

متغيرات سوق العمل المحلي وانعكاساتها على مشكلة البطالة فى مصر

دكتور

مجدى محمود شهاب

أستاذ الاقتصاد المساعد

كلية الحقوق - جامعة الاسكندرية

مقدمة

تمر الدول المختلفة بمراحل عديدة في التنمية ، كما إن معدلات النمو في كل مرحلة ترتفع وتخفض تبعاً لمتغيرات محلية وإقليمية ودولية ، إلا أن مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل تظل دائماً إحدى القضايا الأساسية للتنمية . وإيجاد حلول لمشاكل البطالة وتوفير فرص عمل جديدة لا يمكن البحث عنها خارج أي مجتمع وإنما يجب أن تتبع هذه الحلول من داخل البيئة نفسها آخذين في الاعتبار الأبعاد المختلفة للمشكلة . وجدير بالذكر أن البطالة ليست أزمة مصر وحدها أو أزمة الدول النامية ولكنها أزمة عالمية تعاني منها الدول المتقدمة أيضا فعلى سبيل المثال ارتفعت معدلات البطالة في الدول الصناعية في أوروبا من ٣% عام ١٩٧٠ حتى تخطت معدل الـ ١٠% عام ١٩٩٣^(١) ، وبدأت المشكلة مستعصية الحل . وفي السبعينات نظرت الدول الصناعية المتقدمة للبطالة على أنها مرض إجتماعي وكان العلاج بإتباع سياسات للتأمينات الإجتماعية باءت جميعها بالفشل ، وأصبح من الواضح أن أزمة البطالة يجب النظر إليها كمشكلة إقتصادية وأصبح من الضروري أيضا إيجاد " نظم إستخدام " تأخذ في إعتبارها الحقائق الإقتصادية للمناطق المختلفة وربطها بالتعليم والتدريب .

ويعتبر الإستخدام والتوظيف من أهم مكونات التنمية البشرية إذ أنه وسيلة الموارد البشرية بإمدادها بقوة شرائية تمكنها من الحصول على السلع والخدمات ، كما يهيئ لها دورا إنتاجيا يدعم وضعها في الإقتصاد القومي .

وإذا كان الإستخدام والتوظيف يمثل جانب الطلب في التنمية البشرية فإن تنمية الموارد البشرية تمثل جانب العرض ، ومن ثم فإذا لم يكن المعروض

١ - الأمم المتحدة - تقرير عن الوضع الإجتماعي في العالم ١٩٩٣ ، نيويورك ، الطبعة

مطلوبا فلنا أن نتوقع أن تزداد البطالة خاصة بين أوساط المتعلمين .

والبطالة لها أشكال متعددة ، وبالتالي تختلف مسبباتها ووسائل علاجها من إقتصاد إلى آخر .

وقد عرفت مصر بعض هذه الأشكال وأهمها البطالة المقنعة الهيكلية والموسمية .

- الأولى كانت إنعكاسا لتزايد عرض العمل بمعدلات كبيرة نتيجة النمو السكاني السريع مع قصور فرص التوظيف في القطاعات المنتجة ، مما أدى الى إشتغال فائض العمل في أى مجالات حتى لو كانت -نزيمة الإنتاجية . وتكدس هذا الفائض فى القطاع الزراعى ثم فى قطاع الخدمات الحكومية بعد التدخل المباشر للدولة فى عمليات التوظيف من منتصف الستينات وقد ترتب على ذلك تدنى مستويات الإنتاجية فى هذين القطاعين . نتيجة لتشغيل أعداد من القوة العاملة تفوق الإحتياجات الحقيقية لهما .

- أما الثانية فقد كانت نتيجة طبيعية للتغيرات الهيكلية التى شهدتها الإقتصاد المصرى منذ العقد الخامس من القرن الحالى ، مع الإلتجاه للتصنيع وتزايد الأهمية النسبية للقطاع الصناعى فى هيكل الإنتاج ، ثم مع تطور نمط التنمية وتغير نوعية السلع المنتجة ، وقد صاحب هذه التغيرات إستحداث مواصفات خاصة ومهارات جديدة فى العمل المطلوب لم تكن متاحة ، الأمر الذى تسبب فى إيجاد بطالة هيكلية كانت تمتص تدريجيا مع إكتساب تلك المهارات .

ومعظم البلاد تعرف هذا النوع من البطالة طالما هناك تغيرات فى هيكلها الإقتصادية وهو أمر يفرضه التقدم ، وإن كان إرتفاع معدل هذه البطالة يمثل مشكلة تدعو للقلق ، إذ ينعكس عدم قدرة عنصر العمل على التكيف مع متطلبات تلك التغيرات .

ولاسبيل لمواجهة هذه البطالة إلا بإمداد القوة المتعطلة بما يؤهلها للعمل
فى فروع الإنتاج الجديدة والأنشطة المستحدثة .

أما البطالة الموسمية ، فىمكن إرجاعها الى طبيعة النشاط الزراعى
وتذبذب إحتياجاته من العمالة من موسم إلى آخر .

وعلى ذلك فإنه من المتوقع إستمرار البطالة الموسمية مادام الطلب على
العمل الزراعى يتسم بتقلبه من وقت الى آخر ، ومادامت الطرق الإنتاجية
المطبقة فى الزراعة تعتمد على كثافة عالية فى عنصر العمل . وإن كان من
الممكن تخفيضها من خلال تشجيع بعض الأنشطة المرتبطة بالزراعة والتى
تستطيع إمتصاص فائض العمل الزراعى فى المواسم التى يقل الإقبال فيها
على القوة العاملة . ولاشك أن البطالة هى مظهر من مظاهر الإختلال فى
الإقتصاد المصرى ، وهى مؤشر لإنخفاض قدرته على إستيعاب عنصر
العمل ، بما يعنى أن الزيادة المتحققة من الناتج والدخل لاتقابلها زيادة مماثلة
فى حجم العمل الموظف .

ثم ظهر مؤخرا شكل جديد للبطالة فى الإقتصاد المصرى ، حيث
إنتشرت البطالة بين المتعلمين وبوجه خاص خريجى الجامعات والمعاهد
العليا ، وأصبحت ظاهرة تفاقمت فى السنوات الأخيرة ، وغدت تشكل تهديدا
واضحا للإستقرار الإجتماعى والإقتصادى والأمنى خاصة بالمناطق
العشوائية حول المدن .

وبالرغم مما تقوم به الدولة من عناية وإهتمام بظاهرة البطالة من منطلق
الإدراك بخطورة آثارها ، وسعيا فى ذات الوقت لتوجيه القدرات غير
المستغلة إلى ما يحقق النفع على الإقتصاد القومى ، ومع عدول الدولة عن
سياسة تشغيل العمالة الزائدة والمعطلة دون ماحساب للحاجات الفعلية للعمل ،
حيث حاولت توفير فرص حقيقية للعمل المنتج فى مجالات الصناعات

وإستصلاح الأراضي وبرامج التنمية القومية الكبرى مثل مشروعات تنمية سيناء والتنمية الريفية وجنوب الصعيد وخليج السويس ، ومع كل هذا إلا أن الواقع يؤكد أن تلك الظاهرة تنصدر مشاكل الإقتصاد المصرى ، وأنها لا تتمثل فقط فى الأعداد المتزايدة فى المتعطلين وإنما أيضاً من نوعيتها ومضمونها ، وذلك أن أكثر من ٩٠% من المتعطلين هم من قوة العمل المؤهلة تعليمياً .

والوضع المتقدم ليس بمستغرب فى ظروف البيئة الإقتصادية - لها دور محورى فى هذا الأمر - حيث نتجه الآن فى مصر نحو التحول من الإقتصاد الموجه الى إقتصاديات السوق مع إنحسار الاستخدام فى قطاع الأعمال العلم والحكومة وعدم نمو القطاع الخاص بالقدر الكافى لتوفير فرص عمل بديلة وإزدياد المعروض من قوة العمل بما يعادل نصف مليون مصرى سنوياً تقريباً .

ولدعم هذا التحول فى البيئة الإقتصادية فى تلك المرحلة الهامة من مراحل الإصلاح الإقتصادى فى مصر لا بد من إعادة صياغة متغيرات سوق العمل المحلى لما لها من إنعكاسات على البطالة خاصة وأن الوضع الحالى أصبح من غير الممكن إستمراره .

إن الخروج بصياغة جديدة تتلائم مع التوجهات يتطلب دراسة الأبعاد الحقيقية للواقع الحالى ، لإقتراح العلاج قبل أن يستفحل الداء وتتضاعف الآثار السلبية ويتعذر العلاج هذا وتتمثل أبعاد سوق العمل المحلى فى جوانب ثلاثة رئيسية :

- * خصائص الطلب على العمل المصرى ، وهو بطبيعته طلب مشتق مسن الطلب على المنتجات النهائية ، سواء كان طلباً محلياً أو خارجياً .
- * خصائص عرض العمل ، من خلال تحليل عناصر ومقومات قوة العمل

فى الإقتصاد المصرى ومستويات كفاءتها ومهارتها وتعليمها وتدريبها الخ .

* مدى ملائمة قوة العمل المتاحة للطلب على العمل ، من خلال المقابلة بين خصائص عرض العمل وخصائص الطلب عليه ، للتعرف على مدى إتساق مهارات المعروض من قوة العمل للنوعيات المطلوبة منه .

ولذلك فالفرصة المحورية التى يدور حولها هذا البحث هى : أنه يمكن حصر أسباب مشكلة البطالة فى ثلاث مجموعات رئيسية : الأولى تتعلق بفرص العمل المتاحة ومدى قدرتها على إستيعاب أفراد القوى العاملة ، سواء كانت هذه الفرص محلية أو خارجية . والمجموعة الثانية تتعلق بنوعية ومهارات أفراد قوة العمل ، وحجم المعروض منها ومدى التزايد السنوى فى أعدادهم . أما المجموعة الثالثة من العوامل المسؤولة عن مشكلة البطالة فتتعلق بالمقابلة بين جانبى العرض والطلب ، للتعرف على مدى ملائمة الخصائص والمهارات والكفاءات البشرية لمتطلبات فرص العمل المتاحة فعلا .

نطاق البحث :

لا يخفى أن موضوع البطالة فى مصر هو موضوع واسع النطاق ، متشابه ومتعدد الأبعاد ، ولذا فإن محور البحث كما ذكرنا - هو التركيز على خصائص السوق المحلى فقط وذلك من خلال التحولات التى شاهدها الإقتصاد المصرى منذ الستينات وحتى الآن ، فترة تاريخية حوت العديد من التوجهات الإقتصادية كان لها أثر على الإقتصاد القومى . ومن ثم يخرج عن نطاق هذه الدراسة أوضاع سوق العمل الخارجى وإمكاناته ، وإن كان هذا لا يمنع من التعرض وفق مقتضيات التحليل لمجال سوق العمل الخارجى بالنسبة للعمالة المصرية لما له من إنعكاسات على الطلب فى السوق المحلى .

ولا يخفى أن مشكلة البطالة قد نالت القدر الوفير من الدراسات والأبحاث على مستوى كافة المؤسسات التنفيذية والبحثية والأكاديمية - رغم ذلك تضاربت الأرقام وتعددت الآراء ولم يتم التوصل حتى الآن لتقديرات يعتمد عليها في التخطيط للتصدي لهذه المشكلة - ونرى أن هذا للأسباب التالية :

* عدم توافر نظام قومي لامركزي لتتبع موقف العمالة في سوق العمل وحصر المشتغلين والمتعطلين - ومن ثم توفير البيانات الواقعية بصفة دورية للمستويات المركزية لوضع السياسات اللازمة .

* الإختلافات الجوهرية بين جهات دراسة وحصر البيانات حول توصيف البطالة وأسلوب جمع بياناتها ، فمثلا هناك مؤسسات تصف البطالة من (٦ سنوات فأكثر) ومؤسسات أخرى من (١٢ سنة فأكثر) والمنظمات الدولية تعتبرها ، الجزء المتعطل من قوة العمل (١٥ سنة فأكثر) .

وفي هذا الإطار كان لابد من الإعتماد على التقديرات الرسمية ، وإن كانت هذه الدراسة تهدف إلى المساهمة بجهد متواضع مع الكم الهائل من الدراسات حول الموضوع ذاته . لكننا قد سعينا جاهدا أن نتضمن دراستنا أحدث البيانات عن السكان وقوة العمل ، مع تلافى أسباب الإختلافات المشار إليها في التعريفات والمفاهيم العامة وتمثل مصدر بيانات وإحصائيات الدراسة على ما يصدر من الجهات التالية :

وزارة التخطيط ، وزارة التعليم العالى ، وزارة القوى العاملة ، الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء ، مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء .

منهج البحث :

إستخدم فى الدراسة كل من التحليل الوصفى فى تحديد المشكلة البحثية والعوامل المؤثرة عليها وطبيعتها والتحليل الإحصائى فى تحديد مدى تأثير المتغيرات المختلفة على الظاهرة محل البحث .

ولقد حاولت فى هذا البحث التوفيق - بقدر الإمكان - بين إعتبار الدقة والتأصيل العلمى للموضوع والإبتعاد عن الأدبيات الإقتصادية الخاصة بإشكالية البحث فى آن واحد .

خطة البحث وتقسيماته :

تمشيا مع المنهج السابق ، قمنا بتقسيم هذا البحث الى مطالب أربعة ، حاولنا أن نلم من خلالها بكافة العوامل التى تشكل متغيرات سوق العمل المحلى مع توضيح إنعكاساتها على البطالة فى مصر ، ولقد كان من الطبيعى أن نكتب مطلبا تمهيديا حاولنا فيه إعطاء خلفية أساسية عامة حول ظاهرة البطالة فى الدول النامية ، وبعض العوامل التاريخية لها ، ثم أهم الملامح التى ميزت تطورها وأخيرا محاولة إبراز السمات المشتركة فى البطالة وذلك فى الوقت الراهن ، وفى المطلب الأول سلطنا الضوء على ملامح وتطور مشكلة البطالة فى مصر . وتأسيسا على ذلك إستعرضنا أهم العوامل التى ساهمت فى تشكيل الظاهرة : الزيادة السكانية ، الحالة التعليمية ، بالإضافة الى تقديرات البطالة المتوقعة خلال الأعوام ١٩٩٥ - ٢٠٠٠ وذلك بإفتراض ثبات كافة العوامل المؤثرة والإستثمارات المتاحة وذلك وفقا لظروف خطة التنمية الإقتصادية والإجتماعية ١٩٩٧/٩٣ ، وبعد هذا البعد التاريخى . قمنا فى المطلب الثانى ، بالتركيز على العوامل المتعلقة بالطلب على العمل ، والتى أثرت تأثيرا محسوسا ملموسا على جانب الطلب على فرص العمل فى السوق المحلى وعلى ذلك تم إلقاء نظرة على سياسة التعيين والإلتزام بتشغيل

الخريجين ، التغيرات فى سوق العمل الخليجى وإحتمالات عودة المهاجرين لما لذلك من أثر على الطلب المحلى ، الإنفاق الإستثمارى ، تطور هيكل العمالة لتوضيح وكيفية توزيع القوى العاملة على القطاعات الإقتصادية الرئيسية ، وعدد المشتغلين وفرص العمل الجديدة المتاحة فى الخطة الخمسية الأولى ١٩٨٣/٨٢ - ١٩٨٧/٨٦ والمستهدف فى الخطة الخمسية الثانية ١٩٨٨/٨٧ - ١٩٩٢/٩١ والخطة الخمسية الثالثة ١٩٩٣/٩٢ - ١٩٩٧/٩٦ ، فى المطلب الثالث ، تناولنا العوامل المتعلقة بجانب عرض العمل ، وعلى ذلك تم تحديد إطار تلك العوامل والمتمثل فى الخلل الكمى والكيفى فبالإضافة الى الأعداد الكبيرة التى تدخل إلى سوق العمل للبحث عن فرصة عمل كل عام ، هناك أيضا عدم توافق بين المعروض والمتاح من نوعيات ومهارات وكفاءات قوة العمل وبين المتطلبات الحقيقية للقطاعات الإقتصادية المختلفة وفرص العمل المتاحة .

وكان لزاما إختراق الإطار حيث وجدنا مؤشرات لها دلالة ، التوزيع الإقليمى وخصائص القوى العاملة وكذلك فائض الخريجين الذى أمكن حصره حتى ١٩٩٣/١٢/٣١ .

وأخيرا فى المطلب الرابع ، حاولنا مواجهة إشكالية البحث من خلال سياسات نقترحها للعلاج ، على هذا درسنا الركائز الرئيسية لإستراتيجية مواجهة البطالة والمستمدة من التجارب الدولية الناجحة فى هذا الصدد والقائمة على ركيزتين أساسيتين : توسيع القاعدة الإنتاجية المحلية للإقتصاد، تنمية ورفع كفاءة ومستوى تشغيل الموارد البشرية . ثم إنتقلنا للتصور الخاص بالمواجهة بالنسبة لمصر والقائم على سياسات وقائية وأخرى علاجية، يمكن أن تساهم فى إحداث التوازن فى سوق العمل المحلى فى مصر .

وفى النهائية ، حاولنا فى الخلاصة ، جمع أطراف الموضوع بصفة عامة والتوصل الى بعض التوصيات لسياسات فى المدى القصير والمتوسط بجانب إستراتيجية للمدى الطويل يراعى فيها البعد القومى والإقليمى والدولى . كما أقترحت موضوع بحث آخر يدور حول إشكالية تستأهل الدراسة ولم تتل حتى الآن القدر الكافى من الإهتمام وهى العشوائيات وإنعكاساتها على البطالة فى مصر .



مطلبج تمهيدى

الخصائص المشتركة فى ظاهرة البطالة

فى الدول النامية

وصل عدد سكان العالم فى ١٩٩٠ الى حوالى ٥٢٩٢ مليون نسمة، يعيش منهم ١٢٠٧ ملايين نسمة - بنسبة ٢٢,٨% - فى الدول المتقدمة ، وحوالى ٤٠٨٦ مليون نسمة - بنسبة ٧٧,٢% - فى الدول النامية . هذا وقد نما سكان العالم كله خلال الفترة ١٩٨٥ - ١٩٩٠ بمعدل سنوى متوسط يقدر بحوالى ١,٧٩% ، فإن سكان الدول المتقدمة قد نما فى المتوسط سنويا بحوالى ٠,٥٤% ، فى حين كان هذا المتوسط حوالى ٢,١١% فى الدول النامية خلال نفس الفترة^(١) - أنظر جدول رقم (١) .

وفى عام ١٩٩٣ قدر حجم قوة العمل فى العالم كله بحوالى ٢,٤ مليار فرد ، منهم حوالى ١,٨ مليار فرد ، بما نسبته ٧٥% يعيشون فى الدول النامية^(٢) .

وقد تزايد عدد سكان العالم الناشطين اقتصاديا فى الستينات بحوالى ٢٤٧ مليون فرد ، وزاد عددهم فى السبعينات بحوالى ٣٥٢ مليون فرد ، وفى الثمانينات بحوالى ٣٩٦ مليون فرد ومن المتوقع أن يزيد عددهم فى التسعينات ويصل الى حوالى ٣٨٣ مليون فرد^(٣) وفى ضوء هذه الزيادة وحسب الأوضاع السكانية فى الدول النامية^(٤) فإن قوة العمل فيها قد شهدت نموا ملحوظا وصلت نسبته الى ٨٢% فى السبعينات ، والى ٨٨% فى

^١ - United Nations : Report on the World Social Situation 1993, New York, 1993, P3 .

٢ - المصدر السابق ص ٦٦ .

٣ - المصدر السابق ص ٦٦ .

٤ - د . رمزى زكى ، المشكلة السكانية وخرافة المالتوسية الجديدة ، سلسلة عالم المعرفة رقم (٨٤) التى يصدرها المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ١٩٨٤ .

جدول رقم (١)

سكان العالم : الحجم ومعدلات النمو للفترة ١٩٥٠ - ٢٠٢٥

الدول النامية	الدول المتقدمة	سكان العالم	
			<u>أولاً : الحجم بالمليون</u>
١٦٨٤	٨٣٢	٢٥١٦	١٩٥٠
٢٦٤٩	١٠٤٩	٣٦٩٨	١٩٧٠
٤٠٨٦	١٢٠٧	٥٢٩٢	١٩٩٠
٤٩٩٧	١٢٤٦	٦٢٦٠	٢٠٠٠
٧١٥٠	١٣٥٤	٨٥٠٤	٢٠٢٥
			<u>ثانياً : متوسط معدل النمو السنوي %</u>
٢,٠٤	١,٢٨	١,٧٩	١٩٥٥ - ١٩٥٠
٢,٤٥	٠,٩٠	٢,٠٦	١٩٧٠ - ١٩٦٥
٢,١١	٠,٥٤	١,٧٤	١٩٩٠ - ١٩٨٥
١,٩٤	٠,٤٥	١,٦٣	٢٠٠٠ - ١٩٩٥
١,٧٤	٠,٣٨	١,٤٧	٢٠٠٥ - ٢٠٠٠
١,١٥	٠,١٨	٠,٩٩	٢٠٢٥ - ٢٠٢٠

Source: United Nations : Report on the World Social Situation 1993, New York, 1993, P3 .

الثمانينات ومن المتوقع أن تصل الى ٩٢ % فى التسعينات^(١) ووفقا لتقديرات الأمم المتحدة من المتوقع أن يدخل سنويا سوق العمل بالدول النامية حوالى ٣٨ مليون فرد يبحثون عن فرص للتوظيف .

ولما كانت هذه الزيادات الضخمة التى أضيفت الى سوق العمل خلال هذه الفترة أكبر بكثير من حجم فرص العمل التى كانت متاحة ، فإن ذلك أدى الى خلق أعداد هائلة من العاطلين حسب مختلف أنواع البطالة . وقد بدأت مشكلة البطالة فى هذه الدول تتضح على نحو بارز فى بداية السبعينات، وظلت تتراكم وتتفاقم عاما بعد الآخر الى أن وصلت أعداد المتعطلين فيها حوالى ٥٠٠ مليون فرد ، بإفتراس أن معدل البطالة الإجمالى (شاملا لمختلف أنواع البطالة) لا يقل عن ٢٧% من قوة العمل . هذا وقد أورد تقرير الأمم المتحدة عن الوضع الاجتماعى فى العالم ١٩٩٣ مايفيد : أن قوة العمل فى هذه الدول تنمو بحوالى ٣% سنويا ، (وإنه يتعين فى المقابل أن تحقق هذه الدول معدلا للنمو الاقتصادى لا يقل عن ٦ % سنويا ، حتى يمكنها أن تمتص الزيادة التى ستحدث فى قوة العمل . وإذا شاعت هذه الدول أن تستوعب أيضا رصيد البطالة المتراكم ؛ فإن عليها أن ترتفع بمعدل نموها الاقتصادى الى مدى يتراوح فيما بين ٨% و ٩ % سنويا عبر عقد من الزمان على الأقل^(٢) . وإذا افترضنا أن معامل رأس المال للناتج سيظل فى حدود ٣ : ١ فإن تحقيق تلك الأهداف سيتطلب على أقل تقدير ألا يقل معدل الإستثمار الصافى عن مدى يتراوح ما بين ٢٤% و ٢٧ % من الدخل القومى ، ومدى يتراوح ما بين ٣٢% و ٣٦% بالنسبة لمعدل الإستثمار الإجمالى^(٣) . وتلك ، فى الواقع ، تقديرات يتعذر فى ضوء الأوضاع الراهنة والمحتملة فى المنظور القريب، أن يحققها عدد كبير من هذه الدول .

١ - الأمم المتحدة : تقرير عن الوضع الاجتماعى فى العالم ١٩٩٣ ، ص ٦٦ .

٢ - المصدر السابق ، ص ٦٦ .

٣ - المصدر السابق ، ص ٦٦ .

من ثم فالمتوقع إستمرارية ظاهرة البطالة فى هذه الدول لمدة طويلة .

والواقع المتقدم ، يجب ألا يخفى حقيقة مفادها أن ظاهرة البطالة التى تشهدنا حاليا الدول النامية ، هى حصيلة تراكمات عديدة وأن ملامح البطالة تبدلت وتطورت عبر تاريخ هذه الدول ، الأمر الذى يستلزم ضرورة تتبع هذا المسار منذ بدايته وحتى الوضع الراهن .

أولاً : ظهور ومراحل تطور ظاهرة البطالة :

تحديد معالم البطالة ، يقتضى منا أن نشير ، بادئ ذى بدء ، إلى أن غالبية الدول النامية ظهرت كدول مستقلة نتيجة (حركات التحرر الوطنى بعد الحرب العالمية الثانية ، وقد حققت خلال فترة الإزدهار العالمى لعالم ما بعد الحرب (١٩٤٥ - ١٩٧٠) واقعا أميز بكثير مما هى عليه الآن . فمن خلال التبعية الإقتصادية التى قيدتها بالدول الصناعية الرأسمالية ، بإعتبارها دول مصدرة للمواد الخام لهذه الدول ومستوردة منها جميع ماتحتاج اليه فإن الإنتعاش الإقتصادى الذى حققته إقتصادات هذه الدول أمتدت آثاره الى الدول النامية . ولقد إستطاعت هذه الدول أن تحقق درجات من النمو الإقتصادى ، وإن كان ذلك أبعد من أن يغير من طبيعة الهياكل الإنتاجية المشوهة لها (بإستثناء بضع دول فى جنوب آسيا : النمر الأربعة) فقد إستفادت هذه الدول من إزدهار التجارة العالمية ، ومن زيادة طلب الدول الصناعية على المواد الخام التى تنتجها . كما إستفادت ، فى حدود معينة ، من ظروف الحرب الباردة بحصولها على المعونات والقروض الميسرة من الدول التى كانت " إشتراكية " ومن الدول الصناعية الرأسمالية . ولم تكن موازين مدفوعاتها تحقق عجوزات ضخمة ، ومن هنا لم تظهر فيها آنذاك صعوبات للديون الخارجية .

هذا ومن خلال بيانات الجدول رقم (٢) يتبين أنه خلال الفترة ١٩٦٦ -

١٩٧٣ حققت الدول النامية ، فى المتوسط ، معدلاً للنمو فى حدود ٦,٤% وهو متوسط يفوق ماتحقق فى الدول الصناعية الرأسمالية ، لكنه يقل قليلاً عن ذلك المتوسط الذى حققته مجموعة الدول التى كانت " إشتراكية " . صحيح أن الجدول يوضح ، أن حظ المجموعات الاقتصادية داخل دائرة الدول النامية من هذا النمو كان متفاوتاً من مجموعة لأخرى . ولكن بشكل عام ، كان النمو المتحقق فى غالبية هذه الدول لابس به . كما إرتفع مستوى المعيشة فى هذه الفترة بشكل ملحوظ فى تلك الدول نظراً لأن معدلات النمو الإقتصادي كانت تفوق آنذاك معدلات النمو السكانى ، الأمر الذى سمح بنمو حقيقى فى متوسط نصيب الفرد من الإنتاج ، ومن ثم من الدخل ، خلال نفس الفترة أنظر الجدول رقم (٣) .

الجدير بالذكر ، أنه إزاء ذلك الوضع ، ألا تظهر فى هذه الدول بطالة يُعَدُّ بها ، رغم أن معدلات النمو السكانى فيها كانت فى تلك الفترة تتجه للإرتفاع ولكن كان إنخفاض معدلات البطالة فى تلك الفترة يعود ، بالإضافة الى ظروف إزدهار الإقتصاد العالمى ، إلى العوامل التالية :

الهجرة الدولية التى سمحت بإنتقال أعداد كبيرة من فائض السكان النسبى الذى ظهر فى ذلك الوقت للعمل فى دول الشمال الصناعى ، وهو الأمر الذى خفف من حدة البطالة .

وأهمية هذا العامل تتطلب مزيد من التوضيح . عقب الحرب العالمية الثانية وحتى منتصف السبعينات ، سعت كثير من الدول الصناعية الرأسمالية، فى ظل الإرتفاع الواضح الذى حدث فى أجور العمال بسبب زيادة الطلب على قوة العمل ، وبسبب تأثير نقابات العمال وتطبيق الحكومات لبرامج واسعة للضمان الإجتماعى ، سعت الى التيسير للقوى العاملة الوافدة من الدول النامية . وتم تغيير قوانين الهجرة والإقامة والعمل التى تسهل قدوم هذه القوى، التى جاءت بشكل واضح من تركيا والجزائرتونس ومراكش

جدول رقم (٢)

تطور معدلات نمو الإنتاج في مختلف المجموعات الاقتصادية

للفترة ٦٦ - ١٩٩٣

(متوسط معدل التغير السنوي في الناتج المحلي الإجمالي)

%

١٩٩١ -	١٩٨١ -	١٩٧٤ -	١٩٦٦ -	
١٩٩٣	١٩٩٠	١٩٨٠	١٩٧٣	
١,١	٣,٣	٣,٥	٤,٩	سكان العالم
١,٢	٣,٢	٣,٢	٤,٧	الدول المتقدمة
٩,٨ -	٢,٣	٤,٥	٧,٠	دول شرق ووسط أوروبا
٤,٦	٣,٦	٤,٨	٦,٤	الدول النامية
٨,٣	٧,٩	٧,٠	٨,٠	دول شرق آسيا
١١,٢	٩,٩	٦,٣	٨,٩	الصين الشعبية
٣,٥	٥,٦	٣,٩	٣,٦	دول جنوب آسيا
١,٧	١,٩	٣,٠	٥,٠	دول أفريقيا شبه الصحراوية
٣,٢	٢,٠	٤,٨	٦,٨	دول أمريكا اللاتينية والكاريبي
٣,٠	٠,٤	٤,٦	٧,٠	دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

Source: ILO: World Employment 1995 , Geneva 1995, p.28.

جدول رقم (٣)

النمو في متوسط نصيب الفرد من الإنتاج خلال الفترة

١٩٦٠ - ١٩٩٠ في المجموعات الاقتصادية المختلفة

١٩٩٠ - ١٩٨٠	١٩٨٠ - ١٩٧٠	١٩٧٠ - ١٩٦٠	
٢,٢	٢,٢	٤,٠	الدول المتقدمة
١,٦	٤,٥	٥,٧	دول شرق أوروبا (الإشتراكية)
١,٢	٣,١	٣,٧	الدول النامية
٠,٩-	٠,٩	٠,٦	أفريقيا شبه الصحراوية
٦,٣	٤,٦	٣,٦	دول شرق آسيا
٨,٢	٣,٦	٣,٦	الصين
٣,١	١,١	١,٤	دول جنوب آسيا
٠,٥ -	٣,١	٢,٥	أمريكا اللاتينية

Source: ILO. World Employment 1995 , Geneva 1995, p.28.

وإسبانيا وإيطاليا ومن الهند وبعض الدول الأفريقية والآسيوية ، وتجهت الى دول غرب أوروبا والولايات المتحدة وكندا بحثا عن فرص للعمل لظروف أفضل^(١) . وقد عمل هؤلاء المهاجرون في مختلف المهن والحرف ، وبخاصة تلك التي تتميز بالمجهود الشاق (البناء والتشييد ، النظافة ، الصناعة الثقيلة ، أنشطة الموانئ ٠٠٠) . وقد شكل هؤلاء العمال الأجانب إحتياطيا هائلا في سوق العمل ، وإستخدمتهم الرأسمالية كسلاح مهم في مواجهة المطالب المستمرة لزيادة أجور العمال المحليين ، ولتأمين حاجتها بإستمرار من قوة العمل بغض النظر عن حالة النمو السكاني^(٢) . وفي عام ١٩٨٠ ، وكما يشير مارتن جودفري Martin Godfry كان عدد العمال الأجانب النشطين إقتصاديا في البلدان الصناعية المتقدمة يتراوح ، على أثنى تقدير ، بين ٣٠ و٢٠ مليون عامل . ويشير التقرير السنوى لعام ١٩٩٢ عن التنمية البشرية في العالم لصادر عن البرنامج الإئتمائى للأمم المتحدة UNDP إلى أنه خلال الفترة بين ١٩٦٠ الى ١٩٩٠ ، هاجر على الأقل ٣٥ مليون فرد من الدول النامية ليعملوا في دول الشمال الصناعى ، منهم حوالى ٦ ملايين هاجروا بطريقة غير قانونية . وهؤلاء الأخيرون اضطروا الى أن يعملوا أقل الأجور وأن يعملوا في ظروف سيئة . على أن هجرة العمالة من دول الجنوب الى دول الشمال للصناعى لم تكن مقصورة فقط على قوة العمل العادية ، بل شملت أيضا إستنزاف الكوادر العلمية والفنية والمهنية ذات التخصصات الدقيقة .

على أن مشكلة البطالة بدأت في الظهور على نحو واضح فى الدول النامية إبتداء من عقد السبعينات . وكان ظهورها وإستمرارها ، نتاجا لتفاعل ثلاثة عوامل أساسية هي :

^١ - د. رمزى زكى ، الليبرالية المستبدة ، دراسة فى الآثار الإجتماعية والسياسية لبرامج التكيف فى الدول النامية ، دار سينما للنشر - القاهرة ١٩٩٣ ص ٤٠ .
^٢ - د. رمزى زكى ، الليبرالية المستبدة ، مصدر سبق ذكره ص ٤٢ .

- فشل نماذج التنمية التي أتبعتها هذه الدول .
- أزمة المديونية الخارجية والآثار المترتبة عليها .
- الظروف غير المستقرة للإقتصاد العالمى وتنامى العولمة .

وبالنسبة الى العامل الأول ، من المؤكد أن نماذج التنمية التى أتبعها الدول النامية ، لم تحقق الهدف المرجو منها ، حيث لم تستطع غالبية هذه الدول فى تجاوز التخلف الإقتصادى وتغيير هيكلها الإنتاجية المشوهة وتحسين موقعها فى الإقتصاد العالمى . ذلك بإستثناء بعض الدول فى جنوب شرق آسيا (الدول حديثة التصنيع) . هذا ويمكن القول أن فشل نماذج التنمية فى هذه الدول يعود الى أسباب عديدة ، منها أن تلك النماذج تأثرت بالفكر التتموى الذى ساد فى الخمسينات والستينات ، والذى يعتبر عملية التنمية عبارة عن سد للفجوة القائمة بين مستويات المعيشة فى الدول الصناعية المتقدمة وتلك التى تسود فى الدول النامية ، ومن ثم كان تقدم معدل نمو الناتج المحلى ، مؤشرا إقتصاديا يعتمد به دون الإهتمام بمكونات هذا الناتج ، إعتقادا بأن هذا الناتج سوف يساهم فى حل مشكلات التخلف ويحقق عدالة التوزيع حيث تتساقط آثاره على مختلف الطبقات والفئات والشرائح الإجتماعية ، أى أن القضاء على مشكلة التوزيع أمر حتمى بعدما يتحقق النمو^(١) .

ومن خلال الفكر المتقدم ، لمفهوم التنمية ، تركزت السياسات الإنمائية للدول النامية ، فى قطاع الصناعة ، الذى كان يطبق عادة إحدى سياستى : إما إستراتيجية التصنيع بهدف التصدير ، وإما إستراتيجية التصنيع بهدف إحلال الصادرات محل الواردات . وترتب على ذلك أن قطاع الصناعة كان

١ - د. رمزى زكى ، فكر الأزمة دراسة فى أزمة علم الإقتصاد الرأسمالى والفكر التتموى الغربى ، مكتبة مديولى ، القاهرة ١٩٨٧ ، ص ٧١ - ١٤١ .

دائما يستنزف النصيب الأكبر من الإستثمارات المحلية وخدمات المرافق العامة والانفاق العام . ولم تنل القطاعات الأخرى الاهتمام الكافى والذى انعكس ذلك سلبيا عليها ، خاصة قطاع الزراعة ، حيث تدهور من أجل سياسات التصنيع . ولم يقتصر الأمر على ذلك ، بل أن إعتقاد قطاع الصناعة على فنون إنتاجية كثيفة رأس المال ، وموفرة لعنصر العمل ، كلن له تأثيره الواضح على الإقلال من نمو فرص العمل أمام قوة العمل المتزايدة^(١) .

على أنه أيا كان نموذج التنمية المعتمد عليه ، فقد كانت أدوات السياسة الاقتصادية فى هذه الدول إنتقائية ، وتتراوح فيما بين الاعتماد شبه المطلق على آليات السوق (كما هو الحال فى تجارب دول أمريكا اللاتينية) ، والتخصيص المباشر للموارد النادرة من خلال جهاز الدولة (كما حدث فى بعض التجارب الأفريقية والأسىوية) . ولكن أيا كان الأمر ، فقد كان للدولة دور ملموس وفاعل فى كل هذه التجارب^(٢) . كذلك تجدر الإشارة الى أن السياسات الاقتصادية والإجتماعية التى نفذتها الدولة فى مجتمعات مابعد الاستقلال كانت تستند الى تحالف بعض القوى الإجتماعية التى كانت تستفيد من تلك السياسات ، وإستبعدت فى المقابل بعض القوى التى لم تستفد أو أضررت منها . وظلت فاعلية هذا التحالف قائمة ومستمرة خلال فترة الخمسينات والستينات حينما كانت تناقضات هذا التحالف مازال تحت السيطرة ، وحينما كانت ظروف الإقتصاد العالمى مواتية . على أن نموذج التحالف الإجتماعى هذا سرعان ماتعرض للإنهيار فى غالبية البلاد النامية فى عقد السبعينات ، حينما بدأت الأزمات الاقتصادية فى الظهور (زيادة المديونية الخارجية ، زيادة عجز الموازنة العامة ، التضخم ، زيادة البطالة ،

١ - Martin Godfrey: Global Unemployment, the New challenge to Economic Theory, Distributed by Havester Press, Sussex, 1986 , pp. 23-29 .

٢ - د . رمزى زكى - الليبرالية المستبدة ، مصدر سبق ذكره ، ص ٨٦ .

تفاقم الدين العام الداخلى ، تدهور سعر الصرف ، تنأقص القدرة على الاستيراد ، تدهور الإستثمار وتدهور معدلات النمو) . وعندما بدأت الصراعات الإجتماعية تنفجر نتيجة لما أفرزه نموذج التنمية من تفاوت شديد فى توزيع الدخل والثروة ، وتدفق كبير للأموال الى الخارج ، وفقر ، وبدأت تتضح للسطح نتائج التمييز بين بعض المناطق والقطاعات داخل الدول ترتب على ذلك تراجع فى جهود التنمية وعدم قدرة الدولة على القيام بمهامها التقليدية ؛ وحينما حدث ذلك تعرضت كثير من أنظمة الحكم فى هذه البلاد للتوترات السياسية والإنقلابات العسكرية . وهناك توقفت جهود التنمية ، بل وعجزت كثير من الحكومات عن أن تضطلع بوظائفها التقليدية .

أما العامل الثانى فهو أزمة المديونية الخارجية التى بدأت فى الظهور فى السبعينات ، وزادت فى الثمانينات^(١) ، وقد حدثت هذه الأزمة تحت تأثير عاملين أساسيين : أولهما تلك النظرة التى سادت خلال الخمسينات والستينات والتى إعتبرت - قياسا على ماذهب إليه الفكر الإقتصادى الكلاسيكى - أن النمو هو دالة فى تراكم رأس المال ، وبالتالي أعتبرت أن جوهر مشكلة التخلف تتمحور حول مشكلة التمويل ؛ وأنه من المهم للإرتفاع بمعدل النمو زيادة معدلات الإستثمار (وأهملت العوامل الأخرى التى لانتقل أهمية ، مثل كفاءة القوى العاملة ، التعليم والتكنولوجيا ، البيئة ، الأبعاد الاجتماعية . . . الى آخره) . وترتب على تضخيم دور الإستثمار وتحديد معدلات عالية له ، مع تواضع معدلات الادخار المحلى ، أن تزايد الاعتماد على التمويل الخارجى ، وبخاصة عن طريق الإقتراض . أما العامل الثانى فى هذه الأزمة ، فهو تعرض موازين مدفوعات هذه الدول لعجوزات شديدة فى بداية السبعينات ، تحت تأثير زيادة أسعار النفط وأسعار الغذاء ومختلف السلع التى تستوردها تلك الدول ، فى الوقت الذى تدهورت فيه أسعار الغذاء ومختلف

١-د/ رمزى زكى محنة الديون وسياسات التحرير، دارالعالم الثالث-القاهرة ١٩٩١، ص ٢٩ .

المبلغ التي تستوردها تلك الدول ، في الوقت الذي تدهورت فيه أسعار صادراتها من المواد الخام . وهذه العجزات تمت مواجهتها من خلال تزايد الاقتراض ، وخاصة من المصادر الخاصة (البنوك وتسهيلات الموردين) ذات التكلفة العالية (لارتفاع سعر الفائدة وقصر مدة القرض) . وقد ترتب على زيادة هذه القروض تعاظم الديون الخارجية المستحقة على هذه الدول^(١)، ونمو في أعباء خدمتها (مبالغ الأقساط والفوائد) بحيث وصل معدل خدمة الدين في كثير من هذه الدول الى ٨٠% وأكثر من حصة صادرات السلع والخدمات لهذه الدول^(٢) . ثم زادت حدة هذه الأزمة الى الحد أن مبالغ خدمة الديون تزيد عما تحصل عليه هذه الدول من قروض جديدة ومعونات إقتصادية . وقد ترتب على هذه الأزمة :

- إستنزاف إحتياطيات النقد الأجنبي وتدهور أسعار الصرف .
- إضعاف قدرة الدول المدينة على الإستيراد .

ترتب على ذلك ، تدهور الإنفاق الإستثماري وتعطل قدر كبير من الطاقات العاطلة ، وإنخفاض معدل النمو الإقتصادي ، وارتفاع شديد في معدل التضخم ، وإنسداد فرص التوظيف أمام قوة العمل سواء في القطاع العام والإدارة الحكومية ، أو في القطاع الخاص . الأمر الذي دفع هذه الدول الى إعادة جدولة ديونها الخارجية من خلال نادي باريس أو لندن وتنفيذها لسياسات تم فرضها ، خاصة برامج التثبيت الإقتصادي والتكيف الهيكلي (باعتبارها شرطا لإعادة الجدولة) . وهي برامج ، ذات توجه إنكماشي ، وتهدف الى تدبير المورد اللازمة للوفاء بأعباء الديون ، الأمر الذي كان له تأثير واضح في معدلات البطالة . فقد إنطوت هذه البرامج على خفض

IMF. World Economic Outlook, May 1995, p 186

- ١

٢ - البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة - تقرير التنمية البشرية في العالم ، الطبعة العربية

ص ٦٣ .

الإتفاق العام الجارى والإستثمارى ، وتجميد التوظف الحكومى ، وزيادة أسعار الفائدة وإلغاء دعم السلع الأساسية والمدخلات الوسيطة لقطاعات الإنتاج المحلى ؛ وزيادة أسعار الطاقة ورسوم الخدمات الحكومية ؛ وزيادة الضرائب غير المباشرة ، وبيع ممتلكات الدولة والقطاع العام للأجانب والرأسمالية المحلية ، والإستغناء عن أعداد كبيرة من العمالة ، فكل هذه الإجراءات كان لها - ومازال - تأثير فعال على زيادة البطالة فى الدول النامية المدينة .

وقد ورد فى تقرير التنمية البشرية فى العالم لعام ١٩٩٥ ، ما يؤكد هذه الآثار فى حالة المكسيك : " منذ منتصف الثمانينات غيرت المكسيك بسرعة هيكل إقتصادها . فقد أزيل معظم الحواجز التجارية ، وخفض تدخل الدولة تخفيضاً شديداً ، وأزيلت القيود التنظيمية للإقتصاد الى حد كبير . وركزت الحكومة جهودها على مكافحة التضخم وإجتذاب تنفقات رأس المال الأجنبى وديرت إنخفاضاً كبيراً فى الأجور لكى تصبح الأيدى العاملة المكسيكية أرخص ثمناً . ولكن النمو الذى حدث كان هزيباً ، وفرص العمل التى وجدت كانت اقل حتى من ذلك . أما التكاليف البشرية فقد كانت باهظة . فلقد عانى الرجال العاملون : إذ فقد كثير منهم وظائفهم ، أو وجدوا أن أجورهم الحقيقية قد إنخفضت بمقدار النصف .

أما العامل الثالث ، الذى ساهم فى إحتدام مشكلة البطالة فى الدول النامية ، فهو عدم الإستقرار فى ظروف الإقتصاد العالمى فى إطار تنامى نطاق العولمة Globabization^(١) حيث نجد من جانب تزايد عمليات الترابط والتشابك والإعتماد المتبادل بين مختلف أطراف الإقتصاد العالمى ، نتيجة للدور الذى تقوم به الشركات دولية النشاط فى مجال الإنتاج والتمويل

١ - البرنامج الإئتمائى للأمم المتحدة - تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٥ ، الطبعة العربية ، ص ٤٠ .

والتكنولوجيا والتسويق ؛ كما نجد أيضا نمو كبير في اندماج وتوسيع أسواق المال العالمية ، ونمو في تدفقات رؤوس الأموال الأجنبية الخاصة ، سعيا وراء معدلات أعلى للربح ، ومع التحرير في الأسواق النقدية والمالية وحركة التجارة العالمية ، مما كان يستلزم معه أن يتواجد من جانب آخر آليات عالمية تتلائم مع تلك المتغيرات الجديدة .

إن العالم يفقد هذه الآليات . ويمكن القول ، أن تنامي العولمة يتطلب الإقتراع بضرورة خروج كثير من المهام التنظيمية من الأطر المحلية الى الإطار العالمي^(١) ، الذى يعنى أيضا إنحسار مساحة السيادة المحلية وتوسع رقعة الإقتصاد العالمى . ولاشك أن ذلك يتم من خلال مؤسسات عالمية تتولى إدارة الإقتصاد العالمى إلا أن تلك المؤسسات لم تتواجد بعد . وذلك بالرغم من تواجده الثالث المسيطر على الإقتصاد العالمى والمتمثل فى منتظم التجارة العالمية وصندوق النقد الدولى والبنك الدولى للإنشاء والتعمير، وتصور البعض أن تلك المنظمات يمكن أن تكون بديلا للأمم المتحدة^(٢) .

فى ظل هذه العولمة المتنامية ، ومع روشة صندوق النقد الدولى للدول النامية بتطبيق برامج التثبيت الإقتصادى والتكيف الهيكلية ذات التوجه الإنكماشى والتي أضعفت من قوة الدولة ، سرعان ما وجدت مجموعة هذه الدول نفسها وقد إنتزعت منها قدرة القرار الإقتصادى لصالح الدائنين والمنظمات الدولية ، كما فقدت سيطرتها على كثير من المتغيرات الإقتصادية الكلية المحلية ، وأصبحت الدول تتلقى تعليمات عن السياسة

١ - كريستيان بالوا . الإقتصاد الرأسمالى العالمى ، المرحلة الإحتكارية والإمبريالية الجديدة ، ترجمة عادل عبد المهدي ، دار ابن خلدون - بيروت ١٩٧٨ ، ص ١٤٥ .

٢ - مارتن خور ، تزايد الحاجة الى الأمم المتحدة فى عالم يسير على طريق تحرير الإقتصاد والعولمة ، مجلة التعاون فى الجنوب ، يصدرها البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة ، أكتوبر ١٩٩٥ ، ص ٨ - ١٥ .

الإقتصادية تملئها المنظمات الدولية مثل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنتظم التنمية والتعاون الإقتصادى . وكانت قوة العمل المحلية ، وما أصابها من بطالة ، هى أولى ضحايا هذه العولمة .

ومهما يكن من أمر ، فإنه فى الوقت الذى زادت فيه العولمة ، زادت حالة عدم إستقرار الإقتصاد العالمى ، الأمر الذى نتج عنه عقبات فى عملية التخطيط وصنع القرار الإقتصادى بالنسبة للحكومات وللمنتجين والمصدرين والمستوردين والمستثمرين . ولعل أهم مظاهر عدم الإستقرار تتمثل فى :-

- * إتهيار نظام النقد الدولي وتعويم أسعار الصرف .
- * فوضى السيولة الدولية وتعويم أسعار الفائدة .
- * التقلبات الشديدة التى تحدث فى أسعار المواد الخام التى تصدرها الدول النامية .
- * إتساع نطاق المضاربات فى أسواق الأوراق المالية وفى أسواق المواد الخام وأسواق الصرف الأجنبى .
- * تدهور شروط التبادل التجارى فى غير مصلحة الدول النامية .
- * نمو التكتلات الإقتصادية الإقليمية بين الدول الصناعية ، فى مقابل تفكك الدول التى كانت " إشتراكية " والدول النامية .
- * انخفاض المعونات الإقتصادية المقدمة للدول النامية

على أن العولمة المتنامية للإقتصاد العالمى وتزايد ظروف عدم الإستقرار فيه ، وضعف وضع الدول النامية فى اطاره صاحبة تناقض مع فكرة العولمة وكان له تأثير فى مشكلة البطالة ونقص بذلك العقبات التى

بدأت تواجه هجرة القوة العاملة من دول الجنوب الى دول الشمال الصناعي . فالعولمة حدد مضمونها في منطق الرأسمالية العالمية على أنها حرية الحركة للسلع ولرؤوس الأموال . مع حرمان قوة العمل من تلك الحرية . فإذا كان مسموحا لرأس المال وللبيع أن تتفتح الأسواق والحدود دون أى عقبات ، فإن العمل غير مسموح له . . إن رأس المال يمكن أن ينتقل إليه ، لكن العكس غير جائز . بل إنه حتى في حالات التكامل والتكامل التى قامت بين بعض الدول الصناعية المتقدمة وبعض الدول النامية ، فإن عنصر العمل يستثنى من حرية الحركة والتنقل . وهو ما حدث في إتفاقية التجارة الحرة بين الولايات المتحدة وكندا والمكسيك (النفتا) ، حيث تم الإتفاق " على ترك سلعتين تحديدا خارج مجال الإتفاق : البترول الذى يرغب المكسيكيون فى الاحتفاظ به داخل القطاع العام . وقوة العمل المكسيكية التى لا ترغب أن تسمح لها الولايات المتحدة بالدخول إليها (١) . إذ مع تفاقم مشكلات الركود والبطالة فى الدول الصناعية الرأسمالية لجأت هذه الدول الى مقاومة الهجرة إليها من خلال تغيير قوانين الهجرة والإقامة فيها . وهكذا ، فإنه بعد أن كانت الهجرة لبلاد الشمال مجالا ولو محدود ، لفائض العمالة بالدول النامية، ومصدرا من مصادر النقد الأجنبي لكثير من الدول النامية (أنظر الجدول رقم ٤) ، فإن هذا المجال لم يعد متاحا (٢) .

إن كان كل ما تقدم قد أوضح لنا العوامل التى ساهمت فى ظهور البطالة، فلنا أن ننتقل الآن الى تحديد آخر

^١ - توماكوترو وميشيل إسون : مصير العالم الثالث ، تحليل ونتائج وتوقعات ، ترجمة خليل كلنت ، دار العالم الثالث ، القاهرة ١٩٩٥ ، ص ٧٨ .

^٢ - تسمح بعض الدول الرأسمالية الصناعية ، بالهجرة لفئات معينة من العمالة الأجنبية ذات المؤهلات العالية ، أو لمن يملكون حد أدنى من رأس المال .

جدول رقم (٤)

نسبة تحويلات العاملين بالخارج الى إجمالي متحصلات النقد الأجنبي في بعض الدول النامية للأعوام

نسبة مئوية ١٩٩٠ ، ١٩٨٥ ، ١٩٨٠.

١٩٩٠	١٩٨٥	١٩٨٠	الدولة
٢,٥	٢,٢	٢,٩	الجزائر
٢٦,٨	٢٨,٢	٢٦,٨	بنجلاديش
١١,٠	٨,٩	١١,٨	بنين
٢,٥	٣,٥	١٢,١	بتشواتا
٣٠,٩	٤٢,٢	٤٢,٣	بوركينافاسو
٣٩,٤	٣٨,٨	٥٤,٣	الرأس الأخضر
٣,٢	٥,٣	٦,٩	قبرص
٣٩,٨	٧٣,٠	٦٨,٢	جمهورية اليمن الديمقراطية
١٣,٥	١٥,٣	١٠,٧	الجمهورية العربية اليمنية
٢٨,٥	٣٠,٦	٢٣,٩	مصر
٢٠,١	١٤,٣	٧,٠	السلفادور
٣٢,٨	٢١,٩	٣٤,٠	هايتي
١٢,٠	١٥,٦	١٥,٩	الهند
٤,٣	٢,٢	٥,٦	إسرائيل
٩,٩	١١,٢	٧,١	جاميكا
٢٠,٨	٣٣,٢	٣٣,٠	الأردن
٧٧,١	٧٩,٢	٧٦,٢	ليسوتو
٢١,٦	٢٢,٢	١٩,٢	مالم
٥,٨	١,٦	١,٢	المكسيك
٢٤,١	٢٣,٥	٢٤,٧	المغرب
٢٢,٦	٤١,٢	٣٧,١	باكستان
١١,٠	١٠,٠	٩,١	الفلبين
٤٩,٠	٤٦,٧	٥٠,٣	ساموا
٥,٤	٦,٤	٦,٤	السنغال
١٤,٤	١٥,١	١٤,٣	سيرى لانكا
١١,٠	٢٣,٩	٢٣,٣	السودان
١٣,٦	١٧,٥	٨,٠	سوازيلاند
٦,٩	١٢,١	١٣,٧	سوريا
٣,١	٨,٦	٥,١	تايلاند
١٠,٢	٩,١	٨,٩	تونس
١٢,٩	١٣,١	٢٩,٣	تركيا
٣٠,٤	١٨,١	٢٠,١	يوغسلافيا

Source: United Nations : Report on the World Social Situation 1993, New York, 1993, P17.

ثانيا : الوضع الراهن وملاحح البطالة فى الدول النامية :

وتجدر الإشارة الى أن الصعوبة الرئيسية فى تقديم هذا الوضع تتمثل فى الضعف الإحصائى لبيانات البطالة فى هذه الدول . كما أن الإحصائيات الرسمية للبطالة - إن وجدت - ذات دلالة محدودة ، لأن قدرا كبيرا من البطالة موجود بالريف وفى القطاع غير الرسمى فى الحضر، وتلك البطالة لاتشملها الإحصائيات الرسمية . كما أن عددا كبيرا من العمال والموظفين أصبحوا يعملون لبعض الوقت بغير إرادتهم ، وبعضهم فى حالة اجازة إجبارية دون أجر ، أو يعملون بشكل مؤقت وهذا النوع من العمالة ذات التشغيل الناقص لايتوافر عنه أى بيانات إحصائية .

وبالإضافة الى هذه العقبات الإحصائية ، يجب أن نذكر أن الدول النامية لا تشكل مجموعة متجانسة ، بل عدة مجموعات ، وتختلف صورة البطالة فيها من مجموعة لأخرى ، بحسب درجات النمو أو التخلف فيها وبحسب مدى تأثرها بالظروف غير المستقرة فى الاقتصاد العالمى فالدول النامية التى إستطاعت أن تحقق قدرا مناسباً من النمو ، وإستطاعت أن تحسن من وضعها فى الاقتصاد العالمى ، حققت تقدماً فى مجال التوظيف ، وخفضاً واضحاً فى البطالة (النور الأربعة الآسيوية) . أما الدول التى تأثرت إقتصاداتها بالظروف غير المستقرة للإقتصاد العالمى فقد ظهرت البطالة فيها وحققت معدلات كبيرة .

وبصفة عامة يمكن القول ، أن البطالة فى الدول النامية لرتبطت كثيراً بمشكلة فائض السكان النسبى ، وهى المشكلة التى يعود جانب منها الى معدلات النمو السكانى المرتفعة التى بدأت فى الظهور فى هذه الدول بعد

حصولها على الإستقلال السياسى^(١) . فالنمو الذى حدث فى السكان خلال الخمسينات والستينات أدى الى وجود زيادة كبيرة فى قوة العمل فى السبعينات والثمانينات هذا ولم تتضح آثار هذا الوضع إلا حينما تعرضت الدول النامية الى العثرات المترتبة على فشل نماذج التنمية التى لجأت إليها من جانب ، وإلى آثار ظروف عدم الأستقرار المصاحبة للإقتصاد العلمى ، وأزمة المديونية الخارجية وأعباء خدمة الديون من جانب آخر ، على هذا النحو تجسدت مشكلة البطالة فى تلك الدول . ووفقا لتقديرات الأمم المتحدة ، فإن الدول النامية يجب عليها فى التسعينات أن توجد مليار فرصة عمل ، حتى تتمكن من القضاء على مشكلة البطالة فيها ، ومواجهة الزيادة المتوقعة فى قوة العمل خلال هذا العقد^(٢) .

ومما لاشك فيه ، أن أهم ملامح البطالة الراهنة فى الدول النامية ، تتمثل فى إرتفاع معدلاتها ، وهو الأمر الذى يتضح فى البيانات الإحصائية للثمانينات (جدول ٤ -) . فنجد أن غالبية الدول الأفريقية قد زادت معدلات البطالة فيها على ١٠ % من قوة العمل ، بينما وصلت فى نيجيريا الى ٥٠ % فى عام ١٩٩٠ ، كما إرتفع معدل البطالة فى الدول الأفريقية شبه الصحراوية من ١٠ % فى الحضر فى المتوسط خلال السبعينات إلى حوالى ١٨ % فى الثمانينات^(٣) . وقدرت منطقة العمل الدولية أن هناك مايقرب من ٩ ملايين عاطل فى مجموعة هذه الدول فى عام ١٩٩٠ ، ونتوقع أن يقفز الرقم الى ٢٨ مليونا خلال التسعينات ، ونتيجة لذلك سيرتفع معدل البطالة ليصل الى ٣١ % من قوة العمل فى الحضر^(٤) .

١ - د . رمزى زكى ، المشكلة السكانية وخرافة المالتوسية الجديدة ، مصدر سبق ذكره ص ٨٤ .

٢ - United Nations:Report on the world social Situation1993,op cit p7.-
٣ - United Nations:Report on the world social Situation1993,op cit p67-
٤ - ILO : Jobs and Skills programme for Africa, JASPA, Africans- Employment Report 1990, Addis Ababa, 1990, p 50 .

جدول رقم (٤)

تطور معدلات البطالة في بعض الدول النامية ١٩٨١ - ١٩٩٠

% من قوة العمل

١٩٩٠	١٩٨٥	١٩٨٠	الدولة
...	٣١,٢	...	بوتسوانا
...	٢٠,٠	...	كوت دى لاغوار
...	...	٢٣,٠	الحبشة
...	١٦,٢	...	كينيا
٤٦,٨	٥٦,٣	٣٩,٩	النيجر
...	٩,٧	...	نيجيريا
...	١٧,٣	...	السنغال
...	٢٢,٥	٣,٨	جزيرة شيشل
١٤,٨	سيراليون
...	...	٢٢,٣	الصومال
...	٢١,١	...	السودان
١٣,٤	تونس
...	١٩,٠	٣١,٠	زامبيا
١٥,٠	١٨,٧	١٠,٨	باريسوس
١٠,٢	١٤,٠	٨,١	كولومبيا
١٣,٩	١٣,٥	١٢,٠	جويانا الفرنسية *
١٦,٨	٢٥,٠	٢٥,٩	جاميكا
١٢,٠	٣,٢	...	نيكاراجوا
١٦,٣	١٢,٣	٨,٤	بنما
٧,٩	بيرو *
٢٢,٠	١٥,٥	١٠,٢	ترينداد وتوباغو
٩,٢	١٣,٠	٦,٦	أرجواي
٨,٧	١٣,١	٦,٤	فنزويلا
٩,٦	٦,٧	٥,١	(إسرائيل)
٢,٤	٤,٠	٤,٥	كوريا الجنوبية
٦,٣	٦,٩	٤,٧	ماليزيا
٨,١	٦,١	٥,٤	الفلبين
١,٧	٤,١	٢,٩	سنغافورة
١٤,٤	١٤,١	١٧,٩	سوري لاكا
١,٤	٢,٦	١,٣	تايلاند

(*) معدل البطالة في الحضر فقط

(...) غير متوفرة

Source: United Nations : Report on the World Social Situation 1993, New York, 1993, P68.

وفى دول أمريكا اللاتينية والكاريبية كانت البطالة فى غالبية هذه الدول فى الثمانينات أقل من مستواها فى أوائل التسعينات ويتضح إرتفاع هذه المعدلات فى حالة ترينداد وتوباغو ، حيث وصل المعدل الى ٢٢% فى عام ١٩٩٠ وبما (١٦,٣ %) وبارباروس (١٥%) . أما مجموعة الدول النامية الآسيوية فمن الملاحظ ، أن معدلات البطالة فيها أقل من تلك المعدلات فى أفريقيا وأمريكا اللاتينية^(١) .

كما تجدر الإشارة إلى النمو الواضح الذى حدث فى أعداد المتعطلين فى الحكومة والقطاع العام فى عدد كبير من الدول النامية نتيجة الأزمات الإقتصادية فيها ، وإما من جراء روشتة صندوق النقد الدولى والبنك الدولى . ففى ثمانية دول أفريقية شبه صحراوية إنخفض معدل نمو التوظيف فى القطاع العام من ٧,٣% سنويا فى المتوسط خلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠ ، الى ٢,٤% فى السنوات الخمس التالية^(٢) . كما تم الإستغناء عن أعداد كبيرة من العمالة الحكومية فى عدد كبير من الدول الأفريقية . فمثلا فى الثمانينات فقد ٤٥٠٠٠ موظف أعمالهم فى القطاع العام فى غانا ، وحوالى ٤٠٠٠٠ فى غينيا و ٤٧٠٠٠ موظف تانزانيا و ١٦٠٠٠ فى الكاميرون^(٣) . كما تم إيقاف التوظيف الحكومى ، وتخلت الدول عن الإلتزام بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد العليا والفنية فى كثير من الدول الأفريقية والآسيوية وأمريكا اللاتينية .

١- إن كبر حجم السكان فى البلاد الآسيوية ، قد أدى الى زيادة أعداد المتعطلين فى تلك الدول ، بالنسبة لأعدادهم فى أفريقيا وأمريكا اللاتينية ، حيث وصل عدد المتعطلين فى الهند حوالى ٣٤ مليون فرد فى عام ١٩٩٠ .

لمزيد من التفاصيل أنظر ، الأمم المتحدة - تقرير عن الحالة الإجتماعية فى العالم ١٩٩٣ ، مصدر سبق ذكره ، ص ٦٧ .

٢ - الأمم المتحدة - تقرير عن الحالة الإجتماعية فى العالم ١٩٩٣ ، مصدر سبق ذكره ص ٦٧

٣ - المصدر السابق ص ٦٧ .

كذلك من ملامح البطالة فى الدول النامية إرتفاع نسبة المتعطلين من المتعلمين والمهنيين وذوى التخصصات الماهرة ، وبإتجاه نسبتهم للتزايد فقد وجد أنه فى ٣٢ دولة نامية هناك أكثر من ٢,٤ مليون متعطل من الذين كانوا يعملون فى الوظائف والمهن الفنية والإدارية العليا فى نهاية الثمانينات^(١) وهؤلاء العاطلين عادة مايسعون للهجرة للعمل فى خارج الدول النامية ، وهو ما عرف بظاهرة هجرة الأدمغة التى تعتبرهدرا للموارد البشرية .

كذلك ترتفع نسبة بطالة الشباب فى غالبية الدول النامية . وفى الدول الأفريقية شبه الصحراوية نجد ، مثلا ، أن بطالة الشباب (أقل من ٢٥ سنة) أكبر من بطالة الكبار (أكثر من ٢٥ سنة) بما يتراوح ما بين مرتين وأربع مرات^(٢) . كما أن بطالة الشباب فى دول أمريكا اللاتينية والكاريبى تزيد على ٥٠ % من مجموع العاطلين^(٣) وفى الهند يمثل الشباب المتعطلون حوالى ٨٠ % من إجمالى عدد المتعطلين ، وهم ممن يدخلون سوق العمل لأول مرة ، و٧٥ % من هؤلاء ممن تلقوا تعليما فى المدارس الثانوية وما فوقها^(٤) .

ومن ملامح البطالة ، صورة العمالة ذات التشغيل الناقص ، وتضم الذين يعملون فى أعمال مؤقتة أو موسمية ، أو فى حالة بطالة متقنعة^(٥) . ومن الملاحظ أن أعداد هؤلاء المتعطلين فى تزايد بمعدلات كبيرة فى الوضع الراهن ، ففي الفلبين ، مثلا ، يمثل هؤلاء فى عام ١٩٩١ فى الحضر مانسبته ٢٠ % من إجمالى عدد المتعطلين وحوالى ٤١ % فى الريف ، مع

١ - المصدر السابق ص ٦٩ .

٢ - نفس المصدر السابق ص ٦٩ .

٣ - المصدر السابق ص ٦٩ .

٤ - المصدر السابق ص ٧٠ .

٥ - هؤلاء المتعطلين لاتوجد عادة عنهم أى بيانات إحصائية تفصيلية ولا تشملهم إحصاءات البطالة .

ملاحظة أن معدل البطالة في الفلبين في هذا العام كان ٨% من قوة العمل^(١)، وفي باكستان إذا ما أضيفت البطالة المقنعة مع البطالة السافرة فإن معدل البطالة الإجمالي يصل إلى ١٣% وهو ما يزيد أربع مرات عن معدل البطالة الرسمي^(٢).

كما يقترب من المجموعة المشار إليها أنفا قطاع عريض، يعرف بإسم القطاع غير الرسمي، حيث يضم عمالا سيكونون بوجه عام غير مسجلين مثل الباعة المتجولين وجامعي القمامة، أو الذين يقومون بأعمال إنتاجية على نطاق متناهي في الصغر مثل أعمال الحدادة والنجارة والنسيج. ويشغل هذا القطاع غير الرسمي جانب من العمالة يتراوح فيما بين ٢٠ و ٦٠% من إجمالي العمالة غير الزراعية في الدول النامية^(٣). وفي أمريكا اللاتينية، يمثل القطاع الرسمي ثلاثة أرباع فرص العمل في دول هذه القارة^(٤). كما ارتفع نصيب العمالة المشغلة في هذا القطاع من إجمالي العمالة غير الزراعية في دول أمريكا اللاتينية من ٢٥% في عام ١٩٨٠ إلى ٣١% في عام ١٩٨٩^(٥).

هذا وقد إتضح أن حجم القطاع غير الرسمي يرتبط عكسيا مع مستوى النمو الإقتصادي بصفة عامة، والنمو في قطاع الصناعات التحويلية على وجه الخصوص.

- ١ - الأمم المتحدة-تقرير عن الحالة الإجتماعية في العالم ١٩٩٣، مصدر سبق ذكره، ص ٧٠
- ٢ - المصدر السابق ص ٧٠.
- ٣ - المصدر السابق ص ٧٠.
- ٤ - الأمم المتحدة - تقرير عن الحالة الإجتماعية في العالم ١٩٩٣، مصدر سبق ذكره، ص ٧٠.

٥ - المصدر السابق ص ٧٠، ولمزيد من التفاصيل حول القطاع غير الرسمي أنظر Harold lubell: the informal sector in the 1980's and 1990's. OECD, Paris 1991.

فوجد في كثير من الدول الأفريقية أن هذا القطاع يشغله مانسبته ٦١% من قوة العمل في الحضر ، بينما تنخفض هذه النسبة الى ١٠% أو ٢٠% في الدول حديثة التصنيع في آسيا^(١) .

مانتدم من ملامح للبطالة في وضعها الراهن في الدول النامية ، يجب الأيخفى ملمح هام ، بدء ضئيلا ثم أصبح يمثل الآن وضعا جديرا بالتعليق عليه ، ألا وهو عمالة الأطفال وعلاقتها ببطالة الكبار . فإن جانبنا من عمالة هؤلاء الأطفال عادة مايكون بديلا عن عمالة الكبار ، بل أكثر من ذلك قد يكون الأطفال مفضلون لعارضى فرص العمل ، نظرا لزهة أجورهم وإمكان إستغلالهم لساعات طويلة ، مع عدم إلتزامهم دفع مصروفات الضمان الإجتماعى وخلافه من الإلتزامات الواجبة . هذا وبالنظر الى الجدول رقم (٥) يتضح تزايد نسبة الأطفال الناشطين إقتصاديا الذين تتراوح أعمارهم فيما بين ١٠ - ١٤ سنة في بعض الدول النامية وذلك في عام ١٩٩٥ .

ففي دول مثل بوركينا فاسو ومالى وبوتان يزيد عدد الأطفال العاملين على نصف عدد الأطفال الذين يقعون داخل هذه الفئة العمرية . وفي بورندى والحبشة وكينيا والنيجر وأوغندا ونيبال تزايد نسبة هؤلاء على ٤٠% وفي عدد كبير من الدول التى يشملها الجدول لانقل النسبة عن الخمس . أما من حيث الأرقام المطلقة ، ففي الهند يتراوح عدد الأطفال العاملين فيما بين ١٤ و ١٠٠ مليون طفل . وفي باكستان يتراوح التقدير فيما بين ٢ و ١٩ مليون طفل ، وفي بنجلاديش فيما بين ١٥٥ مليون ، وفي البرازيل بين ٢ و ٧ ملايين ، وفي نيجيريا ١٢ مليوناً^(٢) .

IL.O: the world of work, the magazine of the IOL , No 16 June. - ١
July 1996. P 13 .

٢ - أنظر هذه الأرقام فى : البرامج الإنمائى للأمم المتحدة - تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٦ الطبعة العربية ، ص ٩١ .

جدول رقم (٥)

عمالة الأطفال بالدول النامية

نسبة الأطفال الناشطين إقتصاديا الذين تتراوح أعمارهم فيما بين ١٠ و

١٤ سنة في بعض الدول النامية (١٩٩٥)

النسبة	الدولة	النسبة	الدولة
			<u>في أفريقيا:</u>
١٦,٢٢	تايلاند	١,٦٣	الجزائر
٩,١٢	فيتنام	٥١,٠٥	بوركينافاسو
٢٠,١٥	اليمن	٤٨,٩٧	بورندي
	<u>في أوروبا:</u>	٢٥,٢٥	الكاميرون
١,١١	ألبانيا	٢٠,٤٦	كوت دى لافوار
٠,١٧	المجر	١١,٢٣	مصر
٠,٣٨	إيطاليا	٤٢,٣٠	الحبشة
١,٧٦	البرتغال	١٣,٢٧	غانا
٠,١٧	رومانيا	٤١,٢٧	كينيا
	<u>أمريكا اللاتينية</u>	٥٤,٥٣	مالي
٥,٥٣	الأرجنتين	٥,٦١	المغرب
١٤,٣٦	بوليفيا	٤٥,١٧	النيجر
١٦,٠٩	البرازيل	٢٥,٧٥	نيجيريا
٠,٠٠	شيلي	٣١,٣٦	السنغال
٦,٦٢	كولومبيا	٤٥,٣١	أوغندا
٥,٤٨	كوستاريكا	١٦,٢٧	زامبيا
٠,٠٠	كوبا	٢٩,٤٤	زيمبابوي
١٦,٠٦	الدومنيكان		<u>في آسيا:</u>
١٦,٢٢	جواتيمالا	٣٠,١٢	بنجلاديش
٢٥,٣٠	هايتي	٥٥,١٠	بوتان

تابع / جدول رقم (٥)

عمالة الأطفال بالدول النامية

نسبة الأطفال الناشطين إقتصاديا الذين تتراوح أعمارهم فيما بين ١٠ و

١٤ سنة في بعض الدول النامية (١٩٩٥)

النسبة	الدولة	النسبة	الدولة
٦,٧٣	المكسيك	١٤,٣٧	الهند
١٤,٠٥	نيكاراجوا	٩,٥٥	إندونيسيا
٧,٨٧	باراجواى	٤,٧١	إيران
٢,٤٨	بيرو	٢,٩٥	العراق
٢,٠٨	أوراجواى	٠,٦٨	الأردن
٠,٩٥	فنزويلا	٣,١٦	ماليزيا
	<u>الأوقيانوس :</u>	٤٥,١٨	نيبال
١٩,٣١	بابوا نيوغينيا	١٧,٦٧	باكستان
٢٨,٨٩	جزر سلومون	٨,٠٤	الفيليبين
٣,٧٦	بولنيزيا	٥,٧٨	سوريا
		٢٤,٠٠	تركيا

Source: ILO: the world of work, the magazine of the ILO, No 16 June/ July 1996, p 13 .

هذا وقد تبينت وجهات النظر ، فيما يتعلق بتلك الظاهرة ، فالدول الصناعية الرأسمالية تعارضها من منطلق أن عمل هؤلاء الأطفال يمثل نوعا رخيصا من العمالة التي تساهم في إنتاج سلع تتنافس السلع في هذه الدول ، مثل صناعة الملابس والسجاد . في حين أن بعض المنتظمات ذات البعد الإنساني، مثل اليونيسيف ، تعارض الظاهرة من منطلق حماية الطفولة^(١) .

من العرض المتقدم ، إتضح لنا العوامل التي ساعدت على ظهور ثم تفاقم مشكلة البطالة في الدول النامية وكيف ساهمت تلك المشكلة في عرقلة جهود التنمية في تلك الدول . كما جسدت ملامح الوضع الراهن لمشكلة البطالة أستمراية تردى الأوضاع الإقتصادية لتلك الدول ، الأمر الذي يؤكد خطورة مشكلة البطالة في الدول النامية .

١ - لمزيد من التفاصيل حول ظاهرة عمالة الاطفال أنظر :

- UNICEF : The State of the World Children, OXFORD University, 1991 .
- William E.MYERS (ed) Protecting Working Children. UNICEF Staff Working Papers, No 4 New York, 1986 .

المطلب الأول

ملاح تطور مشكلة البطالة في مصر

يشهد سوق العمل المصرى فى الآونة الأخيرة تفاقماً ملحوظاً لمشكلة البطالة حيث زاد حجم البطالة فى مصر بصورة مطردة خلال السبعينات والثمانينات عنه خلال الستينات . كما أن البطالة فى مصر قد أخذت أشكالاً وصوراً جديدة لم تكن فى السنوات الماضية ، فلقد ظهر واضحاً فى السنوات الأخيرة بطالة خريجي الجامعات والمعاهد العليا والفنية المتوسطة ، فى حين أن البطالة بين عمال الزراعة قد خفت حدتها .

والبطالة فى مصر لها إرتباط بالأعداد الكبيرة من الداخلين سنوياً فى سوق العمل ، دون تخطيط سليم لحاجة الدولة لكل نوعية منهم ومعظم هؤلاء من حملة المؤهلات الدراسية الذين يحاولون الحصول على وظائف حكومية .

يقتصر هدفنا - عند هذا المستوى من التحليل فى الدراسة - على التعرض لملاح واقع ومستقبل البطالة فى مصر .

أولاً : حجم وخصائص البطالة :

بادئ ذى بدء ، نشير الى أن تناول ملاح البطالة فى مصر ، يجب أن يكون مدخله التعرض للزيادة السكانية بإعتبارها أهم أسباب البطالة ثم ننقل بعد ذلك لتتبع مراحل تطور البطالة مع توضيح أثر الحالة التعليمية على ظهور شكل جديد لها .

١ - الزيادة السكانية :

تلعب العوامل الديموجرافية (المعدل العالى للزيادة السكانية) دوراً

أساسياً فى تدفق الأعداد الكبيرة لسوق العمل ، ومن ثم تساهم بضغط واضحه فى إرتفاع مستوى البطالة وتفاقمها .

ويتميز الهيكل السكانى للمجتمع المصرى بطفرة واضحه فى معدل نموه وخصائصه خلال الآونة الأخيرة . وفى هذا الصدد فقد وصل عدد سكان مصر فى أول يولييه ١٩٩٣ الى ٥٨,٤ مليون نسمة . وبوجه عام فقد زاد عدد سكان مصر بشكل مطرد . فبينما كان عدد السكان عام ١٨٩٧ ، هو ٩,٧ مليون نسمة ، فقد وصل العدد فى ١٩٤٧ الى ١٨,٩ مليون نسمة وفى عام ١٩٧٦ الى ٣٦,٦ مليون نسمة وسيصل عام ٢٠٠٠ الى حوالى ٧٠ مليون نسمة ، وهو مايعنى أن السكان فى مصر سيتضاعف عددهم على مدى ٢٥ عاماً . هذا ويبلغ معدل النمو السكانى فى مصر (٢,٤) نتيجة أن معدل المواليد هو ٣,٢ ومعدل الوفيات (٠,٨ %) أنظر الجدول رقم (٦) والشكل رقم (١) اللذان يوضحان تطور أعداد السكان فى مصر .

الجدول رقم (٦)

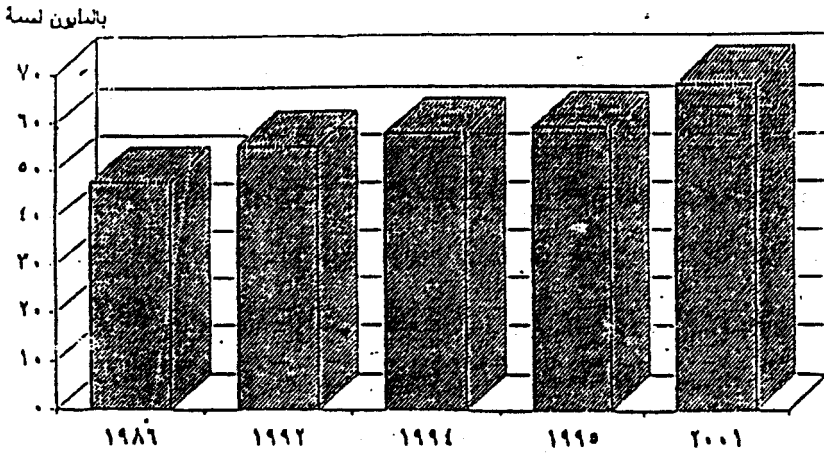
تقديرات أعداد السكان فى مصر فى الفترة ١٩٨٦ - ٢٠٠٠

معدل نمو الزيادة الطبيعية	تقديرات السكان مليون	السنة
٢,٧ %	٤٧,٨١١	١٩٨٦
٢,٤ %	٥٥,١٦٣	١٩٩٢
٢,١ %	٥٨,٩٧٨	١٩٩٥
أقل من ٢	٦٧,٩٢٣	٢٠٠١

المصدر : تقديرات السكان من الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء

الشكل رقم (١)

تقدير أعداد السكان في مصر في الفترة من ١٩٨٦ - ٢٠٠١



المصدر : تقديرات السكان من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .

ولاشك في أن التزايد غير المخطط للسكان تنجم عنه آثار سلبية فتتأثر كافة قطاعات الدولة تأثيرا مباشرا ، حيث تبتلع الزيادة السكانية كل زيادة في الإنتاج . وتستنزف كل عائد للجهد البشرى المبذول وكل مصدر للثروة الطبيعية ومستوى الخدمات مع تفاقم مشكلة البطالة نتيجة عدم التوافق بين الزيادة في القوة البشرية (عرض العمل) والطلب عليها .

أنظر الجدول رقم (٧) والشكل رقم (٢) اللذان يوضحان تطور قوة العمل في مصر .

الجدول رقم (٧)

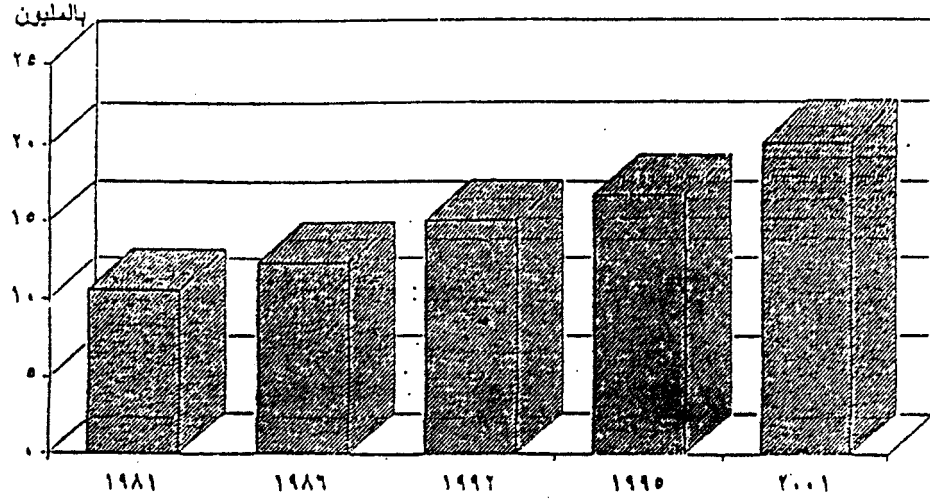
تطور قوة العمل في مصر (١٥ - ٦٤ سنة)

السنة	تطور قوة العمل بالمليون
١٩٨١	١٠,٦
١٩٨٦	١٢,٤
١٩٩٢	١٥,١
١٩٩٥	١٦,٨
٢٠٠١	٢٠,١

المصدر : تقديرات السكان الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء

الشكل رقم (٢)

تطور قوة العمل في مصر ١٩٨١ - ٢٠٠١



المصدر : تقديرات السكان من الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء .

وإذا كان من الطبيعي أن نجد كل فئات السن ممثلة في أى مجتمع من المجتمعات إلا أن الدول تختلف إختلافاً كبيراً في توزيع فئات السن بداخلها ، وللإختلاف في نسبة الأعمار تأثير واضح على حجم العمالة وبالتالي على مشكلة البطالة في المجتمع . وفي مصر بينما تبلغ فئة السن الأقل من ١٥ سنة ٤٠% من جملة السكان ، فإن الفئة ما بين ١٥-٤٥ تبلغ نسبتها ٤٣,٧% والفئة ما بين ٤٥ - ٦٥ تبلغ ١٣,٠% بينما من هم أكبر من ٦٥ تبلغ نسبتهم ٣,٣% وبذلك تكون الفئتان المعالتان مجموعها (٤٣,٣ %) ويتضح من ذلك ارتفاع نسبة الإعاقة في المجتمع المصرى ، ولا يخفى ما لذلك من إنعكاس على أوضاع الإنتاج والإستهلاك والعمالة وبالتالي البطالة .

٢ - تطور البطالة :

ولما كان آخر تعداد للسكان في مصر تم عام ١٩٨٦ ، فلقد أعتدنا على النتائج النهائية لبحث العمالة بالعينة الذى قام به الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء دورات (١٩٩٠ ، ١٩٩١ ، ١٩٩٢ ، ١٩٩٣ ، ١٩٩٤) لحدائة بياناته لتوضيح تطور ظاهرة البطالة^(١) .

يبين الجدول رقم (٨) تقدير اعداد المتعطلين وقوة العمل (١٢ - ٦٤ سنة للسنوات ١٩٩٠ - ١٩٩٣ ، ١٥ - ٦٤ سنة لعام ١٩٩٤) ومعدل البطالة في مصر حسب النوع من واقع النتائج النهائية لدورات بحث العمالة بالعينة (أنظر الشكل رقم ٣) . ويتضح منه :

* إن إجمالى معدل البطالة كان ٨,٦% سنة ١٩٩٠ ثم وصل الى ٩,٦% سنة ١٩٩١ ثم إنخفض الى ٨,٧% سنة ١٩٩٢ ثم عاد للزيادة الى ١٠,٩%

^١ - الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء - بحث العمالة بالعينة دورات ١٩٩٠ - ١٩٩٤

جدول رقم (٨)

تغيرات أعداد المتعلمين وقوة العمل (١٢ - ٦٤ سنة) ومعدل البطالة

في جمهورية مصر العربية حسب النوع من الفعالتات النهائية للدراسات بحث العمالة بالعملة

أعداد المتعلمين (١٢ - ٦٤)

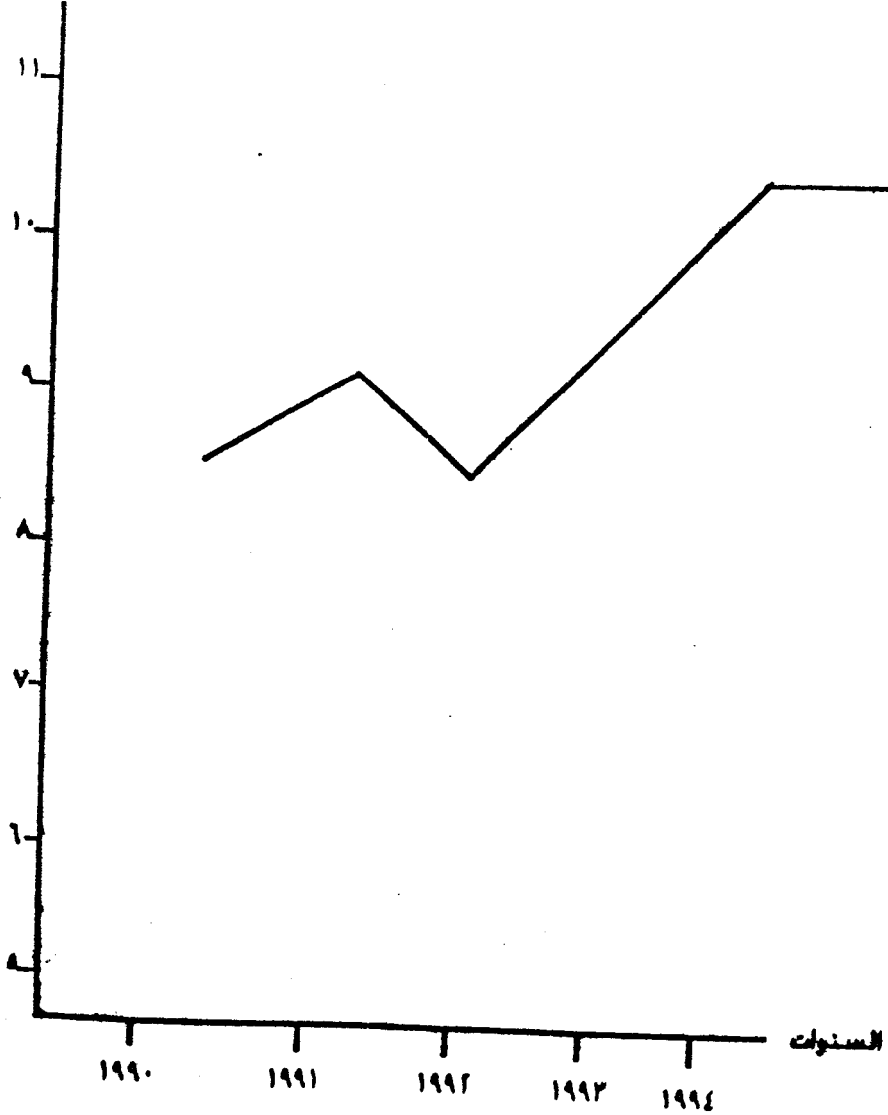
معدل البطالة %	%	جملة قوة العمل (١٢-٦٤ سنة)	%	جملة	%	المتعلمين		%	المتعلم سبق له العمل	%	المتعلم سبق له العمل		النوع	سنة البحث
						المتعلم لم يسبق له العمل	المتعلم سبق له العمل				المتعلم سبق له العمل	المتعلم سبق له العمل		
٥,٢	٧٢,٦	١١٥٥٢٤٠٠	٤٤,٧	٦.٠٢٣.٠٠	٣٧,٥	٥.٥٦٠٠	٦٦٤٧٠٠	٧,٢	٩٦٧٠٠	٤,٣	٦٣٠٠٠	تكرر بنك	١٩٩٠	
١٧,٩	٢٦,٤	٤١٥٤٢٠٠	٥٥,٣	٧٤٤١٠٠	٤٩,٤	١١٧٠٣٠٠	١٢,٦	١٧٦١٠٠	١,١	٨٩٤٠٠	تكرر بنك	١٩٩١		
٨,٦	١٠٠	١٥٧٠٧٧٠٠	١٠٠	١٣٤٩٤٠٠	٨٦,٩	١٣١١٠٠٠	١٠,٤	١٥٢٤٠٠	٤,٣	١٠٧٠٠	تكرر بنك	١٩٩٢		
٥,٩	٧٦,٣	١١٦٦٣٨٠٠	٤٧,٣	٦٩٢١٠٠	٤٢,٥	٦٢٩١٠٠	٤,٣	٦٣٠٠٠	١,٣	١٨٤٠٠	تكرر بنك	١٩٩٢		
١١,٣	٢٣,٧	٣٦٢٦٧٠٠	٥٢,٧	٧٧١٣٠٠	٤٦,٦	٦٨١٩٠٠	١,٣	١٨٤٠٠	٤,٣	١٠٧٠٠	تكرر بنك	١٩٩٢		
٩,٦	١٠٠	١٥٢٩٠٥٠٠	١٠٠	١٤٦٣٤٠٠	٨٩,٦	١٣١١٠٠٠	١٠,٤	١٥٢٤٠٠	٤,٣	١٠٧٠٠	تكرر بنك	١٩٩٢		
٦,٢	٧٦,٢	١٢٤٠٧٨٠٠	٥٤,٣	٧٦٨١٠٠	٥٠,٠	٧٠٧٤٠٠	٤,٣	٦٠٧٠٠	٤,٣	٦٠٧٠٠	تكرر بنك	١٩٩٢		
١٦,٧	٢٣,٨	٣٨٨٢٤٠٠	٤٥,٧	٦٤٧١٠٠	٤٤,٤	٦٢٩٢٠٠	١,٣	١٨٤٠٠	٤,٣	١٠٧٠٠	تكرر بنك	١٩٩٢		
٨,٧	١٠٠	١٦٢٩٠٢٠٠	١٠٠	١٤١٥٧٠٠	٩٤,٤	١٣٣٦٦٠٠	٥,٦	٧٩١٠٠	٤,٣	٦٠٧٠٠	تكرر بنك	١٩٩٢		
٧,٥	٧٧,١	١٢٧١٨٦٠٠	٥٢,٦	٩٥٥٩٠٠	٤٨,٦	٨٧٤٥٠٠	٤,٥	٨١٤٠٠	٤,٣	٦٠٧٠٠	تكرر بنك	١٩٩٢		
٢٢,٣	٢٢,٩	٣٧٨٥٥٠٠	٤٦,٩	٨٤٤٩٠٠	٤٦,٢	٨٣٣٣٠٠	٠,٧	١١٦٠٠	٤,٣	٦٠٧٠٠	تكرر بنك	١٩٩٢		
١٠,٩	١٠٠	١٦٥٠٤١٠٠	١٠٠	١٨٠٠٨٠٠	٩٤,٨	١٧٠٧٨٠٠	٥,٢	٩٣٠٠٠	٤,٣	٦٠٧٠٠	تكرر بنك	١٩٩٢		
٧,٥	٧٦,٤	١٢٨٥٠٨٠٠	٥١,٢	٩٥٨٩٠٠	٤٧,٤	٨٨٨٢٠٠	٢,٨	٧٠٧٠٠	٤,٣	٦٠٧٠٠	تكرر بنك	١٩٩٤		
٢٣,٦	٢٣,٦	٣٩٦١٤٠٠	٤٨,٨	٩١٤٢٠٠	٤٧,٨	٨٩٤٠٠	١,٠٠	١٩٨٠٠	٤,٨	٩٠٥٠٠	تكرر بنك	١٩٩٤		
١١,١	١٠٠	١٦٨١٢٢٠٠	١٠٠	١٨٧٣١٠٠	٩٥,٢	١٧٨٢٦٠٠	٤,٨	٩٠٥٠٠	٤,٨	٩٠٥٠٠	تكرر بنك	١٩٩٤		

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء - بحث العمالة بالعملة - السنوات ١٩٩٠ - ١٩٩٤

الشكل رقم (٣)

تطور معدل البطالة خلال السنوات ١٩٩٠-١٩٩٤

معدل البطالة



المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - بحث العمالة بالعينة -
نورات ١٩٩٠ - ١٩٩٤ .

سنة ١٩٩٣ الى أن وصل الى ١١,١ % سنة ١٩٩٤ (١) .

* إن معدل البطالة بين الذكور كان ٥,٢ % سنة ١٩٩٠ ثم أصبح ٥,٩ % سنة ١٩٩١ ثم ارتفع الى ٦,٢ % سنة ١٩٩٢ والى ٧,٥ % عامى ١٩٩٣ ، ١٩٩٤ .

* إن معدل البطالة بين الإناث كان ١٧,٩ % سنة ١٩٩٠ ثم ارتفع الى ٢١,٣ % سنة ١٩٩١ ثم انخفض الى ١٦,٧ سنة ١٩٩٢ ، ثم عاد الى الإرتفاع حيث وصل الى ٢٢,٣ % سنة ١٩٩٣ ، ٢٣,١ % سنة ١٩٩٤ .

* إن نسبة عدد المتعطلين الذين سبق لهم العمل قد بلغت ١٣,١ % سنة ١٩٩٠ ثم إنخفضت الى ١٠,٤ % سنة ١٩٩١ وإستمرت فى الإنخفاض الى ٥,٦ % سنة ١٩٩٢ ، ٥,٢ % سنة ١٩٩٣ ، ٤,٩ % سنة ١٩٩٤ .

* إن نسبة عدد المتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل قد بلغت ٨٦,٩ % سنة ١٩٩٠ وإرتفعت الى ٨٩,٦ % سنة ١٩٩١ ثم إستمرت فى الإرتفاع الى أن وصلت الى ٩٤,٤ % سنة ١٩٩٢ ، ٩٤,٨ % سنة ١٩٩٣ ، ٩٥,٢ % سنة ١٩٩٤ .

وهذا مؤشراً واضحاً أن الغالبية من المتعطلين من الخريجين الجدد من مراحل التعليم وبيحثون عن فرص عمل ولا يجدونها والتي تبلغ نسبتهم فى المتوسط حوالى ٩٢,١ % من إجمالى المتعطلين . كما أن نسبة البطالة للإناث تتزايد بمعدل أعلى من نسبة البطالة للذكور خلال عامى ١٩٩٠ ، ١٩٩١ ثم تقل عن نسبة الذكور فى ١٩٩٢ ، ١٩٩٣ ، ١٩٩٤ كما يتضح مما يلى :

* أن نسبة البطالة بين الذكور والإناث قد بلغت ٤٤,٧ % للذكور، ٥٥,٣ %

جملة البطالة

١ - يقصد بمعدل البطالة : $\frac{\text{جملة البطالة}}{\text{جملة قوة العمل}} \times ١٠٠$

جملة قوة العمل

للإناث سنة ١٩٩٠ ثم أصبحت ٤٧,٣ للذكور ، ٥٢,٧% للإناث سنة ١٩٩١ ،
ثم وصلت الى ٥٤,٣% للذكور ، ٤٥,٧% للإناث سنة ١٩٩٢ ، والى
٥٣,١% للذكور ، ٤٦,٩% للإناث ، ثم الى ٥١,٢% للذكور ، ٤٨,٨%
للإناث سنة ١٩٩٤ .

* أن نسبة قوة العمل للذكور قد بلغت ٧٣,٦% للذكور بينما بلغت ٢٦,٤%
للإناث سنة ١٩٩٠ ثم وصلت الى ٧٦,٣% للذكور بينما بلغت للإناث
٢٣,٧% سنة ١٩٩١ ثم إستقرت تقريباً فى ١٩٩٢ (٧٦,٢% للذكور ،
٢٣,٨% للإناث) ثم تغيرت الى ٧٧,١% للذكور ، ٢٢,٩% للإناث سنة
١٩٩٣ ، والى ٧٦,٤% للذكور ، ٢٣,٦% للإناث سنة ١٩٩٤ .

وهذا يوضح أن مساهمة الذكور فى قوة العمل تبلغ فى المتوسط هوالى
ثلاثة أمثال مساهمة الإناث فى قوة العمل .

ويوضح الجدول رقم (٩) تقدير أعداد المتعطلين وقوة العمل (١٢ -
٦٤ سنة للسنوات ١٩٩٠ - ١٩٩٣ ، ١٥ - ٦٤ سنة عام ١٩٩٤) فى
مصر حسب فئات السن والنوع من واقع النتائج النهائية لبحث العمالة بالعينة
الذى نفذه الجهاز المركزى للإحصاء والتعبئة .

ويتضح منه أن الغالبية العظمى من المتعطلين تتراوح أعمارهم ما بين
١٥ - ٢٩ سنة ، وهذا يعنى أن غالبية المتعطلين من حديثى التخرج بمراحل
التعليم المختلفة (المتوسطة وفوق المتوسطة والجامعية) وأن نسبة هؤلاء
المتعطلين فى هذه الفئات العمرية تبلغ فى المتوسط ٩٢,١% .

٣ - البطالة والحالة التعليمية :

يوضح الجدول رقم (١٠) أشكالاً وصوراً لم تكن سائدة فى الماضى فى
مصر وهى ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة . ويظهر

جدول رقم (١٠)

تغييرات اعداد المتعلمين (١٢-١٤) حسب الحالة التعليمية
(١٠ سنوات فلتكر) والنوع في جمهورية مصر العربية من

واقع النتائج النهائية للدورات بحث العمالة بالتمينة

%	إجمالي	شهادة جامعية وإيمانها	شهادة توفى المتوسطة وإقل من الجامعي	شهادة متوسطة	شهادة أقل من متوسط	بدنأ وركيب	لسى	النوع	مودة البحث
٤٤,٧	٦٠٢٢٠٠	١١٤٥٠٠	٥١٥٠٠	٢١٨٩٠٠٠	٦٦٤٠٠	٢٩٨٠٠	٢١٢٠٠	تكر	١٩٩٠
٥٥,٣	٧٤٤١٠٠	٨٢٥٠٠	٢٩٩٠٠	٢٩٧٢٠٠٠	٤٦٣٠٠	٢٤٧٠٠	١٥٢٤٠٠	إبتك	
-	١٢٤٦٤٠٠	١٩٨٠٠٠٠	٩١٤٠٠	٧١٦٢٠٠٠	١١٧٧٠٠	٥٤٥٠٠	١٧٢٦٠٠	جملة	
١٠٠	-	١٤٧	٦,٨	٥٢,٢	٨,٤	٤,٥	١٢,٩	%	
٤٧,٢	١٩٢١٠٠	١٠٩٦٠٠	٥٧٨٠٠	٤٢١٦٠٠٠	٨٢١٠٠	٩١٠٠	١١٩٠٠	تكر	١٩٩١
٥٢,٧	٧٧١٢٠٠	٦٢٦٠٠	٢٨٠٠٠	٤٥٧٧٠٠٠	٦٠٤٠٠	١٨٧٠٠	١٢٢٩٠٠	إبتك	
-	١٤٦٢٤٠٠	١٧٢٢٠٠	٩٥٨٠٠	٨٧٩٢٠٠٠	١٤٢٥٠٠	٢٧٨٠٠	١٤٤٨٠٠	جملة	
١٠٠	-	١١,٨	٦,١	٦٠,١	٩,٧	١,٩	٩,٩	%	
٥٤,٢	٧١٨١٠٠	١٥٥٦٠٠	٦٥٢٠٠	٥٠٤٤٠٠٠	١٤٢٠٠	١٢٢٠٠	١٥٤٠٠	تكر	١٩٩٢
٤٥,٧	٦٤٧٦٠٠	٨٥٤٠٠	٦٢٤٠٠	٤٩٢٢٠٠٠	٣٢٠٠	١٦٠٠	١٨٠٠	إبتك	
-	١٤١٥٧٠٠	٢٤١٠٠٠	١٢٨٧٠٠	٩٩٦٦٠٠٠	١٧٤٠٠	١٤٨٠٠	١٧٢٠٠	جملة	
١٠٠	-	١٧,٠	٩,١	٧٠,٤	١,٢	١,١	١,٢	%	
٥٢,١	٩٥٥٩٠٠	١٦٥٧٠٠	٤٥٢٠٠	٦٤٤٢٠٠٠	٢٤٢٠٠	٢١٧٠٠	٢٤٤٠٠	تكر	١٩٩٣
٤٦,٩	٨٤٤٩٠٠	١٠٤٢٠٠	٧٢٩٠٠	٦٥٧٠٠٠٠	٤٢٠٠	٤٤٠٠	٢١٠٠	إبتك	
-	١٨٠٠٨٠٠	٢٧٠٠٠٠	١٦٨١٠٠	١٢٨١٦٠٠٠	٢٨٥٠٠	٢٦١٠٠	٢٦٥٠٠	جملة	
١٠٠	-	١٥,٥	٩,٢	٧١,٢	١,٩	١,٤	١,٥	%	
٥١,٢	٩٥٥٩٠٠	١٦٤٥٠٠	٨٠٨٠٠	٦٦٨٤٠٠٠	١٩٩٠٠	١١٥٠٠	١٢٨٠٠	تكر	١٩٩٤
٤٨,٨	٩١٤٢٠٠	١٠٠١٠٠	٧١٦٠٠	٧٢٩٨٠٠٠	٦٨٠٠	٢٠٠٠	٢٨٠٠	إبتك	
-	١٨٧٢١٠٠	٢٦٤٦٠٠	١٥٢٤٠٠	١٢٩٨٢٠٠٠	٢٦٨٠٠	١٢٥٠٠	١٢٦٠٠	جملة	
١٠٠	-	١٤,١	٨,١	٧٤,٧	١,٤	٠,٧	١,٠٠	%	

المصدر : الجهاز المركزي للتتمينة والإحصاء - بحث العمالة بالتمينة - الدورات ١٩٩٠ - ١٩٩٤

منه أعداد المتعطلين (١٢ - ٦٤ سنة للسنوات ١٩٩٠ - ١٩٩٣ ، ١٥ - ٦٤ سنة عام ١٩٩٤) حسب الحالة التعليمية (١٠ سنوات فأكثر) والنوع فى مصر من واقع النتائج النهائية لذات الدورات ، ويتضح من الجدول أن الغالبية العظمى من المتعطلين من حملة الشهادات الدراسية بأنواعها المختلفة . وهذا يؤكد صحة نتائج الجدول رقم (٩) حيث تبلغ نسبة المتعطلين من حملة الشهادات الدراسية المختلفة (١٠ سنوات فأكثر) ٨٨,٤% فى المتوسط لسنوات بحث العمالة بالعينة السابق الإشارة إليها^(١) .

كما يتضح أيضا تزايد أعداد المتعطلين من الحاصلين على الشهادات فى السنوات ١٩٩٠ ، ١٩٩١ ، ١٩٩٢ من ٥٣,٢% الى ٦٠,١% ثم الى ٧٠,٤% وهى تمثل النسبة الأعلى على جميع المستويات . وأن النسبة المئوية للمتطلين من الحاصلين على شهادات فوق المتوسطة وأقل من المستوى الجامعى من ٦,٦% عام ١٩٩١ الى ٩,١% عام ١٩٩٢ . أما المتطلين من الحاصلين على شهادات جامعية فقد زادت نسبتهم المئوية من ١١,٨% عام ١٩٩١ الى ١٧% عام ١٩٩٢ .

هذا ومن الجدير بالإشارة إن الجدول ذاته يوضح تراجع واضح فى نسبة المتطلين الأميين وإنخفاضا كبيرا ما بين عامى ١٩٩٠ ، ١٩٩٤ ، من ١٢,٩% عام ١٩٩٠ الى ١% عام ١٩٩٤ ، وكذلك تراجع نسبة المتطلين بين من يعرفون القراءة والكتابة (ولم يحصلوا على أية مراحل للتعليم أو أية شهادات) الى إجمالى المتطلين خلال نفس الفترة ، من ٤% عام ١٩٩٠ الى ٠,٧% عام ١٩٩٤ .

وعلى العكس مما تقدم ، نلاحظ أن نسبة المتطلين . ممن أكملوا مراحل التعليم الإبتدائى أو التعليم المتوسط أو التعليم الجامعى وفوق الجامعى - الى إجمالى المتطلين كانت فى تزايد مستمر خلال الفترة ١٩٩٠ - ١٩٩٤ . ويبدو هذا الاتجاه بصفة خاصة مع الاتجاه الى فئات التعليم الأعلى ، أى أن

١ - الجهاز المركزى للتعبئة والاحصاء - بحث العمالة بالعينة - مصدر سبق ذكره .

هناك إيجاباً الى إنخفاض معدل البطالة بين الأميين وتزايد بين المتعلمين .
حتى أطلق عليها البعض حالة التحول من بطالة الأميين الى بطالة
المتعلمين .

فخلال الستينات ، ومع إهتمام الدولة بالتوسع فى شتى مراحل التعليم ،
إنضم الى نظام التعليم أعداداً كبيرة من الأفراد الذى كان يمكنهم أن يتوجهوا
الى سوق العمل بدون الحصول على تعليم . وقد ترتب على ذلك إستيعاب
أعداد كبيرة من فائض القوة العاملة فى مراحل التعليم المختلفة ، ومن ناحية
أخرى فقد ألتزمت الدولة طوال فترة الستينات بتعيين الخريجين ، مما حال
دون ظهور بطالة واسعة سافرة بين المتعلمين .

ولكن مع تباطؤ الدولة فى تعيين الخريجين منذ سنوات السبعينات - وشبه
تخليها عن هذه السياسة منذ منتصف الثمانينات وبعد أن أقبل عدد كبير من
الأفراد على مراحل التعليم المختلفة وتخرجوا منها - فقد تجسدت ظاهرة
بطالة المتعلمين .

ثانياً : البطالة المتوقعة فى مصر :

نتعرض لتقديرات البطالة المتوقعة فى مصر خلال الأعوام ١٩٩٥ -
٢٠٠٠ بإفتراض ثبات كافة العوامل المؤثرة والإستثمارات المتاحة ووفقاً
لظروف خطة الدولة للتنمية الإقتصادية والإجتماعية ٩٣ / ١٩٩٧ والتى
تستهدف توفير ٤٠٠ ألف فرصة عمل سنوياً^(١) .

ولقد كان إعتقادنا الأساسى على بيانات النتائج النهائية لدورات بحث
العمالة بالعينة لسنوات متعددة والذى يجريه الجهاز المركزى للتعبة العامة
والإحصاء والتى سبقت الإشارة إليها^(٢) وكذا طرق المربعات الصغرى فى

١ - وزارة التخطيط ، مقارنة بالأرقام المقدره فى الخطة الخمسية الثالثة ٩٢/٩٣ -

٩٧/٩٦ حول حجم البطالة والتكلفة الحدية للعامل ، القاهرة ١٩٩٣ .

٢ - الجهاز المركزى للتعبة العامة والإحصاء - بحث العمالة بالعينة - مصدر سبق

ذكره .

تقدير البيانات للفترات المستقبلية . أخذاً في الاعتبار الداخلين الجدد في سوق العمل والهجرة الخارجية والعمل بالقطاع الخاص غير المنظم وكذا الفرص التي تتحقق من الخطة (بإجمالي حوالى ٢٠٠٠٠٠٠ فرصة سنوياً) وبذا تكون البطالة السنوية حوالى (٣٠٠٠٠٠٠ فرداً)^(١) .

هذا ويوضح الجدول رقم (١١) تقدير أعداد المتعطلين وقوة العمل (١٥-٦٤ سنة) ومعدل البطالة في مصر (١٩٩٥ - ٢٠٠٠) ويتبين منه أن حجم قوة العمل سيصل الى ١٩,٧ مليون فرداً وحجم المتعطلين الى حوالى ٢,٧ مليون فرداً عام ٢٠٠٠ (حوالى ٩٣ ألف فرداً متعطلاً سبق له العمل ، حوالى ٢,٦ مليون فرداً لم يسبق له العمل) ومن الواضح أن الأخيرة تعادل حوالى ٢٧ مثل الأولى .

ويرجع السبب في ذلك إلى زيادة أعداد الخريجين الداخلين الجدد سنوياً الى سوق العمل والذين لا يجدون فرص عمل كافية لهم . وأن معدل البطالة سيكون ١١,٧% عام ١٩٩٥ ويستمر في الارتفاع ليصل الى ١٢,٢٥ % عام ١٩٩٦ ، والى ١٢,٧٦ % عام ١٩٩٧ ، ١٣,٢٥ % عام ١٩٩٨ ، ١٣,٦٥ % عام ١٩٩٩ ، ١٤,١٠ % عام ٢٠٠٠ وذلك لنفس السبب السالف ذكره (أنظر الشكل رقم ٤) .

ويتبين من الجدول رقم (١٢) تقدير أعداد المتعطلين وقوة العمل (١٥-٦٤ سنة) حسب فئات السن والنوع ويظهر منه تقارب أعداد الذكور للإناث ولو أنه مازال حجم الذكور هو الأكبر في السنوات الست ، وأن حجم البطالة في فئتي السن ٢٠ - ٣٠ سنة تصل الى حوالى ٢٠٢ مليون فرداً عام ٢٠٠٠ من الإجمالي وقدره حوالى ٢,٧ مليون فرداً وهذا يمثل حوالى ٨٠% من إجمالي البطالة ويفسر ذلك ما سبقت الإشارة إليه .

١ - تشير الى أهمية المسوح المتخصصة لقياس حجم ونسبة البطالة وذلك للحصول على

بيانات أكثر دقة .

ويشير الجدول رقم (١٣) الى تقدير أعداد المتعطلين (١٥ سنة فأكثر) حسب الحالة التعليمية (١٠ سنوات فأكثر) والنوع ويتضح منه أنه كلما

جدول رقم (١١)

تقديرات أعداد المتعطلين وقوة العمل (١٥-٦٤) ومعدل البطالة
في جمهورية مصر العربية حسب النوع (١٩٩٥ - ٢٠٠٠)

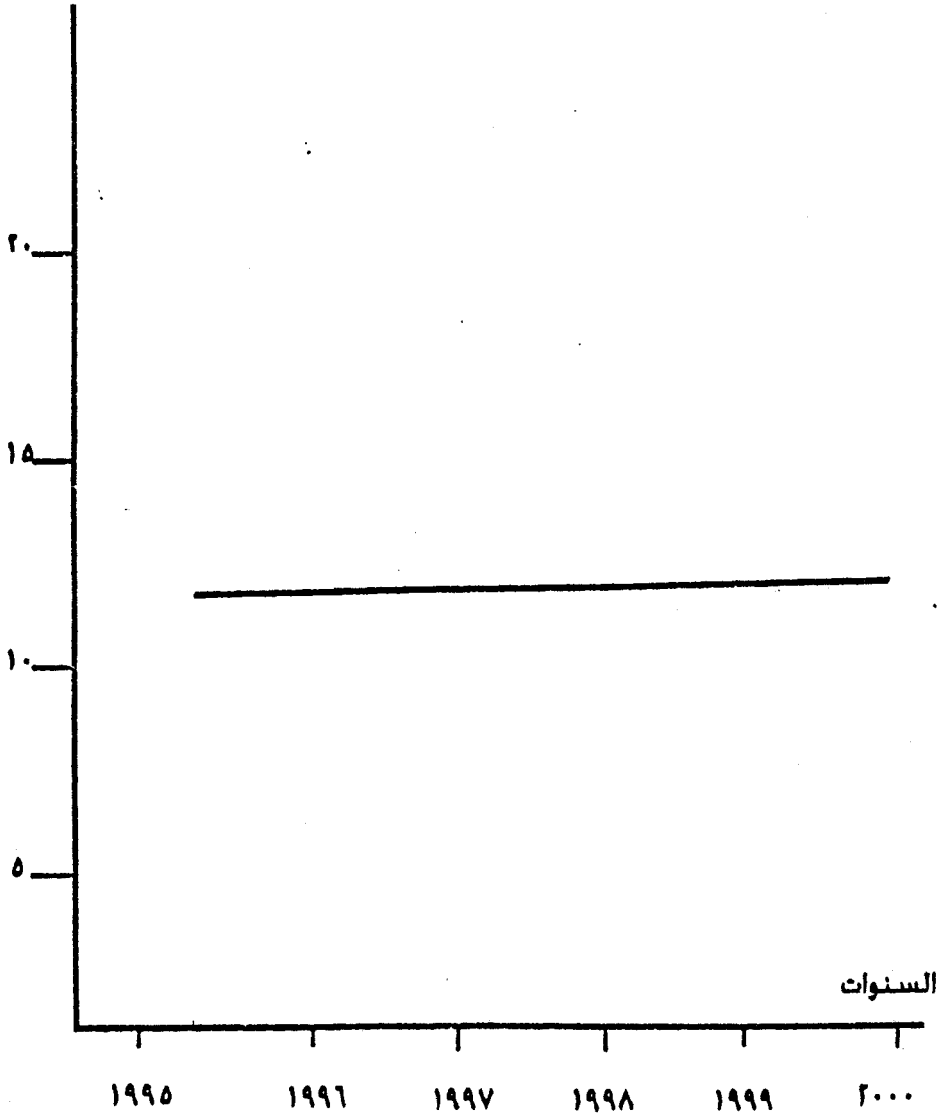
السنوات	النوع	متعطّل سبق له العمل	متعطّل لم يسبق له العمل	جملة المتعطّلين	جملة قوة العمل	معدل البطالة %
١٩٩٥	نكور	٧١١٠٠	٩٦٥٢٠٠	١٠٣٦٣٠٠	١٣١٨٨٣٠٠	٧,٦
	بنات	٢٠٤٠٠	٩٦٧٤٠٠	٩٨٧٨٠٠	٤٠٧٣٩٠٠	٢٤,٣
	جملة	٩١٥٠٠	١٩٣٢٦٠٠	٢٠٢٤١٠٠	١٧٢٦٢٢٠٠	١١,٧
١٩٩٦	نكور	٧١٨٠٠	١٠٤١٨٠٠	١١١٣٦٠٠	١٣٥٧١٩٠٠	٨,٢
	بنات	٢٠٢٠٠	١٠١٤٣٠٠	١٠٦١٥٠٠	٤١٩٢٤٠٠	٢٥,٣
	جملة	٩٢٠٠٠	٢٠٨٣١٠٠	٢١٧٥١٠٠	١٧٧٦٤٣٠٠	١٢,٢٥
١٩٩٧	نكور	٧٢٠٠٠	١١١٩٨٠٠	١١٩١٨٠٠	١٣٩٤٤٧٠٠	٨,٦
	بنات	٢٠٥٠٠	١١١٥٦٠٠	١١٣٦١٠٠	٤٣٠٧٥٠٠	٢٦,٤
	جملة	٩٢٥٠٠	٢٢٣٥٤٠٠	٢٣٢٧٩٠٠	١٨٢٥٢٢٠٠	١٢,٧٦
١٩٩٨	نكور	٧١٣٠٠	١١٩٦٢٠٠	١٢٦٧٥٠٠	١٤٣٠٣٨٠٠	٨,٩
	بنات	٢٠٥٠٠	١١٨٧٥٠٠	١٢٠٨٠٠٠	٤٤١٨٤٠٠	٢٧,٣
	جملة	٩١٨٠٠	٢٣٨٣٧٠٠	٢٤٧٥٥٠٠	١٨٧٢٢٢٠٠	١٣,٢٢
١٩٩٩	نكور	٧٢١٠٠	١٢٧٢٨٠٠	١٣٤٤٩٠٠	١٤٦٨٦٧٠٠	٩,٢
	بنات	٢٠٥٠٠	١٢٦١٤٠٠	١٢٨١٩٠٠	٤٥٣٦٧٠٠	٢٨,٣
	جملة	٩٢٦٠٠	٢٥٣٤٢٠٠	٢٦٢٦٨٠٠	١٩٢٢٣٤٠٠	١٣,٦٥
٢٠٠٠	نكور	٧٢١٠٠	١٣٥١٣٠٠	١٤٢٣٤٠٠	١٥٠٦١٠٠٠	٩,٦
	بنات	٢١١٠٠	١٣٣٥٥٠٠	١٣٥٦٦٠٠	٤٦٥٢٤٠٠	٢٩,٢
	جملة	٩٣٢٠٠	٢٦٨٦٨٠٠	٢٧٨٠٠٠٠	١٩٧١٣٤٠٠	١٤,١٠

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - بحث العمالة المدنية - دورة ١٩٩٤ .

الشكل رقم (٤)

تطور معدل البطالة خلال السنوات ١٩٩٥ - ٢٠٠٠

معدل البطالة



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - بحث العمالة بالعينة -
دورة ١٩٩٤.

جدول رقم (١٢)

تقديرات أعداد المتعطلين وقوة العمل (١٥ - ٦٤) في جمهورية مصر العربية
حسب فئات السن والنوع (١٩٩٥ - ٢٠٠٠)

السنوات	النوع	- ١٥	- ٢٠	- ٢٥	- ٣٠	- ٤٠	- ٥٠	- ٦٠	المجموع
١٩٩٥	ذكور	١٦٧٨٨١	٥٢١٢٥٩	٢٨٢٩٤٦	٥٥٩٦٠	٤١٤٥	٢٠٧٣	١٠٣٦٣٠٠	
	إناث	١٦٠٠٢٤	٤٩٦٨٦٣	٢٧٠٦٥٧	٥٣٣٤١	٣٩٥١	١٩٧٦	٩٨٧٨٠٠	
	جملة	٣٢٧٩٠٥	١٠١٨١٢٢	٥٥٤٦٠٣	١٠٩٣٠١	٨٠٩٦	٤٠٤٩	٢٠٢٤١٠٠	
١٩٩٦	ذكور	١٨٠٤٠٣	٥٦٠١٤٢	٣٠٥١٢٦	٦٠١٣٤	٤٤٥٤	٢٢٢٧	١١١٣٦٠٠	
	إناث	١٧١٩٦٣	٥٣٣٩٣٥	٢٩٠٨٥١	٥٧٣٢١	٤٢٤٦	٢١٢٣	١٠٦٦٥٠٠	
	جملة	٣٥٢٣٦٦	١٠٩٤٠٧٧	٥٩٥٩٧٧	١١٧٤٥٥	٨٧٠٠	٤٣٥٠	٢١٧٥١٠٠	
١٩٩٧	ذكور	١٩٣٠٧٢	٥٩٩٤٧٥	٣٢٦٥٥٣	٦٤٣٥٧	٤٧٦٧	٢٣٨٤	١١٩١٨٠٠	
	إناث	١٨٤٠٤٨	٥٧١٤٥٨	٣١١٢٩٢	٦١٣٤٩	٤٥٤٥	٢٢٧٢	١١٣٦٦٠٠	
	جملة	٣٧٧١٢٠	١١٧٠٩٣٣	٦٣٧٨٤٥	١٢٥٧٠٦	٣٩١٢	٤٦٥٦	٢٣٢٧٩٠٠	
١٩٩٨	ذكور	٢٠٥٣٣٥	٦٣٧٥٥٣	٣٤٧٢٩٥	٦٨٤٤٥	٥٠٧٠	٢٥٣٥	١٢٦٧٥٠٠	
	إناث	١٩٥٦٩٦	٦٠٧٦٢٤	٣٣٠٩٩٢	٦٥٢٣٢	٤٨٣٢	٢٤١٦	١٢٠٨٠٠٠	
	جملة	٤٠١٠٣١	١٢٤٥١٧٧	٦٧٨٢٨٧	١٣٣٦٧٧	٩٩٠٢	٤٩٥١	٢٤٧٥٥٠٠	
١٩٩٩	ذكور	٢١٧٨٧٤	٦٧٦٤٨٥	٣٦٨٥٠٤	٧٢٦٢٤	٥٣٨٠	٢٦٩٠	١٣٤٤٩٠٠	
	إناث	٢٠٧٦٦٨	٦٤٤٧٩٦	٣٥١٢٤١	٦٩٢٢٣	٥١٢٨	٢٥٦٣	١٢٨١٩٠٠	
	جملة	٤٢٥٥٤٢	١٣٢١٢٨١	٧١٩٧٤٤	١٤١٨٤٧	١٠٥٠٨	٥٢٥٣	٢٦٢٦٨٠٠	
٢٠٠٠	ذكور	٢٣٠٥٩٦	٧١٥٩٧٠	٣٩٠٠١١	٧١٨٦٤	٥٦٩٤	٢٨٤٧	١٤٢٣٤٠٠	
	إناث	٢١٩٧٦٩	٦٨٢٣٧١	٣٧١٧٠٨	٧٣٢٥٩	٥٤٢٦	٢٧١٣	١٣٥٦٦٠٠	
	جملة	٤٥٠٣٦٠	١٣٩٨٣٤١	٧٦١٧١٩	١٥٠١٢٠	١١١٢٠	٥٥٦٠	٢٧٨٠٠٠٠	

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - بحث العمالة المنفية - دورة ١٩٩٤ .

جدول رقم (١٣)

تقديرات أعداد المتعلمين (١٥-٦٤) حسب الحالة التعليمية

(١٠ سنوات فأكثر) والنوع (١٩٩٥ - ٢٠٠٠)

المسنوات	النوع	أمى	يقرا ويكتب	أقل من متوسط	متوسط	فوق المتوسط	جامعى	إجمالى
١٩٩٥	ذكور	١٠٣٤٢	٧٢٨٠	١٤٥٠٦	٧٧٤١٦٦	٨٣٩٤٠	١٤٦١١٨	١٠٣٦٣٠٠
	إناث	٩٨٧٨	٦٩١٥	١٣٨٢٩	٧٣٧٨٨٦	٨٠٠١٣	١٣٩٢٧٩	٩٨٧٨٠٠
	جملة	٢٠٢١٨	١٤١٩٥	٢٨٦٣٥	١٥١٢٠٠٢	١٦٣٩٥٣	٢٨٥٣٩٧	٢٠٢٤١٠٠
١٩٩٦	ذكور	١١١٣٦	٧٧٩٥	١٥٥٩٠	٨٣١٨٥٩	٩٠٠٢٠٢	١٥٧٠١٨	١١١٣٦٠٠
	إناث	١٠٦١٥	٧٤٣١	١٤٨٦١	٧٩٢٩٤٠	٨٥٩٨٢	١٤٩٦٧١	١٠٦١٥٠٠
	جملة	٢١٧٥١	١٥٢٢٦	٣٠٤٥١	١٦٢٤٧٩٩	١٧٦١٨٤	٣٠٦٦٨٩	٢١٧٥١٠٠
١٩٩٧	ذكور	١١٩١٨	٨٣٤٣	١٦٦٨٥	٨٩٠٤٧٥	٩٦٥٣٦	١٦٨٠٤٣	١١٩١٨٠٠
	إناث	١١٣٦١	٧٩٥٣	١٥٩٠٥	٨٤٨٦٦٧	٩٢٠٢٤	١٦٠١٩٠	١١٣٦١٠٠
	جملة	٢٣٢٧٩	١٦٢٩٦	٣٢٥٩٠	١٧٣٨٩٤٢	١٨٨٥٦٠	٣٢٨٢٣٣	٢٣٢٧٩٠٠
١٩٩٨	ذكور	١٢٦٧٥	٨٨٧٣	١٧٧٤٥	٩٤٦٨٢٣	١٠٢٦٦٨	١٧٨٧١٦	١٢٦٧٥٠٠
	إناث	١٢٠٨٠	٨٤٥٦	١٦٩١٢	٩٠٢٣٧٦	٩٧٨٤٨	١٧٠٣٢٨	١٢٠٨٠٠٠
	جملة	٢٤٧٥٥	١٧٣٢٩	٣٤٦٥٧	١٨٤٩٤٩٩	٢٠٠٥١٦	٣٤٩٠٤٤	٢٤٧٥٥٠٠
١٩٩٩	ذكور	١٣٤٤٩	٩٤١٤	١٨٨٢٩	١٠٠٤٦٤٠	١٠٨٩٣٧	١٨٩٦٣١	١٣٤٤٩٠٠
	إناث	١٢٨١٩	٨٩٧٣	١٧٩٤٧	٩٥٧٥٧٩	١٠٣٨٣٤	١٨٠٧٤٨	١٢٨١٩٠٠
	جملة	٢٦٢٦٨	١٨٣٨٧	٣٦٧٧٦	١٩٦٢٢١٩	٢١٢٧٧١	٣٧٠٣٧٩	٢٦٢٦٨٠٠
٢٠٠٠	ذكور	١٤٢٣٤	٩٩٦٣	١٩٩٢٨	١٠٦٣٢٧٩	١١٥٢٩٥	٢٠٠٧٠١	١٤٢٣٤٠٠
	إناث	١٣٥٦٦	٩٤٩٦	١٨٩٩٢	١٠١٣٣٨٠	١٠٩٨٨٥	١٩١٢٨١	١٣٥٦٦٠٠
	جملة	٢٧٨٠٠	١٩٤٥٩	٣٨٩٢٠	٢٠٧٦٦٥٩	٢٢٥١٨٠	٣٩١٩٨٢	٢٧٨٠٠٠٠

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء - بحث العمالة المدنية - دورة ١٩٩٤ .

تدنى المستوى التعليمى قلت البطالة بين هذه الفئات (حوالى ٢٧ ألف فى
الأميين ، حوالى ١٩ ألف من الذين يلمون بالقراءة والكتابة ، حوالى ٣٨ ألف
من حملة المؤهلات أقل من المتوسطة) بينما تصل فى حملة المؤهلات
المتوسطة الى حوالى مليونين ، وفوق المتوسطة الى حوالى ٢٢٥ ألفاً ،
والجامعية الى ٣٩٤١ ألف بإجمالى قدره حوالى ٢,٦ مليون فرداً وهذه تمثل
٩٢% من الأجمالى (حوالى ٢,٧ مليون فرداً) ويرجع ذلك الى نفس السبب
السابق ذكره وهو تركيز البطالة بين الخريجين وخاصة خريجي المدارس
الثانوية الفنية التى تمثل نسبتهم من هذه الفئات الثلاثة حوالى ٧٧% .

ويوضح الجدول رقم (١٤) تقدير قوة العمل والمتعطلين فى الريف
والحضر ويتبين منه أن قوة العمل تزيد فى الريف (حوالى ٩,٦ مليون فرداً
عام ١٩٩٥ وتصل الى حوالى ١٠,٤ مليون فرداً عام ٢٠٠٠) عنها فى
الحضر (حوالى ٧,٦ مليون فرداً عام ١٩٩٥ وترتفع الى حوالى ٩,٣ مليون
فرداً عام ٢٠٠٠) وأن جملة المتعطلين فى الحضر تزيد عنها فى الريف
(حوالى ١,١ مليون فرداً فى الحضر بنسبة ١٤,٥ % ، حوالى ٩١٠ ألف فرداً
فى الريف بنسبة ٩,٥ % عام ١٩٩٥ ، وتصل الى حوالى ١,٥ مليون فرداً
فى الحضر بنسبة ١٦,٥% وحوالى ١,٣ مليون فرداً فى الريف بنسبة ١٢%
عام ٢٠٠٠) .

ويرجع السبب فى تلك الى وجود الجامعات والمعاهد العالية والمدارس
الثانوية الفنية بالحضر وبالتالي زيادة خريجها فى الحضر عما هو فى
الريف .

ومما تقدم يتضح حجم ونسبة البطالة فى مصر ، كما يتبين أيضاً توقع
إستمرارية هذه المشكلة حتى عام ٢٠٠٠ طالما لم تتخذ طرق جذرية لعلاج
الاختلال الشديد الذى يعانى منه سوق العمل المؤهل بين جانبيه ، حيث هناك
عرض وفير متزايد وفرص للعمل محدودة وهذا مأسوف نتعرض له فى
المطلب التالى .

جدول رقم (١٤)

تقدير قوة العمل والمتعطلين فى الريف والحضر فى مصر

(١٩٩٥ - ٢٠٠٠)

السنوات	المجتمع	قوة العمل	سبق له العمل	متعطل جديد	جملة	معدل البطالة %
١٩٩٥	حضر	٧٦٤٤٣٠٠	٧٣٥٠٠	١٠٣٩٨٠٠	١١١٣٣٠٠	١٤,٥
	ريف	٩٦١٧٩٠٠	١٨٠٠٠	٨٩٢٨٠٠	٩١٠٨٠٠	٩,٥
	جملة	١٧٢٦٢٢٠٠	٩١٥٠٠	١٩٣٢٦٠٠	٢٠٢٤١٠٠	١١,٧
١٩٩٦	حضر	٧٩٩٣٩٠٠	٧٤٠٠٠	١١٢٢٣٠٠	١١٩٦٣٠٠	١٤,٩
	ريف	٩٧٧٠٤٠٠	١٨٠٠٠	٩٦٠٨٠٠	٩٧٨٨٠٠	١٠,٠٠
	جملة	١٧٧٦٤٣٠٠	٩٢٠٠٠	٢٠٨٣١٠٠	٢١٧٥١٠٠	١٢,٢٥
١٩٩٧	حضر	٨٣٠٤٧٥١	٧٤٤٠٠	١٢٠٦٠٠٠	١٢٨٠٤٠٠	١٥,٤
	ريف	٩٩٤٧٤٤٩	١٨١٠٠	١٠٢٩٤٠٠	١٠٤٧٥٠٠	١٠,٥
	جملة	١٨٢٥٢٢٠٠	٩٢٥٠٠	٢٢٣٥٤٠٠	٢٣٢٢٧٩٠٠	١٢,٧٦
١٩٩٨	حضر	٨٥٩٣٤٩٠	٧٣٠٠٠	١٢٨٨٥٠٠	١٣٦١٥٠٠	١٥,٨
	ريف	١٠١٢٨٧١٠	١٨٨٠٠	١٠٩٥٢٠٠	١١١٤٠٠٠	١١,٠٠
	جملة	١٨٧٢٢٢٠٠	٩١٨٠٠	٢٣٨٣٧٠٠	٢٤٧٥٥٠٠	١٣,٢٢
١٩٩٩	حضر	٩٠٢٣٣٥٤	٧٤١٠٠	١٣٧٠٦٠٠	١٤٤٤٧٠٠	١٦,١
	ريف	١٠٢٠٠٠٤٦	١٨٥٠٠	١١٦٣٦٠٠	١١٨٢١٠٠	١١,٦
	جملة	١٩٢٢٣٤٠٠	٩٢٦٠٠	٢٥٣٤٢٠٠	٢٦٢٦٨٠٠	١٣,٦٥
٢٠٠٠	حضر	٩٢٥٣٨٣٤	٧٥٠٠٠	١٤٥٤٠٠٠	١٥٢٩٠٠٠	١٦,٥
	ريف	١٠٤٥٩٥٦٦	١٨٢٠٠	١٢٣٢٨٠٠	١٢٥١٠٠٠	١٢,٠٠
	جملة	١٩٧١٣٤٠٠	٩٣٢٠٠	٢٦٨٦٨٠٠	٢٧٨٠٠٠٠	١٤,١٠

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء - بحث العمالة المدنية - دورة ١٩٩٤ .

المطلب الثاني

العوامل المتعلقة بالطلب على العمل

إن مشكلة البطالة كما يواجهها الاقتصاد المصرى حالياً هى نتاج لتراكمات طويلة المدى ، فمنذ الستينات التزمت الدولة بتعيين جميع خريجي المؤسسات التعليمية بالحكومة والقطاع العام فى وظائف لم تكن فى حاجة إليها فى كثير من الأحيان ، وبإستمرار هذه السياسة تضخمت هذه الأعداد من الوظائف بشكل كبير . ففى الوقت الذى بلغ فيه النمو السكانى خلال عشر سنوات نحو ٣٦% ، وكان من المفروض أن يزداد عدد موظفى الحكومة فى حدود نفس النسبة تقريباً ، نجد أن معدل النمو فى حجم موظفى الحكومة خلال تلك الفترة قد بلغ نسبة ٣٠٠% (١) .

فمن أقل من مليون فرد عام ١٩٧٢ إرتفع عدد موظفى الحكومة الى نحو ٣,٦ مليون موظف عام ١٩٩٠ ، كذلك فقد إرتفع عدد موظفى القطاع العام من أقل من ٠,٧ مليون فرد عام ١٩٧٢ الى نحو ١,٤ مليوناً عام ١٩٩٠ ، ومعنى ذلك أنه قد أصبح هناك نحو خمسة ملايين عامل وموظف بالقطاعات الحكومية والعام (٢) .

إن سياسة الدولة فى مجال التوظيف قد قامت لسنوات طويلة على أساس ضمان الحكومة فرصة لكل خريج ، هذا وبالرغم من أن السياسة المتقدمة تعتبر أهم العوامل التى أثرت فى الطلب على العمل ، إلا أن التغيرات التى طرأت على الطلب المستمد من السوق الخارجى ، وعدم كفاية الانفاق

١ - وزارة القوى العاملة والتدريب ، الإستخدام وسوق العمل فى مصر ، ١٩٨٨ .

٢ - دراسة مستقبلية للطلب على خريجي مؤسسات التعليم العالى ، وزارة التعليم العالى ،

الإستثمارى وتطور هيكل العمالة ، تعتبر جميعها أبعاد ساهمت فى تحديد ملامح الطلب على العمل .

أولا : سياسة التعيين والإلتزام بتشغيل الخريجين :

إن محدودية فرص العمل المتاحة ، هى التى دفعت الدولة الى إتباع هذه السياسة سواء بالنسبة للخريجين أو المسرحين من القوات المسلحة . ولقد أوجدت تلك السياسة ما يعرف بظاهرة البطالة بين المتعلمين ، كما أحدثت العديد من الآثار السلبية على سياسات إستخدام العمالة وهيكلاها الخاص .

١ - نشأة ظاهرة البطالة بين المتعلمين :

رغم أن هذه الظاهرة تبنت بشكل واضح فى الثمانينات ، إلا أنها لاتعد فى حقيقة الأمر ظاهرة حديثة نشأت بسبب ظروف طرأت على الإقتصاد والمجتمع المصرى فى هذه الفترة ، وإنما تمتد جذورها الى سنوات طويلة سابقة ، وأن حالت عوامل معينة دون ظهورها بشكل سافر من قبل .

فقد كان لقرار تعيين الخريجين الذى صدر فى عام ١٩٦٦ تأثيره القوى فى تشجيع الأقبال على إستكمال الدراسة حتى نهاية المرحلة الجامعية طالما أن هناك فرص عمل مضمونة بعد التخرج . فإتجه عدد الدارسين فى الجامعات والمعاهد العليا وبالتالى عدد الخريجين نحو الزيادة المستمرة - كما سبق أن ذكرنا - خاصة وأن الدراسة بالجامعات لم تعد تكلف شيئا يذكر بعد مجانية التعليم . بينما فرص العمل الحقيقية فى القطاعات المنتجة لم تتوسع بالقدر الذى يستوعب تلك الأعداد المتزايدة من الخريجين . فالقطاع الصناعى فى ذلك الحين كان ومازال فى مراحل نموه الأولى ، ولم يستطع خلق مجالات جديدة للتوظيف بنفس معدل زيادة للخريجين . أما القطاع

الزراعى فهو بحكم طبيعته ونوعية الأساليب الانتاجية المستخدمة فيه لا يوفر عمالة حقيقية للأيدى العاملة المؤهلة .

ومن ثم بدأ الخريجون يتدفقون الى الوحدات الحكومية بشكل يجاوز بطبيعة الحال إحتياجاتها الفعلية .

لذلك يمكن القول بأن حجم العمالة المتعلمة فى فترة الستينات لم يكن إنعكاسا حقيقيا لحجم الطلب على العمل المؤهل ، ولم يكن ترجمة صادقة لزيادة قدرة الإقتصاد المصرى على إستيعاب هذا النوع من العمل⁽¹⁾ .

ومن ثم فإن الزيادة التى حققتها العمالة المتعلمة فى تلك الفترة لم تكن فى واقع الأمر زيادة حقيقية إستجابة لمتطلبات المشروعات القائمة ، بل كانت أساسا نتيجة لقرارات سيادية ، كان من شأنها إسباغ صفة العمالة على جزء من الأيدى العاملة المؤهلة وهى فى الواقع فى حالة بطالة مقنعة .

وجاءت فترة السبعينات ، ولم تظهر بوضوح تلك الفجوة بين عرض العمل المؤهل والطلب عليه ، بسبب إستمرار إلتزام الدولة بتشغيل الخريجين من جهة ، ووجود بعض الإتجاهات الإنتعاشية التى توحى بتصاعد الطلب على المتعلمين من جهة أخرى .

وقد نتج عن تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادى وإزدهار قطاع المال والتجارة بصفة خاصة أن تزايدت الحاجة إلى الأيدى العاملة ذات المهارات والخبرات المتعلمة . وكانت للأجور العالية فى ذلك القطاع تأثيرها فى توجيه الأفراد نحو التعليم الجامعى للحصول على التخصصات التى تلقى طلبا لدى المشروعات التى أنشئت فى تلك الفترة .

١ - أنظر :

HEBA Handoussa, " Public Sector Employment and Productivity in the Egyption Economy.Iho. Geneva, 1983, p 14 .

ومما ساعد على ذلك ، وجود فرص للعمالة وبأجور مرتفعة فى السـدول العربية النفطية مع إنتعاش إقتصادياتها بسبب الإرتفاع المتواصل فى أسعار البترول وتزايد عائداتها بمعدلات كبيرة خاصة أنها شهدت فى هذه الفترة طفرة واضحة فى مجالات التعليم والعمران ، فإزداد طلبها على العمالة المصرية المؤهلة لتعويض نقص الأيدى العاملة لديها .

ثم حدث بعد ذلك عدم إستقرار فى الظروف الإقتصادية والسياسية فى البلاد العربية المصدرة للبترول وتغير طلبها على العامل المصرى المؤهل - كما سيأتى الحديث لاحقاً .

كما شهد الإقتصاد العالمى بعض الإتجاهات الإنكماشية التى تركت بصماتها هى الأخرى على العمالة المصرية وخاصة المتعلمة .

وحدث بعد التطور التكنولوجى إعتداد الصناعة على أيدى مدربة على التكنولوجيا المتقدمة مما جعل الطلب على العمالة المصرية ينحسر .

ومن ناحية أخرى أخذت الدولة تتوء تحت نـقل إلزامها بتشغيل الخريجين بعد أن تضاعفت تكاليفه . فى وقت إزدادت فيه أعباؤها ومسئولياتها .

هذه الظروف مجتمعة أدت الى تراجع الطلب على العامل المتعلم بينما إستمر عدد الخريجين فى تزايدهم السريع ، وأتسعت تلك الفجوة بين فرص العمل المؤهل والطلب عليه وأخذت فى الإتساع بشكل يثير المخاوف^(١) .

ولاشك أن سوق العمل المؤهل يعانى حالياً من إختلال شديد بين جانبيه . فهناك عرض وفير يتصاعد بإطراد وتزاحم على فرص العمالة المحدودة .

هذا الإختلال سيزداد حدة بمرور الوقت مالم تتضافر الجهود وتحشد

١ - د/ منى الطحاوى ، "تحليل ظاهرة البطالة بين المتعلمين فى مصر" ، البطالة فى مصر، المؤتمر الأول لقسم الإقتصاد بكلية الإقتصاد ، جامعة القاهرة ١٩٨٩ ص ٥٨٩ .

الإمكانات لمواجهة حتى تضيق الفجوة بين عرض العمل المؤهل والطلب عليه ، تلك الفجوة التي تلتهم طاقات الشباب وتبددها وتستهترق موارد الدولة دون طائل ولاغالي إذا ذكرنا أن التصدي لمشكلة البطالة بين المتعلمين أصبح ضرورة حتمية وهو ما يتطلب تقصى العوامل المسئولة عن خلقها والظروف التي تغذى استمرارها (١) .

وإذا أردنا تحليل ظاهرة بطالة المتعلمين لمعرفة العوامل المختلفة التي تكمن وراءها والتي تعتبر مسؤولة عن وجودها وإستمرارها ، لوجدنا أن هذه العوامل ترتبط بظروف إجتماعية وإقتصادية داخلية منها ما يمتد لفترة زمنية طويلة سابقة ومنها ما طرأ على الإقتصاد المصرى خلال فترة زمنية معينة وتسبب فى إحداث تغيرات هيكلية سريعة فى بعض جوانبه دون الأخرى .

ومن ثم شهد الإقتصاد المصرى إختلالات فى هيكله كان لها آثارها السلبية على المتغيرات الإقتصادية فيه وعلى رأسها العمالة ، ومن تلك العوامل ما يرجع الى ظروف عالمية سواء إقتصادية أو سياسية كان لها صداها فى مصر .

ونستعرض هذه العوامل فيما يلى (٢) :-

أ : العوامل الداخلية :

* إنخفاض تكلفة التعليم فى مراحل المختلفة وخاصة الجامعية مما يؤدي الى زيادة الإقبال على التعليم وبالتالي زيادة العرض بشكل يجاوز الطلب على الأفراد المؤهلين من قبل الوحدات الإقتصادية المنتجة .

١ - د/ منى الطحاوى ، " تحليل ظاهرة البطالة بين المتعلمين " مرجع سابق ص ٥٩٠ .

٢ - د/ منى الطحاوى ، " تحليل ظاهرة البطالة بين المتعلمين فى مصر " مرجع سبق

ذكره ص ٥٩٢ - ٥٩٦ .

* ضعف التخطيط بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف .

* إنشاء العديد من المعاهد والجامعات الإقليمية مما يسر على الكثيرون من أهل الريف إكمال دراستهم متطلعين الى فرص عمل أفضل فى المستقبل .

* عدم التوازن بين التنمية الإجتماعية بما فيها التعليم والصحة وخلق فرص العمل فى إستثمار وفتح أبواب الارتزاق .

* عدم وضوح الميزة النسبية بين مستويات التعليم المختلفة بالنسبة لفرص العمل مما جعل الباحث عن وظيفة فى حالة تشتت مما أحدث ركودا بعد ذلك .

* عدم تطور الصناعة ومجالاتها وأبعادها بالأسلوب المتقدم الذى يسمح بإعادة تأهيل وإستعمال القوى العاملة المتاحة فى السوق .

ب- : العوامل الخارجية :

* إنخفاض عوائد البترول فى فترة الثمانينات مما انعكس على ضغط الاتفاق على الخدمات الاقتصادية والاجتماعية .

* نقص دخل الخزانة فى بعض الفترات بسبب اعتمادها على مصادر غير مستمرة مثل تحويلات المصريين فى الخارج والتى ما برحت تتحسر وإهتزاز الدخل القومى من السياحة لأسباب مختلفة .

٢ - الآثار التى ترتبت على سياسة التعيين :

وقد أحدثت هذه السياسة - فى مجموعها - بعض الآثار السلبية على سياسات إستخدام العمالة وهيكلاها الخاص ، وعلى الرغم من وجود إتجاه حال لترشيدها منذ عام ١٩٨٣ ، إلا أن آثارها السلبية على سوق العمل مازالت

قائمة ومن أهم هذه الآثار^(١) :-

* ظهور مشكلة البطالة المقنعة فى القطاعين الحكومى والعام ، والتي يقدرها البعض بنسبة ٣٨% من قوة العمل الحالية فى هذين القطاعين ، ولاشك أن لذلك تأثيره السلبي على إنتاجية العمل فى القطاعات المذكورة ، وكفاءة أداء الأنشطة المتعلقة بها .

* توجه تخصصات معينة - تتسم بوجود فائض عمالة بها - لتشغل وظائف أخرى تعاني من عجز فى العمالة ، وهذا مع عجز مهارات العمالة المتاحة عن مقابلة الأعباء والكفاءات المطلوبة للوظائف الجديدة .

* فى ظل إفتقاد السياسات الفعالة اللازمة لحفز وتشجيع قوى المؤهلات والمهارات الخاصة والقادرة ، فقد لجأ أصحاب تلك المؤهلات الى البحث عن فرص عمل فى القطاع الخاص والإستثمارى بأجور مرتفعة ، وقد ترك ذلك أثرا سلبيا على قدرة القطاعين الحكومى والعام على جذب تلك الكفاءات ، فى نفس الوقت الذى كانت تتحمل فيه الدولة عبء تشغيل أفراد غير مؤهلين كما ينبغى .

وهذا فضلا عن الإتجاه إلى الاستخدام المتزايد للأساليب الفنية المكثفة لعنصر رأس المال فى القطاع الصناعى ، مما نتج عنه ضعف طاقة هذا القطاع الحيوى الهام على إستيعاب العمالة . ومن ناحية أخرى فإنتشار الطاقات الإنتاجية العاطلة فى قطاع الصناعة التحويلية ، يعد أحد الأسباب المسؤولة عن تفاقم مشكلة البطالة السافرة ، وترجع هذه الظاهرة- التى تعنى عدم الاستغلال الأمثل للطاقة الإنتاجية القائمة - الى العديد من الأسباب .

^١ - د . محسن توفيق ، " دراسة مستقبلية للطلب على خريجي مؤسسات التعليم العالى " مصدر سابق ، ١٩٩١ .

فمن ناحية هناك عوامل فنية ، مثل نقص المواد الخام أو السلع الوسيطة أو عدم ملائمة نوعياتها ، وفي حالات أخرى لوحظ ظهور الطاقات العاطلة بسبب عدم إنتظام الطاقة - نتيجة لتكرار إنقطاع التيار الكهربائي مثلا - أو عدم إنتظام العمال فى مهامهم أو تدى مستويات مهاراتهم . وكذلك فإن ظروف السوق وما قد تفرضه من أوضاع تنافسية ، أو ما قد يقترن بها من خطأ فى توقعات الطلب الخ ، كثيرا ما كانت تؤدي الى ظهور الطاقات العاطلة .

ومع التعمق فى كافة هذه الأسباب ، فإن النتيجة التى لا بد من الإنتهاء إليها هى المسئولية الرئيسية التى لا بد أن تنسب الى توجيهات السياسات الاقتصادية بصفة عامة ، والصناعية بصفة خاصة ، ومما تتركه من إنعكاسات على هياكل الأسعار والأجور وعلى إمكانيات التنسيق الأمتل بين مراحل وقطاعات الأنشطة الاقتصادية المختلفة .

وغنى عن البيان أن كفاءة السياسة الاقتصادية ترتبط ارتباطا وثيقا بقدرتها على الحفز على نمو الطاقات الانتاجية وإستغلالها . ومضمون ذلك إذن أن العمل على رفع معدلات إستغلال الطاقات الانتاجية المتاحة هو أفضل السبل لإتاحة فرص عمل جديدة فى ظل المنشآت القائمة فعلا وبدون حاجة الى القيام بإنفاقات إستثمارية إضافية . كذلك يمكن زيادة فرص العمل من خلال تشغيل أكثر من وردية فى الفروع الصناعية التى تتمتع بوجود سوق محلية واسعة لمنتجاتها أو بإمكانيات التصدير للخارج .

ومن ناحية أخرى يمكن القول أن النمط الإقليمي السائد لتوزيع الاستثمارات وتوجيهه غالبيتها الى المناطق الحضرية - على حساب المنطق الريفية - أدى ، مع مرور الوقت ، الى ظهور وتفاقم حدة مشكلة الهجرة الداخلية من الريف الى الحضر .

فقد تطور تركيب سكان مصر من ريفيين وحضرين حيث زادت نسبة سكان الحضر في مصر من ١٧,٢% عام ١٩٠٧ الى ٢٦,٩% عام ١٩٢٧ ، الى ٣٣,٥% عام ١٩٤٧ ، ثم ٤٠,٥% عام ١٩٦٦ ، وأخيرا الى ٤٤% عام ١٩٩٣ (١) .

وقد استتبع ذلك تزايد معدلات البطالة السافرة بين فئات العمالة غير الماهرة مع وجود عجز في نفس الوقت في العمالة الزراعية .

ومن ثم فقد ساهم افتقاد التوازن في التنمية الإقليمية في خلق المزيد من الإختلال في سوق العمل وسوء إستخدام الموارد البشرية المتاحة . فقد كانت محصلة ذلك زيادة التكدس والكثافة السكانية ومعدل البطالة في الحضر وبوجه عام يعاني السكان في مصر من إختلال في توزيعهم وكثافتهم في المناطق المختلفة . وفي هذا الصدد يتركز ٩٧% من المصريين في الوادي والدلتا ، أي في منطقة تبلغ مساحتها حوالي (٣٥) ألف كيلو متر مربع وهي تعادل ٣,٥% تقريبا من مساحة الجمهورية التي يبلغ إجماليها (١٠٢٠٠٠٠) كيلو متر مربع^(٢) وتعد مصر من أعلى الدول من حيث نسبة الكثافة السكانية في المناطق المأهولة بالسكان . وتتباين الكثافة السكانية في مصر تباينا واضحا ن فيما يبلغ متوسط الكثافة السكانية في القاهرة ٢٨٢٥٨ فرد لكل كم^٢ وفي الإسكندرية ٩٢٧٩ ، وفي الحيزة ٣٤٩٧^(٣) ، نجد الكثافة تتخفف في بعض المحافظات الأخرى بشكل واضح مثل مرسى مطروح والوادي الجديد وشمال سيناء وجنوبها ولاشك أن لهذا التباين في

١- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٤ ، سابق الإشارة إليه .

٢ - الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ، البيانات الفعلية للتعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦ .

٣ - مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء ، برنامج الموارد البشرية ١٩٩٤ .

الكثافة تأثيرا واضحا في بروز وتفاقم مشكلة البطالة .

ثانيا: التغيرات في سوق العمل الخليجي وإحتمالات عودة المهاجرين:

رغم أنه لا توجد إحصاءات دقيقة عن حجم العمالة المصرية بالخارج إلا أن التقديرات الأولية تشير الى أنها تقدر بحوالى أربعة ملايين مصرى موزعين فى أنحاء مختلفة من العالم وبوجه خاص فى عدد من الدول العربية الخليجية . إلا أنه وعلى أثر انخفاض أسعار النفط مرة أخرى فى أوائل الثمانينات وبعد إنتهاء كثير من تلك الدول من مشروعات التنمية الأساسية لديها ، مع وجود إتجاهات لإحلال العمالة الوطنية بها وبعض الأنماط من العمالة الآسيوية فيها بدلا من العمالة الأجنبية ، فضلا عن ركود النشاط وخاصة بقطاعات التشييد والبناء بها ، كل ذلك أدى الى تراخى الطلب على العمالة المصرية ، أضف الى ذلك ما ادت إليه حرب الخليج الثانية من إستغناء عن جانب من المصريين العاملين بالعراق والكويت ، وقد أدى ذلك إلى زيادة فى تدفق العائدين على سوق العمل المحلى والى تزايد معدل البطالة نتيجة زيادة المعروض من قوة العمل ونقص الطلب عليه .

وفى هذا الصدد يجب أن نتحسب لعودة مزيد من المهاجرين المصريين فى الخارج الذين ربما تنتقل أمامهم فرص العمل هناك ، وهو أمرٌ ظهرت ملامحه منذ الثمانينات وزادت حدته فى التسعينات^(١) .

^١ - لمزيد من التفاصيل عن المهاجرين المصريين فى الخارج أنظر :

- ميخائيل ليرس ، أنعكاسات أزمة الخليج على إنتقال العمالة فى المنطقة العربية ، مؤتمر الإستراتيجية القومية لمتطلبات الهجرة الخارجية . القاهرة - ١٤ - ١٦ أكتوبر ١٩٩١ .

- محمد العوضى جلال الدين : الإنعكاسات الآنية والمستقبلية لأزمة الخليج على الهجرة ، منظمة العمل الدولية ، جينيف ١٩٩٠ .

- نازلى شكرى : الآثار الاقتصادية للهجرة الدولية والهجرة العائدة ، منظمة العمل الدولية - جينيف ٩٠ .

أضف الى ذلك أن هناك نسبة من العائدين تعزف لفترة بعد عودتها عن المشاركة فى مجالات التنمية ، حيث لا تمارس أى نشاط إنتاجى نتيجة الاكتفاء المادى الذى حققته فى هجرتها أو لمقارنتها لحجم العائد من عملها بالخارج مع أجورها الضعيفة فى الداخل ، وبوجه عام فإذا كانت الدولة قد إتجهت إلى تشجيع الهجرة فى السبعينات كوسيلة لمواجهة البطالة والمشاكل الأخرى فإنها (الهجرة) أدت الى إحلال نسبة من العمالة غير الماهرة فى الداخل ..

وقد شكلت العمالة العائدة من دول الخليج ثلاثة أنواع من الضغوط على الاقتصاد المصرى :

الأول : يتمثل فى رفع معدلات البطالة المقنعة والصريحة وإنخفاض معدل تحويلات المصريين العاملين بالخليج .

الثانى : يتمثل فى المشاركة التى يمكن أن تترتب على الأنماط السلوكية للمصريين العائدين .

الثالث : فيتمثل فى الضغط على الخدمات فى مصر من تعليم وصحة وإسكان ومواصلات الى غير ذلك من المشاكل .

وأخر البيانات المتاحة لدى وزارة القوى العاملة وحتى تاريخ ١٩٩٠/١٠/٣٠ يشير الى أن حجم العمالة فى الدول العربية يصل الى حوالى (١,٩٢٩) مليون من العاملين وهذا لايشمل أسر العاملين^(١) .

وعن تأثير أزمة الخليج على العمالة المصرية تجدر الإشارة الى الحقائق التالية :

* يبلغ حجم العمالة المصرية فى الكويت (١٧٩,٥٠٠) عامل وفى العراق

^١ - وزارة القوى العاملة والتدريب، النشرة السنوية لاحصاءات الاستخدام الخارجى، القاهرة ١٩٩٤

(٨٥٠٠٠٠) عامل وبذلك يبلغ إجمالي العمالة بالدولتين (١٠٢٩٥٠٠٠) مليون عامل .

* يبلغ عدد المصريين فى العراق والكويت من ذوى الوظائف الدائمة بالحكومة والقطاع العام (٤٢٠٠٠) مواطن بنسبة ١٣,٦% من إجمالي العمالة بالدولتين .

* يبلغ عدد المصريين فى الدولتين ممن يعملون لحساب أنفسهم أو بالقطاع الخاص (٩٨٧٥٠٠) عامل ، أى بنسبة ٨٦,٤% من إجمالي العمالة بالدولتين .

* يبلغ عدد المصريين العائدين من الدولتين فى الفترة من ١٩٩٠/٨/٢ حتى منتصف يناير ١٩٩١ طبقاً لبيانات وزارة القوى العاملة ما يلى :
(٢٣١٨١١) من العراق ، (١٥٨٠٦٤) من الكويت (١) .

وقد أسفرت عملية التحليل المهني - حتى ١٩٩٠/١٠/٣١ - لعدد ١٠٨١٨٤ أستمارة من العائدين من الكويت (٦٠,٣%) من العمالة المصرية بها وعدد ٣٨٠٧٢ أستمارة من العراق (٤,٥٠% من العمالة المصرية بها) عن البيانات التالية :

فيما يتعلق بالعائدين من الكويت يوضح الجدول رقم (١٥) أن العمال العاديون يشكلون الأغلبية (٢٩,٠٨% من الإجمالي ، أو حوالى ٣١٤٥٥ فرداً) يليهم العمال الحرفيون والمدرسون (بنسبة ٢١,٧٨% ، ٧,٥٦% على التوالي) . أما أقل الأعداد فهم المحامون (٨٥٩ فرداً بنسبة ٠,٧٩%) .

١ - وزارة القوى العاملة والتدريب ، النشرة السنوية لإحصاءات الاستخدام الخارجى ، مصدر سبق ذكره

جدول رقم (١٥)

التحليل المهني للعائدين من دولة الكويت حتى ١٠/٣١/١٩٩٠

النسبة من جملة العائدين	العدد	بيان المهنة
% ٢٩,٠٨	٣١٤٥٥	عمال عاديون
% ٢١,٧٨	٢٣٥٦٢	عمال حرفيون
% ٧,٥٦	٨١٧٦	المدرسون
% ٧,٠٩	٧٦٧١	الفنيون
% ٦,٣٧	٦٨٩٠	الزراعيون
% ٦,١٧	٦٦٧٩	الكتابيون
% ٣,٤٦	٣٧٣٩	المحاسبون
% ٢,٨٨	٣١١٣	المهندسين
% ١,٤١	١٥٢٢	الإداريون
% ٠,٩١	٩٨٦	الأطباء
% ٠,٧٩	٨٥٩	المحامون
% ١,٨٨	٢٠٣٨	فئات أخرى
% ٨٩,٣٨	٩٦٦٩٠	الإجمالي

المصدر : وزارة القوى العاملة والتدريب ، النشرة السنوية لإحصاءات الاستخدام الخارجى ،
القاهرة ١٩٩٤ .

هذا وقد بلغ عدد العائدين من الكويت غير المرتبطين بوظائف فى
الحكومة والقطاع العام (٩٦٦٩٠) بنسبة ٨٩,٣٨% والمرتبطين بوظائف
حكومية أو فى شركات القطاع العام (١١٤٩٤) بنسبة (١٠,٦٢%) .

ويوضح التحليل المهني أن العمالة العائدة من الكويت وعددها
(١٠٨١٨٤) عاملاً موزعة على محافظات الجمهورية كما يلى (١) :

١ - وزارة القوى العاملة والتدريب ، النشرة السنوية لإحصاءات الاستخدام الخارجى ،
مصدر سبق ذكره .

٢٢,٩٢% محافظة القاهرة ، ١٥,٨٧% محافظة سوهاج ، ١٣,٤٥% محافظة قنا ، ١١,١٥% محافظة أسيوط ، ٨,٤٦% محافظة الجيزة ، ٥,٣٩% محافظة الإسكندرية ، والباقي في المحافظات الباقية .

وبلغ عدد العاملين العائدين من العراق بعد أزمة الخليج، وغير المرتبطين بوظائف الحكومة أو في القطاع العام (٣٦٤٣٣) عاملاً بنسبة ٩٥,٧% أما المرتبطون بوظائف حكومية أو في شركات القطاع العام (١٦٣٩) عاملاً أى بنسبة ٤,٣% وتوضح مؤشرات التحليل المهني للفئات غير المرتبطة بوظائف في جمهورية مصر العربية الحرف كما يتضح من الجدول رقم (١٦)

جدول رقم (١٦)

التحليل المهني للعائدين من دولة العراق حتى ١٩٩٠/١٠/٣١

النسبة من جملة العائدين	العدد	بيان المهنة
٢٩,٢%	١١١٠٥	عمال الزراعة
١٩,٥%	٧٤٢٤	الفنيون
١٦,٨%	٦٣٩٦	عمال عاديون
١٢,٢٥%	٤٦٦٦	الكتابيون
١,٣%	٥٦٤	المحاسبون
٠,٥%	١٩٠	المهندسين
٠,٤٩%	١٨٦	المحامون
٠,٤٨%	١٨٣	المدرسون
٠,٧%	٢٦٥	مهن أخرى
٩٥,٦٩%	٣٦٤٣٣	الإجمالي

المصدر : وزارة القوى العاملة والتدريب ، النشرة السنوية لإحصاءات الاستخدام الخارجى ، القاهرة ١٩٩٤ .

إن غالبية العائدين من العراق ممن كانوا يعملون بالزراعة (بنسبة ٢٩,٢% من الإجمالي أو حوالى ١١١٠٥ فرداً) يليهم من كانوا يعملون عمال فنيون وعمال عاديون (بنسبة ١٩,٥% ، ١٦,٨% على التوالي) أما أقل الأعداد فهم المحامون (١٨٦ ، بنسبة ٠,٤٩%) .

هذا وقد أمكن إمتصاص جزء بسيط جدا من العمالة العائدة ، عن طريق إتخاذ إجراءات تعيين بعض خريجي الجامعات وحملة المؤهلات المتوسطة والباقي مازالت مشكلتهم قائمة .

ويوضح التحليل المهني أن جملة العمالة العائدة من العراق ويبلغ عددها (٣٨٠٧٢) عاملا موزعة على محافظات الجمهورية كما يلي (١) :

١٣,٢٠ % محافظة أسيوط	١١,١٦ % محافظة الشرقية
١٠,٧٠ % محافظة بنى سويف	٩,٩٤ % محافظة الغربية
٩,٤٧ % محافظة المنوفية	٩,٤٦ % محافظة الدقهلية
٨,٢٧ % محافظة سوهاج	٧,٩٠ % محافظة المنيا
٧,٢٥ % محافظة البحيرة	٦,٤٦ % محافظة قنا

والباقي وقدره ٦% موزع بين المحافظات الأخرى بالجمهورية .

ومن المتوقع أن تشهد الفترة القادمة عودة بعض المصريين العاملين فى بعض الدول العربية وبالتالي قد ترتفع معدلات البطالة خلال المرحلة القادمة .

ثالثًا : عدم كفاية الإنفاق الإستثمارى :

إن الإنفاق الإستثمارى لم يؤد الى خلق فرص عمل تستوعب كل قوى العمل المتاحة (مقارنة بما هو متاح من الأرقام فى التعداد السنوى) مستثنين فى ذلك الفئات فوق سن ١٦ سنة الذين أنهوا دراساتهم - وكذلك الإناث الآتى لايعملن ، ومن هم فوق سن الستين تقريبا .

١ - وزارة القوى العاملة والتدريب ، النشرة السنوية ، المصدر السابق .

وذلك ما لا تقوم به معظم الدول المتقدمة ومن هنا يمكن القول بأن نسبة الإعاقة في مصر تعتبر عالية ويجب العمل على خفضها وتحويل الفئات التي سبق ذكرها الى عمالة منتجة ذلك لأن سياسات الإستخدام (ومكافحة البطالة) لا تطبق عليهم ولا تحقق أهدافها بنجاح إلا إذا رسمت فى إطار التنمية الاقتصادية والإجتماعية الشاملة . حيث يرتجى ويجب التركيز على المشروعات كثيفة العمالة . كما يفترض أثناء التنسيق بين سياسات الاستخدام والإستثمار أيضا مراعاة توزيع المصانع على أنحاء الدولة وتوجيهها الى المدن الجديدة - الأمر الذى يحقق تكافؤ الفرص وتقارب مستويات المعيشة فى مختلف المناطق .

ومن أسباب عدم توجه الإستثمار الى الإسلوب الأمثل مايلى (١) :

* إنتاجية منخفضة لتركيبية رأس المال المادى والبشرى : حيث أن أكبر إنتاجية هى التى يتكامل فيها كل من العنصرين المذكورين بما يسمح بالإستخدام الكامل لكل منهما ليعطى أكبر عائد ممكن - إذ أنه اليوم ينظر الى الفرد كوحدة إستثمارية إنتاجية مستقلة يتحقق له فيها عائد كبير .

* عدم التنسيق بين سياسة الاستخدام والسياسة النقدية : إذ يجب أن تعمل السياسات النقدية على زيادة حجم الإستثمار وأستقراره وعلى منع التقلبات أو الهزات السريعة فى قيمة النقد بقدر الامكان تجنباً لآثارها السلبية على معدل الإستثمار وبالتالي حجم الانتاج ، كما أن التضخم بصفة عامة له تأثيره السلبى فى حجم الاستخدام وبالتالي مستوى المعيشة (٢) .

١ - المجالس القومية المتخصصة ، البطالة وآثارها وسبل التغلب عليها ، موسعة المجالسة القومية المتخصصة ١٩٧٤ - ١٩٩١ ، ص ٢٥٨ - ٢٦٠ .

٢ - لمزيد من التفصيل حول البطالة والتضخم أنظر : د / محمد البنا ، " تزامن ظاهرتى البطالة والتضخم فى الإقتصاد المصرى " ، البطالة فى مصر ، مؤتمر قسم الإقتصاد بكلية الإقتصاد - جامعة القاهرة ١٩٨٩ ص ٤٤٤ - ٤٥٠ .

* سياسة الإستيراد والتصدير : حيث لها اثرها الواضح فى حجم الإستخدام ، إذ كلما إزداد حجم الصادرات • أفسح إنتعاش الصناعات التصديرية مجال زيادة فرص العمل ، هذا ويجب أن يكون لنا سياسة تصديرية محددة مع دراسة الأسواق وأذواق المستهلكين ، مع الامتناع عن إستيراد مواد الترف والكماليات ، بل يكتفى بإستيراد المواد نصف المصنعة بقدر الإمكان ، ويستكمل صنعها محليا •

* السياسة الضريبية وسياسة الاستخدام : يجب أن ينسق بين هاتين السياستين بأن نتجنب إرتفاع بعض الضرائب الى الحد الذى يعرقل مدخرات الاستثمار •

* عنصر الادارة : حيث أن هذا العنصر - على مستوياته المختلفة - يعتبر العامل الأساسى اللازم لتعبئة القوى البشرية بغرض زيادة الناتج القومى ، إلا أن هذا العنصر فى مصر بسبب ظروف المجتمع ، يعتبر من أهم الأسباب لوجود البطالة المقنعة ، لأن عنصر الادارة هو القادر على إتخاذ القرار ومتابعة تنفيذه بطريقة تؤدى الى الإستخدام الكامل لكل الاستثمارات المتاحة تحت تصرفها ، فإذا ما أتاحت إدارة رشيدة فى مؤسسة نجحت هذه المؤسسة والعكس صحيح والأمثلة كثيرة فى الحكومة والقطاع العام ، أو حتى فى كثير من مؤسسات القطاع الخاص التى تتعرض للتعثُر ، وذلك لقلّة عدد المؤسسات الفنية المتخصصة التى تقوم بإعداد أفراد الادارة القادرين (١) •

* عدم مسايرة برامج التعليم والتدريب للواقع الإقتصادى والإحتياجات الأساسية لتنفيذ الأعمال : إذ أنها تعتمد على برامج نمطية غير متطورة

١ - لمزيد من التفاصيل حول أهمية عنصر الإدارة أنظر : د/ أحمد رشيد ، " ملاحظات مبدئية حول سياسات العمالة فى القطاع الإدارى " ، البطالة فى مصر ، مؤتمر قسم الإقتصاد ، مصدر سابق ذكره ص ١٠٢٧ - ١٠٣٧ •

وعدم إتاحة الفرص لتنمية قدرات الأفراد الإبداعية ودفعهم الى الإعتماد على أنفسهم ، وخلق قدرة البحث والإبتكار لديهم ، كما لا نتيج إختيار تركيبات البرامج التى تتناسب مع ظروف وإحتياجات السوق الفعلية وبرامج التدريب التحويلية الذى يسمح بالإستفادة القصوى بالعمالة طبقا لإمكاناتهم الحقيقية ووفقا لإحتياجات السوق . ويعزى ذلك لعدم توافر خطط العمالة التى تبين الإحتياجات الحقيقية للمجتمع ، وعدم توفير الإستثمارات اللازمة لإنشاء مراكز التدريب المهنى والتدريب التحويلية .

* حجم ونمط الإستثمارات بين القطاعات الاقتصادية المختلفة : فقد أنصفت سياسة توزيع الاستثمارات الثابتة بين القطاعات الاقتصادية المختلفة منذ منتصف السبعينات وحتى الآن ، بتحيز واضح ضد القطاعات السلعية مثل الزراعة والصناعة والبتترول والكهرباء والتشييد وذلك لصالح القطاعات التوزيعية والخدمية مثل (النقل والمواصلات وقناة السويس والتجارة والمال والمباني السكنية والمرافق العامة والخدمات الأخرى) ويتضح ذلك بجلاء فى حالة قطاع الزراعة الذى يعانى - طوال هذه الفترة - من إنخفاض واضح فى حجم ونسبة الإستثمارات الموجه اليه ، حيث بلغ نصيبه ٥% من المجموع الكلى للتكوين الرأسمالى الاجمالى خلال الفترة (٧٤ - ٧٩) وبلغ ٨% خلال الفترة (١٩٧٧ - ١٩٩٨٢/٨١) كما بلغ ٩% فى عام (٨٥ - ٨٦) مقابل ٢٢% خلال الستينات من هذا القرن (١٧% بدون السد العالى)^(١).

أما قطاع الصناعة فكان نصيبه من إجمالى الاستثمارات الثابتة ٢٧% خلال الخطة الخمسية الأولى و ٢١% خلال الخطة الخمسية الثانية ، ومن ثم فقد إنخفض معدل نمو الإستثمارات الموجه للقطاع الصناعى من متوسط

١ - المجلس القومية المتخصصة، البطالة وآثارها وسبل التغلب عليها، مرجع سابق

مستوى قدره ٤٠% خلال الفترة (٧٥ - ٧٨) الى مستوى سنوى قدره ٢١% خلال الفترة (٧٩ - ١٩٨٢ / ٨١) ليصل الى مستوى متدن يبلغ ٠,٦% خلال الفترة (١٩٨٣ / ٨٢ - ١٩٨٦ / ٨٥) (١).

كما تشير البيانات المتوافرة الى أن نصيب القطاع الصناعى من قوة العمل لم يجاوز ١٤% عام (١٩٨٧ / ٨٦) مقابل ١٢% عام (١٩٨٢ / ٨١) وهذا يدل على عدم قدرة هذا القطاع على خلق فرص عمل جديدة - كما سيأتى الحديث عنها لاحقاً - إذ إنخفض معدل نمو التشغيل فى القطاع الصناعى من ٩,٦% سنويا خلال الفترة (٦٠ - ٦٥) الى ٣% سنويا خلال الفترة (٧٠ - ٧٩) ليبلغ ١,٦ خلال الفترة (٨٠ - ٨٤) ويرجع ذلك إلى أن الجانب الأكبر من إستثمارات القطاع الصناعى قد وجهت الى مجالات الإحلال والتجديد ، وهى لاتخلق فرص عمل جديدة كافية (٢) .

ونجد أيضا أن هناك ثباتا فى النسبة المنخفضة من الإستثمارات المخصصة لقطاع التشييد الذى يتعرض حاليا لحالة ركود . فقد تحول هذا القطاع خلال النصف الثانى من السبعينات الى إستخدام أساليب كثيفة رأس المال ، وذلك لتعويض هجرة أعداد متزايدة من عمالة هذا القطاع الى الدول العربية النفطية ، ومع إنخفاض أسعار النفط عام ١٩٨٦ وإستكمال مشروعات البنية الأساسية فى الدول العربية ، بدأت ظاهرة عودة بعض عمال التشييد ، وذلك إلى جانب تراخى عمليات البناء الداخلية مما ترتب عليه ظهور نقص تشغيل واضح لقوة العمل فى هذا القطاع مع وجود طاقات إنتاجية عاطلة ، وعلى ذلك فلا يتوقع أن تزداد فرص العمل لهذا القطاع

١ - المجالس القومية المتخصصة، البطالة وأثارها وسبل التغلب عليها، مرجع سابق ص ٢٦٠

٢ - المجالس القومية المتخصصة ، البطالة وأثارها وسبل التغلب عليها ، مرجع سبق ذكره ص ٢٦١ .

بجانب إخفاض نسبته من إجمالي قوة العمل من ٥,٧% عام (١٩٨٢/٨١) إلى ٤,٩ عام (١٩٨٩ / ٨٨) (١).

كما أن القطاعات التي تحظى بمعدلات مرتفعة من الإستثمارات مثل قطاعات الطاقة والبتروك والنقل والمواصلات ، لاتسهم فى إيجاد زيادة فى فرص العمل ، وذلك لأنها تعتمد على أساليب تكنولوجية كثيفة رأس المال، مما لا يؤدي الى خلق فرص عمل جديدة إلا بنسب محدودة .

نمط إستخدام الإستثمار فى القطاع الصناعى : إن إخفاض نسبة الإستثمارات الموجهة الى القطاع الصناعى يؤدي الى تخفيض القدرة الاستيعابية لهذا القطاع لقوة العمل ، ويقصد بنمط إستخدام الإستثمار فى القطاع الصناعى ما يلى (٢):

* إختيار الفن الإنتاجى : يتصف القطاع الصناعى طوال العقد الماضى بالإستخدام المترابيد لأنشطة إنتاجية ذات كثافة رأس مال عالية ، ويرجع هذا الإتجاه الملحوظ لإستخدام فنون إنتاجية كثيفة رأس المال الى عاملين أساسيين أحدهما : هو إرتفاع معدلات الأجور بالمقارنة بتكلفة عناصر الإنتاج الأخرى نتيجة الهجرة المترابيدة لأعداد كبيرة من العمالة المصرية الى الدول العربية النفطية منذ منتصف السبعينات ، والأخر : هو النقص الملحوظ فى العمالة عالية المهارة ، الأمر الذى يدفع بمنشآت القطاعين العام والخاص إلى تفضيل إستخدام الآلات ، على الرغم من تكلفة شرائها وتشغيلها ، وذلك للحد من الاعتماد على عنصر العمل الماهر غير المتوفر فى قوة العمل المصرية .

١ - المجلس القومية المتخصصة ، المرجع السابق ، ص ٢٦١ .

٢ - المجلس القومية المتخصصة ، البطالة وآثارها وسبل التغلب عليها ، مرجع مسبق

ذكره ص ٢٦٢ .

* إختيار تشكيلة المنتج : يعتبر هيكل الناتج الصناعى أحد العوامل الأساسية فى تحديد مستوى التشغيل فى قطاع الصناعة التحويلية ، فمن المعروف أن إنتاج بعض السلع الصناعية يتطلب قدرا أكبر من العمالة لكل وحدة منتج مقارنة بسلع أخرى ، ومن ثم يمكن خلق فرص عمل أكبر فى هذا القطاع من خلال تغيير هيكل الناتج لصالح السلع الصناعية التى تتطلب مدخلات عالية من عنصر العمل مثل سلع الاستهلاك النهائية ، على أن تكون مطلوبة فى السوق .

* وجود طاقات عاطلة : من أسباب تفاقم مشكلة البطالة السافرة وبخاصة فى المناطق الحضرية من الدول النامية . وجود طاقات إنتاجية عاطلة فى قطاع الصناعة التحويلية ، ويعتبر هذا إهدار لعنصر رأس المال وهو العنصر النادر فى تلك المجتمعات .

* الوظيفة الثانية : وجدت فى السنوات القليلة الماضية ظاهرة شغل الفرد لوظيفته ثانية لاسيما بالقطاع الخاص ، بالقطاع غير المنظم ، أو الهامشى ، مما يتسبب فى ضياع العديد من فرص العمل على آخرين وبالتالي ينضمون الى حظيرة البطالة .

* قصور خطط البحث العلمى : تعتمد الدول المتقدمة على البحث العلمى وتطبيقاته التكنولوجية فى توفير أكبر عائد للإستثمارات المتمثلة فى إنتاجها المتطور الذى لايقوم به الدول النامية وهى بذلك تبعيه بأثمان عالية لا تتناسب مع تكاليف الإنتاج ، كما أنها تستغل عدم قدرة الدول النامية على مجاراتها فى هذا المجال بإستنزاف ثرواتها الطبيعية الخام مقابل قدر ضئيل من منتجاتها المتقدمة ، الأمر الذى أدى الى تفاقم ديون الدول النامية ، وبالتالي عدم قدرتها على الإستثمار الذى يخلق فرص عمل لكل قادر على العمل ، ويجب على الدول النامية أن توجه خطط البحث العلمى بها أولا السى حل المشكلات التى تعوق تقدم الاقتصاد ، ثم بعد ذلك الى إبتكار الجديد الذى

يستطيع أن ينافس في السوق العالمية ، وأن يستغنى عن وارداتها من
المنتجات المتقدمة .

رابعاً : تطور هيكل العمالة :

إن كانت العوامل المتقدمة والتي لعبت دوراً مؤثراً في الطلب على القوة
العاملة في السوق المحلي ، ومن ثم ساهمت في ظاهرة البطالة ، إلا أن
إستكمال تحديد الأسباب الحقيقية لظاهرة البطالة - من منظور الطلب -
يقتضى ضرورة التعرض لتطور هيكل العمالة .

فقد ساهم هيكل العمالة في تزايد معدلات البطالة وتفاقم حدتها خلال
سنوات الثمانينات، ونستخدم الجدول التالي الذى يوضح توزيع إجمالى القوى
العاملة على القطاعات الاقتصادية الرئيسية خلال الفترة ١٩٦٠ - ١٩٨٩/٨٨

من الجدول رقم (١٧) يتضح مدى التغير فى هيكل توزيع إجمالى
القوى العاملة فى مصر على القطاعات الاقتصادية الرئيسية خلال الفترة
١٩٦٠ - ١٩٨٩/٨٨ . فمن ناحية ، نلاحظ الانخفاض المستمر فى النصيب
النسبى لقطاع الزراعة من القوى العاملة طوال هذه الفترة ، فقد بلغ حوالى
٥٧,٤% عام ١٩٦٠ ، وإستمر فى الإنخفاض طوال العقود الثلاثة الماضية
ليصل الى نحو ٢٩,٤% عام ١٩٨٩/٨٨ .

أما النصيب النسبى لقطاع الصناعة والتشييد من إجمالى القوى العاملة قد
تزايد بشكل محدود خلال الفترة المذكورة ، حيث إرتفع من نحو ١١,٥%
عام ١٩٦٠ الى حوالى ١٦% عام ١٩٨٩/٨٨ .

وفى المقابل نجد أن النصيب النسبى لقطاع الخدمات من إجمالى القوى
العاملة كان فى تزايد مستمر ، وبشكل محسوس ، طوال تلك الفترة . فقد
ارتفع من أقل من ثلث العمالة الاجمالية عام ١٩٦٠ ، ليصبح أكثر من نصف

جدول رقم (١٧)

توزيع إجمالي القوى العاملة
على القطاعات الاقتصادية الرئيسية
خلال الفترة ١٩٦٠ - ١٩٨٩/٨٨

السنوات	نسبة العاملين في قطاع الزراعة الى إجمالي القوى العاملة (%)	نسبة العاملين في قطاع الصناعة والتشييد الى إجمالي القوى العاملة (%)	نسبة العاملين في قطاع الخدمات الى إجمالي القوى العاملة (%)
١٩٦٠	٥٧,٤	١١,٥	٣١,١
١٩٦٦	٥٣,٤	١٥,٦	٣١,٠
١٩٧١	٥٣,٢	١٤,٧	٣٢,١
١٩٧٢	٤٧,٤	١٥,٩	٣٥,٦
١٩٧٣	٤٦,٩	١٦,١	٣٦,٧
١٩٧٤	٤٦,٦	١٦,٢	٣٧,٢
١٩٧٥	٤٤,٧	١٦,٤	٣٧,٦
١٩٧٦	٤٣,٦	١٧,٨	٣٨,٦
١٩٧٧	٤٢,٢	١٧,٢	٣٩,٧
١٩٧٩	٣٨,٤	١٧,٨	٤٢,٩
١٩٨١/٨٠	٣٦,٧	١٧,٤	٤٥,٩
١٩٨٣/٨٢	٣٤,٩	١٨,١	٤٦,١
١٩٨٤/٨٣	٣٣,٦	١٧,٥	٤٨,٩
١٩٨٨/٨٧	٢٩,٧	١٦,١	٥٤,٢
١٩٨٩/٨٨	٢٩,٤	١٦,٠	٥٤,٦

المصادر :

- ١ - د. سلوى سليمان وآخرون : " حق العمل في الإقتصاد المصرى " ، المركز القومى للبحوث الإجتماعية والجناية ، القاهرة ، ١٩٨٧ .
- ٢ - الجهاز المركزى للتعينة العامة والإحصاء ، الكتب الاحصائية السنوية . سنوات مختلفة من ١٩٦٠ الى ١٩٩٠ .
- ٣ - وزارة التخطيط ، خطط التنمية الاقتصادية والإجتماعية السنوية ٨٦/٨٧ - ٩١/٩٢

هذا التحول في هيكل العمالة المصرية طول الفترة منذ الستينات وحتى منتصف الثمانينات له دلالة واضحة تتمثل في عدم إستقرار السياسات الإقتصادية ، وأن جميعها قد أخفق في خلق قوى النمو والتوسع في الطاقات الإنتاجية للمجتمع ، مما أدى الى تراكم القوى العاملة على القطاع الخدمى والذى هو سمة - فى الدول النامية - لتخلف اقتصاداتها القومية ودون الدخول فى تفاصيل جانبية ، يكفى إضافة ملاحظة هامة هنا - تؤكد قصور السياسة الانمائية - ألا وهى أن هذا التضخم المطرد فى القطاع الخدمى جاء قرينا لتضخم مواز فى القطاع غير الرسمى بصفة عامة ، وأنشطته الخدمية بصفة خاصة .

نخلص مما سبق ، إلى أنه خلال الثلاثين عاما الماضية تحول الإقتصاد المصرى من إقتصاد يتصف بتركز أكثر من نصف قوته العاملة فى قطاع الزراعة ، إلى إقتصاد يستوعب فيه قطاع الخدمات أكثر من نصف القوى العاملة الإجمالية ، فإذا إتخذنا من النصيب النسبى لإجمالى القوى العاملة مقياسا لمدى سيطرة وقيادة أحد القطاعات الاقتصادية للإقتصاد القومى ، فإنه يمكن القول أن الإقتصاد المصرى قد تحول من إقتصاد يعتمد أساسا على قطاع الزراعة الى إقتصاد يعتمد بصفة أساسية على قطاع الخدمات (وهو الذى يعتبر - على عكس الحال فى الدول المتقدمة - القطاع الأكثر تخلفا فى الدول النامية) .

وهنا يثور التساؤل حول مدى علاقة هذه التغيرات بمشكلة تزايد معدلات البطالة وتفاقم حدتها فى مصر ؟ ، أو بعبارة أخرى ماهى علاقة التغيرات فى التوزيع القطاعى للقوى العاملة والتي شهدها الإقتصاد المصرى خلال الثلاثين عاما الماضية بمشكلة البطالة ونقص فرص التشغيل اللازمة لإستيعاب الزيادة السنوية فى الأيدي العاملة المصرية ؟ .

ولدراسة حجم الطلب على العمالة طوال سنوات الثمانينات وأوائل التسعينات ، أتمدنا على البيانات المتوفرة والمتمثلة فى تقديرات وزارة التخطيط عن حجم فرص العمل المتاحة خلال الخطتين الخمسينيتين ١٩٨٣/٨٢ - ١٩٨٧/٨٦ و ١٩٨٧/٨٦ - ١٩٩٢/٩١ ، والتي تعطى صورة تقريبية عن جانب الطلب طوال الثمانينات وأوائل التسعينات .

فتشير تقديرات وزارة التخطيط الى أن عدد المشتغلين عام ١٩٨٧/٨٦ قد بلغ نحو ١٢٨٧٥ ألف مشتغل ، بزيادة تبلغ ١٥٠٧ ألف مشتغل عما كان عليه عددهم فى عام ١٩٨٢/٨١ وهو عام الأساس بالنسبة للخطة الخمسية ١٩٨٣/٨٢ - ١٩٨٧/٨٦ . أى أن هذه الخطة قد خلقت نحو ١,٥ مليون فرصة عمل ، بمتوسط سنوى يبلغ نحو ٣٠٠ ألف فرصة عمل .

وتشير بيانات متابعة الخطة الى أن ما أتاحة تنفيذ الخطة من فرص عمل جديدة ، قد هيا منها القطاع العام حوالى ٧٤٠ ألف فرصة عمل ، بالرغم من أن استثماراته المنفذة قد بلغت نحو ٢٦٥٥٨ مليون جنيه ، وهو مايعنى أن تكلفة فرصة العمل الواحدة قد بلغت فى المتوسط ٣٥٨٨٥ جنيه . بينما أتاح القطاع الخاص حوالى ٧٦٧ ألف فرصة عمل ، بإستثمارات بلغت قيمتها ٩١٨٦ مليون جنيه ، وبمتوسط ١١٩٧٩ جنيه لكل فرصة عمل . وبعبارة اخرى ، فإن فرصة العمل فى القطاع العام والحكومى قد تكلفت حوالى ٢,٩ ضعف نظيرتها فى القطاع الخاص^(١) .

والجدير بالذكر أن فرص العمل التى أتاحتها القطاع العام تتركز فى قطاع الخدمات الحكومية ، حيث تتمثل فرص العمل التى أتاحتها قطاعات الخدمات الاجتماعية حوالى ٦٥% وما أتاحتها قطاعات الخدمة الانتاجية ١٨% ، بينما أقتصرت قطاع الانتاج السلى على حوالى ١٧% فقط من مجموع فرص

^١ - وزارة التخطيط : خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومتابعة تنفيذها ، القاهرة

العمل . أما بالنسبة للقطاع الخاص فقد تركزت فرص العمل التي أتاحتها على قطاعات الانتاج السلعي بنسبة بلغت نحو ٧٣% من مجموع فرص العمل التي أتاحتها القطاع الخاص .

وهذا أمر طبيعي ، حيث أن الخدمات الاجتماعية ليست من المهام الأساسية للقطاع الخاص ، ولكن الدولة هي التي تتحمل عبء هذه المسؤولية بالدرجة الأولى . ومن ثم فقد أقتصرت نصيب قطاعات الخدمات الاجتماعية على ١١,٥% من مجموع فرص العمل التي وفرها القطاع الخاص ، في حين كان نصيب قطاعات الخدمات الاجتماعية حوالي ١٥,٥% منها .

ويرجع انخفاض نسبة ما أتاحتها قطاعات الانتاج السلعي وقطاعات الخدمات الانتاجية بالقطاع العام من فرص عمل جديدة خلال سنوات الخطة ٨٣/٨٢ - ١٩٨٧/٨٦ الى عمليات الإحلال والتجديد واسعة النطاق التي أتتبع والتي لا تخلق بطبيعتها فرص عمل جديدة ، بالإضافة الى التوسع في تعيين الخريجين بالمصالح الحكومية خلال الثلاث سنوات الأولى من تنفيذ الخطة .

وفيما يتعلق بارتفاع معدل الإستثمار اللازم لكل فرصة عمل في القطاع العام ، فهو يرجع الى ارتفاع قيمة الإستثمارات الموجهة للإحلال والتجديد وإعادة التأهيل بما يعادل ٢٤% من مجموع إستثمارات القطاع ، وهي إستثمارات لا يترتب عليها إيجاد فرص عمل جديدة ، ويرجع ذلك أيضا الى ارتفاع نسبة ما خصص من إستثمارات في القطاع للعام لإستكمال التوسعات لتصل الى نسبة ٦٣,٥% ، بينما أقتصرت الإستثمارات التي خصصت للمشروعات الجديدة والتي يترتب عليها خلق فرص عمل إضافية على مائتيه ١٢,٥% فقط من مجموع الإستثمارات .

ومن ثم يمكن القول أن حجم الإستثمار اللازم لخلق فرصة عمل جديدة بالقطاع العام يمكن أن تنخفض الى نحو ٢٣٨٩٣ جنيه لكل فرصة عمل ، إذا إعتبرت إستثمارات التوسعات والإستكمال والمشروعات الجديدة هي الإستثمارات التي تؤدي الى زيادة الطلب على القوى العاملة ، أى بعد إستبعاد الإستثمارات المخصصة للإحلال والتجديد وإعادة التأهيل .

وفى هذه الحالة يلاحظ أن تكلفة فرصة العمل الجديدة فى القطاع العام لاتزال أعلى من نظيرتها - حوالى الضعف - فى القطاع الخاص خلال الخطة ٨٢ - ١٩٨٧ .

وتفسير هذا التفاوت الضخم يتطلب دراسة تفصيلية لنوعية الأنشطة الإنتاجية المنفذة فعلا فى كلتا الحالتين ، بالإضافة الى تحليل الظروف المقارنة المحيطة بإستخدامات رأس المال وإدارة المشروع ورشادة الإنفاق ، وحوافز العمل والإنتاج ، ومعدلات الانتاجية فى كل من المشروع العام والمشروع الخاص .

وإذا إنتقلنا الى الخطة الخمسية التالية ١٩٨٧/٨٦ - ١٩٩٢/٩١ ، نجد أنها قد إستهدفت إتاحة فرص عمل جديدة تصل الى نحو ٢٠٧٠ ألف فرصة عمل خلال سنوات الخطة ، وبمتوسط سنوى يبلغ نحو ٤١٤ ألف فرصة عمل (١) .

وتتوزع فرص العمل التى تتيحها الخطة على القطاعات الاقتصادية ، حيث توفر قطاعات الانتاج السلعى ١١٤٠ ألف فرصة عمل خلال السنوات الخمس ، وبمتوسط سنوى يبلغ نحو ٢٢٨ ألف فرصة عمل ، وبنسبة ٥٥% مما توفره الخطة من فرص عمل جديدة .

^١ - وزارة القوى العاملة والتدريب ، مؤتمر إستراتيجية الإستخدام ، الإستخدام فى مصر (الخطة الخمسية ٨٧ - ٩١/٨٨ - ٩٢) ، إعداد وزارة التخطيط ، ١٩٨٨ .

وتتيح قطاعات الخدمات الإنتاجية ٣٧٢ ألف فرصة عمل ، بنسبة ١٨% من مجموع فرص العمل المتاحة خلال سنوات الخطة ، وتتركز معظم فرص العمل فى هذه المجموعة من القطاعات فى قطاعى التجارة والنقل والمواصلات ، الذين يتيحان ١٥,٤% من مجموع فرص العمل المدرجة فى الخطة .

أما قطاعات الخدمات الاجتماعية فهى تتيح حوالى ٥٥٨ ألف فرصة عمل ، وبمتوسط سنوى يبلغ نحو ١١١ ألف فرصة عمل ، وبنسبة ٢٧% من مجموع فرص العمل المتاحة خلال فترة الخطة .

ويمكن توضيح أعداد المشتغلين وفرص العمل التى أتيحت خلال الخطين الخمسين ٨٢/٨٣ - ٨٦/٨٧ - ٩١/١٩٩٢ بإستخدام الجدول التالى (١) :

١ - خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومتابعة تنفيذها ، وزارة التخطيط ، مصدر سابق ذكره

- وزارة القوى العاملة والتدريب ، مؤتمر إستراتيجية الاسخدام فى مصر ، وزارة التخطيط - مصدر سابق ذكره .

الجدول رقم (١٨)

عدد المشتغلين وفرص العمل الجديدة المتاحة في الخطة
الخمسية الأولى ١٩٨٣/٨٢ - ١٩٨٧/٨٦ والمستهدف في الخطة
الخمسية الثانية ١٩٨٨/٨٧ - ١٩٩٢/٩١

قطاعات اقتصادية	عدد المشتغلين ١٩٩٢/٨١	عدد المشتغلين ١٩٩٧/٨٦	فرص العمل الجديدة لمتاحة خلال المرحلة الأولى	عدد المشتغلين المستهدف في ١٩٩٢/٩١	فرص العمل المستهدف بإختها خلال المرحلة الثانية
زراعة	٤٢٢٥,٠	٤٤٣٠,٠	٢٠٥,٠	٤٩٠٩,٢	٤٧٩,٢
الصناعة والتعدين	١٤٣٩,٣	١٧٢٥,٠	٢٨٥,٧	٢٢٥٩,٠	٥٣٤,٠
البتروكيمياويات	٢٤,٥	٣٢,٥	٨,٠	٣٦,٠	٣,٥
الكهرباء	٦٤,٠	٧٦,٨	١٢,٦	٨٩,٠	١٢,٢
المقاولات	٢٨٩,٧	٥٦١,٨	١٧٢,١	٦٧٢,٦	١١٠,٨
مجموع القطاعات السبعة	٥١٤٣,٧	٦٨٢٦,١	٦٨٣,٤	٧٩٦٥,٨	٢٢٣٩,٧
النقل والمواصلات والتخزين	٤٦٣,٢	٥٢٣,٦	٦٠,٤	٦٢٣,٧	١٠٠,١
قناة السويس	١٨,٨	٢٠,١	١,٣	٢٠,٦	٠,٥
التجارة	٩٨٣,٦	١١١٦,٦	١٣٣,٠	١٣٣٥,٦	٢١٩,٠
التمويل والتأمين	٨٣,٣	١١٤,٩	٣١,٦	١٣٩,٦	٣٤,٧
السياحة والمطاعم والفنادق	١٠٧,٢	١٣٥,٢	٢٨,٠	١٦٣,٠	٢٨,٨
مجموع الخدمات الإنتاجية	١٦٥٦,١	١٩١٠,٤	٢٥٤,٣	٢٢٨٢,٥	٣٧٢,١
ملكية العقارات	١٧١,٣	٢٠٧,٨	٣٦,٥	٢٧١,١	٦٤,٣
المرافق العامة	٦٦,٢	٧٤,٣	٨,١	٩٤,٧	٢٠,٤
الخدمات الشخصية والاجتماعية	٨٩٥,٦	٩٧٨,٣	٨٢,٧	١١٥٤,٠	١٧٥,٧
التأمينات الاجتماعية	٢٩,٥	٣٥,٢	٥,٧	٣٨,٥	٣,٣
الخدمات الحكومية	١٧٤١,٠	٢١٧٧,٣	٤٣٦,٣	٢٤٧١,١	١٩٣,٩
مجموع خدمات الاجتماعية	٢٩٠٣,٦	٣٤٧٢,٩	٥٦٩,٣	٤٠٣٠,٥	٥٥٧,٦
المجموع الكلي	١٠٧٠٢,٤	١٢٢٠٩,٤	١٥٠٧,٠	١٤٢٧٨,٨	٢٠٦٩,٤

المصدر :

- خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومتابعة تنفيذها ، وزارة التخطيط ، القاهرة ، ١٩٨٧ .
- وزارة القوى العاملة والتدريب ، مؤتمر إستراتيجية الاستخدام في مصر ، " الاستخدام في مصر الخطة الخمسية ٨٧ - ٩١/٨٨ - ٩٢ " إعداد وزارة التخطيط ، ١٩٨٨ .

وتعنى الأرقام السابقة أن الخطة الخمسية الثانية ٨٧/٨٨ - ١٩٩٢/٩١
إستهدفت تقديم حوالى ٤٠٠ ألف فرصة عمل سنويا ، وهو العدد الذى كاد
يساوى فقط مايقدر من إضافات سنوية جديدة الى سوق العمل فى مصر .
فإذا فرض وحققت الخطة الأخيرة أهدافها فى التشغيل تحقيا كاملا ، يظل
هناك رصيد البطالة المتراكم أصلا دون إنخفاض .

كما جاء بالدراسة التى أجراها الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء ، بحث
العمالة بالعينة والتى سبق الإشارة إليها ، أن خطة الدولة للتنمية الإقتصادية
والإجتماعية ١٩٩٣ - ١٩٩٧ تستهدف أيضا توفير ٤٠٠ ألف فرصة عمل
سنويا^(١) .

ولعدم توافر البيانات حول ماحققته فعلا الخطة الخمسية الثانية مما كان
مستهدف ، ومع أخذ أكثر الاحتمالات تفاولا من حيث تنفيذ أهداف هذه
الخطة وخطة ٩٣ - ١٩٩٧ وخلق فرص عمل جديدة حقيقية ، يظل هناك
تحد هائل يواجه السياسة الاقتصادية فى مصر لإحداث تطوير جذرى فى
القدرات الإنتاجية للإقتصاد المصرى ، وفى إحداث تغيرات حقيقية فى
معدلات إنتاجية رأسمالية المادى والبشرى وموارده الطبيعية ، بما يتيح له
إضافات أخرى جديدة الى طاقاته الإنتاجية وقدراته المستقبلية على النمو
وخلق فرص العمل .

١ - الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء - بحث العمالة بالعينة ، مرجع سبق

العوامل المتعلقة بجانب عرض العمل

يمكن تقسيم مجموعة العوامل المسؤولة عن تفاقم حدة مشكلة البطالة فى مصر والمتعلقة بجانب العرض ، الى مجموعتين رئيسيتين: المجموعة الأولى تتعلق بالكم ، والمجموعة الأخرى تعود إلى الكيف أو النوعية . فبالإضافة إلى الأعداد الكبيرة التى تدخل إلى سوق العمل للبحث عن فرصة عمل كل عام ، هناك أيضاً عدم توافق بين المعروض والمتاح من نوعيات ومهارات وكفاءات قوة العمل وبين المتطلبات الحقيقية للقطاعات الاقتصادية المختلفة وفرص العمل المتاحة .

ويؤكد ذلك أنه فى حين يظهر فائض بين خريجى التعليم التجارى والزراعى المتوسط والكليات النظرية ، توجد فى المقابل نقص بين خريجى المدارس والمعاهد والتخصصات الفنية والتكنولوجية^(١) .

ويعنى ذلك أن مشكلة البطالة تعود فى جزء منها إلى خلل وعدم موائمة فى سياسات التعليم والتدريب فى مصر ، حيث سادت فجوة واسعة - لفترات طويلة - بين مايتلقاه الشباب من التعليم والتدريب وبين احتياجات الأنشطة والقطاعات الاقتصادية ومتطلباتها . وفى الواقع ، إن كان الخلل الكمي والكيفي يمثلان إطار العوامل المتعلقة بجانب العرض فى سوق العمل المحلى ، إلا أن بداخل هذا الإطار مؤشرات لها دلالة على تجسيد العلاقة بين الإطار بضمونه والبطالة . وهذه المؤشرات هى التوزيع الإقليمي وخصائص

^١ - د. سامية مصطفى كامل : " التعليم - سوق العمل - بطالة المتعلمين " البطالة فى مصر المؤتمر الأول القسم الاقتصادى كلية الأقتصاد والعلوم السياسية جامعة القاهرة ،

القوى العاملة، وكذلك الفائض بها والذي أمكن حصره على نحو فائض الخريجين . وهذا ماسوف نتناوله في هذا المطلب .

أولاً : المؤشرات الكمية والكيفية :

فإذا كانت سياسة تزايد معدلات الالتحاق والقيّد بمراحل التعليم المختلفة قد أدت الى إستيعاب جزء من قوة العمل ، إلا أنها في حقيقة الأمر لم تقدم حلاً لمشكلة البطالة ولكنها أجلت ظهور المشكلة ، لتظهر في الوقت الراهن في صورة بطالة المتعلمين بدلاً من بطالة الأميين^(١) .

ومن ثم فإن إفتقار نظام التعليم للتوجيه المهني ، وعجزه عن التكيف مع احتياجات المجتمع ومتطلبات أنشطته وقطاعات الاقتصاد القومي ، قد أدى الى إختلال التوازن بين عرض وطلب المهارات العمالية المختلفة ، وهو بقصوره هذا يعد أهم الأسباب الرئيسية للطابع المميز لمشكلة البطالة في مصر ومضاعفاتها . ويكفي بين هذه المضاعفات أن المسئول الأول عن بطالة المتعلمين ، والتي أن تميزت بشئ فهو، أنها أكثر تكلفة إجتماعياً وإقتصادياً وسياسياً^(٢) .

ومن ناحية أخرى فإن جنور مشكلة البطالة في مصر ترتبط أيضاً بما أصاب هيكل الاقتصاد المصري - منذ أوائل السبعينات - من إنفصال تام بين سياسات الاستثمار وسياسات التشغيل . وهذا فضلاً من أن توزيع الاستثمارات بين القطاعات الاقتصادية المختلفة ، ونمط إستخدام هذه الاستثمارات داخل كل قطاع ، قد أدى الى خلق بطالة هيكلية زادت من حدة

١ - L.EL Khawaga, " La determination du niveau de l'emploi dans une economie en developpement: le cas egyptien" these de doctorat d'Etat, Universte de Paris II., Paris, p375,380

٢ - د . ساميه مصطفى كامل ، " التعليم - سوق العمل - بطالة المتعلمين ، المرجع انسابق ص ٦٢٢ - ٦٢٤ .

المشكلة فى مصر ، فع البطالة الهيكلية ينتشر ظهور الطاقات البشرية والمادية العاطلة ، وتزايد الاختناقات ، وتفاقم الضغوط التضخمية والاختلالات السعرية ، وتتردى معدلات الكفاءة والأداء^(١) .

ولاشك أن القيم الاجتماعية السائدة فى مصر والخاصة بالإهتمام بالشهادات الجامعية والعليا والتي ساهمت الدولة فى ترسيخها من خلال ما وضعت من درجات وكوادر مهنية ومالية تتوقف على تلك الشهادات ، كان لها دورها المؤثر والهام فى إتجاه الشباب نحو نوعيات معينة من التعليم دون النوعيات الأخرى . والجدير بالذكر أن هذه التفضيلات سادت بصرف النظر عن العائد الإقتصادى لتلك التخصصات النظرية (سواء منها ما يعود على الفرد نفسه أو على المجتمع)، الأمر الذى أدى فى النهاية الى مزيد من الإختلال فى سوق العمالة فى مصر^(٢) .

وفى دراسة قام بها مركز الدراسات وأبحاث التعليم العالى^(٣) ، بهدف ترشيد سياسات القبول فى الجامعات والمعاهد العليا ومعاهد إعداد الفنيين لمواجهة الاحتياجات الفعلية لسوق العمل فى مصر من هذه التخصصات وتقليل حجم البطالة من خريجي هذه المؤسسات ، نجد مجموعة من النتائج الهامة والتي يجب أن تأخذ فى الاعتبار .

١ - د . لىلى الخواجة ، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة السافرة وعلاقتها بهيكل سوق العمل فى مصر ، البطالة فى مصر - المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة ١٩٨٩ ص ٢٠١ - ٢٠٣ .

٢ - د . سامية مصطفى كامل ، " التعليم - سوق العمل - بطالة المتعلمين " مرجع سبق ذكره ص ٦٣٤ - ٦٣٦ .

٣ - د . محسن توفيق ، ود . محمد نعمان نوفل ، " دراسة مستقبلية لتغيرات الطلب على خريجي مؤسسات التعليم العالى من الملتحقين به " ، مركز دراسات وأبحاث التعليم العالى ، وزارة التعليم العالى ، القاهرة يوليو ١٩٩١ .

فقد قامت هذه الدراسة بحساب حجم البطالة الظاهرة الكلية المتراكمة منذ عام ١٩٨٤ ، وكذلك تجميع العجز في فرص العمل المتاحة لتخصصات معينة خلال نفس الفترة ، وتوصلت الى أن خجم فرص العمل المناسبة (والتي تعجز القوى العاملة عن شغلها لإحتياجها لمهارات وكفاءات معينة) يتجاوز حجم البطالة الظاهرة الاجمالية . ومن ثم خلصت الدراسة إلى أن البطالة هي بطالة حاملي بعض التخصصات المهنية ، في حين أن هناك إحتياج شديد لبعض التخصصات الأخرى يفوق حجم البطالة المقدرة .

وإنتهت الدراسة الى القول بأن مشكلة البطالة ليست بالدرجة الأولى مشكلة طلب (أو بمعنى آخر ليست مشكلة نقص فرص عمل) بقدر ما هي مشكلة عرض (بمعنى سوء توجيه الكوادر المهنية المؤهلة لفرص العمل المتاحة) .

وبغض النظر عن إتفاقنا أو إختلافنا مع هذه النتيجة ، والتي نقول بأن البطالة تعود لسوء توجيه الكوادر المهنية لتخصصات معينة دون تخصصات أخرى ، فإن هذا السبب هو على الأقل أحد العوامل الرئيسية المسؤولة عن تفاقم ظاهرة البطالة في مصر ، ومن ثم لا بد وأن تؤخذ هذه الملاحظة في الإعتبار عند تشخيص المشكلة ، بغرض دفع الحلول المناسبة والسليمة لها . ففي الوقت الذي نشعر فيه جميعا بمشكلة البطالة وتعاني منها الأسر المصرية ، هناك مجموعة من التخصصات يشهد الطلب عليها وتعاني من عجز العمالة المدربة والمؤهلة لها .

وعلاج هذا الوضع يقتضى خطة سريعة محكمة " لإعادة هيكلة " المهارات البشرية المتاحة ، ومتابعتها بإستمرار بما يتوافق دائما مع الكفاءات المطلوبة ولاشك أن الأخذ بهذه التوصية من شأنه أن يقدم نتائج إيجابية كبيرة في فترة زمنية وجيزة ، سواء من خلال إتاحة فرص عمل حقيقية كثيرة

بتكلفة محدودة أو من خلال ما يترتب على تشغيل الكثيرين من آثار إنتعاشية تراكمية للدخل القومى والإنتاج والاستثمار . . . الخ (١) .

وفى رؤية الاتحاد العام لنقابات عمال مصر للإزمة البطالة - من حيث الأسباب ومن ثم كيفية مواجهتها والحلول المطروحة - نجد أن هذه الرؤية تقسم أسباب تفاقم المشكلة الى مجموعتين رئيسيتين من العوامل : المجموعة الأولى يصعب التحكم فيها والسيطرة عليها ، ويترتب على ذلك صعوبة الاعتماد على مواجهتها لحل مشكلة البطالة . ومجموعة ثانية ، تعتبر مسئولة بشكل مباشر عن هذه الأزمة ، ويمكن السيطرة عليها والتحكم فيها ، ومن ثم يمكن إزالة هذه الأسباب لحل مشكلة البطالة .

أما المجموعة الأولى من العوامل المسئولة عن البطالة فقد لخصتها الدراسة فى عنصرين رئيسيين وهما : الزيادة السريعة فى معدل نمو السكان وما يترتب على ذلك من زيادة فى المعروض من طالبي العمل فى السوق المصرية . والعامل الثانى هو إرتداد نسبة كبيرة من العمالة المصرية التى تعمل بالأقطار العربية الى السوق المحلية، وذلك بسبب الظروف الجديدة فى هذه البلدان، بدءاً من التراخى الإقتصادى نتيجة لإنخفاض أسعار البترول، الى أحداث عدم الاستقرار السياسى والعسكرى فى منطقة الخليج العربى . . الخ (٢)

١ - The World Bank. A.E.R current Economic situation and Economic Reform Program Report No. 6195, EGT. 1986, p26 .

٢ - وزارة القوى العاملة والتدريب ، مؤتمر إستراتيجية الاستخدام فى مصر " رؤية الاتحاد العام لنقابات عمال مصر " القاهرة ، ١٩٨٨ .

٣ - لمزيد من التفاصيل حول العمالة المهاجرة والعائدة أنظر : " المؤتمر المصرى لإحصاءات الهجرة الخارجية ، الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء ، ١٩٩٠ ، - مؤتمر المكونات الرئيسية لخصائص القوى العاملة فى حركة الهجرة وإعكاساتها على دول الأيفاد ودول الاستقبال - الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، ١٩٩٠ - مؤتمر الإستراتيجية القومية لمتطلبات بيانات لهجرة خارجية وأثرها على التخطيط للتنمية فى =

فإذا إنتقلنا الى المجموعة الثانية - والتي ترتبط بقصور السياسات الحكومية - فسوف نجد في مقدماتها سياسات التعليم والتكريب . هذه السياسات يجب أن تركز على قواعد وأسس إقتصادية وإجتماعية لها ديناميكية بعيدة المدى . ولكن الدول لجأت منذ الستينات الى إتباع شعارات عامة للتوسع في مختلف مراحل ومجالات التعليم - وبصفة خاصة التعليم الجامعي والنظري على حساب التعليم المتوسط والقي - وهو ما يركز بصفة أساسية على إعتبرات إجتماعية وبغض النظر عن الإعتبرات الإقتصادية .

ومع تطبيق الحكومة لهذا النهج - مع التمسك بدعوى مجانية التعليم لا تملك ميزانية الدولة القدرة على الوفاء بها عند مستويات مقبولة من التعليم الحقيقي - فقد إقترن لتوسع المبالغ فيه في هذا الهيكل التعليمي المخزل بتردى مستمر وخطير في محصلات كافة مرابطه ، مما إنعكس في التدهور المطرد في المهارات والقدرات البشرية المتعلمة في مصر ، وتراجع إمكاناتها التنافسية محليا وخارجيا (١) .

وقد ترديد المتاح من هؤلاء الخريجين عن حاجة سوق العمل ، وظهور الإختلال واضحا في صورة عجز في بعض التخصصات وفائض في تخصصات أخرى . ولكن الإعتبرات الإجتماعية تغلبت على الإعتبرات الإقتصادية ، حيث سعت الأسرة المصرية الى الوصول بإبناتها الى أقصى درجات التعليم وهو التعليم الجامعي ، كما ساهمت مجانية التعليم من جانب ، والتوسع في قبول أعداد كبيرة للإلتحاق بالجامعات كل عام من جانب آخر ،

- المنطقة العربية ، الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ١٩٩١ - الهجرة وحركة لقوى العاملة والهجرة العائدة الجزء الأول والثاني ، الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ١٩٩٢ .
١ - د/ محمد حافظ ، مجانية التعليم ، منحل لفهم مشكلات النسق التعليمي في المجتمع المصري ، دراسة مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للإحصاء والحسابات العلمية والبحوث الإجتماعية والسكانية ، القاهرة ٢٨ مارس ١٩٨٧ ص ١٧٢ - ١٧٧ .

بإستمرار هذا التوجه^(١) .

ولما كانت الكليات العملية والفنية لا تستطيع إستيعاب أعداد كبيرة من الطلاب نظراً لعدم توافر المعامل والتجهيزات اللازمة للتعليم والتدريب^(٢) ، فكان من الطبيعي أن تلتحق تلك الأعداد الكبيرة منهم بالكليات النظرية دون العملية . وهو ما ترتب عليه تزايد أعداد الخريجين فى تخصصات معينة دون تخصصات أخرى ، ومن ثم كان هناك فائض فى العمالة فى النوع الأول من التخصصات ونقص وندرة فيها فى النوع الثانى منها^(٣) .

ولمزيد من الإيضاح لسوق العمل فى مصر نستعين بأرقام الجدول التالى الذى يتضمن التوزيع النسبى لقوة العمل حسب المهن المختلفة .

ويستنتج من أرقام الجدول رقم (١٩) أن عمال الإنتاج وما اليهم يشكلون نحو ٢١,٣% من إجمالى قوة العمل ، فى حين يمثل الإداريون والقائمون بالأعمال الكتابية نحو ١١% منها . ومن ناحية أخرى فإن أصحاب المهن العملية والفنية المختلفة يمثلون نحو ١١,٣% من إجمالى قوة العمل ، وغنى عن البيان أن هذا التوزيع يوضح عدم التناسب بين أعداد عمال الإنتاج وأعداد العاملين بالأعمال الكتابية والإدارية ، وهو ما يعود بالأساس الى نظم الأجور والحوافز ومخرجات السياسة التعليمية ، بالإضافة الى الخصائص

١ - لمزيد من التفاصيل حول التوسع فى القبول بالجامعات وأثره على البطالة ، أنظر الدراسة " التعليم العالى والبطالة فى مصر " التى قامت بها الجمعية المصرية للإقتصاد والسياسة والإحصاء والتشريع ، ١٩٨٩ .

٢ - المجالس القومية المتخصصة ، ودوره فى إعداد القوى العاملة - القاهرة - ابريل ١٩٨٠ ، ص ٨٢ .

٣ - د/ نجيب حسن غيثه ، بعض مظاهر الخلل فى سوق العمل المصرية ، ورقة مقدمة الى المؤتمر الأقليمى " قيمة وإستخدام وهجرة القوى البشرية " - القاهرة ٥-٧ ديسمبر ١٩٨٨ ص ٤٠ .

جدول رقم (١٩)

التوزيع النسبي لقوة العمل حسب أقسام المهن الحالية
والنوع بأقسام النشاط الإقتصادي (حضر / ريف) مايو ١٩٨٤ م

الجملة %	النوع		النشاط
	نكور %	إناث %	
١١,٣	٩,٨	١٧,٦	أصحاب المهن الفنية والعلمية ومن إليهم
٢,٥	٢,٧	١,٩	المديرون الإداريون ومديرو الأعمال
٨,٥	٧,٥	١٣,٠	القائمون بالأعمال الكتابية
٦,٠	٦,١	٥,٥	القائمون بأعمال البيع
٧,١	٨,١	٢,٧	العاملون بالخدمات
٣٧,٥	٣٦,٦	٤١,٤	العاملون في الزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر والبر وأعمال الغابات ومن إليهم
٢١,٢	٢٤,٦	٦,٥	عمال الإنتاج ومن إليهم وعمال تشغيل وسائل النقل والقطعة والعتالون
٥,٦	٤,٦	١١,٤	أفراد لا يمكن تصنيفهم حسب المهنة
١٠٠	١٠٠	١٠٠	

المصدر : وزارة القوى العاملة والتدريب ، مؤتمر إستراتيجيية الاستخدام في
مصر ، الإستخدام وسوق العمل في مصر " ، إعداد وزارة للقوى العاملة
والتدريب ، ١٩٨٨ .

المميزة لهيكل النشاط الإنتاجي وضعف علاقاته التشابكية وقدراته الانمائية .
فوفقا لبيانات الجدول نجد أن حوالي ٢٤,١% من جملة قوة العمل ،
متخصصون في الخدمات وأعمال البيع والأعمال الادارية والكتابية ، وهى
نسبة بلا شك مرتفعة بالمقارنة بمثيلاتها بالدول المتقدمة أو الأخذ بأسباب
التقدم .

وهذا فى الوقت الذى تمثل فيه العمالة المتخصصة فى مجالات الانتاج
٢١,٢% فقط من قوة العمل ، وهى نسبة متواضعة بالمقارنة بإحتياجات
الإنتاج فى إقتصاد يسعى الى التنمية والتقدم والتطور .

وهكذا يمثل هذا الهيكل المهني مظهرا آخر من مظاهر الاختلال فى
سوق العمل فى مصر ، وهو فى نفس الوقت دلالة على انفصال سياسة
التعليم والتدريب عن سياسة التوظيف والتخطيط السليم لإحتياجات الأنشطة
الإقتصادية من المهارات المختلفة^(١) .

ثانيا : التوزيع الإقليمي للقوى العاملة :

وإذا إنتقلنا الى التوزيع الإقليمي للقوى العاملة والذى يوضحه الجدول
التالى ، نجد أن هناك سبع محافظات من مجموع محافظات مصر ، يقل
نصيب أى منها عن ٥,٩% من إجمالى قوة العمل ، وتستأثر فى مجموعها
بنسبة ٥٥,٦% من إجمالى قوة العمل على مستوى الجمهورية ، هذه
المحافظات هى ، على التوالى ، القاهرة ، الجيزة ، الدقهلية ، البحيرة ،
الإسكندرية ، الشرقية ، الغربية . وتتأثر القاهرة وحدها بنسبة ١٣,٧% من
إجمالى القوى العاملة .

١ - د / هبة أحمد نصار ، العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على سياسات التشغيل فى
مصر ، ملف ندوة الأزمة الاقتصادية العالمية وأثرها على التشغيل فى الدول النامية ،
الجزائر ، ١٢ ديسمبر ١٩٨٧ ص ٣ .

جدول رقم (٢٠)

توزيع قوة العمل (٦ سنوات فأكثر)

على المحافظات فى نوفمبر عام ١٩٨٦

١٩٨٦		١٩٧٦		
%	عدد	%	عدد	
١٣,٧	١٨٧٦٣٤١	١٣,٩	١٥٢٧٦١٤	القاهرة
٦,٨	٩٢٩٦١٩	٦,٥	٧١٨٨٨٨	الإسكندرية
١,٠	١٤١١١٣	٠,٨	٢٨٧١٠	بور سعيد
٠,٧	٩٥٧١٩	٠,٥	٥٧٨٧٤	السويس
١,١	١٥٢٨٠٦	٠,٩	١٠٢٠٣٩	الإسماعيلية
٧,١	٩٦٤٣٠٤	٧,١	٧٧٤٩٢١	البحيرة
١,٧	٢٣٦٠٨٩	١,٦	١٧٧٦٦٤	دمياط
٤,٠٠	٥٤٣٥٧١	٤,١	٤٥١٦٧٧	كفر الشيخ
٥,٩	٨١١٣١٦	٦,١	٦٧٣٠٩١	الغربية
٧,٣	١٠٠٠٧١٧	٧,٤	٨١٠٣١٦	الدقهلية
٦,٧	٩٠٨٣٢	٧,١	٧٧٣٧١٥	الشرقية
٤,٧	٦٣٩٦٠٤	٤,٣	٤٧٧٣٧٤	المنوفية
٥,١	٦٩٢٧٠٧	٤,٣	٤٧٣٧٦٧	القليوبية
٨,١	١١٠٩٢٨٩	٦,٥	٧١٦٨١٨	الجيزة
٣,٠٠	٤٠٩٢٨٩	٣,٤	٣٦٨١٥٢	الفيوم
٢,٧	٣٧٤٦٧١	٣,١	٣٤١١٥٠	بنى سويف
٥,٢	٧١٨٢٠٧	٥,٩	٦٤٢٦٩٩	المنيا
٤,٢	٥٦٨٩٥٦	٤,٦	٥٠٢٧٦٠	أسيوط
٤,٦	٦٣٣٧٤٣	٥,٢	٥٦٧٤٨٢	سوهاج
٣,٩	٥٣٢٢٠٨	٤,٥	٤٩٩٤٦٩	قنا
١,٤	١٩٥٦٦٢	١,٥	١٦٢٣٩٤	أسوان
٠,٢	٢٨٤٤٦	٠,٢	١٦٨٧٥	البحر الأحمر
٠,٢	٢٧٨٠٦	٠,٢	٢٠٦٧٨	الوادى الجديد
٠,٣	٣٥٢٦٤	٠,٣	٣٧١٣٥	مطروح
٠,٤	٥١٧٣٩	-	٤٢٧٣٠	سيناء
١٠٠,٠٠	١٣٦٧٧٦١٨	١٠٠,٠٠	١٠٩٨١٥٣٥	الجملة

المصدر : وزارة القوى العاملة والتدريب ، مؤتمر إستراتيجية الإستخدام فى مصر ، " الإستخدام وسوق العمل فى مصر " ، إعداد وزارة القوى العاملة والتدريب ، ١٩٨٨ .

أما النسبة (الباقية) وهى ٥٤,٤% من إجمالى قوة العمل فهى تتوزع على باقى المحافظات التسعة عشر ، بنسب تتراوح ما بين ٠,٢% فى محافظاتى البحر الأحمر والوادي الجديد ، الى ٥,٢% فى محافظة المنيا .

ويعود هذا التركيز الواضح لأفراد قوة العمل خاضة بمحافظة القاهرة والقليل من المدن الكبرى كما سنرى لاحقا - إلى أسباب متعددة ، من أهمها^(١).

* الهجرة الداخلية من الريف إلى الحضر ، وهى فى معظمها نتيجة :

- تركيز إستثمارات التنمية خلال العقود الماضية على العاصمة والمدن الرئيسية .

- التفاوت فى الموارد الإقتصادية بين المحافظات .

- التركيز على إقامة المشروعات الخدمية بالمدن الرئيسية وأهمال ذلك بالنسبة للريف .

وبمقارنة هيكل توزيع العمالة بين عامى ١٩٧٦ و ١٩٨٦ يلاحظ مايتأتى :

* لم يحدث تحول فى هيكل التوزيع بين محافظات " الكثافة " ومحافظات " الخفة " العمالية .

* يبدو أن الضغوط على محافظة القاهرة وصلت الى حدودها القصوى ، الأمر الذى أدى الى إستقرار نسبة العمالة بها ، بل وإتجاهها الى التراجع الطفيف (من ١٣,٩% عام ١٩٧٦ الى ١٣,٧% عام ١٩٨٦) .

١ - د/ هبة أحمد نصار ، " البطالة وسياسة الإستثمار " البطالة فى مصر ، المؤتمر الأول لقسم الإقتصاد ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة - ١٩٨٩ ص ٩٦٧ ، ١٩٦٨ .

* تقدمت محافظة الجيزة الى المركز الثانى عام ١٩٨٦ بعد أن كانت تحتل المركز السادس عام ١٩٧٦ .

* ظلت الإسكندرية تحتل المركز الخامس رغم إرتفاع نسبة العمالة بها إرتفاعاً ضعيفاً / من ٦,٥% عام ١٩٧٦ الي ٦,٨% عام ١٩٨٦ .

* الملفت للنظر أن " القاهرة الكبرى " ، وتضم القاهرة والجيزة والقليوبية ظلت تنمو نسبة العمالة بها بين العامين المذكورين ، من إجمالى ٢٤,٧% عام ١٩٧٦ الى إجمالى ٢٦,٩% عام ١٩٨٦ . وهذه الملاحظة تدل على أنه ليس ثمة تغير مطلقاً فى توجه سياسة الدولة نحو التركيز على العاصمة بصفة خاصة .

ولاشك أن هذا التركيز لقوة العمل فى بعض المحافظات يمثل ضغطاً على مواردنا وفرص العمل المتاحة بها وعلى حساب إهمال باقى المحافظات . ويقتضى ذلك التركيز على خلق فرص عمل جديدة فى المحافظات الأخرى ، وتزويدها بالمرافق والخدمات الكفيلة بجذب الأيدي العاملة والإستقرار فيها . ولاشك أن هذا الاهتمام المتوازن بالتنمية على المستوى الإقليمى يعتبر جزءاً أساسياً من أهداف التنمية الشاملة والتي يجب أن تهتم بإبراز وتطوير وإستغلال كل الطاقات والإمكانات فى محافظات الجمهورية .

ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى عدم تكسب القوة العاملة فى بعض المحافظات دون البعض الآخر ، وهو الوضع الذى يترتب عليه صعوبة خلق المزيد من فرص العمل الجديدة فى المحافظات " المحظوظة " المحدودة ، مع ضياع فرص كبيرة لإستغلال إمكانيات واسعة للإنتاج والتشغيل فى معظم أنحاء الجمهورية^(١) .

^١ - د/ هبة أحمد نصار ، " البطالة وسياسة الاستثمار " ، مرجع سبق ذكره ، ص ٩٦٧ ،

ثالثاً : خصائص القوى العاملة والبطالة :

لتوضيح العلاقة بين خصائص القوى العاملة والبطالة ، نستعين بالبيانات التي تقدمها وزارة التخطيط لتوزيع فرص العمل الجديدة المتاحة خلال الخطة الخمسية ٨٧/٨٦ - ١٩٩٢/٩١ بين المهن والتخصصات المختلفة^(١) .

فوفقاً للخطة المذكورة تتاح ٤٨,٥ ألف فرصة عمل للمهن الهندسية ومما إليها ، و ١٨ ألف فرصة عمل لخريجي كليات العلوم ، و ٢٣,٧ ألف فرصة عمل للأطباء ومساعديهم ، و ٦٧,٣ ألف فرصة عمل للمدرسين ، و ٢٣,٤ ألف فرصة عمل لرجال الدين بما فيهم المقرئين والمؤذنين بالإضافة الى الكتاب والمؤلفين والفنانين ، و ٣٠ ألف فرصة عمل للمهن الفنية والعلمية الأخرى ، ١٢٢,٣ ألف فرصة عمل للإداريين والمديرين التنفيذيين ورجال الأعمال ، و ١٦٧,٨ ألف فرصة عمل للأعمال الكتابية ، و ١٢٩,٨ ألف فرصة عمل للأعمال الأخرى التي تتطلب مؤهلات متوسطة أو جامعية . و بجمع هذه الفرص تصل الى ٦٢٠,٨ ألف فرصة عمل لذوى المؤهلات الجامعية والمتوسطة الفنية ، وهو ما يمثل حوالى ٣٠% من مجموع فرص العمل المتاحة خلال سنوات الخطة^(٢) .

وبعد إستعراض الخطة لبيانات العمالة المطلوبة فى المهن والتخصصات المختلفة نخلص إلى أنه بمقارنة حجم الطلب على التخصصات المختلفة مع حجم العرض من كل منها يتضح أن هناك فائضاً كبيراً فى فئة حملة

^١ - وزارة التخطيط ، الإطار التفصيلي للخطة الخمسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ٨٧/٨٦ - ١٩٩٢/٩١ ، وخطة عامها الأول ٨٧ - ١٩٨٨ - الجزء الأول : المكونات الرئيسية ، مايو ١٩٨٧ .

^٢ - وزارة التخطيط ، الإطار التفصيلي للخطة الخمسية للتنمية ، المرجع السابق .

المؤهلات الذين يتجهون الى المهن الفنية والعلمية والى مهن المديرين ومديرى الأعمال والمهن الكتابية .

وفى نفس الوقت يبدو هناك عجز فى مهن العاملين بالخدمات والعاملين بالزراعة وعمال الإنتاج وعمال تشغيل وسائل النقل وما إليهم .

ومن هنا فقد أوضحت الخطة ضرورة القيام بالتدريب التحويلي والتدريب بأنواعه المختلفة ، بهدف تضيق الفجوة فى بعض المهن والتخصصات والقضاء على العجز فيها ، وفى نفس الوقت إستيعاب جزء من فائض العمالة من المهن والتخصصات الأخرى .

والواقع أن وجود إختلافات أو فوائض فى مهن وتخصصات معينة يعتبر مؤشراً على عدم ملائمة مستوى الأجور والحوافز المحددة لها ، بالإضافة الى العوامل الاجتماعية من عادات وتقاليد . . الخ . والتي يجب أن تؤخذ فى الإعتبار (١) .

ولكن إذا كان تغيير العوامل الاجتماعية والمؤسسية والحضارية يتطلب فترة زمنية طويلة نسبياً ، فإن نظم الأجور والحوافز من الأسهل والأسرع الإعتقاد عليها فى تحقيق التغيير المنشود . ومن هنا تبدو أهمية إعادة النظر فى النظم القائمة للأجور والحوافز ، بحيث تؤدى تغييراتها الى إعادة التوازن بين العرض والطلب على المهن والتخصصات المختلفة ، ومن المهم أيضاً إدراك أن تطبيق نظام عادل للأجور والحوافز هو بمثابة الوسيلة الرئيسية التى تجب الإستعانة بها لرفع إنتاجية العاملين بمعدلات تفوق تكلفة الإنتاج (٢) .

١ - د / نجيب حسن غينه ، بعض مظاهر الخلل فى سوق العمل - المصرية ، مصدر سبق ذكره ص ٤٢ .

٢ - المجالس القومية المتخصصة ، البطالة وآثارها وسبل التغلب عليها ، موسوعة المجالس القومية المتخصصة ١٩٧٤ - ١٩٩١ ، ص ٢٦٧ - ٢٦٨ .

وهكذا تعتبر نظم الحوافز والأجور ذات أهمية كبيرة ومؤثرة وحاسمة فى هذه المرحلة بالذات ، نظرا لإرتباطها الوثيق بإعتبارات التخطيط السليم للقوى العاملة ، ولآثارها المتوقعة فى إحداث التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها . ولقد أصبح من الضروري أيضا ربط الأجور بالإنتاج ، حتى يمكن لكل من الأجور والحوافز أن تؤدي دورها الإقتصادي فى تحقيق التوزيع الأمثل للقوى العاملة بين مختلف الإستخدامات من مهن وتخصصات وأنشطة إقتصادية وإجتماعية .

كما ، يقتضى الأمر تلافى أوجه القصور فى النظم القائمة للحوافز والأجور والتي كان من جرائها حدوث زيادات غير منطقية فى دخول بعض العاملين ، بلغت مستويات لا تتفق مع القيمة الإقتصادية الحقيقية للمهن التي يمارسونها ، ذلك فى حين تخلفت أجور فئات مهنية أخرى رغم قيمتها الإنتاجية وأهميتها الحضارية والإقتصادية .

ومن المهم أيضا العمل على زيادة فعالية الحوافز ، المادية منها والأدبية، فى توجيه قوة العمل فى مصر إلى الوجهة الصحيحة على مستوى الأنشطة والأقاليم المختلفة . فبالإضافة الى " إصلاح " نظم الأجور والحوافز - بما يحقق الهدف المنشود والتوازن فى السوق المحلية للعمالة - يجب العمل على تغيير القيم والعادات الموروثة والتي لم تعد تتماشى مع العصر (١) .

كذلك يقتضى الأمر وضوح تصور لإحتياجات المجتمع مستقبلاً من القوى العاملة فى ضوء ما تتطلبه أهداف النمو من فرص عمل فى مختلف المهن والتخصصات والمستويات ، وبالتالي ربط سياسة التعليم والتدريب بالإحتياجات المستقبلية من القوى العاملة (٢)

١ - المجالس القومية المتخصصة ، البطالة وآثارها وسبل التغلب عليها ، مرجع سابق ذكره ، ص ٢٦٨ .

٢ - المجالس القومية المتخصصة ، البطالة وآثارها وسبل التغلب عليها، المرجع السابق ص ٢٦٩

ومن الجدير بالإشارة ، صعوبة إجراء مقارنة دقيقة بين أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل وبين فرص العمل المتاحة سنوياً لكل من المهن والتخصصات المختلفة . ويرجع ذلك الى عدم توافر حصر دقيق لأعداد المتطلين حسب المهنة ، وكذلك عدم توافر بيانات تفصيلية عن الداخلين الجدد لسوق العمل حسب المهنة والتخصص . ولاشك أن تخطيط التعليم والتدريب وربطه بالإستخدام ، يتطلب بالضرورة توافر هذه البيانات على وجه الدقة .

فلوضع أساس سليم لإعداد وتخطيط القوى العاملة بالكفاءة المنشودة ، يتطلب الأمر بالضرورة توفير البيانات والدراسات المتصفة بالشمولية والدقة والدورية ، التي تقدم التوصيف والتصنيف الوافى للمهن والتخصصات المختلفة . فبذلك فقط يمكن تحديد الفائض والعجز بكل مهنة ، والربط بين برامج التعليم وبين نمو إحتياجات المجتمع من المهن والتخصصات المختلفة . وإن كان هذا لا يمنع من الاستناد إلى الدراسة التي قامت بها وزارة القوى العاملة والتشغيل ووزارة الإدارة المحلية ووزارة الدولة للتنمية الإدارية بالتعاون مع مركز المعلومات والاحصاء حول حصر فائض الخريجين - دون تصنيفهم مهنياً - حتى ١٩٩٣/١٢/٣١ وهذا ما سنعرض له في النقطة التالية .

رابعاً : البطالة وفائض الخريجين :

لاشك أن السياسة التي أتبعتها الدولة في تأهيل وتشغيل الخريجين قد ساهمت في مشكلة البطالة في مصر . فبالرغم من تجميد إرتباط الدولة بتشغيل الخريجين منذ عام ١٩٨٤ وحتى الآن ، كما سبق الإشارة ، إلا أن الأثر مازال متحققاً في شكل فائض الخريجين ، الأمر الذي إنعكس أيضاً على إختلاف معدلات البطالة في الريف والحضر وكذلك في المناطق العشوائية حول المدن .

١ - فائض الخريجين :

قامت وزارة القوى العاملة والتشغيل ووزارة الإدارة المحلية ووزارة الدولة للتنمية الإدارية بالتعاون مع مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء مع المحافظين بتنفيذ مشروع حصر فائض الخريجين^(١) . ومن نتائج هذا الحصر ١٩٩٣/١٢/٣١ يتضح من الجدول رقم (٢١) توزيع فائض الخريجين بالمحافظات التي تم بها الحصر (٢١ محافظة عدا محافظات الحدود) طبقاً للمؤهل الدراسي ، ويتبين منه أن إجمالي المتعلمين : (من عام ١٩٨٣ إلى عام ١٩٩٣) قد بلغ ٢٤٢٥١٢٣ فرداً كانت نسبة الجامعيين منهم ١٣,٥% وحملة المؤهلات فوق المتوسطة ٩,٤% والمتوسطة ٧٧,١% من الإجمالي^(٢) وهذا يوضح أن الغالبية العظمى من المتعلمين من حملة هذه المؤهلات المتوسطة نتيجة لسياسة زيادة الأعداد المقبولة في هذا النوع من التعليم عن حاجة فرص العمل في سوق العمالة . كما يتبين من الجدول أن محافظة القاهرة تحظى بأكبر الأعداد (١٥١٨٣٤ فرداً) ويرجع ذلك إلى وجود أربعة جامعات حكومية بها إلى جانب العديد من المعاهد العالية وفوق المتوسطة والمتوسطة . كما أن أقل الأعداد توجد بمحافظة السويس (١٤٤٤٧ فرداً) حيث نقل فيها أعداد الكليات والمعاهد . (أنظر الشكل رقم ٥) .

ويوضح الجدول رقم (٢٢) الأهمية النسبية لفائض الخريجين في ١٩٩٣/١٢/٣١ ويظهر منه أن حجم قوة العمل في ١٩٩٣/١/١ كان

١ - مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء ، مشروع حصر فائض الخريجين ، من عام ١٩٨٣ إلى عام ١٩٩٣ .

٢ - مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار ، مشروع حصر فائض الخريجين . المصدر السابق .

جدول رقم (٢١)

توزيع البطالة من الخريجين في المحافظات التي
تم بها الحصر (٢١ محافظة) طبقا للمؤهل الدراسي

في ١٩٩٣/١٢/٣١

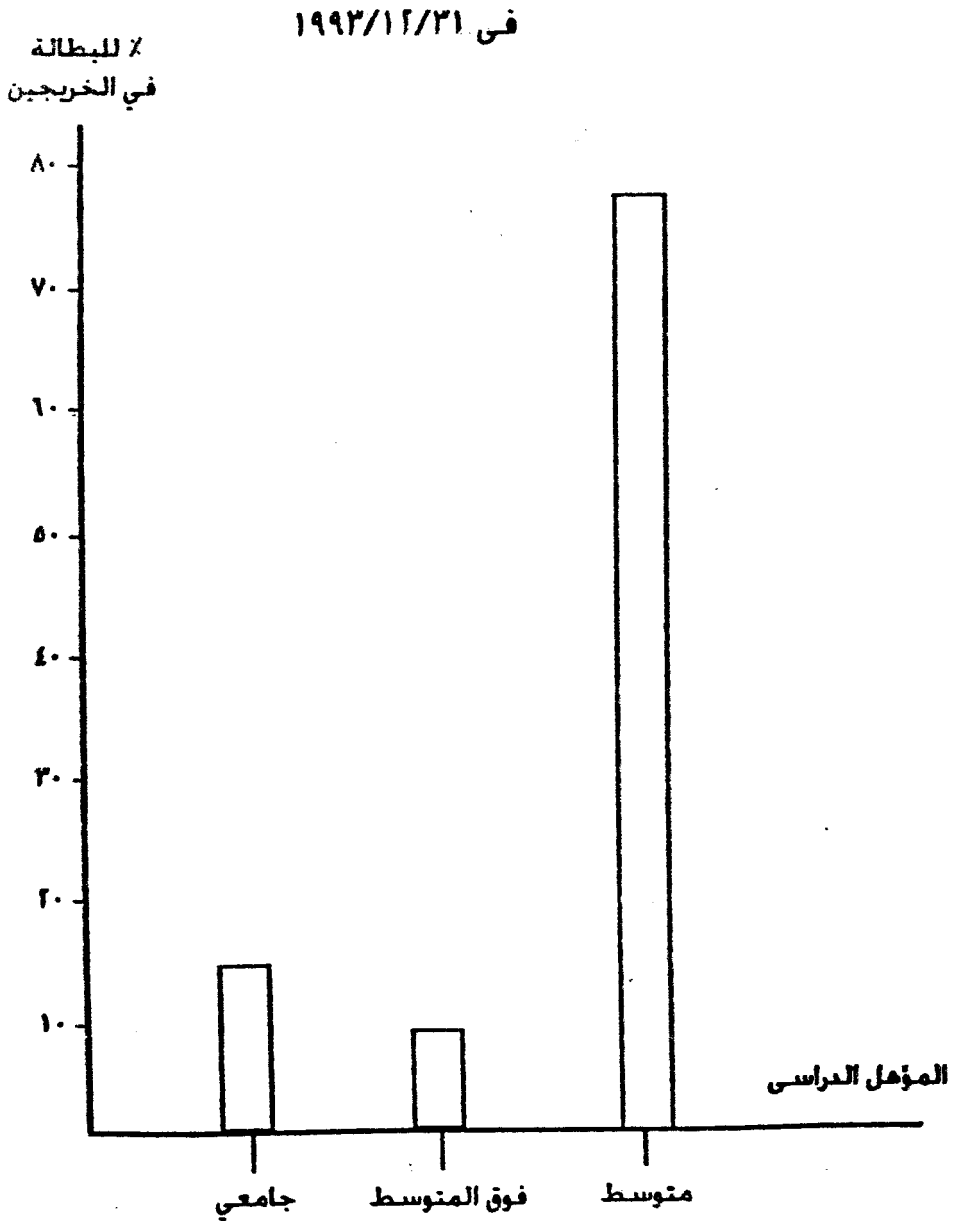
	متوسط	فوق المتوسط	جامعى	المحافظة
١٥١٨٣٤	٨٥.٥٣	٢٥١٨٣	٤١٥٩٨	القاهرة
٨٦٨.٠	٥١٣٩٦	١٣.٦٨	٢٢٣٣٦	الإسكندرية
٢١٠٠.٩	١٣١٩٩	٣٣٧٥	٤٤٣٥	بور سعيد
١٤٤٤٧	١١٥٥٤	١٢٥٥	١٦٣٨	السويس
١٧٧٥٧	١٤١٦٣	١٦٩٣	١٩٠.١	دمياط
١٢٠.٧٩٧	٩٨٣٥٤	٩٣٥١	١٣.٩٢	الدقهلية
١١٨٥١٢	٩٦٢٢٢	٩٧١٣	١٢٥٧٧	الشرقية
٧٨.٤٦	٦٣٤١٣	٦٣٦٩	٨٢٦٤	القليوبية
٦٣٦٣٣	٥٢٧٩٤	٤٨٧١	٥٩٥٧	كفر الشيخ
٨٨٩٩١	٧١٣.٥	٧٧٥٨	٩٩٢٨	الغربية
٧.٩٧٣	٥٨١.٩	٥٢٣٨	٧٦٢٦	المنوفية
٨٣٧٣٧	٦٧٩٤٤	٦٥٥٧	٨٢٣٦	البحيرة
١٦.٣٣	١٢٣٤٠	١٥٠.٦	٢١٨٧	الإسماعيلية
٦٥٦٢١	٤٤١٧٨	٧٨٧٢	١٣٥٧١	الجيزة
٥٢٥٣.٠	٤٤٢٨٧	٢٨.٤	٥٤٣٩	بنى سويف
٤١٤٠.٦	٣٥٦٩.٠	٢٥٣٧	٣١٧٩	الفيوم
٩٩٢٨١	٨٤٥٩٤	٦٣.٩	٨٣٧٨	المنيا
٨١٦٢٨	٦٧.٩٨	٦٦.٩	٧٩٢١	أسيوط
٥٩٦٧٦	٤٨١٥٤	٥٢٥٢	٦٢٧.٠	سوهاج
٦٣٤٧.٠	٥٣٤٤٥	٤٤٨.٠	٥٥٤٥	قنا
٢٩٩٤٣	٣٥.١٧	٢٥٥٣	٢٣٧٣	أسوان
١٤٢٥١١٣	١.٠٩٨٣.٩	١٣٤٣٥٣	١٩٢٤٥١	الإجمالى
%١٠٠	%٧٧,١	% ٩,٤	%١٣,٥	النسبة الإجمالية

المصدر: مركز معلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء ، مشروع حصر فائض

الخريجين ١٩٨٣ - ١٩٩٣ .

الشكل رقم (٥)

النسبة المئوية للبطالة في الخريجين طبقا للمؤهل الدراسي



المصدر : مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء

مشروع حصر فائض الخريجين ١٩٨٣ - ١٩٩٣ .

جدول رقم (٢٢)

الأهمية النسبية لفائض الخريجين

فى ١٩٩٣/١٢/٣١

المحافظة	قوة العمل ٩٣/١/١	إجمالى فائض الخريجين ١٩٩٣-١٩٨٣	نسبة فائض الخريجين الى قوة العمل
القاهرة	١٨٩٠٥٦٠	١٥١٨٣٤	%٨,٠
الإسكندرية	٩٢٦٢٤٠	٨٦٨٠٠	%٩,٤
بور سعيد	١٢٦٨٤٠	٢١٠٠٩	%١٦,٥
السويس	١٠٨٠٨٠	١٤٤٤٧	%١٣,٤
دمياط	٢٤١٠٨٠	١٧٧٥٧	%٧,٤
الدقهلية	١١٣٨٧٦٠	١٢٠٧٩٧	%١٠,٦
الشرقية	١١٢٧٨٤٠	١١٨٥١٢	%١٠,٥
القليوبية	٨١٨٤٤٠	٧٨٠٤٦	%٩,٦
كفر الشيخ	٦٠٤٢٢٤٠	٦٣٦٢٢	%١٠,٥
الغربية	٩٢٧٠٨٠	٨٨٩٩١	%٩,٦
المنوفية	٧١٩٠٤٠	٧٠٩٧٣	%٩,٨
البحيرة	١٠٦٨٢٠٠	٨٢٧٣٧	%٧,٧
الإسماعيلية	١٨١٧٢٠	١٦٠٣٣	%٨,٨
الجيزة	١٢٠١٧٦٠	٦٥٦٢١	%٥,٥
بنى سويف	٤٨٦٣٦٠	٥٢٥٣٠	%١٠,٨
الفيوم	٥٣٠٣٢٠	٤١٤٠٦	%٧,٨
المنيا	٨٩٦٢٨٠	٩٩٢٨١	%١١,١
أسيوط	٧٥٣٢٠٠	٨١٦٢٨	%١٠,٨
سوهاج	٨١٢٢٨٠	٥٩٦٧٦	%٧,٣
قنا	٧٧٥٨٨٠	٦٣٤٧٠	%٨,٢
أسوان	٢٧٨٠٤٠	٢٩٩٤٣	%١٠,٨
الإجمالى	١٥٦١٢٢٤٠	١٤٢٥١١٣	%٩,١٣
النسبة الإجمالية			

المصدر: مركز معلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء ، مشروع حصر فائض

الخريجين ١٩٨٣ - ١٩٩٣ .

١٥٦١٢٢٤٠ فرداً بالمحافظات التي تم بها الحصر (حيث إنخفضت قليلاً عن عام ١٩٩٢) وأن نسبة إجمالي فائض الخريجين (١٩٨٣ - ١٩٩٣) الى قوة العمل ١/١/١٩٩٣ كانت ٩,١٣% وهي تزيد قليلاً عن النسبة التي توصل إليها بحث العمالة بالعينة في عام ١٩٩٢^(١) (٨,٧% بالجدول رقم ٨) وقد يعزى ذلك الى زيادة رصيد المتعطلين من الخريجين عام ١٩٩٣ . كما كانت أعلى نسب البطالة للخريجين في محافظة بور سعيد (١٦,٥%) تليها محافظة السويس (١٣,٤%) وأن أقلها كانت في محافظة الجيزة (٥ر%) وقد يرجع السبب في ذلك الى توفر فرص العمل للخريجين بهذه المحافظات وعدم توفرها بهذا القدر في المحافظتين المشار إليها . (أنظر الشكلين رقمي ٦ ، ٧) .

٢ - البطالة في الريف والحضر :

يشتمل الجدول رقم (٢٣) على بيانات القوى العاملة والبطالة في كل من الريف والحضر ، ووفقاً للتعريف المستخدم في التعداد^(٢) فإن الحضر يشمل جميع المدن وماتحتويه من الأقسام والشاخات في أى محافظة . أما الريف فيقصد به جميع القرى وتوابعها من عزب ونجوع في أى محافظة وتعتبر محافظات القاهرة والإسكندرية وبورسعيد والسويس محافظات حضرية بالكامل أما باقى المحافظات فهي مزيج من الحضر والريف .

وتشير البيانات الواردة في الجدول إلى أن حجم القوى العاملة في الحضر أقل من الريف ، حيث بلغ ٦,٩ مليون فرداً في الحضر مقابل ٩,٣ مليون

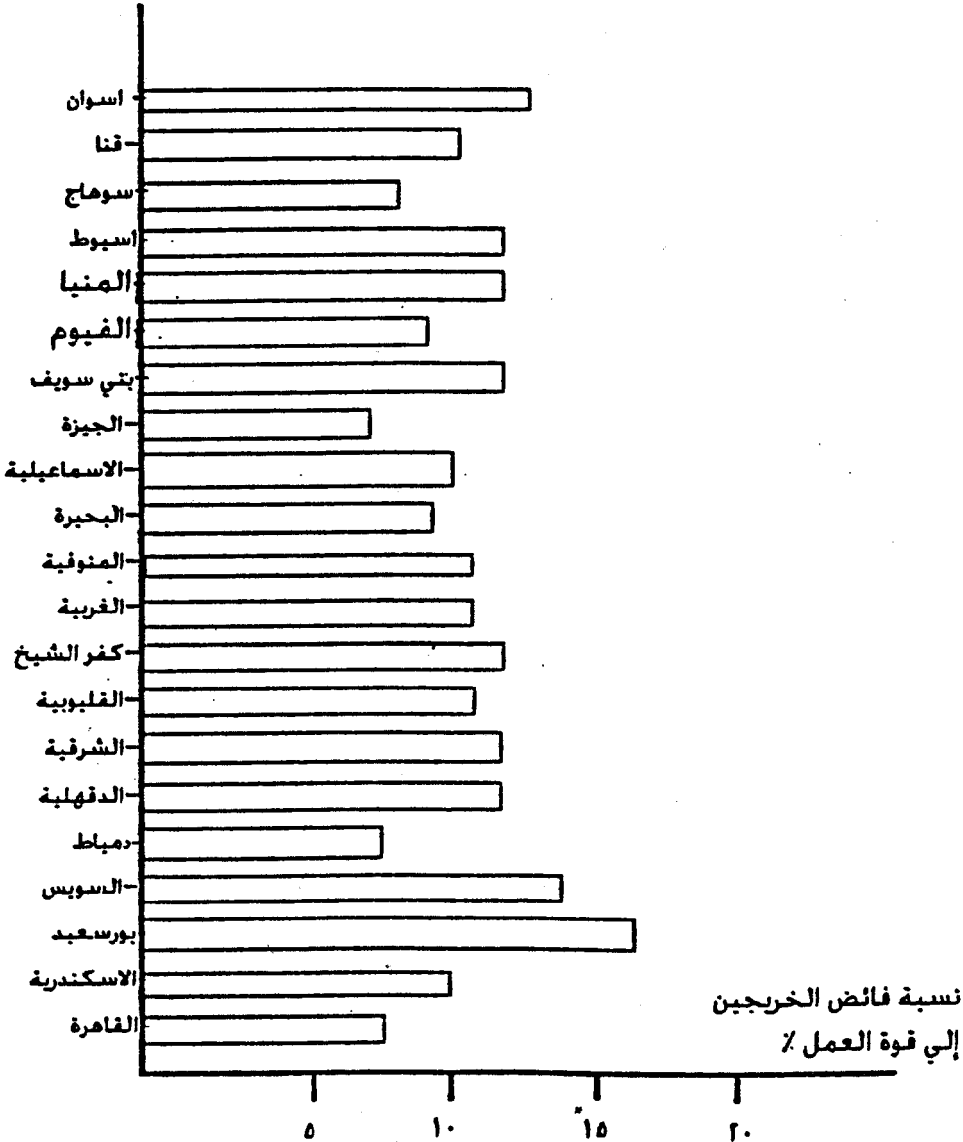
١ - الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء - بحث العمالة بالعينة ١٩٩١ - ١٩٩٤ - مصدر سابق ذكره .

٢ - المقصود هنا هو التعريف الوارد بالتعداد العام للسكان ، الصادر عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، النتائج الأولية للتعداد العام للسكان والمنشآت عام ١٩٨٦ ، أبريل ١٩٨٧ .

الشكل رقم (٦)

نسبة فائض الخريجين إلي قوة العمل
في ١٩٩٣/١٢/٣١ وفقا للمحافظات التي تم بها الحصر (٢١ محافظة)

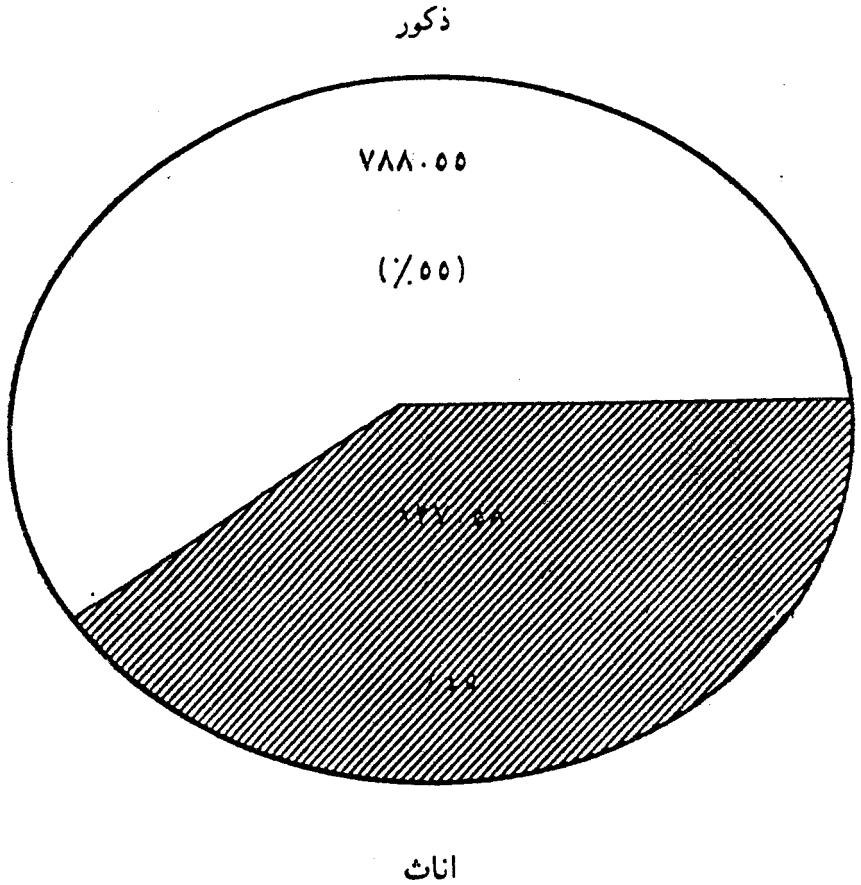
المحافظات



المصدر : مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء

مشروع حصر فائض الخريجين ١٩٨٣ - ١٩٩٣ .

الشكل رقم (٧)
توزيع فائض الخريجين طبقاً للنوع
في ١٩٩٣/١٢/٣١



المصدر : مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء
مشروع حصر فائض الخريجين ١٩٨٣ - ١٩٩٣ .

جدول رقم (٢٣)

قوة العمل والمعتلين في الريف والحضر

معدل البطالة %	معتلون بالالاف		قوة العمل بالالاف	البيان	دورة البحث
	الجملة	لم يسبق لهم سبق العمل			
١٠,٩	٧٤٩,٤	٦٩٢,٠	٥٧,٤	٦٩٠,٢	حضر ١٩٩٢
٧,١	٦٦٦,٣	٦٤٤,٦	٢١,٧	٩٣٨,٨	ريف ١٩٩٣
٨,٧	٩٤١٥,٧	١٣٣٦,٦	٧٩,١	١٦٢٩,٠	اجمالي الجمهورية ١٩٩٣
١٢,٦	٩١٨,٩	٨٤٥,٨	٧٣,١	٧٧٧٤,٩	حضر ١٩٩٤
٩,٦	٨٨١,٩	٨٦٢,٠	١٩,٩	٩٢٢٩,٢	ريف ١٩٩٤
١٠,٩	١٨٠٠,٨	١٧٠٧,٨	٩٣,٠	١٦٥٠٤,١	اجمالي الجمهورية ١٩٩٤
١٢,٤	٩٢٢,٦	٨٤٩,٩	٧٢,٧	٧٤٤٥,١	حضر ١٩٩٤
١٠,١	٩٥٠,٥	٩٣٢,٧	١٧,٨	٩٣٦٦,٩	ريف ١٩٩٤
١١,١	١٨٧٣,١	١٧٨٢,٦	٩٠,٥	١٦٨١٢,٢	اجمالي الجمهورية ١٩٩٤

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء - بحث العمالة بالعبئة الدوريات ١٩٩١ - ١٩٩٤ م

فردا فى الريف سنة ١٩٩٢ ، ٧,٢ مليون فردا فى الحضر مقابل ٩,٣ مليون فردا فى الريف سنة ١٩٩٣ ، ٧,٤ مليون فردا فى الحضر مقابل ٩,٣ مليون فردا فى الريف سنة ١٩٩٤ ، إلا أن الحضر أكثر إحتواء للمتطلين الذين بلغ عددهم ٧٤٩,٤ ألف فردا سنة ١٩٩٤ ، ٩١٨,٩ ألف فردا سنة ١٩٩٣ ، ٩٢٢,٦ ألف فردا سنة ١٩٩٤ ، مقابل ٦٦٦,٣ ألف فردا سنة ١٩٩٢ ، ٨٨١,٩ ألف فردا سنة ١٩٩٣ ، ٩٥٠,٥ ألف فردا سنة ١٩٩٤ فى الريف .

أى أن معدل البطالة أكثر ارتفاعا فى الحضر حيث بلغ ١٠,٩% سنة ١٩٩٢ ، ١٢,٦% سنة ١٩٩٣ ، ١٢,٤% سنة ١٩٩٤ ، بينما فى الريف فقد بلغ ٧,١% سنة ١٩٩٢ ، ٩,٦% سنة ١٩٩٣ ، ١٠,١% سنة ١٩٩٣^(١) . (أنظر الشكل رقم ٨) .

وظاهرة إنتشار البطالة فى الحضر بصورة أكبر مما فى الريف ترجع الى أن منطقة الحضر أكثر إحتواء للخريجين فى مراحل التعليم المختلفة كالجامعات والمعاهد العالية والمتوسطة^(٢) .

ومن المعروف أنه قد حدثت صعوبات عديدة فى حصول هؤلاء الخريجين على فرص عمل فى السنوات الأخيرة مما أدى إلى حدوث تراكمات فى أعداد الخريجين المتطلين ، وأدى ذلك بالتالى الى زيادة حجم البطالة أو التعطل فى الحضر عنه فى الريف . كما أن طريقة قياس التعطل بواسطة التعداد العام للسكان لاتعطى الصور المختلفة للبطالة غير الصريحة أو المغلفة مثل البطالة المقنعة والتي يكثر إنتشارها فى الأنشطة الإقتصادية السائدة فى الريف^(٣) . يضاف الى ذلك أن المشروعات الإنتاجية ليست

^١ - الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء- بحث العمال بالعينه دورات ١٩٩١ - ١٩٩٤ .

^٢ - د/ هبة أحمد نصار، "البطالة وسياسة الإستثمار" مرجع سابق ذكره ص ٩٦٧- ٩٦٨ .

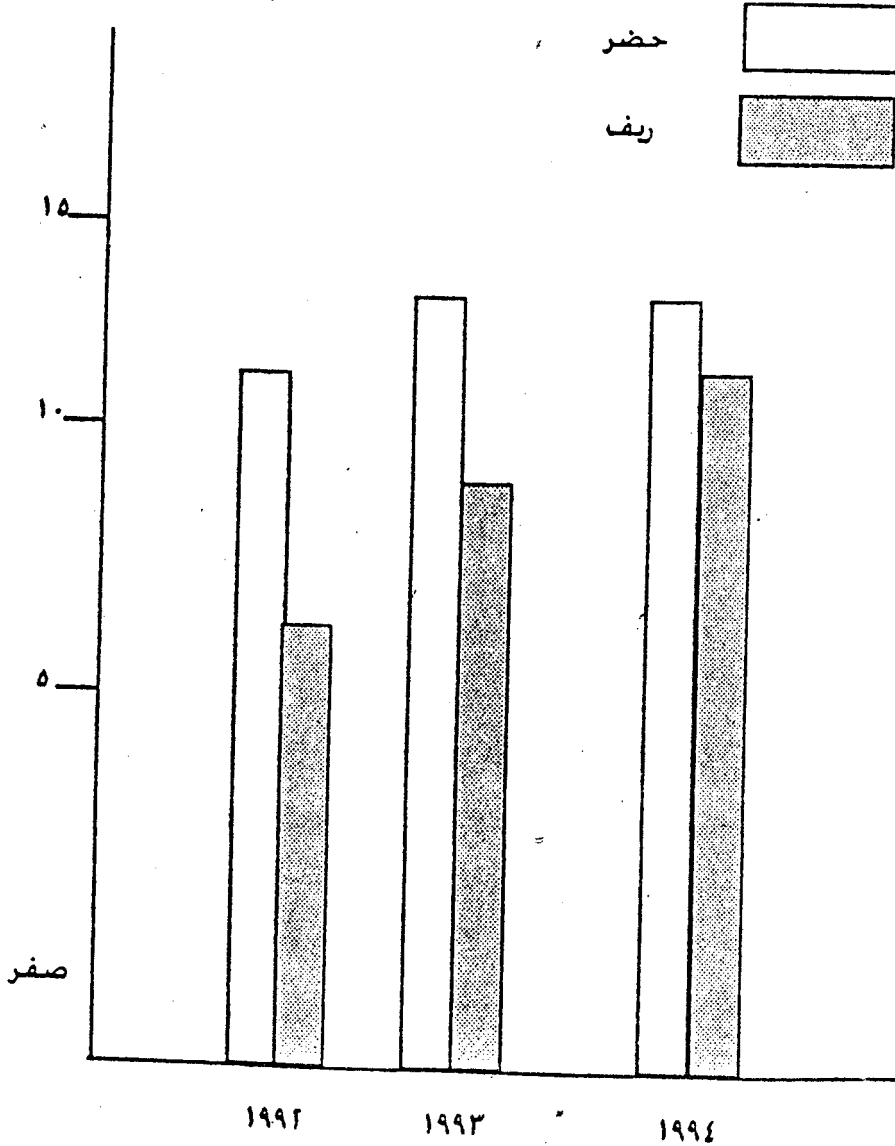
^٣ - د/ جاد عبد الرسول : " البطالة فى الريف المصرى : الظاهرة والأسباب " ، المؤتمر الأول لقسم الإقتصاد ، مصدر سبق ذكره ص ٦٦٩ .

الشكل رقم (٨)

معدل البطالة في الريف والحضر

معدل البطالة

%



المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - بحث العمالة بالعينة - دورات 1991-1994 .

موزعة توزيعاً عادلاً بين الريف والحضر حتى تستوعب القوى العاملة المتاحة في كل من الريف والحضر^(١). غير أنه تجدر هنا التفريضة بشكل واضح بين البطالة الريفية والتي تتعلق بكافة المهن والبطالة الزراعية والتي تتعلق بالزراعة، فالبطالة الريفية تعود لأسباب مختلفة وتكاد تكون مماثلة للبطالة القومية نتيجة لما طرأ على الريف المصري من تطورات. أما بالنسبة للبطالة الزراعية فهي ليست بطالة بالمعنى الصحيح وإنما هناك في الواقع اعتقاد بأن الزراعة تعاني حالياً نقصاً في العمالة الزراعية نتيجة هجرة العمالة الزراعية إلى المدن أو السفر للعمل في الدول العربية، وكذا إلى انخفاض ساعات العمل الزراعي اليومي^(٢).

٣ - البطالة في المناطق العشوائية حول المدن^(٣) :

ورغم أن آخر تعداد عام للسكان كان سنة ١٩٨٦ حيث مضى عليه حوالي عشر سنوات تغيرت فيها الظروف والأوضاع إلا أنه يمكن الإستعانة ببياناته لتعطي مؤشرات تقريبية عن بعض خصائص البطالة، مثل البطالة في بعض المناطق العشوائية حول المدن نظراً لعدم توفر هذه البيانات إلا في التعداد. وأن بحث العمالة بالعينة لا يوضح موقف المناطق العشوائية لعدة أسباب منها أنها غير محددة التعريف^(٤).

١ - د/ هبة أحمد نصار، "البطالة وسياسة الإستثمار" مرجع سابق ذكره ص ٩٦٧ - ٩٦٨ .

٢ - د/ أحمد الجويلي، د/ عصام أبو الوفا، التحليل الإقتصادي والإجتماعي للعمالة الزراعية ومشاكلها، المؤتمر الأول لقسم الإقتصاد، مصدر سبق ذكره ص ٦٩٧ - ٧٠١ .

٣ - لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، أنظر - منظمة اليونسكو، العمالة والبطالة في مصر التهميش الحضرى والمناطق العشوائية في مصر . اليونسكو ١٩٩٣ .

٤ - د/ على الصاوى، العشوائيات ونماذج التنمية : مركز دراسات وبحوث الدول النامية - كلية الإقتصاد والعلوم السياسية ١٩٩٦ .

٤ - يمكن تعريف العشوائيات سواء من الناحية الواقعية أو التحليلية على النحو التالى :

- التعريفات الواقعية تستند إلى عدد من المعايير كأساس للتصنيف مثل : معيار النشأة =

هذه المناطق موجودة فى الأطراف قد لاتقع فى العينة لأنها عينة مساحية
كما أن العينة تعطى بيانات على مستوى المحافظة وليس على مستوى
المناطق (١) .

ولتفسير الأسباب التى أدت الى تخلف المدن المصرية عن زميلاتها
العالمية والعربية ، فإنه يمكن القول بأن الهجرة من الريف إلى المدن
(الحضر) كانت العامل الرئيسى لنمو سكان كثير من المدن المصرية بمعدل
يفوق معدل نمو فرص العمل ، التى يمكن أن توفرها القطاعات الحضرية
حيث خضعت كل مدينة لسيطرة السكان من جميع أجزاء الجمهورية بحجم
يفوق قدرة إستيعاب هذه المدن مما إنعكس فى صورة فائض فى الأيدي
العاملة وعجز فى إمكانية هذه المدن عن تقديم الخدمات المناسبة لسكانها .

= التاريخية والذى يميز الأحياء الأكثر فقرا أو إزدحاما Slums وهى ليست بالضرورة
تعبيرا عن إنتهاك قوانين التخطيط العمرانى ، وبين Squatters وهى التى تنشأ بوضع
اليد والإستيطان التلقائى غير القانونى . المعيار الإقليمى ورصد عدة أنواع منها مناطق
الإستيطان التلقائى الهامشى أو قطاع الإسكان غير الرسمى وهى مناطق تنشأ بإغتصاب
الأراضى العامة أو الخاصة غير المستعملة ، والمسكن الجوازى كالعشش وبيوت الصفيح
وتسمى المسكن القزمية ومسكن القبور أو الجبانات ، ذلك بالإضافة الى معايير أخرى
كطبيعة ونمط الإسكان والإقتصاد السياسى للعشوائيات .

- التعريفات التحليلية تستند هى الأخرى الى عدد من المداخل فى تعريفها مثل المدخل
القانونى / الإدارى وينظر للمنطقة العشوائية بإعتبارها منطقة لايجوز البناء عليها ،
والمدخل التخطيطى / العمرانى : ويراها تجمعا عمرانيا بلا خطة ، وأخيرا المدخل
الإقتصادى / الإجتماعى الذى يراها مرادفة لجيوب الفقر وإفراز غير متوازن للتنمية
الإقتصادية والإجتماعية . د / على الصاوى ، العشوائيات ونماذج التنمية ، مرجع سبق
ذكره .

١ - لم تشمل دراسة الجهاز المركزى للتعينة العامة والإحصاء - بحث العمالة المتطلين
بتلك المناطق ، وذلك للأسباب المذكورة ، لذلك كان لابد من الإستناد الى التعداد العام

للسكان ١٩٨٦

فتدنى مستوى الخدمات وخصوصا فى مجال الإسكان حيث عجزت الدولة عن توفير الكم المناسب من السكن بالرغم من النهضة العمرانية التى شهدتها مصر فى بداية السبعينات والثمانينات الأمر الذى إنعكس فى نشأة حزام من المناطق الفقيرة بصورة عشوائية وهو ما يعرف بظاهرة العشش^(١)، إضافة لهذا الإمتداد أو الإنتشار العشوائى للمناطق الفقيرة فقد صاحب هذه الظاهرة إرتفاع فى متوسط الإستهلاك للفرد من الغذاء أو نقص فى مستوى الإنتاج المحلى من الغذاء مع زيادة فى حجم الواردات خاصة المواد الغذائية عن الصادرات ، والتى إنعكس فى صورة إختلال وعجز فى ميزان المدفوعات مع عدم القدرة على خلق فرص عمل منتجة لتمتص موجات المهاجرين من الريف إلى الحضر والذين نزحوا من القرى بحثا عن فرص عمل وحياة

١ - عرفت كثير من المدن الكبرى فى الدول النامية هذه الظاهرة وترجع نشأة العشوائيات كنتيجة للزيادة السكانية (الطبيعية أو نتيجة للهجرة) ، والتى تعود فى أغلبها إلى البسنيات خاصة مع بداية الهجرة المكثفة من الريف إلى المدينة بسبب تحسن أحوال المدن عن الريف ، والتى بلغت ذروتها فى السبعينات مع موجات الانفتاح الإقتصادى ورواج الحياة الإقتصادية أملا فى تحقيق عائد مالى سريع وكبير ، لكن القطاع الإقتصادى الرسمى بالمدن لم يتمكن من تشغيل وإستيعاب هذا الكم الهائل من النزاحين مما أدى لظهور ما يعرف بالقطاع الإقتصادى العشوائى ولجوء العاملين به إلى الإقامة بتجمعات عشوائية على أطراف المدن .

ويمكن تحديد أهم خصائص الهجرة من الريف إلى الحضر كسبب رئيسى فى ظهور العشوائيات فى أنها أحادية الاتجاه فهى غالبا ما تكون من الجنوب إلى الشمالى (من الصعيد إلى القاهرة والوجه البحرى والإسكندرية) وذلك بسبب تركيز المشروعات بالمدن الكبرى التى تتمتع أصلا بالخدمات والمرافق والتمويل الحكومى - وهى ظاهرة واضحة فى الدول النامية -، الأمر الذى أدى إلى تعميق وإبراز التفاوت بين الحضر والريف ، وأدى ذلك إلى تحويل الريف إلى مصادر طارئة والحضر إلى مناطق جاذبة للهجرة ، كما يلاحظ أن كثيرا من المهاجرين يقع معظمهم فى فئة الشباب الذين تركوا الريف بحثا عن الرزق والسكن . فى النهاية تغذى تلك الهجرة حلقة مفرغة للهجرة والعنف والعشوائيات .

د / على الصاوى ، العشوائيات ونماذج التنمية ، مرجع سبق ذكره .

أفضل ، الأمر الذى دعا الدولة إلى التحرك لمحاولة علاج ظاهرة التضخم الحضرى . ولكن نظراً لعدم وفرة الإستثمارات والظروف الإقتصادية لم تتمكن من تقديم الحلول الجذرية وأصبح حل هذه المشكلة يقع على عاتق المجتمع لكى يعيد التوازن فى المجتمع المصرى مع التحكم المتوازن فى النمو الحضرى .

وتعرض الدراسة فيما يلى الجدول رقم (٢٤) عن الحالة العملية والنوع فى بعض شياخات القاهرة الكبرى بإعتبارها من التجمعات العشوائية^(١) وفقاً لبيانات التعداد العام للسكان سنة ١٩٨٦^(٢) ، ويتضح من هم داخل قوة العمل ومن هم خارجها وأن من بين الداخلين فى قوة العمل المشتغل المتعطل والمتعطل الحديث .

ويظهر الجدول رقم (٢٤) توزيع السكان (٦ سنوات فأكثر) حسب الحالة العملية والنوع فى بعض شياخات القاهرة الكبرى وفقاً لبيان التعداد العام للسكان عام ١٩٨٦^(٣) .

١ - وفقاً للتقديرات الرسمية يبلغ حجم العشوائيات (١٠٣٤) منطقة فى (٢٤) محافظة من المحافظات الست والعشرين (لا توجد عشوائيات حسب التعريف والتصنيف الرسمى فى محافظتى شمال سيناء والوادى الجديد) ، من هنا قدرت التكلفة الإجمالية لتنمية وتطوير العشوائيات بحوالى (٧) مليارات جنيه عام ١٩٩٤ . تشغل العشوائيات مساحة واسعة فى المدن الحضرية وعلى هوامشها والأراضى الزراعية بما يعادل (٣٣٤ كم^٢) ويقطنها حوالى ١١,٥٦ مليون نسمة وفى تقديرات أخرى يبلغ تعداد سكانها ١٢,٦ مليون نسمة أى ما يبلغ ٤٦% من إجمالى سكان الحضر فى مصر وخمس سكان مصر بوجه عام .
د/ على الصاوى ، العشوائيات ونماذج التنمية ، مرجع سبق ذكره .

٢ - الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء . التعداد العام للسكان والمنشآت، ١٩٨٦ .
٢ - يعتبر التعداد العام للسكان عام ١٩٨٦ الفئات العمرية المحددة للقوة العامة ٦ سنوات فأكثر فى حين أن بحث العمالة بالعينة يعتبرها من ١٢ - ٦٤ عام ، وهذا الفارق يسودى الى إختلاف كل من قوة العمل والمتعطلين .

جدول رقم (٢٤)
 برنامج عمل (١) سنوات (٢٠٢٢) - مجلس إدارة الشركة العامة والذراع التي يسيطر عليها
 قائمة البرامج والخطط الاستراتيجية للشركة عام ٢٠٢٢

البرنامج	الهدف	مؤشرات الأداء										الذراع	ملاحظات	
		مؤشر	الهدف	الهدف	الهدف	الهدف	الهدف	الهدف	الهدف	الهدف	الهدف			
1.1.1.1	.	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	مؤشر	.
		1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1	1.1.1.1		
1.1.1.2	.	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	مؤشر	.
		1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2	1.1.1.2		
1.1.1.3	.	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	مؤشر	.
		1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3	1.1.1.3		
1.1.1.4	.	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	مؤشر	.
		1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4	1.1.1.4		
1.1.1.5	.	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	مؤشر	.
		1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5	1.1.1.5		
1.1.1.6	.	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	مؤشر	.
		1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6	1.1.1.6		
1.1.1.7	.	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	مؤشر	.
		1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7	1.1.1.7		
1.1.1.8	.	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	مؤشر	.
		1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8	1.1.1.8		
1.1.1.9	.	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	مؤشر	.
		1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9	1.1.1.9		
1.1.1.10	.	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	مؤشر	.
		1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10	1.1.1.10		

المصدر : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - قائمة البرامج والخطط الاستراتيجية للشركة عام ٢٠٢٢

يتضح من الشياخات المذكورة بالجدول والتي تعتبر من المناطق العشوائية (تحددت وغيرها بمعرفة المركز القومى للبحوث الإجتماعية والجنائية)^(١) ، موقف البطالة والتي تنقسم الى مشغل متعطل ، ومتعطل حديث ، الذى يعتبر الغالبية منهم من خريجي مراحل التعليم المختلفة كما سبقت الإشارة الى ذلك .

فوجد فى عرب الحصن أن إجمالى البطالة يبلغ ٦٨٦ فردا بنسبة ٩,٤% من إجمالى الداخلين فى قوة العمل بها وأن عدد المتعطل الحديث ضعف المشغل المتعطل تقريبا ، وأن الإناث المتعطلات تبلغ نسبتهم حوالى ٣٠% من الذكور المتعطلين .

ونجد فى الشرايبة أن إجمالى البطالة يبلغ ٢١٤٤ فردا بنسبة ١٦,١% من إجمالى الداخلين فى قوة العمل بها وأن عدد المتعطل الحديث يساوى ٢,٥ مرة المشغل المتعطل تقريبا ، وتبلغ نسبة الإناث المتعطلات ٣٧,٩% من الذكور المتعطلين .

كما يتبين من الزاوية الحمراء البلد أن نسبة المتعطلين فيها تبلغ ١٢,٤% من إجمالى الداخلين فى قوة العمل بها وأن عدد المتعطل الحديث يبلغ حوالى ٢,٢% مرة من المشغل المتعطل ، وأن نسبة الإناث المتعطلات تصل إلى ٣٢,٢% من الذكور المتعطلين .

أما منشأة ناصر فوجد أن إجمالى البطالة فيها يبلغ ١٤١٥ فردا بنسبة ٨,٧% من إجمالى الداخلين فى قوة العمل بها ، وأن المتعطل الحديث يصل الى حوالى ١,٨ مرة من المشغل المتعطل ، وتصل نسبة الإناث المتعطلات الى ٣٦,٢% من الذكور المتعطلين .

^١ - المركز القومى للبحوث الإجتماعية والجنائية ، المسح الإجتماعى الشامل للمجتمع المصرى ، ١٩٥٢ - ١٩٨٠ ، المجلد الأول : السكان القاهرة ص ١٥٣ .

بينما يتضح من المنيرة أن إجمالي البطالة هو ٧٣٥٦ فرداً بنسبة ٩,٦% من إجمالي الداخلين في قوة العمل بها ، ويصل حجم المتعطل الحديث إلى حوالي ١,٩ مرة من المشتغل المتعطل ، كما تصل نسبة الإناث المتعطلات إلى ٢٦% من الذكور المتعطلين .

ويتبين مما تقدم أن متوسط نسبة البطالة سنة ١٩٨٦ يبلغ في هذه المناطق العشوائية الخمسة حوالي ١١,٢% من إجمالي الداخلين في قوة العمل بها وهذه النسبة تقرب من نسبة البطالة في إجمالي الجمهورية (١٢,٣%) . وهذا يوضح لنا ضرورة الإهتمام بتوفير فرص العمل للمتعطلين على مستوى الجمهورية وأيضاً للمقيمين في هذه المناطق درءاً للمشاكل الإجتماعية والأمنية المترتبة على تفشى البطالة بها بصورة ملحوظة^(١). كما أن المتعطل الحديث يبلغ في المتوسط ضعف المشتغل المتعطل للسبب السابق ذكره . وأن متوسط نسبة الإناث المتعطلات للذكور المتعطلين تبلغ حوالي ٣٤,٥% وهذا أمر طبيعي وذلك لضعف مشاركة الإناث في قوة العمل على مستوى الجمهورية (١١,٧%) من إجمالي قوة العمل ١٥ سنة فأكثر .

من خلال الدراسة التحليلية في الثلاث مطالب المقدمة ، إتضح لنا أن مشكلة البطالة في مصر من المشاكل المتعددة الجوانب وبالتالي لاتجدى معها الحلول التقليدية ، بل يلزم لمواجهتها والحد منها مجموعة من السياسات والإجراءات والتوجيهات الإستراتيجية المتناسفة يتم تنفيذها على التوازي ،

١ - يلاحظ أن غياب سلطات الدولة بتلك المناطق وإزدحامها وعدم تخطيطها جعلها مأوى لعدد كبير من المجرمين والهاربين من أحكام القانون ، لذلك كانت العشوائيات على درجة كبيرة من الخطورة السياسية والأمنية خاصة بعد أن ثبت مدى ضلوعها في إفراز وحضانة وتشجيع الإرهاب ، كل ذلك دعا لضرورة عدم التباطؤ في تنمية تلك المناطق بل وإعطائها أولوية في جهود التنمية ومواردها . د/ على الصاوى : العشوائيات ونماذج التنمية ، مرجع سبق ذكره .

ويمكن في هذا الصدد الإستفادة بالتجارب الناجحة للدول في مواجهة البطالة .
وهذا ماسوف نتعرض له في المطلب التالى .

المطلب الرابع

سياسات مقترحة لمواجهة البطالة

أكدت التجارب الدولية الناجحة في مواجهة مشكلة البطالة ، أن معالجتها لا يمكن أن تتم بمعزل عن إستراتيجية التنمية الإقتصادية ، فعلى الرغم من أن إختلالات سوق العمل تعد سبباً أساسياً في ظهور البطالة ، إلا أن السياسات الهادفة لزيادة إنتاجية وتشغيل الموارد البشرية من خلال معالجة إختلالات سوق العمل فقط ، تعد أقل أهمية من سياسات التنمية العامة في هذا الشأن والتي تركز من ناحية على زيادة الطلب على العمالة من خلال النمو وزيادة الناتج ورفع مرونة الطلب على العمل - بالنسبة للناتج ومن ناحية أخرى على عرض العمل من خلال التأثير على كم ونوع العمل⁽¹⁾ .

أولاً : الركائز الرئيسية لإستراتيجية مواجهة البطالة :

إن أى محاولة للقضاء على مشكلة البطالة يجب أن تتم فى إطار إستراتيجية عامة للتنمية كثيفة العمل والمكون الأول لتلك الإستراتيجية هو توسيع القاعدة الإنتاجية المحلية بما يحقق النمو ورفع مستوى التشغيل ، وعلى الرغم من أن هذا المكون يعد شرطاً ضرورياً للقضاء على مشكلة البطالة ، إلا أنه غير كاف ، فالمعالجة الناجحة لتلك القضية تستلزم بالضرورة إعادة النظر فى العديد من السياسات التى تؤثر بطريق مباشر أو غير مباشر على نوعية ومستوى التشغيل وهو ما يتضمنه المكون الثانى للإستراتيجية العامة للتنمية كثيفة العمل⁽¹⁾ .

-
- 1- Gerald.M. MEIER:leading Issues in Economic Development Oxford University Press, New York, 1984, p.210 .
 - 2 - Nabagopal Dos : Unemployment end Employment planing, Orient longmans, Bombay, India, 1968,p.77 .

١ - توسيع القاعدة الإنتاجية المحلية للإقتصاد :

يمثل توسيع القاعدة الإنتاجية بالإعتماد على الإستغلال الأمثل للموارد الإقتصادية المحلية وخاصة العمل ، الركيزة الأولى لإستراتيجية النمو كثيفة العمل فهو من ناحية يؤدي إلى زيادة معدلات النمو ، ومن ناحية أخرى إلى زيادة مستوى التشغيل وخاصة أن الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على الناتج .

وفيما يلي نستعرض خطوات زيادة القاعدة الإنتاجية المحلية :

* التنمية الزراعية والريفية :

بدراسة تجارب بعض الدول الناجحة فى مواجهة البطالة إتضح أن القطاع الزراعى قد لعب دورا أساسيا فى رفع معدلات النمو ومن ثم فى إستيعاب العمال^(١) .

ويمثل الجدول التالى توزيع قوة العمل بالقطاع الزراعى فى بعض الدول

الدولة	النسبة المئوية للقوة العاملة بالقطاع الزراعى	السنة
الصين	٦٩,٠	١٩٨٣
الهند	٧٠,٦	١٩٨١
أندونيسيا	٥٤,٨	١٩٨٠

المصدر :

Martin Karcher: Unemployment and Underemployment in the people's Republic of china, report, Vol, XI No 5 and 6, centre of study of Developing societies, Delhi, 1975, p39 .

١ - بالمقارنة بدور القطاع الزراعى المصرى فى المساهمة فى إمتصاص الزيادة فى القوة العاملة نجد أن المساهمة سلبية طوال الفترة الممتدة من عام ١٩٦٠ وحتى عام ١٩٨٤/٨٣ حيث إنخفض نصيب القطاع الزراعى من العمالة الكلية وكذلك العدد المطلق للعاملين به .

أنظر د / سلوى سليمان وآخرون ، حق العمل فى الإقتصاد المصرى ، المركز القومى للبحوث الإجتماعية والجنائية ، أغسطس ١٩٨٧ ، ص ٢١٨ .

وفى الواقع قد أثبتت التنمية الزراعية الناجحة فى كثير من الدول وفى مقدمتها الهند والصين وأندونيسيا أنه يجب إعطاء الأولوية لإصلاح البنية الأساسية القائمة ثم إقامة بنية أساسية جديدة لأراضى المنزرعة حاليا . وأخيرا يأتى دور إستصلاح أراضى زراعية جديدة .

إذا نقطة البداية أو محور الإرتكاز فى التنمية الزراعية هو إصلاح وصيانة شبكات الري والصرف والطرق الزراعية . وهذه الأنشطة تؤدي الى زيادة الإنتاجية ورفع معدل النمو الزراعى بالإضافة الى خلق مزيد من فرص العمل لتمييزها بارتفاع كثافتها العمالية ، وهو ماتحقق فعلا فى كل من الهند والصين وأندونيسيا^(١) .

إلا أنه يجب الحذر من المغالاة فى تلك الأنشطة ، ذلك أنها تخلق قوة شرائية دون مقابل من السلع والخدمات فى الأجل القصير . وعليه قد تؤدي الى ضغوط تضخمية كما حدث فى الهند ، فى حين أن أضرار تلك الأنشطة بالتدرج والمرحلية فى كل من الصين والمغرب وتونس كتب عنها النجاح^(٢) .

كذلك فى مجال التنمية الزراعية يجب الإستفادة من أحدث ما توصلت اليه التكنولوجيا الحديثة فى المجال الزراعى ، إلا أنه عند إستخدام تلك التكنولوجيا يجب مراعاة الإعتبارات التالية .

التفرقة بين التكنولوجيا المادية (الآلات) والتكنولوجيا غير المادية (الأسمدة والبذور المنتقاه) وإعطاء الأولوية للنوع الأخير . وفى الصين إعتمدت التنمية الزراعية على زيادة إستخدام الأسمدة ، بحيث تضاعف معدل إستخدام الأسمدة بين ١٩٧٧ و ١٩٨٢ ليصل الى ١٦٩ كجم فى

1 -Martin Rarcher, Unemployment and Underemployment,op.cit p.39.

2 - Nabagopal Das : op.cit,p 80 .

الهكتار^(١) (٢,٥ فدان) كذلك وصل معدل النمو السنوى لإستخدام الأسمدة فى الهند نحو ١٠% فى الثمانينات^(٢) .

عند إستخدام التكنولوجيا المادية يجب الإهتمام بذلك النوع الذى يزيد من مساحة الأراضى الزراعية وليس التكنولوجيا التى تحل محل العمل . كما يجب قصر إستخدام التكنولوجيا المادية على أعمال الرى مثلا وغيرها من الأعمال التى يصعب القيام بها .

إتخاذ الإجراءات وإستخدام الحوافز المختلفة (ضرائب ، سياسات مالية أخرى) لتقليل عملية إحلال الآلات محل العمال فى القطاع الزراعى .

هذا وترتبط التنمية الزراعية بضرورة إعادة النظر فى نظم تسعير المنتجات الزراعية ، فإخفاض أسعار المنتجات الزراعية أدى إلى إنخفاض ربحية هذا النشاط ومن ثم إضعاف معدلات نمو الزراعة . فالصين مثلا فى أواخر السبعينات وأوائل الثمانينات رفعت أسعار بعض الحاصلات الزراعية لرفع مستوى معيشة الفلاح ولزيادة الإنتاج (١١% للحبوب و ١٥% للبنور الزيتية) . كما ألغت الدولة نظم التوريد الإجبارى لبعض المحاصيل فإخفاض عدد الحاصلات التى تخضع للتسعير الحكومى^(٣) .

ويقودنا الحديث عن دور القطاع الزراعى فى إستيعاب العمالة إلى موضوع البطالة الريفية^(٤) . فإذا كانت للتنمية الزراعية تعد شرطاً ضرورياً

1 - The world Bank : China long term Issues and Options Report No 5026 - CHA,Anney E, China's.Economic Structure in international Perspective, May, 1985, pix .

2 - The world Bank : China long term Issues and Options op. Cit, p.ix.

3- The world Bank: India, Structural change and development perspectives, Report No 5593 - In, Volume II, April 1985, pix .

٤ - فى مصر تزايدت معدلات البطالة الريفية بمعدلات أسرع من معدلات البطالة الحضرية بحيث تقاربت معدلاتها (وفقاً لتعداد عام ١٩٨٦ الصادر عن الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء) .

للتخفيف من مشكلة البطالة في الريف فإنها غير كافية - على الأقل في الأجل القصير والمتوسط لمحدودية الأراضي الصالحة للزراعة - فالقضاء على البطالة الريفية يستلزم وضع خطة للتنمية الريفية تتضمن مايلي :

الإهتمام بالصناعات الريفية صغيرة الحجم والمكملة للنشاط الزراعى والتي ترتبط به بعلاقات تشابكية أمامية أو خلفية . وقد نجحت كل من الصين وأندونيسيا فى إقامة صناعات ريفية ساعدت على إمتصاص العمالة الزائدة بالريف وتحقيق التنمية الريفية^(١) .

ويمكن إستخدام العديد من أدوات السياسة المالية والنقدية لتشجيع الصناعات الريفية . فمثلاً فى بلجيكا وألمانيا الإتحادية وإيطاليا والهند قلمت هذه الدول بمنح الصناعات الريفية معونات نقدية ، وإعفاءات من ضرائب الدخل وضرائب الصفقات التجارية^(٢) . كذلك فى إنجلترا قامت الحكومة بمنح الصناعات الريفية علاوة على كل عامل توظفه وبذلك كانت تشجع الصناعات الريفية من ناحية وإستخدام الفنون الإنتاجية كثيفة العمل من ناحية أخرى^(٣) . وأخيراً نجحت فرنسا عن طريق الأنواع المختلفة من القروض بأسعار فائدة منخفضة نسبياً للصناعات الريفية مقارنة بالصناعات الحضرية، بهدف تشجيع الصناعات الريفية^(٤) .

توفير المرافق والخدمات الأساسية فى المناطق الريفية إسوة بالحضر .

1- I.L.O : Trends in Employment and labour incomes, case studies on – developing countries, Geneva 1988,p.160 .

2 - I.L.O :Fiscal Measures for Employment Promotion in Developing countries, Geneva 1972,p 145 .

3 - Ibid, p 172 .

٤ - د/ العشرى عسين درويش ، تجربة فرنسا فى التخطيط الأقليمى ، مذكرة رقم ٩٧٦ ،

معهد التخطيط القومى ، القاهرة ، ١٩٧٠ ، ص ٣٧ - ٤١ .

ولاشك أن الإهتمام بالقطاع الزراعى بصفة خاصة وبالتنمية الريفية بصفة عامة من شأنه خلق فرص عمل فى المناطق الريفية وبالتالي تقليل تيارات الهجرة من الريف إلى الحضر ومن ثم خفض معدلات البطالة فى كل منهما .

• التنمية الصناعية :

إن التنمية الصناعية وزيادة قدرة الصناعة على خلق فرص عمل لانتوقف فى المقام الأول على زيادة حجم الإستثمارات المخصصة لهذا القطاع ، بقدر ما ترتبط بحسن إستغلالها وإعادة توزيعها لصالح الصناعات كثيفة العمل .

وعليه فإن رفع معدل النمو والتشغيل فى القطاع الصناعى يستلزم :

- الإهتمام فى الأجل القصير بالإستغلال الأمثل للطاقات الإنتاجية العاطلة ، ويعد تشغيل الطاقات العاطلة من أهم الخطوات التى يجب أن تبدأ بها التنمية الصناعية ذلك أن تشغيل هذه الطاقات يساهم فى زيادة معدلات النمو وأن يستلزم ذلك زيادة فى الإستثمار كما يؤدى إلى زيادة تشغيل العمالة .

- بالنسبة لنمط التنمية الصناعية ، أثبتت كثير من الدراسات أن سياسة تشجيع الصادرات الصناعية أكثر كثافة عمالية من سياسة الإحلال محل الواردات^(١) . فقد خلصت إحدى الدراسات عن الصناعة فى كوريا إلى أن معامل العمل / رأس المال للسلع الصناعية المصدرة يبلغ ٣,٤٤ بالمقارنة بـ ١,٩٨ بالنسبة لسلع الإحلال محل الواردات^(٢) .

1 - Lyn squire : Employment Policy in Developing countries, Oxford, University Press, New York 1984, . 149- 150 .

2 - The world Bank : labour Force, Employment and labour Markets in the course of Economic Development, staff working paper, No 336, 1979. Pp 94 - 96 .

هذا ولا يتوقف دور التصدير فى رفع مستوى التشغيل على ذلك الأثر المباشر فقط ففى الأجل الطويل وبافتراض مرونة عرض رأس المال ، فإن إرتفاع العائد الحدى للربح فى قطاع الصادرات يؤدى الى تحويل الموارد المالية من قطاع الإحلال محل الواردات إلى قطاع الصادرات ، يرتفع المعدل العام للعائد على الإستثمار فى الإقتصاد وهو ما يدفع الى مزيد من الإستثمار ومزيد من التشغيل .

ويمكن للدولة أن تستخدم الحوافز المالية والنقدية لتشجيع هذا النمط للتصنيع . والمثال على ذلك تقليل الضرائب الجمركية على مدخلات تلك الصناعات كما حدث فى بلجيكا عندما خفضت الدولة الضرائب على مدخلات صناعة النسيج . كذلك عن طريق خفض الضرائب على الصادرات الصناعية كما حدث فى الهند بالنسبة لصادرات الشاي . أو عن طريق رفع الضرائب الجمركية على الواردات المنافسة لهذه الصناعات كما حدث بالنسبة للصناعة الهندسية فى الهند . كذلك من وسائل تشجيع الصناعات التصديرية الإعفاءات الإستثمارية أو منح الإستثمار فى كندا وإنجلترا^(١) .

أما بالنسبة لأحجام المشروعات الصناعية فقد خلصنا مما سبق إلى أن التنمية الصناعية كثيفة العمل يجب أن تركز على تشجيع الصناعات التصديرية التى تتمتع فيها مصر بميزة نسبية أى الصناعات الزراعية ، وعليه وفى إطار هذه الحقيقة يجب - على الدول أن تستخدم كل سياساتها لإنتشار الصناعات التصديرية صغيرة الحجم فى الريف ، والتى تتميز بإرتفاع كثافتها نسبيا بالمقارنة بالصناعات كبيرة الحجم .

وقد نجحت كل من الصين والهند وأندونيسيا وكوريا وتايوان فى نشر

1 - I.L.O.: Fiscal Measures for Employment Promotion in Developing Countries,op.cit,pp 144-150 .

الصناعات الصغيرة فى مختلف أقاليمها وذلك بإستخدام العديـد من أدوات السياسة المالية والنقدية .

وإجمالاً يمكن القول بأن نمط التنمية الصناعية كثيفة العمل يتميز بإتجاهه إلى الصناعات التصديرية كثيفة العمل ، صغيرة الحجم المنتشرة فى الريف وفى القطاع الحضرى غير المنظم .

٢ - تنمية ورفع كفاءة ومستوى تشغيل الموارد البشرية

تتعدد السياسات التى تؤثر بطريق مباشر أو غير مباشر على نوعية ومستوى التشغيل .

* السياسة السكانية :

إن دراسة البعد السكانى لمشكلة البطالة تبدأ بإستعراض الإجراءات التى اتبعتها بعض الدول التى نجحت فى تقييد معدلات النمو السكانى^(١) . ومن أهم الوسائل التى اعتمدت عليها هذه الدول مايلى^(٢) :

- إستخدام الحوافز النقدية الإيجابية والسلبية لتشجيع السكان على تنظيم النسل . وفى اليابان والهند وسنغافورة مثلاً خصصت الحكومات بعض المزايا النقدية للأسر التى تحدد أطفالها بأثنين أو ثلاثة ، وبالعكس كانت أحياناً تفرض ضرائب على الأسر كبيرة الحجم والتى يزيد عدد أطفالها عن خمسة . وفى الصين أتبعـت الحكومة العديد من السياسات المالية لتشجيع الأسر على تنظيم النسل حتى أن معدل نمو السكان إنخفض من ٣% فى

١ - يعد ارتفاع معدل نمو السكان والتغيرات فى الهيكل العمرى للسكان - كما رأينا - مسئولاً عن مشكلة البطالة فى مصر .

- Nabagopal Das: O.P. cit p 180 -

٢- أنظر :

السّينيات الى ١% فى بداية الثمانينات (١) .

- كذلك قامت حكومتا الصين والهند برفع السن القانونى للزواج (٢)

- أما فى تايوان فقد قامت الدولة بمنح مزايا تعليمية للأسر صغيرة الحجم (٣) .

- كذلك من وسائل تنظيم النسل العمل على التوسع فى نشر الوحدات الصحية فى جميع أرجاء الريف .

* السياسة التعليمية :

لقد كان إصلاح السياسة التعليمية ضمن أهم مداخل التصدى لمشكلة البطالة ومحاصرة سببها فى أكثر من دولة ، وفيما يلى بعض المقترحات للنهوض بالنظام التعليمى تم إستخلاصها من تجارب بعض الدول (٤) .

1 - I.L.O. : Trends in Employment and labour Icomes, op.cit,p. 140 .

2 - The world Bank: Labour Force, Employment and labour . Market in the Course of Economic Development, Staff working paper, No 336, 1979, p. 128 .

3 - Ibid, p - 128 .

٤ - إصلاح السياسة التعليمية فى مصر يعد شرطا ضروريا أو مدخلا أساسيا لمعالجة إختلالات سوق العمل الكمية والنوعية - كما سنرى لاحقا - فلقد أدى التوسع فى التعليم المجانى وربط سياسة التعيين فى الحكومة بالحصول على الشهادات العليا إلى تفاقم مشكلة بطالة المتعلمين - كما سبق أن ذكرنا - لتمثل مايقرب من ٩٠% من البطالة السافرة . هذا وتعتبر اليابان رائدة فى هذا المجال حيث طبقت المبادئ التى نادى بها علماء الإدارة وذلك بعد تطوعها للبيئة اليابانية ، حتى ظهر مايمكن أن نطلق عليه المدرسة العلمية الحديثة للإدارة .

- لمزيد من التفاصيل حول التجربة اليابانية أنظر د/ نجلة مرتجى ، " خواص سوق العمل وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية - حالة اليابان " المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية - كلية التجارة - جامعة حلوان ١٩٨٩ .

- يجب البدء بإعداد خطة لتوفير المدرسين والمربين الأكفاء اللازمين لإعداد أجيال المستقبل . فالإستثمار يجب أن يوجه لرفع مستوى كفاءة هؤلاء قبل الاهتمام بزيادة عدد المدارس أو رفع نسبة القيد ، وذلك على غرار ماحدث في أندونيسيا⁽¹⁾ . كما يجب الإهتمام برفع أجور المدرسين والمربين .

- ضرورة ربط التعليم بالبيئة وذلك بتحويل التركيز أو إعادة توزيع الإستثمارات من التعليم النظرى الى التعليم المهنى . وذلك بإعادة صياغة المناهج الدراسية فى مختلف مراحل التعليم ليهتم بالجانب المهنى بالتساوى مع الجانب النظرى .

- الإهتمام بالتعليم الإبتدائى إذ يعد حجر الزاوية فى أى محاولة لإصلاح نظام التعليم . إذ يرى كثير من الإقتصاديين أن العائد على الإستثمار فى التعليم الإبتدائى أعلى منه بالمقارنة بالتعليم المتوسط أو الثانوى⁽²⁾ ، وفى هذا الخصوص تحضرنا تجربة كل من أندونيسيا والصين . فأندونسيا نجحت فى نشر التعليم الإبتدائى فى الريف حتى بلغت معدلات القيد ٩٧% كما نجحت فى ربط التعليم الإبتدائى بالبيئة بحيث يقضى التلاميذ نصف اليوم فى المدارس والنصف الآخر فى الحقول أو المصانع الريفية⁽³⁾ . كذلك إستطاعت الصين فى رفع معدلات القيد بالمدارس الإبتدائية من ٣٥% عام ١٩٥٠ الى نحو ٩٠% عام ١٩٧٨ .

أما بالنسبة للتعليم المتوسط وقبل الجامعى ، فعلى الدولة أن تهتم بزيادة

1 - The world Bank : Indonesia, Adjustment growth and Sustain able Development, Report No. 7222.In, May,p. 122 .

2 -The world Bank : China long term issues and options, op.cit,p. 181.

3 - The world Bank : Indonesia, growth and sustainable Development, op. Cit, p 122 .

مناهج التأهيل والتعليم المهني مع ربط التعليم بالبيئة ، بمعنى أن يتدرب الطلبة في فترات محددة أثناء الدراسة في بعض المصانع أو المزارع ، وبذلك توفر الدولة في إستثمارات إقامة مراكز للتدريب والتأهيل .

أما بالنسبة للتعليم الجامعي فعلى الدولة أن تتخذ بعض الإجراءات التي من شأنها تقليل الطلب على التعليم الجامعي^(١) مثل ماحدث في الصين . فلمواجهة تزايد الطلب على التعليم بالصين إتخذت الحكومة مجموعة من الإجراءات لتقليل فرص الالتحاق بالجامعة ، منها رفع رسوم الالتحاق بالجامعة ، ورفع الحد الأدنى للدرجات التي تسمح بالالتحاق بالجامعة ، وعدم الإكتفاء بشهادة الانتهاء من التعليم الثانوى ووضع نظام للإختبارات الشخصية كشرط للقبول بالجامعة ، وقصر القبول بالكليات الجامعية في كل سنة على احتياجات سوق العمل ، ولكنها رأت نظراً لأن احتياجات سوق العمل في المستقبل البعيد يصعب تقديرها وتحويلها إلى احتياجات عملية ، فيفضل عدم التخصص الزائد في التعليم والدراسة الجامعية على أن يتم التخصص في مراكز تأهيل أو أماكن العمل وفقاً لطبيعة العمل^(٢) . ففي الصين الآن يغلب التدريب المهني وكذلك أحياناً التعليم العالي يتم في المشروعات أو الوزارات ويتسم بالتخصص وفقاً لإحتياجات الوظيفة ، فمثلاً وزارة السكك الحديدية لديها مدرسة طب لتخريج الأطباء اللازمين لعياداتها ومستشفياتها^(٣) .

تلك كانت بعض الجوانب الأساسية لإصلاح النظام التعليمي، فأعداد قوة

١ - بالنسبة للتعليم الجامعي في مصر - كما سنرى لاحقاً - فإن محاولة الإصلاح في هذا المجال يجب أن تبدأ بإعلان الدولة تخليها عن مسؤوليتها في تعيين جميع خريجي الجامعات وليكن ذلك خلال مدة تتراوح بين ٥ - ١٠ سنوات مثلاً وهو ماسيدفع الى التعليم الفني .

2 - The world Bank: China long term Issues and options,..op.cit .p182 .

3 - Ibid.: p. 183 .

عمل متعلمة ومنتدربة وقادرة على التنقل وظيفيا وجغرافيا يعد العمود الفقري لأى محاولة لمعالجة مشكلة البطالة وأختلالات سوق العمل .

* سياسة التعيين والأجور بالقطاع العام :

أن القضاء على البطالة يجب أن يرتكز أيضا على معالجة أوجه القصور فى نظام التعيين بالحكومة وبإستعراض تجربة الصين فى هذا المجال نلاحظ أن الحكومة قد أدخلت منذ عام ١٩٨٤ التعديلات التالية على نظام التعيين بالمشروعات العامة^(١) .

منح أحسن الخريجين من الكليات المختلفة حق اختيار وظائفهم فحريّة الفرد فى إختيار عمله تساعد على زيادة الإنتاجية ربما أكثر من العائد المادى . فالإنتاجية دالة أيضا فى الحالة النفسية كما هى دالة فى العائد المادى . هذا وقد طبق هذا النظام أيضا فى رومانيا .

أن يتم التعيين وفقا لعقود عمل بين الشركات والموظفين لمدة ثلاث أو خمس سنوات . وتتطوى تلك العقود على إلتزامات متبادلة بين طرفى التعاقد فيما يتعلق بالأجور ومستوى الأداء أو تجديد العقد . وقد طبق هذا النظام على ٣٠٠ ألف فرد فى عام ١٩٨٤ ، وذلك بدلا من نظام التعيين مدى الحياة .

كذلك منحت الدولة مديرى الشركات حق فصل العمال غير الأكفاء على أن يكون ذلك أمام محكمة تضم ممثلى نقابات العمال لضمان عدالة الفصل . على أن يمنح العمال المفصولين تعويضا تتوقف قيمته على التاريخ الوظيفى للعامل . فمثلا العامل الذى عمل لمدة تقدر خمس سنوات يمنح إعانة تقدر بنحو ٦٠ - ٧٠ % من متوسط أجره السابق ولمدة لا تتجاوز ٢٤ شهرا ، أما

1 - The world Bank: China long term Issues and options, op.cit,pp . 121-192 .

العامل الذى أمضى فى العمل أقل من خمس سنوات فيمنح إعانة تتراوح بين ٦٠ - ٧٠% من أجره السابق لمدة ١٢ شهرا فقط^(١) .

كذلك التزمت بعض الدول مثل هولندا بتعيين خريجها فى أول وظيفة فقط لمدة ثلاث سنوات على أن يسمح للعامل بإختيار وظيفة أخرى بعد ذلك إذا أراد . أما الوظائف الحيوية فيتم التعيين فيها عن طريق الإعلان أو الإختبارات الشخصية .

كذلك أنشأت الصين شركات خدمية للعمال تقوم بالتوفيق والموائمة بين المعروض من العمال والطلب على العمال عن طريق تسجيل الأفراد المتعطلين وعمل دورات تدريبية لهم بما يتفق مع الوظائف الشاغرة أو إحتياجات السوق^(٢) .

أما بالنسبة لنظام الأجور فى المشروعات العامة ، فإنه يتسم بالجمود فإن محاولة إصلاحه تستلزم مايلى :

- ربط الأجور بإنتاجية العامل كما حدث فى الصين . وفقا لنظام الأجور المعمومة والذى طبق فى الصين حيث يرقى العامل نتيجة لأرتفاع مستوى أدائه ولكن لا يحتفظ بهذه الترقية إلا بعد مضى ثلاث سنوات على إستمرار إرتفاع مستوى أدائه .

- كذلك من الاقتراحات لتعديل هيكل الأجور أن يتم تحديد مخصص الأجور فى ميزانية الشركات ، على أن يترك للمديرين حرية تحديد عدد العمال ونوعيتهم وأجورهم على أن يتم ربط قيمة الأجور الإجمالية للمشروع بمستوى أدائه الإقتصادى كالنمو أو الناتج . وقد طبق هذا النظام فى الاتحاد

1 - I.L.O: Trends in Employment and labour Icomes,op,cit,p. 149 .

2 - I.L.O: Trends in Employment and labour Icomes,op,cit,p. 148 .

السوفيتى ودول شرق أوروبا . فإذا حقق المشروع معدلات إنتاج أكثر من المخطط يصبح من حقه زيادة الأجور فى الميزانية كما يصبح من حقه الاحتفاظ بجزء من أرباحه لزيادة الأجور أو العلاوات أو الحوافز .

• سياسة التسعير :

عادة ما يتسم هيكل الأسعار بالعديد من مظاهر الإختلال أهمها تحيز فنون الإنتاج نحو إستخدام التكنولوجيا كثيفة رأس المال . وتحيز الأسعار النسبية للسلع ضد السلع الزراعية ، وإختلال هيكل أسعار مدخلات ومخرجات وحدات قطاع الأعمال . وهذه كلها عوامل حدت من قدرة الإقتصاد القومى على خلق فرص عمل لمقابلة الزيادة فى عرض العمل . وعليه فمن الأمور الضرورية لمواجهة مشكلة البطالة تعديل هيكل الأسعار بما يسمح بزيادة مستوى التشغيل وهو ما يستلزم مجموعة من التعديلات نذكر منها على سبيل المثال ما يلى :-

- تعديل الأسعار النسبية للعمل ورأس المال لصالح العمل . وفى هذا المجال يجب الحذر من محاولة رفع أسعار عنصر العمل فى محاولة للإصلاح حتى لا يفقد العنصر أحد ميزاته النسبية فى التصدير أو فى جذب الاستثمار الأجنبى المباشر .

- تعديل أسعار المنتجات الزراعية لرفع مستوى ربحيتها ومعدل نمو القطاع الزراعى ومن ثم قدرته على خلق فرص عمل . ويحضرنا فى هذا المقام تجربة الصين . فإرتفاع أسعار المبيعات الزراعية وخفض عدد السلع التى تخضع لنظام التوريد الجبرى كان له أثر إيجابى على إنتعاش القطاع الزراعى بالصين⁽¹⁾ .

1 - The world Bank : China long term issues and options....op. cit , 185.

- أما بالنسبة لأسعار مدخلات ومخرجات وحدات القطاع العام فنرى ضرورة إلغاء الدعم المباشر . إن وجد - لمدخلات ومخرجات وحدات القطاع العام وتحويله الى قنوات التوزيع عند بيع المنتجات النهائية ، أى نقل الدعم من مجال الإنتاج إلى مجال الاستهلاك . ويساعد هذا النظام على تقييم أداء مختلف الوحدات الإنتاجية كما أنه من وجهة النظر القومية يحد من حجم الموارد التى يتحملها المجتمع فى سبيل إستمرار هيكل الإنتاج والتسعير الحاليين .

* السياسة المالية والنقدية :

تعد السياسة المالية والنقدية من أهم الأدوات الإقتصادية التى تستطيع الدولة إستخدامها لرفع مستوى التشغيل ومن ثم معالجة مشكلة البطالة . وذلك بتوسيع القاعدة الإنتاجية المحلية من خلال إستخدام الأدوات المالية والنقدية فى تشجيع الصناعات الريفية صغيرة الحجم ، وفى تشجيع الصناعات التصديرية وإستخدام الفنون الإنتاجية كثيفة العمل كما تؤدى إلى تخفيض معدل النمو السكانى فيما بعد .

ولذلك فعلى الدولة أن تعيد النظر فى سياستها المالية والنقدية بحيث تؤدى إلى إتجاه توزيع الموارد من الإستخدامات كثيفة رأس المال الى الإستخدامات كثيفة العمل ، وحيث تتجه الموارد الى الصناعات الصغيرة بدلاً من الكبيرة ، وإلى الصناعات التصديرية بقدر متساوٍ مع صناعات الإحلال محل الواردات وإلى غيره من المجالات والأنشطة التى تتسم بإرتفاع مكوناتها من العمالة أو بإرتفاع طاقتها الاستيعابية للعمالة .

ثانياً : بعض الحلول المتصورة لمواجهة مشكلة البطالة فى مصر :

فى ضوء الإستراتيجية المتقدمة يمكن القول بأن لمواجهة مشكلة البطالة فى مصر ، يتطلب الأمر وضع مجموعة مترابطة من السياسات المتوسطة

والطويلة المدى ، لمواجهة كافة العوامل المسؤولة عن تفاقم هذه المشكلة ، سواء منها العوامل المتعلقة بجانب الطلب على العمل أو تلك المتعلقة بجانب العرض ، وذلك على أن تكون تلك السياسات فى إطار إستراتيجية للتنمية الإقتصادية ، كما سبق الإشارة الى ذلك .

فمن ناحية يجب أولاً الاهتمام بتعبئة المدخرات الوطنية ، لتهيئة أكبر قدر ممكن من الفائض الوطنى الموجه . للإستثمار بما من شأنه أن يؤدى إلى رفع معدلات نمو الإنتاج والدخل والتشغيل .

كذلك يجب توجيه عناية خاصة إلى رفع معدلات التشغيل - كهدف فى حد ذاته - فى مختلف القطاعات الإقتصادية . وهنا يتعين تحديد أولوية القطاع أو القطاعات التى يمكن أن تلعب دوراً رائداً فى هذا المجال ، فمثلاً يلاحظ فى الوقت الراهن تراجع دور القطاعات التقليدية فى : إستيعاب العمالة، فهناك تقلص فى نصيب القطاع الزراعى فى مجال التشغيل - كما سبق الإشارة - وأيضاً تناقص فى دور قطاع الصناعة التحويلية^(١) ، ورتود فى قطاع التشييد - بعد النمو السريع فى السبعينات - وأخيراً فإن القطاع

١ - إن قطاع الصناعة فى مصر لم يساهم حتى الآن مساهمة فعالة فى رفع مستوى العمالة بالسوق المحلى . فنصيبه النسبى من قوة العمل لم يتعد ١٣% كما أنه لم يستوعب إلا ١٧,٥% من الزيادة فى قوة العمل خلال الفترة من عام ١٩٦٠ وحتى عام ١٩٨٤/٨٣ ، كما أن مساهمته فى الناتج المحلى الإجمالى لم تتعد ١٣,٥% .

ولايرجع ماتقدم لضعف الإستثمارات الموجهة لقطاع الصناعة كما هو الحال بالنسبة لقطاع الزراعة . فلقد أستأثر القطاع الصناعى بما يقرب من ربع الإستثمارات القومية خلال الفترة الممتدة من ١٩٦٠ وحتى عام ١٩٨٦ . ويمكن القول بأن ضعف مساهمته فى رفع مستوى العمالة ترجع إلى مجموعة من العوامل من أهمها : ميله إلى إستخدام فنون إنتاجية كثيفة رأس المال وإلى وجود حجم كبير من الطاقات العاطلة وإهمال الصناعات الصغيرة وتركيز نمط التنمية الصناعية على الإحلال محل الواردات وإهمال التصدير .

الحكومي لم يعد قائما على إستيعاب الأعداد المتزايدة من الداخلين الجدد إلى سوق العمل كل عام ومن الخريجين المطلوب توفير فرص عمل لهم .

ونتيجة لكل ذلك ، فقد ظهر القطاع غير المنظم وتنامى دوره كمنفذ رئيسي للإستخدام ولإستيعاب العمالة الجديدة^(١) .

وفي ضوء ، هذه التطورات ، فإنه لكي يتحقق النجاح في زيادة فرص العمل وخلق وظائف جديدة لإستيعاب فائض العمالة ، لابد من الإهتمام الجذري بالقطاع الصناعي ، ويقضى ذلك تشجيع أنشطة التصدير والإنتاج والإحلال محل الواردات^(٢) . ومن ناحية أخرى يتطلب الأمر إنتهاج إستراتيجية قومية محكمة ، على أسس من التناسق والكفاءة لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، وتنمية الصناعات الريفية والخدمات الإنتاجية^(٣) . هذه الأنشطة والتوجيهات يمكن أن تسهم إسهاما فعالا ، واسع النطاق ، في إستيعاب فائض العمالة ومواجهة مشكلة البطالة من خلال رفع

١ - من أجل مزيد من التفصيل حول محددات الاستيعابية للقطاع غير المنظم . أنظر:

M.Abdel Fadil, The political economy of Nasserism, Cambridge University Press, 1980, p 25 - 26 .

٢ - يلاحظ تحيز الصناعة في مصر لسياسة الإحلال محل الواردات مع إهمال الصناعات التصديرية إذ لم تتعد نسبة الصادرات الصناعية (السلع نصف المصنعة والسلع تامة الصنع) ١٥,٤% من إجمالي الصادرات عام ١٩٨٥ . البنك الأهلي ، النشرة الإقتصادية، العدد الأول والثاني المجلد (٣٩) عام ١٩٨٦ ، جدول ٢ (١٠) د ، ص ١٣٠ .

٣ - بالنسبة لمصر يجب أن تشجع الدولة الصادرات للصناعة والتركيز في هذا المجال على الصناعات الزراعية كثيفة العمل . التي تتمتع فيها مصر بميزة نسبية تمكنها من المنافسة الدولية . ونذكر في هذا المجال الصناعات الغذائية وصناعة الغزل والنسيج والملابس وصناعة الأخشاب . ولاشك أن هذا الاتجاه يساعد على التنمية الريفية أيضا ، وعلى تحقيق التنمية الإقليمية المتوازنة ، وذلك بالمقارنة بنمط الإحلال محل الواردات والذي يتحيز مكانيا للحضر وعلى حساب الريف ، أنظر:

Gerald M.Meier : op. Cit, p. 212 .

معدلات الاستخدام والتشغيل ، على أسس من الكفاءة والرشادة .

ومن هنا يجب العمل - بصفة خاصة - على حل المشكلات الرئيسية التى تعوق عمل وإزدهار الصناعات والمشروعات الصغيرة ، ومن أهمها :

- مشكلة عدم توافر الائتمان بشروط ميسرة . والمطلوب قيام النظام المصرفى بتقديم تسهيلات من أجل القيام بمشروعات صغيرة .

- مشكلة البنية الأساسية التى تحتاجها هذه الصناعات . هذا ، ويمكن العمل على الاستفادة من طاقات وخبرات خريجي الجامعات والمعاهد العليا بتوجيههم نحو المشروعات الصغيرة والمتوسطة والتى تتلائم مع إمكانياتهم وقدراتهم التمويلية والعملية . فمن المتصور أن يكون لهذه الطاقات محصلة قومية هائلة تتيح قنرا كبيرا من فرص العمل الجديدة لفائض العمالة ، بالإضافة الى ما تتضمنه من تراكم فى رأس المال الوطنى .

أما بالنسبة للقطاع غير المنظم - الذى تقدر قوة العمل فيه بنحو ٢,٥ مليون عامل - فيجب العناية به وتطويره والارتقاء بكفاءته . وسبل ذلك عديدة مثل تشجيع قيام جمعيات الحرفيين ، وتيسير الائتمان والتدريب لأنشطة هذا القطاع ، والحد من القيود القانونية والإدارية التى قد تعوق نشاطه . كذلك من المفيد عند إنشاء المدن والتجمعات الصناعية الجديدة تخصيص نصيب بها للعاملين بالقطاع غير الرسمى ، وهو ما يمثل دفعة له نحو أداء أكفأ وإسهام إنتاجى أكبر .

كذلك يجب الموازنة بين الرغبة فى التطوير التكنولوجى وفى مستوى الإنتاجية وبين أهداف رفع معدلات التوظيف والحد من البطالة . ويقتضى ذلك إستخدام عمليات كثيفة للعمل كلما أمكن ، وبما لا يتناقض مع الأخذ

بالأساليب الكثيفة لرأس المال فى المجالات ذات المردود العالى ، وخاصة ما ينتج منها من أجل التصدير^(١) .

وإذا كانت مصر قد عانت طويلا من عدم الموازنة بين سياستى التعليم والاستخدام ، فقد آن الأوان للعمل على التنسيق بينهما . وفى هذا الصدد ، يجب التركيز على تشجيع التعليم الفنى وفقا للإحتياجات والتخصصات المطلوبة لسوق العمل حاليا ومستقبلا ، وإعادة النظر فى نظم الالتحاق بالجامعات على ضوء إحتياجات قطاعات الاقتصاد القومى ، وترشيد القبول بالكليات والتخصصات التى يعانى خريجوها من البطالة . وفى تصورنا أيضا أن الإصلاح الحقيقى اللازم للنظام التعليمى فى مصر بصفة عامة - والمراحل الجامعية والعليا منه بصفة خاصة - لن يتسنى دون إعادة النظر لفلسفة مجانية التعليم ، على أسس من الواقعية والرشادة والموضوعية^(٢) .

كذلك يجب الإهتمام بالتعليم المستمر ، الذى يهدف الى تحديث معلومات الخريجين الذين مضى على تعطيلهم فترة من الزمن ، حيث يؤدى التعليم المستمر إلى إكسابهم المهارات الجديدة المطلوبة .

هذا فضلا عن التدريب التحويلى ، والذى يقصد به تزويد المتعلمين بمهارات وكفاءات جديدة لم يؤهلوا لها من قبل . لتحويلهم من تخصصات معينة ، تعاني من فائض فى العمالة ، إلى تخصصات أخرى تعاني من ندرة فى العمالة^(٣) . أى أن هذا التحويل من تخصصاتهم القديمة إلى تخصصات جديدة ، يمكنهم من الحصول على فرص عمل ما كان يمكنهم الفوز بها

1- The world Bank: labour Force, Employment and labour Markets in the course of Economic Development, op.cit pp.94 - 96 .

٢ - د / محمد جافظ ، مجانية التعليم ، مدخل لفهم مشكلات النسق التعليمى فى المجتمع المصرى ، مرجع سابق ، ص ١٧٢ - ١٧٧ .

٣ - د / نجيب حسين غيته ، بعض مظاهر الخلل فى سوق العمل المصرية ، مرجع سابق ، ص ٤٠ .

هذا ويمكن التفرقة بين مجموعتين من السياسات لمواجهة مشكلة البطالة: الأولى مجموعة السياسات العلاجية ، ويقصد بها تلك التي تتخذ لمواجهة المشكلة القائمة بالفعل والحد من آثارها الخطيرة . والمجموعة الثانية هي السياسات الوقائية ، والمقصود بها تلك التي تعمل على إعداد العمالة اللازمة وتوفيرها بالكم والنوع المطلوب لخدمة أغراض النشاط الإقتصادي في الفترات الزمنية المقبلة .

١ - السياسات العلاجية :

ويلاحظ أن أعداد المجموعة الأولى من السياسات - والخاصة بمواجهة المشكلة القائمة - يستلزم حصر مظاهر الإختلال السائد في سوق العمالة وتحديد المتاح من القوى العاملة كماً ونوعاً ، ثم محاولة خلق مجالات وفرص العمل الكافية لإمتصاص البطالة وإعادة التوازن بين قوى العرض والطلب لسوق العمل^(١) .

وإذا كانت العديد من الدراسات قد إنتهت الى أن هناك عجزاً في العمالة المطلوبة لتخصصات معينة ، مع فائض في تخصصات أخرى ، فإن تنشيط برامج التدريب التحويلي والتوسع فيها ، مع وضع ضوابط وحوافز لتشجيع العاملين للإقبال عليها ، يعتبر من أهم الإجراءات العلاجية لهذا الوضع^(٢) .

وقد أوضحت تقديرات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، أن ٤٠% من

١ - د/ نجيب حسن غيته ، بعض مظاهر الخلل في السوق المصرية ، مرجع سابق ص

١٠-٨ .

٢ - د/ مبه أحمد نصار ، العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على سياسات التشغيل في

مصر ، مصدر سبق ذكره ص ٢٣ .

العمالة الزائدة بالحكومة و وحدات الحكم المحلى والهيئات الإقتصادية تتركز فى مجال العمالة المكتبية ، ويوصى الجهاز بتدريب هذه العمالة الزائدة لتوفير إحتياجات المجتمع من العمالة الحرفية^(١) .

وبالإضافة الى ما سبق يجب العمل على خلق فرص العمل الكافية لإستيعاب فائض العمالة بالسوق المحلى ، وذلك من خلال مجموعة مترابطة من الإجراءات ، مثل^(٢) :

- تشجيع إقامة الصناعات الصغيرة ، حيث تعتمد بطبيعتها على أساليب إنتاجية كثيفة العمل ، وإمكانية إنتشارها إقليميا ، وكذلك تشجيع مشروعات الأسر المنتجة والأنشطة الحرفية . وفى نفس الوقت يجب أن يقرن هذا الإتجاه بالتركيز على كفاءة الإنتاج فى تلك المشروعات حتى لا يكون هدف التشغيل على حساب الكفاءة والقدرة التنافسية^(٣) .

- الأخذ بأسباب التنمية الريفية المتكاملة ، لخلق أنشطة بيئية غير زراعية تستوعب نسبة من العمالة المحلية .

-
- ١ - وزارة القوى العاملة والتدريب ، مؤتمر إستراتيجية الإستخدام فى مصر " رؤية الاتحاد العام لنقابات عمال مصر فى الإستراتيجية القومية للإستخدام " ، القاهرة ، ١٩٨٨ .
 - ٢ - المجالس القومية المتخصصة ، البطالة وأثارها وسبل التغلب عليها ، موسوعة المجالس القومية المتخصصة ١٩٧٤ - ١٩٩١ - مصدر سبق ذكره ص ٢٦٨ - ٢٧٠ .
 - ٣ - لمزيد من التفاسيل حول الصناعات الصغيرة أنظر - الجمعية المصرية للإقتصاد السياسى والإحصاء والتشريع ، دور الصناعات الصغيرة فى مواجهة مشكلة البطالة فى الإقتصاد المصرى ١٩٨٩ - مجلة المال والتجارة ، فلسفة تحديث وتطوير المشروعات الصغيرة ودورها فى التنمية الإقتصادية (تجربة اليونان) يونيو ١٩٩٠ .
- د/ محمد عبد الفتاح : " الصناعات الصغيرة ومشكلة البطالة فى مصر " ، وزارة الصناعة ١٩٩٣ .

- د/ محمود حسين ، مدى واقعية الآمال المعقودة على المشروعات الصغيرة فى حل مشكلة البطالة فى مصر - كلية التجارة ، جامعة حلوان ١٩٩٣ .

- العمل على إقامة المجتمعات الصناعية فى المناطق العمرانية الجديدة، مع توفير الخدمات والمرافق ووسائل الجذب المختلفة لإستقبال فائض العمالة وإستقرارها فى هذه المجتمعات الجديدة .

- تهيئة المناخ الإستثمارى الملائم لإجتذاب رؤوس الأموال العربية والأجنبية ، لإقامة المشروعات السياحية والصناعية والزراعية وإستصلاح الأراضى وغيرها من المجالات التى لاتزال بحاجة الى إستثمارات جديدة تسهم بشكل فعال فى مواجهة مشكلة البطالة .

ومضمون هذه الإجراءات جميعا هو - بإختصار - التركيز الكئيف على خلق الطاقات الإنتاجية الجديدة ، وإستغلالها بأقصى معدلات الكفاءة الممكنة .
وذلك هو السبيل الإقتصادى الوحيد الأمل لتعظيم فرص العمل الحقيقى أيضا .

٢ - السياسات الوقائية :

أما المجموعة الثانية من السياسات التى تعمل على مواجهة البطالة والحيولة دون إستمرارها على المدى الطويل ، فهى تبدأ بالإستثمار البشوى إنطلاقا من المراحل الأساسية للتعليم ، حتى تأتى مخرجات العملية التعليمية متلائمة مع الإحتياجات المستقبلية للمجتمع . وهذا فى واقع الأمر هو الأسلوب السليم لتخطيط القوى البشرية والعمالة . فهو يتفادى وقوع المشكلة أصلا من خلال التنبؤ بالإحتياجات المستقبلية لمختلف الأنشطة الإقتصادية والبدء بالإعداد لها فى مراحل مبكرة^(١) .

وتبدأ إجراءات هذه المجموعة الوقائية بسياسة التعليم والتدريب ؛ يتضح بالرجوع الى سياسة التعليم فى مصر منذ الستينات أنها إعتبرت التعليم

١ - المجالس القومية المتخصصة ، البطالة وأثرها وسبل التغلب عليها ، مرجع سبق ذكره ص ٢٧٠ .

مطلباً قومياً لتحقيق مكانة إجتماعية ، دون الربط بين هذا التعليم وحاجة النشاط الإقتصادي أو خطط التنمية . ومن ثم فقد توسعت الدولة فى فتح مجالات التعليم - وبصفة خاصة فى مراحلها العليا - دون دراسة للإحتياجات المستقبلية من مختلف التخصصات التعليمية والفنية ، وقد إهتمت هذه السياسة بالكم أكثر من إهتمامها بالكيف . فزاد عدد الخريجين من أنصاف المتعلمين وإنتشرت أنواع جديدة من الأمية (أمية المتعلمين أو أمية المهنيين) ، وظهرت صور البطالة المقنعة فى الجهاز الحكومى كما زادت حدة البطالة السافرة فى السنوات الأخيرة^(١) .

وهكذا يصبح من الضرورى تطوير سياسة التعليم من خلال تطوير مضمون العملية التعليمية ، بما يتمشى مع الإحتياجات المستقبلية للنشاط الإقتصادي ويقتضى ذلك التوسع فى المجالات التعليمية التى تحتاجها الأنشطة الإقتصادية المختلفة ، والحد من النوعيات أو التخصصات غير المطلوبة . وهذا مع تعديل محتوى المناهج والبرامج الدراسية وتغيير أسلوب تدريسيها . حيث يجب ألا تعتمد العملية التعليمية على كم المعلومات الذى ينقل للطلاب ، بقدر ما تعتمد على نوعية هذه المعلومات اللازمة له ، ومدى إتقانه وفهمه وإستيعابه لها^(٢) .

وتأتى بعد ذلك السياسة المكملة لسياسة التعليم والتدريب ، وهى سياسة التشغيل ، ويقصد بها مجموعة الإجراءات والبرامج التى تنظم تشغيل طالبي العمل ، من القادرين عليه والراغبين فيه والباحثين عنه .

وفى هذا المجال يمكن التفرقة بين سياسة التوظيف الكامل للعمالة وسياسة

١ - د / محسن توفيق ؛ د / محمد نعمان نوفل ، " دراسة مستقبلية لتغيرات الطلب على

خريجي مؤسسات التعليم العالى والملتحقين به " مصدر سبق ذكره ص ١٢ - ١٤

٢ - د / سامية مصطفى كامل ، " التعليم - سوق العمل - بطالة المتعلمين ، مصدر سبق

ذكره ص ٦٣١ - ٦٣٦ .

التوظيف الأمثل لها . أما الأولى فتعمل على إتاحة فرص العمل لكل القادرين عليه والراغبين فيه . الأمر الذى يضطر الدولة أحياناً الى التفاوض عن شرط أن تكون فرص العمل حقيقية ، وكذلك التفاوض عن تلائم مهارات الخريج أو طالب العمل مع حاجة الوظيفة ، الأمر الذى جعل الكثير من فرص العمل غير حقيقية .

أما سياسة التوظيف " الأمثل " فهي تقصر على التشغيل من خلال فصوص عمل حقيقية ، وتعنى بانعكاس أثر العمل الموظف على زيادة الإنتاج .

وقد إتزمت الدولة - لسنوات طويلة - بالأخذ بالسياسة الأولى للتوظيف من أجل توفير فرص العمل لكل القادرين عليه والراغبين فيه ، وبغض النظر عن الحاجة الحقيقية لمثل هذه العمالة^(١) .

وبذلك كانت الدولة تغلب البعد الإجتماعى على البعد الإقتصادى للتشغيل حيث إتقت - على إمتداد السنوات الماضية - سلبيات نظام التعليم بسلبيات نظام التوظيف ، أو سلبيات قوى العرض بسلبيات قوى الطلب لتفرز مشكلة البطالة وتفاقم حديتها فيما بعد . ومن هنا كانت أهمية إعادة التوازن بين الإعتبارات الإقتصادية والإعتبارات الإجتماعية فى سياسة التعليم والتدريب وسياسة التوظيف ، ويقتضى بعد ذلك وضع خطة تفصيلية متكاملة ، تربط بين مخرجات نظام التعليم والتدريب وبين فرص العمل الحقيقية المتاحة

١ - لمزيد من التفاصيل حول سياسة التوظيف فى مصر الآونة الأخيرة ، أنظر :

- Assad,R. " The Structure of the construction labour Market and its Development since the Mid 1970's". Paper Commissioned by the international labour office ant presented at the national conference and Employment strateg : Egypt in the 1990's, Cairo, December 18-20-1988.
- Fergany,N. "work plan for a study on labour Underutilization ,
- In the Egyptian Economy " labour Market information system project , Capmas, March, 1988 .

والممكنة فى ظل المستويات السائدة والممكنة للتكنولوجيا والإستثمار فى
مختلف الأنشطة الإقتصادية .

وإذا كنا نبحث فى السياسات الوقائية لمواجهة مشكلة البطالة ، فسوف
نجد أن منظومة القيم والعادات والتقاليد وأنماط التفكير والسلوكيات السائدة
بين الأفراد تؤثر تأثيراً مباشراً على نوعياتهم وخصائصهم كقوى عاملة .
فالجانب الإجماعى المتمثل فى نظرة أفراد المجتمع الى نوعيات معينة من
المهن والوظائف على أنها الأفضل وإلى مهن ووظائف أخرى على أنها
متدنية أو أقل مرتبة ، يؤثر تأثيراً قوياً فى إتجاه الأفراد الى أنواع محددة من
التعليم والتدريب دون الأنواع الأخرى . وهذا بصرف النظر عن مدى حاجة
النشاط الإقتصادى الى التخصصات المفضلة أو مستوى العائد المادى منها .

ولهذا لا بد من العمل بكل السبل الممكنة على تطوير منظومة القيم السائدة
وسلوكيات المجتمع ونشر الوعى بين أفرادده ، بما يغير من هذه المفاهيم
السائدة ويدفع الأفراد الى الإقبال على التعليم والتدريب فى التخصصات من
خلال نظرة صحيحة لهذه التخصصات .

وبالنسبة لمستقبل سوق العمل فى مصر ، فقد أوضحت بيانات الخطة
الخمسية الثالثة ١٩٩٧/٩٣ أن الوظائف الجديدة - كما سبق الذكر - المقدر
توافرها سنوياً حوالى ٤٠٠ ألف فرصة عمل^(١) . وتشير التقديرات الرسمية
للجهاز المركزى للتعبيئة العامة والإحصاء الى أن الداخلين الجدد الى سوق
العمل سنوياً يقدر بحوالى ٤٠٠ ألف الى ٥٠٠ ألف سنوياً^(٢) ، من خريجى
التعليم العالى والتعليم المتوسط ومراكز التدريب والعمالة العادية، ومن ثم فإن
هذه التقديرات لا تتضمن العمالة من الأفراد المتسربين من التعليم والأميين

١ - الجهاز المركزى للتعبيئة العامة والإحصاء - بحث العمالة بالعينة - الدورات
١٩٩١-١٩٩٤ ، مصدر سبق ذكره .

٢ - الجهاز المركزى للتعبيئة العامة والإحصاء - بحث العمالة بالعينة .

والعمالة العائدة من الدول العربية ، هذا فضلا عن الأعداد الكبيرة من المتعطلين حاليا .

فوفقا لبيانات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء - بحث العمالة بالعينة - بلغ معدل البطالة نحو ١٠,٩% من جملة قوة العمل البالغ عددها ١٦,٥ مليون ، كما بلغ أعداد المتعطلين حوالى ١,٨ مليون فرد وذلك فى عام ١٩٩٣ .

وفى ضوء الدراسة المتقدمة ، قدر معدل البطالة فى مصر عام ٢٠٠٠ نحو ١٤,١٠% من جملة قوة العمل المتوقع أن تصل فى ذلك التاريخ الى نحو ١٩,٧١ مليون وأن عدد المتعطلين سيصل إلى حوالى ٢,٧٨ مليون فرد .

ومعنى ذلك أنه إعتبارا من عام ١٩٩٣ حتى عام ٢٠٠٠ ستكون الزيادة فى حجم العمل حوالى ٢,٩ مليون فرد أى ٣ مليون فرد وبإضافة هذا العدد الى رصيد البطالة المتراكم الحالى ٢ مليون فرد ، فيكون المطلوب خلق حوالى ٥ مليون فرصة عمل جديدة حتى سنة ٢٠٠٠ .

أى أنه لإستيعاب العمالة الجديدة بالإضافة الى المتعطلين الحاليين داخل سوق العمل المصرى ، يقتضى الأمر أن تتجح قوى الإنتاج والنشاط الإقتصادى فى أن تضيف - فى المتوسط - ٧١٤ ألف فرصة عمل سنويا خلال الفترة من ١٩٩٣ وحتى عام ٢٠٠٠ .

فإذا كانت الخطة الخمسية الثالثة ٩٣/٩٢ - ٩٦/٩٥ تعتبر المستهدف كحد أقصى ما بين ٤٠٠ - ٥٠٠ ألف فرصة عمل سنويا ، وإذا كان من الصعب ضمان تحقيق هذا الهدف بنسبة ١٠٠% ، فإن ذلك يعنى أن مشكلة البطالة سوف تتفاقم خلال السنوات المتبقية من التسعينات ، إذا لم تبدل الجهود الضخمة والمنثى لمواجهتها .

ويعنى ذلك الحاجة الملحة للتدخل بكل الوسائل المحددة والمؤثرة على جانب الطلب على العمالة وعرضها فى محاولة فعالة لإحداث التوازن فى سوق العمل المحلى فى مصر .

الخلاصة

فى ضوء الدراسة السابقة يمكن إيجاز موقف سوق العمل فى مصر فى الوقت الحاضر فى زيادة حجم العرض من قوة العمل عن المطلوب منها مع إختلال واضح فى التوزيع بحيث تظهر تناقضات تتعلق بالتوزيع القطاعى والحرفى ومستوى التعليم والتدريب وهو ما يتطلب وضع إستراتيجية شاملة للعمالة فى مصر تتبسق منها خطط قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل على نحو من شأنه أن تؤدى سياسات الإستثمار والتنمية إلى توفير فرص عمل جديدة وإيجاد التفاعل اللازم بين الأجور وقوى العرض والطلب على العمالة من خلال تطوير هيكلية وإصلاح إقتصادي شامل .

أولاً : الخطط قصيرة ومتوسطة الأجل :

هناك عنصران هامان لهما تأثيرهما الواضح على العمالة ومعدلات البطالة فى مصر إذ ما أحسن تنظيمهما وإستخدامهما وهما ، تطوير السياسة التعليمية وسياسة التدريب ، ودعم إنتشار الصناعات الصغيرة .

- إعادة النظر فى سياساتى التعليم والتدريب بما يخدم التوظيف وتوفير فرص العمل :

لاشك أن السياسة التعليمية لها تأثيرها على نوعية القوى العاملة وأيضاً معدلات ونوعية البطالة الموجودة داخل أى دولة ، نظراً لما يوفره التعليم والتدريب من إمكانيات ودورات تساعد على إكتساب الخبرات وتسهيل عملية التدريب ، إن التعليم العام ليس من الضرورى أن يؤدى الى إيجاد وظائف معينة ، بقدر ما يساهم فى إكتساب الخبرات الأساسية لممارسة المهن المختلفة .

غير أنه من الملاحظ أن إتجاه السياسة مازال يتسم بالجمود وعدم المرونة في مواجهة إحتياجات القوى العاملة وتطورها .

إن السياسة التعليمية الحالية مازالت تهتم فقط بإمتصاص هذه الأعداد الهائلة من الخريجين في المراحل المختلفة بصرف النظر عن مدى الإحتياجات الفعلية لها ، لذلك تضخمت الكليات النظرية والعملية بأعداد كبيرة من الطلبة ، على الرغم من أن برامج التنمية ليست في حاجة الى كلى هؤلاء المتخصصين . كما أن التعليم الفني قد تراجع دوره في التنمية وأصبح عاجزاً عن توفير الكوادر الفنية اللازمة نظراً لضعف إمكاناته وهبوط مستوى خريجيه .

لذلك ينبغي أن يعاد النظر في السياسة التعليمية وسياسات التدريب بهدف إعادة تكوين هيكله ، بما يسمح بالتغيير اللازم لتخفيف حدة مشكلة البطالة عن طريق إعداد أفراد قادرين على ممارسة العمل الذى قد يسمح به الإقتصاد القومى ، ويخفض من تكديس الأعداد الهائلة التى قد لاتجد لها فرص العمل المناسبة بعد التخرج .

الصناعات الصغيرة وأهمية تنميتها وتطويرها :

على الرغم من أن سياسة إحلال الواردات التى أتبعت في الستينات كان لها دوراً بارزاً في إمتصاص قدر كبير من الزيادة في قوة العمل المتوافرة في مصر ، إلا أنها كانت في حاجة الى إستثمارات ضخمة نتيجة الزيادة في معدل الكثافة الرأسمالية لهذه المشروعات . كما أن سياسة تشجيع الصادرات التى يتم تطبيقها حالياً تواجه العديد من الصعوبات نظراً لتأثيرها على العمالة في هذه الدول .

لذلك فإن محاولة تخفيض معدلات البطالة يستلزم النظر إلى الإقتصاد الداخلى والإعتماد عليه ، بما يخدم كل من الهدفين معاً . وهذا يمكن أن يتم

من خلال الصناعات الصغيرة التي لم تحظ بدعم واضعبي السياسة الاقتصادية وإستراتيجية التصنيع في مصر وما زالت بعيدة عن الأهمية ولاحتل مكانا في سياق وهيكلي الإقتصاد القومي . ويتمثل القائم حاليا في مجموعة من الورش والحرف البسيطة غير المنظمة . وتمثل هذه الصناعات وتميها أحد المخرجات لهذه الأزمة بما يتمشى مع الإمكانيات الاقتصادية للدولة وسياستها في السنوات الأخيرة حيث أنها لا تتطلب إستثمارات ضخمة ، بالإضافة الى أنها تشجع الحافز الفردي والإستقلال ، وعدم الإعتماد على الدولة في التوظيف وتوفير فرص العمل .

وتشير إحدى دراسات صندوق النقد الدولي إلى قدرة الصناعات الصغيرة على إستيعاب العمالة حيث أوضحت أن هذه الصناعات الصغيرة توفر وظائف لحوالي نصف العالمين في الصناعات التحويلية في الدول النامية الأكثر تقدما ، وأكثر من ثلاثة أرباع العاملين في باقي مجموعة هذه الدول ، وتشير دراسة أخرى أجريت على تسع صناعات هامة (صناعة الجلود والأحذية ، وصناعة الطوب ، وصناعة غزل ونسيج القطن . . الخ) ومقارنة مدى إستخدامها للعمالة الكثيفة بالمصانع المماثلة ذات التكنولوجيا الحديثة والأكثر كثافة في إستخدام رأس المال ، أنه في مقابل كل وحدة من رأس المال المستثمر يمكن إتاحة فرص عمل تتراوح ما بين ١ الى ٢٠ فرصة عمل (حسب نوع الصناعة) في مقابل فرصة عمل واحدة في كل من هذه الصناعات إذا أستخدمت التكنولوجيا الحديثة ذات الكثافة الرأسمالية العالية .

ثانيا : سياسات طويلة الأجل :

كما تتطلب محاولة التخفيف من حدة مشكلة البطالة والسيطرة عليها مستقبلا سياسات طويلة الأجل تأخذ في إعتبارها المتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية على النحو التالي :-

* على المستوى القومى :

إن مشكلة البطالة هى مشكلة قومية بالدرجة الأولى ، كما أن المحاولات لتخفيضها والتأثير على إرتفاع معدلاتها يرتبط أساساً بالسياسة الإقتصادية القائمة وتوجهاتها ، لذلك فإن خفض معدل البطالة يمكن أن يتم فى ضوء المبادئ التالية :

- تغيير هيكل الإنتاج وذلك بالتركيز على الصناعات المختلفة كثيفة العمالة ، بما يمكن من الإستفادة من الميزة النسبية داخل الدولة والتي تتمثل فى العمالة الرخيصة نسبياً .

- محاولة إستغلال الطاقات الإنتاجية القائمة ، ورفع كفاءة إستخدام العمالة الموجودة ، والعمل على توسيع القاعدة الإنتاجية القائمة ، حيث أن ذلك يمكن من زيادتها وبأقل تكلفة إستثمارية ممكنة .

- محاربة الأنشطة الطفيلية والتي كان لها تأثيرها السلبى على العمل وإحترام قيمته ، نظرا لسعى القوى العاملة إلى محاولة الانضمام إلى هذه الأنشطة سعيا وراء الكسب السريع وبأقل جهد ممكن ، على الرغم من توافر فرص العمل المختلفة .

* على المستوى الإقليمى :

على الرغم من أن هناك العديد من الإتفاقيات الجماعية والثنائية التى تنظم وتشجع إنتقال العمالة العربية بين أرجاء لوطن العربى ، إلا أن للتفرد الفعلى لها ، مازال محدوداً ، نظرا لوضع القيود الأخرى التى تحد من هذه الهجرة لذلك ينبغى على الإدارة الإقتصادية أن تعمل على تشجيع وتيسير إنتقال العمالة وحسن إستخدامها محليا بما يودى الى تخفيض معدلات البطالة فى السنوات القادمة ، مع مراعاة مايلى :

- محاولة الإستفادة من الميزة النسبية للعمالة المصرية فى دول الخليج
(اللغة - الدين - الكفاءة الفنية فى مهن معينة - التدريب ٠٠٠ الخ)
وذلك لمزيد من الإنتقال وتدعيم وجودها مع إستمرار النمو والتقدم فى
هذه الدول ، فهناك العديد من الأنشطة التى يكون الطلب عليها مرنا
بمرور الزمن إلا أن ذلك يستلزم رفع مهارات القوى العاملة المهاجرة
لتكون قادرة على المنافسة من خلال التدريب الفعال .

- وجود سياسة واضحة وإستراتيجية محددة تأخذ البعد الإقليمى لهذه
العمالة فى الدول العربية ، حيث أن إنتقال هذه العمالة لاينبغى أن يتم
أو يترك للمجهود الفردى ، ولكن دور الدولة ينبغى أن يكون واضحا
فى دراسة أسواق هذه الدول وإعادة توجيهها . بما يخدم أهداف
التنمية بها (التعليم ، الصحة ، النقل والمواصلات ٠٠ الخ) خاصة
تلك المجالات التى لاتقبل عليها العمالة الوطنية ويفضل فيها العمالة
الأجنبية .

- مازالت التجارة الخارجية مع هذه الدول محدودة ، ويمكن أن يكون
لنمو هذه التجارة أثر فى إزدهار النشاط التجارى (معظمها سلعا
إستهلاكية كثيفة إستخدام العمالة) وبالتالي المزيد من العمالة فى إنتاج
هذه المنتجات) .

- مازالت الإستثمارات العربية فى مصر ضعيفة ، وإن كانت مصر
تعتبر الآن من أكبر الدول العربية تلقيا لهذه الإستثمارات ، إلا أنه
بزيادة هذه الإستثمارات سوف يكون لها دور فى إمتصاص قدر ليس
بالبسيط من هذه العمالة والمساعدة على تخفيف حدة البطالة فى
مصر .

• على المستوى الدولى :

إن تأثيرات العالم الخارجى على العمالة ودرجة إمتصاصها يقوم أساسا على درجة ازدياد وتطوير صادرات الدول النامية (ومنها مصر) إلى الدول المتقدمة خاصة فى السلع والمنتجات ذات الكثافة العمالية والتي مازالت تخضع للقيود عند تصديرها . وفى هذا الصدد ، ربما يكون من السابق لأوانه إصدار حكم بصفة قاطعة على نتائج الاتفاقيات متعددة الأطراف لتحريير التجارة الدولية فى إطار المنظمة العالمية للتجارة وإتفاقياتها- التى إنضمت مصر إليها - ، إلا أن هناك نتيجة حتمية لإحكام تلك الإتفاقيات لا خلاف عليها ، ألا وهى ربط القدرة على التفوق التجارى وبالتعبئة الإقتصادية ، بمعيار الكفاءة كمعيار وحيد ، مع تجنب وإلغاء كافة العوامل الأخرى التى كانت تؤثر من قبل فى تحديد نصيب كل بلد فى التجارة الدولية، خاصة تلك المتعلقة بالسياسات والإجراءات ، ويقصد بالكفاءة هنا القدرة التنافسية لكل بلد، تترجم إلى مجموعة من العناصر المتكاملة التى تغطى كفاءة الإنتاج وحسن إستغلال الموارد المتاحة ورفع جودة السلع ومطابقتها للمعايير والمواصفات القياسية وربط التطور التكنولوجى بالقاعدة الإنتاجية ، وفى النهاية وصول هذه السلع الى الأسواق بأسعار تنافسية خالية من التثوهات سواء فى صورة دعم للصادرات أو إجراءات حمائية مقيّدة للواردات ، أى بمعنى آخر ترجيح مبدأ الميزة النسبية .

تظل نقطة باقية نظرقها كموضوع قادم للدراسة ألا وهو السياسة العامة لتطوير العشوائيات فى مصر .

فمنذ منتصف الثمانينات بدأ تعامل الدولة مع تلك المشكلة - جديا - وقد سار فى إتجاهين متوازيين إحدما إنشاء وحدات سكنية إقتصادية تستوعب سكان بعض تلك المناطق والثانى هو تشجيع إهتمام الوكالات الدولية المانحة بتلك المناطق من النواحي الإجتماعية والصحية .

لكن علاج المشكلة ينبغي أن يركز على مصادرها وأسبابها ، الأمر الذي يمكن الدوائر المسؤولة من صياغة إستراتيجية ملائمة للتعامل معها ، ومن خلال مشاركة أطراف المشكلة مع الأجهزة التنفيذية والدوائر الأكاديمية يمكن تحويل الخطة الى واقع فعلى ، وذلك أن علاج تلك المشكلة وإن كان يقع عبؤه فى المقام الأول على عاتق أجهزة الدولة تخطيطا وتمويلا وتنفيذا ، إلا أنه من نوع المسؤولية الإجتماعية التضامنية التى يجب أن تتضافر معها ، كافة الجهود والموارد الحكومية وغير الحكومية .

كذلك ينبغي التمييز فى إطار التعامل مع المشكلة بين إستراتيجية تصحيح مسار التنمية بما يحقق التوازن بين الريف والحضر على المدى الطويل من ناحية ، ومجموعة من الحلول التنفيذية أو حزمة من السياسات العاجلة ، الأولى تهدف إلى تخفيف منابع المشكلة وإيجاد حلول جذرية لها- ومن أبرزها البطالة- والثانية تسعى إلى تحاشي تداعياتها السلبية وعلاج جوانب القصور فيها.

قائمة المراجع

أولا : باللغة العربية :

د/ احمد الجويلسى : " البطالة فى الريف المصرى : الظاهرة والأسباب"
البطالة فى مصر ، المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد -
كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة
١٩٨٩ .

الأمم المتحدة : تقرير عن الحالة الاجتماعية فى العالم - ١٩٩٣
- الطبعة العربية ١٩٩٣ .

البرنامج الاتمانى للأمم : تقرير عن التنمية فى العالم ١٩٩٢ ، الطبعة
المتحدة العربية ، ١٩٩٢ .

، تقرير عن التنمية فى العالم ١٩٩٣ الطبعة
العربية ، ١٩٩٣ .

، تقرير عن التنمية فى العالم ١٩٩٤ الطبعة
العربية ، ١٩٩٤ .

تقرير عن التنمية فى العالم ١٩٩٥ الطبعة
العربية ، ١٩٩٦ .

البنك الأهلى المصرى : النشرة الاقتصادية العدد الأول والثانى ١٩٨٦ .
الجمعية المصرية : - مستقبل مشكلة البطالة فى ضوء المتغيرات
للإقتصاد السياسى المحلية والاقليمية والعالمية .
- دور الصناعات الريفية فى امتصاص فائض
والإحصاء والتشريع العمالة . ١٩٨٩

- البطالة فى مصر قياسها وأساليب علاجها .
- تحليل ظاهرة البطالة على المستوى القومى .
- المتغيرات الهيكلية فى الريف المصرى
وأثارها على العمالة الزراعية .

- دور الصناعات الصغيرة فى مواجهة مشكلة البطالة فى الاقتصاد المصرى
- التعليم العالى والبطالة فى مصر
- المفاضلة بين التصخم والبطالة ، دراسه نظرية تحليلية
- بطالة فى مصر بين فائض العمالة وعجز الصناعة عن استيعابها .
- خواص سوق العمل وتأثيرها على ادارة الموارد البشرية (حالة اليابان) .
- تحليل البطالة المقنعة فى الزراعة المصرية.
- الجهاز المركزى للتعبئة : - البيانات التفصيلية للتعداد العام للسكان ١٩٦٠/ العامة والاحصاء ١٩٩٠ .
- الكتب الاحصائية السنوية ، سنوات مختلفة ١٩٩٠ .
- المؤتمر المصرى لإحصاءات الهجرة الخارجية ١٩٩٠ .
- مؤتمر المكونات الرئيسية لخصائص القوى العاملة فى حركة الهجرة وإنعكاساتها على دول الايفاد ودول الاستقبال ١٩٩١ .
- مؤتمر الإستراتيجية القومية لمتطلبات بيانات للهجرة الخارجية وأثرها على التخطيط للتنمية فى المنطقة العربية ١٩٩١
- مسح الهجرة الخارجية فى جمهورية مصر العربية ١٩٩٣

- الهجرة وحركة القوى العاملة والهجرة

العائدة (الجزء الأول والثانى) ١٩٩٣ .

- المؤتمر الاقليمي " تنمية واستخدام وهجرة

القوى البشرية " ١٩٩٤ .

- بحث العمالة بالعينة دورات ١٩٩٠ - ١٩٩٤ ،

١٩٩٤ .

د/ العشرى حسين درويش : تجربة فرنسا فى التخطيط الاقليمي ، مذكرة رقم

٩٧٦ ، معهد التخطيط القومى ، القاهرة / ١٩٧٠

المجالس القومية المتخصصة : البطالة وأثرها وسبل التغلب عليها ١٩٧٤-

١٩٩١ ، ١٩٩١ .

: البطالة وأثرها وسبل التغلب عليها ، ١٩٩٣ .

: ورقة عمل عن الأسباب الظاهرة والكامنة وراء

مشكلة البطالة فى مصر وسبل مواجهة آثارها

السلبية .

: الصندوق الاجتماعى للتنمية ودوره فى تشغيل

الشباب .

: نحو خطة قومية لحل مشكلة البطالة وتنمية

الموارد البشرية من خلال المشروعات الصغيرة .

: بطالة الشباب وعمالة النشء وأثرها على التنمية

(جزء أول) ١٩٩٣ .

المجلس الأعلى للشباب

والرياضة

: بطالة الشباب وعمالة النشء وأثرها على التنمية

(جزء ثانى) ١٩٩٣

المركز القومى للبحوث : المسح الاجتماعى الشامل للمجتمع المصرى

١٩٥٢ - ١٩٨٠ ، المجلد الأول : السكان

الاجتماعية والجنايئة

القاهرة ١٩٨٠ .

ترماكوترو وميشيل إسون : مصير العالم الثالث : تحليل ونتائج وتوقعات،
ترجمة خليل كلفت ، دار العالم الثالث ، القاهرة
١٩٩٥ .

د/ حمدى العناتى : ورقة عمل حول البطالة فى مصر : أنواعها -
أساليب مواجهتها ، جامعة حلوان ١٩٩٣ .

د/ رمزى زكى : - المشكلة السكانية وخرافة المالتوسية الجديدة ،
سلسلة علم المعرفة ، رقم (٨٤) التى يصدرها
المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب ، الكويت
١٩٨٤ .

- فكر الأزمة دراسة فى أزمة علم الاقتصاد
الرأسمالى والفكر التتموى الغربى ، مكتبة مدبولى،
القاهرة ١٩٨٧ .

- الليبرالية المستبدة ، دراسة فى الآثار
الاجتماعية والسياسية لبرامج التكيف فى الدول
النامية ، دار سينا للنشر ، القاهرة ١٩٩٣ .

د/ر جاء عبدالرسول : " البطالة فى الريف المصرى : الظاهرة والأسباب
" ، المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد ، كلية الإقتصاد
والعلوم السياسية - جامعة القاهرة ١٩٨٩ .

د/ سامية مصطفى كامل : " التعليم - سوق العمل - بطالة المتعلمين " ،
المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد ، كلية الإقتصاد
والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ١٩٨٩ .

د/ سلوى سليمان وآخرون: " حق العمل فى الإقتصاد المصرى " المركز
القومى للبحوث الاجتماعية والجنايية ، القاهرة
١٩٨٧ .

د/ شـنوده سمعان : "دراسة تحليلية للبطالة فى مصر " ، معهد التخطيط ، مايو ١٩٩١ .

كريستان بالـوا : الإقتصاد الرأسمالى العالمى ، المرحلة الاحتكارية والامبريالية الجديدة ، ترجمة عادل عيد المهدي دار ابن خلدون ، بيروت ١٩٧٨ .

د/ لىلى الخواجه : " دراسة تحليلية لظاهرة البطالة السافرة وعلاقتها بهيكل سوق العمل فى مصر " البطالة فى مصر ، المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ١٩٨٩ .

مارتن خـور : " تزايد الحاجة الى الأمم المتحدة فى عالم يسير على طريق تحرير الاقتصاد والعولمة " ، مجلة التعاون فى الجنوب ، يصدرها البرنامج الاتمائى للأمم المتحدة ، اكتوبر ١٩٩٥ .

مجلة المال والتجارة : " فلسفة تحديث وتطوير المشروعات الصغيرة ودورها فى التنمية الاقتصادية (تجربة اليابان) " ، مجلة المال والتجارة - يونيو ١٩٩٥ .

مجلس الشورى : سياسة التشغيل وعلاج البطالة ، تقرير مجلس الشورى ١٩٩٣ .

محسن توفيق : " دراسة مستقبلية للطلاب على خريجي مؤسسات التعليم العالى " ، وزارة التعليم العالى ، ١٩٩١ .

مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء : - برنامج الموارد البشرية ، مركز المعلومات ، القاهرة ، ١٩٩٣ .

الوزراء - مشروع حصر فائض الخريجين حتى ١٩٩٣/١٢/٣١ ، مركز المعلومات ، القاهرة ، ١٩٩٤ .

د/ محمد العوضى : الإنعكاسات الآتية والمستقبلية لأزمة الخليج على
الهجرة الدولية ، منظمة العمل الدولية ، جنيف
جلال الدين
. ١٩٩٠ .

د/ محمد حافظ : مجانية التعليم ، مدخل لفهم مشكلات النسق
التعليمي في المجتمع المصري ، دراسة مقدمة
للمؤتمر الثاني عشر للإحصاء والحسابات العلمية
والبحوث الاجتماعية والسكانية ، القاهرة ، ٢٨
مارس ١٩٨٧ .

د/ محمد عبدالفتاح : الصناعات الصغيرة ومشكلة البطالة في مصر ،
وزارة الصناعة ١٩٩٣ .

د/ محمود حسن : مدى واقعية الآمال المعقودة على المشروعات
الصغيرة في حل مشكلة البطالة في مصر ، كلية
التجارة جامعة حلوان ١٩٩٣ .

منظمة اليونسكو : العمالة والبطالة في مصر " التهميش الحضري
والمناطق العشوائية في مصر " اليونسكو ١٩٩٣

ميخائيل ليوس : إنعكاسات أزمة الخليج على انتقال العمالة في
المنطقة العربية ، مؤتمر الإستراتيجية القومية
لمتطلبات الهجرة الخارجية ، القاهرة ١٩٩١ .

نادر فرجاني : سعي وراء الرزق ، مركز دراسات الوحدة
العربية ، بيروت ١٩٨٨ .

، طبيعة مشكل التشغيل في مصر ، مؤتمر عن
إستراتيجية التشغيل في مصر ، منظمة العمل
الدولية ، وزارة القوى العاملة ، القاهرة ١٨ - ٢٠
ديسمبر ١٩٨٨ .

د/ نادرة وهـدان : " تأثير البطالة على زيادة أعداد الجريمة فى مصر " ، معهد التخطيط ، مايو ١٩٩١ .

د/ نازلى شكرى : الآثار الإقتصادية للهجرة الدولية العائدة ، منظمة العمل الدولية ، جنيف ١٩٩٠ .

د/ نجلة مرتجى : " خواص سوق العمل وتأثيرها على ادارة الموارد البشرية (حالة اليابان) " ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة حلوان ١٩٨٩ .

، المدخل البيئى لإدارة الشباب وتدعيم سلوكه الايجابى " ، مجلة المال والتجارة ، ملحق ١٩٩٣،٢٥٤ .

د/ نجيب حسن غيته : " بعض مظاهر الخلل فى سوق العمل المصرية " ورقة مقدمة إلى المؤتمر الاقليمى ، قيمة واستخدام وهجرة القوى البشرية ، القاهرة ، ٥ - ٧ ديسمبر ١٩٨٨ .

د/ هبة احمد نصار : - العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على سياسات التشغيل فى مصر ، ملف ندوة الأزمة الإقتصادية العالمية وأثرها على التشغيل فى الدول النامية ، الجزائر ، ١٢ ديسمبر ١٩٨٧ .

- " البطالة وسياسة الاستثمار " ، البطالة فى مصر ، المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ١٩٨٩

وزارة التخطيط : الإطار التفصيلى للخطة الخمسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ٨٦/٨٧ - ٩٢/٩١ -

خطة عامها الأول ١٩٨٨/٨٧ ، الجزء الأول ،

المكونات الرئيسية ، مايو ١٩٨٧ .

، خطة التنمية الإقتصادية والإجتماعية ومتابعة

تنفيذها ، القاهرة ١٩٨٧ ، خطوط التنمية

الإقتصادية والإجتماعية السنوية ، سنوات مختلفة

من ١٩٦٠ الى ١٩٨٩ .

، مقارنة بالأرقام المقدرة فى الخطة الخمسية

الثالثة ١٩٩٣/٩٢ - ١٩٩٧/٩٦ حول حجم

البطالة والتكلفة الحدية للعامل ، القاهرة ، ١٩٩٣ .

وزارة القوى العاملة : " الإستخدام فى مصر (الخطة الخمسية ٨٧-٨٨ /

٩١ - ١٩٩٢) " مؤتمر استراتيجية الاستخدام فى

والتدريب

مصر ، اعداد وزارة التخطيط ، ١٩٨٨ .

" رؤية الاتحاد العام لنقابات مصر " ، مؤتمر

الاستخدام فى مصر ، القاهرة ١٩٨٨ .

، النشرة السنوية لاحصاءات الاستخدام الخارجى

، القاهرة ١٩٩٤ .

وفاء احمد الله : " التلوث الصناعى وعلاقته بالبطالة " معهد

التخطيط القومى ، مايو ١٩٩١ .

ثانيا : باللغة الاجليزية

Assad, Ragui, " The Structure of the construction labour Markets and its Development Since the Mid 1970's, Paper commissioned by the international labour office and Presented at the national conference and Employment Strategy, Egypt in the 1990'S, Cairo, 18-20 December 1988.

- " Labour underutilization and segmented labor markets: The case of Egypt - 1st conference of the economics dept, Faculty of Economics and political science, Cairo University, Cairo 20-22 Feb. 1989
- Chong-Yal, Lim, "Employment policy and strategy: A search for options " 1st conference of economics dept, Faculty of Economics and political science, Cairo University, Cairo 20-22 Feb. 1989.
- Fergany.N. " Work plan for a Study on labour Underutilization in the Egyptian Economy" labour Market. information System project, Capmas, March, 1988.
- " A Characterisation of the Employment problematique in Egypt " A paper presented to the conference on Employment Strategy in Egypt- Cairo, 18-20 Dec.1988.
- Gerald M. Meir Leading Issues in Economic Development Oxford university press, New York, 1984.
- Gheita, Naguib " Some aspects of Maladjustment in the Egyptian labour Market, A paper presented to the conference of development, Utilization and migration of manpower Cairo: CAMAS/I.L.O, Dec. 5-7 1989.
- Harold Lubell "The informal sector in the 1980's and 1990's O - E - C - D., Paris 1991.
- I. L. O. Fiscal measures for Employment promotion in developing countries, Geneva, 1972.
- Trends in Employment and labour incomes, case studies on developing countries, Geneva, 1988.

- Jobs and Skills programme for Africa, JASPA, African Employment Report 1990, Addis Ababa, 1991.
- "World Employment 1995", Geneva 1995.
- The World of Work, the magazine of the I.L.O No.16 June- July 1996.
- Issawy Ibrahim H. Labour force: Employment and unemployment international labour Organization 1983.
- Jacques Chames "A critical review: concepts, definitions and studies in the informal sector", in: David Tumham, Bernard Salomé and Antoine Schwarz (eds): The informal Sector, O.E.C.D. Paris 1990.
- Kamel Amina, Moursi Tarek, "The relationship between unemployment and its dispersion and the rate of change of money Wage rates and prices in Egypt", Faculty of Economic and political science: Cairo, 1989.
- Lyn Saquire, "Employment policy in developing countries", Oxford university Press, New York. 1984.
- M.Abdel Fadil The political economy of nasserism, cambridge University Press, 1980.
- Martin Godfry Global unemployment, the new challenge to economic Theory, Distributed by Harvester Press, Sussex, 1986.
- Martin Karcher Unemployment and underemployment in the people's Republic of China , report, Vol, XI, No 5 and 6, center of Study of Developing Societies", Delhi, 1975.
- Nabagopal Das Unemployment and Employment planing, Orient longmans, Bombay, India, 1986.
- UNICEF The State of the World's children, Oxford University Press, 1991.

- United Nations Report on the World Social Situation 1993, New York, 1993.
- United States Foreign economic trends and their implications for the united states: Report for the Arab Republic of Egypt . The Empassy. Cairo 1991.
- World Bank Labour Force, Employment and labour Markets in the course of Economic Development, Staff Working, paper, No 336, 1979.
- China long term Issues and options, Report No 5026- CHA, Anney E, China's Economic Structure in infernational perspective, May 1985.
- India, Structural Change and development perspectives, Report No 5593, IN, Volume II, April 1985.
- A.E.R. current Economic Situation and Economic Reform Program Report No 6195, E.G.T. 1986.

ثالثا : باللغة الفرنسية

- Bartoli. H, " La flexibilité du travail et les limites de la flexibilisation, Congrès international des Economistes de langue française, Nantes, Mai-Juin - 1986.
- Boyer, R " La flexibilité du travail en Europe, Paris la decouverte, 1986.
- F. Rivier Industrie et poliliques industrielles en Egypte, CERMOC, Liban, 1979.
- François Slior Economie du travail, Thémis, Press universitaire de France. Paris, 5ed, 1992.
- Girard Salgas " Travail et culture", Analyses et réflexions sur, Ed Marketing. Paris 1992.

- Hugues Labrusse “ Le Mot Travail” : un acheminement poétique”, Analyses et réflexions sur..., Ed Marketing, 1992.
- Jean Poupart “ Perspective pour un éthique du travail’ Analyses et réflexions sur ., Ed Marketing, Paris 1992.
- P.Demondion Les problèmes de l’emploi, Seuil, 1986.
- Ph. Maillard, Le nouveau marché du travail, Seuil, Paris, 1989.
- L. El. Khawaga “ La détermination du niveau de l’emploi dans une économie en développement: le cas Egyptien” Thèse de Doctorat d’Etat, Université de Paris II, Paris 1984.
- R. Ledrut Sociologie du chômage, Presses Universitaires de France, (3 ed) Paris, 1986.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
٥	المقدمة
	مطلب تمهيدى
١٥	الخصائص المشتركة في ظاهرة البطالة في الدول النامية
١٨	أولا :ظهور ومراحل تطور ظاهرة البطالة
٣٢	ثانيا :الوضع الراهن وملامح البطالة في الدول النامية
	المطلب الأول :
٤٢	ملامح وتطور مشكلة البطالة في مصر
٤٢	أولا: حجم وتطور مشكلة البطالة في مصر
٤٢	- الزيادة السكانية
٤٧	- تطور البطالة
٥١	- البطالة والحالة التعليمية
٥٥	ثانيا :البطالة المتوقعة في مصر
	المطلب الثانى :
٦٢	العوامل المتعلقة بالطلب على العمل
٦٤	أولا :سياسة التعيين والالتزام بتشغيل الخريجين
٦٤	- نشأة ظاهرة البطالة بين المتعلمين
٦٨	- الاثار التى ترتبت على سياسة التعيين
٧٢	ثانيا:التغيرات فى سوق العمل الخليجى واحتمالات عودة المهاجرين .
٧٧	ثالثا: عدم كفاية الانفاق الاستثمارى
٨٤	رابعا :تطور هيكل العمالة
	المطلب الثالث :
٩٣	العوامل المتعلقة بجانب عرض العمل

٩٤	أولا : المؤثرات الكمية والكيفية
١٠١	ثانيا :التوزيع الإقليمي للقوى العاملة
١٠٥	ثالثا :قوى العاملة والبطالة
١٠٨	رابعا : وفائض الخريجين
١٠٩	- فائض الخريجين
١١٩	- البطالة فى المناطق العشوائية حول المدن
		المطلب الرابع :
١٢٧	سياسات مقترحة لمواجهة البطالة
		أولا :الركائز الرئيسية لمواجهة البطالة
١٢٨	- توسيع القاعدة الانتاجية المحلية للاقتصاد
١٣٤	- تنمية ورفع كفاءة ومستوى تشغيل الموارد البشرية
١٣٨	ثانيا:بعض الحلول المتصورة لمواجهة مشكلة البطالة فى مصر
١٤٦	- السياسات العلاجية
١٤٨	- السياسات الوقائية
		الخلاصة :
١٥٤	أولا :الخطط قصيرة ومتوسطة الأجل
		- اعادة النظر فى سياستى التعليم والتدريب بما يحزم التوظيف
١٥٤	وتوفير فرص العمل
١٥٥	- الصناعات الصغيرة وأهمية تنميتها وتطويرها
١٥٦	ثانيا :سياسات طويلة الأجل
١٥٧	- على المستوى القومى
١٥٧	- على المستوى الإقليمى
١٥٩	- على المستوى الدولى
١٦١	قائمة المراجع
١٦١	أولا :باللغة العربية
١٦٨	ثانيا :باللغة الانجليزية
١٧١	ثالثا :باللغة الفرنسية

