

# "التدريب ودوره في الحد من البطالة"

٢، ٣ أبريل ٢٠٠٢

## خواطر وقضايا حول " البطالة والتدريب " إعداد

أ.د. مصطفى بهجت عبد المتعال

رئيس جامعة المنوفية الأسبق  
وعميد كلية التجارة - أسيوط سابقاً

### مختصر

تتضمن الورقة ما يلي :

- \* مضمون البطالة - في مصر - أبعادها ، حجمها ، ومسبباتها .
- \* آثار البطالة الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية .
- \* صور البطالة وحلولها .
- \* التنمية الاقتصادية وخلق فرص عمل متزايدة .
- \* التنمية البشرية ، وتأهيل قوة العمل من خلال :
  - التعليم وضرورة تطويره برؤية مستقبلية .
  - التدريب وأشكاله وفعاليتته .
  - الإرشاد الأكاديمي والتوجيه المهني .
- \* الخاتمة تتضمن أهم التوصيات .

## افتتاحية

---

السادة رئيس المؤتمر ومقرره والسادة الحضور ..

يسعدنى أولاً أن أحيى الكلية ممثلة فى قياداتها لاختيار موضوع "البطالة والتدريب" لهذا المؤتمر العلمى . وهذا يدل على إدراكها لأهم مشكلات المجتمع المصرى المعاصر ، بكافة فئاته ، وبصفة خاصة شبابه وطلاب الجامعة وخريجها . وهذا المؤتمر يمثل محاولة مشكورة للكلية مساهمة منها فى التصدى لهذه المشكلة وتدارس سبل علاجها .

ويشرفنى أن أشارك فى فعاليات هذا المؤتمر ، وأشكر الكلية على دعوتى للحديث أمام هذا الجمع الكريم . واستأذن فى طرح خواطرى كمواطن تشغله وتقلقه قضايا المجتمع والشباب . وقد أحسست عملياً ، منذ قانون الجامعات الأخير ، طعم التعطل وما تحدثه البطالة من تداعيات .

"التدريب ودوره فى الحد من البطالة"

## خواطر وقضايا

حول

"البطالة و التدريب "

اعداد

أ.د. مصطفى بهجت عبد المتعال

تمهيد :

أن أهم ما يستهدفه هذا المؤتمر هو "الحد من البطالة" ودراسة كيفية تفعيل دور التدريب فى هذا الصدد .

ولهذا استسمحكم فى البداية أن أتناول بإيجاز ظاهرة البطالة فى مصر ، بأبعادها وأثارها . ثم أخرج إلى مختلف سبل حلها وكيفية الحد منها ما أمكن ، مع الاهتمام بدور التدريب وفعاليته بهذا الخصوص . وذلك لأن مشكلة البطالة معقدة ومتشابكة . ولا يمكن حلها مجزأة بمحاولة تفعيل التدريب . ولعلنى بذلك أثير بعض القضايا الهامة التى تستحق عنايتكم ومداولاتكم .

وإذا جاء فى حديثى بعضاً مما استمعنا إليه فى جلسة الافتتاح ، فهذا يؤكد أهميته وأنه جدير بأخذه فى الحسبان وبعمق وجدية تليق بمستوى كفاءتكم وانتم المتخصصون .

### البطالة فى مصر

تعلمون حضراتكم أن الدستور (مادة ١٣ دستور ١٩٧١ ) ينص على أن "العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة" .

ولذلك فإن البطالة فى مصر تعتبر اعتداء على حق أساسى من حقوق المواطنين ، فضلاً عن أنها معوق لواجب قومى وحائل دون النفع العام .

بعد هذا الاستهلال ، نشأعل ماذا تعنى البطالة ؟ وما هى أبعادها وأثارها ؟ وما هى أفضل سبل حلها منها ؟

## مضمون البطالة و أبعادها :

البطالة - بايجاز - تعنى وجود طاقات إنتاجية بشرية وقدرات غير مستغلة ، بما يعود على المجتمع والاقتصاد القومى بالنفع . كما أنها تعنى وجود فجوة بين العرض والطلب على العمالة والجهود والعطاء البشرى وعدم التكافؤ بينهما . وهى تمثل طاقة عاطلة فى الاقتصاد بسبب عدم تشغيل عنصر العمل المتاح بأكمله . وتعكس عدم استغلال هذا المورد وإهداره ، وضياح ما كان يمكن إنتاجه واستخدامه فى إشباع الحاجات وتحقيق مزيد من الرفاهية للمجتمع . وبهذا تحد البطالة من النمو والقدرة الاقتصادية والاجتماعية للدولة ، كما تؤدى إلى الانكماش فى الاقتصاد الوطنى . وتعتبر ، على المستوى الفردى ، مشكلة إنسانية خطيرة إذ تضعف القوة الشرائية لدى المتعطلين وغيرهم ممن يعولونهم .

وهى تعتبر بحق من أخطر أمراض العصر . ولهذا توليها الدولة عناية خاصة لخطورة آثارها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأخلاقية . وهذه الآثار تنسحب على أنشطة وعوائد التنمية بعامة . كما أنها تمس حياة أفراد المجتمع وتؤثر على سلوكياتهم وتصرفاتهم .

وأحسب أن البطالة فى حدود معينة قد تعتبر ظاهرة طبيعية وشائعة ، رغم خطورتها الإنسانية على المستوى الفردى . ولكنها تصبح خطيرة جداً إذا ما تجاوزت تلك الحدود بالنسبة للمجتمع ككل أو بعض فئاته وعناصره .

وجدير بالذكر أن ظاهرة البطالة تكاد تكون عامة . إذ أنها تواجه مختلف دول العالم المتقدمة والنامية ، وبدرجات متفاوتة ، وفى أوقات إلى حد كبير مترامنة إذا ما ساد الكساد على الساحة العالمية . وتصيب البطالة الدولة النامية بدرجة أسرع وتكون أشد وطأة عليها . لشدة حاجة تلك الدول إلى استغلال واستثمار كل ما لديها من طاقات وموارد . وتحرص جميع الدول المتقدمة منها والنامى على تجنب أضرارها أو الحد منها والعمل على عدم تفاقمها . وذلك بانتهاج سياسات واستراتيجيات لمواجهتها . والتغلب عليها . ولن تكون الحكومة وحدها قادرة على مواجهتها ، فهى مسئولية المجتمع بكل مؤسساته حكومية وغير حكومية ، وبدرجة ما مسئولية حيوية علي المتعطلين أنفسهم .

وهذا يدعونا إلى دراسة أى تجارب دولية ناجحة فى هذا الصدد . وذلك للاقتداء بما يفيدنا

ويناسبنا من تلك التجارب .

وظاهرة البطالة فى مصر ليست حديثة . وتختلف مداها ومسبباتها بين الريف والحضر وبين الماضى والحاضر ، وبين الذكور والإناث ، وبين مختلف فئات المجتمع تعليماً وعمراً . وبالتالي سوف تختلف آثارها وسبل حلها والعمل على السيطرة عليها والحد منها مستقبلاً .

وحجم ظاهرة البطالة فى مصر يصعب تقديره بدقة ، لصعوبة جمع وتحديث بياناتها وتعدد مصادرها وتنوع مفاهيمها وقياساتها . وهى ظاهرة متزايدة وتراكمية مع الأسف الشديد . وذلك لعدم قدرة الاقتصاد المصرى منذ سنوات على استيعاب وإيجاد فرص عمل كافية للداخلين الجدد إلى قوة العمل . وكذا لعدم ارتباط سياسات ومخرجات التعليم ، مع تدنى مستواهم وقدراتهم ، بحاجة سوق العمل . ولتخلى الدولة عن سياسة التعيين الفورى للخريجين ، ولتحولها من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر . ولتزايد السكان بمعدلات تفوق معدلات النمو الاقتصادى . وبالتالي تزايد خريجى مراحل التعليم المختلفة ، خاصة بسبب مجانية التعليم ، وقصور فرص العمل محلياً ، مع تراجع فرص العمل للمصريين بالخارج وبالذات العربية بخاصة .. المسببات فى الحقيقة عديدة . ولا يتسع المقام لتغطيتها بالكامل .

وتقدر قوة العمل حالياً فى مصر ، التى تشمل على القادرين على العمل من سن ١٥ إلى ٦٥ ، بحوالى ٢٠ مليون فرد . أى ما يعادل ٣٠% تقريباً من السكان . ويستبعد من هؤلاء الطلبة ، وربات البيوت ، والزاهدون عن العمل ، والعاجزين عجزاً كلياً . وتستوعب الحكومة والقطاع العام ما يقرب من سبعة مليون فرد .

ويقدر البعض البطالة بحوالى ٣ مليون فرد . وهناك من يقدرها بأكثر من أربعة ملايين\* - والله أعلم - نصفهم تقريباً من الإناث . وحوالى ٩٥% منهم بين سن ١٥ ، ٣٠ سنة . وغالبية المتعطلين من خريجى مراحل التعليم المختلفة . ٢٥% تقريباً من حملة مؤهلات عليا وفوق المتوسط ، وحوالى ٧٥% مؤهلات متوسطة . وتتضاءل البطالة بين الآخرين غير المؤهلين لقبولهم أى عمل وبأجور متدنية نسبياً .

---

\* تقدر قوة العمل عشرين مليون فرد، يعمل بالحكومة والقطاع العام حوالى سبعة مليون، والباقى يقدر بثلاثة عشر مليون بين عامل بالقطاع الخاص والعمل الحر وعاطل، ولهذا فالغالب أن عدد العاطلين يزيد عن ثلاثة ملايين.

ويقدر عدد خريجي التعليم بما يزيد على ٧٥٠ ألف سنويا . بينما لم تزد فرص العمل الجديدة طوال السنوات العشر الماضية عن ٤٠٠ ألف تقريبا . أى أن هناك قصور فى استيعاب ما يقرب من ٣٥٠ ألف سنويا يجرى سوق العمل وهؤلاء يضيفون إلى رصيد البطالة المتزايد من عام لآخر .

وهذه الحقائق فى جملتها ، لها خطورتها البالغة ، اجتماعيا وسياسيا ، نظرا لتركز البطالة بين الشباب وخريجي مراحل التعليم المختلفة .

### آثار البطالة :

لاشك أن ظاهرة البطالة وتزايدها وتفاقمها تعكس الاختلالات الهيكلية فى الاقتصاد المصرى . وقصور السياسات الاقتصادية والاجتماعية عن مواجهتها بفعالية ، وعدم القدرة على التغلب على العوامل العديدة المؤدية لها ، أى مسبباتها ، وبالتالي تجنب كل آثارها على المجتمع بشكل عام . وذلك من حيث مستوى المعيشة ، ونوعية الحياة ، وطبيعة الإنتاج والاستهلاك ، وكيفية استخدام الموارد المتاحة . وبالتالي الاستيراد والتصدير وميزان المدفوعات ، وفرص العمل ، والدخل القومى ، وعدالة توزيعه على السكان وبمختلف الأقاليم ، ومعدلات الادخار والاستثمار .. والنمو الاقتصادى بعامه .

كما تعتبر ظاهرة البطالة عاملا أساسيا ومن بين المسببات الرئيسية للعديد من المشكلات الاجتماعية الأخرى . إذ بوجودها وتفاقمها يصبح المناخ مهيأ لكثير من مظاهر الانحراف والجريمة بين فئات المجتمع ، وخاصة جرائم النصب والسرقه والاحتيال ، والتزوير والرشوة وتجارة وتداوى المخدرات ، والإرهاب والعنف بكافة صوره ، وقضايا الآداب ، وربما الانتحار .. الخ . هذا فضلا عن تأثيرها الشديد على منظومة القيم والأخلاق والحالة النفسية لعمامة الشعب كأفراد وعائلات ، وعلى إحساسهم بالإحباط والاكتئاب وعدم الولاء أو الانتماء ، والقلق واليأس والسلبية بعامه . ثم إلى عزوف الشباب عن الانخراط والمشاركة فى الحياة السياسية والأنشطة الاجتماعية ، وعدم الثقة فى النظام السياسى وفى الحكومة والحاكم ، والتمرد على النظام والقانون والتحايل عليهما ، والتوجه نحو الهجرة الداخلية وللخارج ، ونحو الانحراف إرهابيا أو إجراما أو إيمانا . وكل هذا يهدد السلام والأمن الاجتماعى ، وينذر بالخطر وعدم الاستقرار . كما يشجع الشباب وينفعهم إلى الانخراط فى جماعات الجريمة المنظمة أو إلى العمل والإشتراك فى مجالات غير مشروعة ومع جماعات غير مقبولة من المجتمع . كما

يفسد جهود التنمية ويجهضها من مضمونها ، ويتناقض تماما مع أهم متطلباتها ، وخاصة التعبئة العامة لكافة الموارد ، وأهمها العناصر البشرية بولائهم وكفاءاتهم وقدراتهم الابتكارية للنفع العام ، والموازرة الشعبية .

### صور البطالة وحلولها :

للبطالة بمفهومها السابق صور وحلول مختلفة . أسأتان في أن أتوه عنها بإيجاز :

#### ١- البطالة السافرة: وهذه تشمل جميع الأفراد القادرين على العمل (من ١٥ -

٦٥ سنة)، والراغبين فيه، والباحثين عنه، ومستويات الأجور السائدة والمناسبة لهم، ولكن لا يوجد، أو لا يجدون، عملا لهم. وهذه الصورة هي التي ينصرف إليها الذهن عند الحديث عن البطالة بعامة. وتعتبر بمثابة حالة صريحة للبطالة أو بطالة إجبارية. وهذه الصورة هي التي يجب أن توجه إليها كافة الحلول الممكنة والمناسبة وخاصة بالتنمية الاقتصادية والتنمية البشرية والتي سأتناولهما فيما بعد.

#### ٢- البطالة المقنعة : وهي الحالة التي يزيد فيها حجم قوة العمل الفعلية عن

حاجة العمل الحقيقية، أي حاجة الإنتاج، بحيث لا يقل الإنتاج إذا سحبت العمالة الزائدة بل وربما يزيد. وهذه أضعف صور البطالة وهي شائعة في مجالات العمل الحكومي والقطاع العام بصفة عامة. وقد نشأت في الغالب لاعتبارات اجتماعية وسياسية. إلا أنها تعكس عدم كفاءة الأداء، وسوء الإدارة، وضعف الإنتاجية. وتمثل هدرا بدرجة ما لعنصر العمل وطاقته. وعلاجها يتطلب إعادة تنظيم مواطنها، وتنمية وتطوير أنشطتها، وتحديث إدارتها، وذلك إما بتفعيل العمالة بها، أو بالتخلص من العمالة الزائدة غير المنتجة بها. حتى ولو أدى ذلك إلى مزيد في أعداد البطالة السافرة.

#### ٣- البطالة الاختيارية : التي تنشأ عندما يفضل القادر على العمل (تحت سن

٦٥) التقاعد الاختياري المبكر، أو التعطل دون عمل، إما عن عدم الرغبة و الزهد في العمل، أو لعدم قبول مستوي الأجر السائد (أو تفضيل المعاش المبكر نتيجة الخصخصة)، أو الإجازات بدون مرتب وبدون عمل. وهؤلاء قلة عددا،

ولا يمثلون نسبة كبيرة من قوة العمل الفعلية. وهم لا يتعرضون لأخطار البطالة، حيث أنهم زاهدون في العمل، وغالبا مستعدون مقدما، بحساباتهم، لما يترتب عليها. إلا أنهم قد يمثلون طاقة عمل غير مستغلة اقتصاديا، وهذا حرق للمجتمع عليهم.

٤- البطالة الموسمية : وهي التي تنشأ لتقلبات الطلب على العمل حسب طبيعته أو لظروفه. كما يحدث في القطاع الزراعي، والسياحي، والمقاولات، والخدمات العسكرية (القوات المسلحة). وقد يكون في تنظيم وتنوع الأنشطة ما يزيل قدرا من هذه البطالة. ولعل التأمين ضد مثل هذه البطالة وإعاناتها مما يخفف من أثارها على المتعطلين، ويحد من أضرارها .

٥- البطالة المؤقتة : وهي التي تنشأ نتيجة التنقل من عمل لآخر، أو من مكان لآخر. وهي بطالة مؤقتة خلال فترة الانتظار حتى شغل الوظيفة أو العمل الجديد. وهذا يحدث كثيرا في أنشطة المقاولات. وبالتنظيم الفعال والجيد قد تقل فترات الانتظار. ولعل التأمين ضد البطالة وإعاناتها(كما في البطالة الموسمية) ما يخفف من سلبياتها وأثارها.

٦- البطالة الفنية : وهي التي تنشأ عن استخدام الآلات، كبديل للعمل اليدوي، الأوتمة Automation ، أو عن استخدام تقنيات تشغيل حديثة، مثل الإلكترونيات، التي تتطلب مهارات متطورة وغير متوفرة لها بعض العمالة الحالية، وتؤدي إلى الاستغناء عنهم. وهذه أخطر صور البطالة وأحدثها. وتمثل التحدي الأكبر في هذا العصر. وهي تتطلب العديد من الحلول، ومن أهمها التدريب التحويلي والتكميلي والتعلم والتدريب المستمر. ولعل في " الوقاية خير من العلاج " ما يؤكد أهمية الاستعداد المسبق لها بتعليم متطور ومعاصر ويرتكز على رؤية مستقبلية، ويتواءم مع المتغيرات المتسارعة في تكنولوجيا الإنتاج والمعلومات والاتصالات والإلكترونيات.

٧- البطالة الإجبارية بعد التقاعد : والتي تبدأ ببلوغ الفرد سن التقاعد حيث يجد نفسه بدون عمل، رغم قدرته عليه. وخبرته الثمينة، ورغبته في العمل



استثمارا لطاقته وخبرته، وتحقيقا لذاته ومعنوياته، ولخدمة ونفع المجتمع....  
وقد اختلفت الآراء بهذا الصدد فمثلا كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعات  
يستمرون في العطاء بلا توقف، حتى صدر قانون جديد على عجل، وأعجب له  
بشده، منذ سنتين تقريبا، يحول دون استمرارهم في العمل، ويحرم منظومة  
التعليم العالي من خبرتهم الثمينة، لبلوغهم سن السبعين!! هذا بينما يستمر رجال  
القضاء مثلا في العطاء تحت مسميات مختلفة وبمهام حيوية، مع تكريمهم  
لبلوغهم سن التقاعد الرسمي تقديرا لعطائهم السابق.

وهناك نماذج عديدة لاستمرار العطاء بعد سن التقاعد، ولو تطوعيا، أو توقفه.... على  
أي حال الأمر يستحق دراسة ووقفة جادة، حيث أن له جوانب عديدة. ولعل أهمها في  
تقديري، هو حق المجتمع في الانتفاع من هذه الطاقات والخبرات المتميزة. خاصة أن  
الانتفاع بها لن يكلف كثيرا بالمقارنة بالعوائد منها. وهي لا تقدر بثمن. ونحن في  
المجتمع النامي اشد حاجة إلى استثمار تلك الطاقات والخبرات الثمينة، وعدم إهدارها أو  
التفريط فيها أسوة بما يحدث في مختلف المجتمعات الواعية الحديثة ...

الحديث عن قضية البطالة يطول و يتسع لساعات ومجلدات. ولكنني أستأذن في  
أن أكتفي بما سبق عن الأبعاد والمسببات، وعن الآثار المترتبة على البطالة والمخاطر  
والتداعيات..... وأنقل الآن إلى الحديث عن كيفية مواجهتها وسبل الحد منها، وما  
تتطلبه من استراتيجيات.

وأركز في هذا الصدد على محورين أساسيين :

**أولهما :** التنمية الاقتصادية والتوجه نحو زيادة فرص العمل لاستيعاب مزيد  
من العمالة التي تدخل سوق العمل كل عام ومن رصيد عاطلين المتراكم من السنوات  
السابقة.

**ثانيهما :** التنمية البشرية والتوجه نحو تأهيل طالبي العمل بالتعليم المتطور  
والتدريب الفعال المستمر، بما يفي بمتطلبات سوق العمل العصرية.

وسأحاول التركيز والإيجاز في تناول هذين المحورين ما استطعت.

### التنمية الاقتصادية ومزيد من فرص العمل :-

لا شك أن انخفاض مستويات الدخل في بلدنا، مع ارتفاع نسبة محدودي الدخل والمعدمين والفقراء بعامه، يؤدي الي ضعف القوة الشرائية والطلب على السلع والخدمات وحجم السوق المحلي. وكل هذا يؤدي الي صعوبة زيادة معدلات النمو الاقتصادي، وهو حاليا في أدنى مستوياته. إذ يبلغ حوالي ٣% من الناتج القومي، ومطلوب زيادته إلى حوالي ٨% لخلق فرص عمل جديدة تستوعب الأعداد المتزايدة من طالبي العمل الجدد والقدامى.

لهذا لا بد أن يتجه الإنتاج نحو الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية، ونحو التصدير إلى السوق الخارجي (العربي، الأفريقي، والعالمي إن أمكن) إذا ما نجحت جهودنا التنموية. وهذا يعتبر تحديا صعبا إن لم يكن بدرجة ما مستحيلا. والمفروض أنه لا يوجد شيء مستحيل إذا توفر العزم وصدقت النوايا.... وجدير بالذكر أننا نعاصر تحولا جادا وشاملا من الاقتصاد الموجه، ومن الاعتماد الكامل على الدولة، أي الحكومة، إلى الاقتصاد الحر التنافسي الذي يعتمد على القطاع الخاص، وعلى القدرة على المبادرة والابتكار والتميز بمفاهيم الرأسمالية الرشيدة والتفاعلية ، وحيث يلقي العبء الأكبر على القطاع الخاص، وعلى جهود الإنتاج الجيد والتسويق الفعال لتنمية الصادرات.

نحن نعيش الآن عصر التحديات المتلاحقة ، عصر يتميز بتسارع المتغيرات والمستجدات اقتصاديا وتكنولوجيا، وسياسيا. عصر المنافسة الضارية، والتكتلات والمؤسسات العملاقة متعددة الجنسيات وعابرة القارات، عصر العولمة ومنظمة التجارة العالمية واتفاقيات الجات. عصر المعرفة وثورة المعلومات وتكنولوجيا الإلكترونيات وثورة الاتصالات. عصر تتسارع فيه وتتسابق الاختراعات والابتكارات. عصر صراع العقول والكفاءات والمعارف

والثقافات والحضارات.... ولعلنا ندرك هذه الحقائق وندرك حقيقة موقفنا منها، و نصيبنا من كل هذه التيارات والاتجاهات.

ولما كانت التنمية الاقتصادية تحتاج إلى استثمارات ضخمة، وتحتاج إلى تمويل، فإن الاقتصاد القومي بحجمه وضعفه الحالي لا يقوى على توفير كل تلك الاحتياجات. إذ أن المطلوب زيادة كبيرة ومضاعفة معدلات الادخار والحد من معدلات الاستهلاك وترشيده، للتمكن من تمويل بعض الاستثمارات. وبالتالي لابد من توفير مصادر تمويل خارجية من خلال المنح والهيئات من الدول المتقدمة والصدقية. وتسهيلات من المؤسسات الدولية، مثل البنك الدولي وصندوق النقد، هذا بالإضافة الي الاستثمارات الأجنبية المباشرة من الدول المختلفة عربية وغير عربية.

ومثل هذه المصادر، لا يمكن الاعتماد عليها كلياً، كما أنها مهددة بعدم الاستمرار وتتطلب مناخاً يتسم بالأمن والاستقرار. هذا فضلاً عن احتياجها إلى بنية أساسية كفيلة بتوفير متطلباتها من مرافق حيوية وخدمات ضرورية وكفاءة عالية. هذا بالإضافة الي نظام ومناخ إداري خالي من المعوقات، ويشجع ويجذب المستثمرين الأجانب، علماً بوجود منافسة عارمة من الدول الأخرى على إمكاناتهم ومشروعاتهم الاستثمارية العملاقة.

ولعل في وجود عمالة (عاطلة) وثروة بشرية متزايدة، ما يمكننا من توفير ميزة أو قدرة تنافسية تجذب مشروعات استثمارية أجنبية تستغل وتستثمر هذه العمالة (الرخيصة نسبياً) وتدريبها، وتنقل إلينا بعض التكنولوجيات المتقدمة، وتساهم بهذا في توجيه إنتاجنا نحو التصدير من خلال قنوات التسويق التي تمتلكها تلك المشروعات.

ويتلخص دور الدولة بهذا الصدد في تشجيع القطاع الخاص وتحفيزه للإسهام بفاعلية سواء في مجال الأنشطة والمشروعات الاستثمارية الكبيرة، أو المشروعات المتوسطة والصغيرة والتي قد تتميز بأنها كثيفة العمالة. وفي إزالة العقبات التي تواجه التنمية الاقتصادية بعامه، وفي تيسير المشاركات مع المستثمرين الأجانب. هذا بالإضافة إلى زيادة الاستثمارات القومية والقيام برفع كفاءة مشروعات البنية الأساسية وتعزيزها وصيانتها من خلال تخطيط استثماري قومي. وتوعية وتعبئة عامة لكافة الجهود في سبيل زيادة الإنتاج وتميزه. ولا يفوتني أن أنوه إلى ضرورة الإصلاح الإداري وتحجيم البيروقراطية المعوقة، وتحسين مناخ العلاقات والتعاون الدولي، وتوفير كافة الحوافز المناسبة والمشجعة لكل من المستثمر الأجنبي والمصري المقيم

محليا والمهاجر بالخارج، وتعزيز وتحديث القطاع المصرفي ، وتطوير هيئة سوق المال والبورصة ، وبتقنية كافة التشريعات السارية مما يتعارض ومتطلبات عصر الاقتصاد الحر والعولمة والمنافسة العالمية.

هذا قليل جدا من كثير وكثير يمكن أن يقال عند الحديث عن التنمية الاقتصادية وتوفير مزيد من فرص العمل للحد من البطالة وأثارها المدمرة. وهو ما أتطلع إلى الاستماع إليه منكم وأنتم المتخصصون.

وأستأذن في الانتقال إلى الحديث عن المحور الثاني لمواجهة البطالة، وأعني التنمية البشرية، من خلال التعليم والتدريب والتوجيه المهني.

### التنمية البشرية وتأهيل قوة العمل:

لا شك أن الثروة والموارد البشرية هي الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية. وبها إما أن يرقى المجتمع أو أن يشقى. ولهذا فإن الإعداد الجيد للإنسان بالتعليم والتدريب والتوجيه المهني، يعتبر من أهم ضرورات التنمية البشرية.

### التعليم:

فيما يتعلق بالتعليم بكافة مراحل ونوعياته وتخصصاته العام والفني والدقيق، ولبها التعليم العالي والجامعي، هو الوسيلة الرئيسية في تأهيل الإنسان للمواطنة الصالحة أولا، وليكون معولا بناء وأساسا فعلا للتقدم الاقتصادي والتطور الاجتماعي ومصدرا لأمن ورفاهية الإنسان شخصا، ولرخاء ومستقبل المجتمع بأكمله. ولكن لكي يؤدي التعليم بعامة، هذا الدور الحيوي في عصرنا هذا، كما أوضحنا ملامحه من قبل، ومع وجود ظاهرة البطالة الطاحنة، لا بد ان يكون تعليما جيدا في محتواه ومستواه، وجادا ومتطورا، ويرتكز أساسا على رؤية مستقبلية. بمعنى أن يعد المتعلم إعدادا يتواءم مع متطلبات الغد القريب والمستقبل البعيد. ومن هنا نشأت ضرورة التعليم المستمر للمعاصرة وللتهيؤ للمتغيرات المتوقعة وغير المتوقعة، وللقدره على التكيف معها. وكذا نشأ مفهوم ضرورة التوجه نحو التعلم الذاتي. فالتعليم المنشود هو الذي يزود الفرد بالعلم والمعرفة، ويكسبه مهارة القدرة على التعلم واستيعاب المعارف المتجددة، وعلى الاختراق والتحدى وعلى ملاحقة التطور العلمي والمعرفي في مجال تخصصه وفي مختلف النواحي الثقافية والاجتماعية العامة.

نحن في ميس الحاجة إلى تعليم غير تقليدي، وغير تلقيني، وغير استرجاعي. تعليم يعتمد على التجديد والاستيعاب بفهم وعلى إعمال الفكر وإشغال الذهن، ويفتح الأفق نحو المبادرة والإبداع والابتكار، وليس على الاسترجاع والاستنكار أو التكرار. تعليم يفجر المواهب وينميها ويستثمرها ويخلق المزايا التنافسية لكل فرد والمجتمع بأسره. تعليم تفاعلي موجه نحو أسلوب حل المشاكل، وقابل للتجريب والتطبيق. يخدم الفرد منفردا وبهياؤه ويمكنه من العمل الجماعي في الوقت نفسه. ويراعي منظومة القيم والأخلاق ويحترم التقاليد الثمينة والأعراف الجيدة ويطورها. وبهذا يكون التعليم بحق قاطرة التقدم والرفق للإنسان والمجتمع والبشرية بعامة.

وكيف يتأتى لنا هذا؟ قطعاً بسياسة تعليمية جديدة ورشيدة، هادفة ومتطورة، مرنة وليست جامدة، وأيضاً ليست مقلدة أو ناقلة عن الغير، إنما مخططة للتوائم مع متطلبات مجتمعنا ومؤسساتنا الإنتاجية وسوق العمل لدينا. ثم بمؤسسات تعليم حقيقية يتم فيها التعليم بكفاءة وفعالية، ويخضع للمتابعة المستمرة، والتطوير والتحديث. مؤسسات تعليم تتعاون بصدق وتعمل باتساق مع مؤسسات الإنتاج ومؤسسات المجتمع الأخرى.

وهذا يستلزم وجود مناهج تعليمية مناسبة، وإدارة تعليمية يقظة، ومعلمين يحملون أمانة الرسالة التعليمية المقدسة، ولا يتاجرون بها بالدروس الخصوصية والانحرافات والسلوكيات غير السوية. ويحملون أمانة القدوة الطيبة والصالحة للمتعلمين، ويهيئونهم لامتحانات تبحث عن الاستيعاب بفهم، وعن التميز، وعن القدرة على الابتكار والإبداع لا على الاستنكار والاسترجاع. كما تستلزم وجود الدارس وطالب العلم والمعرفة الجاد والذي يدرك أهميتهما، والذي يحرص على بناء مستقبله ومستقبل أمته بالاعتماد على نفسه أولاً ودواماً وليس على الدولة وحدها، وذلك بالإسهام الإيجابي المباشر وغير المباشر في مسيرة التقدم والرفق.

فهل يمكن أن يعود إلى المعلم هيئته، وإلى المدرسة جاذبيتها ووقارها، وإلى التعليم رسالته الحقيقية في بناء الإنسان العصري المتطور الذي يعتمد على نفسه ويخلق لنفسه ولغيره فرص العمل المثمر والتميز، ويمارس حقه وواجبه الدستوري، كما استهللت حديثي؟

هذه قضية كبيرة حقا. وقد واجهتها دول عديدة في الحاضر وفي مختلف العصور السابقة. واعترفت بأنها لتتني التعليم بها في خطر. ولم تنهض إلا بثورة وخطط تعليمية جريئة. وقد أثمرت ولولاها لتخلفت. ونماذج النجاح المبهري في هذا الصدد عديدة. فالتعليم بحق، مهما كلف، ليس إلا استثمار في العنصر البشري من أجل مستقبل أزهى وأفضل للإنسان والمجتمع والبشرية.

لا أود أن أترك لنفسى العنان في الحديث عن التعليم. والمقام لا يسمح بذلك. وقد وعدتكم التركيز والإيجاز، فمعذرة إن كنت قد عجزت، وأستسمحكم في ذلك التجاوز.

### التدريب :

يحتل التدريب الوجه الثاني لعملة التأهيل البشري لمتطلبات الحياة العصرية. فإن كان التعليم يمثل مفتاح أبواب ومصادر العلم والمعرفة، فإن التدريب هو أداة التطبيق والتجريب لمضمونهما. فبوجهها تكتسب هذه العملة فعاليتها وقوتها في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، وبها يؤدي عنصر العمل دوره الإنتاجي المنشود بكفاءة وأعظم مردود.

وللتدريب أهداف مختلفة وأشكال عديدة، ووسائل وأدوات وأليات متنوعة. ولعلنا نذكر كل ذلك في سياق تفعيل التدريب من أجل الحد من البطالة وتجنبنا للإطالة.

### أهداف التدريب :

يستهدف التدريب بصفة عامة رفع كفاءة المتدرب وإكسابه مهارات معينة وتزويده بالمستحدثات من العلم والمعرفة التطبيقية في مجال تخصصه. هذا بالإضافة إلى تدريبه عمليا علي التألف مع ظروف وطبيعة وبيئة العمل ومستحدثاتها، و مع أدوات العمل وألاته وتقنيات تشغيلها ، وكي يتجنب مخاطرها . ولتخليصه في الوقت نفسه من مهارات وسلوكيات بالية أو معوقه للتقدم والارتقاء . هذا فضلا عن الأهداف السلوكية من خلال الانخراط في العمل الجماعي، وتقدير عنصر الوقت وأهمية السرعة مع الإلتقان والجودة في الأداء والإنجاز، وفي صنع واتخاذ القرارات ، وفي الاقتداء بالرواد والمدربين وبالقدوة الصالحة. ومن الجدير بالذكر

أن كافة أنشطة و فئات العنصر البشري ، بمختلف أنواعها ومستوياتها في حاجة إلى تلك الأهداف ، وجميعها قابل للتدريب ويحتاج إليه في مختلف المواقف.

وتختلف أشكال التدريب حسب المواقف. واكتفي بذكرها بإيجاز.

### أشكال التدريب:

١- التلمذة الحرفية: وهي عادة تبدأ في الصغر. وتعتمد على قوة ملاحظة المتدرب الصغير، وعلى قدرته على اكتساب الخبرة والمهارة بالتقليد. وهي تعرف بنظام " الواد بلية والأسطى" .

٢- التدريب المتزامن مع التعليم: ويتم في أثناء مرحلة التعليم، إما في العطلات الصيفية وكجزء أساسي من متطلبات المرحلة أو اختياريًا. وإما من خلال النشاط التعليمي بنظام " السندوتش " . ولعل أبرز وأنجح نماذج مدارس " مبارك كول " وما يجري في بعض المدن الصناعية الجديدة.

٣- التدريب المتزامن مع العمل والوظيفة: مثل التدريب في بداية التوظيف، والتدريب الاختياري للعاملين الجدد، أو عند الانتقال من عمل أو وظيفة إلى أخرى، أو تمهيدا وتهيئة للترقية إلى مستوى أعلى، ولإعادة التأهيل على المستحدثات التكنولوجية وغيرها، والتدريب التكميلي المرحلي، المستمر العام والشامل، أو الجزئي التخصصي.

وقد يتم هذا التدريب داخليا بمواقع العمل، وبمعرفة إدارات أو مراكز تدريب متخصصة، أو بمعرفة مكاتب استشارية ومؤسسات تدريب خارجية. كما قد يتم في فروع أخرى لجهات العمل، أو بالخارج في مؤسسات مناظرة أو أكثر تقدما.

٤- التدريب التحويلي: وهو الذي يستهدف معالجة ظاهرة البطالة. إذ يكسب المتدرب مهارات جديدة في مجالات لم يسبق له التأهيل لها. وبهذا نعيد تنظيم وتوزيع قدرات قوة العمل المتاحة، حسب الاحتياجات الفعلية، ونتخلص من العمالة الزائدة عن الحاجة بتوزيعها إلى حيث يمكن الانتفاع منها، وحيث توجد ندرة نسبية للعمالة بها. وهي تعالج البطالة المقنعة والسافرة، وتخدم مساعي تحديث الصناعة. ولدى

وزارة الإنتاج الحربي برنامج طموح لتأهيل شباب الخريجين في إطار المشروع القومي للتشغيل المعطن حديثا.

٥- التدريب التمويلي: - إذا صح التعبير - وهو التدريب الذي يصاحب التمويل خاصة في المشروعات الجديدة والصغيرة لتمكين المتدرب من تحقيق أهدافه الاستثمارية، وتوفير فرص عمل جديدة لشباب الخريجين. وخير نموذج له التجربة الرائدة التي بدأت منذ سنوات بكلية التجارة وإدارة الأعمال بجامعة حلوان، وكذا المشروعات التي يمولها الصندوق الاجتماعي.

٦- التدريب الفني والاختياري: وهو الذي يستهدف تنمية المواهب والهوايات. ويؤدي إلى رفع مستوى الأداء في ممارسة الفنون والهوايات. وكذلك التدريب الاختياري على استخدام الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإنترنت وعلى إجادة اللغات الأجنبية. وهي من المؤهلات المطلوبة جدا حاليا من كافة الخريجين خاصة للتنافس على فرص العمل المتميزة.

من الأمثلة الناجحة لكل هذه الأشكال التدريبية، ما تمارسه القوات المسلحة وبعض مؤسسات المرافق العامة مثل النقل والمواصلات والبريد والسكة الحديد والكهرباء ومؤسسات التشييد والبناء والجهاز المصرفي ومؤسسات السياحة وأجهزة الإعلام.....الخ. هذا بالإضافة إلى ما يجري بالجامعات بكلية التربية (التربية العملية) وفي مختلف الكليات العملية والنظرية. وفي مجالات البحث العلمي والتدريب على مناهج المختلفة، وفي مجال إعداد هيئات التدريس من خلال نظام المعيدين والمدرسين المساعدين.

ولعل كل هذه الجهات المهتمة بالتدريب يكون لها إدارات متخصصة للتدريب، وأن يكون لديها خطط مناسبة وجداول زمنية محددة، واعتمادات كافية، وأجهزة تنفيذية مدعمة بمختلف الأدوات واللوازم، ويكون لها برامج متابعة لها ولأثارها، ولتقويمها، وتقويم العائد أو المردود منها على كل من المتدرب والمؤسسة التي يعمل بها.



وقد تتم بعض هذه الجهود التدريبية بنظام الإقامة الكاملة في موقع التدريب، داخليا أو خارجيا، أو بالنظام النهاري المكثف والممتد .

واستكمالا للحلول المقترحة للحد من البطالة يجدر الإشارة إلى أهمية وضرورة الإرشاد الوظيفي والتوجيه الأكاديمي والمهني. وذلك في كل مؤسسات التعليم والتدريب. حيث يحتاج الدارس إلى من يعينه في اختيار أو تعديل مسارات التعليم والتأهيل التي تتواءم مع ظروف سوق العمل واحتياجات المؤسسات الإنتاجية المختلفة والمجتمع.

وفي الختام، لا يسعني إلا أن أؤكد بأن ظاهرة البطالة وأثارها بالغة الخطورة. وهي ليست مشكلة تعليم أو تدريب فحسب. حيث إنها معقدة وذات أبعاد إنسانية واقتصادية واجتماعية وسياسية. وحلولها الفاعلة تعتمد على تصورنا لأوضاعنا وأحوالنا في المستقبل، لكي نعد العدة لها بأساليب عصرية متطورة، ومتحررة من المعوقات التراكمية والمفاهيم البالية. علما بأن التكنولوجيا الحديثة المتقدمة والاتجاهات المتسارعة في مجال المعلومات والإلكترونيات والبرمجيات تدر قيمة مضافة عالية وتضاعف الدخل القومي وتزيد نصيب الفرد منه ، وترفع مستوى المعيشة، ولا تكلف كثيرا بالمقارنة بالمشروعات الصناعية الثقيلة مثلا. وأعتذر عن الإطالة، وأشركم على حسن الاستماع،،،

والحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله ....

أ.د. / مصطفى بهجت عبد المتعال

أبريل ٢٠٠٢

