

الفصل العاشر

الحد ومواجهة مشكلة البطالة

مقدمة:

- أولاً: مواجهة والحد من مشكلة البطالة .
- ثانياً: الركائز الرئيسية لسياسة مواجهة البطالة .
- ثالثاً: الاستراتيجية القومية لمواجهة البطالة .
- رابعاً: استراتيجية متكاملة لتفعيل دور الصناعات في الحد من مشكلة البطالة .
- خامساً: دور الصناعات الصغيرة في مواجهة مشكلة البطالة وخلق فرص العمل .
- سادساً: رؤية الصندوق الاجتماعي للتنمية في حل مشكلة البطالة .
- سابعاً: دور الصندوق الاجتماعي للتنمية في التخفيف من مشكلة البطالة .
- ثامناً: استخدام الضريبة في معالجة مشكلة البطالة .
- تاسعاً: الإسلام والاتجاه نحو مواجهة ظاهرة البطالة .
- عاشراً: الركائز الأساسية المطلوبة لدعم دور الإسلام في مواجهة ظاهرة البطالة .
- الحادي عشر: التأمين ضد البطالة .

الفصل العاشر

الحد ومواجهة مشكلة البطالة

مقدمة:

تسعى جميع السياسات والخطط الاقتصادية في الأصل إلى تحقيق التوازن المثل بين العرض والطلب على القوى العاملة بما يكفل تحقيق سوق العمالة للأهداف الرئيسية لكل من مطالب الاقتصاد ومطالب القوى العاملة .

وهذا يعني أن المنطلق المثالي هو أن يحصل كل راغب في العمل وقادر عليه على فرصة للعمل ، وأن تتوافق فرص العمل المتاحة عددياً مع أعداد الراغبين في العمل وأن تتزايد تناسباً معهم .

هذا المنطلق خلق وإضافة فرص جديدة للعمل تتناسب عددياً مع أعداد الراغبين فيه ، وإن كان هناك في الماضي اتجاه يمكن قبوله بنسب متفاوتة في ظروف الإنتاج التقليدي إلا أنه أصبح في الوقت الحالي ، وفي ظل ظروف الإنتاج التكنولوجي الحديث ترفاً لا يمكن تحقيقه ، وذلك أن فرص العمل التي يجب توفيرها في ظل ظروف الإنتاج التكنولوجي الحديث يجب أن تكون في المقام الأول فرص عمل حقيقية ومنتجة مما يتطلب أن يتوافق مجال تخصص الفرد ومستواه التعليمي والتدريبي وقدراته وخبراته بين المعرض والطلب يمكن تحقيقه ولن تتحقق سوى فرص عمل ظاهرية غير منتجة بأثارها السلبية بالنسبة لكل من الفرد والاقتصاد القومي .

ومن هنا ظهرت مشكلة البطالة التي بدأت أغلب البلدان تعاني منها في السنوات الأخيرة بمعدلاتها المرتفعة ، ومشكلة البطالة ترجع في الواقع إلى العديد من المشاكل الاقتصادية التي يعاني منها الاقتصاد العالمي وانخفاض معدلات النمو في أغلب دول العالم ، وقد ازدادت حدة هذه المشاكل اعتباراً من نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات من هذا القرن ، وأدت في مجمل نتائجها إلى إعاقة التطور الإنتاجي ، وبالتالي الحد من توفير إمكانيات إيجاد فرص جديدة للعمل .

إن النقص في إمكانيات توفير فرص العمل الجديدة يؤدي بالضرورة إلى نشأ وتكوين ظاهرة البطالة وتؤدي تلك الأعداد الجديدة المضافة والمتزايدة من خريجي المدارس والجامعات ومراكز التدريب ممن ينهون دراستهم وتدريبهم سنوياً إلى تفاقم هذه المشكلة بصورة سريعة . هذا إلى جانب الأعداد المتزايدة من السيدات الراغبات في العمل نتيجة للتطورات الاقتصادية والارتفاع المستمر في تكاليف المعيشة والتغيرات الاجتماعية خاصة في أنماط الحياة والسلوك والاستهلاك إلى إضافات أبعاداً جديدة لهذه المشكلة .

أولاً: مواجهة والحد من مشكلة البطالة

يحتاج الأمر للتعدي لمشكلة البطالة وجود نظام معلومات يتميز بالدقة والثقة والتفصيل والملائمة .

- ومن أهم سمات المعلومات في سوق العمل المصرية ما يلي :

(أ) إن مقاييس حجم البطالة هي مقاييس تقريبية لأنها تتم من خلال التعداد العام للسكان كل عشر سنوات ثم بحث العمالة بالعينة كل نصف سنة ، ومن المعروف أن ذلك يؤدي إلى نسب تقريبية للبطالة .

(ب) أن نسبة البطالة تقاس بقسمة عدد العاطلين على قوة العاملين في المجتمع وضربها في ١٠٠ .

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

وتثار مشكلات بالنسبة لمفاهيم المتغيرات في هذه المعادلة فمن المعروف أن البطالة أنواع منها :

- البطالة السافرة: وتتمثل في الباحثين عن العمل ولا يجدونه .
- البطالة المقنعة: وتتمثل في حالة وجود عدد من العاملين فعلاً أكثر من الحاجة الفعلية للعمل .
- البطالة الدورية: التي تحدث في حالات الركود والكساد .

- البطالة الاحتكاكية : المتمثلة في العاملين الذين يتركون عملهم ويبحثون عن عمل أفضل أو ينتقلون بين الأعمال لأسباب أخرى .

- ثم هناك العمال المحيطين : الذين هم في حالة بطالة ، ولكن لانهم توقفوا عن البحث ولا تطولهم إحصاءات البطالة ، وهناك الذين يعملون في أعمال هامشية لا تتناسب مع تأهيلهم أو لبعض الوقت .

كل ذلك يؤثر على قياس نسبة البطالة حيث أن المعدل الرسمي الذي تعلنه الحكومة ولا يشمل إلا البطالة السافرة فقط ، وهذا ما يجعل الأرقام التي تعلن حول البطالة متناقضة ومختلفة فيما بينها ؛ فالإحصاءات الرسمية تعلن أن نسبة البطالة الآن بدور حول نفسها (٨٪ و ١٠٪) من حجم قوة العمل التي تصل إلى حوالي ١٨ مليون فرد أي أن حجم البطالة يقدر بحوالي ١.٥ مليون إلى ١.٨ مليون عاطل .

وهذا يعبر فقط عن البطالة السافرة ولو أضفنا إليها أنواع البطالة الأخرى فسوف يزيد عدد العاطلين والأمر لا يحتاج إلى تبادل الاتهامات حول نسبة البطالة ؛ فكلنا يعيش المشكلة ويحس أخطارها ويتطلب الأمر عدم تشتيت الجهود حول التثبيت من رقم حجم البطالة بل يجب البحث عن حلول لها .

ج) النقص الكبير في المعلومات عن سوق العمل سواء من حيث عرض فرص العمل أو الطلب عليها فلا يوجد لدينا سوى إعلانات الجرائد والتي لا تعبر عن حاجة سوق العمل للعمال ثم التسجيل في مكاتب العمل ، وهي عملية لا تحتوي على بيانات كاملة عن فرص العمل أو طالبي الوظائف .

وفي مواجهة ارتفاع البطالة في أوائل الستينيات اعتمدت سنغافورة استراتيجية إنمائية قائمة على الصناعات التحويلية التي تتسم بكثافة اليد العاملة .

وغيرت الصين سياستها القائمة على الاستثمار في الصناعات التي تتسم بكثافة رأس المال إلى الاستثمار في الإنتاج الذي يتسم بكثافة استخدام اليد العاملة لاسيما لأغراض التصدير وتوسيع القطاع الخاص والصناعات الريفية ، وغيرت أيضاً سياستها الزراعية لتعطي مزيد من التشجيع للحيازات الأسرية الصغيرة من الأراضي .

يمكن القول أن بعض البلدان اتجهت نحو استراتيجيات تنمية تعتمد على خلق فرص العمل والاتجاه لاستخدام اليد العاملة بكثافة سواء الزراعة أو الصناعات الصغيرة أو الصناعات التحويلية .

ويوجد بلدان شجعت القطاعات الزراعية والصناعية والخدمية ذات الكثافة في استخدام رأس المال مما يترتب على ذلك وجود اقتصاد ثنائي يتسم بقطاع اقتصادي حديث مندمج في الاقتصاد العالمي في ظل اقولة بالإضافة إلى وجود قطاع غير رسمي استوعب نسبة كبيرة من العمالة .

إن التصدي لأزمة البطالة في البلاد النامية يحتاج إلى مستويين هما كالتالي :

- **المستوى الأول :** هو مستوى إجراءات الآجل القصير بهدف التحكم في أزمة البطالة أو الحد منها والتخفيف من أثارها السلبية وبخاصة الاجتماعية والأمنية وتشمل الآتي :

- ١ . تشغيل الطاقات العاطلة الموجودة في مختلف قطاعات الاقتصاد القومي .
- ٢ . إعادة النظر في عمليات نزع ملكية الدولة لمشروعات القطاع العام وتحويلها إلى القطاع الخاص المحلي والأجنبي .
- ٣ . توفير الحماية الاجتماعية للعاطلين إعانات البطالة ومشروعات الضمان الاجتماعي .
- ٤ . دعم حماية وتشجيع القطاع الخاص المحلي وخاصة في المجالات كثيفة العمالة .
- ٥ . أن تضع الحكومة برنامجاً للنهوض بالخدمات الصحية والتعليمية والمرافق العامة .
- ٦ . التوسع في برامج التدريب وإعادة التدريب في مجال المهن اليدوية ونصف الماهرة .

- **المستوى الثاني :** هو مستوى إجراءات الآجل الطويل بحدوث تغيرات أساسية أو هيكلية عن طريق توفير فرص إنتاجية متزايدة للتوظيف تتناسب مع أعداد من يدخلون سنوياً إلى سوق العمل بهدف التوظيف الكامل عن طريق ما يلي :

- ١ . أن القضاء على البطالة يجب أن يكون مرتبطاً بخلق فرص عمل منتجه .
- ٢ . الارتفاع بمعدل الاستثمار القومي إلى ما يقل عن ٢٥٪ حتى يمكن استيعاب تشغيل العمالة الجديدة التي تصل سنوياً سوق العمل .
- ٣ . رغم أهمية الاستفادة من الاستثمارات الأجنبية المباشرة فلا بد من الجهد الوطني .

٤ . ضرورة مراعاة عنصر العمل الوفير عند رسم السياسة الوطنية للتكنولوجيا
الملائمة .

٥ . ضرورة اعتماد وتنفيذ برنامج ملائم للتنمية البشرية والارتقاء بمستويات التعليم
والصحة والإسكان والرعاية الاجتماعية .

٦ . لزيادة فرص التوظيف يتعين إعادة النظر في مكونات سياسات التعليم والتدريب .

٧ . إن أفضل صيغة تعني بأغراض التنمية المتواصلة المرتبطة بالتوظيف الكامل هي صيغة
الاقتصاد المختلط .

٨ . ممارسة الدولة لنوع من التخطيط الاستراتيجي لتحقيق التنمية المتواصلة مع التوظيف
الكامل .

ومن الواضح أن مشكلة البطالة شأنها شأن أي مشكلة تعاني منها مصر ضخمة وعميقة
ومتشابكة فهي لا تحتاج إلى حلول سريعة ووقتيّة بل تحتاج إلى حلول عميقة وضرورية ، كما
أنها لا تحتاج إلى حكومة فقط لتوجهها بل تحتاج إلى دولة بكل أجهزتها ومؤسساتها .

ولقد قامت الدولة بالعديد من الجهود للتخفيف من البطالة حيث أعلنت أنها ستخلق ١٥٠
ألف فرصة عمل في الوزارات : (التعليم - الصحة - الأوقاف) ، ولذلك فإننا إذا نظرنا إلى
أعداد المتعطلين في تعداد ١٩٩٦ ؛ فإن حل مشكلة البطالة على هذا النحو لن يستغرق أكثر من
١٠ سنوات هذا مع الأخذ في الاعتبار أن نصف هذه الوظائف غير ملائمة ولا يقبل عليها
المرشحون .

كما صعدت الحكومة حملة مكافحة البطالة بالإعلان عن مبادرة أخرى تتضمن إضافة
حوالي نصف مليون عمل أخرى يقوم القطاع الخاص بتوفير ٢٠٠ ألف فرصة عمل منها ، كما
يقوم الصندوق الاجتماعي بتوفير ٢٠٠ ألف فرصة عمل أيضاً من الشريحة السابقة في حين يقوم
برنامج شروق للتنمية الريفية بخلق ٣٣ ألف فرصة عمل على أن يتم توفير باقي فرص العمل
المعلن عنها من خلال عدد من المبادرات تمثل (التدريب على تقنيات الاتصال - مشاتل
الأشجار - جمع القمامة) .

غير أن هذه المبادرة مقارنة بالمائة وخمسون فرصة العمل السابقة عليها تكون غير قابلة للتحقق ويثار بشأنها العديد من التساؤلات مثل :

- مدى الإنتاجية والكسب المترتبة عليها .
- مدى منفعتها للاقتصاد المصري ككل .
- من سيقبل على فرصة العمل التي سيتم خلقها من المتعطلين .

وبالنسبة لحل مشكلة البطالة تتمثل في المشروعات الكبرى ، ومنها مشروع تنمية جنوب الوادي الذي يهدف إلى استيعاب ٦٠٩ مليون نسمة مع توفير ٢٠٨ مليون فرصة عمل حتى عام ٢٠١٧م بالإضافة لمشروع تنمية شمال سيناء الذي يهدف لتوفير ما يقرب من مليون فرصة عمل ، ومشروع وادي التكنولوجيا الذي سوف يعمل على توفير فرص عمل قدرها ١٢٥ ألف فرصة عمل .

بالنسبة لقطاع الزراعة وتقسيم الأراضي المستصلحة في المشروعات القومية الكبرى وبخاصة مشروع جنوب الوادي ؛ فمن المهم الأخذ بعين الاعتبار ضرورة إتاحة الفرصة لمشاركة الشباب في امتلاك بعض المساحات من ١٠ إلى ٢٠ فدان حتى يمكن المساهمة في حل مشكلة البطالة في المجتمع المصري .

بالنسبة لأسلوب توزيع أو حيازة الأرض على المنتفعين هل سنقسم الأرض الزراعية المستصلحة إلى حيازات صغيرة من ٥ إلى ١٠ أفدنة ، وتوزع على خريجي المدارس والجامعات وهو ما يساهم في التخفيف من حدة مشكلة البطالة المتفشية بين شباب مصر المتعلم ؟

واضح أن الحكومة ترى أن تخصيص الأراضي بمساحات ١٠-١٥ ألف فدان لمستثمر واحد لكن بعض الباحثين يرى أنه لا بد من إعطاء أولوية لإنتاج محاصيل للتصدير بمعنى أن يتم تقسيم التركيب المحصولي إلى نوعين :

النوع الأول : في الحيازات الصغيرة والمتوسطة (٢٠٪) من المساحة المقدر استزراعها يكون التركيب المحصولي تقليدي لتلبية حاجة الاستهلاك العائلي من محاصيل الحبوب والعلف للحيوانات الزراعية .

النوع الثاني: في الحيازات الكبيرة والتي تشمل القطاع الاستثماري (٨٠٪) من المساحة يركز على إنتاج الزراعة غير التقليدية العالية القيمة ، والتي تلبي متطلبات التصدير والصناعات الزراعية التي سوف تقام في المنطقة (الخضروات وبنجر السكر والنباتات الطبية والعطرية والزينة وفول الصويا وعباد الشمس والزيتون).

يتبين أن الحد من مشكلة البطالة يحتاج لمعرفة الحجم الحقيقي للبطالة في المجتمع وتصنيفاتها ووضع استراتيجية تقوم على التخطيط قصير المدى وبعيد المدى لحل هذه المشكلة .

وهذا يعطينا بعداً هاماً ومؤشراً خطيراً ، وهو أن الدولة لا تقوم بتوفير فرص عمل حقيقية بقدر ما تقوم من خلال مثل هذه الإعلانات من امتصاص غضب الشباب وإعادة الثقة في السياسة الاقتصادية المتبعة .

ومن ثم فإن مشكلة البطالة لازالت تمثل تحدياً خطيراً للحكومة والدولة بأكملها ؛ لذلك لابد من وضع خطة عميقة ومبنية على أسس سليمة تشترك فيها كافة مؤسسات المجتمع الاقتصادية والسياسية والإعلامية وغيرها من المؤسسات للقضاء على مشكلة البطالة .

ثانياً: الركائز الرئيسية لسياسة مواجهة البطالة

من أهم الركائز الرئيسية لسياسة مواجهة البطالة من خلال استراتيجية التنمية كثيفة العمل هي كالتالي :

١. توسيع القاعدة الإنتاجية المحلية للاقتصاد:

يمثل توسيع القاعدة الإنتاجية بالاعتماد على الاستغلال المثل للموارد الاقتصادية المحلية وخاصة العمل الركيزة الأولى لاستراتيجية النمو كثيفة العمل فهو من ناحية يؤدي إلى زيادة معدلات النمو ومن ناحية أخرى إلى زيادة مستوى التشغيل وخاصة أن الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على الناتج .

بدراسة تجارب بعض الدول الناجحة في مواجهة البطالة مثل (الصين والهند وأندونيسا) اتضح أن القطاع الزراعي قد لعب دوراً أساسياً في رفع معدلات النمو ، ومن ثم في استيعاب العمال .

وفي الواقع قد أثبتت التنمية الزراعية الناجحة في الهند والصين وأندونيسيا أنه يجب إعطاء الأولوية لإصلاح البنية الأساسية القائمة؛ ثم إقامة بنية أساسية جديدة للأراضي المنزرعة حالياً وأخيراً يأتي دور استصلاح أراضي زراعية جديدة وتطبيق التكنولوجيا الحديثة في المجال الزراعي .

كما أن قطاع الصناعة لم يساهم حتى الآن مساهمة فعالة في رفع مستوى التشغيل بالاقتصادي القومي ، ويمكن القول بأن ضعف مساهمته في رفع مستوى التشغيل ترجع إلى مجموعة من العوامل من أهمها :

- ميله إلى استخدام فنون إنتاجية كثيفة رأس المال .

- وجود حجم كبير من الطاقات العاطلة .

- إهمال الصناعات الصغيرة .

- تركيز نمط التنمية الصناعية على الإحلال محل الواردات .

- إهمال التصدير .

إن التنمية الصناعية وزيادة قدرة الصناعة على خلق فرص عمل لا تتوقف في المقام الأول على زيادة حجم الاستثمارات المخصصة لهذا القطاع بقدر ما ترتبط بحسن استغلالها وإعادة توزيعها لصالح الصناعات كثيفة العمل تركز على تشجيع الصناعات التصديرية تتمتع فيها مصر بميزة نسبية وتنافسية ، ويمكن الاستفادة بتجارب الهند في هذا المجال .

٢. تنمية ورفع كفاءة ومستوى تشغيل الموارد البشرية:

إن أي محاولة للقضاء على مشكلة البطالة يجب أن تتم في إطار استراتيجية عامة للتنمية كثيفة العمل والمكون الأول لتلك الاستراتيجية هو توسيع القاعدة الإنتاجية المحلية بما يحقق النمو ورفع مستوى التشغيل مع اتخاذ السياسات المناسبة في هذا الشأن كالسياسة السكانية للحد من ارتفاع معدل النمو السكاني الذي يعد من أهم أسباب مشكلة البطالة في مصر ، وكان للصين والهند وأندونيسيا تجارب في هذا المجال من خلال تنظيم النسل والإلتزام بالسن القانوني للزواج والتوسع في نشر الوحدات الصحية في أرجاء البلاد ، وأهمية إصلاح السياسة التعليمية ، وبعد ذلك شرطاً ضرورياً لمعالجة اختلالات سوق العمل ، وقد أنشأت الصين شركات خدمية

للعمال تقوم بالتوفيق والموائمة بين المعروض من العمال والطب عليهم بما يتفق مع احتياجات سوق العمل .

وإن السبيل الأمثل لمواجهة مشكلة البطالة وتحقيق الاستقرار في سوق العمل والتشغيل في مصر هو إتباع استراتيجية النمو كثيف العمالة التي تحقق العمالة الكاملة في الأجل المتوسط والطويل ، ووضع برنامج عمل يعمل على تنمية القدرات البشرية خاصة ، وأن هناك علاقة ارتباط متبادل بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية وإصلاح نظام التدريب من خلال توسيع وتعميق البرامج والاستراتيجيات التدريبية ، ودعم الاستثمار في رأس المال البشري وتعميق الإصلاح المؤسسي وخلق نوع من التكامل بين الاستثمار العام والخاص وخلق فرص عمل في مشروعات التنمية الضخمة والعمل على تطوير القطاع غير النظامي الذي يستوعب أغلبية قوة العمل في مصر بالمناطق الريفية والحضرية بتوفير احتياجات هذا القطاع من الائتمان وتقديم المشورة حول تطوير التكنولوجيا وعمليات التسويق والتأكيد على أهمية تحسين قاعدة بيانات للعمالة والبطالة من أجل تحقيق الاستقرار وخلق نظام معلومات لسوق العمل المفتقد الآن والضروري بصنع القرار في مجال العمالة .

ثالثاً: الاستراتيجية القومية لمواجهة البطالة

طرح الباحثون عديداً من الخيارات تمثل سبلاً لاستراتيجية قومية لمواجهة البطالة في ظل السيادة الحاكمة للتكنولوجيا الحديثة في تنفيذ البرامج الاقتصادية الاجتماعية حيث تتمثل التكنولوجيا الركيزة الأساسية للإنتاج وزيادة الإنتاجية وأهمها :

١ . وضع سياسة فعالة لرفع كفاءة وتشغيل الموارد البشرية فالموارد البشرية هي القوة المحركة والفعالة في منظومة التنمية لاسيما إذا ارتبط تدريبها وتأهيلها باحتياجات التنمية ويحد من فعالية استغلال القوة البشرية في مصر أسلوب تدريبها وتفشي الأمية بين الأفراد ، وفي التجربة اليابانية فقد اعتمد الإنتاج الصناعي العملاق على الموارد البشرية كقوة محركة لذلك فهو يتحمل مسئولية تأهيلها وتدريبها وهو نفس النمط المتبع في العملاق الصناعية في ألمانيا ، ورفع كفاءة ومستوى تشغيل الموارد البشرية في مصر يتطلب :

- تعديل اتلنظام التعليمي وزيادة الاهتمام بالتعليم الأساسي والمهني والتدريب بما يتناسب مع احتياجات السوق من قوة العمل .
- تبني استراتيجية تعتمد على إعادة تأهيل وتدريب العمالة الزائدة وفقاً لحاجات سوق العمل .
- التكامل في الأداء بين البحث العلمي وإدارة الإنتاج في مؤسسات الدولة .
- ٢ . استخدام الثروات الطبيعية في مختلف المواقع في مصر واستغلال وتنمية وتطوير هذه الموارد .
- ٣ . تحديد مساهمات قطاعات الدولة المختلفة .
- ٤ . استخدام استراتيجية تنموية مناسبة .
- ٥ . أخذ الاحتياجات اللازمة تحسباً لمواجهة تحديات الجات وتحرير التجارة والخدمات ونقل العمالة مما قد يجعل سوق العمالة طارداً للعمالة المصرية .
- ٦ . التأكد على ضرورة تنمية الثروة الشرية وزيادة الكفاءات وخلق الكوادر الفنية المدربة والاستفادة من تجارب الدول الأخرى .

رابعاً: استراتيجية متكاملة لتفعيل دور الصناعات

في الحد من مشكلة البطالة

في ظل برنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي وسياسته الإنكماشية وما يترتب عليها من ارتفاع معدلات البطالة وتفاقم حدة هذه المشكلة في السنوات الأخيرة .

فلا بد أن يتم تطبيق استراتيجيات جديدة تعتمد على تنمية وتطور الصناعات الصغيرة حيث إن ذلك يمكن من تنمية هذه الصناعات وزيادتها بأقل تكلفة استثمارية وبتشجيع الحافز الفردي للاستقلال وعدم الاعتماد على الدولة في التوظيف وتوفير وإيجاد فرص العمل .

تلعب المشروعات الصغيرة والحرفية دوراً هاماً وحيوياً في الاقتصاد القومي لقدرتها على استيعاب أعداد هائلة من الأيدي العاملة ، وعلى الأسرع والأقدر على تحقيق أغلب فرص العمل الجديدة المطلوبة للدول النامية ، ولأنها تستخدم فنون إنتاج بسيطة نسبياً بما يتمشى مع ظاهرة وفرة العمالة وبذرة رأس المال .

هذا ويبلغ عدد المشروعات الصناعية الصغيرة في مصر حوالي ٦٤٠٠ منشأة وأكثر من (٩٠٪) من منشآت الصناعات الصغيرة التحويلية هي منشآت تابعة للقطاع الخاص المنظم التقليدي وتركز الإدارة في يد شخص أو شخصين .

ومن الواضح أن الطلب على منتجات هذا القطاع يتحقق من خلال السوق المحلي ، ويتركز هذا الطلب على محتوى فني وتكنولوجي بسيط .

وتتميز الصناعات الصغيرة بالقدرة على توفير فرص العمل الجديدة لكثافة رأس المال ، كما أن الصناعات الصغيرة ستعمل على تنمية المجتمعات العمرانية الجديدة بإجتذاب العمالة إليها .

وتعتبر الصناعات ركيزة أساسية للتنمية في مصر فيجب تهيئة المناخ المناسب لزيادة فعاليتها .

خامساً: دور الصناعات الصغير

في مواجهة مشكلة البطالة وخلق فرص العمل

تعتبر الصناعات الصغيرة ركيزة أساسية للتنمية في مصر فيجب تهيئة المناخ المناسب لزيادة فعاليتها .

١ . تمثل الصناعات الصغيرة إحدى المخرجات لأزمة البطالة في مصر ، وهي تساهم في امتصاص جزء كبير من العمالة في الدول ذات الكثافة السكانية العالية وفي تخفيف حدة البطالة .

وتشير إحدى الدراسات للصندوق النقد الدولي إلى قدرة الصناعات الصغيرة على استيعاب العمالة حيث إنها توفر وظائف لحوالي نصف العاملين في الصناعات التحويلية في الدول النامية الأكثر تقدماً وأكثر من ثلاث أرباع العاملين في باقي مجموعة هذه الدول .

- ٢ . يجب وضع استراتيجية متكاملة لتفعيل دور الصناعات الصغيرة والمشاريع الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة ، وذلك من خلال تذليل كافة العقبات والمشكلات التي تواجه هذه المشاريع ، ولكي تقوم هذه الصناعات بدورها لا بد من :
- الربط بين هذه الصناعات وبين الصناعات الكبيرة على أن يكون إنتاجها أجزاء من منتج في الصناعات الكبيرة .
 - العمل على علاج خلل الهياكل التحويلية في هذه المشاريع .
 - توفير البنية الأساسية اللازمة لهذه المشاريع حتى لا يتمل المستثمر الصغير عبئاً كبيراً .
 - توفير الشفافية والمعلومات الفنية والتكنولوجية بالقدر الكافي .

سادساً: رؤية الصندوق الاجتماعي للتنمية

في حل مشكلة البطالة

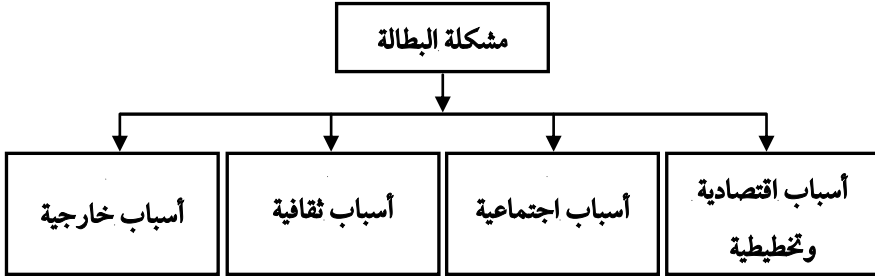
- تتمثل رؤية الصندوق الاجتماعي للتنمية في حل مشكلة البطالة في الجوانب التالية :
- أ) حصر وتحليل أسباب مشكلة البطالة : تم حصر وتحليل مختلف الأسباب التي طرحها الخبراء والمسؤولين والمهتمين بمشكلة البطالة ، ووجد أنها تتمثل في أكثر من سبب ما بين أسباب اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية على النحو التالي :
- ١ . الزيادة المطلقة لعدد السكان حوالي ٦٧ مليون نسمة هذا العام . ٢٠٠١
 - ٢ . زيادة عدد السكان بمعدلات أعلى من معدلات التنمية المطلوبة .
 - ٣ . تكثف السكان في رقعة محددة من المساحة (٩٩٪ من السكان في ٥٥ ألف كم^٢ فقط) .
 - ٤ . زيادة العرض في سوق العمل على الطلب .
 - ٥ . إنكماش الطلب على العمل في سوق العمل .
 - ٦ . زيادة أعداد الخريجين والمتعلمين والمتدربين الداخلية لسوق العمل سنوياً حوالي (٩٥٠٠ ألف وافد جديد لسوق العمل عام ٢٠٠٠) .

- ٧ . توقف الدولة عن الالتزام بتعيين الخريجين من عام ١٩٨٤ .
- ٨ . قصور نظم التعليم والتدريب عن مواجهة المتطلبات الحقيقية لسوق العمل .
- ٩ . انخفاض إنتاجية العامل المصري .
- ١٠ . انحسار الطلب على العمالة المصرية في سوق العمل الخارجي .
- ١١ . عدم قدرة القطاع الخاص على استيعاب العمالة الجديدة الوافدة .
- ١٢ . الاهتمام المتأخر بتنمية المشروعات الصغيرة .
- ١٣ . ضعف مفاهيم وثقافة العمل الخريجين أفراد المجتمع .
- ١٤ . عدم تقنية وتشجيع التوارث المهنية والتوارث الحرفي في سوق العمل .
- ١٥ . قيود البيئة الخارجية (قوانين العمل - قوانين البيئة - عمالة الأطفال) .
- ١٦ . قصور دليل التوصيف المهني والحرفي المصري الحالي على مواجهة متطلبات سوق العمل في الداخل والخارج .
- ١٧ . الحاجة الماسة لتطوير الهيكل الاقتصادي الوطني .
- ١٨ . الوساطة في التعيين واحتكار الوظائف وتوارث بعض المهن .
- ١٩ . الاعتماد على القطاع العام والحكومي دون القطاع الخاص لفترة طويلة في مجالات الاستثمار والإنتاج والتوظيف (١٩٥٢-١٩٧٤) .
- ٢٠ . مشكلة السيولة المؤقتة الحالية نتيجة ارتفاع حجم الديون الداخلية والكساد النسبي في حركة الأسواق وانخفاض القوة الشرائية وانخفاض معدلات الإدخار وبالتالي الاستثمار .

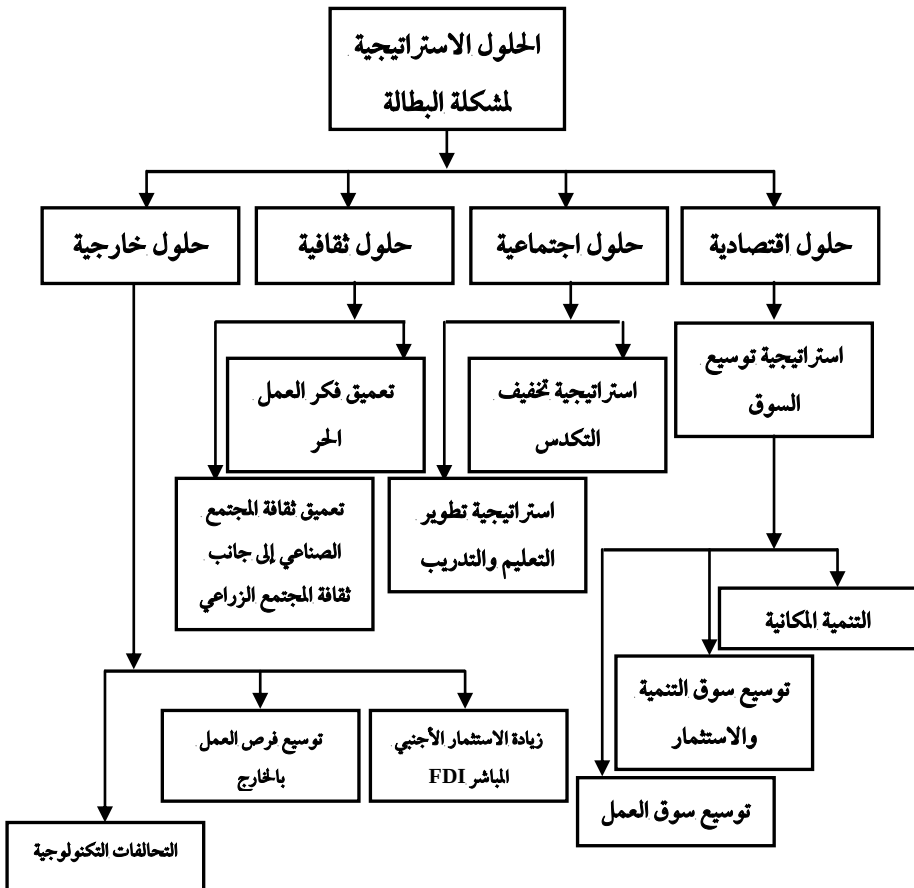
ب) اقتراح الحلول والإجراءات الفعالة لمواجهة أسباب البطالة : بتحليل أسباب المشكلة الواردة سابقاً بعد تقسيمها لأسباب اقتصادية واجتماعية وثقافية وتقييم أوجه القوة والقصور في سير أداء الاقتصاد المصري . أقترح الصندوق الاجتماعي للتنمية البرامج والإجراءات التالية لمواجهة أسباب مشكلة البطالة .

" التحليل الاستراتيجي لمشكلة البطالة "

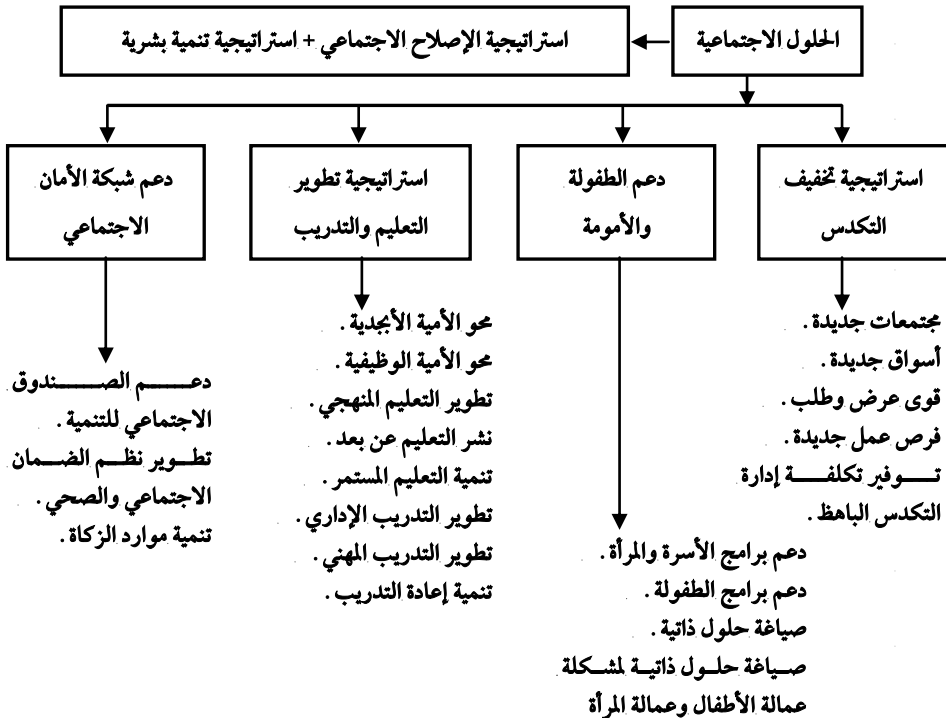
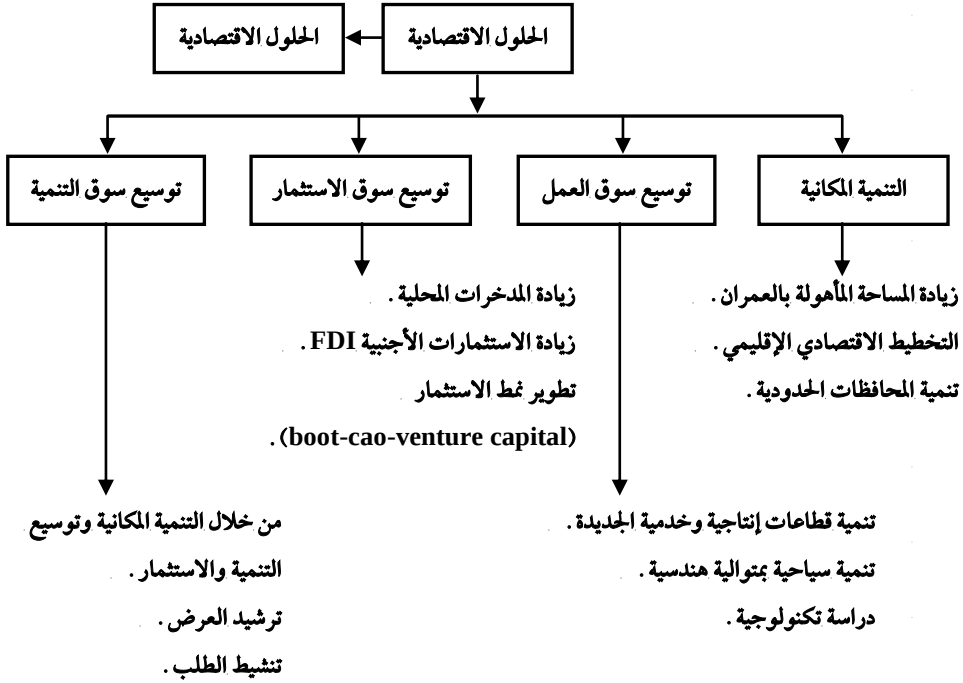
رؤية الصندوق الاجتماعي للتنمية

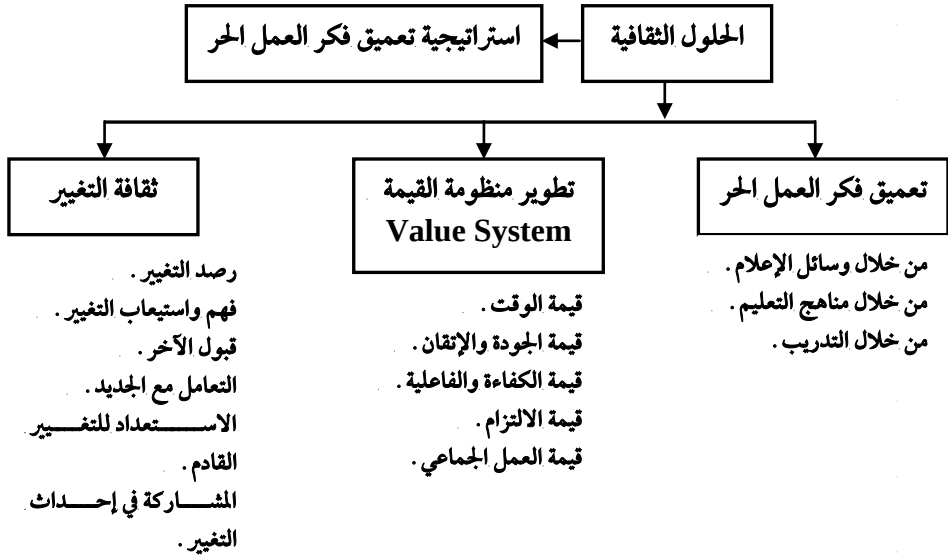


" مفاتيح تخفيف مشكلة البطالة في مصر "



"التوجهات الاقتصادية لحل المشكلة"





سابعاً: دور الصندوق الاجتماعي للتنمية

في التخفيف من مشكلة البطالة

إن الهدف استراتيجي المكلف به الصندوق الاجتماعي للتنمية هو توفير (٢٠٪) من فرص العمل المطلوبة سنوياً في الأنشطة غير الزراعية، وقد تحدّد رقم ٢٠٠ ألف فرصة عمل / سنة هدفاً اجمالياً على النحو التالي :

أ) ١٠٠ ألف فرصة عمل / سنة من خلال تمويل وتنمية المشروعات والصناعات الصغيرة .

ب) ١٠٠ ألف فرصة عمل / سنة أخرى من خلال برامج الصندوق الاجتماعي الأخرى والتي تشمل برامج تنمية المجتمع وتنمية الموارد البشرية وبرنامج الأشغال العامة .

ويحقق الصندوق الاجتماعي هذا الهدف الاستراتيجي على النحو التالي :

١- جهاز تنمية المشروعات الصغيرة: (١٠٠ ألف فرصة عمل / سنة من خلال ضخ حوالي

مليار جنيه مصري لتنمية المشروعات الصغيرة) يقدم الصندوق الاجتماعي للتنمية خدمات تمويل وتنمية وتطوير والترويج للمشروعات الصغيرة من خلال :

- ١ . تمويل قيام المشروعات الصغيرة الجديدة .
 - ٢ . توسيع وتطوير المشروعات الصغيرة القائمة .
 - ٣ . خدمات المعونة الفنية للمشروعات الصغيرة وتشمل : (التدريب - التسويق - حل المشاكل الفنية الخاصة بالإنتاجية والجودة) .
 - ٤ . تمويل أنشطة المجمعات الصناعية القائمة والجديدة .
 - ٥ . تحفيز وتشجيع صغار المستثمرين وتدريبهم على كيفية إنشاء وإدارة المشروعات الصغيرة .
 - ٦ . المساهمة في إقامة الحضانات الصناعية وحضانات رجال الأعمال لصغار المستثمرين ومراكز التنمية التكنولوجية ومراكز رجال الأعمال الصغيرة (SBDC) .
 - ٧ . إعداد نماذج المشروعات الصغيرة الجاهزة ثم إعداد ١٢٥ نموذج مشروع صغير وجمع أكثر من ٢٥٠ نموذج مشروع من جهات مختلفة .
 - ٨ . دعم وتقوية وتشجيع الجهات غير الحكومية والجمعيات الأهلية على إنشاء المشروعات الصغيرة والإشراف عليها .
- ولقد قام برنامج تنمية المشروعات الصغيرة حتى نهاية عام ٢٠٠٠ بتمويل قيام ١٤٣ ألف مشروع صغير بحجم تمويل قدره ٢.٨ مليون جنيه ، وساهمت هذه المشروعات في توفير حوالي ٣٩٢ ألف فرصة عمل دائمة و١١٧ ألف فرصة عمل مؤقتة .
- ٢- برنامج تنمية المجتمع ودوره في التخفيف من مشكلة البطالة : بالإضافة إلى أهدافه الأخرى يقوم برنامج تنمية المجتمع بالمساهمة في التخفيف من مشكلة البطالة المصرية عن طريق مجموعة من أدوات مختلفة يمكن تلخيصها فيما يلي :
- أ) تنمية المجتمعات المصرية الأقل نمواً الأكثر تحلقاً مما يجعل المجتمعات أكثر قابلية لاستقبال واستيعاب إقامة مشروعات صغيرة مولدة للدخل ومحققه لمزيد من فرص العمل .
- ب) دعم وتشجيع وتمويل المشروع متناهية الصغر مما يؤدي إلى خلق مزيد من فرص العمل وتوليد دخل إضافي للأسر الفقيرة .
- ج) دعم دور المرأة وتمكينها من المساهمة في التنمية عن طريق :

- تشجيع ودعم الجمعيات الأهلية ولاشعبية الخاصة بالمرأة والتجمعات النسائية وخدمة البيئة والمجتمع .

- توفير والترويج للمشروعات الصغيرة المولدة للدخل والمناسبة للمرأة وظروفها الاجتماعية والاقتصادية في المجتمعات الأقل نمواً .

- تمكين المرأة من المساهمة في جميع الأنشطة التنموية التي لديها الرغبة والقدرة على ممارستها .

(د) مشروعات التنمية الصحية والتي تساهم بطريق غير مباشرة في توفير مزيد من فصل العمل من خلال العاملين الجدد في المراكز الصحية الجديدة التي يقيمها الصندوق الاجتماعي للتنمية بالإضافة إلى صيانة القوى العاملة من خلال الرعاية الصحية المقدمة للمناطق الأقل نمواً .

٣- برنامج تنمية الموارد البشرية : يهتم هذا البرنامج الذي ينفذه الصندوق الاجتماعي للتنمية بامتصاص واستيعاب البطالة الناجمة عن تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي بوجه عام وبرنامج توسيع الملكية في القطاع العام (الخصخصة) بوجه أكثر تحديداً ، يستخدم هذا البرنامج مجموعة من الأدوات المختلفة لتحقيق هذا الهدف منها إعادة التدريب بغرض توفير فرص عمل بديلة أو تخفيف إقامة المشروعات الصغيرة والعمل الحر أو تشجيع التقاعد المبكر لمن يرغب في الشركات أو المؤسسات المستهدفة من برنامج توسيع الملكية وتوجيههم للعمل الحر .

٤- برنامج الأشغال العامة : وهذا البرنامج أهدافه الرئيسية هو تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نمواً عن طريق تحسين وصيانة المرافق والخدمات وهياكل البنية الأساسية ، والتي توفر بالتالي مستوى معيشة مناسب للمناطق المحرومة من الخدمات والمرافق الأساسية ، إلا أن هذا البرنامج أيضاً يساهم في توفير فرص عمل مؤقتة في المناطق المستفيدة حيث يشترط الصندوق أن تتم مشروعاته التي يمولها بمنح لا ترد عن طريق مشروعات كثيفة العمالة تستوعب جانب من البطالة في أعمال مؤقتة ، وقد ظهر من الممارسة الفعلية أن (١٠٪) على الأقل من فرص العمل المؤقتة هذه تتحول إلى فرص عمل دائمة .

بالإضافة إلى أن هذا البرنامج يروج لما يسمى " الأشغال العامة كثيفة العمال " وهو مفهوم بمقتضاه يتم تصميم نظم عمل متطورة لتنفيذ مقاولات التشييد والأشغال العامة في مجالات الصيانة والترميم وحماية المنشآت بتعيينات تسمح باستخدام العمالة المكثفة .

وتوفر البرامج الثلاثة السابقة حوالي ١٠٠ ألف فرصة عمل / سنة (٧٥٪) منها برنامج تنمية المجتمع و(١٥٪) منها برنامج الأشغال العامة و(١٠٪) منها برنامج تنمية الموارد البشرية .

ويستهدف الصندوق الاجتماعي للتنمية التخفيف من مشكلة البطالة في حدود (٢٠٪) من إجمالي فرص العمل المطلوبة سنوياً في الأنشطة غير الزراعية ، وفي حدود ٢٠٠ ألف فرصة عمل سنوياً من خلال استراتيجية واضحة ترسخت منذ سنوات لتنمية المشروعات الصغيرة ، ومن خلال محور موازي للتنمية الاجتماعية يتضمن تمويل وإقامة المشروعات متناهية الصغر ومشروعات التنمية الصحية ومشروعات تنمية الموارد البشرية والتدريب التحويلي وأخيراً مشروعات الأشغال العامة كثيفة العمالة .

ورغم جهود الصندوق الاجتماعي للتنمية وأدواته الفعالة للتخفيف من مشكلة البطالة بشهادة جميع الدول المانحة والبنك الدولي ؛ فإن المواجهة الشاملة لمشكلة البطالة لا بد أن تتم على مختلف المحاور السابق توضيحها لمواجهة مختلف أسباب المشكلة ومنها ما هو يحتاج إجراءات وبرامج قصيرة الأجل ومنها ما يحتاج إلى زمن أطول لإحداث التطوير الهيكلي المطلوب في سوق العمل .

ثامناً: استخدام الضريبة في معالجة مشكلة البطالة

يتم استخدام الضريبة في معالجة مشكلة البطالة بمراعاة ما يلي :

١ . الحد من زيادة النسل عن طريق فرض ضرائب إضافية على الأسر التي يزيد عدد أفرادها عن حد معين أو عدم منح إعفاءات ضريبية على دخول الأسرة التي يزيد عددها عن عدد معين .

٢ . تشجيع العمل عن طريق خلق فرص عمل جديدة ، وذلك بإعفاء المشروعات الجديدة والممولة من الصندوق الاجتماعي للتنمية .

٣ . المساهمة في المحافظة على المستوى الغذائي والصحي لأفراد المجتمع ، وذلك عن طريق فرض ضرائب بأسعار مرتفعة على السلع الكمالية أو التي تسبب أضراراً صحية ومالية على الأفراد (الضرائب المفروضة على السجائر والمشروبات الحكولية) .

- ٤ . استخدام الضرائب الجمركية أو الإعفاء منها أو تخفيفها ، وذلك لجذب الخبرات الفنية ووسائل الإنتاج من خلال تشجيع وجذب الشركات المتعددة الجنسية للدخول في المجالات التي يصعب على المستثمر المحلي الدخول فيها بمفرده والتي تعد وسيلة غير مباشرة في خلق فرص عمل جديدة والحد من تفشي مشكلة البطالة .
- ٥ . ضرورة الإسراع في مجال علاج الزيادة السكانية عن طريق المضي قدماً في برامج تنظيم الأسرة لدورها الملموس في خفض معدلات الزيادة السكانية .
- ٦ . دراسة الإجراءات اللازمة لمتابعة مستوى التكنولوجيا الخارجية لاختيار المناسب منها لتطبيقه وتطوير تلك التكنولوجيا بما يحقق الاستخدام الأمثل للقوى البشرية ورفع مستوى الإنتاج في القطاعي العام والخاص .
- ٧ . ضرورة تعبئة الجهود وخلق المناخ المشجع على إضافة مزيد من الاستثمارات باستغلال حصيلة الزكاة والإعفاءات الضريبية في إقامة مشاريع إنتاجية .
- ٨ . الحلول الجزئية والوقائية لا تفيد في القضاء على مشكلة البطالة لأن أثارها تكون أخطر في الأجل الطويل .
- ٩ . ضرورة مشاركة المنشآت والشركات المحلية في خلق فرص عمل أمر أساسي دون تفضيل مؤسسة على أخرى بل لابد من تضافرهم جميعاً في حل مشكلة البطالة .
- ١٠ . تشجيع القطاع الخاص على خلق فرص عمل كافية لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الداخلين في سوق العمل عن طريق فرص العمل التي تقيمها المشروعات الموافق عليها من هيئة الاستثمار المصري والمعفاة من الضرائب .
- ١١ . العمل على زيادة فاعلية الصندوق الاجتماعي في مجال خلق فرص عمل جديدة .
- ١٢ . ضرورة تفعيل دور جمعيات المستثمرين في مجال خلق فرص عمل جديدة عن طريق الربط بين كافة المشروعات والجمعيات على مستوى الدولة .

تاسعاً: الإسلام والاتجاه نمو مواجهة ظاهرة البطالة

يؤكد الإسلام على روح العمل المنتج وعلى ضرورة رفع قيمة العمل ، وبالتالي يتبين لكل العلماء والباحثين أن المبادئ الإسلامية التي ارتكز عليها الإسلام في فترات إزدهاره قد لعبت

دوره الأساسي في تحقيق الرؤية الحاسمة والصائبة في النظرة الى العمل واحترام قيمة العمل مما سيعمل ، وبالضرورة على الحد من تنامي ظاهرة البطالة في المجتمعات الإسلامية .

وعلى قدر اهتمام الأسلام من خلال منهجي التربية الإسلامية والتوجيه الإسلامي بالشباب ؛ فلقد بدى هذا الاهتمام واضحاً بهذه الشريعة العمرية باعتبارها جزءاً أساسياً لا يتجزأ من قوة العمل الحقيقية في المجتمعات الإسلامية ، وبالتالي فقد كان الإسلام واعياً لحقيقة حث الشباب على إدراك المضمون الكامن في العمل كقيمة حتى يمكن الحد من ظاهرة عزوف الشباب عن القيام ببعض الأعمال ، وما قد يترتب على ذلك من زيادة الارتفاع من معدلات البطالة ، وما قد يترتب على ذلك بالمثل من عدم تلبية الاحتياجات الأساسية لهؤلاء الشباب ، وما قد يعكس أثاره على إشاعة القلق والتوتر داخل المجتمع .

ولما كان المجتمع المصري يمر بفترة تحول ويواجه العديد من المتغيرات العالمية والإقليمية والقومية المحلية وسعي المجتمع الدؤوب لتنفيذ خطط التنمية في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية ؛ فإن قدرة المجتمع على حشد وتنظيم جميع الموارد والطاقات المادية والبشرية متضمنة طاقات الشباب كمورد بشري يحتل الشريحة السكانية الكبرى سوف يلعب دورها الهام في تحقيق فرص تقليل معدلات البطالة نتيجة تغيير الظروف البيئية تحت تأثير هذه الإجراءات والتحرك إلى الأمام لتحقيق التقدم في كافة المجالات والميادين .

استناداً إلى الطرح المجز السابق سوف يتبين أن واحداً من الحلول الهامة المطلوبة لمواجهة ظاهرة البطالة يرتبط ارتباطاً عضوياً بقدرة الباحثين على اكتشاف القيمة الجوهرية المتضمنة المبادئ الإسلامية والقدرة على دعم قيمة العمل في نفوس الشباب عامة والشباب المسلم بصفة خاصة .

وفي هذا الصدد نتصور قيمة العمل باعتبارها النقيض المباشر لعدم العمل أي لما هو بطالة وبأنه وبقدر انتشار هذه القيمة وتغلغلها بين جموع البشر والمواطنين بقدر تضاول أية فرص للحديث عن تلك الثة من البشر ممن يشير إليهم العلماء الاجتماعيين والديموجرافيين بأنهم الباحثون عن العمل أي المتعطلين وباعتبارهم أشخاصاً ينتمون وبالفعل إلى شرائح وقوى بشرية قادرة على العمل وراغبة في هذا العمل ، ولكنها لا تحصل عليه نتيجة عدم توافرها

العمل في الأساس وبسبب افتقار فرص العمل المتاحة في سوق العمل ، ومما يعني أن المجتمع الإسلامي نتيجة ذلك سوف يفقد نتاج عمل قوة بشرية ضخمة من أفرادهم بعدم حث وإعادة بناء قيم هؤلاء الأفراد لكي يقتربوا وبقوة من إدراك قيمة العمل أيا كان نوع هذا العمل ، ومما سيضمن مشاركتهم مع غيرهم من أفراد القوة العاملة في إنتاج السلع والخدمات .

فإذا كان الباحث يقدر نتيجة عملية بحث مستمرة أهمية منهجي التربية الإسلامية والتوجيه الإسلامي في بحث ودراسة ظاهرة البطالة باعتبارها من الظواهر المركبة ؛ فإنه يؤكد وفي ذات الوقت على مسألة منهجية هامة مرتبطة بالاتجاه الجديد للإسلام في مواجهة مثل هذه الظواهر وتتعلق هذه المسألة بما يواجهه العالم الإسلامي حتى اليوم بشأن عدم قدرة العلوم الاجتماعية والإنسانية على تقديم الحلول العلمية والمهنية والموضوعية لما تتعرض له المجتمعات الإسلامية من مشكلات اجتماعية واقتصادية ونفسية وتربوية وغيرها ، وعدم القدرة على تحقيق فرص تنمية هذه المجتمعات بالمستوى المطلوب ، ومما يعني أن هذه العلوم إذا ما استطاعت بالفعل تأدية أدوارها كاملة إذا ما نجحت في منع ظهور الكثير من هذه المشكلات ، ولذلك أصبح من واجب علماء الاجتماع في مجتمعنا أن يضعوا تصوراً إسلامياً منبعثاً من واقع ثقافتنا وديننا لتحقيق التنمية كبديل لتلك النظريات الغربية التي لم تستطع الصمود أمام واقعنا كما يجب عليهم تأكيد الترابط والتكامل بين القيم الإسلامية من جهة والتنمية الاجتماعية من جهة أخرى إذ أن مستقبل البلدان يرتبط بمدى ما يتوافر لديها من تخطيط علمي سليم قائم على الاستفادة من التراث الديني الذي يحيط بها مع بيان دور القيم الاجتماعية الإسلامية في تنمية مدارك المواطنين الحقيقية تجاه قيم العمل .

إن الاقتصاد الإسلامي قد جعل للعمل مكانة هامة فهو واجب على كل مسلم فضلاً عن كونه حق له يحقق من خلاله ذاته ويوفر الكفاية له ولمن يعول .

لذا فالبطالة ليست من الحالات الواردة في ظل تطبيق الاقتصاد الإسلامي لأن التعرف على قدرة الاقتصاد الإسلامي على مواجهة مشكلة البطالة يتطلب التعرف على الأسس التي يقوم عليها نظراً لما تشتمل عليه من حلول الجانب من المشكلة الاقتصادية العامة التي تفرز مشكلة البطالة فضلاً عن الوقوف على الآليات التي يشتمل عليها الاقتصاد الإسلامي والتي يكون لها دوراً هاماً في معالجة مشكلة البطالة بصورة مباشرة وغير مباشرة في المدى القصير وعلى المدى الطويل .

عاشراً: الركائز الأساسية المطلوبة

لدعم دور الإسلام في مواجهة ظاهرة البطالة

على الرغم من تعدد وتنوع هذه الركائز إلا أنه هناك ركائز أساسية وهي كالتالي :

الركيزة الأولى : تتمثل هذه الركيزة في العمل الجاد على بناء قواعد معلومات وإنشاء بنوك للمعلومات على كافة المستويات تتيح فرص الاستفادة منها في التعرف على هموم ومعدلات ظاهرة البطالة من خلال سلسلة زمنية تصل إلى عشر سنوات .

الركيزة الثانية : ترتبط هذه الركيزة بالحاجة إلى تبني التفكير العلمي واللجوء إلى الإجراءات المنهجية العلمية في تحديد الموارد والإمكانيات المتاحة والتخطيط الجاد لتوجيه هذه الموارد التوجيه الأمثل الذي يحد من فرص الضياع والإسراف فيها في غير موضعها بجانب توجيهها لملء الفجوات على خريطة العمل في أي منطقة وفي أي موقع من خلال إدارة رشيدة واستثمار أمثل .

الركيزة الثالثة : التأكيد على أهمية التخطيط الاقتصادي الجاد، ولعل الجميع يدركون في هذا الصدد ما ورد في سورة يوسف في خطته الاقتصادية وكيف كانت الخطة الحكيمة سبباً في إنقاذ مصر وما حولها من الأقطار من مجاعة مهلكة ؛ فقد جمع فيها تخطيط السنين الرخاء والخصب وتخطيط لسنين الجذب والقحط وتخطيط للإنتاج والتنمية وتخطيط لتوزيع الناتج والدخل على السكان، ومما يمكن أن ندرك معه بأن تحقيق هذا التخطيط الاقتصادي الجاد هو أساس هام من أسس التنمية وركيزة من ركائز الحد من البطالة .

الركيزة الرابعة : إن المنهج الإسلامي الجدير بالاتباع في التصدي للظواهر والمشكلات الاجتماعية مثل ظاهرة البطالة يستند إلى تعاليم عقائدية وأخلاقية وتشريعية واقتصادية وقيمية تتساند وتتكامل معاً بما يحقق المعالجة الجادة للظاهرة ويستنبط الحلول الواقعية لها .

الركيزة الخامسة : إن ظاهرة البطالة لا توجد في فراغ ولا تنشأ من فراغ بل يتلازم معها صورة أو صور متنوعة من الاختلالات هي مصدر الظاهرة ذاتها بجانب ظواهر أخرى سلبية ستلازم عنها بالضرورة مثل الانحراف والجريمة والتطرف .

ومما يعني وبالقياس أن البطالة تعد ظاهرة نتجت عن إختلالات معقدة ومتشابكة، ويجب التعامل معها على هذا الأساس مع عدم تجاهل حجم التأثيرات الأخرى مثل الزيادة السكانية الغير متوازنة مع الموارد المتاحة وتدني الخصائص السكانية الفكرية والإبداعية الابتكارية والصحية والاجتماعية والنفسية والعقلية، وكذا مثال غياب السياسة التعليمية الجادة التي تضمنت ضمن ما تضمن مواجهة احتياجات سوق العمل الفعلية والعرض في مقابل الطلب.

وفي إطار هذه الركائز الأساسية الخمسة يكون من الضروري التأكيد على تطابق جوهرها مع ما يستهدفه التوجيه الإسلامي، وما تستهدفه التربية الإسلامية من جهود للتصدي للظواهر والمشكلات الاجتماعية السلبية المؤثرة على فرص الاستفادة من العناصر البشرية على طريق تحقيق التنمية الجادة.

وسوف تحقق هذه الجهود أهدافها بقوة عندما يدرك الباحثين ضرورة تخطي أثار ثنائية أو ازدواجية المعرفة في التراث الإسلامي العربي ومهاجمة مدارس فكرية مازال هؤلاء الباحثين جزءاً منها بديلاً عن اتجاهاهم إلى التأصيل والاستفادة من التراث المجتمعي في تجديد الفكر الإسلامي.

الحادي عشر: التأمين ضد البطالة

هو نظام يقوم بتخصيص مبلغ نقدي شهري للعاطل المؤمن عليه تعويضاً له عن تعطله عن العمل نتيجة إنهاء عمله لسبب خارج عن إرادته.

في بداية القرن العشرين وبعد أن أصبحت البطالة خطراً يهدد العمال؛ بدأت تظهر برامج التأمين ضد البطالة في البلدان الصناعية، وكانت هذه البرامج غير إجبارية ففي عام ١٩٠٥م مثلاً كانت فرنسا سباقة في إنشاء هذا البرنامج وتبعتها النرويج عام ١٩٠٦م ومن ثم الدنمارك عام ١٩٠٧م.

ولم تكن هذه الأنظمة لم تكن إجبارية ولكن أول نظام رسمي وإجباري للتأمين ضد البطالة أنشئ في بريطانيا عام ١٩١١م، وكان هدفه دفع إعلانات لمختلف أنواع العاطلين وصدر بعده نظام مماثل في إيطاليا عام ١٩١٩م، أما في ألمانيا فأنشئ أول نظام إجباري للإعانة عام ١٩٢٧م، أما في الولايات المتحدة كان أول برنامج فيدرالي للتأمين ضد البطالة قد وضع عام ١٩٣٥م وطبق كمرسوم للضمان الاجتماعي في جميع الولايات عام ١٩٣٧م، أما في اليابان فبدأ العمل بهذا البرنامج عام ١٩٤٧م، وفي كندا طبق هذا البرنامج عام ١٩٥٥م.

لقد أنشئ هذا النظام الإجباري لتأمين البطالة في البلدان المتقدمة للتخفيف من آثار البطالة، وذلك وفقاً لأنظمة العمل والتشريعات الخاصة بالعمل إلا أن استحقاقات العمال للإعانة تختلف من بلد لآخر مثال: في الولايات المتحدة تم تحديد الفترة بـ ٢٥ أسبوعاً، أما في كندا فكانت ٥٢ أسبوعاً للبطالة طويلة الأمد.

وهذا النظام يساعد في الحد بشكل أو بآخر من آثار البطالة السلبية على العامل وأسرته، ويعد هذا النظام حماية للاقتصاد القومي لأنه يحافظ على القوة الشرائية للمتعطل ويساعد كذلك الحكومات في وضع خطط استراتيجية للاقتصاد للدفع به نحو الأفضل، وكذلك اعتمدت بعض الدول أيضاً نظام للمساعدات الاجتماعية بهدف مساعدة من لم يستفيدوا من نظام إعانة البطالة، وتقدم هذه المساعدات وتقدرها خلال فترة زمنية محددة، ولكن هذه المساعدات بدأت الآن في الكثير من الدول الصناعية المتقدمة بالانخفاض من خلال تقليص الفترة الزمنية للعاطل عن العمل، وكذلك تخفيض الرواتب المدفوعة للمتعطلين.

أما في الدول النامية والعربية فلا وجود لهذه الأنظمة أو المساعدات الاجتماعية إطلاقاً، وبالنسبة لمكاتب التشغيل فوجودها ببعض الدول النامية والعربية لا يقدم إلا خدمات بسيطة ولأعداد قليلة من المتعطلين؛ لذلك فإن مشكلة البطالة كانت لها آثار سلبية التي تجاوزت المتعطل لتؤثر على أسرته، ومن ثم على المجتمع عامة وذلك من خلال سلوك غير سوي.

ومن خلال هذه التجارب الدولية الناجحة في مواجهة قضية البطالة تبين أن وضع سياسة لرفع كفاءة ومستوى تشغيل الموارد البشرية، ومن ثم معالجة البطالة لا يمكن أن يتم بمعزل عن استراتيجية التنمية الاقتصادية. فعلى الرغم من أن اختلالات سوق العمل تعد سبباً أساسياً في ظهور البطالة إلا أن السياسات الهادفة لزيادة إنتاجية وتشغيل الموارد البشرية من خلال معالجة اختلالات سوق العمل فقط تعد أقل أهمية من سياسات التنمية العامة في هذا الشأن والتي تركز من ناحية على زيادة الطلب على العمالة من خلال النمو وزيادة الناتج ورفع مرونة الطلب على العمل بالنسبة للناتج ومن ناحية أخرى على عرض العمل من خلال التأثير على كم ونوع قوة العمل.

هذا ويتوقف نجاح استراتيجية التنمية كثيفة العمل في رفع مستويات النمو والتشغيل على كل من حجم الاستثمارات ونمط توزيعها نظراً لأن الاقتصاد المصري يعاني من قصور في حجم موارده المالية من ناحية وأن بعض الاقتصاديين يرون أن نمط توزيع الاستثمارات قطاعياً وزمانياً ومكانياً يعد من الحجم المطلق للاستثمارات بالنسبة لنجاح الاستراتيجية.