

البطالة الاختيارية، إشكالية تحديد المفهوم

أ.د/ علي عبد الرازق إبراهيم^(*)

المستخلص

الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو تحليل مفهوم البطالة الاختيارية، وتحليل التفاصيل العديدة التي تشترك به وتتداخل معه، واستجلاء جوانب الغموض عن هذا المفهوم في محاولة لتقديم بعض المؤشرات الإجرائية في تعريفه.

والتساؤل الرئيس للتحليل الراهن هو: ما مفهوم البطالة الاختيارية نظريا وإجرائيا؟ وما العلاقة بينه وبين المفاهيم قريبة الصلة به؟، وما وجوه الشبه والاختلاف بين هذه المفاهيم؟ وما المؤشرات الإجرائية لتعريف هذا المفهوم؟

لهذه الاعتبارات، استخدمت الدراسة منهج التحليل الثانوي secondary analysis، واعتمدت على المصادر الثانوية للبيانات secondary data sources، كالمسوح، والتقارير، والدراسات السابقة، والتراث النظري المتاح.

وقد أسهم التحليل في صياغة إطار تصوري مبدئي يتضمن ثلاثة مخرجات هي:

- الأبعاد والمؤشرات التي ينطوي عليها مفهوم البطالة الاختيارية
- التعريف الإجرائي للبطالة الاختيارية
- الافتراضات التي لها علاقة بالبطالة الاختيارية كخطوة أولية للتوصل لمقياس للبطالة الاختيارية

قد خلص التحليل إلى أن مفهوم البطالة الاختيارية لا يزال يحتاج لمزيد من البحث والدراسة والتحليل، ويستحق أن تفرد له دراسة أو دراسات لاحقة. وانتهى إلى أن الافتراضات التي لها علاقة بالبطالة الاختيارية، تحتاج لمزيد من البحث للتحقق من صلاحيتها وصحتها، وأن هذه الافتراضات يمكن الاستناد عليها في التوصل لمقياس للبطالة الاختيارية

(*) أستاذ علم الاجتماع بجامعة المنيا.

على سبيل التقديم:

تشهد هذه الفترة تغيرات عميقة صادمة، تغيرات حدثت في فترة وجيزة لكنها تجاوزت في سرعتها وقوتها وتأثيراتها تلك التي حدثت على مدى القرنين الماضيين، ففي هذه الفترة، حدثت سلسلة من التغيرات التي لم نسمع عنها من قبل، كالثورة الصناعية الرابعة، والتكنولوجيا البازغة emerging technology، والآلية automation، والحوسبة computerization، والرقمنة، digitalization، والآلات الذكية smart machines، والسيارات المسيرة driverless cars، والطائرات المسيرة drones.

القضية واحدة، والمشكلة واحدة، والأزمة واحدة، والتحدي واحد، ألا وهو المستقبل. المستقبل الذي يحمل في طياته تغيرات سريعة ومتلاحقة، وأشد هذه التغيرات عمقا وأكثرها تأثيرا هي تلك التي تحيط بعالم العمل وتتعلق به، فالمجتمع يتغير، لكن العمل وما يرتبط به من متطلبات ومستجدات يتغير بوتيرة أسرع. والاقتصاد يتغير، لكن اقتصاديات العمل هي الأكثر ضغطا على الحكومات والشعوب.

إن عالم الغد سيختلف بالتأكيد عن العالم اليوم، فالتغير حقيقة وظاهرة عامة تتصف بها كل المجتمعات بدون استثناء، لكن هناك تساؤلات كثيرة ومثيرة تتعلق بطبيعة هذا التغير، ونمطه، واتجاهاته، والأبعاد التي ينطوي عليها... فهذه تساؤلات بحثية مهمة كانت وما تزال تنال اهتماما خاصا من قبل علماء الاجتماع، وما تزال هناك تساؤلات كثيرة تتعلق بالقضية البحثية الراهنة. من أمثلة هذه التساؤلات: هل التغير المتوقع يفتح آفاقا جديدة أفضل للحياة؟ وهل سيعمل على الحد من المخاطر، أم يؤدي لزيادتها؟ هل يسهم في الحد من المشكلات، أم تعقيدها واتساع نطاقها؟ والأهم، هل يفتح قنوات جديدة للحراك ويؤثر في زيادة فرص العمل؟ أم يعمل على سد هذه القنوات ويسهم في اتساع نطاق البطالة؟

والمثير، أن كل الاحتمالات قائمة، فالمستقبل غير واضح، بل يتصف بالغموض وعدم التيقن، والظروف المحيطة بعالم العمل في المستقبل أكثر غموضا وتعقيدا، وهناك في الأفق علامات منذرة بأن هناك تحولات في قطاعات العمالة، ولم يعد هناك أدنى شك في تراجع أهمية القطاعات التي طالما لعبت دورا رئيسا في توليد فرص العمل كالزراعة، والصناعة، وأصبح قطاع المعلومات information sector هو القطاع الواعد في المستقبل، وهو قطاع مهم ولكن لم تتحدد معالمه حتى اللحظة. وسوق العمل يزداد اتساعا، لكن الدوائر المتسعة هي في حقيقة الأمر دوائر مغلقة أمام العديد من الناس الذين تلقوا تعليما وتأهيلا مختلفا، وكانوا أبعد ما يكون

عن متطلبات ما يُعرف اليوم بمهن المستقبل future jobs. والمنافسة على أشدها، ومعايير الاختيار تتغير من وقت لآخر تبعاً لمستجدات السوق. والنتيجة اتساع الفجوة بين المتاح والممكن، والواقع الفعلي. فهل البطالة الاختيارية هي النمط الجديد من البطالة الذي يجسد هذه المقاربة المثيرة؟

إن مفهوم البطالة الاختيارية voluntary unemployment، هو في حد ذاته، إشكالية بحثية حقيقية؛ لأنه مفهوم مثير للجدل وموضع خلاف، حتى أن هناك فريقاً من المتخصصين لا يقبل بهذا المفهوم، بل يتشكك في صحته. وغالباً ما يطرح المفهوم تساؤلاً متكرراً وهو: كيف تكون البطالة اختيارية؟ وهل من المعقول أن يتعطل بعض الناس اختيارياً؟ على أساس أن البطالة مشكلة أو موقف اضطراري، وهذا منطقي، ولكنه ليس صحيحاً، ويحتاج إلى مناقشة وتحليل، وهذا هو الموضوع الرئيس للتحليل الراهن.

الإشكالية والمنهجية:

البطالة ليست من المفاهيم البسيطة، ولا تعني - كما يظن البعض - فقد العمل، أو عدم وجود عمل، فمفهوم البطالة ينطوي على مؤشرات وتفاصيل عديدة.

والبطالة الاختيارية، من المصطلحات الحديثة المثيرة للجدل، لعل أهم التساؤلات: كيف يمكن القبول بفكرة أو فرضية كون البطالة اختيارية، أو باختيار الشخص. فالفهم العام بين الناس أن البطالة موقف أو ظرف أو حالة اضطرارية، إجبارية، وليست اختيارية (بيدي لا بيد عمرو، كما يقولون)، لكن الأمر ليس بهذه البساطة والسطحية.

إن مفهوم البطالة يشترك بعدد من المفاهيم قريبة الصلة، واستيضاح معنى هذه المفاهيم يجعلنا نقرب كثيراً من مفهوم البطالة الاختيارية، الموضوع المحوري للتحليل الراهن. فالمفهوم له علاقة ببطالة الشباب youth unemployment، وبطالة المتعلمين والبطالة الجزئية، والعمالة الناقصة under employment، والمهن أو الأعمال سهلة الدخول easy entry jobs، والمهن العلمية المتخصصة professions، والسلك المهني المتقطع، أو ما يُعرف " برحلات العمل tours of duty"، وثقافة الإنجاز achievement culture، وتطلعات الحراك .mobility aspirations.

ومن المفترض، أن البطالة الاختيارية لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بالمتغيرات السابقة، ووفقا لذلك، تتحدد الإشكالية في جوانب الغموض التي تحيط بمفهوم البطالة الاختيارية، واستيضاح جوانب هذا الغموض ومحاولة فك شفرته.

الهدف الرئيس: هو تحليل مفهوم البطالة الاختيارية، واستيضاح جوانب الغموض حول هذا المفهوم في محاولة لتقديم بعض المؤشرات الإجرائية في تعريف هذا المفهوم.

التساؤل الرئيس: ما مفهوم البطالة الاختيارية نظريا وإجرائيا؟ وما العلاقة بينه وبين المفاهيم قريبة الصلة به؟ (التي سبقت الإشارة لها) وما وجوه الشبه والاختلاف بين هذه المفاهيم؟ وما المؤشرات الإجرائية لتعريف هذا المفهوم؟

المنهجية:

الدراسة الراهنة - كما يتضح من عنوانها - دراسة تحليلية تركز على إشكالية تحديد مفهوم البطالة الاختيارية. لهذه الاعتبارات، تستخدم منهج التحليل الثانوي secondary analysis، وتعتمد على المصادر الثانوية للبيانات secondary sources of data، كالمسوح، والتقارير، والدراسات السابقة، والتراث النظري المتاح. ويراعى في اختيار هذه المصادر الشروط التالية:

- ١ - علاقتها الوثيقة بموضوع البطالة الاختيارية، والقضايا ذات الصلة.
- ٢ - حداثة هذه التقارير والبيانات.
- ٣ - أن تكون موثقة، وفقا للاشتراطات المتعارف عليها.
- ٤ - عامل الإتاحة، سواء ما يتعلق بالحالة المصرية، أو الدول الأخرى لاستخدام البيانات لغرض المقارنة محليا وإقليميا وعالميا.

ووفقا للإشكالية، والتساؤلات، والأهداف، يتناول التحليل ثلاثة محاور رئيسة كالتالي:

- البطالة: مشكلة قديمة بلامح ومسميات جديدة.
- البطالة: الاتجاهات المؤثرة والتغيرات الراهنة.
- البطالة الاختيارية: المؤشرات الإجرائية المقترحة.

أولا - البطالة، مشكلة قديمة بمسميات جديدة:

لقد أصبح من المعتاد الآن وصف مشكلة البطالة بالعالمية (سيول، ٢٠١٥م)، حيث لا يكاد يخلو مجتمع إلا ويتأثر بها من قريب أو بعيد، تستوي في ذلك الدول المتقدمة والنامية. وعلي

المستوي العالمي يقدر حجم المتعطلين عن العمل بنحو مليار فرد يمثلون ٣٠% من قوة العمل بالعالم أجمع.

وتكشف البيانات عن أن معدل البطالة في الدول العربية (باستثناء دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي) تكاد تكون هي الأعلى مقارنة ببقية دول العالم. فمعدل البطالة في بعض الدول العربية يقترب من مستوى ٣٠% في كل من اليمن وفلسطين، ويبلغ في معظم الدول ١٥%. لكن الوضع في دول الخليج العربية أفضل حالاً نسبياً، إذ تنخفض معدلات البطالة، وتبلغ أقل من ٥% في المتوسط، وإن ارتفعت قليلاً في عمان لتبلغ ٧.٢%، لكن المعدل يتباين في باقي دول الخليج العربية، وإن ظل منخفضاً عن بقية الدول العربية عموماً.

وباستثناء اليونان وإيطاليا، فإن معدل البطالة ينخفض في معظم دول أوروبا وأمريكا، إذ ينخفض عن مستوى ١٠% في المتوسط، ويكون أقل من ٥% في بعضها مثل ألمانيا وإنجلترا والولايات المتحدة، وهي الدول التي تحتل مراكز متقدمة في قيمة دليل التنمية البشرية.

والمثير للاهتمام، هو انخفاض معدل البطالة في الصين والهند، وهما أكبر دول العالم من حيث حجم السكان، إذ ينخفض معدل البطالة عن مستوى ٥%، وهو أمر يدل على قوة الاقتصاد بهاتين الدولتين، الذي كان من شأنه التغلب على مشكلة البطالة والوصول بها إلى أقل معدل، بالرغم من ضخامة حجم السكان وتزايد حجم المعروض من قوة العمل.

لكن هذا التحليل ليس معنياً في الأساس بوصف مشكلة البطالة وتحليلها من حيث عدد المتعطلين، ومعدل البطالة، على الرغم من أن هذا جانباً مهماً في البحث ويحتاج لمزيد من الجهد. فالبطالة، من وجهة النظر السوسولوجية، قد أصبحت واقعا، بدليل أنه لا توجد أسرة - في كثير من الدول - إلا ويوجد فيها متعطل وربما أكثر. أضف لذلك، أن حصر عدد المتعطلين، وحساب معدل البطالة، يعاني من جوانب قصور عديدة، لعل أهمها أنه يعتمد على ما يقرره الشخص عن نفسه، واما إذا كان يعمل أو بدون عمل، وهذا في حد ذاته يفتح المجال للعديد من أخطاء الحصر. والتعريف الرسمي المعمول به 'Edgell , and et.al., eds.' (2015)، يصنف كل من يعمل ولو لساعة واحدة خلال أسبوع المسح أو التعداد، على أنه غير متعطل، وهو أمر يحتاج لإعادة نظر من الناحية السوسولوجية.

والى جانب كل ما سبق، فإن الأمر الأهم في موضوع البطالة لا يتمثل في رقم محدد عن معدل البطالة، وإنما تحليل خصائص المتعطلين وفقاً لمدة التعطل، والفئات العمرية،

والمستويات التعليمية، والخلفية الريفية - الحضرية. وفي هذه الخصائص أيضا نجد أنفسنا أمام متغيرات سوسيولوجية مهمة، على سبيل المثال لا الحصر، فإن التصنيفات الرسمية تكشف عن أن معدل البطالة في الحضر أعلى منه في الريف، وربما يقودنا ذلك لاستنتاج مثير بأن الريف أفضل حالا من الحضر في توفير فرص العمل، وهو أمر غير صحيح وغير منطقي، بدليل أن الريف غالبا ما يكون الأكثر طردا للسكان، وأن البحث عن العمل هو المحرك الرئيس للهجرة للمدن، ومن المنطقي أن الأفضل تعليما من صغار السن هم الأحسن حظا والأقل تعرضا لاحتمالات التعطل عن العمل، وهذا لا يتوافق مع حقيقة أن هذه الفئات هي الأكثر عرضة للتعطل، لدرجة أن مصطلح بطالة المتعلمين، وبطالة الشباب، قد أصبحت هي العناوين الأبرز في تناول مشكلة البطالة.

إن البطالة، كما سبقت الإشارة، تتطوي على عدد من المظاهر والجوانب، التي تكشف عن خطورة المشكلة وأبعادها. فالعالم الآن لم يعد يلتفت فقط لمعدل البطالة، ولا اتجاهات البطالة صعودا وهبوطا، بل يتركز الاهتمام لنوعية المتعلمين وخصائصهم (إبراهيم، ٢٠٢٠م)، كمدة التعطل، ونمط البطالة، ولعل البطالة الاختيارية *voluntary unemployment* هي أحد الأنماط الجديدة والمثيرة للاهتمام في التحليلات المعاصرة لقضية البطالة، لهذه الاعتبارات، سنشير هنا باختصار لبعض القضايا، كالبطالة بين الشباب، وبطالة المتعلمين، والعمالة الناقصة *under - employment*، والأعمال سهلة الدخول *easy entry jobs*، والسلك المهني المتقطع، أو ما يُعرف بمرحلات العمل.

بطالة الشباب : *youth unemployment*

تشير التقديرات الصادرة عن منظمة العمل الدولية (هبة عبد المنعم ومحمد اسماعيل، ٢٠١٥م) إلى وجود ٧٥ مليون شاب متعطلا عن العمل على مستوى العالم، وإلى ارتفاع معدل بطالة الشباب، لتشكل ثلاثة أضعاف معدلات البطالة بين الشرائح العمرية الأخرى، وتكشف المؤشرات عن ارتفاع معدلات بطالة الشباب في الدول العربية إلى نحو ٢٨%، وهو ما يفوق ضعف نظيرتها المسجلة على مستوى العالم والبالغة ١٢%. وتتسم بطالة الشباب في الدول العربية بتركزها في أوساط الإناث، والمتعلمين، والداخلين الجدد إلى سوق العمل. فمعدل بطالة الشباب من الإناث يبلغ نحو ٤٣.٣%، ويشكل المتعلمون في بعض الدول نسبة تصل إلى ٤٠% من إجمالي العاطلين عن العمل، علاوة على أن الداخلين الجدد لسوق العمل يواجهون تحديات ملموسة في الحصول على فرص وظيفية.

إن بطالة الشباب، ليست قضية أوروبية فقط، بل هي قضية عالمية (هبة عبد المنعم ومحمد اسماعيل، ٢٠١٥م)، مع بعض الفروق والاختلافات من دولة لأخرى. فمنذ عام ٢٠٠٨م، يقدر عدد الشباب المتعطلين عن العمل في أوروبا قرابة ١٠٠٠ شاب يوميا، ومثلهم يظل بدون عمل لأكثر من عام. إن فئة الشباب من السكان آخذة في الزيادة بمقدار ثلاث مرات، مع توقعات بزيادة عدد المتعطلين بينهم، مما يؤدي لاستمرار البطالة، بل زيادتها.

وقد أجريت دراسات ومسوح عن البطالة بين الشباب من حيث خصائصهم وخصائص الشركات وسوق العمل، وكشفت المسوح عن أن الشباب يغيرون أعمالهم باستمرار، ومن الممكن أن يتأثروا بموجات البطالة، ومن بين الفرضيات والنتائج المهمة (Mroz ,and., Savage ,2006):

- (١) ترى " كوركوران Corcoran " أن الحالة العملية للشباب قد تتأثر بالحالة العملية السابقة، وقد اختبرت هذه الفرضية باستخدام مسح طولي قومي للشابات من النساء، وقد وجدت أن أية امرأة كانت تعمل هذا العام فرصها في العمل تزيد ٨ مرات لو أنها كانت تعمل العام الماضي، عما إذا لم تكن تعمل، كما اختبرت فرضية وجود علاقة بين التعليم السابق وخبرة العمل، وتبين أن هناك علاقة بينها.
 - (٢) قام " ايلوود Ellwood " باختبار تأثير متغير أنماط العمالة employment patterns مستخدما عدد الأسابيع التي يتعطل فيها الشخص وعدد الأسابيع التي يعمل فيها، ولم يجد علاقة بين ذلك وبطالة الشباب. كما قام باختبار تأثير عامل التعليم السابق والخبرة في العمل على متوسط الأجر بالساعة، ووجد علاقة بينها.
 - (٣) أما " ماير Meyer " و " وايز Wise " فقد اختبرا فرضية وجود علاقة بين فرص التعليم، وعدد أسابيع العمل سنويا، كذلك العلاقة بين التعليم والأجور. وقد وجد أن ساعات العمل أثناء مرحلة التعليم العالي " الجامعي " تؤثر إيجابا في عدد أسابيع العمل بعد التخرج، وأن الخبرة المبكرة للعمل تؤثر في مستوى الأجور.
 - (٤) يرى " كارد Card " و " ليمتيكس Lemteux " أن الشاب يتوافق مع التغيرات في ظروف العمل باستخدام عدة طرق (Mroz ,and., Savage ,2006):
- فظروف سوق العمل الصعبة والأجور المنخفضة ستؤدي لزيادة احتمال أن يظل الشباب في المنزل مع آبائهم، ويظلون في المدرسة.

- نحن نفترض أن البطالة ككل ليست اختيارية involuntary، وأن الأفراد لديهم توقعات عقلانية عن احتمالية أن يصبحوا متعطلين.

إن أسباب بطالة الشباب المرتفعة عديدة منها: نقص التعليم، ونقص المهارات، عدم التوافق بنائياً، التباين بين الريف والحضر في الخصائص الديموجرافية، نقص الخبرة، والفرق بين الأقاليم والمحافظات في فرص العمل، والخلل بين القطاعات. وعموماً، فإن البطالة بين الشباب في العالم هي نتيجة للعديد من العوامل أهمها (Qyyvam and Rizwana, 2007)

١. النمو الأسرع في عدد الشباب مقابل الزيادة في الأعمال.
٢. تذبذب نوعية فرص العمل المتاحة للشباب.
٣. زيادة تكلفة التعليم.
٤. تحديات الانتقال من المدرسة لمكان العمل.
٥. عدم التوافق بين مهارات الطلاب والأعمال المتاحة.
٦. عدم توافر فرص التعليم العالي والتدريب.

ومن الافتراضات النظرية التي تتعلق بالبطالة، أن الشباب من صغار السن يزيد احتمال تركهم العمل في المراحل المبكرة من حياتهم المهنية نتيجة لتطلعاتهم وطموحاتهم في البحث عن الأفضل، وعلى حد تقدير كل من فلور Flower وفايرمين Firemen، فإن الشباب لا يقبل بأية نوعية من الأعمال (بيحثون عن الأفضل). وتطبق هذه الظاهرة بدرجة أكبر على المتعلمين في الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة، وتكون أكثر انتشاراً في الحضر عن الريف.

ويمكن تلخيص أهم أسباب البطالة بين الشباب وفقاً لنتائج هذه الدراسة كالتالي: (Qyyvam and Rizwana, 2007)

- ١- العمر، ويرتبط سلباً بالبطالة، حيث ترتفع بين صغار السن وليس العكس.
- ٢- هناك علاقة سلبية بين بطالة الشباب، والتدريب المهني والفني (التكنولوجي) فالشباب الذين يتلقون تدريباً من هذا النوع فرصهم أفضل للعمل لا التعطل.
- ٣- أن غير المتزوجين هم الأكثر تعطلاً بين الشباب، فالمتزوجون يكونون أكثر اندفاعاً لقبول أي نوع من الأعمال والمهن، والقبول بأعمال حتى لو كانت قليلة العائد.
- ٤- سكان الحضر أكثر تعطلاً من نظرائهم في الريف؛ وذلك بسبب التحولات الحديثة في أنشطة التصنيع وإدخال تكنولوجيا جديدة، والتي أدت لتراجع الطلب على العمل اليدوي.
- ٥- أما السيناريو الأسوأ، فهو ارتفاع معدل البطالة بين الشباب المتعلم.

- ٦- أن البطالة أقل بين الشباب من الذكور عن الإناث، فالذكور فرصهم أكبر من الإناث في الحصول على فرص العمل المتاحة.
- ٧- ربما يحفز على ارتفاع معدل البطالة بين الشباب عدم وجود مؤسسات تقوم بإرشاد الطلاب الشباب لمتطلبات الدولة، بجانب ضيق الفرص الجديدة للنجاح والرخاء.

بطالة المتعلمين:

والتي ترجع في الأساس إلى تواضع نوعية التعليم، ونقص المهارات (عباس، ٢٠٠٧م). ونتيجة لهذا، فإن خصائص المتعلمين في البلدان العربية تتشابه إلى حد كبير. فهي تخص الشباب دون الكبار، والإناث أكثر من الذكور، وفي كثير من الأحيان تتفاقم مع ارتفاع مستويات التعليم. ويُعرف هذا النوع ببطالة المتعلمين نتيجة لعدم التوافق بين مخرجات التعليم وخصائص المتعلمين وبين متطلبات سوق العمل، وتنتج عن شح مناصب العمل المناسبة وفق توقعات الباحثين وطموحاتهم وتطلعاتهم.

وفي مصر، تتركز البطالة في الفئات الشابة المتعلمة بشكل أساس. وبناءً على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر، فإنه في عام ١٩٩٩م (عاشور، ٢٠٠٢م)، كان عدد العاطلين من الشباب ممن تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ - ٤٠ عاماً، قد بلغ نحو ١.٤٧ مليون عاطلاً، بما يشكل نحو ٩٩% من عدد المتعلمين في نفس العام. وتركزت البطالة بشكل أساس في الفئة الأكثر شباباً ممن تتراوح أعمارهم ١٥ - ٣٠ عاماً، وهذا يعني بشكل قاطع أن البطالة في مصر هي بطالة شباب في الأساس.

وفي دراسة للحميدي وآخرون (الشويفات، ٢٠١٧م)، إشارة إلى ما أطلق عليه البطالة النوعية، وهي في رأيه تشير إلى نسبة المتخصصين في الدراسات النظرية والتربوية والتي تشكل ٨٥% من الخريجين، الذين لم يُعدوا لسوق العمل، مما أدى لهذا النوع من البطالة.

وهناك من الأدلة الكثير التي تؤكد عدم التوافق بين الأعداد المتزايدة من فئات تعليمية معينة، وتزايد معدل البطالة بينهم. توضح البيانات المتاحة (Gla1, 2002)، أن البطالة وفقاً لبيانات ١٩٩٩م، تتركز بين الأكثر تعليماً، وخاصة من حملة المؤهل المتوسط حيث بلغت نسبتهم ٥٥% من جملة المتعلمين لهذا العام. وخلال الفترة بين ٢٠٠١ - ٢٠٠٥م، كان من المتوقع أن يكون الطلب على حملة المؤهل المتوسط أقل من ٥% من المجموع. كما توضح البيانات أن نصف الداخلين الجدد من حملة المؤهلات المتوسطة، وهم نفس

المجموعة التي يوجد بها أعلى مستوى للبطالة، ونفس المجموعة التي يتوقع أن يكون الطلب عليها في المستقبل هو الأقل. وكل هذه الشواهد تدل على أن هناك عدم توافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

ويرى " راجي أسعد " أن سبب انتشار بطالة المتعلمين (عبد الرحيم، ٢٠١٩م) هو نوع الوظائف التي تتوقع تلك الفئة الحصول عليها، وغالبا ما تكون في القطاع المنظم. لهذا، يفضلون البقاء خارج قوة العمل، وفي نفس الوقت يبحثون عن هذه الوظائف، وبذلك يدخلون في زمرة المتعلمين (البطالة الاختيارية).

بجانب ذلك، تلعب الثقافة التقليدية دورها في إعاقة التوجه نحو آليات سوق العمل الجديدة (عبد الرحيم، ٢٠١٩م)، فما زالت الثقافة التقليدية تحرض على الالتحاق بالعمل الحكومي دون الخاص. وفي ذلك، يرى " أحمد زايد " أن ثمة صورة ذهنية تكونت لدى المواطن المصري أن الوظيفة الحكومية أكثر استقرارا، وأنها غالبا ما ترتبط بالسلطة، وبالمكانة الاجتماعية، وبوجود ترقى مدى الحياة، وبالتقرب من مصدر صناعة القرار. وهذه المعالم تقابلها صورة ذهنية سلبية عن الوظيفة في القطاع الخاص أنه غير مستقر، وأنه يمكن للشخص أن يترك العمل في أي وقت، وأن القطاع الخاص لا يقدم الضمانات الكافية للاستقرار الوظيفي. فالقطاع الأكبر من الشباب يفضل انتظار التوظيف الحكومي (٧٠%) وينفر من العمل الخاص حتى لو تحققت فيه نفس مزايا العمل الحكومي. فقد عبرت نسبة ٨٧% من عينة من الشباب عن رفضهم للعمل الحر، حتى لو كان ذو عائد مادي مرتفع؛ لأن ذلك يتسبب في الانتقاص من مكانتهم الاجتماعية.

وتعتمد الغالبية العظمى من الشباب على المؤهل الدراسي الذي حصلوا عليه فقط، ولا يدرسون احتياجات سوق العمل، ولا ينفقون أموالا من أجل الإعداد المبكر لسوق العمل، وترك أمور العمل للصدفة، التي ربما تجعل الشباب يتجه نحو عمل دون غيره، ربما يُكره عليه ويكون مضطرا له.

العمالة الناقصة:

إن البطالة unemployment، مفهوم أوسع من فقد العمل. فالعبرة ليست بالعمل، ولكن العبرة بنوعية العمل، ومكانته، وعمّا إذا كان عملا مؤقتا أو دائما، وعدد ساعات العمل، والأجر، وبيئة العمل (مريحة أو العكس)، وفرص الحراك والترقي، وهذا كله يشير للرضا عن

العمل الذي يرتبط ارتباطاً عكسياً بالعمالة الناقصة. فالعمالة الناقصة مؤشراً لعدم الرضا عن العمل بمظاهره المختلفة أو بعض منها.

توجد العمالة الناقصة (إبراهيم، ٢٠١٧م) "under-employment"، عندما تكون عمالة شخص ما غير كافية، بناءً على معايير محددة أو قياساً على عمل آخر، مع مراعاة مهاراته المهنية. ويمكن التمييز بين شكلين من أشكال العمالة الناقصة. العمالة الناقصة الظاهرة، والتي تعكس عدم الكفاية في حجم العمل، والعمالة الناقصة غير الظاهرة، التي تتسم بانخفاض الدخل، وقلة استغلال المهارة والكفاءة، وانخفاض الإنتاجية وعوامل أخرى.

أما الأشخاص الذين يعملون عمالة ناقصة ظاهرة، فهم المتغيبون مؤقتاً عن العمل أثناء الفترة المرجعية، ويمكن تحديدهم استناداً للبنود الأربعة التالية (إبراهيم، ٢٠١٧م):

- الأشخاص الذين يعملون عادة أقل من مدة العمل المقررة لأسباب اضطرارية أو اقتصادية وكانوا متغيبين عن العمل أثناء الفترة المرجعية لكنهم كانوا يبحثون عن عمل إضافي أو كانوا محتاجين له.
- الأشخاص الذين يعملون عادة أقل من مدة العمل المقررة بإرادتهم أو لأسباب غير اقتصادية وكانوا متغيبين عن العمل أثناء الفترة المرجعية لأسباب اضطرارية أو اقتصادية وكانوا يبحثون عن عمل إضافي أو كانوا محتاجين له.
- الأشخاص الذين يعملون عادة طوال مدة العمل المقررة وكانوا متغيبين عن العمل أثناء الفترة المرجعية لأسباب اضطرارية أو اقتصادية وكانوا يبحثون عن عمل إضافي أو كانوا محتاجين له.
- الأشخاص الذين لم يذكروا ساعات عمل اعتيادية وكانوا متغيبين عن العمل أثناء الفترة المرجعية لأسباب اضطرارية أو اقتصادية وكانوا يبحثون عن عمل إضافي أو كانوا محتاجين له.

المهن سهلة الدخول، والمهن العلمية التخصصية:

الأعمال أو المهن سهلة الدخول easy entry occupations، تشمل (ابن ربيعان، ٢٠١٤م) مجموعة من الأعمال غير المتجانسة من أي نوع، وبدون أية ضمانات. وهي تلك التي لا تحتاج لتعليم خاص، أو تدريب، أو مستوى خاص من المهارات، ويمكن لأي شخص راغب في العمل وقادر عليه أن يكون مرشحاً للعمل بهذه الأعمال والمهن، وأحياناً يطلق على هذه

النوعية من الأعمال بالبواقي residuals، وهي تشمل ما يطلق عليه "الأرزقية" أو "عمال اليومية"، أنها تلك الأعمال لكل من لا عمل له. ويقدر سهولة الدخول لهذه المهن، بقدر سرعة فقدها والتعرض للبطالة باستمرار لاعتبارات اجتماعية، ومادية أو اقتصادية، ولها علاقة بالرضا عن العمل الذي أشرنا له من قبل. والأرجح، أن من يعمل بهذه النوعية من الأعمال احتمالاتهم أقل للتعطل اختياريًا لتواضع تطلعاتهم وطموحاتهم (وبالتالي قبولهم لأية أعمال متاحة).

وعلى عكس الأعمال أو المهن سهلة الدخول، هناك المهن العلمية التخصصية professions (التي يصعب الدخول إليها)، وتشير إلى كل من حصلوا على تدريب أكاديمي أو درجة جامعية كالعلماء والمهندسين والأطباء والمدرسين ورجال القضاء ورجال الاجتماع وما شابههم. وتتصف المهن التخصصية بالخصائص والمتطلبات التالية (ابن ربيعان، ٢٠١٤م):

- مهارة قائمة على معرفة نظرية، تعليم وتدريب، كفاءة خاصة، التمسك بقانون سلوكي، تكون الخدمة لصالح الجمهور، وغالب الظن أن أصحاب المهن العلمية والتخصصية، أو المرشحين للعمل بها، احتمالاتهم أكبر للتعطل اختياريًا، لارتفاع طموحاتهم وتطلعاتهم، وكونهم لا يبحثون عن أي عمل، ولا يقبلون بأية نوعية، بل أن اختيارهم انتقائية تتلاءم ومستوى تخصصاتهم الدقيقة.

وأخيرًا، تجدر الإشارة لتطور آخر مهم، وهو ما يعرف بالسلك المهني المتقطع (Pompa , 2015)، وله علاقة بشيخوخة السكان aging population؛ ذلك التطور الذي يتوقع أن يؤثر في قوة العمل والاقتصاد، بل ويعمل على تغيير التفكير في قضايا التقاعد وإنهاء السلك المهني. ويتوقع " تريلنج Trilling وفاضل Fadil " أن الخريجين من المعاهد العليا يمكن أن يشغلوا طوال حياتهم ١١ عملاً مختلفاً بين عمر ١٨-٤٢ سنة، لكن هذا الرقم يمكن أن يتضاعف بسهولة. ووفقاً لذلك، سيكون التعلم learning، والتدريب training، خاصية مهمة لقوة العمل، خاصة وأن الارتقاء بالمهارات مطلب مهم للبقاء في المنافسة في سوق العمل، وعلى حد قول " هوفمان Hoffman " فإن الشركات لم تعد تهتم بالسلك المهني لمدى الحياة، بل تهتم بما يُعرف " رحلات العمل tours of duty "، حيث أصبح من المعتاد تغيير الأعمال والسلك المهني من وقت لآخر وليس الاستمرار في عمل محدد.

ثانياً- البطالة، الاتجاهات والتغيرات والمستجدات:

المثير في استنتاجاتنا السابقة أن الأصغر سناً، والأعلى تعليماً، هم الأكثر تأثراً بالبطالة عموماً، وهم المرشحون للتعطل باختيارهم، وهذا أمر لافت للنظر على اعتبار أن هذه الفئات هي الأحسن حظاً في الحصول على أفضل فرص العمل، لكن ذلك لا يحدث من فراغ، بل إنه محصلة لجملة من المستجدات التي طرأت وتطرأ على المجتمع والاقتصاد وتؤثر في سوق العمل محلياً وعالمياً، ووفقاً للتقرير الذي أصدره معهد التنمية لما وراء البحار (Overseas Development Institute)، فإن هناك ثمانية اتجاهات رئيسة مؤثرة (Pompa, 2015) ستسهم في تشكيل الأعمال في المستقبل وهي: التكامل العالمي global integration، التقنية التكنولوجية technological innovation، الشيخوخة السكانية aging population، مشاركة المرأة في سوق العمل، والتحول نحو دول آسيا shift to Asia، والتعاون والتخصص scarcity of natural resources، والهجرة migration. ومن وجهة نظر هذا التحليل فإن أهم المستجدات التي كرسَتْ لهذه التطورات ولها علاقة مباشرة بالبطالة عموماً والبطالة الاختيارية تحديداً، يمكن تلخيصها في التالي:

١. خطر الحاسب الآلي.
٢. أعمال المستقبل وفجوة المهارات.
٣. الرقمنة وأسواق العمل الرقمية.
٤. الذكاء الاصطناعي.
٥. حساسية سوق العمل للظروف الطارئة.

خطر الحاسب الآلي:

ويعد الحاسب الآلي أخطر العوامل التي تترك حسابات الشباب وتؤدي بنسبة كبيرة منهم في برائن البطالة (Benedict and Osborne, 2013). فتاريخياً، ارتبط استخدام الحاسب الآلي أو الحوسبة، بالمهام اليدوية والمهام الروتينية المهارية، التي تتضمن أنشطة واضحة لها قواعد أو خطوات محددة، ولكن، مع التقدم التكنولوجي، انتشر استخدام الحاسب الآلي الآن ليسود ويطبق في معظم المهام، بما فيها المهام غير الروتينية. ف منذ ١٠ سنوات فقط، كانت هناك مهام تُصنّف على أنها غير روتينية ولم يكن للحاسب علاقة بها، لكن ذلك تغير الآن

واقترح الحاسب مجالات عمل جديدة مثل قيادة السيارة والتجول بها في المدينة، أو عملية فك رموز (فك شفرة) الكتابة السيئة بخط اليد، وعمل مراجعة لها بالكمبيوتر، تلك المهام التي ظلت لفترة قريبة تُصنف على أنها مهام غير روتينية.

ومن المهام التي يقوم بها الحاسب: (Benedict and Osborne , 2013) الكشف عن التزوير Fraud detection، والرعاية الطبية، حيث يتم التشخيص diagnostics، عن طريق الحاسب الآلي. فأطباء الأورام، على سبيل المثال، يستخدمون برنامج واتسون Watson IBM، لتقديم الرعاية الدائمة وتشخيص الأورام وعلاجها. فقد أمكن باستخدام الحاسب توفير معلومات لعدد ٦٠٠ ألف تقرير طبي، وسجلات لعدد ١.٥ مليون مريض، والمحاکمات الطبية، وعدد ٢ مليون صفحة من المجلات الطبية، بجانب هذا، يستخدم الحاسب الآلي في الخدمات القانونية وخدمات التمويل. وفي قطاع التمويل، أصبح الحاسب يقوم بعمليات مهمة مثل إعلانات وتصاريح التمويل، البيانات الصحفية، ومعلومات أخرى، حيث يقوم بتنفيذها بطريقة دقيقة أفضل من البشر، ومن المجالات الحديثة خدمات مثل مستشار المستقبل future advisor

إن هذه التطورات عملت على التوسع في استخدام الحاسب، حتى أنه في عام ٢٠١٣م، قدر بعض العلماء أن الحاسب سيحل مكان ما يقرب من ١٤٠ مليون عامل مهاري لكل الوقت على مستوى العالم (Benedict and Osborne , 2013). لهذا، فإن التقدم التكنولوجي في القرن الواحد والعشرين يتوقع أن تكون له إسهاماته في مجموعة أوسع من المهام مهارية المعرفة، والتي ما تزال حتى الآن يسيطر عليها العامل البشري، ومع كل هذا، فإن الاتجاه واضح ويتلخص في أن الحوسبة تُعد تحدياً للعمل البشري في مجموعة كبيرة من المهام مهارية cognitive tasks.

وقد قامت جامعة أكسفورد بإجراء دراسة عن سوق العمل بالولايات المتحدة، نشرت عام ٢٠١٣م، وركزت على ٧٠٢ مهنة، وانتهت إلى أن الحوسبة computerization (الحاسب الآلي) ستؤثر في ٤٧% من العمالة الكلية بالولايات المتحدة، حيث ستكون هذه المهن مهددة بالخطر. والمهن المعرضة للتقلص تتركز في: أعمال البيع، الخدمات، الإدارة المكتبية، النقل، نقل الأشياء المادية.

وفي تقرير بحثي عام ٢٠١٤م (Benedict and Osborne , 2013)، اعتمد على استطلاع رأي مجموعة من الخبراء وعددهم ١٨٩٦ خبيراً، عن مستقبل العمل، تبين أن الغالبية منهم يرون أن الآلية automation، تتسلل للعديد من الأنشطة الاقتصادية مع عام ٢٠٢٥م؛

وذلك في كل أنحاء العالم، ومع ذلك، فإن هؤلاء الخبراء انقسمت آراؤهم بشأن تأثير التكنولوجيا وعمّا إذا كانت تؤثر في فقد العمل، أو تخلق مزيدا من الأعمال، فقد بلغت نسبة من تبني الرأي الأول ٤٨%، مقابل ٥٢% لمن يرى أن الآلية والحوسبة توفر مزيدا من فرص العمل، وفي تقرير نشر عام ٢٠١٥م، انتهى لنفس النتيجة تقريبا حيث أوضح أن ٥٠% من جملة الأعمال بأمريكا ربما تكون في خطر نتيجة لاستبدالها بالتكنولوجيا.

وقد كشفت دراسة أجريت في كندا عام (2013, Benedict and Osborne)، عن أن التكنولوجيا تؤثر في الأعمال بنسبة ٤٢%، ويشمل ذلك إما فقد العمل أو إعادة الهيكلة في مدة تتراوح ما بين ١٠ - ٢٠ سنة. وقد حددت الدراسة أهم المهن التي هي في قمة الخطر وهي البيع بالتجزئة، مساعدي الإداريين، باعة الأطعمة، الصرافين، سائقي شاحنات النقل.

ويتوقع أن تعمل الموجة الجديدة للتقنيات التكنولوجية على تغيير مستقبل العمل تغييرا كاملا، وعلى حد قول " لانشيستر Lanchester"، فإن "الروبوتات robots" ستلتهم كل الأعمال لو قررنا السماح لها بذلك (Niabler, 2016). وهناك جدل كبير في هذه الناحية، فالبعض يرى أن هذه التقنيات ستؤثر في تقليل فرص العمل، في حين يرى آخرون أن التاريخ سيعيد نفسه، وأن التقنيات الجديدة ستعمل على خلق وتوفير فرص عمل جديدة وأفضل، وإن كان شغل هذه الأعمال سيظل يمثل تحديا كبيرا، والجزء التالي يحمل التفاصيل.

أعمال المستقبل وفجوة المهارات:

" نحن الآن نعد طلابنا لأعمال لم توجد بعد، ونستخدم تقنيات لم تختراع بعد، لحل مشكلات لم تعرف بعد".

إن أعمال المستقبل ستكون مختلفة تماما عن الأعمال الراهنة (Pompa, 2015). فالتغيرات الجذرية في التكنولوجيا - الثورة الرقمية - ستعمل على إزالة الحواجز وإقامة جسور جديدة بسرعة غير مسبوقه، وسنرى قوة عمل بخصائص جديدة تماما. وستتطلب أعمال الغد مهارات جديدة، ويعاني أصحاب العمل وقوة العمل من نقص حاد في القدرات المطلوبة، وسيشكل نقص المهارات عقبة حقيقية تعوق الشركات، والمستثمرين ورواد الأعمال الذين سيجدون

* رينشارد ريلي R. Riley وزير التعليم في عهد الرئيس بيل كلينتون

صعوبات في الوصول للأشخاص المناسبين لمساعدتهم على النمو. سيحتاج الاقتصاد الجديد لترتيبات مختلفة لتجاوز فجوة المهارات skills gap.

عدم أمان العمل / العمل غير الآمن:

تؤثر التحولات الديموجرافية، والعولمة، والتكنولوجيات الجديدة في تغيير طبيعة العمل والسير المهنية careers. ينظر للرقمنة كمؤثر رئيس في مستقبل العمل على مدى العقود القادمة، فتزايد قوة الحاسب الآلي، وقواعد البيانات الضخمة، والذكاء الاصطناعي، وانترنت الأشياء، والواجهات الرقمية، من بين العوامل التي ستعمل على تغيير فرص العمل ونوعيتها تغييرا جذريا في المستقبل. وستؤثر هذه العوامل في حجم فرص العمل، وفي كيفية الحصول عليها، وأماكن توافرها، ومن سيقوم بها، وقد أثار ذلك جدلا بشأن خطر عدم أمن العمل (العمل غير الآمن) المتزايد job insecurity (OECD , 2016) واللامساواة والبطالة الفنية الجماعية mass technical unemployment.

أسواق العمل الرقمية:

يسود الآن ما يعرف بأسواق العمل الرقمية (Codagnone digital labor markets and et.al., 2016)، حيث يتم تسويق الخدمات كثيفة العمل labor – intensive services، من خلال المناظرة أو المقابلة بين طالبي الخدمات ومقدميها، أو بين المستهلكين ومن يقومون بتقديم هذه الخدمات، وتقوم أسواق العمل الرقمية بتقديم الخدمات إلكترونيا عن بعد remote delivery (كشركة أمازون Amazon، آب ورك up work..الخ)، وتقديم الخدمات فيزيقيا بطريق الاتصال المباشر، ويُطلق على النوع الأول أسواق العمل الرقمية online labor market، وهو سوق عالمي، ويطلق على النوع الآخر سوق العمل القائم على الموبايل mobile labor market، وهو سوق محلي.

وقد أوضح تحليل المسوح والتقارير التي اهتمت بالشباب الذي يعمل بهذه الأنشطة أن هدفهم هو الحصول على المال باعتبار أن هذه الأنشطة مصدر أساس للدخل، ومعظمهم متعطلين جزئيا under-employed، ويُعرفون بعمال تحت الطلب on – demand workers، ويعملون لحسابهم self – employed، والقليل منهم متعطلون أو غير نشطين. كما تبين أن معظم من يمارسون هذه الأنشطة من الشباب، ٤٥% منهم في الفئة العمرية ٢١-٤٥ سنة، ومتعلمون تعليما عاليا، والنسبة الأكبر من الإناث.

الذكاء الاصطناعي وتوقعات مستقبل الأعمال في ٢٠٣٠م:

يحقق الذكاء الاصطناعي في الفترة الراهنة تطوراً مثيراً (Halal, and et.al. , 2016)، ولم تعد هناك أية شكوك بشأن تأثيراته وانعكاساته اللهم إلا الجدل بشأن عمق وسرعة هذه الآثار على فرص العمل، وعمّا إذا كانت نفس القوى التكنولوجية ستعمل على خلق فرص عمل جديدة كافية.

ترى العديد من التوقعات أن الذكاء الاصطناعي سيعمل على تقليل نصف الأعمال الحالية مع عام ٢٠٢٥م، مما يؤدي لاتساع البطالة على نطاق واسع، فهناك مئات من الشركات ستعمل على تحويل مجالات واسعة من العمل لأعمال آلية " ائتمنه العمل " ولكن سيختلف تأثير الآلية والذكاء الاصطناعي وفقاً لأنماط العمالة التي تُصنف لأربعة أقسام (Halal, and et.al. , 2016): العمل اليدوي - العمل الروتيني - العمل الخدمي المعرفي - والعمل الإبداعي.

١. بالنسبة للعمل اليدوي المعقد: يتوقع أن يتم استبدال الآلية بنسبة ١٩% بثبات. من أمثلتها: الحلاقين - عمال الزراعة - عمال نظافة المنازل - البوابين - الطهاة - الجنائنية - رجال الصيانة والإصلاح - النجارين.
٢. العمل الروتيني: من السهل تحويله بنسبة ١٥%، وأهمها الأعمال اليدوية والخدمية الروتينية كعمال المصانع - السكرتارية - السائقين.
٣. العمل الخدمي المعرفي، ويستبدل بنسبة ٣٤% بمعدل ثابت.
٤. العمل الابتكاري بنسبة ٤%، وتنتج النسبة للارتفاع، مثل القيادة، الريادة - الابتكار - الرؤية - الأنشطة الصناعية الحديثة - السلع والخدمات الحديثة - الطاقة البديلة - التجارة الإلكترونية - الاقتصاد الأخضر - المنازل عالية التكنولوجيا - والتحكم في المناخ - السيارات المسيرة الذكية.

حساسية سوق العمل للظروف الطارئة:

لقد برهنت التجربة الإنسانية الأخيرة في التعامل مع جائحة "كورونا"، على أنه بقدر تعقد سوق العمل، بقدر حساسيته لأية مستجدات. وفي رأينا توجد أربع فئات واسعة من الأعمال (Halal, and et.al. , 2016)، في ارتباطها بالاستجابات التنظيمية لفيروس كورونا، وهي أعمال الصفوة elite jobs، والأعمال في خطوط المواجهة frontline jobs، والمؤقتون وعمال اليومية وعمال الترحيل، وأخيراً مقدمو الخدمات.

ومن بين فئات العمالة الهشة المعرضة للتعطّل، بسرعة الأزمات أو الجوائح (Codagnone , and et.al., 2016)، كل فئات العمالة غير المستقرة (غير الدائمة) كالعمال في خطوط المواجهة *frontline workers*، والعاملون لبعض الوقت *part – time workers*، والعاملون بعقد *contract workers*، وعمال التوزيع أو التوصيل (الديلفري). كذلك هناك بعض الفئات كالمؤقتين، وعمال اليومية وغير المؤمّن عليهم، والذين يضطرون للاستمرار في العمل في حالة عدم تعويضهم مالياً.

الخلاصة أن أزمة البطالة عموماً، والبطالة الاختيارية تحديداً، تكمن في المفارقة بين التغيرات السريعة والعميقة التي يشهدها سوق العمل، وبين الصورة البالية الجامدة التي لا تزال تنظر للعمل المضمون *secured job*، والعمل الدائم *stable job*، والوظيفة الحكومية *governmental job*، على أنها الرقم واحد في تطلعاتهم وطموحاتهم، وهو أمر أصبح أقرب لعالم الخيال، في ظل المستجدات التي سبقت الإشارة لها. وبمعنى آخر، فإن الأزمة ترجع للفقوة بين جانب الطالب *demand side*، الذي يتغير بسرعة لا مثيل لها، وجانب العرض *supply side*، الذي يتغير ببطيء، أو ربما لا يتغير، والمثير أن الأعلى تعليماً هم الأكثر تأثراً، مدفوعين بحمى الشهادات، في فترة أصبح فيها التعليم خالياً من أي مضمون حقيقي، ولم يبق منه سوى نوع المؤهل والشهادة. وكل ذلك يقرنا كثيراً للإطار العام للبطالة الاختيارية الذي سنتناوله تفصيلاً في المحور الثالث والأخير.

ثالثاً - البطالة الاختيارية - المؤشرات الإجرائية المقترحة:

يؤكد معظم التراث النظري (Novile , J. W. 2016)، أن كل البطالة بطلاة اختيارية *voluntary unemployment*، فالفرد لا يمكن أن يبحث عن عمل، ويعمل في نفس الوقت. فأتثناء بحث شخص ما عن عمل، يكون هو أو هي متعطلاً. فالأفراد يضعون في أذهانهم مستوى معيناً من الأجر، ويبحثون عن العمل حتى يجدون عملاً بهذا الأجر أو أعلى منه. وعندما يجدون مثل هذا العمل (بالأجر المطلوب) يقبلون به.

وفي تفسير مختلف لمسألة أن كل البطالة اختيارية، يفترض أن ذلك له علاقة بتغير الأجر الحقيقي، والذي يترتب عليه تغير في حجم عرض العمل، باعتبار أن أي تغير في المعدلات الصورية للأجر يترتب عليه تغيراً في المستوى العام للأسعار. فالبطالة الاختيارية، وفقاً لهذا النموذج، ترتبط ارتباطاً عكسياً بالفرق بين معدل نمو الأجور المدفوعة، ومعدل التضخم

المتوقع. ففي فترة الاستقرار النسبي، وانخفاض معدل التضخم، تتراجع معدلات البطالة بأنماطها المختلفة، بما في ذلك البطالة الاختيارية.

ويميز " كينز Keynes، بين ثلاثة مفاهيم (Hayes , 2006): البطالة الاختيارية، والبطالة الاحتكاكية، والبطالة الإجبارية " غير الاختيارية ". والبطالة الاحتكاكية frictional unemployment، هي الشكل التقليدي للبطالة الإجبارية. ويرى " لوكاس Lucas " أن فرضيات كينز بأن البطالة تتكون من مكونين متميزين، البطالة الاختيارية أو الاحتكاكية والبطالة الإجبارية، وفي رأيه، فإنه يمكن التمييز بين البطالة البنائية (التي تشمل البطالة الاختيارية والاحتكاكية) والبطالة التي ترجع لخلل في جانب الطلب deficient demand unemployment. ووفقا لذلك، فالبطالة الاختيارية في رأيه، هي الحالة التي يرفض فيها شخص ما العمل المتاحة بمستوى أجر أقل من مستوى أجر السوق، والقبول بأجر أعلى أو أفضل من ذلك.

ووفقا لنظرية البحث (search theory Gates , 1999)، فإن مدة البطالة unemployment duration، مسألة اختيار تعود للشخص المتعطل، في حين تكون العمالة متاحة لمن يرغبون في العمل، فالمتعطلون يختارون أن يظلوا بدون عمل، باعتبار أن هذه هي الوسيلة الفعالة للبحث عن عمل بأجر أفضل a well – paying job. لذلك، فإنه في حالة ما تتجه الأجور للارتفاع، وتظل معدلات البطالة عالية، فهذا يعني ببساطة أن المتعطلين لا يرغبون في العمل، وربما لديهم أشياء أخرى أفضل لعملها.

وهناك مجموعة من الأفراد الذين هم بدون عمل لأنهم يفضلون ألا يعملوا (عدم العمل). وعلى الرغم من أن هؤلاء الأفراد يتعطلون باختيارهم، إلا أنهم ربما يحصلون على إعانات من الحكومة، ونحن نفترض، على وجه الخصوص، أن الأفراد المتعطلين باختيارهم (Claus, and Torben, 2005)، هم الأفراد في سن العمل، ولكنهم لا يرغبون في الحصول على عمل منتظم، وفي نفس الوقت يحصلون من الحكومة على إعانة بطالة unemployment benefit، لأن سلوك البحث عن عمل هو من المعلومات الخاصة، ومن الصعب معرفة عما إذا كانوا يبحثون عن عمل أم لا.

إن مجموعة الأفراد المتعطلين باختيارهم لا يكونون بالضرورة من الأفراد الذين يقضون كل حياتهم خارج قوة العمل، فقد يكونون من الذين يقومون بأعمال شاقة، ولا يفضلون العمل في

بعض الأوقات، ربما لأن لديهم أطفالاً صغار السن، أو لأنهم يرغبون في أخذ راحة من العمل لبعض الوقت، ما بين عمل وآخر. (Claus, and Torben, 2005)

وفي رأي مختلف، فإن البطالة الاختيارية (الجيلاني، ٢٠١٥م)، تنطبق على الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته؛ وذلك عن طريق تقديم استقالته من العمل الذي كان يعمل به، إما للراحة أو للبحث عن فرص أفضل من حيث الدخل، إلى غير ذلك من الأسباب، في كل هذه الحالات يكون قرار التعطل اختيارياً

والبطالة الاختيارية هي الحالة المقابلة للبطالة الإجبارية involuntary unemployment (Claus, and Torben, 2005)، ويتعطل فيها العامل بشكل قسري، أي من غير إرادته أو اختياره، رغم انه راغب في العمل وقادر عليه، وقابل لمستوى الأجر السائد، وهذا الشكل من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد، أو في حالة خصخصة المنشآت العامة في الاقتصاد القومي.

ويرى رجب عليوه (عليوه، وحسين، ٢٠٠٧م)، أن البطالة الاختيارية هي الحالة التي يرغب فيها الأفراد ترك وظائفهم الحالية للتفرغ من أجل البحث عن فرص عمالة أفضل ذات دخول أعلى وأكثر ملاءمة للقدرات والطموحات، وهي التي تنشأ نتيجة تفضيل العمال للتعطل من أن يقبلوا بالأجور المنخفضة السائدة، وتتفق لمياء المغربي (المغربي، ٢٠١٥م)، ومحمد درويش (درويش، ٢٠١٦م)، إلى حد كبير مع هذا الرأي، حيث ترى المغربي أن البطالة الاختيارية هي الحالة التي يرغب فيها الأفراد ترك وظائفهم الحالية للتفرغ من أجل البحث عن فرصة عمل أفضل ذات دخول أعلى وأكثر ملاءمة للقدرات والطموحات. ويوضح " درويش " أن البطالة الاختيارية تتم بتقديم الشخص استقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله وقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة) أو لأنه يبحث عن عمل آخر أفضل يوفر له أجراً أعلى وظروف أحسن.

وفي رأي مختلف (بوعموشة، ٢٠١٦م)، فإن البطالة الاختيارية هي عمل الفرد لبعض الوقت، والتوقف في وقت آخر، وقد يحدث هذا الاختيار بين التعطل والعمل عندما يحقق الفرد مستوى مرتفعاً من الدخل، وغالباً ما يحدث ذلك في المجتمعات التي حققت نمواً متقدماً في الاقتصاد. فكأن البطالة الإجبارية - التي هي المفهوم المقابل للبطالة الاختيارية - هي نوع من البطالة السافرة أو البطالة الصريحة open unemployment، أو هي الشكل الظاهر للبطالة. وتحدث عن طريق تسريح العمال (درويش، ٢٠١٦م)، أي الطرد من العمل بشكل قسري، أو

عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم مستوى الأجر السائد.

والبطالة الاختيارية (كبوري، ٢٠١٥م)، هي حالة ترك العمل بمحض الإرادة، بتقديم الاستقالة، ونحوه، للبحث عن عمل أرقى، أو رغبة في الراحة وما إلى ذلك.

وهي البطالة (عبد الكريم، ٢٠١٤م)، التي يرجحها الفرد المتعطل عن العمل، ويفسر وجودها بالارتفاع النسبي في تعويضات البطالة، أو الحصول على دخول أخرى غير دخل العمل. (الدخل من الملكية بأنواعها أو من الإعانات والهيئات المختلفة، كالدخل من الإيجار، الفائدة من الادخار أو السندات، الربح من الأسهم، الخ) فإذا كان تعويض البطالة قريبا من الأجر الحقيقي، فقد يغري العمال على اختيار البطالة.

وتوجد البطالة الاختيارية كنمط جديد ومثير للبطالة في الدول غير المتقدمة (Hoyt , 1960)، حيث من المعتاد أن نجد بطالة عالية نسبيا، في نفس الوقت الذي نجد فيه أصحاب العمل يشكون من نقص العمالة المناسبة. وقد كشفت دراسة مبكرة أجريت في " بورتريكو "، أن ما يقرب من عشر قوة العمل الذكور الذين تزيد أعمارهم عن ١٤ سنة، كانوا غير مشغولين، ولا يبحثون عن عمل " neither employed nor looking for work "، وغير ملتحقين بالمدرسة، وقد تبين أن نصف المتعطلين ممن شملتهم العينة كانوا متعطلين منذ فترة طويلة، وربعهم لم يسبق لهم العمل من قبل مطلقا.

أما مصطلح "unemployable" أي غير صالح للعمل"، أو " عدم الصلاحية للعمل un-employability " فربما يعني ببساطة عدم الاكتراث أو الاهتمام بالبحث عن عمل أو الاحتفاظ به، وهي الحالة التي يكون فيها الشخص متعطلا ولا يعمل بينما يكون العمل متاحا، وهي مسألة تثير الاهتمام وتستحق البحث

والبطالة الاختيارية ترتبط ببطالة الخريجين (Hock and Duan , 2015)، فالخريج ربما يختار أن يكون متعطلا، ولا يقبل بعرض العمل إلا إذا كان العمل يُرضي توقعاته، وفي تقرير عن بطالة الخريجين في ماليزيا والتي لها علاقة وثيقة بالبطالة الاختيارية، تبين أنها ترجع لبعض الأسباب من وجهة نظر أصحاب العمل employers أهمها المطالبة برواتب غير واقعية، المفاضلة ما بين العمل ومكان العمل. والجديد في تحديد البطالة الاختيارية هو استخدام مدخل السعادة، ووفقا لهذا المدخل، يكون شخص ما متعطلا اختياريًا، في حالة

عدم وجود فرق بين من يعمل ومن هو متعطل في مسألة الشعور بالسعادة. وهذا المؤشر، من وجهة نظر " دوكري Dockery " له علاقة بنوعية الأعمال jobs quality.

فالخريجون ربما لا يكون بمقدورهم الاختيار في أن يعملوا أو لا يعملوا مع وجود نوعية جيدة من الأعمال بسبب ضغوط العمل. وفي المقابل، يكون بمقدور الخريجين الاختيار بين أن يكونوا متعطلين اختياريًا (والبحث عن نوعية أفضل من العمل)، أو العمل بقبول نوعية أقل من العمل (العمل على الهامش كالعامل لبعض الوقت الذي يكون متاحًا بضغوط طلب أقل).

لهذا، يمكن اختبار فرضية السعادة التي تحدد البطالة الاختيارية بمقارنة مقدار السعادة لدى الخريجين المتعطلين ونظرائهم غير المتعطلين، وممن يعملون في أعمال بنوعية أقل، وتشير الأعمال ذات النوعية الجيدة good quality jobs، للعمالة لكل الوقت – full time employment، والتي تتناسب مع مؤهلاتهم، وعلى العكس، تشير الأعمال ذات النوعية السيئة للعمالة لبعض الوقت، أو العمل لكل الوقت، وإن كانت لا تتناسب مع مؤهلاتهم.

وهناك زاوية مختلفة للبحث في إشكالية البطالة والعوامل المرتبطة بها والمؤثرة فيها، وتركز على دور مراكز التوظيف ومدى قربها أو بعدها عن أماكن إقامة المتعطلين وتأثير ذلك في توافر فرص العمل، وسد الفجوة المكانية spatial gap، بين أماكن الإقامة وأماكن توافر العمل (Pascale and Giorano , 2006). وهذا الدور مهم جدا للجماعات التي تواجه معوقات للتوظيف بسبب محدودية الحراك وخاصة للإناث، فهناك معوقات جغرافية وأيكولوجية عديدة للتوظيف تشمل عامل الإتاحة المكانية، وغياب أو فاعلية دور الشبكات الاجتماعية social networks، والجيرة. فخصائص الجيرة والشبكات الاجتماعية تؤثر في فرص العمل، إلى جانب توافر التسهيلات الاجتماعية والفيزيقية بين الناس والأعمال، وكل ذلك يؤثر في تخفيض معدل البطالة (وتقليل احتمالات البطالة الاختيارية). فالحراك المكاني spatial mobility، مسألة معقدة تؤثر في حراك الناس قريبا من فرص العمل، ومساعدتهم للحصول على المهارات المطلوبة للأعمال المتاحة، وتوفير الأعمال في الجيرة وخاصة تلك التي تعاني من ارتفاع معدل البطالة.

الخلاصة والاستنتاجات:

هذا التحليل، كما سبقت الإشارة، معني بالدرجة الأولى بإشكالية مفهوم البطالة الاختيارية، وتحليل التفاصيل العديدة التي تشترك به وتتداخل معه. وأؤكد مرة ثانية أن مفهوم البطالة الاختيارية هو في حد ذاته إشكالية بحثية حقيقية، ولا يزال يحتاج لمزيد من البحث والدراسة والتحليل، واقتراحنا أن الموضوع يستحق أن تفرد له دراسة أو دراسات لاحقة للاجتهاد في التوصل لمقياس للبطالة الاختيارية. وإذا كان لهذا التحليل من إسهام، فإنني أرى أنه مجرد محاولة متواضعة يمكن البناء عليها لتطوير مقياس أدق وأشمل. والتحليل الراهن يقدم إطارا تصوريا مبدئيا يتضمن ثلاثة مخرجات كالتالي:

- الأبعاد والمؤشرات التي ينطوي عليها مفهوم البطالة الاختيارية.
- التعريف الإجرائي للبطالة الاختيارية.
- الافتراضات التي لها علاقة بالبطالة الاختيارية كخطوة أولية للمقياس.

الأبعاد والمؤشرات التي ينطوي عليها مفهوم البطالة الاختيارية:

- قدرة الشخص على العمل (جسما وعقليا) مع عدم الاكتراث بالبحث عنه.
- رغبة الشخص في ترك الوظيفة أو العمل.
- يكون القرار باختيار الشخص ومحض إرادته.
- تترجم الرغبة والإرادة في تقديم الاستقالة من العمل، أو التوقف عنه لبعض الوقت، أو العزوف عن العمل.
- أهم الأسباب والعوامل المؤثرة في ذلك.
- البحث عن عمل بدخل أفضل.
- البحث عن فرصة أفضل للعمل بغض النظر عن الدخل.
- البحث عن العمل الذي يتلاءم مع القدرات والطموحات.
- وجود ظروف أسرية اضطرارية كوجود أطفال صغار يحتاجون للرعاية.
- الرغبة في أخذ راحة مؤقتة من العمل (ذوي الأعمال الشاقة).
- وجود مصادر بديلة للدخل والإعاشة مثل إعانة البطالة - عوائد شهرية - خاصة إذا كان الأجر من العمل دون المستوى المرغوب.

التعريف الإجرائي للبطالة الاختيارية:

"هي حالة أو موقف يكون فيه الفرد، الذي هو في سن العمل، وقادر عليه، وراغب فيه، متعطلا عن العمل، ولا يبحث عنه، وغير مكترث بموضوع العمل ككل، أو هي الموقف الذي يصبح فيه الفرد في اختيار بين أن يعمل أو أن يظل بدون عمل (متعطلا) ويتجسد هذا الموقف إذا كان الاختيار بين عدد من الأعمال المتاحة في سوق العمل، لكن هذه الأعمال إما إنها لا تلي طموحاته وتطلعاته، أو أنه لم يكن مؤهلا بالدرجة الكافية لأي منها، فتكون النتيجة الطبيعية اختيار التعطل عن العمل."

الافتراضات التي لها علاقة بالبطالة الاختيارية كخطوة أولية للمقياس:

إذا كان لنا أن نخلص - في خاتمة هذا التحليل - لبعض الاستنتاجات، فإننا نجتهد في اشتقاق عدد من الافتراضات التي لها علاقة بالبطالة الاختيارية، تلك الافتراضات التي تحتاج لمزيد من البحث لاختبارها والتحقق من صلاحيتها وصحتها، وربما يمكن الاستناد لها في التوصل لمقياس للبطالة الاختيارية. والافتراضات المقترحة كالتالي:

- ١- أن الشباب من صغار السن هم الأكثر عُرضة للبطالة الاختيارية.
- ٢- أن الأعلى تعليما هم الأكثر تعرضا للبطالة الاختيارية.
- ٣- أن الداخلين الجدد new entry، احتمالاتهم أكبر ممن سبق لهم العمل في التعرض للبطالة الاختيارية.
- ٤- أن البطالة الاختيارية لها علاقة بتفضيلات الشباب الأعلى تعليما للعمل بالحكومة والنفور من العمل بالقطاع الخاص أو العمل الحر.
- ٥- أن الذين يعتمدون على المؤهل الدراسي فقط (الشهادة) هم الأكثر عرضة للبطالة الاختيارية.
- ٦- احتمالات حدوث البطالة الاختيارية أكبر في الحضر مقارنة بالريف.
- ٧- احتمالات حدوث البطالة الاختيارية للإناث أكبر عنها للذكور.
- ٨- احتمالات حدوث البطالة الاختيارية لغير المتزوجين أكبر عنها للمتزوجين.
- ٩- احتمالات حدوث البطالة الاختيارية لمن هم غير راضين عن عملهم أكبر عنها لمن يتمتعون بدرجة معقولة من الرضا عن أعمالهم.

- ١٠- أن من يعملون في المهن والأعمال سهلة الدخول easy entry jobs، أو مرشحون للعمل بها احتمالاتهم أقل للتعرض للبطالة الاختيارية.
- ١١- أن من يعملون في المهن والأعمال الشاقة (بيئة عمل غير آمنة)، أو مرشحون للعمل بها احتمالاتهم أكبر للتعرض للبطالة الاختيارية.
- ١٢- أن من يعملون في المهن والأعمال التخصصية professions، أو مرشحون للعمل بها احتمالاتهم أكبر للتعرض للبطالة الاختيارية.
- ١٣- أن من يحصلون على دخول أخرى غير دخل العمل (الدخل من الملكية بأنواعها أو من الإعانات والهيئات المختلفة، كالدخل من الإيجار، الفائدة من الادخار أو السندات، الربح من الأسهم، الخ)، احتمالاتهم أكبر للتعرض للبطالة الاختيارية.
- ١٤- أن من لديهم أطفال صغار السن، أو يرغبون في أخذ راحة من العمل لبعض الوقت، ما بين عمل وآخر، احتمالاتهم أكبر للتعرض للبطالة الاختيارية.
- ١٥- أن المحبطين من الشباب والأعلى تعليماً (من كثرة البحث عن عمل وطول فترة التعتل)، احتمالاتهم أكبر للتعرض للبطالة الاختيارية.
- ١٦- أن العمالة الهشة، وكل فئات العمالة غير المستقرة، والعمال في خطوط المواجهة، هم أكثر الفئات تعرضاً للبطالة عموماً، والاختيارية تحديداً.
- ١٧- أن من يعملون في الأعمال اليدوية، والأعمال الروتينية، والأعمال الخدمية، أو مرشحون للعمل بها، احتمالاتهم أكبر للتعرض للبطالة الاختيارية. (سيسيطر الحاسب الآلي على معظم الأعمال من هذه النوعية).
- ١٨- أن من يعملون في الأعمال الابتكارية أو غير الروتينية (مثل: الريادة - الابتكار - الرؤية - الأنشطة الصناعية الحديثة - السلع والخدمات الحديثة - الطاقة البديلة - التجارة الإلكترونية - الاقتصاد الأخضر - المنازل عالية التكنولوجيا - والتحكم في المناخ - السيارات المسيرة الذكية) أو مرشحون للعمل بها، احتمالاتهم أقل للتعرض للبطالة الاختيارية. (الفرص محدودة في تأثير الحاسب في هذه النوعية من الأعمال).
- ١٩- وعموماً، فإن البطالة الاختيارية (وهي حالة اللا عمل واللا بحث عن عمل) هي في حد ذاتها مؤشر لقوة الاقتصاد، وانعكاس للتغير الاجتماعي والمستجدات التي تطرأ على المجتمع، ومرآة لثقافة المجتمع، وتفضيلات الشباب وتطلعاتهم. والموضوع برمته لا يزال يحتاج لمزيد من البحث والدراسة.

المراجع العربية:

١. إبراهيم، علي عبد الرازق (٢٠٢٠م)، البطالة المقنعة في قطاع الحكومة، مع إشارة خاصة لمحافظة المنيا: رؤية سوسولوجية ومقاربة ميدانية، مجلة بحوث العلوم الاجتماعية والتنمية، مركز البحوث الاجتماعية وتنمية المجتمع، المجلد الثاني (الجزء الأول والثاني).
٢. إبراهيم، علي عبد الرازق (٢٠١٧م) علم اجتماع العمل، أسس نظرية ودراسات تطبيقية، دار التيسير للطباعة والنشر، المنيا.
٣. ابن ربيعان، عبد الله (٢٠١٤م)، أفضل الأعمال وأسوأها في ٢٠١٣م، مجلة الدبلوماسي، وزارة الخارجية، معهد الأمير سعود الفيصل للدراسات الدبلوماسية.
٤. الجيلاني، شرقي (٢٠١٥م)، أثر الاستثمارات الأجنبية المباشرة على معدلات البطالة في البلدان العربية، دراسة اقتصادية وقياسية، المؤتمر الدولي العلمي حول " الاستثمار الأجنبي المباشر والتنمية في الوطن العربي، مركز البحوث وتطوير الموارد البشرية، رماح وجامعة لاهاي بهولنדה، الأردن.
٥. الشويفات، أمين جابر (٢٠١٧م)، البطالة وعلاقتها بالجرائم الاقتصادية في العالم العربي، (الأردن - السعودية - لبنان - مصر - والمغرب) عمادة البحث العلمية، الجامعة الأردنية، مج ٤٤، ع ١.
٦. المغربي، لمياء محمد (٢٠١٥م)، البطالة في الوطن العربي، المشكلة وآليات المعالجة، شؤون عربية، جامعة الدول العربية، الأمانة العامة، ع ١٦١.
٧. بركات، محمد (٢٠١٧م)، الشباب ومعضلة البطالة، المجلة العربية للتدقيق والتنمية، ع ٤٥، المغرب.
٨. بوعموشة، نعيم (٢٠١٦م)، الشباب الجامعي وهاجس البطالة، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة جيجل، مجلة جيجل للعلوم الانسانية والاجتماعية، مركز جيجل للبحث العلمي، ع ٢٠.
٩. درويش، محمد (٢٠١٦م)، سوسولوجية البطالة، مجلد الحوار الثقافي، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية العلوم الاجتماعية، مختبر حوار الحضارات والتنوع الثقافي وفلسفة السلم، الجزائر، مج ٥، ع ١.

١٠. رجب عليوه، رجب على حسين، (٢٠٠٧م)، بطالة المتعلمين في مصر، الأسباب والمواجهة في ضوء بعض التجارب العالمية، التربية المعاصرة، رابطة التربية الحديثة، مج ٢٤، ع ٧٥.
١١. سيول، عيد (ترجمة وإشراف)، (٢٠١٥م) تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٥م، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك.
١٢. عاشور، عزمي محمود (٢٠٠٢م)، التعليم وأزمة البطالة، مجلة الديموقراطية، مؤسسة الأهرام، مج ٢، عدد ٨، القاهرة.
١٣. عباس، بلقاسم (٢٠٠٧م)، البطالة بين خريجي التخصصات العلمية، في: المنتدى العربي الرابع للتربية والتعليم، التعليم واحتياجات سوق العمل، اتحاد جامعات العالم الإسلامي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، اليونسكو، عمان.
١٤. عبد الرحيم، حسناء محمد، (٢٠١٩م) سوق العمل المصري، تحليل سوسيولوجي، مجلة الثقافة والتنمية، العدد ١٣٨.
١٥. عبد الكريم، البشير (٢٠١٤م)، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، جامعة حسبية بن بو علي بالشلف، مخبر العولمة واقتصاديات شمال أفريقيا، ع ١.
١٦. عبد مولاة، وليد (٢٠٠٩م)، بطالة الشباب، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، مج ٨، ع ٨٧.
١٧. كيبوري آدم، (٢٠١٥م)، البطالة في أوساط الشباب، المؤتمر العلمي الثاني عشر، الندوة العالمية للشباب الاسلامي، الشباب في عالم متغير، الندوة العالمية للشباب الاسلامي، مج ٢، مراكش - المغرب.
١٨. هبة عبد المنعم ومحمد اسماعيل (٢٠١٥م)، بطالة الشباب في الدول العربية، صندوق النقد العربي، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة.

المراجع الأجنبية:

1. Benedict , Carl , Frey and Michael A. Osborne ,(2013) the Future of Employment ; How Susceptible are Jobs to Computerization / , Oxford Martin School , University of Oxford , Oxford , U.K..
2. Breen , Richard (2005), Explaining Cross – National Variation in Youth Unemployment , Market and Institutional Factors , European Sociological Review , Vol. 21 , No. , 2.
3. Cecille Detang –Dessendre and Ian Molho ,(2000), Residence Spell and Migration , A Comparison For Men and Women , Urban Studies , Vol., 37 ,No., 2.
4. Claus, Thustrup Kreiner and Torben Tranaes ,(2005), Optimal Workfare With Voluntary and Involuntary Unemployment , the Scandinavian Journal of Economics , Vol. , 107 , No., 3.
5. Codagnone , Cristiano and et.al.,(2016), the Future of Work in the Sharing Economy .. Science for Policy Report , Joint Research Centre (JRC.) , European Union.
6. Edgell , Stephen and et.al.,(eds.) (2015) , the Sage of Handbook of the Sociology of Work and Employment , Sage Pub. LTD., London.
7. Gates , Robert A.(1999), Critical Theory , Neo Conservatism and Voluntary Unemployment Hypothesis on the Discursive Practices of Ordinary Language As a basis for Ideology Critique , a Master Thesis in Social Studies , University of Regina , Saskatchewan , National Library of Canada ,Canada.
8. Glal , Ahmed,(2002), the Paradox of Education and Unemployment , Working Paper No. , 7 , the Egyptian Center for Economic Studies , March.
9. Gragg , Paul (2011), the Impact of Youth Unemployment on Adult Unemployment in the NCDS , the Economic Journal , Vol. , 111 , No. , 475 , Features.
10. Halal, William and et.al. , (2016) , Forecasts of AI and Future Jobs in 2030 ; Muddling Through Likely , With Two Alternatives Scenarios , Journal of Future Studies.

11. Hayes , M. G. (2006) , Comment; Lucas On Involuntary Unemployment, Cambridge Journal of Economics , Vol. 30 , No. 3 , May.
12. Hock – Eam Lim and Dongho Duan ,(2015), Should We Blame Graduates for Their Unemployment , a Happiness Approach , Hitotsubahe Journal of Economics , Vol., 56, No., 2.
13. Hoyt , Elizabeth E.(1960), Voluntary Unemployment and Employability in Jamaica With a Special Reference to the Standard of Living , the British Journal of Sociology , Vol., 11 , No., 2.
14. Kaas, Leo and Paul Madden , (2004) A New Model Of Equilibrium Involuntary Unemployment , Economic Theory , Vol.23,No.3.
15. Mroz, Thomas A., and Timothy H., Savage ,(2006), the Long Term Effects of Youth Unemployment , the Journal of Human Resources , Vol., 41 , No., 2.
16. Mure, Ladislav and et.al. , (2015) , Background to Trends in Youth Unemployment , Journal for Labor Social Affairs in Eastern Europe , Vol. 16 No. 3.
17. Niibler , Irmgard ,(2016) ,New Technologies; a Jobless Future or Golden Age of Job Creation , International Labor Office , Research Department , Geneva , ILO.,(Working paper No. 13 ISSN ; 2413-4589)
18. Novile , J. W. (2016), How Voluntary Is Unemployment ? Two Views of the Phillips Curve , in ; Joseph Hieleevi et.al. , Post – Keynesian Essays From Down Under , Vol. 2 ; Essays on Policy and Applied Economic , Theory and Policy in an Historical Context , Palgrave Macmillan , N. Y.
19. OECD ,(2016) Automation and Independent Work in a Digital Economy , Policy Brief on the Future of Work , OECD Publishing , Paris.
20. Pascale Jeasart – Marcellian and Alberto Giorano ,(2006), Does Local Access to Employment Services Reduce Unemployment / A GIS Analysis of One – Stop Career center, Policy Services , Vol. 39 , No., 4.
21. Pompa, Claudia ,(2015), Jobs for the Future , ODI(Overseas Development Institute).London,, March.
22. Qyyvam , Waqqas and Rizwana Siddiqui,(2007), Causes of Youth Unemployment in Pakisstan , the Pakistan Development Review , Vol. 46 , No. 4v, Dec.
23. Rosho, Michael, (2001) , Cyclical Variations in Unemployment Duration, Journal of Population Economics Vol.14,No.1.
24. Stevens , Yvonne A.(2016), Innovations and Jobs , Jurimetrics J. , No. 56.

25. Strom, Sura (2003), Unemployment and Families ,A Review of Research, the Social Service Review ,Vol.77 , No.3.
26. Thomas W. H. NG. and Danial C. Feldman,(2009), How Broadly Does Education Contribute to Job Performance, Personnel Psychology ,Vol.67.
27. Winckler, Onn (2002) , the Demographic Dilemma of the Arab World, the Employment Aspects , Journal of Contemporary History , Sage Pub.Vol.37 , No.4 , London.