

تعليق

الدكتور عمر ومحمى الدين . على بحث ولم كلاً تانوف ود . ممدوح صالح
ود . محمد إسماعيل ود . نادية مكارى

يلعب تخطيط القوى البشرية دوراً أساسياً وفعالاً فى عملية التخطيط للتلمية الاقتصادية والاجتماعية . ولا يقتصر دور تخطيط القوى البشرية على صياغة ميزان القوى العاملة للتعرف على نمط إستخدام الموارد البشرية المتاحة فحسب ولا على التنبؤ بحجم المطلوب من القوى العاملة بتركيبها المهنى فى المستقبل ومن ثم وضع السياسات والبرامج اللازمة لهذا الغرض وذلك لتقاضى الاختناقات التى يمكن أن تحدث فى بعض أنواع المهن والمهارات من ناحية أو الفقد والضياع المتمثل فى وجود فائض من المعروض من مهسنه ومهارات أخرى . ذلك أن تخطيط القوى البشرية يمتد ليشتمل بالمعنى الواسع كافة السياسات والاجراءات التى من شأنها أن تؤدى إلى الإستخدام الأمثل للموارد البشرية ، الحاضر والمستقبل على أن يكون معيار الأمثلة هو الوصول إلى أكبر عائد اجتماعى ممكن من استخدام هذا المورد . وتخطيط القوى البشرية يتميز بارتفاع درجة حساسية بالنسبة لتخطيط الاستثمار وما ينتج عنه من تأثير على هيكل الانتاج من ناحية ومن ناحية أخرى يتأثر بسياسة التعليم والتدريب . ومن هنا كانت أهمية المحاولة المقدمة فى البحث المعروض على حضراتكم حول تقدير الطلب على القوى العاملة فى مصر لأغراض تخطيط التعليم والتدريب . ذلك أن مصر لم تحظ منذ أن بدء الأخذ بأسلوب التخطيط الشامل فيما بوجود خطه متكاملة لاستخدام القوى البشرية كجزء من خططها القوية . ومن هنا عانى الاقتصاد المصرى دائماً من الاثار الناجمة عن الانفصال التام بين السياسات التى من شأنها أن تؤثر على استخدام القوى البشرية والسياسات التى من شأنها أن تؤثر فى المعروض من هذه القوى . وتأقى الأهمية الأخرى لهذه الدراسة من حيث توقيتها . ذلك أن التغييرات الجوهرية التى أصابت الهيكل الأقتصادى المصرى خلال

السبعينات قد انتجت آثار بعيدة المدى على سوق العمل كان من شأنها تغيير العروض التي استند إليها الباحثون المصريون في تحليلاتهم لسوق العمل في الستينات .

والدراسة المعروضة علينا اليوم يمكن أن تقسم إلى قسمين أساسيين أما القسم الأول فيعالج تقدير الطلب على القوى العاملة في المدى المتوسط والطويل بتركيبها المهني في حين يعالج القسم الثاني ترجمة هذا الطلب إلى تقديرات للعرض أو الأنتاج من أعداد الخريجين من مستويات التعليم والتدريب المختلفة ومعاملة مقارنة نمط الإنتاج المطلوب بأنماط الإنتاج الحالية للهيكل التعليمي السائد . ولن نتعرض في تعليقنا إلى مناقشة النتائج الكمية التي إنتهت إليها الدراسة من حيث تقدير حجم المطلوب أو العروض من القوى العاملة بتركيبها المهني . ذلك أن التقديرات الكمية لحجم الطلب يمكن أن تتغير بتغير الفروض التي قام عليها التقدير . فالدراسة تستند أساسا إلى تقديرات وزارة التخطيط للقوى العاملة على مستوى النشاط الاقتصادي حتى نهاية الثمانيات . ثم تقوم بعد ذلك بتقدير التركيب المهني لهذه العمالة المتوقعة على مستوى النشاط ، وذلك دون بيان الفروض التي استندت إليها الوزارة في تقديراتها . كما أن الدراسة خلو من بيان المقارنة بين معدلات نمو العمالة الاجمالية على مستوى النشاط الاقتصادي (جدول ٢) ومعدلات النمو في الماضي حتى يمكن أن نتساءل عن الاختلاف بين هذه المعدلات والأسباب المشوثة عنها هل ترجع إلى طبيعة ونمط هيكل الاستثمارات المتوقع ، أم إلى معدلات التطور التكنولوجي وما يمكن أن يحدثه ذلك من آثار على عملية الاحلال بين عوامل الإنتاج المستخدمة . وتقديرات الوزارة كما يبدو تنوءات خطية بسيطة لا يمكن الارتكاز إليها بصورة أساسية كما أنها عرضه للتغير نتيجة للتغير في استراتيجية الانماء وما تحويه من أنماط مختلفة لتوزيع الاستثمار .

لذا فإن تعليقنا سوف ينصب في الأساس على المنهجية التي إستندت إليها الدراسة في تقدير التركيب المهني للعمالة على مستوى النشاط في المستقبل . ويمكن أن نشير في هذا الددد إلى الملاحظات التالية :

أ - إستند تقدير التركيب المهني للعمالة المتوقعة في المدى المتوسط والمدى الطويل على التوزيع النسبي للمهن المختلفة داخل كل نشاط سنة ١٩٧٦ بناء على بيانات وزارة القوى العاملة واسقاط هذا التوزيع (بعد إجراء بعض التعديلات عليه في بعض الحالات) على تقديرات القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي

لبيانات وزارة التخطيط . وهذا المنهج يشوبه عيوب واضحة لعل أهمها أن حجم العمالة السائدة سنة ١٩٧٦ وتركيبها المهني لا تعكس الاحتياجات الفعلية سواء من حيث حجم القوى العاملة بصورة عامة أو من المهن المختلفة داخل كل نشاط . ذلك أن التركيب المهني للنشاط الاقتصادي وما يعكسه من معاملات يعكس كل تراكمات السياسات الخاطئة في الماضي بالنسبة لسياسة استخدام القوى البشرية وهذا الأمر كان سيتطبق تماما لو استخدمت نتائج تعداد سنة ١٩٧٦ حيث أشار الباحثون إلى أسفهم لعدم حصولهم على نتائج عند الدراسة) . ذلك أن هذا البيان يحمل فيه طياته كافة الاختلالات القائمة في استخدام القوى البشرية في كل القطاعات سواء من حيث وجود الاختناقات في بعض المهن والفوائض في البعض الآخر . هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن استخدام التوزيع النسبي للمهن طبقا لبيانات . سنة ١٩٧٦ في عملية التنبؤ للمستقبل يستبعد تماما تأثير عملية التراكم الرأسمالي والتغير التكنولوجي على هذا التوزيع النسبي وهما يتغيران ومن المتوقع أن يحدثا تغيرات جوهرية على المعاملات الفنية لمصفوفة العمالة . وقد كان يمكن حتى باستخدام بيانات وزارة القوى العاملة الخاصة بتوزيع العمالة على مستوى النشاط الاقتصادي على تركيبها المهني أن تحول هذه المعلومات إلى مصفوفة للمعاملات الفنية لإستخدام العمالة عن طريق الاستعانة بارقام الانتاج الاجمالي للقطاعات المختلفة الواردة في الدراسة بحيث أن الخلية في هذه المصفوفة توضح العامل الفني للمستخدم من المهنة بالنسبة للوحدة من الناتج . ومن ثم كان يمكن باستخدام هذه المصفوفة التدقيق في بيانات وزارة التخطيط الخاصة بتوقعات العمالة على مستوى النشاط الاقتصادي كخطوة أولى وذلك عن طريق هذه المصفوفة في بيانات الانتاج للقطاعات المختلفة كما توقعها وزارة التخطيط في الخطط المستقبلية .

ب . حيث أن هذه الدراسة هي جزء من دراسة أعم قدمت إلى وزارة التربية والتعليم حتى تهتدى بها في رسم سياستها للتعليم والتدريب فإنه كان من الممكن الالتجاء إلى منهاج أكثر تقدما للتنبؤ بحجم القوى العاملة وهيكلها المهني في المستقبل . والأدب الاقتصادي يزخر بنماذج تخطيط القوى البشرية التي تختلف مستوياتها تعقيدا وتبسيطا . والتي يمكن الاستناد إليها في تخطيط القوى البشرية حتى في حدود البيانات المتاحة عن القوى العاملة في مصر . وقد كان من الممكن للدراسة أن تبدأ بمصفوفة القوى العاملة طبقا لتعداد سنة ١٩٦٠ (الجدول الثالث والثلاثين في الجزء الثاني من الـ

الجداول العامة). ثم تقوم باستخدام أرقام الانتاج للقطاعات الانتاجية التي شملتها المصفوفة بتحويلها إلى مصفوفة للمعاملات الفنية لاستخدام القوى العاملة بحسب تركيبها المهني، على أن تكون الخطوة التالية هي تعديل هذه المعاملات باستخدام أحد النماذج المبسطة للنمو المشتملة عدالة للانتاج. وذلك باستبعاد أثر التراكم الرأسمالي والتطور التكنولوجي ومن ثم حساب الزيادة في الانتاج الراجعة الى القوى العاملة، أي انتاجية العمل خلال الفترة ١٩٦٠-١٩٧٦، على أن يتم الالتجاء لارقام الانتاجية لتعديل هذه المعاملات وبالتالي يعاد تقدير حجم الطلب على القوة العاملة بتركيبها المهني سنة ١٩٧٦ ويتم مقارنة ذلك بأرقام التعداد أو بيانات وزارة القوة العاملة وبالتالي يمكن التعرف على أوجه الاختلاف القائمة في الهيكل المهني السائد، كما يمكن استخدام المعاملات الفنية المعدلة للتنبؤ بكل من حجم القوى العاملة على مستوى النشاط الاقتصادي كذلك تركيبها المهني لأي مستوى من مستويات التفصيل في المستقبل. ليس غريباً إذن أن تشير الدراسة المقدمة إلى أن هامش الخطأ في التقديرات تصل إلى ٢٠٪ وهو في تقديري في حدود الارقام المقدرة يقصر عن تقدير حقيقة هامش الخطأ.

ج- لا يمكن لأية دراسة خاصة بتقدير حجم الطلب والعرض للقوى العامل بتركيبها المهني في المستقبل أن تتم بمعزل عن هيكل الأجور السائد وتوقعاته في المستقبل ذلك أن الاختلافات السائدة اليوم في هيكل الأجور (ومن الدخول في بحث أسبابها) تلعب دوراً أساسياً في نمط توزيع استخدام الموارد المتاحة من القوى البشرية بين القطاعات الانتاجية المختلفة وبين الداخل والخارج، كذلك فإن تطورات هيكل الأجور في المستقبل سوف تعكس أثارها بشكل واضح على دوال الأفراد التفصيلية الخاصة باختيار نوع المهن والتخصصات والمهارات. هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن أية دراسة لتقدير الطلب والعرض للقوى العاملة بتركيبها المهني في المستقبل لا يمكن أن تتناسى اعتبارات حاجة السوق العربية وتأثير ذلك على هيكل العمالة في الداخل. إذ بلغت حجم العمالة المصرية في البلاد العربية ما يقرب من المليون وقد كان لعملية هجرة العمالة المصرية أثارها البالغة على الاختناقات السائدة في الداخل في بعض نوعيات المهن والمهارات كما انعكست أثارها بشكل واضح على هيكل الأجور السائد في مصر كما هو واضح في قطاع البناء والتشييد.

د - لاشك أن الدراسة تعتبر مؤشرا هاما لنوعيات المهن المتوقع احتمال زيادة الطلب عليها . كما أن أهم النقاط التي أوضحتها هذه الدراسة هي المقارنة من هيكل الانتاج الحالى لنظامنا التعليمى وهيكال الانتاج المرغوب فيه لمقابلة احتياجات الطلب وما يرتبط بذلك من ضرورة إعادة النظر فى البناء التعليمى ومنتجاته . ذلك أن استمرار نط الانتاج الحالى لبناشنا التعليمى سوف يترتب عليه بالضرورة إستخدام جزء القوى البشرية الحاصلة على مؤهلات عليا فى مهن واعمال لا تحتاج الا إلى مؤهلات فنية متوسطة وهو ما يشكل مثلا واضحا للفقد والضياع فى الموارد وعدم الاستخدام الأمثل لها ليس فقط من حيث أن حجما أقل من نفقات التعليم والتدريب فان يمكن أن ينتج نوع وحجم القوى العاملة المطلوبة ولكن الفقد إنما سيبقى فى طول فترة التفرخ التى يحتاجها تكوين رأس المال البشرى من التخصصات ذات المؤهلات العالية .