

سوسيولوجية البطالة

درويش محمد

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة احمد زبانه ، غليزان

تمهيد:

لا شك في أن أول سؤال منطقي يواجهنا في مطلع هذه الدراسة هو: من هو العاطل؟ ولأن هذا السؤال يبدو لأول وهلة بسيطا جدا، فقد يسارع القارئ بالإجابة عنه بالقول: إن العاطل هو من لا يعمل، بيد أن نبادر بالرد على القارئ بالقول: إن هذا التعريف غير كاف، بل وغير دقيق حقا، إن أهم صفات العاطل أنه لا يعمل، ومع ذلك، فهناك عدد كبير من الأفراد لا يعملون لأنهم ببساطة لا يقدرّون على العمل، مثل الأطفال والمرضى والعجزة وكبار السن والذين أحيلوا الى التقاعد ويحصلون الآن على معاشات، فهؤلاء لا يصح اعتبارهم عاطلين، لأن العاطلين يجب أن يكونوا قادرين على العمل، كذلك تحذر الإشارة الى أنه من المحتمل أن يكون هناك عدد كبير من الأفراد القادرين على العمل والذين لا يعملون فعلا، ومع ذلك لا يجوز اعتبارهم عاطلين لأنهم لا يبحثون عن عمل يليق بهم، مثل الطلبة الذين يدرسون في الثانويات والجامعات والمعاهد العليا، كذلك هناك بعض الأفراد القادرين على العمل ولكنهم لا يبحثون عنه لأنهم أحببوا تماما، كما يوجد بعض الأفراد القادرين على العمل ولكنهم لا يبحثون عن عمل لأنهم في درجة من الثراء تجعلهم في غنى عن العمل، فكل هؤلاء لا يعتبرون بطالين.

ومن ناحية أخرى، ربما يوجد عدد من الأفراد الذين يعملون فعلا ويحصلون على أجر وراتب، غير أنهم مع ذلك يبحثون عن عمل أفضل، وهؤلاء رغم أنهم سجلوا أنفسهم في مكاتب العمل كبطالين، فلا يجوز اعتبارهم كذلك، هناك بعض العمال طوال الوقت، ولهذا فهم بصدد البحث عن عمل آخر، هناك أيضا بعض العمال والموظفين الذين يعملون لبعض الوقت بغير إرادتهم، إلا أن ومع ذلك، الاحصائيات الخاصة بالعمل غالبا لا تعتبرهم بطالين حتى لو كانوا يعملون ساعة واحدة في الأسبوع، فهؤلاء يمكن تصنيفهم بأنهم في حالة نقص التشغيل، ويجب أخذهم بعين الاعتبار عند وضع إحصائيات البطالة.

وعليه نستنتج أن، كل من يبحث عن عمل يعد عاطلا، كذلك يوجد هناك بعض الافراد الذين لا يعملون لحظة إجراء التعداد، أو وقت إعداد إحصاء البطالة، ولكنهم لا يصنفون ضمن دائرة البطالة، لأن لهم وظيفة أو عملا تغيّبوا عنه بصفة مؤقتة، بسبب المرض أو الإجازة أو لأي أسباب شخصية أخرى.

أ/ تعاريف البطالة:

البطالة واحدة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة التي لا تزال تلقى عند محاولة التعريف بها من الخلاف، والى الدرجة التي يمكن معها القول أن تعريفها جامعا مانعا لها من الصعب الوصول اليه، فإن عدم الاتفاق قد أتى أساسا من اختلاف وجهات النظر بين مفكري هذا المجال في أمور كثيرة تتعلق أصلا بتوجههم نحو مفاهيم أخرى مثل العمالة، والتشغيل الكامل، والتشغيل الناقص، ومدى التعطل، وأنواع التعطل، وأنواع البطالة، وغير ذلك من المقولات التي تدخل في صلب المشكلة⁽¹⁾.

وانطلاقا من هذا، فإن الوصول الى تعريف متفق عليه للبطالة - كما جاء بدائرة معارف العلوم الاجتماعية، أمر صعب بعيد المنال، حيث يتوقف التعريف بها على الظروف القائمة في الزمان والمكان المعنيين، وعلى سبيل المثال، فإن في المسح الذي أجري على الأسر في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1974، أشير الى البطالين بأنهم كل الأفراد الذين يبلغون من العمر أربع عشر فما فوق، و الذين لا يعملون بأجر خارج الأسرة لمدة ساعة واحدة يوميا على الأقل في هذا الوقت الذي رأت فيه كثير من الدول أنه عاما فأكثر و أنه اذا قلت مدة عمله عن ثلاث ساعات يوميا يمكن اعتبار هذا الشخص في عداد البطالين⁽²⁾.

على أي حال، البطالة لفظ مقابل للعمالة ومضاد له، والعامل والعاطل يكونان على نقيض، فإن اللفظ لغوة، كما ورد عن ابن منظور، قد أتى من الفعل بطل وبُطِّل، وله معان كثيرة ومنها أنه يعني التعطل، وأنه يقال بطل الأجير(بالفتح) يبطل بطالة وبطالة / أي تعطل، فهو

بطل⁽³⁾. وهي في معجم الرائد تدور في نفس الإطار، حيث يذكر أيضا أنها قد اشتقت من بطل وبطل وبطيل، وتعني عدم توافر العمل للراغبين فيه والقادرين عليه⁽⁴⁾.

واللفظ إصطلاحا: لم يخرج عن هذا، حيث يذكر الوزان في القاموس الاقتصادي كلمة تعني الأجير الذي فقد عمله ومصدر رزقه وتعطل عن العمل⁽⁵⁾.

وعلى هذا، فإنه يتماشى مع ما ورد في دائرة المعارف الأمريكية، حين أوضحت أن البطالة مصطلح يقصد به حالة عدم الاستخدام الكلي، التي يشير إلى أن الأشخاص القادرين على العمل، والراغبين فيه، والباحثين عنه، ولكنهم لا يجدونه، ومن هذا المنطلق، فإن البطالة تشمل مجموعات مختلفة من الأفراد، وهو:

- الذين لا يعملون
- الذين يعملون موسميا فقط
- العاملون فعلا، و لكن ذوي إنتاجية منخفضة

وإذا كان ما سبق يشير إلى البطالة وإلى التعطل في الوقت نفسه، فإن دائرة المعارف الأمريكية قد نحت نفس النحو، ولكنها فضلت الدخول إلى القضية من باب المتعطل، وذلك حين أوضحت أن المعنى الحرفي للكلمة كان يقصد به في الماضي كل الأشخاص الذين هم بدون عمل، أما حديثا، فقد أصبح له معنى أكثر تحديدا، حيث قصد به هؤلاء الأشخاص الذين لا يعملون لمدة محددة، وهم قادرون عليه، وراغبون فيه، ويبحثون عنه بجدية⁽⁶⁾.

عل أي حال، إن هذا التوجه بعينه هو ما استقر عليه رأي منظمة العمل الدولية أيضا في تعريفها للبطالة، وذلك على الرغم مما أضافه من جديد في هذا الصدد، حيث عرفت العاطل على أنه قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى (أي لا يجده)⁽⁷⁾.

وبالنظر لما سبق، فإنه يمكن القول، أن تعريف البطالة، أو التعطل، المتفق عليه دوليا، والذي يتماشى أيضا مع توجهات دراستنا الحالية، يسند إليه ثلاثة معايير أساسية، ينبغي أن تتوفر في الوقت ذاته لكي يكون الشخص متعطلا بالفعل، وحسب مجمل التوجهات المرصودة، فإن عبارة "العاطلين عن العمل"، ينطبق على كل من هم في سن العمل طبقا لما هو محدد في الوضع المعين، أي الناشطين اقتصاديا، وكانوا ضمن الفئات التالية:

- بدون عمل، أي الذين لا يعملون مقابل أجر أو لحسابهم الخاص
 - متاح للعمل، أي الذين هم في انتظار عمل مؤجر، أو لحسابهم الخاص
 - يبحث عن عمل، أي الذين اتخذوا خطوات محددة للبحث عن عمل بأجر أو العمل لحسابهم الخاص⁽⁸⁾.
- من ذلك يتبين لنا، أنه ليس كل من لا يعمل عاطلا، وفي الوقت نفسه، ليس كل من يبحث عن عمل يعد عاطلا، وأن دائرة من لا يعملون أكبر بكثير من دائرة البطالين، وعموما هناك شرطان أساسيان يجتمعان معا، لتعريف العاطل بحسب الاحصائيات الرسمية، وهما:

1- أن يكون قادرا على العمل

2- أن يبحث عن فرصة للعمل

وتأسيسا على ذلك يجمع الاقتصاديون والخبراء، وحسب ما أوصت به منظمة العمل الدولية (ILO)، على تعريف العاطل أنه: "كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى"⁽⁹⁾، وينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل وإضطروا لتركه بسبب من الأسباب. وعلي نستنتج أن البطالة في علم الاجتماع هي: "استلزام وجود وضعية عدم الاشتغال وكذا لزومية البحث عنه، عدم الاشتغال كشرط حالة، أما لزومية البحث عنه كشرط سلوكي أخلاقي"⁽¹⁰⁾.

وهي أيضا: "حالة خلو العامل مع قدرته عليه، بسبب خارج عن إرادته، كالتعطل اللاإختياري الذي يعود إلى نقص العمل"⁽¹¹⁾. وبهذا يتبين أن البطالة أو العطالة معنى مشترك، هو "عدم العمل" ولكن يمكن أن نميز بين اللفظين من حيث أن البطالة تعني أشخاص لم يسبق لهم وأن دخلوا سوق العمل، أي أنهم لم يباشروا أي وظيفة، مع استكمالهم لشروط السن والقدرة الجسدية والعقلانية على العمل،

في حين نصنف الذين كانوا يعملون ثم توقفوا عن العمل في فئة العاطلين حيث أن المدلول اللغوي لمفهوم التعطل هو ان الفرد أو الآلة مثلاً كانا في حالة عمل ثم توقفوا لأسباب مختلفة، وقد يتعطل العامل لأسباب المرض، حوادث العمل أو بسبب بعد مكان العمل عن مقر سكنه، الى غيرها من الأسباب⁽¹²⁾.

ويجدر بنا الإشارة هنا أن تنوع أشكال وأنواع البطالة قد ساهم في تعقيد مفهوم البطالة وتنوعه، الشيء الذي استدعى تقديم مفهوم لها في خضم كل نوع من أنواعها، لهذا فإن أي مفهوم للبطالة لا يقدم سوى صورة أو تصوراً أولياً وخصوصاً لها، ولا يكتمل مفهومه الا بالإشارة الى أنواع البطالة في كل نوع منها، وأصناف البطالين وكذا نقيض البطالة، ألا وهي العمالة.

ب/ أنواع البطالة:

وإذا كانت كتلة البطالة تتفاوت من حيث الجنس والعمر والعرق، وكذلك من حيث مدة البطالة التي تعانيها الفئات المتعطلة، فإن ذلك كله يتفاوت أيضاً بحسب نوع البطالة السائدة، فهناك عدة أنواع من البطالة التي عرفتها البلدان الصناعية الرأسمالية، فهناك نذكر منها ما يلي:

1- البطالة الدورية: من المعلوم أن النشاط الاقتصادي، بجميع متغيراته في الاقتصاديات الرأسمالية، لا يسير عبر الزمن بوتيرة واحدة منتظمة بل تتناوب هذا النشاط فترات صعود وهبوط دورية أشبه بحركة "الزجاج" ويطلق على حركة التقلبات الصاعدة والهابطة للنشاط الاقتصادي، التي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث وعشرة سنين.

فمصطلح الدورة الاقتصادية Business cycles التي لها خاصية التكرار والدورية، وتتكون الدورة الاقتصادية من مرحلتين ومن نقطتين تحول Turning points، والمرحلة الأولى هي مرحلة الرواج أو التوسع Expansion يتجه فيها حجم الدخل والناتج والتوظيف نحو التزايد، الى أن يصل التوسع منتهاه بالوصول الى نقطة الذروة Peak أو قمة الرواج، وعندها تحدث الأزمة وبعدها يتجه النشاط الاقتصادي بجميع مكوناته نحو الهبوط الدوري، ليدخل الاقتصاد القومي مرحلة الانكماش Trough الى أن يبلغ الهبوط منتهاه بالوصول الى نقطة قاع الانكماش، وبعدها مباشرة يبدأ الانتعاش فيتجه بعدها حجم النشاط الاقتصادي نحو التوسع مرة أخرى ... وهكذا.

وهذا ما ينعكس سلباً على العمالة من حيث:

- 1- هبوط المشتريات السلعية الاستهلاكية بشكل واضح وتزايد المخزونات غير المرغوب فيها من السلع الاستهلاكية الدائمة.
 - 2- انخفاض الطلب على العمالة، حيث يأخذ هذا الانخفاض في البداية شكل خفض ساعات العمل، ثم يليه في المرحلة الثانية تسريح العمال، وبالتالي ارتفاع معدل البطالة.
 - 3- مع هبوط حجم الانتاج، سيهبط بالتبعية الطلب على المواد الخام و الوسيطة، وسيخفض نتيجة لذلك أسعار كثيرة من السلع، على أن الأجور وأسعار منتجات الصناعات التحويلية لن تقبض بسرعة في بداية الكساد.
 - 4- تتدهور معدلات الأرباح في قطاع الأعمال بسرعة في بداية الكساد، وسيهبط معها أسعار الأسهم في سوق الأوراق المالية، وسيسيطر التشاؤم على المستثمرين، وسيخفض أيضاً الطلب على القروض من الجهاز المصرفي وتنخفض نتيجة لذلك أسعار الفائدة.
- فمن أهم سمات مرحلة الكساد ارتفاع معدل البطالة، وأن من أهم سمات مرحلة التوسع انخفاض معدل البطالة، وهذا هو المقصود بالبطالة الدورية⁽¹³⁾.

2- البطالة الاحتكاكية: البطالة الاحتكاكية، هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، فحينما ينتقل عامل من منطقة جغرافية لأخرى، أو يغير مهنته الى مهنة أخرى، أو حينما تقرر ربة المنزل الخروج الى سوق العمل، بعد أن تجاوزت مرحلة تربية الأطفال ورعايتهم، فإن الحصول على فرصة عمل تحتاج بلا شك الى وقت يتم فيه البحث عن الامكانيات المتاحة والمفاضلة بينها. والمشكلة الأساسية هنا هي أن الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، يبحث كل منهم عن الآخر (الاعلانات، الصحف، الاتصالات المباشرة، مكاتب التوظيف...)، وقد تطول فترة البحث عن العمل نتيجة لعدم توافر المعلومات الكافية أو لنقصها لدى الطرفين⁽¹⁴⁾.

وفي ضوء ما تقدم، يعتقد عدد من الاقتصاديين، أن البطالة الاحتكاكية وإن كانت تنشأ بسبب تنقلات الأفراد بين المهن والمناطق المختلفة، فإن السبب الرئيسي لها هو نقص المعلومات، ولهذا ينادي هؤلاء بأن فرض الضرائب على الدخل، يعين على البطالة ويقلل المدة الزمنية التي تُعطى فيها هذه الاعانة من شأنها أن يقللا من هذا النوع من البطالة.

(3)- البطالة الهيكلية: يقصد بالبطالة الهيكلية، ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي، وتؤدي الى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال العاطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه، أما عن طبيعة هذه التغيرات الهيكلية فهي إما أن تكون راجعة الى حدوث تغير في هيكل الطلب على المنتجات، أو راجعة الى تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم، أو الى تغيرات هيكلية في سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات الى أماكن توطن جديدة، فهذا النوع من البطالة يمكن أن يحدث نتيجة لانخفاض الطلب على نوعيات معينة من المهارات التي تلزم لانتاج سلع معينة لصناعات ريفية النوعية، فهنا بالصناعات التي كانوا يعملون بها وظهور طلب على نوعيات معينة من المهارات التي تلزم لانتاج سلع معينة لصناعات ريفية النوعية، فهنا تحدث البطالة بسبب التغيرات الهيكلية الطارئة على الطلب، وفي هذه الحالة يصعب على العمال العاطلين أن يجدوا بسهولة فرصة الشغل، لأن مستويات الخبرة والمهارة المطلوبة للوظائف الشاغرة المتاحة غير متوافرة لديهم، وفي الوقت نفسه، يصعب على رجال الأعمال أن يحصلوا على حاجاتهم من العمالة المطلوبة بسبب نقص عرض هذا النوع من العمالة، أي أننا هنا نواجه حالة فائض عرض Excess supply في سوق عمل ما وفائض طلب Excess demand في سوق عمل آخر، ويظل هذا الاختلال قائما الى أن تتوافق قوى العرض مع قوى الطلب، مثال دقيق على طبيعة البطالة الهيكلية الناجمة عن تغير هيكل الطلب، ففي هذه الفترة أغلقت كثير من مناجم الفحم في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية بسبب إحلال النفط محل الفحم كمصدر للطاقة، مما أدى الى ظهور جيش من بطالة عمال المناجم في هذه الآونة، في الوقت الذي لم يكن من الممكن أجبارهم على ترك هذه الأماكن والرحيل الى أماكن أخرى بحثا عن عمل أو لتعلم مهارات جديدة⁽¹⁵⁾.

كذلك من الممكن للتكنولوجيا أن تؤدي الى بطالة هيكلية، والمثال الواسع على ذلك هو أن ارتفاع درجة "ميكنة" العمليات الانتاجية Automization وظهور الآلة، أو الانسان الآلي في صناعة السيارات، قد أدى الى الاستغناء عن عدد كبير من العمالة التي كانت تعمل على خطوط الانتاج، فمثل هذا النوع يعتبر هيكلية، كما أن البطالة الهيكلية من الممكن أن تحدث بسبب وقوع تغيرات محسوسة في قوة العمل، ومن أمثلة هذه الحالة قد لا يوجد توافق بين مؤهلاتهم وخبراتهم من ناحية، وما تتطلبه الوظائف المتاحة في السوق من ناحية أخرى، وهنا نخص بالذكر كدخول المراهقين والشباب الى سوق العمل بأعداد كبيرة، حيث عرفت أخيرا البلدان الصناعية المتقدمة نوعا جديدا من البطالة الهيكلية نجم عن تعاظم ظاهرة العولمة Mondialisation في ربع القرن الخير والتي لجأت الى فكرة التشديد على الشركات المتعددة الجنسيات⁽¹⁶⁾.

(4)- البطالة الموسمية: البطالة الموسمية أو ما يعرف أيضا بالبطالة المؤقتة (Temporary unemployment)، وهي ذلك النوع من البطالة التي يكون الأفراد بمقتضاها يعملون فترات ولا يعملون فترات أخرى، وذلك مثلما يحدث في معظم الأرياف العربية، حيث يشتد دوران عجلة العمل في فترات ويهبط في غيرها وقد ينتفي في ثالثة، كأن يعمل الطلب في فصل الصيف فقط ولا يعملون في بقية فصول السنة، هذا وجددير بالذكر أ، هذا النوع من البطالة يتداخل مع ما يعرف بالبطالة الجزئية⁽¹⁷⁾.

(5)- البطالة الجزئية: رغم التداخل الكائن بين البطالة الموسمية والبطالة الجزئية، فإن هذه الأخيرة توجد إذا كانت القوى العاملة المتاحة غير مستخدمة إستخداما تاما، أي أن يعمل الأفراد ساعات عمل أقل من ساعات العمل العادية⁽¹⁸⁾.

(6)- البطالة السافرة: وتسمى البطالة الظاهرة أو المسجلة هي التي ينطبق عليها التعريف الوارد في هذا الفصل والتي يمكن قياسها رغم بعض المشاكل أو الصعوبات، إذا سجل العاطلون أنفسهم في مكاتب التوظيف أو غيرها من الادارات التي تخصصها الدولة لذلك أصبحت البطالة الظاهرة أو المسجلة المعروفة العدد، ومدى تسجيل البطالين وفي الدول المتقدمة التي تكفل للعاطل المسجل إعانة بطالة، فإن أرقام البطالة الظاهرة أو المسجلة تكون متقاربة جدا، تؤخذ أرقام البطالة المسجلة كمقياس للبال في القطر أو المنطقة ولكن في الدول لنامية حيث لا توجد إعانات بطالة مع ضعف إمكانيات وكفاءة مكاتب التوظيف وغياها في الريف والمدن الصغيرة، بالإضافة الى أن البطالين لا

يشعرون بأهمية التسجيل، فإن أرقام البطالة المسجلة تقل كثيرا عن حقيقة البطالة بالرغم من أن من يجد عملا ويكون مسجلا يعوض عن بعض النقص، إلا أن الاعتقاد السائد هو أن أرقام البطالة المسجلة تقل كثيرا عن أرقام البطالة الفعلية⁽¹⁹⁾.

وعلى هذا الأساس يمكن النظر الى أرقام البطالة المسجلة كمجرد مؤشر للتغيرات لا كأعداد فعلية، بالإضافة الى أنها صورة أدق عن بطالة المتعلمين، أي خريجي المدارس العليا والجامعات، فالعمال عادة لا يذهبون الى مكاتب التوظيف وربما لا يعرفون عنها أي شيء، و خلاصة القول أن التعامل مع أرقام البطالة المسجلة في البلاد العربية (إن توفرت) يجب أن تأخذ بحذر شديد⁽²⁰⁾.

7- البطالة المقنعة أو المستترة: تحدث عندما يكون عدد الأيدي العاملة أو حجم العمل (كعنصر انتاج متغير) في ازدياد مستمر بينما عناصر الانتاج الأخرى كـرأس المال أو الأرض أو التنظيم ثابتة وبالتالي يتفاعل عنصر العمل المتزايد مع كميات أقل من العناصر الثابتة ونتيجة لانخفاض نصيبه من العناصر الثابتة، يتناقص الناتج الحدي حتى يصبح صفرا وربما سالبا، وفي الانتاج التجاري الذي يهدف الى تحقيق أقصى ربح لا يمكن أن يدفع كأجر للعامل تكون انتاجيته صفرا أو سالبة لكن في الانتاج الأسري الذي ترتبط فيه علاقات أفرادهم بعضهم البعض خاصة في الانتاج الزراعي قد يظل الابن أو الأخ يعمل ويحصل على أجر أو دخل رغم أن انتاجه الحدي يساوي صفرا، ويحدث هذا أحيانا في القطاع العام خصوصا عندما تلتزم الدولة بتوظيف خريجي المدارس العليا والمعاهد والجامعات وغيرها، ويفيض عدد المعين عن حاجة العمل، فينخفض الناتج الحدي جدا، وتحدث بطالة مقنعة أو المستترة في القطاع العام، وهي مستترة لأن الشخص يحصل على أجر أو راتب ويعمل ظاهريا أو موسميا ولكنه لا ينتج شيئا حقيقيا في أمر الواقع⁽²¹⁾.

8- البطالة الاختيارية والاجبارية: ويمكن أن نضيف البطالة أيضا الى بطالة اجبارية أو اضربية، واختيارية، ويلاحظ هذا التصنيف (على صعوبته) لا يخدم البحث لأن البلاد التي هي ضمن العينة التي تدرس، لا توجد بها بطالة اختيارية، وربما كان لهذا التمييز أهمية في أوروبا في الربع أو الثلث الأول من القرن العشرين عندما كانت الطبقة الارستقراطية فيها تعزف عن أي عمل، هذا وقد يختلف الاقتصاديون حول أهمية هذا التصنيف وهذا التمييز⁽²²⁾.

فالاجبارية: هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض اختياره وإرادته، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل والاعاشة)، أو لأنه يبحث عن عمل آخر أفضل يوفر له أجرا أعلى وظروف أحسن، فالعطالة هنا اختيارية وليست إجبارية⁽²³⁾.

أما الاجبارية: فهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري أي من غير إرادته أو اختياره، وهي تحدث عن طريق تسريح العمال، أي الطرد من العمل بشكل قسري، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد، وقد تحدث البطالة الاجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف، رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد، وهذا النوع من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد الدوري في البلدان الصناعية⁽²⁴⁾.

9- التوظيف الكامل: قد يبدو لأول وهلة، أن مصطلح التوظيف، أو العمالة الكاملة FULL employment، يعني اختفاء البطالة تماما، أي الوصول الى معدل بطالة مساوٍ للصفر، لكن ذلك غير صحيح، فهناك دوما معدل من البطالة يسود في الاقتصاد القومي في أي فترة من الفترات، وهو القدر الذي ينجم عن البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية، وهذان النوعان من البطالة لا يمكن القضاء عليهما أو تجنبهما، لأنهما ينتجان عن التغيرات الديناميكية والظروف الهيكلية للبناء الاقتصادي، ولهذا يجمع الاقتصاديون والخبراء على أن حالة التوظيف الكامل لا تعني أبدا أن يكون معدل عمالة هو 100%، بل أقل من ذلك بقدر ما، وهذا القدر يحدده حجم البطالة الاحتكاكية والهيكلية، وبعبارة أخرى، يمكن القول أنه عند مستوى التوظيف الكامل يكون معدل البطالة السائد هو حاصل جمع معدل البطالة الاحتكاكية والهيكلية، وهو ما يطلق عليه أحيانا معدل البطالة الطبيعي، كما أنه يمكن القول، إن التوظيف الكامل يتحقق إذا ما كان معدل البطالة الدورية مساويا للصفر.

وعندما يصل اقتصاد ما الى مستوى التوظيف الكامل، فإنه يحقق عند هذا المستوى وفي ضوء موارده المتاحة وإستغلالها الأمثل، ما يسمى بالناتج القومي الاجمالي الممكن GNP الذي يمثل أفضل مستوى يمكن بلوغه من الناتج القومي، يتناسب مع حجم موارده المتاحة عن

طريق التكنولوجيا المستخدمة وحجم قوة العمل الانساني وإنتاجيته والمعدل العادي أو الطبيعي للبطالة، في مرحلة زمنية معينة، وعليه نستنتج أن التحقيق للتوظيف الكامل هدفا عزيزا سعت اليه مختلف بلدان العالم ما بعد الحرب العالمية الثانية⁽²⁵⁾.

ج/ قياس البطالة: تقاس البطالة عن طريق نسبي أو معدلات وقد جرى العرف بأن يعتبر الاقتصاد القومي في حالة تشغيل كامل إذا كان معدل البطالة حوالي 3% من العمال، فتكون هذه البطالة مؤقتة أو غير عرضية⁽²⁶⁾. (Frictional unemployment)

إن التغيرات العادية التي تحدث في وسائل الانتاج والقوة العاملة لا بد من أن تحدث قليلا من البطالة، حتى ولو كان الاقتصاد الوطني في حالة رواج وإزدهار، ولأن الاقتصاد بدافع من قوته الذاتية يمنع هذا المعدل من البطالة من الزيادة، وأن هذا المعدل من البطالة قد يمثل مشكلة من الناحية الاقتصادية، ولكن حتى هذا القدر من البطالة مجموعة من العمال⁽²⁷⁾.

وتقاس البطالة كمعدل للعمال العاطلين نسبة للسكان في بلاد معينة، وفي بلاد أخرى يستخرج المعدل بالنسبة للقوة العاملة، وبالطبع إذا نسب نفس العدد من العاطلين الى السكان لكان المعدل أقل مما نسب الى القوة العاملة تمثل جزءا فقط من السكان، ونلاحظ أن كثيرا من الدول النامية، ولعدم توفر الاحصائيات الدقيقة عن السكان والقوة العاملة، تقاس حجم البطالة عن طريق الأرقام المطلقة أو تُنسب الزيادة الى حجم البطالة الكلي، وإذا كانت أرقام البطالة المسجلة وعدد السكان والقوة العاملة غير دقيقة، فإنه لا يهم كثيرا إن قيس البطالة بطريقة أو بأخرى⁽²⁸⁾.

فمدة البطالة قد تطول لعدة سنوات وتسمى في هذه الحالة البطالة طويلة الأجل، وقد تقصر مدتها فيطلق عليها البطالة قصيرة الأجل، وهذا التصنيف الزمني للبطالة له أهمية خاصة في دراستنا هذه، لأن النتائج التي قد ترتب على ظاهرة البطالة والسياسات المطلوبة لعلاجها تعتمد كثيرا على الفترة التي يظل فيها الشخص عاطلا عن العمل، وهل هي فترة طويلة أم قصيرة المدى.

وعليه، ابتداء مما ذكرناه سلفا، يحسب معدل البطالة، بالاحاطة بحجم وأبعاد مشكلة البطالة، يتطلب الأمر حساب معدل البطالة، أي حساب نسبة الأفراد العاطلين الى قوة العمل المتاحة، ورغم بساطة هذا العمل، فإن حسابه يواجه صعوبات كبيرة، ليس أقلها الصعوبات المفاهيمية التي تتعلق بتحديد ما المقصود بالعاطل، وذلك على نحو ما عرضناه الآن، وما يشير اليه المصطلح من مجموعة مركبة من إختيارات الأفراد والظروف الخاصة بكل اقتصاد، من حيث الأطر والمؤسسات التنظيمية والقانونية وحالة عرض العمل والطلب عليه في أسواق العمل المختلفة، كما هناك صعوبات احصائية لا يستهان بها تتعلق بالحصر الدقيق للعاطلين عن العمل، بعد تعريفهم، وأيضا بشأن حصر قوة العمل⁽²⁹⁾.

البطالين فئة غير متجانسة: وإذا كان التعريف الشائع للبطال هو ذلك الفرد القادر على العمل والراغب فيه والباحث عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، كما ذكرناه سلفا، فإن البطالين عن العمل، مع ذلك، لا يشكلون فئة متجانسة، بل عدة فئات، تتفاوت فيما بينها من حيث مدى ارتفاع معدل البطالة وطول فترة البطالة ومدى المعاناة من البطالة نفسها، وهناك أسس عديدة يمكن الاستناد عليها لتقسيم البطالين، فقد يحسب معدل البطالة على أساس النسبة الى الجنس، أو على أساس الريف والحضر أو على أساس العمر أو على أساس العرق، وغير ذلك من أسس، وحساب معدل البطالة على أساس هذه التقسيمات يعطي نتائج مختلفة تماما عن المعدل الاجمالي للبطالة، وليس كلما زادت الامكانيات البشرية والاحصائية والمادية، أمكن نشر تفاصيل متعددة عن كتلة البطالة، لكن درجة التفصيل وطبيعة التقسيم تعتمدان على الغرض من اعداد البيانات، عموما، عادة ما تكون معدلات البطالة بين العمال ذوي الياقات الزرقاء، اعلى منها عند النساء على الرجال، كما أن معدلات البطالة بين المراهقين والشباب أعلى منها بين البالغين، وفي الولايات المتحدة الأمريكية يرتفع معدل البطالة بين السود أكثر من معدل البطالة بين البيض (whites)، كذلك من الملاحظ أن معدلات البطالة في الريف تختلف عنها في المدن، كذلك يتفاوت هيكل كتلة البطالة من حيث طبيعة الفئات العاطلة بين بلد وآخر، فهناك العاطلون الذين سرحوا من أعمالهم، كذلك تتفاوت الفئات العاطلة عن العمل من حيث طول المدة الزمنية للبطالة، فهناك بطالة قصيرة الأجل، متوسطة الأجل، طويلة الأجل (أكثر من سنة)، وتجدر الإشارة الى أن مدة البطالة الزمنية تتزايد عادة خلال فترة الكساد، حيث يفقد كثير من الأفراد وظائفهم، وتصبح فرصة العمل أو الحصول على العمل عزيزة المنال، ونظرا لأن البطالين لا يشكلون فئة غير متجانسة، فإن هناك عدم تكافؤ في توزيع أعباء البطالة، حقا لو أن معدل البطالة الكلي كان قد ارتفع، على سبيل المثال من 6% الى 10%، فإن وقع البطالة يمكن تحمله من الناحية الاجتماعية

و الاقتصادية، لو أن جميع ساعات العمل ودخول جميع العاطلين قد انخفضت بنفس نسبة ارتفاع معدل البطالة، لكن ذلك لا يحدث من الناحية العملية، وهناك أسواق عمل يصيبها الضرر أكثر من غيرها بشكل واضح، وهو ما يعكس عدم التكافؤ في توزيع أعباء البطالة⁽³⁰⁾.

خاتمة:

لقد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير، كانت ترمي الى حث الشباب البطال على البحث عن فرص العمل، وقد كان لهذه التدابير الجانب الايجابي والذي يتمثل في تجنب إقصاء الشباب البطال من عالم الشغل وبالتالي، خفض معدل البطالة، وفي الأخير نقول أنه، من الصعب تفسير البطالة، اعتمادا على الاحصائيات الرسمية، نظرا لإختلاف التعريفات، فالبطالة، بالمعنى العام، تعني أن يكون المرء متعطلا عن العمل، غير أن العمل في هذه الحالة يعني العمل المأجور وليس العمل في مهنة أو حرفة معروفة ومحددة، فالأشخاص المسجلون رسميا، بوصفهم يعانون البطالة قد يمارسون أشكالا عديدة من النشاط الانتاجي، مثل الأعمال الخاصة، أو حتى عمل المرء في منزله، كما أن كثير من الناس المتقاعدین رسميا أو العاملين لبعض الوقت لا يعتبرون بطالين عن العمل مع أنهم يتقاضون الأجور عن بعض الأعمال السابقة التي قاموا بها، فالبطالة إذن هي ظاهرة متكررة في المجتمعات العالمية، وبما أن العمل يمثل العنصر الرئيسي في بنية الشخص النفسية، فإن معاناة البطالة كثيرا ما تؤدي الى الحيرة والتشتت الذهني والنفسي.

الهوامش:

1. حويتي أحمد وآخرون، علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، مركز الدراسات والبحوث، الرياض (السعودية)، 1998، ص 19.
2. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، العدد (226)، الكويت، أكتوبر 1998، ص 20.
3. ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، المجلد الأول، بيروت، 1988، ص 228.
4. مسعود جبران، الرائد، الطبعة الخامسة، دار العلم للملايين، بيروت، 1986، ص 326.
5. عبد الوهاب محمد الزوان، في ندوة البطالة في الكويت الواقع والمستقبل، المنشورات الجامعية، الكويت، 1996، ص 13.
6. حويتي أحمد وآخرون، مرجع سابق، ص 21.
7. نفس المرجع، ص 21.
8. منظمة العمل الدولية، التعطل في دول الاسكوا، عمان (الأردن)، 1993، ص 11.
9. رمزي زكي، مرجع سابق، ص 14 - 15.
10. Freyssinet (J), "Le chômage", (ed) La découverte, Paris (France), 1989, p 14.
11. مهنا (ع)، البطالة والعمالة الكامنة، دار الشرق، القاهرة، مصر، 1950، ص 20.
12. نفس المرجع، ص 24.
13. البنك الدولي: التقرير عن التنمية في العالم، الطبعة العربية، 1996، ص 160.
14. رمزي زكي، مرجع سابق، ص 25 - 26.
15. رمزي زكي، مرجع سابق، ص 27.
16. جامعة الدول العربية، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، القاهرة، 1996، ص 26.
17. حويتي أحمد وآخرون، مرجع سابق، ص 24.
18. نفس المرجع، ص 24.
19. عاطف عبد الفتاح عجوة، البطالة في العالم العربي و علاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب، الرياض، السعودية، 1985، ص 26.
20. نفس المرجع، ص 26 - 27.
21. نفس المرجع، ص 28.
22. عاطف عبد الفتاح عجوة، مرجع سابق، ص 29.
23. رمزي زكي، مرجع سابق، ص 29 - 30.
24. نفس المرجع، ص 29 - 30.
25. رمزي زكي، مرجع سابق، ص 30 - 31.
26. مهنا عبد العزيز، مرجع سابق، ص 137.
27. عاطف عبد الفتاح عجوة، مرجع سابق، ص 30.
28. نفس المرجع، ص 31.
29. رمزي زكي، مرجع سابق، ص 15 - 16.
30. مايكل إيدجمان، الاقتصاد الكلي، النظرية و السياسة، ترجمة محمد ابراهيم منصور، دار المريخ للنشر و التوزيع، الرياض (السعودية)، 1988، ص 437.