

مملكة البحرين
وزارة الداخلية
الأكاديمية الملكية للشرطة

مركز الإعلام الأمني Police Media Center

البطالة المشكلة والعلاج

دكتور محمد حسين عبد القوي
أستاذ القانون المساعد
بالأكاديمية الملكية للشرطة

مركز الإعلام الأمني
Police Media Center

البطالة المشكلة والعلاج

يعتبر مفهوم البطالة Unemployment من المفاهيم التي حظيت بأهمية كبيرة في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل ، وهي من اشد المخاطر التي تهدد استقرار و تماستك المجتمعات العربية بشكل خاص.

و تعد البطالة المصدر الرئيسي لمشكلة الفقر وزيادة أعداد القراء، جاء في دراسة علمية أعدتها الجامعة العربية ونشرتها بعض الصحف، أن نسبة الفقر في الدول العربية تزداد بمعدل 1.7 % سنويًا، بحيث يعيش ما نسبته 36% من سكان الدول العربية تحت خط الفقر و أن نصيب الفرد من الدخل في الدول العربية لا يتعدي 1500 دولاراً سنوياً (1).

لذا استحوذ موضوع البطلة بشكل رئيسي على عناية أصحاب القرارات السياسية، وكذا على اهتمام الباحثين في المجالين الاجتماعي و الاقتصادي، باعتباره موضوعاً يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحة الدولية عموماً و الساحة العربية خصوصاً. لذا لا تكاد تصدر دورية علمية متخصصة ذات علاقة بعلم الاقتصاد والاحتماء الا و تتعزز لموضوع البطلة بالتحليل والنقاش.

أولاً - تعرف البطالة Unemployment

تعرف البطلة بأنها "عدم امتحان أية مهنة". وفي حقيقة الأمر أن هذا التعريف غير واضح و غير كامل، إذ لا بد من إعطاء هذه الظاهرة حجمها الاقتصادي بعيداً عن التأويلات الشخصية (2).

ويقول أنتوني جيدنر إن البطالة تعني "أن الفرد يقع خارج نطاق قوة العمل" ويعني العمل هنا العمل مدفوع الأجر Paid work ، كما يعني المهنة أيضاً (3).

ولكن منظمة العمل الدولية، عرفت العاطل عن العمل بأنه "ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده" (4).

*ونحن نرى

أن البطالة هي "كل مواطن في سن العمل ويرغب فيه ولا يجده "

ومن هذه التعريفات السابقة يمكن أن نحدد الحالات التي لا يمكن أن يعتبر فيها الفرد عاطلاً عن العمل وهي:

1- العمالة المُحبطة

وتتمثل في الأشخاص الراغبين في العمل، ولكنهم فشلوا في العثور عليه، فكروا عن البحث عنه.

2- العمالة التي تعمل لبعض الوقت.

وهم من لا يستطيعون إيجاد عمل كل الوقت، حتى لو أرادوا ذلك.

3- العمال الذين يعملون أعمالاً إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة.

4- الأطفال و المرضى و العجزة و كبار السن والذين أحيلوا إلى التقاعد.

5- الأشخاص القادرون على العمل و لا يعملون مثل الطلبة، والأشخاص الذين بقصد تتميم مهاراتهم.

ومن هذا يتضح أنه ليس كل من لا يعمل عاطلاً، و في ذات الوقت ليس كل من يبحث عن عمل يعد ضمن دائرة العاطلين.

ثانياً: شروط البطالة

1- أن يكون مواطناً في سن العمل.

2- أن يكون بدون عمل (أي لا توجد وظيفة مدفوعة الأجر).

3- أن يكون لديه الرغبة في العمل ويبحث عنه.

بمعنى اتخاذ إجراءات للحصول على وظيفة مدفوعة الأجر، مثل التسجيل بالمكاتب الخاصة والعامة للتشغيل، ومتابعة الإعلانات في الصحف والمجلات، أو إجراء مقابلات من أجل العمل أو الوظيفة.

4- أن يكون لديه الرغبة في قبول الوظيفة مدفوعة الأجر.



ثالثاً: أنواع البطالة (5)

1- البطالة الإجبارية

وهي التي تكون الحكومة مسؤولة عنها وهي من أخطر أنواع البطالة وتظهر عند عجز الحكومة عن إيجاد الوظائف الكافية للقوى العاملة بالأجر السائد في السوق .

2- البطالة الاختيارية

Police Media Center

وهي التي تنتج عن انخفاض الأجر وعدم رغبة المواطن في العمل بهذا الأجر .

3- البطالة الموسمية

وهي التي تحدث في مواسم معينة مثل المزارعين في موسم معين يعملون في زراعة وحصاد مزروعاتهم ويتوقفون باقي المواسم أو مثلاً هناك مهن تنشط في الصيف وتواجه ركوداً في الشتاء والعكس صحيح.

4- البطالة المقنعة

وهي تلك البطالة التي يعاني منها الكثير من الدول وهي كثرة عدد الموظفين في مكان العمل دون الحاجة إليهم.

رابعاً: أسباب البطالة

يمكن تلخيص أسباب البطالة فيما يلي (6):

1- تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحر وخاصة في تدخلها لضمان حد أدنى للأجر، إذ أن تخفيض الأجور والضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق الثروات وفرص العمل .

2- عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا لم يؤد الإنتاج إلى ربح كاف يلبي طموحاتهم .

3- التزايد السكاني. و أن كان في رأينا يعتبر في معظم الأحيان ثروة قومية يجب استغلالها والاستفادة منها.

4- التزايد المستمر في استعمال الآلات مما يستدعي خفض وتسريح عدد من العمال ولهذا فإن البطالة تعتبر من أشد المخاطر التي تهدد استقرار وتماسك

Police Media Center

المجتمعات العربية، و ليس بخاف أن أسبابها تختلف من مجتمع عربي لآخر، و حتى أنها تتبادر داخل نفس المجتمع من منطقة لأخرى.

وبناء على ما تقدم أمكن حصر أهم الأسباب التي تقف وراء تنامي ظاهرة البطالة في البلدان العربية في النقاط التالية (7):

خامسًا: أسباب انتشار البطالة في البلدان العربية

1- إخفاق خطط التنمية الاقتصادية في البلدان العربية.

2- نمو قوة العمل العربية سنويًا.

3- انخفاض الطلب على العمالة العربية عربيًا و دوليًا.

سادسًا: الآثار المترتبة عن البطالة في الوطن العربي

تشير المعلومات المتوافرة عن مشكلة البطالة في الوطن العربي إلى أن هذه المشكلة آخذة في الت ami عاماً بعد آخر، وأن جميع المعالجات التي رصدت لحل هذه المشكلة من قبل الدول العربية باءت بالفشل، وذلك لعدة أسباب مختلفة منها:

1- عدم تعاون الدول العربية مع بعضها لحل هذه المشكلة.

2- عدم وجود اتحاد أو تكتل عربي مثل الاتحاد الأوروبي لحل هذه المشكلة.

3- تباين القدرات المالية والاقتصادية بدرجة كبيرة بين الدول العربية.

4- تزايد الخلاف بين الدول العربية أو حتى بين أفراد الدولة الواحدة.

*مكافحة البطالة في مملكة البحرين

إن جهود المملكة في حل مشكلة البطالة لم تتوقف منذ سنوات وقد أخذت بعدًا عمليًا أكبر مع انطلاقة المشروع الإصلاحي لجلالة الملك إذ تضافرت جهود القيادة والحكومة ومجلس الشورى والنواب للمساهمة في طرح التصورات والمشروعات والخطط والاستراتيجيات اللازمة لإيجاد العلاج الناجع لهذه القضية والحد من آثارها (8).

و عند استعراض ما أنجزه مجلس النواب بالتعاون مع الحكومة الموقرة في هذا الصدد نجد أن نصيب قضية مكافحة البطالة من البحث والمناقشة والتداول تحت قبة البرلمان كان بلا شك كبيراً وقد تمثل في إنجاز عدد من الاقتراحات برغبة أهمها ما يلي:

- 1- تفعيل إجراءات توطين الوظائف و قصر بعض المهن على البحرينيين.
- 2- وضع استراتيجية متطورة للتوظيف وذلك بشأن إنشاء المجلس الأعلى للتوظيف والموارد البشرية.
- 3- تعديل أوضاع العاملين غير الدائمين في المؤسسات الحكومية وتحويتهم إلى موظفين دائمين.
- 4- تبني مشروع للتدريب المهني للخريجين من أجل العمل على رفع كفاءة العمالة الوطنية وجعلها قادرة على المساهمة في بحثنة الوظائف بصورة فعالة.
- 5- إنشاء هيئة تنظيم سوق العمل بهدف إيجاد الاستراتيجيات والخطط والبرامج للارتقاء بسوق العمل في المملكة وتعزيز التعاون فيما بينها وبين القطاع الخاص .

ولا يقع عبء مسألة توطين الوظائف ومكافحة البطالة في مملكة البحرين على جهة معينة دون أخرى وإنما هي مسؤولية مشتركة بين كافة الجهات الحكومية والتعليمية والتربيوية والقطاع الخاص.

ولابد أن يتحمل كل طرف مسؤولياته نحو هذه القضية بموضوعية تامة ورغبة صادقة في الوصول إلى قناعات مشتركة حول أفضل السبل الكفيلة بتحقيقها وإنجازها على أرض الواقع.

***جهود منظمة العمل العربية للحد من البطالة .**

لقد بادرت المنظمة منذ نشأتها وضماناً منها لتحقيق أهدافها القومية من خلال كافة الهيئات التابعة لها و بالأساليب و الوسائل المتاحة لها لأجل تفعيل أنشطتها وبرامجها على المستويات القطرية، الإقليمية، العربية و الدولية وذلك إيماناً منها بما سيتحققه التعاون والتكامل في ميدان العمل من ضمان حقوق الإنسان العربي(9).

ومع تفاقم مشكلة البطالة في الوطن العربي تزايدت عناية مؤتمر العمل العربي بالقضايا المتعلقة بالتشغيل، حيث تم إقرار الاستراتيجية العربية للتشغيل في الدورة العشرين لمؤتمر العمل العربي (عمان 1993)، وتواصلت عناية منظمة العمل العربية بقضايا تنمية القوى العاملة العربية والتشغيل.

وذلك من خلال إدراج موضوع تنمية الموارد البشرية في مواجهة البطالة ضمن بنود جدول أعمال الدورة السادسة والعشرين لمؤتمر العمل العربي (القاهرة 1999) لاتخاذ ما يراه مناسباً في هذا الشأن.

وقد نتج عن دراسة اللجنة الفنية التي تم تشكيلها من بين أعضاء المؤتمر العام للبند التاسع من جدول أعماله تحت عنوان "تنمية الموارد البشرية في مواجهة البطالة" التوصل إلى إصدار العديد من التوصيات بخصوص تنمية الموارد البشرية العربية.

وقد تم إعداد مشروع الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل من خلال الخطوات التي اتخذها مكتب العمل العربي عبر عدة جولات ، بدءاً بأعمال الدورة الثامنة والعشرين لسنة 2001 وانتهاء بالدورة الثلاثين لمؤتمر العمل العربي بتونس سنة 2003 والذي تم فيه إقرار الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل واعتبارها إلزامية لمنظمة العمل العربية في إطار خطط وبرامج عملها المستقبلية .

وعدت بمثابة قاعدة استرشادية مشتركة لخطط التنمية القطرية في المجال الاجتماعي خاصه و مرجعا رئيسيا للجهود غير الرسمية والثانية وشبه الجماعية في المجال الاجتماعي .

وقد تم التركيز من خلال الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل، على ضرورة وأهمية تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات واحتياجات سوق العمل(10).

*** مقتراحات لحل مشكلة البطالة في الوطن العربي**

يرى البعض أنه يجب وضع استراتيجية وطنية وعربية شاملة آخذة بعين الاعتبار إجراءات الأجل القصير و المتوسط وإجراءات الأجل الطويل (11).

أولاً: إجراءات الأجل القصير و المتوسط

إن الهدف من هذه الإجراءات هو التحكم في أزمة البطالة أو الحد منها والتخفيض من آثارها السلبية، ويمكن تحديدها فيما يلي:

1- تشغيل الطاقات العاطلة الموجودة في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني، وذلك من خلال التوسع في برامج التدريب و إعادة التدريب في مجال المهن اليدوية و نصف الماهرة.

2- أن تضع الحكومات العربية برامج خاصة للنهوض بالخدمات الصحية والتعليمية و المرافق العامة، الأمر الذي سيترتب عليه خلق فرص عمل لآلاف الخريجين و المؤهلين للعمل في هذه القطاعات.

3- دعم حماية و تشجيع القطاع الخاص المحلي و خاصة في المجالات كثيفة العمالة كالقطاع الزراعي.

4- إحياء قطاعات مغيبة في برامج التنمية الاقتصادية في بعض الدول العربية، مثل قطاع الخدمات السياحية، حيث تمتلك أغلب الدول العربية مقومات سياحية يمكن أن تستوعب كماً هائلاً من العاطلين لو أحسن استغلالها.

5- تعريب العمالة العربية و يتم ذلك من خلال إحلال العمالة العربية محل العمالة الأجنبية في الدول العربية التي تعاني من نقص في تخصصات و مهن معينة مثل دول الخليج العربية.

6- تبني فكرة المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر أحد أبرز الآليات الجيدة لمواجهة مشاكل البطالة في الوطن العربي من خلال ما تتوفره من فرص عمل جديدة للشباب.

7- الربط بين أساليب ومناهج وسياسات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات أسواق العمل وتقليل الفجوة بين مختلف مكونات هذه العناصر.

8- ربط شبكات معلومات التشغيل والتعليم والتدريب طبقاً لمستويات المهارة المحددة لرفع معدلات الاستفادة من القوى العاملة العربية والعمل على استقرارها داخل الوطن العربي.

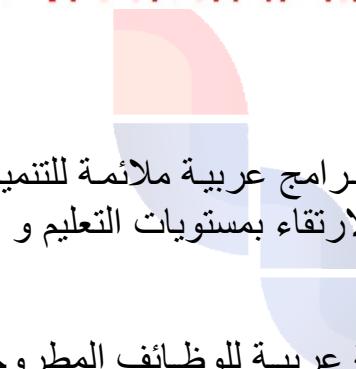
ثانياً: إجراءات الأجل الطويل

يقصد بالأجل الطويل ذلك المدى الزمني الذي يسمح بحدوث تغيرات هيكلية في ظاهرة البطالة وذلك عن طريق:

1- تحسين الأداء الاقتصادي العربي و تحسين مناخ الاستثمار في الدول العربية، وإزالة كافة القيود التنظيمية و القانونية التي تحول دون اجتذاب الأموال العربية من الخارج، و التي تقدر بحوالي 800 مليار دولار أمريكي، و لاشك أن عودة هذه الأموال للاستثمار في الدول العربية من شأنه المساهمة في كبح جماح مشكلة البطالة في هذه الاقتصاديات.

2- زيادة الاستثمار بمعدلات تفوق المعدلات السابقة، حتى تتمكن هذه الدول من تحقيق نمو يسمح لها بخلق فرص عمل تتناسب مع معدل نمو العمالة الجديدة الداخلة إلى سوق.

3- معالجة تشوهدات الأسواق في الدول العربية، لأنه كثيراً ما تسيطر عليها العناصر الاحتكارية و الطفيلية التي تسيء إلى استخدام الموارد و توزيعها على المجالات المختلفة.



4- ضرورة اعتماد و تنفيذ برامج عربية ملائمة للتنمية البشرية تتفذ على المدى الطويل، يتمنى من خلالها الارتقاء بمستويات التعليم و الصحة و الإسكان والرعاية الاجتماعية.

5- اعتماد قاعدة معلوماتية عربية للوظائف المطروحة وللباحثين عنها لإزالة الغموض الذي يكتنف سوق العمل العربي، والاستفادة من تجربة بعض الدول الغربية في إنشاء بنوك قومية للتوظيف توفر قاعدة معلومات ضخمة للوظائف الشاغرة في القطاعين العام والخاص

الإعلام الأمني Police Media Center

*مقترح لعلاج مشكلة البطالة

الإسم: نايف العتيبي - المشرف على قسم الدراسات

مما سبق يتضح لنا أن معظم الحلول التي وضعت لمعالجة مشكلة البطالة تعتبر نظرية يصعب تفعيلها في ظل المشاحنات والخلافات التائرة بين الدول العربية.

ولذا فإننا نقترح لعلاج مشكلة البطالة حلاً عملياً يمكن أن تطبقه كل دولة على حده، وهو أن تقوم البنوك بمنح العاطلين قروضاً لمساعدتهم على حل مشكلة البطالة التي يعانون منها وذلك طبقاً للمؤهل العلمي والحرفية والسن لكل عاطل و يتم تسجيل بياناتهم على الحاسب الآلي وذلك لسهولة التصنيف واسترجاع البيانات.

وأن يصنف العاطلون إلى تخصصات يمكن الاستفادة منها، ويتم تجميعهم في مجموعات، كل مجموعة تكون شركة أو مشروع، بحيث تكون الدولة شريكاً أساسياً في هذه الشركة أو المشروع ولكن كل هذا بشروط معينة سنوضحها فيما يلي:-

أولاً: شروط المستفيد من القرض

- 1- أن يكون الشخص المستفيد من القرض من مواطني الدولة.
- 2- أن يكون الشخص المستفيد من القرض عاطلاً.
- 3- أن يكون له الرغبة في العمل.
- 4- أن يكون في سن العمل.
- 5- أن يكون له مهنة أو حرفة يمكن أن يستفاد بها في هذه الشركة أو المشروع.

ثانياً: شروط القرض

- 1- يتم تحديد قيمة القرض طبقاً للمؤهل العلمي وحرفه وسن وقيمة الراتب الذي سيتقاضاه العاطل من هذه الشركة أو المشروع.
- 2- يتم تسديد القرض على عشر سنوات أو على حسب المدة التي يحددها القائمون على إدارة الشركة أو المشروع.
- 3- يتم تسديد القرض عن طريق استقطاع جزء من الراتب .

الإعلام الأمني Police Media Center

الإسم: نايف العتيبي - المشرف على قسم الدراسات

- 1- لا يتم تسليم القرض للشخص العاطل وإنما يتم تسليمه إلى الشركة أو المشروع المزمع إنشاؤه.
- 2- يتم تسليم العاطل عدد من الأسهم بقيمة القرض (حصة العاطل في الشركة أو المشروع).
- 3- لا يتم التعامل في هذه الأسهم إلا بعد مدة معينة يحددها القائمون على إدارة الشركة أو المشروع و تعتبر هذه المدة هي الفترة الزمنية المقترنة لاكتمال الشركة أو المشروع.
- 4- لا يحق للشخص أن يبيع الأسهم التي يمتلكها إلا إذا ترك العمل في الشركة أو المشروع وذلك لضمان إخلاصه وتقانيه في العمل.

ثالثاً: شروط الشركة أو المشروع

- 1- يجب أن تشارك الدولة بجزء من حصة الشركة أو المشروع.
- 2- يجب أن تكون بقية الأسهم ملّاً للأشخاص العاطلين.

رابعاً: مميزات الحل

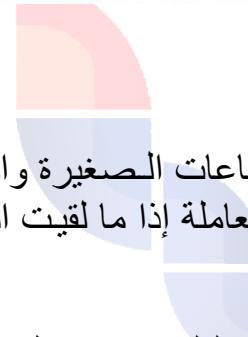
- 1- تشغيل واستثمار أموال البنوك في مشروعات حقيقة.
- 2- يكون القرض مضمون السداد لأن المفترض لم يتسلمه في يده.
- 3- المشروعات مضمونة النجاح إن شاء الله لأن القائمين عليها هم أصحاب رأس المال.

خاتمة

تعد مشكلة البطالة كما أوضحنا في البحث واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمعات العربية، كما تعتبر أيضاً أحد التحديات التي يجب على الدول العربية الانتباه لها حالياً ، حيث يتوجب عليها أن تسرع في العمل على إيجاد السياسات والاستراتيجيات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عليها.

وعليه وجوب ضرورة اتخاذها التدابير التالية(12) :

- 1- السعي لتحقيق التعاون والتكامل الاقتصادي العربي .
- 2- ربط البرامج التعليمية والتدريبية في الدول العربية باحتياجات سوق العمل بها.



3- ضرورة الاهتمام بالصناعات الصغيرة والحرف اليدوية و التي من شأنها استقطاب عدد كبير من اليد العاملة إذا ما لقيت الدعم اللازم من طرف الحكومات العربية.

4- توفير رؤوس الأموال و ذلك من خلال اعتماد استراتيجية عربية موحدة لاسترداد الأموال العربية المهاجرة.

5- إعادة بعث نشاط لجان الزكاة لتمويل بعض المشروعات الفردية الخاصة والتي من شأنها التقليل من أزمة البطالة.

والله ولي التوفيق؛

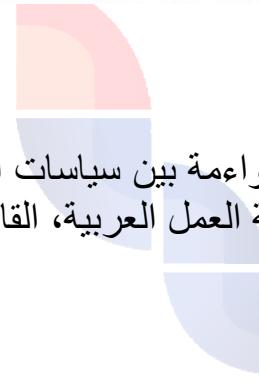


مركز الإعلام الأمني
Police Media Center

قائمة المراجع

- 1- David Dunod، Macroéconomie، Paris، 2e édition، pp:213-214 et autres، 1999، Begg
- 2- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1997، ص: 39.
- 3- الأخضر عزيز، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة علوم إنسانية، السنة الثالثة، العدد 26، 2006م.
- 4- جيمس جوارتنبي و ريجارد استروب، الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمن و عبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1999، ص: 202.
- 5- رمزي زكي، مرجع سابق، ص: 30.
- 6- بشير الدباغ و عبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003، ص: 391.
- 7- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، 2004، ص: 152.
- 8- محمد آدم، صندوق النقد الدولي و التنمية في الدول النامية، مجلة النبا، العدد 54، 2000م. وراجع أيضًا جورج توفيق العبد و حميد رضا داوي، تحديات النمو و العولمة في الشرق الأوسط و إفريقيا، مجلة التمويل و التنمية، مارس 2003م، ص: 70 و انظر أيضًا التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنوات 1995-1996م، 1997م.
- 9- أحمد عبد الرحمن أحمد، مدخل إلى إدارة الأعمال الدولية، دار المريخ للنشر، السعودية، 2001، ص: 30.
- 10- التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2004م. وأيضًا انظر في ذلك : تقارير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي (C.N.E.S).
- 11- الكتاب الإحصائي السادس، منظمة العمل العربي، 2003م. وأيضًا التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2004.

12- الندوة القومية حول المواءمة بين سياسات التعليم و التدريب المهني والتقني و متطلبات سوق العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة: 14-16 يونيو 2005م.



مركز الإعلام الأمني Police Media Center

مركز الإعلام الأمني Police Media Center