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 – مكتبب ريد رقم ١١٧٦٥

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

بحـــث

فى التخطيط والقـــوى العاملـــة

مقدمـــــة :

ان كان علينا ان نلتزم ايضاح الادوار والمراحل التى مرت بها عملية تخطيط القوى العاملة فان الواقـــع يحتم علينا أن نشير الى أن البدء فى تخطيط القوى العاملة لم يتم الا عندما تغيرت النظرة والمفاهيم القديمـــة للقوى العاملة ... هذا العنصر الاساسى الذى يرتكز عليه الاقتصاد والانتاج والذى لايقل أهمية عن عنصـر رأس المال الذى كان يقف فى مقدمة العناصر والذى كان يستحوذ بكل عناية من الدولة والافراد ..... فبتغير المفاهيم القديمة وبتطور 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 القومى لكل وسائل الانتاج والموارد الطبيعية والبشرية المتاحـة ..... وعلى وجه التحديد قبل انطلاقة ثورة ٢٣ يوليو سنة ١٩٥٢ كان تنظيم القوى العاملة يتم بطريق ارتجالـــى بدائى ... لم تكن هناك سياسة او خطة مرسومة يمكن بها مواجهة مشاكل هذه القوى او تنظيمها او توزيعهـا أو اعدادها ... بل كان الامر يتم تلقائيا وبمجرد القضاء على احدى المشاكل الناشئة التى يتحتم ان تواجهها الدولة بالحلول اللازمة حتى لا تتفاقم المشكلة وتهدد كيان وأمن الدولة بوجود اعداد كبيرة من المتعطلـــين المتذمرين ولم تكن لهذه الحلول صفة الجذرية بل كانت لها صفة السطحية سواء فى الدراسة أو فى العـــلاج اذ ان هذه الحلول لم تكن لترتبط بالسياسة التعليمية مثلا او سياسة اعداد القوى العاملة اللازمة لمختلـــف اوجه النشاط الاقتصادى او بالتوزيع الجغرافى للقوى البشرية او باهمية المناطق الصناعية أوبالسياســـة التجارية أو الصناعية التى كانت البلاد تلتزمها فى ذلك الحين بل ان كلا من الاجهزة المسئولة كان يعمل فـــى ميدان مستقل عن الآخر وبعيد عنه كل البعد وبدون النظر فى العوامل والمؤثرات العامة وسوق العمل ـــلم تكن السياسة التعليمية مثلا ترتبط عند اعداد مناهج التعليم ومراحله المختلفة بمدى حاجة سوق العمل الصناعية الى اعداد وانواع هؤلاء الخريجين ... وكان هؤلاء الخريجون يتدفقون على سوق العمل سنة بعد اخـــرى دون ماأعمال تنتظرهم وتلائم خبراتهم وتأهيلهم العلمى كذلك كان التعليم الجامعى يوجه كل اهتمامه الـــى خريجى الكليات النظرية فى الوقت الذى كانت الحاجة تزداد وضوحا الى خريجى الكليات العملية الذين لم يكونوا بكافيـــين لمواجهة حاجة السوق سواء من حيث العدد أو من حيث الخبرة أو التأهيل العلمى .

أنشاء ادارة القوى العاملة ٠٠٠ كخطوة أولى نحو توفير عناصر التخطيط :

واذا انتقلنا لتوضيح المراحل التى مرت بها عملية التخطيط للقوى العامة فانه يلزم أن نتعرض لأولى هذه المراحل التى بدأت بانشاء ادارة للقوى العاملة فى عام ١٩٥١ واعتبرت احدى ادارات مصلحة العمل التى كانت تتبع حينذاك وزارة الشئون الاجتماعية ٠

وكان الهدف البعيد من وراء انشاء هذه الادارة هو البدء فى اتخاذ الوسائل والنظم الكفيلة بتوفير البيانات الاحصائية الحقيقية عن القوى العاملة بالبلاد ٠ ومحاولة الحاق المتعطلين بالاعمال المختلفة ودراسة المشاكل المتعلقة ودراسة المشاكل المتعلقة بالقوى العاملة ونظم التدريب المهنى والهجرة الخارجية للعمال المصريين والترخيص فى العمل للاجانب ٠

وانشأ بهذه الادارة أول مكتب للتخديم هو مكتب تخديم القاهرة الذى لم يكن لتتوافر له المقومات الحقيقية لنجاحة من تشريع ينظم أعماله ومسئولياته ومن جهاز متكامل يعمل من أجل تحقيق الهدف الذى أنشىء من أجله ٠ 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 ٠٠٠ مع رفع بيانات احصائية عن اعداد المسجلين المتعطلين وأنواع مهنهم ٠

وفى أكتوبر سنة ١٩٥١ واجهت ادارة القوى العاملة اول مسئولية 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 شاطىء قناة السويس وبورسعيد ٠ اذ كان من نتيجة الغاء معاهدة سنة ١٩٣٦ والدعوة الى عدم التعاون مع قوات الاحتلال ٠٠٠ ان امتنع العمال المصريون عن الاشتغال لدى الجيش البريطانى ٠٠٠ ووضحت مسئولية الدولة فى ضرورة توفير الاعمال المناسبة لهم ٠٠٠ ولم يكن هناك من حل لهذه الاعداد الضخمة التى بلغ عددها حوالى ٨٠٠٠٠ شخص الا محاولة تشغيلها فى الوزارات والمصالح الحكومية ٠٠٠٠ وعليه قامت ادارة القوى العاملة بانشاء عدة مكاتب تخديم فى الاسماعيلية والسويس وبورسعيد والزقازيق والتل الكبير والقاهرة لتسجيل هؤلاء العمال المتعطلين ونقلهم هم واسرهم ـ على نفقة الدولة ـ الى اماكن العمل الجديدة حيث تسلموا اعمالهم بالوزارات والمصالح الحكومية ٠٠٠ وبذلك تم القضاء على مشكلة تعطل اعداد ضخمة من العمال المصريين ولو ان ذلك قد استتبعه ظهور مشاكل اخرى من نوع آخر كتنظيم الجهاز الحكومى بهذه الاعداد ٠٠٠٠٠٠

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

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

ضرورة انشاء اجهزة تابعة لادارة القوى العاملة " مكاتب التخديم " فى المناطق المزدحمة بالايدى العاملة كى تكون مركزا لتسجيل الايدى العاملة المتعطلة وتقديم البيانات الاحصائية الدقيقة عنهم ولامداد المشروعات الصناعية والتجارية بحاجتها من الايدى العاملة وبعبارة أخرى كى 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 للمتعطلين 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 بفرص 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 مسئوليات وواجبات اجهزة القوى العاملة تجاه افراد الشعب الباحثين عن العمل وان يحدد حقوق الشعب قبل الدولة الملتزمة اساسا بتوفير العمل للقادرين عليه والراغبين فيه .

لذلك ٠٠ ومن اجل البدء فى توفير البيانات الاحصائية اللازمة عن العمالة والبطالة (والتى لم تكن بمتوافرة من قبل) وذلك لامكان توفير العناصر الاساسية لتخطيط سياسة الاستخدام البعيدة المدى — صدر قانون التخديم رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ ٠

وقبل التعرض للاحكام والمبادئ المنظمة لهذا القانون فانه يلزم القول بأن اصدار قانون التخديم يعتبر بحق أول اتجاه واضح من الدولة فى تحملها لمسئوليات توفير العمل للمواطنين وفى تدخلها فى ميدان الانتاج وفى الاشتراك مع أصحاب الاعمال فى تنظيم الاستخدام لديهم بعد أن كانت ارادتهم مطلقة وحرة فى تشغيل من يشاؤون بالنظم التى يرونها ٠ فبصدور هذا القانون أحس ارباب الاعمال بأن الدولة قد بدأت تتدخل فيما كان لهم مطلق الحريه فيه وبدأت فى وضع النظم والقواعد اللازم اتباعها والا تعرض المخالفون للعقوبات التى اوردها القانون وقد لاقى المسئولون عن تنفيذ هذا القانون الكثير من المتاعب والصعاب نتيجة لعدم اقتناع اصحاب وارباب الاعمال بالغرض الاساسى وبالفوائد المرجوه من صدورة واعترضوا على الكثير من احكامه وأعتبرها تدخلا من الدولة فى ادارة مصانعهم او مؤسساتهم وبأن هذا التدخل سيزيد من الاعباء وسيعطل الانتاج ٠٠٠ فى حين اثبت التطبيق العملى بعد ذلك ان التنظيم لايمكن ان يقف عقبة فى سبيل زيادة الانتاج او تحسينه بل على العكس تماما يعتبر قوة دافعة نحو تحسين الانتاج وزيادته ٠

وقد بنى قانون التخديم على مبادئ ونظم اساسية هى :—

١— مسئولية الدولة فى توفير العمل الملائم للمتعطلين عن العمل ٠٠٠ اذ نص فى المادة الثالثة على حق المتعطل فى تسجيل اسمه فى مكتب التخديم الذى يقع فى دائرته محل اقامته مع بيان سنة ومهنته ومؤهلاته واعماله السابقة ٠٠٠ وان يتم التسجيل فى نفس اليوم الذى يتقدم فيه المتعطل ٠ كما نصت المادة الرابعة على تحديد مسئولية مكاتب التخديم فى معاونة المتعطلين المسجلين لديها فى الالتحاق بالوظائف والاعمال التى تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفايتهم ٠

٢— ان الخدمة التى تؤديها الدولة للمتعطل خدمة مجانية لايجوز ان يتم تقاضى أى أجر او رسوم نظير تسجيله أو تشغيله ٠٠٠ وقد نص صراحة على ذلك فى المادتين الثالثة والرابعة وذلك تقديرا للظروف الاجتماعية القاسية التى تحيط بالمتعطل اثناء تعطله واحتمالات عدم امكانه دفع اية رسوم ٠

٣— الزام اصحاب الاعمال بعدم استخدام أى شخص الا اذا كان مسجلا باحد مكاتب التخديم وحاصلا على شهادة قيد تفيد ذلك ٠٠٠ وقد نص على ذلك صراحة فى المادة الخامسة وذلك حتى يمكن حصر القوى العاملة المشتغلة وتحديد حجمها حسب فئات السن والنوع والمهنة والتوزيع الجغرافى ٠

٤ـ الزام اصحاب الاعمال بارسال بيانات احصائية دورية لمكاتب التخديم المختصة كى يتجمع لديها الصورة الاحصائية الرقمية عن تحركات العمالة فى قطاعات الانشطة الاقتصادية المختلفة ولكى يتجمع فى النهاية لدى الادارة المركزية صورة احصائية اقرب الى الدقة عن العمالة الامر الذى يعد ضرورى بالنسبة لكل الدراسات والابحاث المتعلقة برسم سياسة الاستخدام ٠

٥ـ انشاء اجهزة معاونة لمكاتب التخديم ٠٠٠ والسماح للهيئات والمؤسسات والجمعيات بانشاء مكاتب تخديم خاصة لتشغيل المتعطلين من اعضائها ٠٠٠ على أن ترتبط هذه المكاتب الخاصة بمكاتب التخديم الحكومية التى تتبعها طبقا لاختصاصها الجغرافى وتقوم برفع التقارير والاحصائيات الخاصة بعملها اليها وتلقى النصح والارشاد من المسئولين عن مكاتب التخديم الحكومية ـ وكان الهدف من وراء ذلك ـ أولا ـ توسيع خدمات التخديم واطلاقها على اوسع نطاق ممكن خاصة وانه لم يكن ممكنا فى البداية ان يعطى اختصاصات مكاتب التخديم كل انحاء الجمهورية مرة واحدة ـ وثانيا ـ للاستفادة من خبرات وتجارب النقابات العمالية والجمعيات والهيئات التى تتوافر لديها الالمام بخصائص كل مهنة او صناعة واتصالها المباشر باعضائها ٠

انشاء مكاتب التخديم :

وبصدور القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ وضحت مسئولية وزارة الشئون الاجتماعية والعمل فى تنفيذ احكامه ٠٠٠٠ فقامت بانشاء اول مكاتب تخديم تعمل فى ظل التشريع الملزم ٠٠٠٠ وبدأت بانشاء ثلاث مكاتب رئيسية بالقاهرة ٠٠ ثم تبعتها بانشاء مكاتب فى مدن القناة (بور سعيد ـ السويس الاسماعيلية) ثم اخذت فى التوسع فى انشاء هذه المكاتب حتى وصل عددها عام ١٩٥٩ الى ١٨ مكتبا ٠

وتحدد دور كل مكتب من مكاتب التخديم فى الاتى :

١ـ أستقبال طالبى الاستخدام ومنحهم شهادات قيدهم مجانا ٠

٢ـ الالمام بالخبرات المهنية لاصحابها ورغباتهم ٠

٣ـ حصر المتعطلين المسجلين وامداد الادارة المركزية للتخديم بالبيانات الاحصائية الدورية عنهم طبقا لانواع مهنهم وصناعتهم وسنهم وجنسهم ومدد تعطلهم ٠

٤ـ تلقى طلبات اصحاب الاعمال واخطاراتهم عن الوظائف الخالية ٠

٥ـ ترشيح العمال المسجلين للاعمال والوظائف التى يتم الاخطار عنها على اساس من الصلاحية والملائمة المهنية والجسمانية والعقلية للعمل المطلوب ٠

٦ـ تجميع المعلومات عن العرض والطلب على قوة العمل فى السوق المحلية على أساس الأتصال بأصحاب الاعمال اتصالا مباشرا ودراسة تقديراتهم لاحتياجاتهم ٠

٧ــ التفتيش على المؤسسات الموجودة داخل الاختصاص المحلى ومعاونة اصحاب الاعمال فى فهم أحكام القانون واقناعهم بالتعاون مع المكتب ٠

٨ــ تيسير نقل الايدى العاملة من اقليم الى آخر تتوافر فيه فرص الاستخدام الملائمة ٠

تطوير تشريع الاستخدام وادماجه ضمن قانون العمل الموحد :

لم تكن القوانين العمالية التى تعالج وتنظم امور الطبقة العاملة يضمها تشريع واحد بل كانت عبارة عن عديد من القوانين والقرارات والاوامر العسكرية التى صدرت تباعا ٠

ورغبة فى تجميع هذه القوانين فى تشريع واحد يهدف الى التخلص من العيوب والثغرات التى كانت قائمة فى التشريعات القديمة ويلتزم الاتجاه فى تحقيق المبادئ الاشتراكية فى مجال العمل صدر القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قانون العمل متضمنا فصلا خاصا بتنظيم توظيف العاطلين وقد ادخل على هذا القانون بعض التعديلات التى اوضحها التطبيق العملى للقانون الملغى كما استحدثت فيه بعض المبادئ التى تعبر عن الاتجاه الجديد نحو تحقيق المجتمع الاشتراكى ٠

المبدأ الاول :

اشتراك المنظمات العمالية ومنظمات اصحاب الاعمال فى رسم السياسات الخاصة بالقوى العاملة عن طريق تشكيل لجان استشارية من مندوبى هذه المنظمات تشترك مع ممثلى الحكومة لمعاونة كل مكتب من مكاتب التخديم ويشترك فيها ممثلو العمال مع ممثلى اصحاب الاعمال بعدد متساو وتختص برسم سياسة الاستخدام المحلية واقتراح النظم التى تكفل تكافؤ فرص الترشيح للاستخدام والنظم التى تكفل استفادة الدولة والمؤسسات العامة والوحدات الادارية ذات الشخصية الاعتبارية من خدمات مكاتب التوظيف والتخديم عند الترشيح لمختلف الوظائف وكذلك لاقتراح النظم الكفيلة باختبار العمال فى مهنهم وتحديد درجتهم الفنية وهجرتهم من منطقة الى اخرى حسب حاجة العمل ٠

وقد صدرت القرارات الوزارية الخاصة بتشكيل هذه اللجان ملتزمة التشكيل الهرمى السليم من القاعدة الى القمة وملتزمة الاتجاه نحو تحقيق سياسة اللامركزية فى كل محافظة من المحافظات وبذلك فان اقتراحات وتوصيات هذه اللجان سترفع الى قمة التنظيم الهرمى لهذه اللجان وهى اللجنة الاستشارية العليا للقوى العاملة حيث يتم دراستها وبحثها واخضاعها للخطة العامة ثم اصدارها فى صورة قرارات وزارية من وزير العمل لاعطائها قوة التنفيذ ٠

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

المبدأ الثانى :

الاتجاه نحو جعل مكاتب التخديم المورد الطبيعى لامداد المشروعات الصناعية والتجارية بحاجتها من الايدى العاملة وذلك بجعل استخدام العمال فى هذه المشروعات تخضع بشكل الزامى الأسبقيه القيد فى مكاتب التخديم . 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 التخديم ... تحقيقا لمبدأ تكافؤ فرص العمل وللقضاء 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 التخديم تعتقد القدرة على الزام اصحاب الاعمال بتشغيل مرشحى المكتب الامر الذى يعوقها فى تنفيذ سياستها كما كان سببا اساسيا وفعالا فى الثقة بمكتب التخديم كجهاز يتحمل مسئولية تشغيل العمال المتعطلين .

وزارة العمل
الادارة العامة للقوى العاملـــــة
الاحصـــاء

بيـــان

جملة المسجلين واخطارات التعيين الواردة فى السنوات من سنة ١٩٥٣ الى سنة ١٩٥٩

المنطقة	١٩٥٣			١٩٥٤			١٩٥٥				
	عدد المكاتب	مسجلون	اخطارات التعيين الواردة	عدد المكاتب	مسجلون	اخطارات التعيين الواردة	عدد المكاتب	مسجلون	اخطارات التعيين الواردة	عدد المكاتب	مس
القاهـــرة	٣	٢٤٠٨٢	١٨٩٨	٣	٣٥٧٦٧	٩٨٤٣	٤	٤٩٣٨١	١٧٦٨٢	٤	١٦
الاسكندرية	—	—	—	٢	٢٣١١٩	٧٥٣٩	٢	٢٥٨٩٦	١٢٩٦٣	٢	٧٨
القنـــال	—	—	—	٣	١٨٨٤٥	٢٠٩٧	٣	١٦٥٤٦	٦٩٦١	٣	٢٧
الوجـــه البحـــرى	—	—	—	١	٤٠٧٩	٦٢١	١	٤٤٢٢	٢٢٦٧	١	٢٥
الوجـــه القبلـــى	—	—	—	—	—	—	١	٨٨٢	٢٩٠	١	٤١
المجمـــوع	٣	٢٤٠٨٢	١٨٩٨	٩	٨١٨١٠	٢٠١٠٠	١١	٩٧١٢٧	٤٠١٦٣	١١	٨٧

المنطقة	١٩٥٧			١٩٥٨			١٩٥٩		
	عدد المكاتب	مسجلون	اخطارات التعيين الواردة	عدد المكاتب	مسجلون	اخطارات التعيين الواردة	عدد المكاتب	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 الاحصائى لبيانات مكاتب القوى العاملـــة
من سنة ١٩٥٣ الى سنـــة ١٩٥٩

من الجدول الاحصائى المرفق تظهر الحقائق التالية :ـ

أولا ـ ازدياد خدمات المكاتب للطبقة العاملة سنة بعد أخرى ٠

اذ تتدرج عدد طالبى الاستخدام من ٢٤٠٨٢ فى سنة ١٩٥٣ الى ١٧٦٢٥٤ فى سنة ١٩٥٩ ـ وننوه الى أن هذه الزيادة الرقمية لا تشير الى ازدياد البطالة بل ترجع الى اسباب عديدة تجمـــل فيما يلى :ـ

١ـ تضاعف عدد المكاتب فى سنة ١٩٥٩ اذ اصبح ستة أمثال عددها فى سنة ١٩٥٣ اذ ابتـــدأت بثلاث مكاتب فى سنة ١٩٥٣ وصلت الى ١٧ مكتبا فى سنة ١٩٥٩ ٠

٢ـ ازدياد الاقبال على المكاتب نتيجة الخدمات التى تؤديها وازدياد ثقة المواطنين بها ٠

٣ـ النمو الطبيعى للسكان يتبعه زيادة حتمية فى القوة العاملة الداخلة فى سوق العمل ٠

٤ـ ازدياد الهجرة الداخلية من الريف الى الحضر سعيا وراء فرص العمل الاوسع فى جهات توطـــن الصناعات ٠

وقد اظهر التحليل الاحصائى للبيانات التفصيلية لهـــذه المكاتب عـــــدة حقائق نجملهـــا فيما يلـــــى :ـ

١ـ كثرة المعروض من العمال الغير فنيين ـ فقد كان عددهم فى سنة ١٩٥٩ حوالى ١٠٣٧٢٩ أى ٦٠ ٪ من جملة المسجلين ـ وقد اثبتت الدراسة أن درجة احتياج سوق العمل الى المؤهلـــين فنيا يميل الى الزيادة بشكل ملموس بينما تنقص درجة الاحتياج الى العمال غير الفنيـــــين اذ ان الخبرة فى الدرجة الأولى من المؤهلات ٠

٢ـ كثرة الفرص المتاحة للعمال الفنيين : كما ثبت أن الفرص المتاحة للفنيين كانت أضعاف الفـــرص المتاحة لغير الفنيين وذلك نتيجة طبيعية لازدياد درجة التصنيع وعدم احتياج اصحاب الاعمال الى العمال الغير فنيين الامر الذى يدعو الى اعادة تدريبهم وتوجيههم مهنيا ٠

ثانيا ـ ازدياد نسبة المعينين :

بالرغم من ازدياد جملة المسجلين سنة بعد اخرى فان النسبة العامة لاخطارات التعيين الواردة الى المكاتب تزيد هى الاخرى وبدرجة اكبر من نسبة الزيادة فى ارقام المسجلين ـ وهذا يدل على ازدياد النشاط الاقتصادى من جهة فضلا عن ازدياد اقبال كل من اصحاب الاعمال والعمال على هذه المكاتب ٠

كما أثبتت الدراسات التحليلية لاخطارات التعيين الحقائق الاتية :ـ

١ـ ان مجموع من كانت مدة تعطلهم اقل من ٣ أشهر كانت ٧٠٪ من جملة اخطارات التعيين الواردة ١٤٪ منها تخص اشخاصا كانت مدة تعطلهم من ٣ ـ ٦ شهور والباقون وجملتهم ١٦٪ من جملة هذه الاخطارات كانت أكثر من ٦ شهور ٠

٢ـ اثبتت الدراسة ان ٦٦٪ منهم كان من العمال الغير فنيين ٠

٣ـ ومن هذا يتضح فضلا عن اعتبار هذه المكاتب جهازا دقيقا لتجميع البيانات الاحصائية والقيام بالدراسات الخاصة بالعمالة والبطالة ـ فهى تسجل المتعطلين وتحلل بياناتهم وتعاونهم فى الالتحاق بالعمل او ترشحهم فى الوظائف الخالية التى تتلقى بياناتها من اصحاب الاعمال كنص القانون ـ واخيرا تتسلم اخطارات التعيين وتصنف جميع هذه البيانات حسب مجموعات المهن وبالتالى يمكن رسم وتنفيذ البيانات المثلى للتوظف بقصد محاولة الوصول الى الاستخدام الكامل ٠

عرض موجز عن مكاتب القوى العاملة
خلال سنة ١٩٦٠

يعتبر تجميع بيانات العمالة والبطالة من اهم الاختصاصات الرئيسية لمكاتب القوى العاملة وتتلقى ادارة القوى العاملة هذه الاحصائيات وتقوم بتجميع البيانات الواردة بها وتبويبها تبعا للمناطق الجغرافية المختلفة مع تقسيمها فى كل منطقة حسب الاقسام الرئيسية لطبيعة العمل ونوع المهنة ـ ثم تقوم الادارة بتحليل هذه البيانات ٠

ويؤدى تحليل هذه البيانات الى التعرف على الظواهر المختلفة للعمالة والبطالة فى مختلف المحافظات ومقارنتها مع بعضها البعض وذلك بهدف الوصول الى رسم وتنفيذ السياسات التخطيطية الملائمة لتدريب وتشغيل واعداد القوة العاملة حتى يمكن الوفاء بالاحتياجات المتجددة للمواطنين ومنح الفرص المتكافئة للعمل ٠ وبصفة عامة ارساء قواعد المجتمع الاشتراكى على اسس متينة من العدالة الاجتماعية ٠

ومن التحليل الاحصائى لبيانات مكاتب القوى العاملة عن سنة ١٩٦٠ يمكن استخلاص الظواهر الآتية :

أولا — ازدياد فرص العمل امام الراغبين فيه .

بلغ اجمالى المسجلين فى مكاتب القوى العاملة خلال السنوات ١٩٥٨ و ١٩٥٩ و ١٩٦٠ ١٢٧٤٩٢ ، ١٧٦٢٥٤ ، ٢٠٤٤٥٥ مسجلا على التوالى — وبمقارنة اعداد المسجلين فى هذه السنوات نجد ان الزيادة الرقمية فى جملة المسجلين خلال سنة ١٩٦٠ عنها فى سنة ١٩٥٩ هو ٢٨٢٠١ مسجلا أى نسبة ١٦٪ من جملتهم فى السنة السابقة وان الزيادة الرقمية فى جملة المسجلين خلال سنة ١٩٥٩ عنها فى سنة ١٩٥٨ ٤٨٧٦٢ مسجلا أى بنسبة ٣٨٪ من جملتهم فى السنة السابقة .

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

وبالرغم من توالى ازدياد جملة المسجلين بمكاتب القوى العاملة خلال السنوات ٩٥٨و٩٥٩و١٩٦٠ فان نسبة اخطارات التعيين الواردة للمكاتب الى جملة المسجلين قد زادت من ٣٥٪ فى سنة ١٩٥٨ الى ٣٧٪ فى سنة ١٩٥٩ الى ٤٠٪ فى سنة ١٩٦٠ مما يدل على ازدياد فرص العمل امام المسجلين سنة بعد أخرى .

ثانيا — التحليل الاحصائى لاسباب الزيادة الرقمية فى جملة المسجلين :

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

ويتضح من دراسة المسجلين الظواهر الآتية :

أ — كثرة المعروض من العمال الغير فنيين اذ بلغ مجموعهم فى سنة ١٩٥٨ (٥٩٥٦٥) عاملا عاديا وفى سنة ١٩٥٩ (١٠٢٧٢٩) وفى سنة ٩٦٠ (١٢٨٦١٩) وبمقارنة الزيادة فى 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 ٠

واذا 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 ـ الامر الذى يحتاج الى تدريبهم للوفاء بالاحتياجات المتجددة لخطة التنمية الاقتصادية ٠

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

يلاحظ ازدياد نسبة عدد المسجلات من الاناث فى سنة ١٩٦٠ عنها فى سنة ١٩٥٩ اذ كانت فى سنة ١٩٥٩ ٩ ٪ 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 ٠

وهذه الظاهرة تلاحظ ايضا بالنسبة للاحداث اذ كانت نسبة الاحداث الذكور منهم والاناث فى سنة ١٩٥٩ (١٤ ٪) الى الجملة الكلية للمسجلين زادت الى ١٦ ٪ فى سنة ١٩٦٠ ٠

ونفوه الى أن هذه الفئة ـ احداث اليوم وعمال الغد ـ تحتاج الى تدريب وتوجيه مهنى ليتسنى اعداد الجيل الصاعد من العمال المهرة للمساهمة فى تكوين المجتمع المنشود ٠

جـ ـ ازدياد درجة التعليم بين المسجلين :

بلغت نسبة الذين يعرفون القراءة والكتابة ٦٣ ٪ من جملة المسجلين منهم حوالى ١٢ ٪ يحملون مؤهلات علمية ٠ والباقى ٣٧ ٪ اميون ـ وبالرجوع الى النتائج الخاصة باحصاءات القوى العاملة بطريق العينة يتضح ان جملة من يعرفون القراءة والكتابة كانوا ٣ ٪ فقط من اجمالى قوة العمل ٠

ثالثا ـ دراسات خاصة باخطارات التعيين :

ا ـ اتساع فرص العمل : اثبتت البيانات الاحصائية زيادة اتساع فرص العمل امام الراغبين فيه فى سنة ١٩٦٠ عما كانت عليه الحال فى سنتى ٥٨ و ٩٥٩ ـ فبالرغم من زيادة جملة المسجلين خلال سنة ١٩٦٠ عنها فى سنة ٩٥٩ بنسبة ١٦ ٪ وعن سنة ١٩٥٨ بنسبة ٦٠ ٪ الا ان عدد من اخطر بتعيينهم