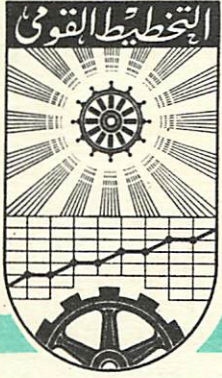


الجمهورية العربية المتحدة



مَعهد التخطيط القومي

مذكرة رقم (٩٢٩)

تخطيط القوى العاملة على

مستوى المشـروع

إعداد

دكتور مهندس محمد عبد الفتاح منجس

سبتمبر ١٩٦٩

تمهيد

قدم هذا البحث ضمن ثلاث بحوث اشتركت بها الجمهورية العربية المتحدة في الحلقة الدراسية لتخطيط القوى العاملة المنعقدة بجامعة الدول العربية في الفترة من ١٩٦٩/١٠/١ - ١٩٦٩/١١/١ وقد اعد هذه الحلقة الجهاز المركزي للتدريب بالاشتراك مع المركز الديمجرافي الفرنسي . وكان الهدف الاساسي للحلقة هو دراسة موضوع " تخطيط القوى العاملة " على مستويات ثلاث :

١ . مستوى المشروع

٢ . المستوى القطاعي

٣ . المستوى الاقليمي

وقد اشترك في هذه الحلقة ممثلون لعدد من الدول العربية والاجنبيه وكذلك ممثلون للوزارات والمؤسسات والوحدات الاقتصادية في ج .ع .م .

والبحث بصورته هذه يمثل حصيلة عمل لجنة تخطيط القوى العاملة على مستوى المشروع وهي احدى ثلاث لجان شكلت لاعداد بحوث ج .ع .م لهذا المؤتمر . وقد ساهم في عمل هذه اللجنة باعداد البيانات والجداول اللازمة مندوبون عن الشركات التالية :

— الشركة العامة للورق (واكتا)

— شركة مصر للخزل والنسيج بالمحلة الكبرى

— شركة مصر للحريز الصناعي بكفر الدوار

كما ساهم السيد المهندس فكري نجيب مصطفى مدير ادارة التخطيط بالجهاز المركزي

للتدريب بمجهود كبير في سبيل اخراج البحث بصورته الحالية .

ولما كان تخطيط القوى العاملة على مستوى المشروع يشتمل على العديد من الجوانب التي لا يمكن تناولها في نطاق هذا البحث ، لذا فإنه قد روعي التركيز على النقاط التالية والتي لها طبيعة حاكمة في الدراسة وبصفة خاصة في الدول النامية :

أولاً : تحديد فئات العاملين ومدى ارتباط ذلك بالمستويات التكنولوجية والتعليمية وكيفية تخطيطه لفئات معينه في هيكل العماله .

ثانياً : الربط بين تطور الانتاج وتطور هيكل العماله ومدى امكانية وضع معدلات للاداء .

ولقد كان لقصر الفترة الزمنية المتاحة لاعداد هذا البحث اثر في عدم التعرض لبعض النقاط بالتفصيل اللازم ونأمل ان نستطيع استكمالها في مذكرة قادمة .

د . محمد عبد الفتاح منجى

أولاً : تحديد فئات العاملين ومدى ارتباطه بالمستويات التكنولوجية والتعليمية :

(١) الوضع في الدول المتقدمة :

استطاعت الدول المتقدمة تحقيق ما وصلت اليه من التقدم الاقتصادي والاجتماعي بعد مرورها بمراحل متعاقبه للنمو والحروب والمنافسه والتحدى اثرت كل منها على الاخرى ، واستغرقت في ذلك زمنا طويلا ، وان اختلفت من دولة لاخرى تبعاً لخصائص كل منها وظروفها ، وكان نتيجة لتعاقب هذه المراحل والتجريبه والخطأ وبمطور الاوضاع الاقتصادية والتكنولوجية ان وصلت معظم هذه الدول الى وضع اقرب الى الاستقرار والتكامل في اقتصادها القومي ، ونتيجة لذلك اصبح من الميسر عليها الاعتماد على التطور الطبيعي في التخطيط لنمو القطاعات والانشطة المختلفه على ضوء التجارب السابقه نتيجة لوضوح الرؤيا في معظم الحالات فيما عدا ما تفرضه مقتضيات التقدم من خروج على الاوضاع الساعده .

كما صاحب الاستقرار في المستويات الفنيه بالضرورة استقرار مقابل في المستويات التعليمية والتدريبية وفي مستويات الخبرة والمهاره المطلوبه ، وكان من نتيجة ذلك تقارب مائة الموارد البشرية مع الموارد الاقتصادية الاخرى ، مما حقق الاستفادة منها بأعلى انتاجية ممكنه وهى السمه الظاهرة في اقتصاديات هذه الدول .

(٢) الوضع في الدول النامية :

اتفق الاقتصاديون على اطلاق كلمة (النامية) على الدول التي مازال اقتصادها فى طريق التنمية بمعدلات سريعه ، وان اختلفت درجته من دولة لأخرى في محاولتها لتخطى الهوة العميقة التي تفصل بينها وبين الدول المتقدمة في مختلف نواحي الحياه ، اى ان من سمات التنمية في هذه الدول مايلسى :

أ - المعدلات السريعة للتعمير .

ب - النمو غير المتوازن في غالب الاحيان .

ويرجع هذه الى عدم توفر الخبوة المستقرة التي عاشتها الدول المتقدمة علاوة على قصور
الامكانيات المادية والبشرية التي تمكنها في مراحل التنمية الاولى من تحقيق معدلات نمو
عالية في جميع المجالات ، ومن ثم في جميع القطاعات والمشروعات ، كما هو الحال في الدول
المتقدمة .

وقد نتج عن ذلك تعدد مصادر اعداد الافراد المدربين لاسيما العمال المهتمين
والافتقار الى قوة العمل الوسطى ، وبالتالي عدم وضوح هذه الفئات وصعوبة عمليات التصنيف
وبتضي الامر مزيدا من الوعي التدريجي واستقرار المفاهيم وتحديد مستويات فنيه كحدود دنيا
للفئات المختلفة حتى يسهل تخطيط القوى العاملة على اساس موحدة .

(٣) الوضع في الج ع م :

صدر في الج ع م دليل التصنيف المهني القومي عام ١٩٦٣ ، ثم عدل عام ١٩٦٧
وصدر تحت اسم " الدليل العربي الموحد للتصنيف المهني " وضيفت اليه عام ١٩٦٩ فئات
اخرى داخل المهن المختلفة لكي يكون " شاملا مع التصنيف الدولي " حتى يتخذ اساسا
لاعداد بيانات تعداد السكان لعام ١٩٧٠ .

وفيما يلي بيان بالمجموعات الرئيسية لهذا التصنيف :

- ١ ٥ ٠ اصحاب المهن الفنيه والعلمية من اليهم
 - ٢ المديرون الاداريون ومديرو الاعمال
 - ٣ القائمون بالاعمال الكتابية ومن اليهم
 - ٤ القائمون باعمال البيع
 - ٥ العاملون بالخدمات
 - ٦ العاملون بالزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر والجر
- ٩ ٥٨ ٥٧ عمال الانتاج ومن اليهم

ورغم ان هذا التصنيف اقرب ما يكون الى التصنيف الدولي ، الا انه - باستثناء المستوى الثاني - يصعب تحديد مستويات التأهيل والمهارة للمجموعات الاخرى ، حيث يتم التصنيف حسب المهنة بدون النظر الى طبيعة مسئولياتها وواجباتها ومدى الخبرة المطلوب توافرها ، وبالتالي مستوى المهارة والتأهيل . وحتى فيما يتعلق بالمستوى الثاني المشار اليه - المديرون الاداريون ومدبرو الاعمال - فانه يبدأ عادة بالمستوى الجامعي ، وان كان هناك فوق بسين المؤهل وواجبات العمل ، اذ ان خبرات العمل المكتسبة بعد الحصول على المؤهل هي التي تحدد مستويات الادارة .

ولاشك ان التصنيف الدولي الذي اعد بواسطة منظمة العمل الدولية في عام ١٩٥٨ سار على نفس نمط التصنيفات القومية في كثير من الدول المتقدمة والتي كانت قد صممت اساسا لتناول وترتيب بيانات التعداد العام للسكان وقوة العمل بما لا يتفق ونوع التحليلات التفصيلية اللازمة لتخطيط العماله لاسيما في الدول النامية .

وقد ادى اغفال التصنيف تحديد مستوى الاداء الفنى والتعليم والتدريب لكل مهنة وحدوث المسئولية لشاغليها وطبيعة الاسلوب التكنولوجى الذى يتم العمل به ، الى عدم قدرة التصنيف الدولي على سد حاجة تخطيط قوة العمل على مستوى المشروع وخاصة في الدول النامية . كما اغفل التصنيف الدولي ذكر الحلقة الوسطى الا فيما يختص ببعض المهن المساعدة للمهندسين ، الامر الذى يطالب بأهمية ظهور مراقعها في سلم العمل في اى تصنيف كى يوليها الاهتمام المناسب لها .

كما يوجد تصنيف آخر لفئات العاملين في الج ع م . يقوم اساسا على المعاملة المالية ، حيث يقسم العاملون بالدولة الى ١٢ فئة مالية ، ولايسترد هذا التقسيم بتحديد المستويات التعليمية والتدريبية اللهم الا في بعض هذه الفئات وعند بداية التعيين فقط . كما انه يؤخذ على هذا التصنيف تداخل فئاته الماليه تبعا للاقدمية وفرص الترقى ، مما دفع المسؤولين بالشركات الى تحديد فئات العاملين طبقا لما يؤهونه من اعمال كما يلى :

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| أ - مديرون | د - عمال مهرة |
| ب - اخصائون | هـ - عمال متوسطى المهارة |
| ج - فنيون وملاحظون | و - عمال عاديون |
| ز - كتابيون | |

وقد قامت الشركات بتوفير احتياجاتها من هذه الفئات طبقا لما يتراءى لها اما باعداد بعض هذه المستويات بامكانياتها الخاصة وطبقا لما تتطلبه ظروف العمل بها ، او عن طريق الالتجاء الى سوق العمل باختيار ذوي الخبرة العملية والممارسة الطويلة ، وقد نتج عن ذلك تعدد مستويات المهارة والمعرفة في الفئة الواحدة حتى اصبحت بعض هذه الفئات لاتعطى مدلولاً واضحاً للمستويات التعليمية والتدريبية وبصفة خاصة بالنسبة لفئة الفنيين والملاحظين التي يتغذّر على المنشآت اعداد افرادها بسبب عدم وجود نظام تعليمى وتدريبى لها حتى عهد قريب .

ويوضح الجدول رقم (١) توزيع العاملين - بشركة مصر للحريو الصناعى بكفر الدوار -

حسب المجموعات المهنية والفئات الماليه ودرجة التأهيل التى تتناسب وهذه المجموعات .

ومنه يتضح ان :

١- رغم ان جميع المديرين والاختصاصيين حاصلون على مؤهلات عليا ، الا ان اكتسابهم لمعارفهم وخبراتهم قد تم في ظروف متباينة تعتمد غالبا على مدرسة الحياة لا عن طريق دراسات تكميلية مسانيرة للتطورات الفنية .

٢- ان نسبة ١٠ ر ٥ % من العمال المهرة ترتبط بمستوى تعليمي معين اما الباقون فهم من ذوى الخبرة فقط اى ان نقطه الضعف في هذه الفئة تتمثل في قصور الاعداد والتدريب الموجه لقوة العمل الماهرة .

كما يوضح الجدول رقم (٢) المستويات التعليمية للعاملين بقسمى الصباغة والتجهيز بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى .

ومنه يتضح ارتفاع نسبة الغير حاصلين على مؤهل في جميع فئات العاملين ، اذ بلغت نسبتهم في مستوى الاياميين ١٤ ر ٥ % ، بينما في مستوى العمال المهرة ٨٤ % ويرجع ارتفاع هذه النسبة الى ان هذه الشركة تعد من اقدم الشركات الكبرى العاملة في مجال الغزل والنسيج كما وجهت اهتماما كبيرا للتدريب داخل العمل واعتمدت على الخبرات المكتسبة لشغل مواقع العمل فيها .

ويبين الجدول رقم (٣) تطور هيكل العماله ومدى مطابقته للشروط المالىة لشغل الوظائف بالشركة العامة للورق (راكتا) ، ومن يتضح ان اقل الفئات مطابقة لشروط شغل الوظيفة هى فئة الفنيين والملاحظين ، حيث بلغت نسبتها عام ٦٨/٦٧ (٣٣ %) ، وفئة العمال المهرة حيث بلغت نسبتها في نفس العام ١٢ % ، اى ان نقطه الضعف في هيكل عماله هذه الشركة ايضا تتمثل في قوة العمل الماهرة وحلقة العمل الوسطى .

بيان مقارن لتوزيع العاملين في الشركات الثلاث
حسب المستويات المختلفة

الشركة	رجال الادارة	العمال المهرة	العمال متوسطي المهارة	العمال العاديون	الكتابيون	الجملة		
١- الشركة العامة للورق (راكتا)	١٥%	٤٦%	٨%	١٤ر٥%	٢٦ر٢%	٣٥ر٢%	١٠%	١٠٠%
٢- شركة مصولمغزل والنسيج بالمحلة الكبرى (تسمى الصباغة والتجهيز)	٤ر٥%	٩%	٢٢ر٣%	٣٩ر٩%	٢٣ر٨%	٥ر٥%	١٠٠%	
٣- شركة مصولحرير الصناعي بكفركوار	١٥%	٢٦%	١١%	٥٣ر٤%	٦%	١٧%	٨ر٥%	١٠٠%

ومن هذه المقارنة تتضح الحقائق التالية التي تؤيد ما يليها من استنتاجات :

- أ - الانخفاض النسبي لفئة الفنيين والملاحظين بالنسبة للاخصائيين ورجال الادارة * ورغم ذلك فان اغلب العاملين في مستويات الحلقة الوسطى ليسوا مؤهلين التأهيل المناسب لها لقصور هيكل التعليم والتدريب وحوافز العمل لهذه الفئة *
- ب - التفاوت بين هيكل المهارة من شركة لاخرى فيما بين العمال المهرة ومتوسطي المهارة والعمال العاديين بسبب عدم وجود مستويات محددة يمكن ان يقاس عليهم *

ويتضح من هذه الصورة ما تصادف به الجوع * والدول النامية بصفة عامة مع حالة عسقم
استقرار المستويات بسبب ما يسودها وما توارثته من فئات مختلفة في قواها العاملة * وهي لم تقم
بعد على اخضاعها - كما هو الحال في الدول المتقدمة - الى درجات محددة من سلم العمل *
ومن ذلك يمكن القول ان التصنيف المهني في الدول المتقدمة يعطى صراحة ووضوحا
لموقف القوى العاملة فيها خلال فترة زمنية معينة * وبالتالي يرتبط بمستوياتها التكنولوجية
وبالتعليم * بينما يختلف الامر في الدول النامية للاسباب السالف ذكرها * ولذلك يجب على
الدول النامية السعى الى :

١- اعداد تصنيف خاص لكل قطاع يراعى فيه خصائص كل منها * ومن ثم يمكن ان يكون هناك
فائدة من هذه التصنيفات النوعية في اعطاء صراحة اكثر وضوحا لموقف العمالة في القطاع * والامر
يستتبع ان ترتبط هذه التصنيفات بحدود دنيا من مستويات المهارة والمعرفة والخبرة لكل
فئة من فئات العمالة *

٢- وضع خطة لتطوير الموقف الراهن من حيث :

- * التقدم بصورة تدريجية مبنية على اساس الحد الأدنى من مستويات التعليم والتدريب *
- * القيام بدراسات مشتركة لمختلف القطاعات والمشروعات والاعمال لبيان مدى تجانس
واختلاف طبيعتها ومتطلباتها من مستويات التعليم والتدريب المختلفة *
- * تطوير نظم ومناهج التعليم والتدريب لتلائم الموقف الراهن والمتوقع للتطور الفنى *

ثانيا : مدى امكانية تناول التصنيف المهني لمشكلة نقص افراد الحلقة الوسطى :

يمثل افراد الحلقة الوسطى :

أ - المستويات المساعدة للاخصائيين

ب - المستويات التي تشرف مباشرة على الانتاج *

اي ان افراد هذه الحلقة يتمثلون في الفئات التالية :

• الفنيون الذين يتميزون بجانب الدراسة الفنية النظرية ذات المستوى الاقل ممن

الاخصائيين بأنهم اكثر منهم خبرة واعداد اعمليا وتطبيقيا *

• الملاحظون ممن يفضل ارتفاعهم الى هذا المستوى من بين مستويات العمال المهرة

بعد تزويدهم بالدراسات الفنية النظرية المناسبة *

• العمال المهرة ذوي المهارة العالية ممن ازدادت خبرتهم من تجاربهم التي اضافوا

اليها علما حصلوا عليه ويشرفون على مجموعة من العمال ذوي المهارة ومن مستويات

أدنى *

وهذا يكشف ان هناك مجالات ممتعة لتفاوت المستويات التعليمية والعملية الواجب توافرها

بين افراد هذه الحلقة والتي تعتبر اقل المستويات وضوحا بالمقارنة بباقي فئات العاملين الاخرى

وبصفة خاصة في الدول النامية *

ونتيجة لذلك لم تنل هذه الحلقة الاهتمام الذي يتناسب مع دورها الكبير ، ويرجع ذلك -

وبصفة خاصة في الدول النامية - الى ما يأتي :

(١) عدم وجود نظام واضح ومحدد للتعليم والتدريب لمستويات هذه الفئة مما جعل افرادها يصلون

اليها عادة عن طريق الخبرة قبل العمل او بعده *

(٢) حداثة اهتمام العالم بمستويات الفنيين ومدى ارتباطها بباقي فئات العمل لاسيما ممن يرقى اليها من بين افراد العمال المهرة .

ولما كان التصنيف المهني لا يحدد مستويات التعليم والتدريب ، وكذلك مستويات الاجور ، فانه لا يمكن القول بأن التصنيفات المهنية المتاحة يمكن ان تتناول مشكلة نقص افراد الحلقة الوسطى .

ولذلك يجب على الدول النامية لتلافى هذا القصور مراعاة مايلسى :

(١) الاهتمام بالتدريب كمرحلة مكتملة وضرورية للتعليم وتحديد برامج ومستوياته المختلفة المرتبطة والمنسقة مع الحوافز المتدرجة ، والعناية بالاستثمار في قوة العمل بمواصلة تدريبها بنفس القدر من الاهتمام بالاستثمار في اعداد النشى .

(٢) تطوير التصنيفات المهنية على اساس نوعى واجراء دراسات تفصيلية للقطاعات والمشروعات المختلفة واجراء الدراسات النظرية والميدانية والمقارنات الدولية اللازمة لذلك .

ثالثا : يختلف اقامة مصنع ما في دولة نامية عن نفس هذا المصنع في دولة اخرى متقدمة بسبب اختلاف النظرة الى القوى العاملة :

يمكن توضيح الاختلافات الاساسية في هذا المجال في النقاط التالية :

(١) ان البلاد المتقدمة تتميز بتوفر رؤوس الاموال اللازمة وتحقيق معدلات سريعة لنموها ، مما لا يعكس ادنى صعوبة في الحصول على المعدات والموارد المالىة . في حين ان الحالة على غير ذلك تماما في معظم الدول النامية التى يمثل رأس المال - وبصفة خاصة الاجنبى منه - العنصر النادر وعنق الزجاجة لعملية التنمية .

(٢) تتميز البلاد المتقدمة بارتفاع الوعي التدريبي لدى رجال الادارة واتحادات العمال ، فضلا عما تواجد لديها من امكانيات وسبل مواصلة التدريب في جميع المجالات ، الامر الذي يتيح حسن استخدام الطاقات الكامنة في وحدات الانتاج لتدريب النشء والكبار ، على عكس الموقف في الدول النامية التي اغفلت مواصلة التدريب بعد العمل اكتفاء بمسئولياتها في اعداد النشء .

(٣) تتسم البلاد المتقدمة بثبات نسبي لمعدلات زيادة السكان ، ومن ثم للقوى العاملة الجديدة ، في حين ترتفع هذه المعدلات بدرجة خطيرة في الدول النامية ولذلك فان مشكلة خلق فرص العمل الجديدة بمعدل اكبر في الدول النامية يجب ان يكون هدفها اساسيا من اهداف التنمية والا فسترتفع معدلات الاعالة لتبتلع اى زيادة في مستويات المعيشة .

(٤) يتميز هيكل العماله في الدول المتقدمة بأنه على مستوى عال من حيث التعليم والتدريب والخبرة المكتسبة مما يمكن من استخدام احدث الاساليب التكنيكية والتكنولوجية فى الانتاج ، في حين نجد ان هذا المستوى منخفض في الدول النامية وان الخبرات المستخدمة لا يمكن ان تساعد على اختيار وتطبيق احدث الاساليب الفنية .

(٥) ان توفر الخبرة في الصناعة وفي وحدات التعليم والتدريب في الدول المتقدمة يساعد على انشاق القدرات وتكاثرها على عكس ما يحدث في الدول النامية التي تطوق مجالات جديدة لأول مرة في معظم الاحيان .

(٦) يلعب عنصر المنافسة في الدول المتقدمة دورا كبيرا سواء في النظرة الى القوى العاملة المدربة او في مجال ادخال صناعات جديدة او تطوير صناعات قائمة .

ومن هنا يجب على الدول النامية ان تحقق التعاون الكامل فيما بينها وتتسق جهودها وتستكمل اوجه النقص فيها ، وخاصة في المجالات الحاكمة لقوة العمل ولا سيما على الصعيد الاقليمي كرجال البحث والادارة وهيئات التدريس والحلقه الوسطى ، كما ان على الدولة النامية ان تبدأ بنفسها من حيث التنسيق التام بين اجهزتها الداخليه والقائمة على التخطيط والتنفيذ حتى يتسنى لها تعميم الخبرات الناجحه وتلافى الاخطاء المتكررة .

والواقع ان الدول النامية في محاولتها محاكاة الدول المتقدمة عند انشاء مشروعاتها الصناعية تعجز في الغالب عن الالمام بكافة العناصر الخافيه التي لا تظهر في مجرد شراء المعدات وحق الصنع ، في حين انها تمثل عناصر اساسية لنجاح اي مشروع . لذلك يجب عليها مراعاة الفروق بينها وبين الدول المتقدمة من حيث المستويات التكنيكية والتكنولوجية وتطويرها بما يتناسب مع ظروفها وهيكل عملتها وان تركز اهتمامها على كل مايساعد على تطوير التعليم والتدريب بهدف ارتقاء هيكل العمال كسبيل مؤكد للتقدم .

رابعاً : هل يمكن وضع معدلات انتاج (اداء) في الدول النامية ؟
.....

المقصود بوضع معدلات للانتاج او للاداء هو تحديد الزمن اللازم لانتاج الوحدة من منتج معين بمستوى معين من الجودة او بتحديد عدد الوحدات التي يمكن انتاجها في خلال فترة زمنية محددة بواسطة عامل او مجموعه من العاملين بمستويات معينه من التعليم والتدريب والخبرة .

ولما كان وضع هذه المعدلات يجب ان يسبقه :

٢- تخطيط العمل

١- دراسة العمل

لذا فإنه يمكن وضع مثل هذه المعدلات في الدول النامية إذا توافرت امكانيات الدراسة التي يجب ان تسبق وضع هذه المعدلات ، وبصفة عامة يمكن التوصية في هذا الصدد بما يأتي :

- ١- التحرك من مؤشرات يمكن قياسها على ضوء الحد الأدنى من المعارف والمهارات اللازمة لمستويات العمل المختلفة .
- ٢- دراسة معدلات الاداء للدول المتقدمة لاسيما تلك التي نقلت عنها معدات الصناعات وتكنولوجياها للاستفادة منها في امكانية وضع معدلات محلية تتناسب مع الدول النامية مع الاخذ في الاعتبار الظروف الخاصة بها .
- ٣- دراسة معدلات الاداء المتاحة والعمل على تطويرها تدريجيا لامكان استمرار تقدمها في الحياة العملية ومواصلة رفع انتاجية العمل .
- ٤- تشجيع حركة الابتكار والترشيح التي تهدي الى ما يمكن بلوغه من خلال الظروف المحلية .
- ٥- اعداد برامج التدريب المناسبة اللازمة لتكوين جهاز يضم ذوي الخبرة في المجالات المختلفة ليكون قادرا على وضع هذه المعدلات بما تشمل عليه من المؤشرات المركبة (مؤشرات فنية / تعليمية / ظروف العمل ... الخ) .
- ٦- تحقيق التعاون البناء والتنافس الفعال بين الوحدات الاجتماعية لاسيما تلك التي تنتمي الى صناعة واحدة مع نفس العمل على تبادل الخبرات العملية والفنية في كل مجال .

خامسا : قدرة المنشآت على تحديد توقعات العمالة اللازمة لها :

يندر في الغالب وجود منشآت في الدولة النامية قادرة على اعداد توقعات العمالة اللازمة لها بسبب حداثة الخبرات المتاحة وعدم وضوح أهمية اعداد هذه التقديرات وقلة الحوافز المشجعة عليها سواء بالنسبة لضرورة توفير الافراد المدربين لسوق العمل او في مدى احكام تفاوتات الاجور بالنسبة لقطاعات العمل وفئاته المختلفة .

ويوضح البيان التالي تطور الانتاج والعمالة بالشركة العامة للورق (راكتا) خلال السنوات الست الماضية :

السنوات	الانتاج بالطن	الزيادة بالطن	النسبة المئوية للزيادة السنوية في الانتاج	النسبة المئوية للزيادة السنوية في العمالة
٦٣/٦٢	١٨٢٢٧	-	-	-
٦٤/٦٣	٦٣١٣٧	٤٤١٠	٢٣,٥٥	٨,٦٣
٦٥/٦٤	٢٣٦٧٥	٥٣٨	٢٣,٢٥	٤,٤٢
٦٦/٦٥	٢٦٠٢٧	٢٣٥٢	٩,٩٣	٤,١٧
٦٧/٦٦	٢٦١٠٩	٨٢	٣,٣٢ (x)	١٨,٤٨
٦٨/٦٧	٣٢٦٤٧	٦٥٣٨	٢٥,٠٢	١٢,٧٥

ويتضح من ذلك صعوبة قيام الشركات الصناعية في الدول النامية نتيجة ظروفها المحلية في الاعتماد على الرابطين معدلات تطور الانتاج وتطور العماله في السنوات السابقه بهدف التنبؤ بالتوقعات المستقبليه ٥ وذلك لذيدبه معدلات الانتاج صعودا أو هبوطا نتيجة لعدم

(x) يرجع انخفاض الانتاج في هذا العام الى ادخال منتجات جديدة جرى الاعداد لها رغم ارتفاع عدد العاملين ٥

انتظام ارتقاء مهارات العاملين التي تعتمد على مجرى الممارسة الفعلية لعمليات الانتاج المتكررة من ناحية والظروف الطارئة مثل عدم توفر الخامات او قطع الغيار للمكينات من ناحية اخرى *

ويوضح الجدول التالي ضخامة حجم الانحرافات لاسيما في السنة الاخيرة في نفس

الشركة :

توقعات العمالة مقارنة بالعماله الفعليه

بالشركة العامة للورق (راكنا)

عدد العاملين				السنة	مسلل
معدل	انحراف	فعلي	تقديري		
٩٧٪	١٥ -	١٥٧٥	١٩٥٠	٦٦/٦٥	١
١١١٪	٢٠٢ -	١٨٦٦	٢٠٢٣	٦٧/٦٦	٢
٢٣٠٤٪	٤٩٦ -	٢١٠٤	٢٦٠٠	٦٨/٦٧	٣

وترجع الانحرافات المذكورة لاحد الاسباب التالية :

- (١) الحد من التوسعات التي كانت متوقعة
- (٢) عدم الدقة في تقدير اثر تطوير اساليب الانتاج على حجم العاملين *

وفي ضوء هذه الظاهرة يمكن ان يثار السؤال التالي :

هل يمكن الزام الشركات بعمل توقعات العمالة اللازمة لها ؟ وما هي الوسائل التي يمكن ان تلجأ اليها الدولة لتشجيع اعداد مثل هذه التوقعات وبصورة دقيقة ؟ *

وتمشيا مع الأهمية القصوى لضرورة أعداد توقعات للعماله اللازمة ، على درجة عالية من الدقة لاية وحده انتاجية ، وذلك للحد من تواجد اية عمالة زائدة او بظاله مقنعه او قصور في بعض فئات العماله ، فانه يصح ان تلجأ الدولة لتشجيع اعداد مثل هذه التوقعات بوسائل مختلفة من اهمها مايلسني :

- ١- اصدار قانون للقوى العاملة والتدريب يضمن قيام كل منشأة وقطاع واقليم بمسئوليته تجاه اعداد ورفع كفاءة قوة العمل به وتجنب الاستيلاء على جهد الاخرين .
- ٢- اعداد الكادر اللازم لدراسة مثل هذه التوقعات في مختلف المنشآت ، وهذا يتطلب بالضرورة وضع برامج التدريب المناسبه في المجال التخطيطي ومتابعة هذا التدريب وتطويره والتوسع فيه
- ٣- نشر الوعي التخطيطي عن طريق المطبوعات والندوات الدورية بالاشتراك مع التنظيمات العماليه في الوحدات الانتاجية .
- ٤- التنافس والتعاون على مستوى المنشآت كي يتسنى حثها وتناسق جهودها في اعداد مثل هذه التوقعات .
- ٥- مواصلة تدريب فئات الادارة العليا لضمان مستوى معين من الخبرة والمعرفه والوعي بما يؤكده ان التنمية ليست في الواقع رؤوس اموال ومصانع ، بل هي اساسا في اعداد افراد مدربين قادرين على تطبيق العلم وتطوير التكنولوجيا .
- ٦- تكوين لجان استشاريه في مجال تخطيط القوى العاملة ودراسة توقعاتها على ان يعمل في هذه اللجان اخصائيون على مستوى عال من الخبرة التخطيطية يمكن ان ترجع اليهم المنشآت في كل مايعن لها من مشكلات في التخطيط يصعب عليها ايجاد الحلول المناسبة لها .

٧- انشاء معاهد البحث الخاصة في مجالات تخطيط القوى العاملة والانتاجية وتوفير

الخبرات الممتازة للقيام بحمل البحوث في هذه المجالات .

٨- الاهتمام بالدراسات اللازمة في الاقتصاد الهندسي واثرها على مختلف القطاعات

حيث ينبغي ان يبين جوانب المشكلة الهندسية والفنية والاقتصادية والانسانية . الخ

٩- تبادل الخبرات مع الدول المختلفة في مجال التخطيط للتعرف على الطرق والاساليب

الحديثة وان اهمية وفوائد التخطيط .

من الواضح ان الوسائل التي يمكن ان تلجأ اليها الدولة في هذا الصدد

يجب ان تكون متوازنة لتجمع بين الالزام والاختيار ، وان يكون هناك متابعة مستمرة بهدف

تحسين المستوى التخطيطي في الوحدات الانتاجية .

جدول رقم (١)

توزيع العاملين بشركة مصر للحديد الصناعي
حسب المجموعات المهنية والفئات المالية والمستوى التعليمي

الحاصلون عليه	المؤهل المناسب	الجميلة		١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	المالية	المهنية	
		نسبة	عدد															
٢١٢ نسبة ١٠٠% (x)	جامعى على	٧٨ (١٥)												٣٢	٣٢	١٤	مهندسون	
		١٣٣ (٢٦)							٧	٩	٣٨	٥٨	٢١				المهندسون	
٢٥٢ نسبة ٤٣%	فنى متوسط + تدريب	٥٧٩ (١١)					١٠	٣٠	١٣٨	١٦٤	١٥٢	٨٥					فنيون وملاحظون	
		٤٤٤ (٨٥)					٥٣	٦٠	١٢٢	١٢٤	٨٥						كاتبين	
٢٩٧ نسبة ١٠٠%	تدريب مهني	٢٧٧٥ (٥٣٦)				١٠١٩	٩٩٣	٦٠١	١٦٢								عمال مهرة	
		٣١٧ (٦٠)				٣١٧												عمال متوسطى
		٨٧٦ (١٧٠)		٧١٠	١٦٦													عمال عاديون
			٥٢٥٢ (١٠٠)	-	٧١٠	١٥٠٢	٦٥٦	٦٩١	٤٢٩	٢٩٧	٤٧٥	١٤٣	٥٣	٣٢	١٤		المجموع	
			٩٩٩٧	-	١٣٦	٢٨٩	٢٥٣	١٣٣	٨٢٥	٥٢٧	٥٢٣	٢٧٥	١	٢٧	١٧		النسبة المئوية	

(x) منهم ٢١٣ ثانوى صناعى

جدول رقم (٢)

توزيع فئات العاملين حسب المؤهل
بقسمى الصباغة والتجهيز بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى

فئات العاملين	المؤهل				المجموع	نسبة الغير مؤهلين الى الجملة
	عالي	متوسط	اقل من المتوسط	بدون		
اداريون	١٧	٤٧	٢	١١	٧٧	١٤,٥ %
فنيون وملاحظون	٩	٥٩	٢٤	٦٣	١٥٥	٤٠,٥ %
عمال مهرة		٣٠	٣٣	٣٢١	٣٨٤	٨٤ %
متوسطى المهارة			٦١	٦٢٥	٦٨٦	٩١ %
عمال عاديون			٥٨	٣٥٣	٤١١	٨٦ %
كتايبيون		١	١	٥	٩	٥٥ %
المجموع	٢٦	١٣٧	١٨١	١٣٧٨	١٧٢٢	
النسبة	١,٥٦	٧,٩٦	١٠,٥١	٨٠,٠		١٠٠ %

جدول رقم (٣)

تطور هيكل العمالة ومدى مطابقته للشروط المالية لشغل الوظائف
بالشركة العامة للورق (راكنا) (x)

م	الفئة	عام ٦٣/٦٢		عام ٦٦/٦٥		عام ٦٨/٦٧	
		العدد	مطابق للشروط		العدد	مطابق للشروط	
			عدد	%		عدد	%
١	اصحاب المهن العلمية والفنية	٥٢	٥٢	٦٧	٦٧	٨٥	٨٥
٢	اداريون	٢٣	٢٥	٢٤	٢١	٢٨	٢٥
٣	كتابين	١٠٧	٩٢	١٣١	١١٩	١٨٥	١٦٦
٤	القائمون بأعمال البيع	٣٨	٣٢	٤٩	٤٢	٥٣	٤٥
٥	الفنيون والملاحظون	٨٤	٢٤	١١٢	٤٤	١٤٧	٤٩
٦	عمال الانتاج (منهم)	٩٠٣	٢٣٠	١٠٢٩	٣٠٨	١٣٩٩	٤٢٩
	- عمال مهرة	١٥٦	١٧	١٩٧	٣١	٢٦٨	٣٣
	- عمال متوسطى المهارة	٣١٢	١٤٨	٣٤٨	١٩٥	٤٨٤	٢٨١
	- عمال عاديين	٤٣٥	٦٥	٤٨٤	٨٢	٦٤٧	١١٥
٧	فئات اخرى لا يمكن تصنيفها	١٢٦	-	١٥٩	-	٢٠٧	-
	الاجمالي	١٣٣٣	٦٨٠	٢٦٠٠	٩٠٩	٣٥٠٣	١٢٢٨

(x) تتحدد شروط شغل الوظيفة في كل مستوى ومدى الخبرة التي تختلف من مؤهل لآخر .