NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL
RESEARCH AND DEVELOPMENT

مجلة البحث التربوى

التعليم والبطالة فى مصر

إعـــداد

د. صلاح الدين عبد العزيز غنيم

الباحث بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية

الناشر

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة

جمهورية مصر العربية يوليو ٢٠٠٣م

ملخص الدراسة

لم يعد هناك شك فى أن حجم البطالة وهيكلها فى مصر من أهم المشكلات التى تواجه المجتمع المصرى، وتؤرق بال كل مهتم بالأحوال المعيشية والاقتصادية بمصر. ولا تكاد تخلو وسيلة من وسائل الإعلام من إثارة لهذه المشكلة، والبحث عن حلول لكيفية التصدى لها، ناهيك عن معايشة معظم الأسر المصرية لهذه المشكلة.

ولقد ركزت غالبية الدراسات التى اهتمت بمشكلة البطالة فى مصر على الحلول المرتبطة بجانب العرض، وهى على أهميتها إلا أنها إجراءات طويلة الأمد. أما السياسات الخاصة بتفعيل الطلب على العمل، فهى سياسات ذات أجل قصير ومتوسط، وبالتالى يكون تأثيرها كذلك، وأثبتت الكثير من التجارب جدواها.

وإذا كان تحفيز أو تشجيع الاستثمار الخاص ورفع كفاءته شرط ضرورى للتخفيف من حدة البطالة، إلا أنه غير كاف، ويجب أن يكون مصحوبا بسياسات تستهدف الحد من النمو السكانى ورفع مستوى التعليم والتدريب، ومعالجة التشوهات فى سوق العمل. كما تستلزم المواءمة بين العرض والطلب على العمل، وتخفيف حدة البطالة اتخاذ مجموعة من التدابير بهدف تغيير هيكل الحوافز.

وبعد، تتضح الصورة جلية بأننا فى حاجة ماسة إلى إصلاح نظام التعليم فى مصر، وأن هذه الإصلاحات تتطلب وقتا وجهدا وصبرا وتكاتفا بين الجميع فى شراكات متعددة، فالتعليم الجيد هو مسئولية كل فرد فى المجتمع، هذا إذا أردنا رفع مستوى التعليم والحد من مشكلة البطالة فى مصر.

التعليم والبطالة فى مصر

إعداد

د. صلاح الدين عبد العزيز غنيم (*)

مقدمة

لم يعد هناك شك فى أن حجم البطالة وهيكلها فى مصر من أهم المشكلات التى تواجه المجتمع المصرى، وتؤرق بال كل مهتم بالأحوال المعيشية والاقتصادية بمصر. ولا تكاد تخلو وسيلة من وسائل الإعلام من إثارة لهذه المشكلة، والبحث عن حلول لكيفية التصدى لها، ناهيك عن معايشة معظم الأسر المصرية لهذه المشكلة.

وعلى الرغم من الاقتناع التام بأن خطورة مشكلة البطالة إنما تعود إلى آثارها وانعكاساتها الاقتصادية والسياسية، والتى تتمثل أساسا فيما تؤدى إليه من إهدار للموارد البشرية وتهديد الاستقرار الاجتماعى، فضلا عن تأثيرها السلبى على الاستقرار السياسى(١).

والبطالة بوجه عام هى تعبير عن قصور فى تحقيق الغايات من العمل فى المجتمعات البشرية، وحيث إن الغايات من العمل متعددة، فإن مفاهيم البطالة تتعدد أيضا تبعا لذلك:

فهناك البطالة السافرة ويقصد بها وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه، ولكنهم لا يجدون عملا. ولكن مفهوم البطالة أو نقص التشغيل يمتد إلى الحالات التى يمارس فيها فرد عملا ولكن الوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو

(*) شعبة بحوث التخطيط التربوى – المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية.

المرغوب. وتسمى هذه الظاهرة البطالة الجزئية الظاهرة أو نقص التشغيل الظاهر [٢].

كما يمكن أن يعانى الأشخاص المشتغلون – ولكل الوقت المعتاد – من نقص التشغيل المستتر أو البطالة المقنعة وذلك عندما تكون إنتاجيتهم أو كسبهم، أو استغلال مهاراتهم وقدراتهم متدنية حسب معيار ما، وهذه من أخبث أنواع البطالة خاصة فى الدول النامية. حيث يمثل نقص التشغيل المستتر الوجه الآخر لتدنى الإنتاجية الاجتماعية الكلى، أى الإفقار، أو لإهدار الطاقات البشرية والاستثمار فى التعليم نتيجة لقلة التوافق بين نظم التعليم واحتياجات سوق العمل، أو لتحمل شروط عمل غير آدمية مثل وقت عمل بالغ الطول، أو بيئة عمل مضرة [٣].

إذن فالمقصود بالبطالة السافرة حالة التعطل الظاهر التى يعانى منها جزء من قوة العمل المتاحة، أى وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون أن يجدوه، ولذلك فهم فى حالة تعطل كامل ولا يمارسون أى عمل[٤].

أما البطالة المقنعة فهى تلك الحالة التى يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعنى وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئا تقريبا، وبحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها، فإن حجم الإنتاج لن ينخفض[٥].

ويتحقق التشغيل الكامل عندما يكون معدل البطالة مساويا الصفر. وعلى وجه التحديد يعنى التشغيل الكامل توافر عملا جيدا لكل من يطلب عملا. ويجب أن يكون هذا العمل عملا منتجا، يوظف فيه الفرد قدرته وإمكاناته، ويحقق فيه ذاته، وتتوافر له فيــه فـرص النمو والتطور، تحت ظروف تتسق والكرامـة الإنسانية، ويكسب منه ما يكفى لتفادى الفقر والمهانة [٦].

وعندما يصل اقتصاد ما إلى التشغيل الكامل، فإنه يحقق ما يسمى بالناتج الإجمالى الممكن الذى يمثل أفضل مستوى ممكن بلوغه من الناتج القومى يتناسب مع حجم الموارد المتاحة والفن التكنولوجى المستخدم وحجم قوة العمل الإنسانى وإنتاجيته والمعدل العادى أو الطبيعى للبطالة فى مرحلة زمنية معينة. ولهذا فإن تحقـــيق هذا المستوى يمثل وضعا مرغوبا فيه وهدفا عزيزا سعت إليه مختلف بلدان العالم (٧).

وعلى الرغم من تباين المدارس الفكرية المختلفة مثل المدرسة الكلاسيكية والنـيو كلاسـيكية، والمدرسة الكينزية، والمدرسة النقدية والليبرالية الحديثة، من حيث تشخيص مشكلة البطالة وسبل علاجها، إلا أنها تساعد على الوصول إلى بعض النتائج، والتى من أهمها (٨):

١- أن هناك اتفاقا على أن وضع التشغيل الكامل هو وضع نظرى لا يمكن أن يتحقق حتى فى أكثر الدول تقدما، وذلك لوجود نسبة من البطالة الاحتكاكية (*) – حتى فى فترات الانتعاش الكبير – تتراوح ما بين ٢% – ٤%.

*** تحدث البطالة الاحتكاكية بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل.**

– لمزيد من التفاصيل انظر: * رمزى زكى: الاقتصاد السياسى للبطالة، مرجع سابق، ص ٢٩.

*** جيمس جوارتنى وريجارد ستروب (مترجم): الاقتصاد الكلى: الاختيار العام والخاص، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمن وعيد العظيم محمد، الرياض: دار المريخ للنشر، ١٩٨٨، ص ٢٠٢.**

٢- أن هناك اتفاقا على أن ظاهرة البطالة ترجع لاختلال العلاقة بين الطلب على العمل وعرض العمل، وبشكل أكثر تحديدا فهى ترجع لانخفاض الطلب على العمل مقارنة بعرضه.

٣- أما فيما يختص بعلاج هذه المشكلة، فقد تباينت الرؤى الفكرية، حيث يركز الفكر الكلاسيكى على المعالجات المرتبطة بجانب العرض وبصفة خاصة على آليات سوق العمل. واستنادا إلى افتراض سيادة المنافسة الكاملة فى سوق العمل، يرى أنصار هذه النظرية أن مرونة الأجور سوف تدفع تلقائيا إلى تحقيق التشغيل الكامل. وعلى النقيض أوضح كينز أن النظام الرأسمالى لا يملك الآليات الذاتية التى تدفعه للتوازن عند مستوى التشغيل الكامل. كما أوضح أن الأجور غير مرنة فى اتجاه الهبوط، وأن مستوى التشغيل لا يتحدد بتقاطع منحنى الطلب والعرض فى سوق العمل. وبالتالى يقدم كينز مخرجا لهذه المشكلة تتمثل فى تحفيز الطلب الفعال.

٤- أن غالبية الدراسات التى اهتمت بمشكلة البطالة فى مصر[٩] قد ركزت على الحلول المرتبطة بجانب العرض، وهى على أهميتها إلا أنها إجراءات طويلة الأمد. أما السياسات الخاصة بتفعيل الطلب على العمل، فهى سياسات ذات أجل قصير ومتوسط، وبالتالى يكون تأثيرها كذلك، وأثبتت الكثير من التجارب جدواها[١٠].

٥- إذا كان تحفيز أو تشجيع الاستثمار الخاص ورفع كفاءته شرط ضرورى للتخفيف من حدة البطالة، إلا أنه غير كاف، ويجب أن يكون مصحوبا بسياسات تستهدف الحد من النمو السكانى ورفع مستوى التعليم والتدريب، ومعالجة التشوهات فى سوق العمل[١١].

طبيعة المشكلة:

إذا تتبعنا معدلات البطالة فى مصر، نجد أنها انخفضت فى النصف الأول من الستينيات من القرن الماضى. ويمكن القول إن الاتجاه كان انخفاضيا بوجه

عام حتى بدايات السبعينيات. والمؤكد أن هذا الانخفاض يعود إلى إنجاز خطة التنمية الخمسـية الأولى، وإلى بدء التزام الحكومة بتعيين الخريجين من جانب آخر. غير أن معدلات البطالة المشاهدة تبدأ فى التصاعد باطراد بدءا من عام ١٩٧٢ حتى تصل إلى أكثر من خمسة أمثال مستواها الابتدائى خلال عشرين عاما(١٢).

وفيما يلى جدول يوضح تطور معدلات البطالة للأفراد (١٥- ٦٤ سنة) حسب النوع للسنوات من ١٩٩٧- ٢٠٠١.

جدول رقم (١) يوضح تطور معدلات البطالة للأفراد (١٥- ٦٤ سنة) حسب النوع للسنوات من ١٩٩٧-٢٠٠١

السنوات	معدل البطالة		
	ذكور	إناث	جملة
١٩٩٧	٥,٢	١٩,٨	٨,٤
١٩٩٨	٥,١	١٩,٩	٨,٢
١٩٩٩	٥,١	١٩,٤	٨,١
٢٠٠٠	٥,١	٢٢,٧	٩,٠
٢٠٠١	٥,٦	٢٢,٦	٩,٢

(المصدر: جمهورية مصر العربية، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء: النشرة السنوية لبحث العمالة بالعينة فى جمهورية مصر العربية عام ٢٠٠١، مرجع رقم ٧١-١٢٥٢٥/٢٠٠١، يونيو ٢٠٠٢).

وتشير الإحصائيات الرسمية إلى انخفاض معدل البطالة السافرة فى مصر من ١٢% عام ١٩٨٦ إلى ٩% فى عام ١٩٩٦ وإلى ٨,٤% عام ١٩٩٧، وإلى ٨,١% عام ١٩٩٩، إلا أنهـا ارتفعت مرة أخرى إلى ٩,٠% فى عام ٢٠٠٠، وإلـى ٩,٢% عام ٢٠٠١. كما يلاحظ أن معدل البطالة عند الإناث حوالى أربعة أمثال معدل البطالة عند الذكور وهى نسبة مرتفعة جدا، بالإضافة إلى أن هذه النسبة فى تزايد.

وبالـرغم من عدم وجود اتفاق عام حول هذه النسب، فإنها تعتبر مرتفعة، بـل أنها ضعف معدل البطالة الطبيعية أو الاحتكاكية (التى تصل إلى حوالى٤ %)، وتعادل رقم مطلق يقدر بـ ١,٥ مليون متعطل يتركز معظمهم بين الشباب وخاصة خريجى المـدارس الـثانوية. وأخيرا، فإنه من المتوقع أن تتفاقم هذه المشكلة مستقبلا إذا لم يتم اتخاذ إجراءات فعالة للتخفيف من حدتها. فمن المنتظر أن يزيد معدل عرض العمل بنسبة ٢,٦% سنويا حتى عام ٢٠١٠، الأمر الذى يستلزم توفير حوالـى ٦٣٨,٠٠٠ فرصة عمل جديدة سنويا، وهو رقم يفوق المتوسط المخطط خلال العقد الماضى والذى يقدر بـ ٤٣٥,٠٠٠ فرصة عمل سنويا(١٣).

وفيما يلى جدول يوضح توزيع العمالة حسب مسح العينة عام ١٩٩٨ وتقدير الطلب على العمالة (٢٠٠١-٢٠٠٥).

جدول رقم (٣)

يوضح توزيع العمالة حسب مسح العينة عام ١٩٩٨

وتقدير الطلب على العمالة (٢٠٠١-٢٠٠٥)

القطاع	العاملين		تقدير الطلب على العمالة	
	بالآلاف	٪	بالآلاف	٪
الزراعة	٨٩٩٣	٤٢	٦٥	٤,٦
المناجم	٤١	٠,٢	٧	٠,٥
الصناعة والبترول	٢٤٩٤	١١,٦	٦٦١	٤٦,٥
الكهرباء	١٤٩	٠,٧	٣	٠,٢
البناء والتشييد	١٠٩٨	٥,١	٨٧	٦,١
النقل	٩٣٨	٤,٤	٥٠	٣,٥
التجارة	٢٤٧٩	١١,٦	١٠٤	٧,٣
خدمات التمويل	٣٢٧	١,٥	١٢	٠,٨
السياحة والفنادق	–	–	٢٧٥	١٩,٤
خدمات الأعمال	–	–	١١	٠,٧
خدمات الأفراد	٤٩٠٠	٢٢,٩	٨١	٥,٧
التعليم	–	–	٣٣	٢,٣
الصحة	–	–	٣٢	٢,٣
الإجمالى	٢١٤١٦	١٠٠	١٤١٩	١٠٠

(Source: Employment, Labor Force Sample Survey 1998, Labor Market Demand: The Demand Side in the Egyptian Labor Market, Prime Minister's Office, June 2001).

ويلاحظ من الجدول السابق أن قطاع الزراعة هو القطاع الرئيسى والذى يوفر ٤٢% من العمالة، ويولد طلب ضئيل جدا عليه أقل من ٥%، بينما تأتى الصناعة فى المرتبة الأولى للطلب (٤٦,٥%)، يأتى خلفها الخدمات (٢٨,١%)،

والتجارة (٧,٣%). بينما يأتى الطلب على قطاع التشييد والبناء (٦,١%) وهو ما يقارب نصيبه فى الطلب (٥,١%).

ولكن المدهش هو النسبة الضئيلة لقطاعات " الاقتصاد الجديد " حيث إن الطلب على الخدمات التمويلية ٠,٨%، وخدمات الأعمال (٠,٧%)[١٤].

أما الجدول التالى فيوضح توزيع القوى العاملة والبطالة عام (١٩٩٨) وتقدير الطلب على العمالة (٢٠٠١-٢٠٠٥) حسب المستوى التعليمى.

جدول رقم (٣)

يوضح توزيع القوى العاملة والبطالة عام (١٩٩٨)

وتقدير الطلب على العمالة (٢٠٠١-٢٠٠٥) حسب المستوى التعليمى

القطاع	القوى العاملة		البطالة (١٥ سنة فأكثر)		تقدير الطلب على العمالة	
	بالآلاف	٪	بالآلاف	٪	بالآلاف	٪
أمى	٧١٩٢	٣٣	١٣٥	٨	–	–
يقرأ ويكتب	٢٠٧٦	٩	٧٣	٤	–	–
تحت المتوسط	٣٥٢٢	١٦	١٤٣	٨	٥٣١	٦٦
متوسط	٥٣٠٥	٢٤	٩٤٧	٥٥	٢٨	٤
فوق المتوسط	١٢٦٧	٦	١٨١	١١	١٠٨	١٣
الجامعى والعالى	٢٧٠٥	١٢	٢٤٢	١٤	١٣٨	١٧
الإجمالى	٢٢٠٦١	١٠٠	١٧٢١	١٠٠	٨٠٥	١٠٠

(Source: CAPMAS: Labor Force & Unemployment: Labor Market Demand: Labor Demand Survey in Labor Market).

ويتضح من الجدول أن الطلب يأتى على العمالة غير الماهرة أولا ٦٦% (تحت المتوسط)، فى حين نجد أنه ١٧% فقط على خريجى التعليم العالى

والجـــامعى. بينمـــا نجـــد أن ذوى التعليم المتوسط، وعلى الرغم من أن البطالة بينهم تبلغ ٥٥% من حجم البطالة، إلا أن الطلب عليهم لا يتعدى ٤%.

أما الجدول التالى فيوضح توزيع القوى العاملة والبطالة (٢٠٠٠/٩٩) وتقدير الطلب على سوق العمل (٢٠٠١-٢٠٠٥) فى المحافظات.

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع القوى العاملة والبطالة (٢٠٠٠/٩٩)

وتقدير الطلب على سوق العمل (٢٠٠١-٢٠٠٥) فى المحافظات

المحافظة	القوى العاملة		البطالة		الطلب	
	بالآلاف	٪	بالآلاف	٪	بالآلاف	٪
القاهرة	٢٤٢٣	١٢,٨	١١٧	٤,٨	٤٩٢	٣٤,٦
الإسكندرية	١١٣	٦	٤٣	٣,٨	٢١٦	١٥,٢
بور سعيد	١٨٧	١	٨,٢	٤,٤	٤٥	٣,٢
السويس	١٥٠	٠,٨	١٥,٨	١٠,٥	٣٤	٢,٤
دمياط	٢٩٣	١,٥	٢١	٧,٢	٢٨	١,٩
الدقهلية	١٤٥٨	٧,٧	١٧٤	١١,٩	٢٩	٢
الشرقية	١٣٣٢	٧,١	١٢٧	٩,٥	٧٢	٥,١
القليوبية	١٠٧٥	٥,٧	٦٧,٧	٦,٣	٤٤	٣,١
كفر الشيخ	٧١٠	٣,٨	٧٣,٢	١٠,٣	١٤	١
الغربية	١٢٤١	٦,٤	١١٨	٩,٧	٢٥	١,٨
المنوفية	١٠٢٤	٥,٤	٥٥,٢	٥,٤	٢٤	١,٧
البحيرة	١٢٧٠	٦,٧	١٦٧	١٣,٢	٢١	١,٤
الإسماعيلية	٢٣١	١,٢	١٨,٦	٨,١	٥٤	٣,٨
الجيزة	١٣٣٧	٧,١	٥٢,٢	٣,٩	٢٤٨	١٧,٥
بنى سويف	٦٢٩	٣,٣	٣٠,٢	٤,٨	٤	٠,٣
الفيوم	٥٥٠	٢,٩	٢٤,٣	٤,٤	١٥	١,١
المنيا	١١٥٧	٦,١	٨١,٢	٧	٦	٠,٤
أسيوط	٧١٩	٣,٨	٧٨,٧	١١	٧	٠,٥
سوهاج	٨٢٤	٤,٤	٨١,٤	٩,٩	٧	٠,٥
قنا	٥٤٦	٢,٩	٥٤	٩,٩	٨	٠,٦
الأقصر	٩٢	٠,٥	١,٨	٢	٢	٠,١

تابع جدول رقم (٤)

المحافظة	القوى العاملة		البطالة		الطلب	
	بالآلاف	٪	بالآلاف	٪	بالآلاف	٪
أسوان	٢٦٢	٠,٤	٤٩,٨	١٩	٥	٠,٣
البحر الأحمر	٧٢	٠,٤	١١,٥	١٦	١٢	٠,٩
الوادى الجديد	٥٧	٠,٣	٩,٥	١٦,٧	٢	٠,١
مطروح	٦٤	٠,٣	٤,٧	٧,٣	٤	٠,٣
شمال وجنوب سيناء	٨٣	٠,٥	٦,٢	٧,٥	٢	٠,١
الإجمالى	١٨٨٩١	١٠٠	١٤٩١,٢	٧,٩	١٤١٩	١٠٠

(Source: CAPMAS: Demand Survey in Egyptian Labor Market, 2001).

وفيما يلى جدول يوضح حجم البطالة حسب السن من (١٥-٦٤ سنة) مقارنة بين عامى ١٩٨٨ و١٩٩٨.

جدول رقم (٥)

يوضح حجم البطالة حسب السن من (١٥-٦٤ سنة)

مقارنة بين عامى ١٩٨٨و ١٩٩٨

السن (الفئة العمرية)	نسبة البطالة	
	١٩٨٨	١٩٩٨
١٥-١٩	٢٦,٥	٢٣,١
٢٠-٢٩	٥٥,٢	٦٠,٥
٣٠-٣٩	٩,٢	٩,٤
٤٠-٤٩	٥,٥	٣,٣
٥٠-٥٩	١,٣	٣
٦٠-٦٩	٢,١	٠,٧

(Source: The Economic Research Forum for Arab Counties, Iran and Turkey, Comparing Egypt Labor Force Sample Survey 1988 and Egypt Labor Market Survey 1998).

ويوضح الجدول التالى معدلات المساهمة فى النشاط الاقتصادى للأفراد(١٥-٦٤ سنة) حسب النوع للسنوات ١٩٩٧-٢٠٠١.

جدول رقم (٦)

يوضح معدلات المساهمة فى النشاط الاقتصادى للأفراد (١٥-٦٤ سنة)

حسب النوع للسنوات ١٩٩٧-٢٠٠١

السنوات	معدل المساهمة فى النشاط الاقتصادى		
	ذكور	إناث	جملة
١٩٩٧	٤٣,٩	١٢,٨	٢٨,٧
١٩٩٨	٤٤,١	١٢,٥	٢٨,٧
١٩٩٩	٤٤,٦	١٢,٧	٢٩
٢٠٠٠	٤٤,٨	١٣,٤	٢٩,٤
٢٠٠١	٤٥,٣	١٢,٩	٢٩,٥

المصدر: جمهورية مصر العربية، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء: النشرة السنوية لبحث العمالة بالعينة فى جمهورية مصر العربية عام ٢٠٠١، مرجع سابق.

ويمكن استخلاص الملاحظات التالية:

١- يلاحظ من جدول (٥) أن مشكلة البطالة تتركز فى الفئة العمرية ١٥-٢٩ حيث بلغت نسبة البطالة فى هذه الفئة ٨١,٧% فى عام ١٩٨٨ وارتفعت إلى ٨٣,٦% عام ١٩٩٨، وغالبيتهم ممن يبحثون عن وظيفة للمرة الأولى.

٢- يلاحظ من جدول رقم (٣) أن البطالة تتركز بين خريجى التعليم المتوسط وتبلغ حوالى ٥٥% من نسبة البطالة الكلية.

٣- يلاحظ من جدول رقم (٦) أن معدل مساهمة الإناث فى النشاط الاقتصادى لا يـزال ضـعيفا حيث يصل إلى أقل من ثلث معدل مساهمة الذكور فى النشاط الاقتصادى.

وفيما يلى جدول يوضح تطور الالتحاق بالتعليم والبطالة فى مصر عامى ١٩٨٦، ١٩٩٦.

جدول رقم (٧)

يوضح تطور الالتحاق بالتعليم والبطالة فى مصر

عامى ١٩٨٦ و١٩٩٦

المرحلة	إجمالى معدل الالتحاق			معدل البطالة		
	١٩٨٦	١٩٩٦	التغير ٪	١٩٨٦	١٩٩٦	التغير ٪
الابتدائى	٨٧,٦	١٠٠,٥	١٧,٤	١٠,٩	٤,٥	٥٨,٧
الإعدادى/ الثانوى	٦٣,٧	٧٤,٩	١٧,٦	٢٠,٢	١٣,٩	٣١,٠
العالى	١٨,٣	٢٢,٦	٢٣,٥	١٠,٦	٥,١	٥١,٨

(Source: UNESCO: Statistical Year book 2000, http://www.almishkat.org/engdoc99/rn13/rn13-20.htm).

وتشير بيانات هذا الجدول إلى أن نسبة الالتحاق قد زادت فى جميع المستويات فى عامى ١٩٨٦، ١٩٩٦ وخاصة فى التعليم العالى. كما تشير النتائج إلى أن معدلات البطالة الرسمية قد انخفضت بالنسبة لجميع المستويات وعلى الأخص حملة الشهادة الابتدائية. ويلاحظ أن أقل نسبة انخفاض كانت بين حملة الشهادات المتوسطة الأمر الذى يؤكد على عدم الارتباط بين مخرجات التعليم والطلب فى سوق العمل(١٥).

عدم مواءمة مخرجات التعليم

لا يمكن إنكار الجهود الحكومية المبذولة لتطوير نظام التعليم فى مصر، حيث حققت مصر تقدما كبيرا فيما يتعلق بانتشار التعليم بين الذكور والإناث على جميع المستويات التعليمية، حيث تحسنت نسبة الالتحاق فى الفترة من ١٩٧٠ إلى ١٩٩٧ حوالى ٥٠% فى المدارس الابتدائية و ١٧٥% فى المدارس الثانوية، وأكثر من ٢٠٠% فى التعليم العالى، كما أن معظم الأطفال قد تم إلحاقهم بالتعليم الأساسى (١٦).

إلا أن هذا الانتشار أو ارتفاع معدل الالتحاق جاء على حساب درجة ملاءمة أو اتساق نوعية الخريجين مع متطلبات سوق العمل. وعلى الرغم من أن الحكومة قد خصصت حوالى ٥% من الناتج المحلى الإجمالى لتعليم، إلا أن صيانة الأبنية التعليمية قد تدهور، وزاد معدل طالب/ مدرس، وانتشرت ظاهرة الدروس الخصوصية. وقد أدى ذلك بالإضافة إلى عوامل أخرى إلى تحول مجانية التعليم إلى شعار زائف، ناهيك عن أن هناك توسع مستمر فى التعليم الثانوى بشكله الحالى، وهى الفئة التى تتركز فيها البطالة بشكل رئيسى(١٧).

والسؤال المطروح هو كيف يمكن تفسير هذا القصور فى النظام التعليمى ؟ ويكمن مفتاح الإجابة عن هذا السؤال فى غياب الحوافز. نظرا لما عانته مصر طويلا من محدودية الخدمات التعليمية وعدم عدالة توزيعها، فقد كان طبيعيا أن تولى الدولة فى أوائل الخمسينيات اهتماما خاصا لتوفير التعليم للجميع، مع تخصيص نسبة كبيرة من الموارد لبناء المدارس، وتطوير المناهج، وتدريب المعلمين، وإدخال التكنولوجيا الحديثة إلى المدارس والفصول. وامتلكت الحكومة المرافق التعليمية وأدارتها، وأدارت العمليات التعليمية وأشرفت عليها.

وإذا كان هذا الأسلوب مناسبا فى الماضى، إلا أنه لا يتناسب مع آليات السوق الآن، كما أنه لا يشجع الأطراف المشاركة فى العملية التعليمية على تقديم خدمـات تعليمـية مرتفعة الجـودة. فمثلا لا يشجع النظام القائم المعلمين على الـتدريس داخل الفصول الدراسية، بل خارجها، ويرجع ذلك للعديد من الأسباب، لعل من أهمها(١٨):

١- انخفاض مستوى الرواتب وجمودها.

٢- عدم ارتباط ترقيتهم بمستوى أدائهم ومستوى أداء الطلاب.

٣- عدم وجود سياسة للثواب والعقاب.

٤- ارتفاع أجور التدريس خارج الفصول الدراسية(١٩).

٥- عدم ارتباط تقييم أدائهم بسياسة الحوافز(٢٠).

ويتشابه الوضع بالنسبة لحوافز الآباء والطلبة والمشرفين. فالآباء لا يشـاركون فى أنشطة المدرسة، أو اختيار المعلمين، وغالبا ما يضطرون لإلحاق أبـنائهم فى مدرسة بعينها حسب الموقع الجغرافى. وحتى إذا توافر لهم الاختيار بين عدة مدارس، فليست لديهم المعلومات الكافية عن مستوى الأداء فى كل منها.

ومع حرص الآباء على توفير أفضل مستوى تعليمى لأبنائهم يحدث توافق فى الحوافز بينهم وبين المعلمين من خلال اللجوء إلى الدروس الخصوصية. أما الطـلاب فيقتصـر دورهم على التركيز على حفظ المواد الدراسية لكى يحصلوا على درجات عالية تؤهلهم للالتحاق بفروع التعليم التى تحظى بالمكانة.

كمـا يفتقد الإداريـون إلى الحوافز لكى يقوموا بمراقبة وتنظيم وتطوير العملية التعليمية بالكفاءة اللازمة. هذا بالإضافة إلى ضعف مرتباتهم، وصعوبة تقيـيم مستوى أدائهم. ولكن المركزية الشديدة تمنحهم سلطات وصلاحيات واسعة فى مراقبة المدارس والتوسع فى بنائها، مما يزيد الفجوة بين المسئولين عن توفير

الخدمات التعليمية والمستفيدين الرئيسيين منها. كما تشجع هذه المركزية المعلمين مديرى المدارس على الاستجابة فقط لرؤسائهم دون مراعاة كافية لمطالب الآباء والطلاب، وتؤدى كذلك إلى صعوبة المراقبة والمحاسبة نتيجة لارتفاع تكلفة الحصول على المعلومات وتحليلها(٢١).

إلا أن ضعف الحوافز فى جانب العرض ليس مسئولا بشكل كامل عن انخفاض مستوى نوعية الخدمات التعليمية فى مصر، فهناك أسباب أخرى مثل ارتفاع كثافة الفصول، والتوسع فى التعليم ليضم أطفال الأسر الفقيرة الذين لم يكتسبوا مهارات كافية خلال مرحلة رياض الأطفال، هذا بالإضافة إلى أن تدهور مستوى التعليم يرجع إلى حجم تخصيص الموارد العامة وأسلوبه الذى يتحيز إلى التعليم العالى على حساب التعليم الأساسى(٢٢)، وهذا ما يوضحه الجدول التالى:

جدول رقم (٨)

يوضح نصيب الفرد من الإنفاق الحكومى على التعليم عام ١٩٩٦/٩٥

	نصيب الفرد من الإنفاق	
	بالجنيه	٪من نصيب الفرد من الناتج القومى الإجمالى
نصيب الفرد من الإنفاق الجارى: الابتدائى	٣٥٦	٩,١
الإعدادى	٥٢١	١٣,٤
الثانوى	٧٤٦	١٩,٢
العالى	٢٨١١	٧٢,٤
نصيب الفرد من الاستثمار الابتدائى	١٠٠	٢,٥
الإعدادى	١٢١	٣,١
الثانوى	١٦٥	٤,٢
العالى	٦٥٦	١٦,٨
نصيب الفرد من الإنفاق الكلى الابتدائى	٤٥٦	١١,٧
الإعدادى	٦٤٢	١٦,٥
الثانوى	٩١١	٢٣,٤
العالى	٣٤٦٧	٨٩,٢

المصدر: تقرير التنمية البشرية – مصر، عدة إصدارات.

وتستلزم المواءمة بين العرض والطلب على العمل، وتخفيف حدة البطالة اتخـاذ مجموعـة من التدابير بهدف تغيير هيكل الحوافز. ففى المدارس العامة، يجب تحفيز المعلمين من خلال تقديم المكافآت المالية والمعنوية المرتبطة بالأداء. كما يجب تشجيع الآباء على المشاركة فى الأنشطة المدرسية، واختيار المعلمين – إن أمكن. كما يجب القيام بإصلاحات لتدعيم المنافسة بين المدارس، مثلا من خلال السماح للطلاب باختيار المدارس التى يرغبون فى الالتحاق بها، وذلك بناء على المعلومات التى يجب أن توفرها وزارة التربية والتعليم.

وبالـرغم من أن اعتبارات الربح والمنافسة فى المدارس الخاصة تساعد على حل كثير من المشكلات التحفيزية السابقة، فإن هناك مسئولية على الحكومة فى الإشـراف على هذه المدارس لضمان توافر المنافسة العادلة، والمعلومات الدقيقة عن أداء المدارس، والتكافؤ فى الحصول على الخدمات التعليمية ، فضلا عن توفر حد أدنى من المناهج التعليمية لجميع الطلاب (٢٣).

كما أن وضع نظام لتراخيص مزاولة المهنة للمعلمين، مع رفع مستوى المعلم المادى الذى يطبق عليه هذا النظام من السياسات التى يمكن أن توفر المنافسة العادلة بين المعلمين حسب كفاءتهم. وأن يثاب الأفضل أداء ونتائج(٢٤).

ولا ننسى ضرورة إعادة النظر فى تخصيص اعتمادات أكثر للتعليم الأساسى، والاعتماد على جهود القطاع الخاص بشكل أكبر.

وبعد، تتضح الصورة جلية بأننا فى حاجة ماسة إلى إصلاح نظام التعليم فـى مصـر، وأن هذه الإصلاحات تتطلب وقتا وجهدا وصبرا وتكاتفا بين الجميع فى شراكات متعددة، فالتعليم الجيد هو مسئولية كل فرد فى المجتمع، هذا إذا أردنا رفع مستوى التعليم والحد من مشكلة البطالة فى مصر.

الهوامـش

١- سـميحة فـوزى: " سياسات الاستثمار ومشكلة البطالة فى مصر" ، ورقة عمـل رقـم (٦٨)، القاهرة: المركز المصرى للدراسات الاقتصـادية، مايو ٢٠٠٢، ص ١.

٢- لمزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع إلى:

- Nader Fergany: " A Characterisation of the Employment Problem in Egypt ", In: Heba Handoussa & Gillian Potter (Eds.): Employment and Structural Adjustment: Egypt in the 1990's, ILO, the American University in Cairo Press, 1991, p. 44.

- نـادر فـرجانى: " الـبطالة فـى مصـر – الأبعـاد والمواجهـة"، القـاهرة: مركز المشكاة للبحث، ديسمبر ١٩٩٩، ص ٢.

٣- المرجع السابق.

4- ILO: "Bulletin of Labor Statistics, Geneva: Author, 1989- 1, p. xv.

٥- رمـزى زكـى: " الاقتصـاد السياسـى للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسـمالية "، سلسلة عالم المعرفة رقم (٢٢٦)، أكتوبر ١٩٩٧، ص ٣٣.

٦- نادر فرجانى: البطالة فى مصر، مرجع سابق، ص ,٣

٧- رمزى زكى: الاقتصاد السياسى للبطالة، مرجع سابق، ص ,٣٥

٨- سميحة فوزى: سياسات الاستثمار ومشكلة البطالة فى مصر، مرجع سابق، ص ص٢-٣

٩- من هذه الدراسات:

- Ragui Assad: " The Employment Crisis in Egypt: Current Trends and Future Prospects ", In: K: Pfeifer (Ed.): Research in Middle East Economics, Greenwich, Conn.: JAI Press, vol. (2), 1997.
- Samir Radwan: " Toward Full Employment: Egypt in the 21stCentury", Cairo: the Egyptian Center for Economic Studies, Distinguished Lecture Series, No. (10), 1997.

- نجلاء الأهوانى: " الفقر والتشغيل وصنع السياسات فى مصر: الملامح العامة"، نحو تحقيق العمل اللائق بشمال أفريقيا، العدد الأول، مكتبة منظمة العمل الدولية، والفريق الاستشارى متعدد التخصصات لشمال أفريقيا، ٢٠٠١.

10- Keith Griffin: " Macroeconomic Reform and Employment: An Investment-Led Strategy of Structural Adjustment in Sub-Saharan Africa", Geneva: ILO, Discussion Paper No. (16), 1996.

١١- سـميحة فـوزى: سياسات الاستثمار ومشكلة البطالة فى مصر، مرجع سابق، ص ١٩.

١٢- نادر فـرجانى: آثـار إعادة الهيكلة الرأسمالية على البشر فى البلدان العربـــية، القاهرة: مركز المشكاة للبحث، أغسطس ١٩٩٨، ص ٢٨.

١٣- أحمد جلال: " التشغيل والبطالة فى مصر" ، آراء فى السياسة الاقتصادية، العدد رقم (١١)، يونيو ٢٠٠٢، ص ١.

14- Samir Radwan : " Employment and Unemployment in Egypt: Conventional Problems, Unconventional Remedies ", Working Paper No. (70), Cairo: the Egyptian Center for Economic Studies, August 2002, p.3.

15- Ibid., p. 9.

16- Ahmed Galal: The Paradox Of Education and Unemployment in Egypt, Working Paper No. (671), Cairo: ECES, March 2002, p. 6.

١٧- أحمد جلال: التشغيل والبطالة فى مصر، مرجع سابق، ص ٣.

١٨- المرجع السابق.

19- Ahmed Galal: The Paradox of Education and Unemployment, Op.cit., p. 8.

٢٠- رسمى عبد الملك رستم (باحث رئيسى): دراسة تقويمية لواقع الإدارة المدرسية فى التعليم الثانوى، البنك الدولى/ الاتحاد الأوروبى، وحدة التخطيط والمتابعة، القاهرة، نوفمبر ٢٠٠٢,

21- Ahmed Galal , Op.cit, p. 8.

22- Ibid., pp. 8-9.

٢٣- أحمد جلال: التشغيل والبطالة فى مصر، مرجع سابق، ص ٣,

٢٤- لمزيد من التفاصيل حول نظام منح تراخيص لمزاولة مهنة التدريس، يرجى الرجوع إلى:

- صلاح الدين عبد العزيز غنيم: نظم ومتطلبات مزاولة مهنة التدريس فى مرحلة التعليم الأساسى فى مصر، القاهرة: المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، يونيو ٢٠٠٢، ص ص ١٥١- ١٥٩.