حلول البطالة المقنعة .. وكذا أنواعها وأسبابها وآثارها على المجتمع

عندما يجري الحديث عن البطالة أول ما يتراود إلى الذهن هو الأشخاص العاطلين عن العمل، والذين يبحثون بشكل مستمر دون جدوى، وغالباً ما تنتشر هذه الظاهرة في بلدان العالم الثالث بشكل كبير، ولكن لهذه البطالة نفسها عدة أنواع منها البطالة المقنعة والتي تختلف تماما عن مفهوم البطالة العام وهو عدم إيجاد عمل، فماهي البطالة وماهي أنواعها وأسبابها وآثارها على المجتمع وما هي البطالة المقنعة وماهي حلول البطالة المقنعة؟

يعتبر شبح البطالة من أخطر الظواهر السلبية المنتشرة في العالم والتي تترك آثاًرا سلبيّة على حياة الفرد والمجتمع بشكِل عام، وبالرغم من المحاولات العديدة لمعالجة هذه المشكلة والقضاء عليها إلا أنها لا تزال قائمة ومتفشية في العديد من المجتمعات. ولعل من أخطر أنواع البطالة البطالة المقنعة، حيث تسعى العديد من المجتمعات إلى إيجاد حلول للبطالة المقنعة تتلاءم مع ثقافتها واقتصادها وتاريخها.

مامعنى البطالة؟

البطالة هي عبارة عن مفهوم أو مصطلح يطلق على مجموعة من الأفراد الذين يتميزون بإمكانية القيام بأعمال تضمن لهم حياة كريمة، أو بصفاٍت عملّية مهمة وبشهادات جامعية متقدمة، ولكنهم لم يجدوا فرص عمل مناسبة في المجتمع الذي يعيشون فيه، وبالتالي فإّن هؤلاء الأفراد لا يمتلكون موردا أو رزقا يجعلهم يعيشون ويلبون حاجاتهم الشخصّية سواءكانت اقتصادية أومعنوية، ويستثني هذا التعريف العاجزين، المتقاعدين،كبار السن، المرضى، والأطفال.

ما هي البطالة المقنعة؟

البطالة المقنعة Disguised Unemployment هي مصطلح اقتصادي شائع في البلدان النامية، والتي تحوي عدد كبير من السكان بالتزامن مع ضعف الاقتصاد العام لدى هذه الدول وتعبر البطالة المقنعة عن وجود قوى بشرية أكثر من المطلوب في بعض الأعمال وخاصة الحكومية ولا يستفاد من طاقة هذه القوى في تطور العمل من جهة ولا يعتبر هذا العمل كافي لمعيشة أفرادها من جهة أخرى ما يزيد العبء الاقتصادي.

يمكن أن تسمى البطالة المقنعة أيضاً باسم فائض العمالة، ويستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى جزء من القوى العاملة المتورطة في عمل زائد عن الحاجة مع إنتاج ضئيل أو معدوم.

ولتوضيح مفهوم البطالة المقنعة على سبيل المثال تعتبر البطالة مقنعة عند وجود عدد كبير من الموظفين ضمن شركة عامة أو خاصة والمهام، المطلوب تنفيذها قليلة نوعاً ما نسبة لعدد هؤلاء الموظفين، وبالتالي يصبح العديد منهم يتقاضى أجر دون أن يعمل، وهذا ينعكس سلبياً على الاقتصاد بشكل عام، خاصة مع ازدياد وجود هذه الظاهرة بالأعمال والدوائر الحكومية، حيث يوجد العديد من الموظفين في قسم يستوعب عمل موظف واحد فقط وهنا تُجبر الدولة على دفع أجور الموظفين جميعاً ولكن دون أن يكون الإنتاج كبير ليعوض هذه الأجور ومع الوقت يبدأ اقتصاد الدولة بالتراجع.

البطالة المقنعة تشمل وجود أشخاص ذوي مهارات وخبرات عاليّة ولكنّهم يعملون بوظائف مُنّخفضة من حيث الأجر والمهارات، وهي إحدى الطرق الاقتصاديّة التي توضح مدى مهارات القوى العاملة وتوفر فرص العمل المُختلفة، ويمكن تحديد معدلها من خلال قسمة عدد العمال غير العاملين على إجمالي عدد العمال العاملين،كما يمكن تعريف البطالة المُقنّعة باختصار بأنها نسبة العمال الذين يعملون ولكن بفعالية قليلة وضعيفة وغير مجدية، كما أن العمال الذين توقفوا عن البحث عن وظيفة وتوقفوا عن العمل دون مستوى خبراتهم ومهاراتهم يمكن الدخول في تعريف البطالة المقنعة.

الفرق بين البطالة والبطالة المقنعة

من حيث المفهوم:

تختلف البطالة العاملة عن البطالة المقنعة من حيث المفهوم:

البطالة: هي عدم توفر وظيفة لدى المجتمع العامل، وعدم مقدرة العاملين على إيجاد وظيفة مُعينّة.

البطالة المقنعة: هي وجود وظائف مُعينّة في السوق المحلي، ولكنّ لا تُلائم مُتطلبات العاملين أو القوى العاملة؛ لأنّها لا تُناسب كفاءات الموظفين.

من حيث قدرة العمل

البطالة: يوجد عدد من الموظفين لا يجدون أي عمل ولا يبذلون أي جهد للقيام بأي عمل، بالإضافة لعدم وجود دخل مادي جراء ذلك.

البطالة المقنعة: إنّ البطالة المُقنّعة تعنى بقيام الموظفينّ بأعمال بدوام جزئي بدلًا من وظيفة بالدوام الكامل، كما أنّ بعض العاملين يقومون بوظائف أقل من مهاراتهم على الرغم من امتلاكهم مهارات وخبرات أعلى.

من حيث السبب

إن السبب الأساسي وراء البطالة يؤثر على مفهومها:

البطالة: عدم وجود عمل متوفر وأن يكون الموظف العامل بدون عمل، على الرغم من أنّ بعض العمال يبحثون عن الوظيفة بنشاط ولكنّ دون وجودها، أو قيام بعض الشركات بتسريح موظفيها جراء الأزمة الماليّة أو الكساد الاقتصادي.

البطالة المقنعة: هي البطالة الناتجة عن إشغال العامل لوظيفة ما دون المستوى المطلوب وبأجر معقول ولكنّ لا تلبي احتياجات الفرد الواحد من مُتطلبات الحياة.

من حيث الترابط

هنالك ترابط بين البطالة والبطالة المُقنّعة، حيث تحدث البطالة المُقنّعة بسبب البطالة:

البطالة: هي عدم العثور على عمل مُعين على الرغم من البحث، وفي حال تم إيجاد عمل كما في البطالة المُقنّعة فإنّها ستكون دون رغبة ودون المهارات والإمكانيات المطلوبة.

البطالة المُقنّعة: ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسابقتها فعلى الرغم من قيام العامل بالوظيفة بشكِل جزئي وغير طوعي وفقط لتلبية الحاجات الأساسية للمُتطلبات الحياة، إلا أنّه في قانون العمل يُعدون من العمال العاطلين عن العمل نظرًا لفاعليتهم القليلة.

أنواع البطالة المقنعة

للبطالة المقنعة أنواع مختلفة ومنها:

البطالة المقنعة المرئية:

هي عبارة عن مجموع عدد الساعات التي ينجزها العامل بأكثر من وظيفة من اختياره؛ من أجل الحصول على دخل يلبي احتياجاته ويغطي نفقاته، وهذه الساعات بالمقابل تغطي عدد ساعات دوام كامل في وظيفة تناسب مهاراته.

البطالة المقنعة غير المرئية:

هي عبارة عن الوظائف التي يقوم بها العمال دون رغباتهم أو أقل من قدراتهم ومهاراتهم وغالبًا تكون دواماً كلياً، ويقومون بها بهدف تغطية نفقاتهم بالرغم من أن دخلها قليل نسبيًا.

العجز والمرض:

يمكن اعتبار العمال الذين لديهم مرض أو عجز ما ولكنهم قادرون بشكل أو بآخر على العمل ولكنهم لا يستطيعون العمل بكامل طاقتهم لمرضهم وعجزهم من ضمن أنواع البطالة المَقنّعة المؤقتة.

النوع الأخير من البطالة المقنعة:

وهم الأفراد الذين لم يجدوا أي وظائف في مجال مهاراتهم وخبراتهم، ولم يقوموا بأي عملية بحث عن وظائف خلال الشهر السابق، ويصعب معرفة نسبتها إحصائيًا.

أسباب البطالة المقنعة

هنالك عدة أسباب تساهم في انتشار ظاهرة البطالة المقنعة في بلدان العالم الثالث، نذكر منها:

اعتماد الشركات على التكنولوجيا:

دخول التكنولوجيا إلى الأعمال الإدارية والشركات بشكل عام، أدى إلى اختصار الأيدي البشرية العاملة بشكل كبير، حيث أن الاعتماد على الكمبيوتر في هذا الوقت ضمن مكاتب الشركات الحكومية والخاصة يمكن أن يوفر عمل ثلاث أو أربعة موظفين، وفي هذه الحالة يصبح هنالك فائض من الموظفين نسبة للأعمال القليلة التي يقومون بها.

الفساد الإداري:

تنتشر ظاهرة البطالة المقنعة بسبب الفساد الإداري الذي يؤثر على درجات التوظيف في الشركات، فيمكن أن يتم التوظيف بشكل عشوائي دون النظر إلى شهادات أو مهارات أو قدرات الموظفين على تنفيذ المهام المطلوبة منهم، وقد ينتشر نتيجة للفساد الإداري توظيف أقرباء المدراء دون أن يكون هنالك حاجة لهم، مما يزيد من ظاهرة البطالة المقنعة.

توظيف أشخاص غير مناسبين:

إن نجاح المهام الإدارية يحتاج أن يكون الشخص المناسب في المكان المناسب بشهادته المناسبة وشخصيته المتكاملة، وفي بعض الأحيان قد يتم توظيف أشخاص غير كفؤ للمنصب الموكل إليهم، مع تجاهل تام للشهادات المطلوبة للعمل ومدى توافق الاختصاصات الجامعية للمقبولين مع حاجة مكان العمل من هذه الاختصاصات، وهذا بدوره يزيد أيضاً ظاهرة البطالة المقنعة.

سياسة الاستيعاب:

سياسة الاستيعاب تعني أن أي دولة مجبورة بشكل أو بآخر على توظيف خريجين الجامعات وتأمين عمل لهم، وهذا أدى إلى زيادة الموظفين في وظائف معينة ونقصها في وظائف أخرى، حسب الأماكن الشاغرة التي توظفهم الدولة فيها.

ازدياد أعداد الشباب العاطلين عن العمل:

إن ازدياد أعداد الشباب العاطلين عن العمل والذين يقع على عاتقهم مسؤولية تأمين عائلاتهم يفرض على الدولة تأمين وظائف لهؤلاء الأشخاص، وهذا بدوره يعزز من البطالة المقنعة، ويجعل الدولة تعطي أجور لهم بغض النظر عن حاجتها لموظفين.

سوء تقدير لحاجة الشركات من الموظفين:

من أهم الأسباب لظاهرة البطالة المقنعة هي سوء تقدير حاجة الشركات من الموظفين فعند البدء بتأسيس شركة قد يقوم المؤسسين بعدة أبحاث بشكل نظري حول حاجتهم من الموظفين لإتمام مهام الشركة، ولكن مع البدء في الحياة العملية يلاحظ المدراء أنهم على خطأ وأن حاجة الشركة لإتمام المهام أقل بكثير من عدد الموظفين الذين تم توظيفهم، مع عدم قدرتهم على التخلي عنهم بعد توقيع العقود، وهنا تقع الشركات في فخ البطالة المقنعة.

أنواع البطالة المقنعة

العمل بطريقة غير فعالة بشكل عام هو ما يسمى البطالة المقنعة، ولكن هذه الظاهرة نفسها تظهر على ثلاث أشكال رئيسية:

العمالة الناقصة:

يمكن تسمية البطالة المقنعة العمالة الناقصة عندما يعمل الشخص ببعض قدراته وليس بكامل طاقته مثل الحالات التالية:

- عندما يقبل الشخص العمل في مكان أقل من المهارات التي يتقنها ويكون المكان غير مناسب له.

- في حال كان يرغب في الحصول على دوام كامل وقدراته تتناسب مع العمل بدوام كامل ولكنه يعمل بدوام جزئي.

- إذا كان يعمل في مكان لا يناسب اختصاصه الجامعي.

المرض والعجز:

المجموعة الثانية التي تندرج تحت اسم البطالة المقنعة، تشمل الأشخاص الذين يعملون ولديهم إعاقة جزئية أو مرض مزمن، يجعلهم غير قادرين على العمل بنشاط، ولكنهم بنفس الوقت لا يعتبروا عالة على المجتمع، فلا يتم إدراجهم ضمن إحصاءات البطالة العامة.

عدم البحث عن العمل:

النوع الثالث من البطالة المقنعة يشمل الأشخاص الذين توقفوا عن البحث عن عمل واستسلموا لواقعهم استسلام كامل، فلا يتم تصنيفهم ضمن إحصائيات البطالة، حيث أن إحصائيات البطالة تشمل الأفراد الذين يسعون للبحث عن عمل فقط.

آثار البطالة المقنعة

ينتج عن البطالة المقنعة عدة آثار سلبية على الفرد والمجتمع فهي تشكل عبء كبير على اقتصاد الدول بشكل عام، ومن هذه الآثار:

عرقلة تطور في العمل: تقف البطالة المقنعة في وجه الشخص الذي يريد أن يطور عمله ويسعى لتأمين مستقبله على الصعيد الفردي، ويمكن أن تلغي طموحه وتجمد قدراته.

تضرر الاقتصاد العام: إن انتشار ظاهرة البطالة المقنعة تؤدي إلى تردي بالاقتصاد العام للدول والذي ينعكس بشكل سلبي على المردود المادي لجميع الأشخاص في هذه البلدان.

انخفاض أرباح الشركات: من الآثار السلبية أيضاً التي تنتج عن البطالة المقنعة هي انخفاض في أرباح الشركات التي توظف فائض من الموظفين بالتزامن مع نقص معدل الإنتاج لديهم، مما يجعلهم يدفعون أجور هؤلاء الموظفين من أرباح الشركة القليلة وفي بعض الأحيان من رأسمالها، وهذا يؤدي مع الوقت إلى خسارة الشركة وعدم تطورها.

عدم القدرة على رفع أجور العمال: إن الأرباح القليلة التي تنتج عن البطالة المقنعة تؤثر بشكل سلبي على تطور الشركة، لأنه من الدوافع الرئيسية التي تعزز تفاني الموظفين في العمل لنجاح الشركة هي الحوافز والمكافآت ورفع الأجور، وفي حالة البطالة المقنعة تعجز الشركة عن تقديم المكافآت ورفع الأجور، مما يجعل أداء الموظفين يتراجع بشكل أو بآخر، ويساهم في نهاية المطاف بتراجع الشركة وعدم تطورها.

هجرة العقول المميزة: من أكثر الآثار السلبية خطورة على المجتمع الناتجة عن البطالة المقنعة هي هجرة العقول المميزة وأصحاب الاختصاصات الصعبة والنادرة، وذلك بسبب عدم القدرة على تأمين احتياجاتهم المادية والنفسية والاجتماعية التي تليق بهم.

ويوجد عدد من الآثار للبطالة المقنعة وتأثيرها على سوق العمل، يمكن ذكر منها:

- التأثير النفسي على كل من العامل وصاحب العمل.

- التأثير المادي على العامل، ومن عدم مقدرته على تغطية النفقات والاحتياجات الخاصة به.

- تأثيرها السلبي على العلاقات الاجتماعية والعائلات.

- حدوث الركود أو الاكتساد الاقتصادي، نتيجة عدم وجود مال كافٍ للإنفاق أو الاستهلاك.

- انخفاض ميزانية الشركات المُنتجة، نظرًا لعدم وجود قدرة ماليّة للشراء وانخفاض الطلب والشراء، مما يؤدي إلى خفض القوى العاملة.

- البطالة المقنعة تؤدي إلى ظهور البطالة الهيكليّة، مما يؤدي إلى ظهور عمال عاطلين عن العمل بمهارات عالية ولكن دون مستواهم.

- انخفاض الناتج المحلي للدولة بسبب انخفاض الطلب.

- قد تؤدي إلى إحباط الخريجين الجدد والذين لم يجدوا وظائف في مجالهم وخروجهم عن المسار الصحيح، وبالمقابل سيبقون يُنافسون بعضهم البعض بنفس المجال مع الخريجين الآخرين.

حلول البطالة المقنعة

البطالة المقنعة تشير إلى حالة عدم وجود وظيفة رسمية للشخص وعدم تسجيله كباحث عن عمل، ولذا فإن مكافحة البطالة المقنعة تتطلب جهودا من جميع الأطراف المعنية، ونظراً للآثار السلبية العديدة التي تم ذكرها لابد من ذكر بعض من الحلول المناسبة لظاهرة البطالة المقنعة، فيمكن أن يتم التخفيف من هذه الظاهرة عن طريق ابداع حلول للبطالة المقنعة ومنها القيام بالخطوات التالية:

بحث ميداني شامل:

كخطوة أولية يجب البدء ببحث ميداني شامل لجميع مؤسسات قطاعات العمل الخاصة والحكومية، للتعرف على معدلات البطالة المقنعة بهذه المؤسسات، ويتم التعرف من خلال البحث على أماكن البطالة المقنعة بداخل هذه القطاعات المختلفة.

تعزيز فرص العمل:

يجب توفير فرص عمل كافية ومناسبة للشباب والباحثين عن عمل. يمكن تحقيق ذلك من خلال دعم القطاعات الاقتصادية ذات القدرة على خلق فرص عمل وتشجيع ريادة الأعمال.

يجب تعزيز التعليم والتدريب المهني لتزويد الشباب بالمهارات والمعرفة التي تمكنهم من الحصول على وظائف مناسبة. ينبغي توفير برامج تدريبية وتعليمية تتناسب مع احتياجات سوق العمل.

تقييم نتائج البطالة المقنعة:

بعد البحث الشامل يجب تحديد مدى تأثير البطالة المقنعة على الأداء الخاص للمؤسسة، ثم يجب تقييم نتائج هذه الظاهرة أيضاً على الأداء العام للاقتصاد الوطني.

تقييم الموظفين بشكل عام:

بعد التعرف على حاجة المؤسسات من الموظفين ومدى الفائض لديهم، وتحديد الاختصاصات المطلوبة للعمل في هذه الشركة، يجب البدء بتقييم هؤلاء الموظفين من خلال تحديد الشهادات الخاصة بهم وتحديد مهاراتهم والتعرف على أعمارهم وجنسهم واختيار الأنسب للشركة.

الاستثمار في البنية التحتية والتنمية المجتمعية:

يجب تعزيز الاستثمار في البنية التحتية لتوفير فرص العمل وتحفيز النمو الاقتصادي. كما ينبغي دعم برامج التنمية المجتمعية التي تساهم في تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأفراد.

تعزيز ريادة الأعمال:

يمكن تشجيع روح ريادة الأعمال ودعم إقامة الشركات الصغيرة والمتوسطة، حيث تعد هذه الشركات مصدرًا هامًا للوظائف وتعزيز النمو الاقتصادي.

البدء بخطة العمل بعد التقييم العام:

يبدأ العمل بإيجاد حلول للبطالة المقنعة من خلال الإبقاء على الموظفين حسب المؤهلات والكفاءات والاختصاصات الخاصة بهم، وبالتالي السيطرة على الفساد الإداري والتخلص من الاختصاصات غير المرغوبة والأشخاص غير المؤهلين للعمل بهذه الشركة.

السياسات الحكومية الفاعلة:

يلعب الدور الحكومي دورًا هامًا في مكافحة البطالة المقنعة من خلال تنفيذ سياسات عمل فعالة وتشجيع الاستثمار وتحسين بيئة الأعمال. يجب أن تكون السياسات موجهة لتعزيز الشفافية والمساواة في فرص العمل.

وضع الشخص المناسب في المكان المناسب:

لتجنب الفساد الإداري وتفشي ظواهر توظيف الأشخاص نتيجة المعرفة الاجتماعية فقط دون الاعتماد على شهاداتهم الجامعية، يجب الحرص على اختيار كادر إداري للشركة بشكل صحيح ويكون قادر على اختيار الموظفين المناسبين فقط.

تشجيع المشاريع المتوسطة والصغيرة:

يجب تأمين طرق الدعم الاجتماعي والنفسي والمالي والإداري من قبل الحكومات للمشاريع الصغيرة والمتوسطة من أجل عدم الاضطرار لتوظيف عدد كبير من الشباب.

التوعية والتثقيف:

ينبغي توفير التوعية والتثقيف للأفراد حول حقوقهم وواجباتهم في سوق العمل وكيفية تجنب البطالة المقنعة. يمكن ذلك من خلال حملات توعية وبرامج تثقيفية تستهدف الشباب والباحثين عن عمل.

وعموما، فإن مواجهة البطالة وإيجاد حلول للبطالة المقنعة أمر يتطلب جهودا مشتركة من الحكومة، وسوق العمل، والمجتمع المدني. يجب أن تتبنى السياسات والبرامج المناسبة لتوفير فرص العمل الملائمة والمستدامة وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية.