

الفصل الثاني

أنواع وتصنيف البطالة

مقدمة:

- | | |
|----------------------------------|------------------------------|
| أولاً: البطالة السافرة . | ثانياً: البطالة المقنعة . |
| ثالثاً: البطالة الدورية . | رابعاً: البطالة الهيكلية . |
| خامساً: البطالة الاحتكاكية . | سادساً: البطالة الموسمية . |
| سابعاً: البطالة الإقليمية . | ثامناً: البطالة المتبقية . |
| تاسعاً: البطالة الطبيعية . | عاشراً: البطالة الاختيارية . |
| الحادي عشر: البطالة الإجبارية . | الثاني عشر: بطالة الفقر . |
| الثالث عشر: أنواع أخرى للبطالة . | |

الفصل الثاني

أنواع وتصنيف البطالة

مقدمة:

عند تحديد مفهوم البطالة تواجه من حيث التصنيف أشكالاً عديدة بالنظر لأسباب البطالة وفترة الانقطاع عن العمل وشدنها وبحسب التحديد الإجرائي المرعى لكل بلد على حدة.

وقد أجمعت المصادر على ذكر أشكال مختلفة للبطالة على الرغم من التباين أحياناً في عددها وفي تصنيفها أو توصيفها؛ فقد صنفت في الموسوعة الاقتصادية أشكال البطالة الأساسية كما يلي: (بطالة احتكاكية - موسمية - مقنعة - هيكلية - إختيارية - إجبارية).

أما معجم العلوم الاجتماعية فقد صنف البطالة في أربعة عشر شكلاً هي كالتالي: (البطالة العرضية - المزمنة - الإجبارية - الطوعية - طويلة الأمد - الموسمية - المقنعة - البنوية - غير البنوية - قصيرة الأجل - التكنولوجية - الاحتكاكية - الدورية).

لذا يمكن أن نأخذ بالتصنيف التالي للبطالة حيث يكون شكل ظهور البطالة هو المحور الذي تتفرع عنه صنوف البطالة بشكل عنقودي.

ويقصد بشكل ظهور البطالة "مدى ظهورها بشكل صريح ودرجة وضوحها".

نستنتج مما سبق أن أشكال البطالة مختلفة ومتعددة ومن الصعب حصرها جميعاً.

وتعددت أنواع البطالة التي وردت في النظريات والدراسات المختلفة كما ظهرت أنواع مستحدثة منها نتيجة للتغيرات المعاصرة، وفيما يلي أهم تلك الأنواع:

أولاً: البطالة السافرة

ويعني هذا النوع من البطالة وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه.

وتعرف البطالة السافرة بأنها وجود عدد أو أعداد من الأشخاص (ذكوراً وأناً) مستعدة للعمل لا تجد فرصاً للتشغيل في داخل المؤسسات الاقتصادية.

وهذا النمط من البطالة مألوف وموجود ويحدث نتيجة لقصور الطلب على الأيدي العاملة وخاصة في القطاعات الإنتاجية (غير الزراعية) كالصناعة وبعض الخدمات التي تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة .

ويمكن تعريف هذا النوع أيضاً من البطالة بأنه : حالة تعطل يعاني منها جزء من قوة العمل وهم الأفراد القادرون على العمل والراغبون فيه والباحثون عنه بمستوى الأجر السائد دون جدوى .

ويمكن أن تكون البطالة السافرة على أنواع عدة كالبطالة الاحتكاكية والهيكلية أو الدورية . وتختلف شدة البطالة السافرة من بلد لآخر باختلاف فترة الانقطاع عن العمل ؛ ففي البلدان الصناعية يرتفع معدل البطالة السافرة في حالة الكساد الدوري مثلاً .

ولكن وقوعها على العاطلين يكون أخف وطأة بسبب إعانات البطالة والمساعدات التي تقدم للعاطلين ، وهذا ما تفتقر إليه البلدان النامية إذ لا توجد إعانات للعاطلين عن العمل ولا مكاتب تستخدم توجد بصورة فعالة على تأمين فرص عمل للمسجلين فيها بل مجرد وعود للعمل لا تنفذ .

كما تجدر الإشارة إلى أنه لا توجد في البلدان النامية إحصائيات دقيقة لعدد العاطلين عن العمل كما هي الحال في الدول الصناعية المتقدمة .

على أي حال فإن البطالة السافرة متعددة الأشكال سواء من حيث شدتها أم من حيث فترة الانقطاع عن العمل أو بسبب التطورات الاقتصادية والتقنية أم التغيرات الهيكلية في الاقتصاديات الحديثة .

ويمكن أن تكون البطالة السافرة مؤقتة أو دائمة :

أ) البطالة المؤقتة : يحدث هذا النوع من البطالة في بعض القطاعات لفترة زمنية محددة مثال : (المواسم الزراعية - ورشات البناء أو العاملون في السياحة أو النساء الاتي كن يعملن في

منازلهن ولم تكن لهن وظائف ولكن بدأ البحث عنها الآن؛ فبدأ العاملون بالبحث عن فرصة عمل جديدة في تلك الأثناء .

(ب) البطالة الدائمة : ويمكن توصيف هذا النوع من البطالة على إنها : (عدم توفر العمل رغم استعداد الشخص لقبوله بغض النظر عن مستوى الأجر وشروط العمل)،

وهنا يتعطل العاملون لفترات طويلة غير محددة ويبحثون عن فرصة عمل بديلة وبأى شروط ولا يجدونها ، وتحدث هذه البطالة في قطاعات متعددة .

وهذا النوع من البطالة المزمنة من أخطر أنواع البطالة وأكثرها شمولاً ، وهي التي تناولتها الدراسات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة بصور متعددة وشاملة .

ثانياً: البطالة المقنعة

إذا وجد في وحدة إنتاجية أو في منظمة في القطاع العام أو الخاص عدد من العمال والموظفين يفيض عن الحاجة الحقيقية ، وكان بالإمكان الاستغناء عن جزء منهم دون أن يطرأ خلل أو نقص في أداء العمل أو مجموع الإنتاج ؛ فإن ذلك الجزء يوصف بأنه بطالة مقنعة تميزاً لها عن البطالة السافرة أو المكشوفة التي تورد في الغالب ضمن سجلات العاطلين وتوصف الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال بأنها تعادل الصفر ، وقد تكون سالبة إذا ازداد الإنتاج بعد خروجهم ويفسر هذا بأن وجودهم في الوحدة الإنتاجية كان يعرقل جهود الآخرين .

وتعرف البطالة المقنعة بأنها تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً بحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن تنخفض .

وقد ساد هذا الشكل من البطالة في القطاعات الزراعية سابقاً في البلدان النامية أما الآن فهي منتشرة في قطاعات مختلفة كالقطاع الخدمي مثلاً .

وكان سببها إلزام الحكومات بتوظيف خريجي المعاهد المتوسطة والجامعات ، وهذا بدوره يؤدي إلى أحدث عمالة فائقة في قطاعات مختلفة وليس لها دور إنتاجي وخدمي وعلى الرغم من خطورة هذا الشكل من البطالة ودوره السلبي في الوطن العربي .

كما يقصد أيضاً بهذا النوع من البطالة بأنه يوجد عدد كبير من العاملين يعملون في أنشطة إنتاجية والذين يمكن سحبهم دون حدوث أي تغيير في النتائج الكلية .

ويلاحظ أن هذا النوع من البطالة يوجد في القطاع الصناعي وتعاني غالبية المصالح الحكومية ووحدات القطاع العام من ظاهرة البطالة المقنعة نتيجة إلزام الدولة بتعيين الخرجين ووجود فرص عمل .

وتتمثل البطالة المقنعة في عمالة فائضة في مكان العمل تدني إنتاجيتها إلى الصفر ويساعد الاستغناء عنها على تحسين ظروف العمل وإنتاجيته .

ثالثاً: البطالة الدورية

جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة التجارية ، وهي التقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري والاقتصادي في القطر .

وقد وجد خلال التاريخ الاقتصادي لأوروبا والولايات المتحدة أن أهم سبب للبطالة الواسعة هو الانتقال والتحول من الأزدهار والرواج إلى حالة من الركود والكساد ، وأن ذلك كان يحصل بين فترة أخرى ولذلك سميت بالدورية .

وحاول كثيراً من الاقتصاديين شرح أسباب هذه التقلبات الدورية وتقديم الحلول لها .

وتوصف هذه البطالة أيضاً بأسم بطالة النقص أو العجز في الطلب ، كما توصف بأسم البطالة الكينزية لأن كينز قد وجه اهتمامه إلى هذا الصنف من البطالة ، وقد أدت دراساته إلى ظهور ما عرف بأسم أساليب إدارة الطلب التي صارت تستخدم منذ الحرب العالمية الثانية .

وتنتشر البطالة الدورية في البلاد الرأسمالية التي يتعرض اقتصادها القومي للأزمات عن انخفاض الطلب الفعلي مما ينتج عنه تعطيل بجانب كبير من الطاقة الإنتاجية للاقتصاد القومي ، ومن ثم تفشى البطالة بين العمال ، ويترتب على هذه الأزمات آثار خطيرة على اقتصاديات هذه البلاد .

ويحدث هذا النوع من البطالة نتيجة الأزمات الدورية في الاقتصاد أو نتيجة هبوط في الإنتاج ويطلق عليها " عدم كفاية الطلب " ، وهنا ينخفض الطلب على اليد العاملة ، وتكون فرص

العمل محدودة مقابل الأعداد الكبيرة من العمال الراغبين بالعمل ، كما حدث في فترة الكساد العظيم (١٩٢٩-١٩٣٣م) حيث كانت هناك أعداد كبيرة من العمال يتنافسون على فرصة عمل واحدة أو أكثر .

وأيضاً في سبعينيات هذا القرن (١٩٧٥-١٩٨٣م) حدث هذا النوع في البلدان الصناعية على نحو مخيف خلال فترة الأزمة الاقتصادية هذه ، وتصيب هذا النوع من البطالة البلدان الصناعية الرأسمالية أكثر من نصيب البلدان النامية ، ولكن تتأثر بها البلدان النامية نتيجة البنيان الاقتصادي لها .

وللخروج من هذه الأزمة لابد لهذه البلدان النامية من تغير في البنيان الاقتصادي ، أما بالنسبة للدول المتقدمة لا تستلزم سوى رفع الطلب الفعلي .

وتختلف فترة البطالة باختلاف طول الأزمة الاقتصادية ؛ فقد تراوح بعقد زمني أو أكثر ، كما صنفها الباحث الاقتصادي (كلمنت جاجلي G. galglad) أو هي دورات متوسطة الأجل تراوح مدتها في حدود ثلاث سنوات وسميت دورات (كيتشين Kitehin) .

رابعاً: البطالة الهيكلية

إنها في الواقع صنف مهم من البطالة الاحتكاكية .

وتنشأ هذه البطالة عندما تتعرض صناعة مهمة في القطر إلى تدهور متواصل في الطلب على منتجاتها .

ومن الصناعات التي تورد في هذا المجال صناعة النسيج القطني للتصدير ؛ فإذا أنشأ المسترون الأجانب تلك الصناعات لديهم أو أن القطر صار يواجه منافسة قوية في الأسواق الخارجية ؛ فإن تلك الصناعة المهمة سوف تصاب بالتدهور .

وإلى جانب ذلك وفي الوقت نفسه توجد في ذلك القطر صناعات أخرى أخذة بالنمو والتوسع كصناعة السيارات والمعدات الكهربائية وأجهزة الراديو والتلفزيون وتعليب الأغذية ، ولكنها تنشأ في مواقع جديدة بعيداً عن المراكز الصناعية القديمة ، وتسمى هذه البطالة بالهيكلية لأنها ترتبط بمحول تغير أساسي في الهيكل الصناعي أي البنية الصناعية .

وفي هذا المثل يلاحظ تضائل صناعة قديمة هي صناعة النسيج القطني التي لها أهمية تصديرية لذلك القطر ونشؤ صناعات جديدة .

ويلاحظ في هذا المثل أيضاً أن البطالة في الصناعة المتدهورة (النسيج القطني) ما كانت لتسبب مشاكل اقتصادية خطيرة للعمال لو كان العمل ورأس المال يتسمان بسرعة الانتقال والتحول إلى مواقع الصناعات الأخذة بالنمو والتوسع .

تحدث البطالة الهيكلية نتيجة تغير نوعي في هيكل الاقتصاد بسبب التقدم الفني والتكنولوجي الدائم في صناعات مختلفة وفي مناطق مختلفة ، وذلك بسبب حاجات السوق لإنتاج جديد .

مثال : كما حدث في البلدان الصناعية (بلدان النمر الأسويية) عندما أهملت القطاع الزراعي وركزت على قطاع الصناعة التحويلية الحديثة هذا بدورة انتج فائض عمالة غير مدربة وغير مؤهلة لعمل آخر أو كما هو الحال في بعض البلدان العربية والنامية إذا أهمل القطاع الزراعي وركز الاهتمام على القطاع الخدمي والإداري ، ونجم عن ذلك انتقال العمالة من قطاع لآخر بحثاً عن فرص عمل بديلة ، وينجم هذا الشكل أيضاً عن تغير شكل الصناعات الاستخراجية والطاقة كما حدث في خمسينيات وستينيات هذا القرن عندما أغلقت مناجم الفحم في كل من الولايات المتحدة وإنجلترا واستبدل بطاقة أخرى (النفط) نجم عن ذلك تعطل أعداد هائلة من عمال المناجم ورحيلهم وتغيير أماكن إقامتهم للبحث عن فرص عمل أخرى .

إن عالمنا الحاضر الذي يتسم بالتقدم التقني والعلمي الدائم وخاصة في القطاع الصناعي قد يجعلنا نقف حائرين أمام هذا النوع من البطالة التي يتزايد خطرها وانتشارها بشكل ملحوظ ، ولا يمكن أن نتجاوزها بسهولة ، وذلك للتغير الهيكلي للاقتصاد الذي أصبح يعتمد اعتماداً كلياً على التقنية العالية والاستعانة بالربوت (العامل الآلي) والمهارات الإنسانية المتدربة وانتشار الحسابات الإلكترونية وبخاصة في البلدان المتقدمة قد جعل هناك أعداداً كبيرة عاطلة عن العمل وباحثة عن فرص عمل تناسب مؤهلاتهم ، وذلك لإقصائهم عن أعمالهم السابقة بسبب هذه التغيرات التقنية العلمية التي تتطلب تأهيلاً وتدريباً وخبرات علمية غير متوفرة إلا لدى جزء من قوة العمل وعملية تأهيلهم وتدريبهم ستستغرق فترة زمنية طويلة وهو أمر غير مرغوب لدى أصحاب العمل .

أما بالنسبة للدول النامية والعربية فإن علاج هذا النوع من البطالة عسير بسبب التغير الهيكلي في البنية الاقتصادية للبلاد ودخول التكنولوجيا والتقنية بدون تخطيط مكسب ولعدم وجود كفاءات محلية كافية قد جعلهم يستعينون بالكفاءات والخبرات الأجنبية وبتكلفة مرتفعة بدلاً من تقديم التأهيل والتدريب لهؤلاء العمال ضمن خطط تدريبية علمية .

وهذا النوع من البطالة ينجم عن اخلل الهيكل لمجموعة السياسات الاقتصادية المطبقة في مجالات الاستثمار من ناحية وسياسات التشغيل من ناحية أخرى ، وتنشأ أحياناً من إلغاء الوظائف بسبب تغير المهارات المطلوبة مثلما يحدث في حالة تدهور مستمر في صناعة ما أو التعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما .

خامساً: البطالة الاحتكاكية

لعل هذه التسمية مقتبسة من الميكانيك حين لا تتلاءم أو لا تتعاقب الدواليب المسننة فتسبب احتكاكاً وصوتاً .

وعند تطبيق هذا الإصطلاح في مجال البطالة يعني أن دولا ب الطلب على العمل لا يلتقي بدولا ب يناسبه من عرض العمل وعدم التناسب قد يكون بسبب المكان أو بسبب نوع المهارات .

وفي البطالة الاحتكاكية يوجد طلب كاف على العمل ، ولكن العئق الوحيد هو ما يوصف بلزوجة العمل أو التصاقه بمكان معين أو مهارة معينة ؛ فقد يغلق معمل للنسيج في مكان ويفتح آخر في مكان ثان أو ينشأ على مقربة من الموقع الأول مشروع للبناء والتشييد فهنا العائق الوحيد هو الانتقال الجغرافي في الحالة الأولى والانتقال الحرفي في الحالة الثانية .

والبطالة الاحتكاكية من حيث الأساس هي بطالة قصيرة الأمد ، وقد يقضي هؤلاء العاطلون الأكبر سناً أو الجماعات غير الماهرة منهم قد يجدون صعوبة أكبر في العثور على عمل جديد .

وتسمى هذه البطالة أيضاً بأسم الاختلال في سوق العمل ، وتهدف السياسات لمعالجة البطالة الاحتكاكية إلى زيادة قدرة العمال على التحرك حرفياً وجغرافياً بإعادة التدريب وتقديم المنح أثناء التدريب وتوفير التسهيلات لأغراض الانتقال إلى سكن جديد .

وكما تعني هذا النوع من البطالة عجز العامل عن العثور على عمل منظم أو تدني الدخل من العمل إلى في الكفاف أو أمثل أو ترك العمل لفترة من الوقت مثل الحصول على أجازة بدون مرتب كوسيلة للبحث عن عمل آخر أفضل .

ومن أسباب حدوثها دخول عمال جدد إلى قوة العمل ورجوع عمال قدامى إلى ميدان العمل والتنقل الاختياري بين الوظائف المختلفة .

والبطالة الاحتكاكية تكون ناجمة عن عدم تلاقي العرض والطلب لقوة العمل ، وذلك نتيجة نقص المعلومات لدى كل من صاحب العمل والباحثين عنه .

وتنشأ بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة للبحث عن عمل بديل مناسب ، وهذا بدورة يتطلب فترة زمنية غير محددة بالنسبة للعاطل أو للباحث عن عمل آخر فهي ظاهرة طبيعية لتأمين قدر من المرونة للاقتصاد إلا أنها يجب ألا تتجاوز الحد الذي يجعلها تصبح ظاهرة لها خطورتها .

إن البحث عن عمل بديل مناسب سيساعد كلاً من الباحث والمؤسسة التي تكون مناسبة لرغبته في العمل في تحقيق مستوى إنتاجي أفضل على المستوى العام وتحقيق دخل أفضل أيضاً على المستوى الخاص .

سادساً: البطالة الموسمية

يقصد بها عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات معينة من الشباب والكبار في مواسم معينة كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه .

وقد يؤدي ذلك إلى انتقال العمال وهم في حالة البطالة إلى المدن فيتسبب ذلك في حدوث ضغط على السكان والخدمات وغيرها .

وإسمها يدل على ذلك أن بعض القطاعات من النشاط الاقتصادي تتسم بطبيعة موسمية كالزراعة والبناء والتشييد والسياحة وما شابه ذلك .

فإذا انتهى الموسم توقف النشاط فيه وانقطع الطلب على العمل ، وتحدث في حالة غير المستقر ، وهي تشابه مع البطالة الجزئية ويسمى العاطلون هنا بعمال المياومة .

سابعا: البطالة الإقليمية

إذا تعرضت إحدى الصناعات المهمة للتمركز في موقع معين إلى تدهور مستمر؛ فإن ذلك سوف يقضي إلى ظهور البطالة في ذلك الإقليم الذي تركز فيه .

ومن الأمثلة التي تورد في هذا المجال صناعة النسيج القطني وصناعة الفحم وبناء السفن .

وتوصف هذا النوع من البطالة بأنها إقليمية وهيكلية في وقت واحد ولا تعالج هذه البطالة بمجرد زيادة الطلب فهذا من شأنه أن يولد ضغوطاً تضخمية في الصناعة المزدهرة ولا تفعل شيء يذكر للصناعة المتدهورة هيكلياً وإقليمياً إذا كانت الصناعات الناشئة والمتدهورة في أقاليم أخرى من القطر وكانت تعمل بأقصى طاقاتها المتوفرة لديها، وبهذا الوجه ترك الجيوب الإقليمية من البطالة دون أن يصلها أي علاج .

وهذا يعني أن مجموع الطلب ينبغي أن يوزع بحيث يؤخذ في الحسبان القوى العاملة في جميع المناطق .

ثامناً: البطالة المتبقية

في جميع المجالات تقريباً يوجد عنصر يوصف بالبطالة المتبقية ، وتتألف هذه البطالة من أفراد يصعب أو يتعذر استخدامهم بشكل دائم وثابت .

إنهم يجدون من العسير عليهم أن يتلاءموا أو يتكيفوا مع المستلزمات والمطالب التي توجبها طرق الإنتاج الحديثة وما يستدعية العمل المنظم من الدقة والانضباط في السلوك .

تاسعاً: البطالة الطبيعية

يقصد بهذه البطالة تواجد نسبة من البطالة حتى إذا كان القطر في حالة توصف بالاستخدام الكامل .

ويندرج ضمن البطالة الطبيعية نوعان رئيسان من البطالة هما كالتالي :

- ١ . البطالة الاحتكاكية .
- ٢ . البطالة الموسمية .

عاشراً: البطالة الاختيارية

إنها البطالة التي يرجحها الفرد العاطل على العمل ويفسر وجودها بالانفصاف النسبي في تعويضات البطالة؛ فإذا كان التعويض قريباً من الأجر الحقيقي فقد يغري غير قابل من العمال على اختيار البطالة حيث يرغب الأفراد في ترك وظائفهم الحالية للتفرغ من أجل البحث عن فرص عمالة أفضل ذات دخول أعلى وأكثر ملاءمة للقدرات والطموحات.

الحادي عشر: البطالة الإجبارية

وتتواجد بين أفراد يرغبون في العمل بالأجر السائد في السوق ولا يجدون فرص عمل وعادة ما يحدث ذلك نتيجة لتدني الطلب الفعال.

الثاني عشر: بطالة الفقر

وهي الناشئة بسبب النقص في التنمية لنقص رأس المال بشقية: البشري والمادي أو نقص الطاقة بصفة عامة.

والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الثابت والمستمر بعكس البطالة في الأصناف سالفة الذكر فإن أفرادها كانوا يمارسون العمل ثم أنهم تعرضوا للبطالة.

ويغلب وجود هذه البطالة في الأقطار قليلة النمو التي يسودها الركود وضعف التنمية.

والغالب أن تكون أسبابها الرئيسة سوء الإدارة وزيادة السكان.

ومن سمات هذه البطالة أن ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة والإنجذاب إلى الأقطار الأخرى وبخاصة المجاورة.

الثالث عشر: أنواع أخرى للبطالة

وبالإضافة إلى ما سبق ظهرت أنواع مستحدثة للبطالة والتي من أهمها مايلي:

١. بطالة طويلة الأجل: التوقف عن العمل أو عدم التمكن من الحصول على فرصة عمل لفترة تمتد لعام أو أكثر.

٢ . بطالة المتعلمين : وجود فائض ملموس في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس والجامعات عما يتطلبه سوى سوق العمل ويقوم فعلاً بامتصاصه .

٣ . البطالة عن طريق مستوى التحصيل العلمي : أي العاطلين نتيجة استمرارهم في التحصيل العلمي .

٤ . بطالة كبار السن : وهم الذين مازالوا يتمتعون بالمقدرة الطبيعية على المشاركة في العمل الدائم أو المؤقت إذا اتاحت لهم الفرصة لذلك .

٥ . بطالة المهمشين : وهم الذين بلغوا سن العمل ولا يتمكنون من الحصول على عمل منتظم أو مستقر ، ومن ثم فهم دائماً على هامش العملية الإنتاجية ويعتبرهم المجتمع فائضاً سكانياً لا لزوم له مما يصيبهم بالإحباط وعدم الشعور بالانتماء إلى مجتمعهم ويدفعهم غالباً إلى اللجوء للانحراف وارتكاب الجرائم .

٦ . بطالة التقاعد : حيث تحدث باستبعاد فرد أو فئة من سوق العمل كنتيجة عقابية أو جزائية أو لبلوغ السن القانونية للتوقف عن العمل .

والواقع أن هناك أنواع أخرى من البطالة لمي تحدث عنها أحد برغم إنتشارها ، ومن أهم تلك الأنواع هي كالتالي :

بطالة فقراء المهنة : وفي تلك الحالة يوجد راغبون في العمل وقادرون عليه ويحصلون بالفعل على عمل ، ولكن ذلك العمل قد لا يكون مناسباً لمؤهلاتهم ولقدراتهم الحقيقية أو قد يكون كذلك ، ولكنهم يعانون من ندرة فرص الحصول على درجات مهنية أو أجور أو جوائز تتلاءم مع ما يبذلونه من جهد العمل بل ومع ما يتمتعون به من قدرات إبداعية متميزة نتيجة لافتقار هؤلاء إلى مواهب المشاركة في العلاقات العامة أو الشهرة أو النسب البراق .

ويتنشر ذلك النوع من البطالة عادة في حالة تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وتغليب مبدأ المصالح المشتركة أو المتبادلة) .

ولقد نؤة ابن خلدون إلى وضع متشابه لما سبق ذكره بالإشارة إلى فئات إزداد حظهم لشهرتهم وغناهم لا لعملهم ونشاطهم فقال عنهم (إذا اشتهروا حسن الظن بهم وأخلص الناس في إعادتهم على أحوالهم وتسرع إليهم للثروت) ويضيف بأنهم (كل قاعد بمنزلة لا يبرح مكانه فينمو ماله ويعظم كسبه) .

ويفسر ذلك بأن كل منهم يخير الناس بما له من مال وجاه ونفوذ فيسارعون إلى خدمته وفي سبيل التزلف والحاجة إلى جاهة .

ويلحق بالنوع الأخير ما يمكن أن يسمى ببطالة (الدمامة أو سوء المظهر)، وقد لا توجد بيانات رسمية بذلك إلا أن غالبية إعلانات طلب وظائف خاصة من بين النساء غالباً ما تضع على قائمة الشروط (حسن المظهر) .

وفي دراسة جريئة لاقتصاديين أمريكيين حول العلاقة بين الجمال وسوق العمل اشير إلى أن الأفراد الحاليين من الجمال يكسبون من عملهم أقل مما يكسبه العاملون متوسطي الجمال، كما أضيف أن ذوي المظهر الأفضل يتركزون في الوظائف ذات الإنتاجية والمكسب الأعلى ويتساوى في ذلك الرجال مع النساء إلا أنهما أوضحا أن النساء الأقل جاذبية تنخفض فرص العمل لديهم كما أنهن يتزوجن من رجال محدودي الدخل والثروة .

ويلحق بما سبق ما يمكن أن يسمى ببطالة التبعية للأقل كفاءة والتي تنتشر بين المرؤوسين الذين يضطرون إلى اتباع تعليمات مهنية لرؤوساء أقل معرفة أو موهبة منهم مما لا يؤدي إلى عدم الاستثمار الاقتصادي الأمثل لقدرات هؤلاء المرؤوسين على جانب ما يتكبده في غالب الأحوال من خسائر مالية نتيجة لسوء تقدير رؤوسائهم لعملهم وإهدار حقوقهم التي تتلاءم مع إنتاجياتهم الفعلية .

لذا فيمكن أن يسمى ذلك النوع أيضاً ببطالة القدرات بمعنى تعطيل القدرات الفعلية للمبدع وقصور القدرات التقييمية لمن يملك ذلك الحق ويتوافق ذلك مع بعض مسببات البطالة التي ذكرت في إحدى الدراسات ومنها عدم التناسق بين الوظائف والمؤهلات ووجود تحيز عنصري .