

الأبعاد الإدارية والاقتصادية للبطالة

الدكتور حسين علوى

الأستاذ المشارك بقسم إدارة الأعمال - كلية العلوم الإدارية - جامعة
الرياض - الرياض - المملكة العربية السعودية

البطالة وإن كانت ليست مشكلة الساعة لعدد من المجتمعات النامية إلا أن هناك العديد من المجتمعات التي تعاني الكثير من أنواع منها بدرجات شمول متباينة هذا بالإضافة إلى أنها متغير أساسي لا بد وأن يحسب حسابه عند تخطيط القوى العاملة للمجتمع . يهدف هذا المقال إلى تحديد الأبعاد الاقتصادية والإدارية لمشكلة البطالة وذلك بدراسة مسبباتها وأنواعها وآثارها وطرق علاجها . كما يحاول المقال إبراز الزوايا السلوكية للبعض من هذه الأبعاد التي عادة لا تلقى الاهتمام الكافي عند معالجة مثل هذا الموضوع .

قد يبدو من الغريب التحدث عن البطالة في مجتمع الوفرة المقرونة بنقص في القوى العاملة الوطنية كما هي الحال في المملكة العربية السعودية . ولكن قدراً يسيراً من التأمل يكشف لنا أن مصدر هذه الغرابة يرتكز على منطق ساذج وتبسيط مرفوض لما يسير عليه واقع الأمور، فالبطالة كما سنرى، أمر نسبي قلما لا توجد في مجتمع، فالمسألة ليست وجود البطالة أو عدم وجودها في مجتمع ما، ولكنها تنحصر، في اعتقادنا، في نوعية البطالة . فأي نوع منها نعني؟ وما مدى شمولها وفي أي قطاع أو قطاعات تقع؟ ففي بعض المجتمعات قد تسود البطالة بكافة أنواعها وفي مجتمعات أخرى قد تتفشى أنواع معينة منها .

ونظراً لأهمية البطالة كظاهرة اقتصادية واجتماعية ، فلقد أخضع مفهومها للعديد من الدراسات والأبحاث مما يعجز البحث عن حصره ، وذلك لمعرفة مسبباتها وعلاقتها بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى وأساليب علاجها . فرجال الاقتصاد يعتقدون بأن البطالة مشكلة اقتصادية تنجم عادة من اختلال في قوى التوازن بين المعروض والمطلوب من القوى العاملة في سوق العمل ، كما يعتقد رجال الاجتماع بأن البطالة مشكلة اجتماعية ونفسية وذلك لعدم آثارها الضارة في كيان الفرد والأسرة والمجتمع ، ويرى رجال السياسة البطالة بأنها الوجه الآخر للعمالة حيث تدخل الأخيرة كهدف في برنامج إعلامي يرمي إلى تحقيق كسب سياسي في مجال التنافس على السلطة ، كما يراها رجال القانون والإدارة عبء إداري لما تنطوى عليه من التزامات مالية وقانونية وإجراءات إدارية تتعلق بقواعد إدارة نفقة البطالة .

إن مشكلة البطالة تنبثق من واقع هذه الطبيعة المتعددة الجوانب المتشعبة التأثير في حياة الفرد والمجتمع ، ولكننا في هذه المعالجة سوف نقتصر على دراسة بعض خصائصها الاقتصادية والاجتماعية ، وإن كان في ذلك إهدار لأهمية الجوانب الأخرى الحرة بالدراسة والتحليل . لذا ، فإن هدف هذا المقال هو إعطاء القارئ غير المتخصص عرضاً موجزاً ومركزاً عن أسباب البطالة وأنواعها وبعض أساليب علاجها وذلك بإبراز بعض جوانبها السلوكية كمحاولة لدمج روافد مفاهيمها الاقتصادية والإدارية في إطار نظري عام .

مفهوم البطالة

يختلف علماء الاقتصاد في أساليب تعريفهم للبطالة تبعاً للمدارس التي ينتمون إليها ، ولكنهم يتفقون بشكل أو بآخر على تعريفها عموماً على أنها نسبة عدد العاطلين من العمال القادرين على العمل والراغبين فيه إلى مجموع العاملين في المجتمع في وقت معين (١) . وبالرغم من عمومية هذا التعريف وانتشار استخدامه إلا أنه ينطوي على تبسيط كبير لواقع البطالة سوف يظهر مداه عند التحدث عن أنواعها .

والبطالة في حد ذاتها تعتبر مؤشراً اقتصادياً هاماً لمدى استقرار أو تخلخل سوق العمل ، ونظراً لارتباط هذه السوق بسوق السلع Goods Market والخدمات من جهة والسوق المالية والنقدية من جهة أخرى ، فإن نسبة البطالة تعتبر مؤشراً اقتصادياً واجتماعياً لمدى قوة أو ضعف النظام الاقتصادي السائد في المجتمع . كما أن العمالة الكاملة لا تعني

(١) محمد جمال برعي ، التدريب والتنمية ، القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٧٣م ص ٤٧٢ . وللوقوف على تعريفات أخرى انظر : ج . د . هـ . كول ، البطالة ووسائل التوظيف الكامل : ترجمة مصطفى كمال فايد ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ص ص ٢٤ - ٣٨ .

بالضرورة غياب البطالة تماماً ، فوجود نسبة من البطالة تتراوح بين ٣٪ و ٤٪ تعتبر وضعاً طبيعياً من الناحية العملية بل ربما يكون هذا الوضع هدفاً في حد ذاته كما هي الحال في الولايات المتحدة . إلا أن البطالة تصبح مشكلة مزعجة لرجال الاقتصاد والسياسة عندما ترتفع نسبتها إلى ١٠٪ أو أكثر من ذلك ، وخاصة عندما يقترن ظهورها بمعدلات عالية للتضخم ، إذ يعاني المجتمع عندئذ من تضخم جامح وبطالة مرتفعة في آن واحد ، وهذا وضع لا يحسد عليه أي نظام اقتصادي .

إذاً ، فالبطالة ليست مشكلة قائمة بذاتها ، بل هي مشكلة كمشاكل الفاقة وهبوط مستوى الدخل ، تتصل اتصالاً تاماً بالنظام الاقتصادي والاجتماعي السائدين . ولما كانت مرتبطة بالنظام الاقتصادي العام فليست لها حلول جزئية بل إن علاجها الناجع يجب أن يتناول هذا النظام .

أسباب وآثار البطالة

تحدث البطالة لأسباب مختلفة إلا أنه بالإمكان دمج هذه الأسباب ضمن إطار نظريتين تقليديتين ، تؤكد الأولى منها بأن حدوث البطالة يعود في المقام الأول إلى انحراف النظام الاقتصادي الطبيعي عن طريق المذهب الاقتصادي الحر Laissez Faire الذي كان أول من نادى به آدم سميث . فأصحاب هذه النظرية يعتقدون بأن البطالة هي الثمن الذي لا بد وأن يدفعه المجتمع لقاء تدخله وعرقلته لسير النظام الاقتصادي الطبيعي القائم على أساس المنافسة الحرة . فأسباب البطالة إما تدخل الحكومة وعرقلتها بأي طريقة كانت سير العوامل الاقتصادية المختلفة وجعلها تنحرف عن طريقها الطبيعي ، وإما نظام الاحتكار الذي تفرضه بعض الهيئات سواء كانت من أصحاب الأعمال أو من العمال أنفسهم . وتبعاً لمنطق هذه النظرية ، فإنه إذا ما زالت هذه العوائق وسادت فكرة المنافسة الحرة انخفض مستوى الأجور وارتفعت الأرباح إلى الحد الذي يشجع أصحاب الأعمال على استثمار أموالهم في الصناعة والتجارة ويمكنهم من بيع السلع والخدمات المنتجة بأسعار منخفضة فيزداد الطلب عليها ويزداد تبعاً لذلك الطلب على الأيدي العاملة وتستوعب المصانع جميع الأيدي القادرة على العمل وتزول البطالة (٢) . إلا أنه يعاب على سداجة هذه النظرية بأن أصحاب الأعمال قد لا يستجيبون مباشرة وبالسرية المطلوبة لانخفاض الأجور بزيادة العمالة وتوسيع نطاق الأعمال .

أما النظرية الثانية فهي تعزو أسباب البطالة إلى حدوث دورات طبيعية في النظام الاقتصادي تتراوح بين الانكماش والانتعاش (نظرية الدورات التجارية) . ففي حالات

الانتعاش يسود التفاؤل بين رجال الأعمال وتتحرك توقعاتهم إيجابياً ويقبلون على الاستثمار المنتج لزيادة رأس المال، وتبعاً لذلك تخف حدة البطالة. ويحدث العكس في حالات الانكماش حيث يروج تنبؤ تشاؤمي لحركة النشاط الاقتصادي بين رجال الأعمال، مما يؤدي بهم إلى تقليص نشاطهم الاستثماري، وتبعاً لذلك ترتفع نسبة البطالة. وقد اختلف الاقتصاديون فيما بينهم حول الأسباب التي تؤدي إلى خلق مثل هذه الموجات من الانكماش والانتعاش. فمنهم من يرى أن ذلك يعود إلى عوامل خارجية لا يمكن التحكم فيها كالكوارث التي تحدثها تقلبات الطقس في المحاصيل الزراعية أو الفيضانات أو الزلازل، ومنهم من يرى أن الأسباب تكمن في النظام الاقتصادي نفسه وذلك بأن بعض أجزاء هذا النظام يسرع في الحركة أكثر من الأخرى فيضعف التنسيق. ويقترّب رأي هؤلاء من رأي جون ماينرد كينز J. M. Keynes ونظريته الحديثه التي تعيد أسباب البطالة إلى قصور في الطلب الفعال وإلى العلاقة القائمة بين الادخار والاستثمار والمشتقة من واقع العلاقة بين الدخل وعناصر الطلب الفعال^(٣). فطالما أن الدخل يساوى الاستهلاك والاستثمار معاً، وطالما أن الادخار يساوى الدخل ناقصاً الاستهلاك، فإن الادخار المستهدف Intended لا بد وأن يساوى الاستثمار المستهدف، وعلى هذا فإن انعدام أو ضعف التماثل بين الاستثمار والادخار يؤدي إلى ظهور البطالة. فعندما يرى الأفراد أنهم يجب أن يدخروا أكثر من أن يستثمروا أموالهم، يقل الطلب ويقل الإنتاج وترتفع البطالة، أما عندما يفوق الاستثمار الادخار، في المدى القصير، بشكل يضمن استخدام الموارد المعطلة تخف حدة البطالة ويعود النظام إلى حالة من التوازن والتشغيل الكامل بدون تضخم. أما عندما يرتفع الاستثمار عن الحجم اللازم لتحقيق التشغيل الكامل فإن زيادة الاستثمار تنعكس بصورة أساسية على التضخم وارتفاع الأسعار.

وبالإضافة إلى الأسباب التي وردت في كلا النظريتين توجد أسباب أخرى نجمل منها:

١ - التقلبات الموسمية القصيرة المدى والتي تحدث خلال العام الواحد، حيث نجد أن بعض الصناعات تنشط في أوقات أو أشهر معينة من السنة في حين يضعف نشاط صناعات أخرى، وقد لا تتسبب هذه التقلبات في تعطيل عدد معين من العمال بقدر ما تؤدي إلى خفض ساعات العمل.

٢ - نقص موارد الإنتاج أو ضعف قدرتها على امتصاص الفائض من العمال. فعندما تشح هذه الموارد يرتفع معدل البطالة.

^(٣) John M. Keynes, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, New York: Harcourt, Brace and World Inc. 1965, PP. 6 - 16.

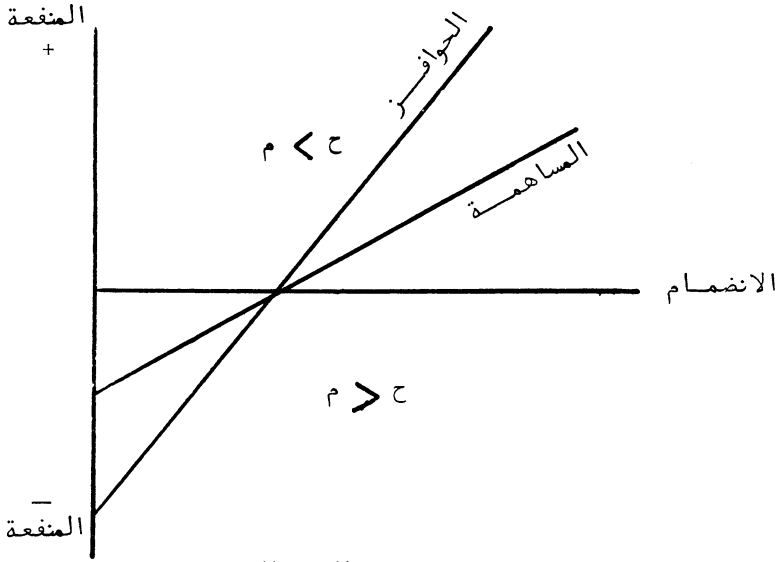
٣ - القصور النوعي والكمي للتعليم الفني أو التعليم العام في إمداد النظام الاقتصادي بالمهارات المطلوبة من القوى العاملة . وهذا الوضع عادة ما يصاحب زيادة المعروض من المهارات غير الملحة لاحتياجات الصناعة ومجالات العمالة الأخرى مما يؤدي إلى تعرض أصحاب هذه المهارات للبطالة .

٤ - التقدم الفني والاختراعات الحديثة التي من شأنها إحلال الآلة مكان العامل أو ما يعرف بظاهرة الآلية أو المكننة Automation فبالرغم من المزايا العديدة التي تصاحب التطور التقني سواء من حيث الدقة والسرعة وزيادة الإنتاج ، إلا أن هذا النوع من التطور لا بد وأن ينعكس أثره بصورة أو بأخرى في شكل من أشكال البطالة في المدى القصير على الأقل .

٥ - التغير الدوري الذي يطراً على ميول وأذواق المستهلكين والذي يترجم عادة إما في الإقبال على طلب سلعة أو خدمة معينة أو الإحجام عنها مما يؤدي إلى رواج الصناعة وزيادة العمالة في الحالة الأولى وكساد ونقص في العمالة في الحالة الثانية .

٦ - تفاقم المنازعات الصناعية بين طبقات العمال ورجال الإدارة مما يؤدي إلى تعطيل وسائل الإنتاج العمالية وغير العمالية وبالتالي زيادة البطالة ولو بصورة مؤقتة .

٧ - نقص الحوافز المادية وغير المادية التي تقدمها بعض جهات التوظيف مقارنة بما تقدمه جهات أخرى . فعندما يشعر العامل أو الموظف بأن مجموع الحوافز التي تقدمها له جهة العمل مقاسة بقيمتها المنفعة Utility Value أقل من الجهد الذي يبذله وعندما يصاحب هذا الشعور ظهور بدائل للتوظيف أكثر إغراءً فإن احتمالات ترك التوظف ترتفع مما يؤدي إلى ظهور البطالة الاختيارية ، وهذا ما قد يفسر لنا انتشار ظاهرة هروب العمال في المملكة وذلك بانتقالهم من مؤسسة إلى أخرى بحثاً عن حوافز أعلى ومزايا أفضل مما يعرضهم للتبطل المؤقت خلال فترة البحث . أما عندما تتساوى قيمة الحوافز المقدمة مع قيمة الجهد المبذول من قبل العامل فهذه حالة من التوازن في المدى القصير . أي أن العامل ربما يفضل البقاء في جهة العمل مؤقتاً ولكنه يتر بص لأول فرصة تحمل بديلاً أفضل تدفعه إلى ترك العمل ، لذا وإلحاحات التوازن على مستوى المنشأة في المدى الطويل فلا بد وأن تفوق القيمة المنفعة لمجموع الحوافز (ح) المدفوعة القيم المنفعة للجهد المبذول (م) كما يتضح ذلك من شكل رقم (١) (٤) . ويقترن هذه الظاهرة ظاهرة أخرى تتعلق بالإشباع المهني للعامل . فكلما كان العمل الذي يؤدي عاملاً مساعداً لتحقيق وإنجاز ما يستطيع الفرد أن يحقق أو وينجز كلما زاد التصاق الفرد بالعمل وولائه له وقلت فرص الانفكاك الاختياري . ومفهوم الإشباع المهني



شكل رقم ((١))

يرتكز على فرضية أساسية وهو أن العمل وسيلة لإشباع الحاجات الإنسانية للعامل والتي يمكن تصنيفها إلى فئتين: حاجات أساسية وتشمل الحاجات الفسيولوجية والحاجة إلى الأمن والحاجة إلى الحب، وحاجات ارتقائية كالحاجة إلى الاحترام والتقدير والحاجة إلى تحقيق الذات^(٥). وقد يستطيع الفرد في المدى القصير تحمل نقص في حاجاته الارتقائية إلا أنه يتدمر لأي تهديد يعوق إشباع حاجاته الأساسية وخاصة الأمن ضد البطالة. لذا، فإن في كثير من المجتمعات نجد أن ضعف الاستقرار الوظيفي وزيادة دوران العمل من أبرز أسباب التعتل في المدى القصير.

٨ - ضعف الكفاية الإنتاجية، وقد يكون ذلك ناجماً من عوامل طبيعية كتقدم سن بعض العاملين أو انخفاض مستوى المهارة عند البعض الآخر لقصور التدريب أو انعدام كليهما. إلا أنه في أحيان أخرى وعلى وجه الخصوص في اقتصاديات بعض الدول المتخلفة نجد أن انخفاض الكفاية الإنتاجية يعود إلى ارتفاع عدد العاملين دون مبرر اقتصادي في بعض قطاعات الإنتاج وذلك طبقاً لمفعول قانون تناقص الغلة وقد تستطيع جهات التوظيف العامة تحمل مثل هذا العبء باعتباره تكلفة اجتماعية إلا أن جهات التوظيف الأهلية العاملة بدافع الربح لا تستطيع ذلك إذ نجد هذه الجهات تبادر فوراً بوضع ضوابط جديدة لعناصر التكلفة فتكون أجور العمال عادة هي كبش الفداء خاصة في الصناعات اليدوية Labour Intensive.

أما آثار البطالة في المجتمع فيتوقف مداها على نوع وحجم البطالة السائدة فمن الواضح بأنه كلما زاد هذا الحجم كلما كانت الآثار أكثر بعداً وأعمق ضرراً للفرد والمجتمع على السواء وتتلخص نتائج البطالة فيما يلي :

١ - نفقة البطالة : تكون خسارة المجتمع بسبب تعطل عدد من العمال مساوية لنقص المنتج من السلع والخدمات مقدرة بقيمتها النقدية^(٦)، أي أن نفقة البطالة تقدر بقيمة السلع والخدمات التي كان سيستجها المتعطلون لو لم يتعطلوا وبناء على ذلك فإن هذا النقص قد يساهم في انحراف الدخل القومي الفعلي عن المتوقع وبالتالي تساهم البطالة في الحد من معدل النمو الاقتصادي المستهدف وهذا يوضح مدى الترابط بين تحقيق العمالة الكاملة وتحقيق معدل نمو مرتفع كأهداف عامة للسياسة الاقتصادية المستخدمة .

٢ - فترة البطالة : فكلما طالت هذه الفترة كلما أدى ذلك إلى نقص في مهارة وقدرة العامل على العمل والإنتاج وذلك نتيجة لعدم مزاولته المهنة أو المهارة فترة طويلة مما يجعل إعادة تأهيله وتشغيله مهمة صعبة بدون تدريب . كما قد يتعود العامل على الحصول على إعانة البطالة فيلجأ إلى الكسل والخمول وقد تسوء أحواله المعيشية في ظل الارتفاع المضطرد لمستوى الأسعار وثبات حجم الإعانة لذا ، فإن تكلفة إعادة التدريب تعتبر عنصراً أساسياً مكملاً لنفقة البطالة .

٣ - الانحراف الاجتماعي : عندما ينضب مصدر الدخل يهدد إشباع الحاجات الأساسية المشار إليها سابقاً كما قد يهدد إشباع الحاجات الارتقائية أيضاً وهنا قد ينتاب العامل شعور بفقدان الذات وتضعف مكانته الاجتماعية داخل كيان الأسرة مما قد يضطره إلى البحث عن سبل غير مشروعة لتأمين احتياجات أسرته وقد يتركها لتفكك من بعده .

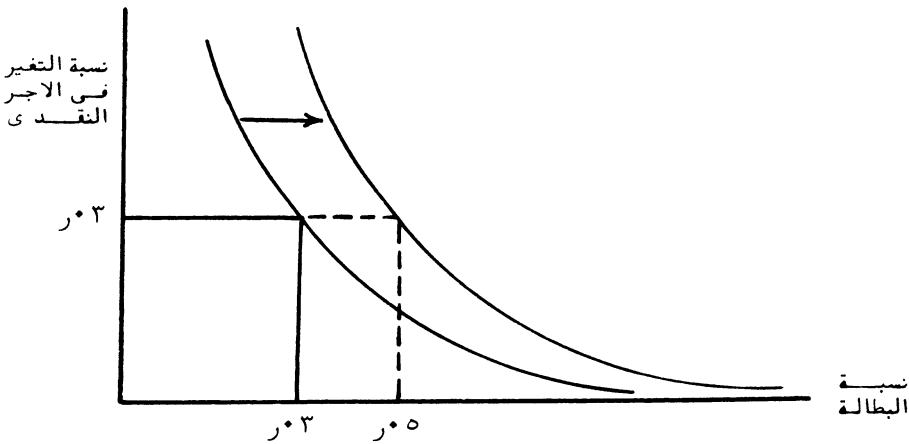
٤ - يضاف إلى ما تقدم العبء المالي والإداري الذي يقع على عاتق الحكومة أو الهيئات العامة حيث نجدها مضطرة إلى دفع الملايين للمتعطلين والتي كان أحرى أن توجه إلى مجالات إنتاج أخرى ، ولا يقتصر العبء المالي على المخصصات المالية التي تصرف كإعانة للمتعطلين بل يمتد إلى تكاليف صرف الإعانة وما يتطلب ذلك من أجهزة وإجراءات إدارية تتناسب طردياً مع عدد المتعطلين خاصة عندما يصبح هذا العدد بالملايين كما هو الحال في الولايات المتحدة .

(٦) عبدالعزيز مهنا، البطالة والعمالة الكاملة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٥٠، ص ٩٧ وما بعدها .

أنواع البطالة

يعتمد الطلب على القوى العاملة بشكل رئيسي على الأجر الحقيقي «real wage» السائد في سوق العمل. والأجر الحقيقي هو حاصل قسمة الأجر النقدي على مقياس عام ملائم لمستوى الأسعار. وكما هي الحال لباقي عناصر الإنتاج، فإن العلاقة بين حجم القوى العاملة المطلوبة ومستوى الأجر الحقيقي السائد علاقة عكسية أي أن الطلب ينخفض عندما يرتفع الأجر الحقيقي والعكس صحيح، ذلك لأن رجل الأعمال لا بد وأن يقارن بين تكلفة العامل المتمثلة في الأجر المدفوع له وإنتاجه الحدي. وعادة ما يتضائل الإنتاج الحدي للقوى العاملة المضافة تدريجياً إلى أن يقترب من الصفر وذلك بحكم قانون تناقص الغلة. أما علاقة المعروض من القوى العاملة فهي أكثر تعقيداً، حيث أنها تعتمد على عوامل عديدة ولكنها عموماً ترتبط طردياً بمستوى الأجر الحقيقي السائد لنفس الفئة من العمال، ذلك لأن مستويات أعلى من الأجر تحفز مجموعات أخرى من العمال على الدخول إلى سوق العمل، فكلما ارتفع الأجر الحقيقي كلما ارتفع المعروض من القوى العاملة والعكس صحيح. وهكذا، فإن كلاً من جانبي العرض والطلب يعتمدان علائقياً على مستوى الأجر الحقيقي.

ويعتبر فيليبس Phillips من أوائل المهتمين بتحديد العلاقة بين معدل البطالة ونسبة التغير في الأجور النقدية للعمال^(٧). فقد أوضح في دراسة ميدانية تقليدية لسوق العمل في بريطانيا خلال الفترة من ١٨٦١ - ١٩٥٧م بأن العلاقة بين هذين المتغيرين غير خطية (منحنية) Non-linear، كما عرفت هذه العلاقة فيما بعد بمنحنى فيلبس والذي يظهر على النحو التالي أدناه في الشكل رقم (٢).



شكل رقم ((٢))

A.W. Phillips, «The relation between unemployment and the rate of change of money wage (Y) rates in the United Kingdom, 1861 - 1957,» *Economica*, Vol. 25 (Nov. 1958) PP. 283 - 299.

ويوضح هذا الشكل بأنه في الفترات التي ترتفع فيها نسبة البطالة تكون نسبة التغير في الأجور النقدية للعمال محدودة للغاية ومنخفضة ، والعكس يحدث في فترات الرواج وازدياد العمالة حيث تنخفض نسبة البطالة وترتفع نسبة التغير في الأجر النقدي ، إذ يجد أصحاب الأعمال أنفسهم في سوق تنافسية شديدة تضطربهم إلى دفع أجور أعلى نسبياً .

وأياً كانت نوعية العلاقة ، فإن البطالة تأخذ ألواناً متعددة تبعاً لمسيباتها وسوف نحدد فيما يلي خصائص بعض أنواعها الشائعة في عرقي الاقتصاد والإدارة .

أولاً : البطالة الهيكلية Structural Unemployment

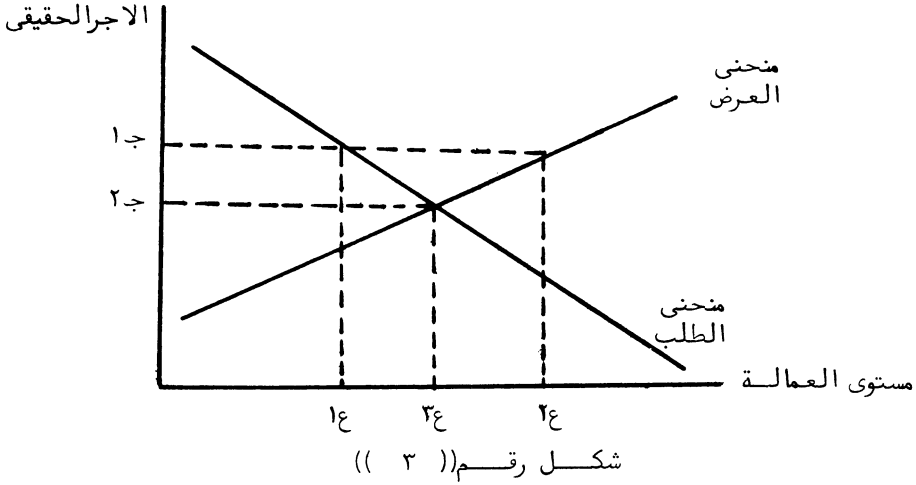
تنشأ البطالة الهيكلية بسببين رئيسيين ، أحدهما يتعلق بتغير في أذواق المستهلكين كما هي الحال في سوق السلع الكمية وأما الآخر فيرتبط بتغير في وسائل الإنتاج الفنية أو تغير في أوضاع التجارة الخارجية . وفي كلتا الحالتين ينتهي الأمر إلى وجود موارد إنتاجية متخصصة غير مستخدمة في إنتاج السلع التي يزداد الطلب عليها ، مثلاً كزيادة عدد العمال في مهنة أو مهارة معينة في صناعة يقل الطلب عليها في حين أن الطلب يزداد على سلع صناعة أخرى تبحث عن عمال من ذوى مهارة مختلفة . وهذا النوع من البطالة بالغ الخطر إذا حاق بصناعات تستخدم عدداً كبيراً من العمال الماهرين أو نسبة كبيرة من رأس المال الثابت المفرق فيها كما حدث في صناعة السفن الفضائية في الولايات المتحدة في نهاية الستينات .

ويرى أصحاب نظرية البطالة الهيكلية بأن حجم هذه البطالة يمكن تمثيله بتحريك منحني فيليبس في الشكل (رقم ٢) من اليسار إلى اليمين ، وهذا يعني أن نسبة البطالة قد ارتفعت من ٣٪ إلى ٥٪ في الوقت الذي بقيت فيه نسبة التغير في الأجور النقدية للعمال ثابتة . وبناء على رأى أصحاب هذه النظرية ، فإن علاج البطالة الهيكلية لا يكمن في زيادة الطلب الفعال بل في إعادة التدريب وتوزيع العمال .

فالتغير في أذواق المستهلكين وكذلك ظهور وسائل جديدة للإنتاج تجعل مهارات بعض العمال عديمة المفعول ، كما تجعل الخدمات التي يستطيعون تقديمها لا يمكن الاستفادة منها ، فهؤلاء قد يضطرون إلى ترك أعمالهم والبحث عن أعمال أخرى ولو بأجور منخفضة عن أجورهم القديمة . والبعض الآخر منهم ليست لديه مهارات أخرى تساعده على الحصول على أعمال بأجور مساوية أو أعلى من الأجور التي كانوا يتقاضونها قبل حدوث التغير^(٨) .

ثانيا : البطالة الإجبارية Involuntary Unemployment

يظهر هذا النوع من البطالة عندما يكون المعروض من القوى العاملة للعمل بمستوى الأجر الحقيقي السائد أكبر من حاجة القطاع العام والقطاع الخاص لتوظيف هذه القوى، أي عندما يكون المعروض لفئة معينة من العمال أكبر من الطلب على هذه الفئة كما يتضح ذلك من الشكل (٣).



فلو كان مستوى الأجر الحقيقي السائد هو ج ١ يكون عدد العمال المطلوبين للعمل ١ع ، إلا أن عدد العمال المعروضين للعمل هو ج ٢ ، أي أن هناك بطالة إجبارية تساوي مقدار الفرق بين ج ٢ و ج ١ ، وهو فرق يمثل قوى عاملة غير موظفة نظراً لسيادة مستوى من الأجر الحقيقي ج ١ . أما لو انخفض ج ١ إلى ج ٢ فيكون في إمكان رجال الأعمال وجهات التوظيف الأخرى استيعاب عدد أكبر من القوى العاملة المعروضه هو ج ٣ ، وعند هذا الأجر تتساوى القوى المعروضة بالقوى المطلوبة وعندها يتحقق التوازن الكامل في سوق العمل (٩).

ولهذا يرى الكلاسيكيون من رجال الاقتصاد، أنه لتحقيق التوازن الكامل في سوق العمل فلا بد من خفض مستوى الأجر الحقيقي وذلك عن طريق خفض مستوى الأجر النقدي وتثبيت مستوى الأسعار. إلا أن ذلك ليس بالأمر اليسير في كثير من الأحوال إلا في الحالات التي تسود فيها المنافسة الحرة في سوق العمل وذلك بتوفير المعلومات الكافية عن فرص العمل وكذلك عدم وجود عوائق اجتماعية أو نظامية تعوق حركة العمال داخل هيكل

سوق العمل . إن صحة هذه النظرية تعتمد في المقام الأول على صحة وواقعية الفرضيات التي تركز عليها ولعل ذلك ما دفع كينز J. Keynes إلى تحدي هذه الفرضيات وذلك بوضع نظرية للعمالة الكاملة أكثر واقعية ، فمستوى الأسعار قلما يبقى ثابتاً في ظل انخفاض مستوى الأجور النقدية، كما أنه قلما تسود المنافسة الحرة في سوق العمل أو تغيب العوائق الاجتماعية والنظامية التي تحكم ديناميكية هذه السوق^(١٠) .

ثالثاً : البطالة الاحتكاكية Frictional Unemployment

وتنشأ عادة عند إصرار بعض العمال على الامتناع عن العمل حتى الحصول على عمل معين بالذات بأجر أعلى وشروط أفضل . وهذا لا يعني بالطبع عدم وجود أعمال يستطيع هؤلاء العمال أداءها، ولكن العامل يفضل عدم أدائها والانتظار والبحث عن عمل أفضل . وربما يكون ذلك نتيجة لتغير مفاجيء في ذوقه الوظيفي أو عدم ملاءمة العمل المتاح للمهارة والخبرة المكتسبة^(١١) . وهكذا، فالعامل الذي يقضي فترة انتظار والبحث عن معلومات عن أعمال معينة بالذات يعتبر عاطلاً احتكاكياً . كما أن للبطالة الاحتكاكية جانباً آخر يمثله صاحب العمل . ففي عدد من جهات التوظيف توجد وظائف شاغرة إلا أن صاحب العمل يفضل عدم ملئها بسرعة بل يفضل الانتظار حتى يضع يده على الأشخاص الأكفاء من وجهة نظره للملئ هذه الوظائف . إن مجموع الوظائف الشاغرة في المجتمع على هذا النحو تمثل بطالة احتكاكية، لذا فإن مشكلة البطالة الاحتكاكية تنحصر في توفير المعلومات للعمال عن الوظائف المتاحة وكذلك تسهيل مهمة انتقالهم من عمل إلى آخر .

رابعاً : البطالة المقنعة (المستترة) Deguised Unemployment

وتحدث هذه عندما يزيد عدد العمال المشتغلين في عمل أو حرفة أو صناعة عن العدد المبرر اقتصادياً، كأن يعمل عشرة عمال ما يستطيع أن يقوم به خمسة منهم دون إرهاق أو زيادة في عدد ساعات العمل . فلا شك في أن نصف هؤلاء العمال يعتبرون متعطلين حقيقة وإن كانوا على رأس العمل، أي أن خروجهم من هذا العمل أو تلك الصناعة لا يؤثر مطلقاً على إنتاجها، ولذا ربما يكون من صالح المجتمع أن يتركوا أعمالهم في تلك الصناعة ليقوموا بعمل آخر يكون من نتيجته زيادة الإنتاج عما كان عليه من قبل وبالتالي زيادة الدخل القومي . ويظهر هذا النوع من البطالة عادة وبشكل واضح في الدول المتخلفة أو النامية حيث يقترن وجود مستوى عالٍ من العمالة بانخفاض في الكفاية الإنتاجية . وقد ينشأ هذا النوع

(١٠) Op. Cit, PP. 23 - 32.

(١١) Alchian and Allen, Op. Cit. P. 500

من البطالة نتيجة لسوء توزيع عبء العمل بين العاملين في قسم أو إدارة معينة كما هو ملاحظ في كثير من الأجهزة البيروقراطية .

خامساً : البطالة الدورية والبطالة الموسمية Cyclical and Seasonal Unemployment

ويرتبط ظهور كل منهما بالنشاط الاقتصادي والفرق بينهما فرق في الدرجة ومدى التأثير وليس فرقاً في النوع . فنجد البطالة الدورية يرتبط ظهورها بالدورات التجارية التي يتأثر بها النظام الاقتصادي للبلد، ففي الفترات التي تسود فيها موجات من التشاؤم بين رجال الأعمال وتنخفض توقعاتهم للعوائد المحتملة من الاستثمار فينخفض تبعاً لذلك حجم الاستثمار المضاف سنوياً إلى رأس المال وبالتالي تنخفض العمالة أو ترتفع نسبة البطالة . أما عندما تتحرك توقعات المستثمرين في اتجاه إيجابي يرتفع النشاط الاقتصادي وتزداد العمالة .

أما البطالة الموسمية فهي قصيرة نسبياً، ففي الوقت الذي قد تعاني فيها إحدى الصناعات من كساد في منتجاتها - لأي سبب من الأسباب الواردة أعلاه - وتنتشر البطالة بين عمالها نجد صناعة أخرى تتعش وتتمتع برواج لمنتجاتها وارتفاع في معدلات التوظيف فيها .

علاج البطالة

تختلف أساليب العلاج تبعاً لألوان البطالة ونوعية أسبابها، وهذه الأساليب وإن اختلفت فيما بينها إلا أنها في مجموعها ترمي إلى تحقيق أحد هدفين أو الاثنين معاً ، أحدهما زيادة العمالة أو تخفيض نسبة البطالة إلى المستوى المقبول ، وأما الثاني فيتعلق بوضع التدابير اللازمة لتخفيف آثارها والتعايش معها كمشكلة اقتصادية واجتماعية . ولعل من أبرز هذه الأساليب ما يلي :

١ - تنشيط الاستثمار

يعتبر تنشيط الاستثمار من أهم الأدوات التي يستخدمها الاقتصاديون لمكافحة البطالة ويرجع ذلك إلى الدور الذي يلعبه الاستثمار في تحريك النشاط الاقتصادي للبلد وتحقيق النمو فيه . فإذا ما علمنا بأن الدخل يساوى الاستهلاك مضافاً إليه الاستثمار، فإن أي تغير في الأخير لا يؤدي إلى زيادة العمالة فحسب بل وإلى ارتفاع في الدخل القومي وتحسن في مستوى المعيشة . ويظهر هذا الدور الأساسي الذي يلعبه الاستثمار في تحريك عجلة النظام الاقتصادي عن طريق مفهوم المضاعف Multiplier ، والذي يمكننا توضيحه في أبسط صورة على النحو التالي (١٢) :

الدخل (د) = الاستهلاك (س) + الاستثمار (ر)
 إلا أن س تعتمد بشكل رئيسي على الدخل (د) وذلك عن طريق الميل الحدي
 للاستهلاك (ب)، أي أن :

س = أ + ب د حيث (أ) هي الحد الأدنى الثابت للاستهلاك .
 إذن د = أ + ب د + ر وبإعادة ترتيب هذه الرموز جبرياً نجد أن :

$$د = \frac{أ}{ب-1} + \frac{ر}{ب-1}$$

وحيث أن القيمة أ ÷ (ب - ١) أو العنصر الخاص بالحد الأدنى الثابت
 للاستهلاك لا يتغير في المدى القصير ، وبالتالي لا يؤثر في الدخل فإنه يمكن استبعاده
 بحيث تصبح معادلة التغير في الدخل كالآتي :

$$د \Delta = \frac{1}{(ب-1)} \times \Delta ر$$

فالقيمة ١ ÷ (ب - ١) هي ما تعرف بالمضاعف، وهكذا، فأي تغير في الدخل لا
 بد وأن يكون مصدره تغير في الاستثمار (Δ ر) فلوزادت ر مثلاً بمقدار ٢٠ مليون ريال
 وكانت ب تساوى ٧٥٪، فإن التغير في الدخل يكون ٨٠ مليون ريال وذلك لأن قيمة
 المضاعف تكون في هذه الحالة ٤. لاحظ أن الدخل يرتفع عن وضعه السابق بمقدار ٨٠
 مليون ريال وليس بمقدار ٢٠ مليون ذلك لأن الزيادة المبدئية في قيمة الاستثمار بمقدار ٢٠
 مليون ريال ترفع الدخل مبدئياً بهذه القيمة ولكن جزءاً من هذه القيمة يذهب إلى
 الاستهلاك بواقع معدل الميل الحدي للاستهلاك والجزء الآخر يذهب إلى الادخار بواقع
 معدل الميل الحدي للادخار وهكذا تستمر الدورة من الاستثمار إلى الدخل فالاستهلاك
 فالادخار ثم إلى الاستثمار مرة أخرى وهكذا ينتهي مفعول المضاعف بارتفاع الدخل بمقدار
 يساوى قيمة المضاعف مضروباً في حجم دفعة الاستثمار الأولى .

ولا بد لنا من التنويه بأننا عندما نتحدث عن الاستثمار في هذا المجال وعلى هذا النحو
 لا يهمننا التمييز بين أنواعه أو مصادره، أي عما إذا كان عاماً أو أهلياً، كل ما في الأمر هو أن
 الاستثمار يخلق فرصاً وظيفية بطريقة تراكمية عن طريق حركته الدائرية في عناصر الطلب
 الفعال . كما أن قيمة المضاعف المشار إليها لم تأخذ في الاعتبار مفعول التجارة الخارجية - أي
 أننا افترضنا أن المضاعف يأخذ دورته الطبيعية في ظل اقتصاد مقفل - وليس من الصعوبة
 بمكان تعديل هذه القيمة لتعكس أثر الاستثمارات الخارجية .

وتحريك الاستثمار لزيادة الطلب الفعال عادة ما تضطلع به الحكومة عن طريق
 سياساتها النقدية أو المالية ، فالأولى ينفذها البنك المركزي وذلك عن طريق التحكم في

المعروض من النقود وكذلك في قدرة البنوك والمصارف الأهلية على الاقتراض أو الاقراض فعن طريق السياسة النقدية يستطيع البنك المركزي بطريقة غير مباشرة التأثير في حركة الاستثمارات الأهلية تشجيعاً أو إحجاماً. كما تستطيع الحكومة التأثير في حركة الاستثمارات الخاصة وذلك عن طريق تأثيرها في حجم ونمط الاستهلاك (عن طريق السياسة الضريبية مثلاً) أو عن طريق أساليب تمويل مشروعاتها أو معادلة إيراداتها بمصروفاتها ويظهر دور الإنفاق الحكومي في دفع عجلة الاستثمار في الدولة المتخلفة أو النامية بشكل واضح وفعال حيث تكون القطاعات الأهلية في هذه الدول عاجزة عن دفع هذه العجلة بالسرعة المطلوبة لتحقيق التوظيف أو التشغيل الكامل وذلك عن طريق إنشاء مشاريع أو صناعات أساسية يحجم القطاع الخاص عن الدخول فيها وذلك بسبب كبر حجم رأس المال المطلوب للاستثمار وارتفاع معدل المخاطرة في هذه المشاريع، وذلك ما لجأت إليه السياسة الصناعية في المملكة العربية السعودية مؤخراً. وتجدر الإشارة إلى أن الإنفاق الحكومي يجب أن يكون بمعدل تبرره الظروف الاقتصادية وعلى دفعات متدرجة لضبط معدل التضخم وتحقيق المستوى المستهدف للعمالة.

٢ - معامل التوظف

ويمكن قياسه على المستوى القومي أو القطاعي أو حتى على مستوى الصناعات الرئيسية وهو عبارة عن خارج قسمة التغير في مستوى التوظف على التغير في مستوى الاستثمار، أي أنه يساوي Δ في العمالة \div Δ في الاستثمار. إذ يمكن استخدامه كمؤشر لتوجيه الاستثمارات بصورة أساسية نحو القطاعات أو المجالات التي يرتفع فيها هذا المعامل وبالتالي يساهم ذلك في زيادة العمالة أو التقليل من البطالة.

٣ - التدريب

كما يعتبر التدريب أو إعادة التدريب من أهم أساليب معالجة البطالة الهيكلية الناجمة عن تغير في أذواق المستهلكين أو التقدم التقني والتوسع في استخدام الآلة. ولا بد من ملاحظة أن إعادة التدريب لا تعتبر مجدية بمفردها لمعالجة هذا النوع من البطالة إذا لم تتوفر فرص للعمل بعد انتهاء فترة التدريب، وهذا وضع يعيدنا مرة أخرى إلى ضرورة تحريك الطلب الفعّال عن طريق الاستثمار لخلق فرص وظيفية لمن تم تدريبهم. وهكذا، فإن التدريب على مهارات جديدة مع زيادة الفرص الوظيفية يعتبر من أبرز وسائل إعادة الاستفادة من تعطلوا هيكلياً.

٤ - إعادة توزيع القوى العاملة

فقد يتطلب الأمر في بعض الأحوال إعادة توزيع القوى العاملة خاصة عندما تفشل نسبياً سياسة تحريك الاستثمار أو التدريب في القضاء على البطالة إذ تظل جيوب منها متصلة

في بعض قطاعات النشاط الاقتصادي ، وهنا قد تنهج الحكومة سياسة من شأنها تشجيع تحرك العمال من الصناعات التي يزيد فيها العرض عن الطلب إلى جهات التوظيف الأخرى التي يزيد فيها الطلب عن العرض . وتعتمد سياسة إعادة التوزيع بشكل أو بآخر على التدريب وعلى سهولة انتقال العمال من صناعة إلى أخرى وعلى توفير المعلومات للعمال المتعطلين عن الفرص الوظيفية المتاحة في مجالات العمل أو المناطق الجغرافية الأخرى ، ويعتبر إعادة التوزيع من أبرز وسائل التخفيف من حدة البطالة المقنعة .

٥ - الإصلاح الإداري

كثيراً ما نجد بعض الأفراد يتركون أعمالهم لا لضعف الأجر والمركز الاجتماعي ، وإنما لفساد الإدارة وضعف العمل نفسه في استغلال قدرات العامل أحسن استغلال ، وهنا قد يتطلب الأمر إعادة تصميم الأعمال وحسن توزيعها بين العاملين وتحسين الإجراءات وتطوير معطيات البناء التنظيمي ، كل ذلك من أجل تحسين المناخ الإداري الذي يعمل فيه العامل .

Career Planning

٦ - التخطيط المهني

يلاحظ أن بعض العاملين يقررون عند منتصف حياتهم العملية تغيير خط المهنة حيث يكتشفون في وقت متأخر بأن الأعمال التي يزاولونها ليست هي الأعمال التي يرغبون في أدائها . إن هذا النوع من القوى العاطلة ، وإن كان يمثل نسبة ضئيلة ، يمثل إهدار لاستثمار في رأس المال البشري كان أجدراً أن يوجه في الطريق الصحيح ، كما أن إعادة التدريب لمزاولة مهنة أخرى عملية شاقة وباهظة التكاليف للفرد وللمجتمع وهكذا نجد بأن التوجيه التربوي والمهني في المراحل المبكرة من التعليم أمر ضروري لتحاشي البطالة في المستقبل .

٧ - التعليم الفني العام

تعتبر سياسة التعليم الفني والعام مسؤولة عن مدى تفشي البطالة في بعض قطاعات القوى العاملة . ونجد ذلك واضحاً عندما تدفع مؤسسات التعليم إلى سوق العمل أفراداً بمهارات لا تحتاجها أوجه التوظيف ، وتكون حاجتها إليها أضعف كثيراً من حاجتها إلى مهارات أساسية أكثر إلحاحاً . فهنا يتطلب الأمر ضرورة إعادة تصميم البناء التعليمي بنوعيه العام والفني مع إحداث توازن نسبي بينهما على كافة مستويات التعليم وذلك لضمان إمداد سوق العمل بالكفاءات المطلوبة .

٨ - اختيار الأسلوب الفني للإنتاج بشكل يتمشى مع حجم وتوزيع القوى العاملة السائد في المجتمع

فحيث تزداد البطالة يفضل تشجيع نمو الصناعات المعتمدة على الأعمال اليدوية كصناعة النسيج كما يستحسن إنشاء الصناعات المعتمدة على الآلة في المناطق التي تشح فيها اليد العاملة. أي لا بد من إحداث توازن في التوزيع الجغرافي وتوجيه الاستثمار بين الصناعات اليدوية Labor Intensive والصناعات الآلية Capital Intensive تبعاً لظروف وخصائص البطالة السائدة .

٩ - وسائل أخرى

كما توجد أساليب أخرى للتخفيف من حدة البطالة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

أ - سن الأنظمة والقوانين لمنع التمييز في التوظيف على أساس الانتهاء لطبقة اجتماعية معينة .

ب - إطالة الأجازات السنوية بحيث يحتاج صاحب العمل إلى توظيف عدد أكبر من العاملين .

ج - الاحالة على المعاش في سن مبكرة وتأخير سن التخرج في المدارس .

د - التأمين ضد البطالة وذلك بوضع نظام للتأمينات الاجتماعية يساهم بواسطته كل من العامل وصاحب العمل في تكوين رصيد ينفق منه خلال فترة البطالة .

ولا بد من ملاحظة أن استخدام أي من هذه الوسائل على انفراد لمعالجة البطالة قد لا يكون مجدياً، بل قد تستدعي الظروف الاقتصادية والاجتماعية استخدام عدد من هذه الأساليب وربما جميعها في آنٍ واحد . فالبطالة ، كما سبق أن ذكرنا، مشكلة متعددة الجوانب يستدعي علاجها العمل على جبهات متعددة . وتجدر مراعاة أن تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية في آنٍ واحد قد يعوقه التعارض في كثير من الأحوال، فتحقيق العمالة الكاملة والنمو الاقتصادي قد يكون على حساب عدم استقرار مستوى الأسعار، كما أن مكافحة التضخم قد تؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة فعلى المجتمع والأمر كذلك وضع نظام للأولويات يسير بموجبه نحو تحقيق هذه الأهداف .

المراجع

- بركة ، محمد صالح علي (١٩٤٧) مكافحة البطالة ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
- برعي ، محمد جمال (١٩٧٣) التدريب والتنمية ، القاهرة ، عالم الكتب .
- كول ، ج . د . هـ . ، البطالة ووسائل التوظيف الكامل ، ترجمة مصطفى كمال فايد ، القاهرة ، دار الفكر العربي . (سنة النشر بدون) .
- مهنا ، عبد العزيز (١٩٥٠) البطالة والعمالة الكاملة ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .

References

- Ackley, Gardner (1965) *Macro Economic Theory*. The Macmillan Co.
- Alchian, Armen A. and Allen, William R. (1967) *University Economics*, 2nd Ed., Wadsworth.
- Dernburg, T.F. and McDougall, D.M. (1965) *Macro Economics*, McGraw Hill.
- Elliott, John E. (1965) *The General Theory of Employment Interest and Money*. Harcourt, Brace, and World, Inc.
- McGuire, Joseph W. (1964) *Theories of Business Behavior*, N.J, Prentice - Hall.
- Maslow, A.H. (1954) *Motivation and Personality*, New York, Harper and Bros.
- Mueller, M.G. (1967) *Readings in Macroeconomics*, Holt, Rinehart and Winston.
- Phillips, A.W. (1958) «The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1861 - 1957, *Economica*, Vol. 25, Nov., PP. 283 -299. Also in *Mueller*, PP. 245 - 256.

The Administrative and Economic Dimensions of Unemployment

Dr. Hussein M.A. Alawi

Associate Professor of Business Administration, College of Administrative Sciences, University of Riyadh, Riyadh, Saudi Arabia.

Although Unemployment may not be considered a serious difficulty to some developing countries, it is considered so to many other societies that experience many types of unemployment with various degrees. This article argues that unemployment is a basic variable that has to be treated adequately in any manpower planning effort. The article aims to identify - in a very concise form - the economic and administrative dimensions of this variable. Causes, types, repercussions, and methods of mitigating the effect of unemployment are analyzed. Attention is also given to some of the behavioral aspects which are usually neglected or superficially treated.