

**كلية الخدمة الاجتماعية**

**قسم التخطيط الاجتماعي**

**بحث بعنوان**

**البطالة والتشغيل**

**Unemployment and Hiring**

**إعداد**

**فاطمة أحمد محمد عبد اللطيف**

مدرس مساعد بقسم التخطيط الاجتماعي

كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة أسيوط

**البطالة والتشغيل**

**ملخص البحث**

نتعرف من خلال ذلك البحث على مشكلة البحث، حيث تُعد سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتأتى بتوفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجحة لاستيعاب الوافدين إلى سوق العمل.

وأهم الدراسات السابقة التي تناولت برامج التشغيل، وكذلك أهمية البحث، وأهداف البحث، وأهم المفاهيم في البحث مثل مفهوم البطالة ومفهوم التشغيل ومفهوم سياسة التشغيل، وتناولنا الإطار النظري للبطالة، من خلال تعريف البطالة، وأنواع البطالة، وأسباب البطالة، والآثار السلبية للبطالة، ثم تناولنا الإطار النظري للتشغيل، من حيث مفهوم سياسة التشغيل والمفاهيم المرتبطة به، وأهداف سياسة التشغيل، والأبعاد الرئيسية للتشغيل، وأنواع سياسات التشغيل، ووسائل سياسات التشغيل، والسياسات الاقتصادية المنتهجة لتحفيز التشغيل، ومراحل صياغة سياسات التشغيل، وتحديات سياسة التشغيل، وفى ختام البحث التجارب الدولية الناجحة في مجال التشغيل، وأخيراً أهم التوصيات والمقترحات في البحث.

**الكلمات المفتاحية: البطالة ، التشغيل ، سياسة التشغيل.**

**Unemployment and Hiring**

**Abstract**

Through this research, we learn about the research problem, as employment policy is part of the economic and social development policies in the country, given that it is not possible to pay attention to material aspects without the human aspects, by virtue of that the goal of development is to provide sufficient quantities of decent livelihood for the citizen, which is What is achieved by providing job opportunities by developing successful programs to absorb the expatriates into the labor market.

And the most important previous studies that dealt with employment programs, as well as the importance of research, the objectives of the research, and the most important concepts in the research such as the concept of unemployment, the concept of employment and the concept of employment policy, and we dealt with the theoretical framework of unemployment, by defining unemployment, types of unemployment, causes of unemployment, and the negative effects of unemployment, then we dealt with The theoretical framework for employment, in terms of the concept of employment policy and related concepts, the objectives of the employment policy, the main dimensions of employment, the types of employment policies, the means of employment policies, the economic policies adopted to stimulate employment, the stages of formulating employment policies, the challenges of employment policy, and in conclusion of the research successful international experiences In the field of employment, and finally the most important recommendations and proposals in the research.

**Key words: unemployment, Hiring, Hiring Policy**

**أولاً) مشكلة البحث**

تُعد سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتأتى بتوفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجحة لاستيعاب الوافدين إلى سوق العمل.

وتُعتبر سياسات التشغيل من أهم السياسات العامة التي تعنى بالتحديات التنموية لكافة الدول، المتقدمة منها والنامية على حد سواء، خاصة وأن هذه الأخيرة تعانى من معدلات بطالة هي الأعلى على المستوى العالمي، حيث لا يؤدى تحول الدولة من التخطيط المركزي إلى اقتصاد السوق وتغير دورها من دولة متدخلة أو منتجة إلى الدور التنظيمي إلى الإقلال من أهمية هذه السياسات، وذلك للارتباط الكبير بين مستوى التشغيل وحالة التنمية البشرية من جانب، وللتداعيات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، السياسية، الأمنية وحتى البيئية المترتبة على نقص التشغيل من جانب آخر، حيث أن الهدف الأساسي عند كل الاقتصاديين أو واضعي السياسات العامة في أي دولة هو بلوغ مستوى التشغيل الكامل الذى يضمن عدم وجود أي عنصر معطل من عناصر الإنتاج وعلى رأسها عنصر العمل؛ ومن ثم فقد أصبح معدل البطالة أحد أهم المؤشرات الهامة التي ترتب على أساسها مختلف دول العالم في مدى تحقيق متطلبات التنمية المستدامة، التي أصبحت النموذج التنموي الذى لا رجعة فيه، في ظل تحديات عولمة النظام الاقتصادي الرأسمالي الذى يفرض مجموعة من التشريعات والقوانين التي تضبط عنصر العمل.

**مما أدى** إلى أن مصر انتهجت منذ منتصف السبعينات ما عرف بالانفتاح الاقتصادي ثم سياسات التكييف الهيكلي في التسعينات، وبعد ذلك تأسيس الصندوق الاجتماعي للتنمية في مصر عام 1991، كهيئة مؤقتة مهمتها التخفيف من وطأة الآثار بتحول نشاط الصندوق تدريجياً إلى الوزارات والإدارات المختلفة، ويشمل تمويل مشاريع مختارة في مجال الأشغال العامة الكثيفة العمالة خصوصاً في المناطق ذات المعدلات المرتفعة من الفقر، ثم مشاريع التنمية المحلية والمشاريع الصغيرة والخاصة والتعاونية .

( **عبدالكريم، على، 2012، 196)**

✍ ومن هنا جاءت أهمية إقامة البرامج والمشروعات للفقراء التي تقدمها الوحدات الاجتماعية للمستفيدين من خدماتها(الفقراء)، والتي تساعدهم في إعالة أسرهم وتحسين مستوى معيشتهم اجتماعيا، واقتصاديا، وتعليمياً، حيث تحظى تلك البرامج والمشروعات في الوقت الراهن باهتمام مخططي السياسات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء، وقد أصبحت برامج التشغيل في الأونه الأخيرة محط اهتمام عالمي نظراً لما تقدمة من فرص عمل وتحسين الدخل وزيادة التنمية على الصعيد الفردي وعلى الصعيد الجماعي، وقد سعت كافة الجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص إلى توفير البنية التحتية لتلك البرامج كي تنمو وتزدهر. **( عبدالمطلب، صبرى، 1998، 145)**

ويتفق ما سبق مع دراسة **يعقوب** **سعدى الغفري (2015**) التي استهدفت التعرف على أثر برامج التشغيل الحكومية على معدل البطالة في قطاع غزة خلال الفترة الممتدة بين عامي (2007-2013) والتعرف على تجربة الحكومة في الحد من مشكلة البطالة من خلال أهم البرامج الحكومية الخاصة بالتشغيل، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أي تأثير جوهري للتشغيل الحكومي الدائم والمؤقت في تخفيض معدل البطالة في قطاع غزة، كما أن هناك تأثير جوهري ومعنوي وبعلاقة عكسية للإنفاق الحكومي على معدل البطالة، وإن تنفيذ برامج التشغيل الحكومية لم يكن بناء على دراسة منهجية لاحتياج حقيقي لسوق العمل، واقتصار الاستفادة منها على القطاع العام دون القطاع الخاص. **(سعدى، يعقوب، 2015)**

في حين ركزت **دراسة** **عبدالرازق** **جباري (2015)** على فهم كيفية تأثير آليات وبرامج سياسات التشغيل التي تسطرها الدولة على تحقيق متطلبات التنمية المستدامة في أبعادها المختلفة، بيان إذا كانت سياسة التشغيل التي تعتمدها الجزائر في مكافحة ظاهرة البطالة تستجيب إلى ضوابط الاستدامة في ظل التحديات الداخلية من خلال بناء نموذج متوازن بين العرض والطلب في سوق العمل، واستنتجت الدراسة أن هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل التشغيل، وهو ما يعنى إمكانية انخفاض معدلات البطالة مستقبلاً إن كان للاقتصاد الوطني القدرة على خلق فرص عمل، وأن ظاهرة البطالة تتركز في المناطق الحضرية دون الريفية ومعدلاتها عند الإناث أعلى مما هي عليه عند الذكور، ( **جبارى، عبدالرازق، 2015)** وكذلك تناولت **دراسة إيناس بوسحلة** **(2009)** والتي استهدفت تحليل الأسباب الاجتماعية لظاهرة البطالة الفكرية وبالتالي تقديم تفسير لها واقتراح الحلول الملائمة لها والسياسات التي تسهم في خفض نسبة البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إن تحقيق التنمية المستدامة يمر عبر معالجة المسائل الاجتماعية ومن بينها وأهمها مشكلة التشغيل والبطالة، ومن ثم فإن السعي للوصول إلى المستوى اللائق للتشغيل من خلال خفض البطالة الفكرية يكون حجر الزاوية في التنمية المستدامة. **( بوسحلة، إيناس، 2009)**

بينما جاءت **دراسة عيشاوى فتيحة** **(2013)** لتوضح مدى مساهمة برامج التشغيل في توظيف الموارد البشرية ذات الكفاءة العلمية، والتعرف على النقائص التي تعانى منها سياسة التشغيل في البلاد، وتوصلت النتائج إلى أن برامج التشغيل لها تأثير كبير وواضح في توفير فرص العمل الجديدة لفئة خريجي الجامعات، وإن ارتباط برامج التشغيل بمستوى النمو الاقتصادي لأى دولة فهي برامج تنعش الاقتصاد الوطني وتدفع إلى عجلة التطور والتنمية، وإن برامج التشغيل ساهمت في التخفيف من حدة البطالة لأنها اهتمت بشريحة مهمة في المجتمع ألا وهى فئة خريجي الجامعة التي تعد المورد البشرى لكل استثمار . **(فتيحة، عيشاوى، 2013)**

في حين اهتمت **دراسة سلطان بلغيث (د.ت)** بالكشف عن حقيقة برامج التشغيل ومدى نجاحها ودورها في التنمية وإبراز مواقف الشباب من هذه البرامج، وتوصلت الدراسة إلى إقبال الشباب على تلك البرامج راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف وذلك ليس لكفاءتها بل للتهميش الذي يواجه الشباب داخل المؤسسات وهذا ما يعيق الحصول على منصب عمل دائم. **( بلغيث، سلطان، دت)**

وأكدت **دراسة**  **Glass, Christine J (2012)** على أن بيئة التمويل غير المستقرة لأنظمة التعليم العالي الحكومية أدت إلى اتجاه لزيادة الاستقلال المالي المؤسسي في مقابل تخفيض المخصصات مع تزايد الاهتمام بأن الحد من الرقابة الحكومية سيؤدى إلى زيادة مستويات الرسوم والنفقات، وأوضحت نتائج الدراسة تأثير الاستقلال المالي في المؤسسات العامة على التدابير المهمة لأهداف السياسة العامة للدولة المتمثلة في القدرة على تحمل التكاليف وكفاءة التشغيل ، بينما جاءت **دراسة** **Kling, Gary** **Andrew, Jr (2015)** بغرض استكشاف سياسات التشغيل في لويزيانا، وهل هناك عملية معينة تستخدمها حالياً مناطق في ولاية لويزيانا تؤدى إلى توظيف عدد أكبر من المعلمين الفعالين؟ وتوصلت الدراسة إلى أنه يمكن للتكنولوجيا بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي أن تكون أداة قيمة في تشغيل وتوظيف المعلمين الفعالين، وأنه لا يوجد تمييز كبير في ممارسات التوظيف عبر المناطق تتضمن الآثار المترتبة على الزعماء التربويين مراجعة السياسة الحالية لإزالة الحواجز التي قد تمنع استخدام التكنولوجيا كأداة تجنيد لمعلمي الروضة حتى الصف الثاني عشر.

**ثانياً) أهمية البحث**

1. التخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة.
2. تكوين وإعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدراتها، مع تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
3. خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة ويرفع من مستوى معيشتهم، واستخدام أكفأ لقدرات العمال، بما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني ويرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية للبلد.
4. توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
5. استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
6. تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.

**ثالثا) أهداف البحث**

1. قياس مدى فعالية برامج التشغيل كثيفة العمالة في الحد من الفقر بالريف المصرى
2. تحديد التراث النظرى والدراسات السابقة ذات الاهتمام وتحليل نتائجها.
3. التوصل إلى تصور تخطيطى مقترح للحد من الفقر بالريف المصرى

**رابعا) تساؤلات البحث**

1- ما مدى فعالية برامج التشغيل كثيفة العمالة في الحد من الفقر بالريف المصرى؟

2- ما اسهامات التراث النظرى والدراسات السابقة ذات الاهتمام وتحليل نتائجها؟

3- ما التصور التخطيطى المقترح للحد من الفقر بالريف المصرى؟

**خامسا) مفاهيم البحث**

1. **مفهوم البطالة**

المتبع للعديد من الدراسات حول موضوع البطالة في المجتمعات العربية يلاحظ أن هناك ضعف كبير في الاهتمام بالجانب الاجتماعي لهذه الظاهرة، والمشكلة التي واجهت علماء الاجتماع والاقتصاد في تحديد مفهوم البطالة تعود للاختلافات الموجودة في طبيعة البنية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات الإنسانية ذاتها.

ويقصد بالبطالة الأفراد الذين لا يعملون ولكنهم متاحون للعمل ويبحثون عنه، والبطالة تمثل عدم استخدام الأشخاص القادرين على العمل، والذين ليست لديهم فرص سانحة للعمل، والبطالة من نتائج التخصص والتنافس في الإنتاج، وقد تنتج عن إتباع سياسة الاحتكار، وقد تكون إحدى ثمار النظام الرأسمالي.

( **عبدالرؤف، فاروق، 2019،12)**

وتعرف " بأنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواء كان عملاً ذهنياً أو عضلياً أو غير ذلك من الأعمال، وسواء كان ذلك بإرادته أو بغير إرادته (**حسن، طارق،2017، 260)**، كما ينصرف مفهوم البطالة إلى كل الأفراد ذكوراً أو إناثاً في سن العمل (من 15 إلى 64 سنة)، والذين يتصفون بما يلي: (**الاحصائى، المكتب، 2004، 4)**

* بدون عمل: أي لا يمارسون أي عمل مقابل أجر خلال أسبوع أو يوم أو لمدة ساعة على الأقل، حسب التعريف الدولي للتشغيل وحالة البطالة.
* مستعدون للعمل: أي راغبون فيه.
* يبحثون عنه: أي اتخذوا الخطوات اللازمة للحصول عليه.

1. **مفهوم التشغيل**

تعد سياسة التشغيل من العمليات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية، نظراً للمتغيرات البيئية المختلفة كازدياد حدة المنافسة بين مختلف المنظمات على المستوى المحلى والعالمي، وكذا التطورات التكنولوجية التي أدخلت في مجال العمل مما أدى إلى تحول الطلب على الموارد البشرية في سوق العمل، بحيث أصبح التركيز على الموارد المؤهلة والمدربة والتي تمتلك مهارات فنية وعملية، بمعنى اختيار أفضل العناصر المناسبة لشغل الوظائف الشاغرة والاستفادة منها في رفع كفاءة المنظمة.

**وتعرف البرامج بأنها** " سير العمل الواجب القيام به لتحقيق أهداف مقصودة، وهو أيضاً مشروع يهدف إلى تنمية المهارات، أو يتضمن سلسلة من المقررات ترتبط بهدف عام أو مخرج نهائي"، **والتشغيل** "يقصد به استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية الإنتاجية أو الخدمية، كما يعرف على أنه مجموعة الأنشطة المأجورة في مدة معينة"**( النجار، زينب، 2003، 74)** كما يعرفه الاجتماعيون بأنه" مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية" ومنه فالتشغيل هو " نشاط فكرى أو عضلي يأخذ عنه صاحبة أجراً، سواء كان أجر أو ربح فائدة" **( زكى ، أحمد ، 35،1993 ) ويقصد ببرامج التشغيل**" هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تنتهجها الدولة من أجل خلق فرص عمل للقوى العاملة المؤهلة" ( **الهوارى، مختار، 1990، 98)**

**بينما يقصد بسياسة التشغيل** كماعرفتها منظمة العمل الدولية على أنها" رؤية منسقة ومترابطة لغايات التشغيل في بلد معين، وسبل تحقيقها، وهي تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد، والمتوخاة من أجل تحقيق أهداف وأغراض محددة كمية ونوعية التشغيل في البلد، وتشتمل على خطة لما يجب القيام به، والتي يتم اختيارها من بين البدائل، في ضوء ظروف معينة، وتم اعتمادها على أساس اتفاق مشترك توصلت إليه جميع الأطراف المهتمة بذلك. وتقوم الحكومة بمتابعتها من أجل التصدي للتحديات والفرص التي تم تحديدها بوضوح" **Bazzani ,Tania,2017,76))** **كما عرفت** **منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (**OECD - Organization for Economic Co-operation and Development**)** سياسة التشغيل على أنها" سياسة تغطى كامل السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وتتمثل في مجمل الوسائط المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل انسان وكذلك تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج" **Martin, 2016**, **144)Heidenreich**,**. كما تعرف بأنها** "مجموعة التدابير والإجراءات التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف منظمات القطاع الخاص، من أجل زيادة فرص العمل، أي زيادة معدل التشغيل بين السكان في سن العمل وذلك للحد من البطالة"( **الشعبى، أحمد، 2004)**

**وتعرف بأنها** "مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال)، الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية"( **بوضياف، مصطفى، 2008، 9)** **كما يقصد بها** "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة، وفى إعداد وتكوين أفرادها وفى تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس سياسة التشغيل أيدولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه**"( العربى، المعهد، دت)**

**ويمكن تعريف برامج التشغيل إجرائياً على أنها:**

1. يقصد ببرامج التشغيل في تلك الدراسة "البرنامج العاجل للتشغيل كثيف العمالة" وتنفيذ مشروع (تشغيل الشباب في حملات النظافة البيئية) التابع لجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر.
2. وتكون الأولوية في فرص العمل المعلن عنا في المشروع للشباب في الفئة العمرية 18 سنة وحتى 29 سنة العاطلين بالمناطق الفقيرة والمستهدفة.
3. الذين يقيمون في مراكز (ديروط- أبنوب- أبوتيج) بمحافظة أسيوط.

**3- مفهوم سياسة التشغيل**

هناك ما يسمى **بالقابلية للتشغيل** وهومصطلح يرتبط بالكفاءات والمؤهلات التي يحملها الفرد، وتعزز قدرته على الاستفادة من فرص التعليم والتدريب المتاحة من أجل الحصول على العمل اللائق والاحتفاظ به، **وسياسة التشغيل** هيرؤية تتعلق بإطار عمل متناسق ومتماسك يربط بين كافة تدخلات التشغيل اللازمة لتحقيق هدف تشغيل العمالة، و**برامج التشغيل** هيأدوات لتنفيذ سياسة التشغيل وعادة ما تبنى حول أهداف السياسة  **(الحريرى، عبدالله، 2014، 42)**

**وكذلك مشاريع التشغيل** تعنىالتدخلات الممولة من الجهات المانحة التي ينبغي أن تكون متسقة مع نواتج سياسة التشغيل **( محمد ، ليلى، 2013، 246 ) واستراتيجية التشغيل** هيمسار العمل لتنفيذ سياسة التشغيل بما في ذلك النواتج والمخرجات، والمؤشرات المحددة القابلة للقياس التي يمكن تحقيقها، ذات الصلة والمحددة زمنياً، وخطة إجراءات العمل مع توزيع واضح للمسئوليات وميزانية مفضلة **( محيى، أحمد ، 2019، 47) ويقصد بهدف التشغيل** التزاماً سياسياً واضحاً على أعلى مستوى لتحقيق نواتج التشغيل كغاية أساسية للاقتصاد الكلى في غضون فترة زمنية محددة في كثير من الأحيان – ولكن ليس دائماً- تقع الفترة الزمنية لتحقيق هدف التشغيل خلال دورة سياسية معينة، على سبيل المثال دورة الانتخابات.**( Alexandre Chaillou,2005,18)**

**ونسبة التشغيل لمجموع السكان** هينسبة السكان الذين يعملون إلى إجمالي السكان في سن العمل في بلد ما. على الرغم من أن النسبة الإجمالية العالية عادة ما تعتبر إيجابية، بيد أن المؤشر ليس كافياً لتقييم مستوى العمل اللائق أو للتحقق من العجز فيه.ويلزم وضع مؤشراتإضافيةلتقييم موضوعات مثل الأرباح وساعات العمل، والتشغيل في القطاع غير الرسمي، والتشغيل الناقص وظروف العمل، وعلاوة على ذلك يمكن أيضاً أن تكون النسبة العالية مدفوعة بعوامل العرض (على سبيل المثال المصاعب الاقتصادية الكبرى قد تجبر الناس على قبول فرص عمل غير مناسبة) **( زنون، مفيد ، 20011، 51)**

**ويقصد بالتشغيل المنتج** هو الذي يعرف بفرص التشغيل ذات المردود الكافي من العمل بما يسمح للعامل ومن يعولهم بمستوى كاف من الاستهلاك / الدخل الذي يلبى الاحتياجات الأساسية **(عبدالرحمن، أحمد، 2014، 340)**

**بينما التشغيل الهش** هوإجمالي العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص بالإضافة إلى مساهمة عمالة أفراد الأسرة **John Speakman,2015,9))**

**سادساً) الإطار النظري للبطالة**

أصبحت البطالة مشكلة حيوية تواجه الاقتصاديات النامية ومنها الاقتصاد المصري وتهدد أمنها واستقرارها الاقتصادي والسياسي، مما جعل قضية التشغيل من القضايا التي تتحدى صانعي السياسات الاقتصادية في مصر ويعد تدهور معدلات التشغيل من السمات الرئيسة التي تعاني منها القطاعات الاقتصادية المختلفة في سوق العمل. ومنذ منتصف الثمانينيات من القرن الماضي بدأ الاهتمام بإيجاد فرص عمل كافية ومستدامة للأعداد المتزايدة من قوة العمل.

**1- أنواع البطالة**

تُصنَّف البطالة إلى مجموعة من الأنواع المُؤثِّرة على البيئة الاقتصاديّة في الدُّول، وفيما يأتي معلومات عن كلّ نوعٍ منها:

1. **البطالة الطبيعيّة**

البطالة الطبيعية (Natural Unemployment) هي الحالة الاقتصاديّة المُرتبِطة بالمستوى العامّ للبطالة في الدُّول، وتُشكّل هذه البطالة مؤشّراً اقتصاديّاً يدلّ على أنّ اقتصاد الدّولة سليم، ويُقَدرُ المعدّل الطبيعيّ للبطالة بحواليّ 4% عادةً. (**عبدالرؤوف، طارق، 2017, 18**)

1. **البطالة الهيكليّة**

البطالة الهيكليّة (Structural Unemployment) هي البطالة التي تظهر نتيجة حدوث تغيُّرات في الحالة الاقتصاديّة، ممّا يؤدّي إلى ظهور عدم توافُقٍ بين مهارات العُمّال والمهارات المطلوبة في مجال الأعمال والفُرص الوظيفيّة المُتاحة، وتظهر البطالة الهيكليّة غالباً بسبب الرُّكود الطّويل في بيئة الأعمال مع وجود عُمّال دون وظائف فترةً زمنيّةً طويلةً، ويؤثّر هذا على العُمّال تأثيراً سلبيّاً؛ إذ يفقدون مهاراتهم الشخصيّة وقدراتهم على العمل ضمن مُؤهِّلاتهم، ممّا يؤدّي زيادة مُعدّل البطالة العامّة. ( **فاروق، طارق، 2008، 13)**

**ج- البطالة الاحتكاكيّة**

البطالة الاحتكاكيّة (Frictional Unemployment) هي البطالة التي تنتج عن ترك الموظّفين لوظائفهم القديمة؛ للانتقال أو البحث عن وظائف جديدةٍ، ويتخلّى أغلب الموظّفين في هذا النّوع من البطالة عن وظائفهم بشكل ذاتيّ؛ بسبب رغبتهم في ترك العمل، أو بسبب رغبتهم في الحصول على راتب أعلى في وظيفة جديدة، ويحدث هذا النّوع من البطالة أيضاً مع الطّلاب الخرّيجين من الجامعات؛ عند تخرُّجهم وبحثهم عن عمل، وليس للبطالة الاحتكاكيّة تأثير سلبيّ على المدى القصير على الحالة الاقتصاديّة؛ بل قد تزيد الإنتاجيّة في سوق العمل.  **(السيد، أسامة، 2007، 19)**

**د- البطالة الدوريّة**

البطالة الدوريّة (Cyclical Unemployment) هي البطالة التي لا ترتبط مع مؤشّر البطالة الطبيعيّة؛ وتظهر نتيجة حدوث انكماشٍ وركودٍ في إحدى مراحل الدّورة التجاريّة في بيئة الأعمال؛ بسبب انخفاض الطّلب على الخدمات والسِّلع، ممّا يؤدي إلى قيام المُنشآت بالتخلّي عن الكثير من الموظّفين والعُمّال وتسريحهم؛ وذلك لتقليل التّكاليف المُترتِّبة على العمل، ويؤثّر هذا النوع من البطالة تأثير سلبيّاً على الاقتصاد، ممّا يتطلّب وجود تدخُّل من الحكومة؛ عن طريق وضع سياسة اقتصاديّة وماليّة تساعد على وقف البطالة الدوريّة.

) **Robert E. Hall,2013,556)**

**ه- البطالة الموسميّة**

البطالة الموسميّة (Seasonal Unemployment) هي البطالة المُرتبِطة بمعدّل البطالة الطبيعيّة، وتظهر نتيجةً للتغيُّرات في موسم التّوظيف، وتؤثّر على العُمّال الذين يعملون أثناء موسمٍ أو فصل مُعيّن في السّنة؛ ومن الأمثلة على هذا النّوع من البطالة العاملون في حصاد المحاصيل الزراعيّة، والموظّفون في الأماكن المُخصَّصة لهم، وقد تشمل المعلّمين في المدارس أحياناً؛ لاعتماد التّعليم المدرسيّ على نظام الفصول الدراسيّة .

(**باكلى، جورج،2013، 57)**

**و- البطالة الكلاسيكيّة**

تُعرَف البطالة الكلاسيكيّة (Classical Unemployment) أيضاً باسم بطالة الأجور الحقيقيّة، وتظهر نتيجةً لارتفاع قيمة الأجور -الرّواتب- مُقارنةً بالقوانين الخاصّة بالطّلب والعرض، وتحدث البطالة الكلاسيكيّة غالباً بسبب إحدى الحالات الآتية:

* عقد نقابات الموظّفين مجموعةً من المُفاوضات؛ لفرض أجورٍ وفوائد أعلى من ذي قبل.
* وجود عقود عمل ذات مدّة زمنيّة طويلة، ترتبط بالأجور المرتفعة أثناء حالة الرّكود الاقتصاديّ.
* تحديد الحكومة نسبةً مرتفعةً جدّاً للحدّ الأدنى للأجور **Wolfgan Filc,2015,85))**

**ز- البطالة المُقَنَّعة**

ترتبط البطالة المُقنَّعة (Underemployment) عادةً بالبطالة الدوريّة أثناء فترة الركود الاقتصاديّ، والبطالة المُقنَّعة هي التي تظهر بسبب وجود أفراد قادرين على العمل، ولكنّهم لا يعملون بمهاراتهم كلّها، ولا يستفيدون من كامل طاقتهم لنجاح عملهم، ويظهر هذا النّوع من البطالة غالباً مع العُمّال الذين يعملون في مجالات مهنيّة غير مفيدة.**Douglas C. Maynard,2011,13) )**

**ح- البطالة الإقليمية**

البطالة الإقليميّة (Regional Unemployment) المعروفة أيضاً بالبطالة المحليّة هي البطالة التي تظهر بسبب تأثير البطالة الهيكليّة على البيئة الاقتصاديّة الإقليميّة والمحليّة، وتعتمد غالباً على نوع الوظائف ضمن أقاليم معيّنة، مثل: تحوُّل عمّال المناجم في منطقة ما إلى عاطلين عن العمل بعد انتهائهم من عملهم

**AslejandroGarcia,2014,13) )**

**سابعًا) الإطار النظري للتشغيل**

1. **الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل**

إن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، ومنها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلي، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى وهي كالتالي: **( أبوزنط، ماجد، 2006، 166)**

1. **البعد الاجتماعي**: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.
2. **البعد الاقتصادي**: يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشرى ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.
3. **البعد التنظيمي والهيكلي**: يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصاً في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلى، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدناً أم قرى.
4. **أنواع سياسات التشغيل**

هناك تقسيمات مختلفة لسياسة التشغيل، إلا أن الشائع منها نجده يقسم سياسة التشغيل إلى نوعين:

**(Lasary,2007,163)**

1. **سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة**

يمكننا تعريف سياسة التشغيل النشطة على أنها سياسات تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق فرص عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد، ووفقاً لهذه السياسة فإن هذا التصنيف:

* المصالح العمومية للتشغيل
* التكوين المهني
* الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب
* الإجراءات الخاصة باليد العاملة غير الكفؤ والإعانات على التوظيف.

1. **سياسة التراجع عن التشغيل والحد من الفئة النشطة**

وتعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة، ووفقاً لهذه السياسة فهي تشمل مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين هما:

* منح تعويضات البطالة
* التقاعد المسبق

**ويمكن تقسيم سياسات التشغيل إلى نوعين: (Santhosh Sivaragan,2015,89)**

1. **سياسات التشغيل السلبية**

وهي تعالج مظاهر المرض، وليس أسبابه وجذوره، وتترك مفهوم التشغيل الكامل، وغالباً ما تكون مجرد اصطناع إحصائي للتخلص من البطالة، وتتجه للأمد القصير.

1. **سياسات التشغيل الإيجابية**

تدرس الظاهرة وجذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة، وتستعمل زمرة من الأدوات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، وتعمل على تنشيط الطلب ومواءمة التعليم والتدريب بناء على معلومات سوق العمل.

1. **وسائل سياسات التشغيل**
2. **الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع عملية التشغيل****OECD,2015,17))**

إن الاستراتيجية المتبعة في اختيار الآليات في سياسة تشجيع عمليات التشغيل، يكون من شأنها زيادة الفرص بالنسبة للعاطلين عن العمل في حصولهم على فرصة عمل، هذه الاستراتيجية تعمل أساساً على تطبيق مبدأ التحضير للعمل، لتحتم بذلك على العاطلين عن العمل الذين يستفيدون من منحة البطالة البحث عن عمل وتحسين قدراتهم التشغيلية، وذلك باعتماد الفعالية في خدمات إعادة الدمج بالإضافة إلى الاستفادة من منح البطالة، ولهذا نجد الآليات المعتمدة في هذا الشأن كما يلي:

* تحفيز المؤسسات على توظيف اليد العاملة عن طريق مثلاً تخصيص منح خاصة بتوظيف الشباب أو تخفيض تكاليف العمل بتخفيض أو إعفاء الاشتراكات الاجتماعية.
* خلق فرص عمل في القطاع العمومي ومساعدة العاطلين في إنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم الخاصة.
* المساعدة على خلق فرص عمل في القطاع الغير تجارى بتمويل من القطاع العمومي كعقود العمل التضامنية.
* تحسين آليات عمل سوق العمل باعتماد آليات اتصال فعالة بين العرض والطلب عن طريق التوجيه الحسن للعاطلين.
* إعطاء الأولوية للتدريب المهني من أجل مواكبة اليد العاملة للتغيرات التكنولوجية الحديثة.
* زيادة المرونة بدرجة أكبر في سوق العمل.

وهدف هذه السياسة من خلال الإجراءات هو تحقيق تنمية حقيقية تحمل الحلول الملائمة لأزمة البطالة بما تتضمنه من آليات تدعم عمليات التشغيل.

1. **وسائل سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة** I**LO,2010,65))**

على عكس سياسات التشغيل النشطة، فإن وسائل سياسة التراجع عن التشغيل أو الاتجاه السلبي نحو عمليات التشغيل، تدور أساساً حول تشجيع تراجع معدلات التشغيل وذلك لأهداف قد تتضمنها أهداف السياسة الاقتصادية عامة، ويمكن تعداد الآليات التي يتم اعتمادها في هذا المجال:

* الاعتماد على منحة البطالة كتعويض للعاطلين.
* تحفيز عمليات تراجع معدلات النشاط، تمويل عمليات الذهاب إلى التقاعد المبكر، كما يمكن اللجوء إلى طرد الجاليات الأجنبية إلى بلدانهم الأصلية.
* اعتماد تخفيض سن التقاعد.
* اعتماد تقسيم العمل عن طريق تخفيض توقيت العمل.

1. **السياسات الاقتصادية المنتهجة لتحفيز التشغيل**

من بين السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل وتوفير المزيد من فرص العمل نذكر ما يلي:

**( المهدى، عالية، 2007، 140)**

1. **سياسة تنشيط** **جانب الطلب في سوق العمل**: تهدف هذه السياسة إلى زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتحفيز على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وفيما يلي أهم السياسات لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

* **سياسة تحسين مناخ الاستثمار**: وذلك من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة والتحكم في الإنفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة وتخفيض التضخم وتطوير أسواق رأس المال وخفض الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار، مع منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وتشجيع الصادرات وتشجيع الاندماج والتكامل مع العالم الخارجي، وتشجيع دور القطاع الخاص من خلال سياسة الخصخصة.
* **سياسة** **التشغيل من خلال تنمية المشروعات** **الصغيرة**: تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى آليات لتوفير المزيد من فرص العمل حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75% من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة، ومن بين وسائل تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تقديم المساعدات الفنية كالتدريب والأجهزة والآلات والاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة.
* **برنامج التشغيل في قطاع الخدمات**: يتمثل في تصميم برامج للمتعطلين في قطاع الخدمات من خلال ما يسمى ببرامج العمل الجماعي، فقد قامت بولندا بابتكار برنامج لتشغيل الشباب في خدمات النظافة.

**ب- سياسة تحسين** **كفاءة جانب العرض**: تستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل عن طريق: **Joint Economic Committee,2010,3**))

* **سياسة التدريب**: تعتبر سياسة التدريب كسياسات تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءة العرض، حيث يتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتعطلين وخصائصهم، وكذا التتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل، وقد يكون التدريب في أماكن حكومية أو خاصة.
* **سياسة التعليم**: تعد العملية التعليمية من أهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل، ومن ثم فإن تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملاً أساسياً لتقليص البطالة الهيكلية.

1. **سياسة تحسين خدمات التشغيل** **وتطوير نظم معلومات سوق العمل**: تهدف هذه السياسة إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل أي التوفيق بين الوظائف الشاغرة والباحثين عن العمل ومن بين أدوات هذه السياسة تكوين هيئات مؤسسية مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف مع إقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين والعرضين للعمل، وكذا تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف.
2. **سياسة تقديم** **إعانات مالية للمتعطلين وأصحاب الأعمال والشركات**: تقوم هذه السياسة على تقديم منح للمتعطلين أثناء فترة تعطلهم حتى التحاقهم بسوق العمل بالإضافة إلى منح مالية للشركات وأصحاب الأعمال لتحفيزهم على تدريب وتشغيل المتعطلين.

ه- **سياسة** **سوق العمل النشطة**: تهدف برامج سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة وزيادة الطلب على العمل وتحسين آليات المواءمة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الشاغرة.

1. **سياسة زيادة مرونة سوق العمل**: تهدف إلى تخفيض القيود في سوق العمل كخفض تكاليف فصل العمالة غير الماهرة، أو تخفيض القيود المفروضة على عدد ساعات العمل مع تخفيض الحد الأدنى للأجور حتى لا يكون عائقاً أمام تشغيل العمالة غير الماهرة.
2. **سياسة الاستقرار الوظيفي**: يعد التوسع في استعمال عقود العمل المؤقتة السبب الرئيسي وراء عدم الاستقرار الوظيفي، ومن ثم فإن تحقيق هذا الاستقرار يتطلب تغيير الظروف التي تدفع أصحاب العمل لاستخدام مثل هذا النوع من العقود، وهذا من خلال بعض الأدوات كتخفيض تكلفة دوران العمل من خلال تخفيض تكلفة فصل العاملين بعقود دائمة، أو خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية **2012,7**) (**Mahmoud A.T. Elkhafi**f
3. **مراحل صياغة سياسات التشغيل**
4. **مرحلة التحضير**: وهي المرحلة التي تهدف إلى: (**Kristofer J. Hagglund,2006,142**)

* تحديد رؤية السياسة (كمثال: تحقيق العمالة الكاملة، المنتجة والمختارة بحرية لجميع النساء والرجال).
* تحديد الإطار التنظيمي لعملية إعداد السياسة.
* إعداد جدول زمني، لصياغة السياسة ووضعها حيز التنفيذ.
* التخطيط ووضع ميزانية للموارد المطلوبة في عملية إعداد السياسة.

1. **مرحلة تحديد** **القضايا التي يجب معالجتها:** إن تحليل وضع التشغيل يسمح بإعداد قائمة بالقضايا التي تحدد الفرص والمعوقات في سوق العمل، وهو ما يسمح بإعادة النظر في السياسات الاقتصادية التي لها تأثير على هذا الأخير، كما أن الحليل الجيد لا يعنى فقط القيام بالبحوث والدراسات الميدانية، بل يتعداه إلى إشراك جميع الأطراف ذات المصلحة بالتشغيل في مشاورات لجمع آرائهم حول القضايا التي يواجهونها، لضمان سياسة تشغيل سليمة خاصة في مرحلة التشخيص، أين يمكن للشركاء الاجتماعيين وخاصة جمعيات المجتمع المدني، من خلال مبادرات التأييد أن تلعب دوراً محورياً في رفع درجة الوعى العام حول القضايا الجديدة التي تلحق بعالم الشغل. **Ralf Rogowski,2013,189))**



1. **مرحلة الصياغة**: يعتمد صانعوا سياسات التشغيل على قائمة القضايا، لوضع ترتيب للأولويات، واقتراح خيارات لسياسة التشغيل المناسبة لعلاج تلك القضايا، وهو ما يؤدى إلى صياغة مجموعة من الأهداف الغاية منها: **Michael A.Pincus,2014,52**) )

* اتخاذ قرار بشأن المسائل ذات الأولوية التي يتعين معالجتها في السياسات الوطنية للتشغيل.

- تحديد الخيارات الممكنة، لتلبية أولويات التشغيل.

- تحديد مجال التدخلات، وينبغي أن تستند هذه العملية على مجموعة من المعايير والمؤشرات مثل: أهداف التشغيل، الحيز المالي المتاح، السياسات المكملة والسياسات التي يمكن استبدالها، غير أن التحدي يكمن في تحديد التدخلات التي تكون معقولة وممكنة من الناحية الفنية، وكذا مناسبة للإطار العام للمسار الوطني للتنمية.

عندما يتم تحديد التدخلات ذات الأولوية، وبعد الموافقة عليها من طرف أصحاب المصلحة (الحكومة، منظمات أرباب العمل، النقابات العمالية)، يبدأ فريق وطني من الخبراء بإعداد وثيقة، يتم فيها تحديد الأهداف والغايات الاستراتيجية للتشغيل، مع تحديد آليات التنسيق وإطار المتابعة والتقييم، وهذا مع وضع مخطط عمل وميزانية لتنفيذ تلك السياسة.

**د-مرحلة المصادقة، الاعتماد والاتصال:**,**2018,217)****Pooya Alaedin**i**)**

**- المصادقة**: وهذا بهدف الحصول على إجماع وطني، أين يجب تقديم مشروع السياسة الوطنية للتشغيل للمصادقة عليه من طرف الفاعلين الوطنيين في عالم الشغل في ورشة عمل الثلاثية ( موسعة)، أو من خلال هيأت استشارية، وفى بعض الحالات من الممكن تنظيم ندوات عمل إقليمية قبل ورشة العمل الوطنية، كما يمكن دعوة الفاعلين الإقليميين في عالم الشغل إلى تلك الورشات الوطنية، من أجل الاستفادة من خبراتهم وتجاربهم، وبعد المصادقة يجب على الفريق التقني المكلف بإعداد السياسة، إدراج كل التعليقات والملاحظات التي وردت في ورشة العمل الوطنية.

- **الاعتماد**: وهذا بهدف إعطاء قوة الإلزامية والنفاذ لسياسة التشغيل الوطنية، حتى نأخذ على محمل الجد من طرف مختلف الجهات الفاعلة في عالم الشغل، وبالتالي الأخذ في حسبانهم هذه السياسة في مختلف أعمالهم وتصرفاتهم، وهذا ما يعطيها مصداقية أكثر، أين تأخذ طابعها الرسمي بعد اعتمادها من طرف الحكومة على شكل قانون توجيهي أو نحو ذلك من نصوص تشريعية وتنظيمية، حيث أنه وفى بعض الحالات لا يتم اعتماد السياسة الوطنية للتشغيل بشكل رسمي، وإنما يتم دمجها في إطار مشاريع التنمية الوطنية.

**- الاتصال**: أي تقديم السياسة الوطنية للتشغيل للجمهور، حيث أن الغرض الأساسي للاتصال هو إعلام الفاعلين والمستفيدين من مضمون هذه السياسة، ودورهم في تنفيذها، وهو ما يرفع من مستوى الوعي لديهم حول أهميتها كوسيلة لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية للتشغيل، وهذا إما عن طريق استخدام وسائل الاتصال والإعلام التقليدية (التليفزيون، الجرائد.... إلخ)، وإما عن طريق إشراك الفاعلين في عالم الشغل من هيأت عمومية، مهنيين وعمال في ورشات عمل تدريبية.

**ه-مرحلة البرمجة ووضع الميزانية**: إن وضع إستراتيجية عمل لتنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل، من شأنها أن تحدد الأساليب والوسائل المقترحة لتحقيق أهداف هذه السياسة، وتسعى إستراتيجية العمل هذه إلى:

-تحديد الاحتياجات اللازمة بغية التفصيل في مجال التدخلات على الصعيد التنفيذي، من جهة، والتأسيس لسلطة وإلزامية هذه السياسة، من جهة أخرى. **Cornelius Trop,2015,198**))

- وضع خطة عمل لتنظيم ودفع عجلة تنفيذ سياسة التشغيل الوطنية.

-تسليط الضوء على العمليات، الأساليب والشروط التي سوف تدمج بالكامل الحاجة للشغل في الإطار العام للتنمية الوطنية.

-صياغة الاحتياجات فيما يتعلق بتعزيز القدرات التقنية والمالية، التي من دونها لا يمكن تنفيذ هذه السياسة.

- من الضروري إعداد مخطط عمل يكون مرتبط بتنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل، ويلي احتياجات الميزانية والبرامج الموضوعة، كما يقوم بإسناد مختلف الأدوار والمسؤوليات، من خلال هيكل تنظيمي يقوم بالإشراف على تنفيذ هذه السياسة، ويقوم بالتنسيق بين أطراف الثلاثية (الحكومة، منظمات أرباب العمل، النقابات العمالية)، وكذا بين باقي الوزارات القطاعية الأخرى، لضمان وجود ومساهمة جميع الفاعلين في سوق العمل.

**ه-مرحلة التنفيذ**: يتوقف نجاح السياسة الوطنية للتشغيل على سياسات وأطراف فاعلة أخرى، لديهم اهتماماتهم وأهدافهم الخاصة، لهذا فإنه عند تنفيذ سياسة التشغيل يجب أن تدرج أهدافها بما يخدم مصالح جميع الفاعلين، مع ضرورة إيجاد وسيلة تقارب بينهم، من خلال تبنى مبدأ الحوار والتعاون، كما أنه من الضروري عند تنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل مراعاة ما يلى: (**Origins**, **Themes,2009,10**)

-تفعيل آلية الثلاثية (الحكومة، منظمات أرباب العمل، النقابات العمالية) والتنسيق بين مختلف الهيئات والإدارات العاملة في عالم الشغل.

-تفعيل إطار المتابعة والتقييم.

-ضخ الموارد المالية للحفاظ على تدفق مستمر بين دورات الميزانية السنوية، من خلال تخصيص ميزانية وطنية للتشغيل، باستخدام الأدوات المتاحة كإطار الإنفاق المتوسط المدى، مراجعة النفقات العامة.... إلخ.

- تكوين الموظفين وغيرهم من العمال، فيما يتعلق بالأهداف والمهام الجديدة في إطار السياسة الوطنية للتشغيل.

**ز-مرحلة التقييم**: لا تنتهي عملية وضع السياسة الوطنية للتشغيل بمجرد صياغة التشريعات ذات الصلة، وتنفيذ البرامج المحددة في إطار القوانين والمراسيم، بل يجب التأكد من مدى تحقيق الأهداف المسطرة في إطار سياسة التشغيل، ومعرفة الآثار المترتبة على تطبيقها في الواقع، وكذا إمكانية وضع سياسات بديلة لتفعيلها، وهذا باستخدام أساليب البحث في العلوم الاجتماعية، بما في ذلك التقنيات الكمية والنوعية.

**ثامناً) نتائج البحث**

1. أسفرت الدراسة أن قدرة برامج التشغيل كثيفة العمالة في حل مشكلات فقراء الريف؛ حيث جاءت أعلى العبارات استجابة ساعدتني المؤسسة على التفكير المنطقي السليم لحل مشكلاتي، ساعدتني المؤسسة على اكتشاف مشكلاتي الشخصية، وفرت لي البرامج المقدمة فرص المناقشة لحل المشكلات، ويعكس ذلك أن معظم مشكلات فقراء الريف ترجع الظروف المادية الصعبة، فمن خلال البرنامج يساهم تحسين ظروفهم المادية وبالتالي حل المشكلات المترتبة على الفقر.
2. أوضحت الدراسة أن قدرة برامج التشغيل كثيفة العمالة في مساعدة فقراء الريف على سهولة الحصول على الخدمة؛ حيث جاءت أعلى العبارات استجابة تناسب وقت العمل بالمشروع مع ظروفي، استخدم العاملون بالمؤسسة أساليب ميسرة تسهل من تقديم الخدمة، إجراءات الحصول على الخدمة واضحة، مما يوضح مرونة العاملين بالمؤسسة وعدم الروتين في تقديم الخدمة.

3- أسفرت الدراسة أن قدرة برامج التشغيل كثيفة العمالة في مراعاة الاعتبارات الإنسانية لفقراء الريف؛ حيث جاءت أعلى العبارات استجابة قدم العاملون بالمؤسسة الاهتمام لجميع الفقراء المستفيدين، أدى العاملون بالمؤسسة دورهم دون مجاملة لأحد، أشعر بالمساواة عند تقديم الخدمة وفقاً للقواعد المحددة، مما يدل على المساواة وعدم التمييز في تقديم الخدمة بين المستفيدين.

4- أوضحت الدراسة أن فعالية برامج التشغيل كثيفة العمالة في الحد من الفقر بالريف المصري كما حددها المسئولين تمثلت فيما يلي؛ الحد من البطالة بين الشباب في الريف، زيادة الدخل الشهري للأسر المستفيدة من المشروع، تحسين مستوى الصحة العامة، تنمية معارف فقراء الريف المرتبطة بالتشغيل، حث الأسر الريفية على أهمية النظافة البيئية، زيادة فاعلية الأفراد للمشاركة في العمل داخل المجتمع، الحد من الهجرة غير الشرعية للشباب في الريف، تجميل القرية والحفاظ على المظهر الحضاري.

5- أوضحت الدراسة أن أبعاد الحد من الفقر بالريف المصري كما يحددها الفقراء؛ حيث جاءت أعلى العبارات استجابة وفر لي المشروع فرصة عمل مناسبة تكفي لإشباع احتياجاتي من السلع الضرورية، وفر المشروع الشعور بالأمان اقتصادياً لأفراد أسرتي، ساعدني المشروع في سداد ديون الاسرة، ارتفع مستوى معيشتي من عائد المشروع، مما يعكس الدور الفعال للمشروع في تحسين مستوى معيشة فقراء الريف وزيادة دخلهم.

1. أسفرت الدراسة أن أبعاد الحد من الفقر بالريف المصري كما حددها المسئولين تمثلت فيما يلي؛ زيادة دخل الأسرة، توفير فرص عمل للشباب بالريف، الحد من انتشار الأمراض والأوبئة، خلق بيئة أمنة ونظيفة وأقل تلوث، تسويق المنتجات الخاصة بالمشروعات المختلفة، الربط بين أصحاب المشاريع ومن يرغب في تنفيذها، تقديم قروض متناهية الصغر، إقامة مشروعات كبيرة تستوعب أعداد كثيفة لتشغيل أبناء الريف.
2. أسفرت الدراسة عن أهم المعوقات التي تحد من فعالية برامج التشغيل كثيفة العمالة في الحد من الفقر بالريف المصري كما يحددها الفقراء؛ حيث جاءت أعلى العبارات استجابة ارتفاع معدلات النمو السكاني بالريف، التدني النسبي لقيمة الإنتاج المحلى بالريف، قلة وعيي بأنشطة المؤسسات، وأن المتوسط العام للمعوقات التي تحد من فعالية برامج التشغيل كثيفة العمالة في الحد من الفقر بالريف المصري معدل مرتفع.
3. أوضحت الدراسة أن أهم المقترحات لزيادة فعالية برامج التشغيل كثيفة العمالة في الحد من الفقر بالريف المصري كما يحددها الفقراء؛ جاءت أعلى العبارات استجابة توفير قاعدة بيانات عن احتياجاتنا، توفير الكوادر البشرية الماهرة، عقد الدورات التدريبية لتدريبنا على مشروعات مدرة للدخل، المتابعة المستمرة لضمان نجاح هذه البرامج.

**قائمة المراجع**

1-أحمد بن عبد الرحمن الشميمري وآخرون: مبادئ إدارة الأعمال الأساسيات والاتجاهات الحديثة، (الرياض، مكتبة العبيكان، 2014).

2- أحمد زكى بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، (بيروت، مكتبة لبنان، 1993.)

3- أحمد الشعبي : سياسات التشغيل ومستقبل سوق العمل في الجمهورية اليمنية، (رسالة ماجستير غير منشورة، مصر، 2004 ).

4- أحمد محيي خلف صقر: العوامل الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على الخطط الاستراتيجية لتشغيل الشباب في بعض دول العالم، (الإسكندرية، دار التعليم الجامعي، 2019).

5- أسامة السيد عبد السميع: مشكلة البطالة في المجتمعات العربية الإسلامية، الأسباب، الآثار، الحلول، (الإسكندرية، الفكر الجامعي، 2007).

6- إيناس بوسحلة: دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، الجزائر، 2009).

7- المكتب الإحصائي لمنظمة العمل الدولية: التعطل، مفاهيمه وطرق قيامه في التعطل في دول الإسكوا التنمية الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا،( الأردن، 2004 ).

8- جورج باكلى وسوميت ديساى، ترجمة أحمد المغربي: كل ما تحتاج إلى معرفته عن علم الاقتصاد، (القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2013).

9- زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية عربي – إنجليزي، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، 2003

10-سلطان بلغيث: دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر، بحث منشور بمجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، (العدد التاسع، جامعة تبسة، (د.ت) ).

11- صبري عبد المطلب سعيد: توسيع نطاق سريان أنظمة التأمينات الاجتماعية فى الدول العربية، (القاهرة، مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية، 1998).

12- طارق عبد الرؤوف محمد عامر: البطالة " مفهومها – أسبابها - خصائصها – اتجاهات عربية وعالمية"، (القاهرة، دار العلوم للنشر، 2017).

13- طارق فاروق الحصري: الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي، الفقر- البطالة، (المنصورة، المكتبة العصرية، 2008.)

14- عالية المهدى: ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، (المجلد الرابع، العدد الثاني، بيروت، الدار العربية للعلوم، 2007 ).

15- عبد الرازق جباري: آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، (جامعة فرحان عباس، الجزائر، 2015 ).

16- عبد الله الحريري: كيف الحال رؤية سلوكية معرفية في الشأن العام والإصلاح الهيكلي والمسؤولية الاجتماعية، (الرياض، منشورات ضفاف، 2014).

17- على عبد الكريم الجابري: دور الدولة في تحقيق التنمية المستدامة في مصر والأردن، (عمان، دار دجلة، 2012.)

18- عيشاوى فتيحة: دور برامج التشغيل في توظيف القوى العاملة الجامعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، (جامعة المسيلة، 2013).

19- فاروق عبد الرؤف محمد عامر: أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد، (الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2019).

20- ليلى محمد حسنى أبو العلا : مفاهيم ورؤى في الإدارة التربوية بين الأصالة والحداثة، (عمان، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، 2013).

21-ماجدة أبوزنط وعثمان غنيم: التنمية المستدامة- دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، (مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006 ).

22- مصطفى بوضياف : تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلى، (منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، 2008).

23- مفيد زنون يونس: اقتصاديات السكان، (عمان، الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2011).

24-ميشال مان وعدنان مختار الهوارى: موسوعة العلوم الاجتماعية، (الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1990).

25- يعقوب سعدى الغفري : أثر برامج التشغيل الحكومية في قطاع غزة على معدل البطالة الفترة 2007-2013، رسالة ماجستير غير منشورة، (كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، 2015).

26-Alexandre Chailloux, Alain Durre, and Bernard J. Laurents :Requirements for Using Interest Rates as an Operating Target for Monetary Policy: The Case of Tunisia, IMF working paper,2005

27-Cornelius Trop: Challenges of Aging Pensions, Retirement and Generational Justice, New York, Palgrave Macmillan2015.

28-Douglas C. Maynard, Daniel C. Feldman: underemployment: Psychological Economic, and Social Challenges, New York, Springer,2011

29-Glass,Christine J: Amultilevel Analysis of Institutional fiscal Autonomy and its Effect on Affordability, Operating Efficiency, and Minority Access at public Colleges and Universities, PhD, University of South Florida, United States,2012

30-ILO :Employment Policies for Social Justice and A Fair globalization, Geneva, ILO Publishing.2010

31-John Speakman and Annoula Rysova :The Small Entrepreneur in Fragile and Conflict- Affected Situations, Washington, World Bank Group,2015

32-Joint Economic Committee U.S. Congress :Policies for Increasing Economic Growth and Employment in the Short Term, Washing.2010

33-Kristofer J. Hagglund, allen W. Heinemann: Handbook of Applied Disability and Rehabilitation Research, New York, Springer 2006

34- Kling, Gary Andrew, Jr :Policies and Practices for Hiring Effective Teachers: Aqualitative Study of Louisiana Public Schools, PhD, University of Louisiana Lafayette, United States,2015

35-Lasary: Economie generale, La collection de letudiant, El dar elothmania Alger,2007

36-Martin Heidenreich, Deborah Rice :Integrating Social and Employment policies in Europe, USA, Edward Elgar, 2016.

37-Mahmoud A.T. Elkhafif, Sahar Taghdisi :Economic and Trade Policies in the Arab World, New York, Routledge.2012

38-Michael A.Pincus. D.D.S ): The 7 Stages of Dental Practice Life Cycle, United States, Advantage.2014

39-Origins, Themes and Prospects: Employment policy in the European Union, United States, Michael Gold.2009

40-OECD: Ageing and Employment Policies, Denmark Working Better with Age, Paris, OECD Publishing.2015.

41-Pooya Alaedini, Mohamad R. Razavi: Industrial Trade and Employment Policies in Iran, Switzerland, Springer2018

42-Ralf Rogowski: Reflexive Labour Law in the World Society, London, Edward Elgar2013.

43-Robert E. Hall and Marc Liberman :Economics Principle and Applications, United States, South- Western.2013

44-Santhosh Sivaragan :Getting Started with Windows Server Security, Birmingham, Mumbai, Packt Publishing,2015

45-Tania Bazzani: European Employment Policies: Key Concepts, Domestic Implementation, Current Challenges, Berlin, Berliner Wissenschafts Verlag, 2017.

46-Wolfgan Filc and Claus Kohler :Macroeconomic Causes of Unemployment Diagnosis and Policy Recommendations, Berlin, Duncker Humblot,2015.