

محددات بطالة الجامعيين في الاقتصاد المصري^١ خلال الفترة (١٩٧٦-٢٠١٤)

أ/ السيدة كمال قرطام

مدرس مساعد بقسم الاقتصاد
كلية التجارة- جامعة دمهور

Abstract

The research aims to study the problem of university graduates unemployment in Egypt in terms of definition, trends and determinants. As well as a standard model for estimating the determinants of unemployment among university graduates in Egypt through the use of the Bounds Testing method and the (ARDL) to estimate long-term and short-term relationships based on time series data Annually covering the period (1976-2014), as well as the economic and statistical assessment of those capabilities. The results of the empirical study showed that the growth rate of real GDP has a positive effect on the unemployment rate of university graduates, as well as the total enrollment rates in university education and the rate of inflation. The proportion of immigrants with university qualifications to total migrants and the annual growth rate of real wages both affect Negatively affect the unemployment rate of university graduates.

ملخص البحث

يهدف البحث إلى دراسة مشكلة البطالة بين الجامعيين في مصر، من حيث تعريفها واتجاهاتها ومحدداتها. وكذلك تعيين نموذج قياسي لتقدير محددات البطالة بين الجامعيين في مصر، من خلال استخدام مدخل الانحدار الذاتي ذي الفترات الموزعة (ARDL) لتقدير علاقات الأجل الطويل وعلاقات الأجل القصير، وذلك اعتماداً على بيانات سلسلة زمنية سنوية تغطي الفترة (١٩٧٦-٢٠١٤)، فضلاً عن تقييم تلك المقدرات اقتصادياً وإحصائياً. وأوضحت نتائج الدراسة العملية أن معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي له تأثيراً إيجابياً على معدل بطالة الجامعيين، وكذلك معدلات القيد الإجمالية في التعليم الجامعي ومعدل التضخم. أما نسبة المهاجرين ذوي المؤهلات الجامعية إلى إجمالي المهاجرين ومعدل النمو السنوي للأجور الحقيقية فكلاهما يؤثران سلباً على معدل بطالة الجامعيين.

^١ هذا البحث مشتق من رسالة دكتوراه بعنوان " تحليل أثر التوسع في التعليم الجامعي على بطالة الجامعيين في مصر خلال الفترة (١٩٧٦-٢٠١٤) "، تحت إشراف د. أحمد أبو الفتوح الناقية - أستاذ الاقتصاد بكلية التجارة جامعة الإسكندرية و د. عبير شعبان مدرس الاقتصاد بكلية التجارة جامعة الإسكندرية.

مقدمة

أولاً: تعريف بطالة الجامعيين و تفسيرها وفقاً للنظريات الاقتصادية

أ- تعريف بطالة الجامعيين

تعرف بأنها عدد الأفراد من حملة المؤهلات الجامعية الذين يرغبون في العمل عند مستويات الأجور السائدة ويبحثون عن عمل ولا يجدونه خلال فترة معينة (Shamsuddin, 2013, p.16). وطبقاً لهذا التعريف يعتبر الفرد الذى فى سن العمل فى حالة بطالة إذا توافرت فيه ثلاثة شروط:

الأول: أن يكون الفرد بدون عمل. ويهدف هذا المعيار إلى التمييز بين المصنفين على أنهم عاملين وغير العاملين. ولهذا فإن الفرد الذى بلا عمل هو الفرد الذى لا يعمل على الاطلاق خلال الفترة المرجعية المحددة سواء بأجر أو لحسابه الخاص ، حيث لايمكن تصنيف الشخص الذى يقوم بعمل عارض فى نفس الوقت الذى يبحث فيه عن عمل بأنه عاطل.

الثانى: أن يكون الفرد مستعداً للعمل سواء بأجر أو لحسابه الخاص إذا توافرت له الفرصة خلال الفترة المحددة. ويهدف هذا المعيار إلى استبعاد الأفراد الباحثين عن عمل لمباشرته فى تاريخ لاحق من فئة العاطلين كالتالى الذى يبحث عن عمل مؤقت أثناء دراسته، كما يستبعد كافة الأفراد غير القادرين على العمل بسبب مسؤوليتهم العائلية أو مرضهم (Husmanns, 2007, P.15).

الثالث: أن يبحث الفرد عن عمل، ويعنى أن الفرد يكون قد اتخذ خطوات جادة للحصول على عمل سواء بأجر أو لحسابه الخاص خلال فترة معينة، على أن تكون الفترة الأخيرة لنشاطات البحث عن عمل هى نفسها الفترة المرجعية

بعد تواجد قدر من البطالة فى أى اقتصاد أمراً طبيعياً، ولكنها اذا تجاوزت حدوداً معينة تصبح مشكلة لها خطورتها ،اذ تمتد آثارها السلبية ليس فقط إلى الجوانب الاقتصادية ولكن أيضاً إلى نواحٍ عديدة اجتماعية وسياسية. فهى تعبر عن وجود طاقات عاطلة بسبب عدم التشغيل الكامل لعنصر العمل وتعكس استغلال غير كفاء للموارد. وتعتبر مشكلة بطالة الجامعيين من أهم التحديات الراهنة باعتبارها ظاهرة واقعية - خاصة فى الدول النامية- تشتد وتضعف حدتها بحسب درجة تقدم الدولة وتأخرها. وفى مصر لم يعد هذا النوع من البطالة فى حاجة إلى اثبات بعد أن أخذ يتنامى منذ الثمانينيات من القرن الماضى نتيجة لعوامل ومتغيرات كثيرة حتى باتت تهدد استقرار المجتمع المصرى لما لها من آثار على الجانب الاقتصادى و الاجتماعى فى مصر .

ويهدف البحث إلى دراسة مشكلة البطالة بين الجامعيين فى مصر، من حيث تعريفها واتجاهاتها ومحدداتها. ولتحقيق ذلك يتناول البحث النقاط التالية:

أولاً: تعريف بطالة الجامعيين و تفسيرها وفقاً للنظريات الاقتصادية .

ثانياً: اتجاهات بطالة الجامعيين فى الاقتصاد المصرى .

ثالثاً : محددات بطالة الجامعيين فى مصر .

رابعاً: نموذج قياسى لتقدير محددات بطالة الجامعيين .

خامساً: نتائج البحث والتوصيات .

ويعانى المفهوم الرسمى للبطالة من عديد من النقائص أهمها، أ- أنه لا يأخذ فى الاعتبار البطالة المقنعة أو البطالة الجزئية، فالفرد يعتبر ضمن العاملين حتى إذا كان يعمل ساعة واحدة فى اليوم ، فهو فى ذلك مثل الفرد الذى يعمل سبع أو ثمانى ساعات يومياً. ب- لا يربط بين العمل والانتاجيه، فالفرد الذى يعمل ثمانى ساعات وينتج ما قيمته جنية واحد يعتبر عامل مثله فى ذلك مثل الفرد الذى يعمل ثمانية ساعات وينتج ما قيمته مائة جنيه مثلاً. ج- يعتبر العاملون فى وظائف غير مشروعة من بين العاملين طالما أنهم لا يبالون المجتمع بوظائف وفى نفس الوقت غير متعطلين. د -المبالغة فى العدد الحقيقى للمتعطلين أو التقليل من هذا العدد ، فنجد بعض الأفراد الذين يمكنهم بسهولة أن يجدوا عملاً يفضلون البقاء بدون عمل بحثاً عن العمل الذين يرغبون فيه، ومثل أولئك يصنفون رسمياً ضمن المتعطلين عن العمل. هـ - لا يعتبر ضمن المتعطلين إلا الشخص الذى لا يعمل ويبحث عن عمل، وهذا يهمل قطاعاً كبيراً من المتعطلين الذين لا يبحثون عن عمل لفقدانهم الأمل فى إيجاد وظيفة بعد طول فترة البحث ، ويعرفون هؤلاء بالعمالة اليائسة (Sta-nford, 2008, P.4-5) .

و حيث تمثل البطالة بوجه عام الحالة التى لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداماً كاملاً وامتثالاً ، فإنه يوجد بعدين للبطالة ، البعد الأول هو عدم الاستخدام الكامل للقوى العاملة والبعد الثانى هو عدم الاستخدام الأمثل لها. وفيما يتعلق بالبعد الأول فهو يشير إلى حالتى البطالة السافرة open part time unemployment والبطالة الجزئية part time unemployment . وتتمثل البطالة السافرة فى وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه ولكن لا

للمسح الأساسى ومدتها اسبوع أو يوم ويمكن أن تطول، إلا أن مكتب العمل الدولى سمح فى بعض الحالات باستبعاد معيار البحث عن عمل فى بعض الحالات التى تكون فيها الوسائل التقليدية للبحث عن عمل محدودة الأهمية أو محدودة النطاق، وعندما يفتقر سوق العمل إلى التنظيم أو يكون استيعاب العمالة فى وقت غير كاف أو يعمل لحسابه الخاص. وبهذا يصبح العاطلون عن العمل هم الأفراد الذين ليس لديهم عمل، والمتاحين للعمل ولكنهم لم يبحثوا عن عمل بحثاً جدياً، ومن الملاحظ أن تلك الحالات المذكورة غالباً توجد فى الدول النامية (Byrne, 2001, P.5).

من التعريف السابق يمكن أن نحدد الحالات التى لا يمكن أن يعتبر فيها الأفراد عاطلين عن العمل وهى كالتالى: أ- العمالة اليائسة discouraged workers وهم الذين فى حالة بطالة فعليه ويرغبون فى العمل ، ولكنهم لم يحصلوا عليه ويشسوا من البحث ، لذلك فقد تخلوا عن عملية البحث عن عمل ، ويكون عدد هؤلاء الأفراد كبيراً خاصة فى فترات الكساد. ب- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل ، وهم يعملون لبعض الوقت دون ارادتهم ، فى حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت، والعمال الذين يعملون أعمالاً إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة ، وهم من يعملون لحسابهم الخاص. وكذلك الأطفال والمرضى والعجزة وكبار السن والذين احيى الى التقاعد والعاملين لدى الأسرة بدون أجر. ج- الأشخاص الذين يعتزمون تأسيس مشروعات أو أعمال خاصة بهم ولكنهم لم يتخذوا الترتيبات بعد لعمل ذلك ، ولا يرغبون العمل بأجر (Oyebade, 2003, P.45).

ويُقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية من خلال قياس نسبة عدد العاطلين عن العمل من حملة المؤهلات الجامعية إلى إجمالي القوى العاملة من حملة المؤهلات الجامعية (الفئة النشطة)، وهو مؤشر نسبي محصور بين الصفر والواحد ويسمح بالمقارنة عبر الزمان والمكان. ويعبر عنه رياضياً بالصيغة التالية:

معدل بطالة الجامعيين =

$$\frac{\text{عدد العاطلين عن العمل من حملة المؤهلات الجامعية}}{\text{إجمالي قوة العمل من حملة المؤهلات الجامعية}} \times 100$$

تتكون الفئة النشطة من جميع الأفراد- من حملة المؤهلات الجامعية- الذين في سن العمل و القادرين على العمل والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون ، إذاً الفئة النشطة = العاملون + العاطلون. يقصد بالعاملين كل من يشغل عملاً - بدوام كامل أو جزئي، حتى وإن كان يعمل ساعة أو ساعتين في اليوم - مقابل أجر عند الغير أو لحسابه الخاص . أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ،ولا يجدونه (Sengenber,2011,p.74).

وتوجد عدة اختلافات بين الدول فيما يخص طرق قياس معدل البطالة ،وترجع هذه الاختلافات إلى عدة عوامل منها، التغيرات في حدود السن القانوني للعمل وفي تحديد القوى العاملة (نجد مثلاً في بعض الدول القوة العاملة بين ١٥ - ٦٥ سنة، في حين في بعض الدول الأخرى بين ١٦ - ٦٥ سنة). وكذلك التغيرات في المدة المعيارية للبحث عن عمل، حيث أن بعض الدول تحددها بأربعة أسابيع كما هو الحال بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية، بينما تحددها دول أخرى بإسبوع واحد مثل اليابان وأسبوعين في كندا. وترجع أيضاً إلى الاختلافات في

يعملون، ومن ثم فإن وقت العمل بالنسبة لهم يساوى صفر والإنتاج الذى يحققونه يساوى صفر. أما البطالة الجزئية فهي تشير إلى وجود أفراد يعملون عدداً من الساعات أقل من المعدل الطبيعي المتعارف عليه بالمجتمع، ويمكن أن نطلق على البعد الأول للبطالة "البطالة الأفقية". أما البعد الثانى للبطالة والذى يتمثل فى الاستخدام غير الأمثل للعمالة فهو يشير إلى استخدام الفرد فى عمل يحقق فيه إنتاجية أقل من حد أدنى معين ويمكن أن نطلق على هذا النوع من البطالة " البطالة الرأسية " . وتعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال الواضح على البطالة الرأسية حيث أنها تشير إلى الحالة التى يمكن فيها الاستغناء عن عدد من العمال دون أن يؤثر ذلك على الناتج الكلى ومن ثم هى الحالة التى تنخفض فيها الإنتاجية الحدية إلى الصفر(عبد القادر، ١٩٩٠، ص ٢٠٥).

قياس بطالة الجامعيين

يتم قياس بطالة الجامعيين من خلال حساب معدل البطالة بين حملة المؤهلات الجامعية .وتقوم الدول، خاصة المتقدمة، بحساب معدلات البطالة بصفة دورية ومنتظمة ، كأن تكون شهرية أو فصلية أو سنوية وذلك بإتباع أسلوب العينات وليس الإحصاء العام، نظراً لما يتطلبه ذلك من وقت طويل وتكاليف باهظة. يتم أخذ عينة ممثلة من الفئة النشطة من السكان ويقدر من خلالها عدد العاطلين عن العمل ثم يحدد معدل البطالة. ويعد حساب عدد العاطلين الإجمالي مؤشراً غير دقيق لمدى إنتشار وتوسع هذه الظاهرة، ولهذا فإنه عموماً، وفي أغلب الأحيان يتم إستخدام معدل البطالة كمؤشر حقيقي لتقييم وتحليل هذه الظاهرة.

المستخدمة في قياس البطالة فإن مصداقية البيانات ترجع بالدرجة الأولى إلى التعاريف المستخدمة للبطالة، لذا تظهر كثير من الأراء المتضاربة والمتناقضة بخصوص دقة القياس الاحصائي للبطالة في كثير من الدول.

على الرغم من بساطة الصيغة المستخدمة لحساب معدلات البطالة والانتقادات الموجهة إليها بإتصافها بعدم الدقة إلا أن هذا المؤشر يكتسب أهمية خاصة ويعتبر أيضاً من أهم مقاييس أداء سوق العمل، وتعد هذه الصيغة هي التي تستخدم وتأخذ بها جميع الدول وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة وفي داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة .

ومن الجدير بالذكر أن قياس البطالة أكثر صعوبة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة وذلك لعدة أسباب أهمها، أ- ضعف الجهاز الإحصائي وعدم توافر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية والتي يستدل منه على حجم البطالة وذلك لعدم وجود إعانات بطالة تحفز الأفراد المتعطلين على تسجيل أنفسهم هذا من ناحية، أو لعدم توفر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد بيانات يمكن الإعتماد عليها بدرجة ثقة معقولة، من ناحية أخرى. ب- الوزن النسبي لما يسمى بالإقتصاد الخفي أو الموازي غير القانوني أكبر في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة . ولا تدخل أنشطة هذا الإقتصاد في الأحصاءات الرسمية، ومن ثم، فإن البيانات المتعلقة بهذا القطاع في الدول النامية تكون أقل من حقيقتها. ج- عدم وجود احصاءات وبيانات دقيقة عن القطاع غير المنظم informal sector في الدول النامية وهو

معالجة وضع الأفراد المسرحين من العمل والمتوقع إعادة إدماجهم والباحثين عن العمل لأول مرة، خاصة خريجي الجامعات والمدارس، وأخيراً الاختلافات في مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة.

من أهم مصادرالبيانات لهذا المؤشر التعدادات السكانية ومسوحات قوة العمل- وهي مبنية على عينة ممثلة لمجموع السكان- والسجلات الإدارية لمكاتب العمل. تتميزالتعدادات السكانية بطول فترة إجرائها وتكون مرة كل عشر سنوات وهذه التعدادات مكلفة بالنسبة للدولة ونفس الشئ بالنسبة للمسوحات فهي تثير جملة من المشاكل نتيجة لطبيعتها الدورية السنوية التي قد لا تسمح بمتابعة تأثير التقلبات في الأجل القصير أو التغيرات الموسمية، إلا أن مكتب العمل الدولي (ILO) ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية(OECD) يفضلان هذه الطريقة. أما سجلات طالبي العمل فهي لا تقدم قياساً دقيقاً لعدد العاطلين لوجود عدد كبير يرفض عروض العمل ووجود من لايقوم بعملية البحث عن العمل بصفة ديناميكية، وبالمقابل فإن هناك عدة فئات ليس لهم الحق في العمل وبيحثون عنه ويتم استثنائهم من عداد العاطلين، وبالتالي فإن هذا الاسلوب يتجه نحو المبالغة في أعداد العاطلين عن العمل. كما أنها تعتمد على أسس وقواعد ادارية تختلف من دولة لأخرى- وفي نفس الدولة من فترة لأخرى- ومن ثم فإن الإحصاءات الناتجة عنها لا تصلح للمقارنة الدولية (Sorrention, 2000, p.3-5). وما يميز هذه الطريقة أنها تقدم تقديراً سريعاً وغير مكلف لعدد العاطلين عن العمل ولا تتأثر بأخطاء العينة وتلجأ إلى استعمالها الدول الكبرى المتقدمة خاصةً. وعموماً مهما كانت نوعية الآداة

يعنى ضمناً أن أى فروق موجودة بين هذه الفئات لابد وأن تزول بمرور الوقت نتيجة سيادة المنافسة الكاملة فى سوق العمل. ولكن استمرار هذه الظواهر وتعرض بعض فئات قوة العمل خاصة الاناث والشباب والعمالة المهاجرة للبطالة بمعدلات تفوق الفئات الأخرى أثبتت بوضوح عدم قدرة النموذج التقليدى على تفسير الأوضاع السائدة فى المجتمعات الصناعية الحديثة. ومن ثم تعددت نظريات تجزئة سوق العمل كمحاولة للتغلب على هذا الوجه من أوجه قصور النموذج التقليدى . وسنقتصر فى هذا الجزء على تحليل النظرية التى تتبنى فكرة انقسام سوق العمل إلى سوق رئيسى Primary market وآخر ثانوى Secondary Market وذلك لارتباطهما المباشر بموضوع البطالة.

تقوم أسواق العمل المجزأة أو المنفصلة على فكرة أساسية ،وهى وجود مجموعات غير متنافسه فى سوق العمل المجزأة ، ولذا فإنه من الصعب معالجة أسواق العمل كأسواق تنافسية ،ومن ثم فإن وحدات عنصر العمل تكون غير متجانسة. يرجع الفضل إلى أعمال (Piore and Doeringer) (1971) فى صياغة أبسط صور التجزؤ فى أسواق العمل، حيث ينقسم سوق العمل وفقاً لهذه النظرية إلى جزئين منفصلين هما السوق الأولى والسوق الثانوى ،وللعمال القدرة على التحرك داخل كل سوق ولايمكنهم ذلك فيما بين الاسواق(مندور ، ٢٠٠٠، ص٧). يضم السوق الأولى Primary المؤسسات القوية اقتصادياً وتتميزالصناعات فيها بارتفاع مستوى التكنولوجيا وكثافة رأس المال واستخدام عمالة ذات مهارة مرتفعة ويشغل الأفراد وظائف جيدة ويحصلون على أجور مرتفعة نسبياً،

عادة قطاع حصرى يضم المشروعات الصغيرة والحرفيين العاملين لحسابهم الخاص وما شابه ذلك ،رغم زيادة الوزن النسبى لهذا القطاع فى الدول النامية (عبد الوهاب ، ٢٠٠٥، ص٨).

ب- تفسير بطالة الجامعيين وفقاً للنظريات الاقتصادية

تتضمن النظريات الاقتصادية الحديثة تفسيراً مختلفاً لظاهرة البطالة من خلال تعديل بعض الفروض الأساسية المتعلقة بهيكل سوق العمل وآليات التوازن فيه. ترجع هذه النظريات سبب وجود البطالة إلى وجود اختلالات فى سوق العمل لها علاقه مباشرة بحدوث البطالة ، ومن أهم هذه النظريات نظرية تجزئة سوق العمل، ونظرية اختلال سوق العمل، ونظرية البحث عن عمل. وسنحاول توضيح هذه النظريات بشىء من الإيجاز.

أ- نظرية تجزئة سوق العمل Segmentation

Theory of the Labor Market ظهرت نظرية تجزئة سوق العمل على أثر اجراء العديد من الدراسات الميدانية فى الاقتصاد الأمريكى خلال فترة الستينات والتى أوضحت أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لظاهرة من التقسيم أو التجزئة Segmentaion على أساس الجنسية ، والنوع ،والسن، والمستوى التعليمى .

ومن الجلى أن مظاهر التجزئة هذه تتعارض مع النظرية التقليدية لسوق العمل والتى تفترض تجانس عنصر العمل ،وأن جميع الأفراد المنتمين لقوة العمل يكونوا على قدم المساواة عند التقدم لهذا السوق. فضلاً عن أن النموذج التقليدى يفترض أن المنظمين يقيمون العمال وفقاً لخصائصهم الشخصية (أى انتاجيتهم الحدية) دون أن يأخذوا فى الاعتبار الخصائص الاجتماعية لفئات العمل المختلفة ،مما

وتحتاج إلى وقت طويل وإلى تفرغ من قبل الافراد لجمع هذه المعلومات. تستند هذه النظرية إلى هاتين السمتين في تفسير وجود كم هائل من المتعطلين جنباً إلى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة ، ولتفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة دون أن يعنى ذلك وجود أى نوع من الاختلال فى آليات سوق العمل (الخواجة، ١٩٨٩، ص١٨٧) .من منظور هذه النظرية ترجع معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد فى ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بافضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الاجور المقترن بها ،ومن ثم، فانه وفقاً لهذه النظرية فإن البطالة السائدة فى الاقتصاد- البطالة الاحتكاكية- تعد سلوكاً اختيارياً ينتج عن سعى العمال إلى الحصول على أجور أعلى وفرص عمل أكثر ملائمة، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الانشطة والإستخدامات المختلفة. ومن ناحية أخرى ، فإن رجال الأعمال يفضلون الإحتفاظ بالوظائف الشاغرة لبعض الوقت بدلاً من شغلها بأول المتقدمين وذلك بهدف العثور على أفضل العاملين الملائمين لفرصة العمل هذه ،ولن يتوقف الفرد الذى يعظم دخله عن البحث عن عمل إلا إذا تساوى العائد أو الإيراد الحدى المتوقع مع التكاليف الحدية لإقتناء المعلومات (Faggian, 2014,p.62).

ويتوقف طول فترة البطالة وفقاً للتحليل السابق على معدل الأجر الذى يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة تحسن درجة معلوماته بأحوال السوق وعلى المناخ الاقتصادى العام فى هذا المجتمع. ففى حالات الرواج الاقتصادى تطول فترات البطالة نظراً لثقة الافراد فى وجود كم واسع من فرص العمل

وتكون درجة الاستقرار الوظيفى مرتفعة إلى حد ما . بينما يضم السوق الثانوى Secondary المؤسسات صغيرة الحجم والصناعات كثيفة العمالة التى تستخدم تكنولوجيا بسيطة ،ويتم توظيف العمال على أساس مؤقت وفى وظائف رديئة ولاتتاح لهم فرص أفضل للترقى فى السلم الوظيفى أيا كان مستواهم التعليمى ويحصلون على أجور منخفضة ،و ظروف الطلب على العمل بالنسبة لهم غير مستقرة لذلك ترتفع معدلات البطالة فى هذا السوق خاصة البطالة الموسمية (Harrison & Andrew, 1979, P. 690). وفقاً لهذه النظرية فإن ظهور البطالة أمر حتمى ،والفئة الأكثر تضرراً بالبطالة هى تلك التى تنتمى إلى القطاع الثانوى حيث تخضع التقلبات فى العمل لتقلبات الظروف الاقتصادية للدولة ،بينما لاتمس البطالة العاملين فى القطاع الأولى إلا فى حالة الركود الاقتصادى المستمر وينسبه بسيطة مقارنة بالقطاع الثانى .

ب- نظرية البحث عن عمل Job Search Theory

ترتكز هذه النظرية على تغيير افتراض أساسى من افتراضات النموذج التقليدى لسوق العمل والمتمثل فى أن جميع المتعاملين فى هذا السوق على علم كامل بما يجرى فيه، ومن ثم فإنها تؤكد على صعوبة توافر المعلومات الكافية والكاملة فى سوق العمل، الأمر الذى يترتب عليه زيادة درجة عدم التأكد فى اتخاذ القرارات ، مما يدفع الافراد إلى السعى للتعرف على هذه المعلومات، وتتسم عملية البحث عن هذه المعلومات بأنها عملية مكلفة حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث والانتقال بالنسبة للعاملين ونفقات للاختيار من قبل رجال الأعمال. وتتسم عملية البحث عن المعلومات بأنها

ج- نظرية اختلال سوق العمل Disequilibrium Theory

تفترض هذه النظرية تحليلاً لسوق العمل على أساس جمود الأجور والأسعار في المدى القصير. يرجع هذا الجمود من وجهة نظر أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل الطلب والعرض، وتكون النتيجة هي وجود فائض في عرض العمل يزيد عن حجم الطلب على العمل. وتؤدي هذه الحالة إلى ظهور نوع من البطالة الاجبارية بمعنى وجود أفراد يرغبون في العمل بالأجر السائد في السوق ولا يجدون فرصة عمل. ويعتبر التفسير الذي تقدمه هذه النظرية للبطالة آلية من آليات التوازن الكمي بين عرض العمل والطلب عليه نتيجة عدم فعالية التوازن الأجرى، وعلى الرغم من أن هذه النظرية تعتبر أحد الإمتدادات النظرية للتحليل التقليدي لسوق العمل إلا أنها تختلف جوهرياً معه لاعترافها بإمكانية وجود البطالة الاجبارية على حين لا يتضمن النموذج التقليدي سوى نوعين فقط من أنواع البطالة هما البطالة الاختيارية والاحتكاكية. كما أنها تعتبر خطوة متقدمة بالمقارنة بالنماذج السابقة لأنها لا تقصر البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل فقط، وإنما تسعى لتحليل هذه الظاهرة من خلال دراسة العلاقات القائمة بين سوق العمل وسوق السلع (الخواجه، ١٩٨٩، ص ١٨٩).

ويمكن أن ينتج عن علاقات التشابك بين هذه الأسواق حالتين من البطالة، الحالة الأولى: وهي تتميز بوجود فائض في العرض عن الطلب في كلاً من سوق العمل وسوق السلع وفي هذه الحالة لا ترجع البطالة إلى ارتفاع معدلات الأجور وإنما

المناحة، على حين تنخفض هذه المدة في حالات الكساد الاقتصادي الذي يدفع الأفراد إلى عدم المغالاة في تحديد معدل الأجر المستعدين لقبوله للتحويل من حالة البطالة إلى حالة التشغيل. فضلاً على أن طول مدة البطالة يتوقف أيضاً على مقدار الاعانه الذي يحصل عليه المتعطل طوال فترة تعطله. كما تستخدم هذه النظرية لتفسير قابلية بعض فئات قوة العمل للبطالة أكثر من غيرهم وينطبق ذلك بصفة خاصة على الشباب الذين يمثلون الداخلين الجدد لسوق العمل. فنظراً لانعدام خبرتهم تماماً بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة. ومن ثم يتسم هؤلاء بقدر أكبر من الحراك مقارنة بالفئات الأخرى من قوة العمل كما يزداد معدل تعرضهم لفترات من البطالة أثناء عملية التنقل هذه.

تعتبر هذه النظرية خطوة متقدمة بالنسبة للنموذج التقليدي لسوق العمل، ولكن تفسير هذه النظرية لظاهرة البطالة يظل مشوباً بالكثير من أوجه القصور. فلا يمكن إرجاع الارتفاع المضطرد لمعدل البطالة في الدول الصناعية المتقدمة لمجرد رغبة الأفراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات، كما أن هذه النظرية تعجز عن تفسير المحددات الأساسية لظاهرة البطالة في الأجل الطويل. وقد بينت بعض الدراسات الميدانية التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا للتحقق من صحة هذه النظرية أوضحت أن الفرد يكون أكثر قدرة على البحث عن فرص العمل الجديدة حينما يكون مشتغلاً وليس متعطلاً، وأن نسبة كبيرة من الأفراد يقومون بتغيير وظائفهم بدون المرور بحالة من التعطل (Clark&Summers, 1979, P.55).

بطالة كلاسيكية. ولكن فى حقيقة الأمر هذه الافتراضات تتسم بعدم الواقعية فهناك العديد من أنواع عنصر العمل، كما أن هناك العديد من أسواق السلع ومن ثم يكون الأقرب للمنطق هو تزامن نوعى البطالة معاً، وهو ما يعنى ضمناً عدم امكانية مواجهة ظاهرة البطالة. فالسياسة الملائمة للقضاء على البطالة الكينزية والتي تتمثل فى العمل على رفع الطلب الكلى عن طريق زيادة الانفاق الحكومى أو زيادة أجور العمال ستؤدى إلى تفاقم البطالة الكلاسيكية نظراً لتخفيضها لمعدلات ربحية الاستثمارات بدلاً من رفعها (الخواجه، ١٩٨٩، ص ١٩٠).

ثانياً: اتجاهات بطالة الجامعيين فى الاقتصاد المصرى

أ- مصادر الحصول على البيانات عن بطالة الجامعيين

توجد جهتان رئيسيتان تتوليان إعداد البيانات الخاصه بالبطالة هى الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء والذى يقوم بإعداد بيانات التعداد العام للسكان والاسكان كل عشر سنوات، ووزارة القوى العاملة التى تقوم باعداد بيانات بحوث القوة العاملة بالعينة بشكل منتظم سنوياً. ووفقاً للجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء، يعد داخل قوة العمل جميع الأفراد فى سن ١٥ سنة فأكثر ويساهمون فعلاً بمجهوداتهم الجسمانية أو العقلية فى أى نشاط اقتصادى يتصل بانتاج السلع والخدمات (المشتغلون) ، وكذلك الذين يقدرون على أداء مثل هذا النشاط الاقتصادى ويرغبون فيه ويبحثون عنه ولكنهم لا يجدونه (المتعطلون).

لقصور الطلب فى سوق السلع، وبعبارة أخرى فإن المنظمين سوف يجمعون عن تشغيل عدد اضافى من العمال طالما أن الزيادة فى الانتاج التى ستترتب على زيادة التشغيل لن تجد من يشتريها ونتيجة لتشابه هذا النوع من البطالة مع حالة نقص التشغيل الناجمة عن انخفاض الطلب الفعال فى التحليل الكينزى توصف البطالة فى هذه الحالة بأنها "بطالة كينزية". الحالة الثانية: وهى التى تقترن فيها البطالة فى سوق العمل بوجود نقص فى المعروض من السلع عن الطلب عليها وتكمن أسباب البطالة فى هذه الحالة فى ارتفاع معدل الاجور الحقيقية للعمال مما يدفع رجال الأعمال إلى عدم زيادة المعروض من السلع وعدم زيادة مستوى التشغيل، وذلك بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات الاضافية التى يمكن أن يقوم بها. ونجد تشابهاً بين هذه الحالة وجوهر التحليل الكلاسيكى، ما يدفع إلى توصيف البطالة فى هذه الحالة بأنه "بطالة كلاسيكية" (Maliniv = - aud, 1984, p.64).

وقد لاقى تفسير البطالة المتضمن فى نظرية الاختلال قدراً كبيراً من القبول بين الكتاب الاقتصاديين ، ولكن هذه النظرية يشوبها على الأقل وجهين من أوجه القصور:

- ١- أن التحليل المتضمن فى نظرية الاختلال يتم فى اطار فترات قصيرة الأجل ويقوم على دراسة مظاهر الاختلال فى الأسواق المختلفة داخل كل فترة ولكنه يهمل تماماً العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية عبر الفترات الزمنية المتعاقبة .
- ٢- كما أن التحليل السابق بنى على أساس تجانس عنصر العمل من ناحيه، ووجود سوق واحد للسلع من ناحية أخرى، وهو ما يعنى أن البطالة الواقعة فى المجتمع تكون إما بطالة كينزية أو

نوعية العمالة والخبرات والمهارات المتاحة للاقتصاد ، وهو يعكس تماماً مرحلة النمو التي يمر بها المجتمع. فنجد أن أثر نمو التعليم على قوة العمل لم يسفر عن زيادة نسبية في أعداد المؤهلين فحسب ، وإنما أدى أيضاً إلى ارتفاع مستوى التعليم داخل قوة العمل ، ويبين الجدول رقم (١) هذه الحقيقة.

ب- تطور الهيكل التعليمي لقوة العمل ومعدلات البطالة بين الجامعيين

يمكننا الوقوف على الأهمية النسبية لمشكلة بطالة الجامعيين من خلال تتبع تطور الهيكل التعليمي لقوة العمل ، ومعدلات البطالة وفقاً للمستوى التعليمي.

١ - الهيكل التعليمي للقوة العاملة: يعتبر الهيكل التعليمي للقوة العاملة من أهم المؤشرات على

جدول رقم (١)

تطور الهيكل التعليمي لقوة العمل (سنوات ١٩٧٦، ١٩٨٦، ١٩٩٦، ٢٠٠٦، ٢٠١٤)

البيانات	* ١٩٧٦	* ١٩٨٦	١٩٩٦	٢٠٠٦	٢٠١٤
جملة قوة العمل	١٠٢٦٥٣٦٤	١٣٦٧٧٦٠٠	١٧١٤٧٠٥٢	٢٢٠٨٣٤٥٠	٢٧٩٤٤٥٠٠
أمى	٥٤٦٠٧٥٢	٦٠٢٢٩٩٢	٥٦٢٢٤١٧	٦٠٢٤١٨١	٦٥٦٧٢٠٠
يقراً ويكتب	٢٥٩٣٣٩٦	٢٣٤٥٠٥٢	٢٩٩٠٩٩٤	١٧٥٤٠٤٣	٢٥٥٠٧٠٠
جملة قوة العمل غير المؤهلة	٨٠٥٤١٤٨	٨٣٦٨٠٤٤	٨٦١٣٤١١	٧٧٧٨٢٢٤	٩١١٧٩٠٠
% من جملة قوة العمل	٧٨.٤	٦١.٢	٥٠.٢	٣٥.٢	٣٢.٦
أقل من متوسط	٦٦١٣٥٣	٦٣٦٢٥١	٩٦٧١٣٠	٢٢٨٧٧٩٥	٣٢٥٠٩٠٠
% من جملة قوة العمل	٦.٤	٤.٧	٥.٦	١٠.٣٦	١١.٦
% من جملة قوة العمل المؤهلة	٢٩.٩	١٣.١٦	١١.٤	١٥.٩٩	١٧.٣
متوسط	٩٤٥٩٥٤	٢٨٨٦٢٣٨	٤٦٥٥٢٨٣	٧٢٣٩٢٠١	٩٢٧٦٤٠٠
% من جملة قوة العمل	٩.٢	٢١.٧	٢٧.١	٣٢.٧٨	٣٣.٢
% من جملة قوة العمل المؤهلة	٤٢.٨	٥٩.٧	٥٤.٧	٥٠.٦	٤٩.٣
فوق المتوسط وأقل من الجامعي	٨٤٥٣٠	٣٢٥١٧٠	٧٥٥٣٠٠	٩٣٥٠٤٣	١٢١٩٧٠٠
% من جملة قوة العمل	٠.٨	٢.٣١	٤.٤	٤.٢	٤.٤
% من جملة قوة العمل المؤهلة	٣.٨	٦.٧	٨.٩	٦.٥	٦.٥
جامعي وفوق جامعي	٥١٩٣٧٩	٩٨٧٣٩١	٢١٢٨٩٠١	٣٨٤٢٠٥١	٥٠٧٩٦٠٠
% من جملة قوة العمل	٥.٠٦	٧.٢	١٢.٤	١٧.٣٩	١٨.٢
% من جملة قوة العمل المؤهلة	٢٣.٥	٢٠.٤	٢٥.٠٣	٢٦.٨	٢٦.٩٨
جملة قوة العمل المؤهلة	٢٢١١٢١٦	٤٨٣٥٠٥٠	٨٥٠٦٦١٤	١٤٣٠٤٠٩٠	١٨٨٢٦٦٠٠
% من جملة قوة العمل	٢١.٥	٣٥.٣	٤٩.٦	٦٤.٧٨	٦٧.٣٧

المصدر: ارقام الجدول محسوبة من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التعدادات العامة أعوام ١٩٧٦، ١٩٨٦، ١٩٩٦، ٢٠٠٦، المنشورة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة ٢٠١٤*الأفراد ١٠ سنوات فأكثر.

العمل المؤهلة مقارنة بالوزن النسبي للفئات التعليمية الأخرى، مما يشير إلى ارتفاع مستوى التعليم داخل قوة العمل ومن ثم ارتفاع بطالة الجامعيين.

٢- تطور معدلات البطالة بين الجامعيين في مصر

توضح معدلات البطالة وفقاً للمستوى التعليمي حجم مشكلة البطالة بين الجامعيين في مصر. وتشير البيانات إلى أن معدل البطالة يتجه إلى الإرتفاع كلما ارتفع المستوى التعليمي للأفراد. وبصفة عامة ترتبط البطالة مع المستوى التعليمي ارتباطاً طردياً، حيث تصل معدلات البطالة إلى أدنى مستوى لها بين فئات الأميين وغير المؤهلين بينما تصل إلى أعلى مستوى لها فيما بين فئات المؤهلات المتوسطة والعليا، وهو ما توضحه بيانات الجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢)

تطور معدلات البطالة (%) وفقاً للحالة التعليمية (٥ سنة فأكثر) حسب تعدادات

أعوام ١٩٧٦، ١٩٨٦، ٢٠٠٦، ١٩٩٦، ٢٠١٤

السنوات	١٩٧٦	١٩٨٦	١٩٩٦	٢٠٠٦	٢٠١٤
الحالة التعليمية					
أمية	٢.٥	٢.٥	١.٠٨	٣.٣٧	٥.٨
يقرأ ويكتب	٢.٥	٣	١.٣	٣.٤٤	٨.٧
مؤهل أقل من المتوسط	٧	٨.٨	٤.١٨	٧.٦	١١.٦
مؤهل متوسط	٢٠.٦	٢٨.٣	٢٣.٧	١٥.٤	١٦.٣
مؤهل فوق المتوسط	١٣.٥	٢٣.٣	١٣.٦	١٢.٢	١١.٥
مؤهل جامعي فأعلى	١٠.٩	٢٦	٨.٨	١٢.٠٩	٢٠.٠٢

المصدر: ارقام الجدول محسوبة من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء التعدادات العامة للسكان، أعوام ١٩٨٦، ١٩٩٦، ١٩٧٦، ٢٠٠٦، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة ٢٠١٤.

المتوسط و فوق المتوسط كانت ومازالت مرتفعة، وأن فئة المؤهلات العليا تحتل المرتبة الثانية في فئات المتعطلين، بينما انخفض النصيب النسبي للبطالة

يبين تتبع نسبة البطالة بين مختلف الفئات التعليمية داخل قوة العمل وتطورها خلال سنوات التعدادات المختلفة، أن نسبة العاطلين ذوى التعليم

أن مجرد زيادة فرص العمل أو الحد من التعليم لن يحل المشكلة، وإنما لابد إلى جانب ذلك من إجراء تغييرات جذرية في كل من سوق العمل ومحتوى ونوعية التعليم .

كما أن مشكلة بطالة الجامعيين تزيد كثيراً في تعقيدها عن مشكلة البطالة بصفة عامة وذلك لسببين، الأول: أن التعليم يستهلك موارد مالية وبشرية، ولهذا فإن بطالة الجامعيين تشكل مشكلة اقتصادية تزيد في حدتها عن مشكلة البطالة بصفة عامه، فهي تمثل تبديداً للموارد التي كان من الممكن استخدامها في تحقيق قيمة مضافة. **الثاني:** المخاطر الاجتماعية والسياسية التي يمكن أن تنجم عن حالة البطالة التي يعاني منها قاعده عريضة من الشباب المتعلم. ويمكن القول أن البطالة بين الجامعيين تعد محصلة للعديد من العوامل، بعضها انصب على جانب عرض العمالة المؤهلة وشجع على زيادته والبعض الآخر ارتبط بقصور الطلب على تلك العمالة أو حال دون زيادته بالمعدلات المناسبة. ويتم استعراض أهم هذه العوامل كما يلي.

محددات جانب عرض العمل من الجامعيين

١ - العوامل الخاصة بالسكان

أ- حجم و معدل النمو السكاني

تزايد حجم السكان في مصر بصورة كبيرة ، فمثلاً خلال الفترة من (١٩٧٦-٢٠١٤) ارتفع حجم السكان من ٣٦.٦ مليون نسمة عام ١٩٧٦ حتى وصل إلى ٨٥.٨ مليون نسمة تقريباً عام ٢٠١٤، وهو ما يزيد عن ضعف ما كان عليه عام ١٩٧٦، كما يتضح من الجدول رقم (٣).

في فئة الأميين. حيث يتضح من بيانات الجدول رقم (٢) أن معدل البطالة بين خريجي التعليم المتوسط ارتفع عن معدل البطالة بين خريجي التعليم الجامعي خلال اعوام التعدادات المختلفة فيما عدا عام ٢٠١٤، فقد تجاوز معدل البطالة بين حملة المؤهلات الجامعية ذلك السائد بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسطة. مما يشير إلى أن البطالة بين حملة المؤهلات الجامعية تزداد بخطى أوسع عن بطالة ما دون ذلك من المستوى التعليمي .

ثالثاً: محددات بطالة الجامعيين في مصر

تمثل بطالة الجامعيين مشكلة معقدة ، فمن الصعب اعتبارها تتمثل في مجرد اختلال بين قوى العرض والطلب بأسواق العمل، فهذه المشكلة لها أبعاد متعددة (Todaro, 1981, p.340)، من أهمها:

- ١- مشكلة التفاعل المتبادل بين النظام التعليمي وسياسات العمالة والأجور، من خلال نظام يخصص الأعمال والأجور في المجتمع استناداً إلى المؤهلات التعليمية بالدرجة الأولى.
- ٢- الإختلال بين التوقعات المهنية التي يولدها النظام التعليمي لدى خريجه، وفرص العمل المتاحة بسوق العمل.
- ٣- مشكلة هياكل الأجور والمرتبات ومتطلبات تأهيله متصاعدة للحصول على عمل لا ترتبط -إلا ضئيلاً- بالمتطلبات التعليمية الحقيقية للمهن المتاحة، وبالندرة الحقيقية لعنصر العمل.
- ٤- مشكلة عدم الرشد السياسي في اتخاذ القرارات سواء بالنسبة للسياسة التعليمية أو سياسات العمالة والأجور. فهي سياسات ترتبط بعلاقات القوى الاقتصادية والسياسية. والتأكيد هنا، هو

جدول رقم (٣)

تطور حجم ومعدل نمو السكان في اعوام ١٩٧٦، ١٩٩٦، ١٩٨٦، ٢٠٠٦، ٢٠١٤،

السنة	١٩٧٦	١٩٨٦	١٩٩٦	٢٠٠٦	٢٠١٤
حجم السكان (مليون نسمة)	٣٦.٦	٤٨.٢٥	٥٩.٣١	٧٢.٧٩	٨٥.٧٨
معدل نمو السكان %	١.٩٢	٢.٧٥	٢.٠٨	٢.٠٤	٢.٥

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التعدادات العامة للسكان ١٩٧٦، ١٩٩٦، ١٩٨٦، ٢٠٠٦،

النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة ٢٠١٤.

يترتب عليه - بعد انقضاء فترة إبطاء - تدفق أعداد كبيرة من الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً والذي يقدر بنحو ٦٠٠ إلى ٧٠٠ ألف نسمة تقريباً (Amin,2014,p15)، وبالتالي ارتفع معدل النمو السنوي للقوة العاملة والذي وصل إلى ٤.٩% خلال الفترة (١٩٩٦-٢٠١٤)، كما يوضح الجدول رقم (٤). هذا في الوقت الذي لم يتجاوز فيه معدل النمو في حجم العمالة ٤% سنوياً خلال نفس الفترة. وهذا انعكس في تزايد معدل البطالة بين الجامعيين إلى أن وصل ٢٠.٠٢% عام ٢٠١٤.

يبين الجدول ارتفاع معدل النمو السكاني خلال السنوات المذكورة، وذلك خلافاً لما كان متوقعاً أن يحدث، فقد كان من المتوقع أن ينخفض معدل نمو السكان مع الجهود التي بذلت في هذا المجال، فعلى الرغم من أن تلك الجهود قد ساهمت في خفض معدل المواليد، إلا أن ذلك قد صاحبه إنخفاض في معدل الوفيات بنسبة أكبر، وبالتالي ظل معدل نمو السكان مرتفعاً حتى وصل إلى ٢.٥% عام ٢٠١٤. لقد كان لتلك الزيادة السكانية انعكاسات خطيرة على سوق العمل، بالنسبة لجانب عرض العمل، نجد أن معدل النمو المرتفع للسكان

جدول رقم (٤)

تطور حجم القوة العاملة، العمالة، البطالة (وفقاً لمستوى التعليم الجامعي وما فوق الجامعي)،

تعدادات ١٩٩٦، ٢٠٠٦، ٢٠١٤،

السنوات البيان	١٩٩٦	٢٠٠٦	٢٠١٤	معدل النمو % ١٩٩٦ - ٢٠١٤
القوة العاملة	٢١٢٨٩٠١	٣٨٤٢٠٥١	٥٠٧٩٦٠٠	٤.٩
حجم العمالة (مليون)	١.٩٧	٣.٣٨	٤.٠٦	٤
معدل البطالة بين الجامعيين (%)	٨.٨	١٢.٠٩	٢٠.٠٢	٤.٧

المصدر: ارقام الجدول محسوبة من بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التعدادات

العامة للسكان ١٩٩٦، ٢٠٠٦، النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة ٢٠١٤.

ب- ارتفاع معدل مشاركة الإناث في قوة العمل
توضح بيانات الجدول رقم (أ٥) و(ب) ارتفاع معدل المشاركة في قوة العمل لكلاً من الذكور والإناث ، حيث ارتفع من ٤٣.٤% وفقاً لتعداد ١٩٧٦ إلى ٤٤.٣% وفقاً لتعداد ١٩٨٦ إلى ٤٦.٥% وفقاً لتعداد ١٩٩٦ ثم إلى ٤٤.٢% في عام ٢٠٠٦. وقد نتج عن ذلك زيادة معدل نمو قوة

العمل عن معدل نمو السكان. ويلاحظ أن الزيادة في معدل المشاركة ترجع أساساً إلى الزيادة في معدل مشاركة الإناث في قوة العمل من ٦.٤% في تعداد ١٩٧٦ إلى ١٥.٦% في تعداد عام ٢٠٠٦ كما يتضح من الجدول، ويرجع ذلك إلى تزايد التحاق الإناث بالتعليم .

جدول (أ٥)

تطور السكان وقوة العمل ومعدلات المشاركة حسب النوع، سنوات التعدادات المختلفة (١٥ سنة فأكثر)،

معدل النمو (١٩٨٦-٧٦)			١٩٨٦			١٩٧٦			البيان
جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	
٣	٧.٩	٢.٥	١٢.٨	١.٥	١١.٣	٩.٥	٠.٧	٨.٨	قوة العمل (مليون)
			١٠٠	١١.٧	٨٨.٣	١٠٠	٧.٤	٩٢.٦	الوزن النسبي (%)
٢.٨	٢.٧	٢.٩	٢٨.٩	١٤.٢	١٤.٧	٢١.٩	١٠.٩	١١	السكان (مليون)
			١٠٠	٤٩.١	٥٠.٩	١٠٠	٤٩.٨	٥٠.٢	الوزن النسبي (%)
			٤٤.٣	١٠.٦	٧٦.٩	٤٣.٤	٦.٤	٨٠	معدل المشاركة* (%)

جدول (ب)

معدل النمو (٢٠٠٦-١٩٩٦)			٢٠٠٦			١٩٩٦			البيان
جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	
٢.٥	٣.٨	٢.٢	٢١.٩	٣.٨	١٨.١	١٧.١	٢.٦	١٤.٥	قوة العمل (مليون)
			١٠٠	١٧.٤	٨٢.٦	١٠٠	١٥.٢	٨٤.٨	الوزن النسبي (%)
٣	٢.٩	٣	٤٩.٥	٢٤.٣	٢٥.٢	٣٦.٨	١٨.١	١٨.٧	السكان (مليون)
			١٠٠	٤٩.١	٥٠.٩	١٠٠	٤٩.٢	٥٠.٨	الوزن النسبي (%)
			٤٤.٢	١٥.٦	٧١.٨	٤٦.٥	١٤.٤	٧٧.٥	معدل المشاركة* (%)

*معدل المشاركة = قوة العمل / السكان × ١٠٠

المصدر : بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التعداد العام للسكان أعوام ١٩٧٦ (جدول رقم ٨) و(١٩٨٦) (جدول رقم ١٤) و(١٩٩٦) (جدول رقم ١٤) و(٢٠٠٦) (جدول رقم ١٥).

ج - التوزيع العمري للسكان

إلى حوالي ٣٨.٥% في عام ٢٠٠٦ كما يوضح الجدول رقم (٦). وترتبط على ارتفاع الوزن النسبي لهذه الفئة العمرية في قوة العمل إلى زيادة أعداد السكان في سن العمل وزيادة عرض العمل بمعدل يفوق قدرة المؤسسات الانتاجية والقومية على استيعاب هذه العمالة، ويتطلب ذلك الحاجة إلى توفير المزيد من فرص العمل لاستيعاب الأعداد الداخلة إلى سوق العمل (حسن، ٢٠٠٧، ص ٩٥).

تشير بيانات الهيكل العمري للسكان إلى ارتفاع حجم السكان في الفئة العمرية ١٥-٣٠ سنة، مما يشير إلى تركيز البطالة في فئة الشباب وأغلبهم باحثون عن العمل لأول مرة، أي داخلون جدد إلى سوق العمل. أي أن هناك ٩٥% من الداخلين الجدد إلى سوق العمل خلال ٢٠٠٥-٢٠٠٦ من الشباب (١٥-٣٠ سنة) لتصل بذلك نسبتهم في قوة العمل

الجدول رقم (٦)

توزيع السكان وقوة العمل (١٥ سنة فأكثر) حسب فئات السن، تعداد ٢٠٠٦

فئات السن البيان	١٥-	٢٠-	٢٥-	٣٠-	٣٥-	٤٠-	٤٥-	٥٠-	٥٥-	٦٠ فأكثر	جملة
قوة العمل (مليون)	١.٦	٣.٥	٣.٤	٢.٧	٢.٦	٢.٤	٢.٢	١.٦	١.٢	٠.٧	٢١.٩
الوزن النسبي (%)	٧.٣	١٥.٩	١٥.٥	١٢.٣	١١.٩	١٠.٩	١٠	٧.٣	٥.٥	٣.٢	١٠٠
السكان (مليون)	٨.٥	٧.٨	٦.٤	٤.٧	٤.٦	٤	٣.٧	٣.١	٢.٣	٤.٤	٤٩.٥
الوزن النسبي (%)	١٧.٢	١٥.٨	١٢.٩	٩.٥	٩.٣	٨.١	٧.٥	٦.٣	٤.٦	٨.٩	١٠٠

المصدر: بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التعداد العام للسكان عام ٢٠٠٦، جدول رقم ١٥.

٢- زيادة معدلات الالتحاق بالتعليم

الجامعي

يعد من بين الأسباب التي أدت إلى تزايد معدلات البطالة بين الجامعيين في مصر، زيادة معدلات الالتحاق بالتعليم الجامعي، والذي يرجع بدوره إلى زيادة الطلب الفردي على التعليم الجامعي. وترجع زيادة الطلب على التعليم الجامعي لعدة عوامل منها:

أ- اعتقاد الغالبية العظمى من الأفراد أن التعليم الجامعي هو الوسيلة الوحيدة للحصول على حياة أفضل ومكانة اجتماعية أعلى في المجتمع.

ب- زيادة تطلعات أفراد الطبقات العاملة والطبقات الزراعية إلى الالتحاق بالجامعة وذلك بعد حدوث ارتفاع في مستويات دخولهم نتيجة الرخاء الاقتصادي والرفاه الاجتماعي بعد

تعين الخريجين لديها وبالقطاع العام مما أدى لطول فترة إنتظار التعيين وتراكم فوائض الخريجين، ومع إستمرار العمل بمجانبة التعليم أدى ذلك إلى انتشار بظالة المتعلمين منذ الثمانينات من القرن العشرين.

وساهم فى تجميد التوظيف تطبيق الحكومة لبرنامج التثبيت فى إطار برنامج الإصلاح الاقتصادى والذى أدى لخفض الإنفاق العام مما أدى إلى خفض الطلب المحلى والذى خفض من إستخدام الطاقات الإنتاجية القائمة وعدم حفز القطاع الخاص على الإستثمار فى طاقات إنتاجية جديدة مما أفضى لتقليل فرص العمل القائمة وعدم خلق فرص عمل جديدة، كما ترتب على خفض الإنفاق العام خفض الإعتمادات المخصصة للأجور سواء بعدم زيادتها أو بتجميد الوظائف وعدم التعيين فيها وحفز الحصول على إجازات دون أجر والتسريح المبكر للعاملين. وشهد القطاع الحكومى والقطاع العام انخفاضاً فى عدد العاملين يمكن توضيحه من خلال الجدول رقم (٧). يلاحظ من الجدول انخفاض نسبة العمالة بالقطاع الحكومى والقطاع العام. بالنسبة للقطاع الحكومى، انخفضت نسبة العمالة من ٢٨% عام ١٩٩٦ إلى ٢١.٩% عام ٢٠١٤. وبالنسبة للقطاع العام انخفضت نسبة العمالة من ٥.٦% عام ١٩٩٦ إلى ٣.٨% عام ٢٠١٤. وفى المقابل ارتفعت نسبة العمالة فى القطاع الخاص من ٦٦.٢% عام ١٩٩٦ إلى ٧٢% عام ٢٠١٤.

القرارات التى اتخذتها الحكومة لتحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستويات المعيشة .
ج- انتشار عنصر التقليد والمحاكاة بين الأفراد فى الحصول على شهادات جامعية.
د- ضمان الحكومة للوظائف لكل خريجى الجامعات فى العديد من المجالات مما جعل الافراد ينظرون إلى الجامعات كضمان للحصول على وظيفة فى المستقبل
هـ- ارتباط الشهادات الجامعية بالحصول على أجور أعلى وفرص أسرع للترقى مقارنة بغيرهم
و- زيادة الفرص المتاحة للإناث للالتحاق بالتعليم الثانوى مما أدى بدوره إلى زيادة التحاق الإناث بالتعليم الجامعى.

٣- تراجع الحكومة فى التزامها بتشغيل

الخريجين

أدى تطبيق نظام تعيين الخريجين الذى اتبعته الحكومة منذ صدور القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ والمعدل بالقانون رقم ٨٥ لعام ١٩٧٣، والذى تكفلت الدولة بمقتضاه بتعيين كافة الخريجين إلى زيادة عدد الأفراد العاملين بالحكومة والقطاع العام، مما نتج عنه انتشار البطالة المقنعة بهذين القطاعين، حيث ارتفعت نسبة العاملين بالقطاع العام من أقل من ١٠% من إجمالى العاملين فى عام ١٩٦٠ إلى حوالى ٣٠% فى عام ١٩٧٦ (عبد الوهاب، ٢٠٠٥، ص ١٠١). وهو ما دعى الحكومة إلى التراجع عن

جدول رقم (٧)

حجم العمالة (١٥ سنة فأكثر) حسب نوع القطاع تعداد ٢٠١٤، ٢٠٠٦، ١٩٩٦

٢٠١٤		٢٠٠٦		١٩٩٦		القطاع
الوزن النسبي %	الحجم (مليون)	الوزن النسبي %	الحجم (مليون)	الوزن النسبي %	الحجم (مليون)	
٢١.٩	٥.٣٢	٢٤.٦	٤.٩٣	٢٨	٤.٣٧	حكومي
٣.٨	٠.٩٣	٢.٤	٠.٤٨	٥.٦	٠.٨٧	عام وأعمال عام
١.٦	٠.٤٠	٣.٧	٠.٧٤	٠.١	٠.٠٢	خاص استثماري
٢٥.٦	٦.٢٢	٤٨.٤	٩.٦٨	٢٢.٨	٣.٥٦	خاص عادي (داخل المنشأة)
٤٦.٦	١١.٣٤	٢٠.٣	٤.٠٦	٤٣.٤	٦.٧٧	خاص عادي (خارج المنشأة)
٧٢	١٧.٥	٦٨.٨	١٣.٧٤	٦٦.٢	١٠.٣٣	جملة
٠.٣	٠.٠٨	٠.٤	٠.٠٨	-	-	أخرى
١٠٠	٢٤.٢٩	١٠٠	١٩.٩٨	١٠٠	١٥.٦١	جملة

المصدر : محسوب من بيانات تعداد السكان ١٩٩٦-جدول رقم ٢٥، ص ١٧٠، وتعداد عام ٢٠٠٦ - جدول رقم ٢٤، ص ١١٤، والنشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة ٢٠١٤ - جدول رقم ١١، ص ١٢٥.

٤- هجرة عنصر العمل للخارج

على هجرة ذوي المهارات العالية في بعض المهن مثل الطب والهندسة وغيرها من المجالات الأخرى التي تعتبر هامة للتنمية في مصر. إلا أنه في مرحلة السبعينيات تم إزالة هذه القيود والاستمرار بقوة في تشجيع الهجرة. لسببين، أولاً: لأن السوق المصرية كانت ولا تزال غير قادرة على استيعاب الأعداد المتزايدة ممن يطلبون العمل. ثانياً: الاعتماد المتزايد للدولة على تحولات المهاجرين لتقليل العجز في ميزان المدفوعات. وقد استمرت تلك الظروف الاقتصادية والاجتماعية، وسجلت سياسة الهجرة إلى الخارج مزيداً من التحرر في الثمانينيات (عمارة، ٢٠١٣، ص ٢١).

وحدثاً في عام ٢٠٠٩، أعلنت الحكومة المصرية بأنها كانت تسعى جاهدة إلى توقيع

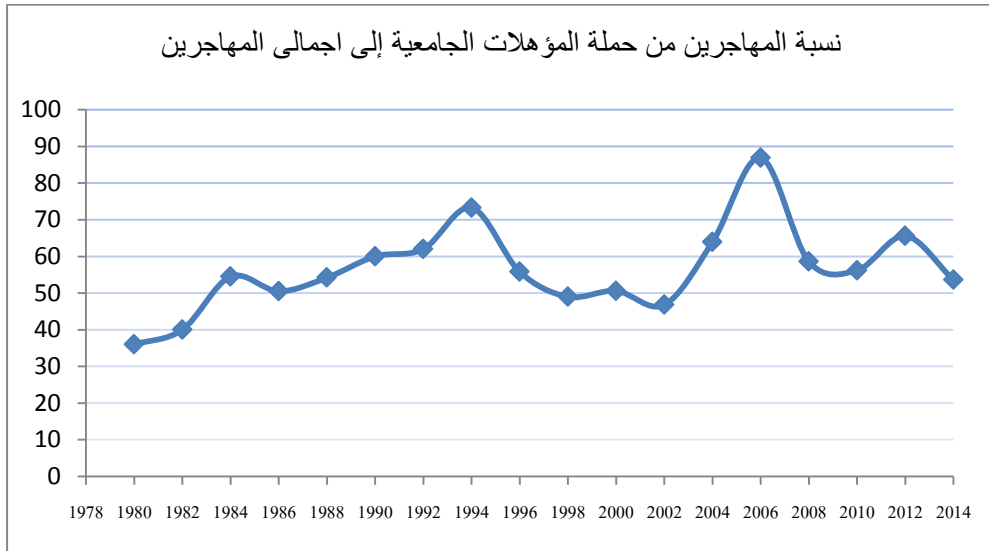
شاهد منتصف الخمسينيات بداية إدراك المصريين للدور الذي يمكن أن تقوم به الهجرة كآلية في مواجهة مشكلة البطالة في إطار تزايد السكان. وبالرغم من ذلك، ظلت الدولة حتى منتصف عام ١٩٦٦ تفرض قيوداً على هجرة الفنيين والعمال الماهرة. وبعد تخفيف بعض هذه القيود بدأت موجة من الهجرة الدائمة، وعلو على ذلك، بعد حرب عام ١٩٦٧، بدأ معظم الخريجين من طلاب البعثات أو الدارسين على نفقاتهم الخاصة يميلون إلى البقاء في الخارج نتيجة للظروف الاقتصادية غير الملائمة في وطنهم، وبعد ذلك بداية هجرة العقول أو ذوي المؤهلات العالية. وبالرغم من تشجيع الدولة للهجرة في أواخر الستينيات إلا أن ذلك كان مصحوباً بقيود

فرص العمل، وانخفاض مستويات الأجور، وزيادة أعداد السكان مع ارتفاع معدلات البطالة إلى جانب تزايد أعداد خريجي الجامعات. ومن بين العوامل الأخرى الدافعة للهجرة البيروقراطية، وعدم توافر موارد كافية للبحث العلمي وعدم ملاءمة مستويات الدخول للباحثين والأكاديميين.

ويمكن تتبع تطور هجرة الحاصلين على التعليم الجامعي كنسبة من إجمالي المهاجرين من مصر، من الشكل رقم (١).

شكل رقم (١)

تطور نسبة المهاجرين ذوي المؤهلات الجامعية إلى إجمالي المهاجرين خلال الفترة من ١٩٨٠-٢٠١٤



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية للهجرة الدائمة للمصريين، أعداد مختلفة.

محددات جانب الطلب على الجامعيين

١- حجم الناتج المحلي الإجمالي ومعدل نموه يعتبر النمو الاقتصادي أحد المتغيرات الذي يفترض أن يؤدي إلى خفض معدلات البطالة داخل الاقتصاد القومي. فتحقيق المزيد من المخرجات

اتفاقيات ثنائية مع بعض البلدان العربية ودول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) لتسهيل الهجرة الشرعية لذوي المهارات العالية. وبالرغم من أنه لم يتم التوصل نهائياً إلى هذه الاتفاقيات، فإن مثل هذه المفاوضات تدل على تشجيع الحكومة المصرية لهجرة ذوي المهارات العالية. (Dawood, 2012, p.16) وهناك العديد من العوامل التي أدت دوراً أساسياً في تشجيع هجرة ذوي المؤهلات العالية من مصر مثل محدودية

ويلاحظ من الشكل أنه في معظم سنوات الدراسة ترتفع نسبة هجرة الحاصلين على التعليم الجامعي من إجمالي المهاجرين، ويتضح من ذلك اتقاع مستوى تعليم نسبة كبيرة من المهاجرين المصريين.

استخدام المعادلة رقم (٢). أما إذا كان موضوع الدراسة هو قياس أثر النمو الاقتصادي علي البطالة ، فيتم استخدام المعادلة التالية:

$$\Delta U_t = b_0 - b_1 \% \Delta Y_t \quad (3)$$

وتعني هذه المعادلة أن الزيادة في معدل النمو الاقتصادي سوف تؤدي إلي زيادة معدل العمالة مما يؤدي بالتالي إلي خفض معدل البطالة (الشورجى، ٢٠٠٧، ص ١٤٢).

وقد عرفت تقديرات معامل Okun تفاوتاً كبيراً بين الدول وعلى مر الزمن، حيث أثبتت معظم الدراسات في الدول المتقدمة صحة العلاقة السابقة التي توصل إليها Okun وإن اختلفت معنويتها من دولة لأخرى. إلا أن تطبيقات هذه العلاقة على دول أخرى غير دول منظمة التعاون والتنمية (OECD) تبقى نادرة، ولعل أهم تلك الدراسات دراسة (Moosa, 2008) حول عينة من الدول العربية "مصر، الجزائر، تونس، المغرب". وخلصت إلى نتيجة مفادها غياب هذه العلاقة تقريباً في اقتصاديات الدول العربية. ولكن هذا لايعنى أبداً أن هذه العلاقة غير موجودة، بالأحرى فإن هناك نوع من البطالة قد انتشر في هذه الدول العربية. ويوضح ثلاثة أسباب لعدم صحة هذه العلاقة في الدول العربية. السبب الأول: أن البطالة في هذه الدول ليست دورية، ولكنها بطالة هيكلية أو احتكاكية. وهذا النوع من البطالة (الهيكليّة) يظهر في البلدان التي تعرف تغيرات في اقتصاديتها دون أن يقابلها تغيرات في التعليم والتدريب، وهذا يعنى أن الأفراد عاطلين عن العمل ليس بسبب أن الاقتصاد في حالة ركود وإنما لأنهم لايملكون المهارات اللازمة للقيام بالوظائف المتاحة. وكذلك البطالة الاحتكاكية، فهي تنتج عن عدم تطابق الوظائف الشاغرة مع اليد

(الناتج) يتطلب توافر المزيد من المدخلات (عوامل الإنتاج). ومن ثم فإن تحقيق معدل نمو مرتفع في الناتج يتطلب توافر حجم كبير من العمالة. وبالتالي يفترض أن زيادة النمو الاقتصادي يترتب عليها زيادة حجم التوظيف، الأمر الذي يؤدي بدوره إلي خفض أعداد العاطلين. وقد تمت دراسة العلاقة بين النمو الاقتصادي والعمالة تجريبياً في الأدب الاقتصادي بالاعتماد علي ما يعرف بقانون Okun الذي يتمثل في وجود علاقة عكسية تبادلية بين معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي و معدل البطالة (Nagel, 2015, p.66). وهناك العديد من الدراسات التي تناولت هذه العلاقة.

يعتبر قانون Okun (1962) هو بمثابة الأساس النظري للعلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة. واقترح Okun 1970 وجود شكلين لهذه العلاقة يمكن توضيحهم كما يلي:

- نموذج الفجوة: ويأخذ هذا النموذج الشكل التالي:

$$Y_t - Y^*_t = -\beta (U_t - U^*_t) \quad (1)$$

حيث أن:

Y_t : الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي الفعلي.
 Y^*_t : الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي الممكن.
 U_t : المعدل الفعلي للبطالة.

U^*_t : المعدل الطبيعي للبطالة β : معامل Okun

- نموذج الفرق: ويأخذ هذا النموذج الشكل التالي:

$$\Delta Y_t = \beta_0 - \beta_1 \Delta U_t + e_t \quad (2)$$

وفي الدراسات التجريبية يتحدد المتغير التابع والمتغير المستقل للمعادلة المقدره لقانون Okun طبقاً لموضوع الدراسة فإذا كان موضوع الدراسة هو قياس أثر البطالة علي النمو الاقتصادي، يتم

ويلاحظ أن تلك الفترة هي التي انخفض فيها معدل نمو الناتج والعمالة كما يتضح من الشكل رقم (٢)، هذا فضلاً عن أن عمليات الإحلال والتجديد استحوذت مع مشروعات البنية الأساسية على نحو ٨٧.٥% من الاستثمار الكلي في الخطة الخمسية (١٩٨٣/٨٢-١٩٨٧/٨٦)، وليس من شأن الاستثمار في هذه المجالات أن يخلق قدراً كبيراً من فرص العمل. وفي المقابل خص الاستثمار الجديد الذي يخلق فرص عمل جديدة ١٢.٥% من الاستثمار الكلي في نفس الخطة (شعبان ٢٠٠١، ص ١٠٤). ويلاحظ اتجاه معدل الاستثمار للناتج المحلي الإجمالي إلى التراجع، كما يوضح الجدول رقم (٨)، ويفسر هذا الاتجاه النزولي بعجز معدل الاستثمار الخاص عن تعويض الانخفاض في الاستثمار العام وهو الأمر الذي ترتب عليه انخفاض معدل الاستثمار الإجمالي في أواخر هذه الفترة.

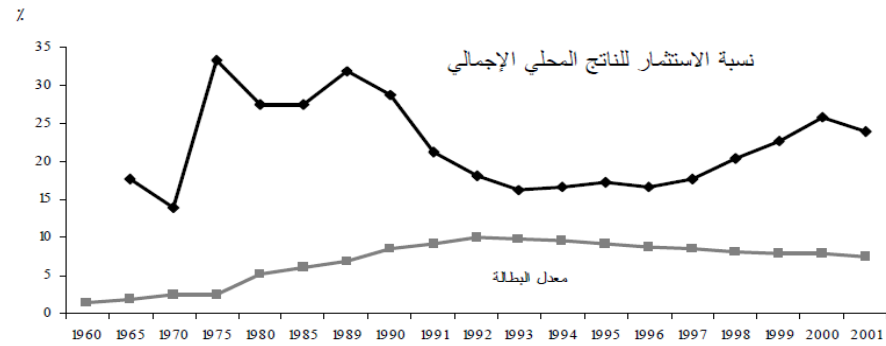
العاملة المتاحة، فقد يتوفر للأفراد المهارات اللازمة لتولى وظائف معينة ولكنهم لا يدركون مدى توافر الوظائف الشاغرة التي تتوافق مع مهاراتهم، ومن ثم فإن نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي لا يساهم في التخفيف من حدة هذه الأنواع من البطالة. السبب الثاني: هو جمود سوق العمل في هذه البلدان، وخاصة أن سوق العمل مسيطر عليه من قبل حكومات هذه الدول بوصفها المصدر الأساسي للطلب على الأيدي العاملة (Moosa, 2008, P.21).

٢- الانفاق الاستثماري ونمط توزيعه

يعد حجم الاستثمار الكلي ونمط تخصيصه عاملين أساسيين وراء التقلب في حجم الناتج وما تبعه من تقلب في الطلب على العمل. فقد إنخفض الاستثمار كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي من ٣٠% إلى ٢١% خلال الفترة (١٩٨٢/٨١-١٩٩٢/٩١)،

شكل رقم (٢)

تطور نسبة الاستثمار إلى الناتج المحلي الإجمالي ومعدل البطالة



المصدر: Samiha Fawzy, Central Bank of Egypt, Economic Review, several issues

المشتغلين. فكما يتضح من الجدول رقم (٩)، أن التوزيع القطاعي للاستثمارات لا يتسق مع قدرة

وقد ساهم نمط الاستثمار السائد في مصر في الحد من قدرة الاقتصاد على استيعاب أعداد متزايدة من

من إستثمارات قطاع الصناعة إلى مجالات الإحلال والتجديد وهى مجالات لا تخلق فرص عمل جديدة كافية واستخدام القطاع الصناعى للأنشطة ذات كثافة رأسمالية عالية .ومن ناحية أخرى ،يلاحظ أن الأنشطة التى تتميز بارتفاع مرونة التشغيل للنتائج مثل قطاعات التشيد والتجارة والمال والتأمين وقطاع النقل والمواصلات ،تتسم بمحدودية نصيبها من الاستثمار الاجمالى(Fawzy,2002,p.9).

القطاعات الاقتصادية على توليد فرص للعمل . فمن ناحية ، هناك اتجاه لتركيز الاستثمارات فى الأنشطة الاقتصادية التى تتسم بضعف قدرتها على استيعاب العمالة ،أو التى تنخفض فيها مرونة التشغيل للنتائج مثل قطاع الصناعة والتعدين وقطاع الخدمات الاجتماعية، فالصناعة رغم ارتفاع نصيبها النسبى من الإستثمار - خاصة فى السبعينات والثمانينات - إلا أنها لم تساهم فى إستيعاب العمالة بالشكل المنشود ، وربما يرجع ذلك إلى توجيه الجزء الأكبر

جدول رقم (٩)

تطور النصيب النسبى للقطاعات المختلفة فى الاستثمارات الكلية، سنوات مختلفة

قطاع الخدمات الاجتماعية	قطاع الصناعة	قطاع الزراعة	القطاع السنة
٣٠.٧	١٢.٤	١٣.٥	٢٠٠٢/٢٠٠١
٢٧.٦	١٠	٩	٢٠٠٣/٢٠٠٢
٢٠.٥	٢١.٦	٤	٢٠٠٨/٢٠٠٧
٢٠.٩	١٥	٣.٤	٢٠٠٩/٢٠٠٨
٨.٩	٩.٢	٢.٢	٢٠١٢/٢٠١١
٩.٨	١٠.٦	٣.٤	٢٠١٣/٢٠١٢
١٠	١٤.٨	٣.٩	٢٠١٥/٢٠١٤

المصدر: وزارة التخطيط ، تقارير متابعة خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، سنوات مختلفة.

أدى قصور تخطيط القوى العاملة إلى ظهور البطالة المقنعة وإهدار الموارد البشرية وعدم الاستخدام الأمثل لها، ويلاحظ أن هناك عدة تخصصات يعانى الاقتصاد من نقص شديد فيها وهناك تخصصات أخرى بها وفرة وزيادة فى المعروض منها ، وهذا يعنى غياب السياسة التنسيقية بين منظومة التعليم ومتطلبات سوق العمل مما يفاقم من ظاهرة البطالة . ويؤدى قصور التخطيط للقوى العاملة إلى وجود إختلالين متلازمين ومتناقضين وهما، أولاً: استمرار تدفق خريجي

٣- قصور تخطيط القوى العاملة

يعرف تخطيط القوى العاملة بأنه عملية حصر الموارد البشرية وتقديرها بغرض تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة كماً ونوعاً لتحقيق معدلات النمو المستهدفة ، سواء كان ذلك على مستوى الاقتصاد الكلى أو المستوى القطاعى أو على مستوى مشروع معين خلال فترة الخطة (Sinclair,2004,p2).

الفترة (١٩٧٦-٢٠١٤)، فضلاً عن تقييم تلك المقدرات اقتصادياً واحصائياً. وتمشياً مع ذلك ، سوف يتم تناول هذا الجزء من خلال اربعة بنود هي: توصيف متغيرات الدراسة و الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة، وتحليل التكامل المشترك ، وتقدير علاقات الأجل القصير ، وأخيراً تقدير علاقات الأجل الطويل.

١- توصيف متغيرات الدراسة

بناءً على ما قدمتته النظرية الاقتصادية، وما هو موجود في واقع ومعطيات الاقتصاد المصري، ومن خلال النظريات المفسرة لسوق العمل، بالإضافة إلى تتبع تطور ظاهرة بطلالة الجامعيين في مصر، فإن المتغيرات التي يشملها النموذج تتمثل في متغير تابع وهو **معدل بطلالة الجامعيين (GUR)**، وعدد من المتغيرات المستقلة تتمثل فيما يلي:

- **معدل النمو الحقيقي للنتائج المحلي الإجمالي (GDP)**، محسوباً على أساس الرقم القياسي لأسعار المستهلك لسنة الأساس ٢٠١٠ .
والعلاقة المتوقعة بين معدل بطلالة الجامعيين ومعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي هي علاقة عكسية وفقاً لقانون Okun.

- **معدلات القيد الإجمالية في التعليم الجامعي (GER)**، وهو يستخدم كمؤشر للتوسع في التعليم الجامعي.

- **معدل النمو السنوي للأجور الحقيقية (WAR)**، تمثل الأجور مكوناً أساسياً من مكونات التكاليف الكلية في عمليات الإنتاج لدى المشروعات، ومن ثم، فإن تغيرها يؤثر في الأرباح الخاصة بها، وبالتالي تتأثر بها مستويات الإنتاج والتشغيل، فكلما ازدادت مدفوعات الأجور، وكان معدل نموها يفوق معدل نمو الانتاجية،

الجامعات والتعليم العالي على الرغم من زيادة المعروض منهم، ثانياً: انخفاض نوعية الخريجين وكفاءتهم ووجود نقص في عرض مهارات وتخصصات تعليمية معينة بالقياس لمتطلبات القطاعين الحكومي والخاص، وهوما يفرض لوجود البطالة الصريحة والمقنعة والوظائف الشاغرة والعمالة الفائضة. ومن هنا تأتي أهمية التخطيط للقوة العاملة لمعرفة الأعداد المتاحة من العمالة والأعداد المطلوبة ومواجهة الإختلال بين العرض والطلب على العمالة من خلال أجهزة التدريب والتعليم حتى يمكن توجيه العمالة للقطاعات التي تحتاج إليها (على، ١٩٩١، ص٣٦) .

ويرجع قصور تخطيط القوة العاملة في مصر إلى عديد من العوامل، أهمها عدم توافر البيانات والإحصائيات عن واقع كل من العمالة وإحتياجات سوق العمل وأعداد المقيدين والخريجين من منظومة التعليم العالي، وكذلك إنعدام التنسيق بين كافة الأطراف في سوق العمل، وأيضاً زيادة القوة العاملة وحجم السكان وعدم وجود تخطيط للهجرة الخارجية وكثرة وجود الأجهزة المهتمة بتخطيط القوة العاملة (أبو زيد، ٢٠١٠، ص٢٣٦).

رابعاً: نموذج قياسي لتقدير محددات بطلالة الجامعيين خلال الفترة

من ١٩٧٦ - ٢٠١٤

يتم في هذا الجزء تعيين نموذج قياسي لتقدير محددات بطلالة الجامعيين في مصر، وذلك من خلال استخدام أسلوب التكامل المشترك باستخدام اختبارات الحدود (Bounds Testing)، ومدخل الانحدار الذاتي ذي الفترات الموزعة (ARDL) لتقدير علاقات الأجل الطويل وعلاقات الأجل القصير، وذلك اعتماداً على بيانات سلسلة زمنية سنوية تغطي

إلى تقليل عرض العمل المتاح في مواجهة الطلب عليه، ومن ثم تسهم في الحد من حجم البطالة ومعدلها. أما المتغير التابع فيتمثل في معدل البطالة بين الجامعيين (GUR).

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

يوضح الجدول رقم (٦) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة التي تتضمن مقاييس النزعة المركزية، ومقاييس التشننت، ومعامل الالتواء (S) Skewness، ومعامل التفرطح Kurtosis. (K) حيث يتضح من الجدول أن قيم معامل الالتواء لجميع متغيرات الدراسة تكاد تقترب من الصفر وهو ما يتلاءم مع خصائص التوزيع المعتدل الطبيعي الذي تتوزع مشاهداته بشكل متماثل حول وسطه الحسابي، إلا أن معامل الالتواء ابتعدت قيمته قليلاً عن الصفر للمتغير GDP الذي يعبر عن معدل النمو الحقيقي للنتائج المحلى الإجمالى. أما عن معامل التفرطح فيتضح من الجدول أن قيمه لمعظم متغيرات الدراسة تكاد تقترب من 3 وهو ما يتلاءم مع خصائص التوزيع المعتدل الطبيعي، إلا أن قيمته ازدادت عن 3 لكل من GDP و MIR، وهو ما يعني زيادة عدد المشاهدات الموجودة بأطراف توزيع كلا المتغيرين.

فإن هذا الأمر يؤدي إلى زيادة التكاليف الكلية، ومن ثم يكون ذلك على حساب الأرباح مما يحد بدوره من النمو والتوسع في عمليات الانتاج ويؤثر سلباً في مستوى التشغيل والتوظيف ويزداد معدل البطالة.

- **معدل التضخم (NFR)**، هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل التضخم وفقاً للمنطق التقليدي لمنحنى فيليبس، حيث أنه في ظروف الرواج الإقتصادي يزداد الطلب الكلى، وترتفع مستويات الأسعار، ويقترب ذلك بزيادة الطلب على العمل، ويرتفع مستوى التشغيل، ومن ثم، يقل معدل البطالة، ويحدث العكس في حالات الركود. غير أن الفكر الإقتصادي الحديث قدم ما يعرف بظاهرة الركود التضخمي؛ حيث يزداد كل من حجم البطالة ومعدلها مع ارتفاع معدلات التضخم. وتعزى هذه العلاقات إلى وجود عديد من التشوهات السعرية وإختلالات الأسواق وخاصة سوق العمل، وهو السائد - حالياً - في إقتصاديات عديدة. ولذا، فإنه يمكن القول، إن العلاقة بين كل من معدل البطالة ومعدلات التضخم غير واضحة الاتجاه وفقاً لمنطق النظرية الإقتصادية (عبد الوهاب، ٢٠٠٥، ص ٢٤٥).

- **نسبة المهاجرين ذوى المؤهلات الجامعية إلى إجمالى المهاجرين (MIR)**، تؤدي زيادة حجم الهجرة الخارجية الصافية وارتفاع معدلات نموها

جدول رقم (٦)

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات النموذج

Variables	GDP	GER	MAR	NFR	MIR	GUR
Mean	5.230769	23.26282	2.012821	11.43590	54.23077	16.49744
Median	5.000000	25.60000	2.200000	11.10000	54.50000	16.80000
Maximum	14.60000	31.70000	22.80000	23.90000	86.90000	26.00000
Minimum	1.100000	12.60000	-19.10000	2.300000	36.00000	8.800000
Std. Dev.	2.852160	6.478992	8.794933	5.760094	9.974920	4.123137
Skewness	1.384688	-0.131145	0.080213	0.231414	0.662737	0.109534
Kurtosis	5.293781	1.312779	3.366954	2.236774	4.524263	2.217604
Jarque-Bera	21.01267	4.737706	0.260637	1.294677	6.630422	1.072719
Probability	0.000027	0.093588	0.877816	0.523437	0.036326	0.584874
Sum	204.0000	907.2500	78.50000	446.0000	2115.000	643.4000
Sum Sq. Dev.	309.1231	1595.139	2939.332	1260.790	3780.963	646.0097
Observations	39	39	39	39	39	39

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على برنامج Eviews

بالدراسة يتضح أن جميع متغيرات الدراسة تتوزع توزيعاً طبيعياً معتدلاً، حيث تم قبول فرض العدم الخاص بكل منهم باستثناء GDP و WAR حيث تم رفض فرض العدم الخاص بهما وتم قبول الفرض البديل.

٢- تحليل التكامل المشترك

حتى يتم قياس علاقات الأجل الطويل والأجل القصير لابد أولاً من التأكد من وجود علاقة طويلة الأجل بين متغيرات النموذج، أي لابد من التأكد من وجود علاقة تكامل مشترك بين متغيرات النموذج ككل. وتعتمد هذه الدراسة على مدخل Auto-Regressive Distributed Lag (ARDL) bounds testing approach الذي تم تطويره بواسطة (Pesaran, et al., 2001) للكشف عن التكامل المشترك بين متغيرات النموذج. وهذا

حتى يتم تحديد مدى اتباع السلسلة الزمنية - لكل متغير من متغيرات الدراسة - لتوزيع طبيعي معتدل يتم إجراء اختبار (JB) Jarque-Bera الذي يختبر فرض العدم القائل بأن السلسلة الزمنية تتبع توزيعاً طبيعياً معتدلاً ($H_0: S = 0.K = 3$)، في مقابل الفرض البديل القائل بأن السلسلة الزمنية لا تتبع توزيعاً طبيعياً معتدلاً ($H_1: S \neq 0.K \neq 3$) ووفقاً لهذا الاختبار يتم مقارنة احصائية JB المحسوبة الموضحة في الجدول رقم (٤-١) بالقيمة الحرجة التي يتم الحصول عليها من جدول توزيع (Chi-square) بدرجات حرية=2، ومستوى معنوية 5% وتساوي 5.99. ويتم رفض فرض العدم إذا زادت قيمة الإحصائية المحسوبة عن القيمة الحرجة في توزيع χ^2 ، والعكس صحيح. وينطبق هذا الاختبار على جميع السلاسل الزمنية الموجودة

يتم الاعتماد على اختبار فيليبس - بيرون الذي يقوم بالتغلب على مشكلة الارتباط التسلسلي ومعالجته من خلال أساليب إحصائية غير معلمية، وليس عن طريق إضافة حدود الفروق المبطأة - lagged difference terms

كما هو الحال في اختبار ديكي - فولر الموسع. ويعتمد اختبار فيليبس - بيرون على المعادلة التالية:

$$yt = \alpha + \rho yt-1 + \varepsilon t$$

حيث يتم اختبار فرض العدم ($H0: \rho = 1$)

بوجود جذر وحدة في مقابل الفرض البديل ($H1: \rho < 1$) بعدم وجود جذر وحدة، من خلال مقارنة إحصائية (t) المقدرة للمعلمة (ρ) مع القيم الحرجة لـ (Phillips-Perron) عند مستويات المعنوية المختلفة، فإذا كانت القيمة المطلقة لإحصائية (t) المقدرة تتجاوز القيمة الحرجة المطلقة لـ (PP) فإنها تكون معنوية إحصائياً، وعليه يرفض فرض العدم بوجود جذر الوحدة، ويقبل الفرض البديل، وهذا يعني أن السلسلة الزمنية تكون مستقرة، وإذا كانت أقل من القيمة الحرجة، فإنه لا يمكن رفض فرض العدم بوجود جذر الوحدة، وهذا يعني أن السلسلة غير مستقرة. في حالة استقرار المتغير في صورته الأصلية، تكون رتبة تكامله صفر (0)، وفي حالة عدم استقرار السلسلة الزمنية في صورتها الأصلية يتم أخذ الفروق لها (1, 2, ..., d) لمعالجتها ثم بعد ذلك يتم تحديد مستوى الفرق الذي يتحقق عنده استقرار المتغير، ومن ثم يقال عن السلسلة الزمنية أنها متكاملة من الدرجة d وتشير لها بالرمز (d)، وبالتالي تكون قد تحددت رتبة التكامل لكل متغير على حدة. ويظهر الجدول رقم (٧) نتائج اختبار فيليبس - بيرون.

المدخل لا يمكن تطبيقه مع السلاسل الزمنية ذات رتبة تكامل أكبر من الدرجة الأولى، ولذا كان من المهم أن يسبق اختبار التكامل المشترك باختبار آخر وهو اختبار الاستقرار الذي من خلاله يتم الكشف عن مدى استقرار السلاسل الزمنية محل الدراسة وتحديد رتبة تكاملها وذلك من خلال إجراء اختبار جذر الوحدة. ومن ثم سوف يتم استعراض هذا القسم من خلال بندين رئيسيين هما:

اختبار الاستقرار و اختبار التكامل المشترك.

أولاً: اختبار الاستقرار

يعد اختبار استقرار السلاسل الزمنية من الأمور الأساسية في الدراسات التطبيقية لما لموضوع استقرار المتغيرات من أهمية قصوى في دقة نتائج التحليل وذلك لأن التأكد من مدى استقرار السلاسل الزمنية لكل متغير من متغيرات الدراسة يجنبنا الحصول على انحدار زائف - Spurious Regr-ession. ولفحص خواص السلاسل الزمنية والتأكد من مدى استقرارها وتحديد رتبة تكاملها فإن ذلك يتطلب إجراء اختبار جذر الوحدة Unit Root Test ونظراً لأن هذا البحث يعتمد على مدخل اختبارات الحدود bounds testing approach في تحديد مدى وجود تكامل مشترك بين متغيرات النموذج، فيبقى الهدف الرئيسي من إجراء اختبار جذر الوحدة هو التأكد من عدم وجود متغيرات ذات رتب تكامل أعلى من الدرجة الأولى - حيث لا يمكن تنفيذ اختبار الحدود.

رغم تعدد اختبارات جذر الوحدة إلا أن أهمها وأكثرها شيوعاً في الدراسات المعاصرة هما اختبار ديكي - فولر الموسع - Augmented Dickey- Fuller (ADF) واختبار فيليبس - بيرون Phillips-Perron (PP) وفي هذه الدراسة سوف

جدول رقم (٧)
ملخص نتائج اختبار الاستقرار

نتائج اختبار جذر الوحدة باستخدام اختبار فيليبس - بيرون (PP)						
المتغير		المتغير في وضعه الأصلي		المتغير في الفرق الأول		رتبة المتغير
		Constant	Constant & Trend	Constant	Constant & Trend	
GDP	Phillips-Perron test statistic	-4.53311	-4.84845			I(0)
	Prob.*	(0.0008)	(0.0019)			
GER	Phillips-Perron test statistic	-1.186303	-2.471975	-7.967250	-7.857779	I(1)
	Prob.*	(0.6704)	(0.3393)	(0.0000)	(0.0000)	
WAR	Phillips-Perron test statistic	-4.315629	-4.429678			I(0)
	Prob.*	(0.0015)	(0.0059)			
NFR	Phillips-Perron test statistic	-2.75521	-3.30553	-10.3636	-10.2151	I(1)
	Prob.*	(0.0744)	(0.0807)	(0.0000)	(0.0000)	
MIR	Phillips-Perron test statistic	-3.74556	-4.99601			I(0)
	Prob.*	(0.0071)	(0.0013)			
GUR	Phillips-Perron test statistic	-1.988432	-1.964785	-5.264276	-5.193219	I(1)
	Prob.*	(0.2905)	(0.6012)	(0.0001)	(0.0008)	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على برنامج Eviews

الفرق الأول **1stDifference** وبإدخال الحد الثابت فقط تكون القيم الحرجة - ٣.٦٢١، -٢.٩٤٣ عند مستوى معنوية ١%، ٥% على التوالي، و بإدخال الحد الثابت والاتجاه معاً تكون القيم الحرجة

القيم الحرجة عند المستوى level بإدخال الحد الثابت فقط هي -٣.٦١٦، -٢.٩٤١ عند مستوى معنوية ١%، ٥% على التوالي، وبإدخال الحد الثابت والاتجاه معاً تكون القيم الحرجة -٤.٢١٩، -٣.٥٣٣ عند مستوى معنوية ١%، ٥% على التوالي. وعند

Auto-Regressive Distributed Lag (ARDL) bounds testing approach و (EG)

وهذا الأخير هو ما سوف يتم الاعتماد عليه نظراً لما يمتاز به عن غيره من الاختبارات في الآتي :
أ- لا يحتاج هذا المدخل إلى اختبار سلاسل البيانات لتحديد رتبة التكامل لأن هذا المدخل يمكن تطبيقه بغض النظر عما إذا كانت المتغيرات التفسيرية متكاملة من الدرجة الصفرية $I(0)$ أو ، أو متكاملة من الدرجة الأولى $I(1)$ ، أو كانت متكاملة بشكل جزئي fractionally integrated.

ب- يتجنب هذا المدخل مشكلات endogeneity problems، وعدم القدرة على اختبار فروض المعلمات المقدر في الأجل الطويل والتي يعانى منها اختبار (EG)، والارتباط الذاتى.

ج- استخدام هذا الاختبار فى حالة العينات الصغيرة يقلل من القصور المصاحب لاستخدام متغيرات لها رتب تكامل مختلفة.

د- يقوم بتقدير معلمات الأجل الطويل والقصير آنياً.

ويمكن توضيح الصورة العامة لمعادلة اختبارات الحدود المستخدمة فى تحليل التكامل المشترك كالتالى:

٤.٢٢٧-، ٣.٥٣٧ عند مستوى معنوية ١% ، ٥% على التوالى.

يتضح من نتائج الاختبار الموضحة بالجدول رقم (٧) أن كلاً من معدل النمو الحقيقى للنواتج المحلى الإجمالى GDP، ومعدل النمو السنوى للأجور الحقيقية WAR، نسبة المهاجرين ذوى المؤهلات الجامعية إلى إجمالى المهاجرين MIR مستقرين فى صورتهم الأصلية Level عند مستوى معنوية ١%، وبالتالي، فإن رتبة تكاملهما تكون من الدرجة صفر $I(0)$. أما باقى متغيرات الدراسة فهي غير مستقرة فى صورتها الأصلية ولكنها مستقرة بعد أخذ الفرق الأول لها سواء عند مستوى معنوية ١% أو ٥% وبالتالي، فإن كلاً منها متكامل من الدرجة الأولى $I(1)$. ولا يوجد أي متغير رتبة تكامله أعلى من الدرجة الأولى، وهذا يتيح إجراء اختبار الحدود bounds testing approach للكشف عن التكامل المشترك بين متغيرات النموذج.

ثانياً: اختبار التكامل المشترك

هناك العديد من الاختبارات التي تستخدم لتحديد مدى توافر خاصية التكامل المشترك بين متغيرات النموذج ذات درجة التماثل المختلفة مثل Johansen Maximum Likelihood (JML) procedure و Engle- Granger two stage

$$\begin{aligned} \Delta GUR_t = & \alpha_0 + \sum_{i=1}^{\rho} \alpha_{1i} \Delta GUR_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \Delta GDP_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \Delta \alpha_{3i} GER_{t-i} \\ & + \sum_{i=0}^{\rho} \Delta \alpha_{4i} WAR_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \Delta \alpha_{5i} NFR_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \Delta \alpha_{6i} MIR_{t-i} \\ & + \lambda_1 GUR_{t-1} + \lambda_2 GDP_{t-1} + \lambda_3 GER_{t-1} + \lambda_4 WAR_{t-1} \\ & + \lambda_5 NFR_{t-1} + \lambda_6 MIR_{t-1} + \varepsilon_t \end{aligned}$$

حيث: الأجل بين متغيرات النموذج، أما إذا كانت قيمة إحصائية F تقع أسفل الحد الأدنى -lower-bou- α_0 : ثابت المعادلة nd critical value عند مستوى معنوية معين، فإنه يتم رفض الفرض البديل وقبول فرض العدم الذي ينص على عدم وجود علاقة طويلة الأجل بين متغيرات النموذج. أما إذا كانت قيمة F تقع بين الحدين ففي هذه الحالة تكون النتيجة غير حاسمة يوضح الجدول رقم (٨) نتائج اختبار التكامل المشترك بين بطالة الجامعيين كمتغير تابع والمتغيرات المستقلة من جهة أخرى وذلك باستخدام test .bounds حيث يتضح أن قيمة F -statistics المحسوبة أعلى من upper-bound critical value عند مستوى معنوية ١%، ٥% ومن ثم يتم رفض فرض العدم، وقبول الفرض البديل مما يعني أن هناك تكاملاً مشتركاً بين متغيرات النموذج، بمعنى آخر هناك علاقة طويلة الأجل بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، أي أن متغيرات النموذج تتحرك معاً في الأجل الطويل وبينها علاقة توازنية طويلة الأجل .

Δ : تشير إلى الفرق الأول للمتغير
 ρ : عدد فترات التباطؤ الزمني للمتغيرات في وضعها الأصلي
 $\alpha_{1i} \dots \alpha_{6i}$: تمثل معاملات الأجل القصير
 $\lambda_{1i} \dots \lambda_{6i}$: تمثل معاملات الأجل الطويل
 ووفقاً لإختبار (Wald Test) فإن الصيغة العامة لفروض اختبار F-statistic يمكن توضيحها كما يلي:

$$H_0 : \lambda_1 = \lambda_2 = \lambda_3 = \lambda_4 = \lambda_5 = \lambda_6 = 0$$

$$H_1 : \lambda_1 \neq \lambda_2 \neq \lambda_3 \neq \lambda_4 \neq \lambda_5 \neq \lambda_6 \neq 0$$

حيث يتم تحديد ما إذا كان هناك علاقة تكامل مشترك بين متغيرات النموذج في الأجل الطويل أم لا من خلال حساب قيمة F-statistics ومقارنتها بالقيم الحرجة الجدولية التي اقترحها Pesaran. فإذا كانت قيمة إحصائية F تقع أعلى الحد الأعلى upper-bound critical value عند مستوى معنوية معين، فإنه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة طويلة

جدول رقم (٨)

نتائج اختبارات التكامل المشترك باستخدام bounds test

Upper Bound Value	Lower Bound Value	مستوى المعنوية
4.15	3.06	1%
3.38	2.39	5%
	6.814	قيمة F-statistics المحسوبة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على برنامج Eviews

٣- تقدير علاقات الأجل القصير

بعد تقدير معلمات الأجل الطويل تأتي الخطوة التالية والمتمثلة في تقدير معلمات الأجل القصير.

الصيغة العامة لمعادلة الأجل القصير:

$$= \Delta GUR_t \alpha_0 + \sum_{i=1}^{\rho} \Delta \alpha_{1i} GUR_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \Delta \alpha_{2i} GDP_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \Delta \alpha_{3i} GER_{t-i} \\ + \sum_{i=0}^{\rho} \Delta \alpha_{4i} WAR_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \Delta \alpha_{5i} NFR_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \Delta \alpha_{6i} MIR_{t-i} \\ + \beta \text{CoinEq}_t + \varepsilon_t$$

الحالية، الأمر الذي يعني أن القيمة المطلقة لهذا المعامل تعكس السرعة التي يتم بها استعادة التوازن ، ويجب أن يكون هذا المعامل سالباً حتى يتم تصحيح خطأ التوازن error equilibrium.

ومن خلال نتائج تقدير نموذج الـ ARDL يتضح نموذج الأجل القصير من خلال الجدول رقم (٩)

وتمثل $\alpha_{6i}, \dots, \alpha_{1i}$ معلمات الأجل القصير المطلوب تقديرها والتي تعتبر بمثابة مرونة بين المتغير التابع والمتغيرات التفسيرية على المدى القصير. ويمثل β حد تصحيح الخطأ ، β هي معامل سرعة التعديل of speed adjustment وهذا المعامل يمثل نسبة اختلال التوازن في الفترة السابقة التي يتم تعديلها في الفترة (٩)

جدول رقم (٩)

نموذج الأجل القصير وفقاً لتحليل (ARDL)

Prob.	T-stat	قيمة المعلمة المقدرة	المتغير
0.0006	5.449	0.886	D(GUR(-1))
0.0001	-7.499	-1.532	D(GDP(-1))
0.0000	-8.852	-1.399	D(GDP(-2))
0.0001	-7.558	1.133	D(GER)
0.0003	-5.932	-0.549	D(GER (-2))
0.0034	-4.098	-0.425	D(GER (-3))
0.0145	3.107	0.071	D(WAR(-1))
0.0044	3.919	0.103	D(WAR(-2))
0.0282	2.673	0.154	D(NFR)
0.0000	-8.333	-0.749	D(NFR(-1))
0.0002	-6.502	-0.445	D(NFR(-2))
0.0024	-4.359	-0.242	D(NFR(-3))
0.0001	7.459	0.569	D(MIR(-1))
0.0000	7.973	0.592	D(MIR(-2))
0.0000	7.945	0.385	D(MIR(-3))

لمصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على برنامج Eviews

٤- تقدير علاقات الأجل الطويل

بعد التأكد من وجود خاصية التكامل المشترك بين متغيرات النموذج يتم تقدير علاقات الأجل الطويل وذلك باستخدام نموذج الانحدار الذاتي ذي الفجوات الزمنية الموزعة Regressive Auto- Distributed Lag (ARDL) الذي تعتمد فكرته على إدخال فترات إبطاء مناسبة لمتغيرات النموذج المستقلة والمتغير التابع ضمن المتغيرات التفسيرية بالنموذج. ويمكن صياغة هذا النموذج وفقاً لهذه الدراسة على النحو التالي:

٤- تقدير علاقات الأجل الطويل

$$GUR_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^{\rho} \alpha_{1i} GUR_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \alpha_{2i} GDP_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \alpha_{3i} GER_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \alpha_{4i} WAR_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \alpha_{5i} NFR_{t-i} + \sum_{i=0}^{\rho} \alpha_{6i} MIR_{t-i} + \varepsilon_t$$

وتمثل $\alpha_1, \dots, \alpha_6$ معاملات الأجل الطويل المطلوب تقديرها والتي تعتبر بمثابة مروانات بين المتغير التابع من جهة وبين المتغيرات التفسيرية من جهة أخرى. كما يبين الجدول رقم (١٠)

جدول رقم (١٠)

تقدير معاملات الأجل الطويل وفقاً لتحليل (ARDL)

Prob.	T-stat	قيمة المعلمة المقدرة	المتغير
0.0329	2.574	1.158	GDP
0.0000	9.602	1.217	GER
0.8137	-0.244	-0.016	WAR
0.0001	7.335	1.218	NFR
0.0005	-5.697	-0.357	MIR
0.0070	-3.597	-13.742	C
	0.979		R ²
	0.912		Adj.R ²
	2.109		DW
	14.589 (0.000)		F-statistics (P- value)

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على برنامج Eviews

ومن خلال الجدول رقم (١٠) يمكن صياغة معادلة الانحدار المقدرة في الأجل الطويل على الصورة

التالية:

$$UR_t = -13.742 + 1.158 GDP_t + 1.217 GER_t - 0.016 WAR_t + 1.218 NFR_t - 0.357 MIR_t + \varepsilon_t$$

البطالة. السبب الثاني: هو جمود سوق العمل في هذه البلدان، وخاصة أن سوق العمل مسيطر عليه من قبل حكومات هذه الدول بوصفها المصدر الأساسي للطلب على الأيدي العاملة. وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات، سواء عن مصر أو عن دول أخرى، قامت بدراسة العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة. ولعل أهم تلك الدراسات دراسة (Moosa, 2008) حول عينة من الدول العربية "مصر، الجزائر، تونس، المغرب". وخلصت إلى نتيجة مفادها عدم تحقق قانون Okun تقريباً في اقتصاديات الدول العربية. وكذلك دراسة (الشوريجي، ٢٠٠٧)، التي قامت بدراسة العلاقة بين النمو الاقتصادي والعمالة في مصر، وتوصلت إلى وجود علاقة موجبة ضعيفة بين النمو الاقتصادي والعمالة، ويعنى ذلك أن نمو القطاعات ليس قادر علي توليد عمالة "Growth Jobless" ويعني هذا الاصطلاح وجود نمو بلا تشغيل. وهناك أربعة تفسيرات محتملة لذلك هي: أ- إعادة الهيكلة التنظيمية. ب- التغير الهيكلي بين القطاعات المختلفة. ج- الابتكارات في مجال الطلب علي العمل. د- التغيرات الهيكلية في عرض العمل. ومن الدراسات الأخرى التي أوضحت عدم تحقق قانون Okun، دراسة (Jingya, 2011) عن الصين، ودراسة (Sadiku, 2015) عن مقدونيا، ودراسة (Kreishan, 2010) عن الأردن. كل هذه الدراسات أثبتت عدم تحقق العلاقة العكسية بين معدل البطالة والنمو الاقتصادي.

معدلات القيد الاجمالية فى التعليم الجامعي (GER): يتضح من إشارة المعلمة المقدره لمعدلات القيد الاجمالية فى التعليم

اعتماداً على قيمة وإشارة المعلمة المقدره يمكن تفسير نتائج التقدير اقتصادياً على النحو التالي:

- معدل نمو الناتج المحلي الإجمالى الحقيقى (GDP): يتضح من إشارة المعلمة المقدره لهذا المتغير أن له تأثيراً إيجابياً على معدل بطالة الجامعيين. وتبين قيمة معلمة المقدره أن زيادة الناتج المحلي الإجمالى بنسبة ١%، تؤدي إلى زيادة معدل بطالة الجامعيين بنسبة ١.١٦%، وأن هذا التأثير معنوى. وهذا عكس التوقعات القبلية، ويوضح ذلك عدم تحقق قانون Okun، حيث أن ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي كانت مصحوبة بارتفاع معدلات البطالة بين الجامعيين. فلم يؤد نمو الناتج المحلي الإجمالى الحقيقى إلى نمو مواز في حجم التوظيف، ولذلك تعايش النمو الاقتصادي مع معدلات مرتفعة نسبياً من البطالة. ويمكن توضيح ثلاثة أسباب لعدم صحة هذه العلاقة في الدول العربية. السبب الأول: أن البطالة في هذه الدول ليست دورية، ولكنها بطالة هيكلية أو احتكاكية. وهذا النوع من البطالة (الهيكلية) يظهر في البلدان التي تعرف تغيرات في اقتصاديتها دون أن يقابلها تغيرات في التعليم والتدريب، وهذا يعنى أن الأفراد عاطلين عن العمل ليس بسبب أن الاقتصاد في حالة ركود وإنما لأنهم لا يملكون المهارات اللازمة للقيام بالوظائف المتاحة. وكذلك البطالة الاحتكاكية، فهي تنتج عن عدم تطابق الوظائف الشاغرة مع اليد العاملة المتاحة، فقد يتوفر للأفراد المهارات اللازمة لتولى وظائف معينه ولكنهم لا يدركون مدى توافر الوظائف الشاغرة التي تتوافق مع مهاراتهم، ومن ثم فإن نمو الناتج المحلي الإجمالى الحقيقى لا يساهم في التخفيف من حدة هذه الأنواع من

المصريين، فإن عدم التناسب يتضح من خلال مقارنة المحتوى العلمي (المناهج) ومتطلبات التوظيف في سوق العمل. فوجد أن الطلاب يفتقرون إلى ملائمة تعليمهم لاحتياجات سوق العمل، حيث أوضح التقرير أن الغالبية العظمى من الطلاب تضعف ثقتهم في إمكانية تطبيق تعليمهم في وظائفهم المستقبلية، وهم يدركون أن درجاتهم الجامعية ليست مؤشر للمعرفة أو المهارات ولكنها تعمل فقط كمؤشر للوضع الاجتماعي، لذلك لا تعتبر الزيادة في أعداد خريجي الجامعة استثمار فعلى في رأس المال البشرى (Al-Harhi, 2011, p.540). ويواجه التعليم المصري في الوقت الراهن تحدياً يتمثل في مدى الاستجابة للتغيرات التي تحدث في طبيعة سوق العمل المصري وتتمثل هذه التغيرات في التطورات التكنولوجية و العولمة وطبيعة التفاعلات داخل مكان العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات أخرى قامت بدراسة العلاقة بين التوسع في التعليم الجامعي ومعدل البطالة بين الجامعيين مثل دراسة (Wha- Xing&Iley, 2014) عن الصين التي توصلت إلى وجود علاقة جوهرية بين التوسع في التعليم الجامعي (من خلال زيادة عدد الجامعات وزيادة معدلات القيد الإجمالي في التعليم الجامعي) ومعدل البطالة بين الجامعيين. ودراسة (Erdem & Tugcu, 2012) عن تركيا.

- معدل النمو السنوي للأجور الحقيقية (WAR) : يتضح من إشارة المعلمة المقدرة لمعدل النمو السنوي للأجور الحقيقية أن له تأثيراً سلبياً على معدل بطالة الجامعيين. وتبين قيمة معلمة المقدرة أن زيادة معدل النمو السنوي للأجور

الجامعي (GER)- كمؤشر للتوسع في التعليم الجامعي- أن له تأثيراً إيجابياً على معدل بطالة الجامعيين. وتبين قيمة معلمة المقدرة أن زيادة معدلات القيد الاجمالية في التعليم الجامعي بنسبة ١% ، تؤدي إلى زيادة معدل بطالة الجامعيين بنسبة ١.٢٢% ، وأن هذا التأثير معنوي. وبالتالي فإن زيادة التوسع في التعليم الجامعي يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة بين الجامعيين. ويمكن إرجاع ذلك إلى عدة أسباب منها:

أ- وجود فجوة بين السياسات التعليمية واحتياجات سوق العمل من مختلف التخصصات. ويرجع هذا إلى التوسع في مجالات التخصص غير المناسبة لسوق العمل والافتقار إلى التنسيق بين خطط العمل وخطط التعليم، وقد أدى ذلك إلى زيادة البطالة الهيكلية والاحتكاكية في مصر بسبب وجود فائض طلب في بعض مجالات التخصص في الوقت الذي يكون فيه هناك فائض عرض في مجالات أخرى، مما يوضح الاختلال الهيكلي بين الطلب والعرض في سوق العمل (Kenawy, 2006, p.1276).

ب- وجود عدم تناسب بين الطلب على المهارات وعرض المهارات في سوق العمل المصري، حيث يوضح تقرير التعليم من أجل التوظيف (٢٠١١) و الذي قام بعمل مسح لأصحاب الاعمال والطلاب المصريين . بالنسبة لأصحاب الأعمال، فإنهم أوضحوا أنه من المهارات المطلوبة بشدة للتوظيف مهارات المبادرة والابداع وحل المشكلات والتفكير الناقد والعمل الجماعي، ورغم ذلك فإنه تقريباً ٧٠% من الطلاب يفتقرون إلى هذه المهارات (Education For Em- ployment, 2011) . أما بالنسبة للطلاب

وتشمل: أ- التغيرات الهيكلية المسببة للتضخم في الاقتصاد المصري نتيجة كل من، الاختلال بين العرض الكلى والطلب الكلى بسبب نمو الطلب الكلى بدرجة تفوق النمو في العرض الكلى بالشكل الذى يؤدي إلى حدوث تضخم الطلب، والاختلال بين العرض الكلى والطلب الكلى بسبب تغير هيكل الطلب الكلى.

ب- التغيرات الهيكلية المسببة للبطالة في الاقتصاد المصري، وهناك نوعين من التغيرات الهيكلية المسببة للبطالة في الاقتصاد المصري وهما، أولاً: التجزؤ في سوق العمل، وقد يكون التجزؤ وفقاً لنظم تحديد الأجور أو وفقاً لمتطلبات قطاعات الاستيعاب الرئيسية من العمالة حيث: ١- تؤدي الزيادة في الطلب الكلى أو الانتعاش الاقتصادي بصفة عامة إلى ارتفاع معدلات الهجرة الداخلية، ممثلة في هجرة العمالة من القطاع الزراعي والقطاع الخاص غير الزراعي بالريف إلى القطاع الخاص بالحضر. وفي ظل ضعف قدرة القطاع الخاص بالحضر على استيعاب العمالة القادمة من الريف ستكون النتيجة هي ارتفاع معدل البطالة بالحضر. ويحدث العكس في أوقات الركود الاقتصادي. ٢- في ظل حوافز سوق العمل وهيكل التكلفة للنظام التعليمي، حدثت زيادة في الطلب على التعليم وتغير هيكل قوة العمل حسب المستوى التعليمي ممثلاً في زيادة الوزن النسبي لفئة المتعلمين في هيكل قوة العمل واتجاه معدل البطالة بين المتعلمين. ثانياً: التغير في هيكل توزيع الاستثمار، حيث تم التركيز على التغير في هيكل توزيع الاستثمار حسب القطاعات السلعية والخدمية، بالإضافة

الحقيقية بنسبة ١%، تؤدي إلى انخفاض معدل بطالة الجامعيين بنسبة ٠.٠٠١%، إلا أن هذا التأثير غير معنوي ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الأجور لا تتمتع بالمرونة الكافية في سوق العمل المصري، مما يقلل من فاعلية معدل نموها في التأثير على معدل بطالة الجامعيين.

- **معدل التضخم (NFR):** توضح إشارة المعلمة المقدرة لمعدل التضخم أن له تأثيراً إيجابياً على معدل بطالة الجامعيين. وتبين قيمة معلمة المقدرة أن زيادة معدل التضخم بنسبة ١% تؤدي إلى زيادة معدل بطالة الجامعيين بنسبة ١.٢١%، وأن هذا التأثير معنوي. وهذه النتيجة على الرغم من تعارضها مع التوقعات القبلية إلا أنه يمكن تفسيرها بوجود ظاهرة الركود التضخمي في الاقتصاد المصري، وذلك خلافاً للعلاقة العكسية بين البطالة والتضخم التي يوضحها منحى فيليبس. ويحدث الركود التضخمي في الاقتصاد المصري بسبب مجموعتين من العناصر، **تتعلق المجموعة الأولى بارتفاع تكاليف الإنتاج:** حيث يؤدي الارتفاع في أسعار السلع الوسيطة المحلية والمستوردة إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج، ومن ثم حدوث التضخم الناتج عن ضغط التكلفة، والذي يؤدي بدوره - في ظل توافر عدة عوامل، مثل انخفاض تكلفة الاقتراض بسبب تدنى أسعار الفائدة وفي نفس الوقت انخفاض تكلفة الاستيراد من الخارج بسبب تثبيت قيمة العملة عند مستوى أعلى من قيمتها الحقيقية لفترة طويلة- إلى حدوث التكتيف الرأسمالي ومن ثم حدوث البطالة. **وتتعلق المجموعة الثانية بالتغيرات الهيكلية في الاقتصاد المصري،**

الخارجية إلى حد كبير في عدم تفاقم مشكلة البطالة في الإقتصاد المصري خلال فترة السبعينات وبداية الثمانينات.

خامساً: نتائج البحث والتوصيات

بناءً على الدراسة النظرية والتطبيقية للبحث يمكن استخلاص ما يلي:

- أن مشكلة بطالة الجامعيين ترجع إلى زيادة التوسع في التعليم الجامعي ، وذلك بسبب التوسع الكمي في عدد خريجي الجامعات بمعدل يفوق نمو فرص العمل التي تحتاج إلى متعلمين مؤهلين. ومازال التعليم الجامعي في مصر يعاني من قصور يحول دون تلبية الاحتياجات التنموية وتعزى تلك الأسباب إلى عدة عوامل منها استخدام أساليب التدريس التقليدية في الجامعات، وإغفال المهارات الهادفة إلى تنمية التفكير الإبداعي ، والاستجابة غير الصحيحة من قبل الجامعات للطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي حيث زادت أعداد الطلاب عن إمكانياتها فقلت كفاءتها وإنتاجيتها وانخفض مستوى الخريجين.

- لا بد من وجود علاقة متبادلة بين قطاع التعليم الجامعي من جهة وبين قطاع الأعمال من جهة أخرى، تفرض على كل منهما الانفتاح على الآخر والتعاون معه، وهذا يتطلب اعتماد تدابير فعالة لتقوية العلاقة بين الطرفين لضمان نجاح كل منهما في تحقيق أهدافه.

- أن خريجي الجامعات بحاجة إلى إعادة تدريب ليتمكنوا من القيام بالأعمال المقدمة لهم.

وبالتالي لا بد من إحداث موائمة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من خلال انفتاح الجامعات على قطاع الأعمال والإنتاج في المجتمع، وذلك

إلى التغيير في هيكل توزيع الاستثمار بين قطاعي الزراعة والصناعة. وأن التغيير في هيكل توزيع الاستثمار في غير صالح القطاعات السلعية أدى إلى عدم قدرة هذه القطاعات على استيعاب المزيد من العمالة. وفي ظل ضعف قدرة القطاعات الخدمية وخصوصاً قطاعات الخدمات الاجتماعية على استيعاب المزيد من العمالة أيضاً بسبب وجود البطالة المقنعة بهذه القطاعات ، فسوف تكون النتيجة المتوقعة للتغيير في هيكل الاستثمار ، هي ارتفاع معدلات البطالة (دراسة حسن، ٢٠١٣ و دراسة عوض، ٢٠٠٢).

- نسبة المهاجرين ذوى المؤهلات الجامعية إلى

إجمالى المهاجرين (MIR) : يتضح من إشارة المعلمة المقدرة لنسبة المهاجرين ذوى المؤهلات الجامعية إلى إجمالى المهاجرين أن له تأثيراً سلبياً على معدل بطالة الجامعيين. وتبين قيمة معلمة المقدرة أن زيادة نسبة المهاجرين ذوى المؤهلات الجامعية إلى إجمالى المهاجرين بنسبة ١% ، تؤدي إلى انخفاض معدل بطالة الجامعيين بنسبة ٠.٣٦% ، وأن هذا التأثير معنوى. ويمكن ارجاع ذلك إلى أن نسبة المهاجرين ذوى المؤهلات الجامعية إلى إجمالى المهاجرين تؤدي إلى تقليل عرض العمل المتاح في مواجهة الطلب عليه ، ومن ثم تسهم في الحد من حجم البطالة ومعدلها. كما أن زيادة مستويات الهجرة الصافية يترتب عليها عادة زيادة تحويلات العاملين بالخارج ؛ التي يوجه جزء منها لأغراض استثمارية وإنتاجية مما يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة ، ومن ثم يسهم في الحد من مشكلة البطالة . وقد أسهمت الهجرة

شابه، ذلك أن تغيير المفاهيم يؤثر على العمالة بالنسبة للمتعلمين خاصة إن احتقار بعض المهن يزيد نسبة البطالة بينهم.

- الاهتمام بقطاعات الخدمات الانتاجية وقطاعات الخدمات الاجتماعية. فقد اتضح من التحليل أن قطاع الخدمات يحتل النصيب الأكبر من إجمالي العمالة، أى أن هذا القطاع له طاقة استيعابية للعمالة أكبر بالمقارنة بباقي القطاعات الأخرى . ونظراً لأن معظم مشروعات هذا القطاع هي مشروعات صغيرة ومتوسطة الحجم ، فيجب على الحكومة اعطاء المزيد من الاهتمام لهذه المشروعات من أجل تحقيق معدلات مرتفعة من النمو، وذلك لتحقيق معدلات مرتفعة من العمالة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو زيد، عصام حسنى (٢٠١٠)، تحليل ظاهرة بطالة المتعلمين فى سوق العمل المصرى ،مجلة مصر المعاصرة ،مجلد ١٠٠، عدد ٤٩٩، ص ٢٣٦.
- الخواجة، علا (١٩٩٩)، دور نظام التعليم والتدريب المهنى فى النهوض بالعمالة العربية فى دول مجلس التعاون الخليجى ،مركز دراسات وبحوث الدول النامية ، كراسات التنمية ،كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- الشورجى، مجدى (٢٠٠٧)، أثير النمو الاقتصادي علي العمالة في الاقتصاد المصري، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا- العدد السادس، ص ١٤٢-١٤٦.
- شعبان، عبير (٢٠٠١)، الطلب على العمل وظاهرة البطالة فى مصر - دراسته تحليلية تطبيقية

بإنشاء وحدات للتنسيق الإداري والفني داخل الجامعات، هدفها زيادة فاعلية الاتصال بقطاعات العمل والإنتاج الحكومية والخاصة.

- ضرورة إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات وبالتنسيق مع القطاع الخاص عند وضع الخطط التعليمية.

- إشراك القطاع الخاص في الدراسات التي تجري لمعرفة متطلبات سوق العمل.

- أن مجانية التعليم، وما صاحبها من التزام الدولة بتشغيل الخريج قد أدت إلى زيادة الإقبال على التعليم الجامعى، وبالتالي زيادة مخرجاته بمعدلات تفوق كثيراً الاحتياجات الفعلية لسوق العمل .

- أن أغلب المعروض من العمالة فى سوق العمل لا يحقق احتياجات الطلب من مهارات وكفاءات (أى لا يشبع الرغبات الفنية للطلب).

- انخفاض مرونة الجهاز الانتاجى وعدم قدرته على التوسع، وبالتالي انخفاض قدرته على التوظيف - أن التركيز خلال العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضى كان على الاستثمار فى المشروعات كبيرة الحجم، كثيفة رأس المال، على الرغم من محدودية قدرتها على خلق فرص عمل.

- انخفاض نسبة الاستثمارات إلى الناتج القومى ، وهذا يرجع للانخفاض التدريجى فى حجم الاستثمارات يقابلة فى نفس الوقت ازدياد مضطرد فى أعداد الخريجين ،وهذا ما يشير إلى التناقص التدريجى فى قدرة الاستثمارات على التوظيف.

- تبنى مؤسسات الإعلام سياسة إعادة تقديس واحترام العمل المنتج ليس وفقاً للشهادات ولكن أيضاً للخبرات وإعلاء قيم احترام العمل المهني والحرفي وليس فقط مهن ما يعرف بالصفوة مثل الأطباء والمهندسين والمدبرين والمحامين وما

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Al-Harathi, H. (2011), University student perceptions of the relationship between university education and the labour market in Egypt and Oman, Prospects: **Quarterly Review of Comparative Education**, Vol. 41, No. 4, P. 540.
 2. Amin, Ghada (2014), How to Improve, Trough Skills Development and Job Creation , Access of Africas Youth to World of Work, **Egypt Country Report for The 2014 Ministerial Conference on Youth Employment**, P. 12
 3. Byrne, D. & Strobl, E. (2001), Defining Unemployment in Developing Countries :the case of Trinidad and Tobago, **CREDIT Research paper** , No. 01/09, P. 5.
 4. Clark, B. & L. Summers (1979), Labour Market Dynamics & Unemployment :A Reconsideration, **Brookings Paper on Economic Activity** , N. 1- , p. 55.
 5. Erdem, E. & Tugcu, C. (2012), Higher Education and nemployment: acointegration and causality analysis of the case of Turkey, **European Journal of Education**, Vol. 47, No. 2.
 6. Faggian, A. (2014), Handbook of Regional Science , **Springer-Verlag Berlin Heidelberg**, P. 62.
 7. Harrison, Bemet & Andrew Sun (1979), The Theory of "Dual" or Segmented Labor Markets, **Journal of Economic Issues** , Vol. xiii, No. 3, P. 690.
 8. Hussmanns, R. (2007), Measurement of employment , unemployment and underemployment – Current International Standards and issues in
- للفترة (١٩٨١-١٩٩٥)، رسالة ماجستير ،
كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، ص ١٢٠.
- عطية، محمد عبدالقادر، **الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق**، الدار الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٠.
- عبد الوهاب، على (٢٠٠٥) ، ظاهرة البطالة في مصر وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادى عليها ، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، ص ٨.
- على، عيبر فرحات (١٩٩١)، دور القطاع الخاص الصناعى فى مواجهة مشكلة البطالة فى مصر ،رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس ، ص ٣٦.
- عمارة، أميرة محمد (٢٠١٣)، هجرة العقول وأثرها فى النمو الاقتصادى فى مصر، **مجلة بحوث اقتصادية عربية**، العدد ٦٤، ص ٢١.
- عوض، ابراهيم لطفى (٢٠٠٢)، ظاهرة الركود التضخمى فى الاقتصاد المصرى-دراسة تحليلية، **Munich Personal JMPRA (RePEc Archive)**.
- مندور، أحمد محمد (٢٠٠٠)، أسواق العمل فى الدول النامية ، **مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية**، جامعة الاسكندرية ، العدد الثانى، المجلد السابع والثلاثون ، ص ٧.

- their application, **Bulletin of labour statistics, ILO**, Geneva, P.15
9. Jingya, Liu(2011), **Why There Is Rapid Economic Growth Accompanied By High Unemployment in China**, Master of Science in Management, Economics and Industrial Engineering
 10. Kenawy, E.(2006), University Education and Its Relation to Development, **Journal of Applied Sciences Research**, Vol.2, No.12, p.1276.
 11. Kreishan, Fuad M.(2010), Economic Growth and Unemployment: An Empirical Analysis, **Journal of Social Sciences**, Vol. 7, No. 2
 12. Malinvaud, E.(1984), Mass Unemployment, **Basil Black Well**, P.64-66.
 13. Moosa, Imad A. (2008), Economic Growth and Unemployment in Arab Countries: Is Okun's Law Valid?, **Journal of Development and Economic Policies**, Vol. 10, No.2, P.21.
 14. Nagel, Katarzyna(2015), Relationships between unemployment and economic growth – the review (results) of the theoretical and empirical research, **Journal of Economics and Management**, Vol. 20, No.2, P.66. -Nassar, Heba(2011), Growth, Employment Policies and Economic Linkages: Egypt, Employment Working Paper No. 85, **International Labour Organization**
 15. Oyebade, S.A.(2003), Education and Unemployment of Youths in Nigeria: Causes, Impacts and Suggestions, **Contemporary Issues in Education Management: Book of Honour**, University of Lagos, P. 45
 16. Sadiku, M., Ibraimi, A.(2015), Econometric Estimation of the Relationship between Unemployment Rate and Economic Growth of FYR of Macedonia, **Procedia Economics and Finance**, Vol. 19
 17. Sengenber, w.(2011), Beyond The Measurement of Unemployment and Underemployment, **International Labour Organization**, p.74.
 18. Shamsuddin, Amanuddin(2013), Graduate Unemployment : The Awareness and Perception of Graduates towards Government's Initiatives, **International Journal of Business, Economics and Law**, Vol. 3, Issue 1, p.16.
 19. Sinclair, Alice(2004), Workforce Planning: a literature review, **Institute for employment Studies**, UK, P.2.
 20. Stanford, J.(2008), Labour Market and Unemployment Statistics, **Canadian Center for Policy Alternatives**, pp.4-5.
 21. Todaro, M.(1981), **Economic Development in The Third World**, Longman, P.336-340.
 22. Xing, C. & Whalley, J. (2014), China's Higher Education Expansion and Unemployment of College Graduates, **China Economic Review**, Vol.30.

