

الباب الثالث

التعليم وفائض العمالة

الفصل الاول

التعليم وفائض العمالة في الدول النامية

سبق أن بينا من خصائص هيكل العمالة في الدول النامية وجود بطالة المتعلمين خاصة في المدن ، كما أوضحنا أن من بين هذه الخصائص ندرة فئات معينة من القوى العاملة وهي العمالة الماهرة الاشرافية برغم وجود فائض العمالة على نطاق واسع ، ومن هنا فان التطرق الى علاقة التنظيم بالقوى العاملة ومدى امكانية استخدام التعليم للتأثير على نوعية وهيكل العمالة في الدول النامية يعتبر امرا ضروريا في مجال دراسة مشكلة فائض العمالة . كما يتطلب الامر كذلك معرفة تأثير التعليم على الانتاجية لعنصر العمل وما اذا كان الانفلاق على التعليم له ما يبرره اقتصاديا ، ثم نتطرق الى دور عملية تخطيط التعليم ليوافق متطلبات العمالة في الدول النامية ودرها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية

المبحث الاول

تطور التعليم في الدول النامية

لقد تطور التعليم في الدول النامية تطورا كبيرا في ربع القرن الماضي ، وقد ظهر ذلك في نمو نسبة المتحقين بالتعليم كنسبة مئوية من السكان في عمر معين حسب المرحلة التعليمية ، حيث ارتفعت هذه النسبة في المرحلة الابتدائية من ٥٤٪ الى ٧٧٪ بالنسبة لمجموعة الدول النامية ذات الدخل المنخفض (اقل من ٣٦٠ دولار في السنة للفرد) ومن ٨١٪ الى ٩٧٪ بالنسبة لدول الدخل المتوسط بصفة عامة بين عامي ١٩٦٠ و ١٩٧٧ ، مع وجود تفاوت كبير بين هذه الدول : فقد ارتفعت النسبة من ١٠٪ لتصبح ٧١٪ في نيبال ومن ٩٪ الى ٤٤٪ في الصومال ومن ٥٪ الى ٢٣٪ في النيجر ، ومن ٧٨٪ الى ١٥٥٪ في الكونغو (١) وهذه نسب مرتفعة لعدد المقيد في المرحلة الابتدائية بالنسبة للسكان في سن التعليم الابتدائي (٦ - ١١ سنة تقريبا) وتظهر الاحصائيات أن عدد التلاميذ في المرحلة الابتدائية يزيد عن عدد الاطفال في سن التعليم لهذه المرحلة التعليمية بسبب التحاق اطفال اصغر او اكبر من السن المقررة رسميا ، وهي ظاهرة منتشرة في كثير من الدول النامية حيث تبلغ نسبة عدد المتحقين عام ١٩٧٧ في فيتنام ١٤١٪ ،

وفي توجو ١.٠٦٪ وفي كينيا ١.٠٤٪ ، ١١٩٪ الكاميرون ، ١.٣٪ في سوريا . بينما انخفض عدد التلاميذ المقيدين في المرحلة الابتدائية بالنسبة للدول الصناعية من ١١٤٪ عام ١٩٦٠ ليصبح ٩٨٪ فقط عام ١٩٧٧ ، وربما كان ذلك لوصول هذه الدول الى مرحلة التعليم الشامل للسكان في مراحل تاريخية سابقة .

واذا كانت هذه النسب المثوية تعكس النمو الكبير لعدد المقيدين في المرحلة الابتدائية ، الا ان الاحصاءات تعكس ايضا ان نمو التعليم للاناث اعلى من هذه المتوسطات للذكور ، فقد ارتفعت نسبة الاناث المقيدين في المرحلة الابتدائية من ٣٧٪ الى ٦٤٪ في عامي ١٩٦٠ ، ١٩٧٧ على التوالي في دول الدخل المنخفض بينما ارتفعت النسبة للذكور من ٧٢٪ الى ٩٠٪ في نفس الفترة ، وان ظلت نسبة المقيدين من الاناث تقل عن متوسط النسبة للجنسين السابق الاشارة اليها سواء بالنسبة لدول الدخل المنخفض او دول الدخل المتوسط ، في حين ان نسبة المقييدات من الاناث والمقيدين من الذكور في المرحلة الابتدائية في الدول الصناعية واحدة تقريبا ، مما يدل على تخلف تعليم الاناث عن تعليم الذكور وربما يرجع ذلك الى عوامل اجتماعية بحيث ترتفع نسبة تعليم الاناث مع تغير التقاليد الاجتماعية وتطور دور المرأة في المجتمع . ففي المملكة العربية السعودية تطور تعليم المرأة في لعقدين الماضيين بدرجة كبيرة اذ اصبحت نسبة المقييدات من الاناث في المرحلة الابتدائية من عمر معين ٤٥٪ عام ١٩٧٧ بينما كانت النسبة لا تتجاوز ٢٪ فقط عام ١٩٦٠ (١) .

ويظهر تأثير زيادة نسبة المقيدين في المرحلة الابتدائية على عدد المقيدين في مراحل التعليم اللاحقة فيما بعد ، بحيث لا يقتصر التطور في التعليم على المرحلة الابتدائية وحدها ، وقد ظهر ذلك بالفعل في زيادة عدد المقيدين في مراحل التعليم الثانوي والتعليم الجامعي . ولكن تشير الاحصاءات بالنسبة للتعليم العالي بصفة خاصة الى انخفاض نسبة عدد طلاب التعليم العالي الى السكان في عمر (٢٠ - ٢٤) فقد كانت بالنسبة لدول الدخل المنخفض ٢٪ عام ١٩٦٠ ثم ارتفعت الى ٤٪ فقط عام ١٩٧٧ ، ولم تتجاوز النسبة في دول الدخل المتوسط ١١٪ عام ١٩٧٧ بعد ان كانت ٤٪ عام ١٩٦٠ ، وهي نسب متدنية جدا اذا قورنت بعدد طلاب التعليم العالي في الدول الصناعية حيث بلغت ١٧٪ و ٣٦٪ في اعوام ١٩٦٠ ، ١٩٧٧ على التوالي . ولان مشكلة العمالة في الدول النامية تتركز في ندرة الفنيين والعمال الماهرة فان احصاءات التعليم الثايوى تكتسب اهمية خاصة بالنسبة لينا : وتسير

هذه الاحصاءات الى أن نسبة المقيدین بالتعليم الثانوی الى مجموعة السكان في سن هذا النوع من التعليم ارتفعت من ١٤ / عام ١٩٦٠ لتصبح ٢٤ / عام ١٩٧٧ في دول الدخل المنخفض وفي الدول ذات الدخل المتوسط ارتفعت من ١٧ / الى ٤٠ / في نفس الفترة . بينما كانت هذه النسبة في الدول الصناعية ٦٨ / ثم ارتفعت الى ٨٧ / على التوالي وهي نسبة مرتفعة وتبين التفاوت الكبير بين الدول النامية والدول الصناعية في قدرة النظام التعليمي في كل منها على توفير العمالة الفنية ، خاصة اذا أخذنا في الاعتبار أن نسبة كبيرة من طلبة التعليم الثانوی في الدول الصناعية لا تلتحق بالتعليم العالي مما يخلق كوادرنية متوسطة للقطاع الصناعي وفوء التعليم الثانوی الفني في هذه الدول ، وهو ما تحتاج اليه الدول النامية بالتحديد .

وتشير هذه الارقام الى تزايد القدرة الاستيعابية لنظم التعليم في الدول النامية حيث لم تقتصر قدرتها على استيعاب من هم في سن التعليم الابتدائي وانما تجاوزت الى استيعاب اعداد اضافية لتزيد نسبة المقيدین عن هم في سن الالتحاق بهذا النوع من التعليم وهذه ظاهرة ايجابية لنشر التعليم في هذه الدول التي تنخفض فيها نسبة المتعلمين البالغين ، حيث تبلغ ٢٨ / في المتوسط بالنسبة لدول الدخل المنخفض عام ١٩٧٧ وقد تصل ١٠ / فقط في بعضها مثل اثيوبيا ومالي والسنغال ، كما تصل نسبة التعليم بين البالغين في دول الدخل المتوسط عام ١٩٧٧ الى ٧١ / ولكنها تنخفض عن هذا المتوسط في مصر لتصل ٤٤ / وفي اليمن الشمالي ١٢ / و ٢٠ / في ساحل العاج ، والجدير بالذكر أن نسبة المقيدین في التعليم الابتدائي في اليمن الشمالي تصل الى ٤٣ / بالنسبة للذكور و ٦ / فقط للاناث ممن هم في سن الالتحاق بهذا التعليم مما يدل على استمرار انخفاض نسبة المتعلمين في مثل هذه الدول مستقبلا .

ان التقدم في التعليم في الدول النامية والذي ظهر في السبعينات الاخيرة قد انعكس اثره على حجم النفقات التي تنفقها هذه الدول على التعليم إذ ارتفعت من ٢٠٤ / الى ٤ / من اجمالي الناتج القومي بين عامي ١٩٦٠ و ١٩٧٧ (١) ، ولكن هذه النفقات يمكن أن تكون اقل لو كانت نسبة الالتحاق بالتعليم اقل مما هي عليه فعلا في الدول النامية

كما سبق وأن بيناها ، بحيث احتاج الامر الى اتفاق ١٧ ٪ من اجمالي الناتج القومي في السبعينات لمواجهة نسبة تصل في المتوسط في الدول النامية للالتحاق بالمدارس الابتدائية الى ٧٠ ٪ وقد وصلت النفقات الى ٣ ٪ من مجموع الناتج القومي في الدول التي حققت نسبة تصل الى اكثر من ٩٠ ٪ للالتحاق بالتعليم وهذه النفقات لا تشمل غير النفقات الحكومية على التعليم ولا تأخذ في الاعتبار النفقات التي تتحملها الاسر مباشرة كنفقات لتعليم ابنائها ، حيث تتراوح بين ٦ - ١٨ ٪ في ماليزيا تبعا لمستويات الدخل اذ تزيد كنسبة مئوية كلما انخفض دخل الاسرة ، وهذه النفقات تمثل تكاليف الكتب ورسوم القيد والامتحانات والملابس المدرسية وغيرها ، وهذه التكاليف لا تأخذ في الاعتبار الدخل المضحى به الذي كان يحصل عليه الطالب لو انه عمل بدلا من الالتحاق بالتعليم (١) .

جدول رقم : ١٩

نسبة الانفاق التعليمي من مجموع الدخل القومي (٪)

مجموعة الدول	السكان	٦٠	٦٥	٦٨	٦٩	١٩٧٠
العالم	١٠٥	٤٧	٥٠	٥١	٥٢	٥٢
الدول المتقدمة	٣٤	٣٧	٤٩	٥٢	٥٤	٥٤
الدول النامية	٦٦	٢٤	٣١	٣١	٣٢	٣٢

المصدر : د. عبد الباسط محمد حسن - التنمية الاجتماعية - مكتبة وهبة - القاهرة ١٩٧٧ - ص ٣٣ .

جدول رقم : ٢٠

حجم الانفاق على التعليم والصحة والدفاع (نسبة مئوية من الناتج القومي)

مجموعة الدول	التعليم	الصحة	الدفاع	المعونة
الدول الصناعية	٥٩	٣٠	٥٦	٣٣
الدول النامية	٢٧	١٠	٥٩	—

البنك الدولي - تقرير عن التنمية في العالم - واشنطن - أغسطس ١٩٨٠ .

المبحث الثاني

اهمية التعليم لاقتصاد فائض العمالة

التعليم هو تزويد الشخص بالمعلومات الجديدة وتفسيرها التي تنطق بالعلوم المختلفة من اساية وعلمية بهدف مساعدة الفرد على حل المشاكل التي تعترضه وتواجهه في مسيرة الحياة ، اذن فالتعليم عبارة عن عملية لنقل المعرفة من جيل الى الجيل الذي يليه وتحصيل المعارف والمعلومات عن العلوم المختلفة . وهذا يتطلب شروط لدى الفرد المتعلم تنحصر في الرغبة لديه والقدرة فضلا عن اتاحة الفرصة والتوجيه من الآخرين (١) .

اما التدريب فهو يعنى تزويد الشخص بالمعلومات اللازمة لادائه المهنة التي يزاولها ، فهو يرتبط بعمل الشخص ويهدف الى قيام الفرد بتحسين اداء العمل والافادة من طاقته ومهاراته الطبيعية وصقل مواهبه ، وما دام يرتبط بالعمل فانه يهدف ايضا الى رفع الكفاءة الانتاجية للعامل ولا يتوقف عند سن معينة وانما يستمر طوال العمر الانتاجي للشخص ، ويختلف التدريب عن التعليم في ان التعليم يتميز بالشمول رغم وجود التخصص في التعليم بعد ما يكتسب الفرد القدر الكافي من التعليم العام الذي يؤهله للتخصص فيما بعد في مهنة معينة او بلاحرى في فرع معين من فروع المعرفة الانسانية ، اما التدريب فانه يركز على هذا التخصص في اداء العمل ذاته ، فهو يرتبط بالخبرة العملية وتنمية القدرة لدى الافراد على ممارسة العمل ، ومع هذا الاختلاف بين التعليم من ناحية والتدريب من ناحية اخرى الا ان كلاهما يرتبط بالانسان وقدراته ويؤثر على مستوى الانتاجية كما سنرى ومن ثم يرتبط بسياسة العمالة .

وبرغم ان اداء بعض الاعمال لا يتطلب التعليم العام . الا انه مع اعتد للوظيفة الانتاجية تتعاضد اهمية التعليم العام ليصبح ضرورة وشروطا اوليا لقدرة الفرد على اكتساب المهارات الخاصة بأداء العمل من طريق التدريب المتخصص وضاق المجال امام توارث المهنة بان يتعلم الابن في حرفة ابيه منذ الصغر على النحو الذي كان سائدا من قديم .

يمثل التعليم بصفة عامة احد العناصر الهامة في سياسة العمالة ،

(١) د. منصور احمد منصور : تعظيم القوى العاملة بين النظرية والتطبيق - وكالة المطبوعات - الكويت - ١٩٧٥ - ص ١٥٨ .

وهو أحد الجوانب في هذه السياسة التي وضع ان تنمية القوى العاملة ذات وجهين : فهو عنصر هام من أجل التنمية وفي ذات الوقت فهو مطلوب لذاته لتنمية الانسان ، فهو حاجة ملحة للحاضر وهو أيضا استثمار للمستقبل .

فتؤدي المعرفة العلمية بصفة عامة الى تغيير في القيم والتقاليد السائدة في المجتمع حيث يكتسب الفرد من خلال التعليم القدرة على التفكير المنطقي المنظم وهذا بدوره له اثر كبير على كفاءة القوى العاملة وتنميتها ، اذ تزيد القدرة على التدريب العملي والاستفادة منه كلما ارتفع المستوى العلمي للمتدرب ، ويتوقف نجاح المتدرب على مدى المامه بالقراءة والكتابة التي تساعده على قراءة كتيبات الآلات والمعدات التي تشرح طرق عملها وتشغيلها . كما ان التعليم يزيد من قدرة الفرد على تقبل الافكار الجديدة واتباع نظم العمل ويعتبر أساسا للتقدم في سبيل اكتساب الخبرة العملية بطريقة أسرع وأفضل ، وسوف نبين فيما بعد اثر التعليم على انتاجية العامل .

ان عنق الزجاجة بالنسبة للدول النامية هو ندرة العمالة الفنية الماهرة ، ولاشك ان ثمة ترابط كبير بين درجة المهارة العمالية ومستوى التحصيل العلمي للعامل بحيث يعتبر وصول العامل إلى مستوى تعليمي معين كمعيار لتصنيفه كعامل ماهر . وتعتبر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ان العامل ماهر عندما يكون مستوى تحصيله العلمي مقابلا على الأقل لمرحلة التعليم الاعدادي ، أي اذا اتم العامل ثمان سنوات في التعليم (١) . ان التدريب خارج المدارس هو بالتأكيد عامل مهم في اكتساب مختلف المهارات وخصوصا بالنسبة للعمال البدويين ، إلا ان التدريب خارج المدرسة ينشأ بصفة أساسية أثناء العمل ، ولذلك فهو لا يكون ملائما عندما يحدث تقدم فني سريع وتغير في طرق الانتاج يحتاج الى تدريب من نوع خاص ، كما ان بعض المهارات لا يسهل اكتسابها لانها تفترض مستوى تعليمي معين للاستفادة من التدريب المخصص لها ، ولذلك تبدو أهمية التعليم في مثل هذه الحالات .

ان تعليم المرأة من ناحية أخرى يساهم في زيادة معدلات نمو القوى العاملة بالدول النامية نظرا لان تعليمها يسير بخطى سريعة في هذه الدول فتجاوز سرعة تعليم الذكور ، لان التطور الاجتماعي في هذه الدول

الذى حققه أخيراً أدى إلى اعتبار التعليم حقاً للمرأة من وجهة النظر
سياسية للمساواة بينها وبين الرجل . وهذا لا شك فيه إن هذا الاتجاه
سوف ينعكس بصورة متزايدة في معدلات دخول المرأة إلى سوق العمل
وزيادة المعدل العام لهذا النمو مما يؤدي إلى تفاقم مشكلة فائض العمالة .
لقد حققت المرأة في الدول الصناعية حقها في التعليم منذ زمن بعيد
بحيث استقر معدل نمو القوى العاملة فيها عند مستوى ثابت تقريباً
ومتوازن مع معدل الزيادة في السكان ، أما بالنسبة للدول النامية فإن
تعليم المرأة بدأ متأخراً وهذا ما انعكس على ارتفاع نسبة القيود من
الاناث في مراحل التعليم المختلفة حديثاً وإطراد الزيادة السنوية في
نسبة القيد . أن تأثير ذلك على القوى العاملة يظهر في هيكل العمالة في
هذه الدول وارتفاع نسبة الاناث بين القوى العاملة ومزاحمة الرجل في
الحصول على فرص العمل المتاحة مما يزيد من صعوبة تحقيق هدف
استيعاب فائض العمالة ، بل وقد يرفع من معدل البطالة خاصة بين
المتعلمين نظراً لأن المرأة لا تدخل مجال العمل المهنى والفنى ومجال العمالة
المهنية الاشرافية وإنما تركز على وظائف معينة في مجال الإدارة أو تشغيل
الأجهزة المكتبية مثل التلكس أو الطباعة على الآلة الكاتبة (١) .

وهناك تأثير لانتشار التعليم على هيكل العمالة من حيث تغيير توزيع
العمالة على المهن المختلفة تبعاً لبرامج التعليم المتاحة في الدولة ، بحيث
يمكن أن يخدم النظام التعليمى سياسات العمالة بتوفير الاحتياجات من
المهن ، وفي نفس الوقت يمكن أن يزيد النظام التعليمى من مشكلة فائض
العمالة إذا لم تكن خطط التعليم متمشية مع الاحتياجات المخططة من
القوى العاملة فتزيد البطالة السافرة بين ذوى المؤهلات التى يزيد
العرض فيها عن الطلب ، ومشكلة الدول النامية تبدو في هذه الحالة
من خلال انتشار مبادئ المساواة الاجتماعية بأسرع مما حققه الاقتصاد
من نمو لاستيعاب الخريجين (٢) . أن التعليم كحق للمواطنين دفع
الحكومات إلى الاستجابة إلى الضغوط الاجتماعية من أجل توفير فرص
التعليم للجميع ، فيتم التوسع في خدمات التعليم دون النظر في أغلب
الاحيان إلى متطلبات سوق العمل ، وتركز التوسع في مجالات التعليم
الأقل نفقة لاتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن وخاصة في الدراسات الأدبية

Mabro, Robert & Samir Radwan : The Industrialization of Egypt 1939-1973 — policy and performance. Clarendon Press. Oxford — London 1976, P. 31.

Seers, Dudley and Leonard Joy : Development in a Divided World. Penguin Books Ltd. Harmonds Worth, Middlesex, England. 1971, P. 85.

والنظرية والتي لا تخدم الاهداف الاقتصادية ولا تستجيب لاحتياجات خطط التنمية . وثمة عوامل اجتماعية ساهمت في تفضيل الافراد لنوع التعليم الذي يريدونه ، فما زالت بعض الطبقات الاجتماعية في الدول النامية تنظر لبعض الاعمال اليدوية على انها ادنى مستوى مما اثر على تفضيلها لنوع معين من التعليم والابتعاد عن التعليم الفني المتوسط الذي يوفر العمالة الماهرة . ولا شك أن هذه العوامل وراء ظاهرة فانفس العمالة من المتعلمين وندرة العمالة الماهرة .

للتعليم اهميته ايضا في غرس الاستعداد لدى الافراد للهجرة : سواء الهجرة الداخلية الى مناطق جغرافية اخرى او الهجرة الى دول اجنبية بحثا عن العمل ، فالتعليم ينمى لدى الافراد القدرة على التكيف مع مجتمعات جديدة ويمدهم بأفكار صحيحة عن المجتمعات الاخرى ، كما انه يدفعهم الى الطموح والبحث عن فرص الحياة الافضل ، وتظهر الاحصاءات هذه الحقيقة بجلء حيث بلغت نسبة المهاجرين الى الخارج من مصر بفرض العمل من بين خريجي الجامعات ٢٨٢٪ من مجموع المهاجرين للعمل عام ١٩٧٣ ، بينما لم تتجاوز نسبة من لا يحملون اية مؤهلات ٦٨٪ ونسبة من يحملون مؤهلا يقل عن الاعدادية ١٦٪ فقط في نفس السنة ، وهذه النسبة الاخيرة تقل عن نسبة حاملي الدكتوراه المهاجرين للعمل بالخارج التي بلغت ٢٨٪ عن نفس السنة، وهو امر يدعو للدهشة ويحتاج الى تفسير بالنسبة لحالة مصر ، ولن كان يؤيد حقيقة أن التعليم يزيد من الطموح والاستعداد للهجرة (١) .

ويعتبر النظام التعليمي مسئولا ايضا عن التغيرات التي تحدث في هيكل العمالة في بعض الدول النامية التي تعتمد على العمالة الاجنبية على نطاق واسع وخاصة العمالة الماهرة التي لا تتوفر في هذه الدول من العمالة الوطنية بسبب نمو الطلب عليها بمعدل يزيد عن قدرة النظام التعليمي على توفيرها ، ويبدو هذا في حالة الدول ذات الفائض من البترول والتي تستقدم اعدادا كبيرة من الخارج لمواجهة الطلب الذي تتطلبه خطط التنمية الاقتصادية الطموحة في هذه الدول ، مما يؤثر على هيكل العمالة وتوزيع العمالة طبقا للمهن بحسب الجنسية ، ويخلق تفاوتات في مستويات الاجور السائدة بحسب جنسية العمالة المستخدمة، وغالبا ما تتركز العمالة الوطنية في القطاعات التقليدية والوظائف الادارية في القطاع الحديث . وربما يؤدي تشجيع العمالة الوطنية الى وضع

جداول للاجور خاصة لهم تتميز بارتفاع مستواها عما هو سائد بالنسبة للاجانب الذين يشغلون وظائف من نفس المستوى المهني ولهم نفس التأهيل العلمى مما يكون له اثر سىء على الحافز على التعليم فلا يقبل الوطنيون على التعليم العالى والفنى الذى تتطلبه خطط التنمية ، ولذلك يجب وضع ذلك فى الاعتبار عند دراسة مستويات الاجور بصفة عامة فى مثل هذه الدول التى تعتمد على العمالة المستوردة .

ان سياسات التعليم والتدريب لا تؤثر فقط على القوى العاملة من حيث نوعية هذه القوى وكفاءتها ولكنها تؤثر ايضا على سرعة نمو القوى العاملة . ذلك ان التعليم والتدريب يؤخر دخول الافراد الى القوى العاملة وكلما ارتفع المستوى التعليمى للشخص او بمعنى آخر كلما اتاحت للافراد فرص للتعليم الاعلى او فرص للتدريب الاطول كلما تاخر انضمامهم الى صفوف القوى العاملة . من ناحية اخرى فان التعليم يؤثر على معدلات الخصوبة وبذلك ينخفض معدل المواليد لان التعليم يؤخر سن الزواج ويزيد الاتجاه لدى الافراد لتنظيم الاسرة (١) .

المبحث الثالث

اثر التطعيم على انتاجية العمل

لا يقتصر اثر التعليم على مجرد ابراز المواهب والقدرات لدى الافراد واستغلالها وانما يمتد هذا الاثر الى النشاط الانتاجى مباشرة ويرفع من انتاجية العامل بحيث تكون هناك صلة وثيقة بين مستوى التعليم ومستوى الانتاجية (٢) وغالبا ما يكون التطعيم شرطا لازما من شروط الالتحاق بالعمل . ايضا لا يقتصر اثر التعليم على العامل فقط وانما يستفيد من التعليم صاحب العمل نفسه والمستهلكون الذين يستفيدون من زيادة الانتاجية ، ولكن هناك اعتقاد بأنه لا صلة بين ارتفاع المستوى التعليمى وزيادة الانتاجية بل من المحتمل فى حالات كثيرة أن زيادة الانتاجية صفة من صفات المهنة ذاتها ولا تأثير لتأهيل شاغلها على انتاجيتها باعتبار أن التكنولوجيا المستخدمة هى العامل الحاسم فى ارتفاع الانتاجية وليس التحصيل العلمى الذى يكون اثره

Mouly, J. and E. Costa : Employment Policies in (١)
Developing Countries. London, George Allen & Unwin
Ltd; P. 195.

(٢) د. منصور أحمد منصور : تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق -
وكالة المطبوعات - الكويت ١٩٧٥ - ص ١٥٢ .

مجرد تأهيل الشخص للحصول على مهنة معينة ذات دخل مرتفع (١). وفي الواقع أن الدراسات التجريبية قد أثبتت وجود رابطة بين التعليم والانتاجية ، فالتعليم يساعد الأفراد على فهم المعلومات عن نشاطهم الاقتصادي واستثمار الفرص المتاحة لهم بطريقة أفضل وهذا ما ظهر من مقارنة انتاجية لمزارعين المتعلمين وغير المتعلمين مباشرة وليس من خلال الاجور . فحيث توافرت مدخلات الانتاج اللازمة وجد ان الانتاج السنوي للمزارع الذي اتم ٤ سنوات من التعليم الابتدائي يفوق في المتوسط الانتاج السنوي لزميله الذي لم يتلق اى تعليم بنسبة ١٣٢٪ بل اظهرت الدرلصة ان النفقات التى انفقت على هذا التعليم للمزارعين قد اعطت عائدا معائلا للعائد على الاستثمار فى القطاعات الاخرى (٢) . ولم يقتصر اثر التعليم على انتاجية العامل الزراعى وانما يشمل كذلك زيادة انتاجية العامل الذى تلقى تعليما عن نظيره الذى لم يتلق هذا التعليم فى مجال العمل بالشركات الكبيرة سواء كان التعليم فى المرحلة الابتدائية أو المراحل الاعلى وان ظهر ان العائد على التعليم الثانوى والجامعى اقل من العائد على التعليم الابتدائي (٣) . ويمكن اعتبار الدخل كمعيار لقياس زيادة الانتاجية حيث تكون الاجور اعلى كلما ارتفع المستوى التعليمى ، وان كان يتعين الحذر فى هذا القياس فى ظل ظروف مستويات الاجور فى الدول النامية التى تتدخل عوامل كثيرة فى تحديدها لا تعتبر الانتاجية عاملا حاسما من بينها . ان المرتبات فى الوظائف الحكومية لا تعبر عن انتاجية الوظائف وان كانت ترتبط غالبا بالمؤهل العلمى لشاغل الوظيفة بصرف النظر عن العمل القائم به وطبيعته ومدى ارتباطه بتأهيله ، كما ان تحديد الاجور لبعض المهن تدخل فيه عوامل تشجيع اصحاب المهن النادرة للعمل فى الحكومة او عوامل الضغط من جانب النقابات المهنية .

ان تحديد الرابطة بين مستوى التعليم وزيادة الناتج القومى امر يتطلب ان يأخذ فى الحسبان التغيرات فى الهيكل الاقتصادى ونوعية التعليم والمهارات المكتسبة وعناصر الانتاج المستخدمة وتكلفتها . كذلك فيما يتعلق بتقدير الناتج القومى فان التغيرات فى الموقف الاقتصادى وظروف الرواج أو الكساد يجب أن تراعى كذلك عند قياس اثر المستوى التعليمى للأفراد على زيادة الناتج القومى حتى يمكن تقدير

(١) Ilo : Employment, Growth and Basic Needs. A one (1)
World P. oblem — Ilo 1978.

(٢) البنك العولى - تقرير عن التنمية فى العالم ، ١٩٨٠ - ص ٦٢ .

(٣) البنك العولى - تقرير عن التنمية فى العالم - واشنطن - ١٩٨٠ - ص ٣٣ .

مساهمة التعليم ونفقاته في الناتج ، وبعد تقسيم الانفاق التعليمي الى انفاق او استثمار في تدريب القوى العاملة وانفاق استهلاكي ومع هذا فان امر تقدير حجم النفقات التعليمية اللازمة لزيادة حجم الناتج القومي بنسبة معينة امر يصعب تحقيقه اذ لا توجد ضوابط علمية عن علاقة الانفاق التعليمي بحجم الناتج . وكل ما امكن التوصل اليه من خلال الدراسات التجريبية ان الرابطة بين التعليم والانتاجية تختلف من قطاع الى آخر ومن دولة الى اخرى وهذا ما يعقد مشكلة القياس وان كان لا يمكن تجاهل ربط عملية تخطيط العمالة وتخطيط التعليم (١) .

ويرى البعض ان المؤهلات الدراسية ما هي الا مؤشرات تساعد صاحب العمل على اختيار العامل الذي من المحتمل بناء على مؤهلاته ان تكون له صفات انتاجية معينة وهي مؤشرات افضل من اجراء الاختيار على اساس الطبقة الاجتماعية ، وتدل مستويات الاجور رغم ما يؤخذ عليها على تفاوت في انتاجية العامل تبعا لمستوى تعليمه اذ ما زال عامل الانتاجية احد العوامل التي تحدد مستويات الاجور ورغم عدم توافر شروط المنافسة الكاملة . واذا كانت الاجور النسبية في الدول الصناعية قد تغيرت تدريجيا مع تقدم النمو الاقتصادي في هذه الدول لتعبر عن انتاجية العامل بحيث يمكن قياس انتاجية التعليم على ضوء تفاوت الاجور السائدة للوظائف والتي تفترض حصول شاغليها على مستويات معينة من التعليم فان بعض قطاعات العمالة في الدول النامية يمكن ان ينطبق عليها هذا القول بحيث تعبر الاجور فيها عن الانتاجية وعن الندرة النسبية لعنصر العمل مثل مرتبات المدرسين والاطباء .

ومن بين الادلة عن اثر التعليم على الناتج القومي في الدول الصناعية ما توصل اليه ادوارد دينيسون Edward Denison في دراسة عن الاقتصاد الامريكي بين عامي ١٩٢٩ - ١٩٥٧ حيث وجد ان هناك خمسة اسباب رئيسية اسهمت ايجابيا في ارتفاع المعدل السنوي لنمو الناتج القومي ، حيث اسهمت زيادة العمالة والتوظيف بنسبة ٣٤٪ من هذا المعدل للسنوي للتمو في حين اسهم ارتفاع المستوى التعليمي بنسبة ٢٣٪ والزيادة في رأس المال بنسبة ٢٥٪

Debeavais, Michel : Human Capital — in (١)
"Approaches to the Science of Socio-economic Development" by Peter Lengyel. UNESCO. Paris 1971, P. 151.

والتقدم في المعرفة بنسبة ٢٠٪ وساهمت اقتصاديات حجم السوق بنسبة ٩٪ وكانت مساهمة ارتفاع المستوى التعليمي في الفترة السابقة على عام ١٩٢٩ نصف مساهمته في الفترة اللاحقة لهذا التاريخ . كما قام دينيسون بدراسة التفاوت في الدخل بالنسبة لعمال من نفس العمر تبعاً لعدد السنوات التي درسوها ، فقام بقياس الفارق بين المهندسين والبنائين وافترض أن جزءاً من الفرق في الدخل يرجع إلى عدد سنوات الدراسة التي قضاها كل منهم في التعليم ، وأرجع ما تبقى من فارق في الدخل إلى ميل الأفراد ذوي القدرات المختلفة وميلهم لتنمية قدراتهم بأنفسهم وليس عن طريق تعليم نظامي واعتبر دينيسون أن ٢٢٪ من متوسط معدل النمو السنوي في الولايات المتحدة راجعاً إلى الارتفاع المستمر في المستوى التعليمي للقوى العاملة (١) .

ولقد أجرى المكتب القومي للبحوث الاقتصادية بالولايات المتحدة الأمريكية دراسة عن الناتج القومي الأمريكي وعوامل نموه أظهرت أن نسبة صغيرة من التوسع الاقتصادي تبلغ ما بين ٣٠ إلى ٥٠٪ يمكن أرجاعها إلى العناصر التقليدية للإنتاج وهي رأس المال والقوى العاملة والموارد الطبيعية ، أما العوامل الأخرى التي ساهمت في النمو الاقتصادي فإن من بينها ارتفاع مستوى المهارة الفنية للقوى العاملة الناتجة عن التعليم والتدريب بالإضافة إلى عناصر أخرى مثل التقدم التكنولوجي والتنظيم وأن كان يصعب تحديد نسبة مساهمة كل عنصر من هذه العناصر (٢) .

وقد أجريت دراسات أخرى لبيان عائد التعليم على الشخص نفسه مقوماً بمبلغ تقديري حيث أظهرت دراسة في أمريكا أيضاً عام ١٩٥٨ أن كل سنة تعليمية تزيد العائد من التعليم بمقدار ٤٠٠.٠٠٠ دولار للشخص على مدى الحياة ، وفي دراسة أخرى قام بها شولتز من جامعة شيكاغو ظهر أن الفرق في الدخل الفردي بين من أتموا سبع سنوات أو ثمان سنوات في التعليم ومن أتموا مدة تقل عن ذلك بسنة من سكان المدن عام ١٩٣٩ يتراوح بين ١٧٥ - ٣٠٤ دولار سنوياً ، وفي عام ١٩٥٦ كان دخل الشخص الذي أتم تعليماً لمدة ثمان سنوات دراسية يزيد بمقدار ١٠٠٠ دولار سنوياً عن أتموا تعليماً لمدة تقل عن ذلك بسنة (٣) .

(١) جون سيمونز : التكنولوجيا والتربية من أجل التنمية الاقتصادية - في « العلم والتكنولوجيا في الدول النامية » - م. فرانكلين - القاهرة ١٩٧٣ - ص ٥٧ .
(٢) د. عبد الباسط محمد حسن - التنمية الاجتماعية - مكتبة وهبه - القاهرة ، ١٩٧٧ ص ٣٥١ - ٣٥٤ .
(٣) المرجع السابق .

وقدر من ناحية أخرى « كابروف Kairov » العائد الاجتماعي للتعليم الإيجابي في الاتحاد السوفيتي بأنه يصل أكثر من ٤٣ مرة من قيمة التكاليف التي أنفقت على هذا التعليم ، وأن زيادة الانتاجية للقوى العاملة يساهم فيها ارتفاع مستوى التعليم (١) . ورغم أن العامل ليس سلعة يمكن أن تباع وتشتري مثل الآلات إلا أنه يتعين النظر اليه على أساس أنه رأس مال بشري تقتضى الضرورة قياس انتاجيته في ضوء النفقة التي أنفقت على اعداده . ووسيلة قياس انتاجية الاتفاق التعليمي هي اجراء المقارنة بين تكلفة تعليم العامل والدخل الذي يمكنه الحصول عليه طوال حياته الاقتصادية ، وبطريقة أخرى تقاس انتاجية التعليم بالفرق بين الاجر الذي يحصل عليه الفرد اذا اتم مرحلة معينة من التعليم وبين الاجر الذي يحصل عليه لو أنه اكمل تعليمه الى مرحلة أعلى (٢) .

ويؤخذ على هذه الطرق انها محكومة بهيكل معين للاجور لا يعبر عن الربحية الحقيقية للعامل ولذلك يتم اللجوء الى طرق أخرى تهتم بقياس الانتاجية على المستوى القومي وليس الفردي ، وذلك بتحديد العناصر البشرية للزيادة الانتاجية مثل الصحة والتنظيم الاجتماعي والمعرفة (التعليم) وقد ثبت أن تحسين هذه العناصر البشرية يؤدي الى زيادة انتاجية العمالة ، ولكن بزيادة الاتفاق على هذه العوامل عن حد معين فان تأثيرها على الانتاجية يتوقف فيما عدا الاتفاق على التعليم فان هناك دائما عائد ملموس له ، ولذلك فان رفع الكفاية الانتاجية للعملية الانتاجية يتوقف على حجم الاستثمار الرأسمالي في المعدات فضلا عن الاستثمار في القوى العاملة لرفع مستوى التأهيل والاعداد للعمالة (٣) .

ان محاولة قياس انتاجية التعليم على اساس الدخل الذي يحققه الافراد تخضع لقيود بالنسبة للدول النامية لعدة اسباب :

(١) د. عبد الباسط محمد حسن : التنمية الاجتماعية - مكتبة وهبة -

القاهرة ١٩٧٧ .

Debeavals, Michel : Human Capital — in

(٢)

Approaches to the Science of Socio-economic Development by Peter Lengyel. UNESCO — Paris 1971, P. 144.

راجع ايضا

Meier, Richard L. . Development Planning. McGraw-Hill Book Co. USA. 1965, P. 264-268.

Dudley Seers and Leonard Joy : Development in a

(٣)

divided World, Penguin Books Ltd. Harmond Worth, Middlesex, England 1971.

١ - أن الافتراض بأن الدخول تعكس الفروق في الانتاجية امر موضع شك : فقد يكسب العامل العادى فى صناعة معينة أضعاف ما يحصل عليه قرينه فى صناعة أخرى رغم تماثلها فى درجة المهارة وسنوات التعليم . وهذا امر شائع فى الدول النامية بسبب عدم مرونة العمالة وكنتيجة للازدواج الاقتصادى الذى يؤدى الى التفاوت الكبير فى الاجور .

٢ - انه فى حالة ما تعكس الانتاجية مستوى التعليم فان ثمة عناصر مؤثرة أخرى تساهم فى الانتاجية مع التعليم ، وهى عناصر تتعلق بشخصية العامل وصفاته الخاصة التى تجعله أكثر انتاجية ، ويلزم تحديد هذه العوامل ومدى مساهمتها فى زيادة الانتاجية حتى يمكن تقدير مساهمتها فى الانتاجية وتحديد اثر التعليم بالتالى .

٣ - وقد يكون هذا النوع من الربط بين الانتاجية والتعليم غير ذى معنى لوجود تفاوت كبير بين متوسط الدخل فى الدول النامية وبين الدخل الحدى بسبب انتشار البطالة بين المتعلمين بحيث يمكن القول بأن الانتاجية الحدية للتعليم العالى خصوصا تكون سلبية . ان التعليم من شأنه أن يزيد الانتاجية على ما أسلفنا ولكن فى ظروف الدول النامية لا يتم استغلال الطاقة الانتاجية للأفراد بكفاءة فلا تستغل المهارات التى يكتسبها الافراد بالتعليم أو التدريب . لذلك يكون التعليم غير مشعر اذا تعدت طاقة النظام التعليمى مرحلة النمو الاقتصادى للدولة ويكون الانفاق على التعليم غير الملائم اهدارا للموارد حتى لو كان التعليم يمثل حاجة للأفراد أنفسهم ، وتكون مهمة الدولة هى التوجيه الى نوع التعليم الذى يتناسب مع احتياجات القطاعات الاقتصادية ، وتبدو المشكلة كبيرة فى ضوء ارتفاع معدلات الأمية فى هذه الدول وضرورة التوسع فى خدمات التعليم من ناحية لعلاج مشكلة الأمية ولكن عدم قدرة الاقتصاد على استيعاب الخريجين من ناحية أخرى تجعل الانفاق على التعليم بدون عائد يبرر هذا الانفاق .

هناك من يرفض فكرة تخطيط التعليم لمواجهة احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية على أساس « أن الأفراد ليسوا قطع غيار فى هيكل المجتمع ولو كان ذلك باسم احتياجات التنمية الصناعية لموارد البلاد » (١) ويعتقدون أن ذلك هو « أردأ حل يمكن التوصل اليه » وأنه

(١) د. عبد الباسط محمد حسن - التنمية الاجتماعية - مكتبة وهبه - القاهرة.

١٩٧٧ ص ٣٥٥ - نقلا عن د. لويس عوض فى « الجامعة والمجتمع الجديد » - سلسلة

دراسات اشتراكية - العدد الاول - الدار القومية للطباعة والنشر - ص ٢٩

يجب « أن نعتد على ما فى الطبيعة ذاتها من قوة هائلة للتعويض والنقاة قبل أن نعد الى اعمال المصنع والمقص فى ارواح البشر وعقولهم » ويصلون الى حد القول بـ « أن ربط تعليم البشر فى اية مرحلة من المراحل بحالة العمالة والتشغيل وما يسمونه الاقتصاد القومى ... ليس فقط عدوانا على حقوق الانسان ولكنه يمثل انتكاسة انسانية واجتماعية معا لأن الانسان هو مصدر العمل والانتاج ولأن الانسان هو العامل الاول فى الاقتصاد القومى » (١) .

والواقع أن رفض فكرة تخطيط التعليم لمواجهة متطلبات سوق العمل بحجة أن الطبيعة ذاتها كفيلا بالتعويض فكرة لا تتفق مع منطق الامور ، لأن الاشخاص الذين تركوا مجال العمل ويراد تعويضهم لم تدفعهم الطبيعة « بقوتها الهائلة » لياخذوا اماكنهم فى العملية الانتاجية وانما حصلوا على تأهيلهم من خلال برامج التعليم المبرمجة ، فكيف يطلب منا ترك امر تعويضهم للطبيعة ، كما أنه من ناحية اخرى يصعب قبول أن ربط تعليم البشر بحالة العمالة والتشغيل يعتبر انتكاسة انسانية واعتداء على حقوق الانسان ، ففى ظل التعليم المبني على حالة العرض والطلب للقوى العاملة يستطيع الانسان أن يأمن على مستقبله العملى لأنه تلقى تعليما أهله للحصول على فرصة عمل بدلا من تعليم كان يتركه عاطلا ، أن تخطيط التعليم لا يعنى الاعتداء على حقوق الانسان لأن كل حرية غير منظمة انما تكون هى الفوضى بعينها وتنظيم حق التعليم ليس اعتداء عليه ، كما أن حرية التعليم والالتحاق بنوع التعليم الذى يرغبه الشخص لا يزال أمرا مضمونا فى ظل التخطيط لأنه لم تصل الامور بعد فى ظل أي نظام أن يساق الاشخاص الى المؤسسات التعليمية قسرا ، كما أن التعليم الفنى هو أيضا تعليم انساني .

ان فكرة اقتصار التعليم على اعداد الكفايات البشرية لمواجهة احتياجات سوق العمل تعتبر فكرة مضللة لأنه من الخطأ افتراض أن الغرض الوحيد للمؤسسات التعليمية هو زيادة قدرة الفرد على الاسهام فى انتاج السلع والخدمات ، كما أنه مما يجافى الواقع النظر الى التعليم باعتباره حقا انسانيا بغض النظر عن مدى اسهامه فى الانتاج (٢) .

(١) د. عبد الباسط محمد حسن - التنمية الاجتماعية - مكتبة وهبة - القاهرة، ١٩٧٧ ص ٢٥٥ - نقلا عن د. لويس عوض .

(٢) د. عبد الباسط محمد حسن - التنمية الاجتماعية - مكتبة وهبة - القاهرة، ١٩٧٧ ص ٣٥٦ .

ان مواجهة الطلب على التعليم طبقا لتفضيلات الافراد امر غير ممكن لما ينطوى عليه من اهدار النفقات الباهظة للتعليم خاصة في الدول النامية ، اذ يجب أن تكون جميع النفقات منتجة ولها عائداً يبررها .

ويبدو الحل العملي لقياس انتاجية التعليم في الدول النامية ان يتم القياس لاثـر التعليم على الكفاية الانتاجية بالنسبة لمهنة معينة وفي زمن معين حتى يتم تحديد متطلبات كل مهنة وزيادة فرص التعليم المناسبة لاحتياجات كل مهنة أو مجموعة من المهن . وهذا يعنى توجيه التعليم والتدريب نحو اقامة نظام تعليمي يتميز بالديناميكية لمواجهة متطلبات سياسة القوى العاملة وسوق العمل . لقد تطور التعليم في معظم الدول النامية تطوراً سريعاً الا ان هذا التطور كان في جانب التوسع الكمي اى زيادة فرص التعليم وفق اتجاهات النظم التقليدية المتوارثة وعلى نحو يضر بالتنوع .

ان الدليل التاريخي يؤكد ان المستوى العام للتعليم والتدريب يرتفع مع ارتفاع المستوى الاقتصادي وان المقارنة بين مختلف الدول تؤكد وجود علاقة طردية بين نصيب التعليم من الدخل القومي ونصيب الفرد من هذا الدخل .

وفي الواقع فان العنصر البشرى يعتبر عنصراً مهماً بالنسبة للتنمية الاقتصادية بمعنى ان النقص في القوى البشرية ذات المهارة يعتبر عائقاً للنمو ومتى تحقق التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة المدربة وتم تجاوز مستوى التعليم الأفضل طبقاً للمستوى الفنى العام في الدولة فان اى زيادة في مستوى التدريب لا تساهم في التنمية الاقتصادية ويعتبر بذلك الانفاق على التعليم والتدريب غير منتج اقتصادياً وينطبق في هذه الحالة قانون الغلة المتناقصة . ومع وصول الدولة الى مستوى معين من التأهيل المهني للعمالة بها ، فان الدور الذي يقوم به الافراد ذوي التدريب العالي لا يقتصر على مجرد استغلال رأس المال المادى ولكنه يتعدى الى مهمة مواصلة جهود الابتكار والتجديد للوصول الى اساليب فنية للانتاج تحل محل القائمة فعلاً مما يجعل فرص النمو الاقتصادي ممكنة .

ومن الآثار العامة للتعليم انه يؤدي الى ارتفاع مستوى الاجور لان الذين يحصلون على مؤهلات أعلى يحصلون على مرتبات أعلى بالقطاع العام والحكومة حيث تربط الاجور بالمؤهلات العلمية بصرف النظر عن نوع العمل ، ولذلك يرتفع الدخل لمجرد الحصول على مستوى أعلى من التعليم ، وكلما زاد عدد المتعلمين كلما ارتفع مستوى الاجور ، وربما

كان لذلك أثر سئ على مستوى العمالة لان ارتفاع الاجور وزيادة الدخول تدفع الى الانفاق الاستهلاكى على السلع الكمالية المستوردة ، ولكن لا يمكن اعتبار زيادة مستوى الاجور نتيجة ارتفاع مستوى التعليم سببا كافيا للبطالة الا بارتباطه بعوامل اخرى مثل تأثير التكنولوجيا المستخدمة (١) .

ولكن خطوة ارتفاع مستوى الاجور فى القطاع الحكومى نتيجة ارتفاع المستوى التعليمى للموظفين هو تعميق الفروق فى الدخل بين القطاع الحضرى والقطاع الريفى ، وهو ما يدفع الى زيادة الطلب على الخدمات التعليمية التى لا تحقق احتياجات التنمية الاقتصادية مثل الدراسات النظرية .

Dudley Seers and Leonard Joy : Development in a (١)
divided world, Penguin Books Ltd , Harmonds worth
Middlesex, England, 1971, P. 223.

الفصل الثانى

تخطيط التعليم والتدريب

يبدو الاختلال فى سوق العمل من ناحية نوع الاعداد والتأهيل الذى تتلقاه فئات القوى العاملة فى المؤسسات التعليمية ونوع الاعداد والتأهيل الذى يتعين عليهم الحصول عليه ، حتى التدريب الصناعى والاعداد المهنى لا يأخذ فى الاعتبار الاحتياجات التى تتطلبها التنمية الاقتصادية ولكنها تسير على نهج ثابت ومتواتر ، وقد يبدو من المهم التساؤل اذن لماذا تبدو القوى العاملة فى الدول النامية على هذا النحو ؟ لكن الاجابة ليست يسييرة وهناك ظروف متضافرة لذلك اهمها أن سوق العمل فى هذه الدول لا يحقق الحوافز الكافية لتوجيه الافراد نحو اكتساب المهارات والتعليم وأنه عندما يكتسبون بعض المهارات اللازمة لا يوفر لهم سوق العمل المهن التى تتفق مع تأهيلهم ومهاراتهم . اننا نقصد بسوق العمل القوى العاملة والمؤثرة فيه : الحكومات وأصحاب العمل والاتحادات والنقابات العمالية والعمال أنفسهم أحيانا وهى جميعها قوى تمارس الضغط فى اتجاهات متعارضة وتبعا لقوة الضغط التى يملكها أى من هذه القوى تتوجه القوى العاملة الى وجهة ما ، ولذلك تبدو أهمية تخطيط التعليم والتدريب فى الدول النامية على وجه الخصوص ، وسوف نتناول فى هذا الفصل :

- ١ - طرق التخطيط للتعليم والتدريب .
- ٢ - هدف تخطيط التعليم والتدريب .

المبحث الاول

طرق تخطيط التعليم والتدريب

برغم أنه لا يوجد معدل ثابت بين الاستثمار فى التعليم والناتج بحيث يمكن القول بأن استثمارا تعليميا أو تدريبيا بحجم معين سوف يؤدى الى زيادة فى الناتج بقدر ما ، الا أن محاولة معرفة المعز فى العرض من بعض فئات القوى العاملة المدربة او المؤهلة يساعد على وضع أولويات التعليم والتدريب قصيرة أو طويلة المدى . لقد انتقل التعليم من مرحلة مواجهة الطلب على التعليم من جانب الافراد لاشباع حاجتهم الاجتماعية الى مرحلة معاملة التعليم على أساس اقتصادى واعتبار الانفاق على التعليم نوعا من الاستثمار الذى ينتظر من ورائه عائد اقتصادى يمكن تقيمه بالنقود ، لذلك توقف تخطيط التعليم على أساس اشباع الرغبات الاجتماعية والضغط من الافراد ليصبح وسيلة لاشباع حاجات

ومتطلبات عامة تتعلق بالتنمية الاقتصادية وطلبية حاجة اصحاب العمل ومن بينهم الدولة ذاتها ، كما أصبح التعليم يعتمد على اسلوب التنبؤ بالحاجات والطلب المستقبل على العمل ويأخذ في الاعتبار اولويات الاستثمار في ضوء الموارد المتاحة لذلك . ومعنى ذلك ان الهدف من التخطيط هو الوصول الى الاستخدام الامثل للموارد ويجاد التوازن المطلوب بين مجموع الفرص للعمل التي تحققها برامج التنمية وبين نتائج النظام التعليمي ، فيركز التخطيط التعليمي على جانب العرض من القوى العاملة بينما يركز التخطيط الاقتصادي العام على جانب الطلب من القوى العاملة (١) .

ان وضع خطة للعمالة يجب ان يبدأ بتقدير الطلب على المهارات والمهن المختلفة ثم يتم توفير التسهيلات وامكان للمتطمين في المؤسسات التعليمية على اساس الطلب المتوقع . واعداد الخطة على هذا النحو سوف يتيح تقدير الحد الأدنى من الافراد الذين يجب تعليمهم وتدريبهم اذا كان الطلب يزيد بدرجة كبيرة عن الحد الأدنى الذي سوف يوفره النظام التعليمي من المهارات المختلفة ، ويعتمد تقدير الطلب المستقبل على النمط السائد لدى اصحاب العمل في اختيار موظفيهم وهذا بدوره تحدده بدرجة اساسية الظروف السائدة في سوق العمل ، لان تحديد المؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة يفرض نوع التاهيل والمهارات التي يمكن توفيرها في السوق والاجور السائدة لكل فئة ، فغالباً كل أجر الجاصل على الثانوية العامة أقل نسباً من خريجى الإعدادية فان اصحاب العمل سيطلبون الحاصلين على الثانوية العامة لشغل وظيفة لا تتطلب في شغلها هذا المستوى التعليمي الأعلى من ثم فان توقعات اصحاب العمل تنصف بالمرونة حسب ظروف السوق . ولذلك يلزم النظر الى عوامل تكميلية أخرى للانماط السائدة لتحقيق التاهيل اللازم لشغل الوظائف خاصة بالنسبة للدول النامية ذات فائض العمالة المتعلمة والتي تلجأ الى سياسة توزيع الخريجين على وظائف تقل مسؤولياتها عن مستوى التاهيل العلمى الذى حصلوا عليه . وتختلف المتطلبات التعليمية للقوى العاملة حسب درجة النمو الاقتصادى في الدولة .

وقد قام آرثر لويس بعمل جدول يبين المتطلبات التعليمية بحسب درجة النمو الاقتصادى على اساس ايجاد علاقة متبدلة بين الهيكل

(١) د. محمود البكرى - التخطيط العام وتخطيط التنمية - بحث مقدم لنقطة تخطيط القوى العاملة - معهد الإدارة العامة بالرياض - ١٤٠٠ هـ

الاقتصادى والتعليم (٨) وقد اعتمد فى اعداد هذا الجدول على المقارنة بين الدول فيما يتعلق بفترة السكان البالغين من العمر ٢٥ سنة فاكثر والذين اتوا تعليمهم الثانوى وفترة السكان الذين يعملون بالزراعة على النحو التالى :

جدول رقم : ٢١

المتطلبات التعليمية حسب درجة النمو الاقتصادى

النسبة المئوية للمواطنين بالزراعة	النسبة المئوية لمن اتوا تعليمهم الثانوى	النسبة المئوية لمن اتوا تعليمهم الجامعى
٧٠	٦	٨٨
٦٠	٩	١٠١
٥٠	١٣	١٠٦
٤٠	١٨	٢٠٣
٣٠	٢١	٢٠٦

المصدر : Lewis, W. Arthur : Development Planning. George Allen & Unwin Ltd. London, 1970, P. 107.

والواقع انه حدث تحول فى مجال تخطيط التعليم حيث اصبح من اللازم لى يكون التعليم فعالا ومنتجا بالنسبة للتنمية الاقتصادية أن يكون شاملا لجبريع مستويات وانواع التعليم بما فيه التعليم غير الحكومى. لقد كان التعليم فى الماضى يهدف الى التغلب على العجز فى العرض من بعض الفئات العمالية وخاصة فئة العمالة من المستوى المتوسط والعالي المهارة والذى يعتبر العجز فيها من العقبات فى سبيل التنمية الاقتصادية، اما فى الوقت الحاضر فانه بالرغم من وجود بعض الاختناقات فى عرض هذه الفئات فان السعة العامة للعمالة فى الدول النامية هى وجود فائض العمالة حتى بين الفئات المتخصصة ذات التاهيل العلمى العالى من خريجي مراكز التدريب المهنى او الجامعات الذين يزيد عددهم بمعدل يزيد كثيرا عن معدل زيادة فرص العمل لهم (٢) .

(١) Lewis, W. Arthur : Development Planning, the essentials of economic policy, Unwin University Books - George Allen & Unwin Ltd. London, 1970, P. 107.

(٢) المرجع السابق - ص ١٠٧ .

ان هذه المشكلة في الواقع نتيجة ارتفاع الزيادة السكانية باستمرار فلا يتسنى لمعدل استبدال العمالة ان يعالج مشكلة هذه الفئة ولا يظل ممكننا الا تدبير فرص وظيفية جديدة لهم .

ويتعين النظر الى النظام التعليمي على انه اداة فعالة في سبيل تأمين الاحتياجات من القوى العاملة حسب متطلبات التنمية وربط هذا النظام بالمجتمع وليس مجرد تنظيم مهمته ان يقذف بأعداد اضافية الى سوق العمل دون اعتبار الى الظروف السائدة في هذا السوق . ان النظام التعليمي يمكن النظر اليه من اكثر من زاوية :

١ - فهو نظام منتج للخدمات التعليمية العامة والخاصة داخل المعهد العلمى او خارجه .

٢ - وهو نظام مستهلك للوارد المالية بل للوارد المتاحة من القوى العاملة عالية التأهيل ، اذ النظام التعليمي يعتمد على فئة متخصصة من المدرسين ويتزايد الطلب عليها كلما توسع النظام التعليمي ، حتى يعتبر توفير هذه الطاقات البشرية مشكلة حادة في الدول النامية تضطر أحيانا الى استقدام المدرسين من الخارج لملاجها كما في دول مثل المملكة العربية السعودية وليبيا ودول الخليج العربى والجزائر ودول افريقية عديدة . وعلى سبيل المثال تبلغ نسبة المدرسين غير الوطنيين في ليبيا ٥٠.٨ ٪ من مجموع عدد المدرسين عام ١٩٧٣ ومن المتوقع ان يكون هذا الرقم قد ارتفع فيما بعد مع التوسع في التعليم في هذه الدولة ، وهذه النسبة تتعلق بمدرسى المرحلة الابتدائية والثانوية فقط . في حين كانت نسبة غير الليبيين العاملين في مجال الخدمات التعليمية بصفة عامة ٢٤.٣ ٪ من مجموع العمالة في هذا المجال عام ١٩٧٥ (١) .

٣ - ثم ان النظام التعليمي يعتبر وسيلة لانتاج المعرفة والمهارات التى تستخدم في سوق العمل . ووسيلة لتحقيق أهداف مثل تكافؤ الفرص وتوزيع الدخل .

وفي وضع خطة للتعليم فانه يتعين تحديد الاهداف المتوخاة ممبرا عنها بالأرقام ، كما تتضمن الخطة الوسائل الممكنة لتحقيق تلك الاهداف والتدابير المقترحة لذلك والتكاليف المباشرة وغير المباشرة للخطة ، ثم

تحديد النتائج المتوقعة والعقبات التي يمكن ان تؤثر على التنفيذ وعملية التصحيح للاهداف والوسائل وقد قامت منظمة اليونسكو بتقديم اقتراح لتصنيف اهداف السياسة التعليمية في ضوء :

- مساهمة التعليم في نقل المعرفة .
- مساهمة التعليم في تنمية الفرد .
- مساهمة التعليم في نشر القيم وتطويرها .
- الاستخدام الفعال للبيادر في كل هذه الحقول الثلاثة (١) .

وتختلف الدول في طريقة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة ، ففي فرنسا مثلاً توجد في هيئة التخطيط لجنة القوى العاملة والتي من مهامها القيام بترجمة الاهداف الى احتياجات من العمالة في ضوء التنبؤ بمعدلات النمو لكل قطاع اقتصاي وافترض معدلات زيادة الانتاجية فضلاً عن اختصاصها بتوقع الاختناقات في العرض من القوى العاملة المدربة واقتراح الحلول لها (٢) ولكن هذه الطريقة في تقدير الاحتياجات من القوى العاملة تقتصر فائدتها على تحديد الاحتياجات على المدى القصير ولكن في حالة حدوث تقدم تكنولوجي كبير في المدى الطويل فان المؤشرات المستخلصة من التجربة السابقة لا تصلح كأساس لتقدير المتطلبات من العمالة .

ويجب ان يركز تقدير الحاجة من القوى العاملة على اساس المستويات التعليمية اللازمة نظراً لعدم القدرة على تحديد المهن بسبب تعددها صعوبة الاحاطة بها ، ولذلك يتم وضع مستويات تعليمية حسب عدد سنوات الدراسة اللازمة للوصول الى مستوى مهني معين . فيتم اولا تحديد المستوى التعليمي لكل مستوى مهني بحسب عدد سنوات التعليم والتدريب اللازمة ، فيعتبر العامل ماهراً اذا اتم ٨ سنوات تعليمية طبقاً لتصنيف الدولي للمهن الذي أصدرته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (٣) .

(١) ميشيل ديبيوي - العمالة والتعليم في البلاد العربية - البعثات وتعليمها -
في « القوى البشرية والعمالة في البلدان العربية » - الأمم المتحدة - بيروت ١٩٧٩ ص ١١٤
(٢) Peter Lengyel : Approaches to the Science of
Socio-Economic Development — UNESCO — Paris 1971,
P. 155.

Debeauvais. Michel : Human Capital in
Approaches to the Science of Socio-Economic Development” by Peter Lengyel. UNESCO — Paris 1971. P. 147.

ومما لا شك فيه ان تحديد مستويات العمالة وتصنيفها على هذا النحو سوف يساعد على إعادة النظر في برامج التعليم وتعديلها لاعداد المتطلبات من القوى العاملة عبر مراحل التعليم المختلفة ، ولاشك ان اهمية عدد سنوات الدراسة تتوقف على كفاءة النظام التعليمي وقدرته على استيعاب افضل الوسائل التعليمية والتدريبية بحيث ان تحديد عدد سنوات التعليم اللازمة لتخريج او اعداد العامل الماهر لابد وان تختلف بحسب الدول لاختلاف كفاءة النظم التعليمية فيها ولا وجه للمقارنة أحيانا بين نظام التعليم في الدول الصناعية والدول النامية فلا يجوز نقل النظم التعليمية من الدول الصناعية الى الدول النامية نظرا لاختلاف متطلبات الاقتصاد القومي من القوى العاملة واختلاف درجة النمو الاقتصادي ، ليس من حيث حجم العمالة المطلوبة من كل مستوى مهني فقط وانما كذلك من حيث نوع التعليم والتدريب والاساليب الانتاجية التي على المتدرب ان يتعلمها لتتفق مع حاجة الصناعة أو الزراعة في كل دولة على حدة . لقد حقق الاقتصاد الصناعي في الدول المتقدمة درجة من النمو وتم توزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية بصورة قد تكون ثابتة وهو الامر الذي لم يتحقق بعد في الدول النامية مما يجعل النظام التعليمي في الدول النامية اقل استقرارا من حيث المناهج التعليمية وهيكل النظام ليوكب متطلبات خطط التنمية الاقتصادية وفي بالاحتياجات من القوى العاملة والتي يجب ان تتغير مع تقدم النمو الاقتصادي والاختلاف الاهمية النسبية لفئات العمالة .

كما انه يجب اعتبار البحث العلمي جزءا من التعليم العالي الذي يؤدي الى تنمية الكفاءات الانتاجية بما يؤديه البحث العلمي من فائدة لنشاط الاختراع والتجديد وتطبيق الاكتشافات العلمية في مجالات الانتاج والاستفادة عمليا من التقدم العلمي والتكنولوجي . ولان التعليم مسئولية الحكومات بصفة أساسية فان ذلك يسهل مهمة تعديل النظام التعليمي ويمكن من ربط التعليم بنشاط البحث العلمي وتطوير التكنولوجيا في الدول النامية . ففي الدول الصناعية المتقدمة تقوم الشركات والمؤسسات الكبيرة بتمويل البحث العلمي الذي يؤدي الى خدمة اهدافها الانتاجية وهذه المؤسسات الانتاجية من القدرة بحيث يمكنها القيام بهذه المهمة وتحمل الناتج بتكاليف هذه البحوث ، اما في الدول النامية فان مسئولية ذلك على الحكومات لسببين فاولا : تسيطر الحكومات غالبا على المؤسسات الانتاجية الكبيرة التي تمتلكها بالكامل او تمتلك الجزء الاكبر منها عن طريق القطاع العام (١) . وثانيا : لصغر

(١) تبلغ ملكية الدولة في مصر بالنسبة للمشروعات الصناعية التي يعمل بها ١٠

حجم المؤسسات الانتاجية بصفة عامة في الدول النامية لدرجة انها لا تقدر على تمويل بحوث علمية ذات قيمة ، هذا مع الاخذ في الاعتبار ايضا ان الجامعات في الدول النامية تخضع لسيطرة الحكومات بدرجة اكبر مما هو الحال في الدول المتقدمة وميزانياتها تستمد مواردها المالية من ميزانية الدولة مما يضعف قدرتها على تمويل البحوث التي تستخدم عمليات الانتاج بعكس ما هو سائد في الدول الصناعية حيث تقوم المؤسسات الصناعية الكبيرة بتمويل بحوث الجامعات مباشرة بحيث يتم تكليف الجامعة بعمل بحوث في مجالات تخدم اهداف الانتاج وتطويره في تلك الشركات العملاقة . ولذلك فان الجامعات في الدول الصناعية اكثر ارتباطا بمشاكل الانتاج ومشاكل المجتمع بصفة عامة . وهذا من ناحية اخرى يجعل الخريجين عند التحاقهم بالعمل في تلك المؤسسات الصناعية اكثر دراية بمشاكلها العلمية والفنية من خلال اطلاعهم على البحوث التي تمت في الجامعات اثناء سنوات تعليمهم ، ويكونون اكثر فهما للحلول التي اثمرتها تلك البحوث .

ان ما تحتاج اليه الدول النامية هو ربط النظام التعليمي بقطاعات الاقتصاد المختلفة وادخال برامج تعليمية تخدم هذه القطاعات مباشرة ، فمثلا في نطاق قطاع الزراعة فانه يلزم ادخال الموضوعات الزراعية في التعليم الابتدائي ومنح التدريب العملي للتلاميذ في الزراعة والمزارع المجاورة للمدرسة في الريف ، بل قد يلزم كذلك الوصول بالتعليم الزراعي الى المزارعين انفسهم والذين لم يلتحقوا من قبل بالتعليم الابتدائي لتعليمهم الطرق الحديثة للزراعة وتحسين انتاجيتهم . هذا فضلا عن تطوير التعليم الفني الزراعي لتوفير جيل من المشرفين الزراعيين . وللواقع ان الدول تختلف من حيث الاهتمام بهذا التعليم الفني ، ففي المغرب يتعين ان تمثل المدارس الثانوية الزراعية نسبة ١٨٪ من مجموع الطلبة في هذا المستوى التعليمي ، كما ان معظم للدول النامية لديها

اشخاص فاكتر كالتالى : تملك الحكومة الصناعات الاساسية بالكامل مثل البترول وتبلغ نسبة الملكية العامة اكثر من ٩٠٪ بالنسبة لصناعات السجائر والصناعات المعدنية والكيمياويات والطايط والمنسوجات والورق والآلات الكهربائية ، وتبلغ النسبة اكثر من ٥٠٪ في بقية هذه الصناعات ، كما ان القطاع العام يملك ٩٥٪ من المصانع التي يعمل بها .. عامل فاكتر .

انظر :

Mabro, Robert & Samir Radwan : The Industrialization of Egypt 1939—1973 — Policy and Performance. Clarendon Press. Oxford — London 1976, P. 97.

كلهات للزراعة تمثل عنصرا أساسيا من الهيكل التعليمي للجامعات ،
الا أن الدراسة الجامعية مع ذلك مزدهمة بالموضوعات النظرية على
حساب الموضوعات العملية بالإضافة الى انفصال الجامعة كما أسلفنا عن
خطط التنمية الزراعية في هذه الدول بحيث يندر أن تقدم الجامعة
حلولاً لفائض العمالة الزراعية (١) .

المبحث الثاني

هدف تخطيط التعليم والتدريب

نظرا لأن تدريب العمالة مطلوب على جميع المستويات لتوفير
المهارات العمالية ، فان تخطيط وتنظيم برامج التدريب يعتبر واجبا هاما
وصعبا في نفس الوقت ويمكن أن تكون الخطوط الهامة لمثل هذه
البرامج شاملة انشاء المعاهد الجديدة مع تطوير المعاهد القائمة لتقوم
بتدريب العمال طبقا للمستويات المتقدمة والمتوسطة حسب الاحتياجات
المقدرة . كذلك تقديم برامج تكميلية لموظفي الادارة الصناعية والمستويات
الاشرفية في الصناعة ، فضلا عن تنظيم برامج داخل وخارج الوحدات
الانتاجية لتحسين مهارة العمالة الصناعية خاصة عندما يتم ادخال
وسائل انتاجية جديدة .

ويتعين الاهتمام بمراكز تدريب الكبار للوصول بهم لمستوى العمالة
الماهرة بجانب الاهتمام بمراكز تدريب الصغار والتي تسمى مراكز
التلمذة الصناعية . ولاشك أن هذه البرامج يمكن أن تخدم الصناعات
الحرفية والزراعية بقدر ماتخدم الصناعات الحديثة في المصانع الكبيرة
فلا يتم التركيز على الصناعة المتطورة على حساب الصناعة التقليدية
والزراعة التي تمثل قطاعا كبيرا في الدول النامية يتعين تطويره
والوصول بانتاجيته الى مستويات أعلى لخدمة الاقتصاد في مجموعه .

كما ان برامج التدريب المهني في الريف يمكن ان تساهم في ايقاف
الهجرة الداخلية بالتشجيع على تنشيط المصانع الصغيرة بالريف
وتكوين الجمعيات التعاونية المهنية والفنية (١) . فاذا تمت هجرة

Debeauvais, Michel : Human Capital in (١)
Approaches to the Science of Socio-Economic Develop-
ment" by Peter Lengyel. UNESCO — Paris 1971. P. 144.

(١) د. حمد السلوم : السياسة التعليمية والرفها في العراق وتنمية الموارد البشرية -
بحث لننوة القوى العاملة بمعهد الادارة العامة - الرياض - ١٤٠٠ هـ

المدرسين الى المدن فان ذلك يسعد على تعديل هيكل العمالة في المناطق الصناعية وتخفيف حدة البطالة بالمدن نتيجة نزوح أعداد كبيرة من فائض العمالة الزراعية غير المدربة على مهن فنية .

ان الاهتمام بالتعليم الفنى والمهنى سوف يؤدى تدريجيا الى نمو حجم العمالة المهنية على حساب العمالة العادية فيعدل ذلك من هيكل العمالة في الدول النامية ويخفف من عدم التوازن في العرض من القوى العاملة من ناحيتين : فهو يزيد من عرض الفئات النادرة ، ويقلل من نسبة الفائض في التخصصات غير المطلوبة في سوق العمل عن طريق اعادة توزيع الطلبة على برامج التعليم المختلفة . ولذلك يعتبر الاستثمار في التعليم والتدريب من الاستثمارات الرئيسية اذا احسن تخطيطه لتلافي النقص في اليد العاملة الماهرة والسدى يولد بذاته البطالة لان استيعاب العمالة غير الماهرة يعتمد الى حد بعيد على مدى توافر العمالة المدربة .

ومما تجدر الاشارة اليه ضرورة ان تراعى خطط التدريب والتعليم متطلبات أصحاب الحرف والقطاع الزراعى والذين لا يأخذون اجرا وذلك عند تقدير الاحتياجات من التعليم والتدريب اذ غالبا ما تغفل الأطر المستخدمة في تقدير الاحتياجات من القوى العاملة ما يتطلبه القطاع الخاص وأصحاب الحرف من متطلبات التعليم والتدريب للعاملين في هذا المجال (١) .

وبصفة عامة هناك اتجاهان فيما يتعلق بتدريب القوى العاملة :

٢ - بينما يرى البعض ان يبدأ تدريب القوى العاملة ، أى البدء بتنمية القيادة أولا وهم بدورهم يقومون بتدريب الكوادر الأدنى منهم بذلك يتم توفير قوى عاملة متكاملة .

٢ - بينما يرى البعض الآخر ان يتم البدء بتدريب قاعدة الهرم الوظيفى في حين يمكن الاستعانة بخبرات من خارج المشروعات أو من خارج الدولة لتشغيل المهنيين ويدعون لهذه الطريقة ميزة السرعة في التنمية دون الحاجة للانتظار لتوفير القهادات العليا والذين يحتاجون الى فترة زمنية طويلة لاعدادهم ، وغالبا ما تلجأ لهذه الطريقة الدول

الاستعمارية فتعتمد على قيادات وظيفية من دولة الاستعمار لضمان تسير العمل على النحو الموضوع له ، ويمكن الاستفادة من هذه الطريقة في الواقع اذا أمكن استغلال وجود خبرات جيدة على رأس العمل في ان يكسب من هم دونهم الخبرة منهم في مدة قصيرة ، ولكن يؤخذ على هذه الطريقة ان القوى العاملة غير المدربة والتي تستخدم في ظل القيادة المدربة قد لا تؤدي العمل بكفاءة مما يخفض الانتاجية كما انها لا تتيح للقيادات المحلية الفرصة اذا تم الاعتماد على قيادات من الخارج .

ويبدو ان البديل للطريقتين المشار اليهما هو تنمية جميع مسعويات القوى العاملة بطريقة تدريجية عن طريق الاستفادة من القوى العاملة المدربة المتوفرة في الاقتصاد القومي بانشاء مشروعات جديدة تعتمد على هذه الطاقات المتوفرة ، او استخدام الموارد البشرية المدربة في منطقة جغرافية محددة ، وذلك على وجه الخصوص في حالة دولة تتمتع بمورد طبيعي مثل البترول (١) . ومما لاشك فيه ان ثمة خطورة من تعميق الازدواج الصناعي والازدواج الاقتصادي بصفة عامة في حالة استخدام مثل هذا الاسلوب في التدريب والاهتمام بقطاع معين من العمالة واتاحة فرص التدريب لخدمة قطاع صناعي محدد ، وان كان يمكن قبول هذا الاسلوب على اساس انه حل لامفر منه في حالة رغبة الدولة الاستفادة من مصدر الثروة الطبيعية كالبتترول واستخدام عائدات هذه الثروة لتنمية الاقتصاد القومي في مجموعة ، وفي مجال التدريب فانه يمكن الاستفادة من القوى العاملة التي يمكن تدريبها في داخل هذه الصناعات في مجال صناعات أخرى او مناطق أخرى .

ان اهداف التعليم والتدريب الفني تتركز في :-

١ - ضرورة اعداد الفرد للقيام بالاعمال المهنية والفنية في مختلف قطاعات الاقتصاد الصناعية والزراعية والتجارية والخدمات العامة التي تساهم في رفع مستوى الاقتصاد الوطنى سواء بالعمل الحر او المؤسسات الحكومية والخاصة .

٢ - أن تبني اسس التعليم الفني على معطيات التقدم العلمى والتكنولوجى بحيث يكتسب الفرد القدرة على التكيف مع متطلبات التطور السريع للتكنولوجيا .

(١) صالح امباه - بحث عن دور كلية البترول والمعادن في تصنيع المملكة العربية السعودية - العلم والتكنولوجيا في الدول النامية - بحث مؤتمر الجامعة الامريكية - بيروت ١١/٢٧ - ١٩٦٧/١٢/٢ . م. فرانكلين - القاهرة ١٩٧٣

٣ - أن يكون التعليم الفني منظماً بحيث يتيح للفرد مواصلة ما لا فنى ما تتيحه له امكانياته العقلية والجسمية ، وأن يرتبط التعليم الفني بالتعليم العام بحيث يمكن الانتقال من إيهما الى الآخر . كما يجب أن يكون التعليم الفني قادراً على متابعة تنمية الخريجين منه وتطوير مهاراتهم من طريق برامج خاصة .

٤ - لا يقتصر دور التعليم الفني على الصفة التدريبية التي تكسب الفرد مهارته الفنية فحسب ، وإنما يجب أن يتميز بالقدرة على تنمية الخبرة الصناعية للفرد من خلال التدريب العملى فى المصانع (١) .

وانواع برامج التدريب التى يمكن تقديمها تندرج تحت أى من البرامج التالية :

١ - البرامج التقليدية التى تسبق أو تعاصر الالتحاق بالعمل ، وهذه البرامج توفرها المعاهد الفنية ومراكز التدريب المهنى .

٢ - برامج مؤقتة يتم اعدادها لدعم البرامج القائمة .

٣ - برامج خاصة لمواجهة متطلبات التقدم التكنولوجى واعادة تأهيل الافراد لاكتساب المهارات اللازمة (٢) .

ومشكلة الدول النامية أن البرامج الاولى تعتمد على تقديم كثير من الدراسات النظرية على حساب التدريب العملى ، وهذا ما يسمح للخريجين من هذه المعاهد بالبحث عن أعمال إدارية بعد التخرج ذات مركز اجتماعى أعلى فى الدول التى تنظر للعمل اليدوى نظرة سلبية ، وأحياناً تقوم هذه المعاهد بتخريج الافراد دون النظر لحاجة السوق اليهم مما يدفعهم للشغل عن العمل برغم حصولهم على تدريب مهنى وضياح التسهيلات التى أنفقت عليهم ، ومن هنا تأتى أهمية برامج التدريب الخاصة التى تعالج عدم التوازن فى عرض الفئات المهنية وهى كذلك تعمل على رفع الكفاية الفنية للمتدربين بزيادة مستوى مهارتهم فى المهن الخاصة بهم .

(١) د. حمد السلوم - السياسة التعليمية والفرها فى اعداد وتنمية الموارد البشرية - بحث مقدم الى ندوة تخطيط القوى العاملة - معهد الادارة العامة - الرياض - ١٤٠٠ هـ .

Meier, Richard L. : Development Planning

McGraw-Hill Book Co., USA. 1965, P. 272-273.

٤ - التدريب على رأس العمل ، ومميزته أنه يتفق مع الحاجة للمشروعات ، ولا تكلف الحكومة أعباء إضافية لامتداد البرامج بيدها ، وهي تضمن للمتدرب العمل الذي يتناسب مع مستوى بعد التخرج منها ، ومن أمثلة هذه البرامج ما تقدمه شركة العربية الأمريكية (أرامكو) في المملكة العربية السعودية .

وهناك سياسات تكميلية لبرامج التدريب المحلية :

١ - فهناك برامج التدريب في الخارج .

٢ - أو استخدام الأجانب .

والمشكلة أن البرامج التي تمنح في الخارج تكون معدة أساساً لمواطني الدول المضيفة للمتدربين ولا تتناسب مع متطلبات سوق العمل في الدول التي يعمل فيها الخريجون فيما بعد (١) .

٣ - ولذلك تكون الوسيلة الأفضل إنشاء معاهد تدريب خاصة لخدمة مجموعة من الدول النامية تحت إشراف منظمة العمل الدولية مثل ما حدث عند إنشاء مراكز للتدريب على إدارة العمال في الكاميرون وآخر في بيرو (ليما) ، كما أن مركز آسيا للإنتاجية يقدم برامج تدريب لدول آسيا . كما أنشأت الأمم المتحدة مركزاً للتدريب الفني في تورينو بإيطاليا .

وتقدم منظمة العمل الدولية أنماطاً من التعاون الفني للدول النامية بهدف تلافي أثر الشروط الجائرة التي تفرضها الدول المتقدمة علناً تقديمها مثل هذه المساعدة الفنية لهذه الدول ، وتقدم هذه المتاعذات الفنية بناء على طلب الدولة التي تحتاجها ، كما أن خبراء المنظمة على اتصال بالنقابات المهنية بالدول النامية لإقامة مراكز التدريب المهني .

وقد حدد المدير العام للمنظمة من بين أوجه التعاون الفني وتوقعاته في تقريره إلى الدورة رقم ٦٣ لمؤتمر العمل الدولي (جنيف - يونيو ١٩٧٧) مجالات التدريب والاستخدام وإنشاء المراكز المتخصصة

وتنظيم الدورات وتكثيف برامج مركز تورين للتدريب المهني بإيطاليا والمعهد الدولي للدراسات العمالية بجنيف ومراعاة تباين احتياجات الدول حسب درجة تقدمها وإمكاناتها ، كما بين أن من بين أوجه التعاون الفني تقديم المشورة الفنية من جانب خبراء البنك الدولي عن الاستخدام وسياسات القوى العاملة وتصميم المشروعات وتحديد الاحتياجات الاستثمارية .

وقد استفادت مصر من برامج ومشروعات التدريب المهني التابعة لمنظمة العمل الدولية وهي مشروع التدريب المهني لعمال السكك الحديدية والمركز القومي للدراسات الأمن الصناعي ومعهد التدريب المركزي على النقل المائي ومركز الخدمات الاستشارية بمصانع النسيج الصغيرة ومعهد التدريب على القوى الكهربائية ومعهد تدريب المدربين .

كما توجد للمنظمة مشروعات مماثلة في كثير من الدول العربية الأخرى ، ومن مجالات التعاون الفني كذلك إرسال الدارسين إلى المراكز المتخصصة التابعة للمنظمة في تورين بإيطاليا والذي يمكنه تدريب ١٥٠٠ شخص سنوياً . كما قدمت المنظمة دورات أعداد المدربين في التدريب المهني والصيانة لمواجهة متطلبات التدريب بالتكنولوجيا وصيانة الآلات والمعدات (١) .

رغم أن سياسات التدريب تؤدي إلى إزالة الاختناقات في عرض العمالة الماهرة إلا أنها لا تحل مشكلة فائض العمالة ، ذلك أن وفرة الكفاءات المدربة قد يجعل أصحاب العمل يرفعون من التأهيل اللازم لسفّل المواطنين على حساب الفئات الأقل تدريباً فتزيد البطالة بين الفئة الأخيرة أي أن كل ما تؤدي إليه برامج التدريب هو تحويل البطالة من فئة إلى أخرى ، وهذا يؤكد ضرورة سياسات زيادة فرص العمل واعتبار سياسات التدريب تكميلية لها وتعمل لتدعيم سياسة استيعاب فائض العمالة وليست بديلاً عنها . ويؤكد هذه الحقيقة أن نتيجة انتشار التعليم في الدول النامية هي مجرد تغيير في طبيعة الفائض من العمالة في هذه الدول حيث انتشرت البطالة بين المتعلمين ولم يقدم التعليم حلاً لمشكلة الفائض ذاتها (٢) .

(١) د. عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوى - الطلائع العمالية الدولية - مؤسسة

دار العلوم - الكويت - ١٩٧٩

(٢) Lewis, W. Arthur : Development Planning, the essentials of economic policy, Unwin University books — George Allen & Unwin Ltd. London, 1970, p. 79.

وهناك رأى يرى بأن العمل على تنقيح سياسة الحوافز لتعديل تفضيلات الافراد والتأثير على هيكل الطلب على التعليم من جانب الافراد سوف يؤدي الى نتائج طيبة ، وان هذا يتطلب دراسة تامة لحاجة القطاعات الاقتصادية من القوى العاملة على مدى زمني معين(١).