



معهء التخطيط القومى

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية

رقم (١٧٣)

قضية التشغيل والبطالة على المستوى
العالمى والقومى والمحلى

يوليو ٢٠٠٣

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية
رقم (١٧٣)

قضية التشغيل والبطالة على المستوى العالمى والقومى والمحلى

يوليو ٢٠٠٣

الموضوع	رقم الصفحة
مقدمة	١
الفصل الأول	
وضع البطالة والتوظيف في العالم	
- مقدمة	٢
١-١ بعض المؤشرات العامة عن البطالة في مناطق العالم المختلفة	٣
١-١-١ تطور البطالة في مجموعة الدول السبع الصناعية	٤
١-١-٢ معدلات البطالة للذكور والإناث خلال فترة الاختبار (١٩٦٠-٢٠٠٠)	٥
٢-١ تطور معدلات التوظيف والتشغيل في دول المجموعة	٦
١-٢-١ نسب التوظيف بالنسبة للذكور والإناث (حسب النوع الاجتماعي)	
٢-٢-١ التشغيل القطاعي	
٣-٢-١ عمالة كل الوقت أو جزء من الوقت	
٣-١ سوق العمل في الدول الأوروبية خارج مجموعة الدول الأوروبية الأربع	٨
٤-١ انعكاس الأزمة الآسيوية على البطالة في كوريا	٩
١-٤-١ الإزمه الاقتصادية وبرامج سياسات البطالة	
٥-١ سوق العمل الإفريقي في ظل العولمة	١٢
١-٥-١ الاتجاهات القومية للتشغيل والبطالة	
٦-١ وضع القوى العاملة والبطالة في الدول العربية	١٤
١-٦-١ البطالة في الدول العربية	
أهم النتائج والتوصيات	

مقدمة

١-٢ البطالة في مصر (المفهوم وأسلوب القياس وأهم الخصائص) :

١٩

١-١-٢ البطالة بين المفهوم وأسلوب القياس

٢-١-٢ البطالة ... وأزمة البيانك

٣-١-٢ البطالة من منظور التنمية البشرية

٤-١-٢ انعكاسات سوق العمل على البطالة

١-٤-١-٢ جانب العرض

٢-٤-١-٢ جانب الطلب

٥-١-٢ مظاهر الخلل في سوق العمل المصرية:

١-٥-١-٢ اختلال التوازن سوق العمل

٢-٥-١-٢ التحيز ضد عمل المرأة

٣-٥-١-٢ فترة البقاء في قوة العمل

٤-٥-١-٢ الازدواج الوظيفي

٥-٥-١-٢ انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال

٢٨

٢-٢ البطالة على المستوى القومي والإقليمي:

١-٢-٢ البطالة على المستوى القومي

٢-٢-٢ البطالة في الريف والحضر

٣-٢-٢ بطالة المتعلمين على المستوى القومي

٤-٢-٢ بطالة الشباب على المستوى القومي

٥-٢-٢ البطالة على مستوى المحافظات

٦-٢-٢ بطالة المتعلمين على مستوى المحافظات

٧-٢-٢ بطالة الشباب على مستوى المحافظات

٣٩

٣-٢ أسباب البطالة في مصر:

١-٣-٢ الأسباب الداخلية

٢-٣-٢ الأسباب الخارجية

٤٤	٢-٤ العلاقات الترابطية بين البطالة والتعليم والنتائج المحلي الإجمالي على المستوى المحلي (أقسام المحافظات):
	٢-٤-١ العلاقة بين معدل البطالة ومعدل القراءة والكتابة
	٢-٤-٢ بدراسة العلاقة بين معدل البطالة ونسبة القيد بالتعليم الأساسي والثانوي
	٢-٤-٣ العلاقة بين متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ومعدل البطالة الإجمالي
٤٦	٢-٥ توجهات للحد من البطالة
٤٨	أهم النتائج والتوصيات
	الفصل الثالث : التشغيل بالقطاع غير الرسمي في مصر
	- مقدمه
٥١	٣-١ مفاهيم القطاع غير الرسمي في مصر
٥٦	٣-٢ الدراسات المحلية للقطاع غير الرسمي
٦١	٣-٣ تصميم المسح الميداني وعينة الدراسة
٦١	٣-٤ نتائج الدراسة الميدانية
	٣-٤-١ معايير الإنتماء للقطاع غير الرسمي
	٣-٤-٢ أهم سمات العمالة غير الرسمية
	٣-٤-٣ الاختلافات بين العمالة الرسمية وغير الرسمية
	٣-٤-٤ دراسة مسار الحياة للعمالة غير الرسمية
٧٨	أهم النتائج والتوصيات
٨٢	الفصل الرابع : الهجرة الخارجية والعمالة المرتدة وآثارها على مشكلة البطالة
٨٣	٤-١ ظاهرة الهجرة وخصائصها وإتجاهاتها:
	٤-١-١ الهجرة الدائمة
	٤-١-٢ الهجرة المؤقتة
	٤-١-٢-١ حجم الهجرة المؤقتة

٤-١-٢-٢ التوزيع الجغرافي للمهاجرين وفقا لدول الإستقبال

٤-١-٢-٣ خصائص المهاجرين

٤-١-٢-٤ حول ديناميكية الهجرة المؤقتة للعمالة المصرية

وفرص العمل المتاحة في المستقبل .

٤-١-٢-٣ موقف الهجرة الخارجية في سوق العمل المصري

في ضوء هيكل المهن .

٤-٢ الإطار المؤسسي والقانوني والقواعد المنظمة للهجرة الدولية وأهم

التحديات الراهنة .

٨٩

٤-٢-١ القواعد الداخلية وسياسة الحكومة المنظمة للهجرة

٤-٢-٢ الإطار القانوني والقواعد المنظمة للهجرة في دول الإستقبال

العربية (في إطار ثنائي ومتعدد الأطراف في إطار الجامعة

العربية)

٤-٢-٢-١ الإطار القانوني لتنظيم عمل الأجانب في دول

المشرق العربي

٤-٢-٢-٢ بالنسبة للإتفاقيات الثنائية العربية

٤-٢-٢-٣ بالنسبة للإتفاقيات الجماعية العربية

٩٢

٤-٣ ديناميكية الهجرة المرتدة ومدى إستيعاب سوق العمل المصري لها

٤-٣-١ تقديرات اعداد العماله المصريه العائده من دولتي العراق

والكويت في عام ازمة الخليج الثانية

٤-٣-٢ خصائص العمالة المصرية العائدة من دولتي العراق والكويت

عام ١٩٩٠

٤-٣-٣ الآثار الاقتصادية للحراك القطاعي للعمالة العائدة بعد العودة

٤-٣-٤ العمالة المصرية العائدة في ظل الضرب الأمريكي للعراق

- أهم النتائج والتوصيات

١٠٣

الفصل الخامس : سيناريوهات الحلول البديلة لمشكلة البطالة

-مقدمة

١٠٥

٥-١ سيناريو يعول على الدولة "الحكومات" لعلاج مشكلة البطالة

١٠٧

٥-٢ سيناريو يعول على القطاع الخاص الرسمي لعلاج مشكلة البطالة

١١٩	٣-٥ سيناريو يعول على القطاع الخاص غير الرسمي لعلاج مشكلة البطالة من خلال إدماج في الإطار الرسمي للنشاط الاقتصادي
١٢٢	٤-٥ السيناريو المقترح (الحل بالمشاركة)
	١-٤-٥ سياسات للتعليم.
	٢-٤-٥ سياسات التوظيف والتدريب "التدريب والاحتواء".
	٣-٤-٥ سياسات الاعتراف بالقطاع غير الرسمي
١٢٥	أهم النتائج والتوصيات
	ملخص الدراسة وأهم نتائجها
	مراجع الدراسة
	أولاً: المراجع العربية
	ثانياً: المراجع الأجنبية

الهدف من الدراسة

تناول مشكلة البطالة بالتوصيف والتحليل ومعرفة اسبابها واتجاهاتها بصورة واقعية للوصول إلى حلول وسياسات علمية وواقعية لخلق فرص عمل حقيقية ومنتجة للشباب وتشجيع للقطاعات المؤسسية ، وبحيث تعبر عن الاحتياجات الحقيقية لاسواق العمل وتستهدف فى الوقت نفسه الاسهام الجاد لتحقيق قيمة انتاجية مضافة وفائض اقتصادى ملموس على مستوى الدولة ، مع التركيز على القطاع غير الرسمى وذلك لكبر وزنه النسبى حيث يعد من الخصائص البارزة فى سوق العمل المصرى وذلك حتى تظلل الدولة بمظلة كاملة وتعترف به .

وعليه فقد راينا أن تتضمن الدراسة بالإضافة إلى المقدمة الفصول التالية :

الفصل الأول : تأصيل نظرى وتحديد دقيق لمفهوم البطالة وخصائصها واتجاهاتها عالميا ومشاكل البطالة عالميا والمقارنة الدولية فى حجم ونوعية البطالة واختلافاتها والظروف والملابسات لكل دولة من الدول المقارنة ، وكذلك أثر العولمة وانعكاساتها فى زيادة مشكلة البطالة لغير الماهرين .

الفصل الثانى : البطالة فى مصر حيث يتم تناول حجم البطالة من ناحية المفهوم وأسلوب القياس ، وتحديد خصائص سوق العمل المصرى ، مظاهر الخلل على البطالة ، وصولا إلى قياس هذه ظاهرة على المستوى القومى والاقليمى (المحافظات) وتبعا لفئات السن والنوع ، والمستوى التعليمى ، وتوزيعها ما بين الريف والحضر ، والتعرف على العلاقات الترابطية بين البطالة والتعليم والنتاج المحلى على المستوى المحلى (أقسام المحافظات) بهدف تحديد التوجيهات اللازمة للتعامل مع هذه القضية من منظور قومى إقليمي .

الفصل الثالث : قضية التشغيل بالقطاع الخاص غير الرسمى ويتضمن النقاط الأساسية التالية:

- مفاهيم القطاع غير الرسمى
- تحليل للدراسات السابقة
- وضع معايير محددة للقطاع غير الرسمى
- دراسة أنشطة العمالة غير الرسمية وتقييمها
- دراسة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعمالة بالقطاع غير الرسمى .
- كما يتضمن دراسة رائده لمسار الحياة العملية للعمالة غير الرسمية وذلك بهدف دراسة العوامل الجزئية المؤثرة فى العمالة غير الرسمية .

واخيرا الدور الذى يلعبه كصمام أمان لمشكلة البطالة - كفالة الدولة للمشروعات الصغيرة غير الرسمية والعاملين بها - امتداد التشريعات والقوانين لتأمين هؤلاء العاملين بالقطاع غير الرسمى .

الفصل الرابع : الهجرة الخارجية والعمالة المرتدة وأثارها على مشكلة البطالة والذى يتضمن:

١١٩	٣-٥ سيناريو يعول على القطاع الخاص غير الرسمي لعلاج مشكلة البطالة من خلال إدماج في الإطار الرسمي للنشاط الاقتصادي
١٢٢	٤-٥ السيناريو المقترح (الحل بالمشاركة)
	١-٤-٥ سياسات للتعليم.
	٢-٤-٥ سياسات التوظيف والتدريب "التدريب والاحتواء".
	٣-٤-٥ سياسات الاعتراف بالقطاع غير الرسمي
١٢٥	أهم النتائج والتوصيات
	ملخص الدراسة وأهم نتائجها
	مراجع الدراسة
	أولاً: المراجع العربية
	ثانياً: المراجع الأجنبية

الهدف من الدراسة

تناول مشكلة البطالة بالتوصيف والتحليل ومعرفة اسبابها واتجاهاتها بصورة واقعية للوصول إلى حلول وسياسات علمية وواقعية لخلق فرص عمل حقيقية ومنتجة للشباب وتشريح للقطاعات المؤسسية ، وبحيث تعبر عن الاحتياجات الحقيقية لاسواق العمل وتستهدف فى الوقت نفسه الاسهام الجاد لتحقيق قيمة انتاجية مضافة وفائض اقتصادى ملموس على مستوى الدولة ، مع التركيز على القطاع غير الرسمى وذلك لكبر وزنه النسبى حيث يعد من الخصائص البارزة فى سوق العمل المصرى وذلك حتى تظلل الدولة بمظلة كاملة وتعترف به .

وعليه فقد راينا أن تتضمن الدراسة بالإضافة إلى المقدمة الفصول التالية :

الفصل الأول : تأصيل نظرى وتحديد دقيق لمفهوم البطالة وخصائصها واتجاهاتها عالميا ومشاكل البطالة عالميا والمقارنة الدولية فى حجم ونوعية البطالة واختلافاتها والظروف والملابسات لكل دولة من الدول المقارنة ، وكذلك أثر العولمة وانعكاساتها فى زيادة مشكلة البطالة لغير الماهرين .

الفصل الثانى : البطالة فى مصر حيث يتم تناول حجم البطالة من ناحية المفهوم وأسلوب القياس ، وتحديد خصائص سوق العمل المصرى ، مظاهر الخلل على البطالة ، وصولا إلى قياس هذه ظاهرة على المستوى القومى والاقليمى . (الحافظات) وتبعا لفئات السن والنوع ، والمستوى التعليمى ، وتوزيعها ما بين الريف والحضر ، والتعرف على العلاقات الترابطية بين البطالة والتعليم والنتاج المحلى على المستوى المحلى . أقسام المحافظات (بهدف تحديد التوجيهات اللازمة للتعامل مع هذه القضية من منظور قومى إقليمي .

الفصل الثالث : قضية التشغيل بالقطاع الخاص غير الرسمى ويتضمن النقاط الأساسية التالية:

- مفاهيم القطاع غير الرسمى
- تحليل للدراسات السابقة
- وضع معايير محددة للقطاع غير الرسمى
- دراسة أنشطة العمالة غير الرسمية وتقييمها
- دراسة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعمالة بالقطاع غير الرسمى .
- كما يتضمن دراسة رائده لمسار الحياة العملية للعمالة غير الرسمية وذلك بهدف دراسة العوامل الجزئية المؤثرة فى العمالة غير الرسمية .

واخيرا الدور الذى يلعبه كصمام أمان لمشكلة البطالة - كفاءة الدولة للمشروعات الصغيرة غير الرسمية والعاملين بها - امتداد التشريعات والقوانين لتأمين هؤلاء العاملين بالقطاع غير الرسمى .

الفصل الرابع : الهجرة الخارجية والعمالة المرتدة وأثارها على مشكلة البطالة والذى يتضمن:

١١٩	٣-٥ سيناريو يعول على القطاع الخاص غير الرسمي لعلاج مشكلة البطالة من خلال إدماج في الإطار الرسمي للنشاط الاقتصادي
١٢٢	٤-٥ السيناريو المقترح (الحل بالمشاركة)
	١-٤-٥ سياسات للتعليم.
	٢-٤-٥ سياسات التوظيف والتدريب "التدريب والاحتواء".
	٣-٤-٥ سياسات الاعتراف بالقطاع غير الرسمي
١٢٥	أهم النتائج والتوصيات
	ملخص الدراسة وأهم نتائجها
	مراجع الدراسة
	أولاً: المراجع العربية
	ثانياً: المراجع الأجنبية

أسماء فريق بحث قضية التشغيل والبطالة في مصر

(باحث رئيسي)

أولاً : من داخل المعهد

- ١- أ.د. عزيزة عبد الرازق
- ٢- أ.د. اجلال راتب
- ٣- أ.د. محرم الحداد
- ٤- أ.د. فادية عبد السلام
- ٥- د. احمد البقلي
- ٦- د. فريد عبد العال
- ٧- أ. مجدة أمام حسانين
- ٨- أ. هبة محمود طنطاوى
- ٩- أ. سعيد المداح

السكرتارية :

- نهلة محمد حسن
- محمد النجار
- سامية عبد المنعم

الهدف من الدراسة

تناول مشكلة البطالة بالتوصيف والتحليل ومعرفة اسبابها واتجاهاتها بصورة واقعية للوصول إلى حلول وسياسات علمية وواقعية لخلق فرص عمل حقيقية ومنتجة للشباب وتشجيع للقطاعات المؤسسية ، وبحيث تعبر عن الاحتياجات الحقيقية لاسواق العمل وتستهدف في الوقت نفسه الاسهام الجاد لتحقيق قيمة انتاجية مضافة وفائض اقتصادى ملموس على مستوى الدولة ، مع التركيز على القطاع غير الرسمى وذلك لكبر وزنه النسبى حيث يعد من الخصائص البارزة فى سوق العمل المصرى وذلك حتى نظلله الدولة بمظلة كاملة وتعترف به .

وعليه فقد راينا أن تتضمن الدراسة بالإضافة إلى المقدمة الفصول التالية :

الفصل الأول : تأصيل نظرى وتحديد دقيق لمفهوم البطالة وخصائصها واتجاهاتها عالميا ومشاكل البطالة عالميا والمقارنة الدولية فى حجم ونوعية البطالة واختلافاتها والظروف والملابسات لكل دولة من الدول المقارنة ، وكذلك أثر العولمة وانعكاساتها فى زيادة مشكلة البطالة لغير الماهرين .

الفصل الثانى : البطالة فى مصر حيث يتم تناول حجم البطالة من ناحية المفهوم وأسلوب القياس ، وتحديد خصائص سوق العمل المصرى ، مظاهر الخلل على البطالة ، وصولا إلى قياس هذه ظاهرة على المستوى القومى والاقليمى (المحافظات) وتبعا لفئات السن والنوع ، والمستوى التعليمى ، وتوزيعها ما بين الريف والحضر ، والتعرف على العلاقات الترابطية بين البطالة والتعليم والنواتج المحلى على المستوى المحلى . أقسام المحافظات (بهدف تحديد التوجيهات اللازمة للتعامل مع هذه القضية من منظور قومى إقليمي .

الفصل الثالث : قضية التشغيل بالقطاع الخاص غير الرسمى ويتضمن النقاط الأساسية التالية:

- مفاهيم القطاع غير الرسمى
- تحليل للدراسات السابقة
- وضع معايير محددة للقطاع غير الرسمى
- دراسة أنشطة العمالة غير الرسمية وتقييمها
- دراسة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعمالة بالقطاع غير الرسمى .
- كما يتضمن دراسة رائده لمسار الحياة العملية للعمالة غير الرسمية وذلك بهدف دراسة العوامل الجزئية المؤثرة فى العمالة غير الرسمية .

واخيرا الدور الذى يلعبه كصمام أمان لمشكلة البطالة - كفالة الدولة للمشروعات الصغيرة غير

الرسمية والعاملين بها - امتداد التشريعات والقوانين لتأمين هؤلاء العاملين بالقطاع غير الرسمى .

الفصل الرابع : الهجرة الخارجية والعمالة المرتدة وأثارها على مشكلة البطالة والذى يتضمن:

تعد مشكلة البطالة ظاهرة عالمية تمثل واقعا قائما في العديد من دول العالم المتقدمة منها والنامية على حد سواء ويعانى منها العالم المتقدم والنامى . حيث تؤثر تداعياتها بالسلب على المجتمع بأكمله . وتشير احصاءات البنك الدولي الصادرة خلال الاعوام الماضية إلى تزايد معدلات البطالة في كثير من دول العالم ومنها مصر .

وإذا كانت ظاهرة البطالة هي في حقيقتها حالة من عدم التوازن والاختلال بين المعروض من العمالة كما ونوعا وبين الاحتياجات الحالية والمستقبلية للعمالة اللازمة للمشروعات الإنتاجية والخدمية بالدولة ، فإن الدراسات تشير إلى الكثير من الأسباب والعوامل التي تسهم بصورة أو باخرى في احداث هذا الخلل في مصر ، واهم تلك الأسباب على سبيل المثال وليس الحصر هي الزيادة المضطردة فى معدلات النمو السكاني بنسب اكبر من معدلات النمو مع صعوبة مقابلة تلك الزيادة باستثمارات كبيرة لخلق فرص للعمل بالمعدل نفسه ، كذلك عدم التوافق بين مخرجات نظام التعليم ومتطلبات سوق العمل .

وقد بدأت ظاهرة البطالة تلفت الانتظار منذ عام ١٩٧٨ عندما تم نشر بيانات تعداد السكان عام ١٩٧٦ حيث وصل عدد العاطلين انذاك ٨٥٠ ألف زاد بمعدل بطاله ٧,٧ % وكان معظم المتعطلين من الداخلين الجدد لسوق العمل - وبيانات ١٩٨٦ اثارت اهتماما كبيرا على كافة المستويات حيث وصل عدد العاطلين إلى ١,٦ مليون فرد بمعدل بطاله ١٢% تقريبا .

وبالرغم من التغيرات في النظام الاقتصادى والسياسة الاقتصادية وهي تشجيع الحكومة ذاتها للقطاع الخاص على النمو والتوسع من جانبى الإنتاج والتشغيل ، بما يعنى تقلص نصيب الحكومة والقطاع العام من العمالة ومن خلق فرص عمل .

ف نجد انه على عكس المتوقع فقد زاد عدد العاملين في الحكومة إلى حوالى ٥,٥ مليون عامل ولا زال أيضا القطاع الخاص صاحب اكبر نصيب نسبى من حجم العمالة حيث وصل إلى ٦٦% من القوى العاملة في ١٩٩٦ (رسمى ، وغير رسمى) .

وبصفة عام فإن النمو الاقتصادى والاداء الاقتصادى بمعدلاته المتعارف عليها منذ منتصف الثمانينات ، لم ينجح في زيادة طاقة الاقتصاد القومى في مصر في خلق فرص عمل حقيقية - فنجد أن نمو التوظيف في مصر كما في كثير من الدول النامية وبعض الدول المتقدمة ، ظل دائما ابطأ من النمو الاقتصادى - والذي اعتمد بصورة مغالى فيها على الاستثمارات الرأسمالية والقطاعات كثيفة رأس المال . وآيا كان حجم البطالة ونوعيتها والتي يختلف حجمها من مصدر لآخر في مصر والعالم، فانها تعد من اعقد المشاكل واكثرها مردودا سلبيا نظرا للتداعيات الناجمة عنها ، ولذا كان طبيعيا أن تحتل هذه القضية اولوية في اهتمامات برنامج الحكومة للاصلاح الاقتصادى خاصة وان تزايد البطالة يعنى المزيد من الهدر لرأس المال البشرى .

- مفهوم الهجرة مؤقتة - دائمة) وحصرها وحجم المهاجرين ونوعيتهم وهيكلهم
- أسبابها وخصائصها واحتياجاتها
- ديناميكية الهجرة المرتدة وانعكاساتها على قضية البطالة ومدى استيعاب سوق العمل
- المصرى للعمالة العائدة خاصة من البلدان النفطية .
- دور وزارة القوى العاملة فى وضع القواعد والمعايير لانتقال العمالة .

الفصل الخامس : السيناريوهات الواقعية للخروج من مأزق البطالة أو الحد منها نظرا لأن ظاهرة البطالة هى قضية مركبة الابعاد وهى نتاج العديد من العوامل الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية المختلفة والتى تعبر فى مضمونها عن مجموعة من الاختلالات الوظيفية ، ومن ثم فإنه يجب أن تكون الحلول لها من خلال استراتيجية متكاملة من السياسات والإجراءات العاجلة وطويلة الاجل - التى تلتزم بوضعها وتنفيذها ليست الحكومة وحدها فقط وانما يجب أن تكون هناك مشاركة جادة وفعالة من جميع الاجهزة الحكومية ووحدات الادارات والقطاع الخاص والقطاع التعاونى وقطاع الأعمال العام والاحزاب وجمعيات الحرفيين والنقابات المهنية وجمعيات الاسر المنتجة وجميع المنظمات غير الحكومية وأجهزة الاعلام المختلفة والقطاع غير الرسمى .

وعليه فلا بد من تفاعل جميع القوى المؤسسية الرسمية وغير الرسمية والمنظمات غير الحكومية لعلاج مشكلة البطالة - والاعتراف الكامل من قبل الدولة بالقطاع غير الرسمى - لانه عند الحديث عن الملامح الاساسية لسوق العمل المصرية يستدعى ذلك اخذ كل من ظاهرتى العمل غير الرسمى والقطاع غير الرسمى فى الاعتبار ، وذلك لان عدم الرسمية يعد من الخصائص البارزة فى سوق العمل فى مصر ، وأيضاً لكبر الوزن النسبى للنشطة والعمل غير الرسمى . ولذلك فإن هذا الفصل سيتضمن النقاط الاساسية التالية :

- السيناريو الذى يعول على دور الحكومات فى علاج مشكلة البطالة
- السيناريو الذى يعول على دور القطاع الخاص الرسمى لعلاج مشكلة البطالة والمنظمات غير الحكومية .
- السيناريو الذى يعول على دور القطاع الخاص غير الرسمى لعلاج مشكلة البطالة .
- السيناريو الذى يعكس رأى الباحث لعلاج مشكلة البطالة .

واخيرا تتضمن الدراسة ملخصا وافيا مشتملا على أهم النتائج والتوصيات

واذ يشكر الباحث الرئيسى مجموعة العمل من الأساتذة والاساتذة المساعدين والمدرسين والباحثين المساعدين والمعيدين والفنيين والاداريين وكل من ساهم بفكره وعمله ، لإتجاح هذا البحث إليهم جميعا ولادارة المعهد اتقدم بجزيل الشكر وخالص تحياتى متمنية إستكمال هذا الموضوع الهام والحيوى فى العام المقبل خاصه الجزء الميدانى على مستوى اهم المحافظات الممثلة للمجتمع المصرى .

الباحث الرئيسى

أ.د. عزيزة على عبد الرازق

الفصل الأول

وضع البطالة والتوظيف فى العالم

مُقدِّمة

بقى وضع البطالة فى العالم مع بداية القرن الواحد والعشرين سيئاً ، فرغم التحسن الاقتصادى العالمى سادت حالة من البطالة تستلقت النظر وتستدعى الاهتمام ، فقد قدرت منظمة العمل الدولية حجم البطالة الصريحة فى نهاية عام ٢٠٠٠ بحوالى ١٦٠ مليون وبزيادة قدرها ٢٠ مليون عما كان سائداً قبل ذروة الأزمة الآسيوية فى عام ١٩٨٩ ، فرغم أن هناك دولا استطاعت أن تتخطى تلك الأزمة ، إلا أن دولا كثيرة أخرى اضطرت لإجراء اصلاحات جذرية وهيكلية فى اقتصادياتها لجأت الى أعمال قواعد السوق فى ادارة هذه الاقتصاديات . وفى سياق عمليات التحول هذه ، ورغم تزايد اعداد من يجدون عملاً فى الولايات المتحدة الامريكية وكذلك فى الدول الصناعية المتقدمة ، فقد ارتفع حجم البطالة فى مناطق أخرى ، مثل أمريكا اللاتينية وكذلك وسط وشرق أوروبا ، كما فى الشرق الأوسط وشمال افريقيا وفى دول الصحراء فى افريقيا (sub-Saharan) كما بدأت البطالة فى الظهور فى الصين (أو بمعنى أصح بدأ فى الاعلان عنها) . وانعكس ذلك بالطبع على زيادة حدة الفقر فى دول العالم النامى والذى كان يطلق عليه قبل انهيار الاتحاد السوفيتى العالم الثالث ، حيث نجد أن ما يقرب من ١,٢ بليون نسمة يعيلهم ٥٠٠ مليون عامل بما يتحصلون عليه من أجور مقابل عملهم ، وهكذا نجد أن ثلث قوة العمل فى العالم والتي تعادل ٣ بليون فرد إما فى حالة بحث عن عمل أو بحث عن عمل افضل يدر دخلا أعلى وذلك لرفع معاناة الفقرو عن أسرهم ١٠

ويظهر تقرير منظمة العمل الدولية أن هناك فرصاً للتحسن على المستوى الاجمالى العالمى وذلك نظراً للتحسن فى أسواق العمل فى دول الاتحاد الأوروبى وكذلك فى الولايات المتحدة الامريكية واليابان وبعض دول أوروبا الشرقية مثل روسيا الاتحادية ، كما يظهر التقرير تغيراً فى نمط التوظيف حيث اتجهت المؤسسات لزيادة العمالة لبعض الوقت - part-time وطبقاً للعقود قصيرة الأجل ، وفى الفترة من ١٩٩٠-١٩٩٩ زاد معدل العاملين لبعض الوقت - part-time work من ١٤% الى ١٦% من قوة العمل فى دول OECD ، كما ارتفعت نسبة العمالة المؤقتة من ١٠% الى ١٢% من قوة العمل فى ١٢ دولة من دول الاتحاد الأوروبى والتي تتوافر عنها بيانات فى الفترة من ٩٠-١٩٩٧ . كما تزايدت أعداد

¹ILO , International Labor Report 2001 .

من يعملون أعمالاً غير دائمة أو مؤقتة (Casual Work) ، كذلك من يعملون من خلال عقود غير محددة في العالم كله (World-wide) ويتزايد معدل التوظيف الذاتي (Self-employment) أى في مؤسسات تخص الأفراد بدرجة أكبر من التوظيف التقليدى إلا أن نصيبه من التوظيف الاجمالى يبقى منخفضاً نسبياً بما لا يزيد عن ١٢% من قوة العمل فى معظم الدول فيصل الى ٧% فى امريكا مقارنا بـ ٢٣% فى ايطاليا، و ٢٥% فى تركيا وكوريا ، ٢٦% فى المكسيك ، كما تصل نسبة التوظيف الذاتى فى امريكا اللاتينية الى ٢٥% من قوة العمل ، أما عن العمل لبعض الوقت Part-time فقد زاد فى دول الاتحاد الأوروبى من ١٣% الى ١٦% من قوة العمل .

١-١ بعض المؤشرات العامة عن البطالة فى مناطق العالم المختلفة :

فى جنوب آسيا نجد أنه فى الهند وباكستان معدلات الفقر تتزايد مع تزايد الانكماش وتزايد معدلات البطالة الصريحة "open Employment" . حيث وصل عدد البشر تحت خط الفقر فى السنوات العشر الماضية الى ٢٠ مليون نسمة . وفى سيريلانكا انخفضت معدلات البطالة بصفة عامة إلا أن معدلاتها أكثر ارتفاعاً بالنسبة للشباب المتعلم .

- وبالنسبة لشرق آسيا ورغم تحسن الأحوال بعد تخطى الأزمة المالية إلا أن أسواق العمل تتحسن بمعدلات بطيئة.

- وفى الصين فإن إعادة هيكلة المؤسسات العامة أدت الى انخفاض معدلات التوظيف الى ١٣% مقابل ١٦% مع بداية التسعينات إلا أنه فى مؤسسات القطاع الخاص فقد تزايد من ١% من قوة العمل فى ١٩٩٠ الى ما يقرب من ٥% فى عام ١٩٩٨ .

- وفى أمريكا اللاتينية يصل متوسط البطالة من ٩ الى ١٠% فى النصف الأخير من التسعينات مع ثبات أو انخفاض فى الأجور الحقيقية فى السنوات الأخيرة مع تحسن طفيف فى عام ٢٠٠٠ . ورغم بعض التحسن فى النمو فى عام ٢٠٠٠ إلا أن البطالة فى المتوسط لم تبدأ فى الانخفاض رغم تحسن معدلاتها ، كذلك معدلات الأجور الحقيقية فى بعض بلاد أمريكا اللاتينية مثل المكسيك خلال معظم سنوات التسعينات . فقد تزايدت العمالة فى القطاع غير الرسمى ، وتسود أعلى معدلات البطالة فى دول الكاريبى إلا أن دولاً مثل ترينيداد وتوباغو وباربادوس والبهاما قد شهدت انخفاضاً فى معدلات البطالة وذلك لتزايد الأعداد العاملة فى القطاع غير الرسمى .

- وفي أفريقيا فأعلى معدلات للفقر سجلت في صحراء أفريقيا sub-Saharan ويرجع ذلك الى الكوارث الطبيعية والصراعات الأهلية يليها موزمبيق وجمهورية الكونجو الديمقراطية وسيراليون .
- وفي أفريقيا الجنوبية فقد سجل معدل البطالة ١٩,٥% في نامبيا بينما وصل الى ٢٣,٣% في جنوب افريقيا ، و ٤٢% في ليسوتو . ولو نظرنا الى أوروبا الشرقية نجد أن معدلات البطالة الصريحة open unemployment قدرت بما يزيد عن ١٤% مع معدلات أكبر في بطالة الشباب (٣٠%)^٢.

٢-١-١ تطور البطالة في مجموعة الدول الصناعية السبع

المتتبع لاتجاهات البطالة والتوظيف على مدى أربعين عاماً في الفترة من ١٩٦٠ الى ٢٠٠٠ يلاحظ أن تطور البطالة في مجموعة الدول الصن اعية السبع (أمريكا ، كندا ، اليابان، ودول أوروبا ونغنى بهم فرنسا ، ألمانيا ، إيطاليا وانجلترا) في هذه الفترة ، والتي يمكن تقسيمها الى ثلاث مراحل : الفترة من ١٩٦٠-١٩٧٣ ، ومن ١٩٧٣-١٩٩٠ ، ومن ١٩٩٠ الى ٢٠٠٠ ، ويعتبر هذا التقسيم متوافقاً مع سنوات الذروة بالنسبة للدورات الاقتصادية التي مرت بها معظم هذه الاقتصاديات . ويعتبر عام ٦٠-٦١ هو عام الذروة بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية ، وشهد عام ١٩٧٣ أزمة النفط الأولى والتي دفعت اقتصاديات الدول الصناعية الى مرحلة الكساد أو الركود (٧٤-٧٥) حيث ارتفعت معدلات البطالة بشدة ، ويعتبر عام ١٩٩٠ هو العام الذي سبق ارتفاع معدلات البطالة بحدة في ستة دول من الدول الصناعية السبع (١٩٩١-١٩٩٢) والذي أعقبها ارتفاع معدلات البطالة في اليابان حيث بدأ في عام ١٩٩٣ وما تلاها .

والنظرة العامة لوضع البطالة في امريكا ودول أوروبا يشير الى أن معدل البطالة خلال فترة الستينات يعتبر مرتفعاً نسبياً في كل من أمريكا وكندا ومنخفضاً جداً في كل من أوروبا واليابان . في بداية التسعينات أدى الركود الي زيادة البطالة في كل الدول تحت الاختبار ماعدا اليابان ، وانخفضت المعدلات في امريكا ، كندا ، أوروبا - ولكن الانخفاض

²Haroon Bhorat, The South African Labor Market in a globalization world, University of Cape Town 2000

الأوروبي كان أبداً ، وفى عام ٢٠٠٠ كان متوسط معدل البطالة فى أوروبا الاعلى بين مجموعة الدول السبع والأقل فى امريكا .

١-٣ معدلات البطالة للذكور والإناث خلال فترة الاختبار

تمكنت دولتى امريكا الشمالية بعد فترة من تحقيق المساواة بين معدلات بطالة الذكور والإناث ، وسارت اليابان وأوروبا فى طريق تحقيق ذلك الوضع ولكنهما لم يتمكنوا من ذلك .

١-٤ بالنسبة للشباب والبالغين

فى معظم الدول الصناعية ، كانت معدلات البطالة للشباب young people خلال الفترة الزمنية محل الاختبار أعلى من تلك التى يحققها من هم اكبر سناً (elders) . ومعدلات بطالة الشباب فى أى دولة بالطبع تتأثر بالوضع العام للوظائف فى كل دولة ، والمقارنة بين عدلات بطالة الشباب (تحت سن الـ ٢٥) وبين البالغين من (٢٥-٥٤ عام) . وتوضح تلك المعدلات الصعوبات التى يواجهها الشباب فى سوق العمل ، ولقد كانت هناك تغيرات طفيفة على مدار الفترتين ١٩٩٠-٨٤ و ١٩٩٠-٢٠٠٠ فيما يخص الاختلاف بين الشباب والبالغين . فى الولايات المتحدة كان الشباب أكثر عرضه للتعرض للبطالة بمقدار ٢ أو ٣ أمثال البالغين ، وهذا الوضع يشبه ذلك المتحقق فى أوروبا واليابان فى الفترة ١٩٨٤-٢٠٠٠ ، أما فى كندا ، فلقد كانت الفجوة بها أقل . أما بالنسبة أوروبا فقد اختلفت هذه النسبة من بلد الى بلد ، ففى إيطاليا كان الشباب youth أكثر عرضة للبطالة بحوالى ٤ الى ٥ أمثال البالغين adult ، فى حين تساوت النسب فى حالة الشباب وحالة البالغين فى ألماني .

١-٥-١ بالنسبة لطول مدة البطالة : Duration of unemployment

فى أوروبا يظل نصف عاطلين بلا عمل لمدة عام أو أكثر فى حين أنه فى الولايات المتحدة الامريكية يظل ١٠% فقط عاطلين لمدة سنة أو اكثر . وفى عام ١٩٨٣ ، كانت المدة التى يظلها العاطل بلا عمل تكاد تكون واحدة فى كل من أمريكا ، كندا ، اليابان فى حين أنها كانت أعلى بكثير فى أوروبا . ثم فى خلال الثمانينات انخفضت تلك النسبة فى أمريكا وكندا، وارتفعت فى اليابان وظلت مرتفعة جداً فى أوروبا . وفى بداية التسعينات اتجهت تلك المدة الى الزيادة فى كل الدول عدا اليابان . ثم إزدادت تلك المدة فى اليابان فى النصف الثانى من التسعينات ، فى حين أنها أوضحت بعض التحسن فى الدول الأخرى فى المجموعة .

١-٢ تطور معدلات التوظيف والتشغيل فى مجموعة الدول الصناعية السبع

لقد حافظت أمريكا على معدلات نمو التوظيف عندها خلال الفترة ١٩٦٠-١٩٧٣ ، وكذلك ١٩٧٣-١٩٩٠ ، على عكس كل من كندا واليابان اللتين قد تعثرتا فى الفترة الأخيرة ، أما بالنسبة لأوروبا فإن معدل نمو التوظيف المنخفض بها للغاية قد ارتفع قليلاً فى الفترة ١٩٧٣-١٩٩٠ . وبحلول التسعينات ، فإن معدلات التغير السنوية فى التوظيف قد اتجهت للانخفاض فى كل البلاد عدا فرنسا . فلقد أصبح معدل نمو التوظيف فعلياً صفر ، وكذلك انخفض فى إيطاليا ، أما فى فرنسا وإنجلترا فلقد ارتفع التوظيف عن المتوسط الأوروبى الضعيف Low European Averages . وبرغم كون معدل نمو التوظيف فى أمريكا فى الفترة ٩٩-٢٠٠٠ (١,٣%) أقل من ذلك المتحقق فى الفترة السابقة (٢%) إلا أنه يمثل ٤ أمثال معدل النمو فى أوروبا ، واليابان ، كما أنه قد اقترب كثيراً من ذلك المتحقق فى كندا . ويرجع الاختلاف الكبير بين كل من أمريكا وأوروبا الى ما يسمى بماكينة العمل الأمريكية "The great American job machine" والتي يطلق عليها أحياناً بمعجزة التوظيف الأمريكية "USA employment Miracle" وهكذا أصبحت أمريكا مجالاً للحسد من جانب الدول الصناعية وأصبحت بمثابة نموذج يحتذى به .

ان نسبة العمالة أو التوظيف الى السكان The employment-population ratio والتي سنطلق عليها فى البحث معدلات أو نسب التوظيف توضح كيف تنمو الوظائف أو التوظيف فى بلد ما مع زيادة السكان الذين هم فى سن العمل ، ففي أمريكا ينمو التوظيف بمعدل أكبر من معدل نمو السكان الذين هم فى سن العمل ، وكذلك فى كندا . أى أن معدلات التوظيف ترتفع بهما وذلك على عكس الوضع فى اليابان وأوروبا . ويلاحظ أنه فى بداية الفترة ، كانت معدلات التوظيف فى كندا وأمريكا أقل منها فى أوروبا واليابان ، ولكن بحلول نهاية الفترة ، كانت أمريكا تحقق أعلى معدل يليها كندا ، بينما بدأت اليابان فى أول الفترة بأعلى معدل التوظيف لكنه تراجع بعد ذلك ليأتى فى مرتبة أقل من كل من أمريكا وكندا بحلول منتصف الثمانينات ، كما أن معدلات التوظيف فى دول أوروبا الأربع قد انخفضت على مدار الأربعين عاماً وأصبحت الآن أقل من تلك التى تحققها بقية المجموعة ، إلا أن

الانخفاض فى ايطاليا كان أشد بكثير ، أما معدل التوظيف فى المملكة المتحدة فكان أقرب الى أمريكا وكندا منه الى المتوسط الأوروبى .

١-٢-١ نسب التوظيف بالنسبة للذكور والإناث (حسب النوع الاجتماعى)

إن نسب التوظيف بالنسبة للذكور كانت أعلى فى كل من أوروبا واليابان فى الستينات وأقل فى كندا وأمريكا وبحلول عام ٢٠٠٠ ، فإن نسب التوظيف بالنسبة للذكور فى اليابان وأمريكا كانت شبه متساوية أو متعادلة مع نسب الإناث فى حين أن المعدل فى أوروبا انخفض ليصبح الأدنى فى المجموعة . أما فى أمريكا وكندا فإن نسب التوظيف للذكور قد ارتفعت قليلا خلال معظم اعوام الثمانينات والتسعينات فى حين أن تلك الخاصة باليابان وأوروبا استمرت فى الانخفاض .

إن نسب التوظيف بالنسبة للإناث قد ارتفعت فى كل دول المجموعة السبع فيما عدا اليابان ، لكن الارتفاع بالنسبة لمجموعة دول أوروبا يرجع بصورة أساسية الى المكاسب التى حققتها المرأة العاملة الانجليزية ، فنسب التوظيف قد أظهرت ارتفاع طفيف فى بقية دول أوروبا ، وفى ايطاليا لقد انخفضت حتى منتصف الثمانينات ، وذلك قبل أن ترتفع ثانية حتى تصل الى مستويات ١٩٦٠ بحلول عام ٢٠٠٠ ، أما بالنسبة للمرأة اليابانية ، فإن الاتجاه كان اتجاه الانخفاض حتى نهاية السبعينات ، وفى عام ١٩٦٠ كانت الإناث الأمريكيات تحقق نسب توظيف أقل بكثير من الإناث اليابانيات وأقل بقليل من تلك الأوروبية . وبحلول عام ٢٠٠٠ ، حققت المرأة الأمريكية أعلى معدلات توظيف فى المجموعة كلها ، تأتى بعدها مباشرة المرأة فى كندا . ولقد سجلت المرأة الكندية أشد وأعلى ارتفاعات حيث أن نسب توظيفهن قد تضاعف خلال الفترة حتى ٢٠٠٠ .

٢-٢-١ التشغيل القطاعى Sectional Employment

على مدار الـ ٤٠ عاما السابقة ، كانت اتجاهات التشغيل فى القطاعات الاقتصادية الأساسية - الزراعة ، انتاج السلع ، وانتاج الخدمات - مختلفة بعض الشيء داخل البلاد وفيما بينها . إن الأداء المرتفع والمتميز بالنسبة للتشغيل فى كل من أمريكا وكندا يأتى أساسا أو ينبع من زيادة التوظيف فى قطاع الخدمات ، وفى عام ٢٠٠٠ ، فلقد حقق قطاع

الخدمات ما يقرب من حوالى ٥/٣ الى ٣/٤ من اجمالى التوظيف فى البلاد محل الدراسة بينما التوظيف فى انتاج السلع حقق ما يقرب من ٥/١ الى ٣/١ من اجمالى التوظيف ، وأخيراً فلقد حقق التوظيف فى قطاع الزراعة ما يقرب من ٥% أو أقل من اجمالى التوظيف فى كل الدول محل الدراسة .

١-٢-٣ عمالة كل الوقت أو بعض الوقت Full-time and part-time employment

أغلب النمو فى التوظيف الامريكى منذ ١٩٨٣ كان عمالة وقت كامل full-time jobs، فلقد كانت أمريكا هى الدولة الوحيدة من بين المجموعة التى حققت انخفاضاً فى نسبة التوظيف لبعض الوقت part-time فى الفترة ٨٣-٢٠٠٠ .

١-٣ حالة سوق العمل فى الدول الأوروبية خارج مجموعة الدول الأوروبية الأربع

توجد هناك العديد من الدول الأوروبية والتى ليست اعضاء فى المجموعة السابق ذكرها كانت لها تجارب فى سوق العمل مختلفة عن تلك الخاصة بفرنسا وألمانيا وإيطاليا وإنجلترا . إن السويد قد حققت معدل بطالة منخفض للغاية بدرجة كبيرة جداً فى عام ١٩٩٠ ، وحتى فى السنوات التى سبقتها ، فمعدل البطالة لم يتعد أبداً أكثر من ٣,٥% سنوياً، وعلى الرغم من ذلك فلقد قفز ذلك المعدل ليصل الى ٩,٣% فى عام ١٩٩٣ ، واستمر فى الارتفاع ليصل الى ١٠% عام ١٩٩٧ . إن متوسط معدل البطالة فى السويد للفترة ٩٠-٢٠٠٠ (٧,٣%) أقل بحوالى ٢% من المتوسط الخاص بمجموعة الدول الأربع الأوروبية . وتجدر الإشارة الى أنه هناك العديد من الدول الأوروبية الأخرى كانت تحقق معدلات بطالة أقل من تلك التى تحققها تلك المجموعة خلال فترات التسعينات متضمنة النمسا وهولندا والتى حققتا معدل بطالة أقل حتى من ذلك المتوسط الامريكى الذى بلغ ٥,٦% عن تلك الفترة ، وفى المقابل ، نجد اسبانيا بمعدل يصل الى ٢٠% فى بعض أعوام التسعينات قد تخطت المتوسط الأوروبى ، وكذلك نجد أن هولندا قد مثلت استثناءً بالنسبة للنمو البطيء للتشغيل فى الدول الأربع ، فقد زاد التشغيل فى هولندا بنفس المعدلات تقريباً التى حققها الاقتصاد الامريكى فى الفترة ١٩٧٣-٢٠٠٠ إلا أن طبيعة النمو فى الوظائف الهولندية كان ذو طبيعة مختلفة عن ذلك الخاص بالامريكية : فقد تحقق بعض النمو فى مجال العمل لبعض الوقت part-time positions . فى عام ١٩٨٣ (حققت الوظائف لبعض الوقت part-time) حوالى ٧% فقط من اجمالى أو مجموع التوظيف فى هولندا ، وبحلول

عام ٢٠٠٠ ، وصلت تلك النسبة الى ثلث مجموع التوظيف فى هولندا ، وهى الأعلى ما بين دول الاتحاد الأوروبى^٣ .

١-٤ انعكاس الأزمة الآسيوية على البطالة فى كوريا

١-٤-١ نظرة شاملة وعامة على ظروف سوق العمل الكورى واتجاهاته :

قبل حدوث الأزمة الاقتصادية فى كوريا فى نهاية ١٩٧٩ ، كان أداء الاقتصاد الكورى ذو مستوى مرتفع وجيد ، فقد ارتفع متوسط الناتج الاجمالى من ٧٠ دولار فى عام ١٩٥٤ ليصل الى ١٠١٦٣ دولار فى عام ١٩٩٥ ، أما متوسط معدل النمو الحقيقى فقد كان حوالى ٧% للفترة ١٩٩٠-١٩٩٦ إلا أن معدل النمو المرتفع كان مصحوباً بمعدل تضخم مرتفع وصل الى ٩% فى ١٩٩١ . وهكذا ، فإنه فى عام ١٩٩٢ فلقد بدلت الحكومة الكورية الهدف من سياساتها فبعد أن كان ذلك الهدف يتمثل فى تحقيق نمو سريع ، اصبح تحقيق الاستقرار الاقتصادى هو الهدف الأساسى ونتيجة لذلك فقد وصل معدل التضخم الى أقل من ٦% عام ١٩٩٧ واستمر كذلك حتى حدوث الأزمة ، وفى عام ١٩٩٨ حيث وصل معدل نمو الناتج الاجمالى الحقيقى الى اقل من -٥% ووصل التضخم الى أكثر من ٧% .

ولعل أهم المشاكل التى تواجه الاقتصاد الكورى هى ارتفاع التكاليف مع انخفاض الكفاءة حتى فى فترات النمو السريع ، فالأجور المرتفعة والايجار المرتفع والفائدة المرتفعة تعد أهم معوقات النمو المتواصل . وكنتيجة للنمو السريع الذى تحقق خلال ثلاث عقود كان هناك طلباً متزايداً على عنصر العمل بحيث أنه يمكن القول أن كوريا عانت من نقص عنصر العمل وعليه كانت معدلات البطالة حوالى ٢% حتى عام ١٩٩٧ ، ولقد استوعب الطلب على العمل فى كوريا كل العمالة المهاجرة القادمة إليها من مختلف دول جنوب شرق آسيا ، ووصلت الزيادة فى الأجر النقدى الى ١٣% خلال الفترة ١٩٩٠-١٩٩٧ ، ومن المعروف أنه حتى منتصف الثمانينات كانت كوريا تتمتع بميزة انخفاض تكلفة العمل مقارنة بالدول النامية مثل تاوان وهونج كونج وسنغافورة ، إلا ان الارتفاع السريع فى الأجور بدء

³Labor Market Performance, Monthly Review, June 2002, Us labor Market performance in international perspective .

من ١٩٩٧ (١) قد أدى الى ارتفاع تكلفة وحدة العمل ، وهكذا لم تعد العمالة الرخيصة أحد المزايا التي تتمتع بها كوريا في المنافسة الدولية . وحتى تتمكن الشركات الكورية من المنافسة في السوق الدولية ، فلقد لجأت الى محاولة رفع مستوى الانتاجية عن طريق وسائل مختلفة مثل محاولة تنمية المهارات ورفع كفاءة المنشأة والتحول الى المنتجات ذات القيمة المضافة المرتفعة وهكذا ظهرت الحاجة الى ضرورة اعادة هيكلة سوق العمل ؛ .

لقد دفعت الأزمة التي واجهها الاقتصاد الكوري عام ١٩٩٧ الى طلب مساعدة صندوق النقد الدولي وذلك لتوفير التمويل الطارئ . وفي مقابل ذلك فلقد اشترط الصندوق مجموعة من الاصلاحات أو التعديلات الهيكلية والتي تتضمن اعادة هيكلة المؤسسات المالية، بالاضافة الى تعديلات واصلاحات في سوق العمل لزيادة مرونته وحماية عاطلين . . ولقد أدت تلك الأزمة المصحوبة بمجموعة من الإصلاحات الهيكلية وبرامج الاستقرار أو التثبيت على المستوى الكلى للاقتصاد إلى تقييد constrict الأنشطة الاقتصادية بصورة كبيرة ، ولقد وصل معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي الى - ٥,٨% والتضخم الى ٧,٥% ، وفي نفس الوقت لقد عجلت الأزمة بعملية اعادة هيكلة سوق العمل التي تحتم ضرورة توافر المرونة في سوق العمل . فمنذ سبتمبر ١٩٩٧ حتى سبتمبر ١٩٩٨ ، انخفض عدد العمال الدائمين بحوالى ١٠٠ ألف وانخفضت الأجور ، وارتفع معدل البطالة ليصل الى ٨,٤% أى ما يقدر بـ ١,٧ مليون عامل ، كما تشير الاحصاءات الى أن ٩ من كل ١٠ عاطلين هم عمال تم تسريحهم displaced workers مما يدل على مدى صعوبة التعديلات الهيكلية التي اتبعت ، وبالنسبة للفترة من يناير ١٩٩٨ حتى اغسطس ١٩٩٨ ، فإن المتوسط الشهري للعمال الذين تم توظيفهم كان ٨٤٠ ألف ، أما المتوسط الشهري للذين فقدوا وظائفهم كان ٧٦٦ ألف ، وبالرغم من ذلك فلقد ارتفع معدل البطالة بصورة أساسية وذلك بسبب الأعداد المتزايدة للوافدين الجدد على سوق العمل ، كما استمرت نسب العمال الدائمين فى الانخفاض بينما ارتفعت تلك الخاصة بالعمالة المؤقتة واليومية وكذلك انخفضت الأجور الحقيقية ، كل ذلك يدل على ارتفاع المرونة في سوق العمل الكورى .

وكنتيجة للجهود المؤلمة فى مجال الاصلاح الاقتصادى لمدة عام كامل ونصف عام ، فلقد أخذ الاقتصاد الكورى فى الخروج سريعا من حالة الكساد العميق ، ولقد ارتفع متوسط

⁴Woo Hyun Cho, The ASIAN Crisis and addressing unemployment in KOREA, Manila Social Forum 1999.

الناتج الاجمالي وانخفض معدل التخضم ومع ذلك فقد استمرت معدلات البطالة مرتفعة (٨,٤%) فى الربع الأول من عام ١٩٩٩ ثم بدأت بعد ذلك فى الانخفاض فى ابريل حتى وصلت الى ٥,٧% فى أغسطس ١٩٩٩ .

١-٤-١ الأزمة الاقتصادية وبرامج سياسات البطالة

The economic crisis and unemployment policy programs

بعد الأزمة المالية التى ضربت الاقتصاد الكورى ، فلقد لجأت الحكومة الكورية لوضع إطار جديد من الاجراءات لمعالجة مشكلة البطالة والحد من معدل البطالة المتنامى وذلك فى مارس ١٩٩٨ ، ولقد صنف الاطار الجديد تلك الاجراءات الى
Job keeping, job creation placement and training, and protection

: social

١- اجراءات للحفاظ على الوظيفة **job keeping** : فهى محاولة لتخفيض معدلات البطالة عن طريق حماية الشركات الهادفة للربح من الانهيار ودعم الشركات التى تحاول جاهدة الابقاء على العمالة التى لديها (ويتم ذلك عن طريق تقديم الدعم أو التمويل المادى أو عن طريق نظام تأمين العمالة **Employment Insurance (EIS)** .
• **System**

٢- اجراءات لخلق فرص العمل **job creation** : فيهدف الى خلق فرص عمل جديدة بعيداً عن مشروعات الاستثمارات العامة ومشروعات الأعمال العامة ومساعدة قيام شركات جديدة وكانت لسياسة خلق الوظائف الأولوية بين السياسات .

٣- اجراءات خاصة ببرامج التدريب المهنى **job placement and vocational training prog.**: فيحاول تنمية المهارات لدى العاطلين وتوسيع شبكات توفيق **matching** الوظائف وذلك لاعادة التوظيف .

٤- اجراءات خاصة ببرامج الحماية الاجتماعية **social protection pro.** : فيهدف الى تقديم الدعم المالى والحماية الاجتماعية للعاطلين الذين تدوم فترة بطالتهم طويلا وذلك بتأمين تكاليف الحياة الأساسية والعناية الصحية والتعليم .

وهكذا تحول اهتمام الحكومة من محاولة مساعدة العاطلين ودعمهم الى محاولة خلق فرص عمل جديدة ، ويتم تحفيز عملية خلق فرص العمل عن طريق دعم الشركات ذات الحجم الصغير والمتوسط والشركات الجديدة . كما يتم الاهتمام ببرامج التدريب ، ولكى تنفذ الحكومة تلك البرامج والسياسات ، فلقد رصدت الحكومة مبالغ طائلة لهذا الشأن . فأنفقت

الدولة ١٠ ترليون (won) (٢) منها ٧.٧ ترليون فى اجراءات خاصة بسياسة البطالة فى ١٩٩٩ وميزانية اضافية لانفاق ٦,٤ ترليون لخلق الوظائف ، ١٠٣ بليون لمشروعات عامة ، و ١٦ ترليون أى ٤% من الناتج القومى الاجمالى وذلك بصفة عامة لتمويل سياسات مكافحة البطالة فى عام ١٩٩٩ .

٥- نظام تأمين العاملين (EIS) Employment Insurance System : لقد تم استحداث ذلك النظام لهدفين أساسيين : الأول لمساعدة العاطلين عن طريق تقديم اعانات البطالة والأخر لتحقيق الاستقرار فى العمل وتحسين كفاءة العمال .

- هيكـل نظام تأمين العاملين

يتكون ذلك النظام من ثلاث مكونات اساسية :-

- ١- استقرار العمل Employment Stabilization Scheme
- ٢- برنامج تنمية مهارات العمالة job skill development prog.
- ٣- اعانات البطالة Unemployment benefits

حيث يهدف استقرار العمل الى الحول دون وقوع البطالة الناتجة عن فصل أو طرد العمال بكميات كبيرة ومحاولة تشجيع إعادة التوظيف عند حدوث تغيرات مفاجئة فى هيكل الصناعة أو التكنولوجيا . بينما تهدف برامج تنمية مهارات العمال الى تنمية وزيادة تلك المهارات . فى حيث تهدف اعانات البطالة الى تحقيق المزيد من الاستقرار فى ظروف المعيشة وتشجيع إعادة التوظيف بمنح العلاوات والحوافز ، فإن اعانات البطالة تتكون من المخصصات التى تمنح للبحث عن العمل job seeking allowance أو التى تمنح للتوظيف employment promotion allowance إلا أنه بالنسبة للأفراد العاطلين الذين لا يعملون اختياريًا أى برغبتهم بدون سبب وجيه ، فإن هؤلاء لا يتم امدادهم بتلك الاعانات ، وعلى الراغب الحصول على تلك الاعانات أن يكون مسجل كباحث عن العمل فى مكاتب العمل المحلية وأن يكون على استعداد للعمل وقادر عليه ويبحث عنه بصورة جديّة، ومع حدوث الأزمة فى نهاية ١٩٩٧ ، فإن المدفوعات الموجهة لتلك الاعانات قد تزايدت بصورة واضحة ، ولكنها بدأت حديثًا فى الانخفاض ولكن ببطء . وفى يونيو ١٩٩٩ ، وصلت نسبة الحاصلين على تلك الاعانات من اجمالى عدد العاطلين الى ١٢,٦% وهى نسبة ما تزال منخفضة إذا ما قورنت بتلك المتحققة فى الدول المتقدمة ، وتسعى الحكومة الى أن تصل الى نسبة ٢٠% بحلول عام ٢٠٠٢ ، الاتفاق على اعانات البطالة .

(*) استقرار العمل : Employment Stabilization Scheme ، ويتكون من جزئين أساسيين : مساعدة من أجل تنظيم وضبط العمل aid for employment adjustment ومساعدة كمكافأة مقابل توظيف العمالة aid for employment promotion .

(*) برنامج تنمية مهارات العمل : Job Skill Development Program

ذلك البرنامج ما هو إلا برنامج يحاول تشجيع وتحفيز العمال وكذلك أصحاب العمال على المشاركة فى برنامج التدريبات المهنية والتعليم من خلال دعم مالى لتلك البرامج التدريبية والتعليمية . هذا بالإضافة الى أنه يوفر الفرصة لتلقى التعليم والتدريب الى الداخلين الجدد لسوق العمل وللعاطلين وذلك لتحسين مهارات قوة العمل . وينقسم ذلك البرنامج إلى ثلاث برامج جزئية أخرى :-

- ١- مساعدة أصحاب العمل : وذلك لتشجيعهم لتدريب العمال لديهم وذلك بتقديم الدعم اللازم لتكاليف التدريب .
- ٢- مساعدة العمال أنفسهم : وهو دعم مباشر للعمال المشاركين فى برامج التدريب .
- ٣- مساعدة لتدريب العاطلين : توفر فرص تدريب مجانية وإعانات للتدريب .

ومن الملاحظ أن المشاركة فى ذلك البرنامج تزايد كل عام عن الآخر ، ففي عام ١٩٩٧ وصل عدد العمال المشاركين فيه ٢٠٠ ألف ثم تضاعف ذلك الرقم فى ١٩٩٨ ليصل إلى ٤١٣ ألف .

١-٥ سوق العمل الإفريقى فى ظل العولمة

يهدف هذا الجزء الى التحليل التفصيلى لأحدث الاحصاءات عن أداء سوق العمل والتشغيل أيضا للفترة ١٩٩٥-١٩٩٩ ، وسوف نعرض نظرة عامة وشاملة على التوظيف والبطالة بالتركيز على الفئات أو المجموعات السكانية المختلفة .

١-٥-١ الاتجاهات القومية للتشغيل والبطالة :

توضح البيانات أنه خلال الفترة ١٩٩٥ الى ١٩٩٩ فإن التشغيل قد زاد بحوالى ٩٢٩٠٠٠ عامل ، بما يعادل زيادة قدرها ٩,٧% على مدار الخمس سنوات ، وعليه فإنه من الملاحظة الأولى يتضح أن مقولة أن البطالة ككل تتزايد فى الاقتصاد الجنوب افريقى هي مقولة خاطئة حيث أن الاقتصاد بصورة عامة كان يخلق الوظائف ، إلا أن مقارنة هذه

الزيادة بعدد الداخلين الجدد الى سوق العمل (حوالى ٢ مليون فرد) ، وتبعاً للمقاييس الدولية فإنه إذا ما تم قياس معدلات البطالة فسنجد انها ارتفعت من ٢٨,٩% عام ١٩٩٥ الى ٣٥,٩% عام ١٩٩٩ .

وبالنسبة للتشغيل والبطالة تبعا للنوع : ذكور أم إناث ، ففي حين أن معدل نمو التوظيف بالنسبة للإناث وصل الى ١٥% نجد أن ذلك الخاص بالذكور وصل الى ٦% فقط ، لكن خلق التوظيف وفرص العمل بالنسبة للإناث لم يكن مرتفع بالقدر الذى يستوعب كل اعداد الإناث الباحثات عن فرص العمل . وهكذا فإنه بين ١٩٩٥ - ١٩٩٩ لقد ارتفع معدل البطالة الخاص بهن بمقدار ٥,٧% ليصل المعدل الى ٤٣% فى عام ١٩٩٩ ، فى حين أن المعدل الخاص بالذكور وصل الى ٢٩,٧% فقط مما يدل على انهم فى وضع نسبى أفضل . نجد أن أكبر أو أعلى زيادة فى التوظيف والتشغيل كانت من نصيب قطاع الخدمات المالية والأعمال حيث زاد التشغيل بنسبة ٦٠% خلال فترة الخمس سنوات محل الدراسة ثم يليه قطاع التشييد (بنسبة زيادة قدرها ٢٧%) ثم قطاع التجارة الداخلية (بنسبة زيادة قدرها ٢٣%) ويتفق ذلك مع الاتجاهات العالمية فى النمو السريع لقطاع الخدمات ، متضمنا أيضا صناعات التشييد والبناء حيث يعد أحد مكوناتها الخدمات . واجمالاً فإنه فى الفترة ٩٥-١٩٩٩ كان هناك تحسناً فى التوظيف إلا أن مكاسب نمو التشغيل أو التوظيف لم توزع بالتساوى بين مختلف القطاعات والوظائف . كما يتضح أن العمال فى أعلى السلم الوظيفى هم top-end workers الذين قد كسبوا من تلك التحولات فى التشغيل مع بعض الاستثناءات لبعض القطاعات .

٦-١ وضع القوى العاملة والبطالة فى الدول العربية

يقدر حجم القوى العاملة فى الدول العربية فى عام ٢٠٠٠ بنحو ٩٢ مليون عامل ، ويقدر معدل نموها السنوى بنحو ٣% بالنسبة للدول العربية ككل . ويتجاوز معدل نمو العمالة ٤% سنوياً فى الأردن ، والجزائر ، وسوريا ويقل عن ٢% فى قطر والإمارات . ويلاحظ تباين التوزيع القطاعى للعمالة فيما بين الدول العربية ، إذ تتعدى نسبة القوى العاملة فى قطاع الخدمات ٧٠% فى الأردن والإمارات والسعودية وقطر ومصر ، ويشغل أكثر من ٧٠% من القوى العاملة فى الزراعة فى الصومال ، وقد بلغ معدل القوى العاملة فى الزراعة فى الدول العربية فى عام ١٩٩٩ نحو ٣٥,٤% من اجمالى القوى العاملة ، وبلغ معدل القوى العاملة فى الصناعة والخدمات ٢١,٠% ، و ٤٣,٦% على التوالى ،

من جانب آخر ، تقدر مساهمة المرأة العربية فى القوى العاملة بنحو ٢٧ %، وهى نسبة منخفضة بالمقارنة مع نسبة مساهمة المرأة فى الدول النامية والصناعية البالغة ٤١ و ٤٤ % على الترتيب . ويلاحظ أن أعلى معدلات النشاط الاقتصادى للمرأة ، مع أدنى معدلات التفاوت بين الجنسين تظهر فى الدول ذات الدخل المنخفض التى لديها قاعدة زراعية عريضة ، إذ يتدنى فى هذه الدول مستوى تعليم الإناث ، ويعمل معظمهن فى القطاع الزراعى، وغالبا ما تكون دخولهن غير منتظمة وغير مستدامة ، وسجلت موريتانيا أعلى معدل مشاركة للمرأة فى القوى العاملة وذلك بنحو ٤٤ % ، يليها المغرب بنحو ٣٥ %، ثم مصر والكويت ولبنان والسودان وتونس بنحو ٣٠ % ، وسجلت الامارات والسعودية وعمان أدنى معدل لمشاركة المرأة تراوح ما بين ١٤,١ % ، و ١٥,٧ % .

١-٦-١ البطالة فى الدول العربية

إن مشكلة البطالة فى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أصبحت من التحديات الواجب التصدى لها فطبقا لتقارير منظمة العمل الدولية فإن معدلات البطالة خلال التسعينات قدرت بنحو ٢٩% فى الجزائر ، و ٩% فى لبنان ، و ٢٢% فى مراكش ، و ٨% فى مصر ، ويرجع ذلك فى الأساس الى زيادة معدل المواليد من ناحية وتناقص معدلات التوظيف الحكومى من ناحية أخرى ، ويقدر التقرير الاقتصادى العربى الموحد الصادر من جامعة الدول العربية فى سبتمبر ٢٠٠١ معدل البطالة فى الدول العربية بنحو ٢٠% من اجمالى القوى العربية العاملة ، أى ما يعادل ١٩ مليون فرداً ، وتتباين معدلات البطالة فيما بين الدول العربية بشكل كبير ، فقد بلغ معدل البطالة فى موريتانيا ٢٩% للذكور و ٤٢% للإناث ، وفى السودان ١٢% للذكور ، و ٢٤% للإناث ، وفى المغرب ١٥% للذكور ، و ٢٢% للإناث ، وفى تونس ١٤% للذكور ، و ٢٣% للإناث ، وفى البحرين ١٢% للذكور ، و ٢٥% للإناث ، ومن الملاحظ أن معدلات البطالة بين الاناث تصل الى ضعف المعدلات بين الذكور فى عدد من الدول العربية . ومن الجدير بالذكر أن البطالة آخذة بالتزايد بشكل مضطرب بين الشباب المؤهلين الداخلين الجدد لسوق العمل ، كما أن معدلات البطالة لهذه الفئة آخذة فى الارتفاع فى السنوات الأخيرة فى بعض الدول الخليجية حيث تمثل نسبة العاطلين من الشباب، على سبيل المثال نحو ٥٧% من اجمالى العاطلين فى البحرين ، كذلك فإن نسبة هذه الفئة لا تزال مرتفعة بين العاطلين فى مصر والأردن وسوريا وفلسطين حيث تبلغ ٦٠ % ، وتبلغ نحو ٤٠% فى الجزائر وتونس .

٠ التقرير العربى الموحد ، جامعة الدول العربية ، سبتمبر ٢٠٠١

وتتوزع القوى العاملة العربية على القطاعات المختلفة بحيث يستوعب القطاع الزراعي العربي الموحد حوالي ٢٧,٤ مليون فرد من القوى العاملة أى ما يعادل نحو ٣٠,٦% من مجموع القوى العاملة الكلية لعام ١٩٩٩ . ويعتبر الصومال والسودان وموريتانيا واليمن وعمان والمغرب من أعلى الدول العربية فى نسبة القوى العاملة الزراعية ، حيث بلغت فى عام ١٩٩٩ فى الصومال حوالي ٧٢% ، وفى السودان حوالي ٦٢% ، وفى كل من موريتانيا واليمن ٥٣% ، وفى عمان حوالي ٤٠% ، وفى المغرب حوالي ٣٧% تليها باقى الدول العربية التى تعتمد بصفة أساسية على الزراعة مثل مصر التى بلغت نسبة العمالة الزراعية فيها حوالي ٣٠% ، وسوريا حوالي ٢٨% ، وتونس والجزائر حوالي ٢٥% . كما بلغت هذه النسبة فى الأردن حوالي ١٢% ، وحوالى ١١% فى كل من السعودية والعراق ، وبنسب أقل تراوحت ما بين ٦% ، و ١% فى كل من لبنان وليبيا والامارات وقطر والكويت والبحرين .

تقدر العمالة فى قطاع الصناعة عام ٢٠٠٠ بنحو ١٦,٣ مليون عامل فى كافة النشاطات الصناعية ، مقارنة مع ١٦,٠ مليون عامل عام ١٩٩٩ ، مما يعنى تواضع معدل نمو العمالة الصناعية بشكل عام ، وهى ظاهرة تكررت خلال السنوات الماضية ، كما لم تزد العمالة الصناعية فى بعض الدول العربية طيلة سنوات عديدة ويعزى ذلك الى الاهتمام باقامة الصناعات ذات الكثافة الرأسمالية ، بدلا من الكثافة العمالية ، وتراجع توسع القطاع العام وانخفاض مستوى التوظيف فيه دون أن يقابل ذلك توسع ملائم فى الاستثمارات والمشاريع الصناعية الخاصة ، وتجدر الإشارة الى أن حجم العمالة فى بعض الدول العربية المصدرة للنفط تخرج عن إطار هذه القاعدة ، إذ تنمو فيها العمالة نتيجة لزيادة إيراداتها النفطية واستثمار جزء منها فى تطوير القطاع الصناعى ، وفى قطاع الانشاءات ، الأمر الذى يؤدي بدوره الى زيادة العمالة فى صناعة مواد البناء .

أهم النتائج والتوصيات

يتضح من العرض السابق للفصل الأول من الدراسة اختلاف تطور ظاهرة البطالة والتوظيف في كل دولة من الدول محل الدراسة .

فبالنسبة لمتوسط معدلات البطالة مثلا للفترة ١٩٦٠ - ٢٠٠٠ نجده يختلف اختلافا كبيرا بين الدول ففي حين وصل ذلك المعدل الى ٦,١% في أوروبا و ٧,٣% في كندا نجده قد استقر عند ٢,٢% في اليابان . هذا بالنسبة للمتوسط الخاص بالفترة ، أما في حالة تتبع مسار تطور ظاهرة البطالة على مدار تلك الأربعين سنة سنجد انه قد استمر في التزايد في أوروبا ليصل الى ٩,٤% للفترة ١٩٩٠ - ٢٠٠٠ مقارنة بـ ٢,٦% للفترة ٦٠ - ١٩٧٣ ، هذا في حيث انه قد انخفض في الولايات المتحدة ليصل الى ٥,٦% في الفترة ١٩٩٠ - ٢٠٠٠ .

ولعله من الجدير بالذكر القول بأن الاختلاف بين الدول محل الدراسة لم يقتصر فقط على متوسط معدل البطالة المتحقق في تلك الدول وتطوره عبر السنين وإنما قد امتدت تلك الاختلافات لتشمل المعدلات الخاصة بكل من الشباب والبالغين ، وكذلك الإناث والذكور وأيضا طول مدة البطالة ، هذا بالإضافة الى اختلاف تلك المعدلات على مستوى قطاعات الاقتصاد.

وفي النهاية فإنه تجدر الإشارة الى الاطار الجديد الذي وضعته كوريا لعلاج مشكلة البطالة - وذلك بعد الأزمة الاقتصادية التي قد اطاحت باقتصادها - والذي يمثل في حد ذاته برنامج متكامل لعلاج المشكلة حيث ارتكز على عدة محاور كان من أهمها اجراءات متعلقة بالحفاظ على الوظيفة وأخرى لخلق فرص العمل وغيرها تهتم ببرامج التدريب المهني واخيرا اجراءات خاصة ببرامج الحماية الاجتماعية .

وهكذا فإنه يمكن للدول التي تعاني من مشكلات البطالة - وعلى رأسها مصر - الاسترشاد بتلك التجربة الكورية لعلاج المشكلة وبخاصة بعد ان اثبتت تلك التجربة قدرتها على تخفيض معدلات البطالة في كوريا بعد حدوث الأزمة .

الفصل الثانى

البطالة فى مصر

- مقدمة :

تعد مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تواجه المجتمع المصري ، حيث أخذت هذه المشكلة تتصاعد بصورة كبيرة منذ منتصف السبعينيات وحتى الآن، وإن تفاوتت معدلاتها من فترة لأخرى تبعاً لظروف وأوضاع الاقتصاد المصري. ولكن نقاقم هذه الظاهرة بوضوح يبعث على القلق ويدفع لسرعة بحث أسبابها ومعالجتها.

وقد أدت السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تبنتها الدولة في فترة الستينيات إلى تشغيل نسبة كبيرة من قوة العمل المتاحة(*) . وفي فترة السبعينيات كان هناك حالة من الانتعاش والبرواج الاقتصادي في بداية تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي، وارتفاع الأسعار العالمية للبترول، وزيادة تحويلات العاملين بالخارج وغيرها من العوامل الخارجية الأخرى التي ساهمت في امتصاص فائض قوة العمل. ولكن مع انخفاض أسعار البترول منذ منتصف الثمانينيات وإتباع الحكومة لسياسات جديدة هدفها كبح جماح التضخم وتخفيض العجز في الموازنة العامة للدولة بدأت ترتفع معدلات البطالة منذ ذلك الوقت وحتى الآن(**).

وتهدف هذه الدراسة التعرف على المفاهيم الرئيسية الخاصة بالبطالة وأسلوب القياس، وتحديد خصائص سوق العمل المصري، مظاهر الخلل وانعكاسها على البطالة ، وصولاً إلى قياس هذه ظاهرة على المستوى القومي والإقليمي (المحافظات) وتبعاً لفئات السن والنوع، والمستوى التعليمي، وتوزيعها ما بين الريف والحضر، والتعرف على العلاقات الترابطية بين البطالة والتعليم

(*) لقد تبنت الدولة مجموعة من السياسات، من أهمها سياسة التصنيع وسياسة تعيين الحريجين في القطاع الحكومي التي بدأ تطبيقها بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ - لمزيد من التفاصيل انظر: بنت هان سن وسمير رضوان، العمل والعدل الاجتماعي في اقتصاد متغير: مصر في الثمانينات ، دراسة في سوق العمل، دار المستقبل العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٨٣، ص ٧.

(**) بدأ تطبيق سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي (سياسات الإصلاح الاقتصادي) بعد الاتفاق مع صندوق النقد الدولي والبنك الدولي في مايو ١٩٩١، مع الاستمرار في تنفيذ الخطة الخمسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، حتى تم الوصول إلى تنفيذ الخطة الخمسية الخامسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٠٢-٢٠٠٧) في الوقت الحالي. وما لا شك فيه أن تطبيق هذه السياسات قد أسهم بصورة واضحة في عولة عمليات إعادة هيكلة الإنتاج، وتشديد أشكال وعلاقات الإنتاج غير المتناغمة معها، وتسريع إدماج اقتصادياتها في المنظومة الرأسمالية العالمية الجديدة، والانخراط في أليائها، والحيلولة دون أى دور اشتراكي تنموي، من أجل توفير المناخ اللازم لتطبيق هذه السياسات، وتقليل الأدوار النشطة بما من قبل الشركات متعددة الجنسيات؛ وذلك لإطلاق الحرية كاملة لرأس المال المحلي والأجنبي في الاستثمار والنشاط التجاري. وهو ما أدى تقليص حجم السوق الداخلية، وتراجع النشاط الاقتصادي، مع تركيز الثروة في أيدي عدد محدود من كبار الرأسماليين، وانخفاض دعم الدولة للسلع الغذائية الرئيسة؛ الأمر الذي أدى إلى تدنى الطلب والاستهلاك، واستفحال معدلات البطالة، وتسريع أعداد غفيرة من العمال والموظفين العموميين - لمزيد من التفاصيل انظر: نيفين كمال حامد، تطور السياسات الاقتصادية خلال الفترة (١٩٧٥-١٩٩٢) ودورها في معالجة مشكلة البطالة في الاقتصاد المصري مع التركيز على سياسات التكيف (التحرير الاقتصادي)، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة ببور سعيد، جامعة قناة السويس، ١٩٩٩، ص: س .

والناتج المحلي الإجمالي على المستوى المحلي (أقسام المحافظات) بهدف تحديد التوجهات اللازمة للتعامل مع هذه القضية من منظور قومي إقليمي .

٢-١ البطالة في مصر (المفهوم وأسلوب القياس وأهم الخصائص) :

تتعدد المفاهيم الخاصة بالبطالة، وهي تعبير عن قصور في تحقيق الغايات من العمل في المجتمع، وحيث الغايات من العمل متعددة، تتعدد مفاهيم البطالة. ونحاول في هذا الإطار مناقشة المفاهيم المختلفة للبطالة، خاصة من منظور التنمية البشرية، وأسلوب القياس المتبع، والمشاكل المتعلقة بالبيانات، وصولاً إلى تحديد مظاهر الخلل في سوق العمل المصري، وانعكاسها على البطالة.

١/١/٢ البطالة بين المفهوم وأسلوب القياس :

يشكل التعريف الدولي للبطالة الأساس الذي تتبناه منظمة العمل الدولية، وتتباه معظم دول العالم ، حيث يحدد مفهوم البطالة بأنه ذلك الجزء من قوة العمل الذي يبحث عن العمل ويرغب فيه، بل ويبحث عنه عند مستويات الأجور السائدة ولا يجدونه ، ويمكن أن يكون هؤلاء المتعطلون قد سبق لهم العمل أو داخلين جدد لسوق العمل، ويعنى ذلك اختلال التوازن ما بين العرض والطلب في سوق العمل .

وقد أضاف مسح قوة العمل بالعينة بداية من عام ١٩٨٨ وحتى الآن، تعديلات في تعريف البطالة، بهدف الوصول إلى أسلوب قياس أكثر دقة ويتناسب مع واقع المجتمع المصري، حيث عرف البطالة على أساس عدم وجود العمل للأفراد الذين يقدرّون على العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه ولكنهم لا يجدونه خلال أسبوع البحث . ويعتبر هذا التعريف أن الفرد متعطلاً خلال أسبوع البحث حتى ولو تعاقد على عمل وحدد لتسلمه تاريخ لاحق لأسبوع البحث . ويدخل ضمن فئة المتعطلين الموقوف عن العمل ولا يجده ولا يتقاضى أجراً أثناء أسبوع البحث .

والمفهوم السابق للبطالة يعنى أن هناك قصوراً في قياس معدلات البطالة، خاصة بين الإناث، لأنه يقصر مفهوم المتعطّل على البطالة الإجبارية (الصريحة أى ذلك الجزء من قوة العمل الذي يرغب في العمل ويبحث عنه ولا يجده عند مستويات الأجور السائدة). إلا أن هناك مفاهيم أخرى للبطالة، تشمل البطالة المستترة (وهي تعتبر الفرد متعطلاً مادام يرغب في العمل دون اتخاذ إجراء معيناً للبحث عنه)، أيضاً هناك البطالة المحتملة (تشمل الأفراد الراغبين في العمل عند توافر ظروف عمل مناسبة و بأجر مناسب) . ويوجد أيضاً أنواع أخرى من البطالة ، بعضها

ينشأ عن حالة الركود في النشاط الاقتصادي وتسمى البطالة الدورية(*) . وهناك أيضا البطالة التي نتجت عن حدوث تغيرات هيكلية في الاقتصاد القومي تؤدي إلى عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه، ويسمى البطالة الهيكلية. و يبرز حاليا نوع آخر من البطالة يسمى البطالة الاحتكاكية، تنشأ عن اضطراب بعض الأفراد للانتقال من عمل لآخر، مما يضطرهم إلى البقاء متعطلين خلال فترة الانتظار قبل شغل العمل الجديد(**). كذلك تبرز البطالة الموسمية التي تحدث في بعض الأنشطة بسبب التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي، ويظهر هذا النوع من البطالة بصورة واضحة في قطاع الزراعة . تدخل كل الأنواع السابقة للبطالة في عداد البطالة الظاهرة أو السافرة، بخلاف البطالة المقنعة التي يزيد فيها حجم العمالة عن حاجة العمل الفعلية مما يؤدي إلى تدنى الإنتاجية الحدية للعمل، وعرقلة سير العمل(***)

(*) ساهمت حالة الكساد في المجتمع المصري، في الآونة الأخيرة إلى هبوط للمشتريات من السلع الاستهلاكية وزيادة المخزون منها، ومن ثم انخفاض إنتاجها ، وانعكس ذلك بالسلب في مجال الإنفاق الاستثماري والدخل القومي، وقد أدى ذلك إلى انخفاض الطلب على العمالة، في شكل خفض ساعات العمل والحوافز وبعض الزايا الأخرى التي كان يتمتع بها العامل في البداية، ثم تسريح العمال في نهاية المطاف .

(**) قد يرجع السبب الرئيسي لهذا النوع من البطالة إلى نقص المعلومات عن سوق العمل سواء بالنسبة لأصحاب الأعمال أو طالبي العمل، مما يصعب من تحديد رجال الأعمال لمؤهلات ومهارات العمل التي يحتاجونها، وكذلك يصعب على العمال التوصل إلى فرص العمل المتاحة في سوق العمل وملائمة لمؤهلاتهم ومهاراتهم . وكلما ارتفعت تكلفة البحث عن العمل كلما انخفض هذا النوع من البطالة، والعكس صحيح، وهذه التكلفة التي تقاس بالدخل المفقود نتيجة للتعطيل وتكاليف الانتقال والمقابلات والنشر في الصحف.

(***) توجد أنواع أخرى من البطالة لا تدخل في إحصائيات البطالة الرسمية، ولو تم قياسها وإضافتها لإحصائيات البطالة الرسمية لارتفعت معدلات البطالة عن المعلن عنها كثيرا. وتشمل البطالة الجزئية أو عمالة ذات التشغيل الناقص ، وهي التي تعمل بعض الوقت بدون رغبتها في هذا، وحادة في البحث عن عمل طوال الوقت، ولكن لا تجده. و البطالة المخفية (البائسة)، وهي تعني بالمعطلين الذين يرغبون في العمل، ولكنهم بأسوا من البحث عنه.

تقتصر مصادر البيانات المتاحة على تعداد السكان الذى يجرى مرة كل عشر سنوات، بالإضافة إلى مسح قوة العمل بالعينة . وبالمقارنة بالتعداد، يتسم مسح قوة العمل بالعينة بعدة ميزات، الأولى أنه يجرى على دورية أقصر كثيراً من التعداد - مرة كل سنة منذ عام ١٩٥٧ وكان يجرى لعدة سنوات مرة كل ثلاثة شهور، كما يجب عند الرغبة فى متابعة ظاهرة مهمة تتغير بسرعة. والميزة الثانية هى تخصص المسح فى أمور التشغيل والبطالة، مما يعنى توافر بعض الخصائص التفصيلية التى لا يتطرق إليها التعداد - مثل مدة التعطل. أما الميزة الثالثة للمسح، فتتمثل فى أن مسح العينة يمكن أن ينتج عنها بيانات أدق من عمليات الحصر الشامل . وتقتصر قاعدة البيانات الرسمية المتاحة لنا الآن لتقييم موقف البطالة فى مصر على نتائج تعداد السكان وبقياس مسح قوة العمل بالعينة. وعلى الرغم من قيمته، فإن مسح قوة العمل بالعينة يعانى من بعض القصور، خاصة فيما يتعلق بحجم مساهمة النساء والأطفال وكبار السن فى النشاط الاقتصادى، ويقل من تقدير مستوى البطالة السافرة (بسبب استبعاد ما يسمى البطالة اليايسة من البطالة) .

كما يعانى التعداد من النقائص نفسها المذكورة أعلاه. بمعنى أنه يتوقع أيضاً أن يقلل التعداد من مستوى البطالة السافرة، بالإضافة أن تعداد ١٩٩٦ يعانى من مستوى أعلى من قلة الكفاءة، ومن ثم، أخطاء القياس، بالمقارنة بمسح صغير الحجم نسبياً، كذلك يلاحظ من النتائج "الأولية" لتعداد ١٩٩٦ أنها صدرت دون أن تتضمن أية بيانات عن البطالة، الأمر الذى تم تصحيحه فى النتائج "النهائية" بنشر جداول عن الحالة العملية للأفراد البالغين من العمر ١٥ عاماً فأكثر دون سبب واضح. بالإضافة إلى ماسبق، أقتصر قياس المشاركة فى النشاط الاقتصادى والبطالة على الأفراد البالغين من العمر خمسة عشر عاماً فأكثر (حتى تعداد ١٩٨٦، كان الحد الأدنى لسن العمل ست سنوات (يلاحظ أن رفع الحد الأدنى لسن العمل إلى رفع معدل البطالة السافرة)، وبالرغم من تعارض ذلك مع التوصيات الدولية، وواقع سوق العمل المصرى.

إلا أنه، بفرض تساوى مستوى الكفاءة، فإن التعداد يتوقع أن يؤدى، لسبب فنى (الفترة المرجعية للتعداد أقصر)، لمعدل بطالة أعلى من مسح قوة العمل بالعينة، ويظهر هذا الفارق فى شكل (١) (٦). وقد أشارت بعض الدراسات أن تصحيح آثار هذه العيوب يؤدى لزيادة معدل البطالة بما يوازى ٢-٤ نقطة مئوية فى مطلع التسعينيات (١).

ووفقاً لبيانات تعداد ١٩٩٦: انخفضت البطالة (السافرة)، بغير سبب واضح!

وفى حدود البيانات الرسمية المتاحة ، يتعين أن تقتصر دراسة البطالة فى مصر على النتائج "النهائية" للتعداد، والتقديرات التى تصدر عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء. وقد أتضح من دراسة البيانات المتاحة انخفاض معدلات البطالة السافرة قد بدرجة خلال الفترة (١٩٨٦ - ٢٠٠١) من نحو ١٢% إلى أقل من ٩% ، وذلك على الرغم من ارتفاع عدد المتعطلين خلال نفس الفترة (من ١,٥٧ مليون إلى ١,٧٧ مليون) (*) .

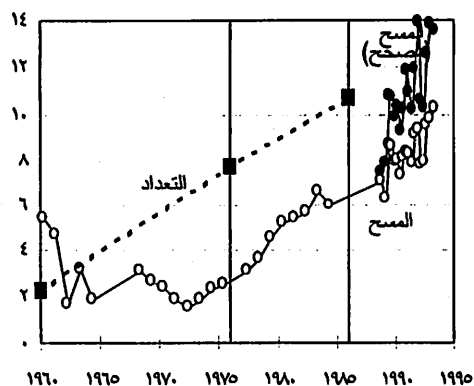
وبعد .. يتبين من دراسة وتحليل مستوى البيانات الخاصة بالحالة العملية (خاصة فى الجزئية المتعلقة بالبطالة السافرة) أنها تتسم بالضعف، والقصور، الأمر الذى يؤدى إلى عدم إظهار الحجم الحقيقى لظاهرة البطالة فى المجتمع المصرى، وإذا أضفنا إلى ذلك قصور البيانات المتعلقة بمستوى الدخل والإنتاجية ، لتبين لنا أنه من الصعوبة وضع أولويات لمواجهة البطالة فى الوقت الذى تنخفض فيه الثقة فى قاعدة البيانات ، الأمر الذى يصعب معه تقييم الجهود الحكومية المبذولة فى الوقت الراهن لمواجهة هذه الظاهرة. وجدير بالذكر أن انتشار البطالة السافرة، فى سياق تآزم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية على المستوى القومى والإقليمى والعالمى، خاصة بعد اندلاع حرب الخليج الثالثة دون مبرر قانونى ، يضاف على البطالة طابعاً قاتماً، من حيث أنها تصيب أساساً الشباب، وكثرة منهم من خريجى النظام التعليمى، والفئات الاجتماعية الأضعف فى أوضاع تتسم بانخفاض مستوى الرفاه الإنسانى وضعف شبكات الحماية الاجتماعية، بما فى ذلك تعويضات البطالة، وتفاقم سوء توزيع الدخل والثروة.

٣/١/٢ البطالة من منظور التنمية البشرية

عرف أول تقرير للتنمية البشرية صدر عن البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة عام ١٩٩٠ أن التنمية البشرية تعنى توسيع الخيارات المتاحة أمام السكان، وتضم هذه الخيارات تحقيق حياة طويلة خالية من العلل، والتمتع بمستوى معيشة مرتفع، واكتساب المعرفة. هذه الخيارات تعنى تحسين حياة السكان، وهذا التحسن يعنى الانتقال من قدرات البشر بعد تنميتها، وهذا الانتقال يتحقق من خلال توفير فرص عمل حقيقية ومنتجة تتناسب مع قدرات البشر. فليس من المنطقي إعداد البشر وتدريبهم دون أن يصاحب ذلك توفير فرص عمل تلائم هذه القدرات (٧) .

(*) الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، تعداد السكان ١٩٩٦، وتقديرات السكان حسب الحالة العملية ٢٠٠١، بيانات غير منشورة لحساب تقرير التنمية البشرية القومى، القاهرة، ٢٠٠٣.

شكل (١) معدلات البطالة (%، من مسوح القوة العاملة
بالعينة
وبيانات التعدادات (١٩٩٥-١٩٦٠)



نادر فرحان، البطالة في مصر : الأبعاد والمواجهة، مرجع سابق، ص ٥.

وقد أثبت عدد متزايد من الدراسات خلال السنوات الماضية وجود علاقة ارتباط قوية بين التنمية البشرية والنمو الاقتصادي، مما يساهم في تخفيض معدلات البطالة، وتتوقف قوة هذه العلاقة أولاً على تراكم رأس المال البشري، عن طريق الاستثمار في الصحة والتغذية والتربية والتعليم والتدريب

على المهارات والبحث والتطوير. وتتوقف ثانياً على الفرص المتاحة لإسهام الأفراد في التنمية الاقتصادية عن طريق المشاركة الاجتماعية والسياسة والاقتصادية.

كما تشير الدلائل أنه عندما يصبح الأفراد أوفر صحة وأفضل تربية وأكثر تعليمًا إنهم يساهمون بفاعلية في النمو الاقتصادي. وكلما ارتفع مستوى التنمية البشرية، بالإضافة إلى كونه هدفاً في ذاته، فإنه يؤثر على الاقتصاد من خلال تعزيز قدرات الأفراد وبالتالي إظهار إبداعهم وزيادة إنتاجيتهم. ومن الواضح أن صحة السكان وتعليمهم من بين المحددات الرئيسية لتركيب الناتج ونموه.

كما أكدت كثير من الدراسات على أن الزيادة في الكسب ترتبط بالزيادة في سنوات التعليم. كما أن التعليم يساهم بدرجة كبيرة في استيعاب القدرة التكنولوجية والتغير الفني في الصناعة (٨). وكلما ارتفع مستوى تعليم القوة العاملة ارتفع مستوى الإنتاجية الإجمالية، بالإضافة إلى أن التعليم يمكن أن يؤثر على نمو نصيب الفرد من الدخل عن طريق تأثيره على النمو السكاني. ويبدو أيضاً أن توزيع الدخل له أهميته في هذا الارتباط. إن زيادة عدد المتعلمين لا يكفي لحفز النمو، بل يجب أيضاً أن تكون هناك فرص عمل حقيقية لهؤلاء المتعلمين. والتنمية البشرية وحدها لا يمكن أن تؤدي إلى تطور الاقتصاد، بل أن هناك ارتباط وثيق بين التنمية البشرية والنمو الاقتصادي، وتزداد قوة هذا الارتباط:

- كلما كان توزيع الدخل أكثر عدالة
- كلما كانت المرأة أكثر تعليمًا
- كلما انخفض معدل البطالة.

٤/١/٢ انعكاسات سوق العمل على البطالة:

تبرز البطالة كظاهرة عامة تشمل المجتمع المصري نتيجة اختلال التوازن بين جانبي العرض والطلب علي العمل ، بسبب ضعف قدرة سوق العمل على توفير فرص عمل حقيقية ، ويرتبط بذلك كثير من العوامل ، أهمها :

١/٤/١/٢ جانب العرض : أدت الزيادة السكانية المطردة إلى زيادة المعروض في سوق العمل، وخاصة من خريجي المراحل التعليمية المختلفة. وبالرغم من ارتفاع معدل النمو السكاني في مصر مما يؤدي إلى تزايد عرض العمل إلا أنه توجد نسبة كبيرة من السكان في سن أقل من الخامسة عشرة(*) ، ويؤدي ذلك إلى انخفاض قوة العمل المتاحة بالنسبة لعدد السكان. كما أن سوق العمل في ظل الظروف الاقتصادية الحالية قاصر عن استيعاب خريجي النظام التعليمي لعدم ملاءمتها متطلبات سوق العمل.

٢/٤/١/٢ جانب الطلب : ساهمت سياسات الإصلاح الاقتصادي في خفض العجز في الموازنة العامة للدولة وتقليص دورها في النشاط الاقتصادي عن طريق خفض الإنفاق العام، وقد أدى ذلك إلى تخفيض الطلب على العمالة(**). وقد ساهم ذلك في انخفاض الطلب على السلع والخدمات(*)، مما أسهم في تفاقم حدة البطالة. وقد أسهمت عوامل أخرى في ارتفاع هذه المعدلات، أهمها انخفاض الطلب الخارجي على العمالة المصرية في السنوات الأخيرة وخاصة في دول الخليج بسبب تدهور وتذبذب أسعار النفط عالمياً، بالإضافة إلى ارتفاع حجم الإنفاق العسكري بهذه الدول نتيجة لحرب الخليج التي مازالت تلقى بظلالها على هذه الدول. كما أدى انخفاض الطلب الخارجي على الصادرات مع حالة الكساد السائدة في معظم دول العالم، وارتفاع معدلات التضخم مما يساعد على ارتفاع تكلفة المنتجات المحلية، وبالتالي تقلص القدرة التنافسية مع مثيلها في الخارج، وترتب على ذلك انخفاض الطلب على العمالة. وإذا أضفنا بعض العوامل الأخرى مثل جودة المنتجات مقارنة بمثيلها في الدول الأخرى، والحواجز الجمركية التي توضع في وجه منتجات الدول النامية ، فسوف يتضح ذلك الأثر السلبي في الطلب على العمالة.

٥/١/٢ مظاهر الخلل في سوق العمل المصرية:

يتسم سوق العمل في مصر ببعض الخصائص السلبية التي تساهم في اختلال التوازن ما بين العرض والطلب على العمالة، مما يساهم في ظهور مشكلة البطالة وشمولييتها لجميع

(*) أدى ذلك إلى ارتفاع عبء الإعالة إلى نحو ٦٩.٩% عام ٢٠٠١ - تقرير التنمية البشرية ٢٠٠٣.

(**) استهدف واضعو هذه السياسات إجراء إصلاح اقتصادي يهدف إلى تخفيض العجز بالموازنة العامة للدولة في عام ١٩٩٢/٩١ إلى أقل من ١٠% من الناتج المحلي الإجمالي بعد أن كان ١٧.٣% في عام ١٩٩١/٩٠، وأن يستمر هذا الخفض حتى يصل إلى ٣.٥% في عام ١٩٩٥/٩٤. وتستهدف هذه السياسة تحويل الاقتصاد المصري للعمل باقتصاديات السوق (المخصصة). واستلزم إتيان هذه السياسات استخدام طرق الإنتاج كيفة رأس المال .

(***) يتأثر الطلب على السلع والخدمات بمعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي، ومستوى الدخل، ومعدلات التضخم وخلافه، فمع انخفاض معدل نمو الناتج المحلي وسوء توزيع الدخل وارتفاع معدلات التضخم يحدث انخفاض في حجم الطلب المحلي على السلع والخدمات .

التخصصات والمهن، وفي جميع أسواق العمل(*) . وقد ساهمت ندرة المعلومات اللازمة عن متغيراته وعدم دقتها وتضاربها في بعض الأحيان (ينطبق ذلك على المعلومات الخاصة بسوق العمل غير المنظم والقطاع الريفي وسوق العمل الخارجي) إلى صعوبة وضع إستراتيجية للتشغيل والتخطيط للعمالة في المستقبل. وتبرز مظاهر الخلل في سوق العمل المصرية من المظاهر التالية :

١/٥/١/٢ اختلال التوازن سوق العمل: يتسم سوق العمل في مصر باختلال التوازن به، وقد يرجع ذلك إلى انقسامه إلى سوقين رئيسيين(**) تتدرج تحتها عدة أسواق فرعية، وهما:

أولاً- سوق منظمة : تخضع لتشريعات وقوانين ولوائح بعينها لابد من الالتزام بها. ويتضمن هذا السوق عدة أسواق فرعية يخضع كل منها لتشريعات ولوائح خاصة به، وتشمل:

سوق العمل في القطاع الحكومي و قطاع الأعمال العام(***) : يخضع هذا القطاع لتنظيمات ولوائح لا تربط بين مستويات الأجور ومعدلات الإنتاجية والأداء بقدر ما تربط بين المؤهل الدراسي والدرجة الوظيفية المرشح لها صاحب المؤهل، ويعانى العاملون بهذا القطاع من انخفاض مستويات أجورهم الحقيقية مع ارتفاع معدلات التضخم، وتعانى نسبة كبيرة منهم من سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي، ويعانى هذا السوق أيضاً من البطالة المقنعة أو العمالة غير المؤهلة.

سوق العمل في القطاع الخاص: يمكن أن نميز بين نوعين من العاملين في هذا القطاع ، حيث يوجد عاملين في القطاع الخاص التقليدي الذي يعمل وفقاً لقانون الشركات (وهو يستخدم تقنيات أقل تقدماً ويعطى أجوراً أقل من مثيلاتها في القطاع الاستثماري، والعاملون به من مستويات تعليمية متوسطة في الغالب). والقطاع الخاص الاستثماري والمشارك المنشأ وفقاً لقانون الاستثمار رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ وتعديلاته، وقانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم (٨) لسنة ١٩٩٧، وهو يتمتع بمميزات هذا القانون من إعفاءات جمركية وضريبية وخلافه، ويستخدم تقنيات متقدمة كثيفة رأس المال، ويحصل العاملون به على أجور مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى، كما أنهم ذوى مستويات تعليمية عالية في الأغلب).

(*) ينقسم سوق العمل المصري إلى عدة أسواق مختلفة الظروف والخصائص مما يؤدي إلى وجود اختلال هيكلي يؤدي إلى صعوبة التخطيط له، كما يوجد به تناقض في مهن وأنشطة معينة وعجز في مهن وأنشطة أخرى، كذلك يوجد تسرب لمهارات فنية وعلمية عالية إلى الخارج دون ما تعويض عما أنفق عليها من تكاليف تعليمية (استثمار بشري).

(**) يرجع انقسام سوق العمل للمصرية إلى ربط مستويات الأجور ودرجات الترتي في سوق العمل المنظم بالمؤهل العلمي، وليس بطبيعة العمل ومهارة العامل، مما أوجد تفاوتاً في الأجور تبعاً للمؤهل ونوعية القطاع الذي يعمل به، بغض النظر عن مدى كفاءة مهارة هذا العامل، ونتج عن ذلك عدة أسواق عمل ذات مستويات أجور متباينة وأنظمة مختلفة، مما أدى إلى تدن مستويات الإنتاجية وعدم ربط مستويات الأجور بها. ومن ثم فسياسات الأجور وتشريعات العمل لها دوراً كبيراً في تجزئة سوق العمل المصري على النحو السابق، وانعكس ذلك على التكاليف على التعليم العالي من أجل الحصول على أجر أعلى ومكانة اجتماعية أرفع، بغض النظر عن مدى كفاءة خريجي هذا المستوى من التعليم، ومدى احتياج الاقتصاد القومي لهم. بل أن هناك تفاوتاً كبيراً في أجور المهنة الواحدة بين الأسواق المختلفة، ووفقاً لنوع التعليم إذا كان في مدارس عربية أم أجنبية مما أدى إلى تزايد الطلب على التعليم في المدارس الأجنبية في السنوات الأخيرة.

(***) يحظى العاملون بهذا القطاع ببعض المزايا عن مثيلاتها في القطاع الحكومي، ولا تطبق عليه الآن سياسة تعيين الخريجين، بل أصبح يتخلص من العمالة الزائدة به تطبيقاً لسياسة الخصخصة.

سوق العمل في القطاع الأجنبي: يخضع هذا السوق لأنظمة الشركات الأم أكثر من خضوعه للتنظيمات الداخلية، فيستخدم الفن الإنتاجي المستخدم في الشركة الأم، وكذلك يطبق على العاملين به ما يطبقه على العاملين بالشركة الأم، وهو يعد جزء من الاقتصاد العالمي أكثر من كونه جزء من الاقتصاد الوطني.

ثانيا- سوق العمل غير المنظم : يتميز هذا السوق بانخفاض مستويات تعليم العاملين به، وترتفع نسب الأمية بينهم، ويحصل العاملين به على أجور منخفضة وغير مستقرة، مما يساعد على انخفاض معدلات البطالة بين هؤلاء الأميين. ويستخدم هذا السوق أدوات إنتاج بسيطة لا تتطلب رأس مال كبير أو تكنولوجيا مكلفة، وهو يعتمد على مصادر تمويل محلية، وتخفض به تكلفة فرصة العمل): يتصف العاملين بهذا السوق بعدم استقرار الأجور، وسهولة دخول وخروج العمالة منه لأنه لا يخضع لقوانين العمل والأجور والتأمينات الاجتماعية وخلافه، وهو سوق كبير يتزايد مع تزايد معدلات البطالة. كما يتصف بمزاولة العمل في أي مكان سواء في الريف أو في الحضر، وكذلك ينتشر في كافة الأنشطة الاقتصادية سواء زراعة أو صناعة أو تجارة أو خدمات، والقسم الأكبر منه في قطاعي الزراعة والتشييد. ولقد اتسع هذا القطاع في سوق العمل المصري بسبب الهجرة من الريف إلى الحضر، وزيادة الطلب على الخدمات التي يقدمها هذا القطاع خاصة من جانب الطبقة الوسطى، وضعف رقابة الحكومة على هذا القطاع فيما يخص النواحي الإدارية والقانونية من استخراج تصاريح للعمل ودفع الضرائب وخلافه، مما شجع هذا القطاع على التوسع، وساهم في استيعاب جزء من البطالة، ويعكس هذا السوق الخلل الواضح في أسواق العمل، وعجز القطاع المنظم عن استيعاب العاطلين في سوق العمل.

ثالثا- سوق العاملين في الخارج: يدخل سوق العاملين بالخارج ضمن السوقين الرئيسيين السابقين، حيث يوجد به جزء يخضع لأنظمة معينة ووفق شروط محددة، وذلك في حالة التعاقدات الرسمية عن طريق الحكومة مثل إعارات المدرسين ورجال القضاء، وجزء آخر وهو الأكبر غير منظم، ولا يخضع لأي قواعد، وهو ما يعرف بالتعاقدات الشخصية في كافة المهن والتخصصات، ولا تتوافر عنه أية بيانات رسمية، ويغلب على هذا الجزء من السوق انخفاض الأجور عن مثيلتها في السوق المنظم من قبل الدولة، والذي يتسم بعدالة الأجور.

رابعا- سوق العمل بين الحضر والريف : حيث تختلف طبيعة النشاط الاقتصادي في الحضر عنه في الريف، فيسيطر العمل الزراعي على سوق العمل في الريف، ثم بعض الأنشطة الهامشية التي

تدخل في نطاق سوق العمل غير المنظم كبعض الخدمات والصناعات الريفية البسيطة. أما في الحضر فيسود العمل في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات سواء بشكل منظم أو غير منظم.

٢/٥/١/٢ التحيز ضد عمل المرأة : يوجد اتجاه في سوق العمل يفضل عمالة الذكور عن الإناث بسبب تزايد أعداد المتعطلين من الذكور الذين يمكن توظيفهم من ناحية، ولتضرر بعض جهات العمل من بعض القوانين الخاصة بتنظيم عمل المرأة من ناحية أخرى، خاصة في ظل اتساع مشاركة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، الذي يهدف إلى تحقيق أقصى ربح ممكن، دون مراعاة ظروف عمل المرأة حتى يمكنها الموازنة بين مسؤولياتها في العمل ومسؤولياتها الاجتماعية. تنخفض مساهمة الإناث في قوة العمل لأسباب اجتماعية (عادات وتقاليد في بعض المناطق خاصة في محافظات الصعيد والحدود- ارتفاع نسب الأمية بين الإناث) ، وقد ارتفعت مساهمة الإناث في قوة العمل في السنوات الأخيرة، بسبب ارتفاع نسبة المتعلّقات بين الإناث، وتغير بعض العادات والتقاليد الاجتماعية. وتشير الدراسات إلى ارتفاع مساهمة الإناث في سوق العمل غير المنظم، واللاتي لا تتضمنهن الإحصاءات الرسمية كالخدم والباعة والحائلين، وغالباً يكن من غير المتعلّقات والفقيرات اللاتي يدخلن سوق العمل لأسباب اقتصادية لضمان الحصول على احتياجاتهن الضرورية ورفع مستوى معيشتهن ومعيشة أسرهم، وإذا أدخلنا هؤلاء في إحصاءات العمالة لارتفع عدد الداخلين إلى سوق العمل من الإناث.

٣/٥/١/٢ فترة البقاء في قوة العمل: أصبح من الظواهر الأساسية استمرار الكثيرين من العاملين في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال بعد سن الإحالة إلى المعاش ، مما يضعف فرص الشباب في العمل، ويساهم في ارتفاع معدلات البطالة(*) .

٤/٥/١/٢ الأزواج الوظيفي: تنتشر هذه الظاهرة بين العاملين بالقطاع الحكومي وقطاع الأعمال، وكذلك العاملين بقطاع الزراعة، وترجع هذه الظاهرة إلى تدنى مستويات المعيشة وتدهور قيمة الأجور الحقيقية مع ارتفاع معدلات التضخم.

٥/٥/١/٢ انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال(**): تنتشر ظاهرة تشغيل الأطفال خاصة في قطاع الزراعة بالريف المصري، حيث يتميز هذا القطاع بأنه يستوعب نوعيات مختلفة من العمالة حتى

(*) تضح هذه الظاهرة في القطاع الخاص، حيث لا يوجد سن محددة لإنهاء المشاركة في قوة العمل طالما كان العامل قادراً على العمل بكفاءة، هذا بخلاف العاملين لحسابهم الذين يستمرون في أعمالهم لسنوات غير محددة على الإطلاق.

لو كانت من الأطفال، حيث يمثل هؤلاء الأطفال مصدر دخل وخاصة للأسر محدودة الدخل. وتنتشر هذه الظاهرة في الريف عن الحضر، وذلك للعمل بالقطاع الزراعي، كما تنتشر في الحضر بقطاعات الصناعة والتجارة والمطاعم والتشييد والبناء. وأغلبية هذه العمالة من الذكور لصعوبة قيام الإناث ببعض الأعمال التي يقوم بها الذكور خاصة في الحضر).

وبذلك يكون تم التعرف على سوق العمل في مصر، وحجم ظاهرة البطالة به وأنواعها وأسبابها ومناطق تركزها، حتى يمكن وضع الحلول المناسبة لها.

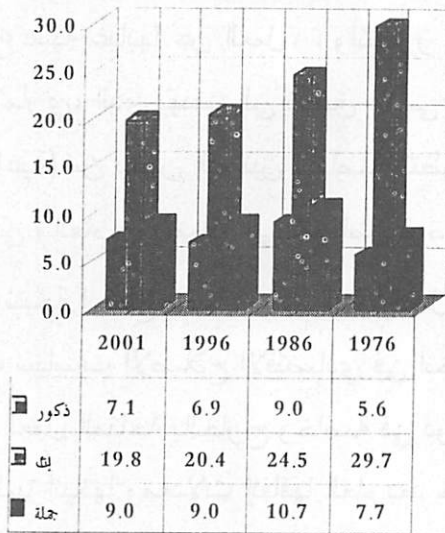
٢/٢ البطالة على المستوى القومي والإقليمي:

يتناول هذا الجزء دراسة معدلات البطالة على المستوى القومي والإقليمي، وتبعاً للنوع، والمستوى التعليمي وتوزيعها ما بين الريف والحضر. وسوف يتم التركيز على هذه المستويات لأهميتها في تحديد السمات العامة لمشكلة البطالة في مصر بهدف اقتراح الحلول الكفيلة بمواجهة هذه الظاهرة.

١/٢/٢ البطالة على المستوى القومي:

وفقاً للبيانات الواردة في التعداد العام لسكان مصر لعام ٢٠٠١ بلغ معدل البطالة نحو ٩% من إجمالي قوة العمل (١٥+) على المستوى الإجمالي، ويتفاوت هذا المعدل بين الإناث والذكور، حيث يرتفع إلى نحو ١٩.٨% بين الإناث مقارنة بمعدل البطالة بين الذكور الذي يصل إلى نحو ٧.١% على المستوى القومي. ويتبين من دراسة بيانات البطالة الموضحة بالشكل رقم (١) حدوث تذبذب واضح في معدلات البطالة خلال الفترة (١٩٧٦-٢٠٠١)، حيث

شكل رقم (٢) تطور معدلات البطالة على المستوى القومي خلال الفترة (١٩٧٦-٢٠٠١)



يلاحظ تذبذب هذه المعدلات إلى نحو ٧,٧% في تعداد ١٩٧٦، ارتفعت إلى نحو ١٠,٧٥ في تعداد ١٩٨٦، ثم ما لبثت أن تراجعت إلى نحو ٩% خلال الفترة (١٩٩٦-٢٠٠١) (*). كما تتفاوت هذه

(**) يفضل أصحاب الأعمال تشغيل الأطفال على الكبار في الأعمال التي لا تحتاج لمهارة الكبار، وذلك لانخفاض أجور هؤلاء الأطفال وعدم خضوعهم لقوانين التأمين الاجتماعي مما يفاقم من مشكلة البطالة بين الكبار. وتعكس هذه الظاهرة انتشار الفقر، وفشل المؤسسات التعليمية في استيعاب هؤلاء الأطفال مما يفاقم من مشكلة الأمية، ويجعل قوة العمل المستقبلية لا تملك مؤهلات ومهارات التقدم التقني، خاصة مع عدم تدريب هؤلاء الأطفال في مراكز تدريب مهني على أسس علمية.

(*) بلغت نسبة البطالة وفقاً لبيانات "صندوق النقد الدولي" ١١,٣%، أو ١١,٥% طبقاً لتقديرات التقرير السنوي لوكالة المخابرات المركزية الأمريكية للعام ٢٠٠٠. لكن هذه البيانات تشير إلى أن قوة العمل المحتملة في مصر بلغت ٢٤ مليون نسمة، مما يوازي ٣٨,٥% من عدد السكان، علماً بأن نسبة قوة العمل العالمية إلى سكان العالم بلغت ٤٨%؛ مما يعني أن مصر من البلدان المنخفضة في معدل الفعالية الاقتصادية، وقد أشارت تقديرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أن قوة العمل ١٥+

المعدلات أيضا بين الإناث والذكور ، حيث تصل إلى ٢٩,٧% مقابل ٥,٦ % للذكور في تعداد ١٩٧٦، انخفضت إلى نحو ٢٤,٥% عام ١٩٨٦ مقابل ٩% للذكور^(٩) .

يتضح مما سبق أن هناك انخفاضا كبيرا في الطلب على الـ عمالة ، و قد يرجع ذلك إلى غياب التخطيط العلمى الذى ينطلق من تحديد الغايات الاستراتيجية القادرة على التصدى الحقيقى لقضية البطالة فى مدة محددة، واستيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل سنوياً، فضلاً عن انتفاء السياسات والتشريعات الوطنية الهادفة إلى رفع معدلات النمو الاقتصادى فى خريطة التنمية البشرية ومن ثم؛ تركت الحكومة هذه المهمة "لقوى السوق" وفوضاها الإنتاجية المنفلتة، والتى لا تعكس رؤيتها الخاصة لطبيعة الحاجات المحلية الموضوعية، ولا تعمل خططها على توسيع الطاقات الإنتاجية المتجددة، التى تضيف إلى الأصول المنتجة؛ لإتاحة فرص عمل جديدة، تتجه إلى تأمين احتياجات الناس، وتحريرهم من الاستلاب والاستغلال.

كما يتبين أيضا أن هناك انخفاضا كبيرا في الطلب على عمالة المرأة، و قد يرجع ذلك إلى تزايد أعداد المتعطلين من الذكور الذين يمكن توظيفهم من ناحية، كما أن القطاع الخاص لا يميل إلى توظيف النساء بسبب الاعتقاد السائد بأن المرأة العاملة تقل إنتاجيتها بعد الزواج والولادة، وارتفاع نسبة غيابها عن العمل، ، ولتضرر بعض جهات العمل (خاصة فى القطاع الخاص والاستثماري، الذى يهدف إلى تحقيق أقصى ربح ممكن، دون الأخذ فى الاعتبار بعض الأهداف الاجتماعية) من بعض القوانين الخاصة بتنظيم عمل المرأة، التى يمكن أن يهدف إليها القطاع الحكومى والعام. بالإضافة إلى انخفاض فرص العمل المتاحة بما تتناسب مع حجم الاستثمارات المنفذة نتيجة ارتفاع معامل رأس المال/العمل^(*)، مما يؤثر فى ارتفاع تكلفة فرصة العمل . وقد أسهمت سياسات الإصلاح الاقتصادى في انخفاض الطلب على العمالة، بالإضافة إلى انخفاض فرص العمل المتاحة بالخارج وخاصة في دول الخليج بعد انخفاض أسعار البترول وتقليص هذه الدول لميزانياتها ومعدلات إنفاقها العام بعد حرب الخليج الثانية، وترتب على ذلك عودة بعض العاملين بهذه الدول^(**)، وتقلص الطلب على العمالة المصرية. وتظهر إحصاءات العمالة الرسمية

في مصر بلغت ١٨,٨ مليون نسمة عام ٢٠٠١ - لمزيد من التفاصيل انظر: أسامة عرابي، البطالة وسياسات الصندوق والبنك الدوليين، ksrgany@lamalef.net، ٢٠٠٢/١٢/٧ والجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، السكان حسب الحالة العملية عام ٢٠٠١، القاهرة، ٢٠٠٢، بيانات غير منشورة.

(*) تشير بيانات وزارة التخطيط إلى ارتفاع هذا معامل رأس المال/العمل من ٩,٨ ألف جنيه خلال الفترة (٧٧-١٩٨٢/٨١) إلى نحو ٧١,٧ ألف جنيه خلال الفترة (٦٨-٨٧-٩١/٩٢)، وإلى نحو ٩٤,٨ ألف جنيه خلال الفترة (٩١-٩٢/٩٦-٩٩/٩٩)، ومن المتوقع أن يصل هذا للمعامل إلى نحو ٢١٤,٦ عام ٢٠١٧. وتتفاوت هذه القيم ما بين القطاعات الإنتاجية والسلعة والخدمات الاجتماعية، حيث ترتفع في الأولى إلى نحو ١٢٥,٢ ألف جنيه، وتصل إلى نحو ١٠٧,١ ألف جنيه، وتنخفض في القطاع الخدمى إلى نحو ٦٩,٣ ألف جنيه وذلك للفترة (٩١-٩٢/٩٦-٩٩/٩٩).

(**) تشير كثير من الدراسات إلى ارتفاع حجم البطالة السافرة بداية من السنوات الثلاث الأولى للخطة الخمسية ١٩٨٨/٩٧ - ١٩٩٢/٩١ نتيجة الاختلال الرئيسى في التنمية الاقتصادية للنمط في تراخى نمو الإنتاج السلمى بالمقارنة مع قطاعات الخدمات، مما ساهم في انخفاض معدل النمو الحقيقي للناتج المحلى الإجمالي. وقد انعكس سلبا على خلق فرص عمل بالحجم المطلوب مما ساهم في زيادة حجم البطالة كما ونوعا . كما ألقت أزمة الخليج بظلالها على الاقتصاد المصري من ناحية وعلى ارتفاع معدل البطالة من ناحية أخرى نتيجة لعودة العمالة

إلى ارتفاع نسب البطالة بين الإناث إلى ثلاثة أضعاف مثيلاتها بين الذكور، ومن المتوقع أن تتزايد هذه النسب نتيجة لسياسات الإصلاح الهيكلي للقطاع الحكومي أكبر القطاعات استيعاباً للمرأة العاملة

٢/٢/٢ البطالة في الريف والحضر :

جدول (١) البطالة في الريف والحضر خلال الفترة (١٩٧٦-٢٠٠١)				
البيد	ذكور	إناث	جملة	
١٩٧٦	٧,٢	٢٥,٠	٩,٥	حضر
	٤,٥	٣٨,٠	٦,٤	ريف
١٩٨٦	١٠,٤	٢٢,٤	٩,٢	حضر
	٧,٩	٣٠,٢	١٢,٤	ريف
١٩٩٦	٧,٠	١٥,٦	٨,٧	حضر
	١٠,٣	٢٧,٧	١٢,٢	ريف
٢٠٠١	٧,٢	١٥,٧	٨,٩	حضر
	٧,٠	٢٦,٠	٩,٢	ريف

ترتفع معدلات البطالة بين في المناطق الريفية عن المناطق الحضرية خلال الفترة، حيث تصل إلى نحو ٩.٢% في الريف مقابل ٨.٩% في الحضر وذلك وفقاً لبيانات ٢٠٠١. ويتبين من دراسة الجدول رقم (١) تذبذب هذه المعدلات خلال الفترة (٧٦-٢٠٠١)، حيث تراوحت هذه القيم ما بين ٩,٥% للريف مقابل ٦,٤% للحضر عام ١٩٧٦، و للريف ١٢,٤% مقابل ٩,٢% للحضر عام ١٩٨٦، و للريف ٩,٢% مقابل ٨,٩% للحضر عام ٢٠٠١.

وتتفاوت معدلات البطالة بين الذكور والإناث في حضر وريف الجمهورية، حيث ترتفع البطالة بين الإناث إلى نحو ٢٦% في الريف مقابل ١٥,٧% في الحضر - شكل رقم (٣) .

وارتفاع بطالة الإناث بالريف المصري قد يرجع إلى ارتفاع معدلات الأمية بينهن بقيم تتراوح بين ٣٨,٥% في الحضر و ٧١,٣% في الريف عام ٢٠٠١، بالإضافة إلى قصور معدلات التنمية عن

استيعاب عمالة جديدة بالريف المصري . وقد أسهم ذلك في ارتفاع معدلات الهجرة الريفية الحضرية بحثاً عن حياة أفضل.

وبوجه عام ترتفع معدلات البطالة في الحضر عن الريف، وإذا أضفنا إلى ذلك العمالة الوافدة من الريف بحثاً عن فرصة عمل أفضل، مع عدم قدرة الحضر على استيعاب هؤلاء الوافدين إليه لقصور الاستثمارات والخدمات ، بالإضافة إلى تدنى المستويات التعليمية والمهارية لهؤلاء

للصبرية المهاجرة من الكويت والعراق عودة إجبارية وغير مسبوقة النطاق والسرعة، الأمر الذي زاد حدة مشكلة البطالة في النصف الثاني من عام ١٩٩٠. وقد أسهم ذلك في ارتفاع معدلات البطالة الإجمالية بقيم إجمالية تتراوح ما بين ٩,٩-١٥% خلال الفترة (١٩٨٨-١٩٩٠) .

الوافدين عن متطلبات سوق العمل في الحضر، ومن هنا تبرز مشكلة العشوائيات وتتفاقم حدتها في الحضر. كما ترتفع هذه المعدلات في الحضر نتيجة لزيادة أعداد الخريجين، مما يزيد عن قدرة سوق العمل على استيعاب أعداد هؤلاء الخريجين المتزايدة.

والبطالة في الريف لا تظهر بصورة سافرة في أغلب الأحيان لطبيعة النشاط الاقتصادي السائد، المتمثل في الزراعة، والذي يتسم بقدرته على استيعاب أعداد متزايدة من العمالة أكثر من حاجته الفعلية، وسيادة العمل الأسرى في الأرض الزراعية وإمتداد الأسرة، وهى عوامل تساهم في عدم ظهور البطالة بصورة مقنعة.

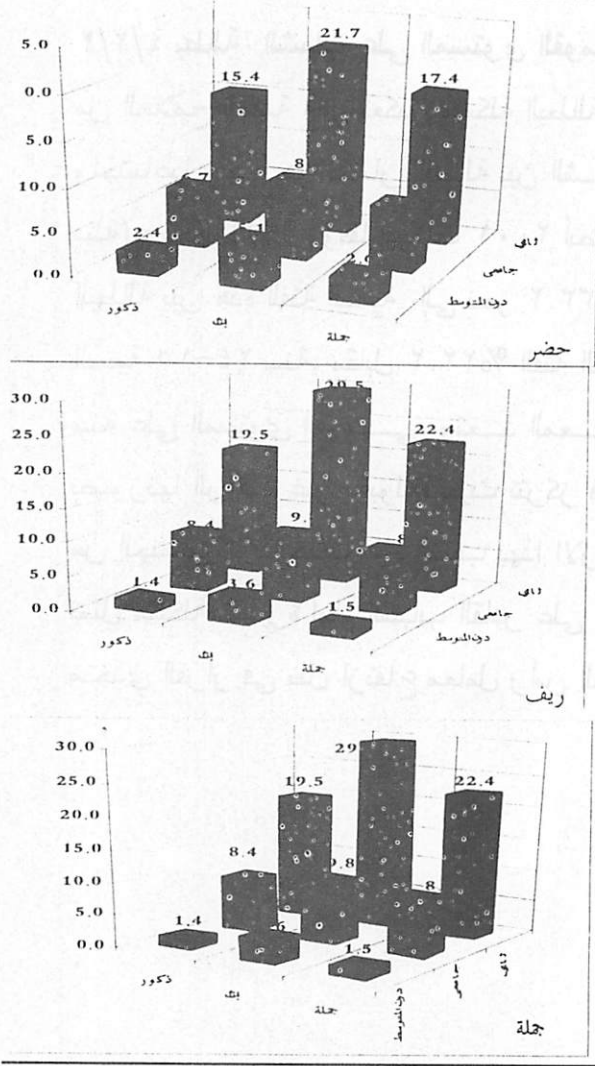
٣/٢/٢ بطالة المتعلمين على المستوى

القومى:

توضح بيانات البطالة حسب الحالة التعليمية لعام ٢٠٠١ (جدول ٢) أن هناك خلا كبيرا في العلاقة ما بين البطالة والتعليم، وهى من الأمور التى تدعو للدهشة، حيث تنخفض معدلات البطالة بين السكان الحاصلين على

مؤهلات أقل من المتوسط إلى نحو ١,٥% (٣,٦% للإناث و ١,٤% للذكور)، وترتفع هذه المعدلات بين السكان الحاصلين على مؤهلات متوسطة إلى نحو ٢٢.٤% (٢٩,٥% للإناث و ١٩,٥% للذكور). أما السكان الحاصلين على مؤهل جامعي فتصل نسبتهم إلى نحو ٨.٨% (٩.٨% للإناث مقابل ٨.٤% للذكور). أما أعلى معدلات تم رصدها بتحليل المستويات التعليمية فقد كانت بالريف المصري، حيث ارتفعت نسبتهم في التعليم الثانوي إلى نحو ٢٧,٨% (٤٠.٤% للإناث مقابل ٢٣.٦% للذكور) - شكل رقم (٤).

شكل (٤) بطالة المتعلمين في الريف والحضر ٢٠٠١



وتعكس البيانات السابقة عدم ملائمة مخرجات النظام التعليمي لمتطلبات سوق العمل، وخاصة فيما يتعلق بمخرجات التعليم المتوسط الذي يقبل به حالياً أكثر من ثلثي المقيدون بالمرحلة الثانوية معظمهم من الإناث، خاصة في الريف المصري، مما يعنى مزيداً من خريجي هذا المستوى التعليمي بمستواه الحالي الغير متوافق مع احتياجات سوق العمل المصري. في نفس الوقت يعكس تدنى المستوى التعليمي المطلوب في سوق العمل نتيجة لانخفاض نسب البطالة بين المستويات التعليمية لفئة دون الثانوى ، كما يعكس تدنى مستوى الفن الإنتاجي السائد في الاقتصاد المصري وتخلفه، حيث لا يستوعب هذا السوق المتعلمين بقدر ما يستوعب الأميين والذين يعرفون القواءة

والكتابة فقط. ومما يساعد على ذلك الاتجاه قبول الأميين القيام بأى عمل وبأدنى الأجور، خاصة فى القطاع غير الرسمي الذى ترتفع به نسبة الأميات من الإناث.

يتضح مما سبق أن سياسات تشجيع الحصول على تعليم متوسط بوضعه الحالي أثبتت فشلها، حيث أدت إلى الارتفاع الكبير فى معدلات البطالة بين خريجي هذا المستوى من التعليم، وذلك للأسباب التالية:

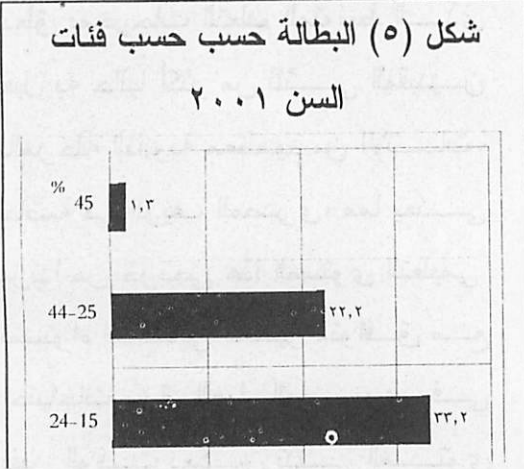
- عدم تناسب هذا النوع من التعليم مع فرص العمل المتاحة.
- تحيز سياسات العمالة والأجور لصالح خريجي التعليم العالي، فيفضل سوق العمل خريجي التعليم العالي على خريجي التعليم المتوسط لأداء نفس نوع العمل، وخاصة مع كبر مرونة الإحلال بينهما لصالح خريجي التعليم العالي.
- تخلف هذا النوع من التعليم وعدم تطويره وإمداده بالإمكانات المطلوبة لمواكبة تطورات هذا العصر.

٤/٢/٢ البطالة الشباب على المستوى القومى:

من الملامح الهامة التى تعكس مشكلة البطالة وانعكاساتها على المجتمع المصرى اقتصاديا

شكل (٥) البطالة حسب فئات

السن ٢٠٠١

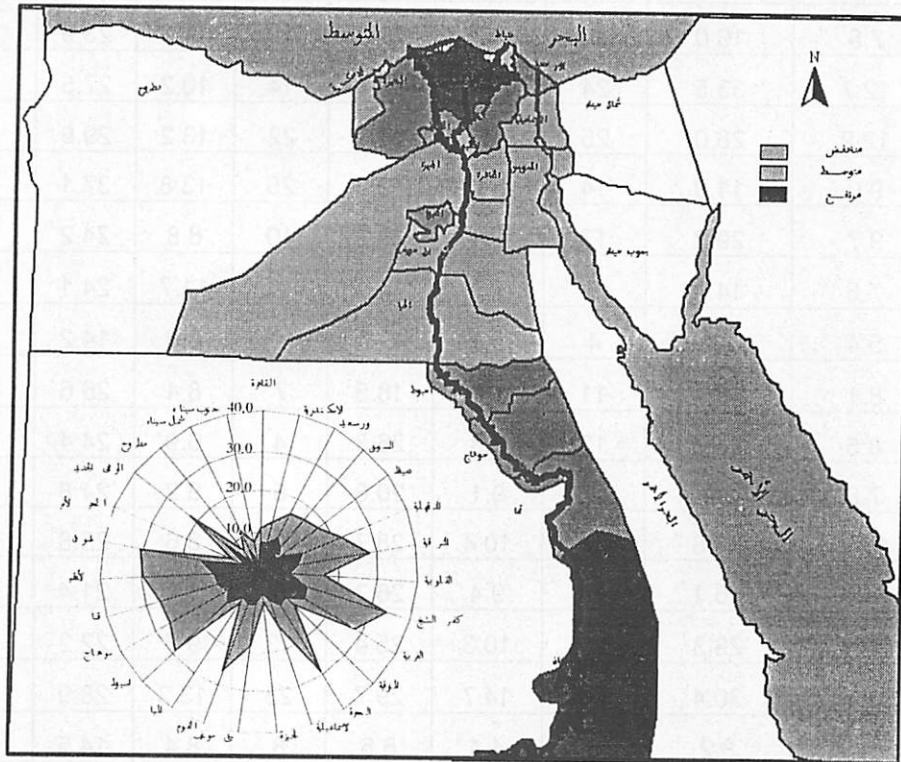


واجتماعيا وأمنيا هو انتشار البطالة بين الشباب (١٥-٢٤ سنة) - شكل (٥) . ووفقا لبيانات ٢٠٠١ أتضح ارتفاع البطالة بين هذه الفئة السنية إلى نحو ٣٣.٢% فى الفئة السنية ١٥-٢٤ سنة، مقابل ٢٢.٢% الفئة السنية ٢٥-٤٤ سنة على المستوى القومى. وتعد المعدلات السابقة بصورتها الراهنة غير مقبولة، حيث تتركز فى فئة الشباب من الجنسين، وإذا كانت هذه النسب بهذا الارتفاع فإنها تمثل مشكلة خطيرة أمام الشباب القادر على العمل، وأمام متخذي القرار فى ظل ارتفاع معامل رأس المال/ العمل .

تعد ظاهرة البطالة من الظواهر المنتشرة على مستوى المحافظات، وإن تفاوتت حدتها ما بين محافظة وأخرى، ومن فترة لأخرى - جدول رقم (٣) وشكل رقم (٦) . وتعكس مؤشرات المحافظات - باستبعاد محافظات الحدود - هذا التفاوت الناتج عن الخلل المكانية في جهود التنمية الإقليمية على صعيد مصر . ويدعم هذا الرأي انخفاض معدلات البطالة في المحافظات الحضرية - باستثناء محافظة بور سعيد - عن باقي المحافظات ، وبمعدلات تقل عن المعدل القومي عام ٢٠٠١ ، بالإضافة إلى تبدل المراكز بين باقي المحافظات نتيجة للجهود المبذولة في إصلاح الهيكل الاقتصادي والاجتماعي بها .

شکل رقم (۶)

حالة البطالة في المحافظات المصرية عام ٢٠٠١



جدول رقم (٣)

التوزيع النسبي للبطالة على مستوى المحافظات حسب النوع (١٥ سنة فأكثر)

خلال الفترة (١٩٨٦ - ٢٠٠١)

محافظة	1986			1996			2001		
	الترتيب	جملة	إناث	الترتيب	جملة	إناث	الترتيب	جملة	إناث
القاهرة	20	12.2	18.8	10	7.3	11.2	7	7.3	11.0
الإسكندرية	17	11.6	22.0	7	7.3	12.8	8	7.4	12.8
بور سعيد	26	15.3	28.1	16	9.4	16.2	17	9.6	16.1
السويس	24	13.6	28.6	13	8.8	17.2	11	7.6	17.0
دمياط	12	9.1	28.8	6	6.2	18.3	6	6.4	18.4
الدقهلية	21	13.0	36.0	23	11.4	26.7	23	11.6	22.1
الشرقية	16	11.0	33.5	19	9.5	28.1	18	9.6	28.0
القليوبية	19	11.8	23.9	8	7.3	15.9	9	7.5	16.0
كفر الشيخ	14	10.2	27.5	24	12.6	33.4	24	12.7	33.5
الغربية	22	13.2	29.9	25	12.7	28.0	25	12.9	28.0
المنوفية	25	13.8	37.1	14	8.8	19.8	15	9.0	11.9
البحيرة	10	8.8	24.2	17	9.4	29.2	19	9.7	29.2
الإسماعيلية	18	11.7	24.1	9	7.3	14.1	10	7.5	14.4
الجيزة	11	8.9	14.2	4	5.3	7.9	4	5.4	7.9
بنى سويف	7	8.4	26.6	11	7.9	18.5	13	8.1	18.4
الفيوم	4	6.9	24.4	12	8.3	26.3	14	8.5	26.3
المنيا	5	8.2	24.8	15	9.1	20.8	12	7.8	9.1
أسيوط	9	8.6	25.8	21	10.4	28.7	22	11.2	28.8
سوهاج	6	8.4	21.4	18	9.4	26.2	16	9.6	26.1
قنا	13	9.7	22.2	20	10.3	25.4	20	11.7	29.3
أسوان	23	13.3	28.9	26	14.7	29.7	26	14.9	30.4
البحر الأحمر	8	8.4	14.5	3	4.4	8.5	3	4.4	8.2
الوادي الجديد	15	11.0	30.1	22	10.9	22.6	21	10.9	22.6
مطروح	2	3.7	3.0	2	2.6	6.6	2	2.6	6.7
شمال سيناء	3	6.2	13.0	5	6.0	12.3	5	5.9	11.6
جنوب سيناء	1	2.0	6.7	1	1.4	3.9	1	2.0	7.9
إجمالي الجمهورية		10.7	24.5		8.9	20.3		9.0	19.8

المصدر : من حساب الباحث اعتماداً على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بيانات تعدادي ١٩٨٦ و

١٩٩٦، وتقديرات السكان حسب الحالة العملية ٢٠٠١

يتبين من الجدول والشكل ارتفاع معدلات البطالة في حوالي ١٢ محافظة ، بمعدلات تفوق المتوسط العام على مستوى الجمهورية خلال الفترة (١٩٨٦-٢٠٠١)، ويلاحظ تذبذب ترتيب المحافظات خلال نفس الفترة حيث سجلت محافظات بور سعيد والمنوفية والسويس وأسوان والغربية والدقهلية أعلى المعدلات على الترتيب في تعداد ١٩٨٦، وفي المقابل سجلت محافظات أسوان والغربية وكفر الشيخ والدقهلية أعلى المعدلات على الترتيب خلال الفترة (١٩٩٦-٢٠٠١). وقد يرجع ذلك قصور عمليات التنمية بهذه المحافظات خلال الفترة التعدادية الأولى، وعندما زادت معدلات التنمية ، خاصة في محافظات بور سعيد والسويس والمنوفية انخفضت معدلات البطالة بهذه المحافظات، مما أسهم بدوره في بروز ظاهرة البطالة في محافظات أخرى تنخفض بها معدلات التنمية، مما ينعكس على فرص العمل المتاحة .

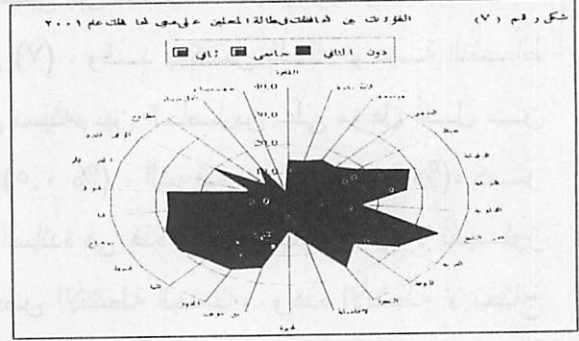
٦/٢/٢ بطلالة المتعلمين على مستوى المحافظات:

تتفاوت معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي بين محافظات الجمهورية وفقا لبيانات ٢٠٠١ الموضحة بالجدول رقم (٤) و الشكل رقم (٧) ، وقد يعكس ذلك نوعية النشاط الاقتصادي السائد في تلك المحافظات، حيث تنخفض نسبتهم بين الحاصلين على مؤهل أقل من المتوسط في محافظات بنى سويف (٠.٥%) ، دمياط (٠.٥%) ، الشرقية وسوهاج (٠.٧%)، كفر الشيخ (٠.٨%) ، ويعكس ذلك الأنشطة الاقتصادية السائدة في هذه المحافظات، وهى لا تتجاوز الأنشطة الزراعية والصناعات الحرفية والبيئية، وبعض الأنشطة الخدمية، وهذه الأنشطة لا تحتاج المتعلمين بقدر ما تستوعب الأميين والذين يعرفون القراءة والكتابة فقط دون الحصول على أي مستويات تعليمية — وقد يرجع ذلك إلى قبول الأميين العمل بأي مهنة وبأجر أقل.

بينما ترتفع نسب البطالة بين الحاصلين على مؤهل متوسط معظم محافظات الجمهورية (باستثناء محافظات الحدود والحضر). وتعد محافظة كفر الشيخ أكثر المحافظات معاناة من مشكلة بطالة الخريجين (مؤهل متوسط ٣٥,٣% وجامعي ١٤,٩%)، ويليهما محافظة أسيوط والغربية وسوهاج والدقهلية والفيوم... الخ. بينما تنخفض نسبتهن في محافظات الحدود والحضر، وبمعدلات نقل عن مثيلتها على المستوى القومي، وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع معدلات التنمية بهذه المحافظات - خاصة الحدود - وذلك وفقاً للاستراتيجية التي تتبعها الدولة في الوقت الحالي، التي تهدف إلى تنمية المحافظات الصحراوية، والعمل على إيجاد فرص عمل جديدة للشباب. وكذلك بالنسبة لمحافظات الحضر، حيث تتزايد المشروعات الجديدة، حيث تم الانتهاء من افتتاح كثير من المشروعات الصناعية والخدمية الكبرى، أدى ذلك إلى زيادة الطلب على العمالة، خاصة من حملة المؤهلات.

جدول رقم (٤)
معدل البطالة حسب المستوى التعليمي
(+١٥) %
على مستوى محافظات مصر ٢٠٠١

دون الذ انوي	ثانوي	جامعي	
القاهرة	3.2	14.0	6.3
الإسكندرية	2.8	14.1	8.0
بورسعيد	2.1	16.1	8.3
السويس	2.7	15.5	5.8
دمياط	0.6	18.3	8.0
الدقهلية	1.2	28.6	12.6
الشرقية	0.7	26.4	10.9
القليوبية	2.3	15.9	8.3
كفر الشيخ	0.8	35.3	14.9
الغربية	0.9	29.5	12.4
المنوفية	0.9	21.3	9.8
البحيرة	1.2	26.9	12.2
الإسماعيلية	1.8	15.6	5.5
الجيزة	2.3	11.4	5.3
بنى سويف	0.5	24.5	9.8
الفيوم	1.1	27.4	12.4
المنيا	1.1	27.4	12.4
أسيوط	1.3	29.8	10.8
سوهاج	0.7	29.2	14.6
قنا	1.9	26.9	10.3
أسوان	3.5	27.2	9.7
البحر الأحمر			
مر	1.9	8.7	3.1
الوادي الجديد			
يد	1.4	20.0	4.2
مطروح	1.4	7.1	3.1
شمال سيناء			
ع	1.1	13.4	3.6
جنوب سيناء			
ع	0.8	2.9	0.7
مصر	1.5	22.4	8.8



وجدير بالذكر أن ارتفاع معدل بطالة الخريجين في محافظات الوجه القبلي قد يرجع إلى قصور

جدول (٥)

البطالة حسب فئات السن

على مستوى محافظات مصر ٢٠٠١

+45	44-25	24-15	
0.9	17.1	40.9	القاهرة
1.5	19.1	33.3	الإسكندرية
0.7	27.9	59.0	بورسعيد
1.3	11.9	39.2	السويس
0.8	11.8	20.2	دمياط
0.6	30.5	35.2	الدقهلية
0.4	23.0	27.9	الشرقية
1.1	14.7	29.8	القليوبية
0.2	34.1	33.0	كفر الشيخ
0.5	31.5	40.5	الغربية
0.4	19.7	29.5	المنوفية
0.2	21.8	29.2	البحيرة
0.7	14.8	32.1	الإسماعيلية
1.4	13.0	28.1	الجيزة
0.3	20.8	29.3	بنى سويف
0.2	18.9	25.5	الفيوم
1.3	26.4	31.1	المنيا
0.5	27.3	38.0	أسيوط
0.2	29.6	30.7	سوهاج
0.4	30.5	46.2	قنا
0.5	31.6	48.0	الأقصر
1.0	34.1	57.7	أسوان
0.4	6.9	21.6	البحر الأحمر
0.2	14.8	48.7	الوادي الجديد
1.2	4.2	13.0	مطروح
0.8	7.7	28.2	شمال سيناء
0.2	1.7	10.0	جنوب سيناء
0.7	22.2	33.2	مصر

المصدر : من حساب الباحث اعتماداً على :

تقديرات السكان حسب الحالة العملية ٢٠٠١

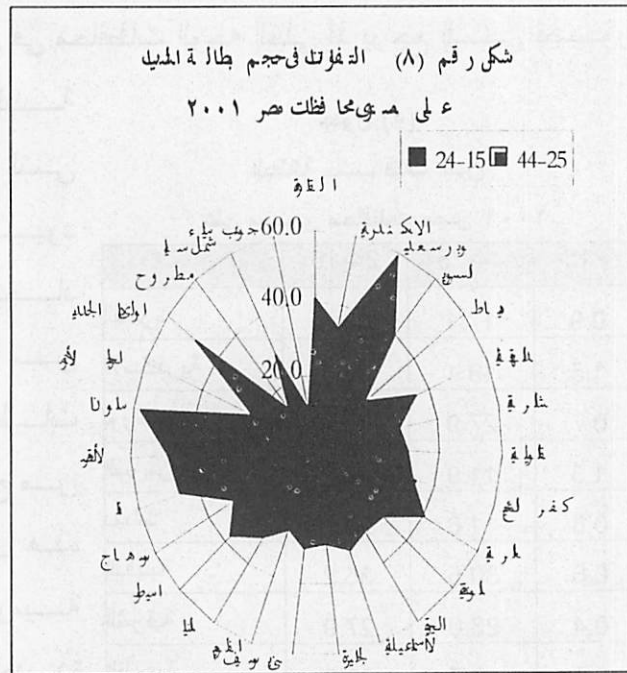
الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، القاهرة،

٢٠٠٢.

عمليات التنمية بها من حيث إقامة المرافق والبنية الأساسية والمشروعات الصناعية وخلافه التي تساهم في إيجاد فرص العمل، لذلك اتجهت جهود التنمية نحو تنمية محافظات الصعيد، بهدف إيجاد فرص عمل جديدة للشباب، والعمل على الحد من تيارات الهجرة من هذه المحافظات إلى محافظات الحضر، وذلك ضمن استراتيجية الخروج من الوادي إلى آفاق التنمية الرحبة، وتم من خلال هذه الاستراتيجية تبنى سلسلة من المشروعات القومية الكبرى، تساهم في إيجاد مجتمعات عمرانية جديدة في جنوب مصر، وتساهم في الحد من مشكلة البطالة، وتشمل هذه المشروعات مشروع توشكي، بالإضافة إلى المناطق الصناعية الكثيرة التي تم إنشائها في محافظات الصعيد .

٧/٢/٢ بطالة الشباب على مستوى المحافظات:

تتفاقم مشكلة البطالة بين الشباب إناثا وذكورا في مرحلة ما قبل بلوغ سن الثلاثون عاما (١٥-٢٤)، ولا تفرق بين شباب المحافظات الحضرية والشباب في المناطق الريفية ، وبمقارنة هذه المعدلات بين محافظات مصر - جدول رقم (٥) وشكل رقم (٧)، يتضح أن حوالي ٣٣,٢% في هذه الفئة السنية من المتعطلين .



وتختلف هذه النسب بين المحافظات، حيث تصل لأقصاها في محافظات بورسعيد (٥٩,٠%)، أسوان (٥٧,٧%)، الوادي الجديد (٤٨,٧%) ومدينة الأقصر (٤٨,٠%)، بينما تنخفض لأدنى مستوياتها بمحافظات جنوب سيناء (١٠,٠%)، مطروح (١٣,٠%) والبحر الأحمر (٢١,٦%).

ويلاحظ مما سبق أن غالبية الشباب المتعلم (ذكور وإناث) هم أكثر الفئات معاناة من مشكلة البطالة في المجتمع المصري. وإذا أضفنا إلى ذلك انتماء هؤلاء المتعطلين إلى الشرائح الدنيا من الطبقة المتوسطة والفقيرة في المجتمع، سوف يتضح حجم العبء الذي يقع على ذوى الدخول المحددة، وما يسببه ذلك من مشاكل اجتماعية في المجتمع . وفي واقع الأمر أن هؤلاء الشباب - خاصة الفقراء - يضطرون إلى العمل في أى مهنة، بغض النظر عن طبيعة المؤهلات التي حصلوا عليها، بهدف الحصول على دخل هزيل . ونتيجة لذلك، ينخفض مستوى استخدام عنصر العمل، مما يؤدي بدوره إلى تحول البطالة من صورتها السافرة إلى صورتها الجزئية المرئية والخفية، خاصة بالنسبة للإناث بعامة ومجتمع الريف بخاصة.

٣/٢ أسباب البطالة في مصر:

يتبين مما سبق تزايد حدة مشكلة البطالة، ووفقاً لبيانات وزارة التخطيط اتجه معدل البطالة للتزايد منذ بداية الخطة الخمسية الأولى (١٩٨٢/١٩٨٣ - ١٩٨٦/١٩٨٧) حيث ازداد من ٥,١% في بدايتها إلى ٧,٤% في نهايتها، واستمر في التزايد حتى بلغ ٩,٦% عام ١٩٩٥/٩٤، ثم اتجه للانخفاض بعد ذلك حتى بلغ ٧,٩% عام ١٩٩٩/٨٩. وقد ارتفع عدد المتعطلين (البطالة السافرة)

خلال الفترة (١٩٨٢/٨١ - ٢٠٠١/٢٠٠٠) ليصل إلى نحو ١.٧٧ مليون متعطّل في نهايتها، مقابل ٥٧٠ ألفاً في بدايتها، وبمعدل نمو سنوي يقدر بنحو ٩,٤% (*).

وقد أتضح من الدراسة أن أهم السمات المميزة لمشكلة البطالة تتمثل في:

- ارتفاع معدل البطالة بين الإناث؛ إذ بلغ المعدل نحو ١٩,٨% بما يقرب من ثلاثة أضعاف معدل البطالة بين الذكور، والذي بلغ نحو ٧,١%، وذلك على الرغم من صغر مساهمة الإناث في قوة العمل؛ إذ يشكلن نحو ١٥,٦% من جملة السكان داخل قوة العمل (١٥+).
- تتركز البطالة في الريف بدرجة كبيرة؛ إذ مثّل المتعطّلون في الريف نحو ٩,٢% من جملة المتعطّلين عام ٢٠٠١، مقابل نحو ٨,٩% للحضر.
- تتركز البطالة في فئة حملة الشهادات المتوسطة؛ إذ بلغ وزنها النسبي نحو ٢٢,٤% من جملة المتعطّلين عام ٢٠٠١، على الرغم من أنها لا تمثّل سوى نحو ٢٥,٧% من جملة قوة العمل في ذات العام. ويبلغ معدل البطالة في هذه الفئة نحو ٣٣,٣% وهو أعلى معدل بطالة بين الفئات حسب الحالة التعليمية، يليه فئة الحاصلين على شهادات فوق المتوسط وأقل من الجامعي، ثم حاملو الشهادات العليا.
- تتركز البطالة في فئات الشباب خصوصاً الفئة العمرية ١٥ - ٢٤ سنة؛ إذ إن نحو ٥٦,٦% من جملة المتعطّلين ينتمى لهذه الفئة العمرية وذلك وفقاً لبيانات ٢٠٠١، وإن نحو ٤١,٦% يقع في الفئة العمرية ٢٥ - ٣٠ سنة.
- تبلغ معدلات البطالة أعلاها في الفئة العمرية ١٥ - ٢٤ سنة؛ إذ بلغ معدل البطالة في هذه الفئة نحو ٣٣,٢%، وبلغ نحو ٢١,٦% في الفئة العمرية ٢٥ - ٣٠ سنة.
- تتركز البطالة في فئة حملة الشهادات المتوسطة؛ إذ بلغ وزنها النسبي نحو ٦٨,٥% من جملة المتعطّلين عام ٢٠٠١، ويبلغ معدل البطالة في هذه الفئة نحو ٢٢,٤% وهو أعلى معدل بطالة بين الفئات حسب الحالة التعليمية، يليه فئة الحاصلين على شهادات فوق المتوسط وأقل من الجامعي، ثم حاملو الشهادات العليا.

وبدراسة السمات المميزة لمشكلة البطالة يتبين لنا أن هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في تفاقم مشكلة البطالة على المستوى الداخلي والخارجي، وفيما يلي عرض موجز لهذه الأسباب:

١/٣/٢ الأسباب الداخلية

(*) أسامة عرابي، البطالة وسياسات الصندوق والبنك الدوليين، مرجع سبق ذكره، ص ٤.

أ - ارتفاع معدلات النمو السكاني التي وصلت إلى ٣% في منتصف الثمانينيات، ثم انخفضت بعد ذلك بمعدلات تتراوح بين ٢,٤-٢,١% سنوياً خلال الفترة (١٩٦٠-٢٠٠١)، وترتب على ذلك تزايد حجم قوة العمل بأكثر مما تحتمل إمكانيات التوظيف المتاحة^(١٠).

ب - تناقص المعدلات الحقيقية لنمو الناتج المحلي الإجمالي، فبعد أن وصلت هذه المعدلات إلى أعلى قيمة لها خلال النصف الثاني من فترة السبعينيات، بسبب تزايد العوائد الخارجية للدخل القومي المصري من حصيلة صادرات البترول وتحويلات المصريين العاملين بالخارج وعائدات قناة السويس وعائدات السياحة، أخذت هذه المعدلات في التناقص المستمر بعد ذلك، فبعد أن كان متوسط معدل النمو السنوي في الناتج المحلي الإجمالي خلال تنفيذ الخطة الخمسية الأولى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٨٣/٨٢-١٩٨٧/٨٦) ٧,٩% بأسعار عام ١٩٨٢/٨١^(١١)، أنخفض هذا المعدل إلى ٤,٢% بأسعار عام ١٩٨٧/٨٦ خلال تنفيذ الخطة الخمسية الثانية (١٩٨٨/٨٧-١٩٩٢/٩١)، ثم ارتفع بعض الشيء ليصبح ٤,٦% بأسعار عام ١٩٩٢/٩١ خلال تنفيذ الخطة الخمسية الثالثة والرابعة (١٩٩٣/٩٢-٢٠٠٢/٢٠٠١)^(١١)، وذلك وفقاً للبيانات الرسمية الصادرة عن وزارة التخطيط. وبالقسط ستخف هذه المعدلات أكثر من ذلك في حالة استخدام أسعار عام ١٩٨٢/٨١. ويعكس ذلك تراجع عملية التنمية الاقتصادية في الاقتصاد المصري خلال الفترة محل الدراسة نتيجة للتغيرات الاقتصادية العالمية، وما ينتج عن ذلك من نقص القدرة على خلق فرص عمل جديدة تستوعب الزيادة السنوية في قوة العمل.

ج - انخفاض نسبة الاستثمار إلى الناتج المحلي^(١٢)، ونمط توزيع هذا الاستثمار بين القطاعات المختلفة واتجاهه إلى القطاعات ذات القدرة الأقل على إيجاد فرص عمل حقيقية كقطاعات الخدمات، بنوعها الإنتاجية والاجتماعية.

د - انخفاض فرص العمل المتاحة، بما يتناسب مع حجم الاستثمارات المنفذة نتيجة ارتفاع معامل رأس المال/العمل^(١٣)، ومن ثم ارتفاع تكلفة إيجاد فرصة العمل، ويتضح ذلك من تزايد استخدام التقنيات الحديثة في القطاع الزراعي، مما أسهم في خفض الأيدي العاملة في هذا القطاع، واتجاه الاستثمارات إلى مشروعات البنية الأساسية ذات التكلفة الاستثمارية المرتفعة، وإنفاق جزء كبير من الاستثمارات على مشروعات الإحلال والتجديد التي لا تساهم في إيجاد فرص عمل جديدة. ويرجع الاتجاه نحو استخدام طرق الإنتاج كثيفة رأس المال إلى عدة أسباب هي: انخفاض أسعار الفائدة في فترة سابقة مع ندرة العمالة الماهرة وارتفاع أجورها، واستيراد المعدات الرأسمالية من الخارج بإعفاءات جمركية، وتزايد الاستثمارات الأجنبية التي تفضل استخدام تكنولوجيات كثيفة رأس المال

وخاصة أنها تستوردها من الخارج أو من شركاتها الأم في حالة الشركات متعددة الجنسيات(*)، والهروب من تطبيق قوانين حماية العمال.

م- التأثير السلبي للسياسات الاقتصادية (سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي) المتبعة بعد الاتفاق مع صندوق النقد والبنك الدولي عام ١٩٩٢ - سواء أكانت سياسات مالية أو نقدية أو تحرير تجارة خارجية أو بيع القطاع العام للقطاع الخاص (الخصخصة) أو تشجيع الاستثمار الأجنبي على حجم التشغيل والعمالة .

و - عدم ملائمة مخرجات التعليم لحاجة سوق العمل المصري، حيث يرتفع معدل البطالة بين حملة المؤهلات المتوسطة والعالية عنه عند الأميين، أى يستوعب سوق العمل العمالة الأمية بقدر أكبر من استيعابه للعمالة المتعلمة، مما يشير إلى مدى تدهور عملية التنمية وتخلف مستواها.

ز - زيادة حجم الواردات بالنسبة للصادرات، حيث تستورد مصر ما يوازى ٢٠,٨% من إجمالى الناتج المحلى الإجمالى لعام ٢٠٠٠/٢٠٠١، مقابل استيراد ما قيمته ٣١,٨% من إجمالى الناتج المحلى الإجمالى لنفس العام، مما يعنى أنه اقتصاد معتمد بدرجة كبيرة على إنتاج العالم الخارجى، وليس على إنتاجه المحلى مما يقلل من فرص العمل المتاحة بالداخل . بالإضافة إلى أن معظم الصادرات من المواد الأولية غير المصنعة كالبتروول والقطن الخام وبعض الصناعات التحويلية البسيطة مما يدل على انخفاض الطلب على العمالة مقارنة بحالة سيطرة الصادرات الصناعية على هيكل الصادرات التى تتطلب توافر عمالة كبيرة ومتنوعة.

ح - انخفاض مستوى معيشة كثير من أفراد المجتمع نتيجة للسياسات الاقتصادية المتبعة حالياً، وتزايد حدة الفقر ونسبة من هم تحت خط الفقر، فقد أصبح الفقراء يمثلون حوالى ٣٥,٢% من سكان محافظات الوجه القبلى، ١٣,١% من سكان الوجه البحرى عام ٢٠٠١ ، وكذلك تزايد سوء عدالة توزيع الدخل القومى مما أدى الى دخول فئات جديدة إلى سوق العمل لرفع مستوى دخلها كبعض ربات البيوت والأطفال، أو مزاوله عمليين فى نفس الوقت مما أدى إلى إشغال فرص عمل يمكن أن تكون متاحة للعاطلين.

ط - التخلّى عن سياسة تعيين الخريجين فى القطاع الحكومى والعام منذ منتصف الثمانينيات، مما ألقى بظلال قاتمة على المجتمع المصرى، وأدى إلى بروز بعض المشاكل الاجتماعية الخطيرة، مما أدى إلى تشكيل اللجنة الوزارية العليا للتشغيل عام ٢٠٠١، وتم طرح مجموعة من البرامج، بعضها

(*) وزارة التخطيط، الخطة الخمسية الثالثة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ١٩٩٣/٩٢-١٩٩٧/٩٦، مصدر سابق، ص ٣٤٨. وأيضاً أحمد حسن إبراهيم، مصدر سابق،

حكومى والبعض الآخر غير حكومى للحد من هذه المشكلة، إلا أن فرص العمل التى أتاحت أمام الشباب لا تمثل الحد الأدنى للخروج من الأزمة (**).

ك - بالرغم من قدرة القطاع غير الرسمى (الهامشى) على استيعاب جزء كبير من فائض العمالة، ويمكن أن يكون صمام أمان لحل هذه المشكلة، وكذا الارتفاع بمستوى الدخل - خاصة للفقراء - إلا أنه يلاحظ انكماش قدرة هذا القطاع على استيعاب المزيد من العمالة الجديدة؛ على الرغم من تدنى مستويات الأجور به^(١٤).

٢/٣/٢ الأسباب الخارجية

أ - تزايد عبء المديونية الخارجية وتحجيمها لقدرة الدولة على الاستثمار وخلق فرص عمل جديدة، بالإضافة إلى أثر سياسات التثبيت والتكيف الهيكلى على ضغط الإنفاق العام، ومن ثم مزيد من تحجيم دور الدولة فى مجال الاستثمار وتخفيض حجم العمالة الحكومية.

ب - انخفاض فرص العمل المتاحة بالخارج للعاملين المصريين وخاصة فى دول الخليج بعد انخفاض الأسعار العالمية للبترول وتقليص هذه الدول لميزانياتها ومعدلات إنفاقها العام، خاصة بعد حرب الخليج الثانية، فترتب على ذلك عودة بعض العاملين بهذه الدول وتقلص الطلب على عمالة وافدة جديدة، ونفس الأمر فى حالة الدول الغربية وخاصة الدول الأوروبية التى تعاني من ارتفاع معدلات البطالة بها^(١٥). و نرى أن حرب الخليج الثالثة تلقى بتداعياتها على تقلص الطلب على فرص العمل بكافة أنواعها و لسنوات عديدة قادمة.

د - ارتفاع معدل التضخم العالمى والركود مما يؤثر بالسلب على أداء الاقتصاد المصرى، ومن ثم على مستوى العمالة به لأنه اقتصاد مرتبط بدرجة كبيرة بالاقتصاد العالمى، ومن ثم يتأثر بالتغيرات التى تلحق به سواء بالسلب أو بالإيجاب.

هـ - انخفاض الطلب الخارجى على الصادرات المصرية، بالإضافة إلى انخفاض قيمتها لانخفاض أسعارها العالمية لأن معظمها سلع أولية غير مصنعة مما يعوق عملية التنمية والطلب على العمالة، ناهيك عن الحواجز الجمركية الموضوعة فى وجه منتجات الدول النامية.

(**) بالرغم من الأمل الذى كان يملو هؤلاء الشباب فى الحصول على فرصة عمل، إلا أن اللجنة الوزارية العليا للتشغيل اتخذت قراراً يقضى باعتبار أن ٥٣,٥% من بين ٤,٤ مليون تقدموا للوظائف لا تنطبق عليهم الشروط... وهذا يعنى أن ٤٦,٥% منهم أى نحو ٢,٠٥ مليون، تنطبق عليهم الشروط، وأولها كونهم عاطلين... وهذا الرقم يزيد بأكثر من ٥٠٠ ألف على عدد العاطلين، وفقاً للبيانات الحكومية المعلنة حتى يناير ٢٠٠٢ فى النشرة الشهرية للبنك المركزى المصرى. وبالنظر إلى ما لا تنطبق عليهم الشروط، فنسجد أن ١٠% لا تنطبق عليهم الشروط؛ لأنهم بلا موهلات، ٦,٥% من المتقدمين لا تنطبق عليهم الشروط؛ لأنهم إما من خريجي ما قبل عام ١٩٨٤، وإما من خريجي عام ٢٠٠١، كما أنها اعتبرت أن ١٠% من المتقدمين لا تنطبق عليهم الشروط؛ لأنهم يعملون أعمالاً مؤقتة، وغير دائمة، وغير مؤمن عليهم. أما أغرب قرار اتخذته "اللجنة الوزارية العليا للتشغيل"، فهو اعتبار أن شروط التشغيل لا تنطبق على ١٥% من عدد المتقدمين، باعتبارهم من النساء من خريجات النظام التعليمى اللاتى تزوجن ويعشن حياة مستقرة!! - لمزيد من التفاصيل انظر : أسامة عزائى، البطالة وسياسات الصندوق والبنك الدوليين، مرجع سبق ذكره، ص ٦٠-٧.

و - تناقص حجم المعونات والقروض الخارجية على المستوى العالمى منذ أزمة المديونية فى عام ١٩٨٢، وترتب على ذلك صعوبة حصول مصر على قروض أو معونات جديدة تخلق بها فرص عمل جديدة خاصة مع تزايد عبء المديونية الخارجية عليها وإعادة جدولتها.

٤/٢ العلاقات الترابطية بين البطالة والتعليم والنتائج المحلى الإجمالى على المستوى المحلى (أقسام المحافظات):

جدول رقم (٦)

العلاقات الترابطية بين البطالة والتعليم والدخل على المستوى الإقليمى ٢٠٠١
بإستخدام Person Correlations

متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلى الإجمالى	معدل البطالة إجمالى			المحافظات
	معدل القراءة والكتابة	نسبة القيد بالتعليم الأساسي والثانوى	نسبة الأمية	
0.316	-0.044	-0.549	0.044	القاهرة
0.742	0.552	0.924	-0.552	الإسكندرية
0.484	0.324	-0.625	-0.324	بورسعيد
0.554	0.771	-0.638	-0.771	السويس
0.361	0.249	-0.329	-0.249	دمياط
0.06	0.309	0.165	-0.309	الدقهلية
-0.409	-0.025	0.601	0.025	الشرقية
0.275	0.18	-0.323	-0.18	القليوبية
0.248	0.52	-0.096	-0.52	كفر الشيخ
-0.168	-0.407	0.119	0.407	الغربية
-0.341	0.179	0.018	-0.179	المنوفية
0.415	0.202	-0.613	-0.202	البحيرة
0.033	0.112	0.303	-0.112	الإسماعيلية
-0.465	0.195	-0.528	-0.195	الجيزة
0.072	0.785	-0.864	-0.785	بنى سويف
0.602	0.62	0.579	-0.62	الفيوم
0.672	0.834	-0.915	-0.834	المنيا
0.391	0.52	0.328	-0.52	أسيوط
0.293	0.698	-0.652	-0.698	سوهاج
0.335	0.56	-0.781	-0.56	قنا
1	1	-1	-1	الأقصر
0.609	0.498	-0.526	-0.498	أسوان
0.255	0.726	0.193	-0.726	البحر الأحمر
-0.194	0.708	-0.27	-0.708	الوالدي الجديد
0.237	0.483	-0.425	-0.483	مطروح
-0.287	0.451	0.629	-0.451	شمال سيناء
-0.515	-0.129	-0.385	0.129	جنوب سيناء
-0.36	0.111	-0.047	-0.111	إجمالى الجمهورية

تعتمد هذه العلاقات على البيانات الخاصة بمعدلات القيد، والقراءة والكتابة والبطالة ومتوسط نصيب الفرد من الناتج المحلى الإجمالى على مستوى الوحدات الإدارية لكل محافظة على حدة.

يتبين مما سبق أن غالبية الشباب المتعلم هم أكثر الفئات معاناة من مشكلة البطالة فى كافة المحافظات. وإذا أضفنا إلى ذلك انتماء هؤلاء المتعلمين إلى الشرائح الدنيا من الطبقة المتوسطة والفقيرة فى المجتمع، سوف يتضح حجم العبء الذى يقع على ذوى الدخل المحددة، وما يسببه ذلك من مشاكل اجتماعية فى المجتمع .

والتعرف على أكثر المؤشرات تأثيراً فى عملية التنمية يتطلب دراسة بعض العلاقات الارتباطية بين هذه المؤشرات وبعضها ، بهدف تدعيم وتنمية المؤشرات الأكثر تأثيراً فى عملية التنمية . ويوضح جدول (٦) أهم المؤشرات التى أمكن دراسة آثارها الارتباطية على عملية التنمية باستخدام معامل بيرسون، ومنها يتضح الآتى:

١/٤/٢ العلاقة بين معدل البطالة ومعدل القراءة والكتابة:
بدراسة العلاقة بين معدل البطالة ومعدل القراءة والكتابة يتضح وجود علاقة طردية ضعيفة على مستوى الجمهورية (٠,١١١) وهو ما يعنى وجود عوامل أخرى كثيرة لها تأثير كبير على معدل البطالة غير معدل القراءة والكتابة مع ملاحظة وجود تباين واضح فى تأثير هذه العوامل على مستوى المحافظات المختلفة . وإن كان هناك تباين واضح فى الوضع على مستوى المحافظات حيث ظهر :

● علاقات قوية جداً فى الأقصر (١)، ويعنى ذلك أن تأثير معدل القراءة والكتابة على ارتفاع معدل البطالة قوى جداً وأن تأثير العوامل الأخرى ضعيف داخل الأقصر، ويؤكد ذلك عدم ارتباط التعليم بحاجة سوق العمل .

● كما توضح علاقات القويمة فى المنيا (٠,٨٣٤)، بنى سويف (٠,٧٨٥)، السويس (٠,٧٧١)، البحر الأحمر (٠,٧٢٦)، الوادى الجديد (٠,٧٠٨)، سوهاج (٠,٦٩٨) أن تأثير معدل القراءة والكتابة على معدل البطالة قوى وأن تأثير العوامل الأخرى ضعيف داخل هذه المحافظات، ويؤكد ذلك عدم ارتباط التعليم

بحاجة سوق العمل .

- أما علاقات المتوسطة فى الفيوم (٠.٦٢٠)، قنا (٠.٥٦٠)، الإسكندرية (٠.٥٥٢)، كفر الشيخ وأسيوط (٠.٥٢٠) فتعنى أن هناك عوامل الأخرى تؤثر على معدل البطالة بجانب معدل القراءة والكتابة بدرجة متوسطة .
- وهناك علاقات ضعيفة تعنى ضعف تأثير العوامل الأخرى على معدل البطالة .

٢/٤/٢ بدراسة العلاقة بين معدل البطالة ونسبة القيد بالتعليم الأساسي والثانوى :

بدراسة العلاقة بين معدل البطالة ونسبة القيد بالتعليم الأساسي والثانوى وجد علاقة عكسية ضعيفة جدا على مستوى الجمهورية (-٠.٠٤٧) وهو ما يعنى وجود عوامل أخرى ذات تأثير قوى جدا على معدل البطالة غير نسبة القيد بالتعليم الأساسي والثانوى . وإن كان هناك تباين واضح فى الوضع على مستوى المحافظات حيث ظهر :

- علاقات عكسية قوية جدا فى الأقصر (-١)، المنيا (-٠.٩١٥)، بنى سويف (-٠.٨٦٤)، وهذا يشير إلى أن تأثير العوامل الأخرى على معدل البطالة غير نسبة القيد بالتعليم الأساسي والثانوى يعد ضعيفا جدا .
- كما توضح المعاملات العكسية القوية فى قنا (-٠.٧٨١)، سوهاج (-٠.٦٥٢)، السويس (-٠.٦٣٨)، بورسعيد (-٠.٦٢٥)، البحيرة (-٠.٦١٣) أن تأثير العوامل الأخرى على معدل البطالة غير نسبة القيد بالتعليم الأساسي والثانوى هو تأثير ضعيف .
- أما المعاملات العكسية المتوسطة فى القاهرة (-٠.٥٤٩)، الجيزة (-٠.٥٢٨)، أسوان (-٠.٥٢٦) فتعنى أن للعوامل الأخرى تأثيرا متوسط على معدل البطالة بجانب نسبة القيد بالتعليم الأساسي والثانوى .
- وهناك معاملات عكسية ضعيفة تعنى أن تأثير العوامل الأخرى على معدل البطالة هو الأكثر درجة .

٣/٤/٢: العلاقة بين متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلى الإجمالى ومعدل البطالة الإجمالى

وبدراسة العلاقة بين متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلى الإجمالى ومعدل البطالة الإجمالى يتضح وجود ارتباط عكسى ضعيف جدا على مستوى الجمهورية (-٠.٣٦٠) بمعنى أن هناك عوامل أخرى تؤثر على البطالة (محليات) غير متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلى الإجمالى .

- وقد كانت العلاقة قوية جدا فى القصر (١)، بمعنى وجود ارتباط طردى قوى جدا بمعنى أنه كلما ارتفع متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلى الإجمالى كلما انخفضت البطالة ، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة الأنشطة السائدة داخل هذه المدينة، التى تعتمد على السياحة كنشاط قائد، ومجموعة

من الأنشطة الخدمية التي تعتمد معظمها على القطاع الخاص، ويرتبط ذلك بارتفاع مستوى الدخل، وما يتيح ذلك من إتاحة فرص عمل .

- أما من حيث العلاقات القوية فكانت في الإسكندرية (٠,٧٤٢)، أسيوط (٠,٦٧٢)، أسوان (٠,٦٠٩)، الفيوم (٠,٦٠٢) وهذا يشير إلى وجود ارتباط طردى قوى بمعنى ارتباط انخفاض معدل البطالة الإجمالي مع ارتفاع متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي .
- أما العلاقات المتوسطة فكانت في محافظات السويس (٠,٥٥٤)، بور سعيد (٠,٤٨٤)، وهي تعنى ارتباط عوامل أخرى تلعب دورا في الحد من معدل البطالة الإجمالي .
- وهناك عدة محافظات كانت العلاقات بها عكسية ضعيفة جدا كما في الشرقية، الغربية، الجيزة ، الوادى الجديد، شمال سيناء ، جنوب سيناء وهو ما يعنى أن هناك عوامل أخرى أكثر تأثيرا على معدل البطالة الإجمالي من متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي .

ومن هذا المنطلق يجب الأخذ في الاعتبار سمات كل محافظة، تلك السمات قد توفر للمسؤولين معرفة نوع التدخل المطلوب. فعلى سبيل المثال المحافظات التي يوجد بها كثافة سكانية منخفضة أو متوسطة بها أقل مستويات للبطالة. كذلك تتخفيض معدلات البطالة مع ارتفاع قيم مؤشرات التنمية البشرية بغض النظر عن كثافة السكان بها، ولكن توجد بعض الاستثناءات، حيث ترتفع معدلات البطالة- خاصة بين الإناث والشباب- في بعض الأحياء داخل محافظتى بور سعيد والسويس بالرغم من ارتفاع قيم مؤشرات التنمية البشرية بهما . وعلى الرغم من أن الاتجاه العام يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين ارتفاع دليل التنمية البشرية وانخفاض معدل البطالة، فلا توجد نماذج مقنعة أخرى تؤكد هذه العلاقة، وذلك يرجع إلى نوعية البيانات المتوفرة والتي تحتاج للتدقيق بدرجة كافية.

عموما، فالمعلومات المتوفرة تؤكد أن معدلات القيد المنخفضة في التعليم، ضعف معدلات القراءة والكتابة للإناث وقلة فرص العمل تقدم أساسا ضعيفا لاختيارات التنمية المتاحة في المجتمعات المحلية، مما يساهم في ارتفاع معدلات البطالة.

٥/٢ توجهات للحد من البطالة:

الحد من مشكلة البطالة، يتطلب تبني رؤية إستراتيجية شاملة لتنمية وتحديث المجتمع المصرى، تستند على سياسة تكنولوجية ومعرفية وثقافية محددة الأهداف. وهذه الاستراتيجية تضع في أولوياتها تحقيق النمو والتوظيف الكامل. و يتطلب الأمر تدخل الدولة في تطبيق السياسات والإجراءات التي تكفل تحقيق هذه الأهداف الاستراتيجية من خلال السياسات التالية:

♦ وضع برنامج ملائم للتنمية البشرية يساهم في الارتقاء بمستويات التعليم والصحة والإسكان والرعاية الاجتماعية مما يساهم في رفع إنتاجية العامل، والعمل على ربط السياسة التعليمية باحتياجات سوق العمل.

♦ دعم الإنفاق العام على الخدمات الاجتماعية؛ لتعزيز الإمكانات والقدرات البشرية.

♦ أهمية دور الدولة الاقتصادي في النشاط الاقتصادي لتحقيق التنمية الشاملة (دور رقابي تشريعي من أجل وضع الأطر القانونية التي تحكم المعاملات وقيام المؤسسات وممارستها لنشاطها، وتقوم كذلك بتطبيق هذه القوانين، بهدف حماية مصالح الفئات الضعيفة ومكافحة الفساد، ومنع الاحتكار، وتوفير شروط المنافسة العادلة بين الوحدات، وتوفير المعلومات عن الأنشطة والأسواق المختلفة، وتوفير شروط العمل الملائمة. كما أن الدولة مسؤولة عن تحقيق الاستقرار النقدي، واستقرار أسعار السلع والخدمات، واستقرار أسعار تبادل العملة الوطنية بالنسبة للعملة الأخرى، وحماية الأسواق المحلية من المنافسة الخارجية غير العادلة (الإغراق).

♦ العمل على زيادة معدلات الاستثمار ، وتحقيق التوازن بين كافة قطاعات التنمية، والعمل على زيادة علاقات التشابك بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، وكذا رفع القدرة التنافسية للصادرات المصرية مما يساهم في زيادة الوحدات الإنتاجية، ويساهم في إيجاد فرص عمل جديدة.

♦ تقوية دور المجتمع المدني؛ لتعبئة الرأي العام حول قضايا التنمية البديلة، وتحديد أولوياتها التي تركز على البعد الاجتماعي ودوره.

♦ تيسير انتفاع المجتمع بأصوله الإنتاجية، لاسيما الأرض والبنية الأساسية المادية والائتمانات المالية؛ بما يُعِينه على توسيع اختياراته وتغييرها، على النحو الذي يتناغم ومصلحته العامة.

♦ العمل على تفعيل دور السلطة التشريعية والرقابة الشعبية؛ لمكافحة هدر الموارد، والإسراف ونهب المال العام، ولتوسيع المشاركة، وتحمل أعباء المواجهة.

♦ تطوير دور المحليات في التنمية، باعتبار أن مسئولية النهوض بمستوي معيشة الأفراد يقعان أساسا علي القطاع الخاص والحكم المحلي، وهما وجهان لنفس العملة في عملية التنمية الحديثة ، فالاقتصاد السوق يقوم علي دعامتين أساسيتين "القطاع الخاص والنظام اللامركزي للحكم المحلي، ولا يمكن بالتالي أن تتحقق كفاءة وفاعلية لدور القطاع الخاص في التنمية دون تطوير لنظام الحكم المركزي بما يشمل قطاعات التعليم والصحة وبعض أنواع الضرائب والإعفاءات كذلك في مجالات خدمات المياه والكهرباء والصرف الصحي

♦ زيادة الإنفاق على البحث العلمي والتكنولوجي، والعمل على تطوير وإعداد قاعدة علمية وتكنولوجية قادرة على تقويم التكنولوجيات المتاحة واختيار الأنسب منها للظروف المحلية،

ثم بعد ذلك تطويرها واختراع الأفضل منها. ولأعداد هذه القاعدة العلمية والتكنولوجية لابد من تدعيم المؤسسات ، والعمل على ربطها بقطاعات الانتاج لحل مشاكلها، حتى يمكن أن يساهم في تطوير وتحسين الإنتاج، مما يساعد على توفير فرص العمل.

♦ العمل على دعم وتطوير البنية الإلكترونية ودعم شبكة الاتصالات والمعلومات، باعتبار أن المنافسة تشد في مجال التقنيات الحديثة، خاصة مع ظهور نظام دولي جديد في العلم والتكنولوجيا من شأنه إعادة تقسيم كعكة الاقتصاد العالمي وبمقتضاه صار الاختراع والابتكار والإبداع هم الأسلحة الرئيسية للريادة الاقتصادية، وصارت المعرفة هي التي تحرك الاقتصاد وليس الاقتصاد هو الذي يحرك المعرفة ، وبما يساعد على توفير فرص عمل . ولا يتأتى ذلك إلا من خلال دعم وتطوير أنظمة الاتصالات والمعلومات بالدولة بالشكل الذي يربط أجهزتها ومؤسساتها المختلفة بالعالم الخارجي وبنوك المعلومات الدولي.

أهم النتائج والتوصيات

١- النتائج:

- أوضحت الدراسة أن هناك صعوبة في وضع أولويات لمواجهة البطالة في الوقت الذي تتخفف فيه الثقة في قاعدة البيانات، الأمر الذي يصعب معه تقييم الجهود الحكومية المبذولة في الوقت الراهن لمجابهة هذه الظاهرة.
- ارتفاع معدل البطالة بين الإناث؛ إذ بلغ المعدل نحو ١٩,٨% بما يقرب من ثلاثة أضعاف معدل البطالة بين الذكور، والذي بلغ نحو ٧,١% .
- تتركز البطالة في الريف بدرجة كبيرة؛ إذ مثل المتعطلون في الريف نحو ٩,٢% من جملة المتعطلين عام ٢٠٠١، مقابل نحو ٨,٩% للحضر.
- تتركز البطالة في فئة حملة الشهادات المتوسطة؛ إذ بلغ وزنها النسبي نحو ٢٢,٤% من جملة المتعطلين عام ٢٠٠١، على الرغم من أنها لا تمثل سوى نحو ٢٥,٧% من جملة قوة العمل في ذات العام. ويبلغ معدل البطالة في هذه الفئة نحو ٣٣,٣% وهو أعلى معدل بطالة بين الفئات حسب الحالة التعليمية.
- تتركز البطالة في فئات الشباب خصوصاً الفئة العمرية ١٥ - ٢٤ سنة؛ إذ إن نحو ٥٦,٦% من جملة المتعطلين ينتمي لهذه الفئة العمرية وذلك وفقاً لبيانات ٢٠٠١، وإن نحو ٤١,٦% يقع في الفئة العمرية ٢٥ - ٣٠ سنة .
- بدراسة العلاقة بين معدل البطالة والتعليم والنتائج المحلي الإجمالي على المستوى المحلي (أقسام المحافظات)، كما تبين لنا وجود علاقة طردية ضعيفة مع معدل القراءة والكتابة على مستوى الجمهورية (٠,١١١)، كما توجد علاقة عكسية ضعيفة جداً مع كل من نسبة

القيد بالتعليم الأساسي والثانوي متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وهو ما يعنى وجود عوامل أخرى كثيرة لها تأثير كبير على معدل البطالة غير معدل القراءة والكتابة مع ملاحظة وجود تباين واضح فى تأثير هذه العوامل على مستوى المحافظات المختلفة .

٢- التوصيات

١. وضع برنامج ملائم للتنمية البشرية يساهم في الارتقاء بمستويات التعليم والصحة والإسكان والرعاية الاجتماعية مما يساهم في رفع إنتاجية العامل، والعمل على ربط السياسة التعليمية باحتياجات سوق العمل.
٢. أهمية دور الدولة الاقتصادي في النشاط الاقتصادي لتحقيق التنمية الشاملة (دور رقابى تشريعى من أجل وضع الأطر القانونية التى تحكم المعاملات وقيام المؤسسات وممارستها لنشاطها، وتقوم كذلك بتطبيق هذه القوانين، بهدف حماية مصالح الفئات الضعيفة ومحاربة الفساد، ومنع الاحتكار، وتوفير شروط المنافسة العادلة بين الوحدات، وتوفير المعلومات عن الأنشطة والأسواق المختلفة، وتوفير شروط العمل الملائمة.
٣. العمل على زيادة معدلات الاستثمار ، وتحقيق التوازن بين كافة قطاعات التنمية، و العمل على زيادة علاقات التشابك بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، وكذا رفع القدرة التنافسية للصادرات المصرية مما يساهم في زيادة الوحدات الإنتاجية، ويساهم في إيجاد فرص عمل جديدة.
٤. تيسير انتفاع المجتمع بأصوله الإنتاجية، لاسيما الأرض والبنية الأساسية المادية والائتمانات المالية؛ بما يُعينه على توسيع اختياراته وتغييرها، على النحو الذى يتناغم ومصلحته العامة.
- ٥- زيادة الإنفاق على البحث العلمى والتكنولوجى، والعمل على تطوير وإعداد قاعدة علمية وتكنولوجية قادرة على تقويم التكنولوجيات المتاحة واختيار الأنسب منها للظروف المحلية، مما يساعد على توفير فرص العمل.

الفصل الثالث

التشغيل فى القطاع غير الرسمى فى حضر مصر

مقدمة

لاشك أن التغيرات في النظام الاقتصادى والسياسات الاقتصادية، والتي تتمثل أساساً في تقليص دور للدولة وتشجيع دور القطاع الخاص على النمو والتوسع في جانبى الإنتاج والتشغيل، قد انعكست على اهتمام الباحثين بدراسة القطاع الخاص بهدف تحديد إمكانياته ومدى قدرته على القيام بالدور المنوط به في المرحلة الحالية والقادمة*.

وتشير البيانات إلى أن القطاع الخاص كان ولا زال صاحب أكبر نصيب نسبي من العمالة، حيث يحتل حوالى ٦٦% من إجمالى العمالة فى عام ١٩٩٦. الملاحظ أيضاً أن العمالة فى القطاع غير الرسمى** تمثل حوالى ثلثى عمالة القطاع الخاص ويصل نصيبها النسبى من اجمالى العمالة إلى حوالى ٤٣% مما يشير إلى قدرة هذا القطاع على إستيعاب العمالة التى عجز القطاع الرسمى عن استيعابها. لذا يهدف هذا الجزء من البحث إلى دراسة العمالة غير الرسمية فى مصر ودراسة خصائصها والعوامل المؤثرة عليها.

على الرغم من أهمية العمالة غير الرسمية كجزء أساسى من اجمالى العمالة فى الأنشطة الاقتصادية المختلفة، إلا أنها لم تحظى بالعناية اللازمة والمناسبة من قبل الباحثين والمهتمين بأحوال سوق العمل المصرية. وبإستثناء دراسة سوق العمل فى ١٩٨٨. كذلك دراسة أسواق العمل المصرية فى عام ١٩٩٨، يلاحظ أن أغلب الدراسات التى قدمت عن العمالة غير الرسمية فى مصر تركز معظمها على سمات وخصائص الوحدات الاقتصادية غير الرسمية والعاملين بها، إلا أنها لم تتعمق بالقدر الكافى للوصول إلى العوامل المؤثرة على تلك العمالة.

ويهدف هذا الجزء من الدراسة الى تحليل سمات وخصائص العمالة غير الرسمية، وكذلك التعمق فى دراسة مسار الحياه لبعض من تلك العمالة بهدف تحليل سمات وخصائص العمالة غير الرسمية عبر الزمن من أجل الوصول الى العوامل المؤثرة على تلك العمالة. ونظراً إلى ندرة المعلومات الخاصة بأسواق العمل غير الرسمية، لذا تم عمل دراسة ميدانية إستطلاعية عن العمالة فى القطاع غير الرسمي بهدف الوصول إلى أفضل تقديرات

* يتوقع للقطاع الخاص ان يقوم بأكثر من ٧٠% من استثمارات الخطة الخمسية الحالية ٢٠٠٢ - ٢٠٠٧.

** على اعتبار ان العمالة خارج المنشآت هى عمالة غير رسمية.

لحجم وخصائص تلك العمالة. وتهدف هذه الدراسة الإستطلاعية، على وجه التحديد، إلى الآتى: -

- ١- التعرف على حجم العمالة فى هذا القطاع فى منطقة حضرية محددة.
- ٢- الأهمية النسبية بالمقارنة بالعمالة فى القطاع الرسمى.
- ٣- التعرف على الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموجرافية للعاملين فى هذا القطاع.
- ٤- التعرف على الأنشطة الاقتصادية للعاملين بهذا القطاع.
- ٥- التعرف على الحراك الاجتماعى للأفراد العاملين بهذا القطاع.
- ٦- التعرف على ظاهرة الانتقال بين القطاع الرسمى وغير الرسمى فى أسواق العمل المصرية.

وإذا كان هذا الجزء من الدراسة، يختص بمنطقة حضرية محددة، وبالتالي فهو يحدد ملامح القطاع غير الرسمى الخاصة بهذه المنطقة، إلا أنه يحمل جوانب أكثر عمومية، مثل محاولة إرساء تعريف ومفهوم خاص بالقطاع غير الرسمى يمكن تعميمها وتطبيقها فى مناطق أخرى.

3-1 القطاع غير الرسمى: مفاهيم أساسية

على الرغم من ظهور مصطلح "القطاع غير الرسمى" منذ أكثر من ربع قرن، إلا أن عوامل كثيرة تضافرت فى جعل تعريفه أمراً عسيراً. وتتلخص تلك العوامل فى تنوع الأطر النظرية، والمنهجية، وتباين المجتمعات فى أوضاعها الاقتصادية والسياسية وسياساتها القانونية^(١٦). كما ترجع صعوبة التعريف الى تعدد المصطلحات المستخدمة^(١٧) كمترادفات وكذلك اتساع حدود المفهوم ليشمل كماً هائلاً من الأنشطة المتنوعة، وأيضاً للتداخل الواضح بين أنشطة القطاع غير الرسمى مع أنشطة القطاع الرسمى^(١٨). يضاعف من تلك المشكلة الحدائث النسبية لهذا المصطلح وعدم وجود تعريف رسمى له فى قواميس العلوم الاجتماعية.

وثمة أربع مجموعات أساسية من التعريفات والمفاهيم التى تناولت هذا القطاع أبرزها^(١٩)

١ - المفاهيم المستندة لخصائص القطاع

ويركز هذا المفهوم على الخصائص المميزة لهذا القطاع، وأهمها صغر حجم العمالة في المنشأة، والاعتماد على العمالة العائلية، وعدم اتباع القواعد الإدارية والقوانين الخاصة بالدولة وعدم التعامل مع المؤسسات المالية الرسمية، وانخفاض المستوى التعليمي للعاملين، وممارسة النشاط في مقر عمل مؤقت أو متنقل^(٢٠). ولا يشترط هذا التعريف توافر كل هذه الخصائص، وإنما يكفي إحداها لوصف وتحديد النشاطات الاقتصادية غير الرسمية*.

وفي دراسة لسعاد كامل رزق^(٢١) استخدمت أيضا معيارى التسجيل وعدد المشتغلين على جملة المبحوثين، انتهت إلى أن الوحدات الاقتصادية التابعة للقطاع غير المنظم، هي تلك الوحدات غير المسجلة التي يعمل بها أقل من خمسة مشتغلين والتي تقل قيمة رأس المال المستثمر فيها عن ألف جنيه.

٢ - المفاهيم الإجرائية

وهي تستند في تعريف القطاع غير الرسمي إلى إعتبارات إجرائية يحددها هدف الدراسة، وعلى هذا فالقطاع غير الرسمي يتألف من مجموعة الأنشطة التي تتميز بانتفاء السجل التجارى، وعدم الالتزام بسداد الضرائب على الأرباح، والافتقار إلى لوائح دقيقة منظمة للعمل، وذلك فضلا عن عدم إمساك دفاتر منتظمة في المنشآت، والتي تكشف عن حجم ونتيجة نشاط الوحدة الإنتاجية.

وتتباين المعايير التي يستند إليها الباحثون في هذا التعريف الإجرائى بسبب تعدد أنشطة هذا القطاع، وتباينها مثل مصادر التمويل (غير الرسمي) وأوضاع العاملين، وتكثيف رأس المال، والمستوى التكنولوجى المستخدم، وما إذا كان هناك تدخل من قبل الدولة فى السوق؟ واستراتيجية السوق؟

وبالرغم من صعوبة وضع مفهوم محدد لهذا القطاع، فإن التبسيط أيضا قد لا يؤتى ثماره فى أغلب الأحيان. وفى ضوء ذلك، قد يرى البعض التركيز على الجانب القانونى،

* يسود هذا المفهوم فى العديد من الدراسات والمسوح الاحصائية مثل، المفهوم السائد لدى منظمة العمل الدولية، والجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء.

الذى يتناول هذا القطاع كإمسك دفاتر منتظمة أو التسجيل أو الخضوع لقوانين العمل الرسمية والضرائب الإجبارية.

ويرى البعض أن الأمر أبسط من ذلك، فيتناول هذا القطاع من وجهة نظر قوة العمل المشتغلة، فى الوحدة الأساسية للنشاط والتي تتسم أساسا بوحدة الإنتاج الصغيرة أو تقل عن عدد معين من العاملين. إلا أن هذا التقسيم، يعتبر متعسفا فى كثير من الأحيان، فلا يمكن التأكيد على أنها منشأة متوسطة أو صغيرة نظراً لوجود الكثير من العوامل الأخرى والتي تحكم هذا التصنيف. ويرد نفس الانتقاد إلى البعد القانونى، أى إلى المنشآت (التي تمسك دفاتر منتظمة) يمكن أن تكون غير رسمية، من جهات كثيرة أخرى.

وعموماً هناك اتجاه عام يميل إلى عدم التعويل على معيار وحيد أو عدد محدد من المعايير فى إطار المفاهيم الإجرائية للتمييز بين القطاعين الرسمى (المنظم) وغير الرسمى (غير المنظم).

ووفقاً لفكرة لجمع بين أكثر من معيار، فقد أظهرت الدراسات المصرية للقطاع غير الرسمى أن هناك ثمة مجموعة معايير مركبة لتمييز القطاع غير الرسمى (غير المنظم).

المفاهيم الاجتماعية

تستند المفاهيم الاجتماعية إلى معايير الدخل ومستوى المعيشة والإلتحاق الطبقي والبطالة وغيرها أو الانتظام فى الوظيفة (الموسمية). وقد أبرزت هذه المفاهيم الدراسات المسحية الإحصائية والدراسات الاجتماعية لأحوال العاملين فى أنشطة هذا القطاع، إمكان الجمع بين أكثر من معيار اجتماعى، مثل طبيعة الأعمال ومقدار العائد الذى يحصل عليه منها.

ومن وجهة نظر متوسط الدخول فى القطاعين، فقد توافرت بعض البيانات عن توزيعات الأجور السنوية للعمالة الدائمة بأجر للعاملين لحسابهم فى كل من القطاع الرسمى وغير الرسمى.

ومن هذا المنطلق يميل البعض لاعتبار هذا القطاع قطاع الفقراء^(٢٢) حيث يمكن للفقر أن يتسع ليشمل الكثير من الأبعاد المختلفة مثل الدخل، والمهارات، ونوعية المنتجات والخدمات ونوعية الحياة والتعليم، وأن العمالة بالقطاع غير الرسمى، أغلبها عمالة مؤقتة أو عارضة، وأن ظروف العمل بهذا القطاع متدنية للغاية. ويتسم أيضاً بغياب المظلة

التأمينية سواء اجتماعيا، أو صحيا نتيجة لغياب عقود العمل المبرمة بين العامل وصاحب العمل وتعرض العامل للكثير من المخاطر البيئية في ظروف العمل وتدنى درجات الأمان. وفي هذا السياق فإن ثمة محاولة توفيقية بين المفهوم التحليلي لخصائص القطاع وبين المفهوم الاجتماعي، حيث ينظر للقطاع غير الرسمي على أنه قطاع مستوعب بشكل رئيسي للفقراء في الحضر، حيث تؤكد معظم الدراسات أن القطاع غير الرسمي، يمتص العمالة الزائدة ومصدر لعدد كبير من السلع والخدمات الصغيرة، وهو أبعد ما يكون عن التجانس الذي تستلزمه أغراض التحليل الاقتصادي ووضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

٣- مجموعة المفاهيم الهيكلية

تستند المفاهيم الهيكلية على مجموعات المفاهيم الإجرائية والاجتماعية والمفاهيم التحليلية لخصائص هذا القطاع. وثمة مقدمات ضرورية لهذا الاتجاه تتمثل في الآتي: -

- ١- أن التسليم بوجود قطاع رسمي وقطاع غير رسمي يعنى التسليم بالازدواجية في النشاط والهيكل الاقتصادية والاجتماعية، وفي هذا تبسيط مغل للأمر.
 - ٢- الغموض والتعقيد الشديدين الذين يحيطان بمفهوم القطاع غير الرسمي، نظراً للتداخل بين القطاعين.
 - ٣- غلبة الطابع الاستاتيكي على المفاهيم المقدمة^١.
 - ٤- أن قواعد البيانات الإحصائية مع تعدد إحداثياتها قد يغير من المفاهيم المسبقة، التي يضعها الباحث سواء كانت إجرائية أو اجتماعية أو تحليلية لخصائص هذا القطاع.
- وبمراجعة الدراسات العالمية والمحلية للقطاع غير الرسمي، يمكن تقسيمها الى ثلاث مجموعات من حيث التعريف المستخدم للقطاع وهي:-
- ١- التعريف الوظيفي

ويستند هذا التعريف على فرضيه أن هناك علاقة ومفهوم وظيفي لكل من القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي، حيث يعتبر القطاع غير الرسمي هو مصدر للعمالة للقطاع الرسمي. كما يعمل القطاع غير الرسمي على امتصاص العمالة الزائدة في القطاع الرسمي. كما يعتبر القطاع غير الرسمي، طبقاً لهذا التعريف، منتج للسلع والخدمات منخفضة التكاليف لسد احتياجات الطبقات منخفضة الدخل. ولتطبيق مثل هذا التعريف لابد من دراسة مدى العلاقة بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي، حيث اشارت دراسات عديدة الى ضعف تلك العلاقة في الاقتصاد المصري.

٢- التعريف العملي

ويعتمد هذا التعريف للقطاع غير الرسمي على تطبيق عدة معايير لوصف طبيعة القطاع أو الوحدة الاقتصادية. استخدم هذا التعريف في كل من تقرير منظمة العمل الدولية عن القطاع غير الرسمي في كينيا، حيث عرف القطاع غير الرسمي عن طريق ثمانية خصائص. وكذلك استخدم هذا التعريف في دراسة لـ Sethuraman عام ١٩٧٦^(١٣)، حيث أضاف عدة معايير أخرى الى تلك المستخدمة في تقرير منظمة العمل الدولية. واعتبر تطابق واحد أو أكثر من تلك المعايير كافياً لتصنيف الوحدة الاقتصادية ضمن القطاع غير الرسمي.

٣- التعريف التطبيقي

يستند هذا التعريف على استخدام معيار واحد من معايير القطاع غير الرسمي، مثل عدم التسجيل، أو حجم العمالة بالمنشأة، تكنولوجيا الإنتاج المستخدمة، وغيرها من المعايير. وقد كان حجم العمالة بالمنشأة المعيار الأوسع استخداماً وعلى الأخص في الدراسات المحلية.

-استنتاجات

هنا يمكن القول انه لا داعي لوجود تعريف دولي للقطاع غير الرسمي، على الرغم من وجود مثل هذا التعريف الموحد يساعد على المقارنات الدولية. وحيث أن عدم التجانس هو إحدى خصائص القطاع غير الرسمي، فمن غير المتوقع أن يظهر تعريف واحد يشمل كل تلك الأنشطة المختلفة داخل هذا القطاع. يوضح ذلك الاختلافات بين التعريفات المستخدمة في مختلف أدبيات القطاع غير الرسمي في الدول المختلفة.

كذلك من الملاحظ أن أغلب الدراسات السابقة عن القطاع غير الرسمي، قد أخذت بمدخل الوحدة الاقتصادية لتعريف القطاع غير الرسمي وفصله عن القطاع الرسمي. وهنا يمكن القول بأن استخدام مدخل الوحدة الاقتصادية لتعريف وتحليل سمات وخصائص القطاع غير الرسمي يمكن أن يكون مضللاً، حيث من المحتمل أن تصنف العمالة غير الرسمية على أنها عمالة رسمية لمجرد أنها تعمل في مؤسسة أو وحدة اقتصادية رسمية. يتضح ذلك على وجه الخصوص عند استخدام حجم العمالة بالوحدة الاقتصادية كمعيار لتعريف القطاع غير المنظم. لذا نقترح في هذه الدراسة تعريف القطاع غير الرسمي وذلك عن طريق استخدام مدخل العمالة غير الرسمية. لذلك، فإن تلك الدراسة تعتمد على ثلاث معايير لتحديد العمالة في القطاع غير الرسمي وهم:

- عدم التسجيل الرسمي للوحدة الاقتصادية التي يملكها أو يعمل بها الفرد.
- عدم الخضوع لمظلة للتأمينات الاجتماعية.
- عدم الخضوع لمظلة للتأمين الصحي.

إن انطباق معيار واحد أو أكثر من تلك المعايير على الفرد يجعله يندرج تحت القطاع غير الرسمي. ومن الأهمية الإشارة هنا إلى أن هذا التعريف لا يتيح وجود ما يسمى بالقطاع شبه المنظم، الأمر الذي يمكن أن يؤخذ على مثل تلك التعريفات التي تضع حداً فاصلاً بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي.

3-2 الدراسات المحلية للقطاع غير الرسمي

يستعرض هذا الجزء من الدراسة بعض الدراسات التي أجريت عن القطاع غير الرسمي في مصر. وسنحاول من خلال عرض تلك الدراسات أن تبرز ملامح وطبيعة القطاع غير الرسمي في ضوء خصوصية المجتمع المصري. وحيث اتخذت تلك الدراسات مناهج متعددة لتحليل القطاع غير الرسمي. لذا سوف نقسم تلك الدراسات إلى عدة مجموعات بناءً على المنهج المتبع في الدراسة.

١ - دراسات اعتمدت على بيانات التعداد والمسوح القومية

من هذه الدراسات: بيركس وسنكلير Birks & Sinclair: "العمالة والنمو فى ست دول عربية فقيرة (١٩٨٢)^(٢٤)، تشارمز Charmes: "العمالة والدخل فى القطاع غير الرسمى" (١٩٩١).^(٢٥)

وانطلقت كل من دراستى بيركس وسنكلير وتشارمز من الكشف عن حجم القطاع فى بعض الدول العربية ومنها مصر.

وإذا ركزنا على حالة مصر نجد تباين حجم القطاع غير الرسمى فى الدراستين. فقد بلغ حجمه فى الأولى ٦,٩%، والثانية ٤٣,٥% فى عام ١٩٧٦. وقد يرجع اختلاف النسب - على الرغم من أن مصدر البيانات واحد - إلى تصور الباحثين للقطاع غير الرسمى ومدخل تحليلهم للبيانات بالرغم من ارتفاع نسبة العاملين بالقطاع غير الرسمى فى دراسة تشارمز، فقد ذكر أن الإحصاءات يمكن أن تضلل الباحثين، لأنها لا تكشف بالفعل عن الحجم الحقيقى للقطاع، حيث يتوقع ارتفاع النسب عن ذلك نظراً لوجود أعمال لا تذكر فى الإحصاءات مثل إلحاق بعض موظفى القطاع الرسمى بالعمل فى أعمال غير رسمية. أما دراسة محمود عبد الفضيل "العمالة غير الرسمية فى مصر" (١٩٨٣)^(٢٦) والتي ركزت على حالة مصر، قام الباحث بتحليل نتائج تعدد ١٩٧٦ من البيانات المتاحة عن العمالة والمنشآت التى لا يتجاوز عدد العاملين فيها عن عشرة عمال. وقد توصلت الدراسة إلى أن ثلث المنشآت تدرج تحت القطاع غير الرسمى بل وقدم الباحث أيضاً سمات عامة تميز القطاع غير الرسمى متعلقة بطبيعة المنشآت، وأنماط الإنتاج والأجور والتوزيع، والتسويق، والإجراءات القانونية، وخصائص العاملين، وتوافر الحماية القانونية.. الخ. كما أكد على ربط القطاع غير الرسمى بالفقر الحضرى، على اعتبار أنه يستوعب عمالة فقيرة، غير ماهرة وشبه ماهرة، مهاجرة من الريف، وأن الدخل الناجم من العمل بالقطاع غير الرسمى يسد حاجة الأفراد أكثر منه هدفاً لتراكم الثروات. وأخيراً يشير إلى أهمية الكشف عن حجم ذات القطاع بالرجوع إلى الوحدات المعيشية.

أما دراسة جيهان دياب: "الاقتصاد الخفى فى مصر" (١٩٨٣)^(٢٧) فقد انطلقت من هدف مختلف فهى دراسة اقتصادية الطابع، صوبت هدفها مباشرة نحو الكشف عن الدخل الخفى. وتبين الدراسة وجود العديد من أنشطة الدخل الخفى فى مصر منها: أنشطة ضوء القمر (أى التى تزاوّل ليلاً)، وبناء مساكن بدون رخص، والتهرب الضريبى للمنشآت والمحلات، والسوق السوداء، وقد وصل مقدار الأنشطة التى لم تسجل فى السجلات الرسمية

إلى ٣٢٨,٨ مليون جنيه في عام ١٩٨٠. وتؤكد دياب أن هذا الرقم أقل بكثير مما هو حقيقي. وتشير إلى أن الدخل الخفى يعمل على حراك الأفراد من طبقة أدنى إلى أعلى، مما يؤثر على توزيع الدخل في مصر.

٢- دراسات المنشآت الصغيرة

اتخذت كثير من الدراسات المنشآت الصغيرة كوحدة أساسية تعكس في كثير من جوانبها ملامح القطاع غير الرسمي. ومن أهم تلك الدراسات: دونالد ميد Donald. C. Mead "الصناعات الصغيرة في مصر" (١٩٨٢) ^(٢٨)، حسين طه الفقير: "الارتفاع في أسعار الحذاء" (١٩٨٤) ^(٢٩)، محمد عبد الفتاح منجى وزملاؤه: "القطاع غير المنظم في مصر" (١٩٨٥) ^(٣٠)، أميرة مشهور وعاليه المهدي: "القطاع غير الرسمي في حضر مصر" (١٩٨٩) ^(٣١)، جورج شتاوت: "الجمالية": الاقتصاد غير الرسمي والحياة الاجتماعية (١٩٩١) ^(٣٢)، سعاد عثمان: "سبك المعادن" (١٩٩١) ^(٣٣)، اعتماد علام: الحرف والصناعات التقليدية بين الثبات والتغير (١٩٩١) ^(٣٤).

تنوعت أهداف تلك الدراسات، بينما استعانت أغلبها بالمدخل السوسيولوجي، واستخدام الاستيفاء كوسيلة أساسية لجمع البيانات. وقدم بعض تلك الدراسات تعريفاً للقطاع غير الرسمي في حين لم يذكر البعض الأمر تعريفاً محدداً للقطاع. وعلى الرغم من تباين تلك الدراسات في أطرها النظرية والمنهجية فإنها توصلت إلى كثير من من النتائج المتفق عليها، والتي تعكس ملامح منشآت القطاع غير الرسمي تحت ضوء خصوصية المجتمع المصري.

وفيما يتعلق بتعريف القطاع غير الرسمي، فقد قدمت دراسة عبد الفتاح منجى وزملائه تعريفاً مؤداه أن القطاع غير الرسمي هو "ذلك القطاع الذي يمارس أنشطة غير مالية بصفة أساسية، ولا يلتزم بمسك دفاتر وسجلات حسابيه منظمة،.....، وأن هذا القطاع قد تشمله بعض المعايير والقوانين التي أملتتها الظروف السياسية والاجتماعية في مصر. وقدمت أميره مشهور وعاليه المهدي تعريفاً مشابهاً لما قدمتة عبد الفتاح منجى وزملائه، اعتمد على الالتزام جزئياً أو كلياً بالإجراءات الرسمية التي حددتها الدولة لمزاولة الأنشطة المختلفة وكذلك عدم الالتزام بإمسك دفاتر محاسبية، ولا تؤدي ضرائب، كذلك معايير ترتبط بالحجم والتنظيم ومستوى الفن الانتاجي المستخدم. هذا وقد اتفقت معظم تلك الدراسات على النتائج التالية:

- تميز منشآت القطاع غير الرسمي بصغر الحجم.
- مرونة منشآت القطاع غير الرسمي فى مقابلة الطلب.
- تعتمد أغلب المنشآت على رأس مال ضئيل بتمويل ذاتي وبالتالي تدر عائداً اقتصادياً ضئيلاً.

- تفتقر الورش إلى المستوى التكنولوجي الحديث، ومن ثم يمارس النشاط يدوياً.
- أغلب منشآت القطاع غير الرسمي فردية، أى يعمل بها صاحب المنشأة بمفرده، وربما يعمل معه بعض العاملين لا يتجاوز عددهم غالباً خمسة أفراد، وهم إما عمالة عائلية أو أفراد يعملون نظير أجر. وتتراوح أعمار العاملين بالمنشآت ما بين ٢٥ و ٥٠ عاماً، كما يوجد صبغة تتراوح أعمارهم بين ٦ و ١٥ عاماً. والعاملون فى معظمهم من الأميين المهاجرين ذوى الأصول الريفية، وإن كانت دراسة اعتماد علام أكدت على أن كل العاملين من ذوى أصول حضرية. أما عن المهارة فأغلبهم معدومو المهارة والخبرة، باستثناء بعض الأنشطة الحديثة.

- تتباين الأجور فى الدراسات وفقاً لوقت إجراء الدراسة الميدانية، إضافة إلى عوامل أخرى، منها: طبيعة النشاط الممارس، العمل الدائم والمؤقت، العامل الماهر وغير الماهر، والبالغ والصبي.

- الاعتماد على الموارد المحلية فى الحصول على المواد الخام.
- وفيما يتصل بالإجراءات القانونية أكدت بعض الدراسات أن أغلب الورش لا تحصل على رخصة لمزاولة النشاط ولا تلتزم بامساك دفاتر حسابية منظمة، كما تتعامل فى أضيق الحدود مع المؤسسات الإدارية والمالية.

- 3 دراسات الوحدة المعيشية

لم تحظى الوحدة المعيشية كوحدة اقتصادية غير رسمية باهتمام كثير من الباحثين لدراساتها فى مصر كهدف أساسى للدراسة، بل تمت دراستها فى سياق موضوعات أخرى. فعلى سبيل المثال قدم ستيفن دافيز Setphen Davies وزملاءه دراسة عن "الصناعات الصغيرة فى مصر" (١٩٩٢)^(٣٥) وهدفت الدراسة إلى عقد مقارنة بين المنشآت الصغيرة والوحدة المعيشية فى ريف وحضر المحافظات المصرية. وقد خلصت الدراسة إلى أن المنشآت الصغيرة أكثر تعقيداً من الوحدات المعيشية حيث يتطلب النشاط قدراً مرتفعاً من رأس المال، ويتم مزاولة النشاط من خلال عمليات إنتاجية معقدة نسبياً ويتطلب العمل قدراً

من المهارة للعاملين ويتوقف العائد الاقتصادي على سوق العرض والطلب ودرجة جودة المنتج، أما أنشطة الوحدة المعيشية فهي تتم بعمليات إنتاجية بسيطة، وربما تنعدم مهارة أغلب العاملين، وربما يعملون بدون أجر، والعائد الاقتصادي ضئيل، حيث تباع المنتجات بأسعار ضئيلة ولذوى الدخل المنخفض.

ومن خلال تلك الدراسة يمكننا ملاحظة أن تعريف القطاع غير الرسمي فى الوحدات المعيشية يمكن أن يتبع التعريف الوظيفى للقطاع غير الرسمي كما ذكرنا سالفاً.

4- أفراد يعملون بالقطاع غير الرسمي

يتناول هذا الجزء بعض الدراسات التى اهتمت بتحليل سمات وخصائص الأفراد العاملين بالقطاع غير الرسمي سواء اتخذت هؤلاء الأفراد كوحدة أساسية فى التحليل. قسمت هذه الدراسات من حيث وحدات التحليل الى عدة مجموعات هي: الباعة الجائلون والثابتون، جامعو القمامة، عمال التراهيل، عمالة الأطفال، عمالة المرأة، وموظفو الحكومة والعمل بالقطاع غير الرسمي.

أن أغلب الدراسات التى اتخذت الأفراد كوحدة أساسية فى التحليل قد انطلقت من نظرية الهاشيمة الحضرية على اعتبار هؤلاء الأفراد فئة مهمشة. أما عن الإجراءات المنهجية فقد اتبعت أغلب الدراسات المدخل السوسيولوجي، حيث تم استخدام الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات.

وقد اتفقت معظم هذه الدراسات لجميع الفئات فى الكثير من النتائج نذكر منها ما

يلى:

- أغلب تلك الفئات لا يحصلون عل رخصه لمزاولة المهنة وهم فئات مهمشة، وأغلبهم من الأميين كما أن أغلبهم من العمالة المهجرة من الريف إلى الحضر، معدومو المهارة، من ذوى الطبقة الدنيا. ويستثنى من هؤلاء فئة موظفوا الحكومة.

- يعد عمل هؤلاء الأفراد هو إحدى آليات التكيف مع ظروف الفقر وكذلك لارتفاع مستوى المعيشة للطبقات الوسطى.

- معظم المشروعات أما فردية أو عائلية.

- يقوم معظم هؤلاء الأفراد بأعمال هامة لسد احتياجات الأفراد من السلع والخدمات بأسعار رخيصة تقدم أغلبها إلى فئات الطبقة الدنيا من المجتمع.

3-3 تصميم المسح الميداني وعينة الدراسة

3-3-1 تصميم المسح الميداني

نظراً لعدم توافر إطارات كاملة وحديثه لوحات القطاع غير الرسمي، فقد تم الاعتماد على أسلوب المعاينة متعددة المراحل. ففي المرحلة الأولى، تم اختيار محافظة القاهرة، لتمثيل المحافظات الحضرية. وفي المرحلة الثانية تم اختيار حي شمال حيث اثبتت دراسات سابقة للباحث أنه يقطن به الكثير من العمالة غير الرسمية، وفي المرحلة الثالثة تم اختيار قسمي شبرا وروض الفرج لتطبيق المسح الميداني. أما في مرحلة جمع البيانات، فقد تم الاعتماد على عينة عشوائية من قسمي شبرا وروض الفرج. ونظراً لكون المسح استرشادياً فقد تم اختيار ٢٠٠ أسرة معيشية لاستيفاء استمارات الاستبيان.

3-3-2 تصميم الإستمارة

هناك استمارتين لجمع البيان، في الاستمارة الأولى وهي "استمارة الأسرة المعيشية"، تهتم بجمع بيانات عن جميع أفراد أسر العينة. والاستمارة الثانية وهي "الاستبيان الفردي" ويتم من خلالها جمع بيانات عينة من الأفراد العاملين في القطاع غير الرسمي وتهتم هذه الاستمارة بصفة أساسية بجمع بيانات عن التاريخ الوظيفي للمبحوثين بالإضافة إلى بيانات أخرى عن الخصائص الاجتماعية والاقتصادية الى جانب التعرض لبعض سلبيات العمل في القطاع غير الرسمي.

هذا وقد بلغ عدد استمارات الأسرة المعيشية المستوفاة ٢١٠ استمارة أسرة المعيشية وقد تضمنت تلك الأسر ٨٤٧ فرداً، تم اختيار ١١٤ فرداً من العاملين بالقطاع غير الرسمي لاستيفاء الاستمارة الفردية. ويجب التنبيه هنا على أن المسح الميداني قد استهدف العاملين بالقطاع الخاص غير الرسمي في جمع بيانات الاستمارة الثانية ذلك بإفترض أن العاملين بالقطاع الحكومي والعام كلهم ينتمون الى القطاع الرسمي، على الرغم من وجود تحفظات كثيرة في هذا الشأن.

4-3 نتائج الدراسة الميدانية

3-4-1 معايير الانتماء للقطاع غير الرسمي

المعايير المقترحة كما ذكر سالفًا لانتماء العمالة للقطاع غير الرسمي في الدراسة الحالية هي:

- عدم التسجيل الرسمي للوحدة الاقتصادية التي يملكها أو يعمل بها الفرد.
- عدم الخضوع لمظلة للتأمينات الاجتماعية.
- عدم الخضوع لمظلة للتأمين الصحي.

وبتطبيق هذه المعايير الثلاثة على الأفراد في

المسح الميداني وعددهم (٨٤٧ فرد)، اتضح أن النسبة الغالبة من الأفراد الذين يعملون ينتمون إلى القطاع غير الرسمي ويمثلون حوالي ٧٨% من إجمالي أفراد العينة (الأفراد العاملون) والجدول رقم (١-٣) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الموقف من المعايير الثلاث السابق ذكرها. يتضح من الجدول أن عدم الخضوع لمظلة التأمين الصحي يمثل أهميه قصوى في الانتماء إلى القطاع غير الرسمي، يتبعه معيار عدم الخضوع لمظلة التأمينات الاجتماعية. ويأتي في المرتبة الأخيرة معيار عدم تسجيل الوحدة الاقتصادية. فمن حيث الموقف من المعايير الثلاث على الترتيب يوضح الجدول أن حوالي ٧٧%، ٤٥%، و ١٩% من أفراد العينة ينتمون إلى القطاع غير الرسمي حسب كل معيار.

وتظهر تلك البيانات مدى صحة استخدام مدخل العمالة لدراسة القطاع غير الرسمي، وتفضيلها على مدخل الوحدة الاقتصادية الذي يشوبه الكثير من العوامل السلبية مثل انتماء عمالة غير رسمية إلى القطاع الرسمي نظراً لأنهم يعملون بوحدات اقتصادية رسمية، ذلك على عكس مدخل العمالة والذي أظهر أن هناك الكثير من العمالة غير الرسمية تعمل داخل وحدات اقتصادية رسمية.

جدول رقم (١-٣)

التوزيع النسبي للعمالة في القطاع الخاص حسب معايير الانتماء الى القطاع غير الرسمي.

معايير الانتماء الى القطاع غير الرسمي	%
موقف الوحدة الاقتصادية من التسجيل	
مسجلة	81.2
غير مسجلة	18.8
الاجمالي	100.0
الموقف من التأمينات الاجتماعية	
مؤمن عليه	54.7
غير مؤمن عليه	45.3
الاجمالي	100.0
الموقف من التأمين الصحي	
مؤمن عليه	22.2
غير مؤمن عليه	77.8
الاجمالي	100.0
نوع العمل	
رسمي	21.8
غير رسمي	78.20
الاجمالي	100.0

2-4-3 أهم سمات العمالة غير الرسمية

أ - النوع

يتضح من بيانات الجدول رقم (٣-٢) أن كل من العمالة الرسمية وغير الرسمية تتكون معظمها من الذكور، ويتضح ذلك أكثر بين العمالة غير الرسمية، حيث يمثل الذكور أكثر من ٩٠% من العمالة غير الرسمية في حين يمثل الذكور حوالي ٧٣% في حالة العمالة الرسمية.

ب - التوزيع العمري

يظهر من الجدول رقم (٣-٢) أن هناك اختلاف طفيف بين العمالة الرسمية وغير الرسمية من حيث التوزيع العمري، على الرغم من ارتفاع متوسط أعمار العمالة غير الرسمية بحوالي عام عن العمالة الرسمية. توضح بيانات الجدول أن متوسط أعمار العمالة غير الرسمية ٣٧,١٧ عام إلى حين أن متوسط أعمار العمالة الرسمية ٣٥,٨٨ عام. يتضح أيضاً من الجدول أن عمالة الأطفال تظهر فقط بين عمالة القطاع غير الرسمي وهي تمثل أكثر من ١% من إجمالي العمالة في هذا القطاع. كذلك يتضح من الجدول أن هناك احتمالاً كبيراً أن تعمل العمالة غير الرسمية سنوات عمل أطول من نظائهم من العمالة الرسمية. يتضح ذلك من نسبة من هم في الفئة العمرية "أكبر من ٦٥" بين العمالة غير الرسمية (٧,١%) أعلى من مثلثتها بين العمالة الرسمية (٣,٩٢%). كذلك من الممكن أن يكون بعض من العمالة الرسمية تنتقل إلى العمل غير الرسمي فترة ما بعد التقاعد، ويتطلب ذلك تحليلاً أكثر عمقا لإثباته.

ج - الحالة الزوجية

تظهر بيانات الجدول رقم (٣-٢) أنه لا يوجد اختلاف شديد بين العمالة الرسمية والعمالة غير الرسمية فيما يتعلق بالحالة الزوجية. هذا في حين يتضح أن هناك اختلاف بين الفئتين من حيث الحالتين الزوجية الأولى والأخيرة ("أقل من السن القانوني" و"مطلق وأرامل") تلك الفجوة تظهر أن صغر السن بالإضافة إلى عوامل التفكك الأسري، وما يستتبعه من احتياجات اقتصادية، يمكن أن تكون إحدى العوامل التي تدفع الأفراد إلى الدخول إلى أسواق العمل غير الرسمية.

د - الحالة التعليمية

عادة ما يربط الباحثون بين القطاع غير الرسمي وبين العمالة غير المتعلمة، وقد ظهرت هذه العلاقة في حالتنا، خاصة بالمقارنة بالعمالة الرسمية، كما يوضح الجدول رقم (٢-٣). يتركز حوالى ٦٥ % من العمالة غير الرسمية فى المستويات التعليمية الأقل من المتوسط، فى حين تنخفض هذه النسبة إلى ٢٥ % بين العمالة الرسمية . كذلك يتضح الفرق بين العمالة الرسمية وغير الرسمية حسب المستوى التعليمى بقياس متوسط عدد سنوات الدراسة لكلا الفئتين. يوضح الجدول أن متوسط عدد سنوات الدراسة للعمالة الرسمية يقترب من ضعف مثيله للعمالة غير الرسمية (٧,٠٢,١٢,٢٧ عام على التوالي).

ه - الحالة العلمية

تعتبر بيانات الحالة العملية من أهم البيانات التى توضح الاختلاف بين العمالة الرسمية وغير الرسمية. يوضح الجدول رقم (٢-٣) أنه فى حين يتركز معظم العمالة الرسمية (٩٤ %) من فئة "العاملين بأجر"، نجد أن حوالى ٥٥ % من العمالة غير الرسمية تنتمى إلى تلك الفئة ويتركز حوالى ٣٨ % من العمالة غير الرسمية من فئتي "صاحب عمل" و "يعمل لحسابه" فى حين تمثل تلك الفئتين حوالى ٦ % فقط من العمالة الرسمية. يلاحظ أيضا من بيانات الحالة العملية أن فئة من يعملون لدى الأسرة بدون أجر تنتمى فقط إلى القطاع غير الرسمي.

الجدول رقم (٢-٣)
التوزيع النسبي للعمالة في القطاع الخاص

حسب بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية وحسب القطاع

الخصائص الاجتماعية والاقتصادية	رسمي	غير رسمي
النوع		
ذكور	72.55	91.80
إناث	27.45	8.20
جملة	100	100
فئات السن		
>14	0.00	1.10
15-29	33.4	39.3
30-44	43.1	29.5
45-64	19.6	23.0
65+	3.92	7.10
جملة	100	100
متوسط العمر	35.88	37.17
الحالة الزوجية		
أقل من السن	0.00	1.09
لم يتزوج	54.90	48.09
متزوج	43.14	46.99
أرمل أو مطلق	1.96	3.83
جملة	100	100
الحالة التعليمية		
أمي	9.80	21.31
يقرأ ويكتب	3.92	34.97
أقل من المتوسط	11.76	8.74
متوسط	17.65	19.67
فوق المتوسط	17.65	5.46
جامعي وأعلى	39.22	9.84
جملة	100	100
متوسط سنوات الدراسة	12.27	7.02
الالة العمالة		
صاحب عمل	1.96	14.75
يعمل لحسابه الخاص	3.92	23.50
يعمل بأجر	94.12	55.19
يعمل لدى الأسرة بدون أجر	0.00	6.56
جملة	100	100

المصدر: المصحح الميداني

و - مؤشرات العمل

تتفق بيانات هذه الدراسة مع ما هو متفق عليه بين الباحثون أن أغلب أعمال القطاع غير الرسمي لا تحتاج إلى مستوى تعليمي مرتفع أو مستوى مهاري مرتفع وكذلك تتصف بسهولة الحصول عليها، ذلك كما يتضح من الجدول رقم (٣-٣). على الرغم من ذلك، يتضح من بيانات الجدول أن هناك من أعمال القطاع غير الرسمي (١١%) ما ينتمي إلى الطبقات العليا والمتوسطة إذا ما نظرنا إلى المؤشر العام للعمل. توضح بيانات الجدول أن التعليم هو المؤشر الوحيد الذي كان له التأثير على تلك الفئة. يعنى ذلك أن تلك الأعمال تتطلب قدراً عالياً من التعليم والمهارة، فعلى سبيل المثال، يمكن أن نجد من المهندسين، المحاسبين، وكذلك المحامين من يعملون بالقطاع غير الرسمي.

جدول رقم (٣-٣)

التوزيع النسبي للعمالة في القطاع الخاص حسب بعض مؤشرات العمل وحسب القطاع

رسمي	غير رسمي	مؤشرات العمل	رسمي	غير رسمي	مؤشرات العمل
		مؤشر العمل حسب صعوبة الحصول عليه			المؤشر العام للعمل
25.5	5.5	مرتفع	25.5	4.4	مرتفع
17.6	3.8	متوسط	19.6	6.6	متوسط
51.0	27.9	منخفض	39.2	46.4	منخفض
5.9	62.8	أكثر انخفاضاً	15.7	42.6	أكثر انخفاضاً
100	100	الإجمالي	100	100	الإجمالي
		مؤشر العمل حسب فترة إتقان العمل			مؤشر العمل حسب التعليم
29.4	9.8	مرتفع	41.2	9.8	مرتفع
13.7	10.9	متوسط	23.5	2.7	متوسط
17.6	21.9	منخفض	0.0	56.8	منخفض
39.2	57.4	أكثر انخفاضاً	35.3	30.6	أكثر انخفاضاً
100	100	الإجمالي	100	100	الإجمالي
					مؤشر العمل حسب المهارة
			25.5	4.4	مرتفع
			15.7	18.6	متوسط
			19.6	21.3	منخفض
			39.2	55.7	أكثر انخفاضاً
			100	100	الإجمالي

المصدر: من حسب الباحث اعتماداً على بيانات المسح الميداني.

ز - خصائص الوحدة المعيشية

يتضح من الجدول رقم (٣-٤) أن هناك تشابه كبير بين العمالة الرسمية وغير الرسمية من حيث نوع الأسرة. أغلب الأسر سواء أسر العمالة الرسمية أو غير الرسمية هي من الأسر النووية (Nuclear). يظهر الجدول أن حوالي ٢٥ % من الأسر هي أسر ممتدة، سواء للعمالة الرسمية أو غير الرسمية. على الرغم من ذلك، يظهر الجدول أن العمالة غير الرسمية تختلف إلى حد ما عن العمالة الرسمية من حيث حجم الأسرة. يرتفع متوسط حجم الأسرة بين العمالة غير الرسمية إلى ٥,٢٥ فرد في المتوسط، في حين يصل هذا الرقم إلى ٤,٩٨ فرد بين العمالة الرسمية. ومن هنا يمكن القول بأن الحجم الكبير للأسرة وما ينتج عنه من احتياجات اقتصادية قد يؤدي إلى دخول الأفراد إلى أسواق العمل غير الرسمية بحثاً عن مزيد من الرزق بجانب الأعمال الأساسية.

ح - مستوى الدخل

عادة ما يربط الباحثين بين الفقر والقطاع غير الرسمي غير أن هذا البحث، بالإضافة إلى بحث سابق لنفس الباحث، يشكك في صحة هذا الاعتقاد بناء على ما أسفرت عنه نتائج البحوث الميدانية وترجع أهمية حسم هذا الخلاف إلى أن الفروق بين مستويات المعيشة يرد غالباً إلى فروق بين مستويات الدخل بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي، الأمر الذي يعتبر من القضايا الجوهرية على المستوى النظري، إذ أنها تحدد إتجاه حراك قوة العمل من قطاع لآخر، بعبارة أخرى، يسهم حسم تلك القضية في الإجابة على التساؤل عما إذا كان القطاع غير الرسمي يمثل مجرد محطة انتظار وانطلاق لقوة العمل الباحثة عن فرصة عمل أفضل بالقطاع الرسمي أم أن القطاع غير الرسمي يعتبر بديلاً، ربما مناسباً أو أفضل في بعض الأحيان، من القطاع الرسمي.

وهنا يجب ذكر أنه نظراً لميل المبحوثين بصفة عامة إلى تقدير دخولهم بأقل من قيمتها، لذا فقد تم الاعتماد على أسئلة عن حالة المسكن وامتلاك أجهزة منزلية كمؤشرات غير مباشرة تعبر عن الدخل.

وبالرغم من أن البيانات تؤكد الربط بين الفقر والقطاع غير الرسمي، إلا أن بيانات المسح تظهر أن الاختلافات بين العمالة الرسمية وغير الرسمية وفقاً للدخل هي اختلافات

ضعيفة. حيث يظهر جدول رقم (٣-٤) أن معظم أفراد العينة في الفئتين يتركز في الفئات منخفضة الدخل وعلى الأخص بين العمالة غير الرسمية. تمثل الفئات منخفضة الدخل في كلا القطاعين حوالي ٧٣ % و ٦٩ % للعمالة غير الرسمية والرسمية على التوالي. يتضح هذا أيضا بالنظر إلى أرقام الفئة الأقل دخلا (الفقراء المدقعون) حيث نجد أن نسبتهم بين العمالة غير الرسمية تمثل حوالي ثلاثة أضعاف النسبة بين العمالة الرسمية (١,٧ % ، ٢ % على التوالي).

جدول رقم (٣-٤)

التوزيع النسبي للعمالة في القطاع الخاص حسب بعض مؤشرات العمل وحسب القطاع

	رسمي	غير رسمي
نوع الاسرة		
نواة	74.51	73.22
ممتدة	25.49	26.78
الاجمالي	100	100
متوسط حجم الاسرة	4.98	5.25
مؤشر الدخل		
مرتفع	0.0	0.5
متوسط	29.4	19.1
منخفض	68.6	73.2
أكثر انخفاضا	2.0	7.1
الاجمالي	100	100

المصدر: من حسلب الباحث اعتمادا علي بيانات المسح الميداني.

3-4-3 الاختلافات المعنوية بين خصائص العمالة الرسمية وغير الرسمية

استخدم تحليل الاختلاف في التفرقة بين العمالة الرسمية وغير الرسمية وذلك حسب عدد من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والديموجرافية. ويعرض الجدول رقم (٣-٥) نتائج هذا التحليل. ولتحليل بيانات هذا الجدول كان لابد من حساب ما يسمى Discriminat

Score ومنه يمكن تحديد أى من العوامل المستخدمة من التحليل ذو معنوية وتأثيره فى التفرقة بين العماله الرسمية وغير الرسمية على اساس معاملات الاختلاف غير المعاييرة وبحساب هذا المعامل كانت النتيجة ٠,٢٩٢٣٧ - و ١,٠٤٩١١ لكل من العمالة غير الرسمية والعمالة الرسمية على الترتيب، يعنى ذلك أن الإتجاه السالب فى مؤشر الدخل، كما يتضح من الجدول، يدل على أن مستوى الدخل هو المؤشر الوحيد ذو المعنوية والذي يمكن أن يفسر الاختلاف بين العمالة الرسمية وغير الرسمية.

يمكن حساب المعاملات المعاييرة Standardized Coefficients والتي تظهـر فى العمود الثانى من جدول رقم (٥) والمبنية على المعاملات غير المعاييرة بالعمود الأول.

جدول رقم (٣-٥)

معاملات الاختلاف ومعاملات الارتباط

فى تحليل الاختلاف بين العمالة الرسمية والعمالة غير الرسمية

المتغيرات	معاملات الاختلاف		معاملات الارتباط
	المعاييرة	غير المعاييرة	
النوع	1.227	.394	.447
السن	.027	.394	-.066
الحالة الزوجية	.066	.073	-.075
سنوات الدراسة	.155	.794	.766
نوع الاسرة	.142	.063	-.022
حجم الاسرة	.017	.033	-.101
الحالة العملية	.736	.549	.386
مؤشر الدخل	-.149	-.076	.208
(ثابت)	-5.892	--	--

المصدر: من حسلب الباحث اعتمادا علي

بيانات المسح الميدانى.

ومن بيانات المعاملات المعايير يظهر لنا أن سنوات التعليم تعد من أهم الخصائص والتي تفرق بين العمالة الرسمية والعمالة غير الرسمية، يأتي بعدها الحالة العملية، في حين يأتي باقي المتغيرات في الترتيب بتأثير ضعيف في التفرقة بين العمالة الرسمية وغير الرسمية. وتتأكد هذه النتائج إذا ما نظرنا إلى معاملات الارتباط بالعمود الأخير من الجدول ذاته، حيث يظهر أن هناك ارتباطاً وثيقاً فيما يخص متغير سنوات الدراسة يتبعه متغير الحالة العملية وتأتي تلك النتيجة مؤكدة لما أظهره التحليل السابق باستخدام التوزيعات النسبية.

وهنا يمكن القول أن مثل تلك النتائج تؤكد على أن الاهتمام بالتعليم ومهاراته والقدرات البشرية يعمل على إتاحة فرصه عمل أفضل للفرد في القطاع الرسمي، هذا إذا ما اعتبرنا أن العمل الرسمي أفضل من العمل غير الرسمي.

4-4-3 دراسة مسار الحياة للعمالة غير الرسمية

تعتبر هذه الدراسة دراسة رائدة بين دراسات القطاع غير الرسمي، حيث تم جمع بيانات عن التاريخ العملي لعينه من عمالة القطاع غير الرسمي منذ دخولهم أسواق العمل في مصر. وقد تم جمع بيانات تفصيلية لكل عمل من الأعمال المختلفة التي قام بها أفراد العينة، كذلك تم جمع بيانات عن الأسباب التي أدت بهم إلى تغير أعمالهم وغير ذلك من التفاصيل.

وفي هذا الجزء من الدراسة سوف يتم تناول مسار حياة هؤلاء الأفراد بالتحليل والاسترشاد بها في محاولة الوصول إلى العوامل المؤثرة على الحياة العملية للعمالة في القطاع غير الرسمي. ونذكر هنا أن عدد أفراد العينة وصل إلى ١١٤ فرد وقد تم اختيارهم وفقاً لمعيار بالسن، حيث تم انتقاء من هم أكبر سناً.

وسوف يتناول هذا الجزء تحليل الأعمال التي قام بها المبحوثين من حيث تغير الأعمال وأسبابها وكذلك دراسة علاقة تغير العمل بالحراك الوظيفي وفي النهاية سوف يتم دراسة اتجاهات الحراك الوظيفي عبر الزمن.

أ - تغير العمل

يهتم هذا الجزء بتحليل عدد الأعمال التي قام بها المبحوثين طوال حياتهم العملية منذ دخولهم إلى أسواق العمل وحتى تاريخ البحث. يعرض الجدول رقم (٣-٦) العلاقة بين عدد الأعمال التي قام بها المبحوثين حسب فترة البقاء في أسواق العمل. يتضح من بيانات هذا الجدول أن العاملين بالقطاع غير الرسمي يعملون في ٢,٢١ عمل في المتوسط. ويتراوح هذا الرقم بين ١,٢٩ عمل بين من أمضوا أقل من عشرة سنوات في أسواق العمل، إلى ٣,٠٨ عام بين من أمضوا أكثر من ٣٠ عاما في أسواق العمل. كذلك هناك اختلافات واضحة في التوزيع النسبي للعاملين حسب عدد الأعمال التي قاموا بها مع ثبات فترة البقاء في أسواق العمل. عمل حوالي ٢٧% ممن أمضوا حوالي ٢٠ عاما في أسواق العمل في عمل واحد فقط، بينما عمل حوالي ٧% منهم في ٤ أعمال أو أكثر. كذلك من بين من أمضوا أكثر من ٣٠ عاما في أسواق العمل نجد حوالي ٥٤% منهم قد عملوا في ثلاثة أعمال أو أكثر والنسبة الباقية (٤٦,٢%) عملت في عملين، في حين لا يوجد أي فرد منهم في فئة "عمل واحد".

ويمكن أن نستخلص من تلك النتائج أن الداخلين الجدد إلى أسواق العمل غير الرسمية هم أكثر استقرارا بالمقارنة بزويهم من الأجيال السابقة. ويشير ذلك إلى أن الأجيال السابقة كان لديهم الفرصة للانتقال من عمل لآخر على عكس الأجيال الحديثة والتي تعاني من قلة فرص العمل حتى في القطاع غير الرسمي. مما قد يدل على ضعف القطاع غير الرسمي على استيعاب الداخلين الجدد إلى أسواق العمل.

جدول رقم (٣-٦)

التوزيع النسبي للعمالة غير الرسمية عدد الاعمال وحسب فترة البقاء في أسواق العمل

الاجمالي	فترة البقاء في أسواق العمل				عدد الاعمال
	٣٠ عاما فأكثر	من ٢٠ الى ٢٩ عاما	من ١٠ الى ١٩ عاما	حتى ٩ سنوات	
28.85	0.00	0.00	26.67	٧٨,٥٧	١
38.46	46.20	50.00	46.67		
23.08	30.80	40.00	20.00	١٤,٢٩	٢
9.61	23.00	10.00	6.67	7.14	٣
2.21	3.08	2.6	2.07	0.00	٤ أو أكثر
				1.29	متوسط عدد الاعمال
100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	الاجمالي

المصدر: المسح الميداني

ب - أسباب تغيير العمل

قسمت أسباب تغيير العمل إلى ثلاثة مجموعات: الأولى، اختياري مثل الحصول على عمل أفضل، الثانية، اجباري مثل الاستغناء أو الطرد من العمل، الثالثة، بسبب المرض، كما أن هناك مجموعة رابعة ضمنت أسباب أخرى. يعرض الجدول رقم (٧-٣) التوزيع النسبي للعمالة غير الرسمية، الذين انضموا إلى أكثر من عمل خلال حياتهم العملية، حسب أسباب تغيير العمل وحسب فترة البقاء في أسواق العمل.

جدول رقم (٧-٣)

التوزيع النسبي للعمالة غير الرسمية حسب أسباب تغيير العمل وحسب فترة البقاء في أسواق العمل

الاجمالي	فترة البقاء في أسواق العمل				اسباب تغيير العمل
	٣٠ عاما فأكثر	من ٢٠ الى ٢٩ عاما	من ١٠ الى ١٩ عاما	حتى ٩ سنوات	
64.7	70.4	78.9	50.0	25	اختياري
26.5	25.9	15.8	33.3	50	
2.9	3.7	0.0	5.6	0	اجباري
5.9	0.0	5.3	11.1	25	بسبب المرض
100	100	100	100	100	أسباب أخرى
					الاجمالي

المصدر: المسح الميداني

يتضح من بيانات الجدول السابق أن النسبة الغالبة انتقلت إلى عمل آخر بسبب اختياري مثل الانتقال إلى عمل أفضل أو بسبب الترقية أو حتى عدم الرضا عن العمل الحالي. أما من انتقلوا إلى عمر آخر لأسباب اجبارية يمثلون حوالي ٢٧% من المبحوثين، في حين يمثل من انتقل إلى عمل آخر بسبب المرض أو الإصابة يمثلون حوالي ٣% فقط. أما باقي المبحوثين والذين يمثلون حوالي ٦% فكان تركهم العمل غالبا ما كان بسبب السفر للعمل بالخارج. يلاحظ من الجدول أيضا أن فترة البقاء في أسواق العمل لم يكن لها تأثير واضح على أسباب الانتقال بين الأعمال المختلفة في أسواق العمل غير الرسمية.

ج - العمل والحراك الوظيفي

فى هذا الجزء يتم دراسة الانتقال من وظيفة إلى أخرى وليس من عمل إلى آخر. قسمت الأعمال إلى أربعة مجموعات من الوظائف، وحيث وجد أن أغلب من تم بحثهم فى استمارة مسار الحياة يتركزون فى مجموعتين فقط من مجموعات الوظائف، لذا تم إعادة تصنيف تلك المجموعتان إلى عشرة مجموعات وذلك اعتماداً على المؤشر العام للعمل.

من الواضح أن الانتقال من عمل لآخر لا يعنى الانتقال من وظيفة لأخرى. يوضح الجدول رقم (٣-٨) التوزيع النسبي للمبحوثين حسب عدد الوظائف المختلفة وحسب فترة البقاء فى أسواق العمل. من الجدول يتضح أن المبحوثين من العمالة غير الرسمية تنتقل فى المتوسط بين ١,٧ وظيفة على مدار الحياة العملية. بمقارنة هذا الرقم مع متوسط عدد الأعمال التى قام بها المبحوثين (٢,٢١ عمل) يتضح أن نسبة كبيرة من العمالة غير الرسمية تعمل فى وظيفة واحدة طوال فترة البقاء فى أسواق العمل حتى وأن تعددت مرات الانتقال من عمل لآخر. يتضح من بيانات الجدول أن حوالى ٤٠% من اجمالى المبحوثين ظلوا يعملون فى وظيفة واحدة طوال فترة بقائهم فى أسواق العمل، ويتضح هذا الاتجاه أكثر بين من أمضوا اقل من عشر سنوات فى أسواق العمل. ويمكن أن نستخلص هنا أن هناك نسبة استقرار وظيفى لنسبة كبيرة من العمالة غير الرسمية.

جدول رقم (٣-٨)

للتوزيع النسبي للعمالة غير الرسمية حسب عدد الوظائف المختلفة وحسب فترة البقاء فى أسواق العمل

الاجمالى	فترة البقاء فى أسواق العمل				عدد الوظائف المختلفة
	٣٠ عاماً فأكثر	من ٢٠ الى ٢٩ عاماً	من ١٠ الى ١٩ عاماً	حتى ٩ سنوات	
40.40	30.80	0.00	33.30	85.7	1
48.10	46.20	80.00	60.00	14.3	
11.50	23.00	20.00	6.70	0.00	
1.71	1.92		1.73	1.14	
					2
					3 فأكثر
		2.20			المتوسط
100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	الاجمالى

المصدر: المسح الميدانى

د - اتجاهات الحراك الوظيفي

تم استخدام الترتيب الوظيفي السابق في التحليل ويعتمد هذا الترتيب على متغيرات ثلاث هي التعليم والمهارة والزمن اللازم لإتقان العمل. ويعتبر هذا الترتيب الوظيفي مؤشراً على مدى الحراك لأسفل أو لأعلى في السلم الوظيفي لأعمال القطاع غير الرسمي.

يعرض الجدول رقم (٣-٩) توزيع المبحوثين من العمالة غير الرسمية حسب الترتيب الوظيفي وحسب العمر لكل من الوظيفة الحالية والأولى عند الدخول إلى أسواق العمل غير الرسمية. يتضح من الجدول أن نسبة كبيرة من العمالة غير الرسمية تتركز في الوظائف الدنيا. حوالي ٤٨% من العمالة في الفئة العمرية (٢٠ - ٢٩) يعملون في وظائف مرتفعة الترتيب (٥ أو أكثر حسب مؤشر العمل) تنخفض هذه النسبة لتصل إلى ٣,٢٧% بين من هم في الفئة العمرية (٣٠ % فأكثر). هذا الاختلاف بين الأجيال قد يرجع إلى أن الأجيال السابقة قد تكون بدأت العمل في وظائف دنيا مقارنة بالأجيال الحديثة. كما يمكن أن يرجع إلى عدم قدرة الأجيال السابقة على الوصول إلى وظائف أفضل بسبب نقص التعليم أو المهارة. ويؤكد ذلك الجزء التالي من الجدول والذي يشير إلى أن غالبية العمالة غير الرسمية، بغض النظر عن المرحلة العمرية، قد بدأت حياتها العملية في ظروف واحدة، وفي مستوى وظيفي واحد. وهو ما يؤكد أن الأجيال السابقة قد تكون أقل حظاً من التعليم والمهارة من الأجيال الحديثة، الأمر الذي أثر على حياتهم العم

جدول رقم (٣-٩)

التوزيع النسبي للعمالة غير الرسمية حسب المستوى الوظيفي الحالي و الأول وحسب السن

المستوى الوظيفي	فئات السن			الاجمالي ى
	٢٠--١٩	٢٩—٢٠	+٣٠	
الحالي				
١	١٠٠	١١,٨	٢١,٢	٢١,٢
٢	.	١٧,٦	١٢,١	١٣,٥
٣	.	٥,٩	٦,١	٥,٨
٤	.	١٧,٦	٣٣,٣	٢٦,٩
+ ٥	.	٤٨,١	٢٧,٣	٣٢,٦
الاجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
الأول				
١	١٠٠	٢٩,٤	٥٧,٦	٥٠
٢	.	٤١,٢	٢٧,٣	٣٠,٨
٣	.	٥,٩	٣	٣,٨
٤	.	٥,٩	٦,١	٥,٨
+ ٥	.	١٧,٦	٦,١	٩,٦
الاجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر: من حساب الباحث اعتمادا علي بيانات المسح الميداني.

ننتقل هنا إلى دراسة صافي الحراك الوظيفي للعمالة غير الرسمية . تعتبر العمالة غير الرسمية مثل اية عمالة أخرى تتطلع إلى الأفضل باستمرار ويتضح ذلك من أن غالبية تلك العمالة تتمتع بحراك وظيفي إلى أعلى السلم. يتضح ذلك من الجدول رقم (٣-١٠)

والذي يشير إلى أن أكثر من ٧٨% من العمالة غير الرسمية قد حققت مستوى وظيفي أفضل خلال حياتها العملية وعلى عكس تلك الفئة نجد أن هناك حوالي ٥ % قد اخفقت في حياتها العملية حيث تعمل حاليا في وظيفة بمستوى أقل من تلك التي بدأوا حياتهم العملية. على الرغم من الارتباط بين التعليم والمستوى الوظيفي المتفق عليه بين الباحثين، إلا أن بيانات الجدول رقم (١٠) تشير إلى نسبة أعلى من الأقل تعليما قد حققوا مستويات وظيفية أعلى من نسبة الأفضل حظا في التعليم. يشير الجدول إلى أن حوالي ٨١% ممن أمضوا أقل من خمس سنوات في التعليم قد حققت مستوى وظيفي أعلى خلال حياتها الوظيفية وفي المقابل نجد أن هذه النسبة تقل حوالي ١١% بين من أمضوا خمس سنوات أو أكثر في المراحل التعليمية. وتفسيرا لذلك يمكن القول بأن من هم أفضل تعليما من الأرجح أن يبدأوا حياتهم الوظيفية في مستوى أعلى وعليه تكون فرصة الترقى أمامهم أضعف بالمقارنة بمن هم أقل تعليما.

جدول رقم (٣-١٠)

التوزيع النسبي للعمالة غير الرسمية حسب المستوى الوظيفي الحالي

مقارنة بالأول وحسب فئات سنوات الدراسة

	سنوات الدراسة		الاجمالي
	أقل من خمس سنوات	خمس سنوات فأكثر	
المستوى الوظيفي الحالي			
	81.5	70.0	78.4
	14.8	20.0	16.2
	3.7	10.0	5.4
أعلى من			
مشابه لـ			
منخفض عن			
المستوى الوظيفي الأول			
الاجمالي	100	100	100

المصدر: من حسلب الباحث اعتمادا على بيانات المسح الميداني.

3-5 أهم النتائج والتوصيات

3-5-1 ملخص وأهم النتائج

استهدف هذا الجزء من الدراسة التعرف على المفاهيم الأساسية للقطاع غير الرسمي وكذلك تحليل لمنهجيات دراسة هذا القطاع من خلال الدراسات المحلية. وقد أكدت الدراسة على أهمية المسوح الميدانية لدراسة هذا القطاع وكذلك الحاجة الى منهج مختلف عما هو متبع حالياً في المسوح الميدانية في مصر.

ثم قامت الدراسة بتوضيح تصميم المسح الميداني وعينه الدراسة والذي روعى فيه اتخاذ منهج جديد لدراسة القطاع غير الرسمي. وقد بلغ حجم عينه المسح ٢١٠ أسرة معيشية في محافظة القاهرة ضمت ٨٤٧ فرداً. ويعتبر هذا المسح استرشادياً يمكن تكراره في مناطق أخرى وعلى مستويات أعلى للوصول إلى نتائج أكثر مغنوية. كما بلغ حجم العينة من الافراد ١١٤ عامل في القطاع غير الرسمي تم اختيارهم تبعاً لخصائص السن بهدف دراسة مسار الحياه للعمالة في هذا القطاع.

ومن استعراض معايير الانتماء للقطاع غير الرسمي أتضح لنا أن معيارى التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحى لهما تأثير واضح على الانتماء الى القطاع غير الرسمي وكذلك أتضح أن نسبة كبيرة من العمالة غير الرسمية تعمل في وحدات اقتصادية مسجله، وتلك من النتائج التى لم تظهر فى دراسات أخرى نظراً لاختلاف منهجية وأسلوب دراسة القطاع غير الرسمي فى هذه الدراسة.

أما عن سمات وخصائص العمالة غير الرسمية، فقد أظهر التحليل وجود اختلافات مؤثره ما بين العمالة الرسمية وغير الرسمية، وعلى الأخص فيما يتعلق بالحالة التعليمية والحالة العملية. فالعمالة غير الرسمية أقل حظاً من الناحية التعليمية، تتركز فى فئة المتزوجين، وكذلك فى فئة العاملون لحسابهم الخاص، وأغلبهم من الذكور.

تؤكد النتائج أيضاً ما هو معتقد من حيث أن العمل فى القطاع غير الرسمي لا يحتاج إلى قدر كبير من التعليم أو المهارات. وعلى الرغم من ذلك فيمكن ان نجد ممن يحملون مؤهلات تعليمية مرتفعة مثل المهندسين والمحاسبين وكذلك المحامين يعملون تحت مظلة القطاع غير الرسمي.

وأثبتت الدراسة أن سنوات التعليم تساهم بقدر كبير فى التفرقة بين العمالة الرسمية والعمالة غير الرسمية. فكلما انخفض عدد سنوات التعليم كلما كان ذلك مؤشراً على انضمام

العامل الى القطاع غير المنظم. تبع هذا المؤشر فى الترتيب مؤشرين آخرين هما الحالة العملية والنوع. كذلك اتضح من نتائج تحليل الاختلافات Discriminant Analysis ان للدخل مساهمة فعالة فى التفرقة بين القطاعين، حيث ينتمى أغلب العاملين بالقطاع غير الرسمى الى فئات الأقل دخلاً مقارنة بالعمالة بالقطاع الرسمى.

ومن دراسة مسار الحياه العملية للعاملين بالقطاع غير الرسمى تتضح أهم النتائج

التالية:

- ١- عدم توافر فرص عمل بالقطاع غير الرسمى فى الوقت الحالى مقارنة بما كان عليه فى الماضى. حيث تشير النتائج إلى أن الأجيال السابقة كان لديها فرصة أفضل للانتقال بين الأعمال فى حين يعتبر الجيل الحالى من العمالة غير الرسمية أكثر استقراراً فى عمل واحد.
- ٢- أهم أسباب الانتقال من عمل لآخر يرجع إلى أسباب اختيارية وفى أغلب الأحيان يكون الانتقال الى عمل أفضل.
- ٣- الاستقرار النسبى للعمالة غير الرسمية من حيث الوظيفة، وان تعددت مرات الانتقال بين الأعمال.
- ٤- تنسم العمالة غير الرسمية مثلها مثل العمالة الرسمية بالتطلع الى الأفضل دائماً وقد تحقق بالفعل تطلعاتها.
- ٥- تؤكد الدراسة على أن التعليم من أهم الخصائص التى تؤهل الأفراد الى الارتقاء بحياتهم العملية.
- ٦- يمكن القول بأن كثيراً من الانطباعات الشائعة عن القطاع غير الرسمى لم يصمد أمام الاختبار العملى، الأمر الذى يؤكد على أهمية المسوح الميدانية فى اختبار صحة الفروض شريطه التخلّى عن الأحكام المسبقة.

2-3-5 أهم التوصيات

توضح المعلومات التى جمعت عن العمالة فى القطاع غير الرسمى الى ان هناك حاجة ماسة الى سياسة مهمة ينبغى اتباعها، هي الاعتراف بوجود القطاع غير الرسمى باعتباره جزءاً لا يتجزأ من اقتصاد الدولة. الا انه يجب معالجة حاجات العمالة غير الرسمية بتوجه ذي وعي بسمات هذا القطاع، ومع تدخل مخطط. اما مجالات التدخل المخطط، فهي التشريع والاعتراف بالعمل فى القطاع غير الرسمى، والتدريب.

الاعتراف بالعمل فى القطاع غير الرسمى فى التخطيط التنموي الوطنى، انما يعزز حقوق العمالة غير الرسمية القانونية والسياسية، وزيادة مشاركتهم على مستوى الاسواق،

من خلال تطوير خدمات الدعم التي تطور المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ويرافق هذا، الحاجة الى التدريب، بحيث تتوفر لعمال هذا القطاع امكانية التدريب، مثلاً على اصلاح الألات، بل الحصول على تدريب ذو مهارات عالية في تشغيل الألات الالكترونية المعقدة. كما يجب أن يلبي التدريب الحاجة في مجالات ادارة وتشغيل المشروعات.

وبناء على نتائج هذه الجزء من الدراسة، يقترح مجموعة من التوصيات يمكن أن تقسم إلى ثلاث مجموعات:

أ - توصيات منهجية

- ١- أثبتت الدراسة انه يمكن تعريف القطاع غير الرسمي عن طريق مدخل العمالة الذى يتجنب الكثير من سلبيات مدخل الوحدة الاقتصادية.
- ٢- يجب أخذ المجموعات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة فى الاعتبار عند دراسة القطاع غير الرسمي.
- ٣- أثبت مدخل مسار الحياه انه ذو أهمية قصوى فى التعرف على ودراسة القطاع غير الرسمي بعمق حيث أظهر نتائج لم تظهر فى الدراسات السابقة.
- ٤- يجب دراسة هذا القطاع بشكل أكثر اتساعا يشمل كافة المناطق الحضرية فى مصر وذلك بهدف الوصول الى نتائج أكثر معنوية.

ب - توصيات خاصة بالتنظير

- ١- تعارض هذه الدراسة الاعتقاد السائد ان القطاع غير الرسمي ماهو إلا محطة للانتقال والانطلاق إلى القطاع الرسمي. فقد أثبتت الدراسة أن العمالة غير الرسمية عملت فى هذا القطاع طول فترة بقائها فى أسواق العمل.
- ٢- أيضا أثبتت هذه الدراسة ان القطاع غير الرسمي يوفر فرص الارتقاء والترقى للعاملين به على عكس ماهو سائد من معتقدات.

ج - توصيات للسياسات

اعتماداً على نتائج هذه الدراسة، يمكن اقتراح عدة توصيات للسياسة بهدف العمل على الاعتراف بالقطاع غير الرسمي وأهمية تطوير الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاملين به والتي من الممكن أن تعمل على الارتفاع بقدرتهم الانتاجية وكذلك تدفعهم الى الاندماج فى القطاع الرسمي:

- في مجال التشريع يجب ان يكون هناك نص واعتراف واضحان، بحق العمالة غير الرسمية ان تكون لهن مشاريع يمتلكونها ومسجلة باسمائهم. يتطلب هذا دعما قانونيا يحمى ملكية تلك المشروعات، كما يجب ضمان الاجر المتساوي والفرص المتساوية على مستوى الاسواق، واعادة توزيع المصادر بعدالة، في التدريب فيما بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي.
- سياسات الحد من الفقر: يجب أخذ العاملين بالقطاع غير الرسمي فى الاعتبار واحتوائهم داخل سياسات الحد من الفقر.
- التعليم والتدريب: يجب استهداف العاملين بالقطاع غير الرسمي فى اطار سياسات التعليم والتدريب حيث اثبتت الدراسة ان التعليم ومستوى المهارة من العوامل ذات التأثير الاجتماعى على الارتقاء والترقى.
- السياسات الاجتماعية: يجب ان تعمل الدولة جاهدة على أن يستظل العاملين بالقطاع غير الرسمي بمظلة التأمينات الاجتماعية وكذلك مظلة التأمين الصحى والعمل على تحفيز وتشجيع هؤلاء العاملون الى الاستفادة من تلك الخدمات المقدمة من الدولة.

الفصل الرابع

الهجرة الخارجية والعمالة المرتدة وآثارها على
مشكلة البطالة

٤ . الهجرة الخارجية والعمالة المرتدة وآثارها على مشكلة البطالة

مقدمه :

يعد التصدى لمشكلة البطالة وتوفير فرص عمل من اهم التحديات التى تواجه صانعى السياسة الاقتصادية فى مصر فى الوقت الحالى . ولهذا كان طبيعيا ان تحتل هذه القضية مكان الأولوية فى برنامج الاصلاح الاقتصادى خاصة وان تزايد البطالة يعنى اهدار الموارد البشرية وتهديد الاستقرار الاجتماعى لما لها من انعكاسات سلبية مباشرة على اصحاب الدخول مقابل العمل .

وقد تستلزم الحلول الفعالة لهذا التحدى تبنى برنامج شامل يركز على عدة محاور

رئيسية وهى :

أ- زيادة الطلب على العمل من خلال تنشيط الاقتصاد والنمو كثيف العمل وسياسة فعالة للهجرة .

ب- التنسيق بين العرض والطلب على العمالة من خلال اصلاح نظامى التعليم والتدريب .

ج- تطوير اداء سوق العمل عن طريق الحد من تجزئته وجموده .

واذا كانت الأجزاء الاخرى من الدراسة ستركز على القضايا الخاصة بالطلب والعرض على العمالة وكيفية تطوير اداء سوق العمل فإن هذا المحور سيركز على مسألة الهجرة الخارجية والعمالة المرتدة وآثارها على مشكلة البطالة .

وتنقسم الهجرة الخارجية الي أربعة انواع منها الهجرة المؤقتة ، الدائمة ، الفردية ثم الهجرة الجماعية ويركز الفصل الحالى على الهجرة المؤقتة نظرا لكثافتها وعمق تأثيرها فى بلدان الاستقبال ومصر معا وتحكمها فى جانب هام من فرص النمو والاستقرار .

١٠٤ هجرة العمالة المصرية : حجم الظاهرة، اسبابها ، خصائصها واتجاهاتها

١٠٤ ظاهرة الهجرة وخصائصها واتجاهاتها :

١٠١٠٤ الهجرة الدائمة

تميزت الهجرة منذ عام ١٩٦٥ بالطابع الدائم حتى عام ١٩٧٩ حيث وصلت لذروتها . تركزت الهجرة الدائمة انذاك فى اربع دول رئيسية هى الولايات المتحدة ، كندا ، استراليا ، والبرازيل . ويعتبر القطاعين العام والحكومى بمثابة الرافدين الأساسيين للمهاجرين الدائمين^(٣٦).

ولقد شكل اصحاب المهن الفنية والعلمية من خريجي الطب والهندسة والعلوم الأساسية أكبر نسبة من المهاجرين الاصليين ، حيث وصلت نسبتهم الى ٣٤,٢% من جملة المهاجرين^(٣٧). ولعل من الأسباب الموضوعية لظاهرة الهجرة الدائمة هى درجة التقدم العلمى والتكنولوجى وتوافر فرص العمل وارتفاع الدخول .

وتعد مصر من بين الدول العربية الخاسر الأكبر من هجرة الكفاءات والتي تتمثل فى التكلفة التاريخية التى تكبدها المجتمع فى تكوين وتعليم المهاجر بطريق مباشر أو غير مباشر حيث مثلت حصة مصر فى اجمالى العلماء والمهندسين العرب فى الولايات المتحدة قرابة ٦٠% خلال ١٩٧٧/٦٦^(٣٨).

٢٠١٠٤ الهجرة المؤقتة

يلاحظ أنه فى الوقت الذى انخفض فيه مستوى تدفق الهجرة الدائمة ارتفعت مؤشرات الهجرة المؤقتة .

١٠٢٠١٠٤ حجم الهجرة المؤقتة

وتشير الاحصاءات المتاحة الى أن رقم المهاجرين قد إزداد من ١.١ مليون عام ١٩٩١ الى ٢.٢ مليون عام ١٩٩٧ ثم انخفض الى ١,٩ مليون مهاجر عام ٢٠٠٠ وهو ما شكل ١٠% من قوة العمل عام ٢٠٠٠^(٣٩).

٢٠٢٠١٠٤ التوزيع الجغرافى للمهاجرين وفقا لدول الاستقبال

تبين الاحصاءات أن العراق والسعودية على الترتيب مثلتا أهم دول الاستقبال للعمالة المصرية قبل حرب الخليج عام ١٩٩٠ ، وأنه ابتداء من ١٩٩٠ أصبحت العراق سوقا يتصدر المرتبة الثالثة فى قائمة أسواق العمل المستقبلية للعمالة المصرية . كذلك تزايدت حصة السعودية فى استقبال العمالة المصرية منذ بداية التسعينات وحتى الآن . حيث

خضعت حصة السعودية للتزايد من ٣٣% من اجمالي العمالة المهاجرة عام ١٩٩٠ لتسجل ٤٥% عام ١٩٩٦ ثم تواصل الارتفاع لتستقطب ما يقارب نصف العمالة المصرية المهاجرة عام ١٩٩٨ أى أنه يلاحظ حدوث تغير فى نمط التوزيع الجغرافى للمهاجرين المصريين بعيدا عن السوق العراقى وفى اتجاه الأسواق الخليجية الأخرى منذ بداية التسعينات .

كذلك فإن اهم الاسواق المستقبلية للعمالة المصرية هى على الترتيب : السعودية ،

ليبيا ، الاردن ، الكويت ، والعراق .

جدول رقم (١)

نسب العقود وفقا للمهن خلال عامى ١٩٨٧ ، ١٩٩٠ %

المهن	١٩٨٧	١٩٩٠
العلماء والفنيين	٢٨ر٧	٤٠ر٢
المديرون	٣	٣
الاداريون	٩ر٨	٨ر٠
العاملين فى مجال المبيعات	٠ر٩	٣ر٠
،، ،، الخدمات	١٣ر٢	١٤ر٣
الزراعة والانتاج الحيوانى والصيد	١٥ر٧	٥ر٣
عمال الانتاج	٣١ر٢	٢٨ر٩
فئات متنوعة	٠ر٢	صفر

المصدر :

Mayar Farrag Emigration Dynamics in Egypt “ in Reginald Appleyard (editor), Emigration Dynamics in Developing countries vol . TV : The Arab Region , 1999, England. Table (2.4) , P.56

جدول (٢)

افراد العينة المتواجدون بالخارج للعمل

موزعون منويا وفقا لاقسام المهن الرئيسية قبل السفر بحسبى ١٩٨٧ ، ١٩٩٤ (%)

اقسام المهن الرئيسية	مسح ١٩٨٧	مسح ١٩٩٤
رجال تشريع وكبار مسئولين ومهن علمية	١٨ر١٠	١٩ر٧
الفنيون ومساعدو الاختصاصيين وقائمون باعمال كتابية	٤ر٦	٣ر٠
عمال الخدمة والبيع	٣ر٧	٢ر٥
المزارعون وعمال زراعة وصيد	٣١ر٨	٣٢ر٢
الحرفيون ومشغلو المكن ومن اليهم	٢٢ر٤	٢٧ر٢
افراد لايمكن تصنيفهم	٢ر٦	١ر٠
غير ملتحق	١٦ر٩	١٤ر٥

المصدر : نبيلة أحمد ذكي ، على احمد محمد ، دراسة تحليلية لنتائج مسح الهجرة الخارجية واستراتيجيتها، فى أوراق ندوة الهجرة الخارجية واستراتيجيتها ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء بالتعاون مع الاتحاد الاوروبى Eu بصورة كبيرة .

٣٠٢٠١٠٤ خصائص المهاجرين

حيث تجدر ملاحظة أن الهجرة المؤقتة فى فترة الستينات قد ركزت على اعارات المدرسين والمهندسين والاطباء العاملين بالقطاع الحكومى والقطاع العام واتسمت مرحلة ٦٥ - ١٩٧٥ بسيادة نمط العمالة الماهرة جنبا إلى جنب مع العمالة غير الماهرة وتركزت فى قطاعى التدريس والتشييد وفى دول الاستقبال لىبيا ودول الخليج النفطية . حيث استحوذت الاعارات للدول العربية على نسبة ٨٣% إلى ٩٧% من جملة الهجرة المؤقتة (٦٢-١٩٧٢).

أيضا شهدت فترة ٧٣ - ١٩٨٠ تحول فى نمط الهجرة إذ اخذت نسبة المعارين إلى جملة المهاجرين فى الانخفاض بينما اخذت نسبة المتعاقدين بصفة شخصية فى الارتفاع على حساب الاعارات وذلك ارتباطاً بالأزمات الاقتصادية فى المنطقة العربية وتراجع اسعار النفط وبداية الحرب العراقية / الإيرانية . هذا وقد تركزت العمالة فى العراق والسعودية - ليبيا - الاردن.

ورغم تباين وتضارب البيانات عن الهجرة المصرية إلى الخارج سواء دائمة أو مؤقتة ، إلا أن البيانات كلها تجمع على مؤشرات اساسية لها دلالتها . فالهجرة المؤقتة تتمثل فى كافة قطاعات وتخصصات العمالة بدءا من العلماء واساتذة الجامعة والمهندسين ووصولاً إلى العمالة العادية ، وان كانت النسبة الغالبة لاصحاب الحرف والعمالة المنتجة بشكل اساسى واضح إلى الدول العربية البترولية . و غلبت على الفترة ٧٥ - ١٩٨٥ العمالة غير الماهرة فى مجالات الزراعة والتشييد بحيث استقرت فى الاردن والسعودية والعراق كذلك ظهور حالات تكدس لبعض فئات المصريين بلا عمل وبلا حاجة اليهم فى بعض الاقطار - العراق والاردن بما خلق حالات استغلال وابتزاز يسىء الى مصر . كذلك تفريغ سوق العمل المصرية من الخبرات النادرة والعمالة الفنية الماهرة بما لذلك من انعكاسات سلبية على الانتاج وسير عملية التنمية .

إما الفترة الثالثة من ٨٥-١٩٩٥ فتشبر الجداول (١) ، (٢) الى تميزها بتزايد حصة الطماء والفنيين ورجال التشريع والمسؤولين وغيرهم من المهن العلمية وتنقص حصة عمال الانتاج . وهو ما يعكس تزايد طلب الدول المضيفة فى الخليج على نوعيات مهارات وتخصصات معينة قد ارتبط بتنفيذ مشروعات تنمية طموحة متضمنة تطورات أساسية فى البنية التحتية والخدمات والقطاعات الانتاجية ، هذا وقد نهجت هذه الدول تحت ضغط الأزمات البترولية سياسات محلية لتقليص الاعتماد عل العمال الاجنبية فى الأجل الطويل واستخدام المزيد من التكنولوجيا الكثيفة رأس المال فضلا عن التوجه نحو العمالة الآسيوية رخيصة الأجر ، وتقيد استفادة المهاجرين من تسهيلات الاسكان والتعليم والصحة .

٤٠٢٠١٠٤ وحول ديناميكية الهجرة المؤقتة للعمالة المصرية وفرص العمل المتاحة فى المستقبل يتعين الاشارة إلى الآتى :

٠١ إن التوقعات الاقتصادية للطلب على العمالة الاجنبية فى الشرق الاوسط فى الدول النفطية من غير المتوقع ان ينخفض بشكل مطلق بحيث يظل الطلب على الاداريين والمصرفيين والمدرسين والصيادلة ثابت مع تحول فى محتوى المهارة بما يرجح كفة العمالة المهاجرة الماهرة ، نظرا لاشتداد حدة المنافسة فى الاسواق الخليجية مع العمالة الآسيوية وفى ظل انظمة تقيد الهجرة . وكذلك فإن تفوق القوى التساومية لجانب الطلب على القوى التساومية لجانب العرض نتيجة لإطراد شدة المنافسة على فرص العمل المتاحة (المتبقية) للعمالة الوافدة فى دول الخليج من شأنه أن يرتبط ويميل الى الهبوط فى الأجور التوازنية مع اتجاه واضح الى الارتفاع فى مستويات المهارة المطلوبة .

٠٢ يتحدد نصيب العمالة المصرية فى اجمالى الطلب على العمالة الوافدة تبعا لتوجهات سياسات العمل فى المنطقة بعد استفاد الاحلالات الأربعة الآتية:-

أ - احلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة .

ب- احلال العمالة الوافدة غير العربية (الآسيوية) محل العمالة الوافدة العربية ، إما لأسباب سياسية أو تتعلق بالقدرة التنافسية المستندة الى المهارات أو لطبيعة الأعمال والمشروعات التى تتم خلال عقود انشاء متكاملة (وهو نموذج لا تتبعه العمالة العربية ومن بينها العمالة المصرية) .

ج- الاحلال التكنولوجى للآلة محل العمالة .

د- احلال العمالة المصرية محل العمالة العربية ، ويرتبط بالتميز النسبى للعمالة المصرية وفى ضوء سياق اتفاقات ثنائية بين مصر والدول الخليجية . ومع ذلك لا يزال سوق العمل فى الخارج فى احتياج لبعض المهن نتيجة فارق الخبرة .

٥٠٢٠١٠٤ موقف الهجرة الخارجية فى سوق العمل المصرى فى ضوء هيكل

المهن :

٠١ استمرار الاتجاه فى تطور المهن للعمالة المصرية الذى ساد حتى عام ١٩٨٦ خلال التسعينات جدول (٣) ، حيث يلاحظ ارتفاع نسبة الاخصائيين والفنيين والاداريين والمديرين من ٢٧,٨% عام ١٩٩٤ الى ٣١,٤% عام ١٩٩٨ ، وكذلك تقلص نسبة المشتغلين بمهنة الزراعة وتربية الحيوان من ٣٣,٩% عام ١٩٩٤ الى نحو ٢٨,٩% عام ١٩٩٨ . أيضا استمرت نسبة وعمل البيع والخدمات وعمل الانتاج وغيرهم فى الانخفاض من ٤٧,٨% عام ١٩٩٤ الى ٣٩,٦% عام ١٩٩٨ .

٠٢ ان هيكل المعروض من قوة العمل (جدول ٤) قد يناظر مستوى تعليمى يغلب عليه نسبة ٤٢% أميين أو يقرأون ويكتبون ، ١٦% تعليم أقل من المتوسط ، وهذه الفئات تشكل معا ٥٨% من قوة العمل وإذا أضفنا إليها نسبة قوة العمل من الحاصلين على التعليم المتوسط ٢٤% لاتضح لنا أن حوالى ٨٢% تنتمى لفئة العاملين الحاصلين على التعليم المتوسط أو أقل منه . أى أن أغلبية المعروض فى سوق العمل هى من العمالة غير الماهرة ، وإن ١٨% فقط من الفئات الحاصلة على التعليم الجامعى وما فوقه والمناسبة لمستويات العمالة الماهرة ونصف الماهرة .

٠٣ أن الخاصية الرئيسية فى سوق العمل المصرى هو الاختلال ما بين العرض والطلب على العمالة وذلك فى ضوء مخرجات العملية التعليمية وأنظمة التدريب دون ارتباط واضح بالطلب الفعلى على العمالة . حيث من اللافت للانتباه أن الطلب على العمالة حالياً وحتى ٢٠٠٥ يبدو منسقاً مع الهيكل التعليمى والمهنى الحالى للعمالة ، حيث يتضح ان ٦٦% من الطلب فى السوق يتركز فى العمالة غير الماهرة وفئة الحاصلين على تعليم أقل من المتوسط وإن هذه الفئة تتمتع بأقل نسبة من العاطلين (٨% من الاجمالى) . أيضا فإن أقل نسبة

الطلب فى سوق العمل ترتبط بحاملى الشهادات المتوسطة وهى الفئة نفسها التى تعاني من أعلى مشاركة فى اعداد البطالة (من الاجمالى) بنسبة ٥٥% . كذلك فإن نسبة ٣٠% من الطلب فى سوق العمل ينصب على الحاصلين على الشهادات فوق المتوسطة والتعليم الجامعى وهذه الفئة نفسها تقتصر مساهمتها فى اعداد البطالة على ٢٥% .

ونستطيع القول أيضا بأن ضعف هيكل المهن يتطلب جهدا كبيرا فى مجال التدريب حيث يعاني سوق العمل من حالة عدم تكيف تتمثل فى وجود عجز فى بعض المهن والتخصصات بل تعدى العجز إلى بعض العمال غير المهرة . وكذلك حالة من الفائض الكبير فى شكل بطالة صريحة بين شباب خريجي الجامعات وحملة المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة بسبب محدودية القاعدة الانتاجية وضعف الاستثمارات وتقلص التوظيف فى القطاع العام نتيجة تطبيق برامج الاصلاح الاقتصادى والخصخصة وعدم مواءمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل . وبافتراض ادنى تقدير للعمالة المصرية المهاجرة فأنها تساهم فى امتصاص مايقرب من ٦% من قوة العمل المصرية وبفرض عدم هجرتهم فإن حجم البطالة المتوقع سيصل إلى أكثر من ١٤% من قوة العمل (٦% + ٨% معدل البطالة الصريح الرسمى) .

جدول رقم (٣)

هيكل المهن للعمالة حسب المجموعات الرئيسية خلال سنوات مختارة

البيان	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٧	١٩٩٨
الاختصاصيون والفنيون	٢,٥٨٧,٤٠٠ (%١٧,٤)	٢,٥٦٢,٨٠٠ (%١٧)	٣,٢٨٢,٦٠٠ (%٢٠,٧)	٣,٤١٩,٢٠٠ (%٢١,١)
الإداريون والمديرون	١٥٤,٥٠٠ (%١,٠)	١٧٣,٩٠٠ (%١,٢)	١,١٣٢,١٠٠ (%٧,٢)	١,٦٧١,٥٠٠ (%١٠,٣)
الكتابة وما يرتبط بهم	١,٣٩٨,١٠٠ (%٩,٤)	١,٤٦٤,٤٠٠ (%٩,٧)	١,١١٠,٢٠٠ (%٧,٠)	١,٠٧٣,٩٠٠ (%٦,٦)
العاملون فى البيع والخدمات	٢,٢٦١,٩٠٠ (%١٥,١)	٢,٣٢٣,٧٠٠ (%١٥,٤)	١,٦٥١,١٠٠ (%١٠,٤)	١,٦٣٣,٦٠٠ (%١٠,١)
العاملون فى الزراعة وتربية الحيوان والصيد	٥,٠٦٠,١٠٠ (%٣٣,٩)	٤,٩١٧,٨٠٠ (%٣٢,٧)	٤,٨١,٧٠٠ (%٣٠,٤)	٤,٦٧٣,٠٠٠ (%٢٨,٩)
العاملون فى الانتاج ومشغلو المعدات	٣,٤٧٦,٦٠٠ (%٢٣,٣)	٣,٦١٥,٤٠٠ (%٢٤,٠)	٣,٧٩٦,٢٠٠ (%٢٤)	٣,٧١١,٦٠٠ (%٢٢,٩)
العاملون بدون تصنيف	٣٠٠ (%)	-	٤٧,٢٠٠ (%٠,٠٣)	-
المجموع	١٤,٩٣٨,٩٠٠	١٥,٠٥٨,٠٠٠	١٥,٨٣٠,١٠٠	١٦,١٨٢,٨٠٠

المصدر : منظمة العمل العربية ، مرجع سبق ذكره ، جدول (٣-٣) ، ص ٢٦٦ .

جدول رقم (٤)

توزيع قوة العمل والبطالة في عام ١٩٩٨ والطلب على سوق العمل (٢٠٠١-٢٠٠٥) حسب الحالة التعليمية

القطاع	قوة العمل (١)		البطالة (٢)		طلب سوق العمل	
	ألف	%	ألف	%	ألف	%
أمرى	٧١٩٢	٣٣	١٣٥	٨		
يقرأ ويكتب	٢٠٧٦	٩	٧٣	٤		
أقل من المتوسط	٣٥٢٢	١٦	١٤٣	٨	٥٣١	٦٦
متوسط	٥٣٠٦	٢٤	٩٤٧	٥٥	٢٨	٤
فوق المتوسط	١٢٦٧	٦	١٨١	١١	١٠٨	١٣
جامعى وما فوق	٢٧٠٥	١٢	٢٤٢	١٤	١٣٨	١٧
اجمالى	٢٢٠٦١	١٠٠	١٧٢١	١٠٠	٨٠٥	١٠٠

Source : Samir Radwan, Employment and Unemployment in Egypt : Conventional problems, Unconventional Remedies, ECES, working paper No.70, August 2002, table 2, P.5 .

- مقتبسة من دراسة :

Labor Force & Unemployment : CAPMAS, Labor Market Demand, Labor Demand Survey in Labor Market .

(١) تشمل الأشخاص في سن العمل (٦ سنوات أو أكثر) . (٢) تشير إلى ١٥ سنة وما فوق .

٢٠٤ الاطار المؤسسى والقانونى والقواعد المنظمة للهجرة الدولية وأهم التحديات الراهنة

١٠٢٠٤ القواعد الداخلية وسياسة الحكومة المنظمة للهجرة

حيث يمكن التمييز بالنسبة لمصر بين ثلاث مراحل لسياسة الدولة تجاه ظاهرة الهجرة .

المرحلة الاولى : والمرتبطة بتقييد الهجرة خلال الخمسينات والستينات خاصة الى الدول العربية والأفريقية ، ثم **المرحلة الثانية :** والتي بدأت مع حرب ١٩٦٧ وارتبطت بتشجيع الهجرة وتنظيمها مع وضع قيود على هجرة بعض التخصصات النادرة ، ثم **المرحلة الثالثة :** والتي ارتبطت باعلان الدستور الدائم واعتبار الهجرة حق دستورى وواكبت ظهور القانون ١٩٨٢/١١٩ ثم تعديله فى ١٩٩١ والقرارات الجمهورية خلال ١٩٩٦ وقرار رئيس الوزراء ١٩٩٧ والذي بمقتضاه حدد اختصاصات مهام الهجرة فى وضع سياسة شاملة للهجرة للعاملين فى ضوء اهداف التنمية ثم تقديم رعاية شاملة لشئون الهجرة العربية بالخارج^(٤٠).

وعلى الرغم من تحديد معالم واضحة لسياسة شاملة للهجرة والتأكيد على ربطها بأهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلا أن آليات تنفيذ هذا التوجه لم تر النور حتى الآن .

٢٠٢٠٤ الإطار القانوني والقواعد المنظمة للهجرة في دول الاستقبال العربية (في إطار ثنائي ومتعدد الاطراف في إطار الجامعة العربية)

١٠٢٠٢٠٤ : الإطار القانوني لتنظيم عمل الاجانب في دول المشرق العربي^(٤٠) .

اتفقت معظم قوانين العمل في دول المشرق العربي على أنه لا يجوز للاجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وان يكون مصرحاً لهم بالاقامة وبشرط المعاملة بالمثل مع الدول التي ينتمي اليها الاجنبي وفي حدود تلك المعاملة . ويحدد بقرار من الوزير حالات الاعفاء من شرط المعاملة بالمثل أو من شرط الحصول على الترخيص (حيث تغفى سوريا مواطنو مصر وليبيا من شرط الحصول على الترخيص) كذلك تمنح اولوية الفنيين او الخبراء العرب . وفي حالات العراق واليمن يشترط قانون العمل ان يقوم الخبراء والفنيين الاجانب بتدريب العاملين المحليين للقيام باعمالهم خلال مدة الاجازة وللوزارات المختصة تحديد شروط ومدة التدريب وبحيث لايزيد عدد العمال الاجانب عن ١٠% عن العاملين المحليين (اليمن ، مصر) .

٢٠٢٠٢٠٤ بالنسبة للاتفاقيات الثنائية العربية

قامت مصر من خلال وزارة القوى العاملة والتدريب بتوقيع عدة اتفاقيات مع عدد من الدول العربية المستقبلية مثل قطر والسودان والأردن والامارات والعراق واليمن وليبيا للعمالة المصرية بهدف تنظيم انتقال تلك العمالة إلى الدول العربية ورعاية شئونها ومنع الاستغلال في داخل البلاد المستقبلية وتنظيم الاوضاع عند انتهاء الخدمة وفي حالة الاصابة بالامراض وما إلى ذلك .

وتختلف الاتفاقيات باختلاف الظروف والقوانين المنظمة لهذا الموضوع في الدول المستقبلية واحتياجات السوق ونوعية العمال وكذا العلاقات السياسية بين الدولة المرسله للعمالة والدولة المستقبلية لها .

وتجدر الاشارة إلى ان السعودية والكويت اللتان تعدان من اكثر الدول المستقبلية للعمالة لم تبرم مصر مع اى منهما اتفاقية ثنائية لتنظيم انتقال العمالة . ويلاحظ ان الاتفاقيات المبرمة لم يسفر عنها حل المشاكل المرتبطة بالعمالة المصرية مثل سوء المعاملة. وهناك انواع اخرى من الاتفاقيات تغطي عملية الهجرة نفسها مثل : مسئولية المالك فى تحمل تكاليف انتقال العامل ، قضايا متعلقة باتفاقيات التعاقد وتجديد العقود وكلا النوعين من الاتفاق لم يغطى المسائل الصحية أو مكافآت نهاية الخدمة .

٣٠٢٠٢٠٤ بالنسبة للاتفاقيات الجماعية العربية :

وقعت مصر وصدقت على الاتفاقية العربية لانتقل (الايدي العاملة رقم ١٩٦٧(٢ وعلى الاتفاقية العربية لانتقل الايدي العاملة (المعدلة) رقم ٤) لسنة ١٩٧٥ وهما الاتفاقيتان المبرمتان فى اطار جامعة الدول العربية .

إلا أن هناك ملاحظات ترد حول هذه الاتفاقيات :

أ- فى مجال الحقوق النقابية تجاهلت الاتفاقات العربية الخاصة بانتقال قوة العمل الحقوق النقابية وهذا يرجع إلى حقيقة ان دول الخليج العربى (باستثناء الكويت) وهى الدول الرئيسية المستقبلية للعمالة العربية لم تصدر حتى الآن تشريعات نقابية كاملة .

ب- ان مسألة لم شمل اسرة العامل المهاجر لم تحظ بأى اهتمام فلم يرد فى الاتفاقية رقم ٢ ١٩٦٧ اى اشارة إلى هذا الموضوع أما الاتفاقية رقم ٤ لسنة ١٩٧٥ فقد اشارت فى المادة ٢ فقرة ٦ إلى حق العمال الوافدين بناء على طلب يقدمونه إلى الجهات المختصة فى الدولة المستقبلية لهم فى اصطحاب اسرهم ، وذلك لمنحهم تصاريح الإقامة لافراد الاسرة على نفس الاسس التى تمنح للعمال الوافدين .

ج- الاستخدام والتنمية البشرية : من المعروف ان الاعلان الاوروبى قد تضمن تفصيلات خاصة بالهجرة ، حيث نص على ان يتمتع الاسبان والبرتغاليون بحرية الانتقال ولم شمل الاسرة وحق افراد الاسرة فى التنقل والعمل . هذا فضلا عن حق التمتع بخدمات مكاتب التشغيل فى البحث عن عمل وخدمات التوجيه والتدريب المهنى والتلمذه الصناعية واعادة التأهيل والاستفادة من الأنشطة التى تنظم لصالح العاطلين والصحة والسلام المهنية . وفى المقابل نجد ان الاتفاقية رقم ٢ لعام ١٩٦٧ أو الاتفاقية رقم ٤ لعام ١٩٧٥ اشارتا إلى حق العامل المهاجر فى التمتع على قدم المساواة مع العمال الوطنيين - التأمينات الاجتماعية

والضمان الاجتماعي دون تناول الخدمات الاخرى المذكورة في الاعلان . أى ان العلاقات بين الدول العربية لم تكن ابدا تتجه نحو تحرير انتقال الايدي العاملة بل ذهبت في الاتجاه المعاكس نحو حرمان العامل من حقوقه .

٤-٣ ديناميكية الهجرة المرتدة ومدى استيعاب سوق العمل

المصري لها:-

١٠٣٠٤ تقديرات اعداد العمالة المصرية العائدة من دولتي العراق والكويت في عام ازمة الخليج الثانية ١٩٩٠ .

قد قامت وزارة القوى العاملة والتدريب بتقدير حجم العمالة المصرية العائدة من دولتي الكويت والعراق بسبب ازمة الخليج بحوالى ٤٠٠ الف منهم ١٥٨ الفا من الكويت ، ٢٣٢ الفا من العراق .

٢٠٣٠٤ خصائص العمالة المصرية العائدة من دولتي العراق والكويت عام ١٩٩٠

يتضح من تحليل خصائص العمالة المصرية العائدة من دولتي الكويت والعراق طبقا للمهن الرئيسية بالاعتماد على بيانات وزارة القوى العاملة والتشغيل وهي المصدر الوحيد للبيانات المتاحة جدولي (٥ ، ٦) غلبة نسبة العائدين من القطاع الخاص من العراق والكويت . حيث تبلغ حصة العمالة العائدة غير المرتبطة بوظائف حكومية أو في القطاع العام في العراق والكويت على الترتيب ٩٥,٧% ، ٨٩.٤% ، وهذا يتفق مع منطق الامور اذ انه من المعروف ان العمالة التي يتم الاستغناء عنها في ظل الظروف الطارئة تكون من غير المتعلمين وذوى المؤهلات المتواضعة والأमीين الذين لا يرتبطوا بوظائف فى الحكومة أو القطاع العام قبل السفر المدققة لجدولي (٥ ، ٦) كذلك فإن ان العمالة العائدة من العراق يغلب عليها عمالة زراعية وفنية وعادية وكتابية بنسبة تصل الي حوالي ٨١% من الاجمالي ويصل نصيب نفس المهن من العمالة العائدة من الكويت حوالي ٧٩% من الاجمالي .

جدول (٥)

هيكل المهن للعمالة العائدة من العراق بعد حرب الخليج غير المرتبطين
بوظائف في الحكومة أو في القطاع العام (*)

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

المصدر : وزارة القوى العاملة والهجرة ، ادارة المعلومات ، مرجع سبق ذكره .

(*) يوضح التحليل المهني ان جملة العمالة العائدة من العراق يبلغ عددها ٣٨٠٧٢ عاملا وبعد ازمة الخليج بلغ عدد العاملين العائدين غير المرتبطين بوظائف الحكومة أو في القطاع العام (٣٦٤٣٣) عاملا بنسبة ٩٥,٥% أما المرتبطون بوظائف حكومية أو في شركات القطاع العام فيصل عددهم الى (١٦٣٩) عاملا أي بنسبة ٤,٣% .

جدول (٦)

هيكل المهن للعمالة العائدة من الكويت غير المرتبطين
بوظائف في الحكومة والقطاع العام (*)

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

المصدر : المرجع السابق مباشرة .

(*) أسفرت عملية التحليل المهني حتى ١٩٩٠/١٠/٣١ لعدد ١٠٨١٨٤ استمارة من العائدين من الكويت (٦٠,٣%) من اجمالي العمالة المصرية بها ، بلغ عدد العائدين غير المرتبطين بوظائف في الحكومة والقطاع العام (٩٦٦٩٠) عاملا بنسبة ٨٩,٣٨% ، أما المرتبطين بوظائف حكومية أو في شركات القطاع العام فبلغ عددهم (١١٤٩٤) عاملا بنسبة ١٠,٦٢% .

٣.٣.٤ الآثار الاقتصادية للعودة على البطالة والتشغيل وخلق فرص العمل

اوضحت نتائج الهجرة الخارجية للجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٨٧)، (١٩٩٤) مدى مساهمة استثمار مدخرات العمالة العائدة في مجالات الأنشطة الاقتصادية المختلفة كل على حده في خلق فرص عمل . وعليه فقد لخصت احدى الدراسات (٤٢) هذه النتائج بحساب نسبة العمالة العائدة والتي يمكن ان يكون قد ترتب على استثمار مدخراتها المساهمة في خلق فرص عمل جديدة وقدرت ان حوالى ٥٠% من اجمالي العمالة العائدة المستثمرة في كافة المجالات قد استثمرت في مجالات يمكن ان تكون بالفعل قد ساهمت في خلق فرص عمل جديدة وذلك في ضوء نتائج مسح الجهاز لعام ١٩٨٧ . أما وفقا لنتائج مسح الجهاز لعام ١٩٩٤ فقد بينت ان ٣٦,٥% فقط من اجمالي هذه العمالة العائدة المستثمرة يمكن ان يكون قد استثمر في خلق فرص عمل جديدة ، أما حجم خلق فرص العمل التي يمكن ان يكون قد ترتب على استثماراتها ومدى مساهمتها في تخفيف حدة البطالة في سوق العمل المصري فهي امر قد يكون غير ميسورا التعرف عليه في ضوء محدودية المعلومات التي اتاحها الجهاز في مسحي ٨٧ ، ١٩٩٤ .

ومع ذلك ربما توفر نتائج مسح سوق العمل في مصر عام (١٩٨٨) عدة مؤشرات هامة عن المشروعات الاقتصادية التي قام بها المهاجرون العائدون ومن بينها العمالة الموظفة في تلك المشروعات حيث اكدت نفس الدراسة ان حوالى ٩٤% من جملة المهاجرين العائدين لا يزيد عدد العمالة في مشروعاتهم عن ١٠ عمال كذلك فإن اعداد العاملين في مشروعات العمالة العائدة لا يتجاوزوا ٧٥ عامل وهذا في حد ذاته مؤشرا على ان المشروعات التي قام بها المهاجرون العائدون هي اساسا مشروعات صغيرة وصغيرة الحجم جدا . وهذا يقودنا الى نتيجة عامة مفادها ان استثمار مدخرات العمالة العائدة لم يكن لها دورا ايجابيا حقيقيا وفعالا في تخفيف حدة مشكلة البطالة في الاقتصاد وسوق العمل المصري خصوصا في ضوء تخلي الدولة عن دورها في توجيه مدخرات العمالة العائدة الوجهة التنموية السليمة التي تخدم اهداف الاقتصاد والمجتمع عموما .

٤٠٣٠٤ حول الآثار الاقتصادية للحراك القطاعي للعمالة العائدة بعد العودة

إن هناك ايجابيات ترتبط بعودة بعض الفئات المهنية ذات الخبرات والمهارات المكتسبة سواء من العمل بمصر قبل السفر او العمل اثناء السفر للدول العربية النفطية على سوق العمل المصري ، حيث ان عودة تلك النوعية من العمالة يساهم في توفير العمالة المؤهلة من الناحيتين التعليمية والتدريبية في بعض التخصصات التي تتسم بندرة عرض العمل بها بما يساهم في تحسين هيكل العمالة في مصر في ظل تنامي النصيب النسبي للعمالة الماهرة بما لها من آثار علي تحسن مستوى الانتاجية وتقليل استيراد هذه المهارات من الخارج .

وتطبيقا علي البيانات المتاحة حول الهجرة العائدة من العراق والكويت يمكن ان نستخلص استنادا الى جدولي (٥ ، ٦) ان هناك استفادة ممكنة ربما تحققت من نسبة ١٩% ، ٢١% من العمالة العائدة من العراق والكويت عشية أزمة الخليج ١٩٩٠ حيث تشكل هذه النسب محتوى مهارات متوسطة وعالية من العمالة العائدة من العراق والكويت على الترتيب .

ونستطيع القول ايضا في ضوء نفس الجداول ان فئة العمالة الزراعية العائدة والتي تشكل ٢٩% ، ٦% بالنسبة للدولتين على الترتيب ربما قد مارست آثارا ايجابية على زيادة عرض العمالة الزراعية ذات المهارات والخبرات المكتسبة من العمل في الدول النفطية (وحتى ان كانت هذه المهارات قد اكتسبت في ظل طبيعة بيئات صحراوية) ولكن مما يقلل من الآثار الايجابية لعودة هذه الفئة هو اتجاه غالبيتها بعد العودة لأن يكون صاحب عمل . ويعضد ذلك ما تشير اليه نتائج مسح الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء ١٩٨٧ فيما يتعلق بتقدير المهن الرئيسية بعد عودة العمالة والتي يستنتج منها ان حوالي نصف العمالة العائدة من العاملين بالزراعة بعد العودة اتجهت لأن تكون صاحبة عمل بينما ٣٤,٦% فقط تدرج تحت فئة تعمل بأجر نقدي وهذا يقلص من الآثار الايجابية المترتبة على عودة تلك الفئة المهنية لسوق العمل المصري حيث لن تنخفض مستويات الاجور للعمالة الزراعية بدرجة ملموسة كذلك ربما لا يكون هناك تفكير من جانب المسؤولين بالدولة بالتقليل من استخدام الميكنة الزراعية وبالتالي لن يساهم ذلك في تقليل استيراد بعض انواع العمالة الزراعية من الخارج لتغطية العجز في العمالة الزراعية المصرية .

أما فيما يخص فئة عمال الانتاج والعمالة العادية والحرفيون وما اليهم والتي تشكل نسبتهم حوالى ١٧% ، ٥١% فى الدولتين على الترتيب جداول (٥ ، ٦) فتتوقف المحصلة النهائية لأثار العودة على مستويات المهارة والخبرة التى اكتسبتها هذه العمالة قبل هجرتها من مصر والمدة التى زاولت مهنتها فى الدول النفطية ومعدل بقائها فى المهن المختلفة التى كانت تعمل بها قبل الهجرة . الا ان ما نستطيع قوله هو ان عودة بعض النوعيات من العمال خاصة عمال البناء والتشييد وعمال الانتاج قد تشكل اهم فئات العمالة العائدة التى قد يترتب على عودتها انخفاض مستويات اجورها نظرا لزيادة المعروض منها وذلك فى ظل اتجاه الدولة نحو استخدام اساليب كثيفة رأس المال والتكنولوجيا (خاصة فى مجال البناء والتشييد) .

أيضا مما يقلل الآثار الايجابية لبعض فئات العمال خاصة الانتاج الصناعى هو احتمال التدهور فى المستوى المهارى لفئة عمال الانتاج الصناعى خاصة عمال الصناعات المعدنية والكيماوية والمنسوجات حيث قد لا يعودون بنفس القدر من المهارة التى اكتسبوها قبل الهجرة الى الدول النفطية كذلك فإن تكريس الاتجاه نحو استخدام الاساليب كثيفة رأس المال قد تساهم فى ارتفاع معدلات البطالة لجانب من العمالة العائدة فى البناء والتشييد وكذلك عمال الانتاج الحرفى ومن ثم توقع ارتفاع معدلات البطالة فى سوق العمل المصرى لتلك النوعية من العمالة بعد العودة .

ومع ذلك فإن هناك اتفاق على ان اهم فئات المهن العلمية والفنية التى استفادت من الخبرات والمهارات المكتسبة فى الدول النفطية هى فئة المهندسين يليهم الاطباء واخصائى الحواسب الآلية نظرا لضخامة الاستثمارات وتطور مستوى الخدمات . وعليه فإنه يتوقع بالنسبة لبقية المهن (الكتبة ، مهن القائمين بالبيع والخدمات وربما بعض العمالة الزراعية) ربما تكون الاستفادة من اكتساب خبرات يكون ضئيلا اثناء الهجرة . ومع ذلك فهذه الفئة تشكل نسبة لا يستهان بها من العمالة العائدة جداول (٥ ، ٦) .

٥٠٣٠٤ العمالة المصرية العائدة فى ظل الضرب الأمريكى للعراق

ان التوترات الراهنة فى منطقة الشرق الأوسط قد يترتب عليها عودة جزء من العمالة المصرية المهاجرة الى دول الخليج وتشير السيناريوهات المختلفة التى اعدت فى مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء ان هذه الاعداد قد تتراوح ما بين ١٦٥

ألف عامل الى نحو ٧٨٤ ألف عامل فى حدها الاقصى (اى ٥٠% تقريبا من حجم العمالة المهاجرة الحالية الى الخليج) ومما لاشك فيه ان عودة مثل هذه الاعداد سوف يزيد من عبئ ظاهرة البطالة السافرة التي يعانى منها الاقتصاد المصرى فى الوقت الراهن ، وبعد انتهاء ظروف الحرب على العراق لايمكن التكهن الآن بدرجة مصداقية أى السيناريوهات المقترحة حيث لا تتوافر أية معلومات حول عودة عمالة من العراق أو غيرها من الدول الخليجية .

أهم النتائج والتوصيات

باعتبار البطالة اهم التحديات امام صانعى السياسة الاقتصادية وتحتل مكان الأولوية فى برنامج الاصلاح الاقتصادى فإن الفصل الحالى يتصدى بالمناقشة والتحليل لظاهرة الهجرة الخارجية والعمالة العائدة ودورها فى تكريس البطالة أو الحد منها فضلا عن اقتراح وضع اسس لاستراتيجية تكفل تنظيما ايجابيا لها تحد من سلبياتها وتضمن تخطيط الموارد البشرية بما يساعد على استيعاب نسبة كبيرة من فائض العمالة المصرية بل ايضا تعمل على توفير احتياجات مصر من النقد الأجنبى .

وقد تناول الفصل مسألة هجرة العمالة من مصر سواء دائمة أو مؤقتة حيث أن تدفق المهارات النادرة واستنزاف العقول من مصر الى البلدان الصناعية المتقدمة قد بدأ منذ الستينات وانه فى الوقت الذى انخفض فيه مستوى تدفق الهجرة الدائمة ارتفعت مستويات وتدفق الهجرة المؤقتة .

وحول حجم ظاهرة الهجرة المؤقتة اشارت التحليلات الى أن رقم المهاجرين قد سجل ١,٩ مليون مهاجر الى الدول العربية وهو ما شكل حوالى ١٠% من قوة العمل فى عام ٢٠٠٠ .

كذلك فإن الدراسة لاحظت حدوث تغير فى نمط التوزيع الجغرافى للمهاجرين للعمل بعيدا عن السوق العراقى وفى اتجاه الاسواق الخليجية الأخرى منذ بداية التسعينات لذلك فإن اهم الاسواق المستقبلية للعمالة المصرية هى على الترتيب : السعودية ، ليبيا ، الاردن، والكويت ، والعراق .

وقد أوضح الفصل أن فترة الستينات قد ركزت على اعارات المدرسين والمهندسين والاطباء وغيرهم بالقطاع الحكومى والعام وقد اتسمت المرحلة اللاحقة ٦٥ - ١٩٧٥ بسيادة نمط العمالة الماهرة جنبا الى جنب مع العمالة غير الماهرة والمركزة فى قطاعي التدريس والتشييد . كما شهدت الفترة ٧٣ - ١٩٨٠ تحول فى نمط الهجرة حيث ارتفعت نسبة التعاقدات على حساب الاعارات . وعموما اشارت المؤشرات الاساسية لتزايد حصة العلماء والفنيين ورجال التشريع والمسئولين بحيث سجلت عام ١٩٩٤ حوالى ٢٠% وقد استمر هذا الاتجاه فى تزايد الحصة حتى وقت قريب وهو ما يعكس تزايد طلب الدول المضيفة فى الخليج على نوعيات مهارات وتخصصات ارتبطت بتنفيذ مشروعات تنموية طموحة . هذا وقد نهجت هذه الدول تحت ضغط الازمات البترولية سياسات محلية لتقليص الاعتماد على العمالة الأجنبية فى الأجل الطويل واستخدام المزيد من التكنولوجيا الكثيفة رأس المال فضلا عن التوجه نحو العمالة الاسيوية الرخيصة الأجر .

وحول ديناميكية الهجرة المؤقتة للعمالة المصرية وفرص العمل المتاحة فى المستقبل توقعت الورقة ان يستمر الطلب على العمالة الاجنبية فى الدول النفطية فى الانخفاض بشكل مطلق ولكن يظل الطلب مرجحا للعمالة المهاجرة الماهرة وتظل حصة العمالة المصرية فى اجمالى العمالة الوافدة مرتبطة بتوجهات سياسات العمل فى هذا الدول فى ضوء استنفاد الاحلالات الأربعة : -

أ - اخلال العمالة الوطنية محل الوافدة .

ب- اخلال العمالة الوافدة غير العربية (الآسيوية) محل العربية .

ج- الاحلال التكنولوجى للآلة محل العمالة .

د - احلال العمالة المصرية محل العمالة العربية .

وذلك فى ضوء التمايز النسبى للعمالة المصرية وفى سياق شروط التعاقد والاتفاقيات الثنائية والاقليمية ويتعرض نفس المبحث لمسألة علاقة الهجرة الخارجية لسوق العمل المصرى . حيث يبرز ان هيكل الهجرة الخارجية يتشكل فى نسبة كبيرة منه فى العمالة المؤهلة والمدربة بينما تترك العمالة غير الماهرة للسوق المحلى كذلك يصيب هذا الاختلال بعض القطاعات كالتشييد والبناء بندرة من ذوى المهارات .

من ناحية اخرى اشارت التحليلات الى أن الخاصية الرئيسية فى سوق العمل المصرى هو الاختلال مابين العرض والطلب على العمالة فى ضوء مخرجات العملية التعليمية وأنظمة التدريب دون ارتباط واضح بالطلب الفعلى على العمالة . حيث يتضح ان ٦٦% من الطلب فى السوق يتركز فى العمالة غير الماهرة والحاصلة على تعليم اقل من المتوسط وهذه الفئة تتمتع بأقل نسبة من البطالة بينما ترتفع نسبة البطالة الى (٥٥%) ويقل الطلب فى سوق العمل لحاملى الشهادات المتوسطة ويبلغ نصيب الحاصلين على الشهادات فوق المتوسطة والجامعية ٣٠% من الطلب فى سوق العمل ويقتصر نصيبها فى البطالة على ٢٥% .

ومن ثم فإن فشل سياسة الهجرة الخارجية فى امتصاص الفوائض عن احتياجات سوق العمل من شأنه ان يضيف الى البطالة فى حدودها الدنيا ٦% من قوة العمل .

كما تعرض الفصل بعد ذلك الى الاطار المؤسسي والقانونى والقواعد المنظمة للهجرة الدولية حيث ميزت بين ثلاث مراحل لسياسة الدولة تجاه الهجرة ابتداء من مرحلة التقييد فى الستينات الى مرحلة تشجيع الهجرة مع تنظيمها فى السبعينات ثم مرحلة اطلاق حرية الهجرة فى ظل القانون رقم ١١٩/١٩٨٢ ثم صدور قانون رقم ١٩٩١ بتعديل بعض احكام قانون العمل (١٣٧) لسنة ١٩٨٣ ثم القرارات الجمهورية المتعاقبة خلال ١٩٩٦ وقرار رئيس الوزراء ١٩٩٧ والذى بمقتضاه حدد اختصاصات مهام الهجرة فى وضع سياسة شاملة للهجرة للعاملين فى ضوء اهداف التنمية ثم تقديم رعاية شاملة لشئون الهجرة العربية بالخارج وعلى الرغم من تحديد معالم واضحة لسياسة شاملة للهجرة الا أن آليات تنفيذ هذا التوجه لم تر النور ثم تطرقت الورقة للإطار القانونى والقواعد المنظمة للهجرة فى دول الاستقبال العربية فى اطار ثنائى ومتعدد الاطراف فى اطار الجامعة العربية.

وعند انتقال الورقة لإطار الاتفاقات الثنائية لفتت الانتباه لتوقيع مصر على العديد من هذه الاتفاقات مع عدد من الدول العربية الا أن الورقة اكدت ان هذه الاتفاقات اختلفت باختلاف الظروف والقوانين فى الدول المستقبلية وابرزت ان مصر لم تبرم اتفاقيات ثنائية مع السعودية والكويت على الرغم من انهما يعدا من أكثر الدول المستقبلية للعمالة المصرية

ثم استعرضت الاتفاقيات الجماعية العربية وقد لاحظت الورقة ان الاتفاقيات العربية قد تجاهلت الحقوق النقابية ولم تعطى بالا لمسألة لم شمل اسرة المهاجر .

وأخيرا فقد اهتم الفصل برصد بعض الآثار الاقتصادية لعودة العمالة المهاجرة على البطالة والتشغيل وخلق فرص العمل حيث توصلت الى الآتى :

١- ان نسب تتراوح ما بين ٣٦% الى ٥٠% من اجمالي العمالة العائدة ابان ازمة الخليج قد ساهمت فى الاستثمار فى مجالات ربما ساهمت فى خلق فرص عمل جديدة مع صعوبة حصر هذه الفرص فى ضوء محدودية المعلومات المتاحة .

٢- ان حوالى ٩٤% من جملة المهاجرين العائدين لا يزيد عدد العمالة فى مشروعاتهم عن ١٠ عمال . ومن ثم استخلصت ان المشروعات التى قام بها المهاجرون العائدون هي اساسا مشروعات صغيرة وصغيرة الحجم جدا .

٣- وحول الآثار الاقتصادية للحراك القطاعى للعمالة العائدة بعد العودة ثم التوصل الى نتيجة مفادها ان عودة بعض الفئات المهنية ذات الخبرات والمهارات المكتسبة سواء من العمل بمصر قبل السفر او العمل اثناء السفر . ربما قد ساهمت فى توفير العمالة المؤهلة فى بعض التخصصات التى تتسم بندرة عرض العمل بما ساهم فى تحسين هيكل العمالة .

وبالتطبيق على البيانات المتاحة حول الهجرة العائدة من العراق والكويت ابان ازمة الخليج استخلصت الورقة ان نسب تتراوح ما بين ١٩% ، ٢١% من العمالة ذات المحتوى المهارى المتوسط والعالى من الدولتين على الترتيب ربما حققت استفادة من عودتها بينما تعتقد الدراسة انه بالنسبة لعودة العمالة الزراعية والتى شكلت نسب ٢٩% ، ٦% من اجمالي العمالة العائدة من الدولتين على الترتيب فإن الآثار الايجابية على سوق العمل ربما تكون محدودة نظرا لاتجاه غالبية هذه العمالة لأن تكون صاحبة عمل فضلا عن الاتجاه نحو استخدام مزيد من الميكنة وترى الورقة ان فئات العمالة خاصة فى مجال الانتاج والبناء والتشييد قد يترتب على عودتها انخفاض مستويات اجورها نظرا للزيادة المعروضة منها وذلك فى ظل اتجاه الدولة لاستخدام اساليب كثيفة رأس المال والتكنولوجيا ومع ذلك هناك فئات المهن العلمية والفنية التى ربما استفادت من الخبرات والمهارات المكتسبة من العمل فى الدول النفطية وهى فئة المهندسون يليهم الاطباء كذلك اخصائى الحواسيب .

٤- وتتوقع الورقة عودة ما يتراوح ما بين ١٦٥ ألف عامل الى ٧٨٠ ألف عامل (حوالى ٥٠% من حجم العمالة المصرية المهاجرة فى ظل الحرب الامريكية على العراق وقد تزيد مثل هذه العودة من احتمالات عبء البطالة السافرة والتي قد تصل فى ظل هذه الفرضية الى ٣ مليون عاطل .

فى ضوء الاستخلاصات السابقة نعرض أهم التوصيات

١- ان هناك سلسلة من الاجراءات يمكن اتخاذها من اجل زيادة أو الحفاظ على نصيب مصر من سوق العمل الخارجى كالأخذ بنظام عقود العمل الجماعية لأنه يضع العمالة المصرية الوافدة فى مركز تنافس افضل ويساعد على استقرار التحويلات النقدية أو تزايدها على ألا يقتصر ذلك بالمساس بأساليب التشغيل التقليدية الأخرى كالأعارة أو الانتداب أو عقود العمل الفردية لأن تنوع طبيعة العلاقات التعاقدية يعد امرا ايجابيا يساعد على تنمية تدفق العمالة المصرية لسوق العمل العربى .

٢- يتعين مراعاة النظم التى لاقت قبول دول الاستقبال العربية فى مجال الهجرة والتنقل مثل نظام التنفيذ الشامل للمشروعات " مقاولى تسليم المفتاح " أو تعاقدات المفتاح فى اليد ومعسكرات العمل الجماعية ويقتضى ذلك العمل على تطوير وتحديث الشركات الوطنية لتستطيع مواكبة الاساليب التقنية الحديثة فى مجال عملها وامتلاك امكانيات اقتحام سوق الاعمال الدولية فى المنطقة العربية وتنفيذ المشروعات بأيدى مصرية .

٣- خلق شركات مهمتها القيام بتصدير العمالة للخارج ويعتبر هذا النوع من الشركات وسيط فى عملية دراسة ما تتطلبه اسواق العمل الخارجية وتلبية طلباتها على ان يبتعد اسلوب عمل هذه الشركات عن استغلال العامل المهاجر وان يحقق هذا الاسلوب الانتقائية وتوجيه التدريب ورفع مستوى مهارة العمل والاهتمام بالاشراف عليهم والعمل على ضمان حقوقهم . وقد تكون خطوة ايجابية ما اقترح فى مشروع قانون العمل الموحد لترخيص بانشاء مكاتب استخدام خاصة نظرا للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التى تمر بها الدولة ولمواجهة مشكلة البطالة .

٤ - انشاء بنك للمعلومات المتعلقة بالقوى العاملة بحيث يشمل هذا البنك بيانات عن العرض والطلب على القوى العاملة ويتطلب لك استقصاءات دقيقة حول فرص العمل الجديدة وترشيح العاملين المناسبين لشغلها فى الداخل والخارج كما يشتمل البنك على بيانات عن نوعية المشروعات وانواع الاعمال فى بلدان الاستقبال فى المدين القصير والطويل وكذلك الدول المنافسة بما يخدم المهاجر وصانع القرار وشركات تشغيل العمالة .

٥ - التفكير فى إقامة علاقات عمل مع الشركات دولية النشاط او عابرة القوميات بحيث توفر لتلك الشركات قوى عاملة رخيصة نسبيا للعمل فى الخليج ويكون بالامكان خلق فرص عمل جيدة فى الخليج .

٦ - لمواجهة التطورات المرتقبة فى هيكل المهن ومقابلة احتياجات دول الاستقبال العربية فيها لابد من اصلاح نظم التعليم والتدريب وتنمية قدرات وكفاءات قوة العمل ومحاولة الاقتداء بتجارب الدول المنافسة فى أسواق الخليج مثل جنوب شرق آسيا التى تتميز بنظم للتعليم والتدريب أكثر كفاءة ومرونة لمقابلة احتياجات دول الاستقبال .

٧ - ان ادخال التقنية فى الأنشطة الانتاجية والخدمية لا يتطلب فقط ارتفاع نسبة الفنيين والمهنيين من حملة الدبلوم والشهادات الجامعية بل يتطلب ايضا نسب اعلى من المهارات المتوسطة وجميع هذه المهن تتطلب معارف ثقافية وتكنولوجية واسعة وتتطلب تطوير معارفهم وتحديث مهاراتهم من خلال اعادة التأهيل لملاحقة التطورات التكنولوجية كذلك يتعين ان تكون نوعية التعليم والتدريب قادرة على تزويد طالبيه بمهارات الاتصال والتفكير والمنطق العلمى سواء فى العمل او أى مجال آخر والامر ايضا يتطلب الاهتمام بأعداد المعلم المهنى وتأهيله تأهيلا فنيا وتربويا وسلوكيا وميدانيا وكذلك تمويل التعليم والتدريب المهنى.

الفصل الخامس

سيناريوهات الحلول البديلة لمشكلة البطالة

تعد مشكلة البطالة فى مصر من أعقد المشاكل التى واجهت الحكومات على مدى الثلاث عقود ونصف السابقة، وهى مشكلة عميقة الجذور فى النسيج الاقتصادى والاجتماعى لمصر بحيث تستعصى على الحلول الجزئية والسريعة - بمعنى انه لايمكن التوصل لحل ناجح لمشكلة البطالة فى مصر، خاصة من منظور التشغيل الكامل، الا من خلال برنامج استراتيجى متكامل الجوانب عميق الأثر، متعدد الأبعاد - طويل الآجل وأيضاً وهو الأهم برنامج " واقعى " ، تتفاعل فيه جميع القوى، الحكومات والقطاع الخاص الرسمى وغير الرسمى فى منظومه واقعية حقيقية وفى حزمة من السياسات، ليس من أجل الحلول الجزئية المتناثرة ولكن من أجل استراتيجية طويلة الأمد فتقرير البنك الدولى الأخير أكد على أن البطالة هى التحدى الحقيقى - وان حل مشاكل التشغيل من خلال النمو فقط يعتبر نظرة قاصره للأمور تؤدى إلى تداعيات اجتماعية خطيرة، فالتقديرات الرسمية تجعل البطالة تدور حول ٨% ونمو القوى العاملة حوالى ٣% سنوياً وعلى ذلك فهو يحتاج تحقيق ناتج محلى اجمالى حقيقى بمعدل نمو على الأقل ٦% سنوياً - من أجل خفض معدلات البطالة بالمستويات التى يمكن السيطرة عليها.

ويمكن القول، ان علاج مختلف صنوف البطالة التى "تناولناها فى الفصل الثانى"^(١٣) فى ايجاد فرص عمل كافية، يوظف فيها العاملون قدراتهم لأقصى حد، بما يحقق كفاءة انتاجية عالية، ومتزايدة، من ناحية، ويوفر كسباً مرتفعاً ومتنامياً، يكفل إشباع الحاجات الأساسية للناس فى المجتمع، وارتفاع مستوى الرفاه البشرى والسعادة والرضا مع الزمن من ناحية أخرى.

ويعنى هذا الهدف المركب بخلق فرص عمل أفضل من المتاحة حالياً، على جانبى الانتاجية والكسب على حد سواء، بغض النظر على " من " يعول عليه خلق هذه الفرص فى المقام الأول، فقد تكون الدولة ممثلة فى " الحكومات " ، وقد يعول على القطاع الخاص الرسمى فى خلق فرص العمل الأكثر كسباً والأعلى انتاجية والأزید عدداً والمحقة لكرامة الانسانىة بشكل جدى فى صورته واقعية الأجور مع الأسعار وجدية الانتاج ورفع الانتاجية، بحيث يمكن للمشتغلين فعلاً فى أى نقطة زمنية الانتقال لاعمال أعلى انتاجية وأوفر دخلاً.

وقد تقنع الحكومات بواقع سوق العمل المصرى ووجود القطاع الخاص غير الرسمى^(١٤) والذى يتنامى يوماً بعد يوم، فهذا القطاع والذى يشتمل على ٣,٨ مليون وحده مسئوله عن خلق نحو ستة ملايين فرصة عمل سنوياً أو مايعادل ٣٦% من اجمالى قوة

العمل، وفضلا عن ذلك تقدر مساهمات القطاع غير الرسمي بنحو ٢٠% من الناتج المحلى الاجمالى، وتمثل وحداته مايقارب ٨٢% من اجمالى الوحدات صغيرة الحجم. وعلى ذلك فعدم دمج القطاع غير الرسمي فى الاطار الرسمى للنشاط الاقتصادى وعلاج مشكلة البطالة من خلال الاعتراف الواقعى بهذا القطاع يعد خسارة اقتصادية واجتماعية، بالإضافة إلى أن عدم استثمار القدرات الكامنة داخل هذا القطاع والتي يمكن ان تمثل مدخلا جيدا يمكن أن يعول عليه لدعم امكانات ومعدلات النمو والتنمية الاقتصادية والمجتمعية - وتتأكد لنا أهمية هذه المسألة من مراجعة التقديرات المختلفة والتي تشير إلى أن عائد الجهود التى يمكن ان توجهها الدولة لتحقيق عملية الادمج سيكون اضعاف مايمكن أن يقدر من تكاليف " كما سنرى فى السيناريوهات المختلفة" فيما يعد على أن الباحث يؤكد قبيل استعراض سيناريوهات الحلول والتي تعول على القطاعات باوزان نسبية مختلفة لعلاج مشكلة البطالة - على أن دور الدولة سيظل هو الراعى الرسمى للإرتقاء بنوعية رأس المال البشرى من خلال الاستثمار المكثف فى التعليم والتدريب المستمرين وفى الرعاية الصحية وهؤلاء القابعين تحت خط الفقر خاصة النساء وكما سبق الذكر فإن التقديرات الرسمية تشير إلى أن نسبة البطالة بين النساء تبلغ أكثر من ضعف المعدل القومى وثلاثة أضعاف ونصف معدل البطالة بين الرجال - كذلك تزيد بطالة النساء فى الحضر عليها فى الريف - ولكن تشترك النساء مع الرجال فى ظاهرة تركيز البطالة بين الشباب إذ تبلغ نسبة الداخلين الجدد الى سوق العمل ٩٥,٥% من المتعطلين وتزيد هذه النسبة الى ٩٨% بين النساء - كما أن هناك تركيز فى عمل المرأة فى القطاع الخاص الزراعى حيث تساهم بحوالى ٧٩% من نمو التشغيل فى هذا القطاع (مقارنة مع نقص مساهمة الرجال بحوالى ٢%) بين ١٩٩٨، ١٩٨٨ ويلى ذلك العمل فى الحكومة، مع تناقص مساهمة عمل النساء فى قطاع الأعمال الخاص - ويجب التأكيد على أن الاحصاءات لاتعكس مساهمة المرأة الحقيقية فى أسواق العمل حيث لم تظل نسبة كبيرة من النساء العاملات وخاصة فى الريف عاملات بدون أجر - ربات منازل وينعكس ذلك فى توزيع المشتغلين حسب الحالة العملية حيث لاتزيد نسب النساء الى مجموع العاملين بأجر عن ١٩% (٨١% للرجال) ومن هنا جاء الحديث عن الأيدى الخفية "Invisible Hand" الى النساء واللاتى تعملن بالفعل ولكن لاينعكس عملهن فى الاحصاءات التقليدية. وعلاج الفجوات المتصدعة فى الاقتصاد المصرى " الادخار ، والاستثمار " - " الأجور والأسعار" (الحضر والريف) (النوع) ... الخ - كما ان وجود قطاع خاص غير رسمى، لايعنى أن للدولة دورا هام فى توفير بنية أساسية ومؤسسية مواتية لقيام

المشروعات الصغيرة بدور مهم فى خلق فرص العمل - مع تحقيق تضافر فعال بين المشروعات الصغيرة وقطاع الاعمال الحديث.

ويستعرض الباحث السيناريوهات المختلفة ثم يدلى بدلوه فى علاج هذه المشكلة المركبة.

١-٥ سيناريو يعول على دور الدولة " الحكومات " لعلاج مشكلة البطالة

يتناول هذا السيناريو مختلف الآراء لعلماء الاقتصاد والباحثين والمهتمين والمغنيين بقضايا مصر وعلى رأسها مشكلة البطالة، وقد أجملنا آراء المتخصصين والذين يتبنون وجهة النظر التى مفادها ان الدولة تظل الراعى الرئيسى والرسمى لعلاج مشكلة البطالة فقد يرى د. نادر فرجاني^(٤٥) ان علاج مشكلة البطالة وتوفير فرص العمل لهؤلاء المتعطلين والداخلين لسوق العمل الجدد لايتسنى الا من خلال:

١- الاتفاق الحكومى على مشروعات البنية الأساسية مما يحقق غرضاً مزدوجاً، تشغيل، مكسب للفقراء وتحسين البنية الأساسية وهى بحاجة لتطوير ضخم.

٢- الاستثمار المكثف فى التعليم والتدريب المستمرين والرعاية الصحية.

٣- تغيرات مؤسسية بعيدة المدى فى البنية الاقتصادية والسياسية، تشمل زيادة كفاءة سوق العمل فى سياق تدعيم تنافسية الأسواق العامة وضبط نشاطها فى اطار من سيادة القانون التام واستقلال للقضاء غير منقوص واصلاح الخدمة الحكومية، واقامة نظم فعالة للامان الاجتماعى واصلاح نظم الحكم لتصبح معبره عن الناس بشفافية ومسؤولية أمامهم بفعالية، ولتكن من تقوية مؤسسات المجتمع المدنى الجماهيرى بحق حتى يصبح لعموم الناس وللفقراء خاصة، صوره مسموعه فى الشأن العام.

٤- رفع معدلات النمو الاقتصادى ويتطلب ذلك بداية زيادة معدلات الادخار والاستثمار - فالادخار المحلى ضعيف^(٤٦) بداية، فى مجتمعات مازالت غالبية سكانها عاجزة عن الوفاء بحاجاتها الأساسية على مستوى مقبول، على حين ينعم مترفوها، وقلة قليلة بإنماط استهلاك بذخيه دونما مسئولية اجتماعية، ومكون الاستثمار

الاجنبى لايتوافر، حتى الآن بالقدر الكافى ليكمل الاستثمار المحلى الى المستوى الكفيل، تلقائياً بخلق فرص العمل الكافية، ناهيك عن المحاذير القوية المحيطة بكم كبير من الاستثمارات الاجنبية فى مجتمعات ذات بنى سياسية هشه وتابعة. ويستطرد د. نادر فرجاني، فى ان مستوى النمو الاقتصادى، ان كان محدد مهم لامكان خلق فرص العمل المطلوبة لمكافحة البطالة، فان محتوى النمو هو المحدد الأهم فى منظور اشباع الحاجات الأساسية وعلى رأسها العمل المنتج المحقق للذات والباعث على تحقيق الرضا والتوازن النفسى والنهاية المحققة لسعادة ورفاهية وتنمية البشر.

٥- وتلعب الدولة أيضاً الدور الهام والرئيسى فى انجاح المشروعات الصغيرة وتنميتها، حيث تقوم بتوفير البنية المؤسسية المواتية لقيام المشروعات الصغيرة بدور مهم فى خلق فرص العمل، مع تحقيق تضافر فعال بين المشروعات الصغيرة وقطاع الاعمال الحديث وتمكين الناس خاصة الفقراء من الاصول الانتاجية بالإضافة إلى رأس المال البشرى، ويأتى على رأس القائمة الائتمان بشروط ميسرة والارض والماء فى المناطق الريفية حيث يعيش كثرة الفقراء كذلك يتعين ان توفر البيئة القانونية والادارية لتسهيل قيام المشروعات الصغيرة ورعايتها، حيث تتسم هذه المشروعات بالضعف وارتفاع احتمال الفشل، ويمثل هذا التوجه برعاية الدولة ومظلتها تحولاً جذرياً فى بيئة الاستثمار الحالية التى توفر الحوافز، كل الحوافز لرأس المال الكبير - بينما تترك المستثمر الصغير قليل الحيلة ترزح تحت ثقل أقسى العوائق التمويلية والادارية والتشريعية.

ويرى د. فرجاني ان دور الدولة يتضح أيضاً فى توفير فرص العمل واعتماد تقانات ونشاطات اقتصادية كثيفة العمل فى ظروف بطاله واسعة النطاق جانبها من الشباب وجانب كبير منها من المؤهلين تعليمياً، وان كان فى تخصصات غير متوائمة مع احتياجات سوق العمل وعلى مستوى نوعية منخفض - ويلخص د. فرجاني رأيه فى دور الدولة فى توفير وانشاء نظام فعال "لتدريب التعويضى" لتأهيل المتعطلين لفرص العمل التى لاتتناسب متطلباتها مع قدراتهم الراهنة. وقد تكون تلك الفرص منتجة ولكنها تمثل حالياً مكانه

اجتماعية متدنيه - ويأتى هنا دور المجتمع فى الاعتراف بقيمة العمل عامه، والعمل اليدوى خاصة . ويجب التأكيد كما يرى د. فرجاني على انه لايجب النظر " للتدريب التعويضى" على انه سمه هيكلية دائمه، بل ينبغى ان يخطط نظام التعليم والتدريب وفق احتياجات العمالة المتوقعة مستقبلا فى ضوء استراتيجيه التشغيل المتبناه.

٦- أما عن مشكلة البطالة المقنعه أو نقص التشغيل المستتر أو تدنى الانتاجية فهو أكثر مشاكل البطالة تعقيدا وترجع قلة توظيف قدرات المشتغلين الى عدم تواءم العمل الذى يقوم به الفرد مع قدراته، ويعود ذلك الى خلل فى نظام التعليم والتدريب من جانب واحتياجات العمالة من جانب آخر والحل هو اعادة الاتساق بين نظام التعليم والتدريب والاحتياجات المستقبلية من العمالة، عن طريق تخطيط سليم للقوى العاملة فى المجتمع.

ينبغى اعتماد وسيلتين، تتمثل الأولى فى إعادة التوازن بين القدرات واحتياجات العمل عن طريق نقل، عاملين من مجالات عملهم الحالية الى مجالات عمل يتمكنون فيها من توظيف قدراتهم بشكل أفضل، والثانية هى التدريب التعويضى لتمكين المشتغلين من القيام بأعمالهم الراهنه على وجه أحسن، ان لم يمكن ايجاد فرص العمل المناسبة لهم مباشرة، ويلاحظ ان التقدم فى مجال رفع مستوى توظيف القدرات يصب مباشرة فى رفع الانتاجية.

ويشكل رفع انتاجية العمل، بصورة مطرده، التحدى الرئيسى للبلدان المتخلفة، ويتطلب جهدا مجتمعيا متكاملا فى مجالات عديدة بدءا من نظام التعليم والتدريب، مرورا بهيكل وطبيعة التشغيل، وانتهاء بنسق الحوافز المجتمعى. وتلك الحلول التى يقدمها د. فرجاني لعلاج صنوف البطالة، تكون حزمة مترابطة من السياسات تمتد فى الواقع الى نواح عديدة ومتشابكة من نسق الاقتصاد السياسى.

ويؤكد د. احمد جلال^(٧) أيضا على أن اعادة اصلاح التعليم من قبل الدولة ودورها الهام هو المدخل للقضاء على مشكلة البطالة، ولكنه يؤكد على ان اصلاح ليس بالأمر البسيط أو الهين، فهناك مقاومة للاصلاح كبيرة، حيث تتعدد الأطراف المعنيه بمهمة الارتقاء بنوعية التعليم. وأن يصبح اعادة اصلاح نظام التعليم مشروعا قوميا يتبناه كل الأطراف المستفيدة تحت رعاية الدولة ومسئوليتها أمرا واجبا - ولابد من وجود الآليات الخلاقه للتغلب على زيف مجانية التعليم، حيث يتوازى مع مجانيه التعليم وجود القنوات غير الشرعية متمثلة فى الدروس الخصوصية، ولذا فالتكاليف الحقيقية للعملية التعليمية يجب أن

يدفعها الطلبة وان تصبح المجانية كدعم فقط لفئه محدودة من غير القادرين مثل تجربة شيلي حيث أن الاتفاق الحكومي الاجتماعي سيلحق بالطلبة وليس بالمدارس مما يجعل حالة من المنافسة بين المدارس لاجتذاب الطلبة - وأعادة توزيع الاتفاق الحكومي لصالح التعليم الأساسي في مقابل المراحل التالية لما بعد التعليم الاساسى مطلب اساسى وعادل، ولتعظيم الفائدة من الاتفاق الحكومي على العملية التعليمية^(٤٨) وأكبر عدد من التلاميذ.

ويستعرض د. سمير رضوان^(٤٩) استراتيجية وبرنامج قومي للتوظيف (NEP) لايتناول حلولاً جزئية ووقتيّة ولكن برنامج طويل الأمد تتبناه الدولة أيضاً في إطار سياسات جديدة ومبتكرة، ومؤسسية من خلال استراتيجيات قادرة على النمو المتواصل وقادرة على خلق فرص عمل كجزء لايتجزأ من السياسة الاقتصادية والاجتماعية.

وبينما يطرح د. سمير رضوان^(٥٠) سؤالاً جاداً في ماهية الاستراتيجية المقترحة للتوظيف؟ وكيف يمكن أن تختلف عن السياسات السابقة التقليدية؟ وهي استراتيجية للنمو المكثف للعمالة بما يتناسب مع أوضاع البلاد وتستند على نمو اقتصادي ويتطلب الحد الأقصى من الطلب على العمالة - وفي هذا الإطار لا يختلف عن فكر د. فرجاني ولكن تختلف الاساليب ومستوى التفعيل حيث تشتمل هنا على خمس مكونات أساسية:

١- مشروع كامل للتوظيف أعدته الحكومة يشمل برنامجاً تدريبياً قصير

الاجل للخريجين ومخطط له انشاء جهاز قومي للتوظيف لاعادة اصلاح مكاتب التوظيف.

٢- ايجاد تمويل للتدريب القومي.

٣- اعادة هيكلة مؤسسات سوق العمل، خاصة خدمات العمالة.

٤- الاعتراف بالقطاع غير الرسمي، وتنفيذ استراتيجية له، تتضمن مظلة حماية كاملة من الدولة.

٥- تقوية وارساء قواعد منظومة المعلومات والبيانات عن سوق العمل بصورة واقعية.

ويؤكد د. سمير رضوان كما أكد د. فرجاني وكافة الباحثين على ان الحلول لاتؤخذ بشكل جزئي، وإنما يجب أن يكون هناك استراتيجية متكاملة للعمالة والتوظيف.

كما يؤكد د. سمير على ان هذه الاستراتيجية لها ثلاثة أبعاد:

١- التوسع في السياسات الاقتصادية الكلية.

٢- التوسع في انتاجية القوى العاملة.

٣- اعادة اصلاح الخدمات المدنية.

ويختلف د. سمير فى النظرة الايجابية لزيادة المعروض من العمالة - فى انها اضافة للطاقات والامكانيات البشرية اذا ما استغلت الاستغلال الأمثل - بالاستثمار المتواصل للبشر من أجل الصمود فى معركة المنافسة خاصة فى ظل العولمة وسوق العمل العالمى والانترنت.

ويركز د. سمير على تداعيات احداث ١١ سبتمبر من زيادة حدة مشكلة البطالة وتباطؤ معدلات نمو الاقتصاد وبالتالي فى قدرته على خلق فرص عمل حقيقية، حيث ان متوسط تكلفة فرصة العمل بالقطاع الرسمى تتراوح بين ٦٠-١٢٠ ألف جنيه، ومتوسط الداخلين لسوق العمل سنويا من حوالى ٤٥٠-٥٠٠ ألف، مما تعجز معه موازنة الدولة ومعدلات نمو الاقتصاد على توفير هذه الأموال.

بالإضافة الى التناقض الواضح فى بعض الأحيان بين السياسات النقدية والمالية ، ولمزيد من دراماتيكية الأوضاع خاصة فى الثلاث سنوات الماضية، نجد ان الاموال الهاربه للخارج من أموال البنوك سواء فى صورة قروض من البنوك، أو فى صورة رؤوس أموال قد اضعفت من حجم المدخرات وأيضا اضعفت من اداء الاقتصاد المصرى فى العقد الأخير بصورة عامة. وكما سبق الذكر فإن تباطؤ معدل نمو الادخار - واحجام الكثير من المستثمرين عن الاستثمار وتراجعهم نظرا لكافة الظروف السابقة، بالإضافة إلى عدم استقرار الأسواق (فنجد أن معدل الادخار يصل الى ٢١% من الناتج المحلى الاجمالى GDP، بالرغم من وصول هذا المعدل فى دول جنوب شرق آسيا الى من ٢٧-٣٥%) كل ذلك أدى إلى عدم المساندة للتنمية الاقتصادية - واذا اضفنا للصورة أن معدل نمو الصادرات مازال ينمو بمعدلات ابطىء مما هو متوقع ويتفق فى ذلك د. أحمد جلال ود. سميحة فوزى^(٥١) ويغطى فقط ٢٥% من الواردات فى الفترة من ١٩٩٠-٢٠٠٠ " بالرغم من كل الوعود من قبل الحكومة والتصريح بكافة السياسات التى من شأنها زيادة الصادرات والحد من الواردات"، وفى نفس الوقت فان هيكل الصادرات كان يتركز فقط على سلعة واحدة هى البترول والذى يمثل ٣٦% من الصادرات فى ١٩٩٩-٢٠٠٠ وعلى ذلك فقد اضر ذلك كثيرا بالتنمية الاقتصادية.

ونتيجة لذلك:

- ١- انخفاض الطلب المحلى الفعال كنتيجة للكساد العام وانخفاض مستويات الأجور.
- ٢- وان انتاجية العمل كانت تنمو بمعدلات تصل الى ١,٤% سنويا خلال الفترة من ١٩٩٩-١٩٩١ وهى معدلات منخفضة بكل المقاييس.

وعلى ذلك فيؤكد د. سمير رضوان، تأثير العوامل الداخلية والخارجية السلبية، على السياسات النقدية والمالية، وبالتالي أثرت تأثيرا مباشرا على سوق العمل ولايختلف فى ذلك كافة المحللين والباحثين بدءا من مجموعة العمل فى معهد التخطيط القومى^(٥٢) والذى أكد على تأثير الظروف السياسية والاقتصادية على سوق العمل - والتأكيد على ان بعض الحلول للسياسات الاقتصادية الجزئية قد تكون ذات مفعول فى الأجل القصير ، ولكنها لاتقدم حولا للمشاكل المتنامية للبطالة ولا لمشكلة النمو الاقتصادى.

ولكن بحث مركز التخطيط الاقليمى السابق ذكره، أكد على أن المدخل لمواجهة مشكلة البطالة هو اصلاح نظام التعليم والتدريب كما ذكر د. احمد جلال فى ورقة العمل عن علاج البطالة بالتعليم.

وقد تفضل د. سيد مشعل^(٥٣) وزير الانتاج الحربى بعمل برنامج قومى لتأهيل الشباب الذى اتم دراسته لاحتياجات سوق العمل الحقيقية من خلال مراكز التدريب التى أنشأتها الوزارات المختلفة فى كل محافظات الجمهورية وتشارك الدولة بالجزء الأكبر من تكاليف هذا التدريب، على ان تشارك مؤسسات الأعمال العام والخاص بالجزء الذى يتناسب مع قدراتها - وقد تم تأهيل ٢٠٠٠ من الخريجين سنويا للعمل فى المشروعات الاقتصادية مع دفع مرتب شهرى أثناء التدريب، وقد بدأ التدريب الفعلى فى المراكز على المهن التى حددها سوق العمل.

على ان مختلف الاحزاب السياسية والحزب الوطنى قد عولت من وجهة نظرها علاج مشكلة البطالة بداية على الحكومة -فى ضرورة الاسراع برفع معدلات النمو الاقتصادى والارتفاع بالطلب الكلى ورفع العوامل الكلية للإنتاجية (TFP) - حتى يتسم أداء الاقتصاد بالكفاءةويؤكد د. مدحت حسنين^(٥٤) ان اصلاح السياسات المالية وسد العجز فى الموازنة العامة للدولة، والسياسة النقدية وثبات سعر الصرف ووجود احتياطي فى البنك المركزى لايفيان، فالهدف النهائى هو التنمية الاقتصادية وأن ذلك يعتبر رؤية جزئية والاكتفاء بها قد يؤدى الى آثار انكماشية تعطل عملية التنمية الاقتصادية - ولكن المشكلة ليست فى ذلك فقط ولكنها تكمن أيضا فى سلوك سوق العمل كما ذكر د. سمير رضوان فى مواجهة تلك المشاكل المتعددة - ويؤكد د. سمير القول بأمانه ان فرص العمل بالحكومة والقطاع العام خاصة فى العقدين الاخيرين لم تزد على أنها شكل من أشكال الحماية الاجتماعية من قبل الدولة Sort of Social Safty وهذا يفسر اقبال العمالة النسائية للعمل

بالحكومة والقطاع العام نظرا لمحدودية ساعات العمل^(٥٥) - والحماية الاقتصادية والامان الاجتماعى نظرا لحالة الاستقرار فى فرص العمل بالحكومة والقطاع العام.

ويؤكد د. سمير رضوان على ان قدرة القطاع الخاص على خلق فرص عمل كانت ضعيفة فى العقود الماضية ولم تتواكب مع حجم الاستثمارات الموجهه للقطاع الخاص - والذى عولت عليه الدولة كقائمه للتنمية، ولكن أداء القطاع الخاص فى مجمله لم يكن بصورة كافية لحل ولو جزء من مشكلة البطالة بتوليد وخلق فرص عمل كافية. وسوق العمل المحلى بصورة أساسية كان مشبعاً، وأى صورة من صور المرونة كانت نتاج ارتفاع تكلفة المعيشة أكثر من زيادة الانتاجية. وكل تلك العوامل أدت الى انخفاض الطلب على العمالة بمعنى كلمه البطالة- بالرغم من أن د. ماجد عثمان وفريق البحث معه^(٥٦) عن السكان وقوة العمل فى مصر، قد أكدوا ان القطاع الخاص كان ولازال صاحب أكبر نصيب نسبى من حجم العمالة، حيث استقر عند ٦٦% فى سنة ١٩٩٦ ويفسر ذلك ان القطاع الخاص المقصود هو من يعمل داخل المنشآت حوالى ٢٣% وخارج المنشآت حوالى ٣,٥% بمعنى القطاع غير الرسمى.

ويتفق د. سمير رضوان مع د. مدحت حسنين ان السياستين النقدية والمالية غير كافيتين فلا بد ان تدعم بسياسة اجتماعية فحبرات ١٠٠ دولة واجهت أزمات فى الربع الأخير من القرن أكدت على أهمية التشغيل الكامل ويجب ان ننظر فى سياسات الاقتصاد الكلى الى الأهداف النهائية وهى التشغيل، النمو، مستوى المعيشة... الخ^(٥٧).

ويؤكد الحزب الوطنى وكافة الأحزاب السياسية والكثير من الباحثين الاقتصاديين (مما سبق ذكرهم) على ان المدخل لحل مشكلة البطالة مازال هو دور الدولة الرئيسى والهام حيث يؤكد الأول على معظم الآراء السابقة :

ولا يختلف رأى علمائنا بالمجالس القومية المتخصصة^(٥٨) عن أهمية دور الدولة فى علاج مشكلة البطالة ولكن انتقدت الطريقة التى تقوم بها الدولة لمعالجة المشكلة.

فقد قامت الحكومة (خلال العام المالى ٢٠٠١/٢٠٠٢) بدورها فى علاج المشكلة والتى يتركز أغلبها فى تشغيل خريجي الجامعات والمعاهد والمدارس الثانوية الفنية من خلال خمسة برامج:

- ١- تعيين ١٧٠ ألفاً فى أجهزة الحكومة والاداره المحلية .
- ٢- منح البعض الآخر قروضاً من الصندوق الاجتماعى لتنمية المشروعات مدروسه الجدوى.

٣- صرف قروض لأصحاب الحرف الذى يقومون بتشغيل بعض هؤلاء المتعطلين.

٤- تدريب البعض فى مراكز التدريب الرسمية (المختلفة الأنشطة).

٥- تعيين حوالى ٣٠ ألفا من شباب الخريجين ببرنامج معلومات التنمية المحلية للعمل فى مجال تحديث البيانات.

وعلى ذلك بلغ اجمالى فرص العمل للبرامج الخمسة حوالى ٨٠٠ ألف فرصة ويبقى السؤال الأساسى، هل هى فرص عمل حقيقية؟؟ بمعنى أنها قادرة على تقديم حياه كريمة للمواطنين وإذا كانت اعداد الداخلين الجدد الى سوق العمل سنويا (داخل قوة العمل) تبلغ مايزيد على ٧٠٠ ألف فرد، فان حجم البطالة يبلغ حوالى ١,٥ مليون فرد (بيانات ١٩٩٩) فإن فرص العمل المتاحة خلال البرامج الخمسة المشار إليها غير كافية حيث تعادل تقريبا حجم الداخلين الجدد الى السوق فى سنه واحده - وتمثل حلا جزئيا ووقتيا لهذه المشكلة.

ويستخلص د. سمير رضوان* استراتيجية طويلة الأجل فى تقديم أربعة محاور أساسية:

المحور الأول: محور التشغيل

١- كما سبق القول لابد من تحقيق معدلات لنمو الاقتصاد

القومى ** يمكنه من الوصول إلى زيادة فى الطلب على العمل لاستيعاب الداخلين الجدد فى سوق العمل وكذلك تقليص حجم البطالة ولقد أتضح من دراسة سيناريوهات النمو فى مصر مايلى:

أ - ارتفاع معدل البطالة الى ١٤% فى سنه ٢٠٠١ إذا استمر معدل النمو على معدله الحالى (٤-٥,٥%).

* Assad Ragi: Micro Economic growth in Egypt: The Role of House holds and institutions, Economic Research Forum for the Arab Countries Iran, Turkey , Cairo- Egypt, 2002.

** الزيادة فى معدلات النمو شرط ضرورى ولكنه غير كاف لزيادة الطلب على التشغيل، حيث ينبغى ان يتحقق النمو فى القطاعات كثيفة التشغيل (السياحة، الخدمات، الصادرات عالية القيمة).

ب - انخفاض معدل البطالة الى ٦,٤% إذا ما ارتفع معدل النمو الى ٧-٦% سنويا.

- لتحقيق الارتفاع فى الطلب على عمل المرأة، يجب توجيه الاستثمارات للأنشطة التى تعمل بها المرأة، وهنا يمكن الاستفادة بتجربة جنوب شرق آسيا حيث تم التركيز على استخدام عمل المرأة فى تحقيق ميزة تنافسية للصادرات دون التفريط فى مستوى العمل اللائق.

وتعد الازمة التى ضربت كوريا قد ألجأت الحكومة لوضع اطار من الاجراءات لمعالجة مشكلة البطالة، كما نوهنا عنها فى الفصل الأول شاملة اجراءات للحفاظ على الوظيفة واجراءات لخلق فرص عمل واجراءات خاصة ببرامج التدريب المهنى . وتعد تجربة فرنسا فى اعداد مدارس لثقل المهارات ورفع القدرات الانتاجية وأيضا الهند تجارب رائدة حيث تمكنتا من استخدام أحدث التقنيات وتصدير الأعمال من قبل عمالة محلية لكافة الدول المتقدمة (يقترح هذا النظام لمصر).

المحور الثانى: ترشيد الانفاق العام

يلعب توزيع الاتفاق العام من ميزانية الدولة دورا هاما فى تحقيق أهداف السياسات الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن ان يسهم فى توفير الموارد اللازمة لفتح آفاق جديدة للعمل وخاصة فى مجال مشروعات الاستخدام الذاتى Self Employment وللهند تجربة رائدة فى هذا المجال (لدم الشرائح الفقيرة خاصة المرأة) فخصص مجلس التخطيط ٥% سنويا من الاتفاق العام لمشروعات للطبقات الكادحة خاصة المرأة ويتم الصرف فيها فى كل ولاية حسب عدد السكان واحتياجات الولاية.

المحور الثالث: القطاع غير الرسمى^(٥٩)

يجب تغيير المفهوم التقليدى لها يسمى بالقطاع غير الرسمى، حيث أنه ليس قطاعا متجانسا وإنما هو مجموعة من الأنشطة تمثل الغالبية العظمى من قوة العمل ولذا ينبغى تسميته بالاقتصاد غير الرسمى (وقد تم الحديث عن هذا القطاع باستفاضة فى السيناريو الذى يعول على القطاع غير الرسمى فى ايجاد حلول لمشكلة البطالة). ومايهمنا هنا فى ان هذا الاقتصاد يشمل جزئين مختلفين^(٦٠):

١ - قطاع المشروعات الصغيرة: وهو الجانب المنتج من هذا الاقتصاد وهو أيضا القطاع الذى يستجيب للسياسات الاقتصادية وهذا يمثل نحو ٢٥% من الاقتصاد غير الرسمى.

٢ - قطاع العمل العشوائى: ويمثل استراتيجيات البقاء للفقراء Survival Strategies ويمثل ٧٥% من الاقتصاد غير المنظم ويجب العناية به فى اطار استراتيجيات محاربة الفقر عن طريق التحويلات المباشرة.

تشير التجارب الدولية على أن القطاع المنتج من الاقتصاد غير المنظم يتمتع بقدرة كبيرة على امتصاص اعداد كثيرة من قوة العمل . كذلك يلبي احتياجات فئات الدخل المنخفضة وزيادة القدرة الاستيعابية لهذا القطاع، تتطلب حزمه من السياسات تشمل على أربعة أركان: -

الائتمان.

تصميم المنتجات.

التسويق.

التنظيم.

وهناك تجارب عديدة خاصة فى آسيا، وامريكا اللاتينية للعمل فى هذا المجال، وأهم هذه التجارب هى تجارب الصناديق الاجتماعية فى بيرو وشيلي والبرازيل والمكسيك، وفيما يتعلق بتجربة جمعية التشغيل الذاتى فى الهند SEWA والتي بدأت بالدفاع عن العاملين فى القطاع غير الرسمى العامل فى حقل تسويق المنسوجات فى أحمد آباد ثم توسعت لتشمل بنكا خاصا وقسم للرعاية القانونية، وكذلك دفعت بممثليها للبرلمان ومجلس التخطيط - ولقد أثبتت تجربة SEWA ان عنصر التنظيم هو العامل الفاصل فى نجاح التجربة ومن هنا فان فكرة تبنى انشاء مؤسسة للعمل فى القطاع غير الرسمى فى مصر يمكن أن تؤدى الى نتائج سريعة - ويمكن ان تحصل على التمويل اللازم من الصندوق الاجتماعى وهى آلية حكومية فعالة نشأت ضمن سياسة الاصلاح الاقتصادى مع بعض الاجراءات والآليات الجديدة لحماية محدودى الدخل، والشباب والمجتمع من الآثار الجانبية للاصلاح وخاصة مشكلة البطالة ويخصص بعض من أراضى الدولة لأنشطتها.

المحور الرابع: الحماية الاجتماعية

هناك حاجة ماسة الى برامج غير تقليدية لتوفير الحماية الاجتماعية بخلاف نظم التأمينات الاجتماعية عالية التكلفة والتي تتطلب وجود اقتصاد رسمى فى المقام الأول. وهناك العديد من التجارب التى ثبت نجاحها ومنها مايلى:

أ - تجربة البرازيل

تعمل هذه التجربة على توفير مصاريف التعليم، وقد بدأت هذه التجربة فى إحدى ولايات البرازيل وتقوم على أساس إعطاء منحة دراسية لعائل الأسرة أو الزوجة فى مقابل تعهدها بارسال الاطفال (وخاصة البنات) للمدرسة فقد لوحظ أن متوسط دخل الأسرة من تشغيل الأطفال يمثل ٣٤% من مجموع الدخل، وتقرر تعويض الاسرة عن فقد هذا المصدر بتقديم المنحة الدراسية وقد طبق هذا النظام بنجاح كبير فى البرازيل ثم المكسيك ويجرى دراسة امكانية تحقيقه فى أفريقيا.

ب - تجربة اعادة التأمين

هناك نماذج مختلفة لهذه الفكرة ولكن الاساس فيها هو عمل تأمين على مجموعات العاملين، وذلك بمساهمات متواضعة ثم اعادة التأمين عليهم لدى شركات التأمين واستخدام حصيلة التأمين فى الاتفاق على الأسر المشتركة فى حالة الكوارث أو البطالة ويسمى هذا المشروع Social Re والتأمين الصحى أو تأمين الطلبة ضد البطالة عند التخرج من التعليم.

ج - تجربة انجلترا لتشغيل الشباب

- وهى ما تسمى New Deal وتركز على تشغيل الشباب باعطائهم فرصة محددة بزمان معين للحصول على عمل أكثر استقرارا ويعطى الشباب أحد أربعة خيارات:
- الالتحاق بعمل فى القطاع الخاص مقابل دعم حكومى (٦٠ جنيه أسبوعيا) لمدة ٦ شهور لصاحب العمل.
 - الحصول على وظيفة مؤقتة فى الحكومة لمدة ٦ شهور للتدريب على عمل يحتاجه سوق العمل.
 - الحصول على وظيفة لمدة ٦ شهور فى قطاع تطوعى لاكتساب مهارات مطلوبة فى سوق العمل.
 - الالتحاق بأحد برامج التدريب للحصول على مهارات عالية.
- ويقدم د. ماجد عثمان من منتدى العالم الثالث^(١١)

السيناريو الذى اطلق عليه الابتكارى (٣) الاشتراكية الجديدة والقوى الحاكمة فى

هذا السيناريو هى الدولة وهى التى تقوم بالدور الرئيسى فى التنمية ولكنها لاتمارس هذا الدور من خلال اقتصاد الأوامر - بل تمارسه من خلال المزج بين التخطيط وآليات السوق مع الاحتفاظ للتخطيط بالدور المحورى - وبأحداث التنمية الجادة والمستقلة، مما يخلق عوامل جذب لقوة العمل تقلل من احتمالات الهجرة الخارجية وتعمل أيضا على جذب العمالة

المهاجرة للخارج بصفة مؤقتة أو دائمة (القطاعات والأنشطة الحديثة وخاصة مجال الأنشطة الصناعية وما يرتبط بها من بحث علمي وتطوير تكنولوجي وأنشطة وخدمات معاونه).

أ - سياسات التوظيف والتشغيل

- تلعب الدولة دورا قياديا فى النشاط الاقتصادى وتسيطر الدولة على مواردها من أجل تعبئتها لخدمة التنمية وبالتالي ستلعب الاستثمارات العامة الدور الأساسى فى تطوير المجتمع مع توجيه هذه الاستثمارات الى الأنشطة الانتاجية السلعية منها والخدمية التى تساعد على الوفاء بالاحتياجات الأساسية (الصناعة الاستخراجية - الصناعات التحويلية - الكهرباء - التشييد والبناء - الزراعة - النقل والمواصلات... الخ) مما يساعد على رفع معدلات التشغيل، مما يمكن من استيعاب قوة العمل التى تدخل سنويا سوق العمل والخفض التدريجى لرصيد البطالة المتراكم.

- التخلص من محاولة دمج القطاع الخاص فى اطار عمل الشركات متعددة الجنسية والتى يتركز طلبها على نوعية معينة من قوة العمل فى العاده.

- ان تلعب الدولة دورا كبيرا فى توزيع الفائض بما يخلق التوازن بين الفئات المختلفة. ومن المتوقع أن تقوم الدولة بتحديد حدود عليا ودنيا للمرتبات والأجور، واتباع سياسة ضريبية توزع الأعباء توزيعا عادلا.

- الاستثمار فى مهارات العمال وصحتهم وغذائهم وتحسين البيئة التى يعملون بها، والارتقاء بالمستوى التعليمى والثقافى للقوة العاملة وزيادة القدرة التساومية للطبقة العاملة فى تحديد شروط العمل وحرية الدخول والخروج من سوق العمل وحرية الأحزاب.

- حيث أن التكامل العربى هو أحد الضرورات لمواجهة الاحتكارات العالمية ولزيادة القدرة التنافسية فى الاقتصاد العالمى، وقد يفسح المجال امام احتمالات وامكانات انتقال العمالة المصرية.

ب - حجم قوة العمل

من المتوقع أن تؤثر هذه السياسات فى حجم وهيكل وخصائص قوة العمل فى الاتجاهات التالية:

- نمو حجم قوة العمل.

- ارتفاع معدلات مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى.
- ارتفاع معدلات المساهمة المنقحة لكل من النوعين (ذكور ، اناث) فى كل من حضر وريف مصر - ومن المتوقع ان تكون نسب الزيادة فى معدلات المساهمة أفضل بالنسبة للإناث.

ج - توزيع قوة العمل حسب القطاع المؤسسى

من المتوقع ان يستمر دور الحكومة وعودة القطاع التعاونى وانخفاض الاهمية النسبية للقطاع الخاص الرسمى وغير الرسمى عما هو عليه الآن وانخفاض الاهمية النسبية أيضا لقوة العمل التى تعمل بصورة غير رسمية وبصفة خاصة فى القطاع الحكومى.

٥-٢-سيناريو يعول على دور القطاع الخاص لعلاج مشكلة البطالة

وجهت الدول أغلب استثماراتها تجاه القطاع الخاص وانحسر دور الدولة فى الاتفاق العام واستهدفت الدولة فى خطتها الخمسية الأخيرة ٢٠٠٢-٢٠٠٧ خفض عدد عاطلين الى نحو ١,١٢١ مليون متعطّل بحيث يتراجع معدل البطالة الى ٥% من قوة العمل فى علم ٢٠٠٦/٢٠٠٧ مقابل ٨,٧% فى السنة الأولى من الخطة، ٩,٠% فى سنه الاساس - ووضعت برامج لذلك بجانب التوسع الكبير فى الاستثمار المصاحب لتشغيل كثيف للعمالة وتفترض تلك البرامج بدايه زيادة الطلب على اليد العاملة نتيجة لتوسع استثمارات القطاع الخاص، ومعدل استغلال الطاقات المتاحة^(١٢).

وقد ركز السيناريو المرجعى لمجموعة العمل فى مشروع ٢٠٢٠ وأهم سمات هذا السيناريو هو الاعتماد على القطاع الخاص وعلى آليات السوق فى التنمية مع حصر دور الدولة فى تنمية البنية التحتية والخدمات الاجتماعية الأساسية.

والسمات الأساسية كالتالى:

- (١) انخفاض تدريجى فى العمالة المصرية المهنية فى دول الخليج فى ضوء جهود التوطين. واتجاه اقتصادياتها للاتكماش وعودة الكثير من العمالة المهاجرة للعراق (خاصة بعد الحرب الأخيرة) وعودة عمالة فى اتجاه هجرة عكسية للمساهمة فى أعمال الاعمار بعد الحرب على العراق " رأى الباحث". وانخفاض تدريجى للعمالة المهاجرة بصورة دائمة (امريكا - كندا..) فى ضوء زيادة القيود التى تفرضها هذه الدول.

(٢) يتوقع فى ظل هذا السيناريو أن يتزايد حجم قوة العمل بمعدل يقل قليلا عن المعدل السائد حاليا نتيجة الانخفاض فى معدل النمو السكانى، حيث أن زيادة قوة العمل كانت ترجع الى معدل النمو السكانى المرتفع فى حين كان أثر معدل المشاركة سلبيا فى الفترات السابقة، وذلك بسبب انشغال الأطفال بالتعليم وعدم دخول كل الاناث المتعلمات فى قوة العمل.

(٣) من المتوقع أن تتزايد معدلات البطالة عما هو سائد حاليا وذلك بسبب الاعداد الكبيرة الداخلة الى سوق العمل سنويا بالإضافة الى رصيد المتعطلين من الاعوام السابقة، وذلك نتيجة انخفاض القدرة الاستيعابية للاقتصاد خاصة بسبب تراجع دور القطاع الحكومى والعام فى التشغيل فى ظل الأوضاع السائدة فى السيناريو المرجعى - ويرتبط بارتفاع معدل البطالة ارتفاع نسبة العاملين لحسابهم الخاص، وذلك يرتبط بانتشار القطاع غير الرسمى، الذى يستطيع البعض الدخول فيه لتوفير الحد الأدنى من متطلبات الحياة، نتيجة عدم توافر العمل الاجرى المستقر بمغناه التقليدى. ويتوقع أن تنخفض نسبة العاملين باجر نتيجة ارتفاع نسب الفئتين السابقتين خاصة فى ظل سياسات المعاش المبكر - حيث ان معظم هؤلاء اما ان نعمل لحسابه، أو يخرج خارج قوة العمل مع المتقاعدين. ان التراجع فى دور الحكومة والقطاع العام كموظف أساسى سيقابله زيادة فى دور القطاع الخاص فى توفير فرص العمل، وسوف يستمر دور القطاع الخاص غير الرسمى فى النمو بمعدل أسرع من القطاع الخاص الرسمى، وفقا لما هو مشاهد خلال السنوات العشر السابقة - كما سوف تتزايد نسبة العمالة الموظفة سواء فى القطاع الرسمى أو غير الرسمى بصورة غير رسمية وسوف تتجه بعض الأنشطة الاقتصادية الممارسة فى المشروعات الصغيرة الى الاندثار لعدم قدرتها على المنافسة فى اطار العالم المنتج فى ظل اتفاقية الجات وتبعاتها، اما المشروعات الصغيرة القادرة على التأقلم مع الوضع الجديد فسوف تكون أكثر إنتاجية، وأكثر كفاءة ذات تكنولوجيا متعددة، وذات كثافة رأسمالية مرتفعة وسوف تتجه المشروعات الإنتاجية الصغيرة لخلق روابط عمل من خلال علاقات الدفع الأمامية والخلفية مع المشروعات الأكبر حجما سواء فى داخل البلاد أو خارجها.

وأخيرا يمكن القول أن الدولة قد راهنت مع بداية التسعينيات وتجربة الإصلاح الاقتصادي على القطاع الخاص الرسمي في خلق فرص عمل جديدة ، وتغطية سوق العمل - ولذا وجهت معظم الاستثمارات في خططها للقطاع الخاص - والتجربة خلال العقد الماضي من القرن الماضي، أثبتت فشل القطاع الخاص الرسمي وحده في خلق فرص عمل كافية للاعداد الجديدة الداخلة في سوق العمل أو استخدام التكنولوجيات كثيفة العمل بصورة جادة ونظرة قومية - ولكن الربح كان الهدف في معظم الأحيان - فخاب رهان الدولة على حصان القطاع الخاص الخاسر.

٥-٣ السيناريو الذي يعول على ادماج القطاع الخاص غير الرسمي في الاطار الرسمي للنشاط الاقتصادي لعلاج مشكلة البطالة مع بعض التحفظات لعلاج المشكلة المالية والضرائب

بالطبع ان هذا السيناريو لايعول على القطاع الخاص غير الرسمي بمفرده لعلاج مشكلة البطالة - ولكن الاجدى ان يكون هذا السيناريو هو ادماج القطاع غير الرسمي فى مخططات الدولة عند الحديث عن مشكلة البطالة.

ولا يخفى على أحد أن تعريف القطاع غير الرسمي تعريفا جامعاً مانعاً امراً مستحيلاً. والسبب في ذلك يعود الى اختلاف التعريفات التي تتبعها المسوح التي تتناول هذا القطاع بالدراسة والبحث - فقد توجد دراستان في دولة واحدة تشير كل منها الى نتائج مختلفة وأحيانا متباينة عن طبيعة هذا القطاع وحجمه النسبي فالأمر في النهاية يتوقف على نوع التعريف المتبع ومجتمع الدراسة التي يشملها المسح الميداني.

ولكن في مصر عرف الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء القطاع غير الرسمي بأنه القطاع الذى يمارس بصفة أساسية أنشطة غير مالية، ولا يلتزم بامساك دفاتر وسجلات محاسبية منتظمة وان كان بعضها يقوم باصدار ميزانيات وحسابات ختامية ممثلة لنشاطها في نهاية كل عام - وهذه تشمل شركات التضامن، التوصيه البسيطة، المحاماه، المشروعات الفردية وأخرى، بالإضافة الى المشروعات المنشأ طبقا لقانون الاستثمار رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤، وكذا الأنشطة التي تزاوّل خارج المنشآت والخدمات العائلية وان هذا القطاع يضم:

١- فئة من يعمل لحسابه، ولايستخدم أحدا^(١٣).

٢- فئة من يعمل لدى الاسرة وبدون أجر أو بأجر.

٣- فئة من يعمل لدى الغير بدون أجر.

٤- فئة من يعمل بأجر نقدي.

٥- فئة من يعمل لحسابه ويستخدم آخرين.

وغنى عن البيان، فالعديد من الدراسات والبحوث تؤكد على انه يوجد ارتباط عكسي بين مستوى التقدم والتنمية والحجم النسبي للقطاع غير الرسمي وأهميته النسبية - وتعكس الدراسات والمسوح التي تناولت هذا القطاع في الدول المختلفة ان لهذا القطاع ثقلا كبيرا ودورا نسبيا مرتفعا وان اختلفت المداخل الخاصة بتعريف هذا القطاع.

وفى تقرير لمنظمة العمل الدولية ٩٨/٩٧ تم التأكيد على ان هذا القطاع يساهم فى استيعاب ما بين ٣٠ إلى ٨٠% من العمالة الحضرية فى الدول النامية - وكما تؤكد الدراسات التي تناولت هذا القطاع فى امريكا ان هذا القطاع يستوعب أكثر من ٦٠% من العمالة الحضرية ومايزيد عن ١٥% من قوة العمل وخلال الفترة من ١٩٩٠ إلى ١٩٩٤ استطاع القطاع غير الرسمي ان يخلق أكثر من ٨,٤ مليون وظيفة فى امريكا اللاتينية من اجمالى ١٥,٧ مليون وظيفة أى بنسبة تزيد عن ٥٠%, وفى كولومبيا مثلا يستوعب القطاع غير الرسمي أكثر من ٥٠% من إجمالى المشتغلين فى الحضر فى الفترة من ١٩٨٤، ١٩٩٤ وتمثلت مساهمته فى الناتج القومى مايقارب من ١٨%.

وفى آسيا يستوعب القطاع غير الرسمي ما بين ٤٠ إلى ٥٠% من قوة العمل فى المناطق الحضرية. وفى أفريقيا أوضحت الدراسة الحديثة لمنظمة العمل الدولية ١٩٩٨/٩٧ ان القطاع الغير رسمى فى غانا ينمو بنسبة ٥,٦% مقارنة بنسبة تقل عن ١% لنمو القطاع الرسمى .

والوضع فى مصر - لا يختلف عن بقية الدول النامية فيما يتعلق بالأهمية النسبية لهذا القطاع - فالبيانات تؤكد ان نسبة الوحدات غير الرسمية مايقرب من ٨٢% من اجمالى الوحدات صغيرة الحجم فى عام ١٩٩٨ بالإضافة الى ذلك يقدر عدد فرص العمل التى توفرها تلك الوحدات، بما يقرب من ٦ مليون فرص عمل اذ يمثل ٣٦% من اجمالى قوة العمل فى ١٩٩٨ (١٦,٤ مليون).

كما تؤكد بعض الدراسات ان القطاع غير الرسمي يساهم بنسبة تقارب من ٢٠% من الناتج الاجمالى بل يزيد - وهكذا يمثل القطاع غير الرسمي سوقا موازيا للقطاع الرسمى ويساهم مساهمة تتزايد فى توليد وزيادة الناتج المحلى الاجمالى والدخل.

وترجع أسباب تزايد دور القطاع غير الرسمي فى نهاية التسعينيات فى مصر إلى: -

١ - استمرار نمو معدلات السكان وقوة العمل فى الوقت الذى تراجع فيه دور

القطاع الرسمى فى توفير فرص عمل كافية ومناسبة لقوة العمل الجديدة.

٢- سهولة الدخول الى هذا القطاع حيث لاتوضع قيود محددة لحرية النفاذ الى القطاع سواء كانت هذه القيود مرتبطة بمستوى التعليم، المهارة، أو رأس المال.

كيف يعول على القطاع غير الرسمي فى علاج مشكلة البطالة؟

هناك مساهمة فعالة لهذا القطاع فى عملية التنمية الاقتصادية ممثلة فى الآتى:

١- الدور الذى يلعبه القطاع فى استيعاب فائض العمالة الى سوق العمل -

فالفجوة الموجودة بين نمو القوى العاملة ومعدل نمو التوظيف - توضح الأهمية والدور الاستراتيجى لهذا القطاع بالنسبة لقضية التوظيف وقدرته على خلق فرص عمل خاصة فى الحضر.

٢- توفير السلع والخدمات الرخيصة لمحدودى الدخل من السكان وان اختلفت

الأهمية النسبية لهذا الدور - فقد يتصور البعض أنها على حساب الجودة والالتزام بالمعايير الصحيحة.

٣- تعبئة المدخرات الصغيرة واستثمارها بصورة مناسبة بما يحقق شرط توفير فرصة عمل عند تكلفة رأسمالية محدودة.

٤- تكلفة خلق فرصة عمل بالقطاع غير الرسمي تتراوح ما بين ٤-٨ آلاف

جنيه بينما تكون فى القطاع الرسمي ما بين ٦٠-١٢٠ ألف جنيه.

٥- يمثل هذا القطاع قاعدة تدريبية لخلق المهارات والقدرة التنظيمية فالورش

الصغيرة تمثل اللبنة الأساسية للتوارث المهنى.

٦- عدم التركيز الجغرافى للنشاط الاقتصادى.

ادماج القطاع غير الرسمي فى النشاط الاقتصادى الرسمي يتطلب:

١- النفاذ إلى الأسواق، لابد من وضع استراتيجية تسهل وصول منتجات القطاع

غير الرسمي فى الوصول الى الأسواق.

٢- الدعم المالى: تسهيل عمليات الاقتراض بشروط ميسرة سواء من حيث

فترات السداد أو أسعار الفائدة.

٣- برامج التدريب والاصلاح المؤسسى: رفع المستوى المهارى للعاملين بهذا

القطاع مطلب أساسى من خلال برامج تدريب خاصة.

٤- التشريعات التى تنظم هذا القطاع: وتسهيل اجراءات انتقاله من المظله غير

الرسمية الى المظلة الرسمية.

٥- الاصلاح الضريبى.

٥-٤ السيناريو المقترح (الحل بالمشاركة)

مشكلة البطالة، مشكلة معقدة ومركبة وهى مشكلة تراكمية عبر الثلاث عقود الماضية، والتعويل على مؤسسة واحدة من مؤسسات المجتمع، يعتبر نظرة جزئية غير متعمقة.

فمشاركة جميع مؤسسات المجتمع (الرسمى ، وغير الرسمى) وجميع الأحزاب والتيارات السياسية - يستوجب تجاوز الخلافات وجمع الشمل وتوحيد الصف من أجل تكوين قوة دفع كبيرة يستطيع بها المجتمع مواجهة التحديات الداخلية والخارجية.

ونقطة الانطلاق (الحل بالمشاركة) يجب أن تبدأ بجميع طبقات الشعب ولايستبعد منها سوى الشرائح الطيفية - وتسعى كافة الطبقات الى اصلاح الأوضاع وليس تغييرها بشكل جذرى فى البداية وذلك بالتعاون مع الجمعيات غير الحكومية، والتطوعية، ورجال الأعمال... الخ، كما يقترح الباحث ان يكون هذا المجال للمشاركة والتمثيل الطبقي والنوعى (ذكور - اناث) والقطاعى فى معظم مؤسساته وذلك على مستوى المركز والمحليات أيضا.

ولا يغفل مع ذلك دور الدولة، فى تحسين اداء منظومة التعليم والعلم والتكنولوجيا - " والتدريب والاحتواء" وذلك يعنى أن التدريب لا يقتصر فقط على البرنامج التدريبى وإنما يكفل فرصة عمل حقيقية بمجرد الإنتهاء من البرنامج التدريبى - حيث ثبت جدواه ويحقق الغرض منه. فلا مجال للتدريب، بدون فرصة عمل.

الحل بالمشاركة يتأتى فى المجالات الآتية: -

٥-٤-١ سياسات للتعليم

الطبقات الفقيرة تظل صاحبه المصلحة الأولى فى استمرارية التعليم الالزامى والمرحلة الأساسية بالمجان - وفى ظل تكاتف كافة مؤسسات وطبقات الشعب والمشاركة فى إيجاد حلول لهذه المعضله، تظل هناك تعددية التعليم مع استمرار المسئولية المشتركة من الدولة والقطاع الخاص والجمعيات الأهلية ولأمانع من نمو التعليم الخاص ومدارس اللغات مع الاصرار على الاحتفاظ بالهويه العربية والدينية.

وبالنسبة للتعليم الجامعى، يجب ان تكون توليفة التخصصات المتاحة، تتسق مع تلبية حاجات المجتمع، ويجب التأكيد على زيادة التخصصات العلمية والفنية التطبيقية التى سيزيد الطلب عليها فى ظل توقع زيادة النصيب النسبى للقطاعات الانتاجية والسلعية خاصة

الصناعات التحويلية وبالتحديد يتوقع ان يتزايد النصيب النسبى لكليات الهندسة والعلوم على حساب كليات التجارة والسياحة مثلا.

٥-٤-٢ سياسات التوظيف والتدريب " التدريب والأحتواء"

لابد من تكاتف جميع القطاعات (الحكومي، العام، الخاص والتعاونى والاهلى) فى عملية خلق فرص العمل - كما لا يغفل دور القيادات الطبيعية ورجال الأعمال فى مسئوليتهم القومية لتشغيل الشباب وايجاد فرص عمل كريمة لهم بمشروعاتهم المختلفة - مع عدم وجود المحسوبية والامتيازات الخاصة بالعمل فى كل هذه القطاعات.

وفى مجال استخدام أساليب انتاج، فيجب مراعاة ان تكون كثيفة العماله، ولا يغنى ذلك عدم استخدام التقنيات الحديثة ولكن يمكن ان يكون هناك حلولا وسط، لكثافة العماله واستخدام التكنولوجيا الحديثة.

وأعمال سياسات " التدريب والأحتواء" بمعنى برامج تدريبية مكثفة، يتبعها ايجاد فرص عمل ملائمة وحقيقية يتسابق فى ذلك جميع المؤسسات والقطاعات السابقة الذكر فى سيمفونية رائعة للتكاتف والتكافل الاجتماعى.

وبرامج محو الأمية يمكن لها النجاح وتحديد الأهداف والجداول الزمنية والتقسيم الجغرافى - وتعيين مسئولا بكل وحده محلية على الاشراف على برامج محو الاميه ومدى نجاحها، بالتعاون مع فريق عمل يضع نصب أعينه الهدف القومى انطلاقا من قيمة التكاتف الاجتماعى.

واحداث التوازن بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل بحيث نحقق أعلى مستوى من كفاءة استخدام الموارد وتشغيل قوة العمل - يتطلب، تغييرا فى مفهوم العمل وقيمه أيا كان لدى جموع الشعب.

ويتوقع الباحث تزايد النصيب النسبى للقطاع التعاونى فى جذب المزيد من العمالة.

٥-٤-٣ سياسات الاعتراف بالقطاع غير الرسمى مع كثير من التحفظات

ولا يجب اغفال وجود ظاهرتى العمل غير الرسمى والقطاع غير الرسمى وذلك لان عدم الرسمية يعد من الخصائص البارزة فى سوق العمل فى مصر ولكبر الوزن النسبى للأنشطة والعمل غير الرسمى - فبحيث أكدت دراسة د. راجى أسعد^(١٤) وفريق من الباحثين بالجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء، واشتمل البحث على فئة من الاسر المعيشية عددها ٥٠٠٠ أسرة معيشية على مستوى الجمهورية، ١٦١٤ مشروع صغير وقد أكدت النتائج الى أن الفترة المقبلة، المتوقع أن ينمو فيها دور القطاع الخاص كقطاع توظيف رئيسى - وتشهد أيضا نموا

ملموسا فى العمالة غير الرسمية - والخطورة فى ذلك تكمن فى ان العاملين بأجر أيضا سوف يعملون فى مناخ غير مستقر أو آمن بسبب انعدام التغطية بواسطة نظام تأمين اجتماعى، صحى، أو صناعى أو بسبب عدم الارتباط بعلاقة تعاقدية مع أصحاب العمل.

ويؤكد د. راجى أسعد فى دراسته على أن اجمالى الوحدات الاقتصادية رسمية وغير رسمية - قدر بحوالى ٣.٣ مليون وحدة اقتصادية فى ١٩٩٨ وتمثل الوحدات الرسمية حوالى ١٨% من اجمالى الوحدات الاقتصادية، اما الوحدات غير الرسمية فتقدر بحوالى ٨٢% وأنها فى سبيلها للتزايد خاصة فى الريف، ويتدنى مستوى التعليم لأصحاب الوحدات غير الرسمية، ومصادر التمويل أغلبها مصادر ذاتية (مدخرات من عمل سابق، عمل بالدول العربية، ميراث..) - وأيضا مايثير الدهشة ان دور مؤسسات التمويل الرسمية والجمعيات الأهلية محدود لأقصى حد ولايتجاوز ٣% من إجمالى مصادر التمويل.

مما يعنى - ان مؤسسات التمويل والجمعيات الأهلية لاتقدم يد العون الحقيقية، لهؤلاء المكافحين من اجل انجاح مشروعاتهم ولكن تقدم القروض الكبيرة غالبا لذوى الجداره الائتمانية باسم العائلة او السطوه او النفوذ - دون دراسة حقيقية وواقعية لجذوى تلك المشروعات.

وعلى ذلك يؤكد الباحث لانجاح تلك المشروعات أن تظل بمظله الدولة بتوفير البنية الأساسية، والتأمينات بكافه أنواعها والتمويل لمن يرغب وبشروط ميسرة للقروض حتى لا يتم الاستمرار فى تجاهل هذا القطاع الغير رسمى، والذي يتنامى يوما بعد يوم.

ويجب التأكيد على أن ادماج القطاع غير الرسمى فى الاطار الرسمى للدولة لايعنى جباية الضرائب ومطاردة هذا القطاع لتمويل خزانة الدولة فقط ولكن يجب قبل ذلك أن يظل بمظلة الدولة وأن توفر له البنية الأساسية حتى يتسنى لها أن تطالب بحقوقها المالية لديه.

أهم نتائج وتوصيات الفصل الخامس

أستعرض الباحث فى هذا البحث بعض السيناريوهات والتى يمكن التعويل عليها لعلاج مشكلة البطالة ومنها دور الدولة والذى حظى بنصيب كبير من آراء الباحثين والدارسين لهذه المشكلة ، فقد أكد الكثيرين على أن دور الدولة محورى وأساسى وهى الراعى الرسمى لهذه المشكلة المركبة، ويتأتى دور الدولة المحورى فى المجالات الآتية:

١ - مجال التعليم والتدريب.

٢ - مجال التشغيل.

٣ - مجال الحوافز المجتمعية.

ويمكن التأكيد على أن الحلول الجزئية غير واردة لهذه المشكلة ، وأنه يجب أن تتبنى الدولة استراتيجية للنمو والعمالة على المدى القصير والمتوسط والطويل تضع على قائمة أهدافها تحقيق التوظيف الكامل Full Employment حيث تتولها الدولة ولا تترك لآليات السوق.

والسيناريو التالى يعول على دور القطاع الخاص فى خلق فرص عمل حقيقية ومنتجة، ولكن التجربة أثبتت بأنه لم يكن قادراً فى العقود الماضية على خلق فرص العمل بصورة كافية ، بالرغم من أن الدولة ذاتها قد راهنت على القطاع الخاص فى توليد فرص عمل كافية لحل الجزء الأكبر من هذه المشكلة، والإحصائيات تظهر نصيبه النسبى فى اجتذاب العمالة ، ولكنها إحصائيات تضم القطاع الخاص داخل المنشآت وخارج المنشآت فهى تكون حوالى ٢٣,٥%، ٤٣% من حجم العمالة الكلية على التوالى. ومن هنا يتضح أن القطاع الخاص وحده لم يكن قادراً على هذه المهمة الصعبة.

وبالنسبة للسيناريو المقترح لادماج القطاع غير الرسمى فى القطاع الرسمى لرصد مساهمته فى النشاط الاقتصادى بالرغم من كونه قطاعاً غير متجانساً (كما سبق الذكر) ويضم قطاع المشروعات الصغيرة وقطاع العمل العشوائى ويتمتع بقدرة كبيرة على امتصاص أعداد كثيرة من قوة العمل نظراً لمرونته وكذلك يلبي احتياجات فئات الدخل المنخفضة والمساهمة فى النشاط الاقتصادى كما أن تكلفة فرصة العمل بهذا القطاع تتراوح ما بين ٤-٨ آلاف جنيه بينما تكون فى القطاع الرسمى ما بين ٦٠-١٢ ألف جنيه.

ويجب التأكيد أن هذا القطاع يحتاج الدعم والرعاية من الدولة حتى يمكن الاستفادة من مساهمته الفعلية فى النشاط الاقتصادى ويؤكد الباحث فى النهاية أن التعويل على مؤسسة واحدة من مؤسسات المجتمع يعتبر نظرة قاصرة ولا تجدى فى العلاج الجذرى للمشكلة.

ولذا يقترح الباحث مشاركة جميع مؤسسات المجتمع (الرسمى وغير الرسمى) وجميع الأحزاب والتيارات السياسية لعلاج هذه المشكلة ويكون (الحل بالمشاركة). للوصول الى استراتيجية تتكاتف فيها جميع القوى المؤسسية فى الدولة مع إدماج القطاع غير الرسمى فى الاطار الرسمى والاعتراف بمساهمته فى النشاط الاقتصادى فعلياً وقدرته على امتصاص جزء من العمالة المتعطلة - ويؤكد الباحث على أن الحل هو المشاركة الفعلية لكل القوى ممثلة فى الآتى: -

- ١ - سياسات التعليم.
- ٢ - سياسات التوظيف والتدريب " التدريب والأحتواء".
- ٣ - سياسات الاعتراف بالقطاع غير الرسمى.

أهم النتائج والتوصيات

- (١) ان ارتفاع نسبة البطالة بين المتعلمين (شهادات متوسطة وما فوقها) يدل على تدني مستويات الانتاج والانتاجية بصورة خطيرة .
- (٢) على المستوى المحلى نجد أن كفر الشيخ أكثر المحافظات معاناه من بطالة الخريجين (٣٥,٣% مؤهل متوسط و١٤,٩% جامعي) يليها محافظات أسيوط والغربية وسوهاج والدقهلية والفيوم - وتنخفض في محافظات الحدود والحضر بمعدلات تقل عن مثلتها على المستوى القومي .
- (٣) وبصورة عامة فإن أسوان والغربية وكفر الشيخ والدقهلية سجلت أعلى معدلات بطالة خلال الفترة (٩٦-٢٠٠٠) وذلك لقصور عمليات التنمية في هذه المحافظات مما انعكس بالسلب على فرص العمل بتلك المحافظات. مما دعى الدولة أيضا لتوجيه جهود التنمية نحو محافظات الصعيد بهدف إيجاد فرص عمل جديدة للشباب والعمل على الحد من تيارات الهجرة من هذه المحافظات الى محافظات الحضر.
- (٤) وعلى المستوى القطاعي والمؤسسي نجد أنه بالرغم من انحسار دور الدولة في تعيين الخريجين إلا أن نسبة العمالة بالقطاع الحكومي مازالت مرتفعة وتمثل حوالى ٢٨% من القوى العاملة لسنة ١٩٩٦ وأن نسبة العمالة بالقطاع العام قد تراجعت لحوالى ٦% ، وبالرغم من زيادة الوزن النسبي للعمالة بالقطاع الخاص لحوالى ٦٦% إلا أن هذا يمثل داخل وخارج المنشآت، فالقطاع غير المنظم يوظف ثلثي العمالة بالقطاع الخاص.
- (٥) إن البطالة في مصر أغلبها من الشباب في الفئة العمرية من (١٥-٢٤) وتمتد حتى الفئة التالية من (٣٠-٣٤) لسنة ٢٠٠١. وأن معدلات بطالة الإناث تصل لثلاثة أمثال الذكور - وان الريف مازال يعاني من معدلات بطالة أعلى من الحضر (٨,٩% للحضر و٩,٢% للريف) لسنة ٢٠٠١.
- (٦) معدلات البطالة في الدول العربية سجلت ارتفاعاً وهي تقدر الآن بحوالى ٢٠% من القوى العاملة العربية أى مايعادل ١٩ مليون فرد وسجلت أعلى معدلات في موريتانيا، السودان، المغرب، وهيكل البطالة في الدول العربية مشابه لهيكل البطالة في مصر.

- (٧) كما تم الإشارة إلى الاطار الجديد الذى وضعته كوريا لعلاج مشكلة البطالة وذلك بعد الأزمة الاقتصادية التى مرت بها منذ سنة ١٩٩٧ والذى يمثل برنامجا متكاملًا اشتمل على إجراءات متعلقة بالحفاظ على الوظيفة، وأخرى لخلق فرص العمل، وثالثة خاصة ببرامج التدريب ورابعة خاصة ببرامج الحماية الاجتماعية. ومن ثم وصل معدل البطالة فى بداية ١٩٩٩ لحوالى ٨,٤% ثم انخفض فى نهاية ١٩٩٩ إلى ٥,٧%.
- (٨) كلما انخفض عدد سنوات التعليم كلما كان ذلك مؤشراً على انضمام العامل الى القطاع غير الرسمى - يتبع هذا المؤشر فى الترتيب مؤشرين آخرين هما الحالة العملية والنوع كذلك اتضح أن أغلب العاملين بالقطاع غير المنظم ينتمون إلى الفئات الأقل دخلاً مقارنة بالعاملين فى القطاع المنظم.
- (٩) ومن تتبع مسار الحياه العملية للعاملين بالقطاع غير المنظم اتضح - عدم توافر فرص عمل بالقطاع غير الرسمى بصورة كبيرة كما كان الحال فيما مضى، حيث تشير النتائج أن الأجيال السابقة كان لديها فرصة أفضل للانتقال من الأعمال.
- (١٠) بافتراض أدنى تقدير للعمالة المهاجرة مؤقتاً (نحو ١,٩ مليون عام ٢٠٠٠) فأنها تساهم فى امتصاص مايقرب من ١٠% من قوة العمل المصرية مما يعنى توقع ارتفاع معدل البطالة لحوالى ١٩% حال عودة هذه العمالة.
- (١١) حدث تغير فى نمط التوزيع الجغرافى للمهاجرين المؤقتين للعمل بعيداً عن السوق العراقى وفى اتجاه الأسواق الخليجية الأخرى منذ بداية التسعينات - وأهم الأسواق المستقبلية للعمالة المصرية حالياً (عام ٢٠٠٢) هى على الترتيب السعودية (٩٦٠,٠٠٠) - ليبيا (٦٠٠,٠٠٠) -الأردن (٢٠٤,٠٠٠) الكويت (٢٠٤,٠٠٠).
- (١٢) من أبرز سمات التحويلات النقدية للمهاجرين (حوالى ٢,٩ مليار دولار عام ٢٠٠٢/٢٠٠١) تحسين ميزان المدفوعات - ولكن انعكاسات هذه التحويلات على التنمية غير ثابتة وربما تساهم فى زيادة التضخم وارتفاع الأجور نظراً لنقص الأيدى العاملة وتشجيع الانتاج كثيف رأس المال على حساب الانتاج كثيف العمل. وعلى أية حال فمن المتوقع أن تؤدي عمليات الاحلال للعمالة فى الدول العربية المستقبلية للعمالة فضلاً عن عوامل أخرى دولية وتكنولوجية إلى التأثير سلباً على فرص العمالة المصرية فى المستقبل.

(١٣) لتدعيم فرص الناس في الحصول على عمل هناك حاجة ملحة لمزيد من تنمية القدرات البشرية (تعليم وتعلم - تدريب - رعاية صحية) حيث تبلغ نسبة الأشخاص تحت خط فقر القدرات ٣٠% تقريباً.

(١٤) ظاهرة عمالة الأطفال واقع ملموس في مصر - وإن اختلفت تقديرات حجم هذه الظاهرة - وتحتاج إلى أساليب واقعية فعالة للقضاء عليها على نحو تدريجي.

(١٥) اتضح من المسح الميداني ان النسبة الغالبة من الافراد الذين يعملون ينتمون الى القطاع غير المنظم ويمثلون حوالي ٧٨% من اجمالي العاملين في افراد العينه- وأن حوالي ٧٧% من هؤلاء غير مؤمن عليهم من الناحية الصحية وأن ٤٥% لا يتمتعون بالتأمين الاجتماعي - وأن ١٩% منهم يعملون بوحدات اقتصادية مسجلة .

(١٦) اعتمد النمو الاقتصادي في مصر بصورة مغالى فيها على الاستثمارات الرأسمالية والقطاعات كثيفة رأس المال ، مما أدى الى عدم القدرة على خلق فرص عمل حقيقية كافية لكل الاعداد الداخلة في سوق العمل والمتراكمة عبر السنوات السابقة.

توصيات الدراسة:

- ١- نشر وتعميق الوعي بأن مستقبل الوطن وفرص التنمية الحقيقية والمتواصلة يتوقف على توليد فرص عمل منتجة ومستقرة لقوة العمل.
- ٢- نشر وتعميق الوعي بأن توظيف قوة العمل وحسن ادارتها ورفع انتاجيتها وأجورها هو الأساس المتين والدائم لضمان تدفق الطلب على المنتجات السلعية والخدمية ومن ثم تواصل النمو سواء للمشروعات العامة أو الخاصة.
- ٣- تدعيم الدور المحوري للدولة في تأهيل قوة العمل لتلبية احتياجات السوق من خلال:

- الدور التشريعي والتنظيمي الذي يوازن بين حقوق وواجبات كل من العاملين وأصحاب الأعمال.
- التعليم، وتوفير وسائل التعليم، والتدريب، بجودة عالية وطبقاً لاحتياجات المجتمع التنموية الحالية والمستقبلية.
- استخدام أدوات السياسة المالية لخلق وتوفير حوافز ايجابية وسلبية لتنشيط خلق واستدامة فرص العمل في القطاع الخاص وتطبيق المعايير الموضوعية في شغلها. على أن يكون تطبيق هذه الحوافز على أساس توافق مجتمعي على

تصنيف قطاعات وأوجه النشاط الاقتصادى بين تلك التى لابد لها من تكنولوجيات كثيفة رأس المال وتلك التى يمكن لها استخدام تكنولوجيات كثيفة العمل، مع المحافظة على تنافسية المنتجات فى كلا الحالين.

- مواصلة تحسين البيئة الاستثمارية عامة، خاصة من حيث وضوح واستقرار التشريعات والاجراءات والسياسات والشفافية فى رصد وتقييم النتائج وتعميم نشر البيانات ذات المصادقية الكاملة، لتشجيع القطاع الخاص المحلى والأجنبى على التوسع وخلق فرص العمل.

- العدول عن سياسة الجمود الحالية فى التوظيف بالجهاز الحكومى والهيئات الاقتصادية العامة وقطاع الأعمال العام. فهناك قدر لا بأس به من عدم موضوعية الادعاء بتضخم الجهاز الحكومى حيث أنه يؤدى خدمات التعليم والصحة والمرافق العامة (كهرباء - مياه - صرف صحى - بريد - طرق وموانئ بحرية وجوية - واتصالات ومواصلات) التى لاغنى عنها، وربما يصبح حجم الجهاز الحكومى قريبا من نظرائه فى الكثير من الدول المتقدمة والصناعية الجديدة لو استبعدنا منه حجم العاملين فى هذه الخدمات والتى تضطلع بها مؤسسات وهيئات خارج الجهاز الحكومى فى هذه الدول.

- وإذا ظلت هناك ثمة مبررات موضوعية لتخفيض حجم الجهاز الحكومى فليكن ذلك بطريقة انتقائية وليست عامة، بناء على دراسات موضوعية وشاملة، وليكن التخفيض تدريجيا بحيث يراعى تواصل الأجيال فى الوظائف العامة حتى يمكن التدريب ونقل الخبرات بين هذه الأجيال.

٤- العمل على تقنين وتنظيم أوضاع القطاع غير المنظم دون إثقاله بالأعباء المالية والروتينية مع إقامة روابط اقتصادية بينه وبين القطاع المنظم.

٥- تشجيع الشباب والأسر على التوسع فى إقامة المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر من خلال:

- دراسات منتظمة عن حاجة الأسواق محليا وخارجيا لمنتجات هذه الصناعات، وتمول الدولة وقطاعى الأعمال (عام وخاص) والجمعيات الأهلية والجهات المانحة مثل هذه الدراسات وتحديثها باستمرار وتوفيرها للشباب والأسر.

- ربط الصناعات الصغيرة بالصناعات المتوسطة والكبيرة بتعاقدات ومواصفات واجبة الاحترام من الطرفين.
- توفير التمويل للصناعات الصغيرة مع تيسير شروط الاقراض وضمان جدية استخدامها وفقا للمشروعات الموافق على تمويلها.
- تصاعد شرائح تمويل الصناعات الصغيرة وفقا لعدد المشتغلين في المشروع من جهة ووفقا لعلاقات الترابط الأمامية والخلفية للمشروع من باقى الأنشطة الانتاجية.

- ٦- الإسراع فى إصدار اللوائح التنفيذية لقانون العمل الجديد.
- ٧- تدعيم ونشر مراكز التدريب المهنى والتدريب التحويلي.
- ٨- تيسير إجراءات وتكاليف الهجرة الداخلية للشباب والأسر إلى مناطق الاستصلاح والتعمير الجديدة (جنوب الوادى - سيناء .. الخ). ويمكن انشاء شركات مساهمة مفتوحة للشباب للحصول على مساحات كبيرة من الأراضى الجديدة واستزراعها وإدارتها وتوفير خدماتها المكملة (تعليم - صحة - صناعات زراعية وحرفية.. الخ) بواسطة الشباب المساهمين أنفسهم، مع دعمهم بالاستشارات البحثية والإدارية والمالية.

المراجع

1- ILO , International Labor Report 2001 .

3-Haroon Bhorat, The South African Labor Market in a globalization world, University of Cape Town 2000

2-Woo Hyun Cho, The ASIAN Crisis and addressing unemployment in KOREA, Manila Social Forum 1999.

4- Labor Market Performance, Monthly Review, June 2002, Us labor Market performance in international perspective .

٥- التقرير العربى الموحد ، جامعة الدول العربية ، سبتمبر ٢٠٠١ .

٦- نادر فرجاني، البطالة فى مصر : الأبعاد والمواجهة، مركز المشكاة للبحث، مصر،

<http://www.almishkat.org/arb.doc> 99/a ١٩٩٩

٧-معهد التخطيط القومى، تقرير التنمية البشرية - مصر ١٩٩٤ .

٨-معهد التخطيط القومى، تقرير التنمية البشرية عن مصر ٢٠٠١/٢٠٠١ -

٩- أسامة عرابى، البطالة وسياسات الصندوق والبنك الدوليين، ksrgany@lamalef.net،

٢٠٠٢/١٢/٧ .

١٠- عوض مختار هلوده، البطالة فى مصر ، قياسها وأساليب علاجها، المؤتمر العلمى

السنوى الرابع عشر للاقتصاديين المصريين ٢٣-٢٥ نوفمبر ١٩٨٩

١١-وزارة التخطيط، خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية لعام ١٩٩٢/٩١، العام الخامس

من الخطة الخمسية الثانية (١٩٨٨/٨٧-١٩٩٢/٩١)، الجزء الأول، المكونات الرئيسية

والقطاعية للخطة، (القاهرة: أبريل ١٩٩١)، ص ٤٩ .

١٢- مصطفى محمد عز العرب، مستقبل شكل البطالة في مصر في ضوء المتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية، المؤتمر العلمي السنوى الرابع عشر للاقتصاديين المصريين ٢٣-٢٥ نوفمبر ١٩٨٩ (الموارد البشرية والبطالة)، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسى والإحصاء والتشريع، تحرير محمد سلطان أبو على، (القاهرة: ١٩٩١)، ص ٢٤٥.

١٣- محمد البناء، البطالة في مصر بين فائض العمالة بالريف وعجز الصناعة عن استيعابها، المؤتمر العلمي السنوى الرابع عشر للاقتصاديين المصريين ٢٣-٢٥ نوفمبر ١٩٨٩ (الموارد البشرية والبطالة)، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسى والإحصاء والتشريع، تحرير محمد سلطان أبو على، (القاهرة: ١٩٩١)، ص ١٧٨.

١٤- رمزى زكى، قضايا مزعجة، مقالات مبسطة في مشكلاتنا الاقتصادية المعاصرة، (القاهرة: مكتبة مدبولى، الطبعة الأولى، ١٩٩٣)، ص ١٣٤.

١٥- محمد محروس اسماعيل، التعليم العالى والبطالة في مصر، المؤتمر العلمي السنوى الرابع عشر للاقتصاديين المصريين ٢٣-٢٥ نوفمبر ١٩٨٩.

١٦- Sethuraman, S.V. (1981) the Urban Informal Sector in Developing Countries: Employment, Poverty and Environment, Geneva: ILO.

١٧- Bakly, A. (2002) "Conceptualization of the Informal Sector in Egypt", Paper presented in the Cairo Demographic Centre 32nd Annual Conference on Population and Development, Cairo.

١٨- Abdel-Fadil, M. (1992) On the Dynamics of Interface between Formal and Informal Economies in LDCs, Institute of Development Studies, Discussion Paper No. 301, Brighton: Institute of Development Studies

١٩- عزيزة عبد الرازق، أثار العولمة علي القطاع غير الرسمي، بحث تحت النشر.

٢٠- سيد الحسينى، مقدمه فى القطاع غير الرسمى فى حضر مصر، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية - القاهرة ١٩٩٦، ص ٥.

٢١- Soad Kamel Rizk, (1991) "The Strcuture and Operation of the Informal Sector in Egypt", In Hebba Handoussa,(ed) "Employment and Structure Adjustment : Egypt in the 1990s, AUC Press, pp 167-170.

٢٢- عالية المهدي، (١٩٩٩)، " قدرة القطاع غير الرسمى فى امتصاص العمالة فى مصر"، ضمن أعمال مؤتمر الموارد البشرية وأسواق العمل فى مصر - ايبك، مركز بحوث الدول النامية، ٢٩-٣٠ نوفمبر >

٢٣- Sethuraman, S.V. (1976) "The Urban Informal Sector:- concept, measurement and policy", in International Labour Review, Vol. 114, (1), July-August, pp. 69-81.

24- Birks, J. S. and Sinclair, C. A. (1982) "Employment and Development in Six Poor Arab States: Syria, Jordan, Sudan, South Yemen, Egypt, and North Yemen", International Journal of Middle East Studies, Vol. 14 (1), pp. 35-51

٢٥- Charmes, Jacques, (1991) "Employment & Income in the Informal Sector of The Maghreb & Machreq Countries, in Hopkins, Nicholas S., ed., "Informal Sector in Egypt" Cairo Papers in Social Science, Vol. 14, No 4, , pp. 21:45.

٢٦- Abdel-Fadil, M. (1983) "Informal Sector Employment in Egypt", Technical paper No. 1, ILO/UNDP Comprehensive Employment Strategy Mission to Egypt, 1980, Geneva: ILO

Diab, Jihan Kamel, (1983) "The Hidden Economy in Egypt: A-٢٧

Socila Accounting Matrix Approach, Unpublished Thesis.

Mead, D. C. (1982) "Small Industries in Egypt: An Exploration of-٢٨

The Economics of Small Furniture Producers", in International

Journal of Middle East Studies, Vol. 14, pp. 159-171

٢٩- حسين طه الفقير، مكنن الارتفاع في اسعار الحذاء، القاهرة، الاهرام الاقتصادي، ٧٨٨،

.١٩٨٤/٢/٢٠

٣٠- محمد عبد الفتاح منجى، وآخرون (١٩٨٥)، "دراسة عن سوق العمل في مصر: القطاع غير المنظم،

القاهرة، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء.

Mashhour, A. and Al-Mahdy, A. (1989) The Informal Sector in -٣١

**Maarouf District, Cairo, Cairo, Egypt: National Council for Social
and Criminal Researches (in Arabic)**

Stauth, George, Gamaliyya: Informal Economy & Social Life in -٣٢

a Popular Quarter of Cairo, in Hopkins, Nicholas, op. cit. pp. 78:103.

٣٣- سعاد عثمان، (١٩٩١)، "سبك المعادن: دراسة في الثقافة المادية"، في محمد الجوهري وآخرون، دراسات

في علم الاجتماع الاقتصادي والتنمية الاجتماعية، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ص ٣٢٣:٢٨٣.

٣٤- اعتماد علام، (١٩٩١)، "الحرف والصناعات التقليدية بين الثبات والتغير"، القاهرة، مكتبة الأنجلو

المصرية، القاهرة.

Davis, Stephen P. & Others, (1992), "Small Manufacturing -٣٥

Enterprises in Egypt", Economic Development & Cultural Change,

Vol. 40, No. 2, pp. 381:409.

٣٦- اماني الحديني، الابعاد السياسية لهجرة المصريين للبلاد العربية، رسالة ماجستير

في العلوم السياسية (غير منشورة)، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ١٩٩١، ص ٦٤

. ٦٥-

- ٣٧- مجلس الشورى ، هجرة العمالة المصرية الى الخارج ، سلسلة تقارير مجلس الشورى، تقرير اللجنة الخاصة من هجرة العمالة ، تقرير رقم (٤٠) ، القاهرة ، ١٩٨٧ .
- ٣٨- نادر فرجاني ، هجرة الكفاءات الوطن العربى فى منظور استراتيحية لتطوير التعليم العالى ، مركز المشكاه للبحث ، يولية ، ٢٠٠٠ .
- ٣٩- البنك الاهلى المصرى ، النشرة الاقتصادية ، مجلد ٥٥ ، العدد الأول ، ٢٠٠٢ .
- ٤٠- منظمة العمل العربية ، الكتاب الدورى لاحصاءات العمل فى البلدان العربية ، العدد الخامس ، ٢٠٠١ ، جدول (٧-٢-أ) .
- ٤١- صالح الحصاونة : الهجرة العمالية فى الأردن : سياستها ، تدفقها ، تنظيمها ، ندوة سياسات الهجرة فى البلدان العربية والمصدرة للعمالة ، منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع برنامج الأمم المتحدة للتنمية ، القاهرة ، ٢-٤ مايو ١٩٩٢ ، ص ٢٥ .
- ٤٢- التقرير الاقتصادى العربى الموحد ، سبتمبر ٢٠٠٠ ، ص ٢٩-٣٠ .
- ٤٣- Samir Radwan: Employment and Unemployment in Egypt: Conventional Problems, Unconventional Remedies, The Egyptian Center for Economic Studies ECES- Working Paper, No.70-Aug 2002.**
- ٤٤- عاليه المهدي وآخرون: ادماج القطاع غير الرسمى فى الاطار الرسمى للنشاط الاقتصادى - منندى السياسة العامة - مركز دراسات واستشارات الادارة العامة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة - القاهرة - مايو ٢٠٠٠ .
- ٤٥- نادر فرجاني: البطالة فى مصر : الأبعاد والمواجهة - مركز المشكاه للبحث، مصر - ديسمبر ١٩٩٩ .

٤٦-عزيزة على عبد الرزاق: أفضل توليفة لمحددات الادخار في الاقتصاد المصرى فى الفترة من ١٩٨٥ حتى ٢٠٠٠ - المجلة الاقتصادية - كلية التجارة - جامعة عين شمس ٢٠٠١.

Ahmed Galal – The Paradox of Education and Unemployment in-٤٧
Egypt- The Egyptian Center for Economic Studies (ECES) – March
2002.

٤٨- معهد التخطيط القومى، تقرير التنمية البشرية - مصر ١٩٩٩/٩٨ -، القاهرة.

Samir Radwan: Towards Full employment, Egyptian the 21st -٤٩
Century distinguished Lecture Series 10 (ECES) 1997.

Samir Radwan – Employment and Unemployment in Egypt, -٥٠
Conventional Problems, Unconventional Remedies – The Egyptian
Center for Economic Studies (ECES) Working Paper No.70-Aug
2002.

٥١-احمد جلال وسميحة فوزى " حوار حول تحديث مصر " القدرة التنافسية وتحدى
التصدير للاقتصاد المصرى ، ندوة معهد التخطيط القومى، ٢٦/٦/٢٠٠١.

٥٢- معهد التخطيط القومى " الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج اعادة هيكلة
وخصخصة شركات قطاع الأعمال العام مع اشارة خاصة لأثر المعاش المبكر على توازن
سوق العمل والبطالة " - مايو ٢٠٠٢.

٥٣- وزارة الانتاج الحربى : البرنامج القومى لاعادة تأهيل الشباب ٢٠٠١،
٢٨/٢/٢٠٠١.

٥٤- مدحت حسنين وآخرون: ادماج القطاع غير الرسمى فى الاطار الرسمى للنشاط
الاقتصادى - منتدى السياسات العامة - مركز دراسات واستشارات الاداره العامة -
كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة - القاهرة، مايو ٢٠٠٠.

٥٥- ماجد عثمان وآخرون: السكان وقوة العمل فى مصر - الاتجاهات والتشابكات والآفاق

المستقبلية - منتدى العالم الثالث - مكتبة مصر ٢٠٢٠ - القاهرة ٢٠٠٢.

٥٦- Stiglitz Joseph , “ Employment, Social Justice and Social well Being” , “Keynote address to the Global Employment Forum, ILO, Geneva-2001, p.9

٥٧- المجلس القومى - قوة العمل المصرية فى ظل الركود الاقتصادى والاحداث العالمية

الراهنه - تقرير مقدم إلى السيد رئيس الجمهورية - الدورة الثانية والعشرون -

سبتمبر ٢٠٠١ - يونيه ٢٠٠٢.

٥٨- عزيزة على عبد الرزاق، البطالة والقطاع غير الرسمى - القطاع غير الرسمى فى

حضر مصر - المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنايئة - ١٩٩٦ ، القاهرة.

٥٩- جلال معوض، الهامشيون الحضريون والتنمية فى مصر ، مركز دراسات وبحوث

الدول النامية - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة - ١٩٩٨.

٦٠- ماجد عثمان - السكان وقوة العمل فى مصر " الاتجاهات والتشابكات والآفاق

المستقبلية" ،منتدى العالم الثالث - مكتبة مصر ٢٠٢٠ ، دار ميريت للنشر.

٦١-وزارة التخطيط - الخطة الخمسية الخامسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٠٢ -

٢٠٠٧) - ابريل ٢٠٠٢.

٦٢- عالية المهدي: ادماج القطاع غير الرسمى فى الاطار الرسمى للنشاط الاقتصادى،

مركز دراسات واستشارات الادارة العامة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة

القاهرة - مايو ٢٠٠٠.

٦٣-عزيزة على عبد الرزاق - "الآثار المتوقعة لبعض التغيرات العالمية على بعض

المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية فى مصر، العولمة والبعد الاجتماعى فى البلدان النامية

خاصة مصر"، معهد التخطيط القومى، ١٩٩٩.

٦٤- El- Mahdy Alia, The Absorptive Capacity of the Informal-

Labour Forces in Egypt- The Confrence on Labour Force and

Human Resource development in Egypt –EPIC and the CFDCS-

Cairo-1999.

فهرس قضايا التخطيط و التنمية

م	العنوان	التاريخ
١	دراسة الهيكل الاقليمي للعمالة في القطاع العام في جمهورية مصر العربية	ديسمبر ١٩٧٧
٢	Adverse Economic Effects Resulting From Israeli Aggressions and continued Occupation of Egyptian territories,	April 1978
٣	الدراسات التفصيلية لمقومات التنمية الإقليمية بمنطقة جنوب مصر	أبريل ١٩٧٨
٤	دراسة تحليلية لمقومات التنمية الإقليمية بمنطقة جنوب مصر	يوليو ١٩٧٨
٥	دراسة اقتصادية فنية لأفاق صناعة الأسمدة والتنمية الزراعية في جمهورية مصر العربية حتى عام ١٩٨٥	أبريل ١٩٧٨
٦	التغذية والتنمية الزراعية في البلاد العربية	أكتوبر ١٩٧٨
٧	تطوير التجارة وميزان المدفوعات ومشكلة تفاقم العجز الخارجى وسليبات مواجهته (١٩٧٠/٦٩ - ١٩٧٥)	أكتوبر ١٩٧٨
٨	Improving the Position of Third World Countries in the International Cotton Economy,	June 1979
٩	دراسة تحليلية لتفسير التضخم في مصر (١٩٧٠ - ١٩٧٦)	اغسطس ١٩٧٩
١٠	حوار حول مصر في مواجهة القرن الحادى والعشرين	فبراير ١٩٨٠
١١	تطوير أساليب وضع الخطط الخمسة باستخدام نماذج البرمجة الرياضية في جمهورية مصر العربية	مارس ١٩٨٠
١٢	دراسة تحليلية للنظام الضريبي في مصر (١٩٧٠-٧١/١٩٧٨)	مارس ١٩٨٠
١٣	تقييم سياسات التجارة الخارجية والنقد الاجنبى وسبل ترشيدها	يوليو ١٩٨٠
١٤	التنمية الزراعية في مصر ماضيها وحاضرها (ثلاثة أجزاء)	يوليو ١٩٨٠
١٥	A study on Development of Egyptian National fleet,	June 1980
١٦	الأنفاق العام والاستقرار الاقتصادى في مصر ١٩٧٠ - ١٩٧٩	ابريل ١٩٨١
١٧	الأبعاد الرئيسية لتطوير وتنمية القرى المصرية	يونيو ١٩٨١
١٨	الصناعات الصغيرة والتنمية الصناعية (التطبيق على صناعة الغزل والنسيج في مصر)	يوليو ١٩٨١
١٩	ترشيد الإدارة الاقتصادية للتجارة الخارجية والنقدية الأجنبية	ديسمبر ١٩٨١
٢٠	الصناعات التحويلية في الاقتصاد المصرى. (ثلاثة أجزاء)	أبريل ١٩٨٢
٢١	التنمية الزراعية في مصر (جزئين)	سبتمبر ١٩٨٢
٢٢	مشاكل إنتاج اللحوم والسياسات المقترحة للتغلب عليها	أكتوبر ١٩٨٣
٢٣	دور القطاع الخاص في التنمية	نوفمبر ١٩٨٣

٢٤	تطوير معدلات الاستهلاك من السلع الغذائية وأثارها على السياسات الزراعية في مصر	مارس ١٩٨٥
٢٥	البحيرات الشمالية بين الاستغلال النباتي والاستغلال السمكي	أكتوبر ١٩٨٥
٢٦	تقييم الاتفاقية التوسع التجاري والتعاون الاقتصادي بين مصر والمند ويوغوسلافيا	أكتوبر ١٩٨٥
٢٧	سياسات وإمكانيات تخطيط الصادرات من السلع الزراعية	نوفمبر ١٩٨٥
٢٨	الأنفاق المستقبلية في صناعة الغزل والنسيج في مصر	نوفمبر ١٩٨٥
٢٩	دراسة تمهيدية لاستكشاف آفاق الاستثمار الصناعي في إطار التكامل بين مصر والسودان	نوفمبر ١٩٨٥
٣٠	دراسة تحليلية عن تطوير الاستثمار في ج.م.ع مع الإشارة للطاقة الاستيعابية للاقتصاد القومي	ديسمبر ١٩٨٥
٣١	دور المؤسسات الوطنية في تنمية الأساليب الفنية للإنتاج في مصر (جزئين)	ديسمبر ١٩٨٥
٣٢	حدود وإمكانات مساهمة ضريبة على الدخل الزراعي في مواجهة مشكلة العجز في الموازنة العامة للدولة وإصلاح هيكل توزيع الدخل القومي	يوليو ١٩٨٦
٣٣	التفاوتات الإقليمية للنمو الاقتصادي والاجتماعي وطرق قياسها في جمهورية مصر العربية	يوليو ١٩٨٦
٣٤	مدى إمكانية تحقيق اكتفاء ذاتي من القمح	يوليو ١٩٨٦
٣٥	Intergrated Methodology for Energy planning in Egypt,	Sep,1986
٣٦	الملامح الرئيسية للطلب على تملك الاراضى الزراعية الجديدة والسياسات المتصلة باستصلاحها واستزراعها	نوفمبر ١٩٨٦
٣٧	دراسة بعنوان مشكلات صناعة الألبان في مصر	مارس ١٩٨٨
٣٨	دراسة بعنوان آفاق الاستثمارات العربية ودورها في خطط التنمية المصرية	مارس ١٩٨٨
٣٩	تقدير الإيجار الاقتصادي للأراضى الزراعية لزراعة المحاصيل الزراعية الحقلية على المستوى الاقليمي لجمهورية مصر العربية عامى ١٩٨٥/٨٠	مارس ١٩٨٨
٤٠	السياسات التسويقية لبعض السلع الزراعية وآثارها الاقتصادية	يونيو ١٩٨٨
٤١	بحث الاستزراع السمكي في مصر ومحددات تنميته	أكتوبر ١٩٨٨
٤٢	نظم توزيع الغذاء في مصر بين الترشيد والإلغاء	أكتوبر ١٩٨٨
٤٣	دور الصناعات الصغيرة في التنمية دراسة استطلاعية لدورها في الاستيعاب العمالي	أكتوبر ١٩٨٨
٤٤	دراسة تحليلية لبعض المؤشرات المالية للقطاع العام الصناعي التابع لوزارة الصناعة	أكتوبر ١٩٨٨
٤٥	الجوانب التكاملية وتحليل القطاع الزراعي في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية	فبراير ١٩٨٩
٤٦	إمكانيات تطوير الضرائب العقارية لزيادة مساهمتها في الإيرادات العامة للدولة في مصر	فبراير ١٩٨٩
٤٧	مدى إمكانية تحقيق ذاتي من السكر	سبتمبر ١٩٨٩
٤٨	دراسة تحليلية لآثار السياسات الاقتصادية والمالية والنقدية على تطوير وتنمية القطاع الزراعي	فبراير ١٩٩٠
٤٩	الإنتاجية والأجور والأسعار - الوضع الراهن للمعرفة النظرية والتطبيقية مع إشارة خاصة للدراسات السابقة عن مصر	مارس ١٩٩٠

٥٠	المسح الاقتصادي والاجتماعى والعمرانى لمحافظة البحر الأحمر وفرص الاستثمار المتاحة للتنمية	مارس ١٩٩٠
٥١	سياسات إصلاح ميزان المدفوعات المصرية للمرحلة الاولى	مايو ١٩٩٠
٥٢	بحث صناعة السكر وامكانية تصنيع المعدات الرأسمالية في مصر	سبتمبر ١٩٩٠
٥٣	بحث الاعتماد على الذات في مجال الطاقة من منظر تنموى وتكنولوجى	سبتمبر ١٩٩٠
٥٤	التخطيط الاجتماعى والإنتاجية	أكتوبر ١٩٩٠
٥٥	مستقبل استصلاح الاراضى في مصر في ظل محدودات الأراضى والمياه والطاقة	أكتوبر ١٩٩٠
٥٦	دراسات تطبيقية لبعض قضايا الإنتاجية في الاقتصاد المصرى	نوفمبر ١٩٩٠
٥٧	بنوك التنمية الصناعية في بعض دول مجلس التعاون العربى	نوفمبر ١٩٩٠
٥٨	بعض آفاق التنسيق الصناعى بين دول مجلس التعاون العربى	نوفمبر ١٩٩٠
٥٩	سياسات إصلاح ميزان المدفوعات المصرى (مرحلة ثانية)	نوفمبر ١٩٩٠
٦٠	بحث اثر تغيرات سعر الصرف على القطاع الزراعى وأنعكاساتها الاقتصادية	ديسمبر ١٩٩٠
٦١	الإمكانيات والآفاق المستقبلية للتكامل الاقتصادى بين دول مجلس التعاون العربى في ضوء هياكل الانتاج والتوزيع	يناير ١٩٩١
٦٢	إمكانيات التكامل الزراعى بين مجلس التعاون العربى	يناير ١٩٩١
٦٣	دور الصناديق العربية في تمويل القطاع الزراعى	ابريل ١٩٩١
٦٤	بعض القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظة مطروح (جزئين) الجزء الأول: القطاعات الإنتاجية	اكتوبر ١٩٩١
٦٥	مستقبل إنتاج الزيوت في مصر	اكتوبر ١٩٩١
٦٦	الإنتاجية في الاقتصاد القومى المصرى وسبل تحسينها - مع التركيز على قطاع الصناعة (الجزء الأول) الأسس والدراسات النظرية	اكتوبر ١٩٩١
٦٦	الإنتاجية في الاقتصاد القومى المصرى وسبل تحسينها - مع التركيز على قطاع الصناعة (الجزء الثانى) الدراسات التطبيقية	اكتوبر ١٩٩١
٦٧	خلفية ومضمون النظريات الاقتصادية الحالية والمتوقعة بشرق أوروبا. ومحددات انعكاساتها الشاملة على مستقبل التنمية في مصر والعالم العربى	ديسمبر ١٩٩١
٦٨	ميكنة الأنشطة والخدمات في مركز التوثيق والنشر	ديسمبر ١٩٩١
٦٩	إدارة الطاقة في مصر في ضوء أزمة الخليج وانعكاساتها دوليا وإقليميا ومحليا	يناير ١٩٩٢
٧٠	واقع آفاق التنمية في محافظات الوادى الجديد	يناير ١٩٩٢
٧١	انعكاسات أزمة الخليج (١٩٩١/٩٠) على الاقتصاد المصرى	يناير ١٩٩٢
٧٢	الوضع الراهن والمستقبلى لاقتصاديات القطن المصرى	مايو ١٩٩٢
٧٣	خبرات التنمية في الدول الآسيوية حديثة التصنيع وامكانية الاستفادة منها في مصر	يوليو ١٩٩٢
٧٤	بعض قضايا تنمية الصادرات الصناعية المصرية	سبتمبر ١٩٩٢

٧٥	تطوير مناهج التخطيط وإدارة التنمية في الاقتصاد المصرى في ضوء المتغيرات الدولية المعاصرة	سبتمبر ١٩٩٢
٧٦	السياسة النقدية في مصر خلال الثمانينات" المرحلة الاولى " ميكانيكية وفاعلية السياسة النقدية في الجانب المالى والاقتصادى المصرى	سبتمبر ١٩٩٢
٧٧	التحرير الاقتصادى وقطاع الزراعة	يناير ١٩٩٣
٧٨	احتياجات المرحلة المقبلة للاقتصاد المصرى ونماذج التخطيط واقتراح بناء نموذج اقتصادى قومى للتخطيط التأسيرى - المرحلة الاولى	يناير ١٩٩٣
٧٩	بعض قضايا التصنيع في مصر منظور تنموى تكنولوجى	فبراير ١٩٩٣
٨٠	تقويم التعليم الاساسى في مصر	مايو ١٩٩٣
٨١	الآثار المتوقعة لتحرير سوق النقد الأجنبى على بعض مكونات ميزان المدفوعات المصرى	مايو ١٩٩٣
٨٢	The Current development in the methodology and applications of operations research obstacles and prospects in developing countries	Nov.1993
٨٣	الآثار البيئية للتنمية الزراعية	نوفمبر ١٩٩٣
٨٤	تقييم البرامج للنهوض بالإنتاجية الزراعية	ديسمبر ١٩٩٣
٨٥	اثر قيام السوق الأوروبية المشتركة على مصر والمنطقة	يناير ١٩٩٤
٨٦	مشروع إنشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية بمعهد التخطيط القومى "المرحلة الاولى"	يونيو ١٩٩٤
٨٧	الكوارث الطبيعية وتخطيط الخدمات في ج.م.ع (دراسة ميدانية عن زلزال أكتوبر ١٩٩٢ في مدينة السازم)	سبتمبر ١٩٩٤
٨٨	تحرير القطاع الصناعى العام في مصر في ظل المتغيرات المحلية والعالمية	سبتمبر ١٩٩٤
٨٩	استشراف بعض الآثار المتوقعة لسياسة الإصلاح الاقتصادى بمصر (مجلدان)	سبتمبر ١٩٩٤
٩٠	واقع التعليم الاعدادى وكيفية تطويره	نوفمبر ١٩٩٤
٩١	تجربة تشغيل الخريجين بالمشروعات الزراعية وافق تطويرها	ديسمبر ١٩٩٤
٩٢	دور الدولة في القطاع الزراعى في مرحلة التحرير الاقتصادى	ديسمبر ١٩٩٤
٩٣	الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لتحرير القطاع الصناعى المصرى في ظل الإصلاح الاقتصادى	يناير ١٩٩٥
٩٤	مشروع انشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية بمعهد التخطيط القومى(المرحلة الثانية)	فبراير ١٩٩٥
٩٥	السياسات القطاعية في ظل التكيف الهيكلى	أبريل ١٩٩٥
٩٦	الموازنة العامة للدولة في ضوء سياسة الإصلاح الاقتصادى	يونية ١٩٩٥
٩٧	المستجدات العالمية(الجات وأوروبا الموحدة) وتأثيراتها على تدفقات رؤوس الأموال والعمالة والتجارة السلعية والخدمات(دراسة حالة مصر)	أغسطس ١٩٩٥
٩٨	تقييم البدائل الإجرائية لتوسع قاعدة الملكية في قطاع الأعمال العام	يناير ١٩٩٦
٩٩	أثر التكتلات الاقتصادية الدولية على قطاع الزراعة	يناير ١٩٩٦

١٠٠	مشروع إنشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية بمعهد التخطيط القومي (المرحلة الثالثة)	مايو ١٩٩٦
١٠١	دراسة تحليلية مقارنة لواقع القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظات الحدود	مايو ١٩٩٦
١٠٢	التعليم الثانوى فى مصر : واقعة ومشكلة واتجاهات تطويرة	مايو ١٩٩٦
١٠٣	التنمية الريفية ومستقبل القرية المصرية: المتطلبات والسياسات	سبتمبر ١٩٩٦
١٠٤	دور المناطق الحرة فى تنمية الصادرات	أكتوبر ١٩٩٦
١٠٥	تطوير اساليب وقواعد المعلومات فى ادارة الأزمات المهددة لأطراد التنمية (المرحلة الأولى)	نوفمبر ١٩٩٦
١٠٦	المنظمات غير الحكومية والتنمية فى مصر (دراسة حالات)	ديسمبر ١٩٩٦
١٠٧	الابعاد البنية المستدامة فى مصر	ديسمبر ١٩٩٦
١٠٨	التغيرات الهيكلية فى مؤسسات التمويل الزراعى ومصادر ومستقبل التمويل الزراعى فى مصر	مارس ١٩٩٧
١٠٩	التغيرات الهيكلية فى مؤسسات التمويل الزراعى ومصادر ومستقبل التمويل الزراعى فى مصر	اغسطس ١٩٩٧
١١٠	ملامح الصناعة المصرية فى ظل العوامل الرئيسية المؤثرة فى مطلع القرن الحادى والعشرين	ديسمبر ١٩٩٧
١١١	آفاق التصنيع وتدعيم الأنشطة غير المزرعية من اجل تنمية ريفية مستدامة فى مصر	فبراير ١٩٩٨
١١٢	الزراعة المصرية والسياسية الزراعية فى اطار نظام السوق الحرة	فبراير ١٩٩٨
١١٣	الزراعة المصرية فى مواجهة القرن الواحد والعشرين	فبراير ١٩٩٨
١١٤	التعاون بين الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	مايو ١٩٩٨
١١٥	تطوير أساليب وقواعد المعلومات فى إدارة الأزمات المهددة بطرد التنمية (المرحلة الثالثة)	يونيو ١٩٩٨
١١٦	حول أهم التحديات الاجتماعية فى مواجهة القرن ٢١	يونيه ١٩٩٨
١١٧	محددات الطاقة الادخارية فى مصر دراسة نظرية وتطبيقية	يونيه ١٩٩٨
١١٨	تصور حول تطوير نظام المعلومات الزراعية	يوليو ١٩٩٨
١١٩	التوقعات المستقبلية لإمكانيات الاستصلاح والاستزراع بجنوب الوادى	سبتمبر ١٩٩٨
١٢٠	استراتيجية استغلال البعد الحيزى فى مصر فى ظل الاصلاح الاقتصادى	ديسمبر ١٩٩٨
١٢١	حولت الى مذكرة خارجية رقم (١٦٠١)	ديسمبر ١٩٩٨
١٢٢	Artificial Neural Networks Usage For Underground Water storage & River Nile in Toshoku Area	December 1998
١٢٣	بناء وتطبيق نموذج متعدد القطاعات للتخطيط التأشيرى فى مصر	ديسمبر ١٩٩٨
١٢٤	اقتصاديات القطاع السياحى فى مصر وانعكاساتها على الاقتصاد القومى	ديسمبر ١٩٩٨
١٢٥	تحديات التنمية الراهنة فى بعض محافظات جنوب مصر	فبراير ١٩٩٩
١٢٦	الافاق والإمكانيات التكنولوجية فى الزراعة المصرية	سبتمبر ١٩٩٩
١٢٧	ادارة التجارة الخارجية فى ظل سياسات التحرير الاقتصادى	سبتمبر ١٩٩٩
١٢٨	قواعد ونظم معلومات التفاوض فى المجالات المختلفة	سبتمبر ١٩٩٩

١٢٩	اتجاهات تطوير نموذج لاختيار السياسات الاقتصادية للاقتصاد المصري	يناير ٢٠٠٠
١٣٠	دراسة الفجوة النوعية لقوة العمل في محافظات مصر وتطويرها خلال الفترة ١٩٨٦ - ١٩٩٦	يناير ٢٠٠٠
١٣١	التعليم الفني وتحديات القرن الحادى والعشرون	يناير ٢٠٠٠
١٣٢	أنماط الاستيطان في منطقة جنوب الوادى " توشكى "	يونيو ٢٠٠٠
١٣٣	فرص ومجالات التعاون بين مصر ومجموعة دول، الكوميسا	يونيو ٢٠٠٠
١٣٤	الاعاقة والتنمية في مصر	يونيو ٢٠٠٠
١٣٥	تقويم رياض الأطفال في القاهرة الكبرى	يناير ٢٠٠١
١٣٦	الجمعيات الأهلية وآليات التنمية بمحافظات جمهورية مصر العربية	يناير ٢٠٠١
١٣٧	آفاق ومستقبل التعاون الزراعى في المرحلة القادمة	يناير ٢٠٠١
١٣٨	تقويم التعليم الصحى الفنى في مصر	يناير ٢٠٠١
١٣٩	منهجية جدية للإستخدام الأمثل للمياه في مصر مع التركيز على مياه الري الزراعى مرحلة أولى	يناير ٢٠٠١
١٤٠	التعاون الإقتصادى المصرى الدولى (دراسة بعض حالات الشراكة	يناير ٢٠٠١
١٤١	تصنيف وترتيب المدن المصرية (حسب بيانات تعداد ١٩٩٦)	يناير ٢٠٠١
١٤٢	الميزة النسبية ومعدلات الحماية للبعض من السلع الزراعية والصناعية	يناير ٢٠٠١
١٤٣	سبل تنمية الصادرات من الخضر	ديسمبر ٢٠٠١
١٤٤	تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية	ديسمبر ٢٠٠١
١٤٥	التخطيط بالمشاركة بين المخططين والجمعيات الأهلية على المستويين المركزى والمحافظات	فبراير ٢٠٠٢
١٤٦	اثر البعد المؤسسى والمعوقات الإدارية والتسويق على تنمية الصادرات الصناعية المصرية	مارس ٢٠٠٢
١٤٧	قياس استجابة مجتمع المنتجين الزراعيين للسياسات الزراعية	مارس ٢٠٠٢
١٤٨	تطوير منهجية جديدة لحساب الاستخدام الأمثل للمياه في مصر (مرحلة ثانية)	مارس ٢٠٠٢
١٤٩	رؤية مستقبلية لعلاقات ودوائر التعاون الإقتصادى المصرى الخارجى " الجزء الأول " خلفية أساسية "	مارس ٢٠٠٢
١٥٠	المشاركة الشعبية ودورها في تعاظم أهداف خطط التنمية المعاصرة اخلية الريفية والحضرية	إبريل ٢٠٠٢
١٥١	تقدير مصفوفة حسابات اجتماعية لفقتصاد المصرى عام ١٩٩٨-١٩٩٩	أبريل ٢٠٠٢
١٥٢	الأشكال التنظيمية وصيغ وآليات تفعيل المشاركة في عمليات التخطيط على مستوى القطاع الزراعى	يوليو ٢٠٠٢
١٥٣	نحو استراتيجية للاستفادة من التجارة الإلكترونية في مصر	يوليو ٢٠٠٢
١٥٤	صناعة الأخذية والمنتجات الجلدية في مصر(الواقع والمستقبل)	يوليو ٢٠٠٢
١٥٥	تقدير الاحتياجات التمويلية لتطوير التعليم ما قبل الجامعى وفقا لاستراتيجية متعددة الأبعاد	يوليو ٢٠٠٢
١٥٦	الاحتياجات العملية والاستراتيجية للمرأة الريفية وأولوياتها على مستوى المحافظات	يوليو ٢٠٠٢
١٥٧	موقف مصر في التجمعات الإقليمية	يوليو ٢٠٠٢

١٥٨	إدارة الدين العام المحلى وتمويل الاستثمارات العامة في مصر	يوليو ٢٠٠٢
١٥٩	التأمين الصحى في واقع النظام الصحى المعاصر	يوليو ٢٠٠٢
١٦٠	تطبيق الشبكات العصبية في قطاع الزراعة	يوليو ٢٠٠٢
١٦١	الإنتاج والصادرات المصرية من مجمدات وعصائر الخضرو الفاكهة ومقترحات زيادة القدرة التنافسية لها بالأسواق المحلية والعالمية	يوليو ٢٠٠٢
١٦٢	تقسيم مصر إلى أقاليم تخطيطية	يناير ٢٠٠٣
١٦٣	تقييم وتحسين اداء بعض المرافق العامة " مياه الشرب والصرف الصحى "	يوليو ٢٠٠٣
١٦٤	تصورات حول خصخصة بعض مرافق الخدمات العامة	يوليو ٢٠٠٣
١٦٥	تحديد الاحتياجات التمويلية للتعليم العالى " دراسة نظرية تحليلية ميدانية "	يوليو ٢٠٠٣
١٦٦	دراسة أهم الآثار البيئية للأنشطة السياحية في محافظة البحر الاحمر " بالتركيز على مدينة الغردقة "	يوليو ٢٠٠٣
١٦٧	العوامل المحددة للنمو الاقتصادى في الفكر النظرى وواقع الاقتصاد المصرى	يوليو ٢٠٠٣
١٦٨	العدالة في توزيع ثمار التنمية في بعض المجالات الاقتصادية والاجتماعية في محافظات مصر " دراسة تحليلية "	يوليو ٢٠٠٣
١٦٩	تقييم وتحسين جودة أداء بعض الخدمات العامة لقطاعى التعليم والصحة باستخدام شبكات الأعمال	يوليو ٢٠٠٣
١٧٠	دراسة الأسواق الخارجية وسبل النفاذ اليها	يوليو ٢٠٠٣
١٧١	اولويات الاستثمار فى قطاع الزراعة	يوليو ٢٠٠٣
١٧٢	دراسة ميدانية للمشاكل والمعوقات التى تواجه صناعة الاحذية الجلدية في مصر " التطبيق على محافظة القاهرة ومدينة العاشر من رمضان "	يوليو ٢٠٠٣
١٧٣	قضية التشغيل والبطالة على المستوى العالمى والقومى والمحلى	يوليو ٢٠٠٣
١٧٤	بناء وتنمية القدرات البشرية المصرية " القضايا والمعوقات الحاكمة "	يوليو ٢٠٠٣