

## سوق العمل أهدر جودة التعليم دراسة نقدية لخطاب عدم مواءمة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل في مصر

د. مصطفى محمد عبد الله قاسم\*

### مستخلص

إن عقودا من تحميل المؤسسة التعليمية، ومن خلالها الخريجين أنفسهم، المسؤولية عن بطالة المتعلمين، وعن تدهور مخرجات المتعلمين في سوق العمل، وعقودا من اقتراح حلول لا تتجاوز التعليم والتدريب، لم تثمر شيئا على أرض الواقع، إذ ما تزال بطالة الخريجين في ازدياد، ومخرجاتهم في سوق العمل في تدهور، والأهم من ذلك أن جودة التعليم من منظور علاقته بسوق العمل تتراجع هي الأخرى. لذلك اتخذت الدراسة الحالية منحى نقديا في تقصيصها للعلاقة بين التعليم وسوق العمل، لتنفيذ خطاب عدم مواءمة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل. وبالرجوع إلى أحدث بيانات سوق العمل المصري، تبين تحيزه ضد المتعلمين والشباب والإناث لصالح الأميين وأشباه المتعلمين وكبار السن، وهو ما أرجعته الدراسة إلى تدني جودة المعروض من الوظائف إلى الحد الذي يجعلها والبطالة سواء، ويجعل المتعلمين يتعصفون عنها، ليس لأن الخريجين غير مؤهلين لها، بل على العكس لأن تعليمهم أعلى منها، إذ تنتمي غالبية الوظائف الجديدة إلى الاقتصاد غير الرسمي بوجوده المتدنية من حيث الأجور وشروط العمل. أرجعت الدراسة هذا الواقع إلى السياسات الاقتصادية المنحازة التي تكبل المنافسة في القطاع الخاص، وتكبل بالتالي خلق وظائف جديدة جيدة، ما اضطر الجميع، متعلمين وغير متعلمين، لا سيما الأخيرين، إلى قبول العمل في الوظائف متدنية الجودة التي تنشأ في القطاع الخاص غير الرسمي الذي تضخم خلال العقود الأخيرة لسد الفجوة الناشئة عن انسحاب الدولة من التوظيف وعجز القطاع الخاص الرسمي عن الحلول محلها. وتربويا، خلصت الدراسة إلى أن سوق العمل المتدهور ومخرجات المتعلمين المتدهورة فيه قد أضرا بجودة المخرجات التعليمية، متمثلة في الخريجين، والعمليات التعليمية المؤدية إلى هذه المخرجات. بمعنى أن تدهور سوق العمل من حيث عدد الوظائف وانخفاض جودتها كثيرا عن مؤهلات الخريجين، جعل الطلاب، ومن ورائهم الأسر والمؤسسة التعليمية، يتساهلون في جودة التعليم لضعف ارتباطه بالحراك الاجتماعي وتحسين مستوى المعيشة من خلال فرص العمل اللائقة. وأخيرا، وضعت الدراسة تلك العلاقة بين التعليم وسوق العمل، كما تكشف في الحالة المصرية، ضمن أطراف النظرية المفسرة لها، وفندت الحلول التي تقترح عادة للتغلب على البطالة من خلال التدخلات المقصورة على التعليم والتدريب، وقدمت عددا من التوصيات تطل النظام الاقتصادي والتعليمي على حد سواء، وبعض المقترحات البحثية. الكلمات المفتاحية: سوق العمل، جودة التعليم، خطاب عدم مواءمة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل، مصر.

### Labour Market Has Deteriorated the Quality of Education A Critical Study of the Discourse of Educational Outcomes/Labour Market Demands Mismatch in Egypt Dr. Mustafa M. A. Kassem Ph D

#### Abstract□

Decades of holding the educational institution, and through it the graduates themselves, responsible for the ever-increasing unemployment rates of graduates and the deterioration of their labour market outcomes, and decades of recommending solutions limited to education and training, did not bear fruit, as graduate unemployment is still increasing, their labour market outcomes deteriorating, and most importantly, the quality of education itself in terms of its relationship with labour market declining. Therefore, the current study took a critical approach to investigate the relationship between education and labour market in Egypt, refuting the discourse of educational outcomes/labour market demands mismatch. By examining the latest data of the Egyptian labour market, it was found to be biased against the educated, youth and females in favor of the

\* أستاذ السياسات التربوية المساعد، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.

illiterate, the semi-literate and the elderly, a state the study attributed to the low quality of the jobs created. As a result, graduates abstain from taking these jobs, not because graduates are not qualified for them, or because they are well-off, but because they are highly educated for them, as most of the new job created belong to informal economy with its low-quality jobs in terms of wages and working conditions. The study attributed this state of affairs to the biased economic policies that curb competition in the private sector, and thus hamper the creation of good new jobs, forcing everyone, the educated and the uneducated, and especially the latter, to accept work in the low-quality jobs created in the informal private sector that has recently inflated to fill the gap arising from the withdrawal of the state from employment and the inability of the formal private sector to replace it. Educationally, the study concluded that the deteriorating labour market and the deteriorating graduate labour market outcomes reduced the quality of educational outcomes, represented in graduates, and the processes lying behind them in the educational institution. That is, because of the deterioration of labour market in terms of number and quality of jobs, students, families and the educational institution came to neglect the quality of education due to its weak relationship with social mobility and improving the standard of living through decent work opportunities. Finally, the study placed that relationship between education and the labour market, as revealed in the Egyptian case, within the theoretical spectrum explaining it, and refuted the solutions that are usually proposed to overcome unemployment through interventions limited to education and training, and proposed a number of recommendations for both economic and educational policies, and further research.

**Keywords: Labour Market, Quality of Education, Educational Outcomes/Labour Market Demands Mismatch Discourse, Egypt.**

## مقدمة

تسعى الدول والمجتمعات جميعها إلى رفع المستوى المعيشي لمواطنيها في أحسن الأحوال، وفي أسوأها إلى انتشار الشرائح الفقيرة والمهمشة والضعيفة فيها من حالة الفقر. بل إن إحدى الوظائف الأساسية للدولة الحديثة، إلى جانب توفير الأمن من العدوان الخارجي وتحقيق السلم الاجتماعي الداخلي، تتمثل في توفير البيئة التي تمكن الأفراد من تحصيل أرزاقهم ورفع مستوى معيشتهم وتعظيم رفاههم المادي والمعنوي، وإعانة الشرائح الفقيرة والضعيفة والأخذ بيدها إلى مدارج النمو الاقتصادي والرقي الاجتماعي. بل إن الحكومات تُحاسب وتُساءل على مدى إنجاز تلك الأهداف الكبرى ومدى الاقتراب منها. وصارت الدول تتنافس فيما بينها على مستويات النمو الاقتصادي وإجمالي الدخل الوطني ومتوسط دخل الفرد ومتوسط مستوى المعيشة، وما إليها من مؤشرات اقتصادية.

ويعد التوظيف وفرص العمل الوسيلة الأولى التي تحقق من خلالها الدول الأهداف السابقة. فمن خلال ما تدره الوظيفة أو العمل المستقل من دخل، يجد المواطن فرصة للعيش ابتداءً، وتحسين مستوى معيشته، والترقي الاجتماعي، ورفع مستوى أسرته معيشةً وتعليمًا ورفاهًا، وما ينتج عن ذلك بالتبعية من إسهام في النمو الاقتصادي للمجتمع ككل، وفي قوة المجتمع ومناعته وتنافسيته أمام الدول والمجتمعات الأخرى. بل إن الوظيفة تعني لطلابها أو شاغلها أكثر من مجرد الراتب الذي تدره، إذ هي أبسط أشكال المشاركة الاجتماعية، وأحد

مصادر تحقيق الذات. وللبطالة- في المقابل- تأثير كبير نفسيا واقتصاديا، إذ تولد شعورا بالإحباط والإذلال.

ومن جانبهم، يتوسل الأفراد إلى التشغيل والحصول على فرص العمل بالتعليم، أيا كان مستواه. فإلى جانب الفوائد الاجتماعية الأخرى للتعليم، لا سيما الجامعي، من رفع المستوى الصحي والعمر المتوقع، وتعزيز المساواة، وشحن المواطنة النشطة وتعظيم المشاركة المدنية، وتعزيز السلم العام، وتوليد المعرفة وتطبيقها، والنمو الشخصي (OECD, 2017: 11). يعد الحصول على مصدر رزق الغاية الأساسية للتعليم، لا سيما من منظور الأفراد. فإن كان للتعليم غايات أخرى اقتصادية وسياسية واجتماعية وثقافية من منظور الدولة، وإذا كانت له غايات تثقيفية وتنويرية من منظور بعض الأفراد، فإن الغاية النهائية منه في نظر غالبية الأفراد هي تيسير تحصيل الرزق، وذلك من خلال دعم تشغيل الأفراد في العمل المأجور أو المستقل. فالتعليم لكي يكون ذو صلة، لا بد أن يساهم في التشغيل المستدام (European Commission, 2018: 7).

وإذا كان التشغيل والحصول على فرصة عمل إحدى الغايات الأساسية للتعليم من منظور الأفراد والنظم التعليمية على حد سواء، فليس من المستغرب أن يرجع الخطاب العام والدراسات المتخصصة البطالة، بما هي نقيض التشغيل، إلى خلل في المخرجات التعليمية والعمليات المؤدية إليها، أي خلل في الخريج وما يتمتع به من مهارات وكفايات ومؤهلات، وخلل في المؤسسة التعليمية وعملياتها ومكوناتها التي أنتجت ذلك الخريج بمواصفاته تلك.

لذلك عمدت الشكوى من الضجوة الواسعة بين المنظومة التعليمية وسوق العمل، التي يرجعها الباحثون إلى نوعية المناهج وضعف المخرجات التعليمية، ويدللون عليها ببطالة الخريجين وضعف مؤهلاتهم وضعف إتقانهم للمهارات العصرية المطلوبة في عالم العمل (زقاوة، ٢٠١٧: ١٦٠). لكن على النقيض من هذا الخطاب، وبالنظر إلى حال الاقتصاد والتعليم المصريين ومسيرتهما خلال العقود الأخيرة، تدفع الدراسة الحالية بأن البطالة وضعف مخرجات المتعلمين في سوق العمل، لا ترجع إلى التعليم ومخرجاته، بقدر ما ترجع إلى تدهور سوق العمل ذاته، وتذهب أبعد من ذلك إلى أن ما يلاحظ من تراجع في مستوى مخرجات التعليم المؤدي إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي خلال العقود الأخيرة يرجع في جزء كبير منه إلى تدهور سوق العمل وتخلفه عن مخرجات التعليم.

تقلب الدراسة الحالية- إذا- العلاقة التقليدية بين التعليم والبطالة في مصر قلبا تاما. فبدلاً من تحميل التعليم ومخرجاته- الخريجين ومهاراتهم- المسؤولية عن البطالة وتدني مخرجات المتعلمين في سوق العمل، تحاول الدراسة الحالية بالرجوع إلى البيانات الاقتصادية الحالية والتغيرات التي طرأت على حال التعليم والتشغيل في مصر خلال العقود الأخيرة أن تثبت أن سوق العمل المتدهور، وما يكمن خلفه من سياسات اقتصادية معيبة، هو السبب الأول وراء بطالة المتعلمين وتدني مخرجاتهم في سوق العمل، وأن الأخيرين بدورهما من الأسباب الأساسية وراء تدهور مخرجات التعليم المؤدي إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي في مصر.

### مشكلة الدراسة

بداية لا تقتصر مشكلة ضعف الموازنة بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل على الدول النامية. وقد أرجعتها إحدى الدراسات (McKinsey, 2013) إلى القطيعة بين أصحاب الأعمال ومقدمي التعليم والشباب الذين يعيشون في عوالم متوازية ولديهم مفاهيم مختلفة للموقف الواحد. وحتى في دولة مثل ألمانيا تتميز بسوق عمل نشط وتعليم جيد وصلات وثيقة بين التعليم والعمل، وجدت إحدى الدراسات (Hennemann & Liefner, 2010) أن التعليم لا يعد الخريجين لسوق العمل، وأن هناك قصورا في الكفايات المطلوبة في سوق العمل، وقصورا في مهارات الانتقال إلى أول وظيفة. ووجدت دراسة (Nicolescu & Pun, 2009) أجريت على خريجي كلية إدارة الأعمال والاقتصاد وعدد من أصحاب الأعمال الذين يشغلون خريجي هذه الكلية في رومانيا

أن التعليم الجامعي يركز على المعرفة المهنية التخصصية على حساب المعرفة العملية، في حين جاءت الأولى أقل أهمية للتشغيل من وجهة نظر كل من الطلاب وأصحاب الأعمال.

وأرجع حجازي (٢٠١٦) عدم توافق المخرجات التعليمية مع احتياجات سوق العمل في سوريا إلى تغير البنية التعليمية لقوة العمل بسبب الدفع بأعداد كبيرة من الطلاب إلى المدارس والجامعات، ما جاء على حساب النوعية ودون مراعاة احتياجات سوق العمل. وأرجعت حمود (٢٠١٢) عدم المواءمة في لبنان إلى غياب التوجيه المهني للخريجين قبل الاختيار الجامعي، وإلى أن عملية اختيار التخصص لا تتم على أساس معايير تربوية ومهنية سليمة، بل فقط لعدم قبول الطالب في تخصصات أخرى، وإلى عدم دراية الطلاب بالاختصاص قبل دخوله ثم تضاجؤهم بمواد التدريس، ولاحقاً بأفاقه العملية.

وفي مصر، توصلت دراسة البهنساوي (٢٠١٨) إلى أن أصحاب الأعمال غير راضين عن خريجي الجامعات ومدى قدرتهم على التوافق مع سوق العمل، وأرجعت ذلك إلى أسباب منها فلسفة ونظام التشعب في التعليم الثانوي والتأهيل للجامعة وفلسفة التعليم الجامعي. وذهب السيد وذكى وعبدالعال (٢٠١٨) إلى أن التعليم الجامعي لكي يلبي احتياجات سوق العمل المتغيرة يحتاج إلى تطوير يشمل إدارته بتبني الأسس العلمية الحديثة، وتمويله بالبحث عن مصادر تمويل إضافية ومتجددة، ومناهجه، وسياسات القبول فيه بمراعاة ميول الطلاب واحتياجات سوق العمل. وتوصلت دراسة رفعت وعمر (٢٠١٠) إلى أن هناك فجوة واضحة بين مواصفات مخرجات النظم التعليمية والأكاديمية ومتطلبات سوق العمل.

وليس التعليم المؤدي إلى العمل بشقه ما قبل الجامعي، في أغلبه التعليم الثانوي الفني، أفضل حالاً، بل هو أسوأ حالاً بكثير من التعليم الجامعي فيما يتعلق بإعداد الطلاب لسوق العمل. وقد وجدت دراسة دردير (٢٠١٩) أن التعليم الثانوي الصناعي نظام الثلاث سنوات يعاني من مشكلات جمّة تتعلق بأهدافه، وسياسة القبول والتوزيع على التخصصات، والمناهج وأساليب التدريس والوسائل التعليمية، وإعداد المعلم، وأساليب التقويم، ونقص الأبنية والأجهزة والتجهيزات والتمويل، وضعف برنامج إعداد الطلاب نظرياً ومهنيًا واجتماعيًا وشخصيًا، مع جعل مخرجاته لا تفي باحتياجات أصحاب الأعمال ولا تجد مكاناً في سوق العمل. فهذا التعليم الذي يفترض أن يعد المهنيين للصناعة والحرف المختلفة يتعرض لإهمال شديد يتجلى في بنيته التحتية المتهاككة. لذلك أكد شعيب (٢٠١٧) على ضرورة الاهتمام بالتعليم الثانوي الفني كأحد روافد التنمية المجتمعية، وإدخاله عصر التقنية الحديثة، والتغلب على النظرة المجتمعية السلبية إليه وإلى خريجيه. ولذلك أيضاً وضعت محمود (٢٠١٩) خطة استراتيجية مقترحة لتطوير التعليم الثانوي الفني الصناعي المتقدم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة تأسيساً على نقاط القوة التي تميزه وجوانب الضعف التي يعاني منها.

وخلصت دراسة عامر (Amer, 2007) إلى وجود أربعة تحديات تواجه التعليم المصري في علاقته بالتوظيف وإعداد الخريجين لسوق العمل، هي (١) تحسين الوصول إلى التعليم، إذ على الرغم من التقدم الكبير في إتاحة التعليم على جميع المستويات، فإن عدداً لا يمكن تجاهله من الأطفال لا يلتحقون بالمدارس أو يتسربون منها مبكراً، ولا يكون أمامهم بديل عن الالتحاق بالمدارس الإعدادية المهنية سيئة السمعة أو دخول سوق العمل مباشرة في ظروف عمل سيئة وبأجور منخفضة، (٢) رفع جودة التعليم، فعلى الرغم من تضيق الفجوة في إتاحة التعليم بين الريف والحضر، والصعيد والوجه البحري، والفتيات والبنين، فإن جودة التعليم المقدم تعاني بسبب زيادة أعداد الطلاب المقبولين في كل المستويات، (٣) الاهتمام بالتعليم الأساسي بخفض كثافة الفصول وإصلاح المناهج وطرق التدريس لتحسين قدرة الطلاب على التعلم الذاتي وتنمية قدراتهم على التحليل والبحث والتفكير وتعزيز استقلاليتهم، (٤) تحسين جودة التدريب والتنسيق بين مؤسسات التعليم والتدريب والتنسيق بين الوزارات المختلفة التي تتبعها مراكز التدريب.

مؤدى ما سبق أن ثمة قطيعة في مصر بين التعليم المؤدى إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي ومتطلبات سوق العمل، بمعنى أن التعليم لا يساهم في إعداد طلابه لسوق العمل، ما أدى إلى استئراء البطالة بينهم.

لذلك تراجع الدراسة الحالية خطاب عدم المواءمة بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل، وتعيد النظر فيه بتغيير اتجاه العلاقة المعوقّة من التعليم إلى سوق العمل لتصبح من سوق العمل والاقتصاد ككل إلى التعليم ومؤسساته وخريجيه.

وعليه، فقد صيغت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

**إلى أي مدى يساهم سوق العمل المتدهور في مصر، الذي يتألف في أغلبه من وظائف متدنية الجودة في القطاع الخاص غير الرسمي، في تدهور مخرجات التعليم المؤدى إلى العمل - متمثلة في الخريجين - والعمليات التعليمية المؤدية إليها؟**

وهو السؤال الذي استلزمت الإجابة عنه تفكيكه إلى الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما واقع سوق العمل في مصر، من حيث البطالة وأنواعها والتشغيل وأنواعه وقطاعاته، ومحددات سوق العمل ومخرجاته، والمواءمة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل، وفجوة المهارات والتعليم الزائد والناقص؟
٢. ما مدى مسئولية التعليم المؤدى إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي عن بطالة الخريجين في مصر، وما أسباب ذلك وتجلياته بحسب الاتجاه المهيمن في الأدبيات؟
٣. ما مخرجات المتعلمين في سوق العمل، وماذا تكشف عن تأثير سوق العمل على مخرجات التعليم المؤدى إلى العمل - متمثلة في الخريجين - والعمليات التعليمية المؤدية إليها، وما تفسير ذلك ضمن الاقتصاد الكلي المصري؟
٤. أين تقع العلاقة بين سوق العمل ومخرجات التعليم المؤدى إلى العمل في مصر ضمن أطراف النظرية التي تفسر هذه العلاقة، وعلى ما ينطوي ذلك فيما يتعلق بالحلول التي تقترح عادة لمشكلة بطالة الخريجين، وعلى توصيات الدراسة الحالية؟

### أهداف الدراسة

لذلك تحددت للدراسية الحالية الأهداف التالية:

١. التعرف على واقع سوق العمل في مصر أبعد من أرقام البطالة/التشغيل، من حيث القوة البشرية، والبطالة وأنواعها، والتشغيل وأنواعه وقطاعاته، ومحددات سوق العمل ومخرجاته، والمواءمة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل، وفجوة المهارات والتعليم الزائد والناقص.
٢. التعرف على الاتجاه المهيمن في الأدبيات الذي يحمل التعليم المؤدى إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي في مصر المسئولية عن بطالة الخريجين، وعلى أسباب ذلك وتجلياته داخل النظام التعليمي وعملياته.
٣. التعرف على واقع مخرجات المتعلمين في سوق العمل، وما تكشفه عن تأثير سوق العمل على المخرجات التعليمية - متمثلة في الخريجين - والعمليات التعليمية المؤدية إليها، وتفسير ذلك ضمن الاقتصاد الكلي المصري.
٤. تحديد موقع العلاقة بين سوق العمل والمخرجات والعمليات التعليمية كما تكشف في الحالة المصرية ضمن أطراف النظرية التي تفسر هذه العلاقة، والخروج بما ينطوي عليه ذلك فيما يتعلق بالحلول التي تقدم عادة لمشكلة بطالة الخريجين، وعلى توصيات الدراسة الحالية.

## أهمية الدراسة

نظرياً، تكمن أهمية الدراسة الحالية في إعادة النظر في اتجاه العلاقة بين المخرجات التعليمية- متمثلة في الخريجين- والعمليات التعليمية المؤدية إليها داخل المؤسسة التعليمية من جانب ومخرجات المتعلمين في سوق العمل من جانب آخر، بعد أن ثبت أن الاتجاه المهيمن لتلك العلاقة لم يؤد إلى التغلب على بطالة الخريجين على مدار عقود.

لا يقتصر الطرح المقدم هنا على إرجاع مخرجات المتعلمين في سوق العمل من بطالة وتشغيل وجودة عمل وغيرها إلى واقع سوق العمل المتدهور وحسب، بل يتجاوز ذلك إلى إثبات أن سوق العمل- أيا كانت خصائصه ومواصفاته- وفي أي دولة كانت- يأتي بين العوامل الأساسية التي تقرر شكل المخرجات التعليمية متمثلة في الخريجين أنفسهم وكذلك العمليات التعليمية المؤدية إلى هذه المخرجات داخل المؤسسة التعليمية، أي تقرر مدى جودة العملية التعليمية ومخرجاتها.

ومن خلال إعادة النظر في مقولات النظريات المفسرة للعلاقة بين التعليم والاقتصاد، وعلى رأسها نظرية رأس المال البشري ونظريات التنمية والتحديث، وخطابها، تعد الدراسة الحالية محاولة نقدية لتفكيك الخطاب الاستغلالي التضليلي الذي يحمل الضحية المسئولية عن أوضاع حياتية ومعيشية أبعد ما تكون عن سيطرتها، ذلك الخطاب الذي تروجه النخبة الحاكمة والمتحكمة في المجتمع لتأييد مكاسبها وسيطرتها.

لذلك تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في التغلب على بطالة الخريجين وتدني مخرجاتهم في سوق العمل، من خلال تحديد المؤسسات والسياسات المسؤولة حقا عن هذه البطالة وتلك المخرجات، والمسئولة بالتالي عن تراجع جودة الخريجين والعمليات التعليمية المؤدية إليها، ومن خلال ذلك تحديد المؤسسات التي يجب التدخل فيها أولاً للتغلب على البطالة ومخرجات المتعلمين المتدهورة في سوق العمل، وتحديد نوعية السياسات والتدخلات الكفيلة بالوصول إلى تلك الغاية.

وتحديداً تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في إثبات مسؤولية السياسات الاقتصادية المكبلة لتوليد الوظائف، والاقتصاد الكلي عاجز من ورائها، عن تدهور سوق العمل، الذي أدى بدوره إلى بطالة الخريجين وتدني مخرجاتهم في سوق العمل، ومن ينطوي عليه ذلك من إمكانية استهداف تلك السياسات بالإصلاح والتصويب للتغلب على البطالة.

## منهج الدراسة

إن الدراسة الحالية بما تحدد لها موضوعاً ومشكلة وأسئلةً وهدفاً، وهو تنفيذ خطاب الموازنة الذي يضع على عاتق المؤسسة التعليمية وحدها مسؤولية بطالة الخريجين وتدني مخرجاتهم في سوق العمل، مع تجاهل سوق العمل المتدهور والسياسات الاقتصادية المنحازة والمكبلة للنمو وخلق الوظائف والاقتصاد الكلي عاجز، وتفكيك الخطاب الاستغلالي التضليلي الذي يحمل الضحية- الخريج العاطل- المسؤولية عن أوضاع حياتية ومعيشية أبعد ما تكون عن سيطرته، بل تقع بالكامل تقريباً تحت سيطرة النخبة الحاكمة والمتحكمة في المجتمع، تستدعي- أي الدراسة الحالية- استخدام المنهج النقدي الذي يمكن من المزج بين ما هو بنيوي كبير وما هو رمزي صغير (بدران، البيلاوي، ١٩٩٧: ٣٩) مثل الجمع بين دراسة ظواهر اجتماعية كبيرة كالتعليم والاقتصاد ومخرجات سوق العمل جنباً إلى جنب مع ظواهر صغيرة ضمن هذه الكبيرة مثل مواصفات الخريجين، وينأى عن تناول المشكلات الجزئية، ويهتم عوضاً من ذلك بمعالجة الظواهر الكبيرة (البيلاوي، ١٩٩٧: ٢٩٧) كتلك التي بين النظام التعليمي وغيره من النظم الاجتماعية كالسياسة والاقتصاد والثقافة، بهدف كشف العلاقات بين النظم والظواهر الكبيرة.

اتفاقاً مع هدف الدراسة الحالية، يدرس المنهج النقدي التربوية في سياقها الاجتماعي، ويستهدف في المقام الأول تزويد المجتمع بنظريات علمية وتفسيرات واسعة للتربوية، مثلاً حول الوظائف الحقيقية للتربوية في علاقاتها بالنظم الاجتماعية الأخرى، كالالاقتصاد والاجتماع

والثقافة (البيلاوي، ١٩٩٧: ٣٠٥)، ويحاول النفاذ إلى ما وراء العالم الظاهري للموضوعات للكشف عن العلاقات الاجتماعية المستترة التي عادة ما تكون محتجبة في هذا العالم (نجيب، ١٩٩٧: ٣٣٣-٣٣٤)، ويستهدف في الأخير تحرير الإنسان وإنجاز التغيير الاجتماعي (نجيب، ١٩٩٧: ٣٣٤)، ويتعامل مع "أسئلة الاستعمار والقوة والأبوية patriarchy" (Young, 1995: 14-15).

### مصطلحات الدراسة

إن المحور الأول من الدراسة مكرس كاملاً لمناقشة المصطلحات والمفاهيم المرتبطة بالبطالة والتشغيل وسوق العمل بتفصيل وافٍ. لكن ثمة مصطلحات ثلاثة لا تناقش هناك بتمامها، وإن نوقشت جوانبها ومكوناتها، لذا يلزم تعريفها هنا، وهي جودة التعليم، وخطاب عدم مواءمة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل، والتعليم المؤدي إلى العمل.

#### (١) جودة التعليم

تعرف الجودة بأنها "مجموعة المعايير والإجراءات التي التي يهدف تبنيها وتنفيذها إلى إلى تحقيق أقصى درجة من الأهداف المتوخاة للمؤسسة والتحسين المتواصل في الأداء والمنتج وفقاً للأغراض المطلوبة والمواصفات المنشودة بأفضل طرق وأقل جهد وتكلفة ممكنين" (طعيمة، ٢٠٠٦: ١٨). والجودة في مجال التعليم تتعلق بكل عناصر العملية التعليمية، من طالب ومعلم ومنهج ومادة تعليمية وطرق تدريس وتقنيات تدريس وتعلم ومرافق، فهناك - بالتبعية - جودة الطالب وجودة المعلم وجودة المنهج، إلخ" (بلحواس، ٢٠١٩: ٥٤، ٦٣-٦٥).

وتشير جودة التعليم إجمالاً إلى الارتقاء بأداء المؤسسة التعليمية بجوانبها كافة بغية تحسين رسالتها وتحقيق أهدافها التي يعولها عليها المجتمع والمستفيدون. وتتجلى جودة المؤسسة التعليمية في جودة مخرجاتها المتمثلة في الخريجين. وفي سياق مواءمة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل، يكون الخريجون جيدين، عندما يكونوا متوافقين - كما ونوعاً - مع متطلبات سوق العمل، فلا يكون تعليمهم ناقصاً أو زائداً، وعندما تكون مخرجاتهم في سوق العمل جيدة، متمثلة في العمل وجودته من حيث الدخل والضمانات، وهي أمور يقررها سوق العمل بدرجة أكبر من تقرير النظام التعليمي لها، وفي أثناء تقريرها يؤثر سوق العمل على جودة المخرجات التعليمية وما يقف خلفها من عمليات تعليمية، كما تدفع الدراسة الحالية.

#### (٢) خطاب عدم مواءمة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل

يعرف الخطاب عموماً بأنه فعل اتصالي يهدف إلى التبليغ والتأثير ويحمل ضمن ما يحمل أبعاداً ودلالات أيديولوجية، وهو عند ميشيل فوكو مفهوم مركزي يضبط الممارسات الاجتماعية ويحددها، ولا يشكل تمثلاً للموضوعات الخارجية وحسب، بل يدخل في سيرورة بنائها، وبوسع أن يكون ساحة معركة لصراع القوى حول شرعية تعريف الظواهر (عبدالحق، ٢٠١٨: ٨٣٦).

ومن هنا فإن خطاب عدم مواءمة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل هو جملة التصورات والمفاهيم والأفكار والمقولات المرتبطة بعلاقة التعليم بسوق العمل في مصر، التي تؤكد - في مجملها - على عدم مواءمة المخرجات التعليمية، بما هي الخريج نفسه، لمتطلبات سوق العمل، على اعتبار أن الأخيرة أكثر تقدماً وأشد تعقيداً من الأولى، تروّجها - أي تلك الجملة من التصورات - النخبة الحاكمة عبر جهازها الأيديولوجي، ومن ضمنه الإعلام والجامعات ومراكز البحوث ومراكز الإحصاء والتعداد، وتشارك الأكاديمية والبحث العلمي على الأغلب في إعادة إنتاجها وإلباسها الثوب العلمي، كل ذلك بهدف حجب عمليات الاستغلال والجور وإبراء النخبة الحاكمة ومؤسساتها وسياساتها من المسؤولية عن البطالة وتدهور مخرجات المتعلمين في سوق العمل، وتحميل هذه المسؤولية للضحايا أنفسهم، وهم الخريجون، ومن ورائهم النظام التعليمي.

#### (٣) التعليم المؤدي إلى العمل

يوثر التعليم بكل مراحل ومستوياته على مخرجات أصحابه في سوق العمل، بل إن التعليم الجيد في المستوى الابتدائي يولد أعلى العوائد بين كل المستويات التالية، كما أن الاستثمار المبكر

في المهارات المعرفية وما بعد المعرفية ينتج عوائد أعلى ويقلل تكلفة الاستثمار التعليمي اللاحق يجعل التعليم في الأعمار اللاحقة أكثر كفاءة، إذ كلما حدث الاستثمار مبكراً في تنمية المهارات المعرفية والاجتماعية، كانت تأثيراته أفضل على المهارات ومخرجات سوق العمل (Fasih, 2008: 3).

ورغم أهمية التعليم الابتدائي لمخرجات سوق العمل، ورغم أن التأثير السلبي الراجع من سوق العمل على المؤسسة التعليمية وعملياتها ومخرجاتها، الذي تحاول الدراسة الحالية إثباته، لا يستثنى مرحلة أو مستوى تعليمياً، فإن الدراسة الحالية تقتصر في تناولها على التعليم المؤدي إلى العمل، المطالب قبل غيره بإعداد خريجيه وفقاً لمتطلبات سوق العمل. يشمل هذا التعليم كلا من التعليم الجامعي وما قبل الجامعي الذي يعطي شهادة تخرج تؤهل حاملها للخروج إلى سوق العمل. وهو بذلك يشير - أولاً - إلى التعليم العالي الذي يتألف من كل أنواع التعليم الذي يلي مرحلة التعليم الثانوي أو ما يعادلها، وتقدمه مراكز التدريب المهني والمعاهد العليا والكلية الجامعية (العودة، العتيبي، ٢٠٢٠: ٧). ويشير - ثانياً - إلى التعليم الثانوي الفني بأشكاله المختلفة، الصناعي والتجاري والزراعي والفندقي، الذي يقدم التدريب والتعليم المهني والفني، ويعطي شهادة تخرج تؤهل لسوق العمل، تقدمه في مصر جهات كثيرة، منها نحو تسع عشرة وزارة، لكن أغلبه تقدمه وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني التي تدير زهاء ١٣٠٠ مدرسة ثانوية فنية يلتحق بها ٧٢٪ من جميع طلاب التعليم والتدريب المهني والفني في مصر (فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا، ٢٠١٥: ٩).

### خطة السير في الدراسة

لإنجاز هدف الدراسة المتمثل في إثبات أن سوق العمل المتدهور هو السبب الأساسي وراء مخرجات المعلمين المتدنية في سوق العمل، وأن هذا السوق وتلك المخرجات الناتجين عن اقتصاد كلي عاجز وسياسات اقتصادية منحازة تكبل توليد الوظائف، يؤديان إلى تدهور المخرجات التعليمية متمثلة في الخريجين وكذلك العمليات التعليمية داخل المؤسسة التعليمية ذاتها، تقدمت الدراسة الحالية عبر الخطوات التالية التي يغطي كل منها في محور مستقل.

**الخطوة الأولى/المحور الأول:** مناقشة واقع سوق العمل في مصر أبعد من أرقام البطالة/التشغيل، من حيث القوة البشرية، والبطالة وأنواعها، والتشغيل وأنواعه وقطاعاته، ومحددات سوق العمل ومخرجاته، والمواءمة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل، وفجوة المهارات والتعليم الزائد والناقص.

**الخطوة الثانية/المحور الثاني:** مناقشة الاتجاه المهيمن في الأدبيات الذي يحمل النظام التعليمي المسؤولية عن بطالة الخريجين، وأسباب ذلك وتجلياته داخل النظام التعليمي وعملياته.

**الخطوة الثالثة/المحور الثالث:** مناقشة واقع سوق العمل في مصر ومخرجات المتعلمين فيه، وما تكشفه عن تأثير سوق العمل على المخرجات التعليمية - متمثلة في الخريجين - والعمليات التعليمية المؤدية إليها، وتفسير ذلك ضمن الاقتصاد الكلي المصري.

**الخطوة الرابعة/المحور الرابع:** استنتاج موقع العلاقة بين سوق العمل والمخرجات والعمليات التعليمية كم تكشف في الحالة المصرية ضمن أطراف النظرية التي تفسر هذه العلاقة، والخروج بما يستتبعه ذلك من إعادة نظر في الحلول والتوصيات التي تقدم عادة لمشكلة بطالة المتعلمين، ثم وضع توصيات للتغلب عليها.



## المحور الأول

### سوق العمل في مصر: مفاهيم لازمة وصورة عامة متدهورة

هناك مفاهيم وقضايا كثيرة تؤثر على البطالة/التشغيل وسوق العمل في أي بلد، لا يمكن تناول البطالة بدونها، لأنها تشكل جوانب مختلفة للمفهوم، وهي القوة البشرية وقوة العمل، والمشتغلون والمتعطلون، والأفراد داخل قوة العمل وخارجها، والمشاركة في النشاط الاقتصادي، وأنواع التشغيل الناقص والكامل، وقطاعا التشغيل الرسمي وغير الرسمي، والبطالة وأنواعها، وسوق العمل وما يشكله من عرض وطلب، ومخرجات سوق العمل وما يؤثر عليها، والمواءمة بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل، وعدم توافق المهارات والمؤهلات وفجوة المهارات التي تنتج إما عن تعليم ناقص أو زائد أو مهارات زائدة أو ناقصة.

فعندما يقال مثلا إن معدل البطالة في مصر في عام ٢٠٢٠ بلغ ٧.٧٪، وإنه بذلك أفضل من نظيره في دول كثيرة، فإن هذا الخطاب يقصد به التضليل وإخفاء الحقيقة. فهذا الرقم يخفي أكثر مما يكشف، فهو مثلا لا يقول شيئا عن معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي، ولا عن جودة الوظائف المتاحة، ولا عن قطاع التشغيل الأكبر، إن كان الاقتصاد الرسمي أو غير الرسمي. بل إن هذا الرقم لا يقول شيئا عن الفئات ذات الحظوة في التشغيل تعليميا وعمريا وبحسب النوع وقطاعات التشغيل، ما يسهل على أصحاب الغرض في النهاية أن يحملوا الخريجين وطلاب العمل عموما المسؤولية عن البطالة، وبالتبعية عن ركود النمو الاقتصادي.

لذلك يلزم قبل أي شيء أن نتناول المصطلحات الكثيرة المتداخلة التي تستخدم لوصف وتحليل واقع البطالة/التشغيل في أي بلد، وتقديم صورة عامة أولية لهذا الواقع في مصر من خلال عرض موجز لهذا الجانب أو ذلك من جوانب البطالة/التشغيل في مصر.

### أولا: مفاهيم تأسيسية ومؤشرات عامة

تعرف **القوة البشرية** Human Force بأنها جميع السكان في سن العمل، سواء كانوا يعملون (المشتغلون) أو يبحثون عن عمل (المتعطلون) (يسمون معا قوة العمل أو الأفراد داخل قوة العمل)، جنبا إلى جنب مع الأفراد خارج قوة العمل (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠هـ: ١٤).

وتعرف **قوة العمل** Labour Force بأنها جميع السكان عدا السكان غير الناشطين اقتصاديا وهم (أ) صغار السن الأقل من ٦ سنوات، (ب) الأفراد الأكبر من ٦٥ سنة ولا يعملون ولا يرغبون في العمل ولا يبحثون عن عمل، (ج) المصابون بعجز كلي يقعدهم عن العمل بصفة دائمة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠هـ: ١٥). ويعرف هذا المفهوم أيضا باسم **المشاركة في قوة العمل** Labour force participation، وهم السكان الناشطون اقتصاديا، أي السكان فوق عمر محدد من الجنسين الذين يقدمون عرض العمل لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية، والمتاحين للعمل أو لا يجدونه ويبحثون عن طرق للحصول على وظيفة أو إطلاق مشروعهم خلال فترة زمنية مرجعية محددة (Abouellil, 2010: 2). ومفهوم المشاركة في قوة العمل أو المشاركة في النشاط الاقتصادي مفهوم بالغ الأهمية وكاشف للتضليل في معدلات البطالة والتشغيل، لأنه يكشف الانكماش في حجم قوة العمل الفعلية (المشتغلين والمتعطلين) الذي يستخدم لخفض معدلات البطالة ورفع معدلات التشغيل، كما سيتضح بعد قليل.

ويعرف **المشتغلون** بأنهم الأفراد في عمر ١٥ سنة فأكثر الذين يزاولون أعمالا بأي من الأنشطة الاقتصادية لبعض الوقت (ساعة واحدة على الأقل) خلال فترة الإسناد القصيرة للبحث (أسبوع) سواء داخل المنشآت أو خارجها. أما **المتعطلون**، فهم الأفراد من عمر ١٥ سنة إلى عمر ٦٥ سنة الذين يقدرون على العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه، لكنهم لا يجدونه. وينقسم المتعطلون إلى متعطّل قديم سبق له العمل، ومتعطّل حديث لم يسبق له العمل إطلاقا (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠هـ: ١٤-١٥).

يوضح الجدول (١) أن حجم قوة العمل في مصر خلال الربع الثاني ٢٠٢٠ بلغ ستة وعشرين مليوناً وستمائة وتسعة وثمانين ألفاً (٢٢٧٤٦ ألفاً منهم ذكور يشكلون ٨٥.٢٪، ٣٩٤٣ ألفاً منهم إناث

يشكلن ١٤.٨٪)، وأن إجمالي معدل البطالة بلغ ٩.٦٪ (٨.٥٪ للذكور، ١٦.٢٪ للإناث). لكن ما لا تقوله هذه الأرقام أكثر بكثير مما تقوله، وهو حجم القوة البشرية خارج قوة العمل. الجدول (١) قوة العمل والمشتغلون والمتعطلون ومعدل البطالة خلال الربعين الأول والثاني ٢٠٢٠ مقارنة بالربع الثاني ٢٠١٩ (بالآلاف)

البيان	النوع	الربع الثاني ٢٠١٩	الربع الأول ٢٠٢٠	الربع الثاني ٢٠٢٠
قوة العمل	ذكور	٢٣٠٠٢	٢٣٧٢٥	٢٢٧٤٦
	إناث	٥٠٦٧	٥٢٨٣	٣٩٤٣
	جملة	٢٨٠٦٩	٢٩٠٠٨	٢٦٦٨٩
المشتغلون	ذكور	٢٢٠٤٠	٢٢٦٤٩	٢٠٨١٢
	إناث	٣٩٣٥	٤١٢٣	٣٣٠٣
	جملة	٢٥٩٧٥	٢٦٧٧٢	٢٤١١٥
المتعطلون	ذكور	٩٦٢	١٠٧٦	١٩٣٤
	إناث	١١٣٢	١١٦٠	٦٤٠
	جملة	٢٠٩٤	٢٢٣٦	٢٥٧٤
البطالة	ذكور	٤.٢	٤.٥	٨.٥
	إناث	٢٢.٣	٢١.٩	١٦.٢
	جملة	٧.٥	٧.٧	٩.٦

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠ ج: ٢٠.

يعرف الأفراد خارج قوة العمل بأنهم الأفراد من عمر ١٥ سنة إلى عمر ٦٥ سنة القادرون على العمل ولا يعملون ولا يبحثون عن عمل في أثناء فترة البحث لسبب أو آخر مثل الظروف العائلية أو الإعداد لدخول ميدان العمل كالطلاب أو عدم الرغبة في العمل أو بالمعاش أو الخدمة العسكرية أو العجز البدني أو الإجازة بدون مرتب لسنة أو أكثر (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠ هـ: ١٥).

وخلال الربع الثاني ٢٠٢٠، بلغ عدد الأفراد خارج قوة العمل ٦٠.١٪ من القوة البشرية، حيث بلغت نسبة قوة العمل (أي المشتغلون والمتعطلون معاً) من القوة البشرية ٣٩.٩٪، وبلغ معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي (أي المشتغلون: ٦٥.٠٪ من قوة العمل الذكور، ١١.٧٪ من قوة العمل الإناث) ٣٨.٩٪، وبلغ معدل التشغيل الكلي ٣٥.١٪ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠ هـ: ٣-٤)، ما يعني أن نحو ثلث القوة البشرية فقط هو الذي يعمل. يرجع ذلك إلى تراجع معدل مشاركة الذكور في النشاط الاقتصادي وتراجع معدل تشغيلهم، وإن كانت مشاركة الإناث منخفضة بأكثر من ثلاثة أضعاف الذكور (European Training Foundation, 2019: 9).

ومما يزيد الصورة قتامة أنه من بين أنواع التشغيل ما يعد أقرب إلى البطالة، ومن ضمن ذلك التشغيل الناقص Underemployment الذي يمكن تعريفه بأنه تشغيل العامل بأقل من طاقته من حيث عدد ساعات العمل أو مستوى المهارات أو الشهادات التعليمية. وفي مصر، يكثر التشغيل الناقص من حيث عدد ساعات العمل بين الفئات الأقل تعليماً، الذي بلغ بينها ٨.٥٪ في عام ٢٠١٢، ما يعني أن ٨.٥٪ من قوة العمل تعمل أقل من ٤٠ ساعة أسبوعياً بسبب فرص العمل غير الكافية. أما التشغيل الناقص من حيث المؤهلات الذي يعني أن تعليم شاغل الوظيفة أعلى من متطلبات الوظيفة، فيكثر بين الأفراد الأعلى تعليماً، وفي عام ٢٠١٢ كان ٥١٪ من الذكور المشتغلين يعملون في وظائف تتطلب تعليماً أقل مما لديهم، ٥٥٪ من الذكور المشتغلين يعملون في وظائف لا تتطلب تعليماً نظامياً على الإطلاق (Assaad, Krafft & Yassin, 2018: 4).

نمة جانب آخر لقضية البطالة/التشغيل يزيد الأمور وضوحاً ويزيد الصورة قتامة على قوامتها، وهو قطاع التشغيل: الاقتصاد الرسمي في مقابل الاقتصاد غير الرسمي.

يعرف الاقتصاد غير الرسمي informal economy بأنه "مجموعة النشاطات الاقتصادية التي لا تخضع لرقابة الحكومة ولا تحصل عنها ضرائب ولا تدخل في حسابات الناتج المحلي الإجمالي، على خلاف نشاطات الاقتصاد الرسمي formal economy التي تخضع للنظام

الضريبي والرقابة وتدخل في حسابات الناتج المحلي الإجمالي" (محمد، ٢٠١٤: ٨٤٦). يكمن الفارق بين الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي - إداً - في التسجيل والتقنين.

على أن الجانب الأهم في التمييز بين الاقتصاد الرسمي/ غير الرسمي للمناقشة الحالية ليس التسجيل أو التقنين، بل جودة الوظائف. والعمل في الاقتصادي غير الرسمي عمل متدني الجودة بلا عقود أو ضمانات قانونية أو اجتماعية (تأمين صحي أو معاشات) أو التزام بالنظم التي تحدد الحد الأدنى للأجور والحد الأقصى لساعات العمل. وهو لذلك العمل في أسوأ ظروفه، الذي يضطر إليه الفرد لمجرد البقاء (العزباوي، الخوانكي، ٢٠١٦: ٧).

بوجه عام، يكون حجم الاقتصاد غير الرسمي كبيراً في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة، إذ تنخفض نسبة العاملين في الاقتصاد غير الرسمي كلما ارتفع مستوى المعيشة مقاساً بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي. ففي مقابل نسبة العاملين في الاقتصاد غير الرسمي في مصر في عام ٢٠١٨ البالغة ٦٣.٣٪ من إجمالي المشتغلين، كانت هذه النسبة ٨.٢٪ في السويد، ١٣.٦٪ في بريطانيا، ١٨٪ في اليابان، ٣٤.٨٪ في تركيا، ٣٥.٩٪ في روسيا، ٤٤٪ في الأردن، ٤٦٪ في البرازيل، ٥٤.٤٪ في الصين، ٥٨.٨٪ في تونس (المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٢٠: ٣-٤).

فمعدلات التشغيل تخفي سوق عمل متدهور. إذ على الرغم من تراجع معدلات البطالة مؤخرًا، فإن الوظائف التي تخلق في أغلبها وظائف منخفضة الجودة في القطاع غير الرسمي، إلى جانب اختلالات حادة في وصول الإناث والشباب وسكان المناطق النائية إلى فرص العمل الأعلى جودة (Middle East and North Africa Region, 2014: 36). وثمة تقدير يذهب إلى أن ما لا يزيد عن ثلث جميع العاملين بأجر في مصر يعملون بعقود قانونية، وأن ٣٠٪ منهم فقط لديهم تأمين اجتماعي، وأن ٢١٪ منهم فقط لديهم تأمين صحي (فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا، ٢٠١٥: ٧). فمصر لا تنتج سوى عددا ضئيلا من فرص العمل، وعددا أقل كثيرا من الوظائف عالية الجودة (غاتي وآخرون، ٢٠٠٣: ٣٠).

نستطيع الآن أن نناقش المفاهيم الأوثق صلة، أو بالأحرى المفاهيم التي تثار غالباً عند تناول قضية الموازنة بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل، وهي البطالة وسوق العمل ومخرجات سوق العمل وموازنة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل.

#### ثانياً: البطالة: أنواعها وأوقعها

تتألف البطالة من كل الأشخاص بين عمر ١٥ و ٦٥ سنة الذين كانوا خلال الفترة المرجعية بلا عمل، سواء عملاً مأجوراً أو مستقلاً، وكانوا متاحين للعمل، ويبحثون عنه، واتخذوا خطوات محددة خلال الفترة المرجعية للبحث عن عمل مأجور Paid Employment أو تشغيل ذاتي Self-Employment. أما معدل البطالة، فهو النسبة المئوية من القوة العاملة التي بلا عمل، وتحسب بقسمة إجمالي عدد المتعطلين على إجمالي عدد قوة العمل في هذه الدولة أو تلك (Abouellil, 2010: 2).

وقد أخذت معدلات البطالة في مصر في الارتفاع بداية من أوائل العقد قبل الأخير من القرن المنصرم من ٥.٧٪ في عام ١٩٨٢، إلى ٦.٦٪ في العام التالي، إلى ٦.٠٪ في العام التالي. وبين عامي ١٩٨٩ و ٢٠٠٦، تطورت معدلات البطالة على هذا النحو: ٦.٩٪، ٨.٦٪، ٩.٦٪، ٩.٠٪، ١٠.٩٪، ١١.٣٪، ٩.٦٪، ٨.٤٪، ٨.٢٪، ٨.١٪، ٩.٢٪، ١٠.٢٪، ١١.٠٪، ١٠.٣٪، ١١.٢٪، ١٠.٠٪، ١٠.٠٪ (الشوريجي، ٢٠٠٨: ١٦٧). ثم أخيراً إلى ٩.٦٪ خلال الربع الثاني ٢٠٢٠ كما جاء في الجدول (١). ومعدلات البطالة بين الشباب مرتفعة (٣٠.٨٪)، وأعلى بين الشباب (٣٨.٦٪ عام ٢٠١٦) وخريجي التعليم الجامعي (٢٣.١٪ مقارنة بـ ١١.٣٪ لخريجي المدارس الثانوية). ونحو نصف الشباب المشتغلين (٤٧.٧٪) يعملون في وظائف لا تتوافق مع تعليمهم، إما لأنهم أعلى أو أدنى تعليماً من الوظيفة (European Training Foundation, 2019: 9).

تتباين أنواع البطالة ومعدلاتها بحسب النوع والعمر وغيرها من المحددات، فيمكن أن يقال بطالة الإناث أو بطالة الشباب أو بطالة الخريجين. والشكل الأشهر للبطالة هو البطالة السافرة التي ترجع إلى الفجوة بين عرض العمل والطلب عليه (صندوق النقد العربي، ٢٠٠٣: ٩).

وقد تتخذ البطالة شكل البطالة الدورية أو الاحتكاكية أو البنيوية أو الانتقالية. تنشأ البطالة الدورية عن التقلبات في الطلب الكلي على العمل، أي عندما يتجه حجم النشاط الاقتصادي بجمع مكوناته (الدخل والناجح والتوظيف) نحو الهبوط الدوري خلال الدورات الاقتصادية، وغالبا ما يكون هذا النوع مؤقتا، ويحدث في الاقتصادات المرتبطة بالاقتصاد العالمي. وقد تكون البطالة احتكاكية، وهي تلك التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين جهات العمل والمهن المختلفة، وتنتج عن نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال. فالعمل المناسب هنا متوفر، لكن نقص المعلومات لدى طلاب العمل وأصحاب الأعمال يؤدي إلى عدم التوافق. أما البطالة البنيوية، فتعزى إلى عدم التوافق بين فرص العمل وخبرات المتعلمين، فهي إما أن تكون راجعة إلى حدوث تغيير في بنية الطلب على المنتجات، أو تغيير أساسي في التقنيات المستخدمة، أو تغييرات بنيوية في سوق العمل، أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توطن جديدة. يشير هذا النوع من البطالة إلى عدم تمتع الباحثين عن العمل بالمهارات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة. وهنا يكون العمل متوفرا أيضا، لكن الباحثين عنه يفتقرون إلى المهارات والمؤهلات اللازمة له. وأخيرا، تشير البطالة الانتقالية إلى البطالة قصيرة الأمد التي تحدث في أثناء بحث العمال عن وظائف مناسبة وبحث أصحاب العمل عن عمالة مناسبة (صندوق النقد العربي، ٢٠٠٣: ٩).

ثمة أنواع أخرى من البطالة، منها البطالة الاختيارية luxury unemployment التي تعني الامتناع عن العمل خارج تخصص الفرد أو دون مؤهلاته العلمية. ويذهب كرافت وأسعد إلى أن معدل البطالة مؤشر سيئ للأداء الدوري لسوق العمل لأنه يركز على "محنة الموسرين" على حساب الفئات الأضعف أمام ظروف سوق العمل السيئة، إذ يسترشد بالدرجة الأولى ببنية العمر والتعليم، بدلا من التقلبات الاقتصادية، وبذلك يكون المتعلمون بالدرجة الأولى هم الداخلون الجدد إلى سوق العمل من المتعلمين من الطبقة الوسطى إلى العليا، وهو قطاع مميز نسبيا من المجتمع (Krafft & Assaad, 2014: 1-13).

وتذهب تقديرات في الحالة المصرية إلى أن البطالة الاختيارية تشكل ٣٠٪ من بطالة خريجي الجامعات المؤهلين الذين يختارون الامتناع عن العمل خارج تخصصهم أو في وظائف لا تتناسب مع مستوى مؤهلاتهم العلمية (Abdel Ghafar, 2016: 5). وهي مسألة تعود الدراسة الحالية إلى مناقشتها بمزيد من التفصيل في المحور الثالث، لكن يكفي هنا التنويه إلى أن سوق عمل بالتدهور السابق، جنباً إلى جنب مع انخفاض مستويات الدخل وانتشار رقعة الفقر، لا يعطي طلاب العمل الفرصة للاختيار (من اسم هذه البطالة المتداول: البطالة الاختيارية) ولا يعطيهم ترف (من اسمها بالترجمة الحرفية: بطالة الترف أو بطالة المترفين) الامتناع عن قبول العمل الذي يتوفر فيه الحد الأدنى من الجودة.

### ثالثا: سوق العمل ومخرجاته

يعرف سوق العمل بأنه "المجال الذي يجد فيه الخريج أو العامل فرصة عمل، وقد يكون محليا أو إقليميا أو دوليا، ويمثل الوظائف المتاحة في القطاعين العام والخاص" (البهنساوي، ٢٠١٨: ٢٢-٢٣). وهو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وعلى ذلك فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري (السيد، ذكي، عبدالعال، ٢٠١٨: ٢١٤). فسوق العمل هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي توفر عناصر التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العمال، والذي يبحث فيه العمال عن فرص العمل، وتحكمه عوامل كثيرة مثل عرض العمالة والطلب عليها والأجور وشروط العمل وغيرها (المهدي، البوصالي، الحبيسة، ٢٠١٥: ٢٤).

فسوق العمل فضاء افتراضي ينظم العرض والطلب على الوظائف والجرف من خلال بيع العمل وشراؤه، ويتميز سوق العمل عموما بنوعين من التوظيف: (١) العمل المأجور، (٢) التشغيل

الذاتي. ويندرج العمل المأجور في أغلبه إلى تشغيل رسمي وغير رسمي، ويندرج التشغيل الذاتي غالباً ضمن التشغيل غير الرسمي (Fasih, 2008: 11-13).

يحدث التوازن في سوق العمل عندما يجد عارض العمل ما يبتغيه من مهارات ومؤهلات، وهم طلاب العمل، المتعلمون وغير المتعلمين، وعندما يجد طالب العمل الفرصة التي تتوافق مع مهاراته ومؤهلاته وتحقق طموحاته المادية والمعنوية. وهذا التوازن صعب المنال، لا سيما إذا كان هناك اختلال بين العرض والطلب.

فيما يتعلق بعرض العمل، فإنه عادة ما يكون أكثر استقراراً من الطلب، ويحدث عدم التوافق بين الاثنين عندما يكون العرض غير قادر على التجاوب مع الطلب بمرونة كافية. أما العوامل الأساسية التي تؤثر على حجم عرض المهارات ونوعيتها، فهي (Řihova, 2016: 19):

١. خصائص السكان وحجمهم، مثل شيخوخة السكان في أغلب الدول المتقدمة وشبابهم في الدول النامية.
٢. بنية النظام التعليمي وجودته، إذ يجب على التعليم أن يحقق التوازن بين التجاوب الحالي مع متطلبات الشركات وتزويد الطلاب بمهارات عامة قابلة للانتقال تحسن احتمالات توظيفهم على المدى البعيد وتقلل الإعاقة الناتجة عن التغيرات البنيوية في سوق العمل.
٣. الهجرة الدولية والمحلية التي أصبحت في عصر العولمة جزءاً من عرض العمل المحلي وبديلاً جذاباً عن أصحاب العمل المحليين.
- أما الطلب على العمل، في المقابل، فإنه في الاقتصاد الراهن المعولم سريع التغيير يتحدد بعوامل عدة (Řihova, 2016: 18-19) منها:

١. دورة المشروع business cycle التي تؤثر على الطلب الإجمالي على العمل وعلى القطاعات بدرجات مختلفة وعلى بنية الاقتصاد.
٢. التجارة العالمية global trade أي تدويل السوق وتقسيم العمل الدولي.
٣. التغيرات في الاستهلاك المحلي نتيجة لنمو دخل السكان (التركيز على المنتجات الجيدة) أو غيرها من التغيرات في السلوكيات الاستهلاكية (التغير في البنية العمرية للسكان والطلب على المنتجات الصحية).
٤. التركيز على قطاعات بعينها بسبب الاتفاقات الدولية، مثل الطاقة المتجددة بسبب اتفاقات حماية البيئة.
٥. التطور والابتكار التقني اللذان يغيران طبيعة الوظائف.
٦. نقص المعلومات حول فرص التوظيف، أي نقص الأدوات المعلوماتية وخدمات الوساطة، ما قد يؤدي إلى عدم توافق بين العرض والطلب على الرغم من وفرة الاثنين، مثل اتخاذ الأفراد قرارات بشأن المسارات التعليمية والشركات قرارات بشأن التوظيف بناء على معلومات ناقصة.

فللحصول على صورة شاملة لصلات التعليم بسوق العمل في أي دولة، لا بد من إكمال تحليل جانب العرض بتحليل جانب الطلب. فإذا أريد للتعليم أن يعزز النمو الاقتصادي، فلا مناص من أن تراعي السياسات التعليمية كلاً من عرض التعليم (الجودة والكفاءة) والطلب على التعليم (سياسات سوق العمل وغيرها من السياسات التي تؤثر على سوق العمل مثل الاستثمار الأجنبي المباشر والتطور التقني). وهذا التناول الواسع متعدد القطاعات لمشكلة البطالة والمواءمة بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل هو ما تحاول الدراسة الحالية إنجازه.

#### مخرجات سوق العمل

في سوق العمل، تعرف مآلات طلاب العمل وما يحصلون أو لا يحصلون عليه وما يصيرون أو لا يصيرون إليه باسم مخرجات سوق العمل Labour Market Outcomes، وتعرف في حالة

خريجي التعليم الذين يشكلون جزءاً من القوة العاملة، بأنها حظوظ أولئك الخريجين في سوق العمل من حيث التشغيل/البطالة والدخل، إذ تشمل الحالة الوظيفية، والدخل، والتوافق بين مستوى المهارات لدى الخريج والمهارات المطلوبة في العمل (OECD, 2017: 16).

أما مخرجات المتعلمين في سوق العمل التي يؤثر عليها التعليم، فهي البطالة/التشغيل، وإنتاجية العامل، والأجور والدخول، وعدد ساعات العمل، وطبيعة العمل، وصحة العامل، والضمانات والتأمينات، والوقت المنقضي حتى الحصول على الوظيفة الأولى المستقرة (Ionescu, 2012: 132-133).

مؤدى ذلك أن مخرجات العمال وطلاب العمل عموماً، وخريجي التعليم من ضمنهم، هي ما يصيبه هؤلاء العمال من نجاح أو فشل، وما يجنونه من دخل وضمانات اجتماعية وصحية، وما يتاح لهم من شروط عمل، أو بطالة متكررة أو تنقلات بين الأعمال، وصولاً إلى ثمار نفسية ومعنوية مثل الرضا الوظيفي وتحقيق الذات.

بوجه عام تنتج مخرجات سوق العمل عن التوازن بين عرض العمل والطلب عليه. فكلمة تحقق التوازن بين عرض العمل والطلب عليه كما ونوعاً، تحسنت مخرجات المتعلمين في سوق العمل. وعندما يسوء عرض المهارات (المخرجات التعليمية)، أو يكون الطلب على العمل محدوداً كميًا (نقص في خلق الوظائف) وسيئاً نوعياً (غالبية الوظائف الجديدة من النوع السيئ، مثلاً في القطاع غير الرسمي من الاقتصاد)، تسوء مخرجات سوق العمل لخريجي التعليم والعمال وطلاب العمل عموماً.

#### رابعاً: المواءمة بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل

تشكل مخرجات سوق العمل نصف المعادلة وحسب، تحديداً النصف المتعلق بمدى نجاح طالب العمل ورضاه وتحققه مادياً ومعنوياً. أما النصف الآخر، فهو أن يجد عارض العمل ما يبتغيه من مهارات وكفايات ومؤهلات. والجانبان معا يعرفان باسم المواءمة بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل، أو مواءمة المؤهلات أو المهارات وغيرها من المصطلحات التي تتناولها فيما يلي.

تعرف المخرجات التعليمية بأنها الناتج النهائي لعملية التعلم، الذي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه من خلال أنشطة تعليمية محددة وأساليب تقويم بعينها، ويتكشف أخيراً في شخصية المتعلم، وهي تحديداً مجموعة المعارف والمهارات والتصرفات التي يجب أن يتقنها الطالب/المتعلم خلال العملية التعليمية لكي تؤهله للتفاعل مع متطلبات سوق العمل المختلفة (الدلو، ٢٠١٦: ٣١-٣٣). وتشير المواءمة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل إلى مدى امتلاك خريجي التعليم للكفايات المطلوبة بما يحقق الانسجام بين مخرجات التعليم وسوق العمل (الصمادي، ٢٠١٦: ٦٢٧).

وعلى نحو أدق تشير المخرجات التعليمية أو مخرجات المؤسسات التعليمية إلى الخريجين أنفسهم، بما يتمتعون به من معارف وكفايات وقدرات ومهارات، سواء في مجال التخصص أو المجالات الاجتماعية والنفسية والشخصية المساعدة، مثل التواصل وحل المشكلات والتفكير الناقد والقيادة والمهارات الحياتية، سواء نتجت تلك السمات عن منهج المؤسسة المعلن أو منهجها الخفي الذي يشمل روحها وثقافتها وما يسودها من انطباعات حول الطلاب وجدارتهم وسوق العمل وصفاته. والتوافق بين المعروض من هذه المهارات والسمات (الخريجين) والمطلوب من العمال (الوظائف) هو ما يؤدي إلى المواءمة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل Educational Outcomes/Labour Market Requirement Match.

على أن المواءمة الكاملة أو التطابق التام بين المخرجات التعليمية- أي الخريج ومواصفاته- ومتطلبات سوق العمل هدف مثالي لا يمكن بلوغه بنسبة مائة بالمائة، وذلك لأسباب تتناولها الدراسة في المحور الرابع والأخير، من أهمها تفاوت معدلات التغيير والاستجابة للتغيير بين المؤسسة التعليمية ومؤسسة العمل. لذلك يسود الحديث عن الفجوة أو عدم المواءمة بين المخرجات والمتطلبات.

يستخدم مصطلح **فجوة المهارات Skills Gap** لوصف عدم التوافق النوعي بين الموارد البشرية المتوفرة ومتطلبات سوق العمل. وتحدث فجوة المهارات عندما يشعر أصحاب الأعمال أن أنواع ومستويات المهارات لدى القوة العاملة الموجودة غير كافية لتلبية أهداف أعمالهم، أو عندما يفترق الداخلون الجدد إلى سوق العمل إلى التدريب والمهارات المطلوبة (New Employment Opportunities, 2015: 9).

وعلى نحو أوسع، تشير **مشكلة المهارات** إلى مفارقة التعايش بين نقص المهارات ووفرتها، وتنتج عن تراجع بعض الوظائف أو المهن في سوق العمل، لذلك يجد الأفراد أن مهاراتهم أعلى مما تتطلبه وظائفهم من ناحية، أو أنهم في حاجة إلى مهارات أعلى للقيام بوظائفهم من ناحية أخرى (Wheelahan, Buchanan & Yu, 2015: 12).

ويحدث **عدم توافق المهارات Skills Mismatch** عندما ترسل المعلومات غير المكتملة من سوق العمل إشارات خاطئة إلى الشركات والأفراد طالبي التوظيف، ما يؤدي إلى ثلاثة تأثيرات محتملة. أولاً، قد تستحث البطالة استثماراً زائداً في التعليم، ما يؤدي بدوره إلى البطالة والتشغيل الناقص للقوة العاملة المتعلمة. ثانياً، قد تؤدي الاختلافات بين الطلب على التعليم من جانب الأسر والشركات إلى ما يسمى **التعليم الناقص**، وهو نقص العمل الماهر الناتج عن عدم كفاية التعليم. ثالثاً، يتلزم عدم توافق المهارات دائماً مع الهجرة إذ يهجر العمال المتعلمون أوطانهم إلى بلاد يجدون فيها فرص عمل أفضل (Furia, Castagna, Mattoscio, & Scamuffa, 2010: 1141).

كذلك يحدث **عدم توافق المؤهلات Qualifications Mismatch** عندما يؤدي انخفاض مستويات التحصيل التعليمي إلى التعليم الناقص لدى العمال، وهي حال غالباً ما تتعايش جنباً إلى جنب مع التعليم الزائد. يحدث **التعليم الناقص Undereducation** عندما تكون مهارات العمال وتعليمهم أدنى مما تحتاجه الوظائف، وهو ما يحدث في سياق الدول النامية الدينامية التي تنتقل من الاعتماد النسبي على الإنتاج الزراعي إلى التوظيف في قطاعي التصنيع والخدمات، حيث يحتاج العمال إلى تعلم مهارات فنية وريادية واجتماعية جديدة، يؤدي غيابها إلى إبطاء انتقال عوامل الإنتاج من نشاطات منخفضة القيمة المضافة إلى أخرى مرتفعة القيمة المضافة. ويشير **التعليم الزائد Overeducation** إلى أن العمال لديهم عدد سنوات تعليم أكثر مما تحتاجه الوظيفة. وتشير **المهارات الزائدة Overskillig** إلى أن العمال يمتلكون مستوى من المهارات أعلى مما قد تحتاجه الوظيفة. ويحدث التعليم الزائد أكثر ما يكون في سياق الاقتصادات النامية إذا لم يستطع الاقتصاد الرسمي مجاراة التوسع في نظام التعليم في المستويات العليا. ومن ذلك مثالاً أن التوسع في مستويات التعليم العالي في تايوان وهونج كونج في أواخر العقد قبل الأخير من القرن الماضي أدى إلى زيادة العمالة زائدة التعليم (Sparreboom & Staneva, 2014: 17, 25).

يستخدم التوافق بين مجموعات المهن الأساسية في التصنيف الدولي للمهن International Classification of Occupations والمستويات التعليمية بحسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم International Standard Classification of Education لتقييم توافق المؤهلات التعليمية (المخرجات التعليمية) مع متطلبات سوق العمل على النحو المبين في الجدول (٢).

## الجدول (٢) مجموعات المهن الأساسية في التصنيف الدولي للمهن والمستويات التعليمية بحسب التصنيف المياري الدولي للتعليم

مجموعات المهن الأساسية	المجموعة المهنية الواسعة	المستوى المهاري
١. المشرعون وكبار الموظفين والمديرين ٢. المهنيون ٣. الفنيون ومساعدي الأخصائيين	مرتفعة المهارات، غير يدوية	تعليم جامعي
٤. موظفو الدعم المكتبي ٥. موظفو الخدمات والمبيعات	منخفضة المهارات، غير يدوية	تعليم ثانوي
٦. عمال الزراعة والصيد المهرة ٧. الحرفيون وأترابهم ٨. مشغلو المصانع والماكينات	يدوية ماهرة	تعليم ثانوي
٩. المهن الأولية	غير ماهرة	تعليم ابتدائي

المصدر: Sparreboom & Staneva, 2014: 25

بحسب الجدول السابق، يكون هناك توافق بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل إذا كانت الوظيفة في العمود الأول يشغلها موظف تعليمه في المستوى المبين في نفس الصف في العمود الأخير. ويكون هناك تعليم ناقص إذا كان موظفون ذوو مستويات مهارية منخفضة (الصفوف الدنيا في العمود الأخير) يشغلون وظائف في الصفوف العليا في العمود الأول. ويكون هناك تعليم زائد عندما يعمل موظفون ذوو مستويات تعليمية عالية (الصفوف العليا في العمود الأخير) في وظائف منخفضة المهارات (الصفوف الدنيا في العمود الأول). فمثلا، خريج الجامعة الذي يعمل موظفا كتابيا (مهنة غير يدوية منخفضة المهارات) يكون تعليمه زائدا. في حين أن خريج التعليم الثانوي الذي يعمل مهندسا (مهنة غير يدوية مرتفعة المهارات) يكون تعليمه ناقصا.

معنى ذلك أن عدم التوافق أو عدم المواءمة لا يأتي دائما من جانب التعليم، بل يأتي كثيرا من جانب سوق العمل، وأن عدم التوافق بين التعليم والتشغيل لا يكشف عن التعليم الناقص وحسب، بل يكشف أيضا عن التعليم الزائد، وهي حالة تحاول الدراسة الحالية أن تثبت أنها السائدة في مصر، ليس بسبب ارتفاع جودة المخرجات التعليمية، بل بسبب تدني جودة المعروض من الوظائف.

ففي الاقتصادات النامية، مثل الاقتصاد المصري، يتجلى عدم توافق المؤهلات في التعليم الزائد، حيث يؤدي النمو الاقتصادي المتقزم إلى ندرة الوظائف التي تستوعب الشباب الأعلى مهارة الذين يضطرون لذلك إلى العمل بوظائف هم أعلى منها تأهيلا (overeducated) (Sparreboom & Staneva, 2014: 1).

### المحور الثاني

#### التعليم المؤدي إلى العمل في مصر: توسع في الكرم وتدهور في الكيف

يأتي بين الوظائف الأساسية للتعليم تصنيف الأفراد وانتقاؤهم وفقا لقدراتهم وإمكاناتهم، بما يساعد في تسكين الفرد المناسب في المكان المناسب وفقا لقدراته وإمكاناته، وإعداد القوة العاملة الماهرة القادرة على مجابهة متطلبات التطور التقني، وتحسين الأداء والإنتاج بما يسهم في التنمية الاقتصادية (أحمد، ١٩٩٥: ١٤٦-١٤٧)، وتنمية المهارات الأكاديمية الأساسية اللازمة للمشاركة في المجتمع الحديث كالقراءة والكتابة والعمليات الحسابية الأساسية، والإعداد للعمل من خلال التدريب المتخصص والتزويد بالمهارات اللازمة لأداء المهن المختلفة في الاقتصادات الحديثة المعقدة (Bartlett, Burton, & Peim, 2002, 5-7).

وتذهب نظرية رأس المال البشري إلى أن التعليم والتدريب يرفعان إنتاجية العمال بتزويدهم بمعارف ومهارات مفيدة، ويؤثران بذلك على مكاسب العمال مدى الحياة، ويوسعان فرص التوظيف، لأن العمال المتعلمين منتجون في كل الوظائف. لذلك يذهب كثيرون إلى أن تفاوت رأس المال البشري بين الدول النامية والمتقدمة ترجع جذوره إلى جودة التعليم وكمه،



حيث تتميز الدول الأقل تقدماً بانخفاض مستوى التحصيل التعليمي وانخفاض جودة التعليم ومحدودية تراكم المهارات (Sparreboom & Staneva, 2014: 16-17).

لكن التعليم لا يؤدي هذه الوظيفة على النحو الأكمل في أي وقت ولا في أي مكان، إما لأسباب ترجع إلى التعليم نفسه - نوعه وكمه وجودته - أو ترجع إلى النظم الاجتماعية الأخرى التي تتقاطع مع التعليم في أداء هذه الوظيفة أو تلك، وهي هنا النظام الاقتصادي بأدائه ونموه وانحيازاته السياسية والاجتماعية ومصالح المسيطرين عليه، أو ترجع غالباً - وهو الأرجح والأغلب - إلى مزيج من الاثنين.

لذلك تعمّ الشكوى من الفجوة الواسعة بين المنظومة الجامعية - والتعليمية عموماً - وسوق العمل، وترجع إلى نوعية المناهج وضعف المخرجات التعليمية، ويدل على ذلك ببطالة الخريجين وضعف مؤهلاتهم وضعف إتقانهم للمهارات العصرية المطلوبة في عالم العمل (العودة، العتيبي، ٢٠٢٠: ١١؛ زقاوة، ٢٠١٧: ١٦٠). وفي مصر، يعد عدم التوافق بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل أحد الأسباب الرئيسة وراء مستويات البطالة المرتفعة دائماً (Loveluck, 2012: 2).

#### أولاً: التوسع في الكم: الخطيئة الأصلية

يتفق أغلب الباحثين على أن هذه الفجوة ترجع في الحالة المصرية إلى الزيادة السكانية وما نتج عنها من نمو في الطلب الاجتماعي على التعليم، مع عدم القدرة على مواكبة الأعداد المتزايدة من الطلاب.

فيما يتفق مع أيديولوجية النظام الذي تشكل بعد يوليو ١٩٥٢ متمثلة في مبادئ الاشتراكية والتصنيع وتبني الطبقات المحرومة، ودعماً للطبقة الوسطى المتنامية التي كانت إحدى القواعد الأساسية الداعمة للنظام، وبدافع حاجة النظام إلى الفنيين والمهنيين المهرة، استكمل النظام الجديد مسيرة مجانية التعليم، بإلغاء الرسوم المدرسية وخفض رسوم التعليم الجامعي وبناء جامعات جديدة وتوسيع الكليات في الجامعات القائمة وتطويرها، ما رفع عدد الطلاب الجامعيين أربعة أضعاف بين عامي ١٩٥٢ و ١٩٦٥. أدى ذلك التوسع الهائل في أعداد الطلاب إلى نتيجتين رئيسيتين، هما انخفاض جودة التعليم المقدم فوراً، ولاحقاً بطالة خريجي التعليم الجامعي (Abdel Ghafar, 2016: 2-3). يوضح الجدول (٣) تسارع الزيادة في أعداد الطلاب المقيدين في التعليم الجامعي عبر السنين.

الجدول (٣) تطور أعداد القيد في الجامعات عبر فترتين زمنيتين (١٩٧١/٧٠-٢٠١٩/١٨)

السنّة	الذكور	الإناث	الإجمالي
١٩٧١/٧٠	١٣٦.٨٩٠	٤٥.٦٥	١٧٧.٥٤٥
١٩٧٢/٧١	١٤٦.١٢٤	٥٢.٩٥٠	١٩٩.٠٧٤
١٩٧٣/٧٢	١٦٤.٦٢٠	٦٤.١١٤	٢٢٨.٧٣٤
١٩٧٤/٧٣	١٩٥.٦٣٤	٨٠.٤٢٦	٢٧٦.٠٦٣
١٩٧٥/٧٤	٢٢٤.٧٩٩	٩٥.٣٠١	٣٢٠.١٠٠
١٩٧٦/٧٥	٢٩٦.٦٥٠	١٢٤.٩٣٤	٤٢١.٥٨٤
١٩٧٧/٧٦	٣١٧.٥١٩	١٣٦.١٣١	٤٥٣.٦٥٠
١٩٧٨/٧٧	٣٣٤.٧٠١	١٤١.٨٣٥	٤٧٦.٥٣٦
١٩٧٩/٧٨	٣٣٦.٧٠٧	١٤٩.٠٧١	٤٨٥.٧٧٨
١٩٨٠/٧٩	٣٥٠.٦٨٣	١٤٩.٥٧٦	٥٠٠.٢٥٩
١٩٨١/٨٠	٣٨٤.٢١٨	١٧٤.٣٠٩	٥٥٨.٥٢٩
٢٠١٥/١٤	١٣٧٣٥١٩	١٢٥١١٨٦	٢٦٢٤٧٠٥
٢٠١٦/١٥	١٥٢٥٥٦٨	١٤٤٣٨٣٥	٢٩٦٩٤٠٣
٢٠١٧/١٦	١٥٧٨٦٦٢	١٤٥٢٠٩٢	٣٠٣٠٧٥٤
٢٠١٨/١٧	١٥١٦٣١٩	١٤٦٩١٥٧	٢٩٨٥٤٧٦
٢٠١٩/١٨	١٥٨٧٣٢١	١٥١٦٩٠٣	٣١٠٤٢٢٤

المصدر: السنوات ١٩٧١/٧٠-١٩٨١/٨٠ من: 3: Abdel Ghafar, 2016، والسنوات ٢٠١٥/١٤-٢٠١٩-١٨ من: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ج: ٢٠١٩، ٢٤-٢٧. تشمل الفترة الأخيرة أعداد طلاب التعليم العالي بمختلف أنواعه: الحكومي والأزهري، والجامعات الخاصة والمعاهد العليا الخاصة، والأكاديميات، والمعاهد الفنية فوق المتوسطة (الحكومية/الخاصة)، والمعاهد المتنوعة.

بيّن الجدول (٣) أن أعداد الطلاب تضاعفت تقريبا بين عامي ١٩٧١/٧٠ و ١٩٧٥/٧٤، ثم كادت أن تتضاعف مرة أخرى بحلول عام ١٩٨١/٨٠، وأن هذا العدد تضاعف أضعافا كثيرة بحلول عام ٢٠١٥/١٤ ليتجاوز مليونين وستمائة ألف طالب، ثم زاد خلال خمس سنوات بنسبة ١٨٪ إلى أكثر من ثلاثة ملايين ومائة ألف طالب في عام ٢٠١٩/١٨.

واكبت هذه الزيادة في قيد الطلاب زيادة في عدد الجامعات والكليات. وفي عام ٢٠١٩/٢٠١٨، كانت هناك في مصر ٢٨ جامعة حكومية، تضم ٥١٣ كلية، منها ٢٧٨ كلية نظرية تستوعب ١٧٥٦٤٧٥ طالبا وطالبة (بنسبة ٧٧.٦٪ من إجمالي طلاب الجامعات الحكومية والأزهرية المقيدين)، ٢٣٥ كلية عملية تستوعب ٥٠٦٥٨٠ طالبا وطالبة (بنسبة ٢٢.٤٪ من إجمالي طلاب الجامعات الحكومية والأزهرية المقيدين) (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩: ج: ١٨).

وفي الوقت عينه، ارتفع عدد الجامعات الخاصة إلى ما يزيد عن ٢٥ جامعة، وفي العام الأكاديمي ٢٠٢١/٢٠، أضيفت أربع جامعات أهلية. وفي عام ٢٠١٩/١٨، بلغ القيد في الجامعات الخاصة ١٩٤٦٥٩ طالبا وطالبة، وفي المعاهد العليا الخاصة ٤٢٩٩٤٦ طالبا وطالبة، وفي الأكاديميات ٣٣٢١٦ طالبا وطالبة، وفي المعاهد الفنية فوق المتوسطة (الحكومية/الخاصة) ١٤٧٦١٦ طالبا وطالبة، وفي المعاهد المتنوعة ٢٥٧٣٢ طالبا وطالبة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩: ج: ٢٥). معنى ذلك أن التعليم الجامعي والعالي الخاص يستوعب ما يربو على ثمانمائة ألف طالب.

وبالمثل، تضخمت أعداد الطلاب المقيدين بالتعليم الثانوي الفني بسبب ازدياد الطلب على العمالة الماهرة لتلبية احتياجات المصانع والمشروعات الكبرى، حيث بلغت نسبة المقبولين فيه من الحاصلين على الشهادة الإعدادية في العام الدراسي ١٩٧٥/٧٤ نحو ٤٢٪ (١١٤٣٤٤ طالبا وطالبة)، ارتفعت في العام الدراسي ١٩٨٣/٨٢ إلى ٥٤.١٪ (٢٢٤٨٢٧ طالبا وطالبة)، وأخيرا في ٢٠٠٨/٠٧ إلى نحو ٦٦٪ (مركز هي للسياسات العامة، ٢٠١٤: ٥-٦). بيّن الجدول (٤) الواقع الكمي الحالي للتعليم الثانوي الفني التابع لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني قياسا إلى التعليم الثانوي العام.

الجدول (٤) أعداد المدارس والفصول والطلاب في التعليم الثانوي الفني خلال العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠١٩

نوع المدارس الثانوية					
	العامة	الصناعية	الزراعية	التجارية	الفندقية
المدارس	٣٨٦١	١٢٣٥	٢٥١	٨٦٣	١٢٣
الفصول	٤٤٤٩٩	٢٥٦١٣	٤٩٧١	١٦٨١٠	١٩٨٣
الطلاب	١٨١٩٤٩٧	٩٤٣٠٤٦	٢٤٠٦١٥	٧٩٩٤٨٧	٧٠٣٥٧

المصدر: وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ٢٠٢٠: ١٣.

يتضح من الجدول السابق أنه في عام ٢٠٢٠/١٩ كان عدد طلاب التعليم الثانوي الصناعي أقل قليلا من مليون طالب موزعين على أكثر من ٢٥ ألف فصل ضمن ١٢٣٥ مدرسة، يليهم طلاب التعليم الثانوي التجاري بنحو ثمانمائة ألف طالب موزعين على نحو ١٧ ألف فصل ضمن ٨٦٣ مدرسة، ثم التعليم الثانوي الزراعي بأقل قليلا من ربع مليون طالب موزعين على نحو ٥ آلاف فصل ضمن ٢٥١ مدرسة، وأخيرا التعليم الثانوي الفندقي بأكثر قليلا من ٧٠ ألف طالب موزعين على أقل قليلا من ألفي فصل ضمن ١٢٣ مدرسة، وذلك في مقابل أكثر من مليون وثمانمائة ألف طالب في التعليم الثانوي العام موزعين على أكثر من ٤٤ ألف فصل دراسي ضمن ٣٨٦١ مدرسة.

ينذهب غالبية من تناولوا مخرجات المتعلمين في سوق العمل إلى أن هذه الزيادات في أعداد الطلاب المقيدين في التعليم المؤدي إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي تمثل الخطيئة الأصلية لكل ما عداها من سوءات نظام التعليم المصري، إذ تسببت في تدهور جودة التعليم الذي لم تتوسع بنيته التحتية بما يكفي لاستيعاب هذه الزيادات، وتسببت في زيادة مفرطة ومزمنة في عدد خريجي الجامعات، اعتبرت المسئولة عن انتشار البطالة بين الخريجين. وأدت في التعليم الثانوي الفني إلى الازدحام وارتفاع كثافة الفصول وسوء المرافق، ما أوجد بيئة غير مواتية للتعلم (Loveluck, 2012: 6).

أنتجت الخطيئة الأصلية الكمية خطايا كبرى نوعية في أداء الجامعة ومخرجاتها في علاقتها باحتياجات سوق العمل والمجتمع، تكتسفت في عمليات النظام التعليمي الداخلية ومخرجاته إلى المجتمع والاقتصاد، أو ما يسميه البعض (١) انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لمؤسسات التعليم العالي، وتجليها في تدني التحصيل المعرفي والتأهيل التخصصي وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية لدى الخريجين والقصور في تنمية القيم والاتجاهات الإنتاجية، (٢) انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية، وتجليها في تخريج أعداد من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى (العبيدي، ٢٠٠٩: ١١).

### ثانياً: تدهور جودة التعليم: التحديات

تعد البطالة التجلي الأوضح والأشد إيلاماً لتدهور جودة التعليم بسبب الافتقار إلى التوازن والمواءمة في إمداد سوق العمل بالخريجين، وهو ما يقع في بؤرة التحديات التي تواجهها مصر، سواء فيما يتعلق بالتعليم العالي أو التعليم الثانوي. ويتجلى الخلل على البعدين الأفقي والرأسي، أي- على التوالي- النمط المختل لقيود الطلاب وفقاً لمجال الدراسة، والتقدير الزائد للتعليم الجامعي في مقابل أنماط التعليم العالي الأخرى، وما ينتج عن ذلك من تكاليف اقتصادية وشخصية (منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، البنك الدولي للإنشاء والتعمير، ٢٠١٠: ١٩-٢٠).

يتجلى تدهور جودة التعليم-إذاً- في عدم كفاية القوة العاملة المتعلمة التي عدّها التقرير ثالث أخطر مشكلة تواجه مباشرة الأعمال التجارية في مصر، بعد مشكلتي الوصول إلى التمويل وعدم كفاءة البيروقراطية. وقد حدد التقرير هذه التحديات بالتشاور مع الهيئات الحكومية وأصحاب الأعمال ومؤسسات التعليم والطلاب (منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير، ٢٠١٠: ١١-١٥) في:

- ثمة زيادة مفرطة ومزمنة في عدد خريجي الجامعات، وبخاصة في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.
- ثمة نقص في العمالة الماهرة المؤهلة على مستوى التعليم ما قبل الجامعي.
- يعجز خريجو الجامعات عن الحصول على عمل في مجال دراستهم.
- يدعي أصحاب الأعمال أنهم يحتاجون خريجين لديهم ما هو أكثر من مجرد المعرفة الفنية، ويتمتعون أيضاً بـ"المهارات الأولية" في الاتصال والعمل بروح الفريق وحل المشكلات والموثوقية والقدرة على التكيف، ولا يجدونهم.
- طلاب الجامعة غير راضين عن تنمية المهارات العملية لديهم.
- يلتبس العديد من الخريجين العمل خارج البلاد كوسيلة لاكتساب الخبرة العملية والدخل.

تتبعكس أزمة التوافق والمواءمة بالضرورة على أصحاب الأعمال الذين يجد كثيرون منهم صعوبة في العثور على موظفين لديهم التدريب الكافي سواء في المهارات الخاصة بالقطاع أو "المهارات الناعمة" Soft Skills التي تتطلبها الأعمال، التي تتراوح من مهارات حل المشكلات إلى مهارات إدارة الوقت (Loveluck, 2012: 11)، والذين يؤكدون عادة أن الجامعات وبرامجها الأكاديمية ومخرجاتها غير قادرة على تلبية متطلبات سوق العمل بالكوادر المؤهلة لتحمل مسئولية الوظيفة والثبات في ميدان العمل، وأن الخريجين يفتقرون عادة إلى الكثير من المهارات العملية الأساسية التي تتطلبها بيئة العمل (الحسيني، ٢٠١٦: ٥٤).

ومن تجليات أزمة التوافق والمواءمة أيضاً أن الطلاب والخريجين على دراية بعدم كفاية النظام التعليمي لدخول سوق العمل، ويدركون مدى أهمية التعليم بصفة عامة والحاجة إلى الحصول على شهادات ترفع قدرتهم التنافسية، ويرون أن ندرة فرص الحصول على الاستشارات المهنية والإرشادية عائق أمام الحصول على وظيفة (المنظمة الدولية للشباب، ٢٠١٣: ٩).

تؤثر أزمة التوافق والمواءمة، وما تجره من بطالة، على قرارات وخيارات الأسر التي تزود النظام التعليمي بالطلاب وتتخذ قرارات القيد والالتحاق والمواصلتة وتحديد أنواع التعليم. فهذه الأزمة قد تدفع الأسر والطلاب إلى بذل كل ما بوسعها من مال ووقت ومجهود للخروج من التخصصات والجامعات التي تضمن فرص عمل جيدة بعد التخرج، وهو ما تجلى في مصر خلال العقدين الأخيرين في رواج الجامعات الخاصة، لا سيما منها التخصصات الطبية والصحية عموماً. وفي المقابل، وهو التجلي الأشد خطراً لتلك الأزمة، فإن الغالبية غير المسورة قد تفقد الإيمان بجدوى التعليم ودوره في الحراك الاجتماعي وفي تحسين ظروف الفرد في الحياة، وهو ما سيترجم إلى تخلي الأسر عن التعليم ككل، أو على الأقل الأخذ منه بما يلائم المعروف المتدني من فرص العمل، على نحو ما تتنبأ نظرية رأس المال البشري التي تذهب إلى أن الفرد يختار المستوى الأمثل من التعليم حتى يساوي بين العوائد الحدية والتكاليف الحدية (Furia, 2010: 1141) (Castagna, Mattoscio, & Scamuffa, 2010).<sup>(١)</sup>

تتكشف هذه النتيجة الخطرة الأخيرة فيما رصده حجازي (٢٠١٦: ٥٠) من انخفاض في معدلات القيد المدرسي في سوريا مقارنة بالدول المتقدمة، لا سيما بعد مرحلة التعليم الأساسي، الذي يرجعه - من بين أسباب أخرى - إلى انخفاض مستوى دخول أصحاب الكفاءات العلمية مقارنة بدخول بعض الفئات كالتجار وأصحاب المهن الحرة الذين يحصلون على دخول أكبر على الرغم من انخفاض مستواهم التعليمي أو الثقافى، وفيما كشفت دراسة عامر من أن عدداً لا يمكن تجاهله من الأطفال في مصر لا يلتحقون بالمدرسة أو يتسربون منها مبكراً (Amer, 2007: 52-53). فإذا كان التعليم لا يحسن فرص الحياة، لماذا - إذًا - ننفق عليه، ونحبر الأبناء عليه، ونعطلهم على أشكال الكسب الفورية المتاحة؟ هكذا تتساءل الأسر غير المسورة عن جدوى التعليم وهي تتخذ قراراتها بشأنه.

أما التعليم الثانوي الفني، فإن ضعف التوافق والمواءمة بين مخرجاته واحتياجات سوق العمل يتجلى في عجز خريجه عن المنافسة في سوق العمل نتيجة ضعف ارتباطه بمتطلبات سوق العمل، ما أوصلنا إلى ما اعتبرته الدراسات "أزمة التعليم الفني"، إذ على الرغم من أنه يخرج مئات الآلاف سنوياً، فإن "لدينا نقص في عدد الفنيين بسبب عدم تأهيل الخريجين لسوق العمل" (مركز هي للسياسات العامة، ٢٠١٤: ٧)، وهو نقص يؤكد بدء تسرب العمالة الأجنبية إلى سوق العمل السياحي في مصر (رفعت، عمر، ٢٠١٠)، وإلى سوق العمل المصري عموماً (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩: ٥؛ ٢٠١٩: ١٤).

أدت هذه القطيعة بين التعليم الثانوي الفني والتشغيل إلى إهدار قيمة هذا التعليم في نظر الجميع، دولة وأفراداً، وإدارة ومعلمين وطلاباً وأسر، كما يتكشف في صورة الهدر الكبير الذي يلاحظ على هذا التعليم في شكل تكرار رسوب الطلاب، وضعف انتظامهم في الحضور، وعدم جديتهم في الدراسة، وإحجامهم عن دخوله إلا مرغمين (بنقص مجموع درجاتهم في امتحان الشهادة الإعدادية) (دردير، ٢٠١٩: ٢٣٣).

### ثالثاً: تدهور جودة التعليم: الأسباب

أما أسباب الفجوة بين مؤهلات الخريجين ومتطلبات سوق العمل، فقد كتب فيها الكثير الذي يتعذر حصره. يأتي على رأس هذا الأسباب هيمنة الطابع النظري على الدراسة الجامعية، وأن إعداد الطلاب يحدث بمنأى عن بيئة العمل الواقعية ومؤسسات التوظيف، ويركز على تزويدهم بالمعارف النظرية والاستراتيجيات الافتراضية غير الواقعية وغير المرتبطة ببيئة العمل (الحسيني، ٢٠١٦: ٥٤). فنظام التعليم يركز على تكرار التعريفات، ومعرفة الحقائق والمفاهيم، على نحو يفوق تركيزه على تنمية التفكير الناقد ومهارات حل المشكلات، وهو ما أضر بنوعية التعليم وجعله لا يسهم في النمو الاقتصادي (البنك الدولي للتعمير والتنمية، البنك الدولي، ٢٠٠٩: ١٠٩).

(٢) في علم الاقتصاد، تشير التكلفة الحدية Marginal Cost إلى التكلفة الكلية التي تنشأ عند زيادة الكمية المنتجة بمقدار وحدة واحدة. ويشير العائد الحدي Marginal Return إلى زيادة العائد التي تنشأ عن زيادة وحدة واحدة من المدخلات.

كما يرجع البعض تلك الفجوة إلى تكديس طلاب الجامعات في التخصصات النظرية، دون التخصصات العملية والتقنية والتطبيقية (صندوق النقد العربي، ٢٠٠٣: ٣)، وإن كان ذلك في حالة مصر يرجع جزئياً إلى القيود التي يفرضها النظام التعليمي على الالتحاق بهذه الكليات. يبين الجدول (٥) أعداد طلاب الكليات النظرية والعملية في الجامعات الحكومية والخاصة في مصر.

الجدول (٥) تطور إجمالي أعداد الطلاب المقيدون بالجامعات الحكومية والأزهرية والخاصة وفقاً للكليات العملية والنظرية خلال الفترة ٢٠١٤/٢٠١٥-٢٠١٨/٢٠١٩

٢٠١٩/١٨	٢٠١٨/١٧	٢٠١٧/١٦	٢٠١٦/١٥	٢٠١٥/١٤	
<b>الجامعات الحكومية والأزهرية</b>					
٥٠٦٥٨٠	٤٨٧٨٧٩	٤٧٨٠٠٧	٤٦٦٣٦٤	٤٣٢٦٩٧	الكليات العملية
١٧٥٦٤٧٥	١٧٢٤٦٠٧	١٧٩٦٢٧٨	١٧٦٣٩٥٠	١٥١٤٠٩٠	الكليات النظرية
٢٢٦٣٠٥٥	٢٢١٢٤٨٦	٢٢٧٤٢٨٥	٢٢٣٠٣١٤	١٩٤٦٧٨٧	الإجمالي
<b>الجامعات الخاصة</b>					
١٤٤٨٧٦	١٢٦٧٣٤	١١٤٨٣٩	١٠٣٣٠٨	٨٢٠١٦	الكليات العملية
٤٩٧٨٣	٤٣٧٠١	٣٩٩٩٦	٣٤٨١٩	٢٨٨٤٣	الكليات النظرية
١٩٤٦٥٩	١٧٠٤٣٥	١٥٤٨٣٥	١٣٨١٢٧	١١٠٨٥٩	الإجمالي

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩: ج: ٣٢، ٣٩.

يتضح من الجدول السابق أن طلاب الكليات العملية في عام ٢٠١٩/١٨ شكلوا ٢٢.٢٪ من إجمالي عدد الطلاب المقيدون بالجامعات الحكومية والأزهرية، في مقابل ٧٤٪ من إجمالي عدد الطلاب المقيدون في الجامعات الخاصة. يرجع هذا التفاوت الكبير في نسبة الطلاب المقيدون في الكليات العملية والتطبيقية بين الجامعات الحكومية والخاصة إلى أن الأسر تقبل على الجامعات الخاصة بالدرجة الأولى لإلحاق أبنائهم بالكليات العملية (لا سيما الكليات الطبية والصحية والهندسية) التي تدخر لخريجها حظوظاً جيدة في سوق العمل المصري (والعربي من خلال الهجرة). كان الأسر تصلح أخطاء النظام التعليمي بأموالها!

لذلك جاء غياب التوجيه المهني للطلاب قبل الاختيار الجامعي كأحد الأسباب الممكنة للفجوة، حيث لا يعرف الطلاب الكثير حول التخصص الجامعي قبل دخوله ثم يفتاجون بمواده الدراسية ثم بأفاقه العملية بعد التخرج، لأن عملية اختيار التخصص لا تتم على أساس معايير تربوية ومهنية سليمة، بل لعدم قبول الطالب في تخصصات أخرى وفقاً لمجموع درجاته في امتحان شهادة الثانوية العامة (البهنساوي، ٢٠١٨: حمود، ٢٠١٢: ١٣٨؛ منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، البنك الدولي للإشياء والتعمير، ٢٠١٠: ٩-١٠؛ Loveluck, 2012: 6-13؛ Amer, 2007: 53).

وفيما يتعلق بالتعليم المؤدي إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي معاً، حددت إحدى الدراسات العوائق التي تعيق الشباب عن دخول سوق العمل أو الحصول على عمل لائق في: عدم كفاية التعليم العام، وعدم كفاية المهارات الفنية، وعدم كفاية المهارات "الناعمة" أو الحياتية، ونقص رأس المال المالي، ومشكلات توافق الوظائف، ونقص المعلومات حول سوق العمل، ونقص فرص العمل المعروضة، والتمييز (Said, 2015: 15-16). وحددتها دراسة أخرى (Loveluck, 2012: 6-13) في شكل التحديات التالية التي تواجه التعليم المصري من منظور مخرجات خريجيه في سوق العمل ومتطلبات هذا السوق:

- الضغوط على البنية التحتية.
- انخفاض جودة التدريس والاعتماد على الدروس الخصوصية.
- السيطرة المركزية الخانقة.
- التركيز على الحفظ الصم من أجل الامتحانات.
- الاتجاهات السلبية نحو التدريب المهني، وتمترس التفاوت الاجتماعي.

▪ سياسة القبول غير الملائمة في الجامعات ونقص التمويل والقدرات البحثية. وخلصت مراجعة أخرى إلى وجود اختلالات وظيفية تعيق التعليم العالي في علاقته بالتشغيل، هي قلة المجالات المتاحة للطلاب وفرص الوصول إليها، ورداءة نوعية المدخلات والعمليات التعليمية، وأوجه القصور واختلالات التوازن في مخرجات المتعلمين مقارنة باحتياجات سوق العمل، وعدم كفاية تطوير القدرات البحثية الجامعية والروابط مع نظم الابتكار الوطنية (منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، البنك الدولي للإنشاء والتعمير، ٢٠١٠: ١٨).

وحدد السيد وذكي وعبدالعال (٢٠١٨: ٢٢٠-٢٢١) المشكلات التي تحد من قدرة التعليم الجامعي على تلبية احتياجات سوق العمل في:

١. الزيادة السكانية وما ينتج عنها من نمو الطلب الاجتماعي على التعليم مع عدم القدرة على مواكبة الأعداد المتزايدة من الطلاب، وكذلك زيادة عرض العمل في مقابل عدم زيادة الطلب عليه.
٢. عزلة الجامعات عن التفاعل الإيجابي لتلبية احتياجات سوق العمل.
٣. سياسات القبول التي تقتصر على درجة الطالب في الثانوية العامة.
٤. نقص التنمية المهنية والعديدية لأعضاء هيئة التدريس.
٥. سيادة ثقافة الأفراد وغياب ثقافة النظام في الجامعات.
٦. مشكلات المعامل والمكتبات والمنشآت الجامعية.

تكررت الأسباب السابقة نفسها في الدراسات التي تناولت الفجوة بين التعليم الثانوي الفني واحتياجات سوق العمل. ففشل هذا التعليم في علاقته بالتشغيل راجع في جزء منه إلى سياسة القبول على أساس مجموع الطالب مع عدم مراعاة ميول الطالب واستعداداته الشخصية (محمود، ٢٠١٩: ٧٥٢؛ دردير، ٢٠١٩: ٢١٥)، ما جعل هذا التعليم يأخذ "نخالة" التعليم الإعدادي بعد فريضة الثانوية العامة، وينضم إليهم الفاشلون في المرحلة الابتدائية من خلال مسار المدارس المهنية (فريق العمل اللانق لشمال أفريقيا، ٢٠١٥: ٩).

وحدد عيد ومحمد (٢٠١٧: ٣٥٨) معوقات التعليم الفني الصناعي في:

- وجود فجوة بين مناهج التعليم الثانوي الصناعي ومتطلبات العمل بمؤسسات الإنتاج.
  - تدني مستوى خريجي التعليم الثانوي الصناعي.
  - غموض بعض التشريعات المنظمة للشراكة بين المدارس الصناعية ومؤسسات الإنتاج.
  - حداثة الأجهزة والمعدات الموجودة في سوق العمل عن التي يتدرب عليها طلاب التعليم الصناعي بالمدارس.
  - التخصصات الموجودة بمدارس التعليم الثانوي الصناعي لا تلبى احتياجات المجتمع المحلي التنموية.
  - اعتماد الاقتصاد المصري على الاستيراد بشكل كبير.
  - النظرة الدونية لمعلم التعليم الفني من قبل المجتمع مقارنة بمعلم التعليم العام.
  - ضعف الدافعية لدى بعض أصحاب المؤسسات الإنتاجية لعمل شراكات مع مدارس التعليم الصناعي.
  - ضعف الامتيازات التي تقدمها الدولة للمؤسسات التي تقيم شراكة مع التعليم الصناعي.
  - قلة المدارس الصناعية في بعض المحافظات الصناعية.
- يشترك التعليم الجامعي مع التعليم الثانوي الفني- إدا- في تجليات الفجوة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل أو تدني مخرجات المتعلمين في سوق العمل، وفي الأسباب الموصلة إليها، وفي إرجاع تلك الأسباب إلى التوسع الكمي الكبير في إتاحة التعليم الذي لم يواكبه استثمار في التعليم لاستيعاب هذه الزيادات المتوالية. وهي أسباب وسيطة- وليست أولية- كما تدفع الدراسة الحالية- ما كانت لتفعل فعلها في التعليم لولا تدهور سوق العمل وتدهور مخرجات

المتعلمين فيه، وبالتالي فإن علاجها غير ممكن من خلال الحلول الجزئية التي تثبت الدراسة الحالية تهافتها تحت المحور الرابع.

### المحور الثالث

#### مخرجات المتعلمين في سوق العمل؛ تحيز ضد المتعلمين والشباب ناتج عن تدهور

##### سوق العمل كما وكيفا

جاء في موضع سابق من المحور الأول أن الحصول على صورة شاملة لصلات التعليم بسوق العمل في أي دولة يستلزم إكمال تحليل جانب العرض بتحليل جانب الطلب، ومن ضمنه الطلب على عمل الخريجين. فلا مناص من الوقوف على الطلب على التعليم مثل سياسات سوق العمل وغيرها من السياسات التي تؤثر على سوق العمل مثل الاستثمار الأجنبي المباشر والتطور التقني وما إليها.

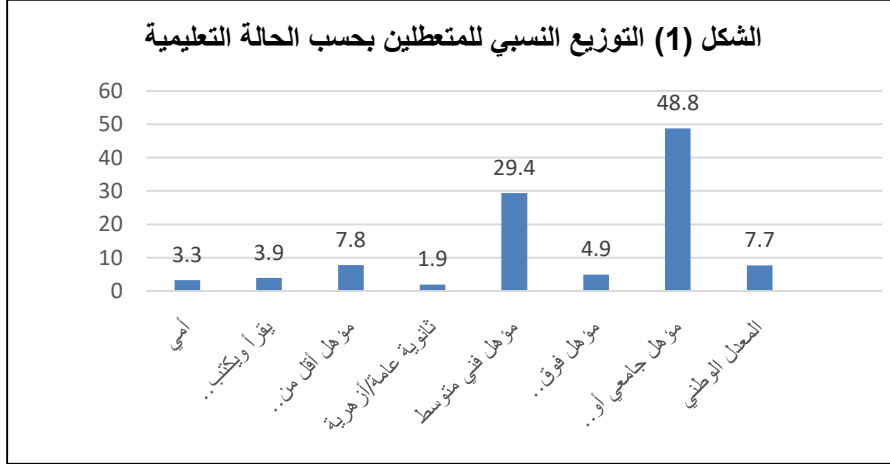
وفي إطار هذا التناول الواسع متعدد القطاعات، يتألف الطلب على العمل من بعدين مهمين للسياسات. يتعامل البعد الأول مع أنواع الوظائف التي تُخلق مع توسع الطلب، ويركز الثاني على ما إذا كان سوق العمل يعاني من مشكلة سياسات في عمله. ولذلك فإن تكوين صورة شاملة لجانب الطلب على التعليم والمهارات في سوق العمل يستلزم الوقوف على القضايا التالية (Fasih, 2008: 36-37):

- خلق الوظائف الرسمية وغير الرسمية.
- التعليم والمكاسب في الوظائف الرسمية وغير الرسمية، ذلك أن الوظائف غير الرسمية أقل مطالب من حيث التعليم والمهارات وأقل أجورا.
- نظم العمل والعمل النقابي في قطاعات التوظيف المهيمنة، مثل التعيين والفصل وقوانين الحد الأدنى للأجور.
- سياق الاقتصاد الكلي، مثل مناخ الاستثمار والتدفقات النقدية والأسواق المالية وغيرها. لا مناص -إدًا- لأي دراسة جادة تحاول التعرف على الإعاقات والعراقيل الحقيقية التي تحول دون التوافق بين عرض العمل والطلب عليه في أي دولة من تحليل هذه الجوانب السابقة لسوق العمل. إذ لا بد أولاً من تقييم نوعية الوظائف التي يخلقها هذا الاقتصاد، رسمية أو غير رسمية، ومن خلال ذلك تقييم ما يدره التعليم على حامله من مكاسب في شكل أجور وضمانات اجتماعية. ولا بد قبل كل شيء من تحليل الاقتصاد الكلي الذي يؤثر على معدل النمو الاقتصادي وخلق الوظائف ومستوى الدخل.
- لذلك تحاول الدراسة ضمن هذا المحور أن ترسم صورة لواقع سوق العمل المصري في علاقته بتشغيل الخريجين. وسوف تفعل ذلك بالتقدم من الجزئي إلى الكلي لتزيد التناول عمقا على امتداد المحور. فتبدأ أولاً بموقف سوق العمل من الخريجين، ثم توسع التناول بالتعرف على معدل نمو الوظائف في الاقتصاد المصري ونوعية الوظائف التي تُخلق، ثم تنتهي إلى تحليل الاقتصاد الكلي أو انحيازات النظام الاقتصادي التي أدت إلى هذه الوضعية لموقف سوق العمل من الخريجين.

##### أولاً: سوق عمل معاد للمتعلمين والشباب

خلال الربع الثاني ٢٠٢٠، كان ٨٥.٢٪ من قوة العمل ذكورا، و٤٠.٢٪ من قوة العمل الإناث من حملة المؤهل الجامعي وأعلى، و١٧.١٪ من قوة العمل الذكور من حملة المؤهل الجامعي وأعلى، و٣٠.٤٪ من قوة العمل الإناث من حملة المؤهل المتوسط الفني، و٣٦.٥٪ من قوة العمل الذكور من حملة المؤهل المتوسط الفني، و٢١.٦٪ من المتعلمين الذكور من حملة المؤهل الجامعي وأعلى، و٦٢.٣٪ من المتطلات الإناث من حملة المؤهل الجامعي وأعلى، و٣٤.٣٪ من المتعلمين الذكور من حملة المؤهل الفني المتوسط، و٢٤.٩٪ من المتطلات الإناث من حملة المؤهل الفني المتوسط (الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠و: ٤).

بيّن الشكل (١) أن حملة المؤهل الجامعي وأعلى هم الأعلى في معدل البطالة (٤٨.٨٪)، يليهم حملة المؤهل المتوسط الفني (٢٩.٤٪) ثم حملة المؤهل الأقل من المتوسط (٧.٨٪)، وذلك في مقابل معدل بطالة بين الأميين (٣.٣٪)، وبين حملة شهادة محو الأمية (٣.٩٪)، وربما يرجع انخفاض معدل البطالة بين حملة المؤهل فوق المتوسط والأقل من الجامعي (٤.٩٪) إلى قلة عددهم في سوق العمل (١٤٧٦١٦ في عامي ٢٠١٩/١٨، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩ ج: ٢٥) قياساً إلى عدد خريجي الجامعات.



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠ هـ: ٦٥.

كذلك يتأكد تحيز سوق العمل ضد المتعلمين من أنهم الأطول في مدة البطالة، حيث كان الشباب الحاصلون على مؤهل جامعي وأعلى ومؤهل فوق متوسط وأقل من جامعي ومؤهل متوسط فني هم الأطول في مدة البطالة (٤٣.٧٪، ٤٣.٦٪، ٤٢٪ على التوالي) (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠ ج: ٣٤).

لا يتوقف تفضيل الأميين وأشباه المتعلمين على حساب حملة المؤهل الجامعي وفوق المتوسط والمتوسط على الوظائف والمهن العادية، بل يتعداه إلى أنواع المهن التشريعية والتوجيهية والإشرافية العليا في المجتمع، كما يبين الجدول (٦).

**الجدول (٦) التوزيع النسبي للمشتغلين (١٥ سنة فأكثر) طبقاً لأقسام المهن والحالة التعليمية**

الحالة التعليمية/المهن	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
أمي	١٥.٠	٠.٠	٠.٤	٠.١	١٢.٢	٣٦.٤	٢١.٦	٦.٧	٧.٥
يقرأ ويكتب وشهادة محو الأمية	١١.١	٠.٣	١.٧	٠.٩	١٨.٦	٢٠.٩	٢٣.٨	١٧.١	٥.٥
مؤهل أقل من المتوسط	٥.٩	٠.١	١.٩	١.٠	١٧.٨	٢٠.١	٣٠.٣	١٥.٩	٧.٠
ثانوية عامة أو زهرية	٦.٠	١.٤	٧.٧	٢.٧	٢٦.٩	١٥.٧	٢١.١	١٢.٦	٥.٨
مؤهل متوسط فني	٥.١	٣.٠	١١.٨	٨.٩	١٧.٥	١٢.٧	٢٢.٨	١٤.٦	٣.٦
مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي	٧.٣	١٦.٧	٢٧.٣	١١.٠	١٤.٦	٣.٩	١١.٧	٦.٥	١.٠
مؤهل جامعي وفوق الجامعي	٩.٩	٥١.٧	٨.٥	٧.٤	١٣.٦	١.٩	٣.٧	٢.٢	١.١

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠ ج: ٤٦.

**ملحوظة:** تشير الأرقام في الصف الأول من الجدول إلى: (١) رجال التشريع وكبار المسؤولين والمديرين، (٢) الأخصائيون أصحاب المهن العلمية، (٣) الفنيون ومساعدو الأخصائيين، (٤) القائمون بالأعمال الكتابية ومن إليهم، (٥) العاملون في الخدمات ومحلات البيع، (٦) المزارعون وعمال الزراعة والعاملون بالصيد المتخصصين، (٧) الحرفيون ومن إليهم، (٨) عمال تشغيل المصانع ومشغلو الماكينات وعمال تجميع مكونات الإنتاج، (٩) عمال المهن العادية. يتضح من الجدول السابق أن الأميين يشكلون النسبة الأكبر (١٥٪) من فئة رجال التشريع وكبار المسؤولين والمديرين، وهم المشتغلون المنوط بهم تخطيط وتنظيم وإدارة الأعمال داخل



الحكومة وقطاع الأعمال العام والخاص وتخطيط وتطوير وإدارة السياسات والأنشطة الخاصة بالمنشآت والمنظمات والقطاعات المختلفة (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء وآخرون، ٢٠١٦: ١٥)، يليهم ضمن هذه المجموعة المهنية حملة شهادة محو الأمية (١١.١٪)، ثم حملة المؤهل الجامعي وأعلى (٩.٩٪). وكان الأميون الأعلى نسبة ضمن فئة المزارعين وعمال الزراعة وعمال الصيد المتخصصين (٣٦.٤٪)، يليهم حملة شهادة محو الأمية (٢٠.٩٪)، ويستمر الانخفاض حتى المؤهل الجامعي والأعلى (١.٩٪). وهو ما يمثل نمطا واضحا في بيانات الجدول (٦)، هو نمط غلبة الأميين وأشباه المتعلمين على كل حملة الشهادات. ولم يترك الأميون وأشباه المتعلمين السبق لحملة المؤهل الجامعي وأعلى إلا في فئة الأخصائيين أصحاب المهن العلمية (٥١.٧٪)، ولحملة المؤهل فوق المتوسط والأقل من الجامعي ثم المتوسط الفني في فئة الفنيين ومساعدتي الأخصائيين (٢٧.٣٪، ١١.٨٪ على التوالي)، ولحملة المؤهل فوق المتوسط والأقل من الجامعي ثم المتوسط الفني في فئة القائمين بالأعمال الكتابية ومن إليهم (١١٪، ٨.٩٪ على التوالي). بل إن الأميين لم يتركوا للمتعليمين مهن الخدمات ومحلات البيع.

لو استندت الأسر إلى هذه البيانات عند اتخاذ قرارها بشأن إلحاق أبنائهم بالتعليم من عدمه، باعتبار هذه البيانات شكلا من أشكال تقييمات سوق العمل، لتركوا أبنائهم دون تعليم، أو لا لأن الأميين وأشباه المتعلمين يهيمنون على سوق العمل، بل حتى على قيادة وتوجيه التشريع والإدارة والتخطيط، وتوسعا على كل المجموعات المهنية، فيما عدا مهن الأخصائيين أصحاب المهن العلمية ومهن الفنيين ومساعدتي الأخصائيين ومهن القائمين بالأعمال الكتابية، وهي القناعة التي بدأت تتسرب على الأرجح إلى وعي البعض بأن التعليم غير مجدٍ في التشغيل والحراك الاجتماعي، وبالتالي لا يلحقون أبنائهم بالتعليم ابتداءً، أو لا ينشغلون بتعليمهم إن أحقوهم، ما يؤدي غالبا إلى تسرب الأطفال في مراحل مبكرة (حجازي، ٢٠١٦: ٥٠، ٥٣-٥٢؛ Amer, 2007).

وفي المقابل، لو استندت الأسر إلى هذه البيانات عند اتخاذ قرارها بشأن نوع التعليم الذي يؤدي أبنائهم إلى التشغيل والاستقلالية المادية، لقطعوا بأن الكليات التي تخرج مهن الأخصائيين أصحاب المهن العلمية والفنيين ومساعدتي الأخصائيين، أي الكليات العملية الصحية والهندسية بوجه عام، هي الطريق الوحيد إلى هذه الغاية، وهي القناعة التي تجعل أسر الطبقة الوسطى حاليا تتفق كل ما لديها على الدروس الخصوصية في كل مراحل التعليم قبل الجامعي، لا سيما الثانوية العامة، حتى انتشرت الدروس الخاصة لطالب واحد أو بضعة طلاب (تسميها الأسر حاليا البرايضت private، في مقابل مجموعات الدروس الخصوصية الشائعة قبل المرحلة الثانوية العامة)، لإلحاق أبنائهم بالكليات العملية والتطبيقية، لا سيما الطبية والصحية، في الجامعات الحكومية، وتجعلهم - إن لم يحالفهم الحظ في المحاولة السابقة - لا يدخرون جهدا أو مالا لإلحاق أبنائهم بهذه الكليات في الجامعات الخاصة، ومؤخرا الجامعات الأهلية، التي لاقت راجا كبيرا تحت تأثير سوق العمل المصري بتفضيلاته التي تتكشف في الجدول (٦).

وأخيرا لو استندت طلاب الجامعات إلى هذه البيانات، بعد أن يكون قطار الثانوية العامة قد وصل بهم إلى هذه المحطة الجامعية أو تلك، فإنهم في الكليات والمعاهد النظرية التي لا تعد الأخصائيين أصحاب المهن العلمية ولا الفنيين ومساعدتي الأخصائيين - أي الكليات العملية والتطبيقية - لن يبذلوا جهدا للتفوق وتحسين تعلمهم وتجويده، لأن هذه البيانات المحيطة والمشبطة للمهم تقول لهم صراحة إن سوق العمل لا يدخر لهم وظائف كافية أو جيدة.

ليس غريبا - إذاً - أن يكون التعليم الناقص أو نقص التعليم هو الغالب على قوة العمل المصرية مقارنة بالدول الأخرى، وهو ما لا يرجع إلى نقص التعليم بالفعل بين قوة العمل نوعا وكما، أي نقص عدد المتعلمين أو نقص مهاراتهم، بل إلى تفضيل سوق العمل للأقل تعليما وغير المتعلمين تماما، وتحيزه ضد المتعلمين، لا سيما خريجي الجامعات. يبين الجدول (٧) معدلات توافق مؤهلات الشباب مع العمل بحسب القطاعات الاقتصادية في عينة من الدول.

## الجدول (٧) توافق المؤهلات مع العمل بحسب القطاع الاقتصادي الذي يعمل فيه الشباب

الدولة	الزراعة		الصناعة		الخدمات	
	التعليم الناقص	التعليم الزائد	التعليم الناقص	التعليم الزائد	التعليم الناقص	التعليم الزائد
أرمينيا	34.4	-	72.0	8.4	68.5	12.5
بنغلاديش	2.7	67.0	35.7	61.7	38.3	58.2
بنين	-	96.1	36.0	6.0	39.4	55.0
البرازيل	37.9	5.9	56.2	31.8	62.8	17.4
كمبوديا	11.2	39.0	42.7	52.3	45.9	46.8
كولومبيا (الحضر)	45.4	9.4	49.8	8.9	59.9	11.0
مصر	2.4	60.8	47.3	46.8	56.3	31.0
السلفادور	12.1	23.6	34.2	52.9	63.6	27.5
جامايكا	22.8	15.5	63.3	9.2	66.5	16.5
الأردن	11.3	54.4	40.3	50.9	49.8	40.6
قيرغيزستان	4.9	42.6	35.4	49.8	51.7	38.0
ليبيريا	42.3	52.7	45.3	49.4	43.0	49.8
مقدونيا	57.9	29.0	65.3	19.9	73.3	14.2
مدغشقر	8.4	59.9	50.7	46.2	42.0	36.0
مالاوي	-	96.3	24.9	68.2	33.1	61.7
مولدوفا	66.9	3.7	79.6	-	75.6	7.9
نيبال	20.6	49.2	34.3	59.6	52.9	42.3
فلسطين المحتلة	15.7	28.1	34.6	50.6	46.3	41.1
بيرو (الحضر)	41.5	15.6	54.1	22.9	55.3	13.6
روسيا	30.1	13.1	75.5	9.5	67.1	17.5
ساموا	72.5	3.4	27.9	2.8	40.0	3.8
تنزانيا	2.3	48.4	42.9	23.7	58.0	36.9
توجو	19.8	43.8	51.5	48.5	47.1	40.4
تونس	16.3	49.8	53.0	28.3	51.7	33.1
أوغندا	2.5	35.8	33.3	52.7	47.8	43.8
أوكرانيا	5.4	28.3	76.7	20.7	70.7	26.7
فيتنام	36.6	33.7	64.3	23.5	62.5	20.1
زامبيا	13.1	14.1	42.8	27.4	56.7	17.5

المصدر: Sparreboom &amp; Staneva, 2014: 30

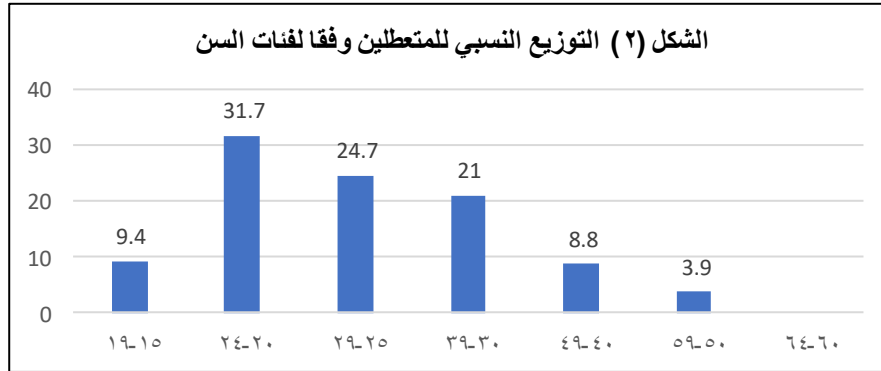
ملحوظة: الدول في الجدول مرتبة أبجدياً بأسمائها بالحروف اللاتينية.

من حيث توافق المؤهلات مع العمل، يبيّن الجدول السابق أن عمال قطاع الزراعة في مصر جاءوا في المرتبة (١٥) بين (٢٨) دولة، بنسبة (٣٦.٨٪) من العاملين في هذا القطاع متوافقين معه من حيث المؤهلات، وجاء عمال قطاع الصناعة في المرتبة (١٤) بنسبة (٤٧.٣٪)، وعمال قطاع الخدمات في المرتبة (١٣) بنسبة (٥٦.٣٪). ومن حيث التعليم الزائد، جاء عمال قطاع الزراعة في مصر في المرتبة (٢٥) بين (٢٨) دولة، بنسبة (٢.٤٪) من العمال في هذا القطاع تعليمهم زائد عن مستوى العمل المطلوب فيه، وجاء عمال قطاع الصناعة في المرتبة (٢١) بنسبة (٥.٩٪)، وعمال قطاع الخدمات في المرتبة (١٣) بنسبة (١٢.٧٪). ومن حيث التعليم الناقص، جاء عمال الزراعة في مصر في المرتبة (٤) بين (٢٨) دولة، بنسبة (٦٠.٨٪) من العمال في هذا القطاع تعليمهم ناقص عن مستوى العمل المطلوب فيه، وجاء عمال قطاع الصناعة في المرتبة (١٣) بنسبة (٤٦.٨٪)، وعمال قطاع الخدمات في المرتبة (١٥) بنسبة (٣١.٠٪).<sup>(٣)</sup>

(٣) في التعليق على الجدول، رتبت الدول تنازلياً، ولذلك فإن الترتيب الأعلى للدولة في حالة توافق المؤهلات يكون ملمحاً إيجابياً، لأنه يعني أن نسبة أعلى من عمالها حاصلون على مستوى تعليمي متوافق مع احتياجات العمل في هذا القطاع أو ذلك، في حين يكون الترتيب الأعلى للدولة في حالة التعليم الناقص ملمحاً سلبياً، لأنه يعني أن نسبة أعلى من عمالها حاصلون على مستوى تعليمي ناقص عن احتياجات العمل في هذا القطاع أو ذلك.

إن من يراجع ترتيب مصر في توافق المؤهلات مقارنة بالدول الأخرى (التي تقع في نفس المستوى التنموي لمصر، وليست دولاً متقدمة) يظن أن الاقتصاد المصري يعدم خريجي الجامعات والمعاهد والمدارس العليا والمتوسطة. في حين أن سوق العمل المصري، كما تأكد قبل ذلك، يحابي الأميين وأشباه المتعلمين على حساب المتعلمين. تفسر الدراسة التي أخذ منها الجدول (٧) هذا النمط في التشغيل في مصر بأن الشباب الأعلى تعليماً ميسورون ويمتلكون ترف انتظار ظهور وظائف ملائمة (Sparreboom & Staneva, 2014: 13)، وهو تفسير تفننه الدراسة الحالية تحت العنوان التالي بإرجاع ذلك النمط إلى تدني جودة الوظائف المعروضة في سوق العمل المصري أكثر منه إلى يسر طالبي العمل المتعلمين.

ربما يكون نمط تفضيل سوق العمل المصري للأميين وأشباه المتعلمين على حساب المتعلمين راجعاً أيضاً إلى تحيز هذا السوق ضد الشباب، الذين يكونون غالباً أعلى تعليماً من السكان الأكبر سناً. يبين الشكل (٢) أن الشباب في الفئة العمرية (٢٠-٢٤) كانوا خلال الربع الثالث ٢٠٢٠ الأعلى بطالته (٣١.٧٪)، يليهم الشباب في الفئة العمرية (٢٥-٢٩) بمعدل (٢٤.٧٪)، ثم الفئة العمرية (٣٠-٣٩) بمعدل (٢١٪)، في مقابل متوسط وطني قدره (٧.٣٪).



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠: ب٦٣.

معنى ذلك أن بطالة الشباب نمط آخر يتكشف في بيانات سوق العمل المصري. وقد شهد تشغيل الشباب (٢٥-٢٩) التراجع الأكبر في المشاركة في قوة العمل (٦.٤٪) على مدار الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٢ لينخفض إلى أدنى من مستواه في عام ١٩٩٨ وهو ٥٩.١٪، وذلك في المقام الأول بسبب التراجع الكبير في تشغيل الإناث ضمن هذه الفئة. وضمن الفئة العمرية (١٥-٢٩)، يصنف (٦٣٪) من الذكور ضمن الشباب غير المسجلين في التعليم أو التدريب أو التوظيف إلى غير نشطين، ٣٠٪ إلى متعللين (يبحثون عن عمل)، ٧٪ إلى محبطين (ليس لديهم مسئوليات عائلية). أما الإناث ضمن هذه الفئة، فإن ٨٢٪ منهن ربات منزل، ١٠٪ متعللات، ٤٪ محطيات (Said, 2015: 7, 15).

يمكن إيجاز ما سبق حول تحليل واقع سوق العمل المصري ضمن مقولة واحدة هي تحيز هذا السوق لصالح الأميين وكبار السن على حساب المتعلمين والشباب. يصف المركز المصري للدراسات الاقتصادية (٢٠٢٠: ب٦-٨) هذا الخلل البيوي في سوق العمل المصري بأنه "هرم البطالة المقلوب"، حيث ترتفع معدلات البطالة بين كل من المتعلمين والشباب والإناث، بعكس الأوضاع الطبيعية التي يحصل فيها المتعلمون من الشباب على فرص أفضل. لكن على خلاف إرجاع ذلك إلى عدم اتساق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل كما وكيفا، كما يفعل المركز المصري، تذهب الدراسة الحالية في العنوان التالي من هذا المحور إلى إرجاع هذا "الحال المقلوب" إلى جودة وعدد الوظائف التي ينتجها سوق العمل المصري وانحيازاته، وفي العنوان الثالث ترجع هذا

"الحال المقلوب"، ومعه جودة الوظائف المنتجة وعددها، إلى الاقتصاد الكلي العاجز والسياسات الاقتصادية وانحيازاتها المكبلة لتوليد الوظائف، لا سما الجيد منها.

### ثانياً الوظائف الجديدة: تراجع في النمو وتدهور في الجودة

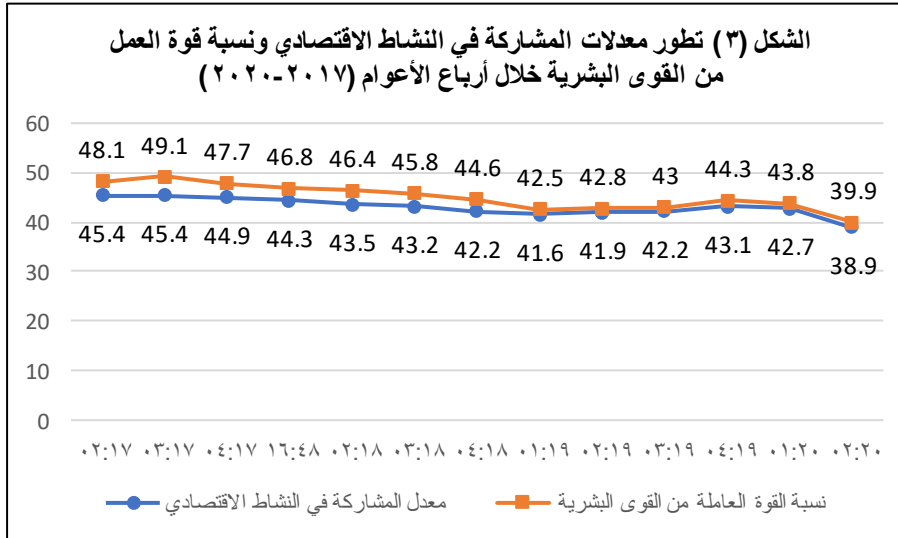
يمكن إرجاع نمط التمييز السابق ضد المتعلمين والشباب إلى نقبصتين قاتلتين تسمان سوق العمل المصري، هما ضعف نمو الوظائف وانخفاض جودة من ينتج منها، فضلاً عن التمييز في التشغيل بحسب النوع أو الخلفية الاجتماعية، وهو وصف سوق العمل المصري الذي تستأنفه الدراسة تحت هذا العنوان.

يعد نقص نمو الوظائف أو خلق وظائف جديدة النقيصة التأسيسية لسوءات الاقتصاد المصري والسمة الدامغة لسوق العمل فيه. فإذا كان التشغيل يحدث بالدرجة الأولى لوجود طلب على العمل، فإن الاقتصاد المصري لا يخلق وظائف جديدة بالكمية والنوعية الكافية لاستيعاب عرض العمل المتزايد، لا سيما من المتعلمين. ويعد خلق وظائف جديدة، لا سيما وظائف جيدة، من أصعب التحديات التي تواجه مصر (Assaad, Krafft & Yassin, 2018: 23).

باستخدام تحليل السلاسل الزمنية، وُجد أن هناك عدم توافق بين حجم عرض العمل والطلب عليه في مصر، إذ نما حجم عرض العمل خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٠ بمعدل ٣٪ سنوياً، في حين نما الطلب عليه بمعدل ٢.٨٪ سنوياً، وبالتالي كان الفارق ينضم إلى صفوف البطالة (Abouellil, 2010). وخلال الفترة ١٩٨١/٨٠-٢٠٠٥/٤، بلغ معدل نمو التشغيل في الاقتصاد المصري نحو ٢.٦، في حين بلغ المتوسط السنوي لمعدل نمو القوة العاملة ٢.٨ (الإهواني، المغربل، ٢٠٠٨: ١٨).

لا يكشف هذا الفارق بين نمو العمل ونمو التوظيف الورطة كاملة، كما تتجلى في تراجع معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي، الذي يستخدم لتقليل معدلات البطالة أيضاً، والأهم من ذلك أن غالبية النمو في التوظيف يتألف من وظائف متدنية الجودة ليست أفضل كثيراً من البطالة.

يتجلى نقص حجم عرض العمل عن الطلب عليه في تراجع معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي ونسبة قوة العمل من القوى البشرية خلال السنوات الأخيرة، كما يبين الشكل (٣).



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠ و: ١١، ٩.

فعلى الرغم من تزايد الطلب على العمل سنوياً بفعل تزايد السكان في سن العمل، وأفواج الخريجين السنويين الجدد والمتعلمين من السنوات السابقة، تراجع معدل المشاركة في النشاط

الاقتصادي من ٤٥.٤٪ خلال الربع الثاني ٢٠١٧ إلى ٣٨.٩٪ خلال الربع الثاني ٢٠٢٠، وانخفضت نسبة قوة العمل من القوى البشرية من ٤٨.١٪ إلى ٣٩.٩٪ بين هذين الربعين، ما يعني خروج أعداد كبيرة من سوق العمل.

معنى ذلك أننا أمام اقتصاد عاجز عن توليد وظائف كافية لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنويا والمتعطلين من السنوات السابقة، بغض النظر عن تعليمهم. بل إن هذا الاقتصاد يشهد تراجعاً في حجم الوظائف المتاحة، ما أخرج نسبة لا يستهان بها من قوة العمل (٨.٢٪) أو من المشاركة في النشاط الاقتصادي (٦.٥٪).

بل إن معدلات التوظيف والمشاركة في النشاط الاقتصادي - على ضعفها - تخفي سوق عمل أشد تدهوراً. فحتى عندما تراجع معدلات البطالة، كانت الوظائف التي تخلق في أغلبها وظائف منخفضة الجودة في القطاع غير الرسمي. فبعد أن قلصت الحكومة دورها كمقدم وظائف، عجز القطاع الخاص عن سد الفراغ والتحول إلى مولد للوظائف، ما أدى إلى ندرة التوظيف الرسمي الدائم، وتوسع التوظيف في القطاع الخاص غير الرسمي (Middle East and North Africa Region, 2014: 36, 38, 168). فمع توقف خطة ضمان العمل في القطاع العام لخريجي التعليم الثانوي وما بعده بداية من عام ٢٠٠٠، وبسبب عجز القطاع الخاص الرسمي عن التعويض عن انخفاض معدل التوظيف في القطاع العام، أخذت نسبة الوظائف الأولى غير الثابتة/غير الرسمية ترتفع بشدة، لا سيما بين الفئة الأكثر تعليماً، وهو ما أعطى صورة زائفة عن انخفاض معدلات البطالة بين الشباب في السنوات الأخيرة (عامر، ٢٠١٢: ٣-٤).

وعموماً، يتسم العمل في الاقتصاد غير الرسمي بظروف عمل متردية وأجور منخفضة وعمل إضافي إجباري، وربما أيضاً ظروف عمل غير آمنة، ولا يوفر عادة مزايا اجتماعية مثل الراتب التقاعدي أو الإجازات المرضية مدفوعة الأجر أو التأمين الصحي (ايرلنج، ٢٠١٥: ١٥). أنتج ذلك اختلالات شديدة من أوضحها تباين الأجور بين العمال ذوي التعليم الواحد في القطاعين الرسمي وغير الرسمي لصالح الأول (غاتي وآخرون، ٢٠٠٣: ١-٣). يتجلى انخفاض جودة العمل المتاح في مصر في بيانات الجدول (٨).

الجدول (٨) مؤشرات جودة العمل للمستغلين بأجر (١٥ سنة فأكثر) وفقاً للقطاع

المؤشرات/القطاع	حكومي	عام	خاص داخل المنشآت	خاص خارج المنشآت	الإجمالي
المشركون في التأمينات الاجتماعية	٩٧.٨	٩٥.٤	٣٦.٨	١٠.٨	٤٦.٧
المشركون في التأمين الصحي	٩٧.٦	٩١.٧	٢٩.٥	٢.٥	٤١.١
العاملون بعقد قانوني	٩٨.٧	٩٤.٩	٣١.٦	٠.٧	٤١.٦
العاملون في عمل دائم	٩٩.١	٩٦.٣	٨٢.٤	٢٤.٣	٦٧.١

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠ ج: ٥٨.

يتضح من الجدول السابق أن أكثر من نصف المشتغلين خلال الربع الثاني ٢٠٢٠ كانوا غير مشتركين في التأمينات الاجتماعية (٥٣.٧٪)، وغير مشتركين في التأمين الصحي (٥٨.٩٪)، ولا يعملون بعقد قانوني (٥٨.٦٪)، وأن نحو ثلثهم لا يعملون في عمل دائم (٣٢.٩٪)، وأن ١٠.٨٪ و ٢.٥٪ و ٠.٧٪ و ٢٤.٣٪ فقط من المشتغلين في القطاع غير الرسمي (خارج المنشآت) لهم - على التوالي - تأمينات اجتماعية وتأمين صحي ويعملون بعقد قانوني وفي عمل دائم.

فإلى جانب التشغيل الناقص من حيث عدد ساعات العمل الأكثر انتشاراً بين الأفراد الأقل تعليماً، والتشغيل الناقص من حيث المؤهلات الأكثر انتشاراً بين الأفراد الأعلى تعليماً، الناتجين عن تردي جودة الوظائف التي تخلق وضعف الطلب على العمل (مقارنةً بالعرض) لكل من المتعلمين وغير المتعلمين على السواء (Assaad, Krafft & Yassin, 2018: 4). يعمل بالاقتصاد غير الرسمي في مصر ٥٠٪ من العمالة غير الزراعية، ٦٣٪ من إجمالي المشتغلين في جميع القطاعات، بما فيها الزراعة (المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٢٠: ٣). بل إن أعداد العاملين في القطاع غير الرسمي في ازدياد، إذ انضم إليه ثلاثة أرباع الداخلين الجدد إلى سوق العمل المصري بين عامي ٢٠٠٠

٢٠٠٥ مقارنةً بخمس الداخلين الجدد في أوائل السبعينيات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي-المكتب الإقليمي للدول العربية، ٢٠١٦: ٢٦).

على أن هذا التدهور لا يعكس ورسطة الشباب كاملة، إذ يكاد العمال الشباب في مصر يعملون حصراً تقريباً في العمل غير المنظم (٩١.١٪) (فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا، ٢٠١٥: ٧). بل إنه يمكن إرجاع الانخفاض في معدلات البطالة إلى تخلي معظم الخريجين الشباب عن حلم الوظيفة الحكومية، وحتى عن وظيفة القطاع الخاص الرسمي، وقبولهم الوظائف غير الرسمية (عامر، ٢٠١٢: ١).

وعلى ذلك فإن بطالة خريجي الجامعات والشباب في مصر لا تندرج ضمن البطالة الاختيارية أو بطالة الترف كما يذهب البعض (Abdel Krafft & Assaad, 2014: 12-13; Ghafar, 2016: 5). إذ اضطرت الحاجة الماسة إلى الدخل وغياب شبكات الأمان الاجتماعي المتعلمين والشباب إلى قبول التوظيف الهش المأجور أو المستقل أو العائلي. ومما يرتبط بقطاع التشغيل غير الرسمي أيضاً، وبما يفسر تحيز سوق العمل المصري ضد المتعلمين والشباب، فإن المتعلمين هم الأعلى في العمل بأجر والأدنى في ملكية عمل وإدارة آخرين أو العمل المستقل دون استخدام آخرين. يبين الجدول (٩) هذا التحيز.

الجدول (٩) التوزيع النسبي للمشتغلين (١٥ سنة فأكثر) وفقاً للحالة العملية والتعليمية

الحالة التعليمية/العملية	يعمل بأجر	صاحب عمل ويستخدم آخرين	يعمل لحساب نفسه ولا يستخدم آخرين	يعمل في مشروع أسري بدون أجر
أمي	٥٨.٥	١٧.٠	١٥.٦	٨.٩
يقرأ ويكتب وشهادة محو الأمية	٦٨.٥	١٤.١	١٤.٠	٣.٣
مؤهل أقل من المتوسط	٧٢.٣	٧.٩	١٣.٩	٦.٠
ثانوية عامة وأزهرية	٧٤.٩	٨.٨	٩.١	٧.٢
مؤهل متوسط فني	٧٩.٥	٦.٦	٩.٩	٤.١
مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي	٨٣.٥	٤.٨	٩.٦	٢.٠
مؤهل جامعي وفوق الجامعي	٨٦.٦	٥.٧	٦.٨	١.٠

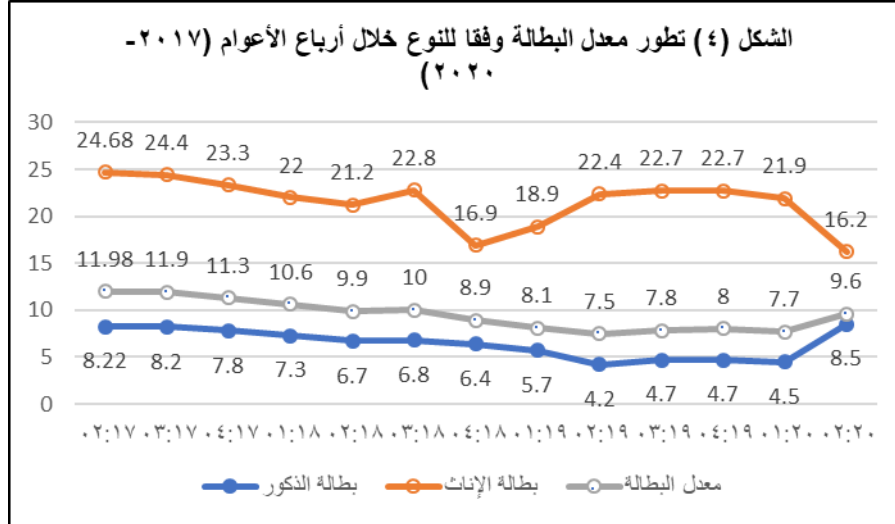
المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠ ج: ٤١.

يتضح من الجدول السابق أن الغالبية الساحقة من المصريين، من كل المستويات التعليمية، يعملون بأجر، وأن نسبة العاملين بأجر ترتفع مع ارتفاع المستوى التعليمي، أعلاهم حملة المؤهل الجامعي وأعلى (٨٦.٦٪)، ثم المؤهل فوق المتوسط والأقل من الجامعي (٨٣.٥٪)، وهكذا نزولاً حتى الأميين. وفي المقابل، تنخفض نسبة الذين لديهم عمل ويديرون عمالاً آخرين مع ارتفاع المستوى التعليمي، فحملة المؤهل فوق المتوسط والأقل من الجامعي هم الأدنى (٤.٨٪)، ثم حملة المؤهل الجامعي وأعلى (٥.٧٪)، ثم حملة المؤهل المتوسط الفني (٦.٦٪). ويتكرر نمط انخفاض العمل الحر مع ارتفاع المستوى التعليمي في فئة من يعملون لحساب أنفسهم ولا يستخدمون آخرين (٦.٨٪ للمؤهل الجامعي وأعلى، ٩.٦٪ للمؤهل فوق المتوسط والأقل من الجامعي، ٩.٩٪ للمؤهل المتوسط الفني، مقارنةً بمتوسط فئة تشغيل قدره ١١٪)، وفي فئة من يعملون في مشروع أسري بدون أجر (١٪ للجامعي وأعلى، ٢٪ للمؤهل فوق المتوسط والأقل من الجامعي، ٤.١٪ للمؤهل المتوسط الفني، مقارنةً بمتوسط فئة تشغيل قدره ٤.٤٪).

يكشف الجدول (٩) التميز الزائف الذي يتمتع به الأميون وأشباه المتعلمين في مصر، إذ يرجع انخفاض معدلات البطالة بينهم على الأرجح، كما يبين هذا الجدول، إلى العمل الخاص لحساب أنفسهم، سواء كانوا يديرون آخرين أم لا، أو في مشروع أسري بدون أجر، وهي على الأغلب أعمال غير جيّدة في القطاع غير الرسمي (Assaad, El-Hamidi & Ahmed, 2000: xv-xvi).

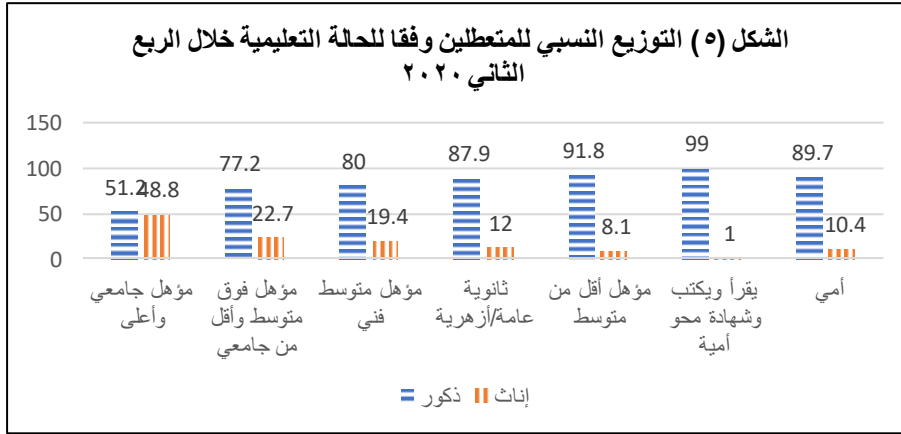
فإن كانت زيادة الأعمال تمثل طريقاً ممكناً للشباب الساعي إلى دخول سوق العمل (Abdel Ghafar, 2016: 6)، وإذا كانت زيادة الأعمال تلعب دوراً مهماً في تشكيل المشروعات الصغيرة التي تمثل طريقة للحياة وتوفير التوظيف في قاعدة الهرم وتسهم في الحد من الفقر (International

أمام المتعلمين. وثمة تقدير للمنظمة الدولية للشباب (٢٠١٣: ١١) يذهب إلى أن نحو ١٠٪ فقط من الشباب ١٥-٢٩ سنة يعملون لحساب أنفسهم أو لديهم موظفين، وهو ما أرجعته هذه الدراسة إلى عقبات جمّة، يأتي على رأسها، إلى جانب الحصول على التمويل، العقبات البيروقراطية، مثل الحصول على التراخيص والإجراءات الضريبية والمتطلبات القانونية وشح المعلومات حول احتياجات السوق التي لم تلبى والمجالات التي من الممكن استغلالها بإقامة مشاريع حرة جديدة. التحيز ضد الإناث بسبب هيمنة قطاع التشغيل غير الرسمي على سوق العمل توحى الأرقام العامة لسوق العمل المصري بأن الإناث لسن مغبونات كثيرا، حيث تتراجع معدلات البطالة بينهن من سنة إلى أخرى كما يبين الشكل (٤).



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠ و: ٣٣.

فالإناث وإن كن أكثر تعطلا من الذكور على مدار أرباع هذه الأعوام، فإن معدل البطالة بينهن في تراجع، من ٢٤.٦٨٪ في أقدام ربع في الشكل إلى ١٦.٢٪ في أحدث ربع. ونتيجة لأن الإناث أوفر حظا في التعيين في الحكومة، فإن الإناث من حملة المؤهل الجامعي وأعلى شكلن (٣٨.٨٪) من قوة العمل الإناث (في مقابل ١٧.٣٪ من قوة العمل الذكور من حملة المؤهل الجامعي وأعلى) (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠: ٤). ويبيّن الشكل (٥) أن الإناث أقل تعطلا من الذكور في كل المستويات التعليمية، وصولا إلى فئة الأميين وحملة شهادة محو الأمية.

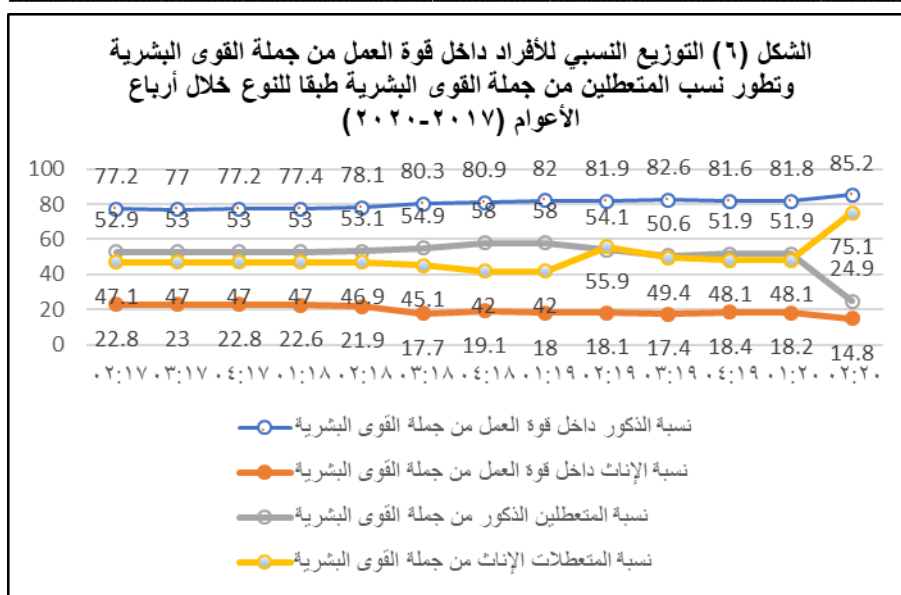


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠: ٣٨.

يرجع هذا التحسن الظاهري في أرقام تشغيل الإناث على الأرجح إلى قسوة سوق العمل وخصائصه المتدهورة عينها. فبسبب صغر حجم الأعمال الذي يجعل السيدة العاملة وحيدة بين الرجال في مكان عمل ضيق، وربما بسبب التحرش وسوء المعاملة في القطاع الخاص غير الرسمي (Barsoum, 2004: 67)، وقبل ذلك بسبب شروط العمل الرديئة في القطاع الخاص الرسمي وغير الرسمي على حد سواء، تفضل الإناث، لا سيما حاملات المؤهل الجامعي وأعلى، العمل في الوظائف الحكومية بالدرجة الأولى. لذلك كان (٤٤.٤٪) من الإناث المشتغلات يعملن في الحكومة (في مقابل ١٤.٢٪ من العاملين الذكور)، (٣٠.٤٪) يعملن في القطاع الخاص داخل المنشآت (في مقابل ٣٥.٥٪ من العاملين الذكور)، (٢٣٪) يعملن في القطاع الخاص خارج المنشآت (في مقابل ٤٧.٥٪ من العاملين الذكور). ومع أن (٤٨.٨٪) من الإناث المشتغلات يعملن في عمل دائم في الحكومة (في مقابل ١٩.٩٪ من العاملين الذكور)، فإن (٢٩.٣٪) منهن يعملن في عمل دائم في القطاع الخاص داخل المنشآت (في مقابل ٤٣٪ من العاملين الذكور)، (١٩.٧٪) منهن يعملن في عمل دائم في القطاع الخاص خارج المنشآت (في مقابل ٣٣.٤٪ من العاملين الذكور) (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠ ب: ٥٣).

إننا هنا أيضا أمام نمط تتراجع فيه وظائف الإناث كلما تراجعت جودة الوظائف. فالأرقام السابقة لا تكشف سوى التحيز الشديد ضد الإناث الناتج عن هيمنة القطاع غير الرسمي على سوق العمل الذي كبح حصة الإناث داخل قوة العمل على النحو المبين في الشكل (٦).





المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠: ١١.

تتكشف الهيمنة المتزايدة للقطاع غير الرسمي على التشغيل في مصر في تراجع معدلات تشغيل الإناث ومشاركتهن في قوة العمل. ومع أن نطاق الشكل السابق صغير (ثلاث سنوات)، فإنه يعكس تحولاً أطول أمداً ضد تشغيل الإناث. فقد انخفض معدل مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي إلى (١٤.٨٪) من جملة السكان النشطين خلال الربع الثاني ٢٠٢٠ من (٢٢.٨٪) خلال الربع الثاني ٢٠١٧، في مقابل ارتفاع مشاركة الذكور من (٧٧.٢٪) إلى (٨٥.٢٪) بين هذين الربعين. وفي المقابل تراجع نسبة المتعطلين الذكور من جملة القوى البشرية من ٥٢.٩٪ خلال الربع الثاني ٢٠١٧ إلى ٢٤.٩٪ خلال الربع الثاني ٢٠٢٠، وارتفعت نسبة المتعطلات من جملة القوى البشرية من ٤٧.١٪ إلى ٧٥.١٪ بين الربعين. وخلال الربع الثاني ٢٠٢٠، بلغت نسبة قوة العمل الذكور ٦٦.٩٪ من إجمالي القوة البشرية الذكور، وبلغت قوة العمل الإناث ١٢٪ من إجمالي القوة البشرية الإناث (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠: ١١).

ترجع الدراسات هذا النمط إلى تراجع التعيين في الوظائف الحكومية (Abdel Ghafar, 2016: 4)، والتراجع الكبير في تشغيل الشابات الذي انخفضت معدلاته حالياً إلى أدنى من مستواها في عام ١٩٩٨ (Said, 2015: 7)، واتساع قطاع التشغيل غير الرسمي (International Bank for Reconstruction and Development, 2019: 6-7)، وتخلي الخريجين الذكور عن حلم الوظيفة الحكومية أو حتى الخاصة الرسمية وانخراطهم مجبرين في سوق العمل غير الرسمي (عامر، ٢٠١٢).

على أنه لا يمكن تفسير تراجع معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي ونسبة قوة العمل من القوى البشرية إلى أدنى مستوياتها (٣٨.٩٪، ٣٩.٩٪ على التوالي خلال الربع الثاني ٢٠١٧؛ راجع الشكل ٣)، وخروج ٨٪ من قوة العمل الإناث من سوق العمل (من ٢٢.٨٪ إلى ١٤.٨٪) على مدار ثلاث سنوات (بين الربع الثاني ٢٠١٧ والربع الثاني ٢٠٢٠؛ راجع الشكل ٦)، وانهيار مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي إلى النسبة غير المسبوقة ١٤.٨٪، لا سيما الإناث المتعلمات، بعدم الرغبة أو الزهد في العمل أو الظروف الأسرية مثل رعاية الأبناء ورفض عمل المرأة من جانب الأزواج، أو لا بسبب الظروف الاقتصادية العنصرية التي تجعل الأسر في حاجة إلى كل مصدر دخل، وثانياً بسبب

أعداد الطالبات المقيدات في التعليم الجامعي التي تكاد تساوي أعداد الطلاب (١٥٨٧٣٢١ طالباً، ١٥١٦٩٠٣ طالبة، يفارق نحو ٥٠ ألف طالب فقط؛ راجع الجدول ٣)، إذ ليس وارداً أن يكون المصريون يعلمون بناتهم حياً في العلم وحسب. فظروف سوق العمل هي التي أقعدت الإناث عن المشاركة وأعادتهن إلى البيوت، وتحديدًا توقف التعيين في الحكومة، وتواضع نصيب القطاع الخاص الرسمي في خلق الوظائف، واستشراء القطاع الخاص غير الرسمي بوظائفه متدنية الجودة من حيث الأجر وساعات العمل وشروطه. معنى ذلك- بإيجاز- أن تميز الإناث الظاهري زائف، تماماً مثل تمييز الأميين وأشباه المتعلمين.

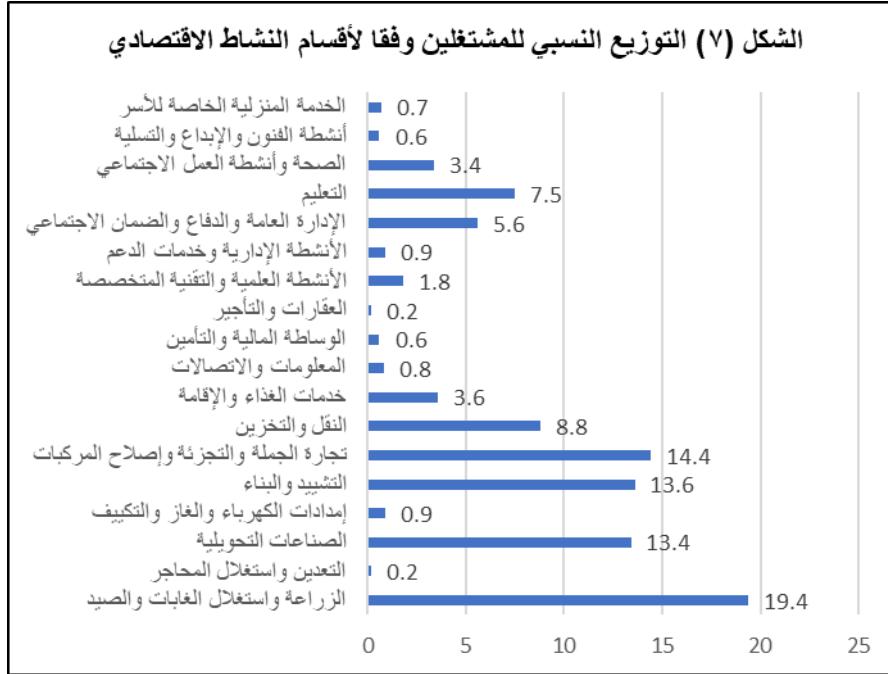
**التمييز على أساس الخلفية الاجتماعية: التحيز ضد الفقراء وخريجي التعليم الحكومي**  
والى جانب نقص نمو الوظائف وتدني جودتها، وتحيز سوق العمل المصري ضد المتعلمين والشباب والإناث، يتسم هذا السوق أيضاً بالتمييز على أساس الخلفية الاجتماعية. جاء في موضع سابق من هذا المحور أن هذه الظروف المتدهورة لسوق العمل المصري إما تدفع الأسر والأبناء إلى التخلي تماماً عن مشروع التعليم بسبب ضعف ارتباطه بالحراك الاجتماعي وتحسين فرص التشغيل والدخل ورفع مستوى المعيشة، وهو ما يحدث عادة مع الشرائح الاجتماعية الفقيرة، ويتجلى في تسرب الطلاب في مراحل تعليمية مبكرة، أو إلى عدم بذل الأسر والطلاب الطاقة الكافية مالا وجهداً في التعليم، أو تدفعهم- في المقابل- إلى تكريس أقصى طاقتهم مالا وجهداً للحصول على شهادات في مجالات التشغيل الراجحة، مثل الكليات التطبيقية والعملية، لا سيما الطبية والصحية والهندسية، التي جذبت أعداداً كبيرة من الطلاب والأسر إلى الجامعات الخاصة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩ ج: ٢٥). ينطوي ذلك على تمييز داخل المؤسسة التعليمية بين المقتدرين وغير المقتدرين، وينطوي في الوقت عينه على تمييز بين الخريجين على أساس التعليم الخاص/الحكومي.

فالتعليم الخاص والأجنبي يعطيان ميزة للمقتدرين، إذ يجهزان طلابهما على نحو أفضل لتلبية متطلبات سوق العمل، ويقدمان مستوى أعلى من تعليم اللغة الأجنبية وتقنية المعلومات، ما يؤدي إلى تفرس التفاوت الاجتماعي القائم (Loveluck, 2012: 11). وفيما يتعلق بتعلم اللغة الإنجليزية تحديداً، فإن الشركات الكبرى وذات الارتباطات الدولية تفضل خريجي المدارس الأجنبية والجامعات الخاصة والأجنبية على خريجي التعليم العام الحكومي، وتتخذ إجابة اللغة الإنجليزية والتعليم الأجنبي والخاص مؤشراً على الخلفية الاجتماعية ودليلاً على رقي المرشح للوظيفة وتحدره من النخبة الاجتماعية أو الارتباط بأوروبا أو أمريكا أو التشبه بهم. ولذلك فحتى لو اجتهد أحد خريجي التعليم العام من خلال الدورات التعليمية الخاصة وجهده الزائد وحصل مستوى في اللغة الإنجليزية مشابه لخريجي التعليم الأجنبي والخاص، فإن أصحاب الأعمال في الشركات الكبرى يرفضون تشغيله بهذه المهارات المكتسبة، وينتهي به الحال إلى العمل في مجال الخدمات الداخلية أو أعمال السكرتارية في المكاتب الخلفية في هذه الشركات أو في القطاع الخاص غير الرسمي، أو العمل في إعداد الشاي أو قضاء حاجات صاحب العمل أو التنظيف، في مقابل مالي لا يكاد يغطي تكاليف انتقالاتهم اليومية. لذلك تكون الوظائف في القطاع الخاص عادة خارج قدرات الأغلبية من الخريجين الفقراء ممن يفتقرون إلى القدرة على الالتحاق بالتعليم الخاص مرتفع التكلفة (Barsoum, 2004: 59, 67).

فإذا كانت الدراسات الموثقة تشير إلى وجود علاقة بين مهارات اللغة الإنجليزية ومستوى الدخل، فإن الفوائد على المستوى الوطني محدودة بسبب النظم الأوسع، إلى جانب عوامل مثل استقرار الاقتصاد الكلي والحكومة الرشيدة والشفافية، إذ تحد البيئة الاجتماعية للفرد وظروفه الشخصية من مردود إجابة اللغة الإنجليزية على المستوى الفردي (أيرلنج، ٢٠١٥: ٦١).

**قطاعات التشغيل ومجموعات المهن المهيمنة: عرض عمل متواضع الإمكانيات وخلق في التوزيع**  
بقي أن نتعرف على قطاعات التشغيل الأعلى نمواً في سوق العمل المصري، لنرى إن كانت أعلى من مؤهلات الخريجين وقدراتهم حقاً.

في مقابل معدل نمو سنوي للوظائف قدره ٣.٨٪ خلال الأعوام ١٩٩٦-٢٠٠٦، ٤.٩٪ خلال الأعوام ٢٠٠٦-٢٠١٧، كان قطاع البيع بالجملة والقطاعي الأكبر حجماً (٤٠٪) خلال الفترتين، والأسرع نمواً من المتوسط (٤.٢٪) خلال الفترة الأولى (Assaad, Krafft & Yassin, 2018: 12-13). وما يزال التوزيع النسبي للمشتغلين وفقاً لأقسام النشاط الاقتصادي يميل للمهن التي لا تتطلب تعليماً جامعياً أو جيداً، كما يبيّن الشكل (٧).



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠هـ: ٤٩.

يتضح من الشكل السابق أن العدد الأكبر من العاملين يعملون في مجال الزراعة وصيد الأسماك (١٩.٤٪)، يليهم العاملون في تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية (١٤.٤٪)، ثم العاملين في مجال التشييد والبناء (١٣.٦٪)، ثم الصناعات التحويلية (١٣.٤٪)، والنقل والتخزين (٨.٨٪)، وهي كلها قطاعات تشغيل تحتاج إلى القوة البدنية وقدر يسير من التعليم.

تدحض هذه الأرقام الزعم بأن خريجي التعليم غير متوافقين من حيث المؤهلات أو المهارات مع احتياجات سوق العمل. فأسواق العمل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ومن بينها مصر، لا تستخدم المواهب والموارد البشرية المتوفرة بصورة جيدة، ما يكبح الإمكانية الاقتصادية لدى بلدان المنطقة وشعوبها (غاتني وآخرون، ٢٠٠٣: Xi). فعلى الرغم من صغر حجم مخزون القدرات المعرفية المتطورة، فإن أسواق العمل العربية لم تتمكن من استيعابه بالكامل بسبب عدم مواكبة مهارات هذا المخزون مع احتياجات تلك الأسواق من ناحية، ولعدم قدرتها على توليد العدد الكافي من الوظائف من ناحية أخرى (صندوق النقد العربي، ٢٠٠٣: ٤).

وقد أشرنا في موضع سابق من هذا المحور إلى هيمنة الأميين وأشباه المتعلمين على قمة هرم الوظائف في مصر، ممثلاً في مهن رجال التشريع وكبار المسؤولين والمديرين. ويضيف الجدول (١٠) إلى هذه السمة اختلال هذا الهرم الذي تشكل فيه هذه الرأس (رجال التشريع وكبار

المسؤولين والمديرين) ١٢.٠٪ من إجمالي الهمم، بنسبة أكبر من الأخصائيين أصحاب المهن العلمية (١١.٩٪)، ومن الفنيين ومساعدى الإخصائيين (٨.١٪)، وحتى القائمين بالأعمال الكتابية (٣.١٪). فلو كان الجهاز الحكومي المصري من نوع حكومة الحد الأدنى، وهو مطلب لا غنى عنه في ظل ظروف التشغيل البائسة السابقة، لكان من الأولى أن تكون مهن رجال التشريع وكبار المسؤولين والمديرين أصغر من ذلك بكثير مقارنة بالمهن التي تليها على هرم المهن.

#### الجدول (١٠) التوزيع النسبي للمشتغلين بحسب المهن الرئيسية (٢٠١٨)

المهن الرئيسية	نسب المهن من إجمالي الفئة المهنية	نسب المهن من إجمالي المهن
رجال التشريع وكبار المسؤولين والمديرين	٥٠.٢	١٢.٠
الأخصائيون أصحاب المهن العلمية	٤٨.٨	١١.٩
جملة الإخصائيين والمديرين	١٠٠	٢٣.٨
الفنيون ومساعدو الإخصائيين	٣٥.٢	٨.١
القائمون بالأعمال الكتابية	١٣.٧	٣.١
العاملون في الخدمات ومحلات البيع	٥١.١	١١.٧
جملة أصحاب الباقات البيضاء	١٠٠	٢٢.٩
المزارعون وعمال الزراعة والصيد	٢٨.٧	١٥.٣
الحرفيون ومن إليهم	٣٣.٤	١٧.٧
عمال تشغيل المصانع ومشغلو المكينات وتجميع مكونات الإنتاج	٢١.٤	١١.٥
عمال المهن العادية	١٦.٣	٨.٧
جملة أصحاب الباقات الزرقاء	١٠٠	٥٣.٣

المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٢٠: ١٥.

خلاصة ما سبق أن سوق العمل المصري متحيز ضد المتعلمين والشباب والإناث وخريجي التعليم العام الحكومي وذوي الخلفيات الاجتماعية المتواضعة، وأن سببا أساسيا وراء ذلك الواقع يتمثل في ضعف القطاع الخاص الرسمي، الذي أنتج - بدور - ضعفا في نمو الوظائف الجيدة واتساعا في قطاع التشغيل غير الرسمي. في العنوان الباقي ضمن هذا المحور تفسير هذه الحال بالاعتماد على خصائص الاقتصاد الكلي المصري وتأثيرها على التشغيل كما ونوعا.

#### ثالثا: ضعف الاقتصاد الكلي؛ العلة وراء تدهور سوق العمل ومخرجات المتعلمين فيه

جاء في موضع سابق أنه لا بد من توسيع الإطار الذي يحلل العرض التعليمي والطلب السوقي ليشمل حالة الاقتصاد الكلي للدولة ومناخ الاستثمار وسياسات سوق العمل، لأن ظروف التوظيف تتوقف على عدد كبير من العوامل الأخرى، منها قرارات عرض العمل المنزلية، ومناخ الاستثمار في الدولة، والنمو والإنتاجية، والاستثمار الأجنبي المباشر.

تكمن العلة وراء الحال السابق تشريحها لسوق العمل المصري ومخرجات المتعلمين في ضعف معدلات نمو الاقتصاد المصري الذي لم يتمكن من توفير الأعداد المطلوبة من فرص العمل الجيدة لاستيعاب الأجيال الكبيرة من الشباب الذين يدخلون سوق العمل، ما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة ونقص معدلات التشغيل (فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا، ٢٠١٥: ٦).

يبين الجدول التالي مؤشرات الاقتصاد الحقيقي المصري الأوثق صلة لخلق الوظائف.

#### الجدول (١١) مؤشرات الاقتصاد الحقيقي الأوثق صلة لخلق الوظائف

المؤشر	٢٠١٦/١٥	٢٠١٩/١٨	% التغيير
المؤشرات الاقتصادية الكلية الرئيسية			
الناتج المحلي الإجمالي (مليون جنيه)	٣.٢٩١.٨٨٩	٣.٧٨٣.٧٩٠	١٤.٩
الناتج المحلي بالدولار (مليون دولار)	٣٣٢.٩٢٩	٣٠٣.١٧٤	-٨.٩
معدل نمو الناتج المحلي الحقيقي (%)	٤.٣	٥.٦	٣٠.٢
معدل الاستثمار (%)	١٥	١٧.٧	١٨
الاستثمار المحلي: القطاع العام (%)	٤٦.٣	٥٢.٥	١٣.٤
الاستثمار المحلي: القطاع الخاص (%)	٥٣.٧	٤٧.٥	-١١.٥

المؤشر	٢٠١٦/١٥	٢٠١٩/١٨	% التغير
<b>أعلى الأنصبة القطاعية في الاستثمار</b>			
التعدين (%)	٢١.٠٠	١٣.٠٣	٣٧.٩٥-
الصناعات التحويلية (%)	١٢.٤٠٠	١١.٨٦	٤.٣٥-
النقل والتخزين (%)	١٠.٤٠٠	١٠.٥١	١.٠٦
الخدمات العقارية (%)	١٠.٠٠	١١.٢٢	١٢.٢٠
<b>الاستثمار الأجنبي المباشر</b>			
التدفقات الوافدة من الاستثمار الأجنبي المباشر (مليون دولار)	١٢.٥٢٩	١٣.٦٥٢	٩.٠
التدفقات الخارجة من الاستثمار الأجنبي المباشر (مليون دولار)	٥.٥٩٦	٧.٧٤٩	٣٨.٠
صافي الاستثمار الأجنبي المباشر (مليون دولار)	٦.٩٣٣	٥.٩٠٣	١٤.٩-
<b>توزيع الاستثمار الأجنبي المباشر وفقا للنشاط</b>			
القطاع غير النفطي: استثمارات جديدة (مليون دولار)	٤.٥٠٠	١.٤٠٠	٦٨.٩-
القطاع غير النفطي: العقارات (مليون دولار)	٤٥٩.٤	٨٢٥.٦	٧٩.٧
صافي الاستثمار الأجنبي المباشر في النفط والغاز (مليون دولار)	١.٧٠٠	٣.٦٠٠	١١١.٨

المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٢٠ ج: ٢٢-٣٠.

يتضح من الجدول السابق أن الناتج المحلي الإجمالي لم يزد إلا بنسبة ١٤.٩٪ بين عامي المقارنة، وأن الناتج المحلي الإجمالي بالدولار تراجع بنسبة ٨.٩٪ خلال أربع سنوات، وأن الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي نما في السنة الأولى بمعدل ٤.٣٪ وفي السنة الأخيرة بمعدل ٥.٦٪، زيادة قدرها ٣٠.٢٪، وأن الاستثمار المحلي من جانب القطاع العام زاد بنسبة ١٣.٤٪، ومن جانب القطاع الخاص تراجع بنسبة ١١.٥٪، وأن هذا الاستثمار ذهب في معظمه إلى التعدين (٢١٪ في ٢٠١٦/١٥، ٣٠.٣٪ في ٢٠١٩/١٨، بتراجع قدره ٣٧.٩٥٪)، والخدمات العقارية (١٠٪ و ١١.٢٪ على التوالي، بزيادة قدرها ١٢.٢٠٪) وهي قطاعات كثيفة رأس المال وليست كثيفة التشغيل<sup>(٤)</sup>.

وفيما يتعلق بالاستثمار الأجنبي المباشر الضروري لخلق الوظائف، فإن التدفقات الوافدة منه لم تزد إلا بنسبة ٠.٩٪، في حين زادت التدفقات الخارجة بنسبة ٣٨٪، ولذلك تراجع صافي الاستثمار الأجنبي المباشر بنسبة ١٤.٩٪، وقد ذهب أغلبها إلى النفط (٣.٦٠٠ مليون دولار في ٢٠١٩/١٨) والعقارات (١٤٠٠ مليون دولار في ٢٠١٩/١٨)، وهي قطاعات كثيفة رأس المال وليست كثيفة التشغيل.

إنها بيانات اقتصاد متدهور، لا يوازي نمو الناتج المحلي الإجمالي فيه حجم السكان<sup>(٥)</sup>، وناتجه المحلي الإجمالي بالدولار يتراجع، ونمو معدل الاستثمار فيه ضعيف من جانب القطاع العام، ويتراجع من جانب القطاع الخاص، وتذهب الاستثمارات في أغلبها إلى قطاعات كثيفة رأس المال وغير كثيفة التشغيل (التعدين والخدمات العقارية)، والاستثمارات الأجنبية تتركز في قطاع النفط والغاز. من أين إذا تأتي الاستثمارات التي تخلق وظائف جديدة للخريجين وطلاب العمل عموماً؟

وإذا كان تحقيق معدل نمو مرتفع يتطلب حجماً أكبر من العمالة، ويؤدي بالتالي إلى خفض معدلات البطالة، لأن إنتاج المزيد من المخرجات (الناتج) يتطلب استخدام المزيد من المدخلات (عوامل الإنتاج)، فقد أبطل الاقتصاد المصري هذه العلاقة الطردية بين النمو الاقتصادي والتشغيل، إذ وجدت دراسة للفترة ١٩٨٢-٢٠٠٨ أثراً دالاً موجباً ضئيلاً للنمو الاقتصادي على العمالة في الأجلين القصير والطويل، وأثراً دالاً سالباً لإجمالي تكوين رأس المال على العمالة في الأجل الطويل ودالاً موجباً في الأجل القصير، وأثراً دالاً موجباً للصادرات السلعية الإجمالية في الأجل

(٤) يعرف معدل الاستثمار بأنه النسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي التي يستثمرها كل من القطاع الحكومي والخاص لإنتاج المزيد من السلع والخدمات (بيرنشتاين، ٢٠١٢: ٣٠٦).

تحدد الأنصبة القطاعية في الاستثمار نصيب كل قطاع من الاستثمارات.

(٥) بما أن الناتج المحلي الإجمالي يعد بشكل من الأشكال مجموع دخول الأفراد، فإنه يتأثر لزاماً بعدد سكان الدولة (بيرنشتاين، ٢٠١٢: ٣٤٧). لذلك يكون الناتج المحلي الإجمالي المصري عادة أكبر كثيراً من دول مؤشرات الاقتصادية أفضل كثيراً من مصر مثل الأردن وتونس والمغرب.

الطويل وموجبا غير دال في الأجل القصير، وأثرا دالا سالباً للواردات الإجمالية على العمالة في الأجل الطويل ودالا موجبا في الأجل القصير، وأثرا دالا موجبا للاستثمارات الأجنبية المباشرة على العمالة في الأجل الطويل ودالا سالباً في الأجل القصير. وبلغت القيمة المقدرة للمرونة الجزئية للعمالة بالنسبة للنمو الاقتصادي نحو ٠.٠٧. بمعنى أن الزيادة في النمو الاقتصادي بنسبة ١٪ تؤدي إلى زيادة في معدل نمو العمالة بنحو ٠.٠٧٪ (الشوربيجي، ٢٠٠٨: ١٤٢).<sup>(٦)</sup>

فالارتباط بين ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي والتوظيف غير قائم في الحالة المصرية. بمعنى أن ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي في مصر لا يترافق حتما مع ارتفاع معدلات التوظيف. لذلك يوصف نمو الاقتصاد المصري بأنه نمو بلا وظائف jobless growth. فمع أن معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي تراوحت خلال عقد السبعينيات بين ٧٪ و ٩٪ سنويا، فإن محتوى التشغيل خلال هذا العقد لم يكن كثيفا، بل كان كثيف رأس المال، ممثلا في النفط، ما جعله عقدا للنمو بلا وظائف. وتتميز عقدا الثمانينيات والتسعينيات بمعدلات نمو متواضعة ومحتوى تشغيل غير كاف لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الداخلين الجدد إلى سوق العمل (الإهواني، المغرب، ٢٠٠٨: ١٥). ووجدت دراسة أسعد وكرافت وياسين (Assaad, Krafft & Yassin, 2018) أن نمو الوظائف في مؤسسات القطاع الخاص خلال الفترة ١٩٩٦-٢٠١٧ لم يرتبط بالإنتاجية، وأنه كان أعلى في الشركات ذات العمالة غير الرسمية، وهو ما يفسر توسع قطاع العمل غير الرسمي خلال العقدين الأخيرين.

أما تفسير هذه الحال التي وصل إليها الاقتصاد المصري ومخرجات المتعلمين في سوق العمل فيه، فإن هناك إجماع على أن مشكلات البطالة والتشغيل في مصر ذات طبيعة بنيوية، بمعنى أنها تشكل جزءا من بنية النظام (الإهواني، المغرب، ٢٠٠٨: ٣)، وهي تحديدا تحيز السياسة الصناعية المصرية منذ الثمانينيات لكثافة رأس المال، لا لكثافة العمالة (المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٢٠: ٥). فضعف الارتباط بين النمو والتوظيف في مصر، لا سيما بالنسبة للذكور، يرجع جزئيا إلى عقود من السياسات الصناعية المعيبة التي أحبطت الاستثمار في النشاطات المولدة للوظائف (Middle East and North Africa Region, 2014: 29).

معنى ذلك- أولا- أن مستويات البطالة المرتفعة في مصر، ومنها بطالة الخريجين والشباب والإناث، ترجع في جزء منها إلى تفضيلات السياسة الاقتصادية التي تتحيز للصناعات كثيفة رأس المال وغير كثيفة التشغيل، وهو ما اتضح في الجدول (١١) من تركيز الاستثمار الأجنبي المباشر في عام ٢٠١٩/١٨ في الأنشطة الاقتصادية كثيفة رأس المال وغير كثيفة التشغيل (٣.٦٠٠ مليون دولار في قطاع النفط والغاز، ٨٢٥.٦ مليون دولار في قطاع العقارات).

ثانيا، تعد الامتيازات المدمجة في بنية النظام وسياساته، وما ينتج عنها من قيود على دخول الشركات إلى السوق وخروجها منه وعلى المنافسة العادلة في السوق، سببا جوهريا آخر لتدهور سوق العمل المصري ومخرجات المتعلمين وغيرهم فيه. فالقطاع الخاص الرسمي الذي يفترض أن يحل محل الحكومة في توفير الوظائف يعاني من قيود عدة، من أهمها الوصول إلى التمويل والأرض وساحة اللعب النزيهة (International Bank for Reconstruction and Development, 2019: 7).

إن البيئة الرقابية الحالية، بحمايتها لبعض الأسواق وبعض الشركات المتمتعة بامتيازات، تعرقل تحول القطاع الخاص الرسمي إلى قطاع دينامي، وتجهض الوظائف التي يمكن لهذا القطاع أن يؤمنها، وهي الحالة التي وصفها غاتي وآخرون بـ"الاقتصاد السياسي للشمولية". ففي نظام تقاسم الربوع بين ائتلافات الأقليات، استفادت النخب من الربوع المستقاة من مواقعها الرائدة في المنظمات التي تسيطر على بعض قطاعات الاقتصاد أو من الموارد الطبيعية الغنية. ومن أجل

(٦) يشير مفهوم كثافة التشغيل أو مرونة التشغيل إلى مدى ارتباط النمو الاقتصادي (معبرا عنه بالناتج المحلي الإجمالي) بنمو التشغيل، أي النسبة المئوية للتغير في فرص العمل التي تصاحب نمو اقتصاديا قدره نقطة مئوية واحدة (الإهواني، المغرب، ٢٠٠٨: ٤-٥).

المحافظة على مواقعها المهيمنة، استخدمت النخب استراتيجيات مختلفة للحد من إمكانية وصول الآخرين إلى هذه الريوع، من خلال التطبيق التمييزي للتنظيمات الرقابية والقيود الجامدة في سوق العمل. من ذلك مثلا أن ضعف إتاحة الائتمان أسهم في الحد من دخول شركات جديدة إلى السوق، وزاد امتيازات الشركات العاملة فيه. كذلك عملت النخب على الحد من قدرة المجموعات الاجتماعية الأخرى على تحدي موقعها المهيمن عبر الحد من حق التجمع وحرية الصحافة ودور منظمات المجتمع المدني والوصول إلى البيانات والمعلومات. أدى هذا المزيج إلى تقييد الحوار الاجتماعي، ما حد - بدوره - من قدرة أغلبية السكان على مساءلة النظام وانحيازاته، وعزز الانقسامات داخل القطاع الخاص (حيث ازدهر عدد قليل من الشركات التي حازت الامتيازات، في حين ناضلت شركات أخرى للاستمرار وفشلت في تحقيق النمو) وأسواق العمل (حيث استفادت مجموعة من المطلعين على بواطن الأمور من الوظائف والفرص المربحة) (غاتي وآخرون، ٢٠٠٣: ٣٢).

وهي النتيجة عينها التي توصل إليها شيفبوير وزملاؤه من أن العوامل التي تعوق نمو الوظائف بالقطاع الرسمي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مثل ضعف معدل دخول الشركات إلى السوق وخروجها منه وانخفاض نمو الإنتاجية، ناشئة عن بيئة السياسات التي تحابي قلة من الشركات الفاعلة والمهيمنة في السوق وتحميها من المنافسة، ما يضرر تكلفتها باهظة على خلق فرص العمل، إذ لا يدخل هذه الأسواق والقطاعات التي توجد فيها شركات ذات امتيازات سوى عدد ضئيل من الشركات الجديدة، التي إن تمكنت من الدخول، استثنيت من هذه الامتيازات، فتعجز عن النمو. وبالتالي، يكون المعدل الإجمالي لخلق الوظائف ضعيفا، ويظل عدد كبير من الأشخاص خارج سوق العمل أو يضطرون إلى البحث عن وظائف في أنشطة صغيرة النطاق منخفضة الإنتاجية (شيفبوير، ساي، حسين، سحنون، كيفر، ٢٠١٥: ١٤٩).

وفيما يتعلق بمصر تحديدا، وجد التقرير (شيفبوير وآخرون، ٢٠١٥: XX) أن:

- ٧١٪ من الشركات ذات الارتباطات السياسية ونسبة لا تتعدى ٤٪ فحسب من مجموع الشركات تباع منتجات تحظى بحماية من ثلاثة حواجز فنية على الاستيراد.
- ٤٥٪ من كل الشركات ذات الارتباطات السياسية تعمل في صناعات كثيفة الاستهلاك للطاقة، في مقابل ٨٪ فحسب من كل الشركات.
- احتمال حصول الشركات العاملة في صناعات ذات ارتباطات سياسية (أي تضم شركة واحدة على الأقل متمتعة بنفوذ سياسي) على أراض من الحكومة يزيد بنسبة ١١-١٤٪.
- من شأن وجود رئيس تنفيذي له علاقات سياسية في أية شركة أن يخفض زمن الانتظار للحصول على رخص البناء في أية صناعة بمقدار ٥١ يوما.
- زيارات مأموري الضرائب إلى الشركات العاملة في الصناعات التي بها على الأقل رئيس تنفيذي واحد ذو ارتباطات سياسية أقل منها إلى الشركات المماثلة الأخرى.
- تواتر عمليات التفتيش من جانب الجهات الرقابية يزيد بنحو ٢٠٪ على الشركات في الصناعات التي ليست بها شركات ذات ارتباطات سياسية.
- يقل دخول الشركات الجديدة في القطاعات ذات الارتباطات السياسية بنحو ٢٨٪ عنه في القطاعات التي ليست لها ارتباطات سياسية.
- ينخفض معدل النمو الكلي للوظائف بنحو ١.٤ نقطة مئوية سنويا عندما تدخل شركات متمتعة بنفوذ سياسي قطاعات جديدة لم تكن تضم في السابق شركات ذات ارتباطات سياسية.

معنى ذلك أن مصر، لكي تعزز نمو القطاع الخاص وتخلق من خلاله المزيد من الوظائف، عليها أن تختار بين تعزيز المنافسة وتحقيق تكافؤ الفرص أمام جميع رواد الأعمال، وبالتالي تفكيك نظام الامتيازات الحالي الذي يحابي الشركات ذات الارتباطات السياسية، وبين استمرار المستوى المتدني الحالي لخلق الوظائف وتدهور جودتها.

خلاصة هذا المحور أن سوق العمل المصري بانسحاب الدولة منه كمصدر للتشغيل، وعجز القطاع الخاص الرسمي عن سد الفراغ الناتج، بسبب ضعف الاقتصاد الكلي وتشوه السياسات الاقتصادية التي تعطي امتيازات لشركات أصحاب النفوذ وتحايي النشاطات كثيفة رأس العمال على النشاطات كثيفة التشغيل، وبالتالي تخنق المنافسة وتكافؤ الفرص وحرية دخول السوق والخروج منه والنجاح فيه، وما أدى إليه ذلك من استئثار القطاع الخاص غير الرسمي بوظائفه متدنية الجودة في الأجور وظروف العمل والضمانات كبديل للبقاء على قيد الحياة لأغلبية المشتغلين، جعل هذا السوق متحيزا ضد خريجي الجامعات والتعليم عموما، لأن الوظائف المتاحة فيه (ثلاثة أرباعها تقريبا على مدار العقدين الأخيرين) لا تغري المتعلمين، ليس لارتفاع مستوى طموحهم ومتطلباتهم، بل لتدني جودتها إلى الحد الذي يجعلها والبطالة سواء، وما يجعلها بالتالي أكثر جاذبية لغير المتعلمين ومعدومي المؤهلات والقدرات.

### المحور الرابع

#### في تابعية التعليم للاقتصاد: استنتاجات وتوصيات

من الواضح -إذًا- أن رفع مستوى تعليم القوة العاملة لن يضمن في ذاته الاستيعاب السلس للعمال الأعلى مهارة في وظائف جيدة، وأن الإجراءات الرامية إلى توفير المزيد من الوظائف لا يمكن أن تنحصر في مجرد استهداف تحسين السياسات الخاصة بجانب العرض، كالتعليم والتدريب الوظيفي وغير ذلك، بل يجب أن تشمل أيضا إجراءات كبيرة لتحفيز الطلب على العمالة.

وحتى إذا نجحت نظم التعليم في إنتاج قوة عاملة جيدة التدريب، فإن إسهامها في نفع المجتمع والأفراد أنفسهم قد يسوء إذا كان الطلب على العمل غير كاف بسبب تدني مستويات النمو الاقتصادي أو تشوهه بسبب السياسات الاقتصادية. ولذلك فإذا أريد للتعليم أن يسهم حقا في نمو الاقتصاد الوطني، فلا بد من التعامل مع السياسات التعليمية في سياق الاقتصاد الكلي الأوسع، ببساطة لأن السياسات التي تستهدف تحسين مهارات القوة العاملة لن تؤثر على دخل من يكتسبونها أو على أداء الاقتصاد الوطني، ما لم تنفذ سياسات عمل وسياسات اقتصادية ترفع الطلب على هذه المهارات.

يحيلنا ما تقدم إلى قضية أيهما يقرر جودة الآخر ومآلاته التعليم أم الاقتصاد؟ الخريجون أم سوق العمل؟ هل يؤدي تحسين جودة الخريجين إلى تحسين الاقتصاد وسوق العمل؟ أم العكس: تؤدي جودة سوق العمل إلى رفع مستوى الخريجين وتحسين مخرجات العملية التعليمية، وبالتالي يؤدي تدهور هذا السوق وإلى تدهور مستوى الخريجين والعمليات التعليمية الكامنة خلف إعدادهم؟

#### أولا: التعليم والنمو الاقتصادي ومخرجات سوق العمل في الأدبيات: علاقة متباينة

رغم كل ما سبق، ثمة علاقة بين التعليم والنمو الاقتصادي، كما يؤكد الاتجاه الرئيس في الأدبيات. تذهب مقاربة "الاقتصاد الكلي" Macroeconomics إلى أن التعليم يسهم في النمو الاقتصادي من خلال رفع الإنتاجية من ناحيتين: تحسين نوعية العمالة، وتمكين العمال من التطوير التقني. وتذهب مقاربة "الاقتصاد الجزئي" Microeconomics إلى أن التعليم يسهم في النمو الاقتصادي من خلال الدخول الأعلى التي يحصل عليها المتعلمون، حيث تفضي زيادة العمالة المتعلمة إلى حواصل اقتصادية أكبر ومعدلات نمو أعلى (البنك الدولي للتعمير والتنمية، البنك الدولي، ٢٠٠٩: ٩٥-٩٦).

لكن ثمة حالات كثيرة، منها منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لم تتكشف فيها علاقة وثيقة بين التعليم والنمو الاقتصادي، بسبب سياسات مكبلة للنمو، أدت إلى عدم جني ثمار الاستثمار في التعليم. كان من التخريجات النظرية لهذه الحالات الشاذة أن العلاقة بين التعليم والنمو تختلف من دولة لأخرى، أو أن غياب العلاقة قد يرجع إلى توزيع التعليم، تحديدا تركيز التعليم في فئة ضئيلة من السكان وبقاء الغالبية أميين (ومن أمثلة ذلك أن متوسط مستوى



التعليم في مصر ظل في زيادة سريعة طويلة العقود القليلة المنصرمة، وفي الوقت عينه ظل التباين بين نسبة الأميين البالغين وخريجي التعليم العالي في ازدياد، أو إلى سوء توزيع رأس المال البشري، أي ندرة الفرص المتاحة للعامل المتعلم للحصول على وظيفة جيدة في اقتصاد يقوده قطاع خاص دينامي قادر على المنافسة، ما يفتقر على هذا العامل المتعلم فرصة الإسهام في تطوير التقنية أو النشاطات الإنتاجية (من أمثلة ذلك أن التوظيف الحكومي يعد بديلا سيئا لهذه النشاطات، إذ تميل الإنتاجية للانخفاض في الوظائف الحكومية) (البنك الدولي للتعمير والتنمية، البنك الدولي، ٢٠٠٩: ٩٤-١١٦).

معنى ذلك أن العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي مشروطة بنوعية التعليم وتوزيعه على قوة العمل، وهو ما يتطلب تبني سياسات تقود إلى خلق قطاعات متنوعة ودينامية ذات قدرة تنافسية وقابلية لامتناس قوة العمل الأكثر تعلمًا، بغية تحويل رأس المال البشري إلى نمو اقتصادي أعلى. فإسهام التعليم وخريجيه في تنمية الاقتصاد - باختصار - مرهون بوجود اقتصاد يستفيد من هؤلاء المتعلمين في الإنتاج، وبالتالي رفع الدخل المحلي الإجمالي. وعلى مستوى الاقتصاد الجزئي، يذهب الاتجاه الرئيس في الأدبيات إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد، تحسنت فرص توظيفه وحفاظه على الوظيفة في أوقات الأزمات في سوق العمل (Ionescu, 2012)، وأن التعليم يوسع فرص التوظيف، وهناك أدلة وفيرة على أن الأفراد ذوي المستوى العالي من التعليم أقل عرضة لخطر البطالة. وقد وجدت علاقة ثنائية الاتجاه بين التعليم والبطالة، فمن ناحية يقلل التعليم حدوث البطالة ومدتها، ومن ناحية أخرى تزيد البطالة الطلب على التعليم، وتعديل بالتالي قرار الأفراد للاستثمار في التعليم (Furia, 2010: 1141). ويزيد التعليم فرص إعادة توظيف العاطلين، ذلك أن التخرج من المدرسة الثانوية يرفع احتمال إعادة التوظيف بنحو ٤٠٪، والسنة التعليمية الإضافية ترفع احتمال التوظيف بنسبة ٤.٧٪ (Riddell & Song, 2011: 22). وعلى هذا المستوى عينه، ما يزال التعليم يدر عوائد عالية على الأفراد في سوق العمل (Fasih, 2008: 32)، بل إن عوائد التعليم أعلى في الدول النامية عنها في الدول المتقدمة (١١٪ و ٧٪ لكل سنة تعليمية إضافية على التوالي)، وهو نمط تراجع عائدا التعليم مع ارتفاع مستوى النمو الاقتصادي الذي يعكس الزيادة التدريجية في المعروض من العمالة المتعلمة (Sparreboom & Staneva, 2014: 17).

إجمالاً يؤثر التعليم على مخرجات سوق العمل: البطالة/التشغيل، والأجور والدخول، والوقت المنقضي حتى الحصول على الوظيفة الأولى المستقرة، وإنتاجية العامل، وعدد ساعات العمل، وطبيعة العمل، وصحة العامل، والضمانات والتأمينات (Ionescu, 2012: 132-133)، وعلى المخرجات الأخرى مثل الصحة وطول العمر والمشاركة المدنية والنشاط الإجرامي (Riddell & Song, 2011: 2).

ويحدث تأثير التعليم على مخرجات سوق العمل من خلال آليات مثل عدد سنوات التعليم، والمستوى التعليمي الذي حصل عليه الفرد، والشهادة التي حصل عليها، والنظام التعليمي الذي نال منه شهادته، وحجم الاستثمار في التعليم، وجودة التعليم، والمسار التعليمي الذي اتخذته الفرد، وتعليم الوالدين، ونوع المناهج التي أخذها، وقطاع النشاط الذي يعمل فيه مثل القطاع العام أو الخاص (Ionescu, 2012: 131-132).

**ثانياً: الحالة المصرية: سوق العمل المتدهور يضعف مخرجات المتعلمين فيه ويضعف العمليات التعليمية الكامنة خلف إعدادهم**

لكن ما موقع الحالة المصرية من التنظير السابق؟ تؤكد الدراسات السابقة (شيفوير وآخرون، ٢٠١٥؛ فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا، ٢٠١٥؛ البنك الدولي للتعمير والتنمية، البنك

الدولي، ٢٠٠٩: الشوري، ٢٠٠٨) أن مصر تنتمي إلى الحالات الشاذة التي لا يؤثر التعليم فيها على النمو الاقتصادي، وذلك للأسباب التي أوجزت في العنوان السابق.

وعلى مستوى علاقة التعليم بسوق العمل ومخرجات المتعلمين فيه، تؤكد البيانات الكثيرة الواردة في المحور الثالث أن التعليم في الحالة المصرية لا يؤثر على مخرجات المتعلمين في سوق العمل في اتجاه إيجابي، أي رفع احتمال التوظيف وتحسين فرصه وتقليل فرص البطالة وتقليل مددها، بل إن التعليم - على النقيض من ذلك - يؤثر سلباً على مخرجات المتعلمين في سوق العمل، حين يرفع مستوى طموحهم بالتوازي مع ارتفاع مستوى استثمارهم السابق في التعليم، ما يجعلهم يعرضون عن نوعية الوظائف التي تتوفر في سوق العمل المصري، غالباً في الاقتصاد غير الرسمي، لأنها - كما قلنا من قبل - هي والبطالة سواء.

معنى ذلك أنه في الحالة المصرية يضر التعليم مخرجات خريجه في سوق العمل، ليس بسبب سوء إعداد الخريجين أو نقص مهاراتهم، بل بسبب تردي فرص العمل المتاحة في سوق العمل، ما يجعل المتعلمين، لا سيما خريجي التعليم العالي والإناث، يتعففون عنها.

بل إن ظروف سوق العمل ومخرجات المتعلمين فيه ربما تفسر تراجع المخرجات التعليمية متمثلة في الخريجين أنفسهم وتراجع جودة العمليات التعليمية التي أنتجتها داخل المؤسسة التعليمية، كما تشهد على ذلك مآلات التعليم وخريجه وسوق العمل ومخرجات المتعلمين فيه خلال العقود الثلاثة أو الأربعة الأخيرة. بمعنى أن تدهور ظروف سوق العمل أحد الأسباب الأساسية وراء تدهور المخرجات والعمليات التعليمية، وليس العكس.

فمنذ أن توقفت الدولة فعلياً عن تعيين الفوري للخريجين - التعليم الفني المتوسط والجامعي على حد سواء - في بداية الربع الأخير من القرن العشرين، بدأنا نسمع الشكوى من تراجع مستويات الخريجين وتراجع جودة العملية التعليمية، ثم صارت هذه الشكوى الخطاب المهيمن حول العلاقة بين التعليم ومخرجات المتعلمين في سوق العمل بعد أن أعلنت الدولة هذا التوجه فعلاً واتخذته سياسة لها خلال العقد الأخير من القرن المنصرم.

ثمة اقتران - إذاً - بين "الحديث" عن تراجع مستويات الخريجين وتخلي الدولة عن تعيينهم، وهو الاقتران الذي لا يمكن تفسيره إلا بأحد تفسيرين، فإما أن يكون هذا التدهور في سوق العمل المتمثل في خروج الدولة من هذا السوق كمصدر تشغيل وفشل القطاع الخاص الرسمي في الحلول محلها قد أفقد طريفة العملية التعليمية والقائمين عليها والأسر الدافعية للحفاظ على جودة التعليم وتحسينها، ما أدخل المؤسسات التعليمية وعملياتها في حالة من التراخي والإهمال، وأفقد الطلاب - العمال المستقبليين وأسرة الرغبة والدافعية في تحسين تعلمهم، أو أن يكون هذا الخطاب قد دُفع عن عمد ووضع على أسنة الباحثين والمحللين وعلى أسنة أعلامهم لوضع المسؤولية عن البطالة الناتجة عن تخلي الدولة عن تعيين الخريجين على عاتق الخريجين أنفسهم، أو إلى التفسيرين معاً. وهذا الخيار الأخير هو التفسير الذي ترجحه الدراسة الحالية.

لقد حدث التوسع الكبير في التعليم الثانوي والعالي بالدرجة الأولى استجابة للتوظيف في القطاع العام بأجور جيدة، بدلاً من أن ينتج عن زيادة الطلب على العمالة جيدة التعليم من جانب قطاع خاص دينامي (البنك الدولي للتعمير والتنمية، البنك الدولي، ٢٠٠٩: ٨٥). وها هو الاتجاه ينقلب، إذ يحدث التراجع في جودة التعليم حالياً، ومستقبلاً التراجع في القيد في التعليم والزيادة في التسرب منه، استجابة لتوقف التوظيف في الحكومة، أي استجابة لسوق العمل نفسه، بعد أن تغيرت ظروفه.

فالإشارات الواردة من سوق العمل تدفع الطلاب والمعلمين، ومن ورائهم النظام التعليمي ككل والأسر، إما إلى الالتزام وتحسين جودة العمليات والمخرجات، وذلك في حالة وجود سوق عمل نشط ووظائف جيدة تغري الطلاب للاستعداد للمنافسة عليها، أو إلى التراخي والترهل وإهدار جدوى العملية التعليمية برمتها في حال كان سوق العمل لا يدخر للطلاب ووظائف جيدة بالحد الأدنى. فجودة التعليم في جزء كبير منها تعتمد على اجتهاد الطالب في الدراسة واهتمامه

ودأبه في التحصيل، وهي أمور لا تتأتى إذا كان الطالب يعلم أنه لن يستفيد من هذا التعليم في التوظيف أو لن يعمل به.

وقد جاء تحت العنوان الأول من المحور الثالث أن تحيز سوق العمل ضد المتعلمين والشباب والإناث يدفع الأسر في قراراتها المتعلقة بالاستثمار في التعليم في أحد اتجاهين متعارضين: إما أن تتخلى عن حلم تعليم الأبناء تماما، أو تهمل تعليمهم إن ألحقهم بالمدارس، فيتسربون سريعا، أو يحصلون على تعليم منخفض الجودة، كما يحدث مع الأسر الفقيرة، أو أن تبدل قسارى طاقتها ومواردها لتعليم أبنائها في التخصصات القليلة التي يدخر لها سوق العمل وظائف جيدة، كما تفعل أسر الطبقة المتوسطة والموسرة، من خلال الدروس الخصوصية والبرايقت والجامعات الخاصة والأهلية. كذلك يفت هذا التحيز في عضد الطلاب في التخصصات التي لا يدخر سوق العمل لها مستقبلا واعد، وهم أغلبية طلاب الجامعي، فيجعلهم يهملون التعليم ويفرطون في تجويده.

بل إنه يمكن القول إن الأسر إن كانت ما تزال تنفق على تعليم أبنائها كل ما تيسر لها من جهد وموارد، فإن ذلك راجع في المقام الأول إلى انعدام التشغيل والوظائف الجيدة. بمعنى أن غلبة القطاع غير الرسمي على التشغيل، بما يعنيه من شروط عمل متدهورة وأجور لا تكفي انتقالات العامل، تثني الأسر عن التخلي عن التعليم، وتدفعهم إلى المنافسة أكثر وأكثر. فلو كان سوق العمل متحيزا ضد المتعلمين وحسب، وكانت الوظائف فيه من النوع المقبول، لتركت الأسر التعليم للعمل في هذا السوق.

يتفق هذا الطرح مع ما تقول به نظرية رأس المال البشري من أن الفرد يختار المستوى الأمثل من التعليم حتى يساوي بين العوائد الحدية والتكاليف الحدية (Furia, Castagna, Mattosio, & Scamuffa, 2010: 1141). بمعنى أن الفرد يحدد كم التعليم تأسيسا على الفرص المتاحة في سوق العمل، وما يمكن أن تدره من عائد. وهي فكرة تنطبق بالقدر نفسه على النوع أيضا، أي على اكتساب المهارات والجديفة في الدراسة، وهي الفكرة الأساسية للدراسة الحالية التي تقول إن تدهور سوق العمل على مدار العقود الأخيرة كان السبب الأساسي وراء تدهور المخرجات التعليمية، طبعا إلى جانب أسباب أخرى مهمة مثل تراجع جودة العملية التعليمية والإنفاق عليها.

حدث ذلك في التعليم الثانوي الفني الذي لم يتدهور ويصل إلى الحضيض، ونسمع عن خريجيه الذين لا يجيدون كتابة أسمائهم، ولم يكتسب الاسم الساخر "الدبلون"، إلا بعد أن صار في نظر أطرافه بلا فائدة في التوظيف، وتحول إلى مكان لحجز الطلاب لبضع سنوات بعيدا عن الشارع، وإنقاص سنوات التجنيد العسكري. في حين كانت المدارس الثانوية التجارية قديما تخرج خريجا في مستوى كلييات التجارة وإدارة الأعمال حاليا، ما زالت الإدارة المحلية تعتمد عليهم حتى الآن، وكانت المدارس الثانوية الصناعية والزراعية قديما تخرج خريجا في مستوى خريجي كلييات الهندسة والزراعة حاليا، ما زالت الإدارات الهندسية والزراعية تعتمد عليهم حتى الآن، فقط لأن طلاب هذه المدارس (ومعلميها وإدارتها) كانوا يعملون من أجل وظائف جيدة تنتظرهم في سوق العمل.

والشيء نفسه يقال عن خريجي التعليم العالي ومؤسساته. فطالما كان الطالب يتعلم بعقلية من يعد نفسه إلى عمل موجود بالفعل في سوق العمل، كانت المؤسسة التعليمية وأطرافها يعملون على قدم وساق. وهو الفارق الذي نلمسه بين طلاب الكليات التطبيقية والعملية الذين يعدون أنفسهم للعمل في مهنتهم فور التخرج، وطلاب الكليات النظرية الذين لا ينتظرون من تعليمهم نفعا في التوظيف والدخل. فالإشارات السلبية القادمة من سوق العمل المتدهور، جعلت الجميع في المؤسسات التعليمية- طلابا ومعلمين- يتراخون، ويشعرون بانعدام جدوى التعليم برمته.

ثمة نوع آخر من الإشارات المسببة لتدهور جودة التعليم يأتي من سوق العمل، ويؤدي إلى تراجع جودة الخريجين. فبسبب تدني جودة المعروض من الوظائف ما تزال الوظيفة الحكومية تمثل الحلم لكل الخريجين، وبالتالي المحدد الرئيس لخيارات الطلاب وتوقعاتهم. ويؤدي توقع الوظائف الحكومية ومميزاتها إلى تشوه الحوافز في مجال تكوين المهارات، إذ يسعى الطلاب إلى نيل شهادات تلائم الوظائف العامة ولا تلائم القطاع الخاص. فعندما تكون الوظائف المتوفرة قليلة، والوظائف الجيدة شحيحة، ولا تمنح الوظائف على أساس الجدارة إلا على نطاق ضيق، تتلقى نظم التعليم والتدريب إشارات مشوشة لا تركز على اكتساب المهارات كسبيل للحصول على عمل، بل على العكس من ذلك، تؤكد الإشارة الصادرة من سوق العمل على الحصول على الشهادة "الملائمة" من الجامعة "الملائمة"، وبعدئذ الوقوف في طابور للحصول على وظيفة في القطاع العام. لذلك تتشوه حوافز صقل المهارات ذات الصلة في الاقتصادات التي (١) يتمتع فيها القطاع الخاص بدينامية محدودة، (٢) يقدم فيها القطاع العام ظروف عمل جاذبة، (٣) تعزز فيها نظم العمل الرقابية الصارمة فجوات داخل أسواق العمل (غاتي وآخرون، ٢٠٠٣: ٢٥، ٣٠).

من الواضح -إدًا- أن قدر التعليم هو أن يكون تابعا للاقتصاد أو متجاوبا معه، وقدر المخرجات التعليمية متمثلة في الخريجين أن تكون تابعة في جودتها لظروف سوق العمل وحالته ومتجاوبة معها، ولا يمكن للتعليم أن يسبق سوق العمل أو يستبق إليه، إلا من خلال ما يبثه في بعض الطلاب في نواحي مثل ريادة الأعمال.

يرجع ذلك إلى أن التغيير يحدث بطيئا في التعليم، ويحدث سريعا في المهن وسوق العمل بسبب دخول التقنية الآلية في مجالات العمل والإنتاج وتغيير أدوات الإنتاج والأدوات التقنية سريعا، ولأن مؤسسات العمل والإنتاج أكثر قدرة من مؤسسات التعليم على استيعاب المستحدثات التقنية. ومن هنا تنشأ مشكلة الفارق الزمني في إحداث التغيير وتبنيه بين التعليم وسوق العمل، وكلما زاد الفارق الزمني، اتسعت الهوة بين القطاعين (العرزال، ٢٠٠٥: ١٠٦). وهو نمط تاريخي حدث خلال الثورة الصناعية بداية من الربع الثاني من القرن التاسع عشر، ثم تكرر مع ثورة الإنترنت وتقنيات المعلومات والاتصال خلال الربع الأخير من القرن العشرين، وفيه كان السبق دائما للتطور في قطاع الأعمال وسوق العمل، وكانت الاستجابة للتعليم ومؤسساته (Frey, 2019: 6-7).

وعلى ذلك فإن التطابق الكامل بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل من حيث نوعية الوظائف أو حتى المهارات المطلوبة غير ممكن من حيث المبدأ، لأن قدر التعليم هو أن يستجيب لاحتياجات سوق العمل، ولأن البنية التي تستجيب تحتاج وقتا لإصدار الاستجابة. وهذا هو ترتيب الأمور دائما: أن يتطور سوق العمل، فيستجيب له التعليم. وهنا يبرز دور التعلم في أثناء العمل والتدريب قبل الخدمة وفي أثنائها والتدريب التحويلي والتعلم الذاتي وإعادة التعلم. وأخيرا، فإن خطورة التناول الذي يعطي المؤسسة التعليمية هذا الدور المبالغ فيه في تقرير مخرجات المتعلمين في سوق العمل ويتجاهل شروط الاقتصاد الكلي العاجز وسوق العمل المتدهور لا تكمن وحسب في تحميل المؤسسة التعليمية، ومن خلالها الخريجين أنفسهم، المسؤولية عن البطالة، وتوسعا عن ركود النمو الاقتصادي وتفويت فرص النهوض والتقدم التقني وريادة الأعمال، بل تكمن قبل ذلك، وهو الأهم للتصدي لبطالة الخريجين، في حجب المسئول الأول عن بطالة الخريجين والشباب وتدهور مخرجاتهم في سوق العمل، ومن وراء ذلك تدهور المؤسسة التعليمية، وهو السياسات الاقتصادية المتبعة وانحيازاتها المكبلة لتوليد الوظائف. وحين يُحجب المذنب الحقيقي، يتعذر تحقيق العدالة. وحين يُحجب المسبب الحقيقي في البطالة، يتعذر حل المشكلة، ونظل عقودا ندور في فلك توصيات ومقترحات وسياسات لا تتجاوز نطاق المؤسسة التعليمية والخريجين أنفسهم، ولا يأتي الحل في النهاية.

إن تحميل المؤسسات التعليمية والخريجين المسؤولية عن عدم الحصول على وظائف ملائمة جزء من خطاب نخبوي تضليلي يلقي التبعة عن سوءات النظام على أضعف حلقاته، وجزء من عملية تزييف للوعي تضع اللائمة عن البطالة والفقر على كاهل المتعلمين والفقر،

بديلا عن الدولة ونخبتها الحاكمة. فهو خطاب استغلالي تضليلي يحمل الضحية المسئولية عن أوضاع حياتية ومعيشية أبعد ما تكون عن سيطرتها، بل تقع بالكامل تقريبا تحت سيطرة النخبة الحاكمة والمتحكمة في المجتمع.

### ثالثا: تهافت حلول خطاب الموازنة

يحلينا ذلك الطرح وتلك النتيجة إلى كشف تهافت الحلول والمقترحات التي تطرح عادة لتحقيق الموازنة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل، الذي يعد في الوقت عينه استكمالاً للمحور الثاني من الدراسة الذي ناقش المشكلة وتجلياتها وأسبابها على مستوى المؤسسة التعليمية، ولم يتطرق إلى الحلول.

١. فإذا كان الحل الأساسي لبطالة الخريجين، كما توصي كل الدراسات، يكمن في تحقيق الموازنة كما وكيفا بين الخريجين والوظائف المتاحة (New Employment Opportunities, 8-10: 2015)، فإن ذلك لا يعني في سياق سوق العمل المصري إلا إغلاق أغلب البرامج التعليمية الجامعية وما قبل الجامعية، لأن سوق العمل بوضعه الحالي لا يدخر عددا كافيا من الوظائف، ويعني على المستوى النوعي إهدار المؤسسات التعليمية والخريجين للمهارات والكفايات، لأن الوظائف متدنية الجودة في سوق العمل لا تتطلب شيئا من هذه المهارات، ولأن سوق العمل بتدهوره منحاز ضد المتعلمين.

وعليه فإن مطلب الموازنة مع متطلبات سوق العمل، قد يكون دعوة للتخلي عن تعليم غالبية طلاب التعليم الجامعي وما قبله، ببساطة لعدم وجود سوق عمل للمهن التي يعدون لها.

٢. ينطبق النقد السابق على اقتراح إجراء مسح سوق العمل أو مسح أصحاب الأعمال التي تستخدم لتحديد احتياجات سوق العمل من الخريجين ومدى موازنة تخصصاتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم لاحتياجات سوق العمل ومتطلباته (Elsayed, Hempel & Osman, 2018: 11). فماذا لو خُصّ مسح من هذا النوع في مصر إلى أن ثلثي الوظائف المتاحة تأتي من القطاع الخاص غير الرسمي منخفض الجودة فيما يقدمه من فوائد وضمانات وفي المهارات والقدرات التي يحتاجها؟ هل نطلق البرامج التعليمية التي لا يحتاجها سوق العمل، وهي غالبية البرامج؟

كما أن هذه المسوح تميل إلى محاباة أصحاب الأعمال على حساب طلاب التوظيف عندما تسألهم عما ينقص الخريج؟ أو كيف يكون الخريج ملائما؟ ولا تسألهم إن كانت هناك وظائف شاغرة بسبب عدم وجود الخريج الملائم لشغلها أو عن عدد الوظائف التي استجدت في شركته خلال العام الماضي مثلا أو مدى جودة الوظائف المعروضة.

٣. ومما يرتبط بما سبق أن الدراسات والتقارير تخلص عادة إلى التوصية بتحسين التواصل وتبادل المعلومات بين المؤسسة التعليمية وطلابها من ناحية وسوق العمل واحتياجاته من ناحية أخرى، ومن ضمن ذلك التوجيه المهني والإرشاد الأكاديمي قبل الاختيار الجامعي وتوفير الوساطة الكافية في سوق العمل، كأحد مقترحات تحقيق الموازنة (حمود، ٢٠١٢). كأن طالب الثانوية العامة الذي يلتحق بكلية التجارة أو الحقوق أو الآداب أو معهد الخدمة الاجتماعية، على سبيل المثال لا الحصر، يفعل ذلك وهو جاهل بأن سوق العمل في هذه المجالات مكتظ بالخريجين المتعطلين ولا يحتاج إلى المزيد! وكأن الكليات التي قبلت هؤلاء الطلاب غير واعية بواقع سوق العمل في هذه المهن والتخصصات!

إن الطلاب وأسرهم يعرفون مقدما بالطبع أن هذه المهن لا تحتاج إلى المزيد من العاطلين، وتعرف الكليات والجامعات ذلك، لكن ما يدفعهم إلى ذلك - بعيدا عن نظام القبول بالجامعات - هو أن سوق العمل لا يقدم فرصا وفيرة العدد وسخية العائد في مهن أخرى. فكل التخصصات والمهن تعاني من بطالة، باستثناء بعض المهن التي يتنافس الطلاب على الالتحاق بالكليات والتخصصات المؤدية إليها.

٤. ثمة إجماع بين الدراسات التي أجريت في الموضوع على أن نظام القبول بالتعليم المؤدي إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبله أحد المسئولين عن بطالة الخريجين ومخرجاتهم المتدهورة في

سوق العمل، لذلك توصي غالباً برفع درجات قبول الطلاب في التعليم الثانوي الفني حتى لا يأخذ "نخالة" حاملي الشهادة الإعدادية، والتحول في سياسة القبول بالجامعات من مجموع الثانوية العامة إلى مراعاة ميول الطلاب وقدراتهم واحتياجات سوق العمل (محمود، ٢٠١٩: ٧٥٢؛ دردير، ٢٠١٩: ٢١٥؛ فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا، ٢٠١٥).

كأن مجرد رفع درجات القبول في التعليم الثانوي الفني سيحسن مستوى التعليم فيه ويحسن مخرجات خريجيه في سوق العمل! صحيح أن رفع درجات القبول ربما يرفع مستوى جودة التعليم الثانوي الفني وخريجيه، لكن تحسين مخرجات المتعلمين في سوق العمل مسألة أخرى تتوقف على سوق العمل نفسه. وكأن أزمة بطالة خريجي الجامعات أزمة نوع وليس كم، بمعنى وجود وفرة من الوظائف في أنواع بعينها من المهن، ووجود شح في مهن أخرى، وأن نظام القبول بمجموع الثانوية العامة وحده وعدم مراعاة ميول الطلاب واهتماماتهم هو المسئول عن عدم توجيه الطلاب إلى التخصصات التي تؤدي إلى تلك المهن الوفيرة!

٥. ومما يرتبط بالنقطة السابقة أن عددا كبيرا من الدراسات يخلص عادة إلى نتيجة عدم التوافق في المهارات وأنواعها لدى الخريجين ومتطلبات سوق العمل، والتوصية ببناء على ذلك بالتركيز على أنواع بعينها من المهارات، مثل المهارات المستعرضة transversal أو المهارات ما وراء المعرفية metacognitive skills أو غيرها من مسميات المهارات التي تتكاثرت في المجال كلما استعصت أزمة بطالة الخريجين على الحل (Subramanian, 2017: 711-12; Wheelahan, (Buchanan & Yu, 2015: 23).

بيد أن خطاب المهارات وعدم توافرها يركز على منظور أصحاب العمل الذين يبالغون في تقدير أهمية المهارات الاجتماعية والشخصية، ويقللون من أهمية المهارات المعرفية والقاعدة المعرفية التخصصية (Nicolescu & Pun, 2009: 19). كما أن التركيز على المهارات في فرص الحصول على الوظائف يبالغ في تأكيد مسئولية الفرد في اكتساب المهارات والحصول على وظيفة (أيرلنج، ٢٠١٥: ١٥).

يقوت أصحاب خطاب المهارات وأرباب العمل الذين يؤكدون على أنواع بعينها من المهارات أن جزءا كبيرا من التوافق والمواءمة يحدث في أثناء العمل من خلال التعلم في أثناء العمل، وأن أعز مهارتنا التي نفتخر بها إنما نمت لدينا في أثناء العمل بعد التخرج، وأن التعليم يقدم مهارات الدخول الأساسية، وأن العامل يواصل التعلم في أثناء العمل.

حتى المهارات المهنية التخصصية ينمي الفرد الجزء الأهم منها في مكان العمل. على سبيل المثال، لا يوجد برنامج تعليمي جامعي محاسبي في مصر لإعداد الطلاب للنظام الإداري والإلكتروني المحدد المطبق مثلا في بنك مصر أو البنك الأهلي المصري أو البنك التجاري الدولي. بل هناك برنامج تعليمي محاسبي عام ومهارات مهنية وشخصية عامة تفيد طالب الوظيفة من تعلم النظام المحدد واستيعابه والاندماج فيه ضمن أي بيئة عمل.

## توصيات الدراسة

### على مستوى الاقتصاد

يعد خلق قطاع خاص رسمي نشط ودينامي الهدف الأول لأي سياسة لخلق وظائف جيدة والحد من بطالة الخريجين، وهو ما لن يتحقق إلا من خلال:

١. تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر والمناخ الاستثماري الجاذب، لأنه بدون استثمارات ومشروعات جديدة لن تخلق وظائف جديدة لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل والمتعلمين الحاليين، فضلا عن الدور الذي يلعبه الاستثمار الأجنبي في تطور التقنية وإرساء ثقافة أعمال حديثة.
٢. تشجيع المنافسة وتكافؤ الفرص وفتح الأسواق أمام جميع رواد الأعمال من خلال إزالة الامتيازات التي تحابي شركات بعينها وتقيد حرية دخول السوق المحلي، وتستبعد شركات بعينها من البرامج الحكومية، وتزيد الأعباء التنظيمية وحالة عدم اليقين على كاهل الشركات

- التي لا تتمتع بارتباطات سياسية، وتعزل شركات وقطاعات بعينها عن المنافسة الأجنبية، وتخلق حوافز تشتي الشركات المحلية عن السعي للمنافسة في الأسواق العالمية.
٣. تحقيق المساواة بين كل الشركات وأصحاب الأعمال في دخول الأسواق والخروج منها وفي الحصول على أراضي الدولة وسرعة الحصول على التراخيص والموافقات ومعدلات زيارات الضرائب وجهات التفتيش، لأن ذلك وحده من شأنه أن يحقق المنافسة الحرة ويثيب الشركات التي تحقق إنتاجية أعلى، وتخلق بالتالي وظائف أكثر وأفضل.
٤. تشجيع المشروعات الصغيرة والناشئة بإزالة كل أشكال القيود على دخول الشركات والأعمال إلى السوق والخروج منه، وتوفير الائتمان والاعفاءات الضريبية وغيرها على أساس غير تمييزي، إذ تعد الشركات الصغيرة والناشئة الأكثر خلقاً للوظائف في كل الاقتصادات.
٥. خروج الدولة من النشاط الاقتصادي إلا كمنظم محايد وداعم للجميع، سواء بوجودها الصريح، والأهم بوجودها المتخفي تحت واجهات القطاع الخاص وقطاع الأعمال، أو شركات تحظى بامتيازات لوجود شخصيات ذات نفوذ سياسي بين ملاكها أو في مجالس إدارتها. فتلك هي الخطيئة التأسيسية التي تكبل الاقتصاد المصري وتجعل الدولة دائماً فاعلاً منحازاً يكبل الاقتصاد برمته لصالح فئة قليلة من الشركات ذات الامتيازات.
٦. وإذا كان ملايين العمال والمستهلكين الذين يدفعون ثمن تلك الامتيازات والانحيازات المكبلة لتوليد الوظائف لا يدركون آثارها السلبية على الوظائف التي يتطلعون إليها بسبب القيود على الحوار الداخلي والمساءلة بشأن تلك السياسات وإصلاحها، فلا مناص من أن تكون الحرية السياسية مدخلا لا غنى عنه إلى الحرية الاقتصادية. بل إنه يمكن القول إنه لا حرية اقتصادية دون حرية سياسية، وإن مصادرة الحرية السياسية مقصود به في الأساس المكاسب الاقتصادية الناتجة عن الامتيازات.
- على مستوى التعليم المؤدي إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي**
- بعيدا عن التوصيات ضيقة النطاق التي تعج بها الدراسات وتكررها، وإلى جانب الحلول والمقترحات التي فتنتها الدراسة في العنوان الفرعي السابق والتي قد تفيد مع بعض الأفراد أو على نطاقات محدودة، يمكن أن تفيد التوصيات التالية في رفع جودة العملية التعليمية ومخرجاتها، بما يخفف من تأثير سوق العمل المتدهور، أو بما يدفع التعليم إلى الأمام بالتوازي مع تحسين حال سوق العمل.
١. إذا كانت زيادة أعداد الطلاب المقيدون في كافة المراحل مع جمود الاستثمار في البنية التحتية السبب الرئيس وراء تدهور جودة التعليم خلال العقود الماضية، فلا مناص من تخصيص الإنفاق الكافي للتعليم لرفع جودته وإصلاحه. لكن الدولة لا تعتبر التعليم أولوية للإنفاق ولتعزيز النمو الاقتصادي ورفع مستوى المواطنين، كما يتكشف في الميزانية السنوية للتعليم التي لا تبلغ الحد الأدنى المقرر في الدستور (٤٪ للتعليم ما قبل الجامعي، ٢٪ للتعليم العالي، ١٪ للبحث العلمي). وفي ظل ميزانية تعليم توجه في أغلبها إلى الأجور والتراتب، لا ينتظر إقامة توسعات تقلل كثافة الفصول أو ترفع نسبة المعلمين إلى الطلاب أو تضيف أبنية تقنية أو تدريبية جديدة متطورة.
٢. ثمة حاجة ماسة إلى تحديث البرامج التعليمية في كافة التخصصات في التعليم المؤدي إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي. فالبرامج التعليمية جامدة منذ عقود ولا تواكب التطورات في التخصصات المهنية على المستوى العالمي. وإذا كان سوق العمل هو الأقدر على دفع المؤسسة التعليمية وبرامجها إلى الأمام، فإن هذه المؤسسة أيضا مطالبة بأن تكون ريادية وتأخذ بيد سوق العمل إلى الأمام من خلال تبني أحدث البرامج التعليمية في تخصصاتها، لا سيما على مستوى التعليم الثانوي الفني الذي تجمد على مناهج وتخصصات تجاوزها سوق العمل في العالم وما يتطلبه من مهارات وقدرات. والأمر ينطبق أيضا على التعليم الجامعي الذي لم تظال يد التطوير برامجه التعليمية منذ عقود.

٣. ومما يرتبط بالتوصية السابقة أن التعليم المؤدي إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي يجب أن يتحول من توجه منح الشهادات التي تؤهل للتوظيف الحكومية إلى توجه إعداد الطلاب بالمهارات والكفايات التي تؤهلهم لسوق عمل تنافسي في القطاع الخاص. فعلى الرغم من توقف التعيين في الحكومة، ما يزال التعليم يعمل بعقلية منح الشهادات التي كانت ملائمة للتعين في الحكومة، ولم يحسم أمره بعد بالتحول إلى توجه إعداد الطلاب للعمل الخاص المجاور والمستقل، تماما كما تفعل نظم التعليم في الدول المتقدمة كافة.

٤. مع أن ريادة الأعمال كخيار جذاب للتشغيل الذاتي وتوظيف الآخرين يتوقف أيضا على السياسات الاقتصادية الحاكمة لسوق العمل، فإن التعليم المؤدي إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي يمكن أن يسهم في تعزيز ريادة الأعمال، بالتوازي مع إصلاح السياسات الاقتصادية، من خلال تعليم ريادة الأعمال وإنشاء حاضنات أعمال جامعية ومدرسية تقدم للطلاب الخدمات اللازمة لإطلاق مشروعاتهم، بداية من الفكرة، مروراً بدراسة الجدوى وتيسير الائتمان، وصولاً إلى إدارة المشروع وتوسيعه.

٥. على أن الحديث عن أي إصلاح تعليمي للحد من بطالة الخريجين، أو علاج أي مشكلة تعليمية، يعد ضرباً من العبث ما لم يصبح إصلاح التعليم ككل، أو علاج هذه المشكلة أو تلك، موضوعاً لحوار مجتمعي موسع وحر وشفاف ومنفتح، تكشف فيه للجمهور وللمتخصصين وللمحللين حقائق الموقف، ما يمكنهم من الإسهام في تناول المشكلات من مختلف جوانبها وابتكار أنسب الحلول لها وتقديمها للجمهور كسياسات تحقق مصالح ذلك الجمهور، وليس مصالح جهات أخرى تتستر خلف المشهد هنا وهناك. تبرز الحاجة إلى هذا الحوار المجتمعي الحقيقي وإلحاحه من حالة التخبط المحيطة بتطوير نظام المرحلة الثانوية العامة الذي دخل سنته الثالثة في التطبيق، دون أن يصاحبه حوار مجتمعي من أي نوع في أي من مراحلها، ودون مكاشفة الجمهور والمتخصصين بحقائق الموقف في أي لحظة. وهنا أيضا يتضح أن الحرية السياسية شرط لنسب الإصلاح التعليمي ورشادة القرار التعليمي عموماً.

### مقترحات بحثية

يمكن للدراسات المستقبلية في المجال أن تتناول الجوانب التالية لعلاقة التعليم بسوق العمل أو مواءمة المخرجات التعليمية لمتطلبات سوق العمل:

١. وضع خطط إجرائية لتحرير الاقتصاد المصري وإعمال مبادئ العدالة والمنافسة النزيهة لتقوية القطاع الخاص الرسمي المولد للوظائف.
٢. إجراء دراسات حالة تكشف انحياز السياسات الاقتصادية لشركات أو قطاعات بعينها وتأثير ذلك على سوق العمل وخلق الوظائف وجودتها.
٣. مسح أنواع الوظائف التي يعمل بها خريجو التعليم المؤدي إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي وتحديد مدى توافقها مع مؤهلاتهم.
٤. مسح أنواع الوظائف التي يعمل بها خريجو التعليم المؤدي إلى العمل بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي للتعرف على مخرجات المتعلمين فيها من حيث الأجور والضمانات وغيرها.
٥. التعرف على الأسباب الحقيقية لامتناع الخريجين عن العمل غير الترف أو اليسر، وذلك من خلال الاستماع إلى أصوات هؤلاء الخريجين أنفسهم.
٦. التعرف على واقع التعلم في أثناء العمل في مهن بعينها إبرازاً لقيمتها وتأكيدها لتهاافت خطاب عدم المواءمة.
٧. وضع تصور مقترح لتبني فكرة حاضنات الأعمال في التعليم المؤدي إلى التخرج بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي.



٨. وضع برامج تعليمية حديثة مقترحة في مختلف التخصصات المهنية وإثبات فعاليتها وجدواها.
٩. وضع تصور مقترح لتوسيع التعليم الخاص الجامعي وما قبل الجامعي يؤكد على فكرة العدالة وتوفير نسبة من المقاعد للطلاب المتفوقين دون رسوم كبيرة.
١٠. وضع تصور مقترح للتعليم الأهلي غير الربحي على المستويين الجامعي وما قبل الجامعي للتخفيف من أعباء التعليم العام الحكومي.



## المراجع

١. أحمد، حمدي علي (١٩٩٥). مقدمة في علم اجتماع التربية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٢. الإهواني، نجلاء، المغربل، نهال (٢٠٠٨). كثافة التشغيل في نمو الاقتصاد المصري مع التركيز على الصناعات التحويلية. ورقة عمل رقم (١٣٠). القاهرة: المركز الاقتصادي المصري.
٣. إيرلنج، إليزابيث (٢٠١٥). العلاقة بين اللغة الإنجليزية وفرص الحصول على وظيفة. لندن: المجلس الثقلي البريطاني.
٤. بدران، شبل، البيلاوي، حسن (١٩٩٧). علم اجتماع التربية المعاصر. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٥. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية (٢٠١٦). تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠١٦ للشباب في المنطقة العربية: آفاق التنمية الإنسانية في واقع متغير. عمان، الأردن: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الدول العربية.
٦. بلحواس، رشيدة (٢٠١٩). بيئة العمل وعلاقتها بجودة التعليم الجامعي: دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قلمة. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قلمة، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قلمة، جمهورية الجزائر.
٧. البنك الدولي للتعمير والتنمية، البنك الدولي (٢٠٠٩). طريق لم يسلك بعد: الإصلاح التعليمي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ترجمة مخمير، محمد أمين، أبو طه، موسى فايز. العين - الإمارات: دار الكتاب الجامعي.
٨. البهنساوي، ليلي كامل (٢٠١٨). رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل: دراسة على عينته من أرباب الأعمال في الحضر. مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة، ٧٨ (٣)، ٧٢-١٣.
٩. بيرنشتاين، وليام (٢٠١٢). مولد الوفرة: كيف تشكل رخاء العالم الحديث. ترجمة مصطفى قاسم. الرياض: دار جامعة الملك سعود للنشر.
١٠. البيلاوي، حسن حسين (١٩٩٧). "أزمة البحث التربوي"، في محمد عبد الظاهر الطيب وآخرون، مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
١١. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٩). النشرة السنوية للأجانب العاملين في القطاع الخاص والاستثماري في مصر عام ٢٠١٨، إصدار يونيو ٢٠١٩. القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
١٢. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٩). النشرة السنوية للأجانب العاملين في القطاع الحكومي والقطاع العام/الأعمال العام في مصر عام ٢٠١٨، إصدار يونيو ٢٠١٩. القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
١٣. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٩). النشرة السنوية: الطلاب المقيدون - أعضاء هيئة التدريس للتعليم العالي (٢٠١٩/١٨)، إصدار أكتوبر ٢٠١٩. القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
١٤. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٠). السكان بحوث ودراسات: مجلة نصف سنوية، العدد (٩٩)، إصدار يناير ٢٠٢٠. القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

١٥. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٠ب). **النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة: الربع الثالث يوليو/أغسطس/سبتمبر ٢٠٢٠**، إصدار نوفمبر ٢٠٢٠. القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
١٦. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٠ج). **النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة: الربع الثاني أبريل/مايو/يونيو ٢٠٢٠**، إصدار أغسطس ٢٠٢٠. القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
١٧. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٠د). **النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة: تقرير تحليلي "الربع الأول ٢٠٢٠"**، إصدار يوليو ٢٠٢٠. القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
١٨. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٠هـ). **النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة: الربع الأول يناير/فبراير/مارس ٢٠٢٠**، إصدار مايو ٢٠٢٠. القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
١٩. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٠و). **النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة: تقرير تحليلي "الربع الثاني ٢٠٢٠"**، إصدار سبتمبر ٢٠٢٠. القاهرة: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
٢٠. حجازي، حسن (٢٠١٦). مواءمة مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل: دراسة تحليلية- نموذج سورية خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٠). **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية**، ٣٨(٥)، ٤٥-٥٧.
٢١. الحسيني، سليمان بن سالم (٢٠١٦). رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي عن طريق تحقيق تكامل مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية تحلل مشاريع التخرج وتستطلع آراء الأكاديميين والطلبة. **المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي المنعقد في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، جمهورية السودان خلال الفترة 2016/2/11-9**.
٢٢. حمود، سحر محمد (٢٠١٢). علاقة التعليم العالي بسوق العمل في لبنان: معهد العلوم الاجتماعية في الجامعة اللبنانية نموذجاً. **رسالة أعدت لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم اجتماع التربية، معهد العلوم الاجتماعية، الجامعة اللبنانية**.
٢٣. دردير، فريال إبراهيم (٢٠١٩). الكفاية الخارجية للتعليم الثانوي الصناعي بمصر في ضوء التحديات المعاصرة. **رسالة دكتوراه مقدمة إلى قسم أصول التربية بكلية البنات للأداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس**.
٢٤. الدلو، حمدي أسعد (٢٠١٦). استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل في فلسطين. **رسالة ماجستير في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى، غزة**.
٢٥. رفعت، سامح أحمد، عمر، مي محمد طاهر (٢٠١٠). العمالة الأجنبية في قطاع السياحة المصري. **مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والفندقة**، ٧(١)، ٣١-٤٤.
٢٦. زقاوة، أحمد (٢٠١٧). البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل. **مجلة التنمية البشرية، العدد (٧)**، ١٥٩-١٨٩.
٢٧. السيد، نادية حسن، ذكي، فاطمة أحمد، عبدالعال، أسامة محمد الجميل (٢٠١٨). تطوير التعليم الجامعي لمواجهة تحديات سوق العمل المصري في ضوء بعض النماذج العالمية المعاصرة. **مجلة كلية التربية بينها**، ١١٦(٦)، ٢١١-٢٣٤.

٢٨. شعيب، علي محمود (٢٠١٧). التعليم الفني كرافد لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع المصري. ورقة عمل مقدمة إلى ندوة التعليم الفني في ضوء ثقافة المجتمع المنعقدة في كلية التربية جامعة المنوفية بتاريخ، ٤ مايو ٢٠١٧.
٢٩. الشوربجي، مجدي (٢٠٠٨). أثر النمو الاقتصادي على العمالة في الاقتصاد المصري. مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، العدد (٦)، ١٤١-١٧٤.
٣٠. شيفبور، مارك، ساي، عبدالله، حسين، سحر، سحنون، هنية، كيفر، فيليب (٢٠١٥). الوظائف أو الامتيازات: إطلاق الإمكانيات لخلق فرص العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - تقرير عن التنمية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. واشنطن العاصمة: البنك الدولي للإنشاء والتعمير/البنك الدولي.
٣١. الصمادي، هشام محمد (٢٠١٦). الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الأردن. مجلة كلية التربية جامعة طنطا، ٦٣(٣)، ٦١٨-٦٣٧.
٣٢. طعيمة، رشدي (٢٠٠٦). الفصل الأول: بين المفهوم والمصطلح، في الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد: الأسس والتطبيقات، تحرير رشدي طعيمة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٣٣. صندوق النقد العربي (٢٠٠٣). التقرير الاقتصادي العربي الموحد. أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة: صندوق النقد العربي.
٣٤. عامر، منى (٢٠١٢). سياسات سوق العمل الفاعلة: سرد للمبادرات القائمة بالفعل في مصر. متاح على الإنترنت بتاريخ ٢٠١٠/١٢/١٢٣ على الموقع [https://www.cmimarseille.org/sites/default/files/newsite/library/files/ar/ESP\\_wk2\\_MappingEgypt\\_AR\\_0.pdf](https://www.cmimarseille.org/sites/default/files/newsite/library/files/ar/ESP_wk2_MappingEgypt_AR_0.pdf)
٣٥. عبدالحق، بويصر (٢٠١٨). تحليل الخطاب من مدخل سوسيولوجيا المعرفة: المرتكزات واستراتيجية التحليل. حوليات جامعة الجزائر، ١، ٤(٣٢)، ٨٣٤-٨٥٠.
٣٦. العبيدي، سيلان (٢٠٠٩). ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الثاني للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، بيروت، ٦-١٠ ديسمبر، ٢٠٠٩. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
٣٧. العزال، محمد عياد (٢٠٠٥). العوامل الاجتماعية وأثرها على العلاقة بين التعليم العالي وقوة العمل. مجلة الجامعي، النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، العدد (٩)، ٩٧-١١٣.
٣٨. العزباوي، يسري، الخوانكي، سيف (٢٠١٦). رؤية جديدة للتعامل مع الاقتصاد غير الرسمي. القاهرة: مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية، مركز المشروعات الدولية الخاصة.
٣٩. العودة، ابتسام عبدالكريم، العتيبي، بدر بن جويعد (٢٠٢٠). دور الجامعات السعودية في تلبية احتياجات سوق العمل: صيغة مقترحة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٤(١)، ١-٥.
٤٠. عيد، يوسف سيد، محمد، رمضان سلوى (٢٠١٧). الشراكة بين مدارس التعليم الفني والمؤسسات الإنتاجية: تحديات وخيارات. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١١(٢)، ٣٣١-٣٦٩.

٤١. غاتي، روبرتا، مورغاندي، ماتيو، غران، ربيكا، برودمان، ستيفاني، أوردينولا، ديبغو أنخل، مورينو، خوان مانويل، مارتا، دانييلا، شيفاور، مارك، لورنزو، إليزابيث ماتا (٢٠١٣). **لمحة عامة: نحو الحرية في تحقيق الازدهار**. ٧٣، ٧٢٤٦٩. واشنطن: البنك الدولي.
٤٢. فريق العمل اللائق لشمال أفريقيا (٢٠١٥). **عدم تطابق المهارات ونقص التشغيل: كيفية تعزيز القابلية للتوظيف بين الشباب والشباب في مصر - قصص النجاح والدروس المستفادة من مساهمات منظمة العمل الدولية**. جنيف، سويسرا: منظمة العمل الدولية.
٤٣. محمد، محمود عبدالحافظ (٢٠١٤). **الاقتصاد غير الرسمي في مصر: الواقع وأهمية إدماج أنشطته في النشاط الرسمي**. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس*، ٨٤١-٨٧٩.
٤٤. محمود، ولاء محمود (٢٠١٩). **التخطيط الاستراتيجي للتعليم الثانوي الفني الصناعي المتقدم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة**. *مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر*، ١٨١(٣٨)، ٧٤٥-٨٢٢.
٤٥. المركز المصري للدراسات الاقتصادية (٢٠٢٠). **الاقتصاد غير الرسمي: سلسلة رأي في أزمة**، العدد (٧)، بتاريخ ٦/٤/٢٠٢٠. القاهرة: المركز المصري للدراسات الاقتصادية.
٤٦. المركز المصري للدراسات الاقتصادية (٢٠٢٠). **سوق العمل المصري: سلسلة رأي في أزمة**، العدد (١٣)، بتاريخ ١٤/٥/٢٠٢٠. القاهرة: المركز المصري للدراسات الاقتصادية.
٤٧. المركز المصري للدراسات الاقتصادية (٢٠٢٠). **كتيب الإحصاءات الاقتصادية - جمهورية مصر العربية**، إصدار ٢٠٢٠. القاهرة: المركز المصري للدراسات الاقتصادية.
٤٨. مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، وزارة القوى العاملة، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، وزارة الصناعة والتجارة (٢٠١٦). **دليل التصنيف المهني الموحد: المجلد الأول**. القاهرة: قطاع موارد البيانات - إدارة بيانات الوزارات.
٤٩. مركز هي للسياسات العامة (٢٠١٤). **أزمة التعليم الفني في مصر (الأسباب والحلول): مقترح وورقة سياسات**. القاهرة: مركز هي للسياسات العامة.
٥٠. منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، البنك الدولي للإنشاء والتعمير/البنك الدولي (٢٠١٠). **مراجعات لسياسات التعليم الوطنية: التعليم العالي في مصر**. باريس، واشنطن: منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، البنك الدولي للإنشاء والتعمير/البنك الدولي.
٥١. المنظمة الدولية للشباب (٢٠١٣). **تقييم لسوق العمل المصري في مرحلة ما بعد الثورة: الفرص والتحديات المستقبلية**. مشروع مصر@عمل. بالتيمور، الولايات المتحدة الأمريكية: المنظمة الدولية للشباب.
٥٢. المهدي، ياسر فتحي الهنداوي، البوصلي، ماجد، الحبستة، مياء بنت سيف بن سالم (٢٠١٥). **المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان: دراسة تحليلية**. *المجلة التربوية المتخصصة*، ٤(٧)، ٢٣-٣٨.
٥٣. نجيب، كمال (١٩٩٧). **"المنهج النقدي"**، في محمد عبد الظاهر الطيب وآخرون، **مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٥٤. وحدة العدالة الاقتصادية والاجتماعية (٢٠١٦). **مشروع الموازنة مخالف للدستور: الإنفاق الحكومي على التعليم والصحة وكيفية زيادته: ورقة موقف**. القاهرة: المبادرة المصرية للحقوق الشخصية.

٥٥. وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني (٢٠٢٠). **كتاب الإحصاء السنوي ٢٠١٩/٢٠٢٠**. القاهرة: وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.
56. Abdel Ghafar, Adel (2016). **Educated but Unemployed: The Challenge Facing Egypt's Youth**. Foreign Policy at Brookings. Washington, D.C.: Brookings Institution & Doha, Qatar: Brookings Doha Center. □
57. Abouellil, Embareka (2010). **The Impact of Labour Market Trends on Unemployment rates in Egypt using time series analysis model**. Cairo: Central Agency for Public Mobilization and Statistics.
58. Amer, Mona (2007). **Transition from Education to Work: Egypt Country Report: ETF Working document**. Turin, Italy: European Training Foundation (ETF).
59. Assaad, R., El-Hamidi, F. & Ahmed, A. (2000). **The Determinants of Employment Status in Egypt**. FCND DP No. 88, Food Consumption and Nutrition Division, International Food Policy Research Institute.
60. Assaad, R., Krafft, K. & Yassin, S. (2018). Job Creation or Labour Absorption? An Analysis of Private Sector Job Growth in Egypt. **Working Paper Series**, No. 1237. Giza, Egypt: The Economic Research Forum
61. Barsoum, G. (2004). **The Employment Crisis of Female Graduates in Egypt: An Ethnographic Account**. Cairo Papers, 25(3), 1-121.
62. Bartlett, S., Burton, D. & Peim, N., (2002). **Introduction to Education Studies**. Thousand Oaks, California, USA: SAGE Publications Ltd.
63. Elsayed, A., Hempel, K. & Osman, A. (2018). **Overcoming Youth Unemployment in Egypt: Randomized Evaluations Showcase the Promise of Active Labour Market Programs**. Cairo: World Bank, European Union Institute of Labour Economics & Micro, Small and Medium Enterprise Development Agency.
64. European Commission (2018). **Promoting the Relevance of Higher Education: Main Report**. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
65. European Training Foundation; ETF (2019). **Education, Training and Employment Developments**. Turin, Italy: European Training Foundation.
66. Fasih, T. (2008). **Linking Education Policy to Labour Market Outcomes**. Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.

67. Frey, C. B. (2019). **The Technology Trap: Capital, Labor and Power in the Age of Automation**. Princeton & Oxford: Princeton University Press.
68. Furia, D., Castagna, A., Mattosio, N. & Scamuffa, D. (2010). Education and labour market in the age of globalisation: some evidence for EU-27. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, Vol. 9, 1140–1444.
69. Hennemann, S. & Liefner, I. (2010). Employability of German Geography Graduates: The Mismatch between Knowledge Acquired and Competences Required. **Journal of Geography in Higher Education**, 34(2), 215-230.
70. International Bank for Reconstruction and Development (2019). **Project Appraisal Document on a Proposed Loan in the Amount of Us\$200 Million to the Arab Republic of Egypt for the Catalyzing Entrepreneurship for Job Creation Project**. Report No: Pad2650. Washington: The World Bank.
71. Ionescu, A. M., (2012). How does education affect labour market outcomes? **Review of Applied Socio-Economic Research**, 4(2), 130-144.
72. Krafft, C. & Assaad, R. (2014). Why the Unemployment Rate is a Misleading Indicator of LabourMarket Health in Egypt. **Poilyc Perspective**, No. 14, Economic Research Forum.
73. Loveluck, L. (2012). **Education in Egypt: Key Challenges. Background Paper**. London: Chatham House.
74. McKinsey (2013). Education for Employment: How to Design a System That Works. Found at: [http://www.eduteka.org/pdfdir/educacion\\_para\\_el\\_empleo.pdf](http://www.eduteka.org/pdfdir/educacion_para_el_empleo.pdf).
75. Middle East and North Africa Region (2014). **Arab Republic of Egypt: More Jobs, Better Jobs: A Priority for Egypt**. Washington DC.: World Bank.
76. New Employment Opportunities, International Youth Foundation (2015). **Connecting employment training with labour market demand and opportunities**. Washington DC.: Inter-American Development Bank.
77. Nicolescu, L. & Pun, C. (2009). Relating Higher Education with the Labour Market: Graduates' expectations and employers' requirements. **Tertiary Education and Management**, 15(1),17-33.
78. OECD (2017). **In-Depth Analysis of the Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education Systems: Analytical Framework and Country Practices Report, Enhancing Higher Education System Performance**. Paris: OECD.



79. Riddell, W. C. & Song, X. (2011). **The Impact of Education on Unemployment Incidence and Re-employment Success: Evidence from the U.S. Labour Market. Discussion Paper No. 5572.** Bonn: Institute for the Study of Labour; IZA.
80. Řihova, H. (2016). **Using Labour Market Information: Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs (Volume 1).** Luxembourg: Publications Office of the European Union.
81. Said, M. (2015). **Policies and Interventions on Youth Employment in Egypt.** Turin, Italy: EU European Training Foundation.
82. Sparreboom, T. & Staneva A. (2014). Is education the solution to decent work for youth in developing economies? Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys. **Work4Youth Publication Series No. 23.** Geneva: International Labour Office.
83. Subramanian, K. R. (2017). Higher Education and Employability Skills. **International Journal of Combined Research & Development (IJCRD), 6(1), 711-721.**
84. Wheelahan, L, Buchanan, J. & Yu, S. (2015). **Linking qualifications and the labour market through capabilities and vocational streams.** Adelaide SA, Australia: Commonwealth of Australia.□
85. Young, R. (1995). Liberalism, Postmodernism, Critical Theory and Politics, in **After Postmodernism: Education, Politics and Identity**, Edited by Richard Smith and Philip Wexler. London and Washington, D. C.: The Falmer Press.□