**المحور العاشر – البطالة :**

**أولا - تعريف البطالة:**

 يُطلق مصطلح البطالة على حالة الأشخاص الذين ليس لديهم وظيفة يُمارسونها، ولم يتمكّنوا من الانخراط في القوى العاملة الفعّالة في المجتمع، حيث إنّهم يسعون للحصول على وظيفة باستمرار،ويرتبط مصطلح البطالة بالقدرة على ممارسة العمل، مع ضرورة سعي الشخص لإيجاد فرصة للعمل، ويُمكن تعريف الشخص العاطل عن العمل بحسب منظمة العمل الدوليّة بأنّه كلّ من هو قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى، إذ لا يُمكن استخدام مصطلح البطالة للدلالة على الأشخاص العاطلين عن العمل فقط لأنهم لا يعملون، فقد يكونون أطفالاً، أو كباراً في السنّ، أو مرضى، أو عاجزين، أو متقاعدين.

تُعرف البطالة سياسيّاً بأنّها التوقف عن العمل أو عدم توافر الإمكانيات لدى الدولة لتشغيل الأيدي العاملة، ويعود السبب في ذلك إلى الوضع الاقتصادي ضمن مهنة معينة أو مؤسسة، وبعض السياسات الحكوميّة التي لا تتدخّل في تأمين العمل، وتباطؤ النشاط الاقتصاديّ، وغيرها، أمّا التعريف القانونيّ للبطالة فيُختصر بأنّه انعدام العمل أو المورد الشخصيّ الكافي لإعالة النفس والعائلة.

 ترجع كلمة البِطالة في اللغة العربية بكسر الباء إلى الفعل بَطَلَ أو بَطُلَ، أما البَطالة بفتح الباء فهي مصدر بَطَلَ، وفي الحالتين فإنّها تعني التعطّل عن العمل والقعود عنه، أو عدم توافر العمل للراغبين فيه والقادرين عليه، أو الحالة التي لا يوجد فيها وظائف يبحث عنها الناس، ويُقال يوم بَطالة أيّ يوم عطلة.

 ظهر مصطلح البطالة لأوّل مرّة تاريخيّاً منذ بدايات القرن السابع عشر الميلاديّ، حيثُ كان يُقصد به التعطّل بشكل مؤقّت عن العمل، وقد اتّخذ المصطلح صيغته الجماعيّة منذ عام 1782م، أمّا التعريف الحديث للبطالة فقد ظهرَ في أواخر ثلاثينيات القرن الماضي، حيثُ أضيفَ على تعريف المصطلح؛ الأشخاص الذين لا يعملون ولكنّهم يبحثون بشكل مستمر عن عمل، وقد أجريَ أوّل تعداد للبطالة في عام 1937م.

**ثانيا - معدل البطالة:**

يُعرف معدل البطالة بأنّه النسبة المئويّة للأشخاص العاطلين عن العمل، ولحساب معدّل البطالة لا بدّ من معرفة عدد الأشخاص في القوى العاملة، حيثُ تشمل القوى العاملة الأشخاص الذينَ يمتلكونَ وظيفة، مع ضرورة معرفة مقدار العمل مدفوع الأجر الذي يحتاجه شخص ما حتّى يُعتبر أنّ لديه وظيفة، بالإضافة للأشخاص العاطلين عن العمل، إذ ترتبط البطالة بالأشخاص الذينَ لديهم الرغبة أو القدرة أو المؤهلات للقيام بوظيفة مدفوعة الأجر، وهم يندرجون تحت مسمّى القوى العاملة، ولحساب معدّل البطالة رياضيّاً يُمكن اعتماد المعادلة التالية: (عدد الأشخاص العاطلين على العمل/عدد القوى العاملة)\*100%.

تشمل أنواع الأشخاص العاطلين عن العمل الأشخاص في سنّ العمل الذين لا يملكون وظيفةً مدفوعة الأجر أو وظيفةً لحسابهم الخاص، والأشخاص الذين كانوا متاحين للعمل بأجر أو للعمل الحر، والمبتدئين في سوق العمل وهؤلاء هم الذين لديهم حصة مستقبليّة في سوق العمل حتى وإن كانوا لا يبحثون عن وظيفة، والأشخاص المنخرطون في التدريب على المهارات أو خطط التدريب ضمن برامج المختلفة ليكون لديهم عرض عمل يبدأ خلال فترة لاحقة من التدريب ولا تزيد عن ثلاثة أشهر، والأشخاص الذين تقدّموا للهجرة بقصد العمل في الخارج. يُعدّ معدّل البطالة أكثر المقاييس شهرةً في سوق العمل، إذ تكمن أهميّته في عرضه للقوى العاملة المؤهلة للعمل، ولكونه مؤشّراً يدلّ على كفاءة وفعالية الاقتصاد في الدولة، ويصف مدى جودة أداء سوق العمل، حيث يعكس قدرة أو عدم قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل كافية للأشخاص المؤهلين للعمل أو الذين يرغبون في الحصول على وظيفة.

**ثالثا - أنواع البطالة:**

هناك عدّة أنواع للبطالة، وهيَ كما يأتي:

 **البطالة الاحتكاكية:** تحدث البطالة الاحتكاكية عندما تكون كميّة العمالة المطلوبة غير مساوية لكمية العمالة المتاحة، وتكمن المشكلة في عدم وصول الأشخاص الباحثين عن العمل وأصحاب العمل الباحثين عن عمّال لبعضهم البعض.

 **البطالة الهيكلية:** هي البطالة التي تنتج عن عدم توافق المؤهلات التي يمتلكها العمّال مع تلكَ التي يطلبها أصحاب العمل، على الرغم من أنّ الوظائف المتاحة أحياناً تكون مساويةً لعدد الأشخاص العاطلين عن العمل، ومن أسباب البطالة الهيكليّة التغيّر التكنولوجيّ، وإقبال عدد قليل أو كبير على تعلّم واكتساب مهارة معيّنة.

 **البطالة الدورية:** يُقصد بها البطالة التي تحدث عد تجاوز المستوى الطبيعيّ للعمالة، حيثُ يختلف المستوى الطبيعيّ للعمالة بحسب تغيّر الظروف، مثل التضخمّ الديموغرافيّ الذي يحدث عند قدوم الوافدين الجدد وإضافتهم إلى القوى العاملة في الدولة.

**البطالة الناقصة:** تحدث عندما يرغب الموظفّون بالعمل لساعات أطول، وترتفع نسبة هذه البطالة في المؤسسات التي يعمل أغلب موظفيها بدوام جزئيّ.

 **البطالة الخفية:** هيَ البطالة التي تغفل عن احتساب بعض الأشخاص العاطلين عن العمل في إحصاءات سوق العمل الرسميّة، مثل الأشخاص الذينَ بحثوا عن وظيفة لوقتٍ طويلٍ حتّى فقدوا الأمل لكنّ رغبتهم في العمل لا تزال موجودة.

 البطالة الموسمية: يُقصد بها البطالة التي تتعلّق ببعض الوظائف المتربطة ببعض المواسم، والتي يُصبح أصحابها عاطلين عن العمل في غير مواسمها.

 **رابعا - نتائج البطالة :**

تنعكس البطالة المرتفعة والثابتة بشكل سلبي على عدّة أصعدة في الدولة، فمن الناحية الاقتصاديّة تؤثّر البطالة بشكلٍ سلبيٍّ على النمو الاقتصاديّ للدولة على المدى الطويل، حيثُ إنّها تهدر الموارد، ولها آثار سلبيّة على الفرد في المجتمع، حيثُ يُصبح الأفراد غير قادرين على تسديد التزاماتهم الماليّة، فينتج عن ذلكَ تعرّضهم للضغط النفسيّ، والإصابة بالأمراض، والتشرّد، وارتفاع نسبة الفقر، وفقدان رأس المال البشريّ، ويحدث ذلك عندما يقبل الأفراد العمل دون مستوى مهاراتهم للحصول على الأموال، وعلى الصعيد الاجتماعيّ والسياسيّ فإنّ ارتفاع معدلات البطالة قد يؤدّي إلى الاضطرابات المدنيّة والصراعات.

 خامسا - **حلول لمشكلة البطالة:**

 يُمكن اتّباع عدد من الاستراتيجّات التي تُقدّم حلولاً لمشكلة البطالة، منها اللجوء لسياسات جانب الطلب والتي تحدّ من البطالة الناتجة عن الركود أي تلكَ التي ينقصها الطلب، أو اتّباع سياسات جانب العرض والتي تُقلّل البطالة الهيكليّة، ومن السياسات الأخرى التي تحدّ من البطالة السياسة النقديّة التي تدعو إلى خفض أسعار الفائدة لتعزيز الطلب الكليّ، والسياسة الماليّة التي تهدف لخفض الضرائب لتعزيز الطلب الكليّ.

 يُمكن حلّ مشكلة البطالة عن طريق رفع مستوى التعليم والمهارات ومتطلبات الوظائف من خلال تدريب القوى العاملة، ممّا يُساعد على كسر الجمود المهنيّ وبالتالي الحدّ من البطالة الهيكليّة، وتشجيع الشركات على الاستثمار في المناطق المنكوبة، وخفض الحدّ الأدنى للأجور، وجعل أسواق العمل أكثر مرونةً من خلال التخلّص من القوانين التي تُصعّب توظيف العمّال وتُساعد على فصلهم.

اهتمام الدولة بفئة الشباب عن طريق إيجاد المشاريع التي تستوعب طاقاتهم، ويستطيعون من خلالها الإبداع في عملهم.

 الاستغناء عن العمالة الوافدة القادمة من الدول النامية، وتوظيف العمالة المحلية بدلاً منها.

تطوير التعليم في الدول إلى مستوياتٍ تناسب احتياجات ومتطلبات السوق المتطورة والمتلاحقة لتواكب متطلبات العصر.

 حلّ مشكلة الانفجار السكانيّ عن طريق توعية السكان بتنظيم النسل.

تشجيع وتسهيل الاستثمار داخل الدولة الذي سيساعد على إيجاد فرص عملٍ جديدةٍ.

 تخفيض رواتب وأجور بعض الموظفين ذوو الرواتب العالية التي لا تناسب جهودهم، ممّا يؤدّي توفير هذا الجزء من الراتب واستثماره في مجالٍ وقطاعٍ آخر يساعد في الحد من البطالة.

دعم وتشجيع التعاون مع القطاع الخاص ليساهم هو الآخر في حلّ مشكلة البطالة، وليساهم في توفير فرص عمل للشباب وتطوير مهاراتهم.