

المبحث الثاني مشكلة البطالة في مصر

مقدمة:

تعد المشكلة الاقتصادية في مصر ذات بعد ديموجرافي يتمثل في تزايد عدد السكان مع ندرة الموارد وخاصة عنصر الأرض، حيث يتكدس سكان مصر في منطقة وادي النيل والفلتا والوحدات وتمثل جميعها نحو ٥% من مساحة مصر. ورغم انخفاض معدل الزيادة السكانية من ٢,٥% في الخمسينيات الى نحو ٢,٧% في بداية التسعينيات من القرن العشرين، الا أنها مازالت نسبة مرتفعة، خاصة اذا علمنا أنه في ظل هذا المعدل يزيد سكان مصر بنحو مليون نسمة كل عشر شهور. ويدخل سوق العمل سنوياً نحو نصف مليون باحث عن العمل، في سوق عمل يتميز بالجمود وعدم المرونة.

والمشكلة السكانية تعمل على استمرار البطالة الهيكلية بالرغم من جهود التنمية، فالذي يحدث هو أن الزيادة السكانية تلتهم منجزات التنمية وتقوضها. فهناك رصيد متجدد من البطالة الهيكلية مع تغير صفات العاطلين ومؤهلاتهم، ففي الخمسينيات والستينيات كان الشكل السائد للبطالة غالباً في قطاع الزراعة، وفي السبعينيات والثمانينيات نجد البطالة بين الخريجين من التعليم العالي هي السائدة.

وتعد مشكلة البطالة من أهم وأخطر المشكلات التي تعاني منها معظم النظم الاقتصادية في العالم وتؤدي إلي نتائج سلبية في المجال الاقتصادي والاجتماعي وتعمل الحكومات على خفض معدلاتها والتخفيف من أثارها، وأصبحت مجال اختبار لقدرة النظام الاقتصادي على النمو بالمرعة الكافية لتوفير فرص العمل وإعادة تشغيل الوحدات العاطلة في أقل قدر ممكن من الزمن. وتعمل الدول المتقدمة والنامية على مواجهة مشكلة البطالة، وهي تحدث في الدول النامية لأسباب قصور النمو الاقتصادي عن ملاحقة النمو السكاني ونتيجة لعجز المندخرات المحلية عن تمويل الاستثمارات اللازمة لتوفير فرص العمل.

ويتوقف حجم القوي العاملة على حجم السكان وشكل الهرم السكاني، بينما تتوقف فرص العمل على مدى زيادة معدلات النمو. والبطالة هي زيادة القوي البشرية الراغبة في العمل والتي تبحث عن فرص العمل المتاحة، فالبطالة هي تعطيل لجزء من قوه العمل في الاقتصاد القومي، برغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج، وتقاس في العادة بمعدل يسمى معدل البطالة، وتحدث البطالة نتيجة لانخفاض الاستثمارات أو الهبوط في دورة النشاط الاقتصادي نتيجة لحدوث الكساد أو للتغير في التكنولوجيا أو التغير في طلب المستهلكين أو عدم تأهيل العمالة بما يتناسب مع التغيرات في سوق العمل، وتنتج البطالة عادة من اختلال سوق العمل لاعتبارات تتعلق بجانب الطلب وجانب العرض. وتحدث التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للبطالة عندما لايسطيع الاقتصاد توليد قدر كافي من الوظائف لكل من هو قادر ويرغب في العمل.

والبطالة تؤدي إلي إهدار طاقة من الناحية الاقتصادية، وإلي عنف اجتماعي واضطراب سياسي في بعض الأحيان، كما أنها تولد ندى الفرد الذي يعانيها شعوراً بالنقص بالإضافة إلى

الأمراض الاجتماعية الخطيرة كالزيلة والمرقة والنصب والاحتيال، والفرد العاطل يشعر بالفراغ وعدم تقدير المجتمع فتشأ لديه العدوانية والإحباط، والبطالة تحرم المجتمع من الاستفادة من طاقة أبنائه، وكذلك في الأسر التي يفقد فيها الزوج وظيفته فإن التأثير يمتد بدوره إلى الزوجات سلباً وينعكس الأمر على العلاقة الأسرية ومعاملة الأبناء.

ويتناول المبحث الثاني شرح مشكلة البطالة في مصر وأسبابها واقتراح استراتيجية قومية لعلاج مشكلة البطالة في أربعة مطالب، كما يلي:

المطلب الأول: تصنيف العمالة وأنواع البطالة في النظرية والتطبيق.

المطلب الثاني: تحليل لمشكلة البطالة في مصر.

المطلب الثالث: أسباب مشكلة البطالة في مصر.

المطلب الرابع: اقتراح استراتيجية قومية لمواجهة مشكلة البطالة في مصر.

المطلب الأول: تصنيف العمالة وأنواع البطالة في النظرية والتطبيق:

أولاً: البطالة في الفكر الاقتصادي:

(أ) مفهوم البطالة في الفكر الكلاسيكي:

فرقت المدرسة الكلاسيكية بين نوعين من البطالة، الأولى هي البطالة الاختيارية وهم الأفراد القادرون على العمل وليرغبون فيه عند الأجور السائدة رغم وجود وظائف لهم، والثانية هي البطالة الإجبارية وهي تشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه عند الأجور السائدة وليجدونه. ويرى أصحاب هذه المدرسة أنه إذا ترك سوق العمل حراً دون تدخل فإن مرونة الأجور والأسعار تضمن تحقيق العمالة الكاملة عند وضع التوازن، بحيث أن كل فرد قادر على العمل ويرغب فيه عند أجر التوازن يجد فرصة عمل، وبالتالي لا توجد بطالة إجبارية وإذا وجدت بطالة فهي اختيارية.

ويقرر الفكر الكلاسيكي أن السبب الرئيسي في وجود البطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية من خلال تحديد حد أدنى للأجور أعلى من أجر التوازن، وفي هذه الحالة تحدث البطالة الإجبارية طالما أن التدخل أدى إلى جمود الأجر الحقيقي، ولكن النظرية الكلاسيكية فشلت في تفسير الكساد الكبير الذي حدث خلال الفترة من ١٩٢٩ إلى ١٩٣٣ أو علاجه بالرغم من انخفاض الأجور الحقيقية لمستويات دنيا حيث زادت البطالة واستمرت في مستويات مرتفعة.

(ب) مفهوم البطالة في الفكر الكينزي:

يري الفكر الكينزي أن العامل المحدد لمستوي التهظف ليس الأجر الحقيقي ولكنه مستوي الطلب الفعال، وأن البطالة تحدث لعدم كفاية الدخل القومي، مما يستلزم بالضرورة العمل على زيادته حتى يزيد الطلب الفعال ويكون كافياً للوصول إلى حالة التشغيل الكامل. وأوضح كينز أن العمالة الكاملة لا تتحقق إلا إذا كان الطلب الكلي كافياً لاستيعاب الناتج المحتمل وهو ناتج العمالة الكاملة، أما إذا كان الطلب الكلي أقل من المستوي اللازم لاستيعاب الناتج المحتمل تظهر فجوة انكماشية، وبالتالي تحدث بطالة إجبارية وتقاس هذه الفجوة بالفرق بين طلب العمالة الكاملة والطلب الفعلي للاقتصاد.

وزيادة الطلب الكلي بمقدار الفجوة الانكماشية يؤدي إلى زيادة الناتج الكلي أو الدخل الكلي وبالتالي توفير فرص عمل والوصول إلى طلب العمالة الكاملة، وقد رأى كينز أن الاقتصاد يمكن أن يتوازن في ظل وجود نسبة مقبولة من البطالة.

(ج) البطالة في الفكر الاقتصادي الحديث:

يسود في الفكر الاقتصادي الحديث أن البطالة تحدث نتيجة لأربعة أنواع هي: البطالة الاختيارية والبطالة الهيكلية والبطالة الدورية والبطالة المقنعة، ونشرحها فيما يلي:

(١) البطالة الاحتكاكية Frictional Unemployment :

هي البطالة الناشئة عن تغيرات ثابتة في الاقتصاد تمنع العمال المؤهلين العاطلين من الالتحاق بفرص العمل المتاحة. وهي تحدث نتيجة نقص المعلومات الكاملة لكل من الباحثين عن فرص العمل، وأصحاب الأعمال، كما تحدث بسبب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل للحصول على فرصة العمل. فالبطالة التي تحدث عن طريق التغير الثابت في سوق العمل يطلق عليها البطالة الاحتكاكية وهي تحدث لسببين هما: نقص معلومات أصحاب الأعمال عن العمال المتاحة والكفاءات اللازمة لأعمالهم، ونقص معلومات العمال عن فرص العمل المتاحة من قبل أصحاب الأعمال.

وهكذا فإن السبب الأساسي للبطالة الاحتكاكية هو نقص المعلومات، فعدد فرص العمل ربما يتناسب وعدد الأشخاص الباحثين عن العمل، وكذلك مؤهلات الباحثين عن العمل ربما تلائم احتياجات الأعمال من تلك المؤهلات. ومع ذلك تظل البطالة الاحتكاكية قائمة لأن المؤهلين من الباحثين عن العمل يحتاجون إلى وقت وبذل كثير من النفقات للتعرف على الوحدات التي تطلب خدماتهم، والعكس صحيح. وأصحاب الأعمال الذين يبحثون عن عامل جديد نادرا ما يوظفون أول عامل يتوجه إلى مكتب العمل التابع لهم. فهم يريدون الحصول على أفضل عامل متاح لهم لتحقيق أهدافهم. ذلك أن تشغيل عمال غير أكفاء أمر عالي التكلفة.

وقد يكون تحديد العمالة المطلوبة أحيانا ذا تكلفة كبيرة. وعلى هذا فإن أصحاب الأعمال يبذلون الوقت والموارد في محاولة للحصول على العمال الذين تتناسب مؤهلاتهم مع فرص العمل لديهم. كما أن الأفراد الباحثين عن العمل لا يلتحقون بأول فرصة عمل تتاح لهم، انهم أيضا يبحثون عن فرص العمل البديلة المتاحة لهم ليختاروا من بينها أفضل الفرص التي تتناسبهم. انهم يبذلون تكلفة البحث عن العمل واجراء المقابلات أو الاختبارات بهذا الشأن، وطرق ابواب مكاتب التشغيل، كل هذا من أجل الاختيار بين الفرص المتاحة. وكما يجد الباحثون عن العمل الكثير من فرص العمل البديلة المتاحة لهم، فإن الفوائد المحققة من البحث عن فرص عمل أخرى اضافية تتناقص. وفي نهاية الأمر فإن العمال في حالة البطالة يقررون أن الفائدة من البحث عن العمل، أي فرص عمل أخرى غير تلك التي قاموا بها، لا تساوي التكلفة المبذولة في سبيل ذلك، ويختارون أفضل البدائل الموجودة أمامهم. كل هذا يستغرق وقتا، وخلال ذلك الوقت فإن الباحثين عن العمل يشكلون البطالة الاحتكاكية في الاقتصاد.

السياسات التي تؤثر على تكاليف وفوائد البحث عن عمل تؤثر كذلك على مستوى البطالة الاحتكاكية. فإذا تناقصت تكلفة البحث عن فرصة العمل بالنسبة للعامل، فإنه سوف يبذل وقتا أطول في البحث عن العمل، ذلك أن تعويضات البطالة المرتفعة مثلا تجعل استمرار البحث عن فرص العمل

المرغوبة أقل تكلفة. وعلى هذا فإن أى زيادة فى هذه التعويضات سوف تجعل العمال يزيدون من الوقت المبذول فى البحث عن فرص العمل، وبناء على ذلك يتزايد معدل البطالة الاحتكاكية. وعلى التقيض من ذلك فإن أى تحسن فى تدفق المعلومات عن العمل سوف تنقص الفوائد المحققة من بذل وقت أطول فى البحث عن عمل. ومع بقاء العوامل الأخرى ثابتة فإن الطرق المحسنة لنشر المعلومات عن فرص العمل بين العمال العاطلين تتيح لهم أن يختاروا من بين الفرص البديلة المتاحة بسرعة وكفاءة أكثر. وعلى هذا فإن بعض الاقتصاديين يعتقدون بأن انشاء بنك قومى للمعلومات الخاصة بفرص العمل سوف ينقص الوقت الذى ينفق فى البحث عن العمل ويقال من البطالة الاحتكاكية.

إن تشير البطالة الاحتكاكية إلى وجود أفراد بدون عمل وقادرين عليه ويبحثون عنه أو عن وظيفة أفضل من سابقتها، وهذا النوع من البطالة يعتقد أنها حتمية وتمثل جزء مرغوب فيه، حيث ينتقل العمال بإرادتهم بين الوظائف المختلفة نتيجة للرضا فى زيادة الأجر أو زيادة الإنتاجية، وهذا يؤدي إلى زيادة الدخل وتوفير نوعية وحض عمالة أفضل من الموارد البشرية، وبالتالي يتحقق نمو فى الناتج القومى والذي يؤدي إلى خلق فرص عمل إضافية. وعادة ما تكون فترات البطالة الاحتكاكية بين الأفراد هي قصيرة الأجل ومن العوامل التي تؤثر فيها هو مدى توفر المعلومات عن سوق العمل وسوق العمالة وتكلفة البحث عن فرصة العمل، وبالتالي السمة المميزة للبطالة الاحتكاكية هي أنها مؤقتة وأن الاحتكاك لسوق العمل لا بد من أن يسمح بوجود الوظيفة المناسبة.

(٢) البطالة الهيكلية **Structural Unemployment** :

هي البطالة الناشئة عن تغيرات هيكلية فى الاقتصاد ويترتب عليها انعدام التوافق بين الأعمال المتاحة والعمال الراغبين فى العمل وتستمر فرص العمل قائمة لأن العمال غير المشتغلين لا تزولهم امكانياتهم للالتحاق بها. وهناك أسباب كثيرة للبطالة الهيكلية. فالتغيرات الحركية فى الطلب قد تغير مستويات المهارات المطلوبة لبعض الأعمال. حيث تتقدم بعض المهارات بينما يتزايد الطلب على البعض الآخر بحيث لا يكفي المعروض منه للوفاء بذلك الطلب المتزايد.

كما أن تدفق العمال صغار السن قليلي الخبرة والذين لا تلائم امكانياتهم مع فرص العمل المتاحة قد يكون سببا فى البطالة الهيكلية. والتغيرات المفاجئة فى الاتفاق على الدفاع وأوجه الاتفاق الحكومى الأخرى كثيرا ما تشجع على تزايد الطلب، وتزايد فرص العمل فى مجال ما، بينما ينتج عنها فائض عرض وبطالة فى مجال آخر. والعوامل التنظيمية، مثل قوانين الحد الأدنى للأجور، تضعف دوافع وحدات قطاع الأعمال لتوفير فرص التدريب الذى يتطلب تحسين العلاقة بين فرص التدريب الذى يتطلب تحسين العلاقة بين فرص العمل المتاحة والعمال الموجودين.

كذلك فإن البطالة الهيكلية ربما تتأثر أيضا بكل من عمر وجنس قوة العمل، وتدفع الشباب من العمال يؤدي إلى تزايد البطالة الهيكلية، لأن شباب العمال يغيرون أعمالهم كثيرا وتكون لديهم الرغبة فى الانتقال من قوة العمل إلى التعليم والعودة مرة أخرى إلى قوة العمل، بدرجة أكبر من غيرهم من العمال الكبار. وعلى ذلك فإن معدل البطالة بين الشباب يتزايد عنه بالنسبة لكبار السن، وإذا كانت نسبتهم كبيرة من اجمالى قوة العمل فانهم سوف يرفعون المعدل الكلى للبطالة إلى أعلى. وبنفس الطريقة فإن تزايد العائلات ذات المصدر المزدوج للكسب سوف يؤدي إلى تزايد معدل البطالة. فعندما

يعمل كل من الزوج والزوجة فانه يصبح من السهل على أى منهما تغيير الاعمال، وقضاء فترة أطول فى البحث عن عمل، والانتقال بين قوة العمل والتعليم مثل القيام بالعمل المنزلى أو تربية الاطفال. كما أن تغيير أحد الزوجين لعملة قد يقتضى تغيير قرينه أيضا للعمل الذى يمارسه.

وتنشأ البطالة الهيكلية من قصور الطاقات الانتاجية المتوفرة فى الاقتصاد القومى عن استيعاب من يرغبون فى العمل، وتعتبر من مؤشرات التخلف الاقتصادى. وتشير البطالة الهيكلية إلى ذلك النوع الذى يحدث نتيجة لتغيرات هيكلية فى الاقتصاد بحيث تصبح مؤهلات العمالة غير متوافقة مع فرص العمل المتاحة، ويحدث هذا النوع نتيجة للانخفاض الحاد والكبير فى طلب المستهلكين، حيث ينكمش الطلب على الصناعات التقليدية ويزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة فى الأولى دون إمكانية استيعاب هذه البطالة فى الثانية، أو قد تحدث نتيجة لإحلال التكنولوجيا والتي تحدث تغيير فى هيكل أو تركيب الطلب الكلى على العمالة وبالتالي عدم قدرة قوة العمل على الاستجابة جزئياً أو كلياً إلى الهيكل الجديد للطلب على العمل، حيث يؤدي التغيير التكنولوجي إلى استخدام فنون إنتاجية جديدة ونوعيات جديدة من السلع تحل بدلاً من القديمة، ويترتب على ذلك فقد فرص عمل حيث أن العمال القدامى ليستطيعوا التكيف فى الأجل القصير مع فرص العمل الجديدة التي أحدثتها التكنولوجيا لاختلاف قدراتهم أو مؤهلاتهم. والاختلاف الهام بين البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية هو أن العمال الموجودين فى بطالة احتكاكية لديهم مهارات مرتفعة بينما العمال الموجودين فى بطالة هيكلية غير مؤهلين للعمل إلا بعنه إعادة التدريب والتعليم الإضافي.

(٣) البطالة الدورية Cyclical Unemployment :

البطالة الدورية هى البطالة الناشئة عن الركود Recession فى قطاع الأعمال وعدم كفاية الطلب الكلى على العمل. وتحدث البطالة الدورية عندما تتناقص مبيعات قطاع الأعمال وينكمش الناتج القومى الاجمالي، ويحدث تناقص فى الطلب على العمل على المستوى الكلى. وقد رأينا سابقا أنه عندما يتناقص الطلب على بعض الصناعات، بينما يزداد على صناعات أخرى تنشأ من البطالة الاحتكاكية ما دام العمال واصحاب الأعمال لا تتوفر لديهم معلومات كافية عن فرص العمل المتاحة والعمال الذين يمكن تشغيلهم. ويساعد نقص المعلومات أيضا فى تفسير ما يؤدي اليه انخفاض الطلب الكلى على العمل من بطالة. فعندما يتناقص الطلب على العمل فان بعض العمال يسرحون من العمل أو لا يجدون فرصة العمل عند معدل الأجر السائد. وفى البداية فان العمال يكونون غير متأكدين مما لو كانوا قد ابعنوا عن العمل بسبب تحول معين فى الطلب عن انتاج صاحب العمل السابق أو بسبب انخفاض عام فى الطلب الكلى. وفى ظل عدم التحقق من تدهور توقعاتهم، فانهم يستمرون فى البحث عن عمل بنفس الأجر السابق، لذلك تتزايد البطالة.

يتضح من ذلك أن التناقص فى الطلب الكلى، يؤدي الى انخفاض مستوى العمالة اذا لم يتناقص معدل الأجر، وحيث أن العمال يتوقعون أن يجدوا فرص عمل عند الأجر المرتفع فانهم لا يقبلون الأجر المنخفض فى البداية وتنتج بطالة دورية. وإذا كانت البطالة احتكاكية فان العمال يكونون قادرين على ايجاد فرص عمل بسرعة بنفس معدل الأجر السابق أو قريبا منه، أما لو أن

البطالة قد نشأت بسبب تناقص الطلب الكلي، فان بحث الكثير من العمال عن العمل بنفس معدل الأجر السابق يكون غير ذي جدوى. ويكون امد البطالة بالنسبة لهم أطول مما يتوقعون.

ومع الوقت فان العمال العاطلين يخفضون توقعاتهم ويقبلون اجراء تخفيضات على أجورهم. ومع ذلك فقد يتزايد انخفاض الطلب الكلي في نفس الوقت الذي انخفضت فيه توقعات العمال ومن ثم قد يستمر المستوى المرتفع للبطالة الدورية أو يزداد الأمر سوءا. وبعد توقف الطلب الكلي عن الانخفاض يحدث انخفاض تدريجي في البطالة الدورية حيث تكون توقعات العمال عن فرص العمل أكثر واقعية. فكلما كان انخفاض الطلب الكلي أكبر، كان انخفاض الأجر اللازم للتخلص من البطالة الدورية أعظم، وكان الوقت اللازم ليقوم العمال بتعديل توقعاتهم عن الأجر وفقا للمعدل المنخفض أطول. على أن الانخفاض الكبير في الطلب الكلي سوف يؤدي الى زيادة حادة في معدل البطالة، وامتداد فترات البطالة أكثر من المعدل العادي.

فالبطالة الدورية هي التي تحدث نتيجة للتذبذب في الدورات الاقتصادية وتحدث نتيجة لانخفاض الطلب الكلي أو الإنفاق الكلي، وبالتالي كلما انخفضت الدورة الاقتصادية كلما انخفض الناتج الكلي وازدادت معدلات البطالة وهذا يحدث في فترات الركود والكساد حيث ينخفض الناتج ويظل مستوي الأسعار مرتفعاً في حالة الركود وينخفض في حالة الكساد، وذلك مثلما حدث في فترات الركود في الاقتصاد العالمي في الفترة من ١٩٢٤ إلى الفترة ١٩٢٧، وحدث الكساد العالمي الكبير سنة ١٩٣٣ والذي قوض الأنشطة الاقتصادية وأدى إلى ظهور نسب بطالة مرتفعة وحدث الكساد العالمي الكبير.

ويرى بعض الاقتصاديين أن هذا التذبذب في الدورة الاقتصادية ناتج عن السياسات المقيدة المؤدية إلى الانكماش أو إلى ارتفاع معدلات التضخم أو إلى الاختلاف في القرارات والنظم الاقتصادية، ويرى فريق آخر أن السبب يرجع إلى اكتشاف المبتكرات الحديثة والتي تؤدي بالاستثمار في إنتاجها حالة من الرواج، وبالتالي توفير فرص العمل، وفي حالة عدم وجودها ينخفض الناتج وتنخفض فرص العمل وتحدث البطالة. ويرى فريق ثالث أن الرواج يتحقق خلال فترات الحروب حيث يشتد الطلب على سلع ومعدات القتال وبالتالي يتحقق الرواج ويزداد الطلب على العمل وبعد انتهاء فترة الحرب ينخفض الطلب على العمال وبالتالي تحدث البطالة الدورية.

(٤) البطالة المقنعة:

البطالة المقنعة تحدث في حالة وجود بعض الأشخاص في وظائف يتقاضون عنها أجر بينما لا يضيفون إلى الإنتاجية، والاستغناء عنهم لا يؤثر على حجم الإنتاج. وينتشر هذا النوع من البطالة في الدول ذات التضخم السكاني، وفي الأجهزة الحكومية الكبيرة وفي وحدات الإنتاج المملوكة للدولة حيث يتم التشغيل لأغراض اجتماعية وسياسية، وهذا يعني أن البطالة المقنعة تحدث عندما يوجد عدد من العمال يفوق العدد المطلوب للعمل بحيث اذا تم سحب هذا الفائض قلن يؤثر ذلك على كمية الإنتاج. فالبطالة المقنعة تشير إلى الحالة التي يمكن فيها الاستغناء عن عدد من العمال دون أن يؤثر ذلك على الناتج الكلي ومن ثم هي الحالة التي تنخفض فيها الإنتاجية الحدية إلى الصفر. وقد أشار ديفيد

ريكارديو الى البطالة المقنعة فى عرضة " لقانون تناقص الغلة" الذى ينطبق على الدول الفقيرة والمتخلفة ولكن هذا النوع انتشر فى النظم الاشتراكية وفى الجهاز الادارى الحكومى خاصة فى الدول النامية.
ثانيا: تصنيف العمالة والبطالة طبقا لمنظمة العمل الدولية:

البطالة وفقا للمفهوم الاقتصادى العلمى هى الحالة التى لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل فيه استخداما كاملا. ووفقا لذلك يوجد بعدين للبطالة: الأول هو عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل، والثانى عدم الاستخدام الأمثل لقوة العمل. وطبقا لذلك قامت منظمة العمل الدولية ILO بتصنيف العمالة وتحديد البطالة كما يلى:

(أ) العاملون بلا أجر نقدي:

ويقصد بهم خاصة العاملين بالزراعة وابتائهم فى الريف، أما فى المدن فيمكن أن يضم اليهم الصبية العاملين لدى الحرفيين وذلك لضالة الأجر الذى يحصلون عليه ولأنهم يتعلمون حرفة. وفى الدول النامية الافريقية تعد هذه الفئة من العاملين أغلبية القوى العاملة فى المجتمع وتصل الى حوالى ٩٠%، فكلما زاد نصيب الزراعة فى القوى العاملة زاد الوزن النسبى لهذه الطائفة من العاملين.

(ب) العاملون النظاميون:

والعاملون النظاميون هم عكس المجموعة السابقة، وتشمل العاملون فى الحكومة والشركات فى ظل عقود عمل توفر قدر كبير من الاستقرار فى العمل وثبات الدخل، وتفتح فرص الترقى وزيادة الأجر، وتوفر التأمين الاجتماعى. ومصدر البيانات لهذه الفئة وزارة القوى العاملة. وقضية البطالة فى مصر ترتبط أساسا بضيق فرص العمل النظامى وعجزها عن استيعاب خريجي التعليم العالى والمتوسط.

(ج) العاملون مقابل دخل منخفض:

العاملون مقابل دخل منخفض أى يحصلون على دخل يقل عادة عن دخل العامل فى القطاعات النظامية Formal Sector، وتضم هذه المجموعة العمالة الموسمية أو العارضة فى قطاع التشييد والمشروعات الكبرى، والعاملون بالقطعة لتوزيع منتجات شركات محلية مرتبطة بشركات عالمية مثل كوكاكولا أو المنظفات الصناعية والصابون والسجائر، كذلك عمال المصانع الصغيرة. وهذه المجموعة تعتبر جزء أساسى فى القطاع غير المنظم Informal Sector الذى يتميز بانخفاض الدخل وعدم استقرار العمل والحرمان من التأمينات الاجتماعية والتنظيم النقابى.

(د) المهمشون Marginalists:

وهم أفراد فى سن العمل ويرغبون فىة، الا أنهم لاينجحون فى الارتباط فى عمل ثابت أو مهنة محددة، وهم على هامش العملية الانتاجية الاجتماعية، بمعنى أن اختفاؤهم لا يؤثر على معدلات الانتاج السائدة فى المجتمع. ويشيع فى اوساط المهمشين فقدان الشعور بالانتماء والجريمة وتعاطى المخدرات والمسكرات والسرقة والدعارة، وجرى تصنيف المهمشين فى الفئات التالية:

١- احتياطي العمالة الاحتمالي Latent Labour Reserve:

وهذه الفئة من الممكن أن تجذبها فرص العمل الجديدة التي يمكن أن تتيحها التنمية في شكل عمل عارض، مثل ربات البيوت اللاتي يعملن بالقرب من منازلهم أو الريفيون الذين يحضرون الى المدينة للعمل في قطاع التشييد مؤقتاً ثم يعودوا الى قراهم بعد انتهاء المشروع.

٢- احتياطي العمل العائم Floating Labour Reserve:

وأفراد هذه الفئة يعيشون فترات عمل تتبعها فترات بطالة ثم عمل وهكذا. مثل عمال الترحيل، وهذه الفئة مثل سابقتها تعمل على عدم ارتفاع الأجور.

٣- احتياطي العمل النشط Active Labour Reserve:

وهم المسجلون كطالبى عمل وهذه الفئة تظهر في عمليات حصر البطالة كما في القرارات الرسمية ومسح القوى العاملة، واغلبها من الشباب.

٤- فائض السكان الراكد Stagnant Surplus Population:

وأفراد هذه الفئة في حالة بطالة طويلة الأمد ومن لا يقدرن بسبب عضوى أو نفسى على العمل، غير مؤهلين لحرفة معينة، أميون يعانون من المرض وسوء التغذية. وهؤلاء المشردون وأطفال الشوارع محل احتقار اجتماعى ومرتب للجريمة والانحلال الخلقي والأسرى وبؤرة للجريمة واثارة الشغب. وتزايد الفئات المهمشة يرجع الى فشل برامج التنمية المتبعة في معظم دول العالم الثالث.

ويشير مفهوم قوة العمل إلى أولئك القادرين من الناحية الصحية والبنية على العمل وتبلغ أعمارهم خمسة عشر عاماً فأكثر ذكوراً وإناثاً، سواء أكانوا ضمن المشتغلين أم المتعطلين. وهذا التعريف يخرج بالطبع جميع الملتحقين بالمرحلة الدراسية والقائمين بالأعمال المنزلية وغير القادرين على العمل والمحالين على التقاعد أو غير المشتغلين ولا يبحثون عن عمل وليس لديهم الاستعداد للعمل. ويتحدد حجم البطالة من خلال احتساب الفارق بين مجموع قوة العمل وحجم مجموع المشتغلين. أما نسبة البطالة فتحسب بقسمة حجم البطالة على إجمالي قوة العمل ذكوراً وإناثاً مضموراً في مائة، وذلك وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{نسبة البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{100} \times 100$$

إجمالي القوى العاملة

ومن الأهمية الإشارة إلى أن نتائج المعادلة السابقة ومخرجاتها تتأثر بعاملين رئيسين، الأول هو علاقة بتحديد العمر الزمني المصرح به رسمياً لدخول قوة العمل. أما العامل الثاني فيتعلق بتحديد فترة الانقطاع عن العمل، التي بموجبها يمكن اعتبار الفرد عاطلاً عن العمل. وسبق توضيح هذين العاملين وبلورتها وفقاً لهدف هذه الدراسة.

ثالثاً: مفهوم العمالة الكاملة Full Employment:

تهدف معظم دول العالم الى الوصول الى العمالة الكاملة، وأصبح من أولويات السياسة الاقتصادية أن تعمل الحكومات على الوصول الى العمالة الكاملة، ومازالت كل الآراء تدعم أهداف

هذه السياسة. ولكن ماذا تعنى العمالة الكاملة ؟ ان هذا الاصطلاح غامض الى حد ما. ولعله من الواضح الآن أن شيئاً من البطالة يحدث حين يقضى العمال وقتاً في البحث عن فرص العمل المتاحة أمامهم، وفي اثناء ذلك الوقت يعتبرون في حالة بطالة. كذلك فان أصحاب الأعمال يقضون وقتاً في اختيار العمال الذين يحتاجونهم من بين العمال الموجودين. والبحث عن الفرصة المناسبة للعمل من قبل العمال أو على العمال المؤهلين للمهام المطلوبة من قبل أصحاب الأعمال في معظمها عملية تتمم بالكفاءة حيث تؤدي الى التوفيق بين مهارات العاملين والمهارات اللازمة لتنفيذ الأعمال الإنتاجية، أى تؤدي الى تخصيص أفضل القوى العاملة. وليس يخفى أنه عندما يتحدث معظم الناس عن العمالة الكاملة فانهم لايعنون بذلك انعدام البطالة تماماً أى تكون البطالة صفراً. حيث أن جزءاً من البطالة يعكس تعيزات سوق العمل. ولكن كم يكون ذلك الجزء من البطالة الناشئ عن حركية سوق العمل ؟

ويعرف علماء الاقتصاد العمالة الكاملة بأنها مستوى العمالة الذى يتحقق من الاستخدام الكفاء لقوة العمل المننية، مع السماح لمعدل عادى من البطالة ينتج أساساً عن التغيرات الديناميكية والظروف الهيكلية للبيان الاقتصادى. وفي الاقتصاد الأمريكى كمثال فانه يصل الى مرحلة العمالة الكاملة عندما تصل نسبة العمالة الى حوالى ٩٥% من اجمالى قوة العمل.

وحتى لو أن المفهوم الاقتصادى للعمالة الكاملة ليس محددًا تمامًا، إلا أنه يجسد الفكرة التى مؤداها بانه فى وقت ما يوجد بعض من المعدل العادى للبطالة فى الاقتصاد الديناميكي المتغير. وهذا المعدل العادى من البطالة ينتج عن عناصر احتكاكية وهيكلية ويستمر عبر المستقبل. ومع ذلك فهو ليس ثابتاً. ذلك فان التغيرات فى تركيب قوة العمل وكذلك فعالية المنظمات النقابية والسياسية سوف تؤثر على هذا المعدل.

ولا يغيب عن الذهن أن السياسات العامة تؤثر على المعدل العادى للبطالة، فقد تؤدي بعض السياسات الى زيادة المعدل العادى للبطالة، ومثال ذلك مايلى:

(أ) السياسات التى تشجع العمال على رفض عروض العمل، مع استمرار البحث عن فرص عمل أخرى.

(ب) السياسات التى تمنع أصحاب الأعمال من تقديم عروض عند معدلات الأجور التى تمكنهم من توفير فرص العمل والتدريب للعمال الأقل مهارة.

(ج) السياسات التى تعمل على تخفيض تكلفة الفرصة البديلة لأصحاب الأعمال فى استخدامهم لتسريح العمال كوسيلة لتعديل معدلات الانتاج بما يزيد من المعدل العادى للبطالة.

وهذا يعنى أن معدل العمالة الكاملة، أى المعدل الفعلى للتوظيف الذى يمكن تحقيقه وتعزيزه فى المستقبل خلال الأوقات العادية، يتوقف على اتجاهات السياسة العامة الى حد بعيد. وبدون الاقلال من أهمية العمالة الكاملة، فانه يجب ألا ينسى بأن العمالة وسيلة لتحقيق غاية. فتشغيل القوة العاملة هو السبيل الى انتاج السلع والخدمات المرغوبة. لذلك تصبح العمالة الكاملة مفهوماً لامعنى له اذا كانت تعنى العمل فى أعمال غير انتاجية. أما هدف العماله الكاملة الواضح فهو العمالة المنتجة، أى العمالة التى يتولد عنها سلع وخدمات يرغبها المستهلك بأندى تكلفة ممكنة.

رابعاً: الناتج القومي الاجمالي الفعلي والمحتمل وعلاقته بمعدل البطالة:

لو أن اقتصاداً ما يسعى الى تحقيق الناتج القومي المحتمل فان تحقيق العمالة الكاملة يصبح هدفاً أساسياً. وعندما يزيد المعدل الفعلي للبطالة عن المعدل العادي، فان الناتج الفعلي للاقتصاد يهبط عن الناتج المحتمل، وذلك لأن بعض الموارد الانتاجية التي يمكن توظيفها تكون مستخدمة على نحو أقل كفاءة.

والناتج المحتمل هو مستوى الناتج الذي يمكن تحقيقه وتعزيزه في المستقبل في ضوء مستوى معين لقوة العمل، والانتاجية المتوقعة للعمل، والمعدل العادي للبطالة الذي يتناسب مع العمل الكفء لسوق العمل. وقد يختلف الناتج الحقيقي عن الناتج المحتمل خلال فترات من الزمن. ويعرف علماء الاقتصاد الناتج المحتمل بأنه كمية الناتج المتوقعة في ظل العمالة الكاملة. أنه لا يمثل اذن المستوى الاقصى المطلق للانتاج الذي يجب أن يتحقق في زمن الحرب، أو غير ذلك من الفترات التي تسم بمستوى غير عادي من الطلب الكلي، ولكنه ذلك الانتاج الذي يمكن تحقيقه من خلال زيادة معدلات الاستخدام في ضوء الظروف العادية جداً.

والمفهوم الخاص بالناتج المحتمل Potential Output يشمل فكرتين أساسيتين هما:

أ. الاستخدام الكامل للموارد بما في ذلك العمل.

ب. الاقتصاد ذو القدرة المقيدة على زيادة العرض. وعلى ذلك فالناتج المحتمل قد ينظر اليه على أنه الحد الاقصى لمستوى الناتج الذي يتناسب مع الموارد المتاحة واجراءات تنظيمية معينة.

وتتضمن تقديرات مستويات الناتج المحتمل ثلاثة عناصر أساسية وهي: حجم قوة العمل وانتاجية العمل، والمعدل العادي للبطالة. وحيث أنه لا يمكن توقع هذه العوامل بشكل مؤكد، فليس هناك اتفاق بين الاقتصاديين على معدل الانتاج المحتمل للاقتصاد الامريكى. واعتماداً على توقعات الناتج المحتمل نجد أن تطور الاقتصاد الامريكى بعد الحرب العالمية الثانية يوضح أنه أثناء الخمسينيات كان معدل البطالة أعلى من المعدل العادي ووجدت الطاقة العاطلة لأن مستوى الطلب الكلي كان غير كاف لتحقيق العمالة الكاملة. وكانت الفجوة بين الناتج القومي الاجمالي المحتمل، والواقعي كبيرة اثناء فترات الركود.

المطلب الثاني: تحليل لمشكلة البطالة في مصر:

يشكل عنصر العمل أهم عناصر الإنتاج، باعتباره العنصر القادر على تحقيق التفاعل بين باقى عناصر الإنتاج لخلق الإنتاج السلعى والخدمى. وقوة العمل بهذا المعنى هى العنصر الإنتاجى الحاسم أو هى الشرط الضرورى لتحقيق التنمية الاقتصادية والتقدم الشامل فى أية دولة. ونظرا لأن قوة العمل هى عنصر إنسانى، فإن عملها أو تعطيلها له أبعاد اقتصادية وسياسية واجتماعية. كما أن إنتاجيتها التى تتحدد بمستواها التعليمى والمهارى ومدى حداثة الفن الإنتاجى الذى تعمل فى إطاره وبالذات مدى حداثة الآلات التى تستخدمها ومدى كفاءة النظام الإدارى ومدى تطور البنية الأساسية والخدمات المساعدة. هذه الإنتاجية تشكل عاملا محددًا رئيسيا للقدرة التنافسية لأى اقتصاد.

وتتزايد الوطأة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبطالة، كما تركزت فى المتعلمين وفى الفئات العمرية التى تتدرج تحت تصنيف الشباب، حيث تكون الطاقة المهدرة من عنصر العمل أكثر كفاءة وقدرة على العمل، كما أن حيويتها السياسية تكون أعلى ويكون استعداد هذه الفئات للتعف السياسى والجنائى أعلى بحكم المن الصغيرة والخبرة الحياتية المحدودة والإحباط الشديد الذى تولده حالة البطالة، والتي تصدم كل طموحات الشباب بعنف ويلا هوادة. كذلك، فإن جانبًا كبيرًا من الشباب المتعلمين، يكون فى مرحلة تكوين المستقبل المهني والحياة المستقلة على المستوى الاجتماعى، وبالتالي يشكل التعطل، إطالة لأمد استمراره فى حالة اعتماد على أسرته أو بمعنى آخر، يقائه عالة عليهم، وهى حالة تخلق توترات اجتماعية أسرية، فضلا عما تخلقه من نقمة من جانب الشباب المتعلمين تجاه الدولة المقصرة فى حقهم وتجاه المجتمع عموما، وأحيانا، تجاه الطبقة العليا من رجال الأعمال الذين ينظر إليهم الكثيرون على أنهم يملكون الكثير وتقدم لهم الدولة الكثير فى الوقت الذى لا يقومون فيه بدور مؤثر فى تشغيل الاقتصاد وخلق فرص العمل.

تعد مشكلة البطالة من أهم وأخطر المشكلات التى تواجه المجتمع المصرى، وتعد البطالة مشكلة اقتصادية واجتماعية ذات أهمية كبيرة لأن تفاقمها يؤدى إلى حدوث اضطراب وخلل كبير فى المجتمع. وتتجلى خطورة هذه المشكلة فى التزايد الكبير الذى يحدث فى عدد العاطلين وأيضًا فى نوعية هذه المشكلة، لأن معظم العاطلين أو غالبيتهم فى المجتمع المصرى من ذوى المؤهلات العالية أو المتوسطة، وتظهر خطورة هذا النوع من البطالة فى أن هذه الفئة هى الأكثر وعيا وطموحا فى المجتمع، ووجودهم فى هذا الوضع قد يجعلهم أكثر إحباطا وتمردا بالإضافة إلى أن الدولة تتفق الكثير على تعليم هؤلاء دون أن تجنى منهم أى فائدة تذكر، كما أن البطالة لا تؤثر فقط على الأفراد العاطلين بل أنها تمتد أيضا إلى أسرهم ويظهر ذلك فى انخفاض دخل الأسرة وتدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية لأسر العاطلين.

وتساهم مجموعة من العوامل الخارجية فى إضعاف معدلات الاستثمار، وبالتالي تؤدى لزيادة حجم البطالة. من هذه العوامل انخفاض الحصيدلة من بيع البترول المصرى نتيجة لانخفاض أسعارها إلى جانب قلة حجم الصادرات المصرية الأخرى. يضاف إلى ذلك تفاقم مشكلة ديون مصر الخارجية، وزيادة أعباء خدمة الدين مع ما صاحب ذلك من قيود على قدرة مصر على الاقتراض. كل هذه عوامل وأسباب ساهمت فى تفاقم مشكلة البطالة واتخذت مشكلة البطالة أبعادًا اقتصادية وسياسية واجتماعية.

وسوف نتناول دراسة تطور حجم ونوعية البطالة في مصر وأسبابها واقتراح استراتيجيات قومية لعلاج مشكلة البطالة في مصر.

أولاً: بعض المشاكل الإحصائية بشأن معدل البطالة ومعدل العمالة البطالة في مصر:

(١) مشكلة تعريف البطالة ومن لايعمل:

ان تعريف من لايعمل لا يخلو من الغموض والالتباس، حيث أن الأفراد الذين يحسبون ضمن البطالة هم الأفراد الذين يمكنهم العمل ويبحثون، وعمال ينتظرون العودة الى العمل الذى فصلوا منه. وهذا يمكن أن يودى الى بعض المظاهر المتناقضة، وعلى سبيل المثال فان الشخص الذى يترك البحث عن عمل لأن جهوده فى البحث عن عمل لاتجد تشجيعا لا يعد عاطلا، ومن ناحية أخرى فان العامل الذى يحصل على استغناء بسبب اجازة طويلة لظروف خاصة ويتقاضى تعويضات البطالة يعد عاطلا.

وعلى هذا فانه يمكن القول أن الاصطلاح الإحصائى للبطالة يودى الى أمرين:

أ. استبعاد اشخاص رغم تفضيلهم للعمل أو العمل فترة اطول.

ب. احتساب اشخاص تشملهم العمالة ولكنهم غير جادين فى البحث عن عمل.

وهكذا نجد عمالا لايسعون للبحث عن عمل بسبب توقعاتهم التفاؤمية ولكنهم لا يحسبون ضمن البطالة لمجرد انهم لا يبحثون بجدية عن العمل. وليس ثمة ريب أن هؤلاء العمال الذين تخيب امالهم يشكلون نسبة كبيرة من القوة العاملة خلال الكساد الشديد. والاشخاص الذين يعودون لاستكمال تعليمهم بالجامعات والمدارس لا يعدون فى حالة بطالة لمجرد انهم لا يجدون عملا. ونفس الشئ بالنسبة لمن يعملون بعض الوقت ويرغبون فى العمل طول الوقت يفضل وصفهم بأنهم فى حالة عمالة عن وصفهم بالبطالة حتى لو كانوا يعملون ساعة واحدة فى الأسبوع. وهؤلاء الأشخاص لا يعملون كل الوقت بكل تأكيد اذا لم يكونوا عاطلين.

ومن جانب آخر فان بعض الأشخاص يصنفون على انهم فى بطالة اذا لم يكونوا جادين فى البحث عن العمل فى السوق. فالفرد الذى يرفض العمل المتاح له لأنه أقل جاذبية من الجمع بين العمل المنزلى مع الاستمرار فى البحث عن عمل والحصول على تعويض البطالة. والاستفادة من البرامج الحكومية للرفاهية، يعد ضمن البطالة. ومن ناحية أخرى فان التسجيل للعمل بهدف الاحتفاظ بالدعم والمساعدات يزيد غموض احصاءات البطالة فبعض الأفراد يسجلون أنفسهم ومن ثم يحسبون ضمن البطالة بهدف أساسى هو الاحتفاظ بدعم الغذاء والمساعدة.

(٢) : مشكلات تفضيل الأخذ بمعدل البطالة أو معدل العمالة:

كل ماسبق ذكره هو مثال فقط لبعض المشاكل الإحصائية التى تواجه المجتمع عند حساب معدل البطالة ومعدل العمالة. وبعض الاقتصاديين يرون أن معدل العمالة أكثر موضوعية وأغزر معنى كمؤشر للعمل المتاح عن معدل البطالة، ومعدل العمالة المدنية هو عدد الأفراد العاملين من سن ١٦ سنة فأكثر من قوة العمل المدنية فى سن العمل. وكل من هذين المتغيرين مستوى العمالة المدنية

وعدد الأفراد البالغين يمكن قياسهما، فضلا عن أنهما ليس فيهما لبس أو غموض نسبيا، ولا يتطلب قياسهما حكما ذاتيا فيما اذا كان الفرد يمكنه أن يعمل أو هو يبحث بجدية عن عمل.

ومعدل انعمالة أقل قصورا من معدل البطالة، وعلى سبيل المثال فانه عندما يتوقف عدد كبير من العمال نوى العزيمة الضعيفة عن البحث عن العمل فان معدل البطالة يهبط. وعلى العكس فان معدل العمالة لا يتبع مثل هذا الاسلوب المضلل. ولكن هناك فرق عند اتباع أحد هذين المعيارين؟ لناخذ مثال الاقتصاد الأمريكي، حيث توضح البيانات عن كل من البطالة والعمالة في الولايات المتحدة في خلال فترات الركود تزايد معدل البطالة عموما وهبوط معدل العمالة. ومع ذلك فان مضمون كل من المعدلين بالنسبة لشدة الركود في كل فترة يختلف كثيرا، فأى من المعدلين يؤخذ به؟ الاجابة أنه يؤخذ كلاهما، لأن الاقتصاد يواجه تغيرات هيكلية عديدة تؤثر على المعدلين: معدل البطالة ومعدل العمالة.

ثانيا: تطور حجم قوة العمل والبطالة في مصر:

(١): حجم قوة العمل المصرية المحتملة:

هناك اضطراب في تقدير العدد الحقيقي للعاطلين ومعدل البطالة في مصر، حيث تقدم الحكومة والجهاز الإحصائي الرسمي التابع لها بيانات يختلف بشأنها المتخصصون، كما تختلف عن البيانات التي يقدمها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي. لكن الجميع يقررون بأن الأزمة الاقتصادية وحالة الركود في الاقتصاد المصري تسهم في زيادة حجم ومعدل البطالة، لأنها تعنى ببساطة عدم خلق فرص عمل جديدة، أو محدودة هذه الفرص مقارنة بعدد الداخلين الجدد لسوق العمل في مصر.

ولعل المصدر الرئيسي للخلاف شأر حجم ومعدل البطالة في مصر، هو اختلاف تعريف العاطلين، حيث إن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء يبني بياناته الخاصة بحجم ومعدل البطالة في مصر على أساس أن المتطلين من القادرين على العمل والراغبين فيه مثل العاطلين بالوراثة. وتشير بيانات البنك الدولي إلى أن تعداد قوة العملة المصرية يبلغ ٣٢ مليون عامل عام ٢٠١٠ وأنه يلزم خلق نحو ١٤ مليون فرصة عمل جديدة.

هناك اضطراب في البيانات بشأن حجم قوة العمل المصرية المحتملة، عاملين وعاطلين، فبينما تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر إلى أنه قد بلغ نحو ٧.١٩ مليون نسمة من بين ٣٩ مليون نسمة في سن العمل (١٥-٦٤)، في يناير عام ٢٠٠٢، وتشير بيانات البنك المركزي المصري في نفس الاتجاه، إلى أن حجم قوة العمل المصرية المحتملة قد بلغ ١٩,٥ مليون شخص في السنة المالية ٢٠٠٠/٢٠٠١. أما البنك الدولي فإنه يشير إلى أن حجم قوة العمل المحتملة في مصر، عاملين وعاطلين، قد بلغ ٢٤,٤ مليون نسمة من بين ٣٨,٥ مليون نسمة في سن النشاط الاقتصادي في سنة ٢٠٠٠.

ويبلغ عدد السكان في سن النشاط الاقتصادي من ١٥ إلى ٦٤ عاما، نحو ٣٩ مليون نسمة في بداية عام ٢٠٠٢، أى ما يوازي ٥٩,١% من عدد سكان مصر في الداخل والخارج، ونحو ٥٧,٤% من عدد سكان مصر الموجودين داخلها في بداية العام المذكور، حسب بيانات الجهاز

المركزي للتعينة العامة والإحصاء في مصر. وهذه النسبة تقل عن النسبة العالمية المناظرة التي بلغت ٦٢,٩% في العام نفسه.

أما تعداد قوة العمل المحتملة من عاملين وعاطلين في مصر والذي بلغ وفقاً لبيانات البنك الدولي ٢٤,٤ مليون نسمة عام ٢٠٠٠، فإنه يعني أن نسبة قوة العمل من عدد السكان، قد بلغ نحو ٣٧,٨% في العام المذكور، علماً بأن النسبة المناظرة على الصعيد العالمي، بلغت نحو ٤٨,٤% عام ٢٠٠٠ وفقاً لبيانات البنك الدولي. أما تقدير الجهاز المركزي للتعينة والإحصاء في مصر لقوة العمل المحتملة من عاملين وعاطلين، بأنه ١٩,٧ مليون نسمة في بداية عام ٢٠٠٢، فإنه يعني أن نسبة قوة العمل لعدد السكان في مصر بلغ ٢٩% فقط في العام المذكور، وهو يقل كثيراً عن المعدل المحسوب من بيانات البنك الدولي، كما أنه لا يتناسب إطلاقاً مع معدلات الفعالية الاقتصادية في العالم عموماً وبالذات في البلدان التي تتشابه ظروفها الاقتصادية مع مصر. فمعدل الفعالية الاقتصادية للسكان في الدول منخفضة الدخل، والدول متوسطة الدخل، والدول مرتفعة الدخل على الترتيب، بلغ ٤٥%، ٥١,٤%، ٤٨,٥% في عام ١٩٩٩. وحتى الشريحة النخيلية التي تدخل مصر في إطارها وهي دول الدخل المتوسط المنخفض، فإن معدل الفعالية الاقتصادية للسكان فيها، بلغ ٥٣,٥% وفقاً لبيانات البنك الدولي.

(٢) : تطور حجم البطالة في مصر :

شهدت مصر نمواً كبيراً في حجم البطالة خلال العقود الأخيرة، فبينما كانت نسبة البطالة ٢,٢% عام ١٩٦٠ بلغت ٧,٧% عام ١٩٧٦ ووصلت إلى ١٤,٧% عام ١٩٨٦. كما بلغت نسبة البطالة عام ٢٠٠٦ نحو ١٠% من القوى العاملة. يقدر في تحليل لبيانات مسح قوة العمل بالعينة في الفترة ١٩٩٠-١٩٩٥ إلى أن عدد فرص العمل التي أضيفت إلى الاقتصاد المصري في هذه الفترة تتعدى ٧٠٠ ألف بقليل. ويستدل من هذا التحليل على أنه بالمقارنة برصيد البطالة السافرة، وحجم الإضافات الجديدة لسوق العمل، فلا بد أن البطالة كانت في ازدياد. مما يعني قبول مستوى البطالة من تعداد ١٩٩٦ بقاء رصيد المتعطلين على مستوى عام ١٩٨٦ تقريباً، أي أنه قد تم خلق أكثر من أربعة ملايين فرصة عمل في الفترة ما بين التعديين لتشغيل كل الداخلين الجدد في سوق العمل في السنوات العشر - أي ما يوازي ثلاثة أضعاف معدل خلق فرص العمل المقدر الموثق للنصف الأول من التسعينيات.

بلغ حجم البطالة في منتصف التسعينيات من القرن العشرين نحو ٣ مليون عاطل، وقد كان حجم البطالة في تعداد السكان سنة ١٩٦٠ نحو ١٧٥ ألف وفي تعداد سنة ١٩٧٦ نحو ٨٥٠ ألف، وفي تعداد ١٩٨٦ نحو ٢,١ مليون. وقد نمت معدل البطالة بمعدل سنوي حوالي ٣,١% خلال الفترة بين تعدادي ١٩٦٠، ١٩٧٦، مقابل معدل نمو سنوي ٩% بين تعداد ١٩٧٦ وتعداد ١٩٨٦. وتشير بيانات وزارة القوى العاملة إلى وصول حجم البطالة في منتصف التسعينيات إلى نحو ٥,٣ مليون، وأن سوق العمل يتلقى سنوياً نحو ٥٠٠ ألف من القوى العاملة.

أعلن الجهاز المركزي للتعينة والإحصاء نتائج بحث القوى العاملة للربع الأخير لعام ٢٠١٢، حيث سجل معدل البطالة إرتفاعاً نسبياً. ووفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية بلغ معدل البطالة ١٣% من

إجمالي قوة العمل خلال الربع الأخير لعام ٢٠١٢، مقابل ١٢,٥% خلال الربع السابق بينما كان حوالي ٩,٨% في نفس الفترة من عام ٢٠١٠، وترجع الزيادة الملحوظة في هذا المعدل نتيجة ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١ وما ترتب عليها من أحداث وتباطؤ في الأنشطة الاقتصادية بشكل عام خلال تلك الفترة. وأوضح بيان جهاز التهيئة والإحصاء أن حجم قوة العمل بلغت ٢٧ مليون فرد خلال الربع الأخير لعام ٢٠١٢ بزيادة قدرها ١٨ ألف فرد بنسبة ٤% مقارنة بالربع السابق وبزيادة قدرها ٨٣٣ ألف فرد بنسبة ٣,٣% عن نفس الربع من عام ٢٠١٠. وبلغ عدد المتعطلين ٥,٣ مليون متعطل بنسبة ١٣% من قوة العمل وبزيادة قدرها ١٦٢ ألف متعطل بنسبة ٤,٨% عن الربع السابق وبزيادة قدرها ١,١ مليون متعطل بنسبة ٥١% عن نفس الربع من عام ٢٠١٠، كما بلغت نسبة المتعطلين الذين سبق لهم العمل ٢٧% من إجمالي المتعطلين بينما كانت ٢٦,٢% في الربع السابق ونحو ١٢,٥% في نفس الفترة من عام ٢٠١٠. معدل البطالة في الحضر بلغ ١٦,٩% من إجمالي قوة العمل بينما كان ١٦,٣% في الربع السابق، وحوالي ١٢,٧% عن نفس الفترة من عام ٢٠١٠، وبلغ في الريف ١٠% من إجمالي قوة العمل مقابل ٩,٥% في الربع السابق، وحوالي ٦% في نفس الفترة من عام ٢٠١٠.

من المهم هنا أن تشير إلى أن تلك الأرقام تتعلق فقط بالبطالة السافرة فهي لا تشمل البطالة المقنعة الإنتاجية كما لا تشمل البطالة الموسمية أي هؤلاء الذي يعملون في موسم معين ثم يتعطلون باقي العام كما لا تشمل أولئك الذين يعملون في جزف وقطاعات هامشية لاستقرار فيها تنسم بضعف الدخل للدرجة التي لا توفر الحياة اللائقة.

(٢) : خصائص البطالة وقوة العمل المصرية.

١- انخفاض المهارة والإنتاجية لقوة العمل المصرية:

من سمات قوة عمل المصرية انخفاض المهارة والإنتاجية. ويعتبر المستوى ائعلمى لقوة العمل مؤشرا على مستواها المهارى وإنتاجيتها، ومؤشرا على حدود قدرتها على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة. وفي هذا الصدد يعتبر التكوين العلمى والمهارى لقوة العمل المصرية متدنيا إلى حد كبير حيث يشكل الأميون منها نحو ٦٠,٣٥%، بينما يشكل من يعرفون القراءة والكتابة فقط نحو ١٨,٩٠%، ويشكل من يحملون الابتدائية نحو ٦٠,٢%، بينما يشكل من يحملون مؤهلات أقل من المتوسط نحو ٤٠,٣% من قوة العمل المصرية وفقا لبيانات تعداد عام ١٩٩٦ الذى أجراه الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء فى مصر. أى أن الأميين وأشباه الأميين ممن لا يعرفون سوى القراءة والكتابة، يشكلون نحو ٥٤,٥% من قوة العمل المصرية. وترتفع النسبة إلى ٦٠,٦% إذا أضفنا من يحملون مؤهلات أقل من المتوسط وهم من أشباه الأميين بشكل أو بآخر فى ظل مستوى خريجي النظام التعليمي فى الوقت الراهن.

أما خريجي المؤهلات المتوسطة فيشكلون ٧٠,٢٢% من قوة العمل المصرية، بينما يشكل حملة المؤهلات فوق المتوسطة، وهى المعاهد التى تستغرق الدراسة فيها عامين يعد الثانوية، نحو ٢٠,٤% من قوة العمل المصرية، فى حين يشكل حملة المؤهلات الجامعية نحو ٢٠,١٢% من قوة العمل المصرية، بينما يشكل حملة الدبلومات العالية والماجستير والدكتوراد فى مجموعهم نحو ٤٠,٠% من قوة العمل المصرية.

وهذا يعنى أن المستوى العلمى والمهارى للجانب الأعظم من قوة العمل المصرية، منخفض للغاية ويحتاج لتطوير حقيقى فى التعليم والتدريب سواء لرفع إنتاجية قوة العمل فى الوحدات الاقتصادية القائمة فعلا، أو لتأهيلها للتعامل مع تقنيات أكثر حداثة فى المجالات عالية التقنية التى من الضرورى لمصر أن تتوسع فيها أو تقتحمها مثل الإلكترونيات والكومبيوتر والبرمجيات والسيارات وصناعات الطائرات والصناعات الفضائية وأجهزة الهاتف النقال.

ان المستوى المهاري والتعليمي الزاهن لقوة العمل المصرية غير لائق، ومن الصعب أن يقوم بتشغيل اقتصاد متطور أو يجري تحديثه بشكل سريع، وهذا تعبير صادق عن الحالة غير المرضية للتعليم، حيث يبلغ معدل الأمية بين السكان البالغين نحو ٤٦.٥% في مصر عام ٢٠١٠، علما بأن معدل الأمية في العالم بأسره بلغ ٣٦% في العام نفسه، بما يعنى أن مصر من البلدان الأقل تعليما في العالم، لقد اخترع المصريون القدماء الكتابة وعلوم العالم الحضارة، وينسى المصريون المحدثون ويكتفون بالترويج السياحى للحضارة والتاريخ المنقوش على الآثار الفرعونية العظيمة.

ب بطالة الشباب والمتعلمين:

وبالنظر للمؤهلات الدراسية بلغت نسبة المتعلمين من حملة الشهادات المتوسطة وفوق المتوسطة والجامعية وما فوقها حوالي ٨,٨٧% من إجمالي المتعلمين حيث بلغت ٨,٥٤% بين الحاصلين على مؤهلات متوسطة وفوق المتوسطة وحوالى ١١% بين حملة المؤهلات الجامعية وما فوقها.

ان حجم مشكلة البطالة كبير حقا، حيث يتوقع البعض ألا يقل حجم البطالة عن ٢٠% من حجم قوة العمل، ومما يفاقم من خطورة هذا المعدل المرتفع لنسبة البطالة إلى قوة العمل، ما تتم به كتلة العاطلين في مصر من سمات خاصة هي كما يلي:

١- ان الشطر الأعظم من كتلة البطالة يتمثل في بطالة الشباب الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، فبناء على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في عام ٢٠١٢ بلغت نسبة المتعلمين من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ - ٢٩ سنة حوالي ٩,٧٣% من إجمالي المتعلمين، وبلغت نسبة ٨,٩% للفئة العمرية ١٥ - ١٩ سنة، ونحو ٩,٤٣% للفئة العمرية ٢٠ - ٢٤ سنة، ونحو ٢,٢٠% للفئة العمرية ٢٥ - ٢٩ سنة.

٢- يتضح أن البطالة في مصر هي بطالة متعلمين، فالغالبية العظمى من العاطلين من خريجي الجامعات ومدارس ثانوية، ويلاحظ أن نسبة المتعلمين في كتلة المتعلمين أخذة في الازدياد، وهو ما يعنى إهدار طاقات وموارد استثمارية تم استثمارها في العملية التعليمية دون أن ينتج عنها عائد، يتمثل في تشغيل هذه الطاقة البشرية لتصبح منتجة. فقد كانت تشكل نحو ٧٦% من جملة المتعلمين في عام ١٩٨٦ أما في عام ٢٠٠١ فإنه وفقاً للبيانات المستخدمة من بيانات اللجنة العليا للتشغيل، فإن العدد الإجمالي للمتعلمين بلغ ٣,٤ مليون عاطل منهم نحو ٣ ملايين متعلم مما يعنى أن المتعلمين يشكلون نسبة كبيرة من عدد المتعلمين.

٣- ارتفاع نسبة البطالة بين النساء فمثلا في عام ١٩٨٨ كانت نسبة البطالة بين النساء في الحضر ٢٢,١% مقابل ٤,٨% بالنسبة للبطالة بين الرجال، أما في الريف فكانت النسبة أكبر من ذلك حيث

بلغت ٢٦, ٣ % بينما سجلت معدلات البطالة في صفوف الرجال في الريف انخفاصاً عن مثيله في الحضر، فقد بلغ نحو ٦, ٦ %، أما إذا عدنا للبيانات التي أعلنتها اللجنة العليا للتوظيف في المذكرة آنفاً فإننا سوف نجد أن هناك ٦٦٠ ألف امرأة متعلمة وفي سن العمل وراغبة في فيه تعاني من البطالة، ولا شك أن هذا الرقم عرضة لأن يرتفع بشكل كبير إذا ما أضفنا إليه إجمالي عدد النساء ممن هم في سن العمل ورغبات في العمل ولكنهم لم يتقدموا لشغل الوظائف المععلن عنها لكونهن غير متعلّمات، أو لكونهن من خريجي النظام التعليمي قبل ١٩٨٤ أو بعد عام ٢٠٠٠، وهن على أي حال من العاطلات.

٤- اتجاه معدلات البطالة للارتفاع في الحضر بعد أن كانت في فترات سابقة ترتفع بنسبة أكبر في الريف، حيث تشير بيانات تقرير التنمية البشرية ١٩٩٥ إلى أن معدلات البطالة في الحضر كانت ١٢, ٥ % مقابل ٩, ٢ % في الريف، وربما يمكن تفسير ذلك بتزايد معدلات هجرة الأيدي العاملة العاطلة من الريف إلى المدن سعياً وراء فرصة عمل وخصوصاً في القطاعات الهامشية التي تزدهر في المدن. كما أن الزراعة في الريف تستوعب عمالة إضافية حتى وإن كانت زائدة عن حاجة العمل مما يقلل من نسبة البطالة الظاهرة في الريف مقابل زيادة نسبة البطالة المقنعة.

المطلب الثالث: أسباب مشكلة البطالة في مصر:

ترجع مشكلة البطالة غالباً إلى أسباب هيكلية بسبب طبيعة نمو الاقتصاد المصري الذي يعاني من اختلالات هيكلية داخلية وخارجية، تتمثل في الاختلال في ميزان المدفوعات والاختلال في الموازنة العامة للدولة، إلى جانب وجود فجوة كبيرة بين الانخار والاستثمار وبالتالي الإنتاج والاستهلاك. وأسباب مشكلة البطالة ترتبط بنمط عملية التنمية السائدة، فقد شهد الاقتصاد المصري تقلباً في أكثر من نمط من أنماط التنمية فمن نمط اقتصاد الحر الرأسمالي قبل ثورة يوليو ١٩٥٢، إلى نمط الاقتصاد الاشتراكي الموجه مع ما صاحبه من التزام الدولة باستيعاب الجزء الأكبر من العمالة في العمل الحكومي بشقيه الإنتاجي والخدمي، حيث أدى ذلك إلى خفض معدلات البطالة في تلك الفترة، فرغم ما مر به الاقتصاد المصري في الفترة من ١٩٦٨ إلى ١٩٧٣ من صعوبات نتيجة لتوجيهه وتعبئة الجزء الأكبر من موارده لصالح الاتفاق العسكري، إلى جانب ما صاحبه ذلك من تدهور معدل الاستثمار المحلي إلا أن معدلات البطالة في تلك الفترة كانت تدور حول معدلات منخفضة.

ومع بداية تحول الاقتصاد المصري من نمط التنمية المعتمد على تدخل الدولة الواسع في النشاط الاقتصادي إلى تنفيذ سياسة اقتصاد السوق منذ النصف الثاني من سبعينيات القرن الماضي، اتجهت معدلات البطالة نحو الارتفاع النسبي، إلا أن هذا الارتفاع ظل في الحدود المقبولة، فقد تراوح معدل البطالة بين ٢, ٣ % ونحو ٥, ٦ % طوال هذه الفترة حيث مكن زيادة حجم الإنفاق الحكومي في ذلك الوقت من إعادة الإعمار وزيادة موارد مصر من النقود الأجنبية، سواء كان ذلك من البترول أو تحويلات العاملين بالخارج أو حصيلة السياحة، إضافة إلى القروض الضخمة التي حصلت عليها مصر آنذاك، كما ساهم استيعاب أسواق العمالة بالخليج العربي لأعداد كبيرة من العمال والفنيين المصريين في تأجيل انفجار مشكلة البطالة إلى عقدي الثمانينيات والتسعينيات، حيث شهدت فترة الثمانينيات العديد من العوامل التي أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة.

وعليه فإنه يمكن إيجاز أسباب مشكلة البطالة في مصر إلى العوامل الآتية:

أولاً: الركود الاقتصادي خلال فترة التسعينات وما بعدها:

نتيجة للتحوّل نحو اقتصاد السوق والعمل على مواجهة التضخم تم اتباع سياسات تقليدية مالية ونقدية أدت إلى ظهور الركود الاقتصادي وانخفاض معدلات الاستهلاك الكلي، حيث يؤدي الركود إلى خفض الناتج وزيادة البطالة. وظهرت أواخر التسعينيات ما يسمى بأزمة السيولة في الاقتصاد المصري وتراكم المخزون الصناعي حيث تزايد من ٢ مليار جنيه في يونيو عام ١٩٩٧ إلى ٧,٢ مليار جنيه في يونيو عام ١٩٩٨ ثم إلى ٨ مليار جنيه في يونيو ١٩٩٩. هذا بالإضافة إلى الركود الذي أصاب الاقتصاد العالمي والأزمات المالية لدول شرق آسيا وما صاحبها من سياسات انتمائية حذرة أثرت على عمليات تمويل للمشروعات وانتقال رؤوس الأموال.

ثانياً: عودة العمالة المهاجرة مؤقتاً وخاصة من الدول العربية:

وتعود حركة عودة العمالة من الدول العربية إلى انتهاء تلك الدول من مرحلة التشديد للبنية والهياكل الأساسية أو الميل لاستخدام الأساليب الفنية للإنتاج الأكثر استخداماً لعنصر رأس المال وتوفير لعنصر العمل أو لإحلال العنصر الوطني في مجالات العمل المختلفة. وقد أثرت الأحداث والصراعات في منطقة الخليج على عودة العمالة المصرية المهاجرة وبالتالي أحدثت ضغوط إضافية على سوق العمل وتزايد العرض من العمالة مما زاد من معدلات البطالة.

ثالثاً: ضعف نظم التعليم والتدريب عن ملاحقة التغير في سوق العمل:

تصل نسبة الأمية في مصر إلى أكثر من ٤٠% وهذا يمثل عدم كفاءة في استخدام القوي البشرية وأيضاً في الأعداد لسوق العمل، كما أن التعليم يتجه إلى زيادة الأعداد المتخرجة من الكليات النظرية بالمقارنة بالكليات العملية كما أن جودة التعليم في المراحل المختلفة في حاجة إلى الزيادة ولا يوجد توسع مناسب في التعليم الجامعي الخاص ولا يوجد دراسات تعكس احتياجات سوق العمل من التخصصات العلمية المختلفة.

رابعاً: عدم توفر معلومات دقيقة عن سوق العمل والعمالة:

أدى قصور البيانات والمعلومات عن سوق العمل والعمالة إلى عدم القدرة على التخطيط الجيد لمواجهة هذه المشكلة حيث البيانات المستخدمة في تحديد معدلات البطالة قائمة على البحوث الميدانية بالعينة. وتسعى الحكومة باستخدام قواعد البيانات في المحافظات إلى حصر أعداد المشتغلون وغير المشتغلون حتى تقف على الموقف الحقيقي وتقوم بتحديد الحلول لهذه المشكلة في كل محافظة طبقاً لظروفها على حدة، حيث يؤدي عدم توفر البيانات عن سوق العمل أو العمال إلى عدم اهتمام جانب كبير منهم إلى فرص العمل المتاحة بالسوق.

خامساً: انخفاض المدخرات المحلية والاستثمارات العامة والخاصة والأجنبية:

تشير البيانات إلى وجود فجوة هيكلية بين الادخار والاستثمار في الاقتصاد المصري وهذا يؤثر بدرجة كبيرة على قدرة الاقتصاد المصري على زيادة الاستثمار وبالتالي فرص العمل والتشغيل.

وإنخفض الاستثمار الأجنبي المباشر في مصر نتيجة لعدم توفر حوافز حقيقية وبيئة تشريعية تؤمن الاستثمار الأجنبي وما ضاعف من تردي هذا الوضع اتجاه استثمارات دول الاتحاد الأوروبي والدول الغربية للاستثمار في الدول المنضمة إلى الاتحاد الأوروبي أو الدول المتحولة حديثا إلى اقتصاد السوق هذ بالإضافة إلى عدم الاستقرار الناتج عن الصراعات المسلحة في منطقة الشرق الاوسط.

ملاساً: انخفاض معدلات البحوث والتطوير وانخفاض التصدير ومستوى الجودة:

يعتمد التقدم الاقتصادي وخاصة في المجال الصناعي على البحوث والتطوير وهي التي تقود إلى ابتكار منتجات جديدة وإلى تخفيض تكلفة الإنتاج، وتمثل البحوث والتطوير والاستثمار عنصر مشترك لتطوير الإنتاجية، ويصل معدل الإتفاق على البحوث والتطوير في مصر إلى أقل من ١% من الناتج المحلي بالمقارنة بنسبة ٣% من الناتج في الدول المتقدمة. كما أن الصادرات السلعية المصرية تنمو بمعدل أقل من الواردات، مما يسبب عجزاً مزمناً في الميزان التجاري، ويؤثر ذلك بالسلب على أداء الاقتصاد وقدرته على دعم الصناعة المحلية وبالتالي توفير فرص العمل.

المطلب الرابع: اقتراح استراتيجية قومية لمواجهة مشكلة البطالة في مصر:

من أهم إنجازات برنامج الإصلاح الاقتصادي المطبق في مصر في بداية التسعينيات من لقرن العشرين تخفيض معدل التضخم وتخفيض العجز في الموازنة العامة للدولة وفي ميزان المدفوعات، فقد انخفض معدل التضخم من ٢٥% سنوياً قبل تنفيذ البرنامج الى نحو ١١%، ونجح برنامج الإصلاح الاقتصادي أيضاً في تخفيض عجز الموازنة العامة للدولة من نحو ٢٠% من الناتج المحلي الاجمالي الى أقل من ٥%، كما نجح أيضاً في تحسين ميزان المدفوعات وانعكس ذلك في زيادة الاحتياطات النقدية لدى البنك المركزي الى حوالي ١٤ مليار دولار، أى ما يكفى تمويل وارداتنا نحو أربعة عشر شهراً. وإنجازات الإصلاح الاقتصادي تدل على جهود عظيمة في السياسة الاقتصادية، الا أن هذه الإنجازات لم تحدث أثراً ملموساً في علاج مشكلة البطالة ومشكلة النمو الاقتصادي وهما من أهم مشكلتنا الاقتصادية. ويشكل المستوى الحالي للبطالة في مصر، هدراً اقتصادياً لأهم عناصر الإنتاج وينطوى على مخاطر سياسية واجتماعية، بما يطرح التساؤل الأكثر إلحاحاً حول كيفية معالجة أزمة البطالة في مصر.

ويمكننا اقتراح استراتيجية قومية لمواجهة مشكلة البطالة في مصر في النقاط التالية:

أولاً: تدقيق البيانات والدراسات الخاصة بالبطالة:

وهذا يتطلب تطوير آليات غير حكومية للمشاركة في حصر العاطلين لضمان أقصى درجة من الحيطة والنزاهة، للوقوف على الوضع الحقيقي لحجم ومعدل البطالة في مصر كأساس لأية خطة حقيقية لمواجهة البطالة في مصر.

ثانياً: تعاون القطاعين العائلي والحكومي في خلق فرص العمل:

هناك ضرورة للتركيز على القطاعين العائلي والحكومي لخلق فرص عمل جديدة، لأن عدد فرص العمل الدائمة التي خلقتها الاستثمارات المصرية والأجنبية في داخل مصر وفي المناطق الحرة غير

كافية ويجب التركيز على رفع مستوى التشغيل عبر القطاع العائلى والخاص الصغير والحكومى فى الأجلين القصير والمتوسط.

ثالثا: انشاء جهاز مركزى لقياس الانتاجية وتجويدها:

توجد علاقة موجبة بين المدخلات من الموارد البشرية ومستوى الإنتاجية، وبالتالي فان تحسين الإنتاجية هي القوى المولدة للنتائج القومي. ويتم زيادة الإنتاجية من خلال تحسين نوعية قوة العمل بتطوير التعليم والتدريب والاستثمار في رأس المال البشري. والتعليم والتدريب المستمر لاستيعاب التكنولوجيا المتقدمة يزيد من تطوير قوة العمل ومستوى الإنتاجية. وتلك هي المهمة القومية لانشاء جهاز مركزى لقياس الانتاجية وتجويدها.

رابعا: تطوير السياسة المصرفية بهدف زيادة التشغيل:

من الضروري، تغيير السياسة المصرفية لتتجاوز لصغار ومتوسطى المقرضين من القطاع العائلى والمعنى بإقامة المشروعات الصغيرة، بما يعنيه ذلك من تخفيف أعباء السياسة النقدية عند التعامل معهم، أى تخفيض سعر الإقراض، وتقديم ميزات مالية ونقدية لهم بالارتباط مع تشغيلهم للعمالة.

خامسا: توجيه الإنفاق العام لخلق فرص عمل حقيقية:

هناك ضرورة لإعادة هيكلة الإنفاق العام من أجل خلق فرص عمل حقيقية ومستمرة فى مشروعات إنتاجية دون انسحاب الدولة من النشاط الاقتصادي المباشر. ويمكن للدولة أن تقوم بتحمل المخاطرة وتنشئ المشروعات الصناعية الضرورية لتلبية الاحتياجات الاجتماعية ثم تقوم ببيعها بعد ذلك للقطاع الخاص بربح معتدل، على أن تتم عملية البيع بشكل شفاف وتحت رقابة شعبية مانعة للفساد.

سادسا: تطوير مشروع حضانات المشروعات الصغيرة:

من الضروري تطوير بناء حضانات حكومية حقيقية للمشروعات الصغيرة، ومشروعات رواد الأعمال، والتي تستوعب العدد الأكبر من قوة العمل وتتم بأهمية كبيرة في مواجهة مشكلة البطالة فى مصر.

سابعا: تفعيل دور الصناعات الصغيرة فى خلق فرص العمل:

يتعين توفير البنية التشريعية والمؤسسية لتشجيع قيام المشروعات الصغيرة بدورها فى خلق فرص العمل، مع اتاحة فرص للتعاون بين المشروعات الصغيرة وقطاع الأعمال الحديث، حيث تقوم المشروعات الصغيرة بدور الصناعات المغذية للصناعات المتوسطة والكبيرة، وبذلك فإنها تضمن تسويقاً لمنتجاتها.

وكل عناصر هذه الاستراتيجية المقترحة يمكن أن تساهم فى زيادة قدرة الاقتصاد المصرى على خلق فرص العمل بالكامل مع سياسات مالية ونقدية مواتية لتحقيق نمو حقيقي فى الاقتصاد يؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل، لأن مشكلة البطالة والكثير من المشاكل الاقتصادية المصرية ناجمة عن ضعف الجهود التنموية، وعن انخفاض معدل الاستثمار عما يقتضيه تحقيق النمو الاقتصادي السريع.