

البحث الثامن

البطالة فى مصر

قياسها وأساليب علاجها

دكتور عوض مختار هلوذة

الفصل الأول

احصاءات العمالة والبطالة

مقدمة :

تخدم هذه الاحصاءات أغراضا كثيرة ومتنوعة ، فهى تصور خصائص أكثر عناصر السكان أهمية ودورهم فى الحياة الاقتصادية للمجتمع سواء كانوا من المشتغلين أو المتعطلين (نشيطون اقتصاديا) أو كانوا غير نشيطين اقتصاديا .

وبالإضافة الى ذلك توفر هذه الاحصاءات الأسس التى تمكن من مراقبة ورصد التغيرات والاتجاهات والاضاع فى سوق العمل وربطها ببعض الظواهر الاقتصادية والاجتماعية الأخرى لتقييم السياسات الاقتصادية ، وغالبا ما يستخدم معدل البطالة كمؤشر عام على كفاءة الاداء الاقتصادى .

ومن أجل وضع أسس هذه الاحصاءات قامت منظمة العمل الدولية بنشر المعايير الدولية للجوانب المختلفة للاحصاءات الخاصة بالعمل ، وقد تم وضع هذه المعايير بواسطة الاحصائيين المتخصصين فى هذا الموضوع أثناء انعقاد مؤتمرهم الثالث عشر فى عام ١٩٨٢ ، ولازالت سائدة حتى الآن .

وفيما يلي عرضا للتعريف التي وضعت عام ١٩٨٢ عن الجوانب المختلفة لإحصاءات العمالة والبطالة .

أولا : التعاريف الدولية للجوانب المختلفة لإحصاءات العمالة والبطالة (١):

١ - السكان النشيطون اقتصاديا :

يعرف السكان النشيطون اقتصاديا بأنهم الأفراد فوق سن معين ذكورا واناثا والذي يتكون منهم عرض العمل لانتاج السلع والخدمات طبقا لمفهوم النشاط الاقتصادي الذي أقره نظام الأمم المتحدة للحسابات القومية (S.N.A.) وذلك في شئرة مرجعية معينة .

وهناك مقياسان للسكان النشيطين اقتصاديا هما :

(أ) السكان النشيطون عادة :

ويجرى قياسهم باستخدام فترة اسناد طويلة (سنة مثلا) . ويتكونون من جميع الأفراد فوق سن معين والذين تحددت حالة النشاط الخاصة بكل منهم بعدد الاسابيع أو الأيام خلال فترة معينة طويلة (الأثنى عشر شهرا السابقة أو السنة الميلادية السابقة) وعلى ذلك فانه يمكن تقسيم السكان النشيطون عادة الى عاملين ومتعطلين طبقا للنشاط الرئيسي لهم .

(ب) السكان النشيطون حاليا (القوى العاملة) :

تشمل القوى العاملة أو السكان النشيطون حاليا جميع الأفراد الذين يمكن اعتبارهم من العاملين أو المتعطلين . ويجرى قياسهم على أساس فترة اسناد قصيرة (أسبوع/يوم) .

٢ - العمالة :

هم جميع الأفراد فوق سن معين والذين كانوا خلال فترة مرجعية قصيرة ومحددة (أسبوع/يوم) يمكن اعتبارهم ضمن الفئات التالية :

(١) العاملون بأجر :

وهم من أدوا (بعض العمل) لقاء أجر أو راتب نقدا أو عينا وكذلك من لهم مهنة أو وظيفة ولم يكونوا فى العمل لغيابهم غيابا اضطراريا خلال الفترة المرجعية رغم ارتباطهم رسميا بهذه المهن أو الوظائف • وللأغراض العملية يمكن تفسير (بعض العمل) بأنه العمل لمدة ساعة على الأقل •

— ويعتبر المتغيبون عن عملهم بسبب المرض أو الإصابة ، العطلة أو الإجازة ، الاضراب أو اغلاق المصنع ، إجازة تعليمية أو تدريبية ، إجازة أمومة ، تقليل النشاط الاقتصادى ، اختلال العمل لسوء الأحوال الجوية ، انقطاع الكهرباء ، العجز فى المواد الخام أو الوقود ، أو أى غياب مؤقت آخر سواء بإجازة أو بدون إجازة فى عداد العاملين بأجر اذا كان لهم ارتباط رسمى بمهنتهم أو وظائفهم •

— ويعد المدربون على الحرف والصناعات الذين تقاضوا أجرا نقدا أو عينا فى عداد العاملين بأجر ويصنفون على أنهم فى العمل أو ليسوا فى العمل على نفس الأسس المطبقة على العاملين بأجر •

— كما يجب أن يدرج أفراد القوات المسلحة ضمن العاملين بأجر • ويجب أن يشمل هؤلاء ، الأفراد الدائمون والمؤقتون على السواء كما هو محدد فى التصنيف الدولى للمهن •

(ب) العاملون لحسابهم :

وهم الأفراد الذين أدوا بعض العمل خلال الفترة المرجعية مقابل ربح أو كسب للأسرة سواء نقدا أو عينا • أو الأفراد أصحاب المشروعات الخاصة والذين لم يكونوا فى العمل مؤقتا خلال هذه الفترة لأى سبب محدد •

— ويعتبر أصحاب العمل والعاملون لحسابهم الخاص وأعضاء التعاونيات فى عداد من يعملون لحسابهم ويتم تصنيفهم على أنهم فى العمل أو ليسوا فى العمل حسب الحالة •

— كما يعتبر العاملون لدى الأسرة بدون أجر فى عداد العاملين

لحسابهم الخاص بصرف النظر عن عدد ساعات عملهم خلال الفترة المرجعية . وعلى الدولة التى تفضل وضع حد أدنى لساعات العمل لادراجهم ضمن العاملين أن تصنف هؤلاء الذين عملوا ساعات أقل من هذا الحد فى فئة مستقلة .

— أما الطلبة وأرباب المنازل وغيرهم من العاملين أساسا فى أنشطة غير اقتصادية خلال الفترة المرجعية وكانوا فى نفس الوقت يعملون بأجر أو لحسابهم فيجب اعتبارهم من العاملين وتصنيفهم فى فئة مستقلة كلما أمكن ذلك .

٣ - البطالة :

يشمل المتعطلون جميع الأفراد فوق سن معين والذين كانوا خلال الفترة المرجعية :

- × بدون عمل أى لم يكونوا من العاملين بأجر أو من العاملين لحسابهم الخاص ، وفقا للتعريف التى وردت اعلاه .
- × قادرون على العمل سواء كان العمل بأجر أو لحسابهم خلال هذه الفترة .
- × يبحثون عن العمل واتخذوا خطوات محددة فى فترة قريبة للبحث عن عمل بأجر أو لحسابهم الخاص .

— كما يعتبر الأشخاص المتغيبون مؤقتا عن أعمالهم وليس لهم ارتباط رسمى بهذه الأعمال من المتعطلين اذا كانوا قادرين على العمل .

ثانيا : المفاهيم الدولية لإحصاءات العمالة والبطالة (٢) :

ان التطبيق السليم للتعريف الخاصة بالعمالة والبطالة تقتضى التفهم الكامل لتعريف السكان النشيطون اقتصاديا وعلى أساس التعريف السابق لا يعتبر هؤلاء السكان نشيطون اقتصاديا الا اذا كانوا يشاركون أو يمكنهم

المشاركة فى انتاج السلع والخدمات كما أقره نظام الأمم المتحدة للحسابات القومية . ويساعد ذلك على التأكد من اتساق الاحصاءات الخاصة بالعمالة والاحصاءات الخاصة بالانتاج ويسهل تحليل هذه الاحصاءات .

— وليس هناك حد أدنى للسن المشار اليه فهو يجب أن يتناسب مع الأحوال فى كل بلد ، ولذلك نجد أن الدول التى بها نسبة كبيرة من السكان تعمل بالزراعة ويشارك كثير من الصبية فى هذا النشاط ، تحتاج لاختيار حد أدنى من السن عن غيرها من الدول الصناعية . ولكن لأغراض المقارنات الدولية يجب أن تفصل الاحصاءات بين الأفراد أقل من ١٥ عاما فأكثر (٣) .

— وقياس السكان النشيطون اقتصاديا حاليا مبنى على أساس هيكل العمالة والذى من أهم سماته تصنيف الأفراد طبقا لنشاطهم فى فترة مرجعية قصيرة طبقا لأولويات معينة تكون نتيجتها تصنيف السكان الى :

- × مشغولون .
- × متعطلون .
- × خارج القوى العاملة (غير نشيطين حاليا) .

ويصور المشغولون والمتعطلون هيكل القوى العاملة أى عدد الأفراد الذين يكونون عرض العمل فى لحظة معينة .

١ - العمالة :

يفرق تعريف العمالة بين العاملين بأجر والذين يشملون أفراد القوات المسلحة والمتدربين على المهن أو الحرف والصناعات ، وبين العاملين لحسابهم والذين يشملون العاملون لدى الأسرة بدون أجر .

واعتبار العمل كمقياس للعمالة يرتبط بتعريف النشاط الاقتصادى . ومعنى ذلك أن العمل (لمدة ساعة على الأقل) من أجل الحصول على أجر أو ربح أو أية مكاسب للأسرة يعتبر فى تعريف العمالة نشاطا اقتصاديا .

الغياب المؤقت عن العمل :

طبقا للتعريف الدولى للعمالة ، يعتبر من العاملين الأفراد الذين كانوا متغيبين عن العمل خلال الفترة المرجعية لأسباب مؤقتة كالمرض أو الاجازة ٠٠٠ الخ .

— وقد أشارت التعريفات الدولية الى بعض المجموعات العاملة والتي يجب أن تشملها العمالة وهم :

— العاملون لدى الأسرة بدون أجر وهؤلاء يجب اعتبارهم من العاملين بصرف النظر عن عملهم خلال الفترة المرجعية .

— الأفراد المرتبطون بإنتاج السلع والخدمات للاستهلاك الشخصى أو للأسرة فيعتبر هؤلاء الأفراد من العاملين مادام هذا الانتاج يشكل جزء كبيراً من استهلاك الأسرة .

— وبالنسبة للمتدربين اذا كان قد تم تعيينهم قبل التدريب فيعتبرون من العاملين خلال مدة التدريب مادام هناك ارتباط رسمى بالموظيفة أو المهنة أما اذا لم يكن قد تم تعيينهم قبل فترة التدريب فلا يمكن اعتبارهم ذوى مهنة .

— اعتبار أفراد القوات المسلحة والطلبة وأرباب المنازل الذين يؤدون عملاً بأجر أو يعملون لحسابهم من العاملين .

٢ - البطالة :

ليس هناك شروط أو قيود لاعتبار الفرد من المتعطلين كضرورة التقدم للتسجيل فى مكاتب العمل أو التوظيف الرسمية أو الحصول على اعانة للبطالة وإنما اقتصر التعريف على نشاط الشخص خلال فترة مرجعية معينة .

ويعتبر الشخص بدون عمل اذا لم يعمل خلال الفترة المرجعية حتى ولو لمدة قصيرة (ساعة واحدة) أو لم يكن متغيبا مؤقتا عن العمل الذى يزاوله كما تم شرحه سابقا . أما الشرطين الاخرين كالمقدرة على العمل والبحث عنه فانها تفيد التفرقة بين السكان غير العاملين أو المتعطلين ، وبين السكان الغير نشيطين اقتصاديا .

الفصل الثانى

اولا : احصاءات العمالة والبطالة فى مصر

تهتم مصر مثل الكثير من الدول بتوفير احصاءات عن العمالة والبطالة .
وهناك جهتان رئيسيتان تتولىان اعداد هذه الاحصاءات هما وزارة التخطيط
والجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء .

أما الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء فيقوم بجمع هذه البيانات
عن طريق العمل الميدانى عند تنفيذ تعدادات السكان أو اجراء بحوث القوى
العاملة . وقد أجريت تعدادات السكان الأخيرة فى سبتمبر ١٩٦٠ ، نوفمبر
١٩٧٦ ، نوفمبر ١٩٨٦ عن طريق الحصر الشامل لتصوير خصائصهم فى يوم
معين ، أما بحوث القوى العاملة فيتم اجراءها عن طريق العينة وكانت تتم
فى شهر مايو حتى عام ١٩٨٥ ، واعتبارا من سبتمبر ١٩٨٧ أعيد دراسة
أسلوب اجراء البحث بهدف تحسينه وكانت أهم التعديلات التى أدخلت عليه :

— تعديل دورية البحث من دورة واحدة فى السنة الى دورات ربع
سنوية تتم فى أشهر (مارس ، يونيو ، سبتمبر ، ديسمبر) لاتاحة تمثيل وقياس
موسمية بعض الانشطة .

— زيادة حجم العينة المختارة من ٣٠٠٠٠ وحدة سكنية الى ٤٨٠٠٠
وحدة سكنية يتم بحث كافة الأسر الموجودة بها على مدار العام .

— الأخذ بفترتى اسناد (أسبوع ، ثلاثة شهور) بعد أن كانت هذه
الفترة (يوم) حتى مايو ١٩٨٥ تحديقا لما ورد بالتوصيات الدولية لقياس
السكان النشيطين حاليا وكذلك السكان النشيطين عادة .

. — ومن أسباب الأخذ بفترة الاسناد (ثلاثة شهور) تقرير اجراء
دورية البحث كل ثلاثة شهور ، بالاضافة الى صعوبة التوصل الى اجابات

دقيقة اذا تم أخذ فترة اسناد أطول . وقد اعتبر الفرد نشيطا اقتصاديا عادة في الفترة الطويلة (ثلاثة شهور) اذا كان مشغلا أو كان متعطلا لنصف فترة الاسناد على الاقل .

ويلاحظ أن بحوث القوى العاملة لا يتم إجراؤها في السنوات التي تنفذ فيها التعدادات اكتفاء بما يتم جمعه من بيانات في هذه التعدادات . كما يتم في التعدادات قياس قوة العمل بأكملها شاملة :

— العاملون بالقوات المسلحة من كافة المستويات .

— الملتحقون بجهاز الشرطة .

أما بحوث القوى العاملة بالمعينة فتقيس قوة العمل المدنية فقط ، وبذلك لا تشمل الفئات السابقة .

وبالإضافة الى ذلك فقد جرت العادة في التعدادات على قياس خصائص قوة العمل للأفراد ٦ سنوات فأكثر رغم صدور القانون رقم ٤٧ سنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين في الدولة والقانون رقم ٤٨ الخاص بالعاملين بالقطاع العام والذان يمنعان تشغيل الأفراد قبل بلوغهم ١٦ سنة في القطاعين الحكومي والعام ، وكذلك صدور قانون العمل رقم ١٣٧ سنة ١٩٨١ الذي يسرى على علاقات العمل بالقطاع الخاص ويحظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم اثنتى عشر سنة كاملة . وقد وضع القانون بعض القيود على تشغيل هؤلاء الصبية واشترط ألا تكون الأعمال الموكولة اليهم ضارة بالصحة ، كما لا يجوز تشغيلهم أكثر من ستة ساعات في اليوم على أن تتخللها فترة لتناول الطعام والراحة كما لا يجوز تشغيلهم بين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحا .

وقد كان الهدف من وضع هذه القيود تشجيع التحاق صغار السن بنظام التعليم الإلزامى في مراحلهِ الأولية بهدف تقليل حجم الأمية في مصر

أما بحوث القوى العاملة فقد درجت على نشر خصائص قوة العمل (١٢ - ٦٤ سنة) مع توفير أعداد المشتغلين (٦ - ١١ سنة) ٦٥ سنة فأكثر

دون تفصيل خصائصهم . واعتبارا من دورة أكتوبر ١٩٨٨ بدأت فى قياسها
للافراد ٦ سنوات فأكثر .

ومن الأسباب الرئيسية لقياس ونشر خصائص الأفراد دون الحد الأدنى
للسن الذى حدده قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أن نمط العمالة فى
الجمهورية يتميز بتشغيل الأطفال بين سن السادسة والحادية عشر لأن الواقع
الاقتصادى يؤدى الى تسرب بعض صغار السن من المدارس واشتغالهم داخل
المنشآت أو خارجها ، بالاضافة الى أن الهجرة المتزايدة خاصة فى القطاع
الزراعى تساعد على احلال هؤلاء الصغار محل أفراد الأسرة فى العمل
وبالتالى فان العامل الاقتصادى وعائده بالنسبة لهم يكون كبيرا .

— ونعرض فيما يلى التعاريف والمفاهيم المعمول بها فى كل من
التعدادات وبحوث القوى العاملة مع توضيح أية اختلافات بينها أو بينهما
وبين التعاريف والمفاهيم الدولية .

— طبقا لتوصيات منظمة العمل الدولية تطبق بحوث القوى العاملة
والتعدادات معايير النشاط الاقتصادى المعمول بها بالنسبة للانشطة
الاقتصادية المختلفة .

— ولقياس السكان النشيطون اقتصاديا يصنف السكان الى مشغولين
ومتعطلين ويكفى لاعتبار الفرد نشطا اقتصاديا حاليا فى التعدادات وبحوث
القوى العاملة أن يكون مشغولا أو مرتبطا بعمل لبعض الوقت (على الأقل
ساعة) ، أو يكون راغبا فى العمل وباجئا عنه خلال الفترة المرجعية .

وفى بحوث القوى العاملة بالعينة يعتبر الفرد نشطا اقتصاديا عادة فى
الفترة الطويلة اذا كان مشغولا (يعمل أو مرتبطا بعمل) أو كان متعطلا ،
لنصف الفترة المرجعية على الأقل .

— ويصنف السكان فى النماذج والاستمارات التى يستخدمها
الجهاز طبقا للحالة العملية الى ما يلى :

١ - من هم خارج قوة العمل سواء كانوا :

(أ) يستطيعون العمل ولكنهم لا يعملون ولا يرغبون فى العمل ولا يبحثون عنه لسبب أو لآخر مثل الطلبة المتفرغين للدراسة ، والاناث المتفرغات لأعمال المنزل أو رعاية الأسرة ، الأفراد الذى تقل أعمارهم عن ٦٥ سنة سواء كانوا زاهدين فى العمل بسبب اكتفائهم بما يحصلون عليه من دخول أو أحيلوا الى المعاش أو التقاعد .

(ب) لا يستطيعون العمل مثل الأفراد المسنين الذين بلغوا من العمر ٦٥ سنة فأكثر ولا يعملون والعاجزون عن العمل بسبب مرض أو عاهة .

٢ - ويعتبر من المشتغلين كل فرد :

(أ) يعمل بأجر نقدى أو عينى لدى الغير .

(ب) يعمل لحسابه ولا يستخدم أحدا ، وهو الشخص الذى يعمل بمفرده ولحسابه فى نشاط اقتصادى بمنشأة يملكها مثل صاحب المنشأة الذى يعمل وحده ، أو خارج المنشآت مثل البائع المتجول ، السباك ، الذى يعمل بمفرده ٠٠٠ الخ .

(ج) صاحب العمل الذى يديره ويستخدم عمالا بأجر أو بدون أجر سواء كانوا من أفراد الأسرة أو من غيرهم .

(د) يعمل لدى الأسرة بدون أجر .

وتستثنى بحوث القوى العاملة بالعينة من المشتغلين الأفراد المرتبطون بعمل والحاصلون على أجازة بدون مرتب لمدة عام فأكثر ولا يعملون ولا يبحثون عن عمل (وأغلبهم من النساء) باعتبار أن الغياب عن العمل لمدة عام فأكثر لا يعتبر ضمن الغياب المؤقت والذى لم تحدد مدته فى التوصيات الدولية وبالتالي لا يتم اعتبارهم داخل قوة العمل ، فى حين يعتبرهم التعداد

فى عداد العاملين ماداموا مرتبطين بعمل ومتفق على تاريخ العودة اليه ،
سواء كانوا يزاولون أو لا يزاولون عملا آخر خلال الفترة المرجعية .

كما تستثنى هذه البحوث أيضا من المشتغلين الموقوفون عن العمل ايقافا مؤقتا أو لأجل غير مسمى مادام لا يتقاضى أجرا ولا يبحث عن عمل خلال الفترة المرجعية وتعتبرهم خارج قوة العمل ، ويعتبر التعداد هؤلاء الافراد من المشتغلين على أساس ان الموقوف مؤقتا عن العمل لازال مرتبطا بعمله عن طريق علاقة تعاقدية ثابتة حتى لو لم يتقاضى خلال مدة الايقاف أى أجر . طالما لم يتم فصله ، وقد تتأكد عودته الى العمل اذا اتضحت براءته .

وفى التعداد يتم اعتبار الأفراد العسكريون بالقوات المسلحة من المشتغلين ، وكذلك ضباط الاحتياط والمجندون العاديون بالقوات المسلحة أو الملتحقين منهم بجهاز الشرطة والخريجون الذين يؤدون الخدمة العامة فيعتبرون من المشتغلين اذا كانوا يعملون قبل التحاقهم بالقوات المسلحة أو جهاز الشرطة أو الخدمة العامة .

أما بحوث القوى العاملة فتقتصر على دراسة قوة العمل المدنية فقط كما أنها تستثنى الخريجين الذين يؤدون الخدمة العامة من المشتغلين حتى لو كانوا يعملون قبل الالتحاق بها وبالتالي لا يعتبرون داخل قوة العمل .

— ويعتبر من المتعطلين الأفراد الذين لا يعملون والقادرون على العمل والراغبون فيه ويبحثون عنه خلال الفترة المرجعية ، ويصنف المتعطلون الى قسمين :

١ - متعطل قديم (سبق له العمل) وهو الفرد الذى تعطل عن عمل كان يؤديه ومازال راغبا فى العمل وقادرا عليه ويبحث عنه ولم يلتحق بعمل خلال الفترة المرجعية .

٢ - متعطل حديث (لم يسبق له العمل) وهو الفرد الواقد على سوق العمل لأول مرة ولم يلتحق بعمل بعد .

ويعتبر الفرد متعطلا خلال الفترة المرجعية حتى لو كان تعاقد على عمل وحدد لتسلمه تاريخ لاحق لهذه الفترة .

وفى التعداد يعتبر من المتعطلين كل من : ضباط الاحتياط والمجندون العاديون بالقوات المسلحة ، أو المجندون بجهاز الشرطة الذين لا يعملون قبل التحاقهم بالقوات المسلحة أو جهاز الشرطة . كما يعتبر الفرد من الذكور البالغ من العمر ٦ سنوات الى أقل من ١٢ سنة والذي لا يعمل ولا يدرس ولا يبحث عن عمل من الزاهدين فى العمل وخارج قوة العمل ، ولكن فى بحوث القوى العاملة لا يتم اعتبارهم من الزاهدين فى العمل ويتم تصنيفهم خارج قوة العمل . أما الاناث فى هذه السن فيعتبرون من المتفرغات لأعمال المنزل سواء فى التعداد أو فى بحوث القوى العاملة .

وجرت العادة فى التعدادات وبحوث القوى العاملة بالعينة على اعتبار الأفراد الذين بلغوا ٦٥ سنة أو أكثر والذين لا يعملون من المسنين ولا يعتبرون داخل قوة العمل ، ولكن اعتبارا من أكتوبر ١٩٨٨ بدأت بحوث القوى العاملة فى اعتبار كبار السن فى أعمار ٦٥ سنة فأكثر من المتعطلين ماداموا بدون عمل قادرين عليه ويبحثون عنه ولا يجدونه وبالتالي يعتبرون من الأفراد داخل قوة العمل .

وفى بحوث القوى العاملة يدخل ضمن المتعطلين الموقوف عن العمل ايقافا مؤقتا أو لأجل غير مسمى مادام يبحث عن عمل ولا يجده ولا يتقاضى أجرا خلال الفترة المرجعية . أما فى التعداد فيعتبر من المشتغلين ، لعدم زوال الرابطة التعاقدية بينه وبين عمله كما تقدم ذكره ، وحتى لو كان يبحث عن عمل فان هذه الرابطة التعاقدية تعطى الأفضلية للعمال على البطالة ويعتبر من المشتغلين .

وتستثنى بحوث القوى العاملة من المتعطلين الخريجين الذين يبحثون عن عمل ويؤدون الخدمة العامة ولم يسبق لهم العمل وبالتالي لا يعتبرون داخل قوة العمل ، أما فى التعداد فيعتبرون من المتعطلين الداخليين فى قوة العمل .

ثانيا : تحليل احصاءات البطالة فى مصر (٦٠ - ١٩٨٦) :

يعتمد التحليل الحالى على بيانات التعدادات السكانية الثلاث الاخيرة (١٩٦٠ ، ١٩٧٦ ، ١٩٨٦) وفيها تعرف البطالة - كما سبق ايضاحه - اعتمادا على معيارين أساسيين وهما :

١ - ان يكون الشخص غير مرتبط بأى عمل خلال الفترة المرجعية للتعداد (ليله العد) .

٢ - ان يكون الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه ويبحث عنه ولايجده .

وتجمع بيانات البطالة من خلال سؤال « الحالة العملية » من استمارة التعداد والذى يستوفى عن كافة السكان ذوى الاعمار ٦ سنوات فأكثر .

(أ) مستوى البطالة فى مصر (١٩٦٠ - ١٩٨٦) :

يوضح جدول رقم (١) بالملاحق اتجاهات مستوى البطالة بين المواطنين المصريين المتواجدين داخل حدود الدولة ليله العد ، (فى تعدادات ٦٠ ، ٧٦ ، ٨٦) ومنه يتبين أن معدل البطالة بلغ حوالى ١٢٪ سنة ١٩٨٦ ولا يتفاوت هذا المعدل الا بقدر محدود للغاية مع اختلاف الحدود العمرية الدنيا لتعريف القوة العاملة (٦ ، ١٢ ، ١٥ سنة) والملاحظ أن مستوى البطالة قد ازداد تزايدا حادا اعتبارا من عام ١٩٦٠ حيث كان مستقرا عند مستوى متواضع قدرة ٢٪ ثم قفز عام ١٩٧٦ الى مستوى يتأرجح بين ٤٪ ، ٨٪ طبقا لاختلاف الحدود العمرية الدنيا للقوة العاملة ، وذلك قبل أن يصل الى مستواه عام ١٩٨٦ .

وعلى الرغم من تقارب مستوى البطالة الجديدة (أى التى تلتحق بسوق العمل لأول مرة) مع مستوى بطالة من سبق لهم العمل فى عام ١٩٦٠ ، فكلاهما لا يختلف كثيرا عن ١٪ ، فاننا نجد تفاوتنا صارخا بين نوعى البطالة اعتبارا من عام ١٩٧٦ الذى شهد انخفاض النوع الثانى من البطالة الى مستوى لا يتجاوز ٤٪ مع حدوث ارتفاع شديد فى النوع الأول بلغ أكثر من سبع أمثال مستواه عام ١٩٦٠ فى حالة اتخاذ العام السادس من العمر

كحد عمري أدنى للقوة العاملة وأكثر من أربع أمثال عند زيادة الحد العمري الأدنى الى ١٥ سنة ، وفى خلال العشر سنوات ١٩٧٦ - ١٩٨٦ ازدادت بطالة من سبق لهم العمل بشكل حاد الى أن وصلت الى حوالى ٣٪ ، فى الوقت الذى استمرت فيه البطالة الجديدة فى الارتفاع الى ان وصلت الى حوالى ٩٪ عام ١٩٨٦ .

ومن الملاحظ أيضا أن الزيادة فى مستوى البطالة الجديدة بين عامى ١٩٧٦ أو ١٩٨٦ لذوى الاعمار ١٥ سنة فأكثر (من ٤٪ الى ٩٪) تفوق كثيرا الزيادة المناظرة لذوى الاعمار ٦ فأكثر (من ٧٪ الى ٩٪) مما يؤكد أن البطالة الجديدة تتجه الى التركيز فى أعمار ما بعد الطفولة على عكس الحال فى الفترة من ١٩٦٠ الى ١٩٧٦ .

وجدير بالذكر أن مستوى البطالة الذى تعكسه البيانات التعدادية قد يكون متحيزا الى أعلى وذلك بسبب قصر الفترة المرجعية على يوم واحد وهو يوم العد حيث أنه من الجائز أن تؤدى اطالة الفترة المرجعية لقياس قوة العمل عن يوم واحد وتوسيع قاعدة الاشتغال لتضم فترات العمل القصيرة خلال الفترة المرجعية الى زيادة حجم القوة العاملة والتشغيل ، خاصة بالنسبة للنساء والاطفال على حساب البقاء خارج قوة العمل وفى نفس الوقت قد يؤدى هذا التحسن فى قياس حجم قوة العمل الى مستوى أدنى من البطالة وهذا ما تؤكده مسوح القوة العاملة بالعينة التى تزداد فيها الفترة المرجعية الى أسبوع ، فتيبين مسوح القوة العاملة التى أجريت فى الفترة بين تعدادى ١٩٧٦ ، ١٩٨٦ وما بعد تعداد ١٩٨٦ انخفاض ملحوظا فى مستوى البطالة بالمقارنة بالمقاييس التعدادية (انظر جدول ٢ بالملحق) ، ومع ذلك تتفق التعدادات مع مسوح القوة العاملة فى اظهار الاتجاه التصاعدي للبطالة فى مصر وخصوصا للفترة بين التعدادين ١٩٧٦ ، ١٩٨٦ ، فكلا المصدران يعكس زيادة متماثلة فى معدل البطالة .

(ب) البطالة فى حضر وريف الجمهورية :

تؤكد بيانات التعدادات السكانية الثلاث فرضية زيادة مستوى البطالة فى المناطق الحضرية عنه فى المناطق الريفية بصرف النظر عن المستوى العام

السائد للبطالة ، فقد بلغ معدل البطالة فى المناطق الحضرية ٤٪ ، ٩٪ ، ١٤٪ فى السنوات ١٩٦٠ ، ١٩٧٦ ، ١٩٨٦ على الترتيب بينما كانت المعدلات المناظرة للمناطق الريفية ١٪ ، ٦٪ ، ١١٪ تقريبا ، ومن الأمور الملفتة للنظر هو أن الفارق بين معدلى البطالة فى الحضر والريف يكاد يكون ثابتا عند مستوى ٣٪ فى التعدادات الثلاث دون أن يتأثر هذا الفارق بالاتجاه التصاعدى للبطالة الذى شهدته مصر فى السبعينيات والثمانينات ، وهذا ان دل على شيء إنما يدل على أن البطالة فى كل من الحضر والريف تنمو مع مرور الوقت بنفس المعدل (انظر جدول ٣ بالملاحق) ومن الملاحظ أن مستوى البطالة بين المتحقين الجدد لسوق العمل يمثل المكون الأساسى لمستوى البطالة الكلية دون تمييز بين الحضر والريف . ولا يؤثر من ذلك الاستنتاج الارتفاع النسبى فى بطالة من سبق لهم العمل الذى يبينه تعداد ١٩٨٦ بالمقارنة بتعداد ١٩٧٦ .

(ج) البطالة بين الذكور والاناث :

يوضح أيضا جدول ٣ بالملاحق مستوى البطالة بنوعيهما لكل من الذكور والاناث فى التعدادات الثلاث وذلك للسكان ستة سنوات فأكثر ، وتوضح البيانات ان هناك تفاوتا صارخا بين مستويى البطالة بين الجنسين ، فبينما يزداد معدل البطالة قليلا عن ١٠٪ بين الذكور فى تعداد ١٩٨٦ يصل معدل بطالة الاناث الى ٢٤٪ ، ولا تستثنى التعدادات السابقة من هذا التباين الكبير بين مستويى بطالة الاناث والذكور بل تتسع فيهما الفجوة بشكل أعمق حيث بلغ معدل البطالة بين الاناث فى سنة ١٩٧٦ الى ما يزيد عن خمسة أمثال معدل البطالة بين الذكور فى نفس العام ، والى ما يزيد عن الثلاثة أمثال فى سنة ١٩٦٠ .

اما بالنسبة للتفاوت بين الاناث والذكور فيما يختص بنوعى البطالة ، نجد أنه على الرغم من تفوق بطالة الاناث على بطالة الذكور بنفس النسبة تقريبا لكل من نوعى البطالة فى سنة ١٩٦٠ فان التفاوت يزداد حداثته فى البطالة الجديدة فقط اعتبارا من عام ١٩٧٦ هذا على الرغم من حدوث تحسن طفيف فى مستوى البطالة الجديدة للاناث سنة ١٩٨٦ ، واستثناء من قاعدة تفوق بطالة الاناث على الذكور قد شهد عام ١٩٨٦ تفوقا ملحوظا فى بطالة الذكور الذين سبق لهم العمل (٣٪) عن البطالة المناظرة للاناث (١٪) .

ومن الملاحظ أيضا أن البطالة بنوعيتها بين الذكور تزداد فى المناطق الحضرية عنه فى المناطق الريفية بينما ينقلب الوضع بالنسبة للإناث حيث نجدهن أكثر عرضة للبطالة فى الريف عنه فى الحضر .

(د) البطالة فى فئات الأعمار المختلفة :

فى أى الأعمار تتركز البطالة ؟ سنحاول فى هذا القسم أن نجيب على هذا التساؤل - فإذا نظرنا الى جدول رقم (٤) بالملاحق نجد أن البطالة لعام ١٩٨٦ تتركز بين السكان فى مقتبل العمر ، فبينما تتذبذب معدلات البطالة حول مستوى منخفض (٤٪) فى فئتي العمر ٦ - ١٤ ، ٣٠ - ٣٩ ، نجدها تصل الى ما يقرب من ٢٧٪ فى الفئة العمرية ٢٠ - ٢٩ وحوالى ٢٥٪ فى الفئة العمرية ١٥ - ١٩ وبمعنى آخر نستطيع القول ان هناك أكثر من ربع شباب وشابات مصر المنتمون الى القوة العاملة يبحثون عن عمل ولا يجدونه .

ونعتقد ان انتشار البطالة بهذا المستوى الذى يتعدى كل الحدود المقبولة هو من أهم الدوافع وراء المشاكل المتعددة التى يعانى منها شباب مصر فى وقتنا الحالى .

وإذا نظرنا الى سرعة الارتفاع فى معدلات البطالة خلال العقد الزمنى ١٩٧٦ - ١٩٨٦ نجد أن مستوى البطالة فى فئتي العمر ٢٠ - ٢٩ ، ١٥ - ١٩ قد بلغ عام ١٩٨٦ ما يفوق مثلى ونصف المثل المستوى المتحقق فى عام ١٩٧٦ ، وعلى ذلك اذا افترضنا تكرار هذا النمط التزايدى فى معدل البطالة خلال العشر سنوات التالية لعام ١٩٨٦ ستبلغ معدلات البطالة سنة ١٩٩٦ حوالى ٦٨٪ للفئة العمرية ٢٠ - ٢٩ و ٦٣٪ للفئة العمرية ١٥ - ١٩ .

ومن هنا تأتى قناعتنا بأنه ليس هناك ما يستحق اهتمام الدولة بأجهزتها المعنية أكثر من مشكلة البطالة وخصوصا بين السكان فى مقتبل العمر .

وما يثير الانتباه أن معدل البطالة لعام ١٩٧٦ بلغ أقصاه (٢٤٪) بين السكان فى أعمار الطفولة (٦ - ١٤) بخلاف ما كان عليه الحال عامى ١٩٦٠ ، ١٩٨٦ حيث بلغ معدل البطالة لهذه الفئة العمرية نحو ٤٪ تقريبا ، وفى أغلب الأحيان يرجع شذوذه رقم عام ١٩٧٦ الى عيوب فى بيانات القوة (الموارد البشرية)

العامله لهذه الفئة العمرية ، ويحتاج الوقوف على الأسباب الحقيقية كذلك الى مزيد من البحث والتمحيص مما يخرجننا عن الهدف من هذه الدراسة .

وعلى النقيض تماما لعام ١٩٧٦ ، بلغت البطالة أقصاها عام ١٩٦٠ بين السكان فى الأعمار الكبيرة (٥٠ سنة فأكثر) حيث وصل معدل البطالة السافرة الى حوالى ٩٪ وبفارق قدره ٤٪ عن المستوى التالى له مباشرة والذى يخص الفئة العمرية ١٥ - ١٩ ، أما عن مستوى البطالة لبقاى الفئات العمرية - وخصوصا أعمار الشباب - فنجده لم يتعد الـ ٣٪ .

وبفحص اختلاف معدلات البطالة بين من سبق لها العمل وبين الملتحقون الجدد بسوق العمل نجد أن فى عام ١٩٧٦ لم تكن هناك بطالة تذكر بين الملتحقين القدامى بسوق العمل وذلك لجميع الاعمار أقل من ثلاثين سنة وانما كانت البطالة بين الملتحقين الجدد هى المكون الاساسى للبطالة فى هذه الاعمار ، أما بالنسبة للاعمار التالية فنجدها لم تتعرض للبطالة الا فى حدود ضيقة للغاية (١٪) بالنسبة لمن سبق لهم العمل نون غيرهم ٠٠٠ ومع ذلك نلاحظ أنه فى عام ١٩٨٦ تختلف الصورة الى حد كبير فلم تعد البطالة فى الاعمار المبكرة تنحصر حول الملتحقين الجدد بسوق العمل بل ظهرت البطالة - بشكل واضح بين من سبق لهم الاشتغال فبلغت معدلاتها ٧٪ ، ٤٪ فى الاعمار ١٥ - ١٩ ، ٢٠ - ٢٩ على الترتيب ٠٠٠٠ وبمعنى آخر يمكن أن نستخلص أنه من بين كل ١٠٠ شخص متعطل فى فئة العمر ١٥ - ١٩ وفئة العمر ٢٠ - ٢٩ يوجد حوالى ٢٩ ، ١٧ متعطل سبق لهم العمل فى فئتي العمر على الترتيب .

(هـ) البطالة والحالة التعليمية :

تشير بيانات التعداد الى أن معدل البطالة يتجه الى الارتفاع كلما ازداد المستوى التعليمى للأفراد الى أن تبلغ أقصى معدل لها بين حملة المؤهلات المتوسطة وأقل من الجامعية ثم تتجه الى النقصان النسبى بين حملة المؤهلات الأعلى ، أى أنه بصفة عامة ترتبط البطالة مع المستوى التعليمى ارتباطا طرديا ولا يكاد يختلف هيكل البطالة حسب المستوى التعليمى من تعداد الى آخر (جدول رقم ٥) فبينما نجد أنه فى عام ١٩٨٦ قد تلاشى تقريبا الفرق بين معدل البطالة لحملة المؤهلات المتوسطة وأقل من الجامعية والمعدل المناظر

لحملة المؤهلات الجامعية وما فوقها فكلاهما ضارب في الارتفاع حيث وصل الأول الى ٢٩٪ والثانى الى ٢٥٪ تقريبا وكانت معدلات البطالة المناظرة فى سنة ١٩٧٦ ٢٠٪ ، ١١٪ وفى سنة ١٩٦٠ ، ٨٪ ، ٤٪ على الترتيب . والاستنتاج المباشر من هذه الارقام هو ان البطالة بين حملة المؤهلات الجامعية وما فوقها تزداد بخطى أوسع عن بطالة ما دون ذلك من حيث المستوى التعليمى ، وبالتالي اذا أستمر هذا النمط التزايدى فى معدلات البطالة نتوقع أن تصل البطالة سنة ١٩٩٦ بين حملة المؤهلات العليا الى حوالى ٥٨٪ وبين حملة المؤهلات المتوسطة ودون العليا الى ما يزيد عن ٤٠٪ (انظر التقدير المستقبلى للبطالة ، القسم الثالث) .

هل سنستمر عاجزين عن اتخاذ سياسات فعالة لتشغيل الخريجين الى أن يصيب وباء البطالة المدمر نصف متعلمى مصر فى فترة لا تتعدى الست أعوام من الآن .

ان ناقوس الخطر يدق بشدة ، فاعادة النظر فى سياسات التنمية الحالية وما يتبعها من سياسات التشغيل أصبح أمرا بالغ الأهمية وخصوصا أن الشواهد المحيطة تدل على أن الوضع الآن أسوأ مما كان عليه عام ١٩٨٦ فالخريجون الذين يتراكمون عام بعد عام يزدحم بهم سوق العمل ولكن - مع الأسف - كمتعطلين .

والبطالة فى سنة ١٩٧٦ تنصب فى مجملها على الملتحقين الجدد بسوق العمل بصرف النظر عن الحالة التعليمية ويختلف الوضع بعض الشيء سنة ١٩٨٦ حيث نلاحظ ارتفاع معدل بطالة من سبق لهم العمل بين فئات الاميين ويقراً ويكتب عن مستوى البطالة للملتحقين الجدد بسوق العمل فى هاتين الفئتين ومع ذلك تظل بطالة الملتحقين الجدد هى السمة المميزة للبطالة المتفشية بين حملة المؤهلات أقل من العليا - وعلى وجه العموم تتجه البطالة بنوعها الى الارتفاع المضطرد من تعداد الى آخر بصرف النظر عن الحالة التعليمية .

ومما هو جدير بالملاحظة أن ارتفاع البطالة « الجديدة » بين حملة المؤهلات وخصوصا فى عام ١٩٨٦ يتمشى مع ما توصلنا اليه سابقا من حيث تركيز البطالة الجديدة فى الأعمار المتوسطة أى بعد الانتهاء من سنوات الدراسة .

ويدفعنا ارتفاع معدلات البطالة بين حملة المؤهلات الدراسية الى مواصلة البحث لمعرفة أكثر التخصصات تأثرا بالبطالة عسى أن يفيد ذلك فى توجيه سياسات التعليم من ناحية وفى الكشف عن نوعيات التخصص التى تضعف مقدرة الاقتصاد القومى عن استيعابها من ناحية أخرى .

ويمكن وصف الصورة التى يوضحها لنا تعداد ١٩٨٦ كما يلى :

(انظر الجداول أرقام ٦ ، ٧ ، ٨ بالملحق) .

١ - المؤهلات المتوسطة :

يبين الجدول رقم (٦) أن خريجي المدارس الثانوية الزراعية هم أكثر المؤهلات المتوسطة تعرضا للبطالة حيث يبلغ معدل البطالة بينهم (٤٣ ٪) تقريبا ، بمعنى أنه من بين كل ١٠ أشخاص ينتمون الى القوّة العاملة من حملة هذا المؤهل يوجد ٤ أشخاص عاطلين ، ويأتى خريجو المدارس الثانوية الصناعية فى المرتبة الثانية من حيث مستوى البطالة فيصل المعدل بينهم الى حوالى ٣٧ ٪ ثم يلى ذلك خريجي المعاهد الدينية بمعدل يصل الى ٣٣ ٪ ثم خريجي المدارس التجارية بمعدل يصل الى ٢٧ ٪ ، وكانت البطالة فى أدنى مستوى لها (٤ ٪) بين خريجي معاهد المعلمين والمعلمات ، ويلاحظ أيضا - على غير المتوقع - أن مستوى البطالة بين الحاصلين على الثانوية العامة (١٩ ٪) أقل بدرجة كبيرة من البطالة المشاهدة بين خريجي التعليم الفنى بكافة أنواعه .

وكما يتضح من الجدول المشار اليه أن وطأة البطالة تزداد بعنف بين المتحقين الجدد بسوق العمل وذلك لكافة التخصصات دون استثناء حيث يزداد وزنها النسبى الى جملة البطالة عن ٩٠ ٪ لمعظم التخصصات فيما عدا حملة الثانوية العامة الذى تبلغ البطالة « الجديدة » بينهم حوالى (٨٢ ٪) من جملة البطالة .

وبصفة عامة تتعرض الاناث المتحقات بسوق العمل لأول مرة الى معدلات أعلى للبطالة بالمقارنة بالمعدلات المناظرة للذكور وذلك لكافة أنواع التعليم الفنى ، مع اتساع الفجوة بين الذكور والاناث بشكل واضح بين حملة

الثانوية الزراعية حيث بلغت معدلات البطالة « الجديدة » بين الذكور (٣٨٪) والإناث (٧١٪) ، وتستثنى الثانوية العامة من هذه القاعدة حيث يكاد يتساوى معدل البطالة « الجديدة » بين كل من الذكور (١٦٪) والإناث (١٤٪) ، وعلى عكس ما سبق تتركز بطالة من سبق لهم العمل بين الذكور وليس الإناث لكافة التخصصات بدون استثناء - رغم محدودية مستوى البطالة لكل من النوعين - انظر جدول رقم (٦) .

٢ - المؤهلات فوق المتوسطة :

يتشابه موقف حملة المؤهلات الفوق متوسطة من حيث مستوى البطالة المرتفع مع نظيره لحملة المؤهلات المتوسطة ، فيصل معدل البطالة الى قمته بين خريجي التعليم التجارى (حوالى ٤٤٪) ، الى ادىنى مستوى له (حوالى ٦٪) بين خريجي معاهد التربية ، ويبلغ معدل البطالة بين خريجي التعليم الزراعى والصناعى والدينى حوالى (٣٣٪ ، ٢٨٪ ، ٢١٪) على الترتيب - انظر جدول رقم (٧) .

وكما سبق تأكيده مرارا خلال هذا البحث ، تتركز البطالة بالدرجة الأولى بين الملتحقين الجدد بسوق العمل بنسبة تتأرجح بين (٨٥٪ ، ٩٦٪) الى جملة البطالة بنوعيتها فى التخصصات المختلفة .

وكذلك تشير البيانات الى أن معدلات البطالة بين الإناث الملتحقات بسوق العمل لأول مرة تزيد عن نظيراتها للذكور وذلك بالنسبة لجميع التخصصات باستثناء خريجي معاهد التربية والمعاهد الدينية ويختلف الموقف بالنسبة لمن سبق لهم العمل حيث تزداد معدلات بطالة الذكور عن المعدلات المناظرة للإناث فى كافة التخصصات فيما عدا حملة المؤهلات الدينية .

٣ - المؤهلات الجامعية :

ليس الجامعيون بأحسن حظا ممن هم دونهم فى المستوى التعليمى بل تتفشى البطالة فى بعض التخصصات بشكل أفدح حيث وصل معدلها الى حوالى (٤٦٪) بين خريجي التعليم الدينى (الأزهرى) ، (٤٥٪) بين خريجي كليات الآداب ، ويزداد المعدل عن (٣٠٪) بين خريجي كل من

كليات العلوم والتربية والحقوق وعن (٢٠٪) بين خريجي كليات التجارة والزراعة وكذا خريجوا كليات الطب البشرى والبطرى والمعاهد العليا التمريض والصيدلة ، ويأتى المهندسون فى ذيل القائمة ولكن بمعدل حوالى (١٦٪) .

وكما سبق الاشارة اليه فى المستويات التعليمية الأدنى تركز البطالة أساسا بين الجامعين الملتحقين بسوق العمل لأول مرة وبين الاناث أكثر منه بين الذكور - انظر جدول رقم ٨ .

ومجمل القول أن هذه النتائج تؤكد أن هناك خلا واضحا فى سوق العمل المصرى نتيجة لعدم مقدرة الانشطة الاقتصادية الحالية سواء كانت انتاجية أو خدمية على استيعاب الأعداد المتزايدة من حملة المؤهلات على اختلاف مستوياتها وتخصصاتها والتي يكتظ بهم سوق العمل من عام الى آخر ، فمن الصعب اذن أن نقبل الادعاء القائل أن «عدم القدرة على التكيف» هو العامل الرئيسى وراء ارتفاع البطالة فى مصر حيث أنه اذا كان الأمر كذلك لوجدنا انعدام (أو على الأقل انخفاض) البطالة فى بعض التخصصات التى قد تحتاجها الانشطة الانتاجية أكثر من غيرها وخصوصا التخصصات الصناعية والهندسية ولكننا نجدها عرضة مثل غيرها للبطالة المرتفعة .

(يبين الجدول رقم ١١ بالملحق توزيع القوة العاملة من حملة المؤهلات طبقا لمستوى ونوع المؤهل استنادا على بيانات تعداد ١٩٨٦) .

ثالثا : التقديرات المستقبلية للبطالة بين حملة المؤهلات :

يتناول هذا الجزء من البحث محاولة الوصول الى تقديرات مستقبلية لحجم البطالة لمذوى المؤهلات فى مصر وذلك خلال الفترة الزمنية اللاحقة لتعداد ١٩٨٦ حتى عام ٢٠٠٠ ، وينصرف الأسلوب المتبع فى اعداد هذه التقديرات الى افتراض أن الاتجاه العام التزايدى فى حجم القوة العاملة من حملة المؤهلات العلمية المشاهد خلال الفترة ٧٦ - ١٩٨٦ سيستمر فى السريان حتى عام ٢٠٠٠ ، وقد تم قياس المتوسط السنوى للزيادة فى حجم القوة العاملة اعتمادا على أسلوب الانحدار البسيط الذى أجرى على بيانات عشر نقاط زمنية تتضمن بالإضافة الى تعداد ٧٦ ، ١٩٨٦ مسوح القوة العاملة

السنوية التى أجريت فى الفترة البيئية للتعدادين المذكورين ٠٠٠ واعتمادا على هذه التقديرات تم تقدير حجم البطالة لذوى المؤهلات العلمية بافتراض ثلاث بدائل لكيفية تغير معدل البطالة الخاص بهم خلال الفترة الزمنية محل الدراسة ، وهذه البدائل هى :

- ١ - ثبات معدل البطالة المشاهد عام ١٩٨٦ .
- ٢ - زيادة خطية فى معدل البطالة اعتمادا على معدلى ٧٦ ، ١٩٨٦ .
- ٣ - زيادة أسية فى معدل البطالة اعتمادا على معدلى ٧٦ ، ١٩٨٦ .

وفى هذا الصدد يمكننا أن ننظر الى التقديرات الناتجة عن الافتراضين الأول والثالث عاليه على أنها يمثلان الحدين الأدنى والأعلى لحجم البطالة المقدره على الترتيب ، بينما يعطى الافتراض الثانى تقديرات يمكن أن توصف هى أنها تقديرات متوسطة .

١ - تقديرات البطالة لحملة المؤهلات المتوسطة وأقل من الجامعية :

يبين الجدول رقم (٩) ان تقدير حجم البطالة السائد فى وقتنا الحالى بين حملة المؤهلات المتوسطة وأقل من الجامعية يتراوح بين ٠٩٢ الى ١٠٣ مليون - بتقدير متوسط قدره ١٠١ مليون متعطل ، بينما فى عام ١٩٩٥ يصل تقدير البطالة الى مدى يتراوح بين ١٢٤ الى ١٧٢ مليون - بتقدير متوسط قدره ١٥٨ مليون متعطل ، وفى نهاية القرن الحالى قد ترتفع البطالة الى رقم يتراوح بين ١٥١ الى ٢٥٠ مليون بتقدير متوسط قدره ٢١٥ مليون متعطل .

٢ - تقدير حجم البطالة لحملة المؤهلات الجامعية وما فوقها :

يوضح الجدول رقم (١٠) أن البطالة المقدره لحملة المؤهلات الجامعية وما فوقها تصل فى وقتنا الحالى الى رقم يتراوح بين ٠٣٢ الى ٠٤١ مليون - بتقدير متوسط قدره ٠٣٨ مليون متعطل ، وفى عام ١٩٩٥ قد ترتفع البطالة الى مدى يتراوح بين ٠٤٢ الى ٠٩٠ مليون بتقدير متوسط قدره ٠٦٣ مليون متعطل ، وفى نهاية القرن الحالى قد يصل تقدير حجم البطالة الى ما بين ٠٥٠ ، ١٦٢ بتقدير متوسط قدره ٠٩٠ مليون متعطل .

ومجمل القول أنه استقراءا للماضى القريب وتمشيا مع معدلات الاستخدام الحالية لحملة المؤهلات والتي لن تتعدى فى أحسن صورها - ماكان سائدا عام ١٩٨٦ ستؤدى البطالة بين حملة المؤهلات فى مصر الى ما يشبه كارثة اقتصادية واجتماعية حيث سيصل حجمهم عام ٢٠٠٠ - أى بعد حوالى ١٠ سنوات من الآن - الى ٢ مليون متعطل وهذا التقدير يعتبر تفاؤلى الى حد كبير حيث قد يصل الرقم الى ما يزيد عن ٤ مليون ٠٠٠٠ ومن هنا يتضح مدى ضخامة المسئولية الملقاة على عاتق واضعى السياسات الاقتصادية كى توفر الخطط والبرامج التنموية المتبعة لما لا يقل عن ٢ مليون فرصة عمل لحملة المؤهلات العلمية فى فترة لا تتجاوز العشر سنوات ، أضف الى ذلك ما يجب أو يوفره سوق العمل المصرى من فرص عمل اضافية لمقابلة الزيادة المستمرة فى اعداد الخريجين حتى يتسنى المحافظة على معدلات الاستخدام السائدة عام ١٩٨٦ .

الفصل الثالث

أسباب البطالة ومقترحات نحو العلاج

ان علاج أى مشكلة يعانى منها المجتمع يستلزم دراسة متأنية وتحليل متعمق لأسباب ظهور هذه المشكلة ، الأمر الذى لا يتأتى الا بالنظرة الشمولية لكافة الجوانب والابعاد التى ساعدت بشكل مباشر أو غير مباشر على نشأتها افلنظرة السطحية للامور واتباع أسلوب المسكنات الوقتية يؤدى فقط الى ابطاء تعاضم المشاكل واخفاء مظاهرها لبعض الوقت دون أن يحول دون وصولها الى مرحلة الانفجار التى لا بد أن تأتى فى هذه الحالة أن عاجلاً أو اجلاً ٠٠٠ ولذا يكون من الضرورى البحث عن الاسباب الحقيقية لمشكلة البطالة فى مصر قبل أن نصل الى أفكار محددة لما نراه انسب السبل للتعامل معها .

(أ) أهم أسباب تفشى البطالة فى مصر :

١ - الزيادة السريعة فى النمو السكانى التى ترتب عليها زيادة حجم السكان من ١٠ مليون فى بداية هذا القرن الى ما يقرب من ٥٤ مليون نسمة فى الوقت الحالى . ولا يخفى ما ينشأ عن ذلك من خلل فى التوازن بين قوى العرض والطلب لسوق العمل .

٢ - الانخفاض المستمر فى نصيب الفرد من الرقعة الزراعية الى أن وصل حالياً الى حوالى ٠.١٢ من الفدان وانخفاض معدلات التوسع الافقى بالنسبة لاستصلاح واستزراع الأراضى الجديدة كما أن انتشار الميكنة الزراعية قلل من فرص العمل فى الريف وبالتالي ساهم فى انتشار البطالة فيه .

٣ - ساهمت سياسات التعليم والتوظيف فى تعاضم المشكلة فمنذ الستينات توسعت الدولة - دون تخطيط مدروس - فى مختلف مجالات التعليم ولم يتم

الربط والتنسيق بين برامج ومناهج التعليم فى كافة مراحلها وبين احتياجات المجتمع من المهن المختلفة - وتأسيسا على ذلك استندت سياسة التوظيف على مبدأ التوظيف الكامل نزولا على اعتبارات اجتماعية بصرف النظر عن حاجة العمل اليهم فظهرت البطالة المستترة ثم لحقتها البطالة السافرة عندما أعيد النظر فى سياسة التوظيف الكامل .

٤ - تكثيف استثمارات الخطة الخمسية الماضية على عمليات الاحلال والتجديد ومشروعات البنية الاساسية بنسبة بلغت حوالى ٨٧,٥٪ من حجم الاستثمارات وهى استثمارات لا يترتب عليها ايجاد فرص عمل جديدة بالمقدر الكافى - رغم أهميتها للنمو الاقتصادى بصفة عامة - وبالتالي كان كل ما تم تخصيصه للمشروعات الجديدة بالقطاع العام حوالى ١٢,٥٪ من حجم الاستثمارات وتلك هى التى تولد فرص عمل جديدة .

٥ - وعلاوة على ذلك اتسمت الأونة الأخيرة باتجاه مكثف لاستثمارات القطاع الخاص وأحيانا القطاع العام والحكومى نحو الانشطة السياحية والخدمية لانشاء قرى ومنشآت سياحية ، استغلال الشواطىء ٠٠٠ الخ) ، ولاشك أن السياحة هى من الأنشطة الواعدة والمجالات الهامة التى يمكن أن تساهم مساهمة فعالة فى تمويل التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى مصر ولكن يعيبها محدودية فرص العمل المتولدة بالمقارنة بالاستثمار فى مجال الانتاج السلعى ، ومن ثم يكون ايجاد نوع من التوازن بين المجالات الاستثمارية المختلفة أمرا هاما فيما يتعلق بالمحافظة على مقدرة الاقتصاد القومى على استيعابه عمالة جديدة .

٦ - اثرت السياسات الاقتصادية والمالية المتبعة على حجم وكفاءة الاستثمار والادخار والانتاج والميزان التجارى وميزان المدفوعات وسعر الصرف والتضخم والديون الخارجية والسياسات السعرية وسياسات الأجور وتنظيم سوق المال ٠٠٠٠ الخ وكلها أمور عكست ظلالتها على حجم وكفاءة الاستثمار فى القطاع الخاص واستيعابه للعمالة . كما اثرت أيضا على الانتاج

والانتاجية وكفاءة العمل بالقطاع العام ومن ثم زادت الطاقة العاطلة والبطالة
السافرة والمستترة .

٧ - يؤدي عدم الاستغلال الأمثل للطاقة الانتاجية المتاحة وما يترتب
عليه من وجود طاقات عاطلة الى تفتش البطالة المستترة بين العاملين وبالتالي
تضعف مقدرة الوحدات الانتاجية على استيعاب عمالة جديدة كان من الممكن
خلق فرص عمل لها اذ ما أحسن استغلال ما هو متوفر من موارد دون الحاجة
الى توسعات استثمارية جديدة .

٨ - يؤدي كذلك بطء النمو المعرفى وضعف النشاط البحثى من أجل
التنمية وانفصام العلاقة بين المؤسسات البحثية والمؤسسات الانتاجية الى
تخلف أساليب وفنون الانتاج وانعدام القدرة على الابتكار والتطوير أو
الدخول فى مجالات انتاجية جديدة اعتمادا على ما يسمى بالهندسة العكسية
- التى كادت وراء التقدم الصناعى الملحوظ لدول جنوب شرق آسيا - ولا يخفى
انعكاسات هذا وذلك على قوى الطلب بسوق العمل .

٩ - عدم فاعلية التدريب المهنى فى توفير العمالة اللازمة لتنفيذ برامج
التنمية وبالتالي لم يساهم هذا النوع من التدريب فى أحداث مواعمة بين
العرض والطلب على القوى العاملة ولم يحم بدوره فيما يطلق عليه بالتدريب
التحويلى الذى قد يساعد فى تحول العمالة الزائدة عن الحاجة الى عمالة
منتجة عن طريق اكسابهم مهارات معينة . أضف الى ذلك تعدد الهيئات التى
تنصدى للتدريب المهنى فى مصر وافتقارها الى تنسيق الجهود أو العمل فى
ظل سياسة موحدة كما أن التدريب ذاته يعوزه الدقة والاخذ بالاساليب العلمية
المتطورة كما يفتقر الى المدربين الكفاء والآلات المتقدمة .

١٠ - الهجرة العائدة الى الوطن نتيجة لما أصاب الاقطار العربية
البتروولية فى الاونة الاخيرة من ركود اقتصادى وانخفاض حجم الاستثمارات
نتيجة لانخفاض أسعار البترول هذا بالاضافة الى احلال العمالة الوطنية
محل الأجنبية .

(ب) المدخل المنظومي لعلاج مشكلة البطالة :

يتضح من استعراضنا لأهم مسببات مشكلة البطالة فى مصر أنها مشكلة معقدة الجوانب مما يستلزم ضرورة اتباع مدخل المنظومات (الذى يطلق عليه أحيانا مدخل الانساق) فى مواجهتها . . . وفحوى هذا المدخل هو أن توضع خطة تطوير كى وكيفية للموارد البشرية مع اعـادة النظر فى السياسات والاليات وتدرجيا التنظيمات والتشريعات كلما أمكن ذلك ولكن فى خطوات متلاحقة .

ويمكن أن نحدد السمات الرئيسية لهذا المدخل فيما يلى :

١ - يعتمد هذا المدخل على توحيد المفاهيم والتطلعات والاهداف وأساليب العلاج بالنسبة لجميع قطاعات الدولة مما يجعل تيار العمل يسير مع تيار التطوير الشامل للمجتمع فى اتساق وتكامل .

٢ - يعالج هذا المدخل ديناميكية العمل والنظام ككل مما يؤدى الى خلق رد فعل تلقائى يتولد من خلال التغذية العكسية . كما يتعرض - هذا المدخل - للقواعد والعلاقات بين المؤسسات والمنظمات وتبادل المعلومات واستكمال العناصر التنظيمية التى تحقق الديناميكية السليمة للعمل فتقل فرصة ظهور المشكلات فى الحاضر والمستقبل .

٣ - يؤدى المدخل المنظومى - حتى حينما يتعامل مع أكثر من مشكلة فى نفس الوقت - الى معالجة الوضع الكلى والى تحسين الأداء بصورة متكاملة وربما يساعد - بصورة أو بأخرى - على علاج مشاكل بخلاف تلك التى يتم التركيز عليها .

٤ - وفق هذا المدخل تدرس المواقف ككل (حتى ولو كان التنفيذ سيتم على مراحل) فتتضح بصورة مبكرة الخلافات بين المؤسسات .

٥ - يمكن هذا المدخل من تشكيل مجموعات عمل مختلطة تتضمن - أو تستعين - بأفراد من خارج المؤسسات الرسمية الذين يتميزون بقدرات علمية معينة أو بسبب اهتمامهم بالمشاكل المطروحة وبأساليب علاجها ، ويساعد

تشكيل مجموعات العمل المتعددة التخصصات على دراسة وتتبع جذور المشاكل وتفرعاتها المتعددة .

٦ - يسمح العمل - وفق هذا المدخل - بتشكيل مجموعة تطوير على مستوى عال ومتنوعة التخصصات للتعرف على البيئة ، والسوق العالمى ومستوى ونوعية وتنوع الانتاج ، والتقنيات المناسبة ، مما يمكن من وضع صورته حقيقية للموضع العالمى والاقليمى والمحلى والبدائل المثالية والممكنة لاحداث التطوير الشامل ٠٠٠ ويضمن هذا التشكيل المختلط لمجموعة التطوير مشاركة كل من لهم علاقة بعمليات التطوير عند وضع الخطط ورسم السياسات مما يحقق وحدة الفكر والتعاون البناء .

٧ - يسمح هذا المدخل بالتعامل مع المشاكل والاضاع الحالية التى تتسم بتشابك التطور التكنولوجى والبناء البشرى وما يستدعيه ذلك من اعادة النظر فى سريان المعلومات وضرورة اعادة بناء المؤسسات والنظر فى العلاقات التى بينهما . وهذا فى ذاته تطوير متكامل ولازم فى نفس الوقت لحل المشاكل المزمنا من المستعصية (لمزيد من التفصيل حول هذا المدخل وعلاقته بالمدخل الأخرى انظر ٠٠ المدخل المنظومى لدراسة مشكلة البطالة فى مصر ٠٠ ورقة بحثية من اعداد مؤلف الدراسة الحالية قدمت الى مؤتمر البطالة بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية) .

ويمكن لنا فى هذا الصدد أن نضع تصور عام للميادين والمجالات وسبل التطوير التى يجب أن تولى اهتماما خاصا عند تبني المدخل المنظومى فى علاج مشكلة البطالة وذلك فيما يلى :

١ - يجب البدء فى البحث عن السلع والخدمات التى تتميز بمستويات طلب عالية سواء فى السوق المحلية أو السوق العالمية . وبالنظر الى أن الزراعة تتجه فى أغلب الدول المتقدمة الى استخدام اعداد أقل من قوة العمل فان الأمر سيكون كذلك على الأرجح فى مصر ومما يؤيد ذلك أن نسبة قوة العمل فى النشاط الزراعى فى مصر تتجه بصفة عامة الى التناقص وهذا يدل على أن قدرة هذا النشاط على استيعاب عماله جديدة تتضاءل مع مرور الوقت ، وأن مستقبل التنمية والتشغيل فى مصر تكمن فى النشاط الصناعى فى المقام الأول .

٢ - التوسع فى الانتاج الصناعى (الصناعات الصغيرة والمتوسطة)
وما يستلزمه من تطوير العلاقة بين القطاع الخاص الصناعى وبين كل من
القطاع العام والقطاع التعاونى والدولة ، فرأس المال الوطنى ليس فى حاجة
الى اغراء بقدر ما هو فى حاجة الى تأمين ، فمن الضرورى أن يكون هناك
من يساعده فى اختيار السلع المناسبة (وهل سيكون الانتاج بمثابة احلال
لواردات أم لتنمية الصادرات) وكذلك فى اختيار التقنيات الملائمة وفرص
التسويق الممكنة . وبذلك يمكن أن تتحول علاقة القطاع العام والخاص من
علاقة تنافسية الى علاقة تعاونية تكاملية ، وقد تقدم الجامعات ومراكز
الابحاث الدراسات اللازمة وقد يقدم القطاع العام التعاونى خدمات التسويق ،
وهذا وذلك يستدعى انشاء عناصر تنظيمية جديدة ، كما سيحتاج لمستوى
معرفى معين ، وصقل لبعض المتخصصين وقيام أنشطة بحثية موازية لانجاز
تلك الأهداف .

٣ - يجب أن يتحول القطاع العام من التخصص السلعى الى التخصص
فى التشغيل ومن التجميع الى التعمق فى التصنيع . وهذا يستدعى انجازا
فى الهندسية العكسية حتى يمكن الوصول فى زمن قصير الى منتج ذى جودة
وقدرة تنافسية (ويكفى أن نعلم أن الهندسة العكسية هى الوسيلة التى
أعتمدت عليها الولايات المتحدة فى التفوق الاقتصادى على المملكة المتحدة
فى بداية القرن العشرين ، وهو الأسلوب الذى اتبعته اليابان فى التفوق على
الولايات المتحدة وأوربا فيما بعد الحرب العالمية الثانية) . كما أنه من
الضرورى أيضا اعادة النظر فى أساليب ضبط الجودة المتبعة حاليا وكذا
اليات العلاقة بين مصانع وشركات القطاع العام ، هذا بالاضافة الى تدعيم
مكاتب التصميم تدعيما كبيرا وأعطائها فرصة العمل فى مجالات الهندسة
العكسية والبحوث والتطوير والابتكار فى محاولة لاضافة ميزة خاصة للسلعة
المنتجة تزيد من قدرتها التنافسية . وفى سبيل دعم الاعتماد على الذات
يكفى الاستعانة بعدد محدود من الخبراء بدلا من الاعتماد على الانتاج على
طريقة تسليم المفتاح أو بموجب رخصة مشتراه ، وهذا الأسلوب أقل كلفة
وأكثر اتاحة لفرص العمل .

٤ - ويأتى على التوازى عملية الدخول فى تصنيع الآلات والمعدات
الراسمالية ، ويتبع فيها نفس الأسلوب المشار اليه عاليه ولكن مع ضخامة

حجم الانجاز يلزم أن يكون التخطيط أكثر دقة والتنفيذ أكثر انضباطا والعلاقات أكثر تشابكا مما يدخل البحوث التكنولوجية فى أبعاد جديدة (يلاحظ هنا تجربة الشرق الأقصى) .

٥ - يمكن للسياسات النقدية المساعدة فى التطوير الصناعى ، وكذا التحفيز والاعزاء ولكن يجب عند الضرورة أن تدخل البنوك مباشرة فى مجال الاستثمار لدفع عملية التطوير ، ولا يجوز أن يمنعا من ذلك التخوف من الفشل وبخاصة فى حالة اعطاء الدولة نوع من الضمانات لهذه الانشطة الاستثمارية .

٦ - قد يكون من الضرورى ادخال تعديلات فى القوانين واللوائح التى تحكم الاستثمار والانتاج والتشغيل ، وقد يكون بعض هذه التعديلات جوهريا اذ يجب أن تحدد المسئولية بالنسبة لمؤسسات الانتاج وأسلوب التحفيز على سبيل المثال (بتقرير حوافز للمنتجين الذين يمكنهم تقديم سلع للتجارة الخارجية أو لملاحل محل الواردات) .

٧ - أما بالنسبة للقوى البشرية فيلزم تشغيل الشباب لا تدليلهم ، ويجب أن يعلم الشباب أن المجتمعات الجديدة (سواء صناعية أو زراعية) هى معسكرات عمل ، وأنه من الجائز جدا أن يعيش العمال والمهندسون ، فى خيام أو عنابر ، وقد يتأخر انشاء مبانى للمكاتب أو الاعاشة الى حين أن تفتح المصانع أبوابها ويبدأ الانتاج فى التزايد ، ولا بد من التوعية بأن العمل اليدوى له أهمية قصوى وأنه ليس من الغرابة أن يعمل الشباب المتعلم كعمال او ملاحظين على معدات رأسمالية معقدة وان وجودهم على هذه المعدات سوف يؤدى بالتأكد الى زيادة القدرة التطويرية ، أما فيما يتعلق بالادارة فنوصى بأنه يجب العدول عن أسلوب الترقيه عن طريق الاقدمية المطلقة (الطابور) .

٨ - يجب الربط بين سياسات التعليم والتدريب والاستخدام ، فلقد بات من الضرورى تطوير سياسات وأساليب التعليم من خلال تطوير المناهج

الدراسية والاهتمام بتنمية القدرة على الابتكار لدى الدارسين بدلا من أسلوب (التحفيظ) ، كما يجب التوسع فى المجالات التعليمية التى يحتاجها سوق العمل فى مصر والدول العربية والافريقية والحد من المجالات والتخصصات الغير مطلوبة مما يستلزم ذلك ضرورة مواءمة سياسات التعليم مع الاحتياجات الفعلية للمجتمع من المهن المختلفة ، ويجب أيضا الاهتمام بالتدريب المهنى اهتماما كبيرا ومحاولة الاستغلال الأمثل للامكانيات التدريبية المتاحة وتطويرها بما يتفق مع حاجة سوق العمل .

٩ - يجب أن تتضمن الحلول المذكورة رؤية تطويرية شاملة فظهور البطالة شأنه شأن ظهور غيرها من المشكلات انما يعكس خلافا فى محور أو أكثر من المحاور التى تركز عليها الدول فى تطوير ذاتها أو حل مشكلاتها .
ودليل ذلك أن البطالة ليست الظاهرة الوحيدة التى يشكو منها المجتمع المصرى (فهناك الديون ، وتدهور التعليم ، وعدم تطور السلع التى نقوم بتصنيعها منذ شراء رخصة التصنيع ٠٠٠ الخ) . ومحاور التطوير المذكورة هى :

- محور القوى البشرية .
- محور التكنولوجيا .
- محور المنظومات والمؤسسات .
- محور المعلومات .

(يمكن للتفصيل الرجوع الى دراسة أولية عن هذه المحاور قدمت باسم المؤلف الى مؤتمر خريجي معهد الادارة العليا - نوفمبر ١٩٨٩) .

ودليلنا الاخر على وجود خلل فى محاور التطوير هو عدم وجود خطة تفصيلية محكمة معلنة :

— فى قطاع الزراعة حيث يمكن تعبئة الفوائض الاقتصادية وتوجيهها لتطوير وتنمية القطاع الصناعى (بالاضافة الى سد الفجوة الغذائية التى تهدد الأمن القومى المصرى) .

— فى قطاع الصناعة حيث يوجد المستقبل الحقيقى للتنمية والتشغيل . وحيث يمكن أن تتعاون الحكومة مع البنوك مع القطاعين العام والخاص فى تطوير القطاع الصناعى وتقديم الدراسات والاستشارات اللازمة له فى مجال التصميم وتوفير المستلزمات وتسويق المنتجات . . . الخ .

— ولا فى قطاعات الخدمات .

— ولا فى بناء المؤسسات (ولا فى بعض السياسات مثل هجرة القوة العاملة وتنظيمها وتعظيم العائد من ورائها) .

١٠ - ومن الممكن الاستمرار فى تقديم المقترحات لكن ما يهمنى ايراده الان : أن الاشارة الى توقعات البطالة فى هذه الورقة لا يعكس تشاؤما ولكن يعكس حفزا على مواجهة التحدى والبدء بحل المشكلة عن طريق التطوير الشامل . ومن ناحية أخرى فتقديم الاقتراحات لا يعنى أننا ننكر وجود انجازات قطاعية ولكن ما نعنيه هو أن مركزنا الدولى النسبى يتراجع . وأخيرا فاننا ندرك أن تقديم الحلول والمفاهيم النظرية يسير ولكن العبرة بتقديم الحلول الاجرائية القابلة للتطبيق وهو أمر لا يمكن أن يدعى أحد بمفرده أنه قادر على تحقيقه ، ولتقديم حلول اجرائية يلزم :

(أ) تكوين مجموعة تطوير متفجرة تجمع الجامعات والقطاعات المختلفة بالدولة سواء فى المجالات البحثية أو الانتاجية وتضم كذلك ممثلين عن البنوك وقطاع الأعمال (عام وخاص) .

(ب) أى مفاهيم أو أسس تضعها مجموعة التطوير يجب مناقشتها مع الوزارات ويكون قبولها أو رفضها مسيبا .

(ج) يجب العلم بأن الاجهزة التنفيذية والوزارات والوزراء لا يتسع وقتهم لعمل الدراسات المتكاملة والمتسعة والعميقة ، الا أن ذلك لا يمنع من ضرورة أن يتسع وقتهم للمناقشات التى يجب أن تسجل وتعلن وان تكون معبرة بصراحة عن الاراء المتنوعة .

(الموارد البشرية)

(د) العمل على تشكيل مجموعة عليا للتطوير يتفرع عنها مجموعات تطوير قومية (مجموعة لكل محور من محاور التطوير) وهذه يتفرع عنها مجموعات تطوير فرعية للابعاد والعناصر والقطاعات المختلفة . وعلى هذه المجموعات أن تضع الخطط الاجرائية التفصيلية المحكمة (التي تتضمن الضوابط والمحددات والمحاذير والتوقيتات والتوقعات) .

مصادر الدراسة

- 1) I.L.O., Statistical Sources and Methods, Vol. (3), 1986.
- 2) I.L.O., Bulletin of Labour Statistics, 1989-1.
- 3) Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses (1980).

جدول رقم (١)

معدل البطالة حسب الحدود العمرية الدنيا قوة العمل
ونوع البطالة للسنوات ١٩٦٠ ، ١٩٧٦ ، ١٩٨٦

| سنة التعداد | | | نوع البطالة | الحدود الدنيا للعمر بالسنوات |
|-------------|------|------|--------------|---------------------------------|
| ١٩٨٦ | ١٩٧٦ | ١٩٦٠ | | |
| ٩ر٢ | ٧ر٤ | ١ر٠ | جديدة | |
| ٢ر٨ | ٠ر٤ | ١ر٢ | سبق له العمل | ٦ |
| ١٢ر٠ | ٧ر٨ | ٢ر٢ | جميلة | |
| ٩ر٣ | ٤ر٨ | (١) | جديدة | |
| ٢ر٨ | ٠ر٤ | (١) | سبق له العمل | ١٢ |
| ١٢ر١ | ٥ر٢ | (١) | جميلة | |
| ٩ر٤ | ٣ر٩ | ٠ر٩ | جديدة | |
| ٢ر٩ | ٠ر٤ | ١ر٢ | سبق له العمل | ١٥ |
| ١٢ر٣ | ٤ر٣ | ٢ر١ | جميلة | |

(١) غير متوفر

المصدر التعدادات السكانية للاعوام ١٩٦٠ ، ١٩٧٦ ، ١٩٨٦ .

جدول رقم (٢)

اتجاه معدل البطالة اعتباراً من عام ١٩٧٦
من واقع نتائج مسح القوة العاملة والتعدادات
(الأفراد ١٢ سنة فأكثر)

| التغير خلال الفترة | السنة | | | البيان |
|-----------------------|--------|------|------|-------------------|
| | ١٩٨٨ | ١٩٨٦ | ١٩٧٦ | |
| ٦٥ | × × ٩٣ | — | × ٢٨ | مسح القوة العاملة |
| ٦٩ | — | ١٢١ | ٥٢ | التعداد |

× متوسط ١٩٧٥ ، ١٩٧٧ .

× × متوسط ٤ دورات خلال ١٩٨٧ ، ١٩٨٨ .

جدول رقم (٣)
اتجاه معدل البطالة في حضر وريف الجمهورية حسب نوع البطالة
ونوع التعطل (السكان ٦ +)

| جملة | ١٩٧٦ | | | | ١٩٦٠ | | | | السنة |
|------|--------------|------------------|------|--------------|--------------|------------------|------|--------------|--------|
| | سبق له العمل | لم يسبق له العمل | جملة | سبق له العمل | سبق له العمل | لم يسبق له العمل | جملة | سبق له العمل | |
| ١١٠٨ | ٤٠٤ | ٧٠٤ | ١١٠٨ | ٠٥٠ | ٢٠٨ | ٣٠٨ | - | - | ذ |
| ٢٢٠٧ | ٠٦٠ | ٢٤٠٥ | ٢٥٠٠ | ٠٥٠ | ٢٤٠٥ | ٩٠١ | - | - | حضر ١ |
| ١٣٠٧ | ٢٠٠ | ٩٠٥ | ٩٠٥ | ٠٥٠ | ٩٠٥ | ٤٠٣ | - | - | ج |
| ٩٠٣ | ٢٠٨ | ٤٠٤ | ٤٠٤ | ٠٢٠ | ٤٠٢ | ١٠٢ | - | - | ذ |
| ٢٧٠٣ | ١٠١ | ٢٨٠٠ | ٢٨٠٠ | ٠٧٠ | ٢٧٠٣ | ٣٠٠ | - | - | ريف ١ |
| ١٠٥٥ | ٢٠٧ | ٦٠٣ | ٦٠٣ | ٠٢٠ | ١٠١ | ١٠١ | - | - | ج |
| ١٠٠٤ | ٣٠١ | ٤٠٤ | ٤٠٤ | ٠٤٠ | ٤٠٢ | ١٠١ | ٠٩٠ | ١٠١ | ذ |
| ٢٤٠١ | ٠٠٨ | ٢٩٠٧ | ٢٩٠٧ | ٠٦٠ | ٢٩٠٤ | ٥٠٨ | ٢٠٦ | ٣٠٢ | جملة ١ |
| ١٢٠٠ | ٢٠٨ | ٧٠٨ | ٧٠٨ | ٠٤٠ | ٧٠٤ | ٢٠٢ | ١٠١ | ١٠٢ | ج |

ج = مجموع اناك = ٩ ذ = ذكور × غير متوفر .

جدول رقم (٤)
معدل البطالة حسب العمر ونوع البطالة

| جملة | ١٩٨٦ | | ١٩٧٦ | | ١٩٦٠ | | فئات الاعمار |
|------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|--------------|
| | لم يتبق له العمل | سبق له العمل | لم يتبق له العمل | سبق له العمل | لم يتبق له العمل | سبق له العمل | |
| ٤٣٤ | ٤٣٤ | - | ٢٤٩١ | ٣٠٠ | ٢٣٥ | ٣٠٠ | - ٦ |
| ٢٥١ | ١٧٧٩ | ٧٣٢ | ٩٧٩ | - | ٥٣ | ٥٣ | - ١٥ |
| ٢٦٧٦ | ٢٢٣٢ | ٤٣٤ | ٩٧٩ | - | ٢٣٩ | ٢٣٩ | - ٢٠ |
| ٢٦ | ١٧٩ | ١٧٧ | - | ٧٠ | ١٧٢ | ١٧٢ | - ٢٠ |
| ١٥ | - | ١٥ | - | ٥٥ | ١١ | ١١ | - ٤٠ |
| ١٠٠ | - | ١٠٠ | - | ٥٥ | ٩٣ | ٩٣ | ٥٠ |
| ١٢٠ | ٩٧٢ | ٢٥٨ | ٧٣٤ | ٣٠٠ | ٢٣٢ | ٢٣٢ | جملة |

جدول رقم (٥)
تطوير معدل البطالة المسافرة حسب الحالة التعليمية
ونوع البطالة

| جملة | *١٩٨٦* | | *١٩٧٦* | | *١٩٦٠* | | الحالة التعليمية |
|------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|---------------------|
| | لم يسبق له العمل | سبق له العمل | لم يسبق له العمل | سبق له العمل | لم يسبق له العمل | سبق له العمل | |
| ٢٥٤ | ١٠٤ | ١٥٠ | ٢٠٣ | ٢٠٥ | ٢٠٣ | ٢٠٣ | امسى |
| ١١٢ | ٧٢ | ٤٠ | ٦١ | ٧٠ | ٤٠ | ٤٠ | مؤهل أقل من المتوسط |
| ٢٨٧ | ٢٧٤ | ١٣ | ١٩٦ | ٢٠٠ | ٤٠ | ٨٧ | مؤهل متوسط |
| ٢٥٢ | ٢٢٠ | ٣٢ | ١٠٩ | ١٠٤ | ٠٦ | ٣٤ | مؤهل أعلى |

× السكان ١٠ سنوات فأكثر .
× السكان ١٢ سنة فأكثر .

جدول رقم (٦)
معدلات البطالة بين حملة التؤهلات المتوسطة
حسب النوع والتؤهل
تعداد ١٩٨٦

| نوع التؤهل | سبق له العمل | | لم يسبق له العمل | | سبق له العمل | | نوع التؤهل |
|-------------|--------------|------|------------------|------|--------------|------|------------|
| | ذكور | إناث | جملة | ذكور | إناث | جملة | |
| ثانوى عام | ٣٩ | ١٢ | ٢٥ | ١٥٩ | ١٤٤ | ١٩٤ | ١٩٢ |
| ثانوى زراعى | ١٥ | ٦ | ١٥ | ٢٨٤ | ٧١٢ | ٧١٢ | ٤٢٥ |
| ثانوى تجارى | ١٠ | ٥ | ٥ | ٢٢٠ | ٢٣٦ | ٢٣٦ | ٢٧٣ |
| ثانوى صناعى | ١٩ | ٥ | ١٨ | ٢٤٤ | ٤٨٩ | ٤٨٩ | ٣٧١ |
| ثانوى تربوى | ١١ | ٠ | ٠ | ٤٢ | ٢٠ | ٢٠ | ٣٩ |
| ثانوى دينى | ٣٧ | ٢ | ٣٣ | ٢٧٥ | ٤٣٨ | ٤٣٨ | ٣٢٧ |
| اخرى | ٣٢ | ٤ | ٠ | ٢٠٢ | ٧٨ | ٧٨ | ٩٧ |
| جملة | ١٦ | ٥ | ١٣ | ٢٦٢ | ٣٠٩ | ٣٠٩ | ٢٨٨ |

جدول رقم (٧)
معدلات البطالة بين حملة المؤهلات فوق المتوسطة
حسب النوع والمؤهل
تعداد ١٩٨٦

| نوع المؤهل | سبق له العمل | | لم يسبق له العمل | | سبق له العمل | | نوع المؤهل |
|------------|--------------|------|------------------|------|--------------|------|------------|
| | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | |
| زراعي | ٢٤ | ٤٦٦ | ٢٨١ | ٢٣ | ١٤ | ٢٤ | ٣٧٧ |
| تجاري | ٢٣ | ٤١٤ | ٤١٧ | ١٧ | ٠٦ | ٢٣ | ٤٣٥ |
| صناعي | ٢٣ | ٢٤٦ | ٢٤٦ | ١١ | ٠٧ | ٢٣ | ٢٨٠ |
| تربوي | ٠١ | ٦٣ | ٦٣ | ٠٦ | ٠٢ | ٠١ | ٥٥ |
| بييني | ٢٦ | — | ١٨٩ | ٢٩ | ٧٤ | ٢٦ | ٢٠٦ |
| اخرى | ٤٥ | ٢٠٦ | ١٨٧ | ٤٧ | ١٥ | ٤٥ | ٢٤١ |
| جملة | ٢٢ | ٢٤٢ | ٢٦٣ | ١٧ | ٠٩ | ٢٢ | ٢٧٢ |

جدول رقم (٨)
معدلات البطالة بين حملة المؤهلات العليا
حسب النوع والمؤهل
تعداد ١٩٨٦

| جملة | جملة | | جملة | لم يسبق له العمل | | سبق له العمل | | نوع المؤهل | |
|------|------|------|------|------------------|------|--------------|------|------------|-----------------|
| | اناث | ذكور | | اناث | ذكور | اناث | ذكور | | |
| ٢٥٥ | ٧٨ | ٢٩٨ | ١٢٨ | ٧٤ | ١٤٢ | ١٢٦ | ٤٠ | ١٥٦ | طب وتمريض X |
| ٢١٧ | ٢١٧ | ١٩٦ | ٢٠٤ | ٢١٤ | ١٨٠ | ٤١ | ٠٣ | ١٦ | زراعة |
| ٢٢٥ | ٢٧٩ | ٢٠٩ | ٢١١ | ٢٧٤ | ١٩٣ | ٤١ | ٠٥ | ١٧ | تجارة واقتصاد |
| ١٥٩ | ١٧٥ | ١٥٨ | ١٣٩ | ١٦٨ | ١٣٦ | ٢٠ | ٠٧ | ٢٢ | هندسة وفنون |
| ٢٤٣ | ٢٦٨ | ٢٣٣ | ٢٢٠ | ٣٦٠ | ٣٠٢ | ٢٣ | ٠٧ | ٣١ | علوم |
| ٢٢٤ | ٢١٤ | ٢٣٧ | ٢٠٦ | ٢٠٧ | ٢٠٣ | ١٨ | ٠٧ | ٤٢ | تربية (اللخ) |
| ٤٦٣ | — | ٤٦٣ | ٤٣٤ | — | ٤٣٤ | ٢٩ | — | ٢٩ | ديني (الأزهر) |
| ٤٩٣ | ٤٩٨ | ٤١٧ | ٤٢٣ | ٤٩١ | ٢٨٨ | ٢٠ | ٠٧ | ٢٩ | آداب (اللخ) |
| ٣٠٤ | ٤٥٨ | ٢٨١ | ٢٨٩ | ٤٥٤ | ٢٦٤ | ١٥ | ٠٥ | ١٧ | حق سوق |
| ٢٢٩ | ٧٢٢ | ٢٦٢ | ٢١١ | ٧٢١ | ٢٤٢ | ١٨ | ١٠ | ٢٠ | اخرى |
| ٢٥٩ | ٢١٣ | ٢٤٤ | ٢٢٦ | ٢٠٨ | ٢٠٤ | ٢٣ | ٠٦ | ٤٠ | جملة |

X تتضمن خريجي كليات الطب البشري والبيطري والصيدلة ومعاهد التمريض العليا

جدول رقم (٩)

تقرير حجم البطالة المتوقعة بالألف لحملة المؤهلات المتوسطة
وأقل من الجامعية « ١٩٨٩ - ١٩٩٥ - ٢٠٠٠ »

| ٢٠٠٠ | ١٩٩٥ | ١٩٨٩ | (١) ١٩٨٦ | البيان السنة |
|------|------|------|----------|---|
| ٥٢٦٠ | ٤٣٣٤ | ٣٢٢١ | ٣١٤٠ | حجم القوى العاملة المتوقع (٢) معدل البطالة |
| ٢٨٧ | ٢٨٧ | ٢٨٧ | | الافتراض الأول |
| ٤٠٠٩ | ٣٦٠٥ | ٣١٣ | ٢٨٧ | الافتراض الثاني |
| ٤٧٦ | ٣٩٧ | ٣٢٠ | | الافتراض الثالث |
| | | | | حجم البطالة |
| ١٥١٠ | ١٢٤٤ | ٩٢٤ | | الافتراض الأول |
| ٢١٥١ | ١٥٨٢ | ١٠٠٨ | ٩٠٠ | الافتراض الثاني |
| ٢٥٠٤ | ١٧٢١ | ١٠٣١ | | الافتراض الثالث |

(١) أرقام فعلية .

(٢) معادلة الانحدار التي بنيت عليها التقديرات هي ص^٨ = ٨١١ر٠٥ +
١٨٥٣٩ر٠٨٨ (ر = ٢) حيث ص^٨ هي تقدير القوة العاملة من نوى
المؤهلات بالألف في السنة ص .

و ص متغير يمثل الزمن : ص = ٠ ، ١ ، ٢ ، ٠٠٠٠٠٠ للسنوات
١٩٧٦ ، ١٩٧٧ ، ١٩٧٨ ، ٠٠٠٠

جدول رقم (١٠)

تقدير حجم البطالة المتوقعة بالألف لحملة المؤهلات الجامعية فأعلى
« ١٩٨٩ - ١٩٩٥ - ٢٠٠٠ »

| السنة البيان | ١٩٨٦ (١) | ١٩٨٩ | ١٩٩٥ | ٢٠٠٠ |
|-------------------------------|----------|------|------|------|
| حجم القوى العاملة المتوقع (٢) | ١٠٧٤ | ١٢٧٩ | ١٦٦٩ | ١٩٩٤ |
| معدل البطالة | | | | |
| الافتراض الأول | | ٢٥ر٢ | ٢٥ر٢ | ٢٥ر٢ |
| الافتراض الثاني | ٢٥ر٢ | ٢٩ر٥ | ٣٨ر١ | ٤٥ر٢ |
| الافتراض الثالث | | ٣٢ر٤ | ٥٣ر٦ | ٨١ر٤ |
| حجم البطالة | | | | |
| الافتراض الأول | | ٣٢٢ | ٤٢١ | ٥٠٢ |
| الافتراض الثاني | ٢٧١ | ٣٧٧ | ٦٣٦ | ٩٠١ |
| الافتراض الثالث | | ٤١٤ | ٨٩٥ | ١٦٢٣ |

(١) أرقام فعلية .

(٢) معادلة الانحدار التي بنيت عليها التقديرات هي ص^٨ =

$$٤٣٣ر٨٤ + ٦٥ر٠٢ س (٢) = ٠ر٩٥$$

(انظر جدول رقم (٩) لتعريف ص^٨ ، س) .

جدول رقم (١١)

حجم للقوة العاملة لحملة المؤهلات العلمية حسب نوع المؤهل ١٩٨٦

| جملة | انثى | نكر | المرحلة/نوع المؤهل |
|---------------------------|--------|---------|--------------------|
| مؤهلات متوسطة | | | |
| ١٧٩١٤١ | ٢٣٨٥٩ | ١٥٥٢٨٢ | ثانوى عام |
| ٢٠١٧٧٧ | ١٥٩٧٢ | ١٨٥٨٠٥ | ثانوى زراعى |
| ١٦٤١٦٩٧ | ٦٣٢٧٣٨ | ١٠٠٨٩٥٩ | ثانوى تجارى |
| ٦٤٠٠٤٣ | ٤٠١١٧ | ٥٩٩٩٢٦ | ثانوى صناعى |
| ١٠٥٥٠٦ | ٤٧٤٨١ | ٥٨٠٢٥ | ثانوى تربوى |
| ١٨٥١٣ | ٢١٢٤ | ١٦٣٨٩ | ثانوى دينى |
| ٦٣٢٠٦ | ٥٦٩٤٩ | ٦٢٥٧ | أخرى |
| ٢٨٤٩٨٨٣ | ٨١٩٢٤٠ | ٢٠٣٠٦٤٣ | جملة |
| فوق المتوسط | | | |
| ٢٣٣٦ | ٢٩٤ | ٢٠٤٢ | زراعى |
| ١٣٠١٠٩ | ٤٩٠٨٤ | ٨١٠٢٥ | تجارى |
| ٣٢٣٩٧ | ٣٩١١ | ٢٨٤٨٦ | صناعى |
| ٩٥٤٢٤ | ٤٣٨٩٢ | ٥١٥٣٢ | تربوى |
| ١٠٥٢ | ٦٨ | ٩٨٤ | دينى |
| ٢٨٣٠٩ | ١٠١٩٨ | ١٨١١١ | أخرى |
| ٢٨٩٦٢٧ | ١٠٧٤٤٧ | ١٨٢١٨٠ | جملة |
| البكالوريوس ٠٠ الخ | | | |
| ١٥١٣٩٢ | ٢٩٩٣٣ | ١٢١٤٥٩ | طب وتمريض |
| ١١١٨٥٨ | ١٩٥٩٦ | ٩٢٢٦٢ | زراعة |
| ٣٢٢٧٠٠ | ٧٣٩٦٤ | ٢٤٨٧٣٦ | تجارة واقتصاد |
| ١٤٨٠٧٩ | ١٥٦٦٩ | ١٣٢٤١٠ | هندسة وفنون |
| ٢٨٣٥٧ | ١١٨٣٣ | ٢٦٥٢٤ | علوم |
| ٤٠٣٦٤ | ٢٣٧٣٦ | ١٦٦٢٨ | تربوية (الخ) |
| ١٣٣٦٢ | — | ١٣٣٦٢ | دينى (الخ) |
| ٧١٥٤٥ | ٢٨٠٩٣ | ٣٤٥٢ | آداب (الخ) |
| ٧٥٢٣٦ | ١٠٠٦١ | ٦٥١٧٥ | حقوق |
| ٧٢٩٠٤ | ١٠٣٦٨ | ٦٢٥٣٦ | أخرى |
| ١٠٤٥٧٩٧ | ٢٢٣٢٥٢ | ٨٢٢٥٤٤ | جملة |

تعقيب على بحث

البطالة في مصر : قياسها وأساليب علاجها

١٩٥١ أحمد جامع

كلية الحقوق - جامعة عين شمس

الوقت لن اتجاوزه وبعد هذه الملاحظات انتهى بعرض رأى لى يتصل بالموضوع وأومن به أشد الايمان لكنى قبل هذا أود لفت الانتباه الى ٣ نقاط أولية ٠٠ الأولى هى وجوب التفرقة بين نوعين من البطالة ٠ بطالة نتيجة للمتقدم الاقتصادى وبطالة نتيجة للتخلف الاقتصادى والنوع الأول تشهده الدول المتقدمة اقتصاديا نتيجة للمتقدم المستمر بسرعة متزايدة فى فنون الانتاج فى كافة مجالات الحياة واحلال التجهيزات الفنية الحديثة لمختلف الانواع والاشكال الموفرة لعمالة محل الايدى العاملة البشرية وهنا تتعايش المعدلات المرتفعة من البطالة مع الزيادة المستمرة فى انتاجية العمل ويزيد بالتالى الناتج القومى ومتوسط الدخل السنوى الفردى بمعدلات مرتفعة تكفى لمنح اعانات سخية لعمال غير المشتغلين أو المتعطلين وكذلك لوضع أو تنفيذ برامج كبرى لاعادة تدريب هؤلاء العمال على وجوه عمل جديدة يحتاجها المجتمع أما النوع الثانى من البطالة فتشهده الدول المتخلفة اقتصاديا وهذه البطالة ليست نتيجة التقدم فى فنون الانتاج وانما نتيجة للعجز عن استغلال الموارد الطبيعية المتاحة للمجتمع بطريقة أفضل وهذه هى حالة مصر ثانيا : هى أن البحث يتناول البطالة السافرة وحدها دون البطالة المقنعة فى الحكومة والقطاع العام ولهذه البطالة المقنعة أو التى تسمى تأدبا بالعمالة الزائدة مشاكلها وسليباتها وان لم تكن بنفس حدة وسليبات البطالة الصريحة ٠ ثالثا هى أن البحث ينقسم الى ثلاثة فصول ٠٠ الأول فى تعريفات العمالة والبطالة ولو ان ذكر عنوانه احصاءات العمالة والبطالة والثانى فى احصاءات العمالة والبطالة فى مصر والثالث والاخير فى أسباب البطالة ومقترحات نحو العلاج ومع ان المعلومات الواردة فى الفصلين الأول والاخير التعريفات

وأساليب العلاج قيمة ومفيدة الا أن الفصل الثانى الخاص بالاحصاءات هو الاكثر أهمية فى رأى وبالتالى سستتركز فيه الملحوظات الخمس الموجزة .

(١) هى أنه بمقارنة مستويات البطالة فى مصر فى العقود الثلاثة الستينات والسبعينات والثمانينات نجد أن أسوأها فى الثمانينات ٢٪ مستوى البطالة سنة ٦٢ و ٤٪ فى سنة ٧٦ و ١٢٪ سنة ٨٦ وهذا دليل اخر على أن أسوأ ادارة اقتصادية شهدها الاقتصاد المصرى فى العقود الثلاثة الاخيرة كانت ولازالت فى الثمانينات فسياسة التخطيط الاقتصادى فى الستينات وكذلك سياسة الانفتاح الاقتصادى كما طبق فى السبعينات كانت سياسة واضحة ومتناسقة مع نفسها ومنطقية وذلك من الناحية الموضوعية أيا كان الرأى الشخصى فيها أما السياسة الاقتصادية فى الثمانينات فليست سوى خليطا غير واضح ولا متناسق ولا منطقى مع نفسه من هاتين السياسيتين انتهى عملا الى نوع جديد ومبتكر من السياسات الاقتصادية هو سياسة الركود الاقتصادى (٢) ان معدل البطالة سنة ٨٦ السابق الاشارة اليه هو ١٢٪ هو معدل اجمالى شامل ومن الواجب التعمق فى ما ورائه بحثا عن معدلات البطالة فى فئات الاعمار المختلفة من السكان وهنا نجد أعلى معدل للبطالة هو فى الفئة العمرية ما بين ١٥ و ٢٩ سنة ويبلغ ٢٦٪ ومعنى هذا أن أكثر من ١/٤ الشباب وشابات مصر القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه لا يجدون وهذه مصيبة بكل المقاييس الاقتصادية والاجتماعية والاخلاقية .

(٣) ارتباط مستوى التعليم فى مصر بمستوى البطالة ولكن بطريقة مخالفة للمنطق فزيادة درجة التعليم تؤدى الى زيادة احتمال التعرض لبطالة فبينما يبلغ معدل البطالة سنة ٨٦ من الأميين ٤٪ والملمين فى القراءة والكتابة ٤٥٪ فقط فانه يصل الى حملة المؤهلات أقل من المتوسطة الاعدادية مثلا الى ١١٢٪ ثم يرتفع للغاية بين حملة المؤهلات المتوسطة وأقل من الجامعية الى ٢٨٧٪ وبين حملة المؤهلات الجامعية والأعلى الى ٢٥٢٪ وهذا لغز فالفروض أن الشخص يجتهد فى تحصيل العلم لكى يجد فى النهاية فرصة عمل لا لكى يفقدها . (٤) أن دراسة معدلات البطالة فى المؤهلات المتوسطة تشير الى حقيقة غريبة ومزعجة فى الوقت نفسه وهى ان خريج المدارس الثانوية

الفنية أكثر تعرضا لبطالة من الحاصلين على الثانوية العامة فبينما يبلغ معدل البطالة سنة ٨٦ من الحاصلين على الثانوية العامة ١٧ر٢٪ فقط فانه يبلغ بين الحاصلين على الثانوية التجارية ٢٧ر٣٪ والحاصلين على الثانوية الصناعية ٣٧ر٢٪ والحاصلين على الثانوية الزراعية ٤٢ر٥٪ لقد كنا نفرح للزيادة المستمرة في عدد المقبولين في التعليم الثانوى بأنواعه المختلفة بالمقارنة بالمقبولين بالتعليم بالثانوى العام ويبدو الآن انه لا داعى للفرح .

(٥) خاص بمعدلات البطالة بين حملة المؤهلات الجامعية اذ يبلغ معدّل البطالة حده الأعلى ٤٦ر٣٪ بين خريجي التعليم الدينى الازهرى وهذا غير مستغرب فى رأى فى الواقع نظرا للتوسع المبالغ فيه فى هذا النوع من التعليم يليه مباشرة بين خريجي كلية الاداب ٤٤ر٩٪ وكليات العلوم ٣٤٪ وكليات التربية ٣٢٪ والحقوق ٣٠٪ وخريجي باقى الكليات وهذه كلها أمور يمكن فهمها على مضمض ولكن الذى لايمكن فهمه أن يبلغ معدل البطالة بين خريجي كليات الطب وبشرى والبيطرى ومعاهد التمريض العالية ٢٥ر٥٪ لقد كنا نتصور وجود عجز فى خريجات معهد التمريض بالذات والظاهر أن لعنة التعليم فى مصر قد لحقت حتى بالمرضات وأختم برأى الاتى ان مشكله البطالة التى يشهدها المجتمع الآن هى مظهر من مظاهر متعددة للآزمة الاقتصادية التى تشهدها مصر فى عقد الثمانينات والى جانب البطالة توجد مشكلات أخرى فى الارتفاع الحادى والمتوسط فى معدلات التضخم والعجز المزمّن فى ميزان المدفوعات والعجز الهائل والخطير والمتواصل فى الموازنة العامة للدولة وغير هذا من المشكلات المعروضة وأنا أعتقد أعتقادا راسخا أنه لاصلاح اقتصادى فى مصر بدون الاصلاح الدستورى أولا فايماى هو أن المدخل الوحيد للاصلاح الاقتصادى الكفيل بانتشال الاقتصاد القومى من أزمته الحالية هو الاصلاح الدستورى الذى يتغير بمقتضاه نظام الحكم فى مصر من النظام الرئاسى الى النظام البرلمانى وذلك بعد أن انتهت المبررات التاريخية بوجود النظام الرئاسى فى ٦ أكتوبر سنة ٨١ وبدون التفاصيل ففى النظام الرئاسى يتولى شخص واحد مهمة رئاسة الدولة وأيضا مهمة مسئولية الحكم مثل أمريكا لكن فى النظام البرلمانى فانه يوجد فصل بحيث يتولى شخص مهمة رئاسة الدولة فقط ويتولى شخص آخر مسئولية الحكم مثل انجلترا أو ألمانيا الاتحادية ورأى أن النظام الرئاسى بالشكل المطبق فى مصر أى على الطريقة المصرية وبالذات خلال فترة الثمانينات هو نظام سىء سياسيا وديموقراطيا واجتماعيا وايضا ما يهمنى بصفة خاصة اقتصاديا ولا يوجد لدى أى أمل فى

اخراج الاقتصاد المصرى من أزمته الراهنة طالما ظل هذا النظام على ما هو عليه الى أن يحل محله النظام البرلمانى ولست فى حاجة للقول أن كلامى هذا ليس شخصيا أى أنه لا يمس شخص رئيس الجمهورية وإنما هو كلام الموضوع الذى يمس جوهر النظام الرئاسى نفسه كما هو مطبق فى مصر بغض النظر عن الشخص الجالس على مقعد الرئاسة وأنا على استعداد اذا تلقيت دعوة من الجمعية أن القى محاضرة فى موضوع النظام الرئاسى والاصلاح الاقتصادى فى مصر ومن يدرى فقد تكون كل هذه خطوات البروستوريكا المصرية وشكرا .

تعقيب على بحث

البطالة فى مصر : قياسها وأساليب علاجها

د . عبد المجيد فراج

فى تعقيبى على البحث القيم الذى تقدم به د . هلودة بل وفى أى بحث علمى أخشى دائما أن أوجز فأخل أو أن أطيل فأمل وأحاول دائما أن ابتغى بين ذلك السبيل والابتغاء يستند اما الى الانتقاء واما الى ابراز ما يتعين ابرازه والحزم فى نفى ما يتعين نفيه وسوف أحاول بقدر الامكان أن التزم بالمقاعدة الثانية أى بعدم الانتقاء بهذا البحث القيم وأرجوا أن يسعبنى الوقت وبداية أرجو أن نعلم معلومتين أساسيتين عن البطالة فى مصر أن ٧٥٪ من بطالة مصر تتركز فى ١٠ محافظات وأن المعينين من المسجلين فى القوى العاملة هبطت فى خلال السنوات العشر الماضية من حوالى ٤٠٪ الى ما لا يزيد عن ٦٪ أترك هاتين المعلومتين معكم لتفكروا فيها . ولكن هذه هى معالم البطالة فى مصر . المعالم الاساسية . أعود الان للبحث لكى نركز على اشياء تمس السياسات العامة أريد أن لا أهمل وانما أريد أن ازيح من طريقي الجانب الذى اسميه أنا جانبا فنيا احصائيا لا يعنى به سوى المساحين الاحصائيين وهو مضمون الفصل الاول والثانى التعاريف والمصطلحات ولكن لا أريد أن استبعدها استبعادا تاما اذ أن فى هذين الفصلين مؤدى لابد أن نلتفت اليه تعلمون اننا فى المسح الاحصائى فى الأعمال الميدانية هناك خطوات مقدسة لابد من اتباعها منها مثلا تصميم اطار البحث أو المسح وخطته العامة ، التحقق من امكان التنفيذ العملى تحديد الموعد الملائم للمسح ، وضع الميزانية المالية والبشرية ، تحديد وحدة المسح الفرد أو الأسرة ، تحديد طريقة جمع البيانات بالعينة أو بالحصص الشامل ، صياغة الاسئلة وتصميم الاستمارة لمراعاة قواعد معينة معروفة ، تجربة الاستمارة مراجعة الاجابات ، تصنيف البيانات وتبويبها ويدخل ضمن هذا الخضم من الاجراءات والخطوات المتتابعة موضوع التعاريف والمصطلحات ولأننى كنت قد كلفت من اللجنة الاقتصادية لدول غرب آسيا بمراجعة المسودة الاولى أو بكتابتها لهذه التعاريف والمصطلحات مما صدر فى النهاية لهذا الكتاب لعل بعضكم قد رآه فاننى قد التفت لهذين الفصلين بالذات دون أن أهمل الفصل الثالث وذلك لأننى رأيت

أنه من الواجب أن نلتفت الى معنى البطالة فى ضوء هذه التعريفات وأيضا الى مدى ما يمكن أن نقول انه لازم لنا من هذه التعريفات الدولية والى مدى التاطبق وما يتبع فى مصر وبين ما هو مقترح علينا هناك نستطيع أن نميز فى البطالة بين العاملين بأجر والعاملين لحسابهم وهذه المسألة أنادى بها لأنها ضرورية اذ أن البطالة التى نتحدث عنها ليست كلها بطالة الأجراء .

هناك بطالة خافية ولا أقول انها مقنعة خافية لأنه لا جدوى من تسجيلها بطالة أولئك الذين يريدون أن يعملوا لحسابهم وقوة العمل المدنية فى أى مجتمع تتكون من هؤلاء الأجراء وغير الأجراء واذا كان الأجراء يسعون الى مكاتب القوى العاملة لتسجيل اسمائهم هناك أملا فى ان يحصلوا على عمل فاما الذين يريدون العمل لحسابهم لا يريدون ولا يفدون الى هذه المكاتب اطلاقا ولقد يكون فى قول رئيس الجمهورية مؤخرا ٠٠ أنه لا بد أن يكون هناك تشجيع للمعاملة الذاتية دافعا لمصر لكى تقيس حجم البطالة لهؤلاء الناس، ما هو المصدر لجمع هذه البيانات هل هو الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء أشك ٠٠ هل هى وزارة القوى العاملة أشك لأن هؤلاء الناس لا يظهرون الا أمام جهات معينة لها علاقة بأهدافهم فى سوق العمل وأخص بالذكر منها مثلا الهيئة العامة للاستثمار اذا فهناك واجب على الهيئة العامة للاستثمار أن توافينا أو توافى الجهاز ببيانات عن البطالة بين الراغبين فى العمل لحسابهم والباحثين عن عمل لحسابهم هذا المنطق لا بد أن ينطلق لأنه منطوق اقتصادى لتمكين القواعد التى تسعى جميعا الى توطيدها اذا صح ان هناك تساند بين القطاعات المختلفة فى انهاض الهمم للعمل فى هذا المجتمع ٠٠

أثير فى موضوع د . هلوده ما اذا كان يستطيع أن يبصرنا بجدوى هذه التعاريف الدولية وما اذا كانت تناسبنا وهل نحن فى حاجة الى قياس البطالة فى ضوء هذه التعاريف المفصلة لماذا ولماذا لا ٠٠ اذا كنا فى حاجة الى الفصل بين الاجراء وغير الاجراء فاننى أيضا أود أن استمع الى رأيه وهو عندى دائما رأى حكيم أقدره وأبجله ٠٠ كل هذه الاستفسارات البسيطة تدفعنى بسرعة الى تناول الفصل الثانى الذى تناول فيه الباحث البطالة حسب فى اجمالها ، قياس البطالة حسب الموطن ريف وحضر ، وقياس البطالة حسب النوع ذكور واناث ، قياسها حسب الاعمار وقياسها حسب الحالة التعليمية ويعينى هنا أن أوضح أن قياس البطالة فى اجمالها وحسب الاعمار قد اعتمدت على أرقام أعتقد انها تحتاج الى بعض المراجعة فى ضوء الملاحظات التالية أولا أن البيانات خصوصا فى جدول رقم (١) تشير الى ان البطالة من ٦

فما فوق أقل من البطالة من ١٢ أو ١٥ فما فوق أعتقد أن هذه مسألة قد يكون السبب فيها التقريب الى الملايين انما الاعداد الاساسية ربما تكون على عكس هذا أن بطالة ١٢ مليون الى قوة العمل فوق سن السادسة كانت تبلغ ٣٠.٨٪ الى قوة العمل وأن بطالة ١٢ مليون الى قوة العمل فوق سن ١٢ كانت تبلغ ٣٨.٢٪ كلمة البطالة الحقيقية يجب أن نقارنها على مدار السنين لظروف اجتماعية ونفسية لأن هناك النظريتين فى قياس البطالة هناك نظرية اسمها *the Additional Workers Hypothesis* وهناك نظرية اخرى اسمها *Discarding Hypothesis* بمعنى أنه لو أن عائلة فقد عائلها العمل فان هذا قد يؤدى بفرد اخر فى الأسرة الى أن يحل محله أو يبحث عن عمل ليستعوض الدخل الناجم عن فقدان العمل هذه النظرية لها وظائفها الحسنة والسيئة النظرية الثانية تقول ان لو أن البطالة ظهرت فى عائلة فان هذا يحبط جهود الباحثين عن العمل فى نفس العائلة بل فى نفس الحى ونفس المدينة أنها تبحث عن عمل لأن هذا دليل شيوع البطالة فمن هنا تأتى قضية مدى اتساق أرقام البطالة على مدار الزمن فى ضوء هذين المفهومين الذى يحدده مدى اقبال الناس على التسجيل بمعنى أن هناك أرقام ضائعة فى مكاتب القوى العاملة بفعل أو عدم فعل هذين ٠٠ أكد الباحث أمرين على جانب كبير من الأهمية انه فئة العمر ٦ الى ١٤ البطالة فيها ٤٪ لكن فئة العمر ١٥ الى ١٩ فيها ٢٥٪ ثم ١٩ ، ٢٠ الى ٢٩ البطالة فيها ٢٧٪ هذه مسائل من ضمن الاشياء التى قلتها بداءة يجب أن تضم الى ملف الفكر فى مسألة الازمة الاقتصادية المصرية والبطالة ماهى الا مظهر من مظاهر الازمة الاقتصادية ولا يوجد حل للبطالة داخل اطار القوى البشرية . حل البطالة خارج اطار القوى البشرية لا بد أن يتم من خارج هذا الاطار الذى نركز عليه دائما الناس تزيد أو تنقص أو تتعلم غلط أو لا هل هذا لحل مشكلة البطالة . حل مشكلة البطالة يجب أن يتم من خارج نطاق الموارد البشرية . من خارج المفهوم البشرى لحل مشاكل مصر . فيما يتعلق بنسب البطالة حسب الحالة التعليمية الباحث يؤكد أن أعلى نسب بطالة بين الفئات الاعلى تعليما وأنا لست منددهشا لهذا لأن الحاصل ان فيه *Exhaustability* فى هذا المجتمع . وهى بشرى انك تعلم ناس للاشياء . تعلمهم لكى لا يفعلوا شىء فى النهاية ثم ان معظم ما يراد ادائه فى هذا المجتمع لا يحتاج الى هذا المستوى الراقى من التعليم بل اننى انادى بضرورة فصل قضية الأمية عن قضية البطالة لأنه لا يوجد علاقة جبرية تحتم أن يكون الأمى عاطلا الى أن يتعلم ليست هناك

علاقة جبرية اطلاقا تحتم تعليم الناس لكي ينهض المجتمع يوجد أشياء لاحتياج لتعليم مثل نزع البرك ، ردم البلاعات أو الحفر أو رصف الشوارع . وهذا يحتاج للمهمة وخطه انتاجية رصف الطرق هذا انتاج والناس ليست متصورة هذا ، متصوره ان الانتاج شيء تستهلكه أو تأكله هذا انتاج مطلوب ويمكن استخدام القوى البشرية العاطلة الأمية فى انتاج مثل هذا الانتاج الضائع فى هذا البلد ، الحراسة الأمن كل هذا ممكن غفر الدرك فى الماضى كانوا أميين وكانوا حراس على الأمن وهى مطلوبة بواسطة هؤلاء الغفر اذا عزت الحراسة على من هم أكثر تعليما نريد الاميين أن يجندوا للعمالة فى هذا البلد لأداء خدمات وأعمال ضائعة فى هذا المجتمع أيضا ان ما ذهب اليه الباحث من ملاحظات ليست أبدا محل غرابة فى جزء من البحث يقول ارتفاع نسبة البطالة بين الباحثين الجدد عن العمل ليس بمستغرب لأن فرص العمل قد ضاقت وهنا عملية Discarding Hypothesis تلعب دورها كيف أسجل نفس وأذهب لمن كان السابقين اشطر انه كان يشتغل ويعرف الوزراء ٠٠ فلا أدهى وليس بغريب ان نسبة البطالة بين تاركى العمل القدامى أقل لأنه فعلا ٠٠ لأنه الاخرين متمسكين بوظائفهم ومن يخرج منهم قليل جدا ولم يترك عمله ٠٩ هذه نقطة لا داعى للتفريط فى عمل هو لا يؤديه عمل ناعم كسول لا يستطيع أن يبقى فيه للأبد ولا يضحى به اطلاقا ولذلك نسبة البطالة بين هؤلاء الموظفين العاملين أصلا نسبة ضئيلة ٠٠ اتجه الباحث بعد هذا الى مستقبل البطالة المصرية وتوصل الى أن عدد العاطلين سنة ٢٠٠٠ ستكون ٤ مليون وأنا قلت سيكونوا ٥ مليون فى الأهرام الاقتصادية فى ٢١/١/٨٩ بعنوان الباب المفتوح أمام البطالة فى مصر وفى ٦/٢/٨٩ العدد التالى قلت بطالة مصر سنة ٢٠٠٠ وبطريقة فى منتهى البساطة لا هى معادلة خطية ولا معادلة هندسية ولا معادلة اسية ٠٠ كل ما فعلناه اننا استعرضنا أرقام الماضى ورأينا ببساطة على ظهر ظرف جواب ان مستقبل البطالة فى مصر سيصل الى ٥ مليون سنة ٢٠٠٠ ببساطة شديدة اساسها ان البطالة الرسمية فى أول المدة كما تقول المحاسبة سنة ٧٦ كانت ٨٥٠ ألف الزيادة فى قوة العمل رسميا أيضا من الاحصاءات ٢٦٦ مليون ٠٠ اذا لديك رصيد ٣٤٥٪ ٠ رسميا فى سنة ٨٦ بعد ١٠ سنين قلت ان البطالة ١٢٪ تطرحها من ٣٤٥ سيكون ١٤٥ ستكون عبارة عن فرص العمل التى امتصت الناس فى الفترة من سنة ٧٦ الى ٨٦ ٠٠ نرجع للمؤتمر الاقتصادي سنة ٨٦ ماذا قال ٠٠ قال كان عندى من ٤٠٠ ألف الى ٤٥٠ ألف ٠٠ د محمد قال

هذا الكلام فيه أرقام أخف قليلا ٤٠٠ ألف وأنت تستوعب فى السنة ١٤٥ اذا يبقى ٢٥٥ عندما تتراكم ١٠ سنين وأيضا لسنة ٢٠٠٠ ستعطيك تقريبا الـ ٥ مليون مع التواضع البسهط ولا تحتاج الى أكثر من ظرف جواب لحسابها ٠٠ هذا هو الوضع الصارخ الموجود فى مصر وستكون البطالة بهذه الصورة ٢٧٪ التى كانت فى سنة ٨٦ ١٤٪ ٠٠ انتقل الباحث بعد ذلك الى عرض الاسباب الفاعلة فى البطالة وبعض مقترحات ازلتها أولا يتعين علينا أن ندرك أنه ليس فى الامكان دائما ازالة كل الاسباب الفاعلة لأى ظاهرة فهناك من الاسباب ما يمكن ازالته أبدا ولا حتى فى الاجيال الطويلة والباحث يوافق على ذلك أظن لأنه بعد أن عرض ١٠ أسباب للبطالة اقترح ١٠ مقترحات أخرى للبطالة ٠٠ أراها انها أخرى وليست متعلقة بالاسباب وقد أكون مخطأ ويعينى هنا أن أسجل ملاحظاته على هذه المقترحات أولا أنا لا أظن أن مصر ودول كثيرة نامية كمصر لا أظن أنها قادرة على علاج مشكلة البطالة فيها إذ أن هذه المشكلة قد أصبحت مشكلة أئمه ولا أقول مزمنة وقد لا يمكن التطهر منها بسهولة بالمنظم الموجودة وبالأجراءات الاقتصادية الحالية لأبد لعلاجها أن نبدأ أولا ونعترف بهذا العجز عن العلاج لكى تعالج شىء لا يصح أن تأخذ المسألة بصدرك وتقول سـأزِيل البطالة ٠٠ لا لمن تستطيع يجب أن تأخذ فى اعتبارك عجزك عن ازالة البطالة لكى تحاول أن تخفف من حدتها يكفى ذلك التركيز على البطالة التى لا يمكن السكوت عليها والتى يترتب اغفالها أى انفجار من أى نوع اجتماعى ، اقتصادى ، سياسى وأنا يخيل الى بما يشبه اليقين أن من الاحصاءات الغائبة فى البحث نفسه والغائبة عن كثيرين من الذين يبحثوا موضوع البطالة هو توزيع البطالة حسب الحالة الزوجية ٠٠ حسب العمر وهذا مهم جدا وحسب الحالة التعليمية ، حسب حجم الأسرة التى يعيش العاطل فى كنفها ، حسب عدد الأطفال الفروع وأعمارهم ٠٠ ما يجب التسليم به أن حل مشكلة البطالة ازاء العجز عن حلها فى جملتها لأبد أن يعتمد على الانتقال ليزيل البطالة عن من ٠٠ فنأخذ الخطر ثم الأقل خطورة لا يمكن المساواة فى البطالة بين الاعزب والمتزوج والمعول والمعال سواء كان ذكر أو أنثى والمرأة التى تعول أهم من الرجل الذى لا يعول ٠٠ كما لا يمكن المساواة بين أصحاب الاسر الكبيرة والصغيرة وأصحاب الاطفال الصغار والكبار اذا نحن وعينا هذه الفكرة يمكننا أن ننقل الى مقترحات الباحث وهى طبعاً جديرة بالدراسة المركزة لأن تطبيق بعضها يختلف باختلاف القطاع واختلاف الموقع واختلاف الظروف ٠

بعضها جدير بالتطبيق السريع مثل اعتبار العلاقة بين القطاعين العام والخاص علاقة تعاملية تكاملية وليس علاقة تنافسية اشارته الى مسألة الهندسة العكسية والوصول فى زمن قصير الى منتج ذى جودة وقدره تنافسية أنا لا أفهم فى هذا لكن أقولها انصافا للبحث نفسه ٠ لا أعارض الباحث فى كثير من المقترحات لكن بعض المقترحات اختلف على ترتيبه لها أضع أحيانا فى المقدمة ما قد يضعه هو فى المؤخرة فى المقدمة فى رأى تعبئة الفوائض الاقتصادية فى قطاع الزراعة وتوجيهها لتنمية القطاع الصناعى بالاضافة الى سد الفجوة الغذائية هذه التوصية فى رأى هى التوصية رقم ١ من الناحية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ومن حيث سهولة التنفيذ ويكفى ان اكرر هنا ما سبق أن قلته أمام السيد رئيس الجمهورية فى الجامعة وكتبه أحمد بهاء الدين على لسانى وكتبته شخصيا ان أنا أرفض أن يظل الفدان فى مصر عاجز عن أن يعول ٨ أشخاص ، ٥٠ مليون على ٦ لا أقبلها اقتصاديا كيف يمكن أن يستقيم فى ذهن مواطن مصرى ناضج ان هذا البلد يعجز عن أن يعول الفدان فيه ٨ أشخاص لا أفهم هذا ٠٠ يفهمها وزراء الزراعة لا يفوتنا أن نؤكد على ما ذكره الباحث من ضرورة تطوير المؤسسات ولا نضيف الى ذلك ضرورة ما يتعين الغاؤه أهمية مسابقة العصر ٠٠ ان مصر متخلفة على العصر هذا لطيف جدا لكن لا بد أن يكون هناك انتقائية فى هذه المسائل الهندسة الوراثية مسألة مفروغ منها لكن تقول ان مثالا أحضر آلة كاتبة كهربائية لكى نرسل خطابات سريعا وأنت تعلم ان الخطاب يكتب بسرعة على الآلة الكاتبة الكهربائية ولكنه لا يوقع بسرعة ٠٠ ويوقع السرعة فلا يصدق بسرعة ويصدق بسرعة فلا يوزع بسرعة ثم لا يقرأ بسرعة ٠٠ اذا مالزوم الآلة الكاتبة أصلا ٠٠ مادام كل هذه الخطوات ضائعة اذا لا داعى لمثل هذا الاندفاع نحو تكنولوجيا معاصرة ومسابقة العصر الحديث وشكرا ٠