٣- التقديرات الدقيقة عن الجملة المنتظر طلبها من القوة العاملة فى المستقبل والتعرف على مستويات المهارة اللازمة فى كل من المهن الرئيسية والتعرف على تحديد العدد اللازم والموعد المطلوب لتدبير هذه المهارات .
- ٤- تصوير الميزانيات الدورية الشاملة للقوة العاملة وتقدير موجوداتها وهى الأعداد المعروضة فى سوق العمل . وتصويرات الجانب الآخر من الميزانية وهى الجملة المطلوبة منها مقدرة على اساس الاقتصاد القومى للبلاد خلال تلك الفترات الزمنية .
- ٥- تعميم الامكانيات الحالية والمستقبلية للمعاهد والمدارس ومراكز التدريب للوقوف على مدى قدرتها على سد حاجة الطلب باعداد القوة العاملة اللازمة لمواجهة التطور الصناعى من المؤهلين فى المجالات المختلفة وفى الزمن المناسب .
- ٦- رسم الخطة اللازمة لتنمية وتدريب القوى العاملة الحالية والمستقبلية عن طريق دراسة وتقدير كافية العوامل المؤثرة على دعم امكانيات التعليم والتدريب بايجاد الروابط اللازمة منها فى خطة موحدة للوفاء بالانتاج المطلوب من هذه القوة العاملة . مع مراعاة اوجه النقص الحالية ونواحي التطور المقبلة وذلك فى ظل المؤثرات العامة .
- ٧- امكانيات تدعيم وتطوير المعاهد المختلفة بما يساير احتياجات البلاد من الثقافات الطبية والاجتماعية والاقتصادية .
- ٨- نشر وسائل التعليم وتدريبها وتزويدهم الذين لم تتوافر لهم فرص الدراسة بالامكانيات المناسبة على زيادة كفاءته وتدريبه .

وبتوافر هذه العناصر الأساسية ٠٠٠ يمكن وضع التخطيط العلمى السليم للقوة العاملة للبلوغ الى مستوى الاستخدام الكامل انه بدون الوصول الى مستوى الاستخدام الكامل لا يمكن تحقيق الاستغلال الامثل للموارد البشرية ٠٠٠ ولا يعنى اصطلاح الاستخدام الكامل "انعدام البطالة كلية ٠٠٠٠ بل يمكن اعتبار الدولة قد بلغت مرتبة الاستخدام الكامل اذا لم تتجاوز نسبة البطالة الانتقالية ٥% من جملة القوة العاملة للدولة . وهذه النسبة تمثل البطالة الانتقالية او الوقتية التى لا يمكن ان يخلو منها مجتمع متطور كمظهر من مظاهر حركته او تقيده او كجزء لا يتجزأ من عملية التنسيق والتوازن الحركى بين مختلف قطاعات النشاط الاقتصادى التى قد يتجه حجم الاستخدام فى بعضها الى النمو بينما يتجه البعض الآخر الى التناقص والانكماش ٠٠٠٠ ويرى بعض الاقتصاديين انه يشترط لاعتبار الدولة فى مستوى الاستخدام الكامل ان لا يقل عدد الاعمال او الوظائف الشاغرة فى أى وقت ما عن عدد الافراد الباحثين عن العمل قلقة محسوسة فتكون البطالة بذلك مجرد فاصل زمنى بين خروج الفرد من عمله وحصوله على عمل آخر .

وتعانى الدولة الرأسمالية او تلك التى لا تأخذ بنظم التخطيط الاقتصادى من انتشار البطالة الدورية " نتيجة لفترات الكساد التى تقيد الاقتصاد الرأسمالى الحر حيث تتكدس البضائع فى المخازن ويتعذر تصريف المنتجات نتيجة المنافسة او اغلاق الاسواق المستهلكة وتكثر تبعها لذلك حالات توفير العمال والاستغناء عنهم — ولا تعتبر السياسات او الوسائل التى تأخذ بها تلك الدول للقضاء على هذه الظاهرة بكافية اذ ان هذه الوسائل مثل تيسير الائتمان أو اعانات التصدير او التوسع فى برامج المشروعات الانشائية العامة لاستيعاب اكبر عدد ممكن من المتعطلين تعتبر فى حكم المسكنات او العلاج السطحى الذى لا يقضى كلية على البطالة بل يحقق بعض الانعاش الجزئى ويؤجل مواجهة المشكلة الى فترة مقبلة .

لذلك فان حتمية الاخذ بمبدأ التخطيط الشامل لتبدو هى السبيل الاوحد لتجنب وقوع الدورات الاقتصادية ولللقضاء على انواع البطالة باشكالها المتعددة ٠٠٠٠ نظرا لفاعليته فى المحافظة دائما على مستوى الاستخدام الكامل ولأن الاخذ بمبدأ التخطيط الشامل يعنى اتصال السياسات الخاصة بالاستخدام اتصالا وثيقا بالميادين الاقتصادية والاجتماعية الاخرى ويعنى ضرورة التنسيق بينها وبين سياسات الاستثمار والائتمان والسياسة الضريبية والتعليمية اذ تعد جميع هذه السياسات المقومات الاساسية لاستقرار الاقتصادى الذى بدونها لا يمكن ان يتوافر لنا اماكن المحافظة على مستوى الاستخدام الكامل أو توازن القوى العاملة وهو ما يعرف بالتوازن بين مجموع الافراد فى سن العمل وبين مجموع فرص العمل التى تحققها برامج التنمية .

خطة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
في السنوات الخمس المقبلة في مجال العمل

أخذت الوزارة في الاعتبار جميع العوامل السابقة عند اعداد خطتها عن السنوات الخمس المقبلة وعند تقديرها لمشروعاتها بحيث يمكن للوزارة اعداد وتدريب وتنمية وتطوير القوى العاملة بغرض المساهمة بدور ايجابي فعال في تنفيذ أهداف خطة التنمية الاقتصادية والوفاء بالاحتياجات المتجددة على ضوء الخطوط العريضة التي حددها السيد الرئيس .

ونجمل مشروعاتها في مجال العمل فيما يلي :-

- ١ - انشاء مكاتب جديدة للقوى العاملة
- ٢ - استكمال جهاز مكتبى الترخيص في العمل للأجانب والهجرة بالقاهرة والاسكندرية
- ٣ - انشاء جهاز لتحليل الوظائف والتصنيف المهني
- ٤ - انشاء جهاز للاشراف على تنفيذ نظام التظمنة الصناعية
- ٥ - انشاء جهاز للاشراف على تشغيل العمال المؤقتين والموسميين بالقطاع الحكومي .
- ٦ - انشاء مكاتب للعمل
- ٧ - انشاء قسم الثقافة العمالية
- ٨ - انشاء مكاتب للتفتيش العمالي
- ٩ - انشاء متحف للوقاية من الاصابات

المشروع الأول - انشاء مكاتب للقوى العاملة

الاهداف التي سيحققها المشروع :

- أ - تسجيل العمال المتعطلين ومعاونتهم في الالتحاق بالاعمال المناسبة لهم حسب البيانات التي تتلقاها المكاتب من أصحاب الاعمال عن الوظائف الخالية لديهم .
- ب - القيام بأعمال مقاولي توريد العمال للحد من غشوا هؤلاء طبقا لاحكام قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

- ح - التفتيش على المؤسسات الواقعة فى دائرة اختصاص كل مكتب وكذلك التفتيش على مكاتب الترخيص الأهلية .
- د - تسجيل أسماء العاجزين الذين يتم تأهيلهم مهنيا ومعاونتهم فى الالتحاق بالأعمال المناسبة لهم .
- هـ - تنظيم هجرة العمال داخل البلاد وتنظيم ترحيلهم خارجها وقبول الطلبات من العمال الاجانب للحصول على ترخيص فى العمل بالبلاد ليبحثها وصرف التراخيص (فيما عدا المناطق التى لا يوجد بها مكاتب لهذا الغرض) .
- و - تسلم البطاقات من العمال المتعطلين واستيفاء بياناتها وارسالها لاصحاب الاعمال عند التحاق هؤلاء العمال بالعمل لديهم .
- ز - الاشتراك فى اللجان الاستشارية المشكلة لمعاونة المكاتب فى تأدية رسالتها .
- ح - تنفيذ الاشتراطات والنظم الخاصة بالتدرج الصناعى والتدريب المهنى .
- ط - جمع البيانات الخاصة بالعمالة والبطالة والقوى البشرية بصفة عامة وتوزيعها حسب السن والحالة الزوجية والعائمية والمهن والنشاط الاقتصادى والبيانات الخاصة بدرجة العمالة .
- ى - القيام بالدراسات الخاصة بالعمالة الجزئية والبطالة المقنعة .
- مدى الحاجة الى تنفيذ المشروع :

- وتنظيما لعملية دراسة واعداد وتدريب وتخصيم القوى العاملة رأى الوزارة انشاء مكاتب تتفاوت فى درجاتها طبقا لكثافة السكان بمحافظات الاقليم الجنوبى على أساس :
- أ - تخصيص مكتب قوى عاملة لكل ١٥٠.٠٠٠ نسمة من السكان فى كل من محافظة القاهرة (بما فيها مناطق الجيزة وامبابية وشبرا) ومحافظة الاسكندرية .
- ب - تخصيص مكتب قوى عاملة لكل ٢٠٠.٠٠٠ نسمة من السكان لمحافظات القناة (بور سعيد السويس والاسماعيلية) وعواصم باقى المديريات .
- ج - تخصيص مكتب قوى عاملة لكل ٣٠٠.٠٠٠ نسمة من السكان لباقى المناطق والمراكز .
- واستنادا الى هذه القاعدة يتبين اننا فى حاجة الى انشاء ٨١ مكتباً للقوى العاملة بخلاف الـ ١٨ مكتباً الموجودة حالياً ، قد روى توزيع انشائها على السنوات الخمس القادمة حسب النظام التالى :-

مكاتب القوى العاملة
المقترح انشاؤها فى برامج السنوات الخمس

١٩٦٠ — ١٩٦٥

السنة الاولى ٦٠/٦١

٦ مكاتب من الدرجة الاولى

٤ فى محافظة القاهرة بالاقسام الآتية :

مصر الجديدة — حلوان — شبرا — الجيزة

٢ فى محافظة الاسكندرية بالاقسام الآتية :

محرم بك — المنتزة

١ فى المحلة

١ فى شبين الكوم

بالبلد الآتية :

٢ مكاتب من الدرجة الثانية

٩ مكاتب من الدرجة الثالثة

شبرا الخيمة — بلييس — فاقوس — كفر الزيات — ميت غمر — أبو تيج

ابو قرقاص — نجع حمادى — السد العالى .

١٢

السنة الثانية ٦١/٦٢

٥ مكاتب من الدرجة الاولى

٤ فى محافظة القاهرة بالاقسام الآتية :

مصر القديمة — الموسكى — الخليفة — السيدة زينب

١ فى محافظة الاسكندرية بقسم الجمرك

١ فى بنها

١ فى دمياط

بالبلد الآتية :

٢ مكاتب من الدرجة الثانية

٩ مكاتب من الدرجة الثالثة

السنبلاوين — بلقاس — دسوق — فوة — رشيد — طما — بنى مزار

ملوى — ديروط .

١٦

السنة الثالثة ٦٢/٦٣

٥ مكاتب من الدرجة الاولى

٤ فى محافظة القاهرة بالاقسام الآتية :

الزيتون — المعادى — الوايلى — الدرب الاحمر .

١ فى محافظة الاسكندرية بقسم باب شرقى .

١ فى كفر الشيخ

١ فى دمهور

بالبلاد الآتية :

الشهداء — السنطة — ابو حماد — اجا — طوخ — قها — المنشاة

ابو كبير — تلا .

—
١٦

السنة الرابعة ٦٣/٦٤

٥ مكاتب من الدرجة الاولى

٤ فى محافظة القاهرة بالاقسام الآتية :

الساحل — الجمالية — الازكية — الظاهر

١ فى محافظة الاسكندرية بقسم اللبان

١ فى الفيوم

١ فى بنى سويف

بالبلاد الآتية :

قويسنا — المحمودية — سمند — شين القناطر — اطسا — أخميم

صدفا — اسنا — قرص .

—
١٦

السنة الخامسة ٦٤/٦٥

٥ مكاتب من الدرجة الاولى

٤ فى محافظة القاهرة بالاقسام الآتية :

المطرية — الجيزة — بولاق — قصر النيل .

١ فى محافظة الاسكندرية بقسم الجمرك

١ فى سوهاج

١ فى طنطا

بالبلاد الآتية :

منوف — الدلنجات — طور — قلين — سنورس — البلينا — اينس — وب

ابو طشت الواسط .

—
١٦

المشروع الثانى : استكمال جهاز مكتبى الترخيص فى العمل للاجانب والهجرة (بالقاهرة والاسكندرية)

لما كان عدد الاجانب الذين يعملون بمختلف نواحي النشاط فى اقليم مصر يبلغ حوالى ١٢٠.٠٠٠ أجنبى
— بخلاف السودانيين .

ونظرا لأن تشريع العمل الجديد قد نص على انه لا يجوز للاجانبى ان يزاول عملا صناعيا او تجاريا
او زراعيا او ماليا او اية مهنة اخرى الا بعد الحصول على ترخيص بالعمل من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
وبعد تحصيل رسم مقرر كما اجاز القانون الاعفاء من شرط الحصول على الترخيص فى الحالات التى يحددها
وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه .

ولما كان هذا الامر يتطلب وجود جهاز كاف يمكنه القيام بهذه الاعباء الجديدة نظرا لان قسم
الهجرة والترخيص للاجانب المسجلين بإدارة القوى العاملة قد اثقل كاهله وتزايدت اعباءه بحيث لا يمكنه
بقوته الحالية مواجهة هذه الاعباء .

لذلك وضعت الوزارة فى الاعتبار عند اعداد خططها فى مشروع السنوات الخمس استكمال جهاز مكتب
الترخيص فى العمل للاجانب والهجرة بالقاهرة والاسكندرية على أن يشمل اختصاص الاول محافظة القاهرة وان
يشمل اختصاص الثانى محافظة الاسكندرية ومديرية البحيرة وعلى أن يتم اعداد هذين المكتبين بالموظفين
الفنيين والكتابيين اللزيمين للعمل ولمواجهة هذه الاعباء الجديدة .

المشروع الثالث : استكمال جهاز تحليل الوظائف والتصنيف المهنى

ونظرا للأهمية البالغة التى ترتبها الابحاث الحديثة المعنية بتقسيم القوة البشرية على اعمال تحليل
الوظائف والتصنيف المهنى .

واقترعا من هذه الوزارة بأهمية اعمال قسم تحليل الوظائف والتصنيف المهنى فى مجالات التوجيه
المهنى وتحديد الاجور وتقييم الاعمال والعمال والوقوف على اسر الطرق لرفع الكفاية الانتاجية وتخفيض
اصابات العمل والاقبال من امراض المهنة .

فقد ادرجت الوزارة ضمن خططها للسنوات الخمس المقبلة مشروعا لاستكمال هذا الجهاز وامدادة
بالاخصائيين والمشرفين والمراجعين والمدرسين وتوفير العناصر والمقومات الاساسية
لنجاحه .

المشروع الرابع : التلمذة الصناعية :

التلمذة الصناعية هي النظام الذي يتم بموجبه تعليم الصبية اسرار المهنة بواسطة المدرب .

وهذا النظام يتميز بأنه يتم في المصنع او في مكان العمل كما يتميز بوجود علاقة تعاقدية بين التلميذ الصناعى والمسئول عن التدريب وهذه العلاقة تحدد نوع المهنة والاجر الذى يتقاضاه ونظام معاملته التلميذ الصناعى اثناء فترة التلمذة .

وتظهر الحاجة الى تنفيذ هذا النظام اذا ما وضعنا فى الاعتبار مدى اهمية اعداد القوى البشرية بوصفها العنصر الثالث من عناصر الانتاج . وانما كان من المتيسر ايجاد رأس المال والعشور على الموارد الطبيعية فان اعداد القوة البشرية يتطلب وقتا وجهدا وخطة كاملة لا مكان مواجهة الاحتياجات الفعلية لخطة التنمية الاقتصادية التى تستهدف مضاعفة الدخل القومي والارتقاء بمستوى المعيشة بين المواطنين ومن التقديرات التى وضعتها لجنة التخطيط القومى لجملة الطلب على قوة العمل فى الفترة من ٥٩ الى ٩٦٤ يتضح ما يأتى :-

- ١- بلغت جملة الطلب لقطاعات النشاط الاقتصادى المختلفة فيما عدا القطاع الزراعى ٤١٣ ألف شخص .
 - ٢- يتحمل قطاع الزراعة الفرق بين جملة العرض وجملة الطلب ويبلغ ٤٤٦ ألف شخص .
 - ٣- تحتاج القطاعات الثمانية الرئيسية للنشاط الاقتصادى الى مهن فنية مختلفة يبلغ عددها ١٠٩٢٢٣ عاملا .
 - ٤- الاعداد المنتظر تخرجها من مراكز التدريب المهنى ١٢٠٠ شخص ومجموع الاعداد المنتظر تخرجها من المدارس والمعاهد المختلفة ٣٠٠ ألف شخص .
 - ٥- بمقارنة المطلوب بأسواق العمل حتى سنة ١٩٦٣ بجملة العرض فى المدارس والمعاهد ومراكز التدريب المهنى يتضح ان هناك فرقا بالعجز قدره ٦٧٠٠٠ شخص .
 - ٦- يضاف الى ما تقدم وجود ٣٥٠ ألف شخص ينتظر دخولهم سوق العمل وهم الذين لم تتاح لهم اية فرصة من فرص التعليم بمختلف درجاته .
- من كل هذا يتضح لنا مدى الحاجة الاكيدة الى تدخل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لتقوم بدورها الايجابى فى اعداد الخطة اللازمة لتدريب العدد المطلوب فى الوقت المناسب والمستويات المطلوبة لمواجهة النقص الملحوظ وسبيل هذا التدخل هو تنفيذ التلمذة الصناعية .

٢- الاهداف الذى سيحققها المشروع :

من العرض السابق لماهية المشروع ومدى الحاجة الى تنفيذه نستطيع ان نوضح الاهداف التى سيحققها المشروع والتى تجملها فيما يأتى :-

- ١- اماكن استيعاب ال ٣٥٠ ألف شخص وهم الذين يمثلون الافراد الذين لن تتاح لهم فرص التعليم بمختلف انواعه . فى المنشآت التجارية والصناعية ومنشآت الخدمات عن طريق الزام اصحاب هذه المنشآت باستخدامهم كصبية وتدريبهم فى حرفهم وصناعاتهم مع صرف اجور رمزية لهم .
 - ٢- نتيجة لتشغيل ال ٣٥٠ ألف شخص السابق الاشارة اليهم وصرف اجور رمزية لهم بمتوسط ثلاثة قسروش يوميا للفرد الواحد ، زيادة بند الاجور فى الدخل القومى بحوالى ٣ ملايين جنيه سنويا .
 - ٣- كما يترتب على تشغيل العدد السابق ضمان عدم تسول وانحراف هؤلاء الصغار وضمان تعليمهم حرفة على ايدى اشخاص ذوى خبرة بالمهنة تهى لهم مستقبلا كريما بدلا من قيام وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل برعايتهم متشردين ومنحرفين .
 - ٤- سد الثغرة فى احتياجات سوق العمل الى المهن الفنية التى بلغت ٨٦٩٩٨ فى القطاع الصناعى فقط بخلاف باقى القطاعات الاخرى .
 - ٥- فضلا عما سيحققه هذا المشروع من النتائج السابقة الذكر فانه تنفيذا لالتزام قانونى اوردته المشروع فى قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الفصل الاول من الباب الثانى) ان القى مسؤولية تنظيم التدرج الصناعى والتدريب المهنى على عاتق وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .
- المشروع الخامس : تشغيل العمال المؤقتين والموسميين بالقطاع الحكومى :

كانت عمليات تشغيل العمال الموسميين والمؤقتين فى القطاع الحكومى تتم بغير تنظيم سليم او خطة كاملة لشغل الاحتياجات الفنية للجهاز الحكومى سواء فى الاعتمادات المؤقتة او المشورعات الجديدة وكانت كل وزارة او مصلحة او هيئة او مؤسسة عامة تقوم بتشغيل العمال اللازمين لفترة احتياجها اليهم ثم الاستغناء عنهم فور الانتهاء من هذه الاعمال الامر الذى ترتب عليه ازدياد حجم البطالة وترك هؤلاء العمال تحت ضغط الاستغلال وتحت التهديد المستمر بالتعطل وعدم الاستقرار فى اماكن عملهم .

لذلك صدر القرار الجمهورى رقم ٢١٨ لسنة ١٩٦٠ فى شأن العمال المؤقتين والموسميين منظمًا لعملية تشغيل العمال الموسميين والمؤقتين بالوزارات والمصالح الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة وملقيا باعباء ذلك على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل واجهزتها الفرعية .

وسيحقق قيام الوزارة بسمولية تشغيل العمال الموسمين والمؤقتين بالقطاع الحكومى وشبه الحكومى

الاهداف التالية :-

- ١- القضاء على الازدياد الطارئ والمفاجىء فى حجم البطالة .
- ٢- القضاء على عمليات الاستغلال التى كان العمال يتعرضون لها من المقاولين .
- ٣- استقرار هؤلاء العمال فى اماكن عملهم والحد من تعرضهم للتغيرات المستمرة فى اماكن عملهم .
- ٤- تنظيم عملية الهجرة الداخلية بين المناطق .

العلاقات الصناعية

المشروع السادس - انشاء مكاتب للعمـل

أهداف المشروع :

- ١- تسوية الشكاوى الفردية الخاصة بشروط العمل واتخاذ الاجراءات القانونية وغيرها .
- ٢- تسوية الشكاوى الطائفية وحالة المأوى تسويته الى لجان التوفيق وهيئات التحكيم فى حدود القانون مع تمثيل الوزارة فى لجان التوفيق
- ٣- دراسة ظروف العمل فى المنطقة والعمل على تحسين العلاقات بين طرفى الانتاج لتلافى وقوع منازعات
- ٤- تلقى لوائح النظم الاساسية من اصحاب الاعمال الذين يستخدمون ١٥ عاملا فأكثر ومراجعتها .
- ٥- تلقى لوائح الجزاءات من نفس اصحاب الاعمال ومراجعتها قبل اعتمادها .
- ٦- دراسة طلبات التوقف عن العمل كليا او جزئيا .
- ٧- الاشراف على اللجان النقابية والنقابات الفرعية سواء من ناحية تطبيق القانون ام من ناحية التوجيه والارشاد ويدخل فى ذلك بحث الشكاوى النقابية وحضور الجمعيات العمومية وغير ذلك .
- ٨- تمثيل الوزارة فى اللجان المحلية التى اوجبها القانون او جاز تمثيلها فيها كاللجان الاستشارية فى المصانع ولجان تحديد الاجور وغيرها .
- ٩- يهدف المشروع اخيرا الى الزيادة الانتاجية باستقرار احوال العمل خصوصا فى ظروف التصنيع المقبلة عليها الدولة .

مدى الحاجة الى تنفيذ المشروع :

يوجد فى الوقت الحاضر ٢٢ مكتبا للعمل موزعة فى عواصم بعض المحافظات والمديريات وبعض المناطق الصناعية العامة غير انه مازالت بعض المحافظات والمديريات خالية من مكاتب العمل وهى محافظات ^{وسينا} الاسماعيلية ومديريات المنوفية والقليوبية وكفر الشيخ وبنى سويف وسوهاج وغيرها علاوة على ان بعض المناطق الصناعية الهامة كالسد العالى وحلوان وابوزنيمة فى صحراء سيناء فى حاجة الى مكاتب للعمل .

كما ان نظام الحكم المحلى يجعل لكل محافظة ومديرية ذاتية خاصة مما يستدعى حتما انشاء مكاتب للعمل فى المحافظات والمديريات التى لا يوجد بها حاليا مثل هذه المكاتب وذلك حتى لا تتولى اجهزة المحافظة او المديرية الاشراف على شئون محافظة او مديرية اخرى .

ويتكون المشروع من انشاء ١٣ مكتبا جديدا للعمل على مرحلتين الاولى فى السنة المالية ١٦١/٦٠ وتشمل انشاء خمس مكاتب فى شين الكوم وكفر الشيخ وبنى سويف والفيوم وسوهاج والثانية فى السنة المالية ١٦٢/٦١ وتشمل انشاء ثمانية مكاتب فى الاسماعيلية - العريش - بنها - القاهرة - الاسكندرية - حلوان - ابوزنيمة - السد العالى - وتختص هذه المكاتب بالمناطق الآتية :-

المكاتب	جهة الاختصاص
١ - شين الكوم	محافظة المنوفية
٢ - كفر الشيخ	" كفر الشيخ
٣ - بنى سويف	" بنى سويف
٤ - الفيوم	" الفيوم
٥ - سوهاج	" سوهاج
٦ - الاسماعيلية	" الاسماعيلية
٧ - العريش	" العريش (شمال سيناء)
٨ - ابوزنيمة	" العريش (جنوب سيناء)
٩ - بنها	" القليوبية
١٠ - حلوان	قسم حلوان والمعادى
١١ - موقع السد العالى	منطقة السد العالى
١٢ - وسط القاهرة	منطقة وسط القاهرة
١٣ - وسط الاسكندرية	منطقة وسط الاسكندرية

المشروع السابع : انشاء قسم للثقافة العمالية

يستلزم التنظيم للنقابات تنمية الفهم والدراسة بين العمال لا مكان التغلب على المصاعب الامر الذى يستدعى تعليم القادة النقابيين كافة الطرق القانونية والادارية والفنية بمعالجتها وتلافيها . ولذلك انشئت اربعة مراكز للثقافة العمالية موزعة بين القاهرة والاسكندرية والمحلة الكبرى والسويس علاوة على مركزين آخرين ادرجت اعتماداتهما فى مشروع ميزانية العام الجديد .

وكان ذلك تنفيذا لما اوصى به المجلس الاستشارى الاعلى للعمل والمقترح التدرج فى زيـادة عدد المراكز الثقافية بحيث ينشأ مركزان فى كل سنة من السنوات الاربع الاخرى وبذلك يبلغ عدد المراكز الموجودة فى نهاية السنوات الخمس ١٤ مركزا ثقافيا .

ويسير العمل فى هذه المراكز على الوجه التالى :

- ١- تعقد دورة كل ثلاثة اشهر فى كل مركز .
- ٢- كل دورة بها ثلاث فرق - يلحق بكل فرقة حوالى ٢٥ - ٣٠ عاملا .
- ٣- يعمل المركز ستة ايام اسبوعيا لمدة ساعتين يوميا وتتلقى كل فرقة دراستها يوميا من الاسبوع .
- ٤- ومعنى ذلك ان يتخرج فى هذه المراكز الستة التى ستكون موجودة فى السنة الاولى ما بين ١٨٠٠ - ٢١٦٠ عاملا ثم يتدرج العدد حتى يصبح فى خلال السنة الخامسة ما بين ٤٢٠٠ ، ٥٠٤٠ عاملا .

ولما كانت هذه المراكز تحتاج الى ربط السياسة وتنسيق البرامج وتوحيد الاهداف ومراقبة اعمال المراكز فستقوم الوزارة بانشاء قسم الثقافة العمالية .

وبذلك يتحقق الغرض المقصود من هذه المراكز من تزويد العمال بجميع انواع النقابات التى يتطوع العمال الى معرفتها باختيارهم كى يتمكنوا من تقويم شخصياتهم ليتمكنوا من القيام بمسئولياتهم كعمال نقابيين وك مواطنين لهم فى المجتمع دور فعال سواء فى الناحية الاجتماعية او الاقتصادية او الثقافية وذلك فى المستويات المحلية والقومية العمالية .

.....

المشروع الثامن : انشاء ١٨ مكتباً للتفتيش العمالي :

أهداف المشروع :

يرتبط التفتيش العمالي ارتباطاً وثيقاً بالمنازعات العمالية فكلما كان التفتيش فعالاً ومثمراً أدى ذلك الى استقرار العلاقة بين طرفي الانتاج بحصر ما ينشأ بينهم من خلافات حول تطبيق القوانين في اضيـق الحدود الممكنة وما يتبع ذلك من القضاء على ايام الانتاج الضائعة بسبب وجود العمال في حالة نزاع مالي فيتفرغ الطرفان للانتاج . يضاف الى ذلك ما لزيادة التفتيش من أثر في تقليل نسبة اصابات العمل وما يضيع على البلاد من ساعات انتاج وأيد عاملة ومصاريف مادية لسد نفقات العلاج ودفع التعويضات .

اهمية المشروع ومدى الحاجة الى تنفيذه :

وقد القى صدور القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والتأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بما تضمناه من مختلف اوجه حماية العمال وتنظيم العلاقة بينهم وبين اصحاب الاعمال الكثير من الاعباء على عاتق مكاتب التفتيش العمالية المنوط بها السهر على تنفيذ مختلف احكام القانونين المذكورين والقيام على الاخص بما يلي :-

- ١- التفتيش الدوري على المؤسسات الصناعية والتجارية واماكن العمل الاخرى لمراقبة تنفيذ كافة احكام القوانين العمالية .
- ٢- التفتيش على المؤسسات التي يرد بصدد شكاوى من افراد او هيئات بشأن مخالفة القوانين .
- ٣- مراقبة مواعيد العمل وفترات الراحة اليومية والاسبوعية والعمل الليلي والغلق الاسبوعي في اوقات تتناسب وفعالية هذه المراقبة .
- ٤- امداد اصحاب الاعمال والعمال بالمعلومات والاشادات الفنية التي تتعلق بأحسن الوسائل لتنفيذ احكام القوانين وبالاخص وقايتهم من اخطار العمل وامراض المهنة .
- ٦- تحرير الانذارات للمؤسسات بما لديها من مخالفات للعمل على ازالتها .
- ٧- تحرير محاضر المخالفات ضد المؤسسات التي تمتنع عن تنفيذ احكام القوانين العمالية .
- ٨- دراسة ظروف واحوال العمل في الصناعات المختلفة واقتراح اوجه معالجة النقص في القوانين لتتلاءم مع هذه الظروف باعتبار ان هذا الجهاز هو الذي يقوم بالعمل في الميدان ولمس ما يحتاج اليه الامر من تنظيم جديد او تعديل في الاوضاع .

ولما كانت القوة الحالية لمكاتب التفتيش وقوامها ٦٠ موظفا فنيا لا يتيسر لها النهوض بالاعباء الملقاة على عاتقها فقد ترتب على هذا الوضع ان قصر الجهاز عن الغرض الرئيسى منه وادى ذلك الى :-

١- وجود عدد كبير جدا من المؤسسات الخاضعة للقوانين العمالية لم يتم التفتيش عليها وتبلغ نسبة هذه المحلات ٩٣% من المؤسسات أى الغالبية العظمى وقد يعنى هذا ان الكثير من الحقوق التى كفلتها القوانين العمالية غير مطبق وذلك لعدم وجود رقابة اطلاقا على تنفيذ القوانين بهذه المؤسسات .

٢- ادى هذا الوضع الى ازدياد عدد المنازعات العمالية نتيجة الخلاف بين اصحاب الاعمال والعمال على الحقوق التى كفلتها القوانين والتى لم يتيسر مراقبتها لقصور الجهاز .

٣- يترتب على عدم التفتيش الدورى المنظم عدم تفهم كل من جانبى الانتاج من اصحاب اعمال وعمال لواجبات وحقوق كل منهما الامر الذى يؤدى الى عدم الاستقرار فى العلاقات الصناعية ويؤثر هذا الوضع بدوره تأثيرا سيئا على الانتاج كما ونوعا .

٤- كما ادى هذا الوضع الى فقد الكثير من ساعات العمل التى ضاعت نتيجة للدخول فى منازعات بين العمال واصحاب الاعمال مما يقلل ولا شك من الانتاج ويزيد التكاليف .

٥- كان من نتائج قصور الجهاز ايضا هذا القصور الشديد ان اصبح من المتعذر مراقبة وسائل وقاية العمال من اخطار العمل والالات الامر الذى ادى الى ارتفاع معدل تكرار الاصابة ومعدل شدتها عما هو عليه بالدول المماثلة . كما بلغت جملة اصابات العمل خلال ١٩٥٨ - ١٩٦٣ اصابة وقدرت ايام العمل الضائعة بنحو ٨٣٨ و ٦٨٦ يوما بالاضافة الى الخسارة فى الارباح الناتجة عن فترات العمال .

٦- يضاف الى كل هذا ان قصور الجهاز ادى الى عدم تنفيذ قانون التأمينات الا على عدد صغير من اصحاب الاعمال الخاضعين له فى الوقت الذى يتمتع فيه جميع العمال بمزايا التأمين سواء اشترك صاحب العمل او لم يشترك مما يقلل حصيلة الاشتراكات .

وتحقيقا للاغراض المرجوة من التفتيش ضمنت الوزارة خطتها فى السنوات الخمس المقبلة انشاء ١٨ مكتباً للتفتيش العمالى على ثلاث سنوات طبقا لما يلى :-

السنة الاولى : انشاء ١٠ مكاتب (الجيزة - اسوان المنيا - المحلة الكبرى الفيوم - سوهاج - شين الكوم - كفر الشيخ - دمياط الغردقة) .

السنة الثانية : انشاء ٤ مكاتب (القاهرة ثان — الاسكندرية ثان — شبرا الخيمة — رأس غارب)
السنة الثالثة : انشاء ٤ مكاتب (كفر الدورا — الاسماعيليه — القصير — القاهرة ثالث) .
مع استكمال جهاز المكاتب القائمة خلال السنتين الرابعة والخامسة .

المشروع التاسع : انشاء متحف للوقاية من الاصابات :

لما كانت البلاد تجتاز الآن مرحلة حاسمة من تاريخها الصناعي اذ تعنى بتنفيذ برامج تصنيع واسعة المدى تتفق مع الاهداف الكبرى التي رسمتها حكومة الثورة والتي تعمل جاهدة على تحقيقها بكل الوسائل الممكنة ، كان من الطبيعي ان يساير هذا التطور الصناعي اهتمام برعاية العمال من اخطار العمل والالات فتضمن قانونا العمل والتأمينات الاجتماعية من الاشتراطات الفنية مايكفل تأمين العمال اثناء اداء عملهم من اشتراطات فنية خاصة بأماكن العمل او الآلات او المواد المستعملة او المتداولة وحماية صحة العمل من الاضرار الصحية والامراض المهنية وما اوجبه من استعمال وسائل وقائية في الحالات الخطيرة والتي تتعرض فيها حياة العامل للخطر ، ويقوم المشرفون على تنفيذ هذه القوانين بمساعدة اصحاب الاعمال والعمال بالارشادات ونشر الوعي الوقائي والصحي واستكمالاً للجهود في هذا المجال تعترف الوزارة انشاء متحف دائم للوقاية من الاصابات والامراض المهنية يراعى في اعداده ان يكون مدرسة جامعة لنشر الوعي الوقائي والثقافة الوقائية وهو احد الوسائل التي اخذت بها الكثير من الدول المتقدمة والتي ضربت بسهم وافرى ميدان الصناعة وسيضم المتحف المذكور قسما تاريخيا يبرز فيه مختلف النواحي المتعلقة بتطور الاهتمام بوقاية العمال من اخطار العمل والآلات مع تدرج الرقي في استخدامها والتطور الذي حدث في صناعتها وقسما وقائيا تعرض فيه احدث الآلات المستخدمة في الصناعة وما اتبع في تصميمها من وقاية وقسم تعرض فيه اجهزة وادوات وملابس الوقاية وقسم ثقافي تعليمي وسوف يكون لهذا المتحف اثر كبير في ابراز كيان خاص ان تختلف انواع الاصابات المستمدة من ظروفنا الاجتماعية وسيكون نشر الوعي الوقائي بطريقة فعالة والاستفادة من الوسائل العصرية آثار طيبة في هذه الناحية .

مطبعة محمد الخطيب القوي
القاهرة
٣ شارع محمد ومظهر - إزناك

