

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الجيلالي اليابس
كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير و العلوم التجارية
- سيدي بلعباس -
رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية
تخصص: تحليل اقتصادي
تحت عنوان

اشكالية التشغيل في الجزائر في ظل النموذج الجديد لسياسة التشغيل

تحت اشراف الأستاذ الدكتور:

الهوري جمال

من اعداد الطالبة:

داود فتيحة

أعضاء لجنة المناقشة الآتي أسماؤهم:

رئيسا	استاذ بجامعة سيدي بلعباس	أ. الدكتور عمراني عبد النور قمار
مشرفا و مناقشا	استاذ بجامعة سيدي بلعباس	أ. الدكتور الهواري جمال
مناقشا	استاذ بجامعة وهران	أ. الدكتور سنوسي بن عبو
مناقشا	استاذ بجامعة تلمسان	الدكتور سماحي احمد
مناقشا	استاذ بجامعة سيدي بلعباس	الدكتور عتو محمد
مناقشا	استاذ بجامعة مستغانم	الدكتور لحر عباس

السنة الجامعية: 2014-2015

تقدير و شكر

الحمد لله أولاً فبعمده تدوم النعم وتتم الصالحات و اشكر الله جل
وعلا فبشكره يزداد الفضل و تتضاعف الخيرات، و من صور
شكره، شكر عباده على ما كان لهم فالأمر كله منه وله.
يسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى المشرف على هذا العمل

المتواضع

د. الهواربي جمال

لإشرافه على هذا الرسالة و تقديم المساعدة، التوجيه و الارشاد.

الإهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم"
سبحان الذي علم الإنسان ما لم يعلم .. و بدأ خلق الإنسان من
طين.

سبحان الذي أخذنا نعمه ظاهرة و باطنة و جعل لنا من آياته
و نعمه نوراً نفتتبس منه و سهل لنا طريق العلم و يسره

إلى روح أمي الطاهرة.....و أبي الغالي

إلى زوجي و أبنائي

إلى كل من أثار شمعة في دربي

إلى كل طالب علم.....إلى كل باحث

عن المعرفة

اليهم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

الخطة العامة

مقدمة عامة

الفصل الأول: التحول الذي طرأ على نظرية البطالة منذ كينز

المبحث الأول: البطالة كظاهرة اقتصادية واجتماعية، تعريفها ودواعيها

المطلب الأول: سوق العمل، سوق الشغل، والمفاهيم المرتبطة.

المطلب الثاني: تطور مفهوم البطالة من الإعانة إلى التأمين.

المطلب الثالث: تعريف البطالة وقياسها.

المطلب الرابع: دواعي البطالة.

المبحث الثاني : شرح البطالة في النظرية العامة لكينز، رهانات و استخلاصات.

المطلب الأول: البطالة الطوعية عند الكلاسيك.

المطلب الثاني: مصطلح البطالة الارادية.

المطلب الثالث : البطالة لارادية و المقاربة الكينزية.

المطلب الرابع: النظريات المعاصرة و قدرة الشرح الخاصة بكل واحدة.

المبحث الثالث: من ميلاد الاقتصاد الكلي إلى نموذج تكوين الأسعار و الأجر WS-PS

المطلب الأول: من نموذج التوازن الآني لسوق السلع والخدمات و سوق النقد إلى نموذج تكوين الأسعار و

الأجر

المطلب الثاني: الرجوع إلى معدل البطالة الطبيعي

المطلب الثالث: العودة إلى مصطلح البطالة الطوعية

الفصل الثاني: سياسات التشغيل و سياسات الحد من البطالة

المبحث الأول: تعريف سياسات التشغيل وأهدافها

المطلب الأول: تعريف سياسات التشغيل

المبحث الثاني: أشكال سياسات التشغيل و مختلف التدخلات الحكومية على مستوى سوق الشغل

المطلب الأول:السياسات العامة للتشغيل

المطلب الثاني :السياسات الأكثر خصوصية

المطلب الثالث: السياسات الإقتصادية الكلية للشغل

المبحث الثالث: تقييم سياسات التشغيل

المطلب الأول: مراحل تقييم سياسة التشغيل

الفصل الثالث: تجارب بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية، و الدول العربية فيما يخص سياسات التشغيل

المبحث الأول: البطالة في العالم

المطلب الأول: الأزمة المالية و تأثيراتها على مستويات البطالة في العالم

المطلب الثاني: العلاقة بين النمو العالمي و البطالة

المطلب الثالث: الاطار العالمي لتوجهات سياسة التشغيل و مضمون العمل

المبحث الثاني: الاتجاهات الإقليمية مقارنة بالاتجاهات العالمية في أسواق العمل العربية

المطلب الأول: الأزمة الاقتصادية العالمية وآثارها على التشغيل والبطالة في الدول العربية

المطلب الثاني: سياسات التشغيل في بعض الدول العربية

المبحث الثالث: تجارب بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية فيما يخص سياسات التشغيل

المطلب الأول: استراتيجيات دول منظمة دول التعاون و التنمية الاقتصادية

المطلب الثاني: أوجه التباين في استخدام سياسات سوق العمل النشطة في البلدان المتقدمة، البلدان النامية و

البلدان التي تمر بمرحلة انتقال

الفصل الرابع: إجراءات التشغيل في الجزائر وتقييمها

المبحث الأول: الإطار العام للاقتصاد الجزائري

المطلب الأول: الانتقال الاقتصادي و الإصلاحات

المطلب الثاني: مرحلة ما بعد الاصلاح الهيكلي

المطلب الثالث: الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية بين سنتي 2011 و 2012

المبحث الثاني: طلب الشغل من خلال البرامج القطاعية للتشغيل

المطلب الأول: تطور سوق العمل في الجزائر

المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر

المطلب الثالث: بطاقة حاملي الشهادات

المطلب الرابع: طبيعة البطالة و مشاكل القياس

المبحث الثالث: عرض الشغل من خلال السياسات و البرامج القطاعية

المطلب الأول: تطور طلب العمل

المطلب الثاني : أنواع مناصب الشغل حسب مصدر تمويلها

المبحث الرابع: عرض سياسة التشغيل و نتائجها و الهيئات المعتمدة في الجزائر

المطلب الأول: الأجهزة الخاصة بإدماج الشباب مهنيا و أجهزة دعم العمال المسرحين من عملهم

المطلب الثاني: أنماط التشغيل في الجزائر

المطلب الثالث: تقييم اجراءات ترقية الشغل

المطلب الرابع: تحليل فعالية سياسات التشغيل بالجزائر

الخاتمة العامة

مقدمة عامة

لقد أدى الارتفاع المفاجئ للبطالة وديمومتها في الدول المتطورة التي كانت الصدمات البترولية لسنوات السبعينات من أهم أسبابها ، إلى التطور الملحوظ في تحليل هذه الظاهرة وفي التوصيات الخاصة بالسياسة الاقتصادية، المترامن مع ظهور الاقتصاد الكلي الجديد و اقتصاد العمل.

نهاية الثمانينات وبداية التسعينات ، فترة فاصلة أكدت تمثيلا جديدا للاقتصاد و بالخصوص سوق العمل المستوحى من النموذج WS-PS¹ و هذا ما أكده تطور التقارير الخاصة بدول منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (OCDE)²، و الذي يعد علامة قوية على احتلال التمثيل الجديد لسوق العمل مركز الصدارة. فإذا قمنا بدراسة منهجية لمنشورها السنوي "أفاق الشغل" لسنة 1993، نجد أن دراسة آثار سياسات التشغيل تركز على " ... تمثيل بياني من نوع Nickell-Layard (1986)، الذي يصف كيفية تحقق التوازن على مستوى سوق العمل، بحيث المنحنى المتجه نحو الأعلى يمثل تغير الأجور و يبين كيف أن نمو الشغل يحرك الأجور الحقيقية و المنحنى المتجه نحو الأسفل هو منحنى كلاسيكي يمثل تغير طلب العمل، تقاطع هذين المنحنيين يعطي كل من الشغل و الأجر الحقيقي عند التوازن"³، هذا التمثيل يكمله "منحنى Beveridge"⁴ الذي يعد مؤشرا لدرجة التوافق بين عرض وطلب العمل.

من خلال تطور اقتصاد كلي جديد، وصف في حد ذاته بالكينزي، نظرية البطالة لكينز فقدت فحواها. هذا المسار بدأ بفصل البطالة غير الطوعية عن البطالة الكينزية، هذان المصطلحان اللذان ظهرا من خلال النظرية العامة لكينز، المصطلح الأول تم تعريفه بصفة غير واضحة في الفصل الثالث من النظرية العامة لكينز، أما المصطلح الثاني فتم شرحه عن طريق السبب المؤدي إليه: نقص في الطلب الفعال. هذان النوعان من البطالة يشكلان مفهوما واحدا بالنسبة لكينز، لكن شرحهما لم يكن سوى ضمنى في النظرية العامة.

مفهوم البطالة غير الطوعية عرف اتجاها آخر مع الكينزيين الجدد خلال سنوات الثمانينات،

بحيث لم يعد له أي علاقة بالبطالة الكينزية ، لأنه و من خلال ظهور أخطار عدم الحث على العمل⁵ التي تولدها المستويات الاجتماعية الدنيا¹ ، فإن البطالة لا تصبح كينزية فحسب وإنما هي بالخصوص طوعية. هذا

¹ التمثيل الجديد لسوق العمل

² Organisation de coopération et de développement économiques, organisation internationale constituée en vue de favoriser l'expansion économique des Etats de l'Europe occidentale, des USA, du Japon et du Canada.

³C.Erhel, H.Zadjela. *Que reste t'il de la théorie du chômage de Keynes?*. Adresse Internet : http://matisse.univ-paris1.fr/doc2/AES_CEHZ_0305.pdf, vu le 13/01/2006

⁴ دالة متناقصة بين عدد البطالين ومناصب الشغل الشاغرة.

⁵Des risques de désincitation à travailler

الاتجاه يبرهن على العودة و بقوة إلى ما يدعوه كينز بالفرضية الثانية للاقتصاد الكلاسيكي والتي يرفضها. تحليل التطور الذي مس النظرية الكينزية للبطالة من نموذج IS-LM² إلى WS-PS ، يقود إلى إثبات إعادة ظهور مصطلح "معدل البطالة الطبيعي" ، ووجود إجماع حول السياسات الجديدة للشغل. حيث انتقلت هذه الأخيرة، من مجرد إجراءات ظرفية إلى سياسات بنيوية، لأنه إذا كانت هناك بطالة، فهذا يعني أن بنية سوق العمل غير صالحة أو في غير محلها، نذكر منها: الأجر الأدنى، إعانات البطالة و المستويات الاجتماعية الدنيا، هذه البنية تولد تكلفة عمل مرتفعة ، تعتبر سببا رئيسيا للبطالة.³

الوسيلة الوحيدة لتخفيض البطالة بالنسبة لليبراليين الأصليين، تحطيم هذه البنيات، أما بالنسبة لليبراليين الجدد هو إحاطة هذه البنيات بمجموعة من الإجراء على شكل إعانات الشغل.

الفكرة المشتركة بالنسبة لكل الليبراليين هي أن الوسيلة الوحيدة للوقوف في وجه البطالة هي خفض كلفة العمل وتبقى سياسات الميزانية، رفع الدولة من نفقاتها وأيضا السياسات النقدية لخفض سعر الفائدة من أجل الاستثمار و الاستهلاك، غير فعالة.

بالفعل اعتبرت هذه السياسات البنيوية محفزا على النشاط و انتشرت إلى دول غير تلك التي تمثل النموذج الليبرالي للحماية الاجتماعية و سياسة التشغيل، مثل الولايات المتحدة الأمريكية و بريطانيا، بالإضافة إلى إجراءات أخرى مثل: إصلاح أنظمة تأمين البطالة من أجل الربط القوي بين الحصول على الإعانات و البحث الفعلي عن شغل، و تعميق العقوبة في حالة الامتناع عن العودة إلى الشغل.

هذه الإجراءات تركز على مشاكل عرض العمل للبطالين و هي تكمل تلك المتخذة في نهاية الثمانينات و النصف الأول من التسعينات، التي ركزت أكثر على مستوى الإعانات و أنظمة الضريبة السلبية التي تسمح برفع الفرق بين المداخل من العمل والمداخل التعويضية. ولكن التي تسمح و في كل الظروف بخفض كلفة العمل بالنسبة للمؤسسات.

في الواقع سياسات "الإصلاح البنيوي"، الموضوع على أساس النموذج السابق، قادت إلى نقل قاعدة الشغل بعيدا عن الأجر الأدنى الشهري عن طريق تطوير شكل من أشكال العمل وهو العمل بوقت جزئي. سياسة التشغيل في فرنسا تمثل أحسن مثال عن التركيز على مشاكل الحث على النشاط.

2 les minima sociaux

² نموذج التوازن الأني لسوق السلع والخدمات و سوق النقد

³C. Ramaux, « *Quelles sont les incidences de la lutte contre l'inflation ?* », une émission proposée et présentée par Pascale Fourier sur ALIGRE FM 93.1 en région parisienne, le 27 novembre 2001 avec Christophe Ramaux (Maître de conférence à l'université Paris I).

كل هذه العناصر تؤكد على تطور تحليل البطالة، الذي انتقل من التعريف بمحددات البطالة غير الطوعية إلى مصطلح البطالة الطوعية، من خلال تحاليل تخص فكرة "مصيصة البطالة الطوعية"¹، التي تنطلق من فكرة وجود أفراد يرفضون الشغل، لأن المكافأة المرتبطة بهذا الشغل، لا تجلب لهم مردود مالي كافي.

هنا يظهر جليا، التحول الذي طرأ على المفهوم الكلاسيكي للتشغيل الكامل، فإذا رجعنا قليلا إلى تعريف Geoff Mulgan²، فان لتحقيق التشغيل الكامل يستوجب أن:

"كل من يريد أن يعمل يمكن له ذلك و العمل يسمح بتأمين دخل يبعد عن الفقر و لا يمكن استثناء أي مجموعة من الشغل".

في وقتنا الحالي، حتى يكون هذا التعريف مأخوذاً به فانه من الضروري تكملته بركائز مصطلحية أخرى، مثلا نقول ما هو معدل البطالة لاقتصاد التشغيل الكامل؟ هذا إذا قبلنا أن التشغيل الكامل لا يقابل في كل الأحوال بطالة تساوي الصفر.

إن الظهور القوي لليبرالية الاقتصادية ببصمتها الجديدة و إعادة إحياء النظرية الاقتصادية الكلاسيكية، أفقرت مجال التفكير لتعزله و تكتفي بمراجعتها المذهبية.

الانفتاح نحو السوق والحرية الاقتصادية هي الوجهة الوحيدة لأغلب الدول التي عرفت فشل الاقتصاد المركزي، من بين هذه الدول نجد دول العالم الثالث و من بنهم الجزائر، حيث تزامن الانتقال إلى اقتصاد السوق مع أزمة اقتصادية و اجتماعية عميقة، نتجت عن المسارات الطويلة للتنمية لسنوات الستينات والسبعينات، ولم تزدها برامج التعديل الهيكلي التي اتخذت كعلاج، إلا عمقا وصعوبة، بفعل انعكاساتها الاقتصادية و الاجتماعية، التي كان من أهم معالمها ارتفاع معدلات البطالة وديمومتها.

إشكالية التشغيل في الجزائر بحداتها وحساسيتها الفائقة، لا تُفصل عن خلفيتها، المتمثلة في مسار التصحيح الهيكلي و قواعده النظرية، التي تستبدل في آخر المطاف، السوق عن كل نشاط طبيعي للدولة. في المرحلة الانتقالية، وخصوصا بالنسبة إلى دولة من دول العالم الثالث، تصبح الدولة ممثل رئيسي للتطور، فالسوق غير قادر على ضمان تخصيص الموارد و تأمين نمو متوازن، فالإعلان عن مشروع الإنعاش الاقتصادي مع الاعتماد على إنفاق عمومي قوي كمورد أساسي لذلك، هو دليل على عدم القدرة من طرف السوق.

¹ Trappe à chômage volontaire

² Résumé du rapport de Jean Pisani-Ferry présenté à la séance plénière du 14 septembre 2000 du Conseil d'Analyse Économique, puis, en présence du Premier ministre, le 21 septembre 2000. <http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/07-2000-FR.pdf>

لقد اعتبر اللجوء إلى صندوق النقد الدولي في الجزائر، خلال 1993، العلاج الوحيد للأزمة الاقتصادية و الاختلالات في التوازن العام، إلى غاية الحصول على الاستقرار الاقتصادي الكلي مع اتخاذ إجراءات مصاحبة لإمتصاص نتائجه السيئة على الشغل، المداخيل و الاستهلاك. هذه الفترة بما تحمله من انعكاسات، لا يمكن أن تفتح المجال نحو إنعاش دائم للنمو و الشغل لا يمكن أن يكون إلا متغيرا ناتجا للنمو وليس عاملا حيويا يساهم في النمو. العجز الاجتماعي للتصحيح الهيكلي يظهر خصوصا في مجال الشغل، وتحقيق الاستقرار يعطل كل الفضاء الاقتصادي ونتائجه تظهر جلية في : حدة الاستثمار، الموت البطيء لصناعة غير منافسة و اقتصاد موجه نحو إعادة توزيع الربح البترولي.

الاهتمام بتدهور وضعية الشغل، ليس حديثا، فهناك برامج خصصت من طرف السلطات العمومية، حتى قبل عقد الاتفاق مع صندوق النقد الدولي. إجراءات التشغيل المصاحبة لبرنامج التعديل الهيكلي و المرتبطة أساسا بمنطق البرنامج في حد ذاته وبغض النظر عن طابعها الانتقالي والمؤقت، وجهت إليها عدة انتقادات، من أهمها: تعدد الميكانيزمات و المنظمات المتدخلة، فعالية ضعيفة، عقلانية في مجموعها غير كافية، تكاليف مرتفعة و عدم تلاؤمها مع طبيعة البطالة فيما يتعلق بجوانب هذه الأخيرة الديموغرافية و الجهوية.

في الواقع حتى وان كانت هناك بعض النتائج الايجابية قد سجلت، فيما يخص خلق مناصب الشغل، يمكن وبكل بساطة أن نستنتج أن هذه الإجراءات لا تستجيب في كل الأحوال للاحتياجات العاجلة ؛ هذا هو واقع المؤسسة المصغرة والقرض المصغر، التي تجذب إليها مجتمع غير نشيط أو غير مشغل من اجل إحداث توسيع في الطلب، غير آخذة في الاعتبار، الأثر الحقيقي على البطالة، بحيث أنها تساهم في تراكم المداخيل داخل الأسر الأكثر دراية بالمعلومات وتزيد من حدة الشعور بعدم العدالة في وسط الفئات الدنيا.

يبدو أن التعريف بسياسة تشغيل، في المرحلة الانتقالية، لها نهاية واحدة، و هي الحد من الآثار الاجتماعية التي يمكن أن تنجر عن إجراءات التعديل المعلن عنها، لتأمين الاستقرار الاقتصادي الكلي أو العمل على تكييف قواعد العمل للمؤسسات مع تلك السارية المفعول في المؤسسات المنافسة، الأكثر تصدي لغزو اقتصاد السوق. هذه السياسة تقترح تدخل قوي للدولة من اجل تقادي الانزلاقات الاجتماعية التي لا يمكن علاجها أو تصليحها و نتائج غير معدودة على النظام العمومي. خاصة وأنها بالمثل فترة تحت على مراجعة مجموع قواعد نظام الشغل لتكييفه مع الرهانات الجديدة، و لجعله الوسيلة الأساسية لإنجاز سياسة تشغيل ، مرتكزة في هذه الحالة على فرضيات الإنعاش الاقتصادي، متمحورة حول اختيارات رئيسية فيما يخص السياسة الصناعية و التكنولوجية.

الإجراءات الحالية للحد من البطالة، المطبقة في الجزائر منذ نهاية التسعينيات، موجهة بشكل أساسي للقضاء على التكاليف الاجتماعية المترتبة عن تطبيق برامج الإصلاح والتعديل الهيكلي¹، و لتسيير النتائج المتردية على المستوى الاجتماعي، فلا يمكن لها في أي حال من الأحوال، أن تعوض أو يطلق عليها اسم سياسة تشغيل مرتكزة على الإنعاش الدائم للاستثمار و النمو الاقتصادي، بعيدة أو منحرفة عن الإطار العام لسياسة تشغيل حقيقية.

فضلا عن ذلك، بتوقيع الجزائر لاتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، وتحضيرا للاندماج في المنظمة العالمية للتجارة؛ يبدو من الضروري وضع الاستفهام عن درجة تأقلم القواعد والميكانيزمات الحالية في مجال الشغل و علاقات العمل مع الطرف الاقتصادي الجديد، و كذا اختبار قدرتها على التأقلم مع القيود المتولدة عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي المتميز خصوصا بحركة دولية متزايدة لرؤوس الأموال. لذلك يتحتم، التدخل بشكل فعال من أجل إنجاح ظهور سوق عمل حقيقي وكل الوسائل التي تسمح بتنظيمه، كما يجب معرفة عوامل التطور المحددة لاقتصادنا مربوطة بهذين الطرفين، وتحسس أو استباق آثار ذلك على الشغل إذا كنا نريد الوقوف في وجه البطالة وليس تحملها.

عدة أسئلة تطرح في هذا الوضع من بينها:

- 1- هل إجراءات التشغيل التي تم تبنيها في المرحلة الانتقالية تشكل إطارا لتسيير بطالة ظرفية أم أنها المستوى الأول لنظام يرمي للنمو عن طريق مرونة الأجور؟
- 2- هل أن المنطق الجديد لسياسات الشغل، و اجراءات الحد من البطالة بمفاهيمها الحديثة، سيكون له الأثر على إنشاء سياسة للحد من البطالة في الجزائر تتلاءم مع اقتصاد السوق؟

¹ سياسات الإصلاحات الاقتصادية، إن أهم دواعي الإصلاح الاقتصادي للدول النامية هي تلك الضغوط التي تعاني منها اقتصاديات هذه الدول منذ نهاية السبعينيات والمتمثلة في العجز المتواصل في موازين مدفوعاتها وفي موازنتها العامة والتراجع الملحوظ في معدلات النمو الاقتصادي وتراجع النمو في الإنتاج الداخلي الإجمالي. بالإضافة إلى عوامل النمو الديمغرافي، ونقص التشغيل وانتشار البطالة بأنواعها، إضافة إلى مشكلة تقادم التضخم والديون الخارجية مقارنة إلى الموارد المتاحة. أما على الصعيد الخارجي فهناك تدهور في التبادل التجاري الدولي لصالح الدول المصنعة، بالموازاة مع تدهور أسعار المواد الأولية، خصوصا وأنها تشكل المورد الأساسي من العملة الصعبة والتي تستنزف خدمات الديون الجزء الأكبر منها.

سياسة التعديل الهيكلي: تعكس هذه السياسة برامج طويلة ومتوسطة المدى تسعى لتحقيق التوازن عن طريق التوسع في جانب العرض لعلاج التشوهات والعوائق التي تعاني منها الهياكل الاقتصادية، كما تهدف أيضا إلى تحويل اقتصاديات الدول التي تكابد هذه الصعوبات إلى اقتصاديات ليبرالية تطبق فيها قواعد اقتصاد السوق. وقد سعت بلادنا في هذا الاتجاه من أجل تصحيح ال خلل الاقتصادي على المستوى الكلي.

الهدف الرئيسي من هذه الرسالة هو البحث او دراسة تأثير النموذج الجديد لسياسات التشغيل على تجديد إجراءات الحد من البطالة في الجزائر.

لذلك فالفرضيات التي نعتد عليها هي كالتالي:

- 1- نظرية البطالة لكينز و السياسات الكينزية، لم تعد تعطي مفعولها في ظل ظهور سياسات جديدة للشغل.
- 2- وجود سوق عمل حقيقي في الجزائر.
- 3- الإجراءات المتخذة للحد من البطالة في الجزائر، هي إجراءات انتقالية، لا تشكل في كل الأحوال قاعدة لسياسة تشغيل حقيقية.
- 4- الأجور تعتبر متغيرا خارجيا لسياسة التشغيل في الجزائر.

تهدف هذه الدراسة الى محاولة تحليل واقع ظاهرة البطالة في الجزائر، معرفة أثر أهم الاصلاحات الاقتصادية على مستوى التشغيل و البطالة والوقوف على واقع و آفاق سياسات الجزائر للحد من البطالة و تقييمها، و هنا يمكن الاشارة أن العديد من البحوث و الدراسات حول هذه الاشكالية تم تناولها من طرف باحثين و اقتصاديين جزائريين¹ و كذا منظمات دولية مثل: منظمة العمل العربية، صندوق النقد الدولي، منظمة دول التعاون و التنمية الاقتصادية...

من بين أهم الصعوبات التي اعترضتنا في انجاز هذا البحث، هي نقص المعطيات و البيانات الرقمية حول المؤشرات الاقتصادية الكلية و عدم تجانسها في بعض الأحيان، خاصة عندما يتعلق الأمر بنظام المعلومات الجزائري، بالإضافة إلى قلة العمليات التقييمية - إن لم نقل ندرتها- التي من المفترض أن تقوم بها أجهزة المتابعة و تقييم برامج و اجراءات التشغيل في الجزائر.

لقد اعتمدنا في دراستنا، على استخدام الأسلوب الاستقرائي عند اجراء المعالجة النظرية لموضوع البحث في الفكر الاقتصادي و عند تناول الدراسة التاريخية لموضوع البحث في الفترة السابقة، للفترة التي بنتناولها البحث. كما تم استخدام الأسلوب الوصفي و التحليلي عند القيام بالدراسة التطبيقية لموضوع البحث من خلال تحليل البيانات المتوفرة و الاستعانة بالإحصاءات الرسمية والمراجع.

طبقا للإشكالية العامة للبحث، و من أجل الاجابة على التساؤلات المختلفة المترتبة عنها، و مع الأخذ بالفرضيات التي ينطلق منها البحث و تطبيقا للمنهج الذي تم تحديده، تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربع فصول:

¹ نذكر منهم: د. عبد الرحمن مبول، د. محمد موسات، د. بن حمودة، د. عبد المجيد بوزيدي، د. بوكلية رفيق، و الوثائق البحثية الخاصة بهم مذكورة في صفحة المراجع .

- يتناول الفصل الأول من هذه الدراسة، الإطار النظري لظاهرة البطالة، من خلال التعريف بها كظاهرة اقتصادية و اجتماعية في آن واحد، مع اظهار دواعيها، و هو موضوع المبحث الأول، أما البحث الثاني، فيتم التعرض لشرح البطالة في النظرية العامة لكينز، لما في ذلك من رهانات و استخلاصات. و يتم تخصيص المبحث الثالث، لتحليل البطالة من ميلاد الاقتصاد الكلي إلى نموذج تكوين الأسعار و الأجر WS-PS.
- أما الفصل الثاني، فسنتناول فيه عرض الإطار النظري لسياسات التشغيل ، حيث تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث، نحاول من خلال المبحث الأول، تعريف سياسات التشغيل بصفة عامة، ثم من خلال المبحث الثاني، نقدم عرضاً لأشكال سياسات التشغيل و مختلف التدخلات الحكومية على مستوى سوق الشغل، بعد ذلك نحاول من خلال المبحث الثالث، اعطاء نظرة عامة عن مفهوم و طرق تقييم سياسات التشغيل؛
- بينما الفصل الثالث فقد تم تخصيصه لدراسة تجارب بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية، و الدول العربية فيما يخص سياسات التشغيل، و هذا من خلال ثلاث مباحث، حيث نتعرض من خلال المبحث الأول، إلى القاء نظرة على البطالة في العالم و ما كان للأزمة المالية من تأثيرات على ذلك، ثم ننقل في المبحث الثاني إلى مقارنة الاتجاهات الإقليمية بالاتجاهات العالمية في أسواق العمل العربية و مختلف السياسات المنتهجة في هذه الدول، بعد ذلك نحاول من خلال المبحث الثالث عرض تجارب بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية فيما يخص سياسات التشغيل، بتقديم أهم استراتيجيات دول منظمة دول التعاون و التنمية الاقتصادية فيما يخص التشغيل، مع اظهار أوجه التباين في استخدام سياسات سوق العمل النشطة في البلدان المتقدمة، البلدان النامية و البلدان التي تمر بمرحلة انتقال؛
- ومن خلال الفصل الرابع، نتطرق إلى تقييم الإجراءات الخاصة بالتشغيل في الجزائر وإمكانية إنشاء سياسة للحد من البطالة تتلاءم مع الظروف الاقتصادية الجديدة، و هذا من خلال أربع مباحث، حيث يخصص المبحث الأول الى دراسة الاطار العام للاقتصاد الجزائري، المرحلة الانتقالية و مختلف المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية، أما المبحثين الثاني و الثالث فقد خصصا لدراسة طلب الشغل وعرضه من خلال البرامج القطاعية للتشغيل، بعد ذلك في المبحث الرابع يتم عرض اجراءات التشغيل، نتائجها، عصرنتها و الهيئات المعتمدة لذلك في الجزائر. حيث سيتم تقييم البعض من هذه الإجراءات بالاعتماد على مجموعة من المؤشرات.

في الأخير نختم هذا البحث بعرض لأهم النتائج المتوصل إليها، و على إثرها يتم وضع مجموعة من الاقتراحات التي نراها مناسبة.

الفصل الأول:

التحول الذي طرأ على نظرية البطالة منذ

كينز

مقدمة الفصل الأول

تقوم الاقتصاديات الحديثة بإحداث الثروة شيئاً فشيئاً و بدون تباطؤ، لكنها تترك جمعا أو عددا من مواطنيها بدون عمل، حيث أنه من 20% إلى 40% من الأشخاص في سن العمل ليس لديهم منصب شغل، ولا يبحثون عنه، وعندما يبحثون عن منصب واحد، فتقريبا 20% منهم في بعض الأحيان لا يجدون. نسبة النشطين المشغلين في المجتمع الذين هم في سن العمل محصورة بين 50% و 80%¹. لهذا فالبطالة، العمل لوقت غير كامل والإجبار على عدم النشاط²، هي عبارة عن أشكال خسارة إنسانية، اجتماعية واقتصادية.

ابتداء من سنة 1970، ظنت بعض حكومات ما بعد الحرب، أنها قد أخذت دروسا عن الأزمة وفتحت أول أبواب التشغيل الكامل، إلا أن ارتفاع البطالة قاد إلى اتخاذ سياسات عمومية للتشغيل مكلفة أكثر فأكثر، دون الوصول في غالب الأحيان إلى النتائج المرغوبة.

في حين أدى الإدراك الجيد لسير سوق العمل إلى نتائج جيدة خلال سنوات الثمانينات و التسعينات، نتيجة ظهور النظريات الجديدة والطرق الكمية التي سمحت بدراسة سلوك المؤسسات بشكل دقيق، وبالتالي فان دراسة تنامي البطالة تجدد بعمق، ولكن دون وجود نموذج موحد لذلك.

بعض الدول استطاعت أن تخرج من البطالة المكثفة منذ سنوات التسعينات، فالدول الأنجلوسكسونية وبعض دول أوروبا الوسطى رجعت إلى التشغيل الكامل أو اقتربت منه بقوة، لكن تبقى البطالة دائما مشكل ذو أهمية في دول

¹ A.Bénassy, B.Coeuré, P.Jacquet, J. Pissani, «politiques économiques », 1^{ère} éd, DE BOECK, 2005, Bruxelles, p518.

² L'inactivité forcée

منطقة الأورو (فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، إسبانيا) وكذا شرق الاتحاد الأوربي، وفي اليابان، وبأشكال متعددة مست العديد من الدول السائرة في طريق النمو.

يعتبر الاقتصاديون العمل كمية متبادلة على مستوى سوق، يسمى سوق العمل، "طلب العمل" للمؤسسات يلتقي مع "عرض العمل" للعمال، والتعديل حينئذ يكون عن طريق سعر يسمى "الأجر". هذا الإطار التفكيرى يسمح بدراسة سير عمل السوق، وبتطبيق الطرق الإيجابية والمعيارية للاقتصاد، سوق العمل هو أولاً وقبل كل شيء تشكيلة اجتماعية، تضم مجموعة من المؤسسات (قواعد التوظيف، التسريح، دور المفاوضات الجماعية، طرق تكوين الأجر، إجراءات التعويض للبطالة،...)، و هي تختلف بشكل كبير من دولة إلى أخرى، وحتى في نفس البلد مع مرور الزمن، بالإضافة إلى أنه وعلى غرار كل فروع علم الاقتصاد، اقتصاد العمل يجب أن ينمو في ظل توصيات العلوم الاجتماعية الأخرى، خاصة القانون وعلم الاجتماع.

لنفس الأسباب، إجراءات الحد من البطالة والشغل لهما بالضرورة بعد كفي، بذلك النقاش يرجع إلى "المعالجة الإحصائية المتخذة"، مثلاً تعدد الوضعيات الفردية يضيف صعوبة للتحليل لأنه لا يوجد سوق واحد وإنما عدة أسواق للعمل حسب المهنة، التأهيل أو الموقع الجغرافي وكل واحد منهم يدمج عدد كبير من الأفراد، هذا التجنيد يفرض اللجوء إلى طرق إحصائية دقيقة للتعريف بالسلوكيات، خاصة إذا اعتمد الإحصاء على عينات مأخوذة من تحقيقات أجريت على أسر أو مؤسسات. الملاحظات المتوفرة ترسم بعناية، جدولاً لسوق العمل مختلف جداً عن ما تمليه التغيرات الاقتصادية الكلية مثل معدل البطالة، وعدد مناصب الشغل المقترحة. سوق العمل متعدد و مقسم، بحيث لا يوجد شيء مشترك مثلاً بين أفاق التشغيل لرجل سنه بين 25 و 54 سنة، حامل لشهادة، يقطن في مدينة ذات مركز سكني كبير، وعاملة سنها أكثر من 55 سنة، بدون شهادة، تسكن في مدينة صغيرة. تقلبات الشغل والبطالة على المستوى الكلي تخفي حركة لا تتوقف للخلق، الهدم والانتقال بين مختلف أشكال الشغل.

لهذا، الهدف من سياسة التشغيل يتغير شيئاً فشيئاً، فبدل أن تسعى لتخفيض البطالة، تسعى للرفع من عدد الأشخاص المشغلين، أو بعبارة أخرى رفع احتمال الالتحاق بمنصب شغل ملائم أو جيد.

من أجل الإلمام بكل هذه الانشغالات سنحاول من خلال هذا الفصل التعرض للبطالة كظاهرة اقتصادية واجتماعية، تعريفها ودواعيها، ثم ننتقل فيما بعد الى شرح البطالة في النظرية العامة لكي نرهنات و استخلاصات بعد ذلك من ميلاد الاقتصاد الكلي إلى نموذج تكوين الأسعار و الأجور WS-PS.

المبحث الأول: البطالة كظاهرة اقتصادية واجتماعية، تعريفها ودواعيها:

إن الدور المركزي أو الأساسي الذي أولته النظرية الاقتصادية للبطالة منذ كينز، إنما يدل على أن هذا المفهوم يشكل مسألة اقتصادية هامة، وهذا ما يبرز الفائدة العامة من ملاحظتها. سنحاول في هذا المبحث حصر مفهوم البطالة، مركزين على المفهوم الحديث للبطالة الذي توسع وانحل ارتباطا بمفهوم "الشغل" من جهة، وعلى محاولات شرح أهم أسبابها من جهة أخرى.

المطلب الأول : سوق الشغل ، سوق العمل و المفاهيم المرتبطة بهما

إن العمل و مشاكل التشغيل، قد لاقى اهتمام العديد من الاقتصاديين منذ نشأة التفكير الاقتصادي، فمثلا آدم سميث يبدأ كتابه الشهير "ثروة الأمم" بتحليل لتقسيم العمل و آثاره¹، و العديد من الاقتصاديين الكلاسيك صبوا اهتمامهم على علاقة العمل بالقيمة و تكوين الأجور. يختلف مصطلح "الشغل" عن "العمل"، فالعمل هو ذلك النشاط البشري الذي يهدف إلى خلق إنتاج و صيانة السلع و الخدمات بينما الشغل فهو ينحصر في المعنيين التاليين:

- ممارسة نشاط اقتصادي؛

- وضعية اجتماعية للنشاط في إقليم معين و لمدة معطاة.

فإذا كان المعنى الأول لا يدعو لأي تعليق خاص، فإن المعنى الثاني، الذي يمكن استعماله على مستوى الاقتصاد الكلي يبرز بعض تطورات الشغل. في هذا المعنى الشغل يعني النشاط العام الذي يمثل مركبة مجموع المشغلين و مدة العمل الفعلية .

يختلف الشغل عن منصب العمل الذي يمثل المكان المشغول من طرف العامل في نطاق إنتاجي معين و لمدة معطاة، فنفس العامل يمكن أن يغير منصب العمل دون أن يغير بالضرورة الشغل².

كما أننا نميز أيضا بين التشغيل الكامل و التشغيل غير الكامل فنقول عن اقتصاد دولة معينة أنه في تشغيل كامل عندما تكون عوامل الإنتاج مستعملة بكل قدرتها، أي بشكل تام و هنا يمكن أن نميز وضعيتين : التشغيل الكامل للعمل و التشغيل الكامل لرأس المال.

¹ Adam smith, « recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations » édition Gallimard, Paris, 1971,p 17.

² Domimque Gambie , Michel Vernière , « le marché de travail » 3^{eme} édition, Economiqua, paris 1995,p 02.

هذا فيما يخص مصطلحي الشغل و العمل ، أما عن ظهور "اقتصاد العمل" كمبحث علمي مستقل فهو حديث يعود إلى سنوات الأربعينات و الخمسينات في الولايات المتحدة الأمريكية و إلى بداية الستينات في فرنسا. تتمثل المحاور التقليدية التي يختص بها "اقتصاد العمل" بالخصوص في دراسة شروط تواجد فئة تتمثل في الأجراء تمارس نشاطا مهنيا يؤهلها للاندماج في المجتمع، شروط العمل، شرح الفروقات في الأجور، أثر النقابات، التوظيف و التسريح، البطالة و التكوين المهني و حقائق أخرى كثيرة تعتبر من أولويات الحياة اليومية، هذا في إطار سوق العمل، الذي يعتبر المكان الذي تلتقي فيه عروض و طلبات العمل المستقلة و يسمح فيه بتحديد مستوى الشغل و معدل الأجر ، و هذا بغض النظر عن التطورات التي مست هذا السوق.

1- مفهوم سوق العمل:

إن استعمال مفردات سوق العمل و سوق التشغيل و تحمليهما في أغلب الأحيان معنى واحد، رغم أنهما مختلفان، أمر غير صحيح. فسوق العمل نظريا و بالمعنى التقليدي، هو سوق ككل الأسواق باعتبارها تتوفر على المقومات الأساسية للسوق: العرض و الطلب و السعر، وبهذه المفردات فهي تخضع ككل الأسواق إلى العرض و الطلب و آلية التعديل بينهما هو السعر. إلا أنه نظرا لتطور الظروف الاقتصادية و الاجتماعية المتمثلة خاصة في بروز ظواهر جديدة كاندماج التوازن بين عارضي العمل و طالبيه و البطالة المتنامية، تبين أن سوق العمل ليست كغيرها من الأسواق. فسوق العمل تتسم بجانبين : الجانب السوقي و الجانب غير السوقي.

1-1 الجانب السوقي : في سوق العمل (و المقصود به هنا سوق التشغيل)، من العناصر كحجم الطلب و حجم العرض و عنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل، و ما ينجر عن كل ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يسمى بندرة العمل و ارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات و الحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة و كل هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل، و يطلق على هذا الجانب، سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية و بآليات السوق.

1-2 الجانب غير السوقي في سوق العمل: و هو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق و يتمثل ذلك في تشريعات العمل و الحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج و المفاوضات الاجتماعية... الخ ، و هو الدور الذي تضطلع به السلطات العمومية بالتنسيق مع الأطراف الاجتماعية، و من المهم الإشارة هنا إلى أهمية دور الدولة في سوق العمل في مختلف البلدان الأخرى، خاصة تلك المغرقة في الليبرالية.

و تتمثل التدخلات ليس فقط في البعد غير الخاضع للآليات السوق، مثل وضع قوانين العمل و تطويرها بما يضمن حقوق و واجبات كل المتعاملين في سوق العمل، و لكن أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق ضبط الأجور الدنيا و التدخلات التعديلية للتقريب بين العرض و الطلب. إن التدخلات التعديلية في سوق العمل يبعديه السوقي و غير السوقي يمثل جوهر مفهوم الوساطة المؤسسية .

المطلب الثاني: تطور مفهوم البطالة من الإعانة إلى التأمين

إن تكوين "مفهوم البطالة" كان على مدة طويلة (نهاية القرن 19م إلى الحرب العالمية الثانية)، "البطالة هي جمع من البطالين"، إنه التعريف الذي تم تبنيه في نهاية الفترة المعتبرة وهو يظهر تعريف بدون قيمة ولا معنى، يستلزم مسارا تكوينيا آخر. المفهوم الذي عرفته البطالة قبل الثورة الصناعية، يفترض أن البطالة هي ميزة محددة للانقطاع عن العمل، وبالفعل وحتى نهاية القرن 19م، كانت البطالة تعني كل انقطاع عن العمل، دون التفريق بين دواعي هذا الانقطاع من أحداث فردية (أمراض، حوادث...) أو جماعية (كالأعياد الدينية) أو (ندرة المواد الأولية، أزمة المنافذ...).

ظهر مفهوم "البطالين" مع نظام التآجير¹، الذي قاد إلى التفريق بين الأفراد حسب وضعية نشاطهم، إلا أنه لم تتم التفرقة بين المعوزين و الفقراء ، من ناحية إن كانوا نشطين أو غير نشطين، و العاجزين أو المقعدين الذين كانوا يستفيدون من الإعانة، تميزت نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، بتطور تدريجي لنظام الإعانة العمومية² نحو نظام خاص بالتأمين على البطالة³. من المنظور الحديث لا نجد إلا عنصرا واحدا هاما: هو أن فقدان العمل هو حالة انتقالية أو عرضية وهي راجعة إلى أسباب غير متوقعة أو غيرها مأخوذة في الحساب، وتنتهي معها، إذن يمكن أن نقول عن المفهوم "قبل الصناعي" للبطالة: أنها حرمان أو فقدان غير طوعي وعرضي للعمل مهما كانت الأسباب. أو بمعنى آخر هناك حالتين: أن يكون هذا الحرمان من العمل عرضيا ويمكن للعامل أن يتجاوزه، أو يمكن أن يمتد ويظهر ولا يستطيع العامل أن يؤمن حاجياته وحاجيات عائلته فيقع في الفقر والاحتياج. بوصفنا للبطالة بالحالتين السابقتين، نرى أنه يمكن أن تكون هناك "بطالة بدون بطالين"، فتوسّع مدلول البطالة، يجعلنا نَصِفُ أشخاصا بـ "نقص العمل"، وعندما يصبح هذا الجانب هو الغالب - بطالة ممددة-

¹ Le salariat

² Assistance publique

³ Indemnisation de chômage.

يمكن أن يترجم بوضع خاص، والأشخاص المعنيين سوف يندمجون في مجموعة أخرى، وبالتالي "صفة عدم العمل"، ستخفي وراء "غير الانتقالية" مما يترجم النموذج الاجتماعي للفقير.

ثم شهدنا، بعد ذلك تشخيص المفهوم، فمجال البطالة تقلص لأن أحد مركباته اندمج في مراجع أخرى. أيضا التأمين والاحتياط امتص الأخطار الفردية. هذا التغيير تزامن مع التحولات التي عرفتتها الرأسمالية الأوربية، فالأزمات التي شهدتها أواخر القرن التاسع عشر، أظهرت مدى هشاشة ذلك النظام الذي من خلاله يرتبط الدخل بالعمل، ووضعية العامل نظمت بشكل مؤسساتي، وهناك حقوق مكتسبة من خلال العمل فرقته عن الفقير، أما بالنسبة للبطالين فكان هناك نظام تأمين يحميهم.

تطور التأمين على البطالة في اتجاهين مختلفين: نموذج علاوات معيشية مدفوعة من طرف الدولة في الدول الأنجلوساكسونية (في سنة 1911 في إنجلترا وأيرلندا، في 1935 في الولايات المتحدة الأمريكية مع عقد التأمين الاجتماعي لروزفلت)، بشكل أو بآخر تابعين "للمقاربة البرفيجية" للتأمين الاجتماعي، ونموذج تأميني من شكل "بيسماركي"¹ في أوروبا الوسطى، وبالخصوص بشكل متأخر في فرنسا، التي ظهر فيها تأمين البطالة ما بين المهن في 1958، حيث في هذه سنة، كانت أول عمليات إعادة الهيكلة الصناعية ودخول فرنسا في السوق المشترك الذي خلق نظام ما بين المهن مع وكالات محلية²، تم تفرقة مجالات التأمين على البطالة والتضامن: وكالة L'UNEDIC تصرف تعويض للبطالين الذين ساهموا كفاية، أما الآخرين (باستثناء الشباب الذين لم يعملوا أبدا) يتقاضون من الدولة علاوات جزافية تحت شرط المنافذ: علاوة الإدماج للبطالين الذين ليس لهم عمل ويعانون صعوبات إدماج، علاوة تضامن خاصة للبطالين في مرحلة نهاية الحق و العلاوة المكافئة للتقاعد للبطالين المسنين، التأمين على البطالة ممول من طرف تبرعات خاصة بالمستخدمين أو الأجراء، بينما التضامن ممول من طرف ميزانية الدولة، هذا ما يشرح أن مفهوم "البطال" لم يظهر في فرنسا إلا من خلال إحصاء 1896، الذي يسبق بقليل ظهور التأمين على البطالة. فقد أدمج "النظام البرفيجي"³ باكرا التأمين على البطالة، بينما خطر البطالة فقد أخذ وقتا طويلا ليفرض نفسه في الأنظمة ذات الطابع التأميني، كذلك في فرنسا وفي بلجيكا، ظهرت وتطورت صناديق نقابية للتأمين على البطالة حسب الفرع في بداية القرن؛ اختفت في فرنسا بفعل قانون vichy مع انحلال النقابات، ولم تأخذ إلا مكانا هامشيا من تأمين البطالين⁴. في بلجيكا، التأمين على البطالة ظهر في تاريخ 26 ماي 1945 مع الضمان الاجتماعي الخاص بالعمال، ولكن في فرنسا،

¹ Le système Bismarckien

² تم إحداث les Assedic وهيكل مركزي L'UNEDIC التي تجمع النقابات وأرباب العمل.

³ Le système Beveridgien

⁴ Pour en savoir plus sur l'assurance chômage, voir Daniel Ch. et Tuchsirer C., l'Etat face aux chômeurs, l'indemnisation du chômage de 1884 à nos jours, ed Flammarion, Paris, 1999.

مرسوم 4 أكتوبر 1945 الذي أسس الضمان الاجتماعي، اتخذ الحديقة لفروع المرض، الشيخوخة والعائلة، لكن ليس البطالة، في فترة الانتعاش لما بعد الحرب، هذا الأخيرة لم تعتبر كأولوية: "البطالة لا تشكل خطرا مثل الأخريات (مثلا حوادث العمل، المرض أو الشيخوخة المفجرة). إذا عممت البطالة فإنها تقوم بامتصاص احتمالات التمويل للأخطار الأخرى، وبالتالي يمكن أن يصل الأمر إلى احتمال إخفاءها. حالات البطالة تظهر كنقطة الضعف للدور الاجتماعي للدولة في سنوات النمو".¹

المطلب الثالث: تعريف البطالة وطرق قياسها:

تعريف الشغل والبطالة يعكس طريقة تنظيم للعمل متميزة بسيادة الشغل المأجور، وبوجود تفرقة بين المهنة والعمل، وبوجود إجراء تعويض للعمال المحرومين من الشغل. كل هذه المفاهيم جديدة، حيث أنه حتى في القرن 19م، لا يوجد "سوق للعمل" بالمعنى المعاصر للكلمة، أغلبية الشغل هو فلاحى أو عائلي، ولهذا مفهوم المجتمع في سن العمل قليل جدا، وجزء من المجتمع (الفلاحين المملوكين، العبيد...) لا تملك قوة عملها، الشغل الحضري منظم عن طريق الاتحادات المهنية، خارج ميكانيزمات التضامن في داخل الاتحادات، فمن النادر جدا أن نجد قضية صرف معونات مالية لغير النشطين المقبولين أو الصالحين، نظام التأجير تطور ونمى في النصف الثاني من القرن 19م و التعويض على البطالة لم يظهر إلا في الدول الكبرى بين 1910 و 1913.

1- تعريف البطالة:

البطالين هم أشخاص جاهزين للعمل، و بدون شغل مأجور، ولكن يبحثون عنه بجدية. تعريف البطالة اتخذ شكلا موحدا دوليا أو توافقا دوليا حيث أن التعريف الرئيسي أو القاعدي المستعمل هو ذلك الخاص بالمكتب الدولي للعمل (BIT) المكلف بترقية و نشر القواعد و الضوابط فيما يخص تنظيم العمل. مع هذا يوجد فروقات صغيرة بين التعاريف الوطنية التعريف الخاص بالمكتب الدولي للعمل ومقاييس أخرى دولية مثل "معدل البطالة المعير أو القياسي الموحد الذي تنشره منظمة دول التعاون الاقتصادي (OCDE). جزء من البطالين لا يبحثون بجدية على شغل؛ بعضهم يمارسون نشاط مصغر، يمكن أن يتجاوز 78 ساعة في الشهر: هم ليسوا "بطالين في مفهوم المكتب الدولي للعمل BIT"، ولكن ليسوا أقل من بطالين في العديد من الدول. عدد البطالين مقاس بالاعتماد على المعلومات المجمعة من طرف هيئات تصرف تعويضات البطالة، هيئات توظيف وعن طريق تحقيقات منجزة مباشرة مع الأسر.

¹ R. Castel, les métamorphoses de la question sociale, ed Fayard, 1995, P.398.

الأشخاص اليائسين من إيجاد شغل وتوقفوا عن البحث عن شغل، ليسوا محسوبين من بين البطالين: هم غير نشطين، منهم كذلك المتقاعدين، نساء في البيت والمقعدن والعجزة، النشطاء هم الأشخاص المشغلين (سواء كانوا أجراء أم لا) والبطالين، نسمي "معدل نشاط" النسبة بين النشطين والمجتمع في سن العمل، المعرفة دائما بشكل اتفاقي كمركب من أشخاص يتراوح سنهم من 15 إلى 64 سنة، "معدل البطالة" الذي هو عبارة عن النسبة بين عدد البطالين وعدد النشطين، بينما "معدل الشغل" هو النسبة بين عدد المشغلين والمجتمع في سن العمل.

الجدول رقم 01 : ملخص لعرض العمل

البيان	الشغل	عدم الشغل
المشاركة في سوق العمل	المجتمع النشط المشغل	البطالين
عدم المشاركة في سوق العمل	—	غير نشطين

Source: A.Bénassy, B.Coeuré, P.Jacquet, J. Pissani, «politiques économiques », 1^{ère} éd, DE BOECK, 2005, Bruxelles, p519.

ومنه:

$$\text{Taux de chômage} = 1 - \frac{\text{Taux d'emplois}}{\text{Taux d'activité}}$$

$$\text{Taux de chômage : } Tc = \left(\frac{C}{C + E} \right) * 100$$

Tc = معدل البطالة، E = عدد المشغلين، C = عدد البطالين، E+C = المجتمع النشط.

معدل النشاط: يقيس نسبة المجتمع القادر على المشاركة فعلا في سوق العمل؛

$$TA = \left(\frac{E + C}{\text{pop adulte}} \right) * 100$$

2- طرق قياسها:

يعتمد المكتب الدولي للعمل في تعريف البطالة على ثلاث مقاييس أو شروط:

- أن يكون الشخص بدون شغل (مقياس متشدد جدا لأنه سيستثني كل نشاط مأجور، لا يمثل إلا ساعة في الأسبوع بالمرجعية إلى التحقيق المعتمد).
- أن يكون جاهز للعمل (تحت 15 يوم، أو 30 يوم إذا كان التوقف لأجل مرض غير مزمن).

- أن يبحث فعليا أو بجدية عن شغل (مثلا L'INSEE¹ تؤكد على أنه حتى يكون الأشخاص مصرحين كبطالين يجب أن يحددوا طبيعة الشغل الذي يبحثون عليه والخطوات الفعلية المنجزة في الشهر السابق). الشروط الثلاثة مجتمعة تعرف ما يسمى "المجتمع بدون شغل" و هو في بحث عنه².
نضيف إلى ذلك الأشخاص الذين وجدوا شغل يبدأ فيما بعد، هؤلاء يتم احتسابهم كبطالين بالنسبة للمكتب الدولي للعمل .

هناك اختلاف بين التعريف المقدم من طرف المكتب الدولي للعمل و التعاريف الوطنية، فمثلا لا يتفق مع ذلك الخاص بالوكالة الوطنية لترقية الشغل³ من خلال النقاط التالية:

بعض الأشخاص يعتبرون بطالين بالنسبة للمكتب الدولي للعمل هم غير مسجلين في الوكالة الوطنية لترقية الشغل (مثال: الأشخاص الذين وجدوا مناصب عمل يلتحقون بها فيما بعد).
بعض الأشخاص لديهم نشاط صغير مثل راعية الأطفال، هم مسجلين في فئة DEDM، ليسوا بطالين بالمفهوم الخاص بالمكتب الدولي للعمل.

بعض الأشخاص مسجلين في الوكالة الوطنية لترقية الشغل امتنعوا أو أعدلوا عن البحث بجدية عن شغل: البطالين المنحطي العزيمة، هم في أغلب الأحوال مسنين لا يتوقعون أي فرصة للاندماج، كالنساء اللاتي بدون تأهيل.

في الأخير قياس البطالة ينتج في الغالب من اتفاقية، لا يوجد إذن تعريف مثالي أو نهائي للبطالة. من الضروري إذن الإدراك والفهم الجيد لهذه الاتفاقيات من أجل الحصول عن نفس الوسيلة لمدة طويلة.
تعريف الوكالة الوطنية لترقية الشغل يسمح بقياس شهري، وبالتالي فهي طريقة أكثر نظامية للبطالة بالمقارنة في الوقت مما يسمح بالمتابعة الدقيقة لتطور الشغل وتساعد على اتخاذ القرار السياسي.
التعريف الخاص بالمكتب الدولي للعمل الذي اتخذته L'INSEE في تحقيقها السنوي حول الشغل يسمح بتأسيس أو إنشاء مقارنات دولية (مقارنة في الفضاء).

قياس البطالة: ان الفاصل بين البطالة، الشغل وغير النشاط هي بالتقريب وهمية أو غير واضحة، وبالتالي هناك "هالة حول البطالة"⁴.

في البداية، قياس البطالة أو حصرها صعب: نتحصل مثلا على نتائج مختلفة تبعا للقاعدة المعتمد عليها، هل هي الأجوبة التلقائية للأشخاص المستجوبين أو على مقاييس موضوعية. بعد ذلك الاتفاق على

¹ Institut national des statistiques et d'études économiques

² PSERE

³ ANPE

⁴ C'est l'expression utiliser par Daniel et Tchozrér, 1999, Goux 2003 .

تعريف واحد يبدو أصعب من ذلك، بأخذ بعين الاعتبار الانتقالات التي لا تتوقف بين النشاط و اللانشاط، مثالين يمكن أن يوضحا هذه الصعوبة. أولاً، التقلبات الظرفية التي ترافقها دائماً مسارات مرور غير متوقعة بين النشاط و اللانشاط (في حالة التباطؤ الظرفي، البطالة ترتفع وجزء من البطالين ييأسون ويعدلون عن البحث) أو من اللانشاط إلى النشاط (في حالة تسارع ظرفي، البطالة تنخفض وجزء من غير النشطين يتقدم إلى سوق العمل). نتكلم في هذه الحالة عن ليونة معدل النشاط او ما يسمى بـ"معدل الليونة"، أي نسبة مناصب الشغل المنشأة الصافية التي تم شغلها من طرف نشطين جدد و ليس عن طريق بطالين. هذه الظاهرة تستلزم أن إنشاء مناصب الشغل لا يترجم بصفة كلية بتخفيض للبطالة.

بعد ذلك، لا يوجد فارق كبير، لا اقتصادي، ولا اجتماعي، بين شخص في تيرص إدماج (محسوب على أنه مشغل)، و آخر في بحث جدي عن شغل (محسوب كبطال)، أو في تكوين ممدد لأنه وجد صعوبة في إيجاد منصب شغل (محسوب كأنه غير نشيط).

وبالتالي فمن المهم جداً، القدرة على التحكم في التعريف بأصناف الشغل الموجودة على الحاشية للبطالة. نقص التشغيل يعني بالنسبة للمكتب الدولي للعمل "مجموع النشطين الذين يعملون بغير إرادتهم أقل من الوقت العادي للعمل في محل نشاطهم والذين هم في بحث عن عمل إضافي أو جاهزين لمثل هذا العمل" معناه بكل بساطة الأشخاص الذين يتمنون العمل أكثر. بالإضافة إلى انخفاض الشغل المستقل، حتى أشكال الشغل المأجور تحولت هي أيضاً.

الشغل المرن هو عبارة عن وضعيات للشغل المأجور ليست لها عقود لفترة غير محدودة بوقت كامل، إنها عقود لفترة محدودة (CDD)، بينما المقابلة لها هي غير محددة (CDI)، العمل المتناوب، التربصات وعقود المساعدة (ليست عقود التمهين)، التي تعتبر كنوع من الشغل الثابت) التي تصنفها L'INSEE، تحت عنوان "الأشكال الخاصة للشغل". مع الوقت الجزئي، تكون ما تطلق عليه منظمة التعاون الدولي "الشغل لا نموذجي الشاذ"، مصطلح الشغل المؤقت يدمج بشكل طبيعي مع عقود العمل لفترة محدودة ومع العمل التناوبي.

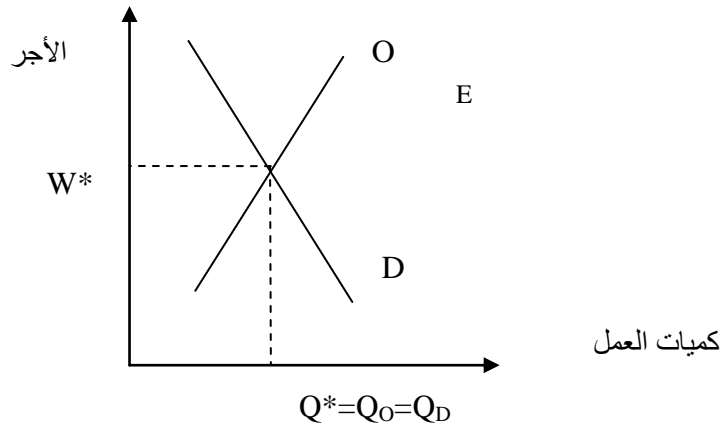
الشغل القار أو الثابت يعني العقود لفترة غير محدودة، هذا المصطلح هو الناطق أو الكاشف عن نموذج اجتماعي يولي قيمة خاصة لاستقرار الشغل، مع بقاء الأشياء الأخرى ثابتة (معناه بشكل مستقل عن المكافأة، ظروف العمل، التطلعات فيما يخص التكيف المستقبلي). زوال الشغل المأجور بوقت كامل هي الإشكالية الرئيسية التي يواجهها عالم العمل في نهاية القرن 20م وبداية القرن 21م.

المطلب الرابع: لماذا هناك بطالة أو دواعي البطالة

في حالة وجود منافسة تامة ، يتصحح الأجر من أجل أن يضمن التوازن بين عرض وطلب العمل للوصول إلى التشغيل الكامل، لكن الحقيقة مختلفة. حتى لما يكون الاقتصاد بحالة جيدة، هناك بعض العمال هم بدون شغل، فمن أين يأتي هذا الفارق بالمقارنة مع المخطط النظري؟
هناك أربعة عوامل: الأجر الأدنى القانوني ، النقابات و المفاوضات الأجرية، الأجور الفعالة و البحث عن شغل.

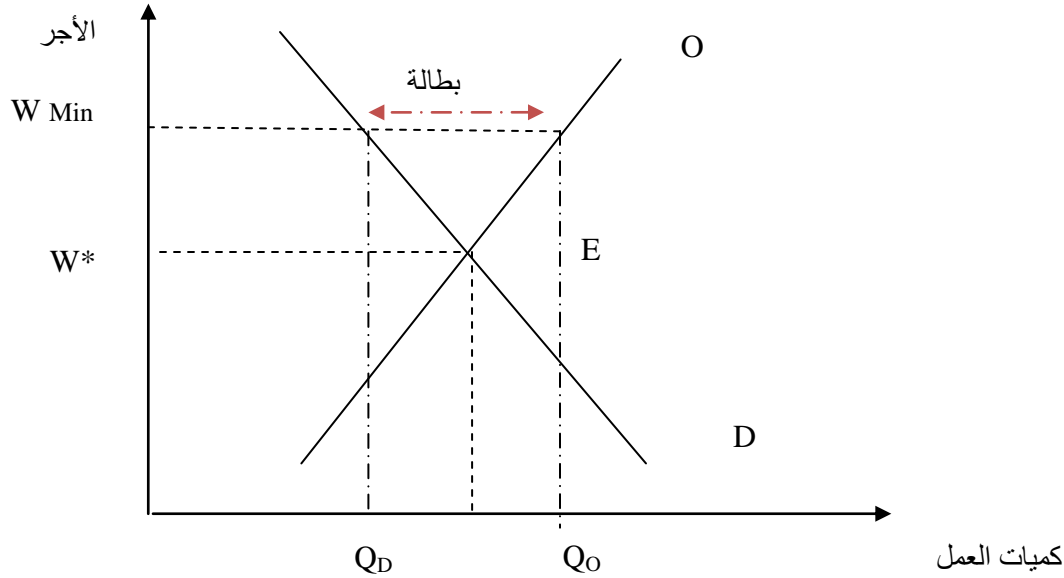
1- الأجر الأدنى القانوني : عندما يفرض تشريع العمل أجر أدنى قانوني أعلى من أجر التوازن ، فإن هذا يولد عرض عمل فائض و طلب عمل غير كافي، و منه نلاحظ البطالة.

1-1 التوازن بدون أجر أدنى :



الشكل (1): التوازن بدون أجر أدنى
المصدر:

1-2 التوازن مع وجود أجر أدنى:



الشكل (2): التوازن بوجود أجر أدنى

المصدر:

عرض اضافي (بطالة = $Q_D < Q_O$).

إذا تم الاحتفاظ بمستوى أجر أعلى من المستوى التوازني لأسباب معينة مهما كانت، فإنه ينتج بطالة.

2- النقابات و المفاوضات الجماعية :

النقابة هي منظمة من العمال تمثلهم في المفاوضات حول الأجور و ظروف العمل ، النقابة هي عبارة عن كارتل، تمثل العمال في المفاوضات الجماعية، إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق من خلال المفاوضات، فإن النقابة يمكن أن تلجأ إلى تنظيم إضراب، و الإضراب له آثار سلبية على الإنتاج و الأرباح. التنويه بالإضراب يدفع في العموم المؤسسات إلى القبول بأجور أكبر من تلك التي تم اقتراحها بشكل تلقائي...هل النقابات جيدة أم سيئة بالنسبة للاقتصاد؟ لا يوجد هناك إجماع بين الاقتصاديين على هذا الأمر.

شرح هذه الزاوية المهمة يمثل بالنسبة للاقتصاديين إجابة للسؤال التالي: لماذا بعض الاقتصاديات، رغم

أنها تواجه تغيرات اقتصادية خارجية متماثلة و لها قدرات إنتاجية متشابهة، تسجل أو تشهد فوارق أيضا مهمة فيما يخص التشغيل و البطالة ؟

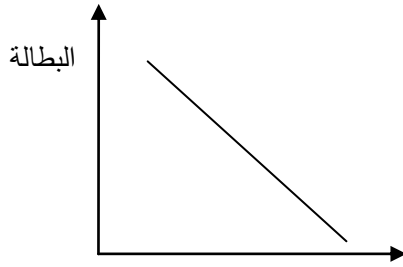
لذلك فالعديد من الملاحظين ينتقدون المميزات المؤسساتية لسوق العمل في أوروبا و بالخصوص العلاقات الجماعية للعمل.

أنصار النقابات يعتمدون على الفرضية التي تقول أنه بسبب النقابات، الأجور هي جد مرتفعة وبالتالي تنتج بطالة و هم يشيرون إلى أن: النقابات هي عبارة عن "سلطة مضادة" لإرضاء العمال ضد سوء استعمال السلطة للمشغلين.

النقابات تحسن ظروف أو شروط العمل، بذلك فهي تخفض معدل دوران اليد العاملة، النتائج التجريبية لم تؤكد بعد أن النقابات في أوروبا قوية أولها سلطة كافية حتى تستطيع تخفيض الشغل. لكن من ناحية الأدبيات الاقتصادية، فسرد الوقائع بين العلاقات الجماعية للعمل و الأداءات الاقتصادية للدول المصنعة هو معقد بشكل واضح، و لا نستغرب وجود اختلاف في علاقات العمل أوروبا و تعدد المميزات التي يمكن أن تؤثر على نتائج المفاوضات الجماعية.

من ناحية تعدد المفاوضات الجماعية يمكن أن نميز بين :

المستوى المفضل للمفاوضات : وطنية مثل : النمسا، فلندا و النرويج، قطاعية مثل : ألمانيا، بلجيكا، فرنسا، إيطاليا و الدول المنخفضة، على مستوى المؤسسات مثل : الولايات المتحدة الأمريكية، كندا، نيوزلندا و اليابان. درجة التنسيق بين الشركاء الاجتماعيين، إما أن يكون تنسيق قوي لا يستلزم بالضرورة تمركز قوي مثال : ألمانيا، اليابان، أو تمركز قوي لا يستلزم بالضرورة تنسيق قوي (الانحراف الأجرى).



من ناحية النظرية الاقتصادية:

فرضية التجمعات النقابية:

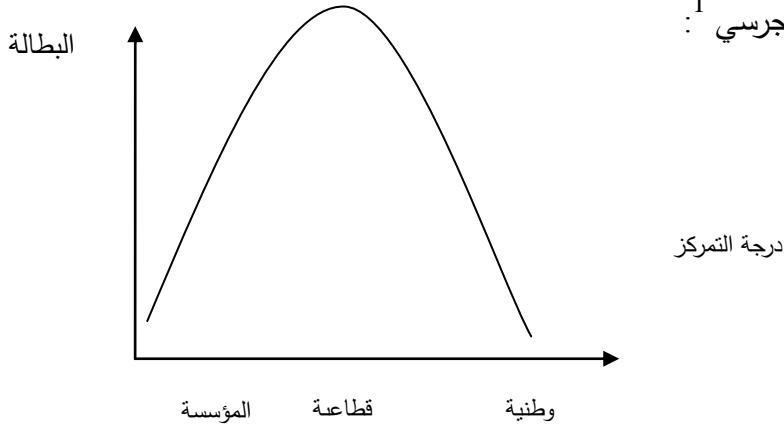
درجة التجمعات النقابية

الشكل (3): فرضية التجمعات النقابية

ملاحظة : درجة تجمعات نقابية مرتفعة (بالخصوص فيما يخص التنسيق يدفع الشركاء الاجتماعيين إلى إدخال المخرجات السلبية لتعاقداتهم الأجرية¹.

¹Parmis ceux qui ont traité la question; M_C Callum (1983-1986), Cameron(1984), Brune et sachs(1985), Tarantelli(1986), Bean et al (1986), Newell symons(1987) et Golden (1993).

فرضية حول العلاقة من شكل جرسي¹:



الشكل (4): فرضية حول العلاقة من شكل جرسي

المفاوضات القطاعية هي غير فعالة لأنها:

- تعكس المستوى الوطني، و تنسيق القرارات غير كافي؛
- المنافسة (مرونة الشغل - الأجر) هي ضعيفة على مستوى الدراسات الفردية؛
- تنسيق أو مركزية المفاوضات؛

النتائج الحديثة تؤكد أن الدول التي فيها مركزية (مستوى المفاوضات وطني أو قطاعي) تستطيع الحصول على أداءات اقتصادية كلية جيدة إن لم نقل ممتازة على غرار الدول الأمريكية التي يشترط أن يكون هناك تنسيق بشكل كافي.

الدول التي لها مركزية بشكل نسبي يجب أن تنسق أو تبحث عن اللامركزية في مسار مفاوضاتها.²

3- نظرية الأجر الفعال: المؤسسات تعمل بشكل جيد إذا كانت الأجور أكبر من مستواها التوازني.

المؤسسات من مصلحتها أن تحافظ على أجور مرتفعة حتى في وجود بطالة (عندما يكون هناك طلب عمل إضافي). الأجور المرتفعة المعروضة من طرف المؤسسة يمكن شرحها من خلال الاعتبارات التالية:

- صحة العمال، العمال المكافئين بشكل جيد، ينفذون بشكل جيد و بالتالي يصبحون منتجين أكثر.
- دوران المشغلين، كلما كان الأشخاص مكافئين بشكل جيد كلما حثهم ذلك على عدم مغادرة المؤسسة.
- رغبة العمال في اقتراح أجور عالية فإنه يبعث حركة لدى العمال واندفاعا نحو العمل.

¹ Calmfors et Driffill (1988), Freeman (1988) Rowthorn(1992) .

² Traxler et Plasman et Ryex (2000) ,Nickell(1997) Kihel(2000).

- جودة العمال، باقتراح أجور عالية ، المؤسسة تجذب أشخاص ذوي قيمة وتأهيل.

4- البحث عن الشغل: البطالة الناتجة عن البحث عن شغل لا يعود سببها للأجور المرتفعة عن مستواها التوازني فالبحث عن شغل يأخذ وقت لأن دوران أو انتقال المعلومة ليس تام أثناء فترة البحث عن الشغل ، يبقى الشخص في البطالة.

البطالة الناجمة عن البحث عن شغل هي غير مستبعدة. لأن الاقتصاد يتطور باستمرار و هناك:

قطاعات في تراجع ← تسريحات.

قطاعات في انتعاش ← توظيف.

داخليين جدد إلى السوق.

داخليين مرة ثانية إلى السوق.

حتى و لو كان البحث عن شغل لا يمكن تجاوزه أو استبعاده، لكن مع هذا يمكن أن يتم تخفيض أثره على البطالة بتخفيض الوقت الذي يتطلبه هذا البحث.

عن طريق البرامج الحكومية للإعانة على البحث عن شغل فإن وكالات التشغيل و التوظيف تقدم معلومات حول عطل الشغل و الميزات و المؤهلات المعروضة كذلك برامج التكوين المهني تسهل انتقال العمال من القطاعات التي هي في زوال إلى قطاعات في انتعاش.

لكن كل هذه المقاييس المتخذة من طرف الحكومة لا تخفض مدة البحث عن شغل، فإعانات البطالة، تؤدي إلى تمديد فترة البحث عن شغل - بطالة أكثر أهمية- لكنها في نفس الوقت تحفظ العمال من الفقر و تسمح للبطالين بالبحث عن شغل يناسبهم أكثر و بالتالي تحسين الفعالية الاقتصادية الكلية.

في المجموع، تخفيض إعانات البطالة يؤدي إلى تخفيض البطالة بشكل طفيف و لكن هذا لا يعني بالضرورة إلى أن هناك تحسن في المنفعة الاقتصادية العامة.

بالإضافة إلى أسباب أخرى ستعرض لها من خلال النظريات (سياسات الحد من البطالة).

المبحث الثاني : شرح البطالة في النظرية العامة لكينز رهانات و استخلاصات

أدى المستوى المرتفع للبطالة منذ سنوات الثمانينات، إلى ازدياد النقاشات على الفضاء الاقتصادي حول أسباب ظاهرة باتت دائمة و مكثفة، نتائجها الاقتصادية أو الاجتماعية خطيرة، بالنسبة للبعض، الشرح يأخذ بعين الاعتبار نقص النمو الاقتصادي ، بالنسبة للبعض الآخر الخطأ يمكن في تكلفة عمل جد مرتفعة.

هذه التحقيقات تتطرق دائماً من التساؤل عن العلاج الواجب وصفه: هل يجب إنعاش النشاط الاقتصادي بالجوء إلى النفقات العمومية ؟ هل يجب رفع أم تخفيض الضرائب و النفقات الاجتماعية؟ هل يجب خفض الأجور من أجل تدنية التكلفة الأجرية؟ هل يجب رفع أم تخفيض الأجور من أجل النهوض بالشغل و والوقوف في وجه البطالة؟ هل إلغاء الأجر الأدنى و علاوات البطالة يسمح بخلق مناصب شغل؟

هذه النقاشات و الأسئلة ليست بالجديدة، في الواقع تثبتت الأجور، تحديد مستوى الشغل، وجود بطالة طويلة أم لا، هي أسئلة في صدر انشغالات العديد من الاقتصاديين منذ ظهور هذا العلم.

الاقتصاديين الكلاسيك يعتبرون العمل كأى سلعة، أما الأجر فيشكل بالنسبة إليهم عنصر ضبط في المجتمع، ابتداء من نهاية القرن الواحد و العشرين، بين النيو كلاسيك أن الأجر يحدد مستوى الشغل و أن مرونة الأجور تسمح بالرجوع إلى التشغيل الكامل في حالة اختلال التوازن على مستوى سوق العمل.

الاقتصادي كينز اختلف مع الاقتصاديين الذين سماهم "بالكلاسيك" بتبيان أن مستوى الشغل هو الذي يحدد الأجور، و بالتالي من خلال النقص في الطلب الفعال يجب البحث عن أسباب البطالة.

المطلب الأول: البطالة الطوعية عند الكلاسيك

إن الرفض الصادر عن اليد العاملة بعدم قبول مكافأة معادلة لإنتاجيتها الحدية تؤسس في إطار نظرة لا توازنية، قاعدة التحليل الكلاسيكي للبطالة. من وجهة نظر اقتصادية كلية، النموذج المرجعي، ما هو في الحقيقة إلا تشكيلة تركيبية للنظرية الكلاسيكية المقترحة من طرف آدم سميث و ديفيد ريكاردو بين 1776 و 1824 و النظرية النيو كلاسيكية المؤرخة في سنوات 1870، إنه نموذج استطاع الاقتصادي كينز بانتقاده له تأكيد أهمية و عمق تحليله في النظرية العامة.

هذا النموذج ينطلق من فرضية أساسية، من خلالها العرض يخلق الطلب الموافق له. العلاقات الاقتصادية الكلية تشتق من التوازن العام الاقتصادي الجزئي، بينما إطار الدراسة فهو ذلك الخاص باقتصاد تمثله الأسواق،

التي من خلالها تجميع عدد كبير من العملاء بمنافسة حرة و نزيهة، يصبح ممكنا عن طريق التعريف بالسلوكات المثلى الممثلة بقيود معينة.

قبول الفرضية القاعدية، يستدعي أن وجود المرونة التامة للأسعار على مستوى كل سوق، يسمح بجعل العرض يساوي الطلب و بالتالي الوصول إلى التوازن الكلي، في نقطة مثلى و هي النقطة التي لا ترتفع فيها منفعة عون بدون أن تتخفف منفعة عون آخر، كذلك النقود موجودة من أجل هدف واحد هو تسهيل إجراء التبادلات الحقيقية عن طريق تحديد مستوى عام للأسعار يؤمن في الوقت نفسه التوازن على مستوى سوق السلع و الخدمات و التوازن على مستوى سوق النقد .

1- السلوك الاقتصادي للأسر و عرض العمل:

يشغل الأجر، في التحليل النيو كلاسيكي مكانة هامة، فتغيراته تعبر عن تحولات الظرف الاقتصادي، و تحدد أو تعالج بشروط معينة إمكانيات التعاقد، واستراتيجيات الإدماج التي تستند إلى مجموع المداخل الموزعة، و بالتالي المعايير الأخرى كالحجم الساعي، درجة التعب، طموحات الترقية...، تظهر ثانوية. انطلاقا من هذه التوضيحات، فإن مركبات سوق العمل، عرض العمل و طلب العمل تتأثران بالأجر الحقيقي.

1-1 التحكيم بين العمل و الفراغ: تستهلك الأسر و تعرض عملها للمؤسسات، إنها تملك وقت الفراغ الذي يمكن بيعه على سوق العمل، بأنها تحاول تعظيم إشباعها، فإنها ستقوم بتحكيم بين العمل و الفراغ. في الواقع أي شخص له الاختيار بين العمل أكثر أو العمل أقل، لكن في الحالتين إشباعه سوف يرتفع، فإذا عمل أقل فإن الوقت المخصص للفراغ سوف يرتفع، و إذا عمل أكثر فإن الوقت المخصص للفراغ سوف ينخفض، لكن قوته الشرائية سوف ترتفع مما يسمح له أيضا بالاستهلاك أكثر، و منه فإنه من الحالة الأخيرة سوف ينتج ما يسمى "لا منفعة العمل"، هذه اللامنفعة الجديدة للعمل يتم قياسها عند النيو كلاسيك بالأجر الحقيقي¹، لذلك فالأسرة سوف تأخذ بكل هذه العناصر لاختيار التوفيق (عمل/فراغ) التي تظهر لها الأفضل.

¹ الأجر الحقيقي يعني عند النيو كلاسيك، الأجر المدفوع من طرف المشغل إلى الأجير.

1-2 أثر تغيير معدل الأجر على سلوك عرض العمل: كلما كانت المبالغ المدفوعة المرتفعة، كلما كانت المشاركة في الجهد الإنتاجي مرتفعة، و بالتالي العامل يندفع نمو العمل أكثر من الفراغ، و من هنا يكون عرض العمل على شكل دالة متزايدة للأجر الحقيقي. المقاربة هنا جزئية، تنطلق من اختيار الفرد الذي من المفترض انه يحاول تعظيم مستوى إشباعه، هذا الأخير و للتبسيط يرتبط بمتغيرين: استهلاك السلع و الخدمات ووقت الراحة، بحيث أن الفرد خاضع لقيود ميزانيته المحددة بالدخل، المشكل من مداخيل أجرية و مداخيل غير أجرية (إيجار، حصص، فوائد).

المشكل الذي يطرح أمام الفرد هو تحديد ساعات العمل التي يعرضها في سوق العمل، انطلاقاً من التحكم بين العمل و الفراغ: فإذا كان لنفس الوقت من العمل معدل الأجر يرتفع، فسوف يظهر أثرين باتجاه متعاكس. دخل المستهلك سوف يرتفع مما يسمح له بالوصول إلى مستوى إشباع أكثر ارتفاعاً، بالتالي سوف يتحرك للعمل أكثر و إلى استبدال الفراغ بالعمل (تعويض العمل بالفراغ) لأنه سوف يصبح من غير الطبيعي، عدم العمل، هذا الأثر الأول يسمى "أثر الاستبدال". في حين إذا ارتفع الأجر الحقيقي فإن المستهلك سوف يصبح في سعة مالية و بالتالي يكون مجذوب نحو الفراغ عن العمل (تعويض العمل بالفراغ) هذا الأثر يقابل "أثر الدخل". تأثير تغيير معدل الأجر الحقيقي على سلوك العرض للمستهلك سوف يرتبط بأهمية هذين الأثرين، إنه في الحالة الوحيدة فقط التي يحمل فيها اثر الاستبدال على أثر الدخل، فإن ارتفاع الأجر الحقيقي سوف يؤدي إلى ارتفاع كمية العمل المعروضة.

2- السلوك الاقتصادي للمؤسسات و الطلب:

كل المؤسسات تحدد كهدف لها تحقيق إنتاج معين بالجمع بين العمل و رأس المال، من خلال دالة الإنتاج $y(K,L)$ التي يمثل فيها y مستوى الإنتاج، K رأس المال و L العمل. المؤسسة سوف تقوم بحساب عقلاني يهدف أساساً إلى إيجاد التوفيق بين رأس المال و العمل الأكثر فعالية بأخذ بعين الاعتبار حجم الإنتاج المراد إنجازه، مع العلم أنه في حالة منافسة حرة و نزيهة، المؤسسة تستطيع استبدال رأس المال بالعمل بكل حرية، و العكس صحيح.

1-2 الإنتاجية الحدية للعمل و المردود المتناقص: هذين المفهومين هما أساسين للفهم الجيد لكيفية تشكل طلب العمل للمؤسسات. الإنتاجية الحدية للعمل تقابل ذلك الإضافي من الإنتاج المتحصل عليه من جراء توظيف عامل إضافي من طرف المؤسسة، كميات رأس المال المستعملة تبقى ثابتة. قانون المردود المتناقص يشير إلى انه عندما نرفع كمية عامل إنتاج بالحفاظ على الثاني ثابت، فان المردود سوف يرتفع في البداية، لكن ابتداء من كمية معينة من العوامل المردود سوف يتناقص.

2-2 العلاقة بين طلب العمل و الأجر الحقيقي: هدف المؤسسة هو تعظيم الربح (الإيرادات ناقص النفقات) و هذا بأخذ بعين الاعتبار القيود المرتبطة بالإنتاج التي سوف تحققها (مستوى الإنتاج ، تكلفة رأس المال ، تكلفة العمل...) المستوى الأمثل للشغل بالنسبة للمؤسسة و هو ذلك الضروري لإنتاج كمية مثلى من السلع، بما أن الإنتاجية الحدية للعمل متناقصة، فإن كل أجير إضافي مستقل سيوفر جلب أقل من الذي قبله فيما يخص القيمة المضافة و بالتالي المؤسسة تتوقف عن التشغيل عندما القيمة المضافة المتأتية من الأجير الأخير (إنتاجيته الحدية) تتساوي مع الأجر .

في هذا المستوى المؤسسة ليس لها أي مصلحة للتوظيف لأن تشغيل أجير إضافي سوف يكلفها أكثر مما سيقدمه، كذلك كل الأجراء مكافئين عند الإنتاجية الحدية الأقل، معناه تلك الخاصة بأجر مشغل و بالتالي ينتج أن دالة طلب العمل متناقصة مع الأجر الحقيقي : كلما كان الأجر الحقيقي مرتفع ، كلما كان طلب العمل منخفض و العكس.

3- مسار التسوية على مستوى سوق العمل، تحديد الأجر و الشغل عند التوازن:

من تحليل المنظرين النيوكلاسيك نستخلص أن مسار التسوية يبدأ من الفرضيتين الأساسيتين الخاصيتين بطلب و عرض العمل، فالطلب الصادر من المؤسسات يخضع لشروط تعظيم الربح و يستلزم أن يكون الأجر الحقيقي يساوي الإنتاجية الحدية للعمل عند التوازن.

من ناحية العرض، التوازن معرف عن طريق الأجر الحقيقي المعادل إلى اللامنفعة الحدية للعمل في حالة الأجر المتفاوض عليها بوحدة اسمية، يجب أن نقبل فرضية غياب خداع نقدي من طرف الأجراء، الأجر الحقيقي هو أيضا متغيرة تصحيح للسوق، مرونته التامة تسمح دائما بتحقيق التوازن في نقطة واحدة، بأخذ بعين الاعتبار خواص دالتي العرض و الطلب. التشغيل الكامل محقق، و هو يعرف بأن كل يد عاملة راغبة في العمل بالأجر الحالي تجد منصب عمل.

على المستوى الكلي، تلاقي العرض و طلب العمل يمكن من تحديد حجم العمل عند التوازن، و الاستعانة بدالة الإنتاج ، يعطينا العرض الكلي، أما المستوى العام للأسعار فهو يحدد على مستوى سوق النقد و هو مرن تماما، بحيث يصحح نفسه بطريقة تمكنه من الوصول إلى التوازن عن طريق عرض و طلب النقود و العرض و

الطلب الكلي، بينما و من جهة أخرى التقاطع بين الادخار و الاستثمار يمكننا من تحديد معدل الفائدة الحقيقي للتوازن. الحجم المستهلك ينتج من الفرق بين مستوى النشاط العام ومستوى الاستثمار عند التوازن.

كذلك التحليل الاقتصادي الكلي يعرف نوعين من البطالة: البطالة الإرادية و البطالة الاحتكاكية، الأولى مثبتة عن طريق الرفض الصادر من اليد العاملة لقبول مكافاة عند مستوى إنتاجيتها الحدية، الثانية يمكن شرحها بمجموع العوامل التي قد تتسبب على المدى القصير في عدم توافق عرض العمل مع طلبه (حركة ضعيفة أو تخصص ، مدة البحث عن العمل...الخ).

المنظرين الكلاسيك يقترحون إذن تحليل البطالة في حالات اللاتوازن بعبارة أخرى تلك الحالات الناتجة عن وجود صلابة غير طبيعية للأجر الحقيقي تمنع تحقيق التشغيل الكامل. العبارات التالية للاقتصادي A.C. Pigou المأخوذة من "النظرية العامة" التي ذكرها كينز في كتابه تلخص وجهة النظر هذه:

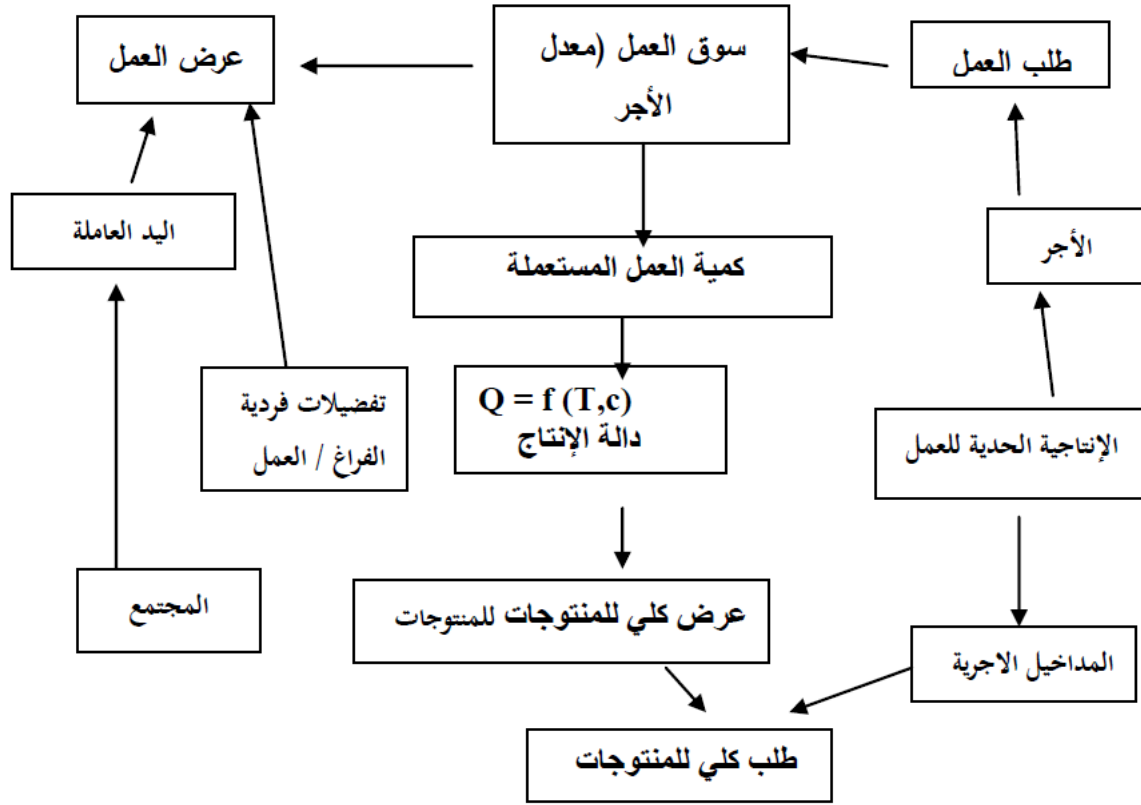
"إذا كانت المنافسة بين العمال حرة تماما و إذا كانت اليد العاملة تتحرك بحرية تامة، فإن طبيعة العلاقة سوف تكون أبسط مما يكون، هناك دافع لا يقاوم يطبق دائما على الأجور للمحافظة على العلاقة بين معدل الأجر و طلب قوة العمل بطريقة يكون فيها كل الأشخاص مشغولين. في وضعية مستقرة كل الأشخاص سوف يتم تشغيلهم فعليا، في النتيجة ، البطالة مهما كان وزنها و أهميتها هي ناتجة فقط لأن شروط الطلب تتغير بدون توقف و مقاومات الاحتكاك تمنع التحقق المباشر لتعديل الأجور التي تصبح ضرورية" كينز يعيد التذكير بالخلاصة التي وصل إليها A.C. Pigou التي تؤكد على أن "البطالة هي ناتجة أولا و قبل كل شيء عن سياسة الأجور التي لا تستطيع التأقلم بشكل كافي مع التغيرات في دالة الطلب الحقيقي"¹.

ينتج من هذا التحليل معالجة للبطالة مرتكزة أساسا على البحث عن مرونة الأجر الاسمي و من خلال ذلك فإن النموذج يقبل فرضية غياب الخداع النقدي، شروط هذه المعالجة يمكن البحث عنها في الرغبة في خفض اللامنفعة النسبية للعمل، لأنه من ناحية أخرى، كل سياسة نقدية لها أثر واحد.

يأخذ بعين الاعتبار الفرضيات السابقة، و رفع المستوى العام للأسعار، فإن كل سياسة ميزانية ممثلة في رفع الاستثمار العمومي ينتج عنها "أثر طرد"² و لا تقدم أي تغيير في المستوى العام للعرض الكلي، إذ يمكن تلخيص هذا من خلال المخطط التالي:

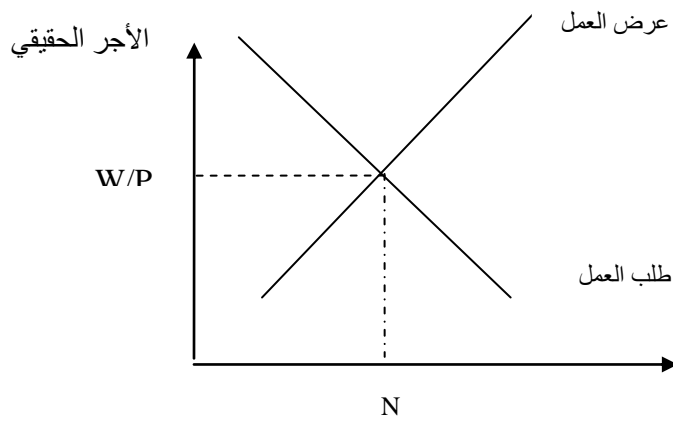
¹ J.M. Keynes, opcit p282.

² L' effet d'éviction



الشكل (5): التحليل النيوكلاسيكي لسوق العمل¹.

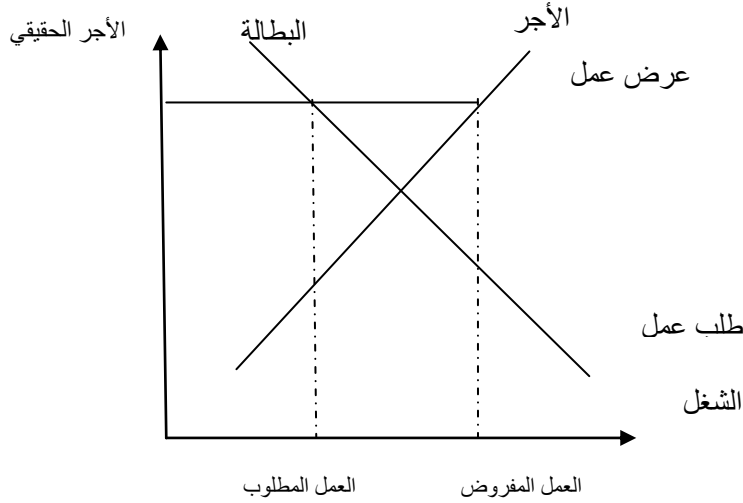
1-3 التحليل السكوني للتوازن: على مستوى سوق الشغل، عرض العمل هو دالة متزايدة للأجر الجاري و طلب العمل (الصادر عن المؤسسات) هو دالة متناقصة للأجر، تحديد الشغل ينتج إذن من مقابلة بين عرض و طلب العمل، كما يشير له الشكل:



الشكل (6): عرض، طلب العمل و التوازن على السوق

¹ Gilles Ferréol et Philippe Deubel « Economie du travail », édition Armand Colin, Paris, 1990, P62.

حسب هذه المقارنة، إذا وجدت البطالة خلال فترة معينة، هذا يعني أنه عند الأجر الحقيقي الحالي، يوجد هناك زيادة في عرض العمل، الطريقة الوحيدة لامتناس البطالة هي إن خفض مستوى الأجر.



الشكل (7): عرض و طلب العمل، السوق في اختلال توازن

في هذا التحليل، السبب الوحيد للبطالة غير الإرادية المحتملة هي عدم مرونة الأجر الناتجة خصوصاً من وجود نقابات تسمح أو تساعد على تكثف العمال للدفاع عن مستوى الأجر. البرهنة باستعمال سوق العمل يمكن أن تتعرض للنقد، كذلك التمثيل الخاص بتحديد الشغل باستعمال ميكانيزمات السوق تتبيننا أنه في مرحلة التراجع أو بمعنى آخر في الوقت الذي تنتقل فيه دالة طلب العمل نحو الأسفل، الأجر الحقيقية تنخفض و في فترات الرواج ، ترتفع للأسباب العكسية.

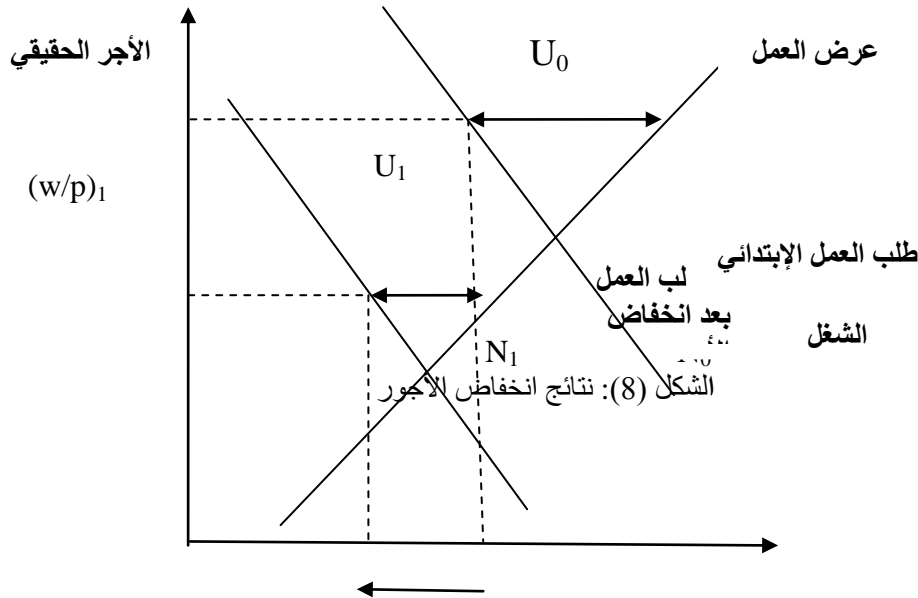
هناك دراسة حديثة لـ T.j Kiesner et A.Gold Smith¹ تبين أن الأجر الحقيقية و الاسمية مستقلة، بالمعنى السكوني للمفهوم، فتغيرات الناتج المحلي الخام، بالنسبة للاستقلالات فإنها تنخفض في فترات التراجع غير أن النموذج المبسط للعرض و الطلب على سوق العمل يتنبأ بأنها يجب أن ترتفع في ظل ظروف مماثلة، هذه الملاحظة تمدنا بعنصر نقض تجريبي، يقودنا إلى التساؤل عن حقيقة الميكانيزمات المفترضة. في هذا الإطار يمكن أن نضع ملاحظتين أساسيتين:

¹ Kniesner, Thomas J & Goldsmith, Arthur H., " [A Survey of Alternative Models of the Aggregate U.S. Labor Market](#)," [Journal of Economic Literature](#), American Economic Association, vol. 25(3), pages 1241-80, September 1987.

أولاً: على مستوى سوق العمل، المبادلات لا تكون عن طريق نظام المزايدات، العمال الذين هم في بطالة لا يقدمون أبداً، خدماتهم من أجل مستويات أجور منخفضة عن تلك المتفق عليها أثناء المفاوضات الخاصة بعقد العمل.

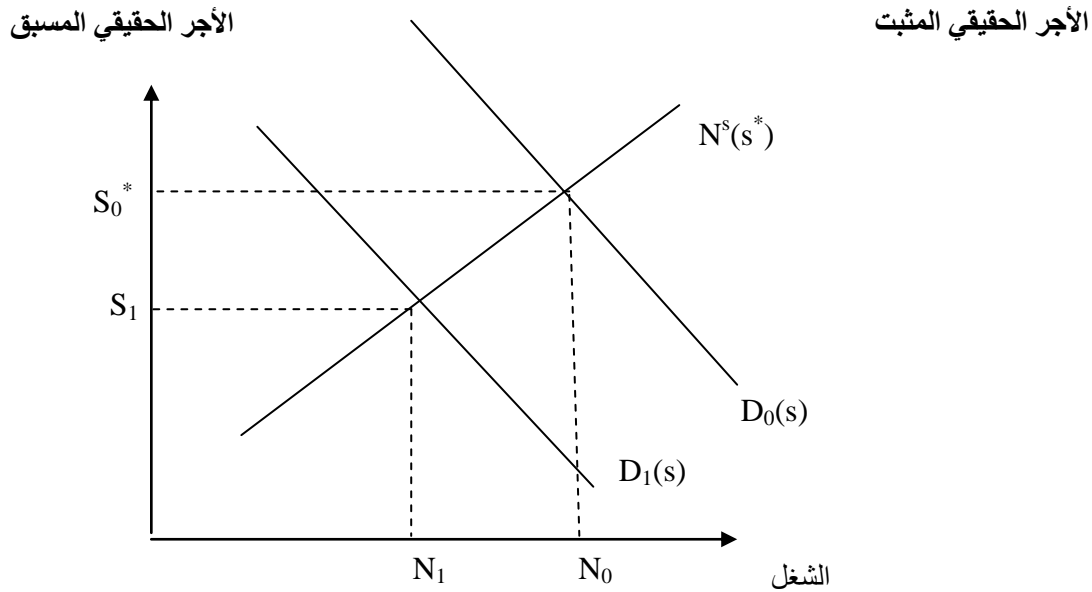
ثانياً: الأجر لا يمثل تكلفة بالنسبة للمؤسسة فقط، انه أيضاً من وجهة نظر اقتصادية كلية عبارة عن "دخل"، فعندما نخفض الأجور، يمكن بذلك أن نخفض الاستهلاك الكلي و بالتالي خفض طلب العمل الخاص بالمؤسسات. انخفاض الأجور لا يرفع مستوى الشغل إلا إذا ارتفعت تنافسية المؤسسات في إطار الاقتراحات التالية: ارتفاع الصادرات التي تكون أكبر أو يساوي ميل دالة الاستهلاك الذي تحدثه في إطار التمثيل الكلاسيكي لسوق العمل، هذه الظاهرة تقابل انتقال نحو أسفل لمنحنى طلب العمل المتولد عن انخفاض الأجور، انتقال نتج عن انخفاض في الطلب على مستوى سوق السلع.

كذلك في الشكل التالي رقم 08 نلاحظ انخفاض الأجور من (W/P) إلى $(W/P)_1$ يولد انخفاض في مستوى الشغل من N_0 إلى N_1



بالنسبة للبطالة، لم تتأثر بانخفاض الأجور الحقيقية إلا بشكل ضئيل، حتى أنها اتسعت، بداية كان هناك U_0 و بعد عملية الانكماش الأخرى أصبحت U_1 . هذا الانتقاد يشكل أساس الانتقاد الكينزي و يقود إلى وصف سياسات اقتصادية كلية (سياسات انتعاش عن طريق الطلب) لمعالجة البطالة.

خلال سنوات السبعينات، النموذج الكلاسيكي لعرض و طلب العمل على مستوى سوق العمل عرف تراجع من حيث الأهمية، دعمه نشر مقال لكل من الاقتصاديين¹ R.Luces et L. papping. في إطار النموذج المعروف، الأجور الحقيقية مرنة لكنها غير محسوبة بشكل جيد من طرف العمال، إذا حدث هناك تراجع، فإن العمال يواصلون عرض عملهم على أساس الأجور الحقيقية المسبقة، بينما في وضعية تراجع النشاط الاقتصادي وارتفاع الأسعار، الأجر الحقيقي الذي يتم التعامل به في السوق أقل من الأجر المسبق، من أجل هذا الخطأ في التسبيق يقتنعون أن عرضهم الكلي أكبر من طلب العمل من طرف المؤسسات. من خلال الشكل (06) نرى أن الأجر الحقيقي المسبق هو في المستوى S_0 الذي يسمح بإحداث التوازن على مستوى سوق العمل قبل التراجع و لكن بسبب انخفاض النشاط ، الأجر الحقيقي للتوازن الذي يظهر على سوق العمل في الوقت الحاضر هو S_1 . طلب العمل $D(S)$ يرتبط بالأجر الحقيقي المثبت S في حين عرض العمل يرتبط بالأجر الحقيقي المسبق S^* في الوقت الذي تكون فيه القيمتين مختلفتين، تظهر حالة اللاتوازن على مستوى سوق العمل ، بحيث ينتج عرض عمل زائد بقيمة (N_0-N_1) .



الشكل (9): تأثير التسبيقات على الأجور

¹ R.Luces et L. Rapping « Real Wage , Employment and Inflation », The Journal Of Political Economy ,volume 77 septembre octobre 1969, pp. 721-54. <http://links.jstor.org/sici?sici=0022-3808%28196909%2F10%2977%3A5%3C721%3ARWEAI%3E2.0.CO%3B2-L>

2-3 بعض الانتقادات و التجديدات : انطلاقا من أن المشاركين في المبادلات لهم سلوك عقلائي و يبحثون عن تعظيم مستوى إشباعهم الخاص، في إطار منافسة تامة فإن سوق العمل في التحليل النيوكلاسيكي

هو سوق شأنه شأن باقي الأسواق، يبقى خاضع لقانون العرض و الطلب و البطالة لا يمكن أن تكون إلا إرادية، الرجوع إلى التشغيل الكامل يظهر ممكنا عن طريق تغييرات معدل الأجر، و كل صعوبة يمكن مواجهتها. لكن منذ ما يقارب عشرين سنة، ظهرت هناك تجديدات على الشروحات الكلاسيكية للبطالة، بحيث أن عنصرين أساسيين من النظرية السابقة، تم التخلي عنهما، أعطوا الفرصة لظهور تيارين مهمين: شبه الآلية للتعديلات الراجعة إلى توفر المعلومات التي تحكم السوق، فإن التخلي عن فرضية كهذه أعطى الفرصة لظهور "نظرية البحث عن العمل"، التي تحليل البطالة فيها متضمن في مفهوم "البطالة الانتقالية".

المرونة التامة للأجور، و هي الفرضية التي انتقدت من طرف "نظرية العقود الضمنية" التي تحاول أن تبين أنه في وضعية عدم تمام المعلومات، فإن الصلابة الأجرية هي إستراتيجية مثلى بالنسبة للمشاركين في سوق الشغل، في البداية هذه النتيجة و جدت لأن الأجراء لديهم نفور كبير للخطر أكبر من أرباب العمل، بالمقابل عدم تماثل المعلومات بين الأجراء و أرباب العمل يسمح بظهور بطالة لا إرادية.

في الملخص المقاربة النيوكلاسيكية وضعت إطارا نظريا لسوق العمل، نظرة مثل هذه، تطرح مشكل

التوازن بين طلب المؤسسات على العمل و عرض العمل الناتج عن تحكيم بين العمل -الفراغ من طرف الأفراد، فالمؤسسات توظف اليد العاملة إلى غاية أن تتعادل إنتاجيتها الحدية مع الأجر الحقيقي المسجل، أما بالنسبة للأجراء فيختارون العمل لوقت أطول مادام أجرهم الحقيقي مرتفع.

إذن هذا النموذج هو نموذج التوازن على سوق السلع و العمل، على كل سوق من هذه الأسواق، حركة الأسعار، يفترض أنها مرنة و تحقق بالتوازي: التوازن و التشغيل الكامل لعوامل الإنتاج.

أيضا في إطار فرضيات هذه المقاربة، لا يمكن أن يوجد إلا شكلين للبطالة: "البطالة الإرادية" التي تظهر عندما يرفض طالبي الشغل العمل بالأجر المحدد على السوق، و "البطالة الانتقالية" التي تتواجد خلال فترة تطابق عرض العمل مع طلبه.

المطلب الثاني : البطالة لإرادية و المقاربة الكينزية:

"الذين يتكلمون عن كينز هم أكبر عددا من اللذين قرأوا له"، إنها عبارة ذكرها Nicholas Kaldor وأتمها الاقتصادي Alain Barrière أن من قرأوا لكينز هم أكثر عددا من أولئك الذين بذلوا جهدا لفهم أفكاره. من بداية الفصل الأول للنظرية العامة للشغل و الفائدة و النقود (1936)، وضح كينز اختلافه و عدم قبوله للنتائج التي توصلت لها النظرية النيوكلاسيكية التي سيطرت على التفكير الاقتصادي للأوساط الحاكمة و الجامعية خلال مئة سنة الماضية، شكل قطيعة منهجية مهمة مع الاقتصاديين الذين سماهم "الكلاسيك"،

اقترح دراسة سير عمل النظام الاقتصادي بمجموعه للمدى القصير و الكل في عالم غير مؤكد. النظرية العامة تعكس بوضوح إرادة كينز في جلب أجوبة للوضع الاقتصادية السائدة آنذاك، أزمة سنوات الثلاثينات.

بالنسبة إليه أزمة 1929 هي نتيجة حتمية لنقص في المنافذ، و الشاهد على ذلك عدم قدرة الاقتصاد على إعادة التوازن ذاتيا.

كينز يقترح إعطاء شرح للبطالة المستديمة باقتراح تحليل للشغل و محدداته. من ناحية أخرى، فهو يعتبر أن سوق العمل ليس سوق حقيقي و لا يعتقد بأن الارتفاع المعترف للبطالة في سنوات الثلاثينات في الولايات المتحدة الأمريكية، ألمانيا و بريطانيا هو ناتج عن رفض متفق عليه من طرف الأجراء على العمل عند مستوى الأجور المتواجدة و التي يمكن أن ترفع من البطالة الإرادية.

بالمناسبة فكينز كان قد حضر مظاهرة للبطالين في الولايات المتحدة الأمريكية في سنة 1932. البطالين هم في حاجة ماسة لإيجاد شغل، في هذه الظروف، كيف يمكن أن نؤكد أن البطالة هي بالضرورة إرادية؟

لقد اقترح إذن إعطاء شرح آخر و التطلع إلى وجود البطالة اللإرادية و التي تصف الوضع العام.

1- تعريف مصطلح البطالة اللإرادية وانتقاد كينز لفرضيات الكلاسيك:

نظرية كينز تبدأ من فصل في نصف صفحة، برر فيه كينز استعمال لفظ "العامة" لوصف نظريته، عرف أيضا جزءا من مشروعه الذي يقوم على إعادة النظر في الفرضيات و سلطة الشرح التي أوليت للنظرية الكلاسيكية، أما الفصل الثاني، فقد اختار له عنوان "فرضيات الاقتصاد الكلاسيكي" وهو يضع البطالة في صدارة الانشغالات الكينزية. من خلال هذا الفصل يعرض كينز من جهة الأسباب التي تجعل فرضيات الكلاسيك التي تؤسس سوق عمل غير صلب من الناحية النظرية و العملية. من جهة أخرى، يبين إلى أي حد هي الفرضية

الأساسية للكلاسيك بسيطة¹، التي من خلالها العرض يخلق الطلب الموافق له، و هي تسير كل النظرية الكلاسيكية، تسمى أيضا بقانون "ساي". انتقاده لهذا القانون يحوم حول مفهوم التسرب النقدي لأنه حسب كينز، النقود غير مطلوبة من أجل المبادلات فقط و لكن أيضا لدواعي أخرى مثل الحيطة (بفعل الريبة التي تشوب المستقبل) و المضاربة (السيولة يمكن أيضا أن توضع على جانب لاستعمالها في شراء السندات عندما تتاح الفرص).

هذين السببين الأخيرين : الحيطة و المضاربة هما بهدف الحفاظ على أرصدة نقدية¹، مما يشكل خسارة للاقتصاد لأنه يتعلق الأمر بأرصدة سالبة. هذه الخسارة، في الواقع تضع الاستفهام أمام مبدأ العرض يخلق طلبه الخاص.

وجود اكتناز يمكن و بدون تشكيك أن يخلق اختلال توازن بين العرض و الطلب و ما يصاحب ذلك من انخفاض في الاستهلاك.

بالفعل أزمة 1929 شكلت بالنسبة لكينز نتيجة لنقص في المنافذ و الشاهد على عدم قدرة الاقتصاد على إعادة التوازن.

2- الانتقاد الكينزي لنظرية البطالة للاقتصادي Pigou :

الانتقاد الكينزي للنظرية الكلاسيكية للبطالة، موجه إلى نظرية البطالة الاقتصادي Pigou (1933)، و يدور حول الفرضيتين الأساسيتين التاليتين: من ناحية الطلب، الأجر من المفروض أنه يساوي الإنتاجية الحدية، أما من ناحية العرض فإن منفعة الأجر معادلة إلى اللامنفعة الحدية للعمل. إذا قبل كينز صلاحية الفرضية الأولى و اعتبرها على أنها علاقة انتفاع وترابط بين الأجر الحقيقي و الشغل في إطار معطى للتقنية و التنظيم، إنه يؤسس انتقاده للفرضية الثانية على اعتراضين: الاعتراض الأول يقوم على إثبات أن اليد العاملة تفاوض على الأجر بوحدات اسمية و ليس نقدية، و بالتالي فإن انخفاض الأجر الحقيقي الناتج عن ارتفاع في الأسعار لا يساهم في تخفيض عرض العمل، الاعتراض الثاني: يقوم على ترسيخ الفكرة التي من خلالها الأجور الحقيقية مستقلة عند الأجور الاسمية المحددة أثناء المفاوضات الأجرية، بناءا على ذلك فإن هذين المتغيرين لا يمكن أن يتأسسا بطريقة ما لتعديل المنفعة الحدية للعمل. يعرض كينز فكرته بالشكل التالي : " لأنه من الممكن أن اليد العاملة المعتبرة تنتمي إلى مجموعة لا تملك أي وسيلة لجلب المعادل من السلع الاستهلاكية العمالية

¹ يستعمل لوصف ذلك قصة الاقتصاد بدون تبادل La parabole de l'économie لـ Robinson Cruse .
¹ الأرصدة النقدية هي مبالغ محتفظ بها من طرف الأجراء.

حسب المستوى العام للأجور الاسمية ليتلاءم مع اللامنفعة الحدية للحجم الجاري للشغل، فإنه يمكن أن لا يكون لها أي وسيلة لخفض أجورها الحقيقية لمستوى معين، هذا بمراجعة البنود النقدية للاتفاقيات المنعقدة مع المقاولين".¹

أضف إلى ذلك، أنه إذا كانت اليد العاملة لا تستطيع تحديد مستوى الأجور الحقيقية و بالخصوص تلك الموافقة للتشغيل الكامل، يمكن أن نحملها مسؤولية البطالة : " كل هذه تظهر مقاومة كبيرة لبتير الأجور الاسمية، إذا كانت ضعيفة، لكن، بما أن أي نقابة لا تتوي إعلان إضراب في كل مرة ترتفع فيها كلفة المعيشة، فإن ليس بوسعنا إلا أن نحمل هذه الهيئات - مثل المدرسة الكلاسيكية - المعرقل الذي يعارض كل ارتفاع في الشغل العام".²

يوجد إذن بالأحرى نوع آخر من البطالة، هو البطالة الإرادية، وهي تظهر عندما يحدد الأجر الحقيقي خارج مجال سوق العمل، أو أنه لا يحدد بصفة تضمن مراجعة السوق، يا ترى ما هي الأسباب ؟ إذا تم التفاوض على الأجور الاسمية بكل حرية من طرف اليد العاملة فإن صلابة معينة إذا ظهرت فإنها تكون مبررة بالنشاط النقابي أو بهدف حماية الأجور الحقيقية النسبية، وبذلك فالأجور الحقيقية ليست ناتجة عن مفاوضات أجرية. مستواها التوازني -من وجهة نظر كلاسيكية- لا يمكن إرجاعه إلا لتطور غير مرغوب فيه للمستوى العام للأسعار . يبين كينز أن هذا الأخير يحدد عن طريق "الطلب الفعال"، حتى و إن كان هذا المستوى من الأجور مرن بشكل تام، فلا يمكن له إحداث التوازن في سوق العمل عند مستوى التشغيل الكامل. هذا ما ذكر في الفصل الثاني من النظرية العامة التي قدمت المخطط السببي لكينز³. الذي ينطلق من تثبيت الأجر الحقيقي عند مستوى لا يسمح بمراجعة السوق. هذا ما قاد كينز إلى التفكير في مبدأ الطلب الفعال⁴ و إلى تقديم نظرية معدل الفائدة و طلب النقود.

3- دور الطلب الفعال في تحديد مستوى الشغل:

مصطلح "الطلب الفعال" سمح لكينز بشرح كيفية تكون الأجر و كيف أنه يمكن أن توجد وضعيات توازن تشغيل غير كامل⁵ (معناه وضعية لا تكون فيها كل اليد العاملة المتوفرة مشغلة).

¹ J.M. Keynes, opcit, p42.

² J.M. Keynes, opcit p44.

³ Shéma causal keynesien.

⁴ Demande effective.

⁵ Sous -emploi.

بالنسبة لكينز، مستوى الشغل غير محدد على مستوى سوق العمل، و لكنه ناتج مباشرة من المستوى العام للإنتاج الذي في حد ذاته ناتج عن الطلب الفعال (معناه الطلب الحاضر و الطلب المتوقع¹ من طرف المؤسسات). في حين أنه في اقتصاد مغلق، الذي يشكل إطار التحليل و الإثبات لكينز، فإن الطلب الداخلي

الموجه للمؤسسات مركب من الطلب على السلع الاستهلاكية من طرف الأسر و الطلب على الاستثمار من طرف المؤسسات (شراء سلع تجهيزية من أجل استعمالها في الإنتاج).

الطلب الفعال يقابل الدخل الكلي الذي تأمل المؤسسات الحصول عليه عند مستوى الشغل الجاري الذي تقرر إعطاه. إنه النقطة من دالة الطلب الكلي التي تصبح حقيقة أو واقع، و بأخذ شروط العرض بعين الاعتبار، فإنها تقابل مستوى الشغل الذي يعظم الربح المرغوب فيه (يساوي العرض الكلي في التوازن).

الطلب الفعال يقسم بين الاستهلاك و الاستثمار المتوقع ، المستوى التوازني للشغل يرتبط إذن:

- بدالة العرض الكلي.

- الميل الحدي للاستهلاك .

- مبلغ الاستثمار.

قرار الاستثمار يكون عند المقارنة بين معدل الخصم- الذي يساوي بين القيمة الحالية للمداخيل المتوقعة و سعر التكلفة- و معدل الفائدة للمداخيل المستقبلية المتوقعة التي ترتبط من جهة بالطلب الحالي على رأس المال و رأس المال المشكل من جهة أخرى، و وضعية التوقعات على المدى الطويل.

هذا ما يقابل وضعية ائتمان تضاربي² و وضعية قرض، أي هناك ارتفاع في مستوى الشغل ليس مبرر إلا إذا ارتفع الاستثمار في نفس الفترة، لان ارتفاع الدخل الكلي الناجم عن قرار تشغيل يجبر وراه ارتفاع أقل في الاستهلاك إذا لم يستعمل الفرق في شراء سلع استثمارية جديدة، و بالتالي حجم الشغل المعروف ليس مبررا (الطلب الفعال يجب أن يرتفع). بمجرد أن يُعطي مبلغ الاستثمار الجديد و الميل الحدي للاستهلاك، يوجد مستوى واحد للشغل يتوافق مع التوازن (لا يمكن أن يكون أعلى من التشغيل الكامل) من خلاله العرض الكلي و الطلب الكلي يتعادلان.

هذا الحجم من التوازن يتناسب مع التشغيل الكامل في الحالة الخاصة التي يكون فيها الطلب على الاستثمار يتعادل تماما مع الفرق بين العرض الكلي للتشغيل الكامل و الاستهلاك للتشغيل الكامل. في النظرية الكلاسيكية، عندما يرتفع الشغل توجد هناك قوة تجبر دائما الطلب على الاستثمار للإرتفاع بشكل كافي لتعويض الفرق المتزايد بين العرض الكلي و الاستهلاك.

¹ Demande anticipée.

² Etat de confiance spéculative

في النظرية العامة، يمكن أن يتواجد النظام في توازن مستقر من أجل حجم من الشغل أقل من التشغيل الكامل، الذي يقابل التقاطع بين العرض الكلي و الطلب الكلي.

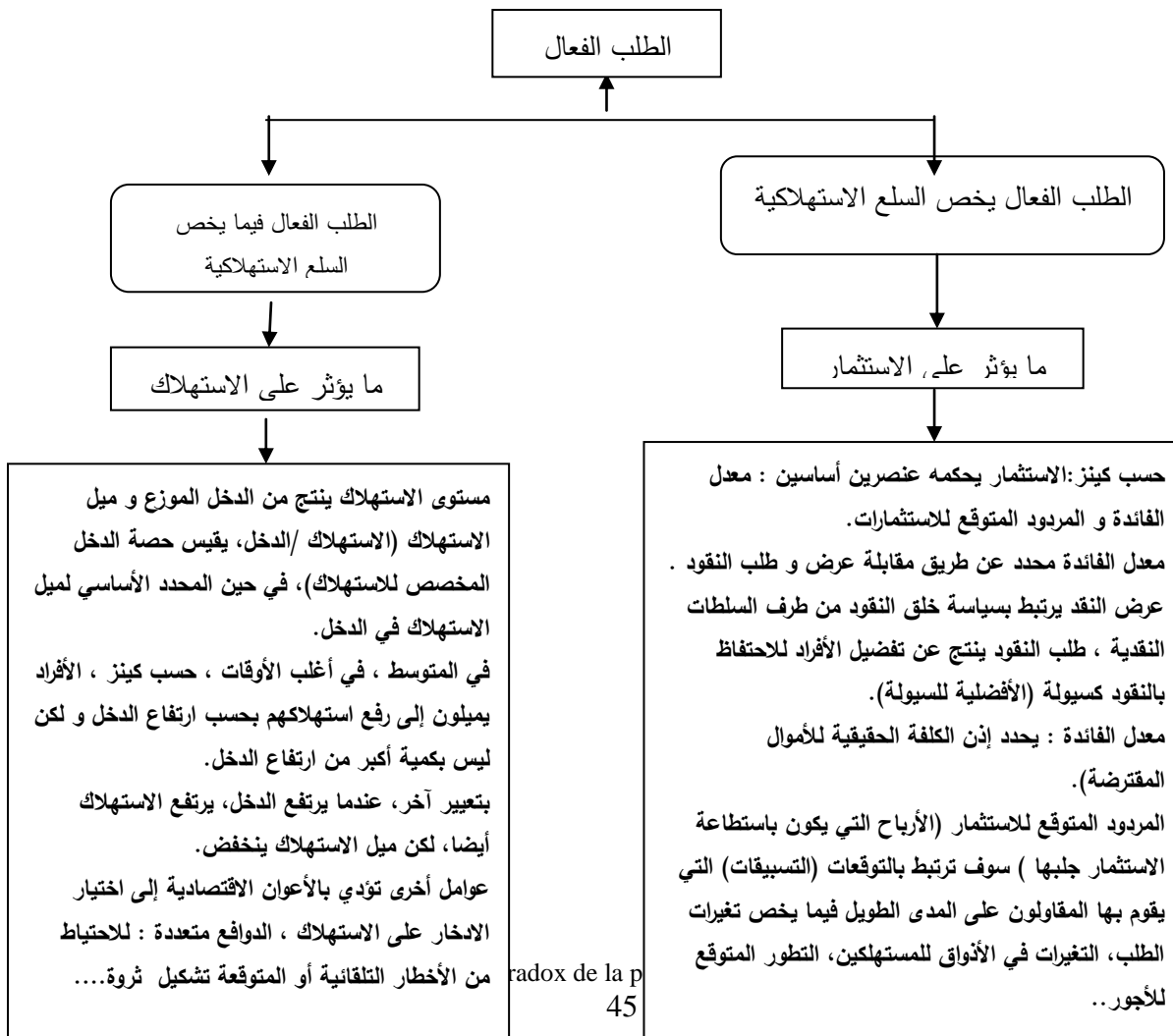
كلما كان المجتمع غنيا، كلما كان محتاجا إلى مبلغ استثمار مهم لتعديل الفارق بين العرض الكلي و الاستهلاك (سيستهلك حصة أكثر فأكثر مهمة من الإنتاج النظري الفارق يكبر بين الإنتاج الحقيقي و النظري).¹

في هذا الإطار إذا كان الحث عن الاستثمار ضعيف، فإن النقص في الطلب الفعال يقود إلى خفض الإنتاج و بالتالي الشغل (رغم الغنى النظري أو الثروة النظرية) إلى أن تنزل الزيادة في الإنتاج على الاستهلاك و تهبط إلى مستوى يقابل الحث الضعيف على الاستثمار (إلا إذا انخفض معدل الفائدة بسرعة).

يمكن تلخيص هذا من خلال الشكل التالي:

المقاولين لهم انطباعهم في وضعية ربيبة، إنها وضعية إما تفاؤلية أو تشاؤمية هي التي توجه قراراتهم. "الطلب الفعال الذي يجمع الاستهلاك و الاستثمار هو المحرك للاقتصاد".

الشكل (10): تلخيص العلاقة بين الاستهلاك، الاستثمار و الطلب الفعال.



المصدر: اعداد الباحثة

كينز يتعارض إذن مع النيو كلاسيك في نقاط من أهمها:

- مستوى الشغل لا يحدد على مستوى سوق العمل ولا ينتج إذن من مستوى الأجور، لكن بالعكس الأمر هو الذي ينتج من مستوى الشغل.

- العرض لا يخلق الطلب الخاص به، كما يفترض "جون باتي ساي" و لكن الطلب هو الذي يتحكم في العرض.

- بالعكس لما يؤكد الكلاسيك، النقود ليست حيادية في الاقتصاد، كذلك، أي ارتفاع في كمية النقود الدائرة في الاقتصاد يؤدي إلى انخفاض سعر الفائدة، يمكن أن يؤثر على الاقتصاد الحقيقي (اللجوء إلى القرض، أكثر سهولة بالنسبة للأسر، مما يساعد على تحريض الاستهلاك ، تكلفة القرض أقل تكلفة بالنسبة للمؤسسات التي تطمح للاستثمار، مما يحسن مردودية الاستثمار).

بالنسبة لكينز عدم التأكد¹ أو الريبة، يعتبر جزءا من اقتصاد السوق، بناءا على ذلك القرارات المهمة الخاصة بالاستثمار لا تنتج فقط من حساب عقلاني، بل يرتبط بالضرورة بالتسيقات² وبالتالي هي محددة عن طريق عوامل غير عقلانية و نفسانية. كذلك ، ارتفاع الضرائب على الدخل، صعوبة شروط التعويض على البطالة ، الإعلان عن ارتفاع قوى للبطالة .. الخ ، تستطيع جعل المؤسسات تتوقع تقليص البطالة و تكيف مستواها للإنتاج في النتيجة.

الطلب يلعب بالفعل دورا أساسيا في التفكير الكينزي، فمستوى التسيقات الخاصة بالمقاولين هو الذي سيحدد مستوى الاستثمار، الإنتاج و بالتالي الشغل. حسب التوقعات التي يقوم بها المقاولون ، فإن ستواجه عدة مستويات لطلب العمل.

كينز يرى إذن أنه لا يوجد داعي لوجود تناسب بين مستوى الشغل المشكل مع التشغيل الكامل (أي استعمال كل قوة العمل المتوفرة في الاقتصاد)، البطالة التي تنتج من الفرق بين مستوى الشغل و تعداد المجتمع النشط يمكن أن تكون لا إرادية ، إذا افترضنا أن المؤسسات تتوقع انخفاض في الاستهلاك، فإن الطلب الفعال سوف ينخفض و يؤدي إلى ارتفاع في البطالة التي لا يمكن أن تكون لا إرادية لأن العمال سيكونون مستعدين للعمل

¹ l'incertitude

² Anticipations

بالأجر الموجود. التوازن المحقق سوف يكون توازن مستقر، لكن يمكن أن يكون بتشغيل غير كامل و ليس ظرفي و لكن دائم، توازن التشغيل الكامل هو وضعية محتملة الحدوث من بين الوضعيات الأخرى، و هي ليست في أي حال من الأحوال نظامية .

4- اختيار سياسة أجور قارة:

عندما نقوم بدمج الأجور و الأسعار، فإن تحديد التوازن ينطبق مع المخطط التالي :

النقص في الطلب الفعال يمكن أن يوقف الارتفاع في الشغل قبل أن يصل هذا الأخير إلى مستواه الأقصى و يضع إذا حدا لارتفاع الإنتاج، في حين أن الإنتاجية الحدية للعمل (الأجر الحقيقي) تكون أكبر من لامنفعة العمل، اليد العاملة تكون مشغلة بشكل جزئي (البطالة لإرادية).

لكن كلما ارتفع الطلب الفعال، الشغل يرتفع و الأجر الحقيقي ينخفض (تبعاً لانخفاض الإنتاجية الحدية المقترنة مع ارتفاع عدد العمال على آلة معطاة). الميكانيزم يتواصل إلى غاية النقطة التي تكون فيها كل اليد العاملة مشغلة بالأجر الجاري (التشغيل الكامل).

في حين أن الشغل لا يمكن له أن يرتفع، لأنه يحب مكافأته فوق إنتاجيته الحدية. إذا استمرت النفقات في الارتفاع فوق التشغيل الكامل، يجب إذن على الأجور و الأسعار أن ترتفع بنفس النسبة تاركة الوضعية الحقيقية غير متغيرة، هذا يعني أننا سنصل إلى وضعية تكون فيها النظرية الكمية للنقود بشكلها الكلي محققة تماماً.

بذلك، أي تضخم في الطلب الفعال فوق المبلغ المقابل للتشغيل الكامل، يؤثر فقط على الأسعار، و أي انكماش في الطلب الفعال تحت المبلغ يقوم بتخفيض في مرة واحدة لحجم الشغل و الأسعار. هذا النوع من التماثل يترجم ببساطة، أن اليد العاملة ترفض دائماً الإضافي من مناصب الشغل الذي يؤدي إلى تخفيض الأجر الحقيقي تحت اللامنفعة الحدية للعمل، مع ذلك فليس لها السلطة من أجل الزيادة في مناصب الشغل من أجل أن يبقى الأجر الحقيقي فوق اللامنفعة الحدية للعمل.¹

يرتبط المستوى العام للأسعار، في جزء منه بوحدة الأجر (العمل هو العامل الوحيد في العملية الإنتاجية)، في جزء آخر بحجم الشغل (سلم الإنتاج)، على المدى الطويل يتغير استجابة للتغير في تكاليف الإنتاج العائدة إلى التقدم التقني، لتحسين المعدات أو توسيعها.

¹ J.M. Keynes, opcit p.295-294 .

بالنسبة للنظرية الكلاسيكية ، فإن انخفاض الأجر الاسمية مع بقاء الأشياء الأخرى ثابتة، تحرض الطلب عن طريق الأسعار للمنتجات النهائية، الإنتاج و الشغل يرتفعان إلى غاية أن يعوض انخفاض الأجر الاسمية كليا بتساؤل الناتج الحدي للعمل الذي يصاحب الارتفاع في الإنتاج.

في هذا الإطار الطلب الفعال لا يفترض بأنه سوف يتغير (ارتفاع في الطلب الحقيقي بانخفاض في الأسعار)، انخفاض الأجر الاسمية مشابه لانخفاض في الأجر الحقيقية مما يؤدي إلى ارتفاع في الشغل.

كينز ينتقد هذه الخيارات النظرية، بحيث أن "النظرية الكلاسيكية تقترض أن سعر الطلب الكلي يتعادل دائما مع سعر العرض الكلي، بحيث أنه مهما كانت قيمة الشغل N ، الناتج يأخذ قيمة مساوية لسعر العرض الكلي Z الذي يقابل N . هذا يعيدنا للقول أن الطلب الفعال، عوض أن تكون له قيمة توازنية واحدة، يكون له مجموعة غير منتهية، إلا إذا كانت اللامنفعة الحدية للعمل تحدد له نهاية عليا¹ "بالتالي ليست إذن اللامنفعة الحدية للعمل، المعبر عنها بالأجر الحقيقية هي التي تحدد حجم الشغل، إلا في الحالة التي يمكن فيها عرض اليد العاملة المستعدة للعمل مقابل أجر حقيقي معين، تحدد مستوى من الشغل لا يجب تجاوزه، إنه الميل الحدي للاستهلاك و مبلغ الاستثمار الجديد اللذان يحددان معا حجم الشغل، و هذا الأخير هو الذي يحدد بشكل وحيد مستوى الأجر الحقيقية وليس العكس.

في النظرية العامة، مع بقاء الأشياء الأخرى ثابتة، حجم الشغل متحد بعلاقة تناسبية بقيمة الطلب الفعال المقاس بوحدات من الأجر، هذا الأخير لا يتغير إلا إذا تغيرت إحدى العوامل التالية: الميل الحدي للاستهلاك، الكفاية الحدية أو معدل الفائدة.

عندما تتخفص الأجر الاسمية، فإن المقاولين يرفعون حجم الشغل لكن ناتجهم (ربح و تكلفة العوامل) سوف تكون أقل من الناتج الأقصى الذي يبرر هذا الحجم من الشغل، إلا في الحالة التي يكون فيها الميل الحدي للاستهلاك يساوي الواحد أو إذا كانت الكفاية الحدية لرأسمال ترتفع بدلالة سعر الفائدة.

في اقتصاد مغلق الأمل المنتظر من أن أي انخفاض في الأجر الاسمية يرفع الشغل هو إذن بالخصوص مستمد من فرضية ارتفاع الكفاية الحدية لرأسمال.

5- كينز و الآثار المترتبة عن انخفاض الأجر النقدية و وجود توازن التشغيل غير الكامل:

في ماي 1938، في رسالة كتبها الاقتصادي Haberler² إلى كينز ، يدعم فيها فكرة أنه إذا كان سوق العمل تنافسيا، فإن البطالة لا يمكن أن تستديم، لأنها سوف تكون مبعدة عن طريق انخفاض الأجر.

¹ J.M. Keynes, opcit p53.

² Gottfried Haberler, né le 20 juillet 1900 à Purkersdorf, en Autriche, mort le 6 mai 1995 à Washington, aux États-Unis) est un économiste proche de l'école autrichienne d'économie.

مؤكداً بذلك، أنه لو أن كينز قبل هذه الفكرة، فإن العديد من الاقتصاديين الكلاسيك سيكونون على اتفاق معه لأنه لا يوجد "شخص لا ينكر أن البطالة يمكن أن تستديم، إذا كانت الأجور النقدية صلبة"¹.

رد عليه كينز، بأنه يوجد بينه وبين الكلاسيك فارق كبير، لأن الكلاسيك يوصون بتخفيض في الأجور النقدية لأنهم يعتقدون أن هذا الانخفاض له أثر مباشر على الأرباح وليس لأنها تعمل بشكل غير مباشر من خلال معدل الفائدة.

مواقف الكلاسيك هي بلا شك متعددة عدا ما يقترحه كينز، ولكنه يصف بطريقة موضوعية و وثيقة ما يجعله يتعارض معهم: بالنسبة له، انخفاض الأجور النقدية لا يرفع الشغل إلا إذا خفض معه سعر الفائدة، إذا حافظت السلطات الحكومية على سعر الفائدة ثابت، فإن انخفاض الأجور لا يخفض من البطالة .
الأصل في عدم الاتفاق هو اختلاف في التحليل، كينز يضع النقاط على أثر تغيير الأجور على طلب السلع، أطروحته تتلخص في أن انخفاض معدل الأجر لا يرفع الشغل إلا إذا رفع الكفاية الحدية لرأس المال مقارنة مع معدل الفائدة و إستثمار².

1-5 أثر انخفاض الأجور على طلب السلع: من الضروري، إذا أردنا متابعة الحجة الكينزية خطوة بخطوة، قياس الطلب و العرض الكلي بوحدات الأجر، سعر العرض الكلي هو قيمة المنتج مقسومة على معدل الأجر

$$Z_w = \sum_{j=i}^n \frac{p_j}{w} y_j = \sum \frac{f_j(h_j)}{f_i(h_j)} \dots (1) \text{ النقدي}$$

يوجد h من السلعة z في الاقتصاد ليكن p_j سعرها و h_j الشغل في القطاع z .

نرمز ب $y_j = f_j(h_j)$ إنتاج السلعة z ، نقبل أن معدل الأجر الحقيقي يساوي الإنتاجية الحدية للعمل ، إذا تجاهلنا (أهملنا) الآثار المترتبة عن تغيير في التوزيع على اختيار التقنيات و على بنية المنتج، العرض الكلي مقاس بوحدات الأجر لا يرتبط - من أجل كل مستوى معطى بالشغل - بمعدل الأجر النقدي ، هو عبارة عن دالة متزايدة لمستوى الشغل الكلي n :

$$Z_w = Z_w(h) \dots (2)$$

الطلب الكلي d_w مقاس بوحدات من الأجر، هو عبارة عن مجموع قيمة الطلب على السلع الاستهلاكية c_j و الطلب على السلع التجهيزية i_j . الاستهلاك هو عبارة عن دالة لمستوى الشغل، الاستثمار هو عبارة عن دالة متناقصة لمعدل الفائدة الحقيقي، معناه للفرق بين معدل الفائدة النقدي r و معدل التضخم المسبق π_x .

$$D_w = \sum_{j=i}^g \frac{p_j}{w} c_j(h) + \sum_{j=g+i}^n \frac{p_j}{w} i_j (r - \pi_x) \dots (3)$$

¹ Alain Béraud, « Keynes et Pigou sur le salaire monétaire et l'emploi : une synthèse du débat », revue d'analyse économique, vol 79, n 1-2, Mars-Juin 2003, p 03 . beraud.u-cergy.fr/keynes.pdf

² Alain Béraud, ibid, p 04.

المغزى من عرض كينز أنه يقترح أن انخفاض الأجور لا يرفع الشغل إلا إذا استمال الاستثمار.

معدل الفائدة r محدد عن طريق التوازن على سوق النقد الذي يمكن أن نكتبه بالإشارة إلى أن M_s هي الكتلة النقدية

$$\frac{M_s}{w} = \sum \frac{p_j y_j}{w} L(r) \dots \dots (4)$$

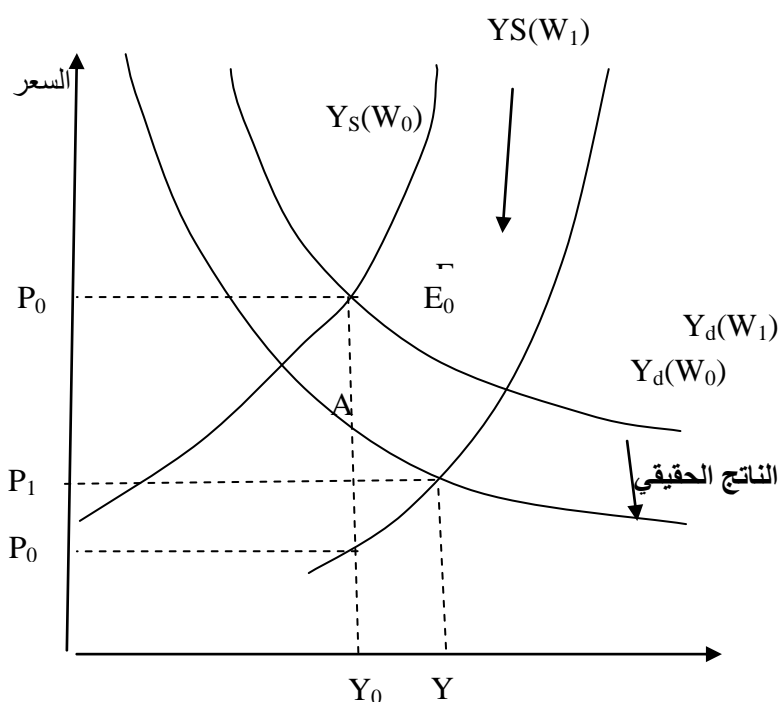
ينتج من هذا أن معدل الفائدة هو دالة للشغل و للكتلة النقدية مقاس بوحدات من الأجر:

$$r = r(n, \frac{M_s}{w}) \dots \dots (5)$$

الطلب الكلي للسلع مقاس بوحدات من الأجر هو عبارة عن دالة للشغل ، معدل التضخم المسبق و بنسبة الكتلة

النقدية إلى معدل الأجر:

$$dw = dw(n, \frac{M_s}{w}, \pi) \dots \dots (6)$$



الشكل (11): أثر انخفاض معدل الأجل النقدي على الشغل تمثيل كينز ($w_1 < w_0$)

Source : Alain Béraud, « Keynes et Pigou sur le salaire monétaire et l'emploi : une synthèse du débat », revue d'analyse économique, vol 79, n 1-2, Mars-Juin 2003, p 05

انخفاض الأجور لا يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع الاستهلاك، بل لها ميل أكثر إلى تخفيضه، لأنها تعيد توزيع الدخل لصالح الربيعيين، الأثر الوحيد الذي هو في صالح الشغل هو ارتفاع الاستثمار الذي ينتج سواء من انخفاض معدل الفائدة، أو من ارتفاع في الكفاية الحدية لرأس المال .

كينز يشرح أن أي انخفاض في الأجور يؤدي إلى انخفاض في الأسعار و المداخيل النقدية، إنها تخفض الحاجة للسيولة النقدية و أيضا تحدث انخفاض في معدل الفائدة النقدي، يؤكد كينز أيضا ¹ أن لها نفس الأثر على معدل الفائدة مثل ارتفاع عرض النقد. لكي تخفض المعدلات الطويلة، و عن طريق هذا يرتفع الاستثمار، يجب أن تكون قوية ودائمة بشكل كافي.

انخفاض الأجور يؤثر على الكفاية الحدية لرأس المال من خلال التأثير على الأسعار المتوقعة: إذا ارتفع معدل التضخم المسبق متأثرا بانخفاض في الأجور، فإن الكفاية الحدية لرأس المال ترتفع بمعنى آخر، إذا توقع الأعوان انخفاض جديدا في الأجور، الكفاية الحدية لرأس المال و الاستثمار يرتفعان . في حين ، إذا توقع الأعوان انخفاض جديد في الأجور، الكفاية الحدية لرأس المال و الاستثمار ينخفضان، أتباع كينز يترجمون تحليله على شكل

¹ Alain Berand Théma , « keynes et pigon sur le salaire monétaire et l'emploi ; une synthese du début » l'actualité économique ,revue d'analyse économique ,vol ,79 n°1-2 ,mars -juin 2003 p 06.

تأثيرات على معدل الفائدة الحقيقي، إذا أدى انخفاض الأجر الأعوان إلى توقع لتتابع حركة انكماشية، فهي تولد ارتفاع في معدل الفائدة الحقيقي الذي يكبح الاستثمار.

كينز يلخص هذا من خلال : " يوجد هناك سبب إذن نعتقد أن سياسة أجر لينة تستطيع الحفاظ على وضع دائم للتشغيل الكامل، أضف إلى ذلك أنه لا يوجد سبب للاعتقاد بأن سياسة نقدية لسوق مفتوح تستطيع وحدها الوصول إلى هذه النتيجة"¹، قراء هذه الفقرة يعتبرون أنها تعد مرجع لفكرة "مصيدة السيولة".

من هذا التحليل كينز يقابل بين السياسة النقدية و سياسة الأجر، إذا استطاعت الحكومة على طريقته تحريك عرض النقد، فإنها لن تستطيع وصف انخفاض موحد الأجر -إذا انخفضت الأجر، فإنه من خلال مسار مركب و تدريجي و هو سياسيا في غير أوانه، انه يخلق مفارقات، و اقتصاديا غير فعال - لأنه يمكن أن تحدث توقعات جديدة لانخفاض الأجر و الأسعار، و في هذا الطرف أدخل كينز "أثار الثروة"، انه يشير الى أن انخفاض الأسعار يرفع تكلفة الدين و الذي يقع على عاتق المؤسسة و أن الانكماش يمكن أن يؤدي إلى افلاسات، و إنه يعيد كذلك لحسابه اقتراحات الاقتصادي Fisher، فيضيف أثر انخفاض الأسعار على الوزن الحقيقي للدين العمومي، و بالتالي على الضريبة، ما يمكن أن يترتب عنه أثر غير مشجع على النشاط. النظام الاقتصادي الذي يكون فيه معدل الأجر مرن يمكن أن يكون غير مستقر، كينز يلخص ذلك في : " الحفاظ على مستوى مستقر للمستوى العام للأجر النقدية، هو السياسة الأفضل لاقتصاد مغلق، نفس النتيجة تطبق على اقتصاد مفتوح من أجل أن يكون التوازن مع باقي العالم مؤمن عن طريق تقلبات سعر الصرف".

2-5 سياسة انخفاض الأجر بين كينز و Pigou: فكرة أن انخفاض الأجر النقدية يمكن أن لا تساهم في رفع الشغل تشكل عادة الأطروحة التي من خلالها لا يوجد بالضرورة توازن تشغيل كامل و كينز يقترح أن البطالة يمكن أن تكون في وضعية ساكنة. ما أكده الاقتصادي Pigou (1929، 1936).

حجة كينز هي كالتالي، إذا اعتبرنا أن اقتصاد معين وصل إلى مساره التنموي، تكون فيه الكفاية الحدية لرأس المال تساوي الصفر و النقود تحول بدون تكلفة للفترات المقبلة و إذا افترضنا أن التشغيل الكامل تحقق و أن الأعوان في العموم يريدون الادخار. إذا كان إنتاج المؤسسات يؤمن التشغيل الكامل، فإنها تقوم بالضرورة بخسائر لأن جزء فقط من الناتج يتم استهلاكه في حين أن الاستثمار معدوم، الناتج و مخزون رأس المال ينقصان إلى النقطة التي يفتقر فيها المجتمع و الادخار يصبح معدوم. في اقتصاد مثل هذا "وضعية التوازن ... سوف تكون وضعية يكون فيها الشغل و مستوى المعيشة ضعيفان بما يكفي حتى يكون الادخار معدوم".

¹ J.M. Keynes, opcit p271.

كينز لا يقيم علاقة ضمنية بين وجود وضعية ساكنة للتشغيل الكامل مع الفكرة التي من خلالها انخفاض معدل الأجر النقدي يرفع بالضرورة مستوى الشغل: وصف الحجة سبق في النظرية العامة الفصل الذي يدرس فيه كينز آثار انخفاض معدل الأجر النقدي، السؤالين: الوجود و الاستقرار ، هما محوريا مختلفان، في حين ، قراء كينز يؤسسون ، بينها رابطة و يرتكزون على فكرة إمكانية وجود مصيدة للسيولة: إذا بقي الاقتصاد منحصر في وضعية غير متبدلة للتشغيل غير الكامل هذا لأن انخفاض الأسعار غير قادر على رفع الطلب الإجمالي للسلع. لتدعيم الفكرة التي من خلالها يوجد توازن تشغيل كامل، يجب إثبات أن الطلب الكلي للسلع يكون أكبر من الناتج المحصل عليه عند التشغيل الكامل عندما يتجه المستوى العام للأسعار نحو الصفر. كينز يؤكد على أن هذا الاقتراح خاطئ، في وضعية غير متبدلة (التي يكون فيها الاستثمار بالتعريف معدوم)، الطلب الكلي لا يمكن أن يفوق الدخل الحقيقي. بالنسبة لمعدل الفائدة يساوي الصفر فإنه يلغي الادخار العام ، و لكن إذا كان الاقتصاد في وضعية من هذا النوع، فإن انخفاض في الأجر النقدية لا يرفع الشغل إذا قام في نفس الوقت بخفض للادخار .

كينز يكتب أن الأفضلية للسيولة أصبحت بالتقريب مطلقة : الأعوان تحتفظ بالنقود السائلة بدل الأسهم التي لا تجلب إلا معدل فائدة ضعيف، و قراءه (على ضوء Hicks (1937))، يفسرون في الغالب هذه الحالة كمصيدة للسيولة لكن الذين يستبعدون هذه الفكرة يرفضون مفهوم توازن التشغيل غير الكامل¹. من الضروري الإشارة إلى أنه، بالمقارنة مع التركيبة الكلاسيكية، أطروحة كينز تخطئ في نقطتين: فمن خلال نماذج النمو، التوازن هو وضعية يكون فيها معدل الفائدة يساوي الأفضلية في الحاضر للبعث النموذجي. أما الحالة التي يكون فيها معدل الفائدة معدوم عند التوازن ما هي إلا حالة خاصة، لا يمكننا أن نستنتج إمكانية أن معدل الأفضلية للحاضر يكون سالب، لأنه في أي حال من الأحوال، ليس متناقض مع وجود توازن ساكن، لأنه لا يوجد ما يمنع أن معدل الفائدة الحقيقي يكون سالب. بقراءتنا لكينز و معاصريه، يتهيأ لنا أن الاقتصاديين في سنوات الثلاثينات كانوا يعتقدون أن معدل التضخم المسبق *anticipé* يجب أن يكون معدوم في إطار توازن ساكن، الشرط المأخوذ هو أن معدل التضخم المسبق يكون مساوي لمعدل التضخم الفعلي. في ذلك الحين، تكون حجة كينز أقل إقناعا.

¹ La notion d'équilibre de sous emploi.

المطلب الثالث : واقع الفكر الكينزي وامتداده المعاصر و البطالة و النقود في نظريات

التركيب

لقد استطاع كينز وضع نظرية بديلة معارضة تماما للنظرية الكلاسيكية أوضح فيها كيف يتحدد مستوى التشغيل الكامل، كما شرح بوضوح لماذا قوى السوق لا تستطيع أن تؤكد لنا أن الطلب الفعال يتحدد تلقائيا عند مستوى التشغيل الكامل، لكن هناك مجموعة من نقاط الضعف جعلت من هذه النظرية لا تتماشى و التطورات الاقتصادية.

1-نقاط الضعف في النظرية العامة:

في فصل تمهيدي ،عندما عرض كينز مبدأ الطلب الفعال، فإنه أشار إلى أن المكانة الحقيقية لنظرية الأسعار هي في ملحق النظرية العامة (ص58)، تحليل تغير الأسعار و الأجور في النظرية العامة يعطي المكانة لظهور هذا النوع من التناقض بين الطابع الملحق الذي وجه له و الأهمية الأساسية لمرونة الأجور الاسمية التي بدونها يبقى النظام غير معرف. هذا التناقض جلي، من خلال اختيار كينز لعرض مختلف التحاليل للنظرية العامة في نهاية الكتاب.

الأسعار مرتبطة بالأجور، عن طريق علاقة هامش على تكلفة، وبالشغل أيضا، بما أن التشغيل الكامل لم يتم الوصول إليه، فإن الأجور الاسمية (التي تحدد من خلال المفاوضات الأجرية، تتغير في نفس الاتجاه مع الشغل ،لكن دون وجود تفاوت أو عدم تكافؤ كبير بين التغيرين"¹ ترتفع عندما يرتفع الشغل لأن اليد العاملة ميالة أكثر لتحمل المخاطر، موسعة المقاومة للمحافظة على أجرها النسبي عند مستوى مرتفع²، بالعكس فهي تخفض ذلك عندما ينخفض الشغل لأن اليد العاملة تقبل بسهولة في هذا الإطار انخفاض في مكافآتها الاسمية، عرض اليد العاملة هو إذن مرتبط بالأجور الاسمية عن طريق هذا القانون البيكولوجي الذي يبرر لزوجة معينة للأجور على المدى القصير.

فرضية المرونة تبرر في المدى القصير، استقرار معين في الأسعار التي لا تتغير إلا بالاستجابة إلى التغيرات في المردود الهامشي للمعدات الذي يصاحب التغيرات في الإنتاج، إنه يسمح إذن بتأمين توازن النظام تحت التشغيل الكامل لأن في الوضع المعاكس للانخفاض غير محدود للأجور، لا يمكن توقع أي وضعية للتوازن. هذه الميزة للنظام تبرر المحافظة على سياسة أجور مستقرة على المدى القصير للمحافظة على استقرار الأسعار من جهة و لتحقيق العدالة الاجتماعية من جهة الأخرى، نتعرف في من خلال هذا التحليل على

¹ J.M. Keynes, opcit p256.

² J.M. Keynes, opcit p258.

الطلائع الأولى لمنحنى¹ Phillips : عندما يرتفع الشغل ، البطالة تنخفض في حين ترتفع الأجور الاسمية و كذلك الأسعار و العكس صحيح، لكن الحلقة غير كاملة لأنه من جهة العمال، السعر لا يدخل كعامل لشرح مستوى الأجور .

الأسعار و الأجور هي في الأخير محددة بطريقة تؤمن المساواة بين الأجر الحقيقي و الإنتاجية الحدية للعمل (يؤمنان الاستقرار في التوازن)، إنهم يشكلون بهذا ملحق للنظام العام الإجمالي المقترح من طرف النظرية العامة، زاوية الظل الناتجة عن إدخال عوامل بسلوكية في تحديد الأجور و غياب آثار مباشرة للأسعار و الأجور ستبقى إذا قبلنا أن اللامنفعة الحدية المرتبطة بكل مستوى للشغل تشكل الحد السفلي لتغير الأجر الاسمي، و في حالة ارتفاع معدل الهامش على التكلفة ، اليد العاملة يمكن أن ترفض الإضافي من الشغل الذي يؤدي إلى خفض الأجر الحقيقي إلى أقل من اللامنفعة الحدية للعمل (كل في إطار يكون فيه العرض و الطلب للعمل لا يرتبطان بشكل مباشر بالأجر الحقيقي).

في حين، يمكن أن نلمس في النظرية العامة نقص معين فيما يخص الرابط المؤسس بين التوقع البسيكولوجي للمردود المتوقع لرؤوس الأموال و الأفضلية للسيولة الناتجة عن داعي المضاربة، هاذين العاملين البسيكولوجيين هما: متغيرين مستقلين، يظهران مرتبطان بواسطة الحث على الاستثمار و هذا يشير إلى أن أي استثمار جديد يرى الضوء، يجب أن تكون كفايته الحدية محددة عن طريق المردود المتوقع الذي يساوي مع سعر الفائدة النقدي المحكوم عن طريق الأفضلية للسيولة الناتجة عن داعي المضاربة.

نظرا لأن نشاط المضاربة يشارك في المرة الواحدة في تحديد مردودات متوقعة و قيم مستقبلية لسعر الفائدة، حسب نفس المسار البسيكولوجي- في هذا الطرف سوق البورصة - نستطيع أن نتساءل إذا لم يكن يوجد رابط غير ذلك الاقتصادي المتمثل في الحث على الاستثمار، بين هاذين العاملين البسيكولوجيين المعترضين، كينز توقف عند حدود الأخذ بعين الاعتبار نشاطات تدخل في إطار تخمين المردود المتوقع لرؤوس الأموال و اكتفى كذلك بالسندات و الحقوق الظاهرة عندما عرف الأفضلية للسيولة لهدف المضاربة، في حين كل من المؤسسات و المدخرين يشكلان طرفين لنفس السوق، مما يعني أنه لا يوجد أي فارق بين الأسهم و السندات. كذلك الكفاية الحدية لرأس المال تؤثر على الأفضلية للسيولة عن طريق أسعار الأسهم و السندات و بالتالي تؤثر على مستوى سعر الفائدة الذي في حد ذاته يعتبر فرصة ملائمة لاستثمار جديد ، لكن بالعكس عندما تظهر المؤسسة حاجة للأموال جديدة، تستطيع أن تقوم إما بالاتجاه إلى القرض البنكي، أو الإعلان عن

¹ Alban William Phillips (18 novembre 1914 - 4 mars 1975) fut un influent [économiste néo-zélandais](#) au milieu du XX^e siècle. Phillips a passé la majeure partie de sa carrière d'universitaire au [London School of Economics](#) (LSE). Sa contribution la plus connue est la [courbe de Phillips](#), qu'il a décrite pour la première fois en 1958.

قرض عن طريق السندات بمعدل مرتفع قليلا أو عن طريق إصدار أسهم، من جهته عندما يختار الشخص طريقته للاحتفاظ بمدخراته المجمعة فلا شيء يمنعه مسبقا من اختيار السيولة بالنظر إلى مجموع الفرص التي عرضت عليه، والتي هي من جهة: أسهم وسندات (ادخار مالي) أو توظيفات ثابتة، من جهة أخرى السيولة (نقود، ودائع تحت الطلب لأجل)، هذين النوعين من المتدخلين يلتقيان خصوصا على سوق البورصة الذي يحمل رابطا ضمني هو مالي حصريا بين سعر الأسهم و معدل الفائدة، هذا الأخير الذي هو من اختصاص التسبيقات المرتبطة بالتحكيم سيولة /سندات.

من جهة أخرى الميكانيزم الخاص بالقرض البنكي، غير الظاهر، يمكن أن يكون وبدون منازع محصلة اختيارات سياسية، باستثناء القرض لان السوق يعطي في المدى الطويل معدل مردودية مرتفع عن السندات، و بالتالي اللجوء إلى القرض النقدي يظهر أكثر من ضرورة و يمكن أن يعاقب المؤسسات التي لا تمتلك غير هذه الفرصة.

هذا النقص تم تسجيله كذلك من طرف الاقتصاديين¹ Greenwald et J. Estiglitz : "من بين النقائص المتواجدة في عملية التجميع التي أقامها كينز بين الأسهم و السندات للمدى الطويل، بالنسبة للشركات كما هو بالنسبة للمستثمرين، أن هذين النوعين من الأصول هما بعيدان من أن يكونا بديلين ممتازين، بالخصوص في فترة الركود فالمؤسسات نادرا ما تلجأ إلى سوق الأسهم من أجل الرفع من رأس مالها، في وضع مثل هذا، المستثمرين المحتملين يستطيعون في الواقع إرجاء هذا الاختيار إلى عدم قدرة المؤسسات على الحصول على رأس المال من طرف البنوك و المقترضين الآخرين"²

2- منحنى فليبس كزاوية لشرح البطالة:

يشكل النموذج القار، المقدم بطريقة تحليل الاقتصادي Hicks للنظرية العامة في سنة 1937، خاصة عند توسيعه بواسطة منحنى Phillips تركيبة نيوكلاسيكية -كينزية، بالرغم من أن نهاية سنوات الستينات تميزت بوجود اتفاقية نظرية، اعتبرت كمرجع مفروض للاقتصاد الكلي المعاصر.

هذا النموذج مستعمل لبناء أغلبية النماذج، و قد أظهر بوضوح توازن إجمالي يرتبط بتصحيح أكثر من سوق في آن واحد. يقوم من جهة أخرى، بإدماج مسألة التعادل "ادخار-استثمار" و هي الاستجابة التي من المفروض أنها

¹ Joseph Eugene Stiglitz est un [économiste américain](#) né le [9 février 1943](#). Il a reçu en [2001](#) le « [prix Nobel](#) » d'économie.

Bruce Corman Norbert Greenwald (né en [1946](#)), est un professeur au département d'économie de l'[université Columbia](#) et [directeur de recherche](#) au FirstEagle Funds. Il est l'un des auteurs de *Value Investing: from Graham to Buffett et Beyond and Competition Demystified: A Radically Simplified Approach to Business Strategy*.

²R.Arena, " Keynes et les nouveaux keynésiens", Puf, 1993, p 180

بعديّة للاذخار بمجرد أن يتوازن سوق السلع و الخدمات)، في إطار نظرة أو مقارنة فلراسية.

1-2 منحنى Philips أم تبرير للتحليل الكينزي: مثل بعض الاقتصاديين ذوي الاتجاه الكينزي استدلالاتهم في سنوات الستينات ولغاية السبعينات، عن طريق منحنى Philips ، نسبة إلى الاقتصادي الأسترالي الذي استطاع من خلال معطيات بريطانية للفترة 1861-1957 تبيان وجود علاقة متناقصة و ثابتة على المدى الطويل بين معدل الفائدة و معدل نمو الأجر الاسمي؛

$$\Delta w = \alpha - bu$$

حيث أن α و b معاملان موجبان، Δw ترمز إلى معدل الأجر الاسمي (تساوي إلى تغير لوغاريتم الأجر الاسمي) و u معدل البطالة ، المعالجة البديهية هي أن معدل بطالة مرتفع يضعف قدرة العمال على الحصول على زيادات في الأجور، بالعكس إذا كان معدل البطالة ضعيف، فإن أرباب العمل يجب أن يعرضوا ارتفاعات في الأجور لجلب العمال. حسب الاقتصادي Philips، معدل البطالة الذي من أجله يكون الأجر مستقر يكون بما يقارب k ، إنه أول قياس لمعدل البطالة عند التوازن، من هنا جاءت الفكرة التي من خلالها يوجد تحكيم بين البطالة و التضخم : يجب قبول ارتفاع في البطالة ، الإضافي من البطالة الضروري لخفض التضخم بنقطة واحدة يسمى "نسبة التضحية"، هذه الحالة تبين إذن أن التحكيم ممكن بين البطالة و معدل التضخم. المراد من هذه الدالة واضح: السلطات تستطيع خفض معدل البطالة و لكن الثمن ارتفاع في التضخم.

في الواقع حسب كينز سياسات التشغيل الكامل تخلق بنجاحها ميولات اختناق في الإنتاج (القدرات الإنتاجية المتواجدة يمكن أن تُظهر في المدى القصير نقائص للوقوف في وجه ارتفاع الطلب)، تترجم بارتفاع معين للأسعار، اتجاه مدعم أيضا باعتبار أن وضع النمو الاقتصادي يمنح أرضية مناسبة لارتفاعات في الأجور قد طالب بها الأجراء.

كينز إذن لا ينكر وجود خطر انزلاق تضخمي و لكن بأي شكل من الأشكال، هو الثمن الواجب دفعه للتقرب من توازن التشغيل الكامل.

بالعكس بالنسبة للنيوكلاسيك، محاولات الإنعاش ليس لها أي أثر دائم على الإنتاج و الشغل لأنهم يعتبرون من البداية أن الأجور الأكثر ارتفاعا هي في أصل البطالة، و ليس التسبيقات الأكثر تشاماً للمقاولين. على المدى القصير، أجراء و مقاولون يمكن أن يندفعوا بارتفاع الطلب الذي لم يفهموا بعد خداعه، و لكن عندما يتلقى هؤلاء و أولئك ارتفاع التضخم و نتائجه ، يعودون إلى سلوكاتهم القديمة (مخططات الإنتاج بالنسبة للمؤسسات و التزامات إعادة النظر في الأجور الحقيقية بالنسبة للأجراء).

في النتيجة البطالة تعود إلى مستواها الماضي، لكن الوضعية مازالت متدهورة بفعل التضخم الذي يستديم ويعظم خطره إذا تم الاستمرار في تطبيق نفس السياسة، وهي سياسة الإنعاش الكينزية .

من هذه الوجهة، هناك دراسات قدمت تخص فترات أخرى و دول أخرى (خاصة الولايات المتحدة)، فخلال فترة "الثلاثينات المجيدة" تم التشكيك في علاقة Philips، الأكثر من هذا أنه ابتداء من سنوات 1970 لم تعد محققة إطلاقاً، بحيث اجتمعت ثلاث ظواهر: ارتفاع قوي للبطالة، ارتفاع قوي للتضخم و نمو اقتصادي ضعيف أو شبه معدوم، هذه الوضعية يطلق عليها "الركود التضخمي". التضخم ما هو إلا وهم، السياسة النقدية الكينزية التي تركز بطريقة غير مباشرة على هذه العلاقة، يجب التخلي عنها هي الأخرى.

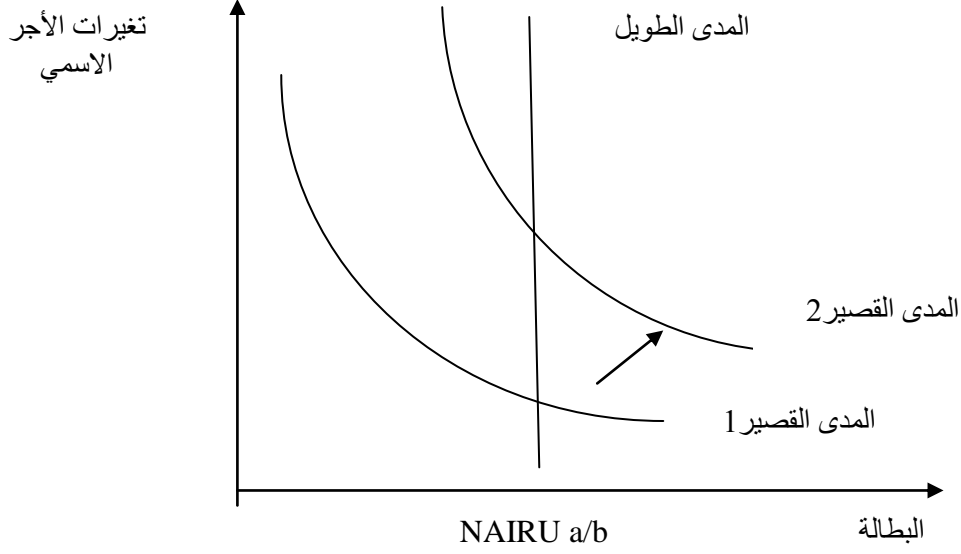
في سنوات الستينات الاقتصاديين Milton Fridman و Edmind Phelps¹ كل منهما و بانفصال، دعانا إلى الملاحظة أنه فقط إذا اقترحنا وجود وهم نقدي، المفاوضات الأجرية يجب أن تكون حول الأجر الحقيقي، وبضيفان بذلك مصطلح "التضخم المسبق" لمعادلة فيليبس، مما أعطى ميلاد "منحنى فيليبس المرفوع"².

$$\Delta w = \Delta p^a + \alpha - bu$$

حيث ترمز Δp^a إلى معدل البطالة المسبق. على المدى الطويل، التضخم ثابت هي إذن مسبقاً، الأسعار و الأجر الاسمية ترتفع بنفس السرعة (نفترض هنا أن مردود الإنتاجية معدوم إذن النظام غير متبدل، الأجر الحقيقي ثابت). هذا يعني أنه لا يوجد تحكيم بين التضخم و البطالة على المدى الطويل، منحنى Phillips عمودي. على المدى القصير يوجد تحكيم ، و يحصل فقط "بمعدل تضخم مسبق" معطى.

¹ **Milton Friedman** est un [économiste américain](#) né le [31 juillet 1912](#) à [New York](#) et mort le [16 novembre 2006](#) à [San Francisco](#), considéré comme l'un des économistes les plus influents du [XX^e siècle](#)^[1]. Titulaire du « [prix Nobel d'économie](#) » en [1976](#) pour ses travaux sur « l'analyse de la [consommation](#), l'histoire monétaire et la démonstration de la complexité des politiques de stabilisation »^l

² la courbe de phillips augmentée

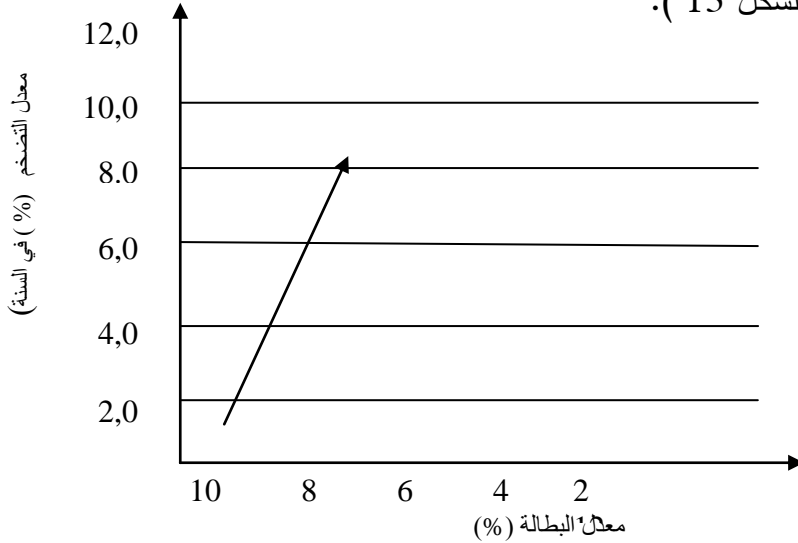


الشكل (12) :منحنى Philips على المدى القصير و المدى الطويل.

SOURCE : A.Bénassy, B.Coeuré, P.Jacquet, J. Pissani, «politiques économiques », 1^{ère} éd, DE BOECK, 2005, Bruxelles, P5.49.

قراءة منحنى Phillips للمدى القصير يقابل تضخم ضعيف، أكثر من منحنى Philips في كل الحالات، منحنى المدى الطويل عمودي.

ارتفاع التضخم المسبق ينفي كل الاحتمالات برفع معدل البطالة. إنه ما حدث في سنوات 1970، أين انتقلت معدلات البطالة نحو اليمين (حسب الشكل 13).



الشكل (13): تنقلات منحنى Phillips في سنوات 1970 في الولايات المتحدة الأمريكية.

SOURCE : A.Bénassy, B.Coeuré, P.Jacquet, J. Pissani, «politiques économiques », 1^{ère} éd, DE BOECK, 2005, Bruxelles, P550.

في سنوات الثمانينات، رفضت المدرسة الكلاسيكية الجديدة تماما فكرة وجود تحكيم بين التضخم و البطالة حتى على المدى القصير (Lucas، 1981)، لأنه إذا كانت التسيقات عقلانية، فإن الارتفاعات في الأجور تعكس في كل وقت الارتفاعات في الأسعار ($\Delta_w = \Delta_p$)، و منحني Philips عمودي ابتداء من المدى القصير. جواب الكينزين الجدد أكد على التبرير النظري لوجود صلابات اسمية عن طريق " les couts de menus " أو بوجود عقود ضمنية. حتى و إن كانت التسيقات عقلانية، الأجر لا يمكن له على المدى القصير أن يصح بقدر توقعات التضخم. من أجل أن يبقى منحني Phillips متناقص على المدى القصير، فلهذه الدالة قراءتين:

1-1-2 القراءة الكينزية و المناقشة : في النسخة الأولى للنموذج الثابت ذو مخطط IS-LM بأسعار ثابتة،

البطالة الإلزامية بالمفهوم الكينزي للمصطلح يشكل وضعية توازن. تحت فرضية الأسعار الثابتة و التعديل الأوتوماتيكي للعرض فإنه ناتج من وضعية طلب إجمالي غير كافي. في إطار مخطط التوازن الآتي لسوق السلع و الخدمات و سوق النقد (IS-LM) بأسعار مرنة، فإنه ينتج من مستوى طلب إجمالي غير كافي يسمح بإعطاء مستوى سعر قادر على تحقيق التوازن على مستوى سوق العمل، هذا لأن هناك آثار سلبية ناتجة من الصلابة للانخفاض للأجر الاسمي.

التحليل يكون كينزيا بحث، عندما يتم اقتراح إمكانية لظهور مستوى سعر توازني لا يسمح بتصحيح سوق العمل. في حين هو بالمقابل كلاسيكي من ناحية أنه بمجرد افتراض وجود مرونة نحو الانخفاض للأجر الاسمي، فإن الطلب الكلي يمكن أن يتعادل مع عرض التشغيل الكامل و الأسعار تنخفض، وبالتالي تتحقق مرونة على مستوى الأجر الحقيقي، هذا الاختيار الثاني غير تضخمي و يظهر الأحسن لمواجهة البطالة. التمثيل البياني للحالة الكلاسيكية يتوافق مع منحني توازن سوق النقد LM عمودي (أي في الوقت الذي تكون فيه النقود لا تتحسس لتغيرات سعر الفائدة، و بالتالي هي ليست مكبوحة)، مستوى الأسعار حر، يستطيع أن يتصحح بطريقة تجعل الأجر الحقيقي يتوافق مع مستواه التوازني على مستوى سوق العمل.

الجانب النقدي لا يشكل قيد للتوازن الحقيقي يمكننا أن نلاحظ من هذا أن المبدأ متفرع ثنائيا، صلابة الأجر الاسمي تصبح قيда عندما يتم تجميعها مع اعوجاج نقدي (أثر أرصدة حقيقية مرتبط بمعدل الفائدة).

هاتين النسختين الأوليتين لنموذج التركيب تمنح للتشغيل الكامل وضعية نموذجية. في حين أن التشغيل غير الكامل ينتج في هذا أن الإطار من التقيد بإحدى الفرضيات التالية: أسعار ثابتة أو اجر اسمي غير مرن.

الشرح الكينزي للبطالة أدمج أيضا في إطار التحليل النيوكلاسيكي عن طريق فرضيتين غير ظاهرتين و اللتان لا تشكلان في أي حال من الأحوال ركيزة لتحليل الكينزي.

استعمال منحني Philips سمح لنموذج التركيب بتحديد الرابط الضمني -و بدقة- المؤسس بين البطالة ، التضخم الأجرى و ذلك الخاص بالأسعار ، حيث سمح للاقتصاديين الكينزيين بالابتعاد عن فرضية الأجر الاسمي غير المرن، الذي اعتبر بأنه غير كافي لبناء تحليل خاص بنقص التشغيل.

في هذا للإطار ، أوكل لسياسات التنظيم عن طريق الطلب الدور الفعال، هذا الطلب تم شرحه أو تحليله من طرف الاقتصاديين النقديين و توصلوا إلى الأخذ بعين الاعتبار مختلف منحنيات Philips للمدى القصير، كل من هذه المنحنيات معرفة بتسبيق معين لتضخم معطى، هذه المنحنيات تحتل الطابع المؤقت للاختلاف و تظهر في نفس الوقت عدم فعالية سياسات انعاش نقدي وهما ما يمكن إرجاعه إلى نوع الشكل المتخذ لوصف سير سوق الشغل. على مستوى هذا الأخير، منحني العرض المتخذ، يرتبط بالأجر الحقيقي المحدد على أساس تقدير معين للتضخم، بينما الطلب فهو محدد بالمرجعية إلى الأجر الحقيقي، بحيث أن الوهم الاسمي للأجراء يكون مكافئ إلى انخفاض في الأجر الحقيقي عندما يرتفع التضخم، مما يسمح برفع مؤقت للشغل إلى غاية أن تتدارك الأجر الاسمية الأسعار، على الأقل بهذا فإنه في المدى الطويل، يستقر الاقتصاد عند معدل بطالة طبيعي ، مما يظهر وجود منحني Phillips عمودي.

معدل التوازن هو ذلك المعدل الذي يميل سوق العمل للوصول إليه عندما لا يتغير التضخم إنه مرتبط بالتكنولوجيا و بتفصيلات الأفراد في التحكيم بين الفراغ/ عمل ، يمكن إذن أن يتغير مع مرور الزمن. يعطيه النقديون مكانة خاصة، و هي مكانة معدل يُستوجب قبوله إذا أردنا أن نتفادى الدخول في مسار تضخمي، وجود ¹NAIRU يبرر السياسات الانكماشية، إذا تقدمت السلطات النقدية إلى عكس تقديرات التضخم للأشخاص، فإنه من المحتمل الوصول إلى وضعية بطالة مستقرة عند المستوى الطبيعي من أجل معدل تضخم أقل. هاتين القراءتين لمنحني Philips في إطار نموذج التركيب لهما استلزامات نظرية قوية بالارتباط مع المخططين المرجعيين اللذين هما : المخطط الكلاسيكي و المخطط الكينزي.

القراءة الكينزية لمنحني Phillips تطرح مشكل الترابط المنطقي مع المبدأ الأساسي الذي يبني عليه كينز نظريته للتشغيل. هذا الأخير يؤكد أنه سواء على المدى القصير و المتوسط، فإن الاقتصاد دائما في وضعية تشغيل غير كامل معرفة عند مستوى معين للطلب الفعال بأجر اسمي مرن، لا يمكن أن يتموضع في تشغيل كامل من ناحية أن تحديد جميع الأسعار كان بالعلاقة مع الطلب الفعال، هذا المبدأ الذي أسس على مفاهيم هي في

¹ Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment

تتاقض تام مع النظرية الكلاسيكية، الاقتصاد يمكن له إذن أن يستقر في أي واحد من التوازنات على المدى القصير في الوقت الذي يكون فيه مقبول من طرف الاتفاقية.

في هذا الإطار معدل البطالة للتوازن للمدى القصير يمكن أن يعرف في مرة واحدة بوضعية معينة للطلب الفعال و وضعية للاتفاقيات الأجرية، في حين النسخة الكينزية لمنحنى Philips تقترح أنه يوجد معدل بطالة توازني وحيد في إطار مرونة الأجور الاسمية و بأن الأسعار تتغير بطريقة مماثلة للأجور. الأجر الحقيقي هو إذن صلب بالارتباط مع المعدل للبطالة التوازني.

معدل البطالة الجاري يمكن أن يرتفع أو ينخفض عن طريق سياسات الطلب مع العلم أنه يوجد علاقة عكسية بين البطالة و التضخم. إلا انه من ناحية أخرى في النظرية العامة، يفترض كينز أن الأجور لا تتغير أو على الأقل بنسبة قليلة على المدى القصير بالعكس بطالة التوازن المعرفة بوضعية معينة للأجور الاسمية و الطلب الفعال فانه يمكن تصحيحها. كل سياسة تهدف إلى رفع الطلب الفعال تخفض معدل البطالة التوازني هي تضخمية من ناحية أن الأسعار تصحح مع تطور المردود الحدي، مما يعرف أن معدل البطالة التوازني ليس هو صلابة الأجر الاسمي بقدر ما هو المستوى الفعلي للطلب الإجمالي، في هذا الوضع بالذات يثبت التحكم بين البطالة /التضخم، كذلك منحنى Phillips يجسم أثر سياسات الطلب بالمرجعية إلى نظرة جزئية لبطالة التوازن، معرفة فقط بالنسبة لصلابة الاجر الاسمي.

عند التحليل الأول لمنحنى Phillips و بالاتفاق مع اقتراح الذي من خلاله بطالة التوازن، يجب أن تعرف بشكل مزدوج و بالاتفاق أيضا مع الاقتراح الكينزي الخاص بأجر اسمي صلب في المدى القصير، شكل المنحى محفوظ لكن يظهر فقط معدل الفائدة في الترتيب، عدة معدلات للبطالة التوازنية تتوافق كل واحدة منها مع مستوى معين للطلب الفعال سوف تظهر في المدى القصير و الإنتاجية الحدية للأسعار كمركبة هي التي سوف تلعب الدور. الأجور الاسمية ثابتة على طول المنحنى، الأسعار تتغير و كل نقطة تعرف بطالة توازنية بالنسبة لهذا المستوى من الأجور الاسمية و لوضعية معينة من الطلب الفعال، النقطة (الواصفة لمعدل البطالة التوازني تتوافق مع وضعية يكون فيها التضخم يساوي الصفر و مُحال إلى مستوى معين (مثلا 2%) ، عندما ننقل حول هاته النقطة، الأجر الحقيقي يتبع التغيرات في الإنتاجية الحدية و لكن لا يوازن بالمثل سوق الشغل لأن مستوى الأسعار يرتبط بذلك الخاص بالطلب الفعال، كذلك كل نقطة من المنحنى تتميز بالتساوي بين مناصب شغل شاغرة وعدد البطالين، البطالة على الترتيب أقل أو أكثر ارتفاعا من النقطة المختارة كمرجع. في هذا الإطار يمكن أن نتطلع إلى تحليل ديناميكي، فعند معدل أجر اسمي ثابت، الاقتصاد ينتقل في المدى القصير -المتوسط من وضعية توازن إلى أخرى بدلالة التغيرات في الطلب الفعال.

هذه التغيرات تكون مطلع عليها سواء عن طريق تسبيقات المقاولين أو عن طريق ضخ عمومي. حالة التوازن التي تسود في المدى الطويل لا يمكن أن تصحح بالنسبة إليه إلا تبعا لتغير في الإتفاقيه، هذا مقبول بالترج من توازن إلى توازن.

من جهة أخرى إذا اضطلعنا إلى إمكانية وجود أجور اسمية مرنة للمدى القصير و المتوسط، فوضعية واحدة للتوازن تستلزم تثبيت مستوى الطلب الفعال.

منحنى phillips يمكن شرحه أيضا على أنه انعكاس لوضعية سوق عمل عند طلب فعال ثابت، يسمح كذلك باستدلال ثابت و مقارن، فعند طلب فعال ثابت، تعتبر الوضعية المتميزة بأجر اسمي متوسط مرتفع أكثر نفعا للشغل عن وضعية يكون فيها الأجر الاسمي المتفاوض عليه أكثر ضعفا نسبيا، شكل المنحنى محتفظ به و لكن بشكل غير منقطع.

مثل السابق، معدل البطالة للتوازن يصف وضع مرجعي يكون فيه في تضخم الأجور معدوم أو ثابت، في حين يجب علينا بالمثل أن نستدل عن حالة مستوى أسعار ثابت لان معدل الأجر لا يعطينا معلومات عن الحالة النسبية المرتبطة بالأسعار بين الوضعتين. في الواقع، كل واحدة من الوضعتين تمثل وضعية توازن يكون فيها مستوى الأسعار يرتبط بالطلب الفعال، إذا فضلنا هذه الفرضية و تصورنا أن التغيرات في الأسعار تتبع تلك الخاصة بالأجور بطريقة متكافئة، فإنه يستلزم منطقيا استدلال مرتبط بوضعية التشغيل الكامل، لأنه في حالة وحيدة عندما الشغل يفوق هذا المستوى فإن كينز يتطلع إلى رابط تكافؤ بين تغيرات الأجور الاسمية و الأسعار (إنها المركبة الأجرية للأسعار هي التي تلعب الدور).

غير أنه إذا كان معدل البطالة التوازني المعتبر هو ذلك المرتبط بالتشغيل الكامل، شكل المنحنى غير مقبول لأنه بعد هاته النقطة (انطلاقا من التشغيل الكامل)، الأسعار تتطور بشكل يجعلها تتساوى مع الأجور الاسمية، لا يوجد آثار كميات، المنحنى إذن عمودي بعد التوازن و بعد التشغيل الكامل، الثبوت المقارن يسترجع مكانته بطلب فعال ثابت و مستوى أسعار غير محدد.

2-1-2 اقتراح شرح بقراءة نقدية: فكرة كينز التي من خلالها الأجور الاسمية يجب أن تكون صلبة أو على الأقل مرنة في المدى القصير (خصوصا في الفصل 2 و 17 للنظرية العامة)، تقود إلى إعادة نظر تحليلية للقراءة الكينزية لمنحنى phillips في الوقت الذي نتطلع فيه إلى مرونة الأجور، يمكننا أن نتصور في حالة تغيير مستقل خارجي -وليكن في وضعية تتأسست بعيدا عن التشغيل الكامل- منحنى phillips يجب أن يعالج بطريقة أخرى.

من أجل انجاز تحليل متوافق مع التفكير الكينزي، معدل البطالة التوازني معرف بوضع معطى للطلب و الاتفاقيات الأجرية، إذا افترضنا أيضا وحدويته و بحثنا في الوقت نفسه عن ربط العلاقة التي تجمعها بتغيرات الأجر و الأسعار فإن هذا الأمر يطرح مشكل الترابط المنطقي.

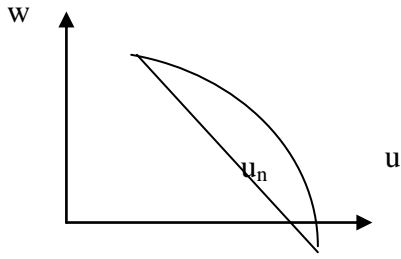
الفرضية الثانية الكينزية التي نعتبرها، هي تلك تنص على أن تضخم الأسعار يشمل مركبتين: الأولى تمثل قيد تقييم الانتاج إنها مركبة الانتاجية ، تتدخل في المدى القصير و المتوسط، في نفس الوقت الذي يتغير فيه الإنتاج، الثانية تعكس مسار الهامش على التكلفة المعرف بعلاقة ثابتة مع الأجر الاسمي، هذه الثانية تتدخل في إحدى الحالتين الآتيتين: تغير مستقل في الاتفاقية الأجرية أو وضعية مبنية ما بعد التشغيل الكامل، إدخال هاتين الفرضيتين في مخطط يقود إلى ثلاث أنواع من التمثيلات:

- علاقة العكسية بين البطلة و التضخم الأسعار مثبتة في إطار أجر اسمي جاري ثابت أو أن مركبة الإنتاجية هي السائدة (الشكل 1-أ) بأجر اسمي مرن دائما في إطار المنطق الكينزي، العلاقة لا توجد لأن المركبة الأجرية هي التي تلعب الدور فقط.

- علاقة عكسية بين البطالة و التضخم من ناحية أخرى، مفترضة من طرف كينز نفسه (الفصل الثاني من النظرية العامة) في بادئ الأمر مثبتة في إطار أجر اسمية مرنة.

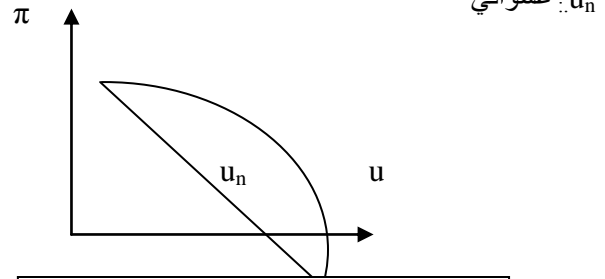
غير أن شكل منحني phillips يجب تصوره بشكل متقطع وهو عبارة عن تتابع مجموعة من النقاط التي من بينها فرضية ثبات الطلب الفعال التي تمنع إدخال الحركية (الشكل 1-ب). بنفس الطريقة بالنسبة للتضخم الأجرية فالعلاقة العكسية غير مثبتة بالاستناد إلى التشغيل الكامل (الشكل 1-ج). إنها عملية إعادة النظر في الرابط الموجود بشكل مستمر بين البطالة و التضخم الأجرية.

منحنى Phillips بأجور اسمية ثابتة

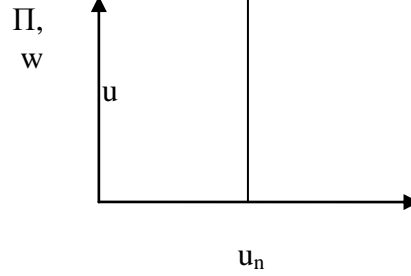


الشكل 14 - ب
عشوائي u_n

منحنى Phillips بطلب فعال ثابت



الشكل (14- أ) إنها مركبة الإنتاجية للأسعار



الشكل 14- ج

u_n يقابل التشغيل الكامل

النقطة أو عدم الاستمرارية تصبح ضرورية في الوقت الذي نقبل فيه معدل أجر اسمي كمتغير مستقل في التحليل الكينزي، و محدد في المدى القصير بشكل مستقل، عن طريق اتفاقيات يتم التفاوض فيها بحرية، و على المدى الطويل عن طريق وضعية للاتفاقية الأجرية.

مع أن إطار التحليل هو ظاهريا كلاسيكي، قراءة النقديين لمنحنى Phillips تتفق مع الاعتراضات، المستوحاة بحرية من النظرية العامة إنها تقوم بشكل ما، بعملية تركيب الآراء النظرية المكونة سابقا. المخطط المتخذ هو كلاسيكي من ناحية أن الأجر الحقيقي يصبح هو متغيرة التصحيح على مستوى سوق العمل، هذا الأخير الذي يتضمن معدل بطالة طبيعي لا يمكن تقليصه. في هذا الإطار، البطالة مرتبطة بشكل مباشر بوجود صلابة في الأجور الاسمية راجعة للخداع النقدي الذي يتميز به الأجراء.

التحليل هو بالمثل كلاسيكي : الصلابة الحقيقية تنتج من الصلابة الاسمية ، بمجرد أن يصبح الأجر الاسمي مرناً، تختفي البطالة.

إطار الدراسة ديناميكي، تغيرات الطلب و الأسعار متوقعة بشكل متماثل و يسمح في المدى القصير إلى وجود عدة وضعيات. من ناحية المخططات، هذه الوضعية تناسب تركيب المخططات أ-1 و ج-1.

مع ذلك هذه القراءة الثانية هي بالمثل كينزية عندما نفترض فعالية سياسات الإنعاش التضخمي بأجور اسمية صلبة و ظهور الآثار الوحيدة للأسعار في المدى الطويل (أين المركبة الأجرية للأسعار هي التي تلعب الدور)، غير أنه بالعكس مع كينز النقديون يعتبرون أن سلوك الأجراء هو في أصل البطالة. هذا بسبب الخداع النقدي الذين هم ضحايا له، فهم يسمحون بتحقيق معاملات بسعر خاطئ بمرجعية إلى وضعية على المدى الطويل يعتبرونها مثلى.

في النظرية العامة إنه المستوى العام للأسعار الذي يسمح بتوازن سوق العمل. من ناحية أخرى لا يوجد سبب لتحقيقه لأنه معرف بدلالة طلب فعال و ليس حسب مسار تصحيح فوري و أني للطلب مع العرض الكلي. من جهة أخرى ، على المدى الطويل ، التحكم بين التضخم و البطالة يختفي، مما يشكل فارقا أساسيا مع النظرية الكينزية التي من خلالها المدى الطويل يتميز بنقص في التشغيل اتفاقي .

في الأخير ، نلاحظ في هذا الميدان نظرية التركيب تسمح بقطيعة مع الفرضيات الكلاسيكية، من ناحية أنها تقبل من جهة أن مسار توازن الأسواق لا يكون أني و من جهة أخرى النظام المرجعي الخاص بالمدى الطويل لا يكون أبدا ثابت، هذا الأخير لا يكون محدد بالرجوع إلى خوارزميات مثلى و لكن إلى وضعية بنبوية للاقتصاد.

هذا التحليل الجديد الغالب للبطالة المحقق في إطار التركيب يسمح بتوضيح أول لمقدمات نظرية مؤسسة وفق مخطط التحليل الكينزي، أول مساهمة لها تتمثل في توضيح الرابط بين التضخم الأجرى و البطالة. منحني phillips يترجم الضغوطات الممارسة على المطالبات الأجرية في إطار ظرف اقتصادي معين.

هناك أسس نظرية أدمجت التسيقات المرتبطة بالاجور، لكن من خلال المفهوم الكينزي، إذا قبلنا بالمصطلح تسيقات أجرية و أساسها هو التضخم يجب أن نوكل إليها دور غير أني أو غير أوتوماتيكي، يمكن مع ذلك أن نوكل لها طابع حتمي يخص السياسة الاقتصادية في الوقت نفسه، يمكن أن يكون أقل أثرا من التقديرات المرتبطة بمعدل الفائدة.

المساهمة الثانية، تؤكد على ربط التضخم الخاص بالمستوى العام للأسعار بالبطالة عن طريق دوال عرض و طلب كلية، إدماج كتلة من العرض يظهر مبرر من ناحية أن معيار المردودية ليس غائب في التحليلات الكينزية ، العرض مفترض انه مقيد عن طريق الطلب على الأقل في المدى القصير.

في حين، بالإتفاق مع التحليل الكينزي، الميكانيزم يجب أن يختفي. في الأخير تظهر فكرة أن المدى الطويل يمكن أن يكون معرف بنبويًا يظهر أننا نبتعد إذن عن مفهوم الاتفاقية.

مع أن هذا التصور يمكن بشكل مفارق السماح بالتقرب منها، البحث عن أسس للتقديرات المشكل على كل سوق تظهر كوسيلة جيدة لتمييز الاتفاقية تركها أو استمرارها.

المطلب الرابع : النظريات المعاصرة و قدرة الشرح الخاصة بكل واحدة

بما أنه لم يعد بمقدور النظريتين الكلاسيكية أو الكينزية، تفسير معدلات البطالة المرتفعة التي انتشرت منذ بداية السبعينات، ظهرت بذلك نظريات حديثة تقوم بتفسير هذه الظاهرة، إذ تم ادخال فرضيات أكثر واقعية، حتى تصير أكثر قدرة على تفسيرها. نستعرض أهمها فيما يأتي.

1- البحث عن أسس اقتصادية جزئية:

مجموع النظريات الاقتصادية الكلية الغالبة و المسيطرة التي تقع في إطار امتداد للنموذج النمطي، يمكن تجميعها تحت صفة مشتركة هي البحث عن الأسس الاقتصادية الجزئية لاختلالات التوازن الاقتصادية الكلية. في هذا الإطار و بنظرة اقتصادية كلية، نرى أن المتقدمات النظرية لا تحدد لا شرح البطالة، و لا تتمين دور النقود كما حرص على ذلك الإتفاق الخاص بنظريات التركيب.

إذا كان محور البحث المميز لا يثري الإشكالية الاقتصادية الكلية ، فهو يسمح بتبرير مفتاح قراءة أساسي للعمل (من خلال كتاب كينز ، الريبة أو عدم التأكد فإن السببين المقدمين لتبرير وجود البطالة في نظريات التركيب ، هما صلابة الأجر الاسمي و وجود خداع نقدي ناتج عن تقدير سئ للأجر الحقيقي تأخذ وضع فرضيات خاصة من ناحية أنهما لا تمتلكان أسس نظرية، انطلاقا من هذا الرصد، الاقتصاديين النيوكينزيون يوجهون أعمالهم نحو البحث عن أسس اقتصادية جزئية للبطالة الكينزية. إطار التحليل هو ذلك الخاص بنماذج لا توازن أو التوازن بأسعار ثابتة .

فرضية الاقتصادي¹ H.W Clower تؤسس بناء اقتصاد جزئي غير فراسي تتم فيه المعاملات بأسعار لا توازنية مختلة تترجم انفصال لحدثي العرض و الطلب، نفقات الأفراد مقيدة بمداخيهم ، إنه يسمح بإدخال مصطلح العرض و الطلب المرتبطين،² بالنسبة للعرض و الطلب الفعالين (الحقيقيين)، الأولين يصفان سوق لا يتحمل قيد الكميات بينما الثانيتين تصفان الوضعية الواقعية للمبادلات التي تبني من خلال القرارات المزدوجة، بذلك فإن الأسواق يمكن أن تكون مقننة.

على المستوى الاقتصادي الكلي ثلاث أسس تظهر :

- الأسواق مرتبطة (في علاقة متبادلة) عندما يكون واحد منهم مقنن، فإنه يخلق قيد حتى ينتقل اللاتوازن إلى الأسواق الأخرى.

¹ l'hypothèse de décision duale

² Offre et demande notionnelles

- المبادلات تتحقق بأسعار اللاتوازن، معناه لا توازن العرض و الطلب المرتبطين، هذه الأسعار من المفترض أنها صلبة على المدى القصير.

- بالنسبة لنظام أسعار معطى ، يمكن أن نصل إلى توازن مؤقت أين تكون البطالة غالبية.

النقود هي المتغير الذي يؤسس القرار المزوج بالرابط الذي تؤسسه بين المداخيل و النفقات.

في هذا الإطار ، هناك تصنيفية لأنظمة البطالة تعود إلى الاقتصادي ¹ E. Malibvaud ، تخص سوقين: سوق السلع و العمل، أين تكون كل من الأسعار و معدل الأجر صلبة.

في نظام الطلب، العرض مقيد و البطالة الغالبة كينزية، بالمقابل في نظام العرض عندما يكون الطلب مقيد، فالبطالة كلاسيكية. سياسة الحد من البطالة يمكن أن تنظم برفعتين أساسيتين هما الأجر الحقيقي و الطلب المستقل للسلطات الحكومية مع العلم أن نوعي البطالة يمكن أن يتواجدا في آن واحد. في إطار نظرة التوازن العام الفلراسي، إنه الوضع الخاص للنقود هو الذي يؤسس أسعار اللاتوازن لأنه في مرة واحدة يسمح باختلاف عقود الشراء و البيع و تبيان أن القيود المحصلة على مستوى المداخيل تنعكس على النفقات ، إنها تفقد خاصية الحيادية، بالرغم من أن البطالة الإلزامية تكون ظاهريا متوقعة في إطار أسواق غير مركزية أين يكون توزيع الحصص تنعكس من سوق إلى سوق آخر، الشرح ليس جديد في حين فرضية الأسعار الثابتة، مقيدة أكثر بالنسبة للواقع، فإنها تحفظ طابع خاص.

فرضية التسيبقات العقلانية تسمح للكلاسيك الجدد من جهة على تأسيس سلوك الأعوان في وضعية توازن عام، من جهة أخرى إلى إلغاء النتائج الكينزية للبطالة الإلزامية و للنقود النشيطة إنها تعني أن الأعوان يستعملون بطريقة مثلى كل المعلومات المتوفرة. مضافة إلى استعمال إطار تحليل لأسواق تتميز بسلوكات تعظيم تحت قيد مرونة تامة للأسعار ، إنها تقود إلى تقدير خاص للدورات.

ظهر هذا بتطور متباعد للإنتاج مقارنة مع مستواه التوازني الطبيعي، يتم شرحها إما بشكل داخلي كتقدير لإشارات الأسعار التي تعتمد عليها المؤسسات في أخذ قراراتها فيما يخص الإنتاج، و إما بسبب خارجي لصددمات اتفاقية².

خارج هذه الأسباب التي لا تتطرق منها السياسة الاقتصادية، الاقتصاد يجب دائما أن يتموقع عند مستوى التوازن الطبيعي، فعلى أساس الانتقاد المقدم من طرف الاقتصادي ³ Lucas ، فان مدرسة الكلاسيك الجدد تنفي كل فعالية للسياسات الظرفية. انتقاد الاقتصادي Lucas (1976) يعبر عن أن السياسات الاقتصادية لا يمكن أن

¹ Edmond Malinvaud est un [économiste](#) français de renommée mondiale né le [25 avril 1923](#) à [Limoges](#). Il est le fondateur de la [théorie du déséquilibre](#), qui est une tentative de justification microéconomique de la macroéconomie keynésienne.¹

² Chocs aleatoires.

³ Robert Emerson Lucas Junior ([15 septembre 1937](#) -) est un [économiste](#) américain né à [Yakima](#), dans l'[État de Washington](#). Fondateur de la [Nouvelle économie classique](#), il appartient à l'[École de Chicago](#).

تبنى على استكمالات اقتصادية قياسية، الفكرة هي أن الأعوان سوف يقومون بتصحيح سلوكياتهم بدلالة تحليل عقلاني للسياسة السارية المفعول رافضين بنفس الشكل العلاقات النظرية السببية التي تتركب النموذج الابتدائي. على هذا الأساس ، مبدأ عدم التغيير¹ يعبر على أن كل سياسة اقتصادية منذ الإعلان عنها لا يمكن أن تقود الاقتصاد خارج توازنه الطبيعي و كل مفاجأة لها آثار عابرة تحكم على السلطات بفقدان المصادقية في المستقبل. في إطار السياسة النقدية، تطبيقها يقود إلى تأسيس مصادقية السلطات النقدية على أساس احترام قاعدة نمو الكتلة النقدية من اجل استقرار التضخم، التوافق الزمني² و المصادقية هما مرتبطان من ناحية أنه حتى يكون لأي سياسة آثار على سلوك الأفراد ، يجب أن تسجل على الدوام، خطر عدم التوافق الزمني المتوقع بشكل تام من طرف الأعوان.

منحنى phillips يكون عمودي عند مستوى التشغيل الكامل ، الهدف الوحيد الموكل إلى السياسة النقدية هو التحكم في التضخم.

من ناحية أخرى، الكلاسيك الجدد يقترحون نظرية الدورات الحقيقية المبنية على أساس سلوك تعظيم الاعوان الذي يعطي فرصة لظهور شرح جديد للبطالة. في هذا الإطار ، الدورة تصف التصحيح الأمثل للنظام الاقتصادي لمواجهة الصدمات الحقيقية الخارجية. البطالة يمكن تحليلها كاجابة لنظام يلتحق تدريجيا بوضعية خاصة حسب فرضية³ Pareto،

مفهوم البطالة اللإرادية ليس في محله و التدخل العمومي غير مبرر، مدرسة الكلاسيك الجدد تكمل النظرية النيوكلاسيكية بنظرية الدورات التي تسمح بإسناد البطالة ليس فقط لصلابة الأجر الاسمي و لكن لظهور صدمات حقيقية.

هذا الشرح يتميز بنوع من الجبرية، في المعنى الذي يجب فيه قبول فترات الأزمة، مهما كانت مدتها لأن النظام يلتحق بلا منازع بمستوى التشغيل الكامل. لكن يسمح في الوقت نفسه بتدخل السلطات العمومية في ميدان الشغل، ركائزه الأساسية هي تحسين المرونة و المعلومات على سوق العمل و تنمية رأس المال البشري. "التبرير الاقتصادي لهذا يأتي من إمكانية عدم التلاقي بين التوازن غير المركزي و الحد الأمثل الاجتماعي، هذه القطيعة تعود إلى وجود مخارجات و من هنا يعود للسلطات الحكومية ممارسة عمل تصحيحي يسمح بالتقرب من الحد الأمثل"⁴

¹ le principe d'invariance

² cohérence intertemporelle

³ une situation d'optimum de Pareto

⁴ H.lamote et j.p vincent ,1993,p71.

أخيرا على شاكلة النقديين، الكلاسيك الجدد يبررون الحيادية النقدية على أساس التسبيقات و لكن لا يولون للنقود أي أثر حقيقي، حتى و إن كان عابر.

مبدأ الترابط الزمني الذي تقام عليه مصداقية السلطات النقدية والذي غير متعارض مع التحليل الكينزي بمجرد الاعتماد مرجعيا على مصطلح الاتفاقية.

عن طريق التسبيقات العقلانية، يرفض الكلاسيك الجدد إذن النسخ الآلية (الميكانيكية) للاقتصاد الكلي الكينزي، و كرد فعل طورت أعمال بحث تهدف إلى إظهار النتائج الكينزية لفعالية السياسات الاقتصادية على قاعدة سلوكيات اقتصادية جزئية عقلانية، حيث بين كل من الاقتصادي J.Estiglitz و B.Greenwald بينا أن تيار التفكير هذين يختاران وجهتين متعاكستين للتوفيق بين النظريات الاقتصادية الكلية و الجزئية: "أنصارهما [الاقتصاد الكلاسيكي الجديد] يحددون كهدف استخلاص السلوك الديناميكي الكلي للاقتصاد من مبادئ أساسية للعقلانية و تعظيم للمؤسسات و الأفراد. (...). المقارنة الثابتة تهدف بالمقابل إلى تكييف الاقتصاد الجزئي مع الكلي (...). العنصر الهام يبقى دراسة المعلومة غير التامة و الأسواق غيرالكاملة"¹.

هذه الأعمال جمعت في إطار المدرسة الكينزية الجديدة، إطار التحليل هو ذلك الخاص باقتصاد أسواق هي في وضعية منافسة غير تامة و على مستواها تظهر سلوكيات عقلانية للتعظيم تحت قيود. المعلومة غير التامة و غيرالكاملة. الاقتصاد المتطلع إليه هو اقتصاد تعاقدية.

في هذا الإطار، صلابة الأسعار مبنية على مبدأ العقلانية المحدودة الذي حسبه يمكن لعون أن يكون عقلاني ما لم يكن له رد فعل عند وجود اختلال توازن بتغيير متغيرة التصحيح. من هذا السلوك ينتج ظهور مخرجات اقتصادية كلية سلبية تصور التكاليف المحتملة من طرف المجتمع بفعل قرار فردي. بذلك يبرر الكينزيون الجدد أن الاقتصاد لا يميل بشكل طبيعي نحو التشغيل الكامل، إنهم يتبنون شرح البطالة بنفس الوسائل التحليلية للنيوكلاسيك. المساهمة تؤكد على إثبات أن سوق العمل يعمل خارج التوازن، بتبرير كذلك البطالة الإرادية. صلابة الأجر الحقيقي مؤسسة على سلوك عقلاني للمؤسسات و الأجراء يتم التطلع إليها بوجهات مختلفة²: عقود ضمنية، الأجر الفعال، مقارنة insider-outsider.

هذا التعدد في الأسباب المحتملة للتشغيل غير الكامل لا تسمح أبدا بتأسيس وصفات للسياسة الاقتصادية، من ناحية أخرى مصطلح المخرجات الاقتصادية الكلية السلبية³، الذي يقترح إعادة الاعتبار لمسلك السياسات

¹ keynes et nouveaux keynesiens ,1993, opcite, p170 -171.

² Salaire d'efficience]G.Akerlof.Yellen 1986.[contrats implicites]A.Lindbeck Et D.Snowe-1988], insider-outsider]C.Azaridi 1975[

³ Externalités macro-economique negatives

الاقتصادية، الاقتصاد يكون قادرا على إتباع مسارات معقدة حسب نوعية الإجابة المثلى المطروحة من طرف الأعران و النتائج الاقتصادية الكلية لهذه الإجابات.

على مستوى سوق النقود المفترض من جهة أنه صلب من ناحية تحديده العقلاني على المستوى الميكرو اقتصادي، ينتج تخصيص العرض، المدرسة الكينزية الجديدة تبتعد كذلك عن الشرح الكينزي للبطالة، بتجاهل مشكل نقص الطلب الكلي بتقديم تحليل جزئي في إطار الريبة الترجيبي¹، من ناحية أخرى هذه النماذج تضع في المقدمة الصلاجات الحقيقية و ليس الاسمية التي تحول دون أي أثر للسياسة النقدية ، كما يعبر عنه
:D.Romes²

« Models like these have the potential to provide an explanation of employment. But they cannot provide an explanation of the classical dichotomy.

The models focus on real imperfections :workers are concerned about insuring their living standards ;firms and workers are concerned about the real rents they obtain, the productivity of labor depends on the real wags the firm pays, and so on. In the money supply changes in these models, all nominal prices change, leaving relative prices and real out comes (with whatever non – walrasien features they may involve(unchanged ».

تيارات التفكير الثلاث تميز التطور المعاصر للنظرية الاقتصادية الكلية الغالبة، إنها تصف الانتقال في التحليل نحو منظور اقتصادي جزئي ، التيار الكلاسيكي يصلح جذريا المقاربة النيوكلاسيكية، التيار الكينزي يظهر تعدد الأسباب الممكنة لنقص التشغيل التي تخص سلوكيات الأعران و التي يظهر أنها تبتعد في نسختها الأكثر حداثة عن المفاهيم الكينزية التقليدية. فهو يقترح إجابة للمجادلات الناشئة بالتتابع بين كينزيين و نيوكلاسيك بإدخال مفهوم الريبة l'incertitude في اطار توازن عام.

بنظرة شرح اقتصادية كلية للبطالة، النقاش يبقى قائما في إطار التركيب، هذا من خلال عرض سببين ممكنين لنقص التشغيل: بنظرة كلاسيكية صلاجة الأجر الاسمي ثم نقص الطلب الفعال بنظرة كينزية.

2- الريبة و الاتفاقية³ :

مفهوم الريبة الذي يؤسس التسبيقات العقلانية في إطار المدرسة الكينزية الجديدة يعود إلى مفهوم عالم الاحتمالية⁴ .

¹ Cadre d'incertitude probalisable

² D. ROMER, « The New Keynesian Synthesis », Journal of Economic perspectives, Vol 7, n°1, Hiver, 1993, p.07(5-22). web.econ.unito.it/bagliano/macro3/romer_jep93.pdf

³ Incertitude et conventions

⁴ Notion d'univers probalisable

مفهوم الريبة، الذي يعتبره كينز كمرجع في النظرية العامة، يعود إلى مفهوم ذو وزن، فهو يعني درجة الثقة الممنوحة لاستدلال معين، ففي مقال معنون "النظرية العامة للتشغيل" في 1937، كينز يعرف مفهوم الريبة بالوزن الضعيف الممنوح للاستدلال المنطقي. نظرا لعدم توفر قاعدة قارة لتشكيل تسبيقات، فان قواعد أخرى للسلوك سوف تظهر.

في هذا المقال، يوسع كينز مفهوم الريبة لمجموع السلوكيات الاقتصادية وبالتالي الاقتصاد بأكمله يصبح "اقتصاد كازينو"¹.

إنه يعرف قاعدة السلوك التالية: من اجل مواجهة الريبة، من جهة فان الأعوان يعتبرون أن الحاضر هو أحسن مرشد للمستقبل (إذن لا وجود لقفزات فجائية او مباغطة بين الحاضر و المستقبل)؛ من جهة أخرى يعتبرون أن الأعوان الآخرين يقيمون رؤية صحيحة للمستقبل. القاعدة هي إذن التقيد بالرؤية المتوسطة، بمعنى آخر التصرف بصورة اتقافية.

في النظرية العامة، في الفصل 12 الذي يتكلم عن حالة التقدير على المدى الطويل، يربط كينز بين مفهوم الريبة و الاتفاق. الاستثمار الحقيقي، هذا الأخير يرتبط بالنسبة بين المردود المتوقع لرأس المال و سعر عرض، المردود المتوقع محدد بالارتباط بوضعية التقدير للمدى الطويل معناه تقييم المردودات المستقبلية المرتكزة على أحداث مستقبلية متوقعة مع نوع من الثقة (الثقة هي الاحتمال المحضر للخطر الذي توقعه المبني بشكل جيد يظهر غير صحيح)².

فرضيتين يمكن قبولهما :

1- تغيرات قيمة الاستثمارات مرتبطة بتغيرات النظرة المستقبلية للمردودات المتوقعة و ليس لتغيرات معدل الفائدة المفترض أنه ثابت.

2- إننا بصدد المؤسسات التي تستطيع بسهولة التسجيل في البورصة أو المقارنة بقيمة المتفاوض عليها، قرار الاستثمار هو إذن، مرتبط بوجود بورصة للقيم تكون فيها إعادة التقييم متكررة ويومية تمارس تأثير حاسم على تدفقات الاستثمار الجاري، بعض قرارات الاستثمار ترتبط بشكل أقل بتوقعات حقيقية للمؤسسات بالمقارنة مع التوقع المتوسط للأشخاص الذين يتعاملون على السوق كما هو معبر عنها بأسعار الأسهم: "رفع أسعار الأسهم الموجود يستلزم رفع الكفاية الحدية لنوع لرأس المال المناسب و تنتج فيما بعد نفس الأثر كتخفيض سعر الفائدة"³.

¹ Economie de casino "

² J.M. Keynes, opcit p164

³ J.M. Keynes, ibid, p 167

كينز يفترض أنه يوجد في الواقع اتفاقية بحسبها فإن التقييم الحالي للسوق هو الوحيد الصحيح مهما كانت أسسه : "على ارض الواقع نحن ضمناً متفقين في القاعدة العامة ، بأننا لجأنا إلى طريقة تعتمد -إذا صح القول- على اتفاق نزيه. هذه الاتفاقية تؤكد بشكل أساسي وفي إطار فرضية الوضعية الحالية للأعمال على الاستمرار من دون حدود، إلا إذا كانت هناك أسباب محددة لإنتظار التغيير"¹.

الاقتصاديين L'Orio et J.J. Quiles يعرفان الاتفاقية بالشكل التالي :

" الاتفاقية يمكن إرجاعها إذن إلى فكرة أن العون الاقتصادي يتصرف بمحاولات و أخطاء بدون أن يستطيع معرفة في وقت معطى، إذا كان الموقف الذي تبناه هو بالنسبة له الموقف الممكن و الأحسن"². الاستثمار أكيد خلال تتابع فترات قصيرة مادام المستثمر يفكر أن الاتفاقية لا تتغير و يستطيع أن ينسحب قبل أن ينقلب الاتجاه (الاستثمار يصبح سائل)، مفهوم الاتفاقية يعود إلى إدراك لزمان خاص: " المدى القصير يرجع إذن إلى حساب المستثمر في داخل اتفاقية معطاة ، بتعبير آخر، المدى القصير يمثل المدة التي خلالها المقاولون لهم ثقة في الاتفاقية السارية المفعول، و ليس لهم أي داعي بإعادة النظر فيها (...). الوقت الذي ينقضي ما هو إلا تتابع للمدى القصير، لكن هذا الوقت هو في آن واحد المُنتج للاتفاقية التي تعطي إمكانية للمدى القصير أن يكون المدى الطويل"³.

حسب كينز، إن عدم استقرار الاتفاقية، هو الذي يشرح النقص في الاستثمار، و هذا التهميش يعود خصوصاً إلى السبب التالي :

"التقييم الاتفاقي، ثمرة بسلوكية ذات كثافة لعدد كبير من الأفراد جهلاء، هم معرضين لتحمل تغيرات شديدة تبعا لتحول مفاجئ أوجد بعض العوامل، من هذه النظرة تأثيرها على المردود المتوقع هو في الحقيقة صغير. الأحكام ينقصها في الواقع جذور عميقة تسمح لهم التحمل بصلابة"⁴. هذه الوضعية من التهميش تعود إلى سلوك بعض المتفاعلين، المستثمرين المؤسسيين⁵ و المضاربين، الذين هم منقادين أكثر للبحث عن أرباح على المدى القصير ، لا يهتمون بالقيمة الحقيقية للاستثمارات : "(...). العديد منهم اهتم بشكل أقل بالقيام بتوقعات ضيقة للمردود المتوقع لاستثمار معين إلى الانحراف لوقت قليل قبل الجمهور العام للتغيرات المستقبلية للقاعدة الاتفاقية للتقييم"⁶.

الخطر من رؤية نشاط المضاربة يستولي على نشاط المؤسسة (هذه الأخيرة تستند إلى أنه عند توقع

العائد المأمول للأصول خلال وجودها الكلي) يرتفع مع تطور الأسواق المالية "فالمضاربين يمكن أن

¹ J.M. Keynes, ibid, p167

² L'Orio, J.J. Quiles, « L'économie keynésienne, un projet radical, Nathan, Paris, 208p, (1993) p27.

³ l'économie keynésienne , un projet radical ,1993, ibid, P29

⁴ J.M. Keynes, opcit p169

⁵ Investisseurs institutionnels

⁶ J.M. Keynes, ibid p170

غير ضارين كفضاعات هواء في المجرى النظامي للمؤسسات، لكن الوضعية تصبح خطيرة عندما تكون المؤسسة هي بنفسها فضاعات هواء في التيار التضاربي الجارف في بلد يكون فيه نمو رأس المال المنتج الثانوي لنشاط الكازينو، ومن الخطر أن يتم هذا بشروط ناقصة¹.
إلا أن كينز يشير إلى خصوصية السيولة الموكلة للاستثمار في إطار سوق منظم يشجع بقوة الاستثمار الجديد، السلوك البسيكولوجي الذي يمس السيولة يعتمد بنفس الشكل على وضع من الثقة التضاربية و وضع ثقة مرتبط بالتفاوض المطلق للطبيعة الإنسانية.

ثلاث اتجاهات تفكير دخلت في إطار شرح النظرية العامة حسب هذا القبول الكينزي المعتمد على مفهوم الربية، كما تؤكد على ذلك أعمال الكامبرجيين والكينزيين الجدد.² تسجل في إطار الاستمرارية المباشرة للنظرية العامة و ترتكز خصوصا على منازعة عالم المبادل الكلاسيكي.
سلوك الأعوان الاقتصادية لا يكون موصوف ببرامج التعظيم العقلاني³، في حين أنهم يتطورون في محيط غير ثابت و غير أكيد.

عدم حيادية النقود يمر بمعدل الفائدة المرتبطة به عن طريق خصوصيتها الأساسية، السيولة، التي تربطها بدقة تامة بمفهوم الربية. نظرية الدورة⁴، تمدد هذا الاستدلال و تتطور حسب مبدأ اقتصادي نقدي، في إطار تحليل اقتصادي كلي، النقود تشكل سند للمبادلات الحقيقية للسلع⁵، رواد هذه المدرسة أنكروا اعتماد مبدأ توازن الأسواق كمرجع، عرض و طلب النقد يتصححان بالاستجابة لمسار الطلب الفعال. مفهوم سوق النقود متعارض عليها، معدل الفائدة إذن لا يظهر كسعر للسوق و لكن ينبأ عن الفارق النسبي الموجود بين الجانب الحقيقي و الجانب النقدي. هذا الموقف يقود إلى الاستغناء عن مبدأ الندرة كمبدأ موضوعي للتنظيم الاقتصادي. في هذا إطار، الزمن هو مفهوم تاريخي مركب من تتابع مجموعة من القرارات. في الأخير نظرية الاتفاقيات⁶ تضع في المقدمة الوجه الاتفاقي لسلوكات الأعوان بشكل متعارض مع العقلانية الكلاسيكية، الاتفاقيات تظهر على غرار السوق كإجراءات ترابط القرارات الفردية، في حين، أنها تنتمي إلى نوع آخر من التنظيم الاقتصادي. الاتفاقيات من ناحية استمرارها و بقاءها أو من ناحية تغييرها تعرف وضعية من الثقة، كذلك تركيب المؤسسة العمومية مثلا يتدخل كمقياس تقييم أداءها وفعاليتها. هنا المصادقية هي بالمثل متوافقة مع مبدأ التوافق الزمني

¹ J.M. Keynes, ibid p173

² R.Kahn, E. A Robinson, P.sraffa

³ Optimisation rationnelle

⁴ Théorie du circuit

⁵ A.Parguez, F.Poulon, B, SchmiH, M.Lavoie

⁶ la theorie des convention, avec : A.Orléan, J.P Dupuy, F. Eymard Duverney, O. Favereau et L.Thévenot

و لكن تعرف بالارتباط أو بالنسبة إلى تئمين اتفاقي للسياسات المتخذة، هذه القراءة الاتفاقية متوافقة مع مفهوم الطلب الفعال و انعكاس العلاقة ادخار -استثمار .

كما يوضح الاقتصادي B.ventelou: " مع هذا النوع من المصطلحات، كينز وصف لنا اقتصاد محرر من القيد المادي للندرة فليست الموارد الجاهزة للطبيعة التي تنشئ مستوى النشاط ، إنها القرارات الإنسانية التي باعتبارها رهان على المستقبل، يكتشفون الموارد و يحققونها les. كذلك في قلب المخطط السببي (و كذلك في قلب نموذج IS-LM)، الأفضلية للنقود و مصاحبها معدل فائدة، الفعالية الحدية لرأس المال و مصاحبها الاستثمار، الطلب الفعال و مرافقه مستوى التشغيل، لا يجب إدراكها إلا ككل أنواع المقاييس الاتفاقية للحكومة لمجتمع عندما تكون قادرة على استيعابها، النتيجة النهائية : مستوى النشاط و مستوى الشغل ليست طبيعية، تظهر أنها مبنية ، في الأدمغة و السلوكات"¹.

¹ B.Ventelou, " Lire Keynes et le comprendre", Vuibert, Paris, 159p, 1997,P145

المبحث الرابع: من ميلاد الاقتصاد الكلي إلى نموذج WS-PS:

لقد رأينا أن النظرية الكلاسيكية تشرح البطالة من منطلق سير عمل غير تنافسي لسوق العمل ، الذي يترجم بمعدل متزايد للأجر الحقيقي؛ لامتناس البطالة ، فإنه من الضروري خفض الأجر الحقيقي و سيكون كافيا لأن سوق السلع و الخدمات سيكون أئوموتيكيا متوازن "العرض يخلق الطلب الخاص به" (قانون ساي). الانتقاد الكينزي قدم في شكله الأساسي الذي تعتبر فيه الأجور و الأسعار و كذلك معدل الفائدة صلبة، و لكن هذه القيم لا تشرح في أي حال من الأحوال البطالة. في الواقع بالنسبة للمستوى الموجود للأجر الحقيقي، تستطيع المؤسسات الإنتاج أكثر بشكل ربحي، و لكنها مقيدة بحصرها أو تطويق إنتاجها (و بالتالي الشغل) بسبب النقص في الطلب الفعال (رفض قانون ساي، خاصة لأن الأسر لها ميل حدي للاستهلاك أقل من واحد، معناه ميل حدي للادخار موجب: 1 دينار من الدخل الموزع يولد نفقة أقل من 1 دينار)، عندئذ فإنه من الضروري اتخاذ سياسة تنظيم ظرفية التي تولى دورا جديدا للسلطات العمومية (للدولة ، و لكن كذلك في الحالة العامة إلى تدابير مؤسسية: المفاوضات الجماعية، الحماية الاجتماعيةالخ).

بالمقارنة مع النموذج الكينزي الأولي، يهتم نموذج $IS-LM^1$ بدراسة سوق السلع و الخدمات و سوق النقدي معا ، بإثراء فرضيات جديدة.

¹ نموذج التوازن الأني لسوق السلع و الخدمات و سوق النقدي.

المطلب الأول: من نموذج التوازن الآني لسوق السلع والخدمات و سوق النقد إلى نموذج تكوين الاسعار و الأجور PS-WS:

1- نموذج التوازن الآني لسوق السلع والخدمات و سوق النقد:

إن نموذج التوازن الآني لسوق السلع والخدمات و سوق النقد المشكل من طرف الاقتصادي Hicks سنة فقط بعد ظهور النظرية العامة، هو الذي أعطى حقيقة ميلاد الاقتصاد الكلي. نموذج Hicks ما هو إلا تركيب بين أطروحتي كينز و Walras الذي اكتشفنا من خلاله سريعاً أننا غير موفين لكينز. انتظر الاقتصادي Hicks سنة 1980 للإبلاغ عن جراته بتطبيق قانون Walras في نموذج يعتبر فيه سوق العمل منفصلاً عن باقي الأسواق، إنه ليس من الصدفة ، أنه رغم هيكلته الفالراسية بأسعار ثابتة، اعتبر نموذج IS-LM كتمثيل محتمل للنظرية العامة. العديد من المؤلفين استطاعوا إثبات الطابع الكينزي لهذا النموذج عن طريق الاستقبال الجيد الذي خصصه له كينز، حتى و إن كان كينز في الواقع قد انتقد بطريقة غير مباشرة تمثيل Hicks.

البطالة في نموذج IS-LM موافقة جداً للفصل الثالث من النظرية العامة لأنه يمكن تخفيضها عن طريق سياسات الإنعاش عن طريق الطلب، فيكون هذا النموذج قد خرج عن التوازن الجزئي لمارشال، بحيث لا يتم شرح البطالة من خلال اختلال سير العمل لسوق الشغل فقط و نسيان القطيعة بين الجانب الحقيقي / نقدي ، كما يسمح أيضاً بنموذج IS-LM بإظهار و إبراز عدة خواص كينزية، لكن الهيكلية الفالراسية الابتدائية لنموذج IS-LM سمحت للتركيب بالتطور و إعطاء شيئاً فشيئاً مكان كينز ثم شيئاً فشيئاً لـ Walras. العودة إلى نموذج الكلاسيكي كانت سهلة : في عالم فالراسي، بدون وجود صلابة في الأسعار، نجد التوازن التنافسي ، نموذج IS-LM يصبح طلب عام (طلب شرطي للتوازن على سوق النقد)، المجمع عرض، غير الموجود في IS-LM لأن قيد الطلب يكفي لتحديد مستوى الناتج، يجب أن يظهر : العرض الكلي هو مستوى الإنتاج الشرطي للتوازن على مستوى سوق العمل ، العرض إذن مستقل عن السعر و القطيعة تظهر من جديد، نضيف إلى ذلك أن التوازن العام الفالراسي يأخذ طابع أكثر مارشالي بالخصوص من وجهة نظره الكلاسيكية على إدراك الوجود التلقائي للبطالة ، التي لا يمكن أن تنتج إلا إختلال في سير سوق العمل حسب الاقتصادي PIGOU، مولدا صلابة في الأجر الحقيقي. هذه البطالة غير حساسة للإنعاش عن طريق الطلب.

هذا التطور الذي عرفه نموذج التركيب يقود عند استعراض الماضي إلى نظرة أكثر سلبية عن الجانب الكينزي لنموذج Hicks. هذا أن نموذج عرض/طلب كلي لم يشجع بشكل كبير طموحات الكينزيين.

إعادة إدخال الخصائص الكينزية كانت على وجهيتين: إما أن نأخذ بعين الاعتبار الخداع النقدي الخاص بالأجراء، وإما أن نفترض صلابة للأجر الإسمي، بالحفاظ على مرونة سعر السلع. لكن في كلتا الحالتين العرض الكلي هو على الأقل - أو في جزء منه - متزايد بدلالة السعر، و سياسات الإنعاش عن طريق الطلب تجد فعاليتها، هاتين الفرضيتين لا يمكن تحقيقها إلا على المدى القصير. نظرية التركيب¹، قادت إلى إجماع من خلاله يعتبر الاقتصاد كينزيا على المدى القصير و كلاسيكي على المدى الطويل، لكن من الظاهر أن هذا الإجماع قد أخفى تناقضات قوية.

فرضية الخداع النقدي بالنسبة للأجراء، بمجرد تأويلها أو ترجمتها على شكل تسبيقات الأسعار، تسجل في الجانب الكلاسيكي لهذا الإجماع، خاصة و أنه من خلال هذه المقاربة أسس الاقتصادي "فريدمان" انتقاده لمنحنى phillips، بالمقابل حتى و إن كانت فرضية الأجر الإسمي غير المرن، مخالفة للفصل 19 من "النظرية العامة" فهي ليست من الجانب الكينزي أقل من نقطة ضعف للمدى القصير. تحت لائحة هاتين الفرضيتين، أي سياسة لا تكون فعالة إلا إذا كانت تضخمية: ارتفاع الأسعار المرتبط بزيادة في الطلب العام الكلي، يُحدث انخفاض في الأجر الحقيقي، و يرفع الشغل.

في إطار الفرضية الأكثر كينزية لعدم مرونة الأجر الاسمي، فإن سياسة تعاقبية أكثر "كلاسيكية" هي أيضا ذات فعالية على الشغل، و هي من أجل خفض الأجر الاسمي (و هذا هو أكثر تعارضا مع الفصل 19)، فيكون لدينا في هذه الحالة ارتفاع مباشر للشغل و لكن بدون تضخم، لأنه على العكس من ذلك، يرى الكينزيون في منحنى phillips التأكيد التجري لوصفاتهم فيما يخص السياسة الاقتصادية: يجب قبول تضخم أكثر لخفض البطالة، فليس من الضروري انطلاقا من نموذج (IS-LM) إعادة مرونة الأسعار و الأجر، ثم إعادة إدماج صلابة الأجر الاسمي، تكفي المحافظة على نموذج IS-LM، و استعمال معادلة phillips "للإقبال بالأسعار"، لهذا السبب وصفت هذه المعادلة "بالمعادلة غير التامة".

الانتقاد الموجه من طرف Fridman لمنحنى phillips شكك بكل جدية في هذا الانتصار الكينزي، هذا بالتعمق في فرضية الخداع النقدي للأجراء و شكل منحنى phillips المرفوع بالتسبيقات²، فأشار إلى عدم استقرار هذه العلاقة، بحيث يمكن أن تتواجد عدة منحنيات phillips للمدى القصير (كل واحدة منها مرتبطة بمعدل تضخم مسبق *anticipé*) تختلف عن المدى الطويل، لا يوجد هناك خداع نقدي، معدل نمو الأجر

¹ La synthèse

² Courbe Phillips augmenté des anticipations

الاسمية يساوي معدل التضخم المسبق ، و منحى phillips يكون عمودي ، بإعطاء هذا الدور لأخطاء التقدير¹ ، فريدمان حضر الأرضية لإنتقاد الاقتصادي Lucas، يكفي لهذا الأخير إدخال "التسببات العقلانية"² ، لإعطاء الضربة القاصمة الظهر للاقتصاد الكينزي : فحتى على المدى القصير ، سياسات للإنعاش هي بدون أثر عندما تكون مسبقاً.

أخيراً ، الرسالة التي خرج بها الكينزيين من انتقاد الاقتصاد الجديد الكلاسيكي هي ضرورة أو حتمية وقوف الاقتصاد الكلي على أسس اقتصادية جزئية صلبة، في هذا المعنى الإجماع الجديد ، ليس إلا منهجي، و يُظهر بكل تأكيد أننا خرجنا نهائياً من نموذج التركيب، لأن الكينزيين الجدد وضعوا سبباً للبطالة ، عملوا على إيجاد أسس للصلاية الاسمية للأجور، ثم لصلاية الأجر الحقيقي. من أجل ذلك اعتمدوا على اقتصاد جزئي جديد باستعمال الأعوان الفاعلين³ و مصطلحات جديدة للتوازن و كانت طريقتهم مركزة أولاً على سوق العمل مع وجود خلل في المعلومات أو منافسة غير تامة، بالإحتفاظ في بداية الأمر بفرضية المنافسة التامة على سوق السلع. كذلك في "النظريات الجديدة لسوق العمل"، الأجر ليس متغير خارجي، و لكنه محدد من طرف الأعوان أنفسهم، بحيث تكون المؤسسة الوحيدة التي تختار الأجر و الشغل في أوضاع معلوماتية خاصة (نظرية الأجر الفعال) أو العمال و المؤسسة يحددان معا الأجر في إطار المفاوضات، أين نفترض في العموم أن المؤسسة تبقى الوحيدة المسؤولة عن اختيار مستوى الشغل (نموذج الحق في التسيير⁴) .

في مجموع هذه المقاربات، معدل البطالة يرتفع بالارتباط مع الاختيارات الخارجية [إعانات البطالة ، مداخيل تعويضية ...] يرتفع أيضاً إما بالارتباط مع قوة التفاوض للأجراء، أو مع تأثير الأجر على الجهد.

2 - نموذج تكوين الأسعار و الأجور WS-PS :

هذه النظريات الجديدة لسوق العمل تم إدماجها فيما بعد في إطار نموذج توازن عام بمنافسة ثنائية الطرف (المنافسة الاحتكارية)، على سوق السلع ، هذا ما أعطى الأسس الاقتصادية الجزئية لنموذج WS-PS . هذا النموذج ظهر في سنة 1986 ، في منشورات كل Layard et Nickell و Jolnson et Layard، كتاب⁵ Jeckeman et Nickell, layard (1991) أعطى تمثيلاً كاملاً و أكثر توسعاً، مرفوقاً بتحليل تجريبي عام للبطالة في الدول الرئيسية لدول OCDE.

¹ Erreurs d'anticipations

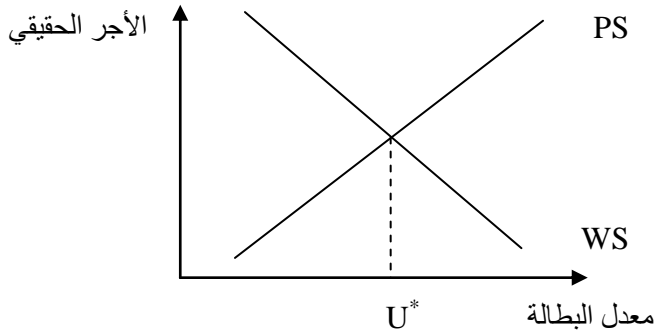
² Les anticipation rationnelles

³ Agents faiseurs

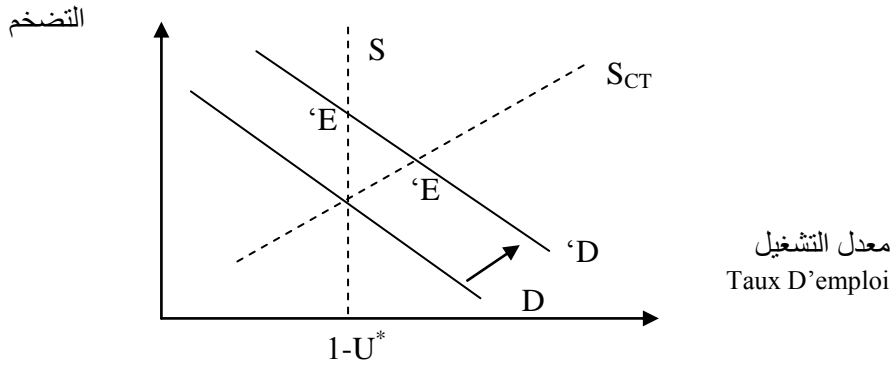
⁴ Modèle de droit à gérer.

⁵ Layard R., S. Nickell et R. Jackman, "Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market", Oxford University Press, 1991.

مصطلح WS-PS يعود إلى تنامي دالة ناتجة من تثبيت الأجر الحقيقي كدالة متناقصة لمعدل البطالة¹، و دالة تصف تكوين الأسعار بالارتباط بالأجور كدالة متزايدة لمعدل البطالة².
 منحني PS متزايد لأن نسبة الأسعار إلى الأجور ، P/W ، هي أكثر ارتفاعا كلما كان الظرف جيد والبطالة ضعيفة (المؤسسات تستطيع رفع هوامشها) ، التقاطع بين المنحنيين يعطي تقييم "معدل البطالة للتوازن للمدى الطويل" بدلالة مميزتهما. معدل التوازن هذا يظهر كدالة متزايدة للعوامل التي تدفع الأجور و الأسعار للارتفاع، و دالة متناقصة لمرونة الأجور الحقيقية و الأسعار.



الشكل (15) : معدل البطالة للتوازن في نموذج WS-PS.



الشكل(16): أثر صدمة في الطلب ايجابية في نموذج WS-PS .

هذا النموذج يسمح بربط العلاقة بين هذا التوازن للمدى الطويل لسوق العمل و النموذج: (عرض مجمع-طلب مجمع) الصالح للمدى القصير. لينتج من ذلك:

¹ wage setting التي أنتت منه WS
² price setting الذي انتت من PS

1- البطالة يمكن أن تختلف في المدى القصير عن مستواها التوازني في المدى الطويل، بسبب وجود صلابات إسمية، معناه تصحيح تدريجي للأجور و الأسعار، الفارق بين هذين المتغيرين يحدد ديناميكية الأسعار.

2- صدمة في الطلب (انتقال منحني الطلب المجمع) يغير التضخم و البطالة بشكل متعاكس في المدى القصير ($E_{CT} \rightarrow E$ في الشكل).

صدمة في العرض (انتقال في منحني S_{CT} في المدى القصير و S_{LT} في المدى الطويل) تجعل المتغيرين يتحركان في نفس الاتجاه (تقريباً مشابه لتجربة التضخم الركودي المرتبط بالصدمة البترولية 1973-1974).

بعكس نظرية $NAIRU^1$ ، نموذج $WS-PS$ يركز ظاهرياً على سلوكيات تعظيم من طرف العمال و المؤسسات، مما يسمح بحصر العوامل الهيكلية التي هي في أصل بطالة التوازن. من بين هذه العوامل، تنظيم سوق العمل في منافسة تامة، الأجر و الشغل هما نتيجة المفاوضات بين المشغلين من جهة و العمال من جهة أخرى، درجة تركيز النقابات² و درجة لا مركزية المفاوضات لهما تأثير واضح على مسار المفاوضات.

نموذج $WS-PS$ يقع في العموم في إطار $sous-optimalité^3$ ، مما يعطي شرح للبطالة يؤكد على وزن المفاوضات الجماعية و نظرية النقابة⁴ بصفة خاصة، فإن مستوى الأجر المتفاوض عليه يرتفع مع دخل التعويض و سلطة المفاوضات للنقابة، بعيداً عن هذه النتائج البديهية، النموذج يبين أن هيكل سوق السلع و الخدمات له تأثير على الأجر و الشغل: إذا كان للمؤسسة سلطة سوق (معناه أنها تستطيع أن تعرض معدل هامش كدالة متناقصة لمرونة -أسعار الطلب)، إذن سوف تقوم بالتفاوض مع النقابة لتقييم الفائض، ينتج بذلك رفع في الأجر و انخفاض في الشغل.

إن السبب الذي دفع الاقتصاديين $Olivier Blanchard$ و $Francesco Gavazzi$ (2003) إلى اقتراح تحسين المنافسة على سوق السلع لخفض البطالة، هو أنهما بينا أن تحرير سوق العمل، أقل صعوبة إذا كان سوق السلع و الخدمات محرر. كذلك الاقتصاديين $Mariane Bertrand$ ، $Francis Kramars$

¹ [Non-accelerating inflation rate of unemployment](#)

هو عبارة عن مؤشر اقتصادي يتم تقديره بطرق اقتصادية كمية، لدولة معينة، لفترة محددة، يقيس بالتقريب معدل البطالة الذي يتوافق مع معدل تضخم مستقر، [Lucas Papademos](#) و [Franco Modigliani](#) المستوحاة من أعمال كل من [James Tobin](#) و هو عبارة عن خلاصة أعمال الاقتصادي

² le taux de syndicalisation

³ John Nash و optimum de parto

⁴ la syndicalisation

في سنة (2002) أعطوا التأكيد التام و الوافي. ففي فرنسا، وضعية المساحات الكبرى خاضعة لتصريح إداري منذ قانون Royer (1973)، الاقتصاديين Bertrand et Kramarz بينا أن خلق مناصب شغل يكون ضعيف بشكل ظاهر، في المقاطعات الفرنسية أين المساحات الكبرى هي أقل تشجيعا. لذلك من الضروري فهم الطبيعة الحقيقية للبطالة في نموذج WS-PS. منحى تكوين الأسعار (PS) يسمح بقفل النموذج و تحديد البطالة و الأجر الحقيقي عند التوازن، انطلاقا من سلوك المؤسسات على سوق السلع (تحديد الأسعار و اختيار مستوى الإنتاج)، بالاعتماد على فرضية المنافسة الاحتكارية على سوق السلع، يكون طلب العمل علاقة متزايدة بين معدل البطالة الأجر الحقيقي، انتقالات المنحنى المحصل عليها مرتبطة بعوامل تؤثر في تكلفة العمل (اشتراكات أرباب العمل) و الإنتاجية، عند أجر معطى، البطالة ترتفع مع الاشتراكات الخاصة بأرباب العمل أو إذا انخفضت الإنتاجية: هذه الخصائص ليست محصورة على هذا الإطار من الدراسة، بل تمس النموذج القار لطلب العمل، فالمنافسة غير التامة تلعب دورا من خلال معدل الهامش: إذا ارتفع هذا الأخير، منحى PS ينتقل إلى اليمين. عند تقاطع منحى WS و PS، نتحصل على أجر حقيقي و معدل البطالة الموافق للتوازن الكلي للاقتصاد -"معدل البطالة للتوازن"، يتأتي من مستوى مرتفع للأجر الحقيقي، هذا الأخير هو متغير داخلي: ينتج من هذا أخطاء تجميع التي تؤثر أو تتفاعل بطريقة عقلانية، لا تستطيع أن تترابط في وضعية مثلى.

مستوى البطالة التوازني يتغير في النهاية بشكل إيجابي مع إعانات البطالة (أو أي دخل تعويض)، سلطة المفاوضات للعمال أو تأثير المكافأة على الإنتاجية الفردية، معدل الهامش للمؤسسات و الاشتراكات الاجتماعية لرباب العمل.

الاتفاق فيما يخص تحليل البطالة، الذي تركز عليه الوصفات الخاصة بالتقارير الرسمية للمنظمات الدولية، يدمج مجموع محددات الخاصة بمستوى البطالة التوازني الحاضر في نموذج WS-PS، و يضيف المشاكل التبادلية على مستوى سوق العمل من خلال منحى¹ Beveridge. لذلك فمن الضروري فهم الطبيعة الحقيقية للبطالة في نموذج WS-PS.

¹ هو عبارة عن تمثيل بياني للعلاقة بين معدل البطالة و معدل المناصب الشاغرة، تم وضعه من طرف الاقتصادي الإنجليزي William Beveridge في سنة 1944. بحيث أن معدل المناصب الشاغرة يقابل نسبة عروض مناصب الشغل غير مشبعة الى الفئة النشيطة.

1-2 الرجوع إلى معدل البطالة الطبيعي: الكثير من الاقتصاديين يؤكدون على أن "بطالة التوازن" المستخرجة من نموذج WS-PS ، تأتي من التوازن العام لاقتصاد يعمل وفق ميكانيزمات المنافسة غير التامة. مع أن وجود البطالة ينتج فقط من تحديد الأجر WS ، منحى PS يساهم بالطبع في تحديد مستواه، و لكن لا وجود لبطالة في البطالة، إذا افترضنا تحديد تنافسي للأجر ، حتى مع الاحتفاظ بفرضية المنافسة غير التامة على سوق السلع ، بالعكس بدون المنافسة غير التامة على سوق السلع ، المنحى PS يمكن أن يتواجد ، إلا أنها لا يشكل منحى لتحديد الأسعار، و لكن و بكل بساطة منحى الطلب على العمل، يأخذ بعين الاعتبار أن الأجر الحقيقي أكبر عن أجر الاحتفاظ الذي ينتج عن التحديد غير التنافسي للأجر، الموافقة للتوازن عند مستوى شغل أقل من التشغيل الكامل. مهما كان الوضع وجود منافسة غير تامة أو غيابها على مستوى سوق السلع، لا يمنع أن أصل في البطالة إذن هو كلاسيكي. في هذا المعنى نستنتج أن هذا الأخير ينتج فقط من أجر حقيقي مرتفع جدا، البطالة تُشرح إذن بعدم التوازن الحاصل مع مستوى سوق العمل فقط.

بطبيعة الحال، عندما تكون المنافسة غير تامة على مستوى سوق السلع ، منحى PS يمثل أكثر من طلب على العمل : المؤسسات تحدد الأسعار بتطبيق معدل هامش على تكاليفها، هذا المعدل يأخذ بعين الاعتبار هيكل الطلب على السلع.

مستوى البطالة، حتى و إن كان هذا ليس السبب، يتأتى إذن أيضا من اعتبارات خارجية بالنسبة لسوق العمل.¹ من أجل هذا نموذج WS-PS يظهر كنموذج أين عرض و طلب السلع يؤثران على البطالة، و لكن عندما نلاحظ عن قرب، حتى في هذا الإطار، فإن دور الطلب مُهم، بافتراض دائما أن مرونة الطلب بالنسبة للسعر ثابتة و نحتفظ أيضا بقطيعة حقيقية / نقدية.

في الواقع ، و لو أننا في التوازن العام، فإن صدمة على سوق النقد أو على مستوى سوق السندات ليس له أي انعكاس على معدل البطالة. يمكن أن نعتبر أن هذا النموذج يلخص العرض الكلي الشرطي على أن يمثل تحديد داخلي للأجور الحقيقية في إطار منافسة احتكارية، و عمودية عند مستوى معدل البطالة للتوازن.

أيضا ، وبعيدا عن الاتفاق المنهجي حول ضرورة وجود أسس اقتصادية جزئية، ظهر اتفاق نظري جديد، يشبه بشكل كبير ذلك الخاص بنظرية التركيب.

¹ LAYARD R. et S. NICKELL, « Unemployment in Britain », *Economica*, 53 : (121-169), 1986. P. 146.

في نسخته الأكثر كلاسيكية : نموذج WS-PS الذي يعرف على أنه تحليل للأسس الاقتصادية الجزئية لمعدل البطالة الطبيعي لفريدمان، حتى و إن كان هذا الأخير قد أسس هذا المصطلح انطلاقاً من انتقاده لمنحنى phillips، فإنه لا يعرفه بالنسبة له، أي أنه لا يعطي أي تلميح فيما يخص التضخم و يظهر أن المفهوم يتموقع في إطار عرض كلي / طلب كلي مع عرض عمودي.

معدل البطالة الطبيعي يعرف على أنه : "مستوى البطالة الذي يبرز أو يظهر من نظام توازن عام فالراسي إذا ما أدمجنا في هذا النظام الميزات البنوية العشوائية للعروض و الطلبات، تكاليف الحصول على المعلومات حول مناصب الشغل الشاغرة ، تكاليف الحركة ... الخ¹

و لو أن WS-PS هو ثمره برنامج بحث للكينزيين، فإنه يسجل إعادة توفيق رائعة بين الكلاسيك و الكينزيين حول موضوع مصطلح "بطالة التوازن" .

كذلك في نموذج WS-PS، البطالة ليست كينزية و لكن كلاسيكية: على المدى البعيد ، سياسات الإنعاش عن طريق الطلب هي سياسات تضخمية و بدون أي أثر على المتغيرات الحقيقية، على غرار هذا استطاع الاقتصاديون عن طريق بعض الفرضيات إثبات بأنه على المدى القصير، سياسات الإنعاش تستطيع خفض البطالة، هذه الفرضيات هي بالضبط التي يجب استعمالها في نموذج عرض/طلب كلي، للحصول على هذه النتيجة : صلابات حتمية و أخطاء تقدير على الأسعار.

أخيراً رغم الآثار المتولدة عن الأسس الاقتصادية الجزئية في المنافسة غير التامة، معدل البطالة التوازني له نفس الخصوصيات مثله كمعدل البطالة الذي تحصل عليه pigou في ايطار توازن جزئي حقيقي. في النموذج WS-PS ، المستوى العالي للأجر الحقيقي هو داخلي، و لكن الوصفات التي تتوج هذا النموذج هي نفسها التي دافع عنها الاقتصادي pigou : خفض إعانات البطالة أو خفض السلطة النقابية، الخصوصية الوحيدة بالنسبة لكينز التي تم استبدالها، و هي الوجه غير الإرادي للبطالة.

حديثاً ، الأخطار الناجمة عن عدم الحث على النشاط وضعت في صدر كل التحاليل الخاصة بالبطالة، التي تشهد عودة فورية إلى مصطلح البطالة الإرادية التي تختلف تماماً و جذرياً كذلك على المقاربة الكينزية.

2-2 العودة إلى مصطلح البطالة الطوعية: في نهاية سنوات التسعينات و بداية سنوات 2000، انتقل الانتشغال المركزي للمنظمات الدولية و الحكومات نحو مشاكل عدم الحث على النشاط، التي تتموقع على حدود السياسات الاجتماعية، سياسات التشغيل و السياسات الجبائية، نشرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية²،

¹M. FRIEDMAN, « The Role of Monetary Policy », American Economic Review, 1-17, 1968, P 8. <https://www.aeaweb.org/aer/top20/58.1.1-17.pdf>

² www.oecd.org/eco/outlook/2087845.pdf

مقال في 1997 معنون بـ "work pay marking" ، حيث أن مجموع النتائج التي خلص إليها، تؤكد على ضرورة رفع الفارق بين المداخل و العمل و إعانات البطالة و المستويات الاجتماعية الدنيا مهما كانت الطريقة، سواء عن طريق تحديد مستوى أو شروط الحصول على المداخل التعويضية أو عن طريق ميكانيزمات جبائية حثية ، هذا من أجل الوصول الى مجتمع أكثر "نشاط".

في نفس السنة و بنفس الاتجاه (من خلال قمة لكسمبورغ)، الحكومات الأعضاء في الإتحاد الأوروبي أعطت الأولوية لمعيار مشترك لسياسات الشغل الوطنية و هو **معدل التشغيل**: و هذا يعني من هذا الزاوية محاربة مشكل عدم الشغل و ليس فقط ضد البطالة.

في فرنسا، المؤشرات الأولى لتحسن وضعية سوق العمل تصاحبت مع التركيز على مصطلح التشغيل الكامل و على الآثار النظرية المحتملة غير الحاتة للمستويات الدنيا الاجتماعية.

التقرير الخاص بالاقتصادي¹ (Pisani-Ferry(2000) يؤكد على "أخطار عدم الحث على الدخول إلى سوق العمل و على انغلاق في ناحية الارتباط بالمداخل التحويلية".

المقاييس الجديدة لسياسات التشغيل تشهد كذلك بهذا التحول، فإجراءات الحث على النشاط تمتد بعيدا عن الدول التي تمثل النموذج "الليبرالي" للحماية الاجتماعية و سياسة التشغيل (و.م.أ و إنجلترا) ، أنظمة التعويض على البطالة تم إصلاحها من أجل وضع شروط التحكم في قوة الحصول على الإعانات للبحث الفعلي عن شغل، و من أجل إرساء العقوبات في حالة العدول عن العودة إلى الشغل : هذه الإجراءات، مركزة بدرجة كبيرة على مشاكل عرض العمل للبطالين، وهي تكمل المقاييس المتخذة في نهاية سنوات الثمانينات و منتصف التسعينات، التي كانت تؤكد أكثر على مستوى الإعانات.

أنظمة الضريبة السلبية، تسمح برفع الفارق بين المداخل المحصل عليها عن طريق العمل، و المداخل التعويضية.

في الواقع سياسات "الإصلاح الهيكلي" الموضوعية على أساس اتفاق مدروس سابقا، قادت إلى تحويل قاعدة الشغل بعيدا عن الاجر الأدنى الشهري الى تطور قاعدة العمل بوقت جزئي.

كل هذه العناصر تشهد على حدوث تطور في تحليل البطالة التي انتقلت من التعريف بمحددات البطالة غير الإرادية إلى مصطلح البطالة الإرادية من خلال التحاليل الخاصة "المصيدات" .

¹J. PISANI-FERRY, *Plein emploi*, Rapport du CAE, La Documentation française, Paris, 2000. P 137. www.cae-eco.fr/IMG/pdf/030.pdf

فكرة مصيدة البطالة¹ ترجع في الحقيقية إلى مشكل عدم الحث على العمل : الأفراد يرفضون مناصب شغل لأن المكافأة المقابلة لها لا تمكنهم من الحصول على ربح مالي كافي.

هذه المقاربة تركز على النظرية الاقتصادية المعتادة لعرض العمل التي من خلالها الأفراد يختارون بطريقة عقلانية بين العمل و الفراغ ، بمقارنة الإشباعات التي يجلبونها من كل حالة من هذه الحالات، و كذلك حسب هذه المقاربة، العمل لا يعطي أي إشباع مباشر و لكن هذا يتأتى من الدخل الذي يمكن الوصول عليه، إذن الإشباع المتعلق بالإستهلاك ، الذي يبرر عرض العمل، في هذا الإطار كل دخل يستطيع أن يتحصل عليه الفرد من دون أن يعمل يمكن أن يغير اختياره نحو الفراغ ، بالرفع من "أجره الإحتياطي"، معناه ذلك الأجر يجعله مختلفا بين أن يعمل و لا يعمل، الفرد الذي ينتفع من دخل حيادي مهم جدا ، مقارنة مع الأجر الذي يمكن أن يصل إليه يخاطر بأن يقع في "مصيدة البطالة".

تطور نظريات البطالة التي يتم وضعها في الأعلى لم تترك تنبؤ لهذا التركيز حول مخاطر عدم الحث على الشغل.

في الواقع، في إطار النظريات الجديدة لسوق العمل، الأجراء يتحصلون دوما على أجر حقيقي أعلى من أجر الاحتفاظ و قيدهم في المشاركة دائما حاضر، الاهتمام الجديد لدور عرض العمل لا يمكن تبريره إلا إذا اعتبرنا أن بعض العمال ليس لديهم تأهيل كافي للحصول على قوة مفاوضة أو طلب منصب شغل يبرر سياسة أجرية حثية، تحديد الأجر أصبح تنافسيا فالمشغل يقترح على العامل أن يكافئه عند إنتاجيته الحدية، إذا كان هناك أجر أدنى، العامل لا يمكنه أن يكون في بطالة إلا إذا كان أجره الإحتياطي أعلى من إنتاجيته الحدية. بعض البطالين هم إذن أشخاص يرفضون العمل عند مستوى الأجر الجاري، بأخذ بعين الاعتبار أهمية مداخل التعويض.

إعانات البطالة و المستويات الدنيا الاجتماعية، حتى و إن كان مستوى هذه المتغيرات له نفس التأثير الإيجابي على بطالة التوازن في إطار نموذج WS-PS فإن آثاره لا تنتقل مباشرة عن طريق عرض العمل ، تمنح فقط قوة سلطة مهمة للعمال في المطالبات الأجرية. حاضرا ، تأثيرها مباشر و أكثر قوة، هذه البطالة الإرادية تتناسب أكثر مع تلك التي وصفها الاقتصادي² pigou.

¹ Trappe à chômage

² C. ERHEL, H. ZAJDELA, « Que reste –t-il de la théorie du chômage de KEYNES? », L'actualité économique, Revue d'analyse économique, vol. 79, nos 1-2, mars-juin 2003, p. 163-177. <http://id.erudit.org/iderudit/009681ar>

خلاصة الفصل الأول:

من خلال التطور لنظريات البطالة و الوصفات التي تقدمها السياسة الاقتصادية تبين أن المجال النظري حاليا، بعيد عن مصطلح البطالة الذي دافع عنه كينز في النظرية العامة، ففي نموذج WS-PS، البطالة غير الإرادية التي توصل لها الكينزيون هي كلاسيكية و تقود إلى اتخاذ سياسات تدخل قريبة جدا من تلك المقترحة من طرف الاقتصادي Pigou ، و لكن حاضرا يبرز للعيان نوع اخر من البطالة التي هي كلاسيكية أكثر منها طوعية ، في الوقت التي نتوصل فيه إلى تحديد الأجور بطريقة تنافسية، من خلالها الصلابة تصبح متغيرا خارجيا وعرض العمل يأخذ مكانة مهمة في تحليل البطالة.

هذه العودة للنظرية الكلاسيكية للبطالة على طريقة الاقتصادي Pigou تظهر قوة ما سماه كينز بالفرضية الثانية للاقتصاد الكلاسيكي.

يمكننا أن نعتبر أولا و قبل كل شيء أن هذا التطور كان ممكنا بسبب حدود الفصل الثاني من النظرية العامة. في الواقع رفض الاقتصادي كينز للفرضية الثانية و ما يدور حولها من رهانات ليس واضحا، هذا بالتأكيد ما جعل قراءة تحليل البطالة عن طريق الصلاجات الاسمية و الخداع النقدي يبدو ممكنا من الوهلة الأولى، لكن أن يصف بفرضية ما هو نتيجة، كينز لم يوضح ما تم رفضه في الداخل.

و انتقاده لم يصل نموذج عرض العمل، فاننتقاده هذا للفرضية الثانية يخص أساسا الأجر الحقيقي، و لكنه لا يتخلى عن مصطلح اللامنفعة الحدية للعمل، يبدو أنه يقبل بالاختيار بين العمل و الفراغ.

القوة النظرية للاقتصاد الكلاسيكي فرضت على كينز التكلم بلغة لا يفهمها معاصريه- هذه اللغة المرشالية يمكن لها شرح التطور النظري للبطالة بانتظام و الانطباعية التأثيرية بعد وفاة الاقتصادي Pigou.

الفصل الثاني:

سياسات التشغيل و سياسات الحد من البطالة

مقدمة:

البطالة آفة اقتصادية لها انعكاسات اجتماعية في مجتمع يعتبر فيه الشغل المحور الأساسي للإدماج والهوية الاجتماعية.

يمكن أن يتسبب ظهورها في التهميش والاضطراب العميق لفئة من المجتمع، ولكن ارتفاعها وديمومتها يزيد من عظمة الخطر.

للبطالة أيضا، كلفة اقتصادية ومالية هامة بالنسبة للمجتمع : سواء بالنفقات المباشرة التي تقتضيها - أولها التعويض - او بذلك الفقدان في الثروة الذي ينتج عن عدم تشغيل طاقات من اليد العاملة.

وجود معدل أدنى للبطالة هو شيء حتمي و لا مناص منه، فالبطالة "الانتقالية" مثلا تنتج عن السير العادي لاقتصاد، يعرف اما تدفقات جديدة ومستمرة لسوق العمل، تدمير أو خلق مناصب شغل والتعديل هنا بين العرض والطلب يستلزم فترة معينة. الا ان المعدلات المسجلة في الكثير من الدول قد فاقت بكثير هذا المعدل الأدنى، واستحال تحديدها بدقة.

البطالة المعاصرة هي داء اقتصادي واجتماعي، تتطلب علاج و أساليب للحد منها.

لهذا سنتعرض في هذا الفصل إلى المحاور التالية:

- تعريف سياسات التشغيل وأهدافها.
- أشكال سياسات التشغيل ومختلف التدخلات الحكومية على مستوى سوق الشغل.
- و اخيرا تقييم هذه السياسات.

المبحث الأول: تعريف سياسات التشغيل وأهدافها

تؤدي سياسات سوق العمل دور الوسيط بين العرض (الباحثين عن الوظائف) و الطلب (الوظائف المعروضة) في سوق العمل، و يمكن أن يتخذ تدخلها أشكالاً عديدة. و هناك سياسات تسهم بصورة مباشرة في الموازنة بين العمال و الوظائف، و العكس بالعكس (ادارات الاستخدام العامة و الخاصة، و المساعدة في البحث عن الوظائف، و استكشاف الشواغر و تسجيلها، و اعداد النبذات الشخصية، و توفير المعلومات عن سوق العمل)، أو في تحسين مهارات العمال و قدراتهم (مثل التدريب و اعادة التدريب)، أو الحد من عرض اليد العاملة (مثل التقاعد المبكر و دعم التعليم)، أو خلق الوظائف (الأشغال العامة، اقامة المنشآت، والعمل للحساب الخاص)، أو تغيير هيكل العمالة لصالح الفئات المحرومة من المزايا (مثل توفير اعانات العمل لفئات مستهدفة).

المطلب الأول: تعريف سياسات التشغيل

سياسات التشغيل، هي عبارة عن "مجموع التدخلات الحكومية في سوق العمل، الرامية إلى تحسين سيره وتخفيض الاختلالات التي يمكن أن تظهر على مستواه"¹ يمكن أن نقول أيضاً بأنها السياسات التي توفر الدخل البديل و تدابير الاندماج في سوق العمل للباحثين عن الوظائف، و الذين يكونون عادة من العاطلين، و لكنها تعنى أيضاً بالبطالة الجزئية بل و بالعاملين الذين يبحثون عن وظائف أفضل.

1- أنواع سياسات التشغيل:

جرت العادة على تقسيم هذه التدخلات المباشرة إلى نوعين، تبعاً للهدف المنتظر من كل منها: فالسياسات "غير النشطة" هي التي تعنى بتوفير الدخل البديل أثناء فترات البطالة أو البحث عن وظيفة؛ أما السياسات النشطة فهي تعنى بالاندماج في سوق العمل. في واقع الأمر، فإن مجال التركيز الرئيسي لسياسات سوق العمل النشطة ينصب على تقديم الدعم الفعال من أجل الاندماج في سوق العمل.

¹ J.Gautie(1993), ibid, P 12.

1-1- الاختلافات الجوهرية بين السياسات النشطة و غير النشطة لسوق الشغل: هناك

اختلافات جوهرية بين مختلف البلدان من حيث قدرة المصالح العمومية للتشغيل على تنشيط سوق الشغل وإيجاد فرص عمل للعاطلين من مختلف الأصناف، غير أن ذلك يتوقف جزئيا على الأداء الشامل لسوق العمل ومدى قدرة هذه المصالح على مواكبة مقتضيات المرحلة الراهنة ومسايرة الثورة التكنولوجية وعالم المعلومات وبالتالي تطوير أدائها والرفع من كفاءة العاملين بها بما يستجيب للمتغيرات المذكورة ويساهم في إدماج أو إعادة إدماج طالبي الشغل في الدورة الاقتصادية.

وقد برزت عدة مفاهيم جديدة، لدفع حركية سوق الشغل وخلق الأراضية الملائمة لإعداد طالب الشغل لدخول الحياة المهنية، كالمعالجة النشيطة والمعالجة الخصوصية والرفع من قابلية التشغيل وتحديد المسارات المهنية وبناء المشروع المهني.

وهذه التوجهات والأهداف تصطدم في العديد من الأحيان بمحدودية الإمكانيات المادية أو البشرية أو التقنية للكثير من الدول على مسايرة المتطلبات الحالية لسوق الشغل وخلق المعادلة بين المقتضيات الاقتصادية من ناحية والجوانب الاجتماعية من الناحية الأخرى والتي يبقى التشغيل ركنها الأساسي في كل المجتمعات.

وقد ازدادت مسألة البطالة والتشغيل أهمية بعد تحول معظم الدول إلى اقتصاد السوق ولاسيما الدول التي تمر بمرحلة انتقالية كبلدان جنوب شرق أوروبا وأمريكا اللاتينية التي حصلت في تلك الفترة على مساعدات كبيرة من العالم الغربي والمنظمات الدولية لإنشاء وتعزيز مصالح التشغيل بها. وتشمل تلك المصالح عادة مكتبا مركزيا للعمل على المستوى الوطني يتولى إدارة شبكة من المكاتب في الأقاليم والمناطق المحلية.

على أن القاسم المشترك الذي يجمع في المرحلة الراهنة، بين مصالح وهيئات التشغيل في مختلف البلدان يبقى الحد من البطالة من خلال وظيفتين أساسيتين يمكن أن تجتمع في البلد الواحد بحكم إمكانياته الاقتصادية المتطورة أو منهجه السياسي والاجتماعي الخاص به، كما يمكن أن تقتصر على وظيفة واحدة في بلدان أخرى.

و تتمثل هاتين الوظيفتين في :

- السياسة الإيجابية التي تعتمد على المعالجة النشيطة للعاطلين عن عمل من خلال برامج وآليات للرفع من قابلية التشغيل والتأهيل بغاية الإعداد للإدماج أو إعادة الإدماج في سوق الشغل.
- السياسة السلبية وتعتمد أساسا على الإعانات وعلى التأمين ضد البطالة.

2-1- سياسات سوق العمل غير النشطة: أو أيضا ضمانات الموارد، التي تهدف إلى التخفيف من آثار

التخصيص على مستوى سوق العمل، بالامداد بمساعدة إجتماعية (معونة اجتماعية) تتمثل غالبا في "التعويض على البطالة" ومحاولة التحديد أو حصر المجتمع النشط (مثلا باللجوء إلى التقاعد المسبق).

على وجه العموم اذن، فان السياسات غير النشطة تقابلها التحولات الاجتماعية غير المرهونة بالانضمام الى برنامج للتدريب أو العمل، و ان كانت تتطوي عادة على أحكام تتعلق بالبحث عن الوظائف و يتم انفاذها بصورة متزايدة و تعد بمثابة العنصر النشط في السياسات غير النشطة. و على العكس من ذلك، فان السياسات النشطة مرهونة بالمشاركة في مثل هذه البرامج من أجل تحسين عملية اعادة الاندماج في سوق العمل. و تتمثل البرامج التقليدية المتعلقة بالسياسات غير النشطة في تأمين البطالة، و تقديم المساعدة في حالة البطالة، و التقاعد المبكر.

كثيرا ما تعتمد السياسات السلبية للحد من وطأة البطالة وما قد ينجر عنها من إشكاليات تهم خصوصا الجوانب الاجتماعية كالفقر والتهميش والإقصاء، ففي بلدان منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي كما الشأن بالنسبة في البلدان التي تمرّ بمرحلة انتقالية، يخصص جزء كبير من الميزانية للسياسات السلبية مثل الإعانات ومنح البطالة والتشجيع على التقاعد المبكر إلخ.

وتنتشر إعانات البطالة في البلدان المتقدمة اقتصاديا وقد أخذت البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية بنظم إعانة البطالة على نطاق واسع في بداية التسعينات. ومع انتقال اقتصادياتها من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق ارتفعت نسبة البطالة مما أبرز الحاجة إلى وضع سياسات لمواجهة هذا الوضع، على أن نظم التأمين ضد البطالة في البلدان النامية لا تزال نادرة¹.

هذا وتختلف معايير استحقاق إعانات البطالة بحسب إمكانيات البلدان وأنظمتها السياسية منها والاقتصادية والاجتماعية ومدى تفاقم مشكل البطالة بها. وعموما هناك نوعين من البرامج المعتمدة في السياسات السلبية لسوق الشغل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي وهما التأمين ضد البطالة ومساعدات البطالة. ووضعت مختلف الدول برامج يقدم بمقتضاها تعويض عن خسارة الدخل بعد استيفاء معايير معينة، أما التأمين ضد البطالة فيتم بهذه الدول على أساس الاشتراكات التي دفعت خلال سنوات العمل وهناك شرط مشترك لذلك هو استمرار إسداء هذه الاشتراكات لعدد معين من السنوات كحد أدنى. وتفاوتت هذه السنوات كثيرا بين بلدان منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي، حيث تشترط المملكة المتحدة أن تكون المدة

¹ حافظ عتب، "تطوير مكاتب التشغيل و أقسام التوجيه المهني و رفع أدائها وفقا للمتغيرات الدولية و احتياجات سوق العمل"، الندوة الإقليمية عن دور

الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، طرابلس 11-13/7/2005، ص 24. أطلع عليه ب 13/4/2006

www.alolabor.org/final/...11.../hafez_atab.doc

سنتين بينما تشترط فرنسا أن تغطي الاشتراكات أربعة أشهر من أصل ثمانية وتشترط ألمانيا أن تغطي اثني عشرة شهرا من أصل ثلاث سنوات. ويعتبر الاشتراك في التأمين ضد البطالة اختياري في كل من الدنمارك وفنلندا والسويد، بينما لا توجد في استراليا ونيوزيلندا نظم للإعانات ضد البطالة على غرار ما هو موجود في البلدان الأخرى. فنظام دعم الدخل في هذين البلدين لا يشترط سبق العمل وهو بمثابة المساعدة في حالة بطالة أو المساعدة الاجتماعية والشرط الوحيد للحصول على هذه المساعدة هو قيام طالب الشغل بالبحث عن عمل. وللتأمين ضد البطالة فترة محدودة تتراوح بين 6 أشهر في إيطاليا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة إلى ما بين 10 و 15 شهرا في ألمانيا واليونان ولوكسنبورغ وإسبانيا. ولا يتوقف مستوى الإعانة عادة على الدخل السابق فحسب بل يمكن أن يرتبط أيضا بسجل الشخص في العمل وسنه ووضع العائلة وقد يكون خاضعا كذلك لحدود دنيا أو قصوى¹.

وقد طورت البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية خلال العقدين الماضيين نظم إعانات البطالة على غرار ما هو معمول به في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في المجال لاقتصادي حيث يستحق العاطلون عن العمل المسجلون في تلك البلدان الحصول على إعانات إذا كانوا قد عملوا لمدة 6 أشهر خلال العام السابق لفترة البطالة مثل ما هو الشأن في أستونيا و12 شهرا خلال السنوات الثلاث بالجمهورية التشيكية. ويجوز أن تمنح إعانات البطالة، حسب خصوصيات الدول وإمكانياتها ومواردها الوطنية، للأشخاص المتفرغون تماما للدراسة أو لرعاية الأطفال أو الشباب الذين يفتقرون إلى الخبرة والمؤهلات العلمية.

هذا مع الإشارة إلى أنه مع تفاقم ظاهرة البطالة في العديد من البلدان النامية، وكنتيجة حتمية لآثار العولمة وانعكاساتها على مختلف الاقتصاديات وخاصة في البلدان الفقيرة، فقد برزت ظاهرة موازية في السعي إلى حصول على مورد رزق وتتمثل في العمل بالقطاع غير المنظم في البلدان المذكورة، الذي أصبح يمثل حالة مرضية تتخر اقتصاديات هذه البلدان ولو أن هذه ظاهرة موجودة في كافة أنحاء العالم ولكن بدرجة أقل بكثير في البلدان المتقدمة والمصنعة. وحيث أن التحولات الجديدة الناجمة عن العولمة قد مهدت انفتاح كلي على الأسواق وتحرير للمعاملات الجمركية، فإن العديد من الأشخاص أو المؤسسات غير المنظمة تلجأ إلى تصنيع وترويج منتجات أقل كلفة وفي معظم الأحيان أكثر جودة مما هو موجود في البلدان النامية أو الفقيرة مما ينعكس سلبا على وجود المؤسسات المهيكلة بالبلدان المذكورة التي تجد أغلبها نفسها مضطرة إلى غلق أبوابها وتسريح عمالها بحكم عدم تكافئ المنافسة. ويضطر العاطلون عن عمل والمحتاجون والذين لا تشملهم في الغالب منح التأمين على البطالة إلى البحث عن موطن شغل في هذا القطاع بأسعار زهيدة وفي ظروف مهنية قاسية،

¹ حافظ عتب، مرجع سابق ص26.

مما ينعكس سلبا على الواقع الاقتصادي للبلدان المعنية سواء من ناحية غياب الأداءات المستوجبة للدولة للمؤسسات المهيكلة أو بحكم غياب أرضية لاكتساب مهارات أو كفاءات عالية تمكن من إعادة إدماجه بالدورة الاقتصادية.

ويذكر في هذا السياق أن ثورة المعلومات والعولمة قد ساهمت بصفة كبيرة في نمو الأنشطة غير المشروعة عبر الحدود وما خلفته هذه الظاهرة من تهرب من الضرائب وظهور الشبكات الإجرامية المتعددة الجنسيات التي تقوم بغسل الأموال والاتجار بالأشخاص. ويسرت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تنسيق هذا الصنف من الأنشطة. وفي جميع الأقاليم باستثناء شرق وجنوب شرق آسيا زادت حصة العمل بالاقتصاد غير المنظم إلا أنه لا تتوفر معلومات واضحة ودقيقة لعدد العاملين بهذا القطاع. هذا وسعيا للحد من بطالة الشباب والتقليص من آثارها السلبية، فقد طالبت الأمم المتحدة دول العالم بالشروع في إعداد استراتيجيات تشغيل وطنية، لمواجهة تحدي تشغيل الشباب، حيث قامت لجنة تابعة لهذه الهيئة بدراسة مسألة تشغيل الشباب، و تحديد أربعة أولويات أساسية يمكن أن تساهم في تخفيف حدة البطالة لدى الشباب وتيسير إدماجهم في الحياة المهنية وتعلق بـ:

<DIV align=right>

1. الرفع من قابلية التشغيل¹ والمرتكزة على الاستثمار في التعليم وفي التدريب والتأهيل المهني للشباب.
2. توفير أرضية لتكافؤ الفرص بين الجميع بما في ذلك الإناث.
3. استحداث نسق إحداث المشاريع² و تسهيل إنجاز المشاريع الجديدة وحسن إدارتها.
4. توفير فرص العمل و وضع مسألة إحداثيات الشغل ضمن أولويات سياسات الاجتماعية والاقتصادية.

3-1- سياسات سوق العمل النشطة: هي على عكس ما سبق، هدفها المحاربة المباشرة لتخصيص المناصب، بمحاولة حفظ المناصب الموجودة وتشجيع أترقية مناصب جديدة (بمنح مساعدات مالية،..) وتكييف (مطابقة اليد العاملة مع احتياجات الاقتصاد (مثلا : بوضع تربيصات تكوين،..). فهي تعتبر اداة للتصدي للابعد الكمية و الكيفية لتحدي نمو العمالة. من الاهداف التي توخاها سياسات سوق العمل النشطة مواجهة البطالة و البطالة الجزئية. الا أن هناك بعض التحديات الجديدة التي تواجه هذه السياسات، من أهمها التحدي الديموغرافي. في معظم بلدان أوروبا، فضلا عن اليابان و الصين، تنسم القوة العاملة بالتقدم في السن و الانكماش، بينما في أجزاء أخرى من العالم هناك حاجة الى ادماج الأعداد المتزايدة من الشباب. وهناك تحد اخر يتمثل في زيادة الوظائف المتسمة بالمرونة و من ثم زيادة التنوع في الاشكال التعاقدية في سوق العمل، و من التحديات المستمرة الأخرى التي تتخذ طابعا أكثر حدة بسبب تكاتف قوى التحرير الاقتصادي و الاجتماعي و

¹ Employability

² Entrepreneurship

التقدم التكنولوجي مسألة ادارة التغيير التي تتطلب في الوقت ذاته سياسات للاحتفاظ بالعمال في أماكن العمل المنتجة، و نقلهم من الوظائف غير المنتجة الى الوظائف المنتجة.¹

أما التدابير التقليدية المتعلقة بالسياسات النشطة فهي تتمثل في التدريب المتعلق بسوق العمل، و خلق الوظائف في شكل برامج عمل عامة و على الصعيد المجتمعي، و انشاء البرامج لتعزيز اقامة المنشآت، و توفير اعانات التعيين و التوظيف، و تستهدف السياسات النشطة عادة فئات محددة تواجه صعوبات معينة في الاندماج في سوق العمل: مثل صغار السن و المسنين، النساء و الاشخاص الذين تكون هناك صعوبة خاصة في تشغيلهم مثل: المعوقين.

تمثل سياسات سوق العمل النشطة جزئيا ردا على الانتقاد القائل بأن محض السياسات المتعلقة باستبدال المداخل ربما تكون من العوامل التي تثبط عن الالتحاق بالعمل اذا ما طالت فترة البطالة.² تعتمد كل دولة في مجال التشغيل على تمشي ذاتي يتلاءم مع نمطها الاقتصادي والاجتماعي وإمكانياتها ومواردها الوطنية. وتبرز أهمية السياسات الإيجابية للنهوض بالتشغيل من خلال تحفيز المبادرة الخاصة والتشجيع للخلق المباشر لفرص العمل وتعزيز التشغيل وتحسين قابليته.

وقد دعت كثير من المنظمات في السنوات الأخيرة على غرار منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي إلى دعم السياسات النشطة لسوق الشغل. ويبرر هذا الموقف تطور حاجيات السوق إلى مهارات وكفاءات عالية تحتاج بصفة متواصلة إلى التكوين والرسكلة والتأهيل حتى تواكب التطور المتسارع للتقنيات الحديثة المعتمدة في السوق.

كما أن برامج التأهيل والتدريب يمكن أن ترفع من إنتاجية العمال المستهدفين أو تطور تخصصهم بما يكفل تثبيتهم في مؤسساتهم أو إعادة إدماجهم في مؤسسات أخرى أو لحسابهم الخاص.

ويجدر التذكير في هذا السياق أنه يوجد تباين بين الجهات والدول المختلفة في العالم في استخدامها ومشاركتها في السياسات الإيجابية لسوق العمل. فبعض الدول تعتمد أساسا على إفرازات سوق الشغل وما يوفره من فرص عمل قادرة على استيعاب العاطلين عن العمل، بينما تضع غيرها العديد من البرامج النشطة بهدف تنشيط سوق من خلال تهيئة اليد العاملة للاستجابة لحاجيات النسيج الاقتصادي.

ونسبة المشاركة في البرامج النشطة لسوق العمل تتفاوت فيما بين البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية ولكن معدلات المشاركة منخفضة بصفة عامة. أما البلدان النامية فإن معظمها ولاعتبارات متعددة اقتصادية كانت أو

¹ مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة السياسية الاجتماعية "سياسات سوق العمل النشطة"، الدورة 288، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر 2003، ص02.

² مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة السياسية الاجتماعية "سياسات سوق العمل النشطة"، نفس المرجع، ص04.

اجتماعية، تعتمد بدرجة أكبر على السياسات النشيطة لسوق العمل مثل الأشغال العامة والتدريب أكثر من اعتمادها على السياسات السلبية مثل التأمين ضد البطالة ومساعدة عاطلين عن عمل. و مع ذلك فإن المشاركة في السياسات النشيطة لسوق العمل في البلدان النامية أقل بكثير منها في البلدان المتقدمة.

وبالرغم من أن نسب المشاركة تعد من المؤشرات الهامة في تقييم مدى نجاح البرامج المختلفة إلا أن ارتفاع نسبة المشاركة في السياسات النشيطة لا تعني بالضرورة تحقيق هذه السياسات لنجاح كبير، والمؤشر الحقيقي يتمثل في احتساب طالبي الشغل الذين يجدون عملا منتظما ومستقرا.

وقد سجلت بلدان منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي نسب مشاركة هامة في السياسات النشيطة ولاسيما في منتصف سنة 2000. و قد لوحظ أن بلدانا مثل فرنسا وألمانيا تتسم بارتفاع نسبة البطالة وطول أجلها وهي تعتمد اعتمادا كبيرا على السياسات الإيجابية لسوق العمل. ويفترن ذلك عادة بارتفاع نسب الضرائب وانتشار سياسات حماية العمال والعمل النقابي المكثف.

أما في البلدان التي تمر بمرحلة انتقال فكتيرا ما لجأت إلى التدريب لسوق العمل في سعيها إلى التغيير وإعادة الهيكلة الاقتصادية. كما استخدمت الأشغال العامة بكثرة في بعض البلدان مثل المجر والإتحاد الروسي وسلوفاكيا وأوكرانيا. وتتميز المجر وأستونيا والإتحاد الروسي بنسب عالية من حيث اعتمادها للبرامج الإيجابية لسوق العمل كتوخيها سياسة التدريب على سوق الشغل والأشغال العامة والعمل للحساب الخاص والتشغيل المدعم.

وفي أمريكا اللاتينية تميزت البرامج التي تهدف إلى خلق فرص عمل بالتفاوت الكبير في نسب اعتمادها للبرامج الإيجابية لسوق العمل، حيث سجلت أعلى النسب بالأرجنتين والمكسيك في حين كانت نسب المشاركة في هذه البرامج منخفضة للغاية بكل من الشيلي والبيرو¹.

أما بالنسبة لبلدان شرق آسيا فإن سياسات التشغيل تختلف من بلد لآخر باختلاف نسب البطالة الموجودة بها وعموما ينحصر استعمال البرامج الإيجابية لسوق العمل بهذه البلدان على نطاق واسع ولاسيما بالنسبة للأشغال العامة حيث لا تعمل مصالح التوظيف والتأهيل والتدريب بصورة فعالة ويرجع ذلك إلى انخفاض معدلات البطالة بها.

¹ مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة السياسية الاجتماعية "سياسات سوق العمل النشطة"، مرجع سابق، ص10.

2- العلاقة بين سياسة التشغيل و السياسات البنوية و الظرفية:

من هذا التعريف الذي تم تبنيه، يقابلنا نوعين من النتائج:

- الحد من البطالة، ليس الهدف الوحيد لسياسة التشغيل فما حدث في العديد من الدول كان ندرة اليد العاملة مقارنة باحتياجات الاقتصاد، من هذا المنطلق ، فان هدف سياسة التشغيل هو تسهيل التلاؤم الكلي بين العرض والطلب على مستوى سوق العمل، لكن لتزامنا مع مشكل البطالة الكثيفة فإن تركيزنا سيكون على وسائل علاجها.

- التصدي للبطالة لا يعتبر هدفا خاصا فقط بسياسة التشغيل، هذه الأخيرة لا تضم جميع المقاييس العمومية، التي لها - بشكل مباشر أو غير مباشر - أثر على طبيعة ومستوى البطالة. فهناك ايضا السياسات البنوية (خاصة الصناعية) التي تؤثر على مستوى النظام الانتاجي، ولها آثار على المدى الطويل على حجم وطبيعة الشغل المعروف.

بالمثل، سياسات التنظيم الاقتصادي الكلي الظرفية، التي تؤثر في الواقع على البطالة، ليس بتدخل مباشر على مستوى سوق العمل، و لكن من خلال التأثير على متغيرات اقتصادية كلية أخرى. حتى سنوات السبعينات، كانت "السياسات الكنزوية"- المسماة بسياسات "التشغيل الكامل"، بإعتبار دور حفظ البطالة عند معدلها غير قابل للضغط- هي السائدة. إلا أن الانفتاح المتنامي للاقتصاديات، والقيود الخارجية التي نتجت، دفعت با العديد من الدول، خاصة الأوروبية إلى التخلي عن هذه السياسات، ، كما كان الحال خصوصا في فرنسا، التي، عمدت إلى تبني سياسة صارمة، سميت فيما بعد "désinflation compétitive"¹، بعد فشل سياسة الإنعاش المطبقة بين (1981-1982).

بصفة عامة، سياسة التشغيل، تشغل فضاءا وسطيا بين مجموع سياسة التنظيم الظرفي و السياسات البنوية التي لا تؤثر مباشرة على سوق العمل. في نفس الوقت، سياسة التشغيل يجب أن ينظر إليها مقارنة بالسياسات الإجتماعية: فالحدود في بعض الأحيان غير واضحة بين تعويض البطالة و الإعانات الإجتماعية الأخرى.

سياسات التشغيل و التدخلات الحكومية على مستوى سوق العمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة هي أيضا متعددة، بتعدد التحليلات²، فهي في بعض الأحيان متكاملة و ليست متنافسة، لأن البطالة في حد ذاتها، ظاهرة معقدة مما يجعل من الصعب تصور أنها تتجم من مصدر واحد و لها في نفس الوقت علاج واحد. من

¹ J.Gautie, « les politiques de l'emploi : les marges étroites de lutte contre le chômage, édition dyninfo economie,Paris, 1993. P12.

² من أجل تحليل في هذا المجال، هنالك كتاب:

G.Granges et J.M. Lepage "les Politiques de l' emploi “, PUF, collections “ que sais – je? “, 1992.

أجل هذا فإن فهرس سياسات الحد من البطالة، يمكن أن يظهر من قراءة أولى أنه كثيف، و إذا كان من الضروري الإشارة إلى مختلف مقاييس السياسة الاقتصادية التي تحويها، هذا لا يمكن أن يكون إلا بإختصار عميق و مفرد. فالحصر الدقيق، لما يرجع لسياسة التشغيل يعد أمراً صعباً، و يرتكز بالضرورة على إتفاقية كيفية، متغيرة حسب الدول، و لكن أيضاً بكل بساطة حسب الأشخاص الذين يقومون بالتحليل اذا ما كانوا إقتصاديين أو موظفين في وحدات عامة للشغل....

3- الدوافع العامة لتدخلية الدولة في سوق العمل: اعتماد مبدأ سياسات التشغيل:

بدأ التفكير الجدي في بلورة سياسات التشغيل و تنظيمها و التحكم في اتجاهاتها نتيجة لتفاقم الأزمات الاقتصادية و احتداد سلبياتها على جهاز الانتاج في العالم خاصة في الثمانينات من القرن الماضي حيث تعطلت نسبة كبيرة من طاقات العمل. وبتد البطالة وكأنها شبح مفزع يهدد الكيان الاجتماعي بأكمله ولم تعد - كما تصورها البعض قبل الحرب العالمية الأولى- ضرورة يحتمها الأداء الاقتصادي أو كمخزون من قوة العمل يساعد على اعادة التوازن الاقتصادي.

و حيال هذا الوضع اقبلت الدول في شتى انحاء العالم خلال العشرين سنة الاخيرة على التخطيط للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية فضمنت مجموع سياساتها العامة خططا اعتمدتها لذلك كخطوط عريضة لتوجهاتها الاقتصادية و الاجتماعية.

و في هذا الاطار شاع الاعتماد على مفهوم سياسات التشغيل. و بالرغم من اختلاف طرق الاستعمال واعتبارا لخصوصيات الدول الاقتصادية منها والاجتماعية فقد ساد تعريف عام لهذا المصطلح على أنه مجموعة من التوجهات التي تتبناها من أجل تأمين:

- أكبر قدر ممكن من فرص العمل المجزية لمواطنيها من خلال الاعفاءات و التشجيعات دون الاخل بالسياسات الاقتصادية العامة للبلاد؛
- الملاءمة بين التأهيل الموارد البشرية و حاجيات الاقتصاد؛
- مرونة سوق الشغل عن طريق مراجعة تشاريع العمل.

3-1 الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل ومحاربة البطالة ومكانتها ضمن السياسات الاجتماعية

والاقتصادية العامة للتنمية: لقد كانت سياسة التشغيل دوماً جزءاً لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن

الهدف من التنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للأشخاص، وهو ما لا يتأتى إلا بتوفير فرص العمل لكل القادرين على العمل، والباحثين عنه. ووضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة.

وإذا كان من الصعب في هذه العجالة استعراض مختلف الأبعاد والأهداف الرئيسية لسياسات التشغيل والعمل على الحد من البطالة، التي تم انتهاجها خلال الفترات السابقة، والتي كانت تحكمها عوامل وظروف من المؤكد أنها تختلف عن العوامل والظروف الحالية، بغض النظر عن نجاحها أو فشلها. فإنه يمكن القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

فبالنسبة للبعد الاجتماعي، فيركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً، ونقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من المتوسط، وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر. والإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعددة الأوجه، بما فيه الجرائم الإرهابية، والانتحار، والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

بينما يرتكز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ورياح المعركة التكنولوجية السريعة للتطور.

بينما ترمي الأبعاد التنظيمية والهيكلية لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد، يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

- . الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل،
- تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- . تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجياً على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.

. العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه. بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
. تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.
. دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
. ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتيسير الإدماج في عالم الشغل.
. ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.
. محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن.
. تنمية روح المقابلة لاسيما لدى الشباب.
. ترقية اليد العاملة المؤهلة على المديين القصير والمتوسط. وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل. ودعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل.
. دعم الاستثمار الخلاق لفرص ومناصب العمل، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم.
. مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.
. العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات و بنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل¹.

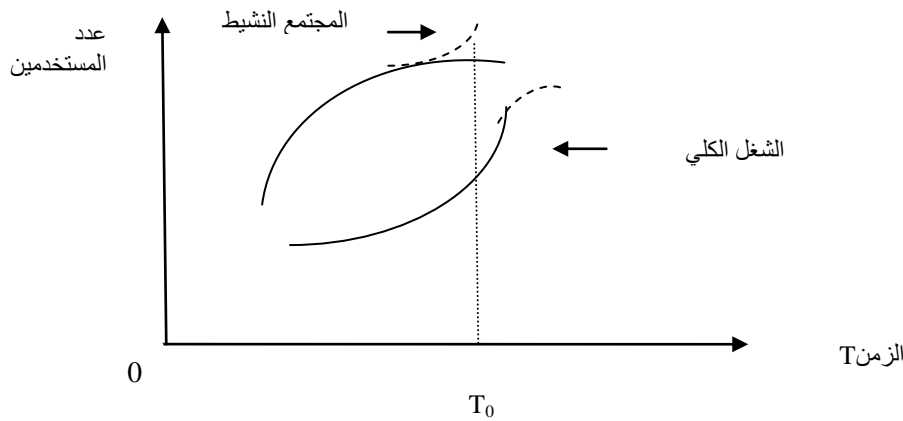
يتضح مما سبق أن سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة، أصبحت تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية، والبرامج والمخططات العملية.

¹ J.Gautie(1993), ibid, P 1 1.

المبحث الثاني: أشكال سياسات التشغيل و مختلف التدخلات الحكومية على مستوى سوق

الشغل

من خلال مجال دراستنا، الذي حددناه، سنحاول عرض بعض أشكال سياسات التشغيل والتدخلات الحكومية على مستوى سوق الشغل لمحاولة تثمين فعاليتها في الحد من البطالة. إن رصد البطالة يركز على توضيح فرق ايجابي بين عدد العمال النظريين وعدد مناصب الشغل الجاهزة، ومنه التطور المتباعد أو المتقارب لمنحنيات الشغل الكلي والمجتمع النشط يمكن أن يمثل في اطار مخطط (زمن، كميات عمل معروضة أو مطلوبة) أي على الشغل الكلي أو على المجتمع النشط.



الشكل (15): سياسة التأثير على المجتمع النشط وخلق مناصب الشغل في الفترة to¹

باكتشاف وجود فارق بين هذه المنحنيات، فإن هذا يقود إلى فكرة التأثير على احد مركبات الفارق

ويمكن أن نذكر ثلاث أشكال لهاته التأثيرات (السياسات) :

الأول، يُعالج السياسات العامة التي تركز على إدراك البطالة كاختلال كمي بين عرض وطلب العمل كل منهما مستقل عن الآخر. من هذا المنظور تركز سياسة التشغيل، على محاولة التأثير على العرض (تخفيض المجتمع النشط، تعويض على البطالة) وبالمثل التأثير على الطلب على العمل عن طريق ترسيخ ميكانيزمات السوق.

¹ J.M. Lepage et Genevieve grangeas, opcit, P 178.

الثاني، يضم السياسات الأكثر خصوصية، التي تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد البنوية والنوعية لمشكل البطالة. فانطلاقاً من أن "الشغل هو الوضعية القانونية التي تعرف وتنظم مشاركة الأفراد في النشاط الانتاجي"¹، فسيتم هنا، معالجة الأشكال الجديدة للشغل ولتقسيم العمل. بالموازاة عرض العمل حسب مؤهلات الأفراد، وبالتالي حسب احتمالات التشغيل المختلفة و يُطرح هنا مشكل التوافق النوعي بين العرض والطلب على مستوى سوق العمل، ومن هنا يتمحور انشغالنا حول سياسات التكوين والادماج.

الثالث، يهتم بالسياسات الاقتصادية الكلية للشغل، التي تسجل نفسها بدون منازعة في المقاربة الكينزية، التي مبدؤها بسيط هو ان المحرك الأساسي لخلق مناصب الشغل هو النمو الاقتصادي الذي يجب تحريضه لإمتصاص البطالة، نبدأ بدراسة السياسات الكينزية التقليدية قبل التعرض إلى سياسات الحد من البطالة الكلاسيكية والانعاش عن طريق الصادرات.

المطلب الأول: السياسات العامة للتشغيل

هذه السياسات تضم نوعين من التدخلات: التدخل من خلال عرض العمل، الذي يضم تخفيض المجتمع النشط و التعويض على البطالة، التدخل من خلال طلب العمل عن طريق ترسيخ ميكانيزمات السوق.

1- التدخل من خلال عرض العمل:

عموماً، يمكن إدراك البطالة بوجهة نظر بسيطة، كتزايد عرض العمل مقارنة مع الطلب، أو أيضاً تزايد المجتمع النشط.² وهذا التزايد يكون نسبة لعدد المناصب الشاغرة في الاقتصاد. فإذا استثنينا في الوقت الراهن مشكل التكوين - الذي سيعالج في مرحلة قادمة - فإن التأثير على المجتمع النشط يغطي نوعين من التدخلات، التي سنتطرق إليها بالتتابع:

- تحديد (حصر) عدد النشيطين، الذي يطمح إلى خفض البطالة.

- التعويض على البطالة، الذي يُقترح للتخفيف من الآثار الاجتماعية دون أن يتولد عن ذلك انعكاسات غير مرغوب فيها، التي يمكن أن تضخم المبلغ.

1-1 التأثير على عدد النشيطين: عرض العمل والمجتمع النشط، ليستا مترادفتين، هذا

الأخير هو فئة احصائية، تضم الأفراد الذين تتوفر فيهم بعض المقاييس المحددة باتفاقيات. اما عرض العمل هو

¹ J.Gautie, opcit, P14.

²معناه مجموع الأشخاص الذين هم في مسن العمل، يشغلون أو يبحثون عن شغل.

مصطلح اقتصادي، يعني كمية العمل التي يرغب الأعوان الاقتصاديون في "بيعها" على السوق، مفاصة بالساعات.¹

عارضى العمل لا يشكلون بأكملهم المجتمع النشط إذ يستثنى من ذلك الأشخاص الذين يرغبون في العمل و لا يلتحقون بسوق العمل (مثلا لأنهم يقدرّون ضعف احتمال وجود شغل أو ليس لهم الحق في الاستفادة من تعويض بطالة) أو أيضا "بطالين يائسين" الذين فقدوا الأمل في ايجاد منصب شغل، وأقلعوا عن الاستقرار في تسجيل أنفسهم في مكاتب البطالة، وأخيرا العاملين "في السوق السوداء للعمل اي "في السواد".
مهما يكن عدد عارضى العمل - المقاس بساعات العمل - يظهر من المستحيل تحديد بدقة المجتمع النشط قيد التقييم .

للتمكن من التأثير على المجتمع النشط، يجب أولا، معرفة العوامل التي تحدد تطوره، هذه الأخيرة تتمركز في نقطتين: عوامل بنيوية، ذات طبيعة سوسيوديموغرافية و ظرفية، ذات طبيعة اقتصادية.

1-1-1 عوامل بنيوية: بمعنى اخر ذات طبيعة سوسيوديموغرافية تركز على دراسة المجتمع النشط، الذي يمكن تمثيله بالعلاقة التالية:

المجتمع النشط = المجتمع في سن العمل × معدل النشاط.

المجتمع في سن النشاط، الذي يشكل مجموع موارد اليد العاملة. يحدد بعوامل ديموغرافية للمدى البعيد، خاصة معدل الولادات الذي لا تملك السلطات الحكومية أي سلطة نحوه، و أيضا بمتغيرات أكثر مراقبة، كتدفقات الهجرة و النزوح.

لدراسة معدل النشاط، يجب التمييز بين مختلف مركبات المجتمع حسب السن و الجنس.
من ناحية السن، نجد بالنسبة للشباب و الشيوخ (أقل من 25 سنة، أكثر من 60 سنة)، نوعين من العوامل المؤسساتية تتدخل: التعليم بالنسبة للفئة الأولى، سن التقاعد بالنسبة للفئة الثانية.
معدل النشاط بالنسبة للنساء هو محدد بجزء كبير أو تابع لعوامل سوسيوقافية، إرتفاعه الملحوظ إبتداء من منتصف الستينات في أغلب الدول، يتزامن مع تطور مشاركة النساء في أغلب النشاطات.
التطور الذي شهدته بنية التشغيل، مع تراجع الصناعة و صعود الخدمات، لعب دورهما، و لكنها تعتبر تحولات بنيوية ثقيلة، يفترض أن الدولة لا تملك تجاهها أي سلطة.

¹ J.Gautie, ibid, P20.

1-1-2 العوامل الظرفية: هي ذات طبيعة اقتصادية، تنطلق من فكرة ان الظرف الاقتصادي يمكن ان يؤثر للمدى القصير، على تقلبات المجتمع النشط، تبعا لتقديرات الأشخاص لحظوظهم في الحصول على شغل، السؤال الذي يستدعي جوابا هنا، هو ماهي المقاييس الاقتصادية (أسعار، مداخيل...) التي تدفع الأشخاص إلى عرض عملهم، و من هنا إلى الإلتحاق بسوق العمل، و التي تستطيع السلطات الحكومية التأثير عليها ؟

المقاربة هنا، هي إقتصادية جزئية : تنطلق من إختيار الفرد، الذي يفترض أنه يحاول تعظيم مستوى اشباعه، هذا و الأخير و للتبسيط، يرتبط بمتغيرين : استهلاكه للسلع و الخدمات، و وقت الراحة. بحيث أن الفرد خاضع لقيود ميزانيته المحددة بالدخل، هذا الأخير الذي يتشكل من مداخيل أجرية و مداخيل غير أجرية (إيجار، حصص، فوائد...). المشكل الذي يطرح أمام الفرد هو تحديد ساعات العمل التي يعرضها في سوق العمل، إنطلاقا من التحكيم بين الإستهلاك و وقت الراحة. حيث نرى من خلال النموذج النيوكلاسيكي، أن الأجر الساعي الذي يتحصل عليه على مستوى سوق العمل و مجموع المداخيل غير الأجرية هما أساسين لهذا الإختيار.

تأثير تغير الأجر على عدد الساعات التي يرغب الفرد في عملها، هي محصلة أثرين متعاكسين: أثر الدخل: بحيث يلعب دور سلبي، ففي حالة إرتفاع الأجر (مع عدم تغير المداخيل غير الأجرية)، فإن هذا يستلزم أقل عدد من ساعات العمل للحصول على نفس الدخل، الفرد إذن، يستطيع أن يخفض عرض عمله و بالتالي رفع وقت الراحة.

أثر الإستبدال: يلعب دور إيجابي: بحيث إذا ارتفع الدخل، مع بقاء دائما كل الأشياء على حالها. فان سعر كل ساعة راحة - بدلالة الخسارة للدخل المتولدة عن ساعة راحة- يرتفع كذلك، نقول إذن "تكلفة الفرصة" للراحة ترتفع، مما يمكن أن يدفع الفرد إلى خفض وقت الراحة و رفع وقت العمل. خلاصة، هاذين الأثرين، غير محددة بشكل جيد، لأن هذا يتوقف على مجموع المداخيل غير الأجرية، و يعود إلى ميزات خاصة بالفرد، هي فقط الدراسات التجريبية القادرة على تحديد الدور الحقيقي لهذه الظواهر.

1-1-3 تأثير السلطات الحكومية على المجتمع النشط: لقد رأينا في الفقرة السابقة، ماهي المقاييس التي يمكن أن تؤثر على عرض العمل، و من هنا على المجتمع النشط. التساؤل هنا يكون حول: إلى أي حد، في إطار سياسة للتشغيل، تستطيع السلطات الحكومية التأثير على عدد النشطين، و إذن على الأقل بشكل مباشر على البطالين ؟

من ملاحظة الأساليب المتخذة، يطرح مشكل الأسس لسياسة مثل هذه. التأثير سيكون على تدفقات الدخول والخروج من المجتمع النشط، التي تضم التأثيرات الضمنية، التأثير على عدد العمال المهاجرين و التأثير على العمال المسنين.

بالنسبة للتأثيرات الضمنية، فانها تعتبر من بين الأساليب المتخذة من طرف السلطات الحكومية، التي أن تمس عدد النشيطين، لكن يظهر أن اغلبها لا يملك هذا الهدف، على الاقل ظاهريا. فمنذ بداية الأزمة، وبشكل متسارع خلال سنوات الثمانينات في بعض الدول مثل فرنسا، معدل التعليم للشباب الذين لم يتجاوزوا 25 سنة ساهم في خفض وبشكل هام معدل النشاط لهذا المجتمع (الذي مر من 47.9 % في 1980 إلى 34.4 % في 1991)¹

الهدف المتوخى من هذا، هو رفع مستوى التكوين المرغوب من طرف الأفراد المستفيدين وبشكل عام على المستوى الجماعي في الدول بأكملها. لكن هذه الظاهرة شهدت تنافر المصالح بين الطلبة والسلطات الحكومية : الفئة الأولى ترغب في متابعة دراستها لأقصى حد ممكن للحصول على أعلى الحظوظ للإندماج في سوق العمل، أوفي بعض الأحيان بكل بساطة لتأخير دخولها إلى هذا السوق؛ الفئة الثانية، تفضل بصفة عامة إعالة تلاميذ أو طلبة، بواسطة مساعدات مباشرة نوعيا، على ان تعيل بطالين (إنه بالخصوص الحال في ألمانيا التي ليس من النادر أن نصادف طلبة تجاوزوا الثلاثينات). الاستثمار في بعض التجهيزات الاجتماعية يلعب دورا في الدولة التي نظام "الحاضنات" أقل تطورا، النساء يتضررن أكثر من دخولهم إلى سوق العمل. إذا كانت التدخلات المباشرة، على تدفقات الدخول الخاصة بالمجتمع النشط هي أقل أهمية، فتلك الخاصة لتسريع الخروج كانت أكثر تطورا، فيما يخص بشكل رئيسي فئتين : المهاجرين والعمال المسنين.

الهجرة كانت دائما موضعا لمراقبة توصف بالمحدودة للسلطات الحكومية، متى سمحت الوسائل الادارية لذلك، وهذا في كل الدول. إنها تشكل مقصدا مميزا في اطار سياسات الحد من المجتمع النشط. لكن يجب الاشارة الى ان هذا النوع من السياسات، يمكن ان يكون له نتائج غير مرغوب فيها على العمال المهاجرين، إحالتهم أو طردهم ليس بطبيعة الحال، حل للبطالة.

السياسات الموجهة نحو العمال المسنين، كانت هي الاخرى، مرمى المقاييس الرئيسية للحد من تزايد المجتمع النشط. وهذا من خلال : خفض سن التقاعد أو بالتنازلات المسبقة عن النشاط، التي أصبحت فيما بعد، بشكل نظام "التقاعد القبلي" واعفاءات من البحث عن شغل، اللجوء الكثيف إلى هذا النوع من المقاييس في العديد من

¹ J.Gautie,Ibid, P27

الدول، ولد، انخفاض هام في معدلات النشاط للأكثر من 55 سنة¹. مما أصبح يظهر بالتدرج مساوئ هذا النظام: التقاعد القبلي مكلف، سواء كان عبئه على الدولة أو على جهات أخرى، بناء على أن المؤسسات، على مستواها لها مصلحة في تحميل المجتمع، تكلفة تعديلها، وتجد هنا، وسيلة لخفض أو تجديد اليد العاملة لديها بأقل كلفة.

حدود هذا النظام، ظهرت على مستوى المؤسسات في حد ذاتها، فبتشجيع "التقاعد القبلي" الدولة شجعت، أنظمة تسيير مبنية على التعديلات الكمية لليد العاملة بدل الاعتماد على تأقلمها وحركتها: نفضل أن نسرح المسنين، فالتقاعد القبلي يسمح بطريقة لطيفة بذلك، لتعويضهم بشباب بدل تكوينهم للسماح لهم بالتأقلم.

المؤسسات التي ساندت هذا النظام من التسيير أحست بآثاره السلبية : فمع العمال المسنين، هناك "ذاكرة المؤسسة" التي تندثر، مما يمس ليس فقط "ثقافة المؤسسة"، ولكن بشكل غير ظاهر قاعدة التكوين لطبقة المتعاقدين الجدد والشباب العامل (بعض المؤسسات كنتيجة لهذا قامت برفع وبقوة تكاليف التكوين الداخلي لتعويض هذه الخسارة). بالمثل، إذا كان تجديد الموظفين في المؤسسة يسمح بالإقتصاد على مستوى الكتلة الأجرية، هذا الريح يختفى على المدى الطويل.

يجب أخيرا، التعرض إلى الحدود البشرية و الإجتماعية للنظام، فبتشجيع اللجوء إلى التقاعد القبلي، السلطات الحكومية تعطي إشارة إلى سوق العمل، الذي يمكن أن يعرف نتائج وخيمة، فإذا اخذنا بالاعتبار أن العامل ليس منتج بعد 55 سنة، فالسن هو عائق للتعاقد، وهو ما يأخذ به بشكل خاص في بعض الحالات، مثلا بالنسبة للعمال المسنين في قطاعات تتوفر فيها شروط عمل صعبة مثل المناجم، و لكن استعمالها النظامي يطرح مشكل، و بشكل متزايد، فالعمال المحالين على التقاعد القبلي ليس لهم حقيقة الإختيار.

1-1-4 مسار ضيق لهذه التدخلات: بعيدا عن الإنتقادات التي يمكن أن نوجهها إلى هذا أو ذلك المقياس، يمكننا أن نتساءل عن ملاءمة سياسة كهذه في خفض أو التقليل من المجتمع النشيط. يمكننا في بادئ الأمر، أن نلاحظ أنها لا تتوجه نحو أسباب الضرر، أصول البطالة، و لا تزيد الأمور إلا تعقيدا (و منه تسميتها بمقاييس "سلبية"). الخطر إذن، أكبر من أن يكون معالجة إحصائية للبطالة.

¹ J.Gautie,Ibid, P29.

ما يحدث هو أن نحفظ أو نحول إلى الفئة غير النشيطة أشخاص يودون العمل بوقت عادي، أو عندما نضم إلى الفئة النشيطة بشكل نوع ما غير عادي، أشخاص ليس لهم شغل عادي يرغبون فيه.

من الملاحظ أن، سياسة التقليل من المجتمع النشط، تسجل التخلي عن هدف التشغيل الكامل، الذي كان في صلب الاهتمامات منذ الحرب العالمية الثانية. التشغيل الكامل، لا يعني فقط أن الامكانية معطاة لكل من يرغب في ايجاد شغل، بل له أيضا بعد اجتماعي واقتصادي واسع، يخص أسس هذه المجتمعات (المجتمعات الغربية) المعروفة كمجتمعات نشيطة.

يمكن الاستنتاج مما سبق أن، سياسات التقليل من المجتمع النشط تركز على "نظرة مالتيسية" للبطالة، بغض النظر على أن المشكل ليس العدد الكبير للفئة النشيطة ولكن نقص مناصب الشغل، بالإضافة إلى أنها تسلم اختيارات للمجتمع التي يمكن أن لا يُتفق عليها بالبحث عن تهميش فئات من المجتمع النشط. في الواقع إذا بررت هذه التدخلات السرعة في اعاقه الارتفاع السريع للبطالة على المدى القصير، فإنها لن تكون استراتيجيات حد من البطالة على المدى الطويل.

1-2- التعويض على البطالة وآثاره الاقتصادية: التعويض على البطالة، يُرفع إلى التأثير على المجتمع النشط بالمعنى الواسع، من خلال نقطتين:

- الغاية الأولى من التعويض، هي خفض التكاليف الاجتماعية للبطالة، فهي تعود إذن إلى ما يمكن أن نسميه: التسيير الاجتماعي للبطالين¹.

- نظام التعويض يمكن أن يكون له نتائج على قائمة البطالة في حد ذاتها، ومن هنا على المجتمع النشط.

إن دور التعويض على مستوى البطالة، كان موقعا لنقاشات حادة، من ناحية أن دوره الرئيسي، هو تغطية خطر، و لكن نقادي انعكاساته على سير الاقتصاد، يبقى شيئا غير ممكن.

فإلى أي حد أهداف التأمين وحد أدنى من التضامن يكونان موافقان للفعالية الاقتصادية؟ هذا المشكل يخص في الواقع مجموع سياسة الحماية الاجتماعية، وهو دائما مطروح منذ ظهور أولى المقاييس الاجتماعية.

¹ J.Gautie,Ibid, P32.

مستويين للدراسة يمكن تمييزهما:

- على صعيد الاقتصاد الجزئي، نظام تعويض البطالة يلتقي مع سلوك الأعوان الاقتصادية على سوق العمل.

- على صعيد الاقتصاد الكلي، تعويضات البطالة يمكن أن تلعب دور الاستقرار للظرف.

1-2-1 تعويض البطالة و سلوك المؤسسات: وجود نظام تعويض للبطالة، يمكن أن يصحح أو يغير

سلوك المؤسسات على صعيد نظام تسيرهم لليد العاملة. يمكن فعلا أن يساهم في إبعادهم من المسؤولية: يكون لهم، مثلا أقل فرصة لخلق مناصب غير مستقرة، أو إلى اللجوء بسهولة إلى تسريحات اقتصادية دون دراسة، بشكل نظامي إلى الحلول البديلة.

الإضافة إلى هذا، بمجرد أن أرباب العمل يساهمون في تمويل النظام، يمكن أن يولد لدى البعض، شعور بأنهم حازوا على حق في التسريح، و بالتالي يُضيفون إلى مصاريف المجتمع تكاليف اقتصادية و اجتماعية لتعديلاتهم. لوقف، هذه النتائج غير المرغوب فيها، عدة ترتيبات ممكنة، فالولايات المتحدة الأمريكية، مثلا، تؤكد على فرض اشتراكات أكبر للمؤسسات التي تلجأ أكثر إلى تسريحات اقتصادية. و ليس هي فقط، بل في أغلب الدول، سياسة التشغيل تطمح إلى الحد من اللجوء إلى التسريح، بفرض قيود تشريعية.

1-2-2 تعويض البطالة و سلوك عارضي العمل: حسب النظرية النيوكلاسيكية، تعويض البطالة يساهم

في صيانة و رفع البطالة¹. لأن كل البطالة هي "طوعية"، في إطار أنها تنتج من إرادة بعض الأعوان الاقتصادية لعرقلة السير الحر لسوق العمل.

¹ Laurence Rioux, "salaire de réserve, allocation chômage dégressive et revenu d'insertion », revue Economie et Statistique, INSEE, n° 346-347, (137-151p), 2001, P 146.
www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES346G1.PDF

فوجود نظام تعويض للبطالة، يمكن أن يساهم في زيادة مستواها حسب ثلاثة أشكال:

- بعض الأشخاص، حتى غير النشيطين، يمكن دفعهم أو حثهم للالتحاق بسوق العمل، في نفس الوقت بعض النشيطين لهم شغل - بالمعنى الواسع للمحاسبة الوطنية التي تعني بالشغل كل نشاط مكافئ - يمكن أن يندفعوا إلى كتمان أو التكر للاستفادة من اعانات البطالة. تعويض البطالة له إذن انعكاسات على التدفقات بين الفئات الاحصائية التي هي المجتمع غير النشيط، المجتمع النشيط المشغل والبطالة، فهي تساهم في تضخيم بشكل غير طبيعي مستوى هذا الأخير.

- التعويض، يمدد من المدة المتوسطة للبطالة وبالتالي مستواها، في الواقع، خلال مدة معطاة هذا الأخير يرتبط أيضا بعدد الأشخاص الذين يمرون بالبطالة، على الوقت الذين يبقون فيها، في المتوسط.

- هذه الظاهرة، أعيد تكوينها، من طرف نظرية "البحث عن العمل" التي تجاوزت النموذج القاعدي لعرض العمل المعروض بإدخال فرضية "عدم تمام المعلومات".

في الواقع، يمكن أن نفترض أن عارضي العمل، ليس لهم الدراية المباشرة و التامة في آن واحد عن الأجور و عن شروط التشغيل، التي يتوقعون إليها على مستوى سوق العمل، البحث عن المعلومات يستلزم كلفة، يجب

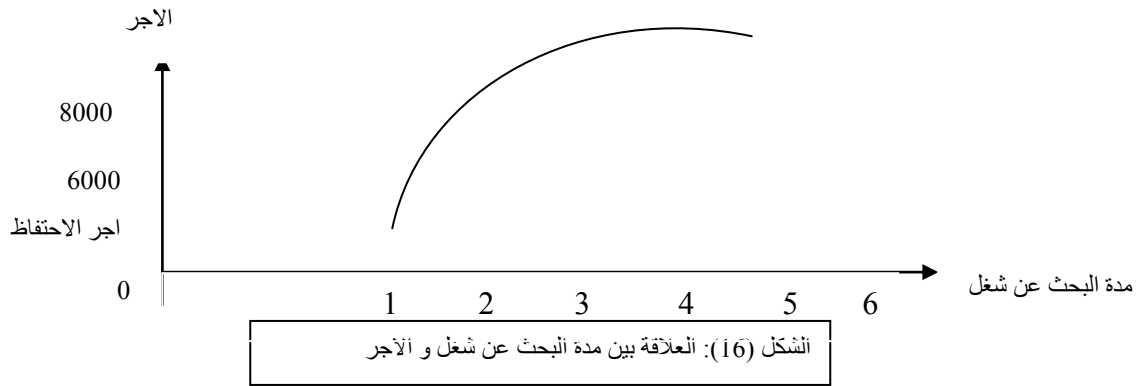
ادماجها في نموذج إختيار الفرد و لتكن CP. هذه التكلفة تنتج من مصاريف مباشرة للبحث (مشتريات الجرائد، مصاريف التنقل لإجراء محادثات تعاقد...إلخ)، و لكن أيضا من تكلفة الفرصة حيث أن خلال مدة البحث، يفقد

الفرد، الدخل الذي يستطيع الحصول عليه بقبول الشغل الأولى الآتي، بغياب التعويض على البطالة و مداخيل أخرى. فيمكن أن يكون ملزم بالإقتراض للعيش.

الفرد يبحث عن الشغل ذو الأجر الأكثر إرتفاعا الممكن، و لكن حتى لا يكون هذا البحث غير منتهى، يحدد

"أجر احتفاظ" يمكن أن نرسم له W : معناه يأخذ الشغل الأول الذي يجده، الذي أجره يكون أكبر أو يساوي W

. و لتحديد W ، الفرد، يأخذ بعين الإعتبار مميزاته و تأهليه، يحاول أن يُقدر. بدلالة معرفته حول سوق العمل، المدة المتوسطة للبحث الضرورية لكل مستوى أجر: مثلا، يقدر أنه يستطيع ايجاد شغل بـ 6000 د في الشهر في مدة أسبوع، و لكن يظن أنه، يلزمه على الأقل 6 أشهر لإكتشاف شغل مكافأ بـ 8000د ، الفرد إذن سيحدد W بدلالة CP ، بحيث W سيكون أكثر ضعفا كلما كانت CP مرتفعة. نرى إذن كيف التعويض على البطالة يتدخل في هذا النموذج: بتخفيض "تكلفة الفرصة" لفترة البحث، ينخفض CP و بالتالي W ، و من هنا مدة البحث و بالتالي البطالة.



الحجة الأخيرة، و بدون شك الأكثر قدما للإقتصادي Jaques Rueff الذي طور منذ سنوات

العشرينات، نموذج لتفسير صعود و استدامة البطالة في انجلترا خلال هذه المدة¹.

بحيث أن تعويض البطالة، المرموز ، إليه بـ WC ، الذي يمكن افتراضه للتبسيط جزافي، يشكل عائقا أمام

المرونة المطلقة للأجر للإنخفاض، و بالتالي تولد بطالة.

¹ J.Gautie,Ibid, P43.

في الواقع، الأجر لا يستطيع أبدا أن ينخفض تحت W_c ، لأن في هذا المستوى لا يوجد أي فرد يريد العمل، لأنه يظهر له أكثر مردودية بالبقاء في البطالة. و لكن يمكن أن يكون مستوى الأجر، الذي يسمح بالتوازن بين العرض و الطلب على سوق العمل، W^* أقل من W_c ، و سيكون لدينا إذن بطالة، لها شكل إرادي من ناحية أنها تنتج من منطلق أن العمال يرفضون شروط الأجر الناتجة عن السير الحسن لسوق العمل.

3-2-1 الآثار الاقتصادية الكلية لتعويض البطالة: التحاليل السابقة، ترتبط بآثار التعويض على سوق

العمل فقط في نظرة اقتصادية جزئية. يجب الآن أن نعرض انعكاساتها على مجمل الاقتصاد من خلال التسلسلات الاقتصادية الكلية.

يمكننا أن نميز بين أثرين رئيسيين ذوي طبيعة "كينزية" من ناحية أنهما يساهمان في دعم الطلب العام في الاقتصاد.

الأثر الاول، يكمن في وجود نظام للتعويض يمكن أن يكون له أثرا ايجابيا على الاستهلاك لمجموع الأسر. في الواقع، وكما أشار كينز، هؤلاء هم المدفوعين في فترات ظرفية سيئة لرفع ادخارهم للحيطرة، خاصة بسبب خطر البطالة مما يساعد على تفاقم الأزمة. وجود تأمين على البطالة يمكن أن يحد من هذا التصرف الخاص بالأسر. الأثر الثاني، يعود بكل بساطة إلى أنه عندما يتباطؤ النمو، البطالة ترتفع، اعالات البطالة تأتي في جانب معين لتعويض الخسارة على مستوى الدخل التي تتحملها الأسر، وبالتالي دعم الطلب. هذا الأثر سيكون أكثر أهمية إذا كان ارتفاع الاعالات لا يكون معوض بتزايد متوازي للاشتراكات، ما هو الأمثل في نظرة كينزية، تعويض النقص في الدخل يكون عن طريق ميزانية الدولة.

أيضا، بعد الأزمة البترولية الأولى، بعض الدول، ومنها فرنسا اتخذت مقاييس لتحسين شروط تعويض البطالة، من أجل دعم البطالة.

2- التدخل من خلال طلب العمل:

ادراك البطالة، كارتفاع لعرض العمل، يركز على نظرة جزئية فالبطالة تنتج في الواقع، من مقابلة بين عرض وطلب العمل وأنه هنا على هذا المستوى، أين يتمركز بشكل رئيسي المشكل بالنسبة لبعض الدول، بالإضافة إلى أن فشل الوصفات الكينزية، شجع على العودة بقوة إلى الحرية الاقتصادية، النقاشات إذن تركزت على دور الكلفة الأجرية، كمحدد لطلب العمل من خلال محور المرونة الأجرية.

بصفة عامة، مرونة الشغل والأجور (المرونة بشكل عام) على المدى القصير تعود

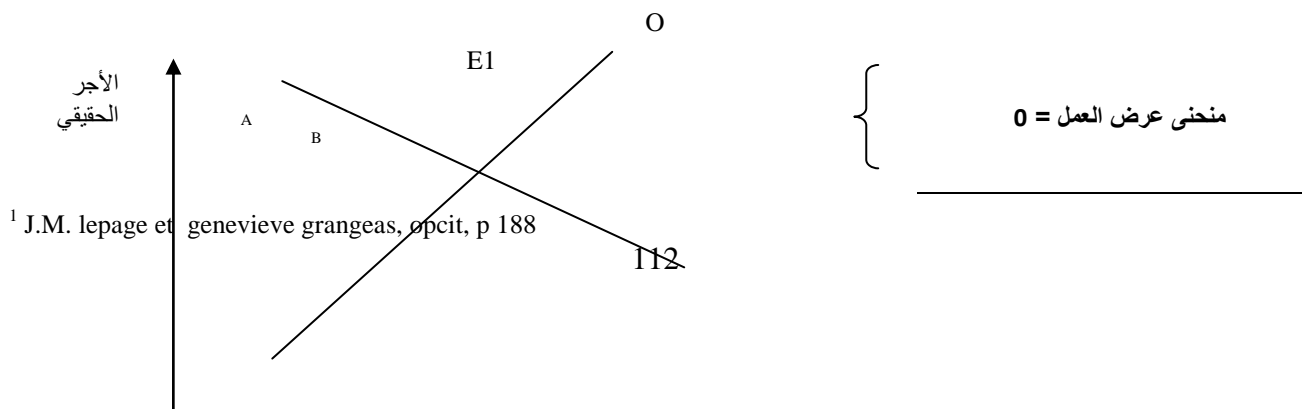
إلى قدرة لسوق العمل على التكيف مع التغيرات الفورية للإنتاج الإجمالي. أما على المدى الطويل،

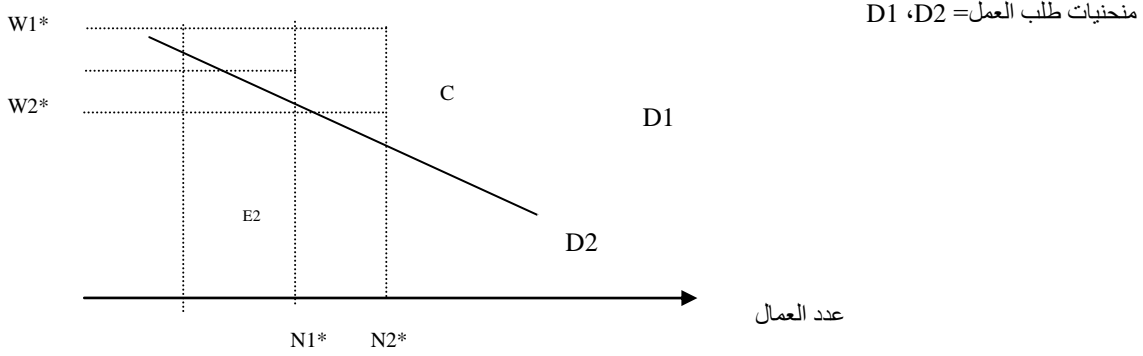
فالمرونة تعني قدرة الأعوان الاقتصادية بالخصوص العمال، على التأقلم مع التقدم التكنولوجي.¹

فإذا قبلنا أننا، نستطيع شرح البطالة بتطبيق على سوق العمل قانون العرض

والطلب، فإن تحديد مستوى التشغيل يحدث من مقابلة العرض وطلب العمل (النقطة E1 على الشكل

(17





الشكل (17) = عرض وطلب - السوق في اختلال التوازن.¹

حسب هذه المقارنة، فإن البطالة إن وجدت فإنها تعني أنه عند الأجر الحقيقي الحالي، هناك فائض على مستوى عرض العمل، والطريقة الوحيدة لخفض البطالة هي إذن خفض مستوى الأجر أو تعديل على مستوى مجموع المستخدمين للوصول إلى نقطة التوازن الجديدة E2. في التحليل الكلاسيكي، التعديل الثاني ينتج من الأول، حيث أن الأجر كسعر للعمل ينخفض لأن العمل هو أقل طلباً، وبعض العمال ينسحبون من السوق معتبرين أنه ليس مكافئاً جيداً، للإستمرار في عرضه وهم ممثلين بالقطعة BE1 على الشكل.

ولكن إذا كانت هذه التعديلات ليس لها محل، التمييز يظهر ثلاث امكانيات بحسب صلابة الاجر او الشغل. فإذا لم ينخفض الأجر، وبقي في المستوى W1 فطلب العمل هو ذلك الخاص بالنقطة A وليس الخاص بـ E2، وبالتالي القطعة AE1 تمثل حجم البطالة إذا كان محور السينات يعرف عدد العمال (إذا كان معرف بعدد الساعات المعمولة فإن AE1 تمثل ساعات العطل عن العمل)

نلاحظ أن AE1 أكبر من BE1 بمقدار AB من البطالين الذين لا يمكن اعتبارهم "كطوعيين" من ناحية أنهم ملزمين (الكل أو البعض) بالعمل عند معدل أجر يساوي أو أقل من W2 وإذا إقترحنا في هذا الوقت أنه يوجد صلابات تشغيل، عراقيل للتسريح وخفض ساعات العمل فإن مستوى الشغل لا يمكن أن يمر من N1 إلى N2 أعلى الأقل للنقطة التي تقابل A .

أما إذا كان التشريع صلب بـ 100% يظهر بوضوح عدم امكانية التمتع على منحى طلب المؤسسات إلا بـ خفض الأجر بشكل أكبر من ذلك الضروري للحصول على نقطة التوازن الجديدة، وصغية ممثلة بالنقطة C. الإمكانية الثالثة : أنه إذا كان كل من الأجر والشغل يظهران صلابة، فالمؤسسات لا تستطيع التمتع على منحى طلبها، لحلفة العمل مرتفعة جداً بالنسبة لها، الأرباح تنخفض مما يؤدي إلى تعديل التشغيل بالتخلي عن النشاط .

¹ J.Gautie, Ibid, P89.

من بين التوجهات الأساسية لسياسات التشغيل المطبقة في دول OCDE، بعد الصدمة البترولية الأولى، كانت خفض الصلاطات التي تمنع أسواق العمل من التكيف مع الشروط الإقتصادية الجديدة.¹ في هذه الفقرة سنهتم لمرونة الأجور وفي المرحلة الثانية بمرونة على مستوى مجموع المستخدمين (المرونة الخارجية والداخلية).

2-1 دور الكلفة الأجرية والحجج النظرية فيما يخص المرونة الأجرية: دور الأجر في تحديد البطالة، هي نقطة الخلاف بين الاقتصاديين. بالنسبة للاقتصاديين "الكلاسيك" حسب تعبير كينز: "أنصار الحرية الاقتصادية، مستوى الأجر يحدد الطلب على العمل من طرف المؤسسات، البطالة تأتي أولاً وقبل كل شيء من الأجور المرتفعة جداً. هذا النقاش عرف مسلكاً آخر المفترض أنها ضرورية لامتناع البطالة".²

1-1-2 المرونة الأجرية واستعمال الموارد من اليد العاملة: الفكرة التي من خلالها الأجور المرتفعة جداً تضغط على قرارات التعاقد للمؤسسات، المجبرة على خفض تكاليفها بتقليص حجم اليد العاملة، ليس جديداً، لأنها مؤسسة على الفكرة الكلاسيكية ثم النيوكلاسيكية، أن طلب العمل يرتبط بمستوى الريح للمؤسسة، الاقتصاديين النيوكلاسيك، أعطوا عرضنا على شكل نموذج اقتصادي جزئي لطلب العمل. من هذا النموذج يمكن أن نستخلص علاقة سلبية بين الأجر و الشغل.

في الواقع المؤسسة لا تقبل بتشغيل عامل اضافي إلا إذا كان تزايد الانتاج التي يسمح لها بالحصول عليه (أو أيضا انتاجه الحدي) أكبر أو يساوي الأجر الذي يجب أن تدفعه له، في حين، بما انه حسب هذه الفرضية الانتاجية الحدية متناقصة كلما زاد عدد العمال، فطلب العمل سيكون أكثر ضعفا كلما كان الأجر مرتفعاً. هذه الدراسة الاقتصادية الجزئية، تسهل فهم دور الكلفة الأجرية في تفسير البطالة والنقاش الدائر منذ السبعينات حول موضوع مرونة الأجر.

فعلى المدى القصير، الزامية المرونة الأجرية، يترجم بضرورة ترك النقلب الحر للأجور لإمتصاص البطالة والاختلالات المختلفة التي تظهر على سوق العمل. فإذا كانت هناك بطالة فإنها ستكون ربما ارادية إذا ما نتجت عن صلابة الأجر للإخفاض،

¹ J.M. lepage et genevieve grangeas, ibid , p 190.

² J.Gautie, Opcit, p50.

المفروضة من طرف بعض الأعوان الاقتصاديين (الدولة، النقابات) التي تعرقل اراديا السير الحر لسوق العمل بفرضها مثلا: أجر اعلى من أجر التوازن. على المستوى الاقتصادي الكلي وجود البطالة يجب أن يدفع إذن إلى تعديل الأجور.

مستوى الأجر، بصورة خاصة، يجب ان يقدر بالنسبة إلى كلفة استعمال رأس المال. ففي الواقع بمجرد الاستبدال بين عوامل الانتاج، فأى تغيير في السعر النسبي للعوامل يميل الى احداث الاستعمال الأقل لذلك الذي تكلفته ترتفع. يجب ان يعكس تطور سعره النسبي اذن، ندرة مختلف العوامل. هذا الاستبدال بين عوامل الانتاج يمكن أن يكون بالمثل بين أشكال متنوعة للعمل، لأن هذا الأخير ليس متجانسا بصفة كاملة ولكن يمكن له أن يختلف خاصة حسب مستوى التأهيل.

المكافآت النسبية للعمل المؤهل والعمل غير المؤهل -لتبني تقييم بسيط- يجب إذن أت تكون هي أيضا مساوية للانتاجيات النسبية لهذين النوعين من العمل.

بصفة عامة تدرج المكافآت، يجب أن تعكس الفوارق في الانتاجية لمختلف العمال. الفكرة إذن هي "فردية الأجر" لدفع لكل عامل حسب انتاجيته.

2-1-2 المرونة الاقتصادية الكلية: التحاليل السابقة تتركز في سوق العمل، و تبقى قارة، في إطار نظرة شاملة و أكثر ديناميكية، على المستوى الإقتصادي الكلي للدولة (كما هو الحال على صعيد الإقتصاد الجزئي للمؤسسة). تطور الأجر يمكن أن يخلق آثار غير مرغوب فيها على الشغل، إذا لم يعكس إلزاميات التقسيم المتوازن للقيمة المضافة.

من زاوية محاسبية، القيمة المضافة تقسم في الواقع بين الكتلة الأجرية، معناه مجموع الأجر الموزعة من طرف المؤسسات، و الربح الخام، أو أيضا الفائض الخام للإستغلال. تطور تقسيم القيمة المضافة، يتوقف على تطور إنتاجية العمل في الواقع، مع كل الأشياء متماثلة في الخارج، إذا ارتفعت الأجر بنفس وتيرة الإنتاجية، التقسيم يبقى مستقر، بالعكس إذا إرتفعت الأجر أكثر سرعة من الإنتاجية، حصة الربح في القيمة المضافة (ما نسيمه معدل الهامش) ينخفض في الحالة الثانية، المؤسسة يمكن أن تكون مرغمة على رفع الأسعار لتجديد معدل الهامش الخاص بها، بتضخيم بشكل غير طبيعي قيمتها المضافة. و لكن إذا إتبع كل المؤسسات هذا المسار، يظهر خطر على الصعيد الإقتصادي الكلي، بالدخول في "مسار تضخمي": الأجراء، يأخذون في

الحسبان إرتفاع الأسعار، فيطلبون في المرحلة القادمة إرتفاع أكبر في الأجر مما يدفع المؤسسات إلى الرفع أكثر من أسعارها.... إلخ.

هذا المسار يمكن أن يعرف أثرين غير مرغوب فيهما:

- يمكن أن يختتم بمسار تضخمي و بالتالي يكون له آثار سلبية على المؤسسات الوطنية، و لفترة معينة يمكن أن يؤثر على الشغل.

- إذا لم تصل المؤسسات إلى استعادة معدلات هوامشها، تستطيع أن تتوجه إلى خفض استثمارتها، في حين أرباح اليوم هي استثمارات الغد و مناصب شغل لما بعد الغد.
بصفة شاملة، إرتفاع الأجر يجب أن يربط بتبدلات مكاسب الإنتاجية و ليس على الأسعار، مستوى البطالة يشكل موازي، يجب هو أيضا أن يأخذ بعين الإعتبار: إرتفاع الأجر يجب تعديله، كلما كان هذا المستوى مرتفع.

2-2-2- مجال تدخل سياسات التشغيل الموجهة إلى الكلفة الأجرية: البحث عن المرونة الأجرية،

لا يرفع فقط إلى سياسة التشغيل بل أيضا لسياسة المداخل التي تسعى إلى مراقبة تزايد الأجر، وبصفة عامة السياسة الاقتصادية الكلية تستطيع ان تتبع هذا الهدف، بشكل نوعا مباشر، بواسطة الصرامة النقدية وعلى مستوى الميزانية.

سننتظر هنا، إلى التدخلات على سوق العمل، التي هي في الحقيقة، الوحيدة التي ترفع إلى "سياسة التشغيل" والتي تقسم إلى صنفين:

- التدخلات البنوية الصائبة إلى تصحيح أشكال تكوين الأجر، يمكن أن تأخذ شكل مباشر أو غير مباشر (اتفاقيات، التشجيع بواسطة إعانات متعددة..)

- التدخلات المباشرة على التكلفة الأجرية، التي لها كشكل رئيسي، دعم التشغيل.

1-2-2- التأثير على طرق تحديد الأجر: تتمثل هذه المبادرات في اعادة تهيئة "الأجر الأدنى" الذي

سعت إليه العديد من الدول في السنوات الثمانينات، والتأثير على المفاوضات الأجرية، بحيث تستطيع السلطات الحكومية أن تتدخل بأشكال مختلفة. بحيث أنه في الدول أين القطاع العام مهم نسبيا، السياسة الأجرية المتبناة يمكن أن تصلح كإطار مرجعي للاتفاقيات بين الشركاء الاجتماعيين في القطاع الخاص. كما أنه بشكل مباشر بالتشريع، لتشجيع هذا أو ذلك الاجراء للتفاوض. هذا لتطوير التفاوض الأجرى على مستوى المؤسسة و لتأمين تقسيم فعال للقيمة المضافة.

لقد رأينا أن المرونة الأجرية يجب أن يكون لها كهدف تنظيم تقسيم القيمة المضافة بدلا من تطور الانتاجية. فخلال سنوات الثمانينات، عدة اقتراحات طرحت لتخفيف أشكال التوزيع داخل المؤسسة، والتي من أشهرها، وأكثر تأسيسا، هي تلك الخاصة بالاقتصادي الأمريكي Martin¹. بحيث أن هذا الأخير سمي نموذج "اقتصاد التقسيم" الفكرة الابتدائية بسيطة: لتأمين نوع من المرونة للأجر تبعا لميزات المؤسسة، يكفي تقسيم الأجر إلى مركبتين قسم ثابت، و علاوة كدالة للربح. بغض النظر عن طابعه التحريضي، نظام كهذا، سيكون له حسب weitzman قيمة كبيرة في تشجيع التشغيل الكامل. نظام نسبيا مماثل لذلك الخاص باقتصاد التقسيم، يوجد في اليابان الذي بالمصادفة weitzman ذكرها كمثال، في الواقع، في الكثير من المؤسسات أو أغلبها، الأجر يقسم إلى مركبتين، من جهة "أجر واجب دفعه" الذي هو مكافأة ثابتة، من جهة أخرى علاوة مدفوعة مرتين في السنة، تتراوح حسب الربح (كدالة للربح). و لكن السير الحسن للنظام (نظام التقسيم)، يمكن أن يعرقل من طرف طبائع العمال، فالأجراء المشغولين فعلا من طرف المؤسسة « Insiders » حسب مفهوم النظرية الاقتصادية المعاصرة، يستطيعون أن يعطوا ميزة للمكافأة تضرب التعاقبات، لأن كل تعاقد يؤدي إلى تخفيض المكافأة الكلية المدفوعة. لكن weitzman يبين أن في حالة منافسة ثنائية الطرف concurrence monopolistique و مردود سلمي متزايد، هذه النزاعات المصلحية تختفي على المستوى الكلي. إذا إنتهجت المؤسسات النظام الذي يحث عليه. و بالفعل، وجود مردود متزايد يستلزم أن الإنتاج بالنسبة لكل فرد يتزايد مع الإنتاج المرتبط بالتعاقدات الجديدة: و يمكن الوصول إلى توازن، فالربح و الأجر كلاهما مرتفع مقارنة مع الوضعية السابقة.

إذا كانت المردودات غير متزايدة، الدولة يجب أن تضحى ببعض الفوائد الخاصة، للمؤسسات أو « Insiders »، لترقية الحل الأكثر تشجيعا للشغل، هذه الطرق في التدخل متعددة، تستطيع منح إعفاءات و استفادات جبائية للمؤسسات لتبني هذا النظام (نظام تقسيم الربح) أو بطريقة تنظيمية.² المرونة الاقتصادية الجزئية، لا تطمح فقط إلى ربط تبدلات الأجر مع مؤهلات المؤسسة، يمكن أن تؤكد أيضا على ربط تبدلات المكافآت على مؤهلات فردية، بواسطة أجر استحقاق. يمكن أن يتوضح لنا أن السلطات الحكومية تتدخل أيضا على هذا المستوى، لترقية هذا النوع من المكافآت.

2-2-2 تدعيمات التشغيل: منذ أكثر من خمسة عشر سنة، العديد من الدول (من بينها دول مجموعة التعاون الاقتصادي و التنمية)، لجأت إلى إعانات التشغيل، التي لها أشكال متباينة. و لكن في أغلب الأحوال

¹ M.Weitzman : « The Share Economy », Cambridge University Press, 1984-(traduit en francais sous le titre : « L'économie de partage », l'expansion-Hachette, Lattès,1986.

² J. Gautie, ibid, p 64

بدا أن أسسها النظرية غير واضحة. فحسب المنطق الليبرالي، تدعيمات الشغل غير نافعة إذا كانت أشكال تحديد الأجر تسمح بمرونتها. يمكن أن تكون أيضا غير مرغوب فيها من ناحية أنها تولد إنحراف للريح في بعض المؤسسات.

إذا كان السوق يعمل بحرية، المكافآت يجب أن تحدد في حد ذاتها على مستوى يضمن التشغيل الكامل لكل فئات اليد العاملة.

فكرة تدعيمات الشغل ليست جديدة لأن منذ 1936، الإقتصادي البريطاني Nicolas Kaldor أوصى بالجوء إلى "تدعيمات الأجر كوسيلة لمعالجة البطالة".¹

يظهر من الصعب حصر تدعيمات الشغل، فكل مساعدة مالية للمؤسسات لها إنعكاسات مشجعة للتشغيل. دعم الشغل يعبر عن كل مقياس مالي، يرمي بشكل واضح، الى تخفيض كلفة العمل، يكون على شكل مساعدة أو إعفاء، من أجل الحفاظ على مناصب الشغل أو تشجيع التعاقدات. و هي مستثناة من هذا، الأشكال الأخرى لمساعدة المؤسسات مثل تدعيمات الإستغلال، إعفاءات جبائية للتمركز في بعض المناطق. تدعيمات الشغل تختلف الواحدة عن الأخرى من خلال عدة مقاييس التي تناميها يخرج بعدد من الترتيب الممكنة.

يجب أولا تمييز تدعيمات الحفاظ على الشغل، تدعيمات خلق الشغل. الأولى لها هدف تفادي التسريحات، يمكن مثلا أن تحسب بدلالة عدد الأشخاص الذين يتم تسريحهم، إذا لم توجد من قبل؛ اما الثانية، فتخص التعاقدات الجديدة و ليس التسريحات المتفادية.

التقسيم الثاني، يفرق بين التدعيمات العامة و التدعيمات الحدية، الأولى تكون على مجموع العمال بالمؤسسة، تشجع إذن بشكل خاص الحفاظ على خلق الشغل، التدعيمات الحدية هي موجهة فقط إلى المتعاقدين الجدد، و هي تترافق بشروط الحفاظ على مناصب للشغل السابقة و في بعض الأحيان الجديدة لمدة معينة لتفادي تعويض تام و سهل للمشغلين بالمؤسسة بمتعاقدين جدد مدعمن.

المدة التي يتم تطبيق فيها التخفيض يجب أن تحدد، فإذا كانت هذه بصفة عامة وقتية، يظهر من الواجب أن تكون نهائية لبعض العمال، الذين إنتاجيتهم لها حظوظ قليلة في وقت ما، لبلوغ مستوى الأجر الأدنى. أخيرا، دعم الشغل يمكن أن يكون منعزل أو على العكس مدمج في ترتيب أكثر تعقيد، بضم إلى تخفيض الكلفة الأجرية هدف آخر: إنها حالة كل التريصات أو العقود التي تتضمن في قسم منها التكوين. في هذه الحالة، ليس من السهل وضع حد واضح بين ما يعود إلى تدعيمات الشغل، و ترتيبات تعطي الأولوية إلى تخفيض الكلفة الأجرية و أيضا ما يعود إلى ترتيبات التكوين، لأن الإعانة المحمولة على الكلفة الأجرية، ترمي أيضا إلى تعويض نقص الإنتاج و المصاريف المتولدة عن فترات التكوين.

¹ J. Gautie, Ibid, p 65

2-3 حدود المرونة للكلفة الأجرية: بعض الاهتمامات النظرية القديمة، كالمساهمة الكينزية، أو أكثر حداثة، كنظريات سوق العمل، تحت بقوة على إلقاء الضوء على الآثار المتوخاة من المرونة. الأعمال التجريبية تحت نفس الأمر.

البحث عن المرونة يستند على فكرة أن طلب العمل بشكل رئيسي محدد بكلفته، الأجر هو إذن معالج كنفقة تضغط على ربحية ومنافسة المؤسسات وتحد من تعاقدها. النظرية الكينزية، بالعكس ترى أولاً وقبل كل شيء في الأجر عنصر أساسي لتحديد مستوى الطلب الفعال، وتذكر بأن المؤسسات لا تتعاقد إلا إذا تأكدت أن هذا الطلب غير كاف.

هاتين النظريتين المتنافرتين، كانتا موضوعاً لعرض واحد مركب، في إطار النظرية، المطلق عليها بالنظرية اختلالات التوازن " التي تميز بين بطالة كينزية وبطالة كلاسيكية"، الهدف من هذا العرض هو مقارنة ملاءمة سياسة المرونة الأجرية على المستوى الاقتصادي الكلي، الرامية للضغط على الأجور الحقيقية، فهذه الأخيرة متبناة في وضعية بطالة كلاسيكية، ولكن في حالة بطالة كينزية لا يمكن لها إلا أن تزيد من الاختلالات.

إن الدراسة السابقة تسمح بتوضيح آثار المرونة الأجرية على المستوى الاقتصادي الكلي. ولكن لا تشرح أو بمعنى آخر لا تبرر، الصلابة الأجرية على المستوى الاقتصادي الجزئي. نظريات جديدة تسمح بفعل هذا، بتبيان أن الصلابة الأجرية يمكن أن تكون نتيجة لسلوك عقلاني للأعوان الاقتصادية بما في ذلك المؤسسات في محيط معين.

هذه النقطة الأخيرة تم التطرق إليها خاصة من طرف نظريات "الأجر الفعال" هذه الأخيرة تستند على فكرة بسيطة: انتاجية العمل غير محددة بمعزل عن الأجر بل بالعكس دالة متزايدة لهذا الأخير بعبارة أخرى خفض الاجور أو اعطاء أجور ضعيفة، يحرك انخفاض في الانتاجية التي يمكن أن تعطي ارتفاع في التكاليف الوحودية.

عدة ظواهر في الواقع يمكن أن تظهر للوصول إلى هذه النتيجة العكسية لهذه النظرية. أجور مرتفعة تسمح أولاً بخفض دورات الموظفين وأيضاً التغيّبات. تسمح أيضاً باختيار اليد العاملة حسب النوعية، بالمثل المؤسسات التي تخفض أجورها في فترات "ظرفية سيئة" ستلاقي خطر رؤية إجراءات الممتازين يغادرون، يجب أيضاً الأخذ بالحسبان اعتبارات خاصة بالعدالة الحاضرة دائماً في تحديد الأجور، فإذا كان الأجر المحدد من

طرف المؤسسة لا يتوافق مع الأجر "العادل" الذي يقدر الأجراء أنهم يستحقونه نوعية العمل و بالتالي إنتاجيتهم يمكن أن تتأثر.

اعتبارات قريبة من هذا، تسمح بتقدير فعالية نظام المكافآت المقترح من طرف Weitzman، تقلبات الأجر بدلالة نتائج المؤسسة يمكن أن تعرف اثار مثبطة، خاصة بالنسبة للأجراء الذين لا يمارسون أي وظيفة مسؤولية، يجدون في الواقع " غير صحيح" بمعاقيبتهم لمجرد نتائج سيئة للمؤسسة. يمكن أن نسجل أيضا، أن مختلف أشكال "فردية الأجر" هي أقل تأقلا مع الشروط الجديدة للإنتاج. في الواقع، مع الأشكال الجديدة لتنظيم العمل، الإنتاج أصبح مسار شيئا فشيئا جماعي، بعزل المساهمة الخاصة بكل أجير.

يوجد على المستوى الجزئي، تبرير آخر للحفاظ على الأجر المرتفعة، هذا الأخير يحث بالفعل المؤسسة للاستثمار في الموارد البشرية (خاصة التكوين) وبادماج بأكبر امكانية التقدّمات التقنية. كل هذه العناصر رئيسية وبالتالي لأجل التشغيل.

في الخلاصة، النقاش الدائر حول المرونة الأجرية نوعا ما معقد، يمكن أن ننظمه في العلاقات الرئيسية التالية بين الأجر والشغل:¹

- أثر التبدل يصف تأثير الكلفة النسبية للعوامل على التركيبية الانتاجية.
- أثر الربح يستند على انعكاسات الأجر على الربح ومن خلال هذا على الاستثمار ومن هنا على مستوى التشغيل.
- أثر تنافسي يوضح انعكاسات التكاليف الأجرية على سعر البيع للمؤسسات وبالتالي منافستهم السعرية.
- أثر phillips ، يترجم أنه كل انخفاض في البطالة يولد في اطار معين، ارتفاع في الأجر.
- أثر المنافذ، يذكر أن الأجر هي مداخل، وأنه على المستوى الاقتصادي الكلي، أنه يحدد الاستهلاك وبالتالي الإنتاج، ومن هنا مستوى التشغيل.
- أثر النوعية، من جهته يلعب دور على المستوى الجزئي حسب عدة أشكال (أجر فعال، حث على العقلانية..).

في الواقع على المستوى الاقتصادي الكلي، شيء من المرونة ضروري، فارتفاع الأجر الذي يكون على الدوام أكبر من مكاسب الانتاجية، لا يكون بطبيعة الحال بدون أن يخلق آثارا غير مرغوب فيها (انخفاض معدل الهامش، الاستثمار، تضخم)، بالعكس لا يسمح التأكيد بوضوح على أن انخفاض الأجر الأدنى هو مفيد للشغل.

¹ J. gautie, ibid, p 98

يبقى المشكل، الخاص بتدعيمات الأجور، فإذا كانت عامة (مثلا على شكل انخفاض موحد للاشتراكات الاجتماعية)، فإننا نقع في استحالة تراكب مختلف الآثار المتولدة، أما إذا كانت خاصة، هدفها هو تعويض الانتاجية الضعيفة لبعض العمال خصوصا الضعفاء على سوق العمل، هدفها إذن هي التصدي لاختيار سوق العمل، وبأقل شكل، الوقوف أمام البطالة الكثيفة.

المطلب الثاني: السياسات الأكثر خصوصية

هذا النوع من السياسات يأخذ بعين الاعتبار الابعاد البنوية و النوعية لمشكل البطالة، بحيث تضم الاشكال الجديدة للشغل و اعادة تنظيم وقت العمل و السياسات الخاصة بالادماج و التكوين.

1- الاشكال الجديدة للشغل و اعادة ترتيب (تنظيم) وقت العمل:

المرونة الأجرية، ما هي الاشكال من المرونة، بحيث يمكن أن تخص بعيدا عن سعرها، شروط استعمال العمل، هذا الأخير المأطر من طرف التنظيمات المرتبطة بعقد العمل. هذه التنظيمات تخص بالدرجة الأولى اجراءات التسريح ومن هنا كل الأشكال التي تسمح بتكييف مستوى التشغيل وساعات العمل مع تغيرات الطلب والتكاليف. التخفيف من هذه التنظيمات، يمكن أن يشكل استراتيجية للوقوف في وجه البطالة، من جهة، و تقسيم العمل بتخفيض المدة، من جهة اخرى.

سياسة التشغيل بمقاييس التنظيم أو إعانات مالية تمارس في اتجاهين:

- المرونة الخارجية، أي المرونة على مستوى عقد العمل واجراءات التسريح، و بالتالي الأشكال الجديدة للشغل

- المرونة الداخلية، أي المرونة على مستوى وقت العمل، معناه شكل التخفيض، ومن هنا اعادة تنظيم وقت العمل.

1-1 المرونة الخارجية: تقوم على تخفيف شروط التسريح ومنها قواعد تحكم عقد العمل وهي بالتالي مرونة دفاعية تنتج من ضغط المؤسسات بصدد القيود المفروضة على السوق في الأجل القصير¹. في الحقيقة فعاليتها فيما يخص الوقوف ضد البطالة غير مؤكدة.

خلال السنوات الأخيرة، تغيرات مهمة للقواعد المرتبطة بعقد العمل تم رصدها. بحيث طعنت أو أضرت بقاعدة الشغل النموذج التي فرضت نفسها ما بعد الحرب، وخرجت بتنظيم حديث لسوق العمل الذي يمكن أن نتساءل إذا كان مشجع للشغل الذي نتوق إليه.

عقد العمل لا يعني بكل بساطة تبديل عمل معناه عمل خاص على الأقل مقابل أجر إنه يعرف "شغل" معناه مشاركة في نشاط دائم في المؤسسة مفهوم الشغل يستلزم إذن نوع من الديمومة ونوع من الاستقرار ومن هنا نوع من التنظيم للنشاطات المطلوب انجازها.

فإذا كانت التسمية "شغل مؤقت" يمكن أن تطلق على كل استثناء للعلاقة الرابطة الطبيعية للشغل الدائم إنها تغطي (تضم) بشكل رئيسي العقود لمدة منتهية (CDD) التي تؤسس رابطة قانونية مباشرة بين المشتغل والأجير والوكالة، معناه "العمل الظرفي" أين مؤسسة متخصصة في هذا النوع من التوظيف تكون كوسيط عند التعاقد بين الأجير ورب العمل إلى (CDD) والوكالات، بعض الدول عرفت تطور مهم للعمل لوقت جزئي. حسب أشكال مختلفة، خاصة بدلالة حماية قانونية للعمال هي الأخرى الأكثر اختلافاً.

في بعض الحالات، سياسة التشغيل نفسها ساهمت بشكل مباشر في تنويع أشكال خاصة للشغل: بالإكثار، خلال سنوات الثمانينات، ترتيبات الإدماج المستندة على تريضات و عقود بوضعية خاصة في القطاعات السوقية و غير السوقية.

الشغل المأجور النموذجي، كما عرفناه سابقاً، يبقى القاعدة المرجعية. اما الأشكال الخاصة للشغل، التي ارتفعت مكانتها، فإنها تخص الملتحقين الجدد بسوق العمل و ليس مناصب كائنة من قبل. اللجوء إلى المرونة الخارجية له مجموعة من الحدود أو الآثار غير مرغوب فيها، من أهمها أن اللجوء إلى مناصب شغل مؤقتة تدفع إلى إزدواجية، لا تكون فقط بين قطاعات النشاط، و لكن داخل المؤسسات في حد ذاتها. يخشى منها، أن تشكل "شركة سرعتين" أين يتواجد عمال مدمجين و عمال مهمشين. و تكون النتائج أكثر تفاقماً، إذا كان نظام الحماية الاجتماعية يخضع إلى المنطق المؤسس على "الشغل النموذج".

¹ J. Gautie, ibid, p 98

المشكل إذن، هو معرفة ما إذا كان "الشغل المؤقت" هي مرحلة حتمية للملتحقين الجدد بسوق العمل في مسار حركة نحو شغل دائم و قار. أو بالعكس أنها تصف وضعية دائمة لبعض العمال. الإجابة هنا أيضا تخلف حسب الدول.

في الأخير، ليس من المؤكد أن المرونة الخارجية لها فعلا نتائج مفيدة على مستوى الشغل. من هنا يمكننا أيضا أن نتساءل عن ما إذا كانت متكيفة مع المتطلبات الجديدة للوضع الإقتصادي: نرى أن البحث عن المنافسة يمر اليوم بالعودة إلى التكنولوجيات الجديدة تتطلب من طرف اليد العاملة، نوع من التأهيل، إختلاط و حركة داخلية في المؤسسة. بمعنى آخر تتطلب مرونة نوعية داخلية، بعض الدول تميزت بهذه الصفة، في السويد أو ألمانيا، و لكن بأقل شكل، القيود فيما يخص المرونة الكمية الخارجية أصبحت مهمة.

1-2 المرونة الداخلية: عقد العمل لا يشترط فقط إجراءات التسريح و مدة الشغل، إنه يعرف عموما، أيضا كمية العمل المقرر إعطائها، المقدرة بمدتها الأسبوعية أو السنوية. إذا حللنا على مستوى شامل و بنظرة قارة، عدد الأشخاص الضروريين للحصول على كمية العمل الضرورية المعطاة في المجتمع ستكون أكثر أهمية، كلما مدة العمل لكل واحد من المجموع ضعيفة: إنها الفكرة القاعدية لتقسيم العمل. فإطلاقا من 1981، تخفيض وقت العمل أصبح أحد الركائز الأساسية لسياسة التصدي للبطالة.¹

1-2-1 تخفيض مدة العمل: نقطة الإنطلاق لتحليل تقسيم العمل هو العلاقة:²

$$Y_t = q_t h_t N_t$$

حيث Y_t ترمز إلى الناتج المحلي الخام (PIB)، q_t الإنتاجية الساعية للعمل و N_t هو الشغل. إذا افترضنا أن الناتج المحلي الخام و إنتاجية العمل معطاة، يمكن أن نقطع من العلاقة السابقة:

$$(d N_t / N_t) = (d h_t / h_t)$$

فما يمكن أن نشير له، هو أنه، إذا خفضنا مدة العمل بـ $X\%$ فإن التشغيل يرتفع بنفس النسبة. فالمرور مثلا من 40 ساعة إلى 39 ساعة في الأسبوع، يقابل إنخفاض بـ $2,5\%$ من وقت العمل، و إذا افترضنا أنه يوجد مليون لشغل، فنستطيع خلق 500.000 منصب شغل.³

¹ J.M. Lepage et G.grangeas, ibid , p 184.

² J.M. Lepage et G.grangeas, ibid , p 184

³ J.M. Lepage et G.grangeas, ibid , p 185

في حين أنه من خلال عدة تقديرات فإن بعض الدول التي طبقت التخفيض في مدة العمل، كانت النتائج لديها مخيبة مثل: ألمانيا 1987، السويد و بلجيكا 1979... إلخ، حتى أن بعض المحللين¹ استطاعوا أن يلاحظوا أن هناك علاقة عكسية بين البطالة و مدة العمل، كلما كانت مدة العمل قصيرة كلما كان معدل البطالة مرتفع، فتخفيض مدة العمل في الدول الأوروبية مثلا، صاحبه تفاقم مشكل البطالة². لذلك كانت هناك محاولات للتفكير في منتصف الثمانينات في تصحيح حساس لنظره تخفيض مدة العمل، لتصبح هذه الأخيرة ليست هدفا في حد ذاتها، بل شكلا من المرونة الكمية الداخلية ولا يمكن تحقيقها إلا مع تمديد مدة استعمال المعدات وبالتالي هي: "إعادة تنظيم مدة العمل - تخفيض مدة العمل"³.

2-2-1 إعادة تنظيم - تخفيض وقت العمل: نبدأ أولا بعرض المبدأ قبل دراسة أشكال هذه التقنية. تخفيض مدة العمل في اطار تقسيم الشغل، بدون إعادة تنظيم لوقت العمل له سلبيتان واضحتين: تخفيض القدرات الانتاجية واثقال تكاليف الاستغلال وبالتالي يولد بطالة كلاسيكية. إلا أن هذه السلبيات يمكن التحكم فيها إذا صحب هذا المسار بتمديد في مدة استعمال المعدات باللجوء إلى العمل الدائم والفرق المتتالية، هذه هي الفكرة الأساسية لـ "إعادة تنظيم - تخفيض وقت العمل"

إذن الفائدة المنتظرة من هذه المقاييس هي امكانية زيادة القدرة الانتاجية التي تضع محدداتها العلاقة التالية:⁴

$$\bar{Q} = \prod_K h_K$$

حيث \bar{Q} تمثل القدرة الانتاجية، \prod_K النظرية الساعية لرأس المال و h_K مدة الاستعمال للمعدات. ارتفاع h_K هو في الأصل ناتج عن أثرين: "أثر قدرة" مضاف إليه "أثر انتاجية" ناتجان في آن واحد من استعمال جيد للمعدات وإلى استدراك جزئي للانتاج المقدم من طرف العمال الذين خفضت ساعات عملهم. ارتفاع القدرات الانتاجية المحصل عليها بهذا المتغير أو ذاك يسمح بالتصدي للبطالة الكلاسيكية. عدة تمثيلات نظرية لاثار خفض ساعة من وقت العمل مصحوبة بارتفاع 2.3 ساعة من مدة استعمال راس المال قد تم القيام بها بمساعدة نموذج DMS فمتغيرة اولى من التركيب استطاعت ان تظهر حاصرة بـ 88.000 خلال سنة و 289.000 في خمس سنوات على الاكثر⁵.

¹ هناك عدة دراسات و تحاليل حول اثر تخفيض مدة العمل نذكر منها:

Pierre Cahuc et Pierre Granier, « la réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ? », Economica, 1997 ;
Pierre Cahuc, « les expériences françaises de réductions du temps de travail : moins d'emplois et plus d'inégalités »,
Revue française d'économie, vol.15, n°3, janvier 2001, p. 141-166 .

² J.M. Lepage et G. Grangeas, ibid , p 184.

³ La réorganisation-réduction de temps de travail.

⁴ J.M. Lepage et G. Grangeas, ibid , p 186

⁵ J.M.Lepage et G. Grangeas, ibid, p 184.

اذن "اعادة تنظيم- تخفيض وقت العمل" لها اثار محسوسة او ملموسة على الشغل غير انه يجب الاشارة إلى أن هذا المقياس هو سهل في معالجته في بعض الفروع عنه في فروع اخرى و هو ما يمكن ملاحظته بالنسبة للعمل التعاقبي، فهو سهل من ناحية تنظيمه في قطاعات ذات كثافة عالية لرأس المال، لانها مرتبطة بثقل مسار الانتاج، بالمثل هذا التنظيم للعمل هو اكثر تواجدا في المؤسسات الكبيرة اعتبارا للتكاليف الخاصة التي يولدها.

أما بالنسبة لاشكال تطبيق هذا النوع من المرونة الداخلية فهو ذو طابع تعديدي يمكن ان نشير الى: توسيع فرق اليوم الواحد و الاسبوع كامكانية أولى: مثل الساعات الفردية، الفرق المتراكبة و المتتالية او بتمديد المدة السنوية للعمل التي تؤكد على تخفيض الاغلاقات التامة للمؤسسات خلال أشهر الصيف، كامكانية ثانية. يجب التركيز على ان كل هذه المقاييس تقضي الى تمديد مدة استعمال المعدات¹. بالمرور من فرق عمل بـ 39 ساعة اسبوعية الى ثلاث فرق و نصف تعمل بـ 36 ساعة مع اجر غير متغير، فمثلا في المانيا، المعدات اصبحت تستعمل 54 ساعة في الاسبوع بدل 39 ساعة.

نستطيع تعداد الأمثلة و لكن الشيء المؤكد أن "اعادة تنظيم-تخفيض وقت العمل" هي من الادوات الاكثر تحليلا و تحريكا للتصدي للبطالة². لانها بديل لا منازع فيه لنقص رأس المال. منطوق "تقسيم العمل" يظهر انه قد تم تعويضه بالبحث عن مرونة كمية داخلية كبيرة. من هنا يبرز دور السلطات العمومية التي تتدخل لترقية و تشجيع تقسيم العمل على مستويين:

- على مستوى الاقتصاد الجزئي للمؤسسة، فمختلف الاعوان ليس لهم مصلحة في ترقية مسار "تخفيض- اعادة تنظيم وقت العمل"، و هي خاصة حالة الأجراء، الذين بالنسبة لهم الفوائد المنتظرة للتخفيض، يمكن ان تكون معرضة اكثر بالمساوي الناتجة عن الساعات المعاد تنظيمها و خاصة خسارة نظرية للدخل. و لقد راينا ان تضامن "insideres" الذين لهم شغل، بالنسبة "outsides" الذين هم محرومين من ذلك، هي محدودة فالدولة يجب ان تتدخل بدوافع ايجابية لتحقيق او اظهار هذا التضامن.
- الدراسات على مستوى الاقتصاد الكلي، التي اجريت انطلاقا من فرضيات تتبنى حتى و لو بشكل جزئي "تخفيض و اعادة تنظيم وقت العمل"، حيث تبين ان الاثار المترتبة على المتغيرات الاقتصادية (خاصة الشغل،

¹J.M. Lepage et G.grangeas Ibid, p 186.

²J.M. Lepage et G.grangeas, Ibid, p 187.

بمعزل عن الاثر المباشر "تقسيم العمل" هي ايجابية، فبتشجيع هذا المسار، الدولة تلاقي بين المصالح الفردية و المصلحة العامة¹.

اذن "اعادة تنظيم- تخفيض وقت العمل" شكل من المرونة، يمكن ان تشكل استراتيجية تمزج بين المتطلبات الاقتصادية و الاجتماعية للمدى الطويل، بأخذ بعين الاعتبار المصلحة العامة للمجتمع.

2- التكوين و الادماج:

اذا كانت البطالة تنتج من المقابلة بين مخزون مناصب الشغل و مخزون الفئة النشيطة، من ناحية المستوى و البنية²، فالمشكل الذي يطرح ايضا هو التوافق النوعي و ليس فقط الكمي لعرض و طلب العمل. فالبطالين يجب ان تتوفر فيهم مجموعة من المزايا، خاصة تلك المتعلقة بالتأهيل، التي تتجاوب مع احتياجات المؤسسات. اما الذي هم محرومون منها، يمكن ان يصادفهم ان يقعوا في مصيدة الاستثناء او التهميش على مستوى سوق العمل، فالبطالة ظاهرة تختيارية.

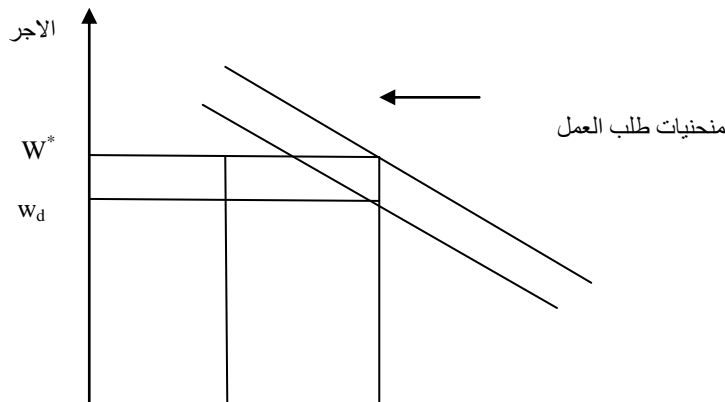
الا ان هذه النظرة توصف بالثابتة و المختزلة، فعرض و طلب العمل هما ايضا في جزء ما، مرتبطين في النوع، كما هو الحال بالنسبة للكم.

اشكالية التوافق يمكن ان ينظر اليها من اتجاهين:

- ذلك الخاص بالسياسات الشاملة للتكوين، التي ترمي الى تخفيض مستوى البطالة بالتاثير على التركيبه البنوية؛

- ذلك الخاص بالسياسات الاكثر خصوصية للادماج، التي لها غاية الحد من اختيارية البطالة.

لقد راينا فيما سبق، ان البطالة ظاهرة مختلفة الطبيعة (متغايرة الخواص). تمس بعض الفئات من العمال الذين يعتبرون أقل انتاجية مقارنة مع غيرهم، مهما كان السبب: نقص التجربة او لأن معارفهم و مؤهلاتهم منخفضة بسبب البطالة الممددة.



¹ J. Gauti

² J. Gautie Ibid, p

الشكل (18): مستويات الاجر و الادمج

فعند مستوى أجر W^* ، مستوى الشغل للعمال المؤهلين (غير مميزين على سوق العمل) هو N_1 ، في حين ذلك الخاص بالآخرين هو N_2 . الحصول على نفس مستوى التشغيل لهاتين الفئتين من العمال. يكون إما بخفض المكافأة للعمال غير المؤهلين (مميزين على سوق العمل) إلى مستوى W_d ، أو رفع انتاجيتهم. بالنسبة للاختيار الثاني هو الخاص بالتكوين، أما الأول فهو يقود إلى اصدار قرار إعفاء من النفقات، لكن في الواقع ادوات الادمج تجمع الطريقتين معا.

سياسات التكوين المهني تعتبر ايضا من وجهة نظر معينة، جزءا من سياسات الادمج من ناحية انها تصبوا إلى تحسين التوافق بين عرض و طلب العمل.

اذن التكوين يظهر كهدف أساسي لسياسة التشغيل و لكن مفهوم "تكوين" يبقى غير واضح، لأنه يحيلنا الى عدة مستويات للتحليل و التدخل:

- السياسات الشاملة للتكوين، هي ضرورية في بعض الدول التي تعاني من ندرة في اليد العاملة المؤهلة و بطل بنويوية. في هذا المستوى يجب الاحتفاظ بنظرية حدية، و بشكل كمي مطلق لاحتياجات التكوين، خاصة ان التأهيل لا يفهم إلا من خلال رابطة العمل : فعرض العمل و الطلب ليس مستقلين، و التأهيل، هو تشكيلة اجتماعية، تنتج خاصة من الروابط المقدة المتبادلة بين نظام التكوين و النظام الانتاجي¹.
- السياسات الخاصة بالادمج الخاصة لأفراد يعانون من أكبر الصعوبات على سوق العمل، يجب ان تطور. من هذه الزاوية، التكوين لا يجب ان يكون غاية في حد ذاته، لكن يجب ان يسجل في مسار أكثر ملاءمة و هو الخاص بالميزات الفردية للبطال. هنا أيضا أثر التحسيس على مستوى المؤسسات جوهرية، فسياسة التشغيل لا تبحث فقط على التأثير على العارضين، بل ايضا على طالبي العمل.
- سياسات الادمج لا ترمي إلى التأثير على البطالة، بل تحاول الوقوف عند اختياراتها من أجل تحسين سير سوق العمل.

المطلب الثالث: السياسات الاقتصادية الكلية للشغل

مبدأ هذه السياسات يؤكد على تحريض أو استمالة الإنتاج، لإنعاش الشغل بمرجعية (على الأقل ضمنية) إلى مخطط من الشكل:

¹ J.M. Lepage et G. Grangeas, ibid , p 180.

$$N = F^{-1}(Q) \dots\dots 1$$

أين F هي دالة الإنتاج على مستوى الإقتصادي الكلي تربط بين الشغل N و الناتج الوطني الخام (PIB) (المرموز له بـ Q).

1- السياسات الكينزية:

السياسات الكينزية تركز على إنعاش الإنفاق المستقل، فالرابطة التي تتواجد بين تغيرات الإنفاق المستقل (إنفاق حكومي و استثمار) و تطور الشغل تنجم عن الجمع بين ظاهرتين معروفتين:

- مضاعف المداخل الذي يشير إلى تأثير أي ارتفاع في الإنفاق المستقل على الناتج الوطني الخام (PIB)؛

- مرونة الشغل، التي تشير إلى تغير الشغل المتزامن مع تغير 1% للدخل العام.

فإذا وضعنا $e_{N/A}$ مرونة الشغل. a حصة الإنفاق المستقل في الناتج الوطني الخام (المعرفة هنا كمجموع الإستثمارات ، الإنفاق الحكومي و الصادرات) و K المضاعف، العلاقة التالية مثبتة:

$$e_{N/A} = dN/N / (dA/A) = e_{N/Q} aK \dots\dots\dots 2$$

في النتيجة:

$$e_{N/Q} = dN/N / (dQ/Q) , a = A/Q \text{ et } K = dQ/dA$$

الدول التي فيها مستوى التشغيل قليل حساسية لتغيرات الإنفاق المستقل. هي التي تكون لديها إحدى

الثوابت الثلاثة: K أو a ، $e_{N/Q}$ ضعيف، و هي حالة مثلاً: فرنسا في بداية الثمانينات.

سياسة إنعاش الشغل عن طريق الإنفاق العمومي، طبقت في فرنسا في 1981-1982، فكانت الكلفة المالية لهذا الإنعاش ثقيلة³. الأثر الإقتصادي السئ بدأ يظهر من 1983، فبدأ من الضروري وضع مخطط صارم، هذا الأخير كان لا رجوع فيه بأخذ بعين الاعتبار تدهور مهم جدا للميزان التجاري الفرنسي التابع للمقاييس الخاصة للإنعاش المتخذة سنتين قبل. في الواقع، استطاع الإنعاش تهديد التوازن الخارجي الذي وصف قبل ذلك بالهش. إذن، توازن الميزان التجاري هو ركن أساسي، لكل الدول التي تطمح إلى وضع مقاييس إنعاش كينزية عن طريق رفع الإنفاق المستقل. فالإقتصديات اليوم، مفتوحة بشكل كبير على الخارج و كل تعريف للطلب العام، خاصة

¹ J.M. Lepage et G. Grangeas, ibid , p 206.

² J.M. Lepage et G. Grangeas, Ibid, p 206

³ J.M. Lepage et G. Grangeas, Ibid, p 206.

إذا كان معاكس للظرف العالمي، لها أثر في إنعاش الواردات للدولة، مما يؤثر مباشرة على التوجهات التوسعية للسياسة الاقتصادية.

كذلك الأعمال التجريبية، أكدت التحاليل النظرية المقترحة من طرف Mundell و Fleming¹ في بداية السبعينات، في ما يخص عدم الفعالية النسبية لسياسة الميزانية لدولة تنتمي إلى النظام النقدي الأوربي. فإذا اعتبرنا أن إقتصاد معين، رصيده التجاري هو أكثر حساسية للإنتاج في محيط ثبات معدل الصرف و حركة ضعيفة لرؤوس الأموال (مما يعني أن عملة الدولة المعتبرة ليست عملة احتفاظ ، إذا زاد الإنفاق الحكومي فجأة، فإن التجارة الخارجية تعرف بسرعة عجز ثقيل، يترجم بخسارة هامة على مستوى العملة الصعبة و تقليص لعرض النقد. هذا الأخير هو ناتج لإرتفاع كبير لمعدلات الفائدة و بالتالي أثر طرد² مهم. في هذه الحالة، أثر مضاعف النفقات العمومية معوض بإرتفاع في الواردات و إنخفاض في الإستثمار الخاص المتولد عن إرتفاع معدل الفائدة، الإنعاش هو إذن غير فعال.

2- انعاش الشغل بتطوير الصادرات:

الطلب العام يمكن أن يحرض بالمثل، عن طريق الصادرات، من زاوية أن هذه الأخيرة هي منعشة بتخفيضات في العملة أو بوسيلة أخرى هادفة إلى رفع المنافسة. تخفيض العملة له أثر إيجابي على الشغل، إذا استطاع أن يؤسس المنافسة عن طريق السعر للإقتصاد (للإقتصاد و إنعاش الصادرات.

الإستراتيجية الموضوعية من طرف الحكومة السويدية على المدى المتوسط، بين 1982-1983 تعتمد على تحليل من هذا الشكل³. الحكومة السويدية، قامت بتخفيضين للعملة في 1981 و 1982، كانت نتيجتهما انخفاض في معدل الصرف الحقيقي و الكلفات الوحودية لليد العاملة، الأسعار النسبية للصادرات انخفضت هي كذلك.

¹ Captain Economics, « Le triangle d'incomptabilité de Mundell : l'impossible trinité », www.captaineconomics.fr/-le-triangle-d-incomptabilite-de-mundell-l-im...

² Effet d'éviction

³ J.M. lepage et G. Grangeas, ibid , p 208.

رغم التجربة الناجحة للتخفيضات السويدية لسنوات الثمانينات التي سمحت لهذه الدولة بالحفاظ على مستوى منخفض لمعدل البطالة، و لكن استعمال القيمة الخارجية للعملة لإنعاش خلق مناصب الشغل هي خطيرة و غير مؤكدة لسببين:

-ميكانيزم منحني (J)¹، يمكن أن يفسد العملية و يدخل الدولة في تخفيض عملة متتابع. بحيث يبدأ تخفيض العملة بهدم الرصيد للميزان التجاري لأنه يرفع كلفة الواردات مباشرة، لذلك فان عدة أشهر هي ضرورية للصادرات لتتحرك، حتى ينخفض سعرها النسبي. فضلا عن ذلك، إرتفاع سعر المنتوجات المستوردة له آثار تضخمية، تستطيع تعويض مكتسبات المنافسة بسرعة، عن طريق الأسعار، نظرا للإخفاض الخارجي للعملة الوطنية.

في العديد من الحالات، إرتفاع الأسعار الناتجة عن تخفيضات للعملة يولد مطالبات أجرية. التكاليف الوحودية للإنتاج لهم ميل للإرتفاع بسرعة أيضا. إذن آثار تخفيض العملة تكون على المدى القصير، و الدولة التي تلجأ لها، تنقطن إلى ضرورة أخذ قرارات تعديل هيكلية، و احسن مثال لذلك هو السويد، ففي سنة 1988 استدركت التكاليف الوحودية النسبية لليد العاملة مستواها، عندما تم قبول التخفيض الخاص بـ 1982، مما نتج عنه ارتفاع الأجور الساعية للصناعة الحرفية كل سنة بنسبة محصورة بين 6.5 إلى 9% خلال الفترة 1982-1988.²

أوضحت الفقرة السابقة، خطر اللجوء إلى تخفيضات العملة لإنعاش الشغل في إقتصاد صادراته تتزايد بضعف كبير، و في هذه الحالة المنافسة عن طريق السعر للصادرات لدولة لها ثلاث مركبات:³

- معدل الصرف.
- التكاليف الأجرية الوحودية.
- معدل الهامش.

أي الدولة تريد خفض عملتها ليس لها إلا خيارين لإعادة التوازن للتجارة الخارجية: خفض التكاليف الأجرية الوحودية أو معدل الهامش. يبدو من الواضح، أن الإختيار الثاني لا يمكن تصوره أو لمسه لأنه يؤدي

¹J.M. lepage et G. Grangeas, Ibid, p 208

²J.M. lepage et G. Grangeas, Ibid, p 209

³J.M. lepage et G. Grangeas, Ibid, p 209

إلى انخفاض في ربحية الإستثمارات و تخفيض في قدرات التمويل الذاتي للمؤسسات، إذن يقع الإختيار على تقليص التكاليف الأجرية.

تعديل الأجور، له مع تخفيض واردات السلع الإستهلاكية، و هي وسيلة لإسترجاع رصيد الميزان التجاري بسرعة و بطريقة فعالة. زد على ذلك، تباطؤ تنامي الأجور هو الوسيلة الرئيسية للحد من البطالة الكلاسيكية. إتخاذ سياسة خفض التكاليف الأجرية الوحودية النسبية، لدولة تواجهه مع هذا شكلين من الصعوبات، أي طريقة يجب اتباعها؟ لأي شرط تكون هذه السياسة فعالة؟

السؤال الأول يرتبط بالمرونة الأجرية التي تم معالجتها في السابق. حيث ان الحد من البطالة الكلاسيكية هامر سهل في دول لديها الميزات التالية: نسبة نقابة عالية، تفاوضات أجرية، علاقات اجتماعية جيدة، القليل من الإضرابات... إلخ¹. على مستوى الإقتصاد الكلي، انخفاض التكاليف الأجرية الوحودية و استرجاع المنافسة عن طريق الأسعار يأخذ في الواقع شكل اعادة دراسة و ترتيب للأجور بالنسبة لمعدل التضخم كطريقة أولى و تخفيض التكاليف الوحودية للإنتاج بواسطة إنعاش التكوين الخام لرأس المال للمؤسسات كطريقة ثانية، تسريع هذه العملية يسمح بتحقيق مكاسب انتاجية هامة.

مهما يكن، فمن الظاهر أن عددا من الأشكال التقليدية للسياسات الإقتصادية الكلية للشغل (كينزية، تخفيضات للعملة...) هي اليوم ذات فعالية محدودة على المدى المتوسط، و تهدد التوازنات الكبرى.

¹ J.M. lepage et G. Grangeas, Ibid, p211

المبحث الثالث: تقييم سياسات التشغيل

كما ذكرنا سابقا، فان سياسة التشغيل، في معناها الواسع تعرف على أنها مجموع السياسات الرامية إلى تأمين التشغيل الكامل. لكن في معناها الضيق، والذي يعطى لها عموما، فإنها تعني مجموع الإجراءات الخاصة بدعم البطالين واستمالة خلق مناصب الشغل¹ وتنقسم إلى شقين :

- السياسات غير النشيطة كتعويض البطالة والتدعيمات لنزع النشاط.
- السياسات النشيطة كإجراءات دعم خلق مناصب شغل في القطاع السوقي أو في القطاع غير السوقي: التكوين المهني: المصاحبة وتوظيف البطالين،...

إذا كانت الغاية المرجوة من هذا التعريف هي إحصاء الوسائل المتعلقة بالميزانية المخصصة للشغل، فان هذا التعريف بالمقابل يعتبر ضيقا، انه يستثني مثلا التشريع الخاص بالتشغيل والتسريح؛ تحديد المستويات الدنيا الأجرية؛ الجباية؛ الحماية الاجتماعية؛ التكوين الابتدائي؛ الإعانة على خلق مؤسسة؛ و بكل تأكيد السياسة الاقتصادية الكلية، و كذلك الكثير من القنوات التي من خلالها يمكن للسياسة الاقتصادية أن تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على خلق مناصب الشغل.

هذا التنوع في وسائل التدخل و ميكانيزمات التحويل الظاهرة لسياسات التشغيل إلى سياسات التنمية، إذا كان الهدف منها واضح، فإن العلاقة بين الوسائل والهدف- انطلاقا من التعريف بالخصوصيات- هي دوما الحل.

تطورت سياسة التشغيل بشدة منذ منتصف سنوات السبعينات، بالخصوص مع ظهور أو نمو السياسات المسماة بالنشيطة . هذه الأخيرة اتخذت في البداية شكل سياسات موجهة نحو جمهور خاص أو معين أو مناصب شغل، ثم اخذت المقاييس العامة لتخفيض كلفة العمل خلال سنوات التسعينات، مكانة مهمة حتى وإن كان هناك محافظة على تدخل قوي للسلطات العمومية فيما يخص الإجراءات، خلال هذه الفترة .

حقيقة النفقات العمومية المخصصة لسياسات التشغيل المصوبة كان لها ميل للانخفاض منذ عدد من السنوات، لكن تبقى مرتفعة مقارنة بالنفقات المرتبطة بالتخفيف العام للمشاركات الاجتماعية، التي هي في ارتفاع منتظم .

¹DARES, « 40 ans de politique de l'emploi », La Documentation française, Paris, 1996, 367 p.

لمحاربة البطالة وكلفتها المعتبرة كانت هناك حاجة خاصة للقيام بعملية تقييم السياسات، فإذا كانت الأعمال المخصصة للمقاييس العامة استولت بشكل واسع على النقاش العمومي خلال السنوات الأخيرة، فإن الانتباه الممنوح لأثار السياسات الأكثر خصوصية على الشغل لم تضعف منذ ظهورها.

المطلب الاول: مراحل تقييم سياسة التشغيل

"التقييم هو مجموعة من الطرق، التقنيات و الكيفيات البصيرة التي تسمح بتحديد ما إذا كانت الخدمة المقدمة أو المعروضة لأشخاص معينين ضرورية وقابلة للاستعمال، أو إذا كانت مستقلة عن التوقعات و إذا كانت فعلا نافعة للأشخاص"¹

« L'évaluation est un ensemble de méthodes, de techniques et de qualités de perspicacité permettant de déterminer si un service offert à des personnes est nécessaire et susceptible d'être utilisé, s'il est dispensé de la façon prévue et s'il est effectivement utile aux personnes. »

تقييم السياسات العمومية يركز على مصطلحات وممارسات جد متعددة بشكل عام، أي سياسة عمومية يمكن إذن أن تمتحن حسب عدة أبعاد: تعلقها بأساس الموضوع، ترابطها، فاعليتها، فعاليتها وأثرها النظامي². البعدين الأول والثاني يعودان إلى النقاش القائم حول المشكل الاجتماعي المعالج عن طريق سياسة عمومية وإلى الأهداف المسطرة. الأبعاد الأخرى للتقييم، فيما يخص سياسة التشغيل، يمكن تلخيصها بالإجابة على الثلاث أسئلة التالية³:

- ما هي الآثار الصافية المتوقعة من البرامج؟ (الفاعلية)
- الآثار هل هي مهمة بشكل كافي لإحداث مكسب اجتماعي لمجموع المجتمع؟ (الأثر النظامي)
- هل هذه النتائج تبرر النفقات العمومية الملزمة؟ (الفاعلية)

التقييم يبحث عن تامين أسلوب عمل والآثار الايجابية أو السلبية لأي "تدخل" وإعلام المبادرين إليه أو القائمين عليه بو جهات أخرى لإتخاذ القرار (إدارات، أجهزة تدقيق، شركاء اجتماعيين ...) أو مواطنين.

¹C.Charpail, T.Klein et S.Zilberman, « Evaluation des politiques d'emploi :la deuxième génération des panels des bénéficiaires », DARS, n°95, 02/2005. P 11
travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE_95.pdf

²B. Perret « L'évaluation des politiques publiques », Repères, n°329, La Découverte, Paris, 2001.

³ C.Charpail, T.Klein et S.Zilberman, « Evaluation des politiques d'emploi :la deuxième génération des panels des bénéficiaires », ibid, p 11

إنها تمثل إذن رهانا بالنسبة للمبادرين بالتدخل، كما هو بالنسبة للمؤسسات التي تدعمهم وتراقبهم بشكل عام، وأيضا بالنسبة للمجتمع.

النتائج الخاصة بالتقييم يمكن أن تصدق أو تشكك المبادرين و المتعاملين. التدخل لا يجب أن يكون بالضرورة عبارة عن تدخل حكومي، يمكن أن يكون بمبادرة فردية، عن طريق جمعيات خاصة، مؤسسات خاصة ذات هدف ربحي أو جمعيات بدون هدف ربحي،... مثال عن تدخل غير حكومي: مدرسة تعلن عن مشروع رائد فيما يخص البيداغوجيا، مؤسسة خاصة تنشأ تكوين عن الوسائل البيروقراطية لمشغليها.

في الواقع، مجموعة من التحركات للوقوف في وجه البطالة متواجدة على مستويات أوروبية وعدة هيئات أنتجت دراسات عن الوضعية الاقتصادية، كالمؤسسات الدولية، الإدارية، شركاء اجتماعيين، جامعات، جهات سياسية ... هذه الدراسات، وكذا التطورات الاقتصادية الكلية و القرارات المتعلقة بالميزانية أحدثت تغييرات في اتجاه هذه التدخلات التي هي - في بعض الأحيان - مقيمة، كذلك قامت بتصحيح، طبيعة وحجم التدخلات الموجهة للقضاء على البطالة بمسار ديناميكي معقد. في هذه الحالة، سوف نعتمد على مخطط زمني كتمثيل تحليلي لهذا المسار الديناميكي:

مرحلة البرمجة ← مرحلة العمل ← التقييم

1- مرحلة البرمجة:

تتمثل هذه المرحلة لأي تدخل في " تحرير خطة للتحرك" معناه استكمال الخطوات التالية: في البداية، الأخذ بعين الاعتبار لمجموعة من الحاجات أو المشاكل : البطالة ، الفقر....الخ.

قبل أي تحرك كان على شكل مشروع ، إجراء او تدخل يجب أن تكون هناك مرحلة ملاحظة للمشكل وتشخيص للحالة، بمعيتها نستطيع حصر أسباب المشكل بشكل أفضل،

فنكون بذلك بصدد التعريف بهدف شامل أو عدة أهداف : تخفيض البطالة الطويلة الأمد، التكفل بالصحة للعائلات التي هي في وضعية فقر...

نسجل هنا أننا لم نصل إلى مستوى التحكم في المشكل فمثلا : البطالة، بالاعتماد على الملاحظة

والتشخيص نكون قد حددنا الاختيارات (يجب تخفيض البطالة الطويلة الأمد).

تشخيص الأسباب يجب أن يسمح بالذهاب أبعد من مستوى الأهداف الشاملة بل يجب تحديد الأهداف الأكثر خصوصية، فيمكننا مثلا تخفيض البطالة الطويلة الأمد بعدة طرق، بتخفيض عدد الأشخاص الداخليين

في البطالة الطويلة الأمد) تدخل موجه نحو البطالين للأمد القصير) أو بالتخفيف بالخروج للذين هم أصلا في بطالة طويلة الأمد، بالإضافة إلى ذلك فإن "عملية الخروج" يجب أن تكون واضحة و محددة : نحو الشغل، نحو النظام الخاص بعدم الطالبين للشغل (العجز الصحي، التقاعد المسبق....)؟ من بين كل هذه الاختيارات، هناك اختيار واحد يفرض نفسه، تحديد هدف أكثر خصوصية، هو القيام بهذا الاختيار.

بمجرد أن يحدد الهدف الأكثر الخصوصية، يبقى تحديد الطريقة للوصول إليه، بالاستعانة بتشخيص الأسباب. بالإضافة إلى هذا، يجب الأخذ بعين الاعتبار والتعرف على تقييمات أنجزت فيما يخص هذه التحركات الحالية، تدخلات، سياسات، التي يمكن أن تجلب إجابة للأسباب المعرفة. كذلك، يمكن القيام باختيار واحد من بين تلك التحركات الممكنة، وهذا بمعرفة بالمقابل ما هي الموارد المتوفرة، وحينئذ يتم تعريف نوع آخر من الأهداف وهي الأهداف العملية. نقصد بالموارد، الموارد المالية (الأموال الخاصة، معونات مالية...) والموارد غير المالية (مثلا ما هي كفاءات المستخدمين التي يمكن أن نحصل عليها بالتحرك على أكمل وجه؟)، مثال عن هدف عملي، تأمين 300 تريض لتكوين البطالين طويلي الأمد لناحية معينة.

كما رأينا، من خلال الأهداف المتوخاة لأي تدخل يمكن أن نتعرف على ثلاث مستويات: أهداف شاملة، أهداف خصوصية، أهداف عملية

الجدول(01): مستويات التدخل

هدف شامل	هدف خصوصي	هدف عملي
تخفيض البطالة الطويلة الأمد في ناحية معينة	رفع احتمال التشغيل للبطالين لمدة طويلة لهذه الناحية	تأمين 300 تريض لبطالين طويلي الأمد لهذه الناحية

الأهداف مبنية ومؤسسة بدلالة المشاكل أو الحاجات المعرفة عن طريق الملاحظات، بالتأمل في تشخيص أسباب المشكل وللخصائص المقدمة أو المستخلصة من طرف المبادرين للتدخل أو جهات حكومية مثلا. أحد أهداف وفوائد هذه المقارنة هو أنه، عندما نقوم بالتقييم فإنه من المهم جدا تقييم حجم أو درجة تحقيق الهدف العملي، فإنه من المهم جدا حساب إلى أي مدى كان للسياسات المتخذة ذات مفعول. على هذا المستوى، وجود أهداف شاملة وخصوصية مبنية ومحددة بشكل واضح هي أساسية حتى تقود المقيم إلى قياس الأثر".

1-1 تقييم مرحلة البرمجة: لقد رأينا أنه لا الهدف الإجمالي ولا الهدف الخصوصي ولا حتى الهدف العملي، يستخلص أوتوماتيكيا من درجة استيعاب المشكل. في أي عملية تقييم إذن يجب أن نتساءل عن مدى ملائمة الأهداف للمشكل المطروح . نتكلم إذن عن تقييم مرحلة البرمجة، بالإضافة إلى ذلك فإن هدف خاص يمكن أن يكون ملائم لأساس التدخل أو غير ملائم بالمقارنة مع الهدف الشامل، وهدف عملي يمكن أن يكون ملائم أولا بالمقارنة مع الهدفين الآخرين. الحكم على ملائمة هدف معين يفترض معرفة جيدة بالميدان الذي يتموضع فيه التدخل (سوق العمل مثلا).

1-2 المؤشرات لأي تدخل: مجموع المؤشرات لأي تدخل يمكن أن تصنف إلى مستويات مختلفة:

- مؤشرات الموارد المالية: مبالغ ملتزم بها، مدفوعات لتدخل معين.
 - مؤشرات إنجاز النشاط: تقاس بوحدات طبيعية أو نقدية، مثلا (عدد التريصات المنجزة ...) بالارتباط مع الأهداف العملية السابق ذكرها.
 - مؤشرات النتائج: وهي تخص أكثر التدخل أو الحركة معبر عنها بالأهداف الخصوصية (احتمال التشغيل لمجموعة من الأشخاص ...) أو الشاملة (تخفيض البطالة، عدد مناصب الشغل المنجزة...)
- هنا يمكن الإشارة، الى انه في بعض اللجان الأوربية هناك تفرقة بين "مؤشر نتيجة" و "مؤشر أثر"، الأول يخص الأثر المباشر والفوري للتدخل أو للسياسة على المستفيدين. الثاني يخص نتائج أي تدخل بعيد عن الآثار الفورية أو الآتية والمستفيدين المباشرين. سنحاول هنا الأخذ في الحساب الآثار على المدى المتوسط-البعيد وتلك التي تمس غير المستفيدين، مثلا: تدخل يخص التكوين المهني يمكن أن يرفع من احتمال التشغيل لمستفيديه من الذين هم بدون منصب شغل(نتيجة) ويمكن أن يولد تدهور أو نقص في احتمال التشغيل لبطالين طويلي الأمد (أو قصيرة) الذين لا يستفيدون من التكوين (أثر). في هذا المثال، حتى وإن كان التكوين قد استجاب بشكل كامل للأهداف الخاصة التي أوكلت إليه، فإنه من وجهة نظر المؤشر الشامل فإن النتائج هي أقل تحفيز، إن لم تكن سلبية. إذ يجب التأكيد على ان منفعة ومصدافية نتائج أي عملية تقييم ترتبط بشكل كبير باختيار المقيم.

انطلاقا من المخطط الشامل :

مرحلة البرمجة ← مرحلة العمل ← التقييم

في هذا المخطط، لا يظهر التقييم فقط في مرحلة العمل ولكن بالتوازي معها وبعدها، فأى تدخل ينطلق مدة زمنية بعد أن يتم برمجتها وبعد أن تكون الميزانيات قد أعدت مسبقا. إذا كانت هذه المهلة الزمنية هامة بشكل كافي، فإن هناك مصلحة من الإعلان عن أول عملية تقييم عند انطلاق التحرك.

يسمى هذا بالتقييم القبلي، هذا التقييم يمكن أن تعترضه مشاكل إدراك و ترابط... التي مازال هناك بعض الوقت لتصحيحها. بعد ذلك الإعلان عن "تقييم المتابعة"¹ التي تكون بالتوازي مع إنجاز التدخل. هذين النوعين من التقييم يسمحان بتحسين طريقة عمل التدخل وتأمين عملية تجميع المعلومات الضرورية والملائمة لـ "التقييم البعدي" الذي يأخذ مكانه عند الإشراف على نهاية التدخل.

مهما كان زمن التقييم، فإن أي عملية تقييم تتضمن :

- وصف للتحركات (المضمون، وسائل الميزانية المستعملة حسب نوع التدخل، حسب المتعامل، صفات الفئة العامة المقصودة.....)؛
- تقييم مرحلة البرمجة، معناه ملائمة الأهداف العامة، الخاصة و العملية فيما بينها وبالنسبة للمشاكل / الاحتياجات المعرفة، هذا التقييم هو خصوصا مهم على مستوى "التقييم القبلي". (لأنه ما زال هناك الوقت لتغيير الاتجاه)؛
- تقييم مرحلة العمل؛
- تقييم النتائج أو أيضا الآثار لأي تحرك أي الآثار المنتظرة (القبلية أو المحققة إذا كانت بعديّة.

2- مرحلة العمل:

نحن بصدد التركيز على تقييم المشاريع الفردية (كالتكوين المهني مثلا في قطاع معين...)، في حين أنه، من المهم أن نؤكد على أن تقييم سياسة معينة لمنطقة معينة (أو لبلد ما) فيما يخص القضاء على البطالة هي تقييم "البنية" توصف دائما بأنها معقدة. فالإعلان عن تحليل سياسة "قطاعية" فيما يخص القضاء على البطالة سوف تصبح مهمة و أقل تعقيدا إذا تعلق الأمر بكل سهولة بتقييم إجراء خاص أو عدة مقاييس اتخذت من طرف مؤسسة، بدون وجود رابط ملزم مع مؤسسات أخرى (اللجنة الأوروبية، الدولة الفدرالية....الخ) هذا على عكس الحالات التالية، المتعلقة بالسياسة القطاعية، التي تتحقق عن طريق عدد كبير من الممثلين المحليين؛ يجب أن تدمج في مجموعة على الأقل ملزمة باختيارات متخذة من ناحية أطراف أخرى (المخطط الوطني للشغل مثلا)

في النتيجة، تقييم سياسة الحد من البطالة لمنطقة، هي تقييم للبنية، التي غالبا ما تكون معقدة، متميزة بعدد من المتدخلين (ممثلين محليين، إدارات قطاعية مختلفة...) وتجمع أو تضم عدة أنواع من التدخلات. نشك في أن عملية التقييم هذه سوف تكون على تدخلات فردية ولكن أيضا على البنية في حد ذاتها .

¹ Evaluation de suivi, évaluation de going ou évaluation à mi- parcours.

1-2 تقييم مرحلة العمل : مرحلة العمل لأي تدخل لسياسة معينة، تحدد الآثار المرغوب منها لهذه الأخيرة (فيما يخص النتائج) والقدرة على التقييم. على سبيل المثال، نتائج سيئة يمكن أن تنسب إلى اختيار سيء للسياسة إلا أنه على عكس ذلك فهذه الحقيقة محملة لمرحلة عمل سيئة لأي سياسة أو تجميع سيء لمعلومات تخص تقييم النتائج. تحليل مرحلة العمل هي ضرورة للحصول على مساحات شرح فيما يخص النسبة الآثار/النتائج (إيجابية، سلبية أو معدومة)

تقييم مرحلة العمل (تطبيق أي سياسة) تقترح حساب نسب فعالية وتفعيل¹. لكنها لا تتوقف عند هذا الحد، فتقييم مرحلة العمل يقترح أيضا تقدير و تامين:

- للمسار الذي يتخذه المتعاملون للتعامل مع التدخل موضوع التقييم.
- للتسيير المحاسبي للتدخلات التي هي محل التقييم، أسعار المؤسسة: مراقبة، تشخيص و إستراتيجية.
- في حالة تقييم البنيات هناك درجة مشاركة مختلف المتعاملين النظريين (هل هم كلهم على علم باحتمالات التمويل).

2-2 نسب الفعالية والتفعيل: نسبة الفاعلية²، تقارن بين ما كان متوقعا من قبل وبين ما أنجز فعلا . تشير إلى أي حد تم الوصول أو تحقيق الأهداف المسطرة أو المرجوة من التدخل في الأساس، يمكن أن نقارن مؤشرات الموارد المالية مع الانجازات. في النتيجة هناك مقارنة بين التكاليف و إنجازات أو نتائج حقيقية وتلك النتائج المتوقعة التي تم الإعلان عنها. فيمكن مقارنة مثلا، عدد الكيلومترات لسكة حديدية منشأة قبل تاريخ معين بين المطار ومدينة ما (مؤشر إنجاز) ونفس العدد المعلن عنها في البداية (مسبقا)

- كما يمكن أن نقارن الوقت اللازم للوصول إلى المطار انطلاقا من وسط مدينة معينة في التاريخ (ن) (مؤشر النتيجة) بالنسبة للوقت المتوقع
- نستطيع مقارنة عدد التريصات المنجزة (مؤشر إنجاز) بالعدد المتوقع
- يمكن مقارنة مردود احتمال التشغيل من بين المستفيدين من تكوين، بالمردود المعلن عنه أو المفترض.

¹Indicateurs d'efficacité et d'efficience.

² M.Dejemeppe, B. Van Der Linden, « Méthodologie d'évaluation », Conception et Evaluation Economique de Projets et de Politiques, 5/01/2009, p 13. perso.uclouvain.be/bruno.../NOTE%20METHODO%202009.pdf

من الأمثلة عن نسب الفعالية:

- عدد المستخدمين (مقسمين حسب الخصائص)/عدد المستفيدين المفترض، مثال عن الخصائص: الجنس

،السن،الإقامة، مستوى التكوين، التجربة المهنيةالخ

- عدد الساعات المنجزة (المحققة)/ عدد الساعات المفترضة

- التكلفة الحقيقية للساعة/التكلفة المفترضة للساعة

- مشاريع أو تحركات محققة/مشاريع مفترضة

- أنواع من التكوين محققة/أنواع مفترضة

نسبة التفعيل¹، تقارن مؤشر الإنجاز أو النتيجة مع الموارد (خصوصا المالية) المستعملة لذلك الغرض .

فهي تسمح بدراسة إشكالية تخفيض أو تدنية للكلفة بالوحدة (للإنجاز أو النتيجة) المحققة.

مصطلح نسبة التفعيل، يمكن فهمه بشكل جيد باستعمال مصطلح "مسار الإنتاج". هناك عدد من التحركات في

الواقع يمكن أن تمثل على شكل "مسار إنتاج" خاص. هذا المخطط يتطلب كذلك الفرضية القاعدية في

الاقتصاد، و هي أن " المدخلات " أو "وسائل الإنتاج" (العمل، رأس المال) يجتمعان لإنتاج المخرجات (

سلع، خدمات)، التمثيل المعتمد من طرف Knapp (1984)² هو كالتالي:

المنجزات والنتائج(المخرجات) محددة عن طريق مستوى وأنظمة التوفيقات" مدخلات ملموسة مدخلات

غير ملموسة³

المدخلات غير ملموسة تضم ظروف الإنتاج التي تدمج مجموعة من العوامل مثل: الشخصيات القانونية،

العادات تجارب الموظفين، خصائص المستفيدين. نرتب مع ذلك أيضا خصائص المحيط الاجتماعي

والمادي...

العلاقات بين المدخلات والمخرجات ممثلة في الصورة التالية:

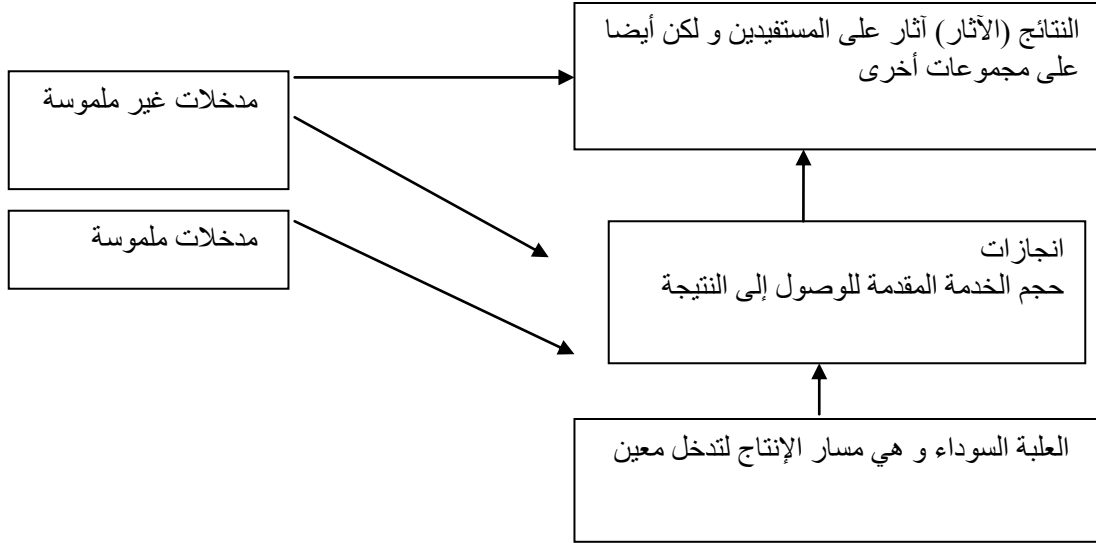
¹ Ratio d'efficience.

M.Dejemeppe, B. Van Der Linden, « Méthodologie d'évaluation », ibid, p 14.

² M.Dejemeppe, B. Van Der Linden, « Méthodologie d'évaluation », ibid, p 14. Avec consultation du livre d'origine de : Knapp, M. (1984), "The Economics of social care", London, Macmillan,

³ Les inputs tangibles, Inputs intangibles

شكل(19) : مخطط الإنتاج لسياسة معينة



بما أن تحقيق أي تدخل يفترض عدد مرتفع من المدخلات المختلفة، نادرا ما نستعمل كمقياس للتفعيل، نسبة من نوع حجم مدخلات /حجم مخرجات معين (أي مقياس "إنتاجية" لمدخل معين). نجمع في الغالب المدخلات أو عدد منها، بترجيحها عن طريق كلفتها الوحدوية. بحيث نتحصل بعد ذلك، على كلفة للتحرك، نقسمه على مؤشر المدخل (إنجاز أو نتيجة). نتحصل إذن على كلفة متوسطة للتدخل لكل "وحدة منتجة".

دراسة التفعيل، تستلزم الإجابة عن السؤال التالي :

هل نستطيع الحصول على نفس النسبة للإنجازات مع حجم أقل من الموارد؟

في هذا النوع من الحساب يجب أن نكون دقيقين في عدة أوجه:

(أ) - يجب أن يكون هناك توافق بين التكاليف ومؤشر الإنجاز أو النتيجة، الذي قورنت معه التكاليف.

(ب) - حسب نوعية الحالة التي يتم دراستها يختلف نسبة التفعيل سواء كانت الفترة الابتدائية أو عندما يبدأ التدخل أو غير ذلك.

- من وجهة نظر مقارنة التفعيل لتحركات مماثلة، يجب أن نضمن أن النسبة تجمع نفس التكاليف والمقاييس بطريقة متجانسة (مثال: مصاريف المحلات)

-العوامل غير الملموسة مأخوذة بعين الاعتبار لتحليل الفروقات الملاحظة عند المقارنة بين عدة شركات.

كمثال عن نسب التفعيل، نأخذ المقاييس خاصة بالمساعدة على التشغيل: تكلفة المستخدمين الموجهين المهنيين، الإعلانات المباشرة للمستفيدين، عدد المستفيدين، الإعلانات المباشرة للمقاولين (إعفاءات جبائية)، عدد المستفيدين، عدد المستفيدين المعنيين بالمقياس...

3- تقييم النتائج (الآثار) لسياسة معينة أو تدخل معين:

برامج التشغيل والبرامج الاجتماعية لها انعكاسات التي يمكن ملاحظتها:

- على المستوى الاقتصادي الجزئي (الخاص بالمستفيدين)
- على المستوى الاقتصادي الكلي (الخاص بالشغل ، الميزانيات العموميةالخ لناحية أو لدولة وبذلك فإن طرق التقييم تختلف، فهي ترتبط أولاً بالسؤال الذي يتم طرحه (مثلا: هل نهتم بأثر المقياس على مستقبل المستفيدين أو على المستوى العام للبطالة؟) بمجرد أن يتم تحديد الإشكال يجب تحديد الطريقة المستعملة.

1-3 التقييم الإداري و التقييم الاقتصادي: نستطيع البدء بالفرقة بين التقييم الإداري والتقييم الاقتصادي، الأول يحل مسار أو مجرى أي مشروع وشروط تطبيقه، إنه يختبر المعوقات من الشكل الإداري التي يمكن أن تعطل حسن السير لأي إجراء(سوء انتشار المعلومات للمستفيدين، اختيار المترشحين غير المطابقين، مراقبات غير كافية) هي تحدد كذلك "النجاح" الخاص بالمقاييس لدى العموم المقصود، الأفراد و/أو المؤسسات، بحساب معدلات الدخول أو المشاركة (عدد الداخلين في التقاعد المسبق ، عدد العقود الممضية.....الخ) إنها تختص في الأخير بجمع المعلومات عن خصائص المستفيدين من الأجراء، أفراد أو المؤسسات. الثانية:، التقييم الاقتصادي و يرتبط بالخصوص بنتائج المقاييس. إذ يجب في البداية إعطاء مقاييس للتقييم، ثم بعد ذلك محاولة قياسه عن طريق مؤشر . عدة مقاييس هي في الواقع محتملة: هل نهتم بكل بساطة بعدد البطالين المقصيين، أو بالأحرى بعدد مناصب الشغل المنشأة؟ هل يجب الأخذ بعين الاعتبار عوامل أخرى، خصوصا أكثر وصفية (خصائص مناصب الشغل المنشأة فيما يخص الدخل الهيكل مؤقتة أولا -المؤهلات -شروط العملالخ) هل يجب التركيز على أثر الإجراءات على بعض الأفراد، بالخصوص المهمشين الموجودين على سوق العمل، أو أثرهم على مستوى العام للبطالة ؟ الإجابة تكون ظاهرة بوضوح. واحدة من هذه الأسئلة تستلزم نوع خاص من التقييم. الذي سوف يتم اختياره حسب الطريقة المختارة.

بحيث يتم ترتيب التقييمات إلى مجموعات:

- التحقيقات حول طبيعة ومستقبل المستفيدين من مختلف الإجراءات الخاصة بسياسة التشغيل ، هذا التحليل يسمح إلى حد ما تلمين فعالية مقياس ما.
- الدراسة على المستوى الاقتصادي الجزئي للآثار على الشغل والبطالة لمختلف المقاييس ، انطلاقا بصفة خاصة من تحليل رد فعل المؤسسات .
- تقييم الأثر الاقتصادي الكلي للمقاييس.

خلاصة الفصل الثاني:

كانت البطالة، و لا تزال، من أبرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية و الإنسانية التي رافقت النظام الرأسمالي عبر مساره التاريخي الطويل. و كانت، و لا تزال، تمثل أحد التحديات الأساسية لهذا النظام. و لهذا لم يكن من قبيل المصادفة أن يحتل البحث في أسبابها و سبل مواجهتها، مكانة مهمة و متميزة في تاريخ الفكر الاقتصادي على اختلاف مدارسه و اتجاهاته.

نظريا، تفسر البطالة بنقص في النمو و الاستثمار لاستيعاب الأعداد الهائلة لطالبي العمل. و على هذا الأساس، فإن حل مشكلة البطالة يكمن بشكل رئيسي في تحفيز النمو و الاستثمار و اتخاذ الإجراءات و القيام بالإصلاحات اللازمة لجعل هذا النمو مستداما. كما يتطلب حل مشكلة البطالة إصلاحات أخرى على مستوى السياسات السكانية، و على مستوى المنظومة التعليمية لتنمashi و الحاجيات العصرية لأسواق العمل و متطلبات القطاع الخاص في إطار دوره المتنامي في الاقتصاديات النامية.

لكن هذه الحلول تبقى بعيدة المدى و بطيئة الآثار، و يتطلب انتهاج سياسات مكملة في المدى القصير، لاسيما السياسات التي تستهدف التدخل المباشر في سوق العمل، و التي تعتمد على تنفيذ ما يسمى ببرامج التشغيل لتعزيز فرص التشغيل و تخفيض معدلات البطالة العالية، و خاصة ضمن فئة الشباب. إن مجال عمل سياسة التشغيل واسع، فيمكن لها أن تجعل النمو أكثر إثراء بمناصب الشغل، و هذا يأتي ليصحح العلاقة بين مستوى الإنتاج و عدد مناصب الشغل الموافق و لهذا عدة وسائل استحضرت:

- خفض كلفة العمل، حسب عدة أشكال ممكنة، خاصة بمناصب الشغل الأقل تأهيلا، تسمح بتبطين استبدال العمل برأس المال.

- بتبني طرق أكثر خفة، لتقسيم القيمة المضافة على المستوى الإقتصادي الجزئي يسمح بنقل آثار تقلبات النشاط على المكافآت و ليس على التشغيل.

- تليين عقد العمل، يجعل أرباب العمل يظهرون أكثر قابلية للتعاقد، مهما كان الظروف.

- بنيويا، تشجيع النشاطات الخدمائية، تسمح أيضا بجعل المستوى العام للنمو أكثر غنى بمناصب

الشغل.

البطالة تنتج أيضا، من التدفقات التي تتم بين المجتمع النشط و المجتمع غير النشط، التي تحكمها محددات ظرفية و ليس بنيوية، سياسات التشغيل على هذا الصعيد، تصب اهتمامها على تخفيض المجتمع النشط بمحاولة تبطين من تدفقات الدخول و تسريع تدفقات الخروج نحو المجتمع غير النشط. من خلال هذه النظرة الشاملة نستطيع استقطاب نتيجتين:

-السياسات العامة التي تحاول التأثير بشكل مباشر على مستويات العرض (بمعنى أدق المجتمع النشط) أو طلب العمل لها فعالية محدودة. سياسات التقليل من المجتمع النشط تستند على حدود مالية أكثر منها إجتماعية. بالمثل إذا كانت بعض المرونة الأجرية ضرورية على المستوى الإقتصادي الكلي، كما هو الحال على مستوى الإقتصادي الجزئي، تخفيض الكلفة الأجرية ليس حلا للبطالة.

-الوسائل الأكثر خصوصية، تمس بالدرجة الأولى مظاهر بنيوية، عرفت تطورا متزايدا خلال السنوات الأخيرة. مرونة عقد العمل، تظهر هي أيضا تبلغ حدودها، آثارها على الشغل تبقى غير مؤكدة بالعكس، تقسيم العمل يبقى صعب الفهم، أيضا تطور بعض نشاطات الخدمات.

أخيرا، التكوين ورفيقه الإدماج هي مدعوة لتلعب دور كبير في الدول التي بطالة عدم التوافق مهمة.

هذا بشكل عام، نظرة نوعا ما شاملة عن مختلف أشكال سياسات التشغيل و وسائل الحد من البطالة. فماذا عن سياسة التشغيل المتبناة في الجزائر في مرحلة انتقالها إلى إقتصاد السوق. هذا ما سيتم التعرض إليه في القسم الرابع من الدراسة.

الفصل الثالث:

تجارب بعض دول منظمة التعاون

الاقتصادي و التنمية، و الدول العربية

فيما يخص سياسات التشغيل

مقدمة:

أضحى موضوع النهوض بالتشغيل يمثل تحدياً محورياً لمعظم دول العالم وهاجساً مؤثراً تعمل كل المجتمعات الحديثة على تجاوزه لتحقيق توازنها الاقتصادي واستقرارها الاجتماعي. في الحقيقة، إن الاهتمام بهذا الموضوع لم يكن وليد المرحلة الراهنة، بل له أبعاده ومساراته التاريخية خاصة منذ بداية الثلاثينيات، حين هزت الأزمة العالمية الحادة في تلك الفترة جهاز الإنتاج في العالم بأسره، وبدأت البطالة تهدد الكيان الاجتماعي بأكمله.

كما أن تفشي ظاهرة البطالة في تلك الفترة، جعل الوسطاء الخواص ينشطون في الاتجار في فرص العمل القليلة المتاحة، مما حفز السلطات العمومية على إنشاء مكاتب تشغيل عمومية قصد تقديم خدماتها مجاناً، والحد من ممارسات الوسطاء. وقد تنامي دور مكاتب التشغيل انطلاقاً من تلك الفترة وذلك بالنظر إلى الواقع الداخلي لكل دولة غنية كانت أو فقيرة وحسب الوضع الاقتصادي، السياسي و الاجتماعي للدول التي تتباين مصالحها وأهدافها وما خلفته الحقبات الاستعمارية من فوارق بين هذه الدول على المستوى المعيشي والعلمي والثقافي وامتلاك الثروات. وقد نتج عن هذه الاختلافات وتشابك المصالح بروز مفاهيم عديدة للبطالة حسب الظروف الداخلية لكل دولة ومحيطها الإقليمي وتوجهاتها الاقتصادية والاجتماعية غير أن الثابت هو اتفاق كل المجتمعات على اعتبار البطالة مشكلة ذات أبعاد اقتصادية و اجتماعية، تعبر بوضوح عن عجز في البنى الاقتصادية وعن خلل في العمل الاجتماعي بكل انعكاساته على تنمية البلدان وتقدمها. ورغم اختلاف مفهوم البطالة وتعريفها من مكان لآخر، فقد وضعت منظمة العمل الدولية تعريفاً يتفق مع مستويات التشغيل ومفهوم البطالة في الدول الصناعية المتقدمة ويقوم هذا التعريف على العناصر التالية:

- أ. أن يكون الشخص (ذكر أو أنثى) في عمر السن المحددة لقياس السكان النشيطين اقتصادياً.
- ب. أن يكون دون عمل أي لا يعمل مقابل أجر أو لحسابه الخاص.
- ج. يعبر عن استعدادة للعمل، أي أنه بانتظار عمل بأجر أو لحسابه الخاص.
- د. يبحث عن عمل ويتخذ الخطوات اللازمة في فترة قريبة محددة بحثاً عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص.

وفي خضم المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي شهدها العالم خاصة منذ بداية الستينات تطورت مهام مكاتب التشغيل من خلال الاتفاقيات والتوصيات الدولية، حيث صدرت عن منظمة العمل الدولية عدة قرارات و توصيات حفّزت الدول على إتباع سياسات نشيطة في مجال التشغيل وفي تطوير الأجهزة التي تعنى بهذا القطاع.

وتطورت هذه المهام في مجمل البلدان المصنعة وعدد من البلدان النامية أو الصاعدة، من المساعدة على التوظيف والتأمين على البطالة (في البلدان المصنعة) وإدارة سوق الشغل وجمع المعطيات حول وضعية هذه السوق إلى الرصد الدائم لوضعية التشغيل وتنشيط سوق الشغل بمفهومه الشامل أي الوطني و الجهوي والمحلي والقطاعي عن طريق برامج وآليات متعددة حسب حاجيات كل بلد واعتماد الشراكة مع الأجهزة الأخرى ومختلف المتدخلين من منظومات التعليم والتكوين والضمان الاجتماعي ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال وغيرها من الهياكل المعنية.

المبحث الأول: البطالة في العالم

في ضوء المتغيرات الدولية المتسارعة التي يشهدها العالم في اتجاه الانفتاح الكامل لكافة النظم دون تمكين أى نظام أن يعيش فى عزلة عن الكيان العالمى ونتيجة التطورات العلمية والتقنية والتكنولوجية وامتداد ثورة المعلومات والاتصالات إلى معظم أنحاء العالم مع أحداث تغيرات في المفاهيم الاقتصادية وأساليب ووسائل وأنماط العمل ومكونات الإنتاج وتغيرات سريعة فى المهن، أصبحت قضايا التشغيل تمثل أكبر التحديات التى تواجه أغلب البلدان ومنها البلدان العربية فى الحاضر وعلى المدى البعيد.

المطلب الأول: الأزمة المالية و تأثيراتها على مستويات البطالة فى العالم :

يمر الاقتصاد العالمى حاليا بأزمة مالية و اقتصادية من الأشد عنفا لنصف القرن الأخير، بما تحمله من اثار سلبية على العمل والمجتمع بأكمله.

بدأ الاقتصاد العالمى سنة 2007¹ يفقد وتيرته السريعة فى النمو متأثرا بأكبر الأزمات المالية منذ الحرب العالمية الثانية. فشهد النشاط الاقتصادي تباطؤا فى الاقتصاديات المتقدمة خلال الربع الأخير من سنة 2007، ومن ثم انخفض معدل النمو الحقيقي من 5% فى سنة 2006 إلى 4,9% فى سنة 2007، و قد انخفض النمو فى جميع الدول المتقدمة لاسيما الولايات المتحدة و منطقة اليورو (حيث تتركز التوترات المالية الأكثر حدة)، أما بالنسبة للدول النامية و اقتصاديات السوق الناشئة الأخرى، فتأثرها بتطورات الأسواق المالية كان اقل حدة حيث حققت نموا طفيفا خلال سنة 2007. أما عن التضخم فقد تراجع فى الدول المتقدمة من 2,4% سنة 2006 إلى 2,2% سنة 2007، فى حين ارتفع المعدل فى مجموعة الدول النامية و الاقتصاديات الناشئة من 5,4% سنة 2006 إلى 6,4% سنة 2007.

1- العولمة والأزمة المالية العالمية:

الأزمة المالية العالمية التي ضربت الاقتصاديات الرئيسة فى العالم، وفى مقدمتها الاقتصاد الأمريكى²، لم تكن وليدة ذلك اليوم ولم تتفاعل بين عشية و ضحاها، ولكن بوادرها قائمة منذ سنة 2005 على الأقل؛ وعلاماتها المتتالية كانت واضحة للعيان.

¹ منظمة العمل الدولية، " التقرير العالمى للأجور: 2012-2013، الأجور و النمو العادل"، مكتب العمل الدولى، جنيف، 2014.
² منذ يوم الاثنين الأسود، فى الخامس عشر من سبتمبر 2008

حيث كانت البداية من أكبر اقتصاد في العالم، الاقتصاد الأمريكي، و قد تعلق الأمر بأزمة الرهن العقاري. حيث بدأت الأزمة أصلا من سوق عمليات مقايضة الديون، و تجارة المشتقات المالية (أي إصدار أسهم وسندات وأوراق مالية أخرى مدعومة بالرهنات العقارية، كشكل من أشكال الضمان، أو التأمين على الديون المتعثرة وغير محققة السداد). وكان تضخم قيمة هذه العمليات وراء انفجار الأزمة، إذ بلغت قرابة 62 تريليون دولارًا، وإن انخفضت إلى 55 تريليون دولار، بفعل التدخل الحكومي. ويتمثل أول الجذور الحقيقية للأزمة في واقع العولمة المالية، من حيث ازدياد التعامل في المشتقات المالية بوساطة مؤسسات مالية عملاقة معقدة الأنشطة، في مراكز مالية مغتربة بصورة متزايدة، وفي أسواق غير منظمة ويتضمن رافعة مالية كبيرة جدا :بمعنى القيام بعمليات على المشتقات تتجاوز بكثير قيمة الأصول والعقود المالية المبنية عليها .هذا معناه أن هناك كيانات ضخمة أصبحت قادرة على خلق سيولة كبيرة، وأن هذه السيولة تتم بمعدلات لا يمكن الاستهانة بها، خاصة وأنها لا تخضع لأي رقابة.

وفي سياق العولمة المالية هذه، تتعاضد احتمالات وقوع الأزمات المالية التي يعجز النظام المالي الدولي بمعمارها أو بنائه الهندسي الراهن عن مواجهتها، بفعل عيوبه البنوية.

2- البطالة و مشاكل التشغيل في العالم

أشار التقرير السنوي الصادر عن مكتب العمل الدولي في لشهر جانفي سنة 2004¹، أنه رغم الانتعاش الاقتصادي الذي عرفه النصف الثاني من سنة 2003، فإن البطالة عرفت نسقا تصاعديا في العالم لتبلغ رقما قياسيا تمثل في 185.9 مليون عاطلا عن العمل سنة 2003 أي ما يمثل 6.2% من جملة السكان النشيطين في العالم من بينهم 108.1 مليون من الذكور .

ويضيف التقرير أن أكبر نسبة من البطالين سجلت لدى الشباب من الشريحة العمرية بين 15 و 24 سنة من بينهم 88.2 مليون هم دون عمل أي ما يمثل نسبة بطالة تقدر ب 14.4%. وبصفة متوازية فإن المشتغلين من الفقراء ارتفع عددهم بصفة لم يسبق لها مثيل من قبل حيث بلغ 550 مليون شخصا.

¹ مركز أنباء الأمم المتحدة، "معدلات البطالة بين الشباب في العالم ترتفع إلى معدلات قياسية"، 2004/08/11
تم الاطلاع عليه 2006/06/17، www.un.org/arabic/news/story.asp?NewsID=2876

ويوضح التقرير أن ارتفاع عدد العاطلين خلال السداسي الأول من سنة 2003، يعود إلى بطء في عودة انتعاش في البلدان الصناعية وإلى عوامل جانبية وظرفية أخرى مثل تفشي بعض الأمراض في بعض المناطق وإلى النزاعات الإقليمية في مناطق أخرى لها تأثيرها الاقتصادي المباشر على الاقتصاد العالمي.

باعتبار أن الدول الصناعية قد عانقت من جديد مسلك النمو خاصة بداية من النصف الثاني من سنة 2003. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، يمكن أن تشهد نسبة البطالة انخفاضا إذا ما صاحب ذلك نمو الناتج الداخلي الخام في الولايات المتحدة كثافة في إحداث مناصب الشغل وإذا ما تواصل ارتفاع نسبة تشغيل السكان النشيطين على نفس النسق.

أما في بقية مناطق العالم فيختلف وضع البطالة باختلاف أوضاع كل دولة: السياسية والاقتصادية و الإقليمية، فبلدان أمريكا اللاتينية لا تزال تعاني من انخفاض نسبة النمو إلى جانب ضغط البطالة رغم التحسن النسبي الذي شهدته خلال سنة 2003. كما ارتفعت نسبة البطالة في دول آسيا الشرقية بينما استقرت هذه النسبة في آسيا الجنوبية رغم ارتفاع الناتج الداخلي الخام بـ 5.1%.

وفي البلدان الإفريقية، جنوب الصحراء، لم تشهد وضعية البطالة تحسنا نتيجة عوامل متعددة أهمها النزاعات الجانبية وهجرة الكفاءات التي تمثل عنصرا أساسيا في تحسين قدرة اقتصاديات البلدان على المنافسة وخلق الثروات وإحداث مواطن الشغل.

ارتفع معدل اجمالي البطالة العالمي من 5.6% سنة 2007 الى 6.3% سنة 2009. و بالرغم من النمو الاقتصادي المتواضع لسنة 2010 الذي قدر بنحو 6.2%، لا يزال معدل البطالة العالمي اعلى بكثير من معدل 5.6% في سنة 2007.

فوفقا لتقرير توجّهات التوظيف العالمي 2011 لمنظمة العمل الدولية¹، فإن هذا راجع طبعا الى محدودية القدرة لخلق فرص عمل جديدة، فعلى الرغم من الانتعاش القوي في النمو الاقتصادي العالمي للعديد من البلدان. فقد بقيت البطالة العالمية في سنة 2011 في مستويات قياسية على مدى السنوات الماضية (2008-2010). معدل البطالة حسب منظمة العمل الدولية هو 6.1% في سنة 2011. أي ما يعادل 203.3 مليون عاطل عن العمل، هذا لان سوق العمل يسجل انتعاشا متباينا للغاية، مع استمرار مستويات البطالة في البلدان المتقدمة و ارتفاع التوظيف في المناطق النامية مع مستويات عالية للعمالة الضعيفة.

¹ تقرير منظمة العمل الدولية، " تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة 2010-2011"، مكتب العمل الدولي بجنيف، 2012. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_180147.pdf

ارتفع معدل البطالة للبالغين من 4.1% في سنة 2007 الى 4.8% في سنة 2009 ومن المحتمل ان تبقى في نفس المستوى سنة 2010. حيث يواجه الشباب من سن (15 الى 24 سنة) تحديات كبيرة للعثور على فرص عمل مناسبة بسبب الازمة المالية العالمية الاخيرة. ارتفع متوسط معدل البطالة بين الشباب في جميع انحاء العالم من 11.8% في سنة 2007 الى ما يقرب من 13% في سنة 2009. ووفقا لمنظمة العمل الدولية، فانه يوجد 78 مليوناً من الشباب عاطلين عن العمل في سنة 2010، وهو اعلى بكثير من مستوى ما قبل الازمة أي 73.5 مليون في سنة 2007 ، و لكنه اقل من 80 مليون لسنة 2009.

بلغ معدل بطالة الشباب 12.6% في سنة 2010 و 2.6 اضعاف معدل البطالة بين البالغين. و ارتفع عدد العاطلين عن العمل من الذكور بشكل حاد في سنة 2009 (14.7 مليون) و قدرت الزيادة في معدل البطالة لسنة 2010 بـ 4.9 مليون للذكور ولكنها بالنسبة للاناث قدرت بـ 5.3 مليون.

المطلب الثاني: العلاقة بين النمو العالمي و البطالة

قبل حدوث الأزمة الاقتصادية العالمية، بلغ متوسط معدل نمو مجمل الاقتصاد العالمي 3.2% للفترة (2000-2007)، لأن أزمة القروض العقارية ظهرت في الولايات المتحدة الامريكية و من ثم تحولت الى أزمة عالمية في خريف 2008. سجل العالم انكماشاً في الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي للمرة الاولى سنة 2009 و ذلك منذ الحرب العالمية الثانية و بالأرقام المطلقة، فقد الاقتصاد العالمي حوالي 3.4 تريليون دولار أمريكي في ذلك العام.

حيث تتفاوت التقديرات والتوقعات لآثار الأزمة الاقتصادية العالمية على معدلات النمو على المستويات العالمية و الإقليمية، باختلاف المصادر المعتمدة .ولعل أحدث ما نشر في هذا الصدد هو ما صدر عن صندوق النقد الدولي¹ في التقرير الدوري في أكتوبر 2009 ، حيث نجد ما يأتي:

¹FMI, World Economic Outlook, 2009.

[_www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2009/01/](http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2009/01/)

-على المستوى العالمي، انخفض معدل النمو للناجح العالمي من % 5.2 سنة 2007 ، إلى % 3.0 سنة 2008، ويتوقع في سنة 2009 أن يحدث تناقص لمعدل النمو بنسبة % 1.1 ، يعقبه نوع من التعافي المتباطئ لعام 2010 م بمعدل للنمو يبلغ %1.3

-فيما يتعلق بمجموعة الدول الصناعية الثمانية (الولايات المتحدة، ألمانيا، فرنسا، إيطاليا، أسبانيا، اليابان، بريطانيا و كندا) سجل معدل النمو الاقتصادي انخفاضا من % 2.7 سنة 2007 إلى % 0.6 سنة 2008 ، ويتوقع بالنسبة لسنة 2009 م أن يحدث تناقص للمعدل بنسبة % 3.4 ليعود لتحقيق معدل إيجابي في عام 2010م بما لا يزيد عن %1.3.

- مجموعة دول شرق آسيا الناهضة- التي يطلق عليها التقرير "الاقتصاديات الآسيوية المصنعة حديثا"- انخفض معدل النمو الاقتصادي فيها من % 5.7 سنة 2007 إلى % 1.5 سنة 2008 ، ويتوقع أن يحدث انكماش في سنة 2009 م بنسبة %2.4 ليعاود الاقتصاد التعافي محققا معدلا إيجابيا في سنة 2010 م بنسبة %3.6.

- مجموعة الأسواق الناشئة و الاقتصاديات النامية - بحسب تصنيف "صندوق النقد الدولي" انخفض معدل النمو من % 8.3 سنة 2007 إلى % 6.0 في 2008 ، مع توقع إيجابي لسنة 2009 بمعدل للنمو يقدر بنسبة %1.7 ربما بسبب بُعد هذه المجموعة نسبيا عن الاندماج في "المركز المالي العالمي الذي شهد مركز الأزمة الراهنة وأن يواصل الارتفاع ليبلغ % 5.1 سنة 2010 .

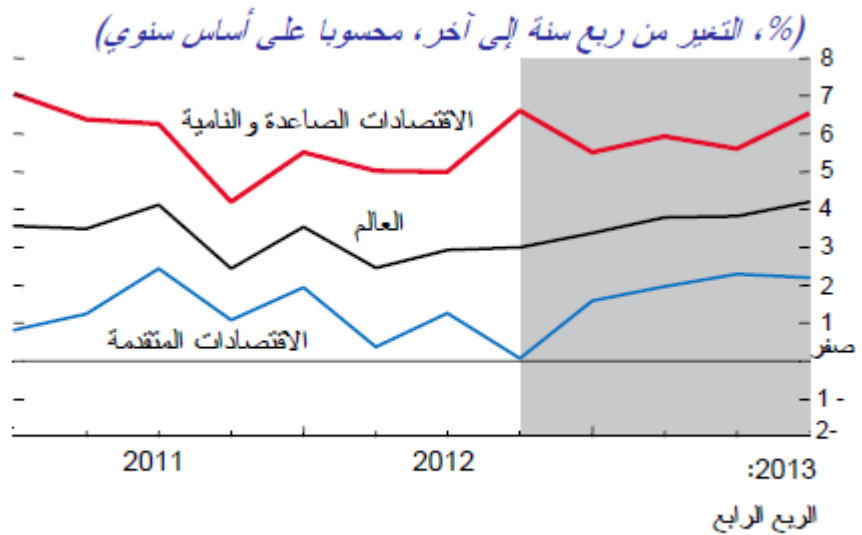
-لا يصنف التقرير مجموعة خاصة للدول العربية، كما لا يأخذ بتصنيف البنك الدولي الذي يصنف مجموعة باسم "الشرق الأوسط وشمال إفريقيا" تشمل الدول العربية مع إيران -ولكنه يفرق مجموعة فرعية داخل المجموعة الكبيرة المسماة بالأسواق الناشئة و الاقتصاديات النامية، وذلك باسم "الشرق الأوسط" والتي يفترض أن تمثل مجموعة دول المشرق العربي، بالتقريب، بما فيها منطقة الخليج، حيث بلغ معدل النمو الاقتصادي بالنسبة لها في سنة 2007 نحو 6.2 %، وفي سنة 2008 بلغ %4.8 ؛ أما في سنة 2009 فقدر معدل النمو -موجبا -بنسبة %2.0، مع توقع بالارتفاع في سنة 2010 بنسبة % 4.2.

غير بعيد عن ذلك، المجموعة الفرعية "إفريقيا"، شاملة بالطبع دول المغرب العربي (مصر أيضا معها)، تحت مظلة "شمال إفريقيا". فقد بلغ معدل النمو في أفريقيا سنة 2007 نحو %6.3 ، وفي سنة 2008 بلغ %5.2؛ أما في سنة 2009 فقدر معدل النمو -موجبا - بنسبة %1.7 ، مع توقع بالارتفاع في سنة 2010

إلى 4.0% ويلاحظ أن أرقام إفريقيا متقاربة جدا مع الشرق الأوسط (مما يقدم لنا صورة تقريبية عن الوطن العربي ككل، حيث كان أثر الأزمة على الدول العربية بعامة ذا طابع معتدل، مع الأخذ في الحسبان توابع فترة الازدهار النفطي (2003-2008).

ولكن المسألة الجديرة بالاهتمام هنا هي أن أثر الأزمة المالية، والاقتصادية بعامة، على الدول العربية، لا يمكن أن يفهم على حقيقته على المستوى العام الذي تعكسه معدلات النمو الاقتصادي الكلي ومتوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وإنما يجب الفحص عن الأثر الفعلي على المجموعات الاجتماعية المختلفة في ضوء معدلات البطالة، الفقر، تباين مستويات التنمية البشرية وحالة التفاوت في توزيع الدخل الوطني.

الشكل (20) : نمو إجمالي الناتج المحلي العالمي



المصدر: تقديرات خبراء صندوق النقد الدولي

تقلصت اقتصاديات البلدان المتقدمة بمتوسط 3.4% في سنة 2009. كانت اليابان هي البلد الأكثر تضررا. حيث شهدت انخفاضا في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بأكثر من 6%. و تقلصت الاقتصاديات في الاتحاد الأوروبي بأزيد من 4% في سنة 2009. بعد الانكماش الحاد يمكن ان نقول انها نمت قليلا او ظلت راكدة في سنة 2010 مع مستويات مستقرة للديون و ارتفاع معدلات البطالة بشكل مضطرب و بلغ متوسط النمو في البلدان المتقدمة 3% سنة 2010، و هو اقل بكثير من المتوسط العالمي لسنتي 2011 و 2012.

في المقابل شهدت البلدان النامية معدل نمو يزيد عن 2.7% خلال سنة الأزمة 2009، أي أقل بما يقرب 4% من متوسط معدلات نموها بين سنتي 2000 و 2007. و مع ذلك، فقد كان الانتعاش أقوى في الاقتصادات النامية مقارنة مع الاقتصادات المتقدمة، معتمدا أساسا على استثمارات البنية التحتية الكبيرة و ارتفاع الاستهلاك الأسري و زيادة الفدرة التنافسية في أسواق التصدير. أدت عملية الانتعاش السريعة المزدوجة سنة 2010 إلى تغيير في البنية الاقتصادية للعالم كذلك. فقد تفوقت الصين على اليابان باعتبارها ثاني أكبر اقتصاد في العالم و على ألمانيا كأكبر مصدر في العالم.

هناك مجموعة من التنبؤات الاقتصادية التي تشير إلى استمرار النمو العالمي الضعيف خلال سنة 2013 و ارتفاع معدل البطالة. فقد تباطأ الحد من الفقر، و تراجع النمو في الأجور و حصة الأجور من الدخل، في حين اتسعت فجوة التفاوت في الدخل. و قد تضررت البلدان الناشئة و البلدان النامية من تباطؤ النمو أو جميعها تواجه تحديات رئيسية في استحداث العمالة. أما المآزق السياسي بشأن كيفية التصدي للوضع الاقتصادي و لوضع العمالة في العالم لا يزال قائما. و الصعوبات مازالت مطروحة فيما يخص تحقيق تنسيق دولي أكبر لصالح النمو و استحداث الوظائف، و ترى أن التركيز على عكس الآثار السلبية الناشئة عن أسواق العمل، من شأنه أن يسهم في تحسين توقعات الانتعاش.

شهد الاقتصاد العالمي فترة من الاستقرار المبدئي في الربع الأول من 2012 بعد أن أصيب بانتكاسة كبيرة في أواخر 2011، لكن التعافي ظل هشاً مع اقتراب السنة المالية 2012 من نهايتها. فقد تحسن النشاط في الولايات المتحدة و حافظت أغلب الاقتصادات الصاعدة و البلدان ذات الدخل المنخفض على معدلات نموها القوية. غير أن تكرار المصاعب في منطقة اليورو أسفر في في بعض الأوقات عن ظهور ضغوط و تقلبات سوقية كبيرة كما ظل يمثل مصدر خطر رئيسي على الاقتصاد العالمي. و كان من المتوقع أن يظل النمو ضعيفا في معظم الاقتصادات المتقدمة، تعيقه المخاوف بشأن عجز المالية العامة و الدين، و ارتفاع البطالة. أما اقتصاديات الأسواق الصاعدة و الاقتصاديات النامية، فكان من المتوقع أن يظل النمو قويا، رغم أن ادارة مخاطر التطورات السلبية ظلت محفوفة بالتحديات مع مواجهة بعض البلدان ضغوط النشاط الحمائي المتعلقة بقوة النمو الانتمائي.

فمع ميل ميزان المخاطر بشدة نحو الجانب السلبي، واجه صناع السياسات قرب نهاية السنة المالية 2012 موقفا مليئا بالتحديات. ففي الاقتصاديات المتقدمة، كان يتعين على الحكومات معالجة المخاطر المحيطة بالمالية العامة العامة و العمل على وضع الدين العام على مسار هبوطي محكم دون التسبب في القضاء على النمو في الأجل القريب. و بات من الضروري تصحيح اوضاع المالية العامة بدقة في الأجل القريب،

على أن يقترن ذلك بخطط قوية لضبط الأوضاع في الأجل المتوسط تتضمن اصلاحات لنظام الاستحقاقات و اصبح يتعين على هذه الاقتصادات تنفيذ اصلاحات هيكلية في أسواق العمل و المنتجات لتخفيض معدلات البطالة و زيادة النمو. و أدى ضعف الضغوط التضخمية و المخاطر المحيطة بالنمو الى ظهور الحاجة لمواصلة تطبيق السياسات النقدية التيسيرية. و أصبح لزاما على صناعات السياسات في اقتصادات الاسواق الصاعدة و الاقتصادات النامية التوصل الى التوازن الملائم في السياسات الاقتصادية الكلية التي تتصدى لمخاطر التطورات السلبية العالمية مع العمل في بعض الحالات على ابقاء ضغوط النشاط المحموم تحت السيطرة. و أصبح لزاما على جميع البلدان العمل على ضمان حماية فئات المجتمع الاكثر ضعفا مع تداعيات الأزمة المالية.

المطلب الثالث: الاطار العالمي لتوجهات سياسة التشغيل و مضمون العمل

خلال العقود الاخيرة الماضية، خاصة منذ السبعينات من القرن الماضي، أخذت تتبلور جملة عوامل أساسية في العالم المتقدم اقتصاديا، شكلت ما يمكن اعتباره سياقاً عاماً للتوجهات في مجال السياسات الموجهة نحو التشغيل و البطالة، و يتمثل اهم هذه العوامل فيما يلي:

- التحول من الاختراعات الفردية للعبقريات المنفردة و العلماء المنفردين الى العمليات المؤسسية المنظمة لتوليد و تسويق "أسرار الصنعة" Know-how و الابتكارات، و ايجاد "حقوق الملكية الفردية" العائدة لكيانات كبرى ذات طابع احتكاري داخل النظام الاقتصادي العالمي؛
- تأكيد اهمية الترابط بين مختلف المنظمات في المجتمع، خاصة الحكومة و الجماعة الاكاديمية و شركات الأعمال لتشجيع قوة الابتكار المولدة لنوعية جديدة من عنصر العمل .. و من هنا ظهر مفهوم "المنظومة الوطنية للابتكار"؛
- تعاظم أهمية الدور المنتظر من الأنظمة التعليمية، خاصة التعليم الجامعي في تكوين ما يسمى برأس المال المعرفي عن طريق منظومة شاملة للتنمية البشرية (تعليم، صحة..الخ)؛

- أهمية بناء قاعدة للمهارات العليا، القائمة على المعرفة العلمية و التكنولوجيا المتطورة، خاصة في ظل تنامي المنافسة على الصعيد العالمي، مع تغير في بنية الهجرة الدولية و تركيب القوة البشرية للمهاجرين على الصعيد العالمي، من خلال ما يمكن اعتباره "نواة طبقة وسطى عالمية جديدة مبنية على المهارات".

من المنطلقات السابقة، تحددت أبرز المقومات المحددة لتكوين قوة العمل في العالم المتطور اقتصاديا، و بالخصوص في الدول العربية، مستقبلا، في الجانبين التاليين: رأس المال المعرفي و عنصر المهارة.

المبحث الثاني: الاتجاهات الإقليمية مقارنة بالاتجاهات العالمية في أسواق العمل العربية

تعتبر البطالة إحدى أهم الاشكاليات التي تواجه الدول العربية، حيث توجد بها أعلى معدلات البطالة في العالم. وحسب تقرير لمجلس الوحدة الاقتصادية التابع لجامعة الدول العربية، صدر عام 2004¹، قدرت نسبة البطالة في الدول العربية ما بين 15 و 20%، مقابل 6.2 % لمتوسط نسبة البطالة في العالم حسب تقرير 2003 لمنظمة العمل الدولية. كما أشار نفس التقرير إلى أن تزايد نسبة البطالة في العالم العربي تقدر بـ3% سنويا. وتجدر الإشارة إلى أن ما يقارب 60% تقريبا من السكان هم دون سن الخامسة والعشرين.

وذكرت منظمة العمل العربية في تقرير لها نشر في شهر مارس 2005، أنه يتعين رفع معدل نمو اقتصاديات البلدان العربية من 3% إلى 7%، وتوفير ما لا يقل عن خمسة ملايين فرصة عمل سنويا لتطويق ظاهرة البطالة واستيعاب الوافدين الجدد على سوق العمل.

المطلب الأول: الأزمة الاقتصادية العالمية وآثارها على التشغيل والبطالة في الدول العربية

لقد مر تأثير الأزمة الاقتصادية العالمية على الدول العربية منذ سنة 2008، عبر ثلاث مراحل متتابعة²: المرحلة الأولى، أزمة ارتفاع أسعار الغذاء (بخاصة القمح والأرز والزيوت) والطاقة والمعادن وخاصة الحديد)، المرحلة الثانية هي "الأزمة المالية العالمي، منذ شهر سبتمبر لسنة 2008 والمرحلة الثالثة، الانخفاض القياسي لأسعار النفط، أو تذبذبها على الأقل. ولعل من النادر أن تجتمع ثلاث أزمات اقتصادية، مختلفة في طبيعتها: أزمة ذات طابع تضخمي في البداية، وأزمة ذات طابع ركودي في النهاية، وأزمة ذات طابع فيه الكثير من عدم اليقين.

وفيما يأتي نستعرض أثر الأزمة الاقتصادية العالمية الراهنة على التشغيل والبطالة عبر النقاط المتسلسلة الآتية:

¹ منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة، ص 03
www.alolabor.org

² تقرير المنظمة العربية حول تأثيرات الأزمة المالية العالمية، 2010،

1- الآثار المباشرة وغير المباشرة للأزمة على التشغيل والبطالة

نالت الأزمة العالمية القدر الواسع من الدراسة والتحليل خاصة بعد تحولها سريعاً إلى أزمة اقتصادية ثم إلى أزمة تشغيل وهناك المئات من الدراسات حول تداعياتها والعديد من المواقع الإلكترونية لمتابعة آثارها. وواجهت السلطات المعنية في كل قطر عربي آثار الأزمة العالمية بإجراءات متشابهة لكن ينقصها التنسيق والموقف الموحد، عكس ما تم على مستوى الثمانية والعشرين أو دول الوحدة الأوربية أو دول أمريكا اللاتينية¹.

بهذا عقدت المنظمة العربية للعمل بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية مؤتمراً عربياً كبيراً نتج عنه الأجندة العربية للتشغيل لمواجهة الأزمة، و جوب إحداث تعديلات مهمة في توجهات السياسة العامة، والسياسات الاقتصادية والمالية والنقدية وسياسات الاستثمار والعمالة والتجارة الخارجية و الهجرة، وكذا السياسات الاجتماعية فيما يتصل بتنمية القدرات البشرية التعليمية و الصحية، وتوسيع أفق مظلة شبكة الأمان الاجتماعي والدعم السلمي و الخدمي، نحو العناية بفئات اجتماعية خاصة كالفئات الشابة والمتعلمة (خاصة بين النساء) و إيلاء عناية خاصة للمناطق الزراعية والصحراوية، والفئات الاجتماعية العاملة في الفلاحة والزراعة وأنشطة الزراعة والصيد. ويتسق ذلك مع نتائج الدراسات التجريبية للفقر في الوطن العربي التي تشير إلى تريفيف الفقر، وتأنيثه، و"تشبيبه" أيضاً. كما يجب ألا يغيب عن اهتمام صانعي السياسات و متخذي القرارات التنموية في الدول العربية، مواجهة" الفقر الحضري" المتركز بصفة خاصة في المناطق العشوائية والمهملة، والمنصب على الفئات المتعطلة، والعاملين في قطاعات الاقتصاد غيرالرسمي أو غير النظامي، مع ضرورة إعادة الاهتمام بفئات وظواهر اجتماعية محددة، و في مقدمتها ظاهرة ما يسمى "عمل الاطفال". ولا ننسى أهمية رفع معدلات الإنتاجية عامة، وإنتاجية عنصر العمل خاصة، بغرض توسيع الطاقة الإنتاجية بما يسمح برفع معدلات التشغيل، من جهة ، و زيادة إمكانيات رفع مستويات الدخل الأجرى وغير الأجرى للمشتغلين في كافة قطاعات الاقتصاد الوطني من جهة ثانية.

¹ جاءت نتائج قمة الكويت لتحديد الحد الأدنى من التوجهات العربية المشتركة لمواجهة الأزمة. وتنهت منظمة العمل العربية إلى مخاطر الأزمة على التشغيل في البلدان العربية فخصص تقرير المدير العام للدورة (36) لمؤتمر العمل العربي ملحقاً خاصة بالأزمة وعقد خلال نفس الدورة جلسة خاصة بدراسة آثار الأزمة على البلدان العربية، وشاركت البلدان العربية بفعالية في الدورة (98) لمؤتمر العمل الدولي (يونيو 2009) وكان موضوع الدورة الرئيسي أثر الأزمة العالمية على التشغيل ونتاج عن ذلك الميثاق العالمي لإيجاد فرص العمل. كما عقدت المنظمة بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية مؤتمراً عربياً كبيراً بشأن نفس الموضوع.

2- سوق العمل في الدول العربية الخصائص العامة والتحديات

1-2 الاتجاهات الديموغرافية:

تشير البيانات الى ان معدل نمو السكان في الوطن العربي ككل خلال الفترة من 2000-2010 يقل قليلا عن 2.0 % سنويا بعد ان كان يزيد على 2.2% في الفترة من 2000-2006 و 2.8% في السبعينات من القرن الماضي. فانه بالرغم من كون الاتجاه العام لمعدل نمو السكان في الوطن العربي ككل يميل الى الانخفاض فانه لا يزال مرتفعا مقارنة بالمناطق الاخرى من العالم باستثناء افريقيا و جنوب الصحراء و متوسط معدل نمو السكان في مجموعة البلدان النامية الذي بلغ في المتوسط 1.2 % خلال الفترة من 2006-2010 و ما يقل عن 0.08 % بالنسبة للدول المتقدمة.

كما تشير التقديرات التنبؤية للسكان في العالم العربي أن عدد السكان في سنة 2015 سوف يبلغ 385 مليون نسمة¹ ، وبنسبة زيادة تصل 20.3% عن تقديرات تعداد السكان لسنة 2005 .

إن ارتفاع وازدياد تعداد السكان في الدول العربية يترتب عليه في المقابل زيادة في عدد الأشخاص (قوة العمل) اللذين سوف يدخلون سوق العمل.

كان العدد الإجمالي للسكان في سن العمل، في الإقليم العربي، 229 مليون نسمة في سنة 2008. و على هذا، فإن الإقليم يمثل 4.6% من عدد سكان العالم في سن العمل، و مع وجود 70 مليون شاب، فإن الإقليم يمثل 5.8% من شباب العالم، و هذا مؤشر لبنية السكان الثرية بالشباب. و قد زاد إجمالي السكان في سن العمل بنسبة 34.2% ما بين 1998 - 2008. تعزى هذه الزيادة إلى زيادة السكان في سن العمل في منطقة الشرق الأوسط، التي بلغت 38.4% مقارنة بـ 29.8% في شمال إفريقيا. و لقد زاد السكان الشباب بنسبة 23.6%، بل زادوا أكثر من ذلك في منطقة الشرق الأوسط (25.3%) عنه في شمال إفريقيا (19%). و يمكن تفسير الفارق بين الإقليمين بان التراجع الملحوظ في معدلات الخصوبة بدأ متأخرا في الشرق الأوسط عنه في شمال إفريقيا.

¹ تقرير التنمية البشرية لعام 2008 ص 231 و 233
www.un.org/ar/esa/hdr/hdr0708.shtml

على الرغم من هذا التراجع، كان السكان في سن العمل ، و كذلك الشباب، يتزايدون بطريقة أسرع من أي مكان آخر في العالم، باستثناء إفريقيا جنوب الصحراء.

الجدول (02) : إجمالي السكان -السكان الشباب- في سن العمل في أقاليم العالم

التغير فيما بين (1998 - 2008) %	2008	1998	السنوات
19,7	4.991.468	4.170.917	العالم
9,0	883.267	810.056	الدول ذات الاقتصاديات المتقدمة و الاتحاد الأوروبي
7,7	306.797	284.814	وسط و جنوب شرق أوروبا
16,8	1.148.638	983.803	شرق آسيا
23,2	423.799	344.103	جنوب شرق آسيا و المحيط الهادي
26,6	1.084.512	856.592	جنوب آسيا
21,4	418.967	344.993	أمريكا اللاتينية و الكاريبي
32,0	448.349	339.585	إفريقيا و جنوب الصحراء
34,3	228.453	170.156	الإقليم العربي:
38,4	136.346	98.489	الشرق الأوسط
29,8	140.792	108.482	شمال إفريقيا

المصدر: منظمة العمل الدولية، الاتجاهات نماذج الاقتصاد القياسي، سبتمبر 2009.

www.alolabor.org/...International/.../Work.../6_a.pdf

تشير البيانات في الجدول أدناه الى أن معدل نمو السكان في الوطن العربي ككل خلال الفترة من 2006-2010 بلغ ما يقل قليلا عن 2% سنويا بعدما كان يزيد 2.2% في الفترة من 2000-2006 و 2.8% في سنوات السبعينات. فانه بالرغم من كون الاتجاه العام لمعدل نمو السكان في الوطن العربي ككل يميل الى الانخفاض فانه لا يزال مرتفعا مقارنة بالمناطق الاخرى من العالم باستثناء افريقيا و جنوب الصحراء، و متوسط معدل نمو السكان في مجموعة البلدان النامية بلغ 1.2% خلال الفترة من 2006-2010، و ما يقل عن 0.08% بالنسبة للدول المتقدمة.

الجدول (03): متوسط معدل النمو السكاني في الدول العربية خلال الفترتين (2006-2000) و (2010-2006)

البلدان	2006-2000	2010-2006
الاردن	2.4	2.1
الامارات	4.9	1.7
البحرين	2.5	1.7
تونس	1.2	1.1
الجزائر	1.5	1.6
جيبوتي	2.4	3.0
السعودية	2.4	2.4
السودان	2.2	2.6
سوريا	2.3	2.6
الصومال	0.8	1.1
العراق	3.0	3.0
عمان	3.4	1.5
فلسطين	4.8	3.4
قطر	6.0	2.0
الكويت	2.8	1.4
لبنان	1.1	1.05
ليبيا	3.3	3.0
مصر	1.6	1.9
المغرب	1.6	1.6
موريتانيا	3.7	2.8

3.0	3.5	اليمن
2.0	2.2	معدل النمو لمجمع البلدان في الفترتين

المصدر منظمة العمل العربية : التقرير العربي الثالث حول التشغيل و البطالة في الدول العربية، 2012.

2-2 تضخم فئة الشباب :

على الرغم من ان معدل الوفيات في الوطن العربي قد بدأ في الانخفاض في اواخر القرن التاسع عشر و بداية القرن العشرين، فان انخفاض معدل الانجاب لم يبدأ إلا في الستينات في القليل من البلدان العربية و لم ينتشر في معظمها إلا في بداية السبعينات الى منتصف الثمانينات، و لا يزال عدد محدود منها لم يشهد بعد انخفاضا في معدل الانجاب، و نتيجة الانخفاض الكبير في معدل الوفيات و التباطؤ في انخفاض معدل الانجاب، شهد النصف الثاني من القرن العشرين ارتفاعا شديدا في معدل نمو السكان ليصل الى اعلى مستوى له سنة 1980 بـ 3% ليبدأ في الانخفاض تدريجيا حتى وصل الى 2% في المتوسط خلال الفترة من (2006-2010) و هي نسبة اعلى من متوسط معدل نمو السكان في العالم (اقل من 1.2% سنويا).

و لقد نتج عن الانخفاض الكبير في معدلات الوفيات بالاضافة الى بداية الانخفاض البطيء نسبيا في معدل الانجاب زيادة في نسبة فئة الاطفال (اقل من 15 سنة) في البداية ثم زيادة نسبة فئة الشباب (15 الى 24 سنة) بعد ذلك و يطلق المختصون على الزيادة في الوزن النسبي لفئة (15-24 سنة من اجمالي السكان) تضخم الشباب). و تشبه هذه الظاهرة ما حدث بعد الحرب العالمية الثانية و منتصف الستينات في اوربا و امريكا الشمالية من انتشار ظاهرة "ازدهار الانجاب" boom Baby¹

أما عن نسبة التركيب العمري للسكان في سن العمل من مجموع السكان من الفئة العمرية (15-64 سنة) تعد بشكل عام مرتفعة، الأمر الذي يتطلب أن تقوم هذه الدول بتوفير العديد من فرص العمل الجديدة والمتنوعة سواء كان ذلك عبر الأحداث أم عن طريق عملية الإحلال المتمثل بإحلال العمالة الأجنبية بعمالة وطنية.

ونجد أن أكثر من عشر دول من الدول العربية تمثل فيها نسبة السكان ممن هم في سن العمل (15-64) تزيد عن 60% من مجموع السكان، مما يفرض تحديا واضحا أمام واضعي ومصممي الخطط المستقبلية للعمل في تلك الدول، وكذلك متخذي القرارات السياسية فيها، في الأخذ بالحسبان عملية تأهيل القوى العاملة بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، والعمل المستمر لإيجاد وخلق فرص العمل جديدة ثانياً.

¹ منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثالث حول التشغيل و البطالة في الدول العربية، 2012، جمهورية مصر العربية، ص 8.

إن معدل مشاركة الشباب بصفة عامة، أقل منه عند الكبار، لأنه من المفترض أن جزءا معينا من الشباب منخرطون في التعليم (لهذا يتم حسابهم على أنهم غير نشطين).

إذا ما اعتبرنا دول الاقتصاديات المتقدمة، و إقليم الاتحاد الأوربي، نقطة مرجعية، لاستطعنا أن نتبين حجم التحدي الذي يواجه الإقليم العربي : حيث نجد أن معدل اشتراك الشباب في القوة العاملة (46.9% في سنة 2008) و هو يقترب كثيرا من نظيره في الدول المتقدمة اقتصاديا، و الاتحاد الأوربي

(52.7%)، كما نجد أن معدل مشاركة النساء في سن الشباب في القوة العاملة أقل بكثير جدا، 21.6% في سنة 2008 مقارنة بـ 48.2% في الدول المتقدمة اقتصاديا و الاتحاد الأوربي. قدر معدل مشاركة القوة العاملة للنساء الشابات، بأقل من 10% في قطر، و الأراضي المحتلة، المملكة العربية السعودية و العراق. بمرور الزمن، تناقصت معدلات مشاركة قوة العمل للشباب، بينما زادت نظيرتها للنساء الشابات.

يمكن تفسير التناقص أساسا في معدلات مشاركة الشباب، بزيادة التحاقهم بالتعليم، لاسيما المرحلة الثانوية. و لقد زادت فرص الحصول على التعليم أيضا بالنسبة للنساء الشابات، و لكن كثيرات منهن دخلن أسواق العمل، مما أدى إلى ارتفاع معدلات مشاركتهن في قوة العمل بمرور الزمن. و تعود المشاركة العالمية الكبيرة للنساء في قوة العمل إلى عوامل الدفع و الجذب، بما فيها التحول من نموذج أسرة الرجل المعيل، إلى نموذج أسرة إستراتيجية المعيشة المتعددة، و زيادة عدد فرص العمل المتاحة للمرأة (مثل: الوظائف الإدارية)، وخصوصا في القطاعات التي تشهد نمو مثل قطاع تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات، و غيرها من الخدمات.

3- 2 توزيع قوة العمل:

تبلغ نسبة قوة العمل للأفراد النشطين اقتصاديا من الذكور 76% من إجمالي نسبة قوة العمل. أما المرأة فلا تمثل نسبة مشاركتها بأكثر من 24% من قوة العمل وذلك خلال الفترة من 1990-2005¹، وبالتالي يعد هذا مؤشرا إلى هدر كامل لطاقات ومكامن القوى البشرية القادرة على العمل في العالم العربي الذي يتميز بضعف استثمار وتوظيف الموارد الذي يعد ذا أهمية كبرى بالنسبة للدول.

¹ تقرير تنمية القوى البشرية في الوطن العربي - الصادر عن المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ص38

وهناك العديد من الدول التي يتدنى وينخفض تمثيل المرأة في قوة العمل، حيث نجد أن هناك بعض الدول العربية معدل مشاركة المرأة في قوة العمل يقل عن 20% وذلك مثل: اليمن 12.1%، والإمارات 14.5%، وقطر 14.7%، وسوريا 15.1% والمملكة العربية السعودية 15.5%، والجزائر 17.0%.

2-4 معدلات المشاركة في قوة العمل:

إن معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي تتفاوت في الدول العربية من حيث نسبة التمثيل بين الذكور والإناث، وكذلك من حيث مجموع إجمالي مشاركة قوة العمل في النشاط الاقتصادي لسوق العمل. حيث تراوح إجمالي المشاركة لمجموع قوة العمل في الدولة ما بين 39% من قوة العمل في اليمن إلى 73.5% في جزر القمر، كما ترتفع نسبة المشاركة في كل من البحرين، وقطر و الإمارات.

أما عن نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل فقد تراوحت ما بين 9.6% من قوة العمل في اليمن و 60% في جزر القمر. وعلى كل حال تعد مشاركة المرأة في قوة العمل في الدول العربية منخفضة جدا.

2-5 اتجاهات العمالة:

إذا ما نظرنا عن كثب إلى عناصر قوة العمل - العاملة و العاطلة - لانتضحت لنا الاتجاهات التالية خلال العقد الماضي:

إذا كان السكان في سن العمل قد زادوا بنسبة 34.3% فيما بين 1998 - 2008، فإن العمالة زادت بنسبة 38.8% اثناء نفس الفترة، و هذا يوضح الاتجاه الصعودي في نسبة العمالة إلى السكان، من 44.5% في سنة 1998 إلى 46% في سنة 2008. ولقد استفادت المرأة أكثر من الرجل، من زيادة فرص العمل: حيث زادت فرص عمل المرأة بنسبة 56%، بينما كانت الزيادة بالنسبة للرجل 34.1% فقط، و لقد أدى ذلك إلى تقليص الفجوة ، بين المرأة و الرجل، فيما يتعلق بمعدلات العمالة إلى السكان، ولكن الفجوة بالمقارنة بالأقاليم الأخرى في العالم، لا تزال هي الأكبر و إذا كان معدل العمالة إلى السكان 22,7% فقط بالنسبة للمرأة، فإن ذلك اقل بدرجة ملحوظة من نسبة الرجل و هي 68,3%.

و لقد استفاد الشباب أيضا من زيادة فرص العمل، ذلك أن نمو فرص العمل أمام الشباب كان هو الأكبر في الشرق الأوسط (مقارنة بجميع الأقاليم الأخرى)، و كذلك نجد أن فرص العمل أمام الشباب في شمال إفريقيا قد زادت زيادة ملحوظة.

الجدول (04): عمالة الشباب و معدلات عمالة الشباب إلى السكان

2008	1998	2008	1998	السنوات
557.941	519.059	44.6	47.6	العالم
56.555	59.467	43.9	45.8	الدول ذات الاقتصاديات المتقدمة و الاتحاد الأوروبي
21.427	21.387	33.3	34.7	وسط و جنوب شرق أوروبا
129.235	130.701	53.0	61.6	شرق آسيا
49.293	47.352	45.2	47.2	جنوب شرق آسيا و المحيط الهادي
131.897	116.828	42.0	44.4	جنوب آسيا
47.343	45.931	45.2	46.6	أمريكا اللاتينية و الكاريبي
79.281	61.451	50.1	51.0	إفريقيا و جنوب الصحراء
18.850	16.095	26.8	28.3	الإقليم العربي:
12.842	9.987	30.0	29.2	الشرق الأوسط
11.218	9.861	26.3	27.5	شمال إفريقيا

المصدر: منظمة العمل الدولية، الاتجاهات نماذج الاقتصاد القياسي، سبتمبر 2009

2-6 البطالة وحالة التعطل:

تشير بيانات تقرير التنمية البشرية الواردة إلى ارتفاع ملحوظ في أعداد العاطلين عن العمل في الدول العربية،. علما أن هذه النسبة تتزايد بشكل سنوي بمعدل 3%، مما يعد من أكبر التحديات التي تواجهها الدول العربية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن رئيس مجلس الأعمال العربي¹ قد نوه إلى أن البطالة تعد أخطر مشكلة يواجهها العالم العربي في السنوات المقبلة، حيث أوضح أن نسبة البطالة العربية بالغة الارتفاع وعلى النقيض من ذلك تستضيف الدول العربية في الوقت نفسه أكثر من 12 مليون عامل أجنبي، وذلك وفقا للتقرير الصادر عن منظمة العمل العربية.

لازال المعدل الكلي للبطالة في الاقليم، هو اعلى معدل بطالة في العالم، حيث بلغ 9,7% في سنة 2008 ، و كان معدل البطالة في شمال افريقيا 10% ، و في الشرق الاوسط 9%. و قد شهد معدل البطالة انخفاضا طفيفا خلال العقد الأخير.

الجدول (05): البطالة و معدلاتها

نسبة البطالة (%)		عدد غير العاملين (بالألف)		
2008	1998	2008	1998	السنوات
5.9	6.3	188,326	170,165	العالم
6.1	7.1	30,865	33,779	الدول ذات الاقتصاديات المتقدمة و الاتحاد الأوربي
9.0	12.2	15,978	20,506	وسط و جنوب شرق أوربا
4.3	4.7	36,154	35,366	شرق آسيا
5.5	4.8	16,142	11,485	جنوب شرق آسيا و المحيط الهادي
4.9	4.1	31,789	20,867	جنوب آسيا
7.2	8.4	19,787	18,155	أمريكا اللاتينية و الكاريبي
7.6	7.7	24,191	18,499	إفريقيا و جنوب الصحراء
9.7	11.2	11,238	9,570	الإقليم العربي
9.0	9.4	6,312	4,600	الشرق الأوسط

¹ التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية-موجز - ص 85.

10.0	12.8	7,111	6,908	شمال إفريقيا
------	------	-------	-------	--------------

المصدر: منظمة العمل الدولية، نماذج اتجاهات القياس الاقتصادي - سبتمبر 2009.

معدل بطالة الشباب مرتفع جدا في المنطقة العربية حيث يبلغ 22.1% (24.4% في شمال افريقيا و 18.8% في الشرق الاوسط) و معدل شمال افريقيا هو الاعلى على مستوى العالم. و مرة أخرى فان الحصول على عمل بالنسبة للمرأة الشابة اصعب منه بالنسبة للشباب. فمن بين كل عشر نساء قادرات على العمل في سوق العمل، ثلاث منهن تقريبا يبحثن عن عمل و لكن لا ينجحن في ذلك. اما بالنسبة للرجال فالعدد اقل من اثنين من كل عشرة. و هذا يمثل فاقدا هائلا للقدرات بالنظر إلى انه يمثل أكثر الأجيال حصولا على التعليم من أي جيل آخر. مشكلة بطالة الشباب (حسب الجدول (06)) مشكلة تحتاج الى تحليل متأن لان التحديات تختلف باختلاف مستويات التعليم. ففي معظم البلدان نجد ان العاملين الذين حصلوا على قسط محدود من التعليم او الذين لم يحصلوا على أي قسط منه او اولئك الذين نالوا الحظ الاوفر منه، نجد انهم يواجهون قدرا اقل من خطر البطالة. فمعظم المتعطلين عن العمل اما انهم شبه مؤهلين مهنيا او حاصلين على التعليم الاعدادي او الثانوي، و هذه اشارة الى عدم تقدير تدريبهم التقدير الصحيح في الاقتصاد. ومع ذلك فان معدلات البطالة بين خريجي الجامعات تبرز اتجاها نحو الارتفاع في بعض البلدان.

جدول (06): بطالة الشباب و معدلاتها

نسبة الشباب غير العاملين (%)		عدد الشباب غير العاملين (بالألف)		
12.3	12.3	69,194	64,810	العالم
13.1	13.9	8,532	9,591	الدول ذات الاقتصاديات المتقدمة و الاتحاد الأوروبي
18.5	22.6	4,857	6,236	وسط و جنوب شرق أوروبا
9.1	9.5	12,997	13,760	شرق آسيا
16.0	12.7	9,375	6,880	جنوب شرق آسيا و المحيط الهادي
10.1	9.0	14,797	11,594	جنوب آسيا
15.2	15.7	8,499	8,534	أمريكا اللاتينية و الكاريبي

11.3	11.8	10,139	8,215	إفريقيا و جنوب الصحراء
22.1	23.3	5,362	4,877	الإقليم العربي:
18.8	19.5	2,972	2,415	الشرق الأوسط
24.4	26.4	3,613	3,545	شمال إفريقيا

المصدر: منظمة العمل الدولية، نماذج اتجاهات القياس الاقتصادي - سبتمبر 2009.

فعلى سبيل المثال، في مصر هناك مشكلة البطالة على جميع المستويات التعليم. و هناك أسباب عدة لهذا الاتجاه الأخير. خريجو الجامعات هم أسرع المجموعات نموا بين الداخلين الجدد في أسواق العمل و هم الأكثر اعتمادا على التشغيل الحكومي الذي لا ينمو بنفس السرعة بل انه يتناقص. و كما كان الحال في الماضي فالشباب الحاصلين على درجات جامعية يريدون عملا في القطاع العام و يتوقعون أن توفر لهم الحكومات تلك الوظائف. و نظرا لان أولئك الشباب في الأغلب الأعم من الأحوال يأتون من اسر ميسورة الحال فهم على استعداد للانتظار لمدة أطول للحصول على وظيفة بدلا من أن يشرعوا في العمل لدى القطاع الخاص. و بدلا من أن يسد القطاع الخاص فجوة التشغيل نجده يستمر في التمييز بين الشباب و على وجه الخصوص يأتي تمييزه ضد الشابات لأسباب مثل التكلفة الإضافية لإجازة الوضع و رعاية الطفل، و هي تكلفة تتردد الشركات في تحملها، و يضاف إلى ذلك ما قد يتوقع من المحدودية الجغرافية لتحرك المرأة، و يشكو القطاع الخاص أيضا من عدم توافر النوع من المهارات التي يحتاج إليها لدى الخريجين.

7-2 اتجاهات التشغيل القطاعية : التحول من الزراعة إلى الخدمات :

المناطق دون الإقليمية في شمال إفريقيا و الشرق الأوسط هي مناطق تتقارب فيما بينها تاريخيا من حيث اتجاهات سوق العمل. و مع ذلك، فهناك اختلاف واحد لافت للنظر كان، و لا بد، له اثر على صياغة سياسات الشباب في جميع أنحاء المنطقة.

القطاع الزراعي في شمال إفريقيا، على وجه الخصوص، لا يزال يلعب دورا حيويا و هو تشغيل ما يزيد عن ثلث إجمالي العاملين. حيث قدر عدد القوى العاملة في الدول العربية في عام 2007 بحوالي 125 مليون نسمة وبذلك تبلغ نسبة المشاركة في القوى العاملة إلى إجمالي السكان في المتوسط نحو 39.2 % في عام 2007 على مستوى الوطن العربي ، ويعمل 25.2 % من إجمالي القوى العاملة العربية في قطاع الزراعة، و 15.4 في قطاع الصناعة، و 9.4 % في قطاع الخدمات.

يستحوذ قطاع الخدمات على أكبر نسبة (59.4 %) من القوى العاملة في الدول العربية، يليه قطاع الزراعة (25.2 %)، بينما لا يستوعب القطاع الصناعي إلا حوالي 15.4% من القوى العاملة . وتجدر الإشارة إلى أن نسبة العاملين في القطاع الزراعي انخفضت من 33.6 % في عام 1995 إلى 25.2 % في سنة 2007 . يلاحظ كذلك الانخفاض النسبي للمستوى التعليمي لقوة العمل، إذ ما زالت معدلات الأمية عالية في عدد من الدول العربية، ولا يحظى التدريب والتعليم المهني والتقني بالاهتمام اللازم لتوفير المهارات وفقاً لاحتياجات سوق العمل، ونتج عن ذلك كله ضعف إنتاجية العمالة في الوطن العربي.

تزايد نسبة التوظيف في القطاع الحكومي والعام حيث تتركز العمالة في العديد من البلدان العربية في القطاع الحكومي و العام، ولا يخضع التعيين في القطاع الحكومي والعام لمعايير الكفاءة والإنتاجية السائدة في القطاع الخاص مما قد يشير إلى ارتفاع نسب البطالة المقنعة بين العاملين في هذا القطاع.

إذا ما اردنا ان نقوم بمقارنة بسيطة بين سنة 1998 و 2008 فيما يخص التوزيع القطاعي لفرص العمل، فان قطاع الخدمات يمثل الجهة الاكثر تشغيلا الى حد بعيد في المنطقة. و هو ايضا القطاع الذي شهد اكبر زيادة في حصته ما بين عامي 1998 - 2008. ففي سنة 2008، وفر قطاع الخدمات 49.5% من اجمالي الوظائف في المنطقة. كما شهد قطاع الصناعة نموا طفيفا ما بين عامي 1998 - 2008، حيث ارتفعت حصته من 19.1% الى 22.8% من اجمالي الوظائف في المنطقة.

يلعب هذا القطاع دورا أكبر بكثير في توفير وظائف للرجال عنه للنساء. فمن بين كل 100 رجل عامل في المنطقة نجد 23 منهم يعملون في قطاع الصناعة، و من بين كل 100 امرأة نجد 9 منهن فقط يعملن في قطاع الصناعة.

شهد القطاع الزراعي انخفاضا في حصته من التشغيل مع مرور الوقت. ففي سنة 2008، حضي القطاع الزراعي 27.8% من اجمالي الوظائف في المنطقة بانخفاض عن سنة 1998 حيث كانت النسبة 33.0%. و مع ذلك، فهو قطاع هام للغاية بالنسبة للمرأة حيث وجد ان 39.3% من اجمالي وظائف المرأة تنتمي الى هذا القطاع، كما ان حصته قد شهدت زيادة طفيفة مع مرور الوقت. و بالنسبة للرجال، يتواصل انخفاض اهمية هذا القطاع بسرعة. ففي سنة 1998، كانت الحصة قد استقرت عند 31.3%، بينما انخفضت النسبة في سنة 2008 الى 21.8%.

ومع ذلك فان المتوسط على الصعيد الاقليمي ينبغي ألا يخفي وراءه الحقائق المتباينة في الشرق الاوسط و شمال افريقيا. ففي شمال افريقيا، لا تزال الزراعة تمثل قطاعا هاما من حيث التشغيل: من بين كل 100 عامل نجد 33 منهم يعملون في هذا القطاع. في الشرق الأوسط نجد 18 شخص فقط من بين 100 عامل يعملون في هذا القطاع، و تلعب الخدمات دورا اصغر في توفير الوظائف في شمال افريقيا حيث نجد ان 44 وظيفة من بين 100 كل وظيفة تنتمي الى الخدمات، بينما نجد في الشرق الاوسط ان 54 وظيفة من بين كل 100 وظيفة

تنتهي الى الخدمات. و من حيث الصناعة، نجد أن الحصة متقاربة للغاية حيث تمثل النسبة 22.6% في شمال إفريقيا في الفترة ما بين سنتي 1998-2008، إلا أنها قد انخفضت في الشرق الأوسط. من الواضح في البلدان التي يلعب القطاع الزراعي فيها دورا حيويا أن السياسات و البرامج التي تعد من اجل تعزيز تشغيل الشباب يجب أن تركز على القطاع الزراعي و ذلك بهدف تعزيز الإنتاجية و جودة الوظائف كوسيلة لتفادي هجرة الشباب المتزايدة من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية المكتظة بالسكان بحثا عن وظائف و بهدف خفض معدلات الفقر في المناطق الريفية في نفس الوقت أيضا. و نفس السبب، حتى في البلدان التي لديها حصة زراعية اصغر، من المفيد جعل هذا القطاع جذابا بالنسبة للشباب. تظهر أزمة الغذاء الأخيرة مدى الأهمية التي يصبح عليها القطاع الزراعي النشط من اجل اعتماد بلد ما على الواردات من الأغذية.

3- اشكالية العمل اللائق و الهجرة في الدول العربية:

ان المنطقة العربية لا تشكو فقط من معدل مرتفع من البطالة و لكن أيضا من هشاشة ما يتوافر من العمل، و كما وصف أحد الباحثين الظاهرة بقوله "ان ما يجري في المنطقة العربية هو استبدال للبطالة بهشاشة العمل"¹.

3-1 هشاشة العمل و العمل اللائق:

يشكل تعزيز العمل اللائق الهدف الاساسي لدى منظمة العمل الدولية. فالعمل اللائق يجسد تطلعات الافراد في حياتهم المهنية و امالهم المعلقة على الفرص و المداخل و الحقوق و الاستقرار العائلي و التطور الشخصي و العدالة و المساواة بين الجنسين بالإضافة الى رغبتهم في ايجاد صوتهم و الاعتراف بدورهم. يبدو من خلال الدراسة الكمية لتطور التشغيل في المنطقة العربية ان المؤشرات الكمية (باستثناء مؤشر تشغيل الشباب) قد شهدت خلال الفترة من 2003-2008 تحسنا طفيفا، مع وعي التمييز بين المجموعتين الافريقية و الاسيوية من الوطن العربي. لكن سرعان ما بدا يختفي ذلك التحسن بعد سنة 2008 بسبب الازمة المالية العالمية، و بعد ذلك الاحداث الاخيرة -خاصة 2011- المتعلقة بالاحتجاجات الشعبية العربية.

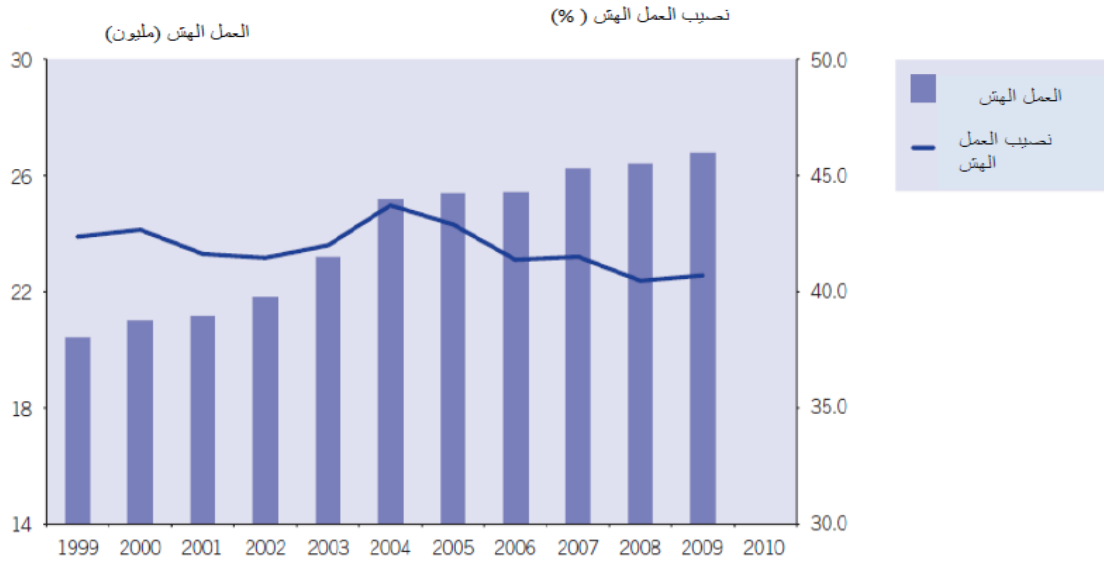
¹ منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثالث حول التشغيل و البطالة في الدول العربي، 2012، جمهورية مصر العربية، ص 37.

مما يجب الإشارة إليه أن التحسن الذي تم ذكره لم يمس بالضرورة نوعية التشغيل من حيث الديمومة و الدخل و ظروف العمل... و غيرها من جوانب هشاشة العمل، و انخفاض مستوى "العمل اللائق".

لم تقتصر هشاشة العمل و نقص العمل اللائق (بما فيه انخفاض مستوى الأجر) على القطاع الخاص كالقطاع غير المنظم، بل امتدت تدريجيا نحو القطاع العمومي في السنوات الاخيرة. فالواقع ان نسبة كبيرة من مناصب العمل المتوافرة لا تتوفر فيها شروط العمل اللائق، فهي تمتاز بمعدلات أجر منخفضة وغير مضمونة. و لا تتوفر على المعايير الاساسية للعمل كالأمن و السلامة و النظافة و لا على ظروف العمل الأخرى من حيث ساعات العمل و العطل و التأمين و التقاعد و التمثيل العمالي. و تنعكس هذه في وجود و توسع القطاع غير المنظم من جهة و العمال الفقيرة من جهة أخرى.

و تبين الاحصائيات المتوفرة حول العمالة الفقيرة (2 دولار فاقل يوميا) في دول شمال افريقيا، أن نسبتها من مجمل العمالة لم تنخفض خلال العقد الأخير إلا بما يقل عن 11 نقطة مئوية لتستقر في سنة 2009 عند 32%، اما التشغيل الهش فقد كان يمس ما يزيد على 40.5% في 2009 بعد ما كان في بداية العقد يمثل 42% . و يوضح الشكلان التاليين الظاهرتين في الدول العربية بشمال افريقيا:

الشكل (21): العمل الهش بشمال افريقيا



المصدر : منظمة العدول العربية، التقرير الثالث سالف الذكر

و لا تختلف الوضعية كثيرا في مجموع الدول العربية في آسيا، حيث أن الاتجاه العام لظاهرتي هشاشة العمل و العمل الفقير يميل نحو الانخفاض كما هو الحال بالنسبة لدول شمال افريقيا و لكن بوتيرة بطيئة، فالهشاشة

تخص ما يزيد على الثلث من اجمالي العمالة في سنة 2009 بعد ان كانت 35% سنة 2000. أما بالنسبة للعمل الفقير فان نسبته تقارب 19% سنة 2009 و لم تنخفض خلال الفترة من 2000-2009 الا بنقطة واحدة سنويا.

الشكل (22): العمل الهش بالدول العربية



المصدر : منظمة العمل العربية، التقرير الثالث سالف الذكر

2-3 الهجرة العربية، أهميتها و اتجاهتها الاقتصادية و الاجتماعية:

الهجرة بين الدول ظاهرة عالمية يمكن أن تتصف بالمؤقتة أو الدائمة، حيث تبلغ نسبة المهاجرين عالميا الى مجموع سكان العالم في سنة 2000 نحو 3% و تقدر حاليا بما يزيد على 3.5%¹. و تتفاوت مناطق العالم في مستوى تركيز الهجرة و تأتي المنطقة العربية من بين أهم مناطق الهجرة. هناك عوامل دافعة و أخرى جاذبة تجعل الهجرة بين البلدان المختلفة في معظم الأحيان مفيدة للطرفين. فبالنسبة للدول المستقبلية تكون هناك حاجة إلى اليد العاملة بسبب الشيخوخة. و قلة السكان أصليين، و انخفاض معدل الانجاب في الوقت الذي تمر فيه الدول بمراحل نمو و تنمية.

¹ التقرير العربي الثالث في الدول العربية، مرجع سابق ص 38

أما بالنسبة للبلدان التي تشكو من عجز في فرص العمل و العمل اللائق فهي بحاجة إلى اسواق خارجية لتصرف الفائض من العمالة. فالهجرة بالنسبة لها، هي وسيلة و منفذ للتخفيف من البطالة و لو لفترة محدودة.

كما تساهم تحويلات المهاجرين الى بلدانهم في تحسين وضعية ميزان المدفوعات وتخفيض معدلات الفقر و غيرها. إذ أن معظم الدول العربية تواجه ضغوطات دافعة للهجرة من عقود و ازدادت حدتها في العقدين الأخيرين، خاصة بعد أحداث سبتمبر 2001.

تميزت سياسات الهجرة في الدول الغربية حتى بداية السبعينات، بتشجيعها للعمالة الوافدة، خاصة من مستعمراتها القديمة، ذلك أن اقتصادياتها كانت في أوج الازدهار و النمو و نتيجة لبرامج إعادة البناء لما دمرته الحرب العالمية الثانية. هذا الميل سرعان ما بدأ ينقلب مباشرة عندما بدأت معدلات النمو لهذه الدول في الانخفاض (مع منتصف السبعينات)، و ازدادت القيود على الهجرة بشكل تدريجي للتحويل الى سياسة تقييدية و انتقائية منذ سبتمبر 2001¹.

ان السياسات الحالية للهجرة نحو الغرب انتقائية، ليس فقط من حيث المصدر و لكنها أيضا من حيث المهارة و الكفاءة، فبالرغم من القيود المفروضة على الهجرة العربية فإن هناك سياسة تشجيعية للهجرة الكفاءات و الأدمغة العربية نحو الغرب.

لا تقتصر الهجرة العربية على الدول الغربية بل هناك هجرة بينية كبيرة، خاصة من الدول ذات الكثافة السكانية العالية الى الدول العربية الغنية، خاصة الخليجية منها.

بلغ اجمالي عدد المهاجرين العرب على المستوى العالمي، حسب احصائيات البنك الدولي لسنة 2009 ما يقارب 13 مليون من الجيل الأول، منهم ما يقارب 10 ملايين في اوربا و الولايات المتحدة الأمريكية و الباقي يتركز خاصة في المنطقة العربية نفسها و بشكل خاص دول مجلس التعاون الخليجي.

تتركز هجرة مواطني المغرب العربي و الجزائر و تونس في دول الاتحاد الاوربي، بالخصوص فرنسا، و هذا لأسباب تاريخية محضة، و لا تقتصر آثار الهجرة المغاربية على التخفيف من حدة البطالة بل تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تحسين ميزان المدفوعات لبلدانها و توفير العملة الصعبة و الحد من الفقر عن طريق التحويلات المالية لعائلاتهم.

¹ نفس المرجع، ص 38

حيث بلغت تحويلات المهاجرين عبر القنوات الرسمية 371 مليار دولار سنة 2007 أي أكثر من ثلاث أضعاف لنفس السنة، و تمثل تحويلات المهاجرين في المنطقة العربية لنفس السنة نحو 4.5% من الناتج المحلي الاجمالي لها، بينما لا تمثل الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلا 3.7%. كما تظهر الاحصائيات المتوفرة ان تحويلات المهاجرين قد انخفضت بسبب الأزمة المالية منذ 2008 و مع ذلك فنسبة انخفاضها تقل بكثير عن نسبة انخفاض الاستثمارات الأجنبية المباشرة و إيرادات السياحة الخارجية. كما ان نسبة انخفاضها في المنطقة العربية كانت أقل، حيث قدر الانخفاض بنحو 6% خلال سنة 2009 ربما بسبب محدودية آثار الأزمة المالية على اقتصاديات الدول العربية¹.

المطلب الثاني: سياسات التشغيل في بعض الدول العربية

لعل من أبرز التحديات التي تشهدها أقطار الوطن العربي مثل ما هو الشأن في العديد من بلدان العالم، قضية التشغيل لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي و التنمية الاقتصادية و الرقي الاجتماعي باعتبار أن الشغل حق طبيعي لكل فرد و شكل من اشكال المشاركة المجدية في سوق الشغل. في هذا التوجه الجديد اعتبر التشغيل عاملا من عوامل تحسين الطلب الداخلي الذي يساهم في تحسين مستوى الاستهلاك باعتباره أحد المؤشرات الثلاثة للتنمية البشرية وهي أمل الحياة و مستوى التعليم و مستوى العيش الذي تدخل في احتسابه القدرة الشرائية. كما أن تحسين مستوى الاستهلاك يؤثر ايجابيا على الاستثمار و إعادة الاستثمار و التوظيف الأمثل لطاقات الإنتاج و للبنية الأساسية. وفي ظل تقلبات الاقتصاد العالمي وتباطؤ النمو و ما يحدثه من آثار سلبية على الاقتصاديات المحلية أصبح الطلب الداخلي من العوامل الأساسية للحركة الاقتصادية. بصفة عامة، يمكن القول أن هذا التطور في المفهوم الاجتماعي للتشغيل حصل في ظل القيم الجديدة ذات العلاقة بحقوق الإنسان و التنمية المستدامة. يشكل حل مشكل البطالة أكبر التحديات التنموية التي تواجه الدول العربية، و ذلك لكون معدلات البطالة فيها هي الأعلى في العالم، ولأن قوة العمل العربية تنمو بمعدل أسرع مقارنة بأقاليم العالم الأخرى. مما يتطلب إيجاد حلول سريعة و ناجعة لمشكلة البطالة في الدول العربية، خاصة و أن البطالة تتركز بين الشباب و الباحثين عن عمل لأول مرة، و ما قد يترتب عن ذلك من تداعيات اجتماعية.

¹ نفس المرجع، ص 39

بما أنه من الجانب النظري، تفسر البطالة أو نقص التشغيل بنقص في النمو و الاستثمار لاستيعاب الأعداد الهائلة لطالبي العمل. على هذا الأساس، فإن حل مشكلة البطالة يكمن بشكل رئيسي في تحفيز النمو و الاستثمار و اتخاذ الإجراءات و القيام بالاصطلاحات اللازمة لجعل هذا النمو مستداما. كما يتطلب حل مشكلة البطالة إصلاحات أخرى على مستوى السياسات السكانية، وعلى مستوى المنظومة التعليمية لتتماشى و الحاجيات العصرية لأسواق العمل ومتطلبات القطاع الخاص في إطار دوره المتنامي في الاقتصاديات العربية. لكن هذه الحلول بعيدة المدى و بطيئة الآثار و يتطلب انتهاج سياسات مكملة في المدى القصير لاسيما

السياسات التي تستهدف التدخل المباشر في سوق العمل، والتي تعتمد على تنفيذ ما يسمى ببرامج التشغيل لتعزيز فرص التشغيل و تخفيض معدلات البطالة العالمية وخاصة ضمن فئة الشباب.

نستعرض تجارب هذه الدول فيما يخص برامج التشغيل، ومدى مساهمة هذه البرامج النسبية في حل مشكلة البطالة، رغم ما يؤخذ على هذه البرامج بعض النواقص التي يمكن تلافيتها من خلال الاستفادة من بعض التجارب الدولية الناجحة في مجال برامج التشغيل.

1- برامج ومؤسسات تعزيز فرص التشغيل في الدول العربية:

تتخذ غالبية الدول العربية و بشكل متزايد سياسات سوق العمل النشطة لتعزيز فرص التشغيل و تخفيض معدلات البطالة المتزايدة، وخاصة في أوساط الشباب. وتهدف هذه السياسات إلى التأثير مباشرة في حجم الطلب أو العرض من العمالة، أو رفع كفاءة التنسيق في سوق العمل و تفعيله، و تتشابه الجهود المبذولة من قبل الدول العربية في مجال تنفيذ برامج التشغيل مع تلك المبذولة من جانب الدول المتقدمة، حيث تتقارب نسبة إجمالي الإنفاق على برامج أسواق العمل إلى الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية، مع تلك النسبة في العديد من دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية.

تصنف الآليات الداعمة لتشغيل العاطلين عن العمل و المرتبطة بالسياسات النشطة في الدول العربية في ثلاثة أجزاء وهي الآليات الداعمة للعرض و للطلب من العمالة، و المداخلات الهادفة إلى التنسيق بين جانبي العرض و الطلب و زيادة كفاءة التشغيل في سوق العمل. تهدف مداخلات جانب العرض إلى زيادة عرض العمالة كما و نوعا، و تتضمن بشكل رئيسي برامج التدريب و التعليم المعزز. أما مداخلات جانب الطلب فتهدف إلى تحفيز الطلب على العمالة، و تسهيل توليد الوظائف، و تتضمن دعم الأجور و الوظائف، و الأشغال العامة، و التشغيل لحساب العامل، و تأسيس المشاريع الصغيرة. و تتطوي برامج التنسيق بين العرض و الطلب على عدة مؤسسات و آليات، مثل مكاتب التوظيف و المساعدة في البحث عن عمل، وذلك من خلال

زيادة تدفق المعلومات العائدة لكل من الطرفين و بالتالي تقليص الفترة الزمنية اللازمة للبحث و الحصول على فرص عمل مناسبة و تقليل كلفة ذلك. كما تساهم تلك الآليات في مراقبة سير سوق العمل و تحسين أدائه.

1-1 برامج التشغيل لتطوير جانب العرض من العمالة:

تهدف هذه البرامج في عدد من الدول العربية إلى تطوير مهارات القوى العاملة و قدراتها، و تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل، و إعادة إدماج الموظفين و العمال المسرحين. ومن الجدير بالذكر أن معظم هذه البرامج حديثة العهد و نفذت خلال العقد الماضيين. ففي مجال التعليم التقني و التدريب المهني في الدول العربية، أصبحت أهمية تطويره تلقى قبولاً عاماً بحسبانه ليس كحل لمشاكل الطلبة المتسربين من المدارس، بل كوسيلة قادرة على تحسين فرص التشغيل و دعم الاقتصاديات بالقوى العاملة الماهرة و المؤهلة. و لقد جرت عدة تجارب لتطوير أنظمة التعليم التقني و التدريب المهني و تحسين فرص تشغيل الطلبة و المتدربين.

بالإضافة إلى ذلك، فقد اعتمد عدد من الدول العربية برامج جديدة مثل "النظام المزدوج" وهي برامج تجمع ما بين التدريب و التمهين و البرامج المشتركة بين القطاعين الخاص و العام، و تدريب الطلبة على ممارسة العمل و مساعدتهم في تكوين شركات فرضية،

من بين المبادرات الهادفة إلى سد الفجوة بين العرض و الطلب على المهارات و المعارف في سوق العمل، البرنامج المستخدم في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب في الكويت و الذي يعتمد على أسلوب حديث لتطوير المناهج الدراسية، يعرف ب"داكوم" DACUM. و يعتبر مجال بحث و تطوير النفط مثلاً ناجحاً لاستخدام "داكوم" في توصيف و تحديد متطلبات الوظائف و التخصصات العلمية و الفنية، كما قامت البحرين بتحسين جودة التعليم التقني و التدريب المهني من خلال تأسيس عدة هيئات و مجالس لتتولى مسؤولية تقديم خدمات متطورة، من جهتها قامت تونس منذ أوائل التسعينات بإنشاء مؤسسات من شأنها أن تعزز دور "التعليم التقني و التدريب المهني" في التشغيل، كما اتخذت إجراءات عديدة في هذا الخصوص، من أبرزها إصدار تشريعات بفرض ضريبة على الشركات تخصص حصيلتها لدعم التدريب المهني، وفي الأردن أنشأت مؤسسة التدريب المهني 35 مركزاً للإعداد المهني و تدريب المدربين و تتعاون المؤسسة مع الجهات الدولية في مجالات

المعونة الفنية و الخبرة و المعدات و الأبحاث، بالإضافة إلى مجموعة من برامج التدريب الهادفة لإعادة إدماج المسرحيين من العمل من خلال تطوير و تنمية مهاراتهم. أما في مصر، فيبلغ إجمالي عدد مراكز التدريب المهني على المستوى الوطني حوالي 1637 مركزا، ينتمي نحو 83% منها للقطاع العام. ويجري حاليا تطوير 10 مراكز تكوين مهني إضافية و 4 مراكز في مجالات حرفية و 20 مركزا لإعداد الفنيين. و قامت الجزائر، خلال السنوات العشر الماضية، بإنشاء عدد كبير من المراكز و المعاهد الوطنية للتكوين المهني، حيث أصبحت شبكة مؤسسات التكوين المهني تضم حوالي 836 مؤسسة عامة.

2-2 برامج التشغيل لتطوير جانب الطلب من العمالة:

يهدف العديد من هذه البرامج المطبقة في معظم الدول العربية إلى زيادة الطلب على التشغيل و توليد الوظائف، بما تنطوي عليه من برامج تشجيع تشغيل العاملين لحسابهم و العاملين في الأعمال الحرة، و دعم مبادرات الأعمال، و برامج التوطين و الأشغال العامة. و الأمثلة على ذلك كثيرة منها مايلي:

2-2-1 برامج تشجيع إنشاء الشركات الصغيرة و تشغيل العاملين لحسابهم:

يشكل العمل للحساب الخاص و ممارسة العمل الحر في أغلب الأحيان، الملجأ الأخير لكسب لقمة العيش بالنسبة للعديد من الشباب العرب العاطل عن العمل. هؤلاء الباحثون عن عمل غالبا ما يقبلون وظائف يمكن وصفها بأنها "وظائف البقاء"، وتتطلب ساعات طويلة من العمل مقابل دخل أو اجر متواضع. كما أن شريحة كبيرة من العاطلين عن العمل الذين يشرعون في تأسيس شركاتهم الصغيرة بصعوبة، و ذلك لانعدام مصادر الدخل البديلة، و لتوفير بيئة الأعمال المناسبة لهذه الفئة، فانه يتعين القيام بمجموعة من الإجراءات من بينها ما اعتمده معظم الدول العربية من تطوير و تعديل للقوانين، و تبسيط الإجراءات، و ذلك من اجل تخفيف العبء و التكاليف المتعلقة بتأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة. نأخذ كمثال على ذلك "مؤسسة محمد بن راشد لدعم مشاريع الشباب" في الإمارات، وهي مبادرة أسستها هيئة دبي للاستثمار و التطوير لدعم نمو الشركات الوطنية و المبادرات الفردية في مجال الأعمال و تسهيل إقامتها في دبي، و ذلك من خلال توفير العم الفني و المالي للشركات متوسطة و صغيرة الحجم التي يديرها مواطنون إماراتيون. و في الكويت، تم إنشاء الشركة الكويتية لتنمية المشاريع الصغيرة من اجل تسهيل التعاون ما بين أصحاب المشاريع من الشباب و الأطراف الرسمية، مثل وزارة التجارة و الصناعة و المؤسسات التربوية. أما في عمان، يركز البرنامج الحكومي لتشغيل العاملين لحسابهم "سند" جهوده على تعزيز الفرص المتاحة للمواطنين العمانيين لإنشاء الشركات الخاصة بهم. و في الأردن، هناك

عدة برامج تسعى إلى بناء شركات متوسطة و صغيرة قادرة على التنافس في الأسواق الدولية من خلال الدعم الفني، منها على سبيل المثال البرنامج الدولي للشراكة الأردنية الأمريكية للأعمال، و "اجادة"¹ و الصندوق الوطني لدعم المشروعات "نافس" و برنامج الدعم الفني التابع لبنك التنمية الصناعية. و في مصر يهدف "برنامج تنمية الصحراء" إلى تشجيع المشروعات الصغيرة لتخفيض معدل البطالة و تحسين سبل المعيشة، وذلك من خلال منح المصريين الفرص لإنشاء مشاريع زراعية صغيرة عبر تملكهم أراضي في الصحراء بغرض زراعتها.

2-2-2 الحاضنات:

وهي مؤسسات تعمل على تقديم الخدمات و التسهيلات و الدعم المؤسسي و الفني بما في ذلك التدريب و تقديم المشورة من قبل الخبراء و المتخصصين للراغبين في تأسيس شركاتهم الخاصة. وتمتلك الأردن العديد من البرامج التي تسعى إلى تسهيل إنشاء شركات جديدة و توفير الدعم اللازم للشركات الناشئة، و تندرج "حاضنة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" التي أطلقها المجلس الأعلى للتكنولوجيا و العلوم في الأردن سنة 2003 ضمن هذه البرامج. و من بين المبادرات اللبنانية المميزة في مجال حاضنات المشاريع ذات التكنولوجيا المتطورة، مبادرتي "بيريتيك" و مركز بيروت للصناعات التكنولوجية الحديثة الناشئة و اللتان تهدفان إلى تسهيل إنشاء مشروعات الأعمال الجديدة و دعم المشروعات الناشئة. وفي مصر، تم تأسيس الجمعية المصرية لحاضنات الأعمال في سنة 1995 بدعم من الصندوق الاجتماعي للتنمية، بهدف إقامة حاضنات توفر مناخ مناسب لنمو المشاريع الصغيرة. كما تم إنشاء أولى الحاضنات التكنولوجية المتخصصة في تكنولوجيا الاتصالات في نهاية سنة 2000، و التي تسمى Ideaveloper، و ذلك داخل القرية الذكية التي تم افتتاحها مؤخرا في محافظة الجيزة. أما في تونس، فقد أسست الكثير من حاضنات الأعمال و التشغيل، بغية مساعدة الشباب على إنشاء شركاتهم الخاصة و إيجاد فرص عمل مربحة.

2-2-3 النفاذ إلى القروض:

تعتبر التعاونيات و المدخرات الجماعية و القروض الصغيرة من الأدوات الفعالة في مكافحة الفقر و تعزيز التنمية الاقتصادية الريفية. امتد مؤخرا استخدام هذه الأدوات لتحسين الظروف المعيشية لفقراء المدن . وقد اكتسبت هذه الآليات رواجاً، منذ ثمانينات القرن الماضي، بين المنظمات المدنية و الحكومية و الدولية العاملة في مجال تنمية المناطق الفقيرة. وتعتبر البرامج التي تسهل الحصول على القروض غاية في الأهمية لرجال

¹ Euro-Jordanian Action for the Development of Enterprises « EJADA »

الأعمال، خصوصا لأصحاب المشاريع من الشباب الذين لا يملكون المدخرات الكافية و الذين ليس لديهم مصادر اجتماعية تدعمهم ماليا لإطلاق مشاريعهم. إلا أن معظم هؤلاء الشباب تنقصهم الخبرة في مجال الأعمال و يعتبر تمويلهم مخاطرة بالنسبة للمقرضين. لذلك، تعتبر المساعدات و القروض الصغيرة التي تقدمها برامج الاقراض من الآليات الهامة لهذه الفئة من الشباب. نجد في تونس مثلاً: "الصندوق الوطني للتشغيل" و "البنك التونسي للتضامن" و هي تهدف الى تسهيل انشاء شركات خاصة في اوساط العاطلين عن العمل، أما في ليبيا فنجد "صندوق التشغيل"، و يهدف إلى توفير فرص عمل لائقة و منتجة للباحثين عن العمل، وذلك من خلال إقامة مشروعات صغيرة و متوسطة بقروض ميسرة عن طريق الاقتراض المباشر من الصندوق أو من مؤسسات التمويل المختلفة عن طريق الصندوق، و يقوم الصندوق بتقديم منح للباحثين عن عمل المنتظمين في الدورات التدريبية التي يقيمها. أما في الإمارات، فوضع بنك الإمارات خطة لتمويل الشركات الصغيرة، و تهدف بشكل أساسي إلى تسهيل حصول الشركات الوطنية الصغيرة التي يملكها المواطنون على التمويل، و تبين بعض المؤشرات أن هذا البرنامج التمويلي قد حقق نجاحا ملحوظا. و يلاحظ ان معظم البرامج المعتمدة في الدول العربية توفر أكثر من مجرد الدعم المالي. فالصندوق الاجتماعي للتنمية في مصر مثلاً، يشجع منذ انطلاسته الأولى في سنة 1991 على تأسيس الشركات الصغيرة في أوساط الشباب بشكل خاص، و ذلك من خلال تأمين قروض ميسرة فضلا عن التدريب و الدعم و التوجيه و الإشراف التقني. و تزخر الدول العربية على اختلافها بمجموعة من البرامج الأخرى تتضمن بعضها برامج قروض صغيرة مثل البنك الصناعي في الكويت الذي يوفر القروض لإنشاء شركات حرفية صغيرة، و الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن الذي حقق انجازا مهما في مجال توليد فرص عمل جديدة و رفع مستوى الخدمات الأساسية من خلال تنفيذ مشاريع تنمية المجتمع و توفير القروض الصغيرة، بالإضافة إلى برنامج "أمير" في الأردن الذي نجح في تأسيس عدة مؤسسات للقروض الصغيرة من بينها مؤسسة تدعم مبادرات النساء. كما تأسس مشروع "المايكروستارت" بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة في كل من مصر و اليمن و البحرين، و الذي يقدم معونات لدعم مؤسسات القروض الصغيرة و الذي حقق نتائج ايجابية في استحداث مشاريع جديدة للشباب و توفير فرص عمل.

2-2-4 برامج الأشغال العامة:

تعتبر هذه البرامج وسيلة هامة لتنمية الدخل و توفير فرص العمل للشرائح الفقيرة من المجتمع، إلا أن هذه البرامج لا تساهم في توفير فرص تشغيل دائمة للمشاركين فيها، بل هي عبارة عن حل مؤقت للبطالة الى حين حصول المشاركين على وظائف دائمة. و من بين برامج الأشغال العامة البارزة في الدول العربية برنامج الدعم الوطني في المغرب و عمره أكثر من 30 سنة، و يهدف بشكل أساسي إلى توفير فرص العمل من خلال مشاريع تركز على كثافة اليد العاملة في المناطق الريفية. و توجد مشاريع شبيهة في تونس كبرنامج الحظائر الوطنية و الجهوية، و في الجزائر يوجد برنامج التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة، و برنامج الاشغال

ذات المنفعة العمومية، و برنامج التشغيل في الريف. و في مصر، تعتبر برامج الأشغال العامة جزءا من برنامج الصندوق الاجتماعي للتنمية. و في اليمن، يوجد مشروع الأشغال العامة الذي يسهم في توفير البنى الأساسية و خاصة في الريف و المناطق الفقيرة.

2-2-5 الإعانات المالية للأجور و التشغيل:

تتبع برامج الدعم المالي للأجور و التشغيل باليات يتم اللجوء إليها من أجل تخفيض كلفة الأجور و التشغيل عن أرباب العمل، ويجري استخدامها في بعض الدول العربية لتسهيل عودة المسرحين أو العاطلين عن العمل إلى سوق العمل، أو لزيادة نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص. وتعتبر هذه الآليات جزءا مهما من برامج التشغيل النشطة في بعض الدول العربية، ففي تونس مثلا، يشكل دعم الأجر/التشغيل 50% من كلفة سياسات سوق العمل النشطة¹. و تهدف برامج الدعم المالي للأجور و التشغيل المعتمد في العديد من دول مجلس التعاون الخليجي إلى تشجيع المواطنين الخليجين على العمل في القطاع الخاص، وذلك من خلال تقديم حوافز أهمها صرف علاوات اجتماعية، صرف بدل البحث عن العمل في القطاع الخاص و تنفيذ العديد من برامج التدريب للباحثين عن العمل أو الداخلين الجدد لسوقه. و الهدف من هذه الحوافز هو تقريب الفوارق بين مرتبات و مزايا العمل في الجهات المختلفة².

2-2-6 برامج حصر الوظائف:

يسعى العديد من الدول العربية، وخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي، إلى استبدال/ إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية من خلال قاعد إلزامية و حوافز تشغيلية، و التي تحتوي على دعم مالي للشركات المشاركة و حوافز ضريبية، و إعطاء أفضلية في الحصول في الحصول على عقود حكومية، و دعم تدريب العمالة الوطنية، و إعانات الأجور و التشغيل ووضع رسوم عالية على توظيف الأجانب. وتجدر الإشارة إلى أن آليات التشغيل في دول الخليج لا تقتصر على ماسبق، بل تتعداها الى اعتماد نظام الحصص بحيث يتم حصر بعض الوظائف بالمواطنين فقط. فعلى سبيل المثال، يقوم برنامج إعادة هيكلة القطاع الحكومي و القوى العاملة في الكويت بتحديد نسب تشكل الحد الأدنى للعمالة الكويتية اللازم وجودها في المؤسسات غير الحكومية. تجدر الإشارة الى انه على الرغم من أن برامج حصر الوظائف لا تولد بالضرورة وظائف جديدة، إلا أنها توفر فرص عمل اكبر للفئات المستهدفة من العمالة الوطنية عن طريق حصر حق التوظيف عليها. ومن هذا المنطلق يمكن اعتبارها ضمن آليات التشغيل الهادفة لزيادة فرص العمل لتلك العمالة.

¹ Redjeb M.S et M.Ghobentini, « L'intermédiation sur le Marché du Travail en Tunisie », Unité de Recherches et Analyse du Marché de l'Emploi », Cahiers de La Stratégie et de l'emploi, n 19, 2005, ILO, Genève.

² الوهيب، " التأثيرات الاجتماعية الناجمة عن الاختلالات الهيكلية في سوق العمل و دور برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة في مواجهتها"، مجلة العلوم الاجتماعية، 2006 ، جامعة الكويت.

3- النظم الهادفة لرفع كفاءة سوق العمل:

نظرا إلى أن قوى السوق وحدها غير كافية لتحقيق التوظيف الكامل، فهناك حاجة مستمرة لاتخاذ الإجراءات وبعث المؤسسات الكفيلة بتقريب جانبي العرض والطلب و تحسين كفاءة عمل آلية سوق العمل. و من بين الإجراءات المتخذة و المؤسسات العاملة في هذا النطاق نذكر ما يلي:

- إنشاء هيئات و لجان عليا مختصة في ضبط جودة التعليم و ضمان كفاءة مخرجاته في مختلف الدول العربية.

- إرساء معايير مهنية وهذا من خلال ربط الوظائف و المهن المتوفرة في سوق العمل بمهارات و معايير مهنية معتمدة من جهات مختصة، مما سيحسن من آفاق التوظيف لدى الخريجين الشباب. و منذ وقت قريب ظهرت محاولات في بعض الدول العربية لإرساء معايير مهنية مرتبطة بالوظائف و المهن السائدة في السوق¹.

- خدمات التوظيف و المساعدة في البحث عن عمل، حيث تشكل المساعدة في البحث عن عمل وسيلة متدنية الكلفة من اجل القضاء على فجوة المعلومات التي تفصل بين جانبي العرض و الطلب في سوق العمل، أي تسهيل الاتصال بين الباحثين عن عمل و مؤسسات العمل ذات الوظائف الشاغرة.

- شبكات الاتصال و المعلومات (التشبيك)، ف"التشبيك" هي عبارة عن أسلوب يمد أصحاب المشاريع الشباب بفرص الوصول إلى عالم الأعمال و إلى كل الشبكات ذات الصلة التي توفر الدعم و المعلومات اللازمة².

¹ على سبيل المثال، أطلقت الإدارة السعودية للتدريب المهني بالتعاون مع القطاع الخاص خطة لإرساء معايير وطنية للمهارات المهنية المطلوبة للوظائف السائدة في سوق العمل. كذلك الأمر بالنسبة إلى المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية في مصر الذي يسعى حاليا لإرساء نظام من شأنه أن يصادق على مستويات المهارة القومية، وان يصدر تراخيص لمزاولة المهن المختلفة.

² من ابرز الأمثلة على هذه الشبكات، "شبكة القادة العرب الشباب" و هي عبارة عن مبادرة عربية عامة أطلقت في الإمارات في سنة 2004 في سبيل إنماء قاعدة تضم 500 قائد شاب عربي في مجالات الأعمال و الحكومة و المجتمع المدني و الصحافة و الفنون و التعليم الأكاديمي و تسهيل الاتصال و التفاعل بينهم.

المبحث الثالث: تجارب بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية فيما يخص سياسات التشغيل

انطلاقا من منتصف سنة 2008، شهدت العديد من الدول الأعضاء وغير الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي انخفاضا في الإنتاج، تولد عنه تراجع ملحوظ في الشغل و ارتفاع مذهل للبطالة، من 5,6 % في 2007 (الذي يعتبر المعدل الأدنى منذ 25 سنة) ليصل إلى 8,3% في جوان 2009، وهو مستوى لا سابق له منذ الحرب، كما ارتفع عدد البطالين بما يقارب 15 مليون. تواجه دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، حاليا أزمة في التشغيل. وكما هو الحال في فترات التراجع الكبيرة التي سبقت، بقيت الفئات المهمشة أو غير المنصفة على سوق العمل : الشباب، العمال الأقل تأهيلا، المهاجرين (نضيف كذلك الذين يشغلون مهن مؤقتة)، هم أول ضحايا التسريحات.¹

التطلعات فيما يخص المدى القصير للوضعية الاقتصادية و تلك الخاصة بسوق العمل ليست مؤكدة، فحسب آخر تقديرات منظمة دول التعاون الاقتصادي، من أحد الأخطار التي يطرحها ارتفاع البطالة هو أن تأخذ هذه الأخيرة طابعا بنويا و ينجر عدد كبير من الأشخاص الذين هم بدون عمل نحو بطالة طويلة الأمد أو يؤدي ذلك إلى خروجهم من المجتمع النشط. هذه الظاهرة حدثت في العديد من دول منظمة التعاون الاقتصادي خلال فترات التراجع الماضية.

حيث أن البطالة تتوسع ولكن تبقى لمدة طويلة فوق مستواها لما قبل الأزمة حتى بعد عودة الإنتاج إلى قوته من جديد، وفي اغلب الأحوال يجب مرور عدد من السنين حتى تعود إلى مستواها الابتدائي. هذه الوضعية تعود إلى أن المشغلين يبدون أكثر تحفظا لتشغيل بطالين طويلي الأمد مما يؤدي إلى احتمال انخفاض رأس المال البشري، أو بمعنى آخر انحطاطه. و بالتالي تنهار جهود هؤلاء البطالين للبحث عن شغل، في حين، البطالة المرتفعة و الدائمة لها تكلفة اجتماعية و اقتصادية مهمة: كانخفاض في الحالة الصحية، انخفاض في مستوى المعيشة، منفعة اقل للبطالين واسرهم، ارتفاع الميل نحو الجنوح و الإجرام و انخفاض قوة النمو بالنسبة للمجتمع.

في هذا الإطار، تعتبر ديمومة البطالة المرتفعة أكبر تحدي يطرح على هذه الدول فيما يخص السياسات العمومية.

اتخذت السلطات العمومية مؤخرا مجموعة من الإجراءات من أجل توقي أو تفادي أن يصبح الخطر بطالة مرتفعة و دائمة.

سياسات سوق العمل و السياسات الاجتماعية يمكن أن تساهم بشكل معين من أجل تجنب أن ارتفاع البطالة يحمل طابع دائم بتأمين الرجوع السريع للبطالين إلى الشغل بالسماح لهم بتحسين مهاراتهم بشكل يمكنهم من

¹OCDE, Perspectives De L'emploi 2009, «éviter que la crise de l'emploi ne pèse durablement sur l'avenir », p12.

شغل مناصب عمل أكثر إنتاجية عندما يعود الاقتصاد إلى الانتعاش. العديد من مخططات إنعاش الميزانية اتخذت مؤخرا من طرف دول منظمة التعاون الاقتصادي من أجل دعم الطلب الكلي تتضمن: مقاييس إضافية لسياسة سوق العمل و السياسة الاجتماعية التي لها أهداف إطفاء الآثار السلبية للأزمة على العمال والأسر ذات الدخل الضعيف.

المطلب الأول: استراتيجيات دول منظمة دول التعاون و التنمية الاقتصادية

أكدت الطبعة الخاصة باستراتيجيات دول منظمة دول التعاون و التنمية الاقتصادية على ضرورة تطبيق اصلاحات أساسية على مستوى سوق العمل من اجل تلافي ديمومة البطالة المرتفعة في عدد كبير من الدول الاعضاء (OCDE ، 1994 ، 1997). تبرير الاصلاحات المعروضة في استراتيجية 1994 من أجل الشغل تركز على فحص دقيق للمعارف (سواء كمية أو كيفية) المتوفرة في تلك المرحلة. في ذلك الوقت، البحث التجريبي حول الموضوع تطور في وجهتين، في البداية، تم تطوير تقنيات اقتصادية جزئية وكمية لتقييم السياسات، بعد ذلك أسست منظمة دول التعاون والتنمية عدة مؤشرات لسياسات التشغيل و عدة مؤسسات و هي تختلف من دولة الى أخرى حسب الزمن. هذه المؤشرات استعملت في العديد من الدراسات الاقتصادية الكلية و الكمية من أجل تحليل اثار هذه السياسات و المؤسسات على سوق العمل. النظرية الاقتصادية و الدراسات التجريبية الداخلية قامت بتعريف عدد من محددات البطالة لها ميزة متعلقة بالسياسات أو المؤسسات. من بين هذه المحددات، تعويض البطالة، الجباية، سلطة المفاوضات للنقابات و نظام المفاوضات، التشريع الخاص بحماية الخاص بالشغل، التشريع الخاص بالالتنافسية على مستوى أسواق المنتجات، السياسات النشيطة لسوق العمل، الاجور الدنيا و سياسات السكن. بصفة عامة، هناك عناصر مثبتة نسبيا تبين ان مستوى تعويض البطالة و مدته لها اثر ذو اهمية على البطالة¹، كما هو الحال كذلك بالنسبة للعديد من الدراسات التجريبية التي اثبتت ان فرض ضرائب ثقيلة على العمل تؤدي الى رفع معدل البطالة². حتى و ان كانت دراسات أخرى اقل قطعا فيما يخص هذا الأمر³. أضف إلى ذلك أن بعض الدراسات الاقتصادية الكلية تعرف أثرا واضحا و ملائما للنفقات المخصصة لسياسات التشغيل على البطالة. الآراء هي أكثر تعددا فيما يخص آثار سلطة المفاوضات للنقابات و نظام المفاوضات الجماعية. في الأخير لا توجد إشارات اقتصادية كلية حول آثار تنظيم أسواق السلع. من بين الدراسات النادرة حول الموضوع (Nicoletti et Scarpetta (2005) et Nicoletti *et al.* (2001) التي تثبت أن الإصلاحات الخاصة بأسواق السلع تحسن من أداء سوق العمل⁴

¹ Scarpetta, 1996 ; Nickell, 1998 ; Elmeskov *et al.*, 1998 ; Nunziata, 2002

² Belot et van Ours, 2004 ; Nickell, 1997

³ Scarpetta, 1996 ; Elmeskov *et al.*, 1998 ; Nunziata, 2002 ; Macculloch et DiTella, 2002

⁴ Revue économique de l'OCDE no 42, 2006/1

1- الاستراتيجية الأوروبية للنهوض بالتشغيل

أمام تفاقم نسبة البطالة بدول أوروبا خلال التسعينات، عملت هذه الدول على وضع استراتيجية موحدة للنهوض بالتشغيل تركز أساسا على المحاور التالية:

- تنسيق جهود الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي لوضع الخطوط العريضة لسياسات التشغيل الموحدة بالاتحاد تتفرع عنها سياسات تشغيل وطنية حسب الخصوصيات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لكل دولة.
- الرفع من قابلية التشغيل وما تتطلبه هذه المسألة من دعم التدريب الأساسي والتدريب المستمر والنهوض بالموارد البشرية لملاءمتها ومتطلبات سوق الشغل.
- التشجيع على استحداث نسق إحداث المؤسسات الصغرى.
- مراجعة أنظمة العمل وإقرار أشكال جديدة كالعمل عن بعد والعمل الجزئي.
- إقرار مبدأ تكافؤ الفرص والقضاء على كل أشكال الميز الجنسي والعنصري.

وقد أقر المجلس الأوروبي بلشبونا سنة 2000 هدفا استراتيجيا للعشرية الحالية يتمثل في تدعيم اقتصاد المعرفة وجعل الاقتصاديات الأوروبية الأكثر تطورا والأقدر على المنافسة في العالم تضمن نموا اقتصاديا مستديما مرفوقا بتطور كمي وكيفي في إحداثات مواطن الشغل. وترمي هذه الاستراتيجية، إلى توفير الأرضية الملائمة لتحقيق التشغيل الكامل مع حلول 2010. كما تهدف هذه الإجراءات إلى الرفع من نسبة تشغيل النساء إلى 60%.

أضاف المجلس الأوروبي بستوكهولم سنة 2001 أهدافا مرحلية إلى غاية 2005 جديدة تتمثل في بلوغ نسبة التشغيل الشامل إلى حدود 67% وتشغيل النساء إلى نسبة 57% والعمال المسنين إلى 50%. وتدعم هذا المسار بالتأكيد على أهمية التشغيل الشامل (مجلس برشلونة سنة 2002) واعتبار هذا الهدف محوري وأساسي ضمن استراتيجيات دول الاتحاد الأوروبي.

ولضمان أوفر حظوظ الإنجاز لهذه الاستراتيجية وفي إطار التقييم المرحلي لسياسة التشغيل الأوروبية أقرت لجنة الأجدنا الاجتماعية المنعقدة في فيفري 2005، توجهات جديدة لمزيد دفع سياسات التشغيل تتمثل في اعتماد سياسة تشغيل مندمجة تركز على اشراك مختلف الأطراف المتدخلة في سوق الشغل على جميع الأصعدة.

2- أسس سياسات التشغيل في دول منظمة التعاون و التنمية:

على الرغم من صعوبة نقل أو تقليد أي تجربة ناجحة من دولة إلى أخرى، إلا أن استعراض أهم الاستنتاجات التي أسفرت عنها بعض التجارب الدولية خاصة تلك المتعلقة بدول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية المتوفرة مفيد لاستخلاص التوجهات الكفيلة بزيادة فاعلية سياسات و برامج التشغيل في الدول العربية. و يمكن تصنيف هذه التجارب بين سياسات الانتقال من المدرسة إلى العمل، و سياسات التشغيل النشطة¹.

1-2 برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل:

نظرا إلى أن الانتقال من المدرسة إلى العمل ليس أمرا تلقائيا، بل عملية تعيقها في اغلب الأحيان الكثير من العوامل و يتخللها فترات طويلة من البطالة، عمد الكثير من الدول إلى وضع برامج من شأنها أن تسهل اندماج الخريجين في سوق العمل. و أفرزت التجارب الدولية استنتاجات متباينة حول نوع التعليم الملائم الذي يرفع من قدرة الخريج على الحصول على وظيفة، و يساهم في زيادة دخله المتوقع. و في هذا الإطار فإن تحديد أي نظام تعليمي أفضل يتوقف على المفاضلة بين عنصرين رئيسيين: الأول يدور حول ما إذا كان التعليم المهني أفضل من التعليم العام، و العنصر الثاني حول ما إذا كان التمهين خارج أوقات الدراسة أفضل من التمهين داخل المدرسة بدوام كامل.

بالنسبة للعنصر الأول، وفي إطار المفاضلة بين التعليم المهني و التعليم العام، تشير التجارب المتاحة في دول مثل ألمانيا و النمسا و الدنمارك، إلى أن التعليم المهني يميل لرفع مستوى أفاق التشغيل و رواتب الخريجين مقارنة مع ما تقدمه مدارس التعليم العام. لذا نجد أن هناك حاليا توجهات متزايدة نحو المزج ما بين التعليم العام و التعليم المهني في سبيل تزويد الطلاب بالمبادئ النظرية و بالمهارات العملية التي تزيد من احتمالات توظيفهم. غير أن المزج بين النوعين من التعليم قوبل بالكثير من التردد نظرا إلى أن التعليم المهني يعتبر في الغالب مكلفا، و ينظر إليه كالبطريق المسدود الذي سيؤول إليه أصحاب المهارات المتدنية و الفاشلين في التعليم العام. العنصر الثاني، و المتعلق بتنظيم التعليم المهني ضمن إطار المدرسة (فرنسا و إيطاليا) أو خارجها (المملكة المتحدة و الولايات المتحدة)، يتباين تنظيم التعليم المهني بين دولة و أخرى. فنمط التعليم المهني بدوام جزئي في بلد مثل ألمانيا يتعارض كليا مع الممارسات المتبعة في اليابان و العديد من دول أوروبا. و قد أثبتت بعض الدراسات أن امتهان بعض الحرف أو التمهين خارج أوقات المدرسة يمنح فرص عمل أفضل من التعليم المهني بدوام كامل داخل المدارس، خاصة و انه يربط الطلاب بصاحب عمل معين أو بمجال معين دون سواه.

¹ لا توجد طريقة واحدة لتصنيف برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل و سياسات سوق العمل النشطة حيث يشكل العديد من برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل جزءا من التعليم المنظم و المهني إي التعليم القائم في المدرسة. أما باقي السياسات الخارجة عن إطار المدرسة فيطلق عليها عادة اسم "سياسات سوق العمل النشطة".

لكن فيما يتعلق بتوقعات الأجور و الترقية الوظيفية، يبدو أن التمهين خارج أوقات المدرسة لا يقدم الكثير مقارنة بما يحصل عليه من يلتحق بالتعليم المهني بدوام كامل.

و بصفة عامة، تعتبر تجربتي ألمانيا و اليابان من أكثر التجارب الناجحة في تعزيز الترابط بين التعليم و التشغيل. ففي كلتي الحالتين، تحاول المدارس أن توجه الطلاب بعد أن تصنفهم وفقا لانجازاتهم المدرسية، إلى التمهين (ألمانيا) أو إلى فرص عمل (اليابان).

ففي ألمانيا، يختار الطلاب في أولى مراحل دراستهم الثانوية المهنة التي يريدونها ليتم تحويلهم على هذا الأساس إلى صاحب العمل المحتمل و المعين من قبل مكتب التشغيل الفيدرالي حتى يتلقوا ساعات من التدريب خارج الدوام المدرسي. و في معظم الحالات، يؤول مصير هؤلاء إلى العمل مع صاحب العمل الذي امن لهم التدريب. أما بالنسبة إلى اليابان، فتقع مسؤولية البحث عن فرص عمل للطلاب على المدارس. و على عكس برنامج التمهين الألماني، فان الطلاب في اليابان لا يملكون خبرة عملية كافية. لذلك، تسعى المدارس إلى توفير خدمات توظيف لطلابها بفضل علاقاتها القوية بمجتمع الأعمال. و يتمثل العامل المشترك بين التجريبتين في قدرة النظامين على زيادة قابلية تشغيل الطلاب و تقليص الوقت الذي يحتاجونه للبحث عن عمل لكنهما، في المقابل، يقيدان طالبي العمل بوظائف محددة و ذلك منذ بداية مسيرتهم المهنية، الأمر الذي يحدد حركيتهم الوظيفية و آفاقهم المهنية في المستقبل¹.

و رغم تحسن الأجور و الآفاق الوظيفية بالنسبة لخريجي التعليم المهني، انخفضت معدلات الالتحاق بهذا النوع من التعليم في العديد من دول العالم، و ارتفعت أعداد الطلاب الذين يتحولون إلى التعليم العام في المرحلة ما بعد الثانوية. و تعزى هذه النتائج العكسية إلى أن التعليم المهني لا يقدم مسارا ملائما للارتقاء الوظيفي و لا يسمح بالحصول على مؤهلات عالية، مما يدفع الطلاب في التعليم المهني إلى الخروج المبكر، و إلى زيادة نسب الملتحقين بالتعليم العام.

و تجدر الإشارة إلى أن نجاح نظام التمهين و التدريب المهني يتطلب خطة تمويل مستدامة و مرونة ثقافية لا ترى في هذا النظام نظاما دونيا من الناحية الاجتماعية. ففي ألمانيا مثلا، يعتمد تمويل التكوين المهني بشكل أساسي على منظمات أصحاب العمل التي تتمتع بنفوذ كبير و تعمل بشكل غير مركزي يخول لها اختيار العمال الأفضل و الأكثر مهارة، الأمر الذي يفسر استمرار أصحاب العمل في دعم التمهين. و في دول أخرى مثل فرنسا، يتم تمويل التدريب أو التمهين من خلال دعم يمنح إلى أصحاب العمل.

2-2 برامج سياسات سوق العمل النشطة:

تحت تأثير ظاهرة البطالة، اتجهت كل البلدان الى اعتماد سياسات تشغيل نشيطة، و حسب التعريف المعتمد لهذا المفهوم تشمل سياسة التشغيل النشيطة على العناصر التالية:

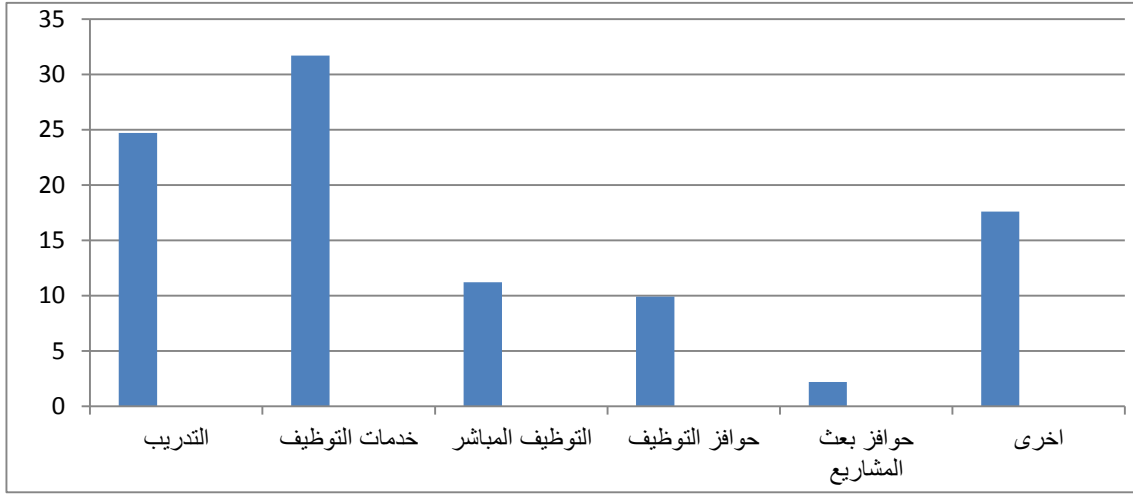
¹Ryan.P « The School-to-Work Transition :A Cross-National Perspective ». Journal of Economic Literature. Vol ,2001, pp 34-92.

- الخدمات التي تقدمها مصالح التشغيل العمومية اي مؤسسات الوساطة الرسمية؛
- التدريب لفائدة طالبي الشغل الجدد و المفصولين عن العمل، و المهتمين بالفصل و العمال الذين هم في تدريب مستمر؛
- الإجراءات و الحوافز الخاصة بتشغيل الشباب؛
- التشغيل المدعم و احداث مواطن الشغل عن طريق العمل المستقل و احداث المؤسسات، و الأشغال العمومية؛
- الاجراءات و الحوافز لفائدة الشرائح الاجتماعية ذات الاحتياجات الخاصة.

تشير البيانات الإحصائية لتوزيع الإنفاق على مختلف مكونات سياسات سوق العمل النشطة في بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية و غيرها من الدول الأوروبية للعام 2003 إلى غياب ترتيب متفق عليه للأولويات بالنسبة إلى هذه المكونات، و يبدو أن كل دولة تحبذ الأداة التي تراها مناسبة من أجل تحقيق أهداف سياسات سوق العمل النشطة. و يتبين أن النسب الأعلى للنفقات التي تخصص لخدمات التشغيل، و التدريب (الذي يمثل جانب العرض من سوق العمل) أن نحو 8 من أصل 22 دولة مدرجة، يأخذ تدريب المسرحين و العاطلين عن العمل من الشباب الحصة الأكبر من النفقات المخصصة لسياسات سوق العمل النشطة. وفي سبع دول أخرى، تعود الحصة الأكبر منها لخدمات التشغيل، في حين أن دولتين وهما تشيكيا و نيوزيلندا، تشجعان اتخاذ إجراءات تهدف بشكل مباشر إلى توفير فرص عمل جديدة. و تبقى ايرلندا الدولة الوحيدة التي تخصص أكبر نسبة من نفقاتها لحوافز التشغيل. أما باقي الدول فتخصص الحصة الأكبر من النفقات لدعم البرامج التي تهتم بالمجموعات ذات الحاجات الخاصة. و بشكل عام، يبدو أن خدمات التشغيل و التدريب هي في المتوسط أكثر الإجراءات رواجاً في معظم الدول المشمولة و ذلك لأنها الايجابية على التشغيل مقابل تكلفتها الأقل نسبياً¹.

¹ تشمل خدمات التوظيف و البحث عن عمل تقديم الخدمات المباشرة لطالبي العمل لتسهيل إدماجهم في سوق العمل و الحصول على وظيفة، لاسيما من خلال تقديم المعلومات عن الوظائف الشاغرة، و تسجيل العاطلين عن عمل، و تقديم الإرشاد و التوجيه إلى برامج التدريب المناسبة و إعادة الإدماج في سوق العمل. و اعتمدت بهذا الخصوص توجيهات منبثقة عن المفوضية الأوروبية في سنة 1998 تقضي بضرورة مشاركة طالبي العمل من الشباب خلال فترة سنة أشهر من التعتل، عن طريق مكاتب التشغيل، في برامج تدريب أو تكوين مهني، أو أي برنامج آخر للتشغيل.

الشكل (23): متوسط حصة تكلفة مكونات سياسات التشغيل النشطة في الدول المتقدمة



المصدر: OCDE, 2006

و يتبين من خلال نتائج تقييم إستراتيجية التشغيل التي بدأت دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية في تنفيذها منذ 1994، انه يمكن تمييز أربع مجموعات من الدول من حيث النتائج التي حققتها من خلال تنفيذ هذه الإستراتيجية و التي تضمنت التوصيات العشرة التالية:

- تنفيذ سياسات الاقتصاد الكلي المحفزة للنمو؛

- تعزيز نشر المعرفة التكنولوجية؛

- زيادة مرونة توقيت العمل؛

- تحسين بيئة الأعمال و مناخ مشاريع الخاصة؛

- زيادة مرونة الرواتب لدى العمال الشباب؛

- إصلاح شروط الأمن الوظيفي، خاصة في القطاع الخاص؛

- تعزيز التركيز على سياسات سوق العمل النشطة؛

- تحسين مهارات القوى العاملة بخاصة من خلال التعليم و التدريب؛

- إصلاح أنظمة المنح و الحوافز ذات الصلة بالبطالة؛

- و تحفيز الاقتصاد من خلال تعزيز التنافسية في أسواق السلع و الخدمات.

تضم المجموعة الأولى دولا مثل اليابان و كوريا الجنوبية، و سويسرا. تنتم هذه المجموعة بتقديم

حماية محدودة للعاملين، و منح بطالة غير سخية، و معدلات ضرائب على الشركات و الدخل منخفضة نسبيا.

أما المجموعة الثانية، فتضم دولا من شمال أوروبا، و تنتم بارتفاع الضرائب، و بتقديم منح سخية للبطالة، و حماية

أكبر للعاملين، بالإضافة إلى تقديم خدمات متطورة و تنفيذ برامج جيدة للبحث عن عمل. و تضم المجموعة الثالثة، دول جنوب أوربا بالإضافة الى فرنسا و ألمانيا، و تتسم بتقديم منح و مزايا سخية للعاطلين، و حماية جيدة للعاملين، لكن في المقابل، يلاحظ أن أسواق السلع و الخدمات فيها ليست تنافسية بالكامل. بينما،تضم المجموعة الرابعة، دول شرق أوربا، و تتميز بحماية أكبر للعاملين، ومنح بطالة متدنية، وخدمات توظيف أقل تطورا، و أسواق سلع و خدمات محمية.

تتميز المجموعة الثانية عن غيرها من المجموعات بتحقيقها نتائج أفضل من حيث معدلات التوظيف و تدني معدلات البطالة رغم تقديمها منح سخية، و حماية أفضل للعاملين، و فرضها معدلات ضرائب مرتفعة. و تعزى هذه النتائج الجيدة على مستوى التوظيف إلى ربط دول هذه المجموعة الحوافز المقدمة للعاطلين بجديتهم في البحث عن عمل من خلال المشاركة الإلزامية في برامج التشغيل، و إلى كفاءة هذه البرامج، بالإضافة إلى تنافسية أسواق السلع و الخدمات لديها.

بغض النظر عن ما تميزت به كل مجموعة من المجموعات الأربع، فان الاستنتاجات التي يمكن استخلاصها من تجربة تنفيذ استراتيجية التشغيل في دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية تتمحور في أربع توصيات رئيسية:

- انتهاج سياسات اقتصادية كلية سليمة و ضرورية من اجل أداء جيد لسوق العمل، و ذلك من خلال إدارة سليمة للاقتصاد الكلي تحفز النمو المستدام و التشغيل من جهة و تضمن أسعارا مستقرة من جهة أخرى. كما أن إتباع سياسات نقدية مرنة تساعد على الإبقاء على كلفة الاقتراض منخفضة، له دور أساسي في تحفيز الاستثمارات و تحسين إنتاجية العمل.
- القضاء على عوائق التشغيل و المشاركة في سوق العمل، و ذلك من خلال ترشيد المنح و الدعم المقدم للعاطلين من خلال تقصير مددها و تحديد سقوف لهذا الدعم بالإضافة إلى تجنب التشريعات التي تحدد الأجر الأدنى عند مستويات عالية و تنظيم التشريعات و القوانين الخاصة بتعويض العمال المسرحين و تلك الخاصة بحماية الوظائف مع إدخال المزيد من المنافسة على أسواق السلع و الخدمات بغرض تحسين سير سوق العمل و تحسين النفاذ إلى البرامج التدريبية.
- زيادة قابلية تشغيل المجموعات المهمشة مثل كبار السن و النساء و المتسربين من المدارس، و إصلاح أنظمة التقاعد التي تشجع الأفراد على الانسحاب المبكر من سوق العمل و تعديل التشريعات التي تفرض ضرائب باهظة على الدخل الثاني في الأسرة او تضع حدا لاتفاقات العمل المرنة.

الجدول (7): ملخص للبرامج المطبقة و تقييم آثارها

تقييم الآثار	البرنامج	
<p>- آثار ايجابية اكبر على التوظيف و متواضعة على الأجور خاصة في الدول المتقدمة، و الآثار ايجابية لكل من التوظيف و الأجور في اقتصاديات التحول، و لا توجد دلائل قاطعة بالنسبة للدول النامية.</p> <p>-الآثار الايجابية تعتمد على مشاركة اصحاب العمل (خاصة في تصميم المناهج).</p> <p>-يحقق للنساء نتائج اكبر من الرجال، و يحقق للراشدين نتائج اكبر من الشباب.</p> <p>-النتائج عادة ما تكون متسقة مع اداء الاقتصاد الكلي، ولا تستمر لفترة طويلة.</p> <p>-تكاليف عالية لكل متدرب، وفعاليتها اقل من خدمات التشغيل من حيث نتائج التوظيف.</p> <p>-التدريب للمطرودين عن العمل ليس له اثار ايجابية خاصة في الدول النامية و اقتصاديات التحول.</p>	<p>للعاطلين عن العمل و حالات الطرد الجماعية</p>	<p>التدريب</p>
<p>- لا توجد اثار ايجابية على كمية التوظيف او على الاجور. وقد سجلت اثار سلبية في الدول المتقدمة نتيجة ارتفاع تكلفة الفرصة البديلة، و لكن رصدت اثار ايجابية في دول امريكا اللاتينية،</p> <p>- التكلفة لكل طالب عالية جدا و العوائد الحقيقية سلبية، خاصة و ان نجاح البرنامج يعتمد على مجموعة من الخدمات الشاملة و المكلفة.</p> <p>-هذا النوع من التدريب ليس بديلا للتدريب المهني الذي يتناسب بشكل أفضل مع احتياجات أصحاب العمل.</p>	<p>للشباب</p>	

<p>- تفيد تجارب الدول النامية ان الاثر غير واضح لأنه يعتمد على الحالات الفردية و يعتمد بالخصوص على نوعية تصميم هذه البرامج.</p> <p>- اكثر فعالية كشبكة امان في المدى القصير خاصة اذا كان البرنامج مستهدفا بشكل جيد.</p> <p>النتائج طويلة الاجل عادة ما تكون سلبية في الدول النامية بسبب ارتفاع تكلفة الفرصة البديلة، و بالتالي غير مناسبة لتأمين وظائف مستمرة.</p> <p>-النتائج عادة ما تكون ايجابية في الدول الفقيرة.</p>	<p>الأشغال العامة</p>
<p>-تدني مشاركة العاطلين عن العمل في هذا البرنامج كما ان الاكبر سنا و المثقفون اكثر المستفيدين من هذه البرامج.</p> <p>- معدل الفشل مرتفع جدا، ويعتبر ايضا مكلفا جدا بسبب الخسائر الاجتماعية و اثر احلال العاملين و ازاحتهم عن العمل.</p> <p>- نجاح البرنامج يعتمد على تقديم مجموعة كبير من الخدمات الفنية و الاستشارية المتكاملة.</p>	<p>المشروعات الصغيرة/ العاملين لحسابهم</p>
<p>-النتائج سلبية في الدول النامية، و آثار ايجابية قليلة في الدول المتقدمة.</p> <p>- مكلف جدا من حيث الخسائر الاجتماعية و اثر إحلال العاملين، بالإضافة إلى استغلاله من قبل أصحاب العمل كبرنامج إعانة مستمرة.</p> <p>-أكثر فعالية عندما يدمج مع التدريب، ولكن تتضاعف التكاليف.</p>	<p>إعانات العمل و الأجور</p>
<p>- آثار ايجابية خاصة في الدول المتقدمة.</p> <p>- يعتبر الاختيار الذي يحقق أكثر تكلفة فعالة.</p> <p>- يعمل البرنامج بأفضل صورة عندما يكون مستهدفا بشكل جيد. و يناسب العمال غير الماهرين أكثر من غيرهم، كما انه اقل ملائمة للشباب و النساء.</p> <p>- إحدى مزاياه انه ممكن أن يدمج مع برامج أخرى مثل إعانات البطالة.</p>	<p>خدمات العمل و مكاتب التشغيل</p>

<p>- يتضمن خسائر اجتماعية نتيجة التوظيف الانتقائي لفائدة القطاع المدني الرسمي.</p> <p>- ممكن أن تحتوي على صعوبات إدارية نظرا للطابع العام لهذه الخدمات، كما انه من الممكن إشراك القطاع الخاص بشكل فعال.</p>	
---	--

المصدر: منظمة العمل العربية، الفصل العاشر¹

المطلب الثالث: أوجه التباين في استخدام سياسات سوق العمل النشطة في البلدان المتقدمة، البلدان النامية و البلدان التي تمر بمرحلة انتقال

كانت البلدان الصناعية، في الأساس أول من بادر إلى وضع إطار متعلق بسياسات سوق العمل النشطة، و كذا بحوث لتقييمها. و لقد بدا أن أشد البلدان انفتاحا على العولمة من تلك البلدان هي أيضا البلدان التي لديها أكثر شبكة لمؤسسات سوق العمل التي تعمل على حماية عمالها من الآثار الضارة للعولمة². لكن هذه البرامج جرى منذ ذلك الحين تكييفها و تطبيقها محليا في أماكن أخرى من العالم، نذكر منها الدول التي تمر بمرحلة انتقال التي استخدمت سياسات سوق العمل النشطة بصورة كثيفة أثناء قيامها بتحويل اقتصادياتها المخططة إلى اقتصاد السوق و الدول النامية التي عمدت إلى تنفيذ هذه السياسات بصورة متزايدة من أجل التخفيف من انعكاسات الأزمات الاقتصادية على سوق العمل (دول شرقي آسيا) و كذا من أجل توفير قدر من الأمن للعمال المتضررين من التغيير الهيكلي.

يبدو واضحا أن الحالة في معظم البلدان النامية تختلف اختلافا شاسعا عنها في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ففي البلدان النامية، تكمن حلول مشكلة العمالة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة على نحو ما جرى تحديده في برنامج العمالة العالمي. مع انه يصعب تقديم صورة دقيقة عن تنوع البرامج في مختلف أرجاء العالم، الأمر الذي يمكن إرجاعه أساسا لانعدام البيانات من كثير من البلدان النامية، فسيتم تقديم البيانات المقارنة عن الإنفاق على سياسات سوق العمل، النشطة منها و غير النشطة.

¹ www.arabfund.org/Data/site1/pdf/jaer/.../10.pdf

²J. Agell (1999), « On the benefits from rigid labour markets : Normes, market failure and social insurance », in The Economic Journal, vol, 109, p 453, oxford.

1- بلدان منظمة التعاون و التنمية:

أصبحت سياسات سوق العمل النشطة - لاسيما في دول الاتحاد الأوروبي - إحدى السمات الثابتة للسياسة الاقتصادية والاجتماعية، و يتذبذب الإنفاق على هذه السياسات لمواجهة التقلبات الدورية، و يعزى ذلك في الغالب إلى زيادة الإنفاق على السياسات غير النشطة، و لاسيما إعانات البطالة أثناء فترات الركود الاقتصادي؛ و يكون الإنفاق على سياسات سوق العمل النشطة عادة أكثر استقرارا على مدى الدورة. و من ثم، على سبيل المثال، ففي بداية الانتعاش الذي حدث في سنة 1993، تم انفاق عموما نحو 3,8% من الناتج المحلي الإجمالي، على سياسات سوق العمل في الاتحاد الأوروبي، و انفق من هذا المبلغ قرابة الثلث (1,2% من الناتج المحلي الإجمالي) على سياسات سوق العمل النشطة. بيد انه في سنة 1999، و بعد مرور ست سنوات على الانتعاش، انخفض الإنفاق الإجمالي إلى 2,8% من الناتج المحلي الإجمالي، أي بنسبة 1%، في حين ظل معدل الإنفاق على سياسات سوق العمل النشطة ثابتا تقريبا. و بقيت هذه النسبة في انخفاض سواء في دول الاتحاد الأوروبي أو في دول منظمة التنمية و التعاون الاقتصادي. حسب الجدول التالي الذي يوضح نسبة النفقات العمومية المخصصة لسياسات سوق الشغل من الناتج المحلي الإجمالي:

الجدول(8):نسبة النفقات العمومية المخصصة لسياسات سوق الشغل من الناتج المحلي الإجمالي

2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	
1.4	1.3	1.2	1.1	1.1	1.0	1.1	1.0	بلجيكا
1.6	1.3	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	الدنمارك
1.0	0.8	0.9	0.9	0.9	1.0	1.1	1.1	فرنسا
1.0	0.8	0.7	0.9	0.9	1.1	1.2	1.3	المانيا
0.5	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	...	0.5	هنغاريا
0.4	0.5	0.5	0.5	0.6	0.6	ايطاليا
0.5	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	اليابان
1.2	1.1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	الاراضي المنخفضة
1.3	0.6	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.2	بولونيا
0.8	0.6	0.5	0.6	0.7	0.7	0.6	0.6	البرتغال
0.9	0.8	0.3	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7	اسبانيا
1.1	1.0	1.1	1.3	1.3	1.2	1.2	1.6	السويد
0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	0.4	0.3	بريطانيا
0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	و.م.أ

Source : Programmes du marché du travail : dépenses et participants, statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail (base de données) 2011.

تعزى المرونة التي يتسم بها الإنفاق على هذه السياسات في الاتحاد الأوروبي إلى سياسة التنشيط التي يتبعها الاتحاد و التي تؤيد الإنفاق على السياسات النشطة أكثر من السياسات غير النشطة، على نحو ما ورد في إستراتيجية العمالة الأوروبية التي وضعتها المفوضية الأوروبية.

كما تشير البيانات السابقة، انه بالمقارنة مع دول الاتحاد الأوروبي، هناك انخفاض نسبي في الإنفاق العام على سياسات سوق العمل النشطة بالنسبة لأستراليا، نيوزيلندا، الولايات المتحدة، اليابان، مما يوضح في سياسات سوق العمل بين أوروبا و الأعضاء غير الأوروبيين في منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي.¹

¹ هذا لا يعني أن برامج سوق العمل في أوروبا تعد كقاعدة، أكثر تقدما أو نجاحا منها في أمريكا الشمالية، أو اليابان، أو استراليا. و الواقع أن هناك أيضا برامج معدة جيدا في بلدان هذه المناطق.

2- الدول التي تمر بمرحلة انتقال:

تعد هذه الدول من أقل الدول إنفاقا على سياسات العمل النشطة، بالمقارنة مع دول الاتحاد الأوروبي. حيث يبين متوسط غير مرجح، لتسع من البلدان التي تمر بمرحلة انتقال¹، أن هذا الإنفاق على هذه السياسات بلغ 0,4%، من الناتج المحلي الإجمالي في سنة 1998، و يعد اقل من ربع متوسط إنفاق الاتحاد الأوروبي في نفس السنة (1,1%). وفي أمريكا اللاتينية، من جهة أخرى، بلغ المتوسط غير المرجح للإنفاق العام (التدريب و برامج العمالة فقط) على سياسات سوق العمل النشطة في سبعة دول² 0,4% من الناتج المحلي الإجمالي في سنة 1997،³ و هو ما يزيد قليلا على المتوسط بالنسبة للدول التي تمر بمرحلة انتقالية، على الرغم من أن الكثير من هذه البرامج موجه الى التدريب و التلمذة الصناعية للشباب، التي تعد في دول تمر بمرحلة انتقالية جزءا من ميزانية التعليم.

اتخذت أيضا تدابير نشطة في بعض بلدان شرق آسيا في أعقاب الأزمة الآسيوية، على الرغم من أن الإنفاق العام على سياسات سوق العمل النشطة في هذه الدول يعد ضعيفا بالمقارنة مع متوسط الإنفاق في بلدان الاتحاد الأوروبي. فعلى سبيل المثال، بلغ مستوى الإنفاق على هذه السياسات في جمهورية كوريا ما يعادل نسبة 0,3% من الناتج المحلي الإجمالي⁴ في سنة 2001 .

في إفريقيا، تعتبر تدابير السياسة النشطة أداة شائعة الاستخدام من أدوات السياسة وفقا للأدلة التي توفرها الدراسات الحديثة لمنظمة العمل الدولية. و تفيد بعض الدول، مثل تونس و الجزائر، بأن الإنفاق على سياسات سوق العمل النشطة تفوق نسبته 1% من الناتج المحلي الإجمالي، على الرغم من عدم وجود بيانات عن حجم الإنفاق الكلي بالنسبة للمنطقة.

هكذا فان سياسات سوق العمل النشطة تستخدم في جميع أنحاء العالم رغم أنها لا تؤدي سوى دور هامشي في بعض الأحيان. بيد انه في الوقت الذي يشير فيه ارتفاع الإنفاق إلى قيام الحكومات بتخصيص أموال للسياسات النشطة، فان القضية الأهم هي ما الذي تم القيام به بالأموال التي جرى تخصيصها، فعلى سبيل المثال، تظهر فروق كبيرة بين الدول حينما تقارن معدلات الإنفاق و المشاركة جنبا إلى جنب. فوفقا لبيانات منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي⁵ لسنة 2001، فان جمهورية كوريا، فيما يبدو، تحقق نجاحا

¹ الاتحاد الروسي، استونيا، أوكرانيا، بولندا، بلغاريا، الجمهورية التشيكية، سلوفاكيا، كرواتيا، هنغاريا.

² الأرجنتين، البرازيل، بيرو، جامايكا، كوستاريكا، المكسيك.

³G. Marquez, « Unemployment insurance and emergency employment programs in Latin America and the Caribbean :An overview, Inter-American Development Bank, paper for the conference on Social protection and Poverty, 1999, PP 8-11. ³

⁴ منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي، افاق العمالة : Employment Outlook, 2002، المرفق الاحصائي، باريس: منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي.

⁵ منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي، 2002، المرجع السابق ذكره.

أفضل من الدنمارك، فنسبة 0,3 % من الناتج المحلي الإجمالي التي تخصصها كوريا للإنفاق على سياسات سوق العمل النشطة، يشارك 13,1% من أفراد القوى العاملة في تدابير السياسة النشطة، في تخصص الدانمارك 1,2% من ناتجها المحلي الإجمالي لما تبلغ نسبته 21,1% من أفراد القوى العاملة. و يمكن أن يفسر ذلك بان جمهورية كوريا تمكنت من خدمة أكثر من 40% من قواها العاملة عن طريق إنفاق 1% من ناتجها المحلي الإجمالي على سياسات سوق العمل النشطة، في حين يتعين على الدنمارك أن تنفق ثلاثة أمثال هذه النسبة لكي توفر فرص الشغل لنفس القدر من قواها العاملة.

من المهم أيضا تقدير ما ينفقه كل بلد على سياسات سوق العمل النشطة بالنسبة لكل واحد في المائة من العاطلين في تلك الدولة، و من ثم يمكن تحديد عدد السكان الذين يمكن أن تشملهم تدابير سوق العمل. من بين الدول الأوروبية، فان هولندا هي حتى الآن أكثر الدول إنفاقا على العاطلين عن العمل فيها، و تحتل الدانمارك المرتبة الثانية. ومن بين الدول التي جرت دراستها، فان أدنى إنفاق عام على العاطلين هو في الدول التي تمر بمرحلة انتقال، خاصة الاتحاد الروسي و استونيا و أوكرانيا.

على وجه العموم، تشير الدراسات التي أجريت في بعض الدول إلى الأثر الايجابي لسياسات سوق العمل النشطة من حيث خفض البطالة. ففي فرنسا، على سبيل المثال، يعتبر أن الأعمال التي يجري الاضطلاع بها على صعيد المجتمع المحلي لها أثرها الشديد على البطالة و منع انتشارها و ذلك بنسبة تتراوح ما بين 70 و 90% في المتوسط لكل وظيفة من وظائف الأشغال العامة المدعومة¹. و في ألمانيا أسهمت هذه السياسات إسهاما كبيرا في الحد من البطالة الصريحة، لاسيما خلال مرحلة إعادة التوحيد. بالمثل، فان هذه السياسات أدت إلى تخفيض مستويات البطالة في شيلي في سنة 2001 بنحو 1,5%. بالإضافة إلى ذلك، يظهر تحليل تكلفة الفرص الضائعة، ان سياسات سوق العمل النشطة الخاصة بالعاطلين هي ذات تكلفة صافية دنيا في الميزانيات العامة بالنظر لما لها من آثار فيما يتعلق بالقضاء على البطالة.

¹ DARES, « 40 ans de politique de l'emploi », la Documentation Française, Paris, (1996).

خلاصة الفصل الثالث:

تمثل ظاهرة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها، انظمتها الاقتصادية، الاجتماعية و السياسية.

وضعية التشغيل و البطالة في أي اقتصاد او منطقة و في نقطة او مرحلة زمنية تعتمد على محددات العرض و الطلب في سوق العمل، فالمحددات الأساسية لعرض العمل تتمثل في معدل نمو القوى العاملة، نسبة مشاركتها، نوعيتها و الحوافز المادية و المعنوية لعارضي العمل. بينما تعتمد المحددات الأساسية لطلب العمل على مستوى الاستثمار، كثافة العمل و ميادين الاستثمار، و بالتالي المهارات المطلوبة و اخيرا مدى مرونة سوق العمل.

على الرغم من خصوصيات الدول، و التنوع فيما بين الأقاليم داخل العالم العربي، نجد تشابها شديدا بين محصلة أسواق عمل الشباب، في معظم اقتصاديات الإقليم، و لم تجد معظم الدول بعد، حلولا لتلك التحديات. إن معدلات النمو السكاني المرتفعة، و ارتفاع معدلات البطالة، و قلة الفرص أمام النساء للمشاركة في أسواق العمل، هي جميعا من الصفات الملازمة لدول المغرب العربي بأسره، دول المشرق و الأقاليم الفرعية في الخليج، هذا على الرغم من أن نسبة المتعلمين من الشباب قد زادت عما كان عليه الحال من قبل.

من هذا فالبطالة في الوطن العربي لها ميزتين أساسيتين: الأولى، تتعلق بالفئة غير المؤهلة والتي تعمل أعمالا بسيطة؛ الثانية، تتعلق بالفئة المتعلمة والتي لم يستوعبها سوق العمل، و تظهر ضخامة التحدي عند مقارنة الوضع في الإقليم العربي مع الأقاليم الأخرى في العالم، و نجد أن العجز في العمل اللائق أمام الشباب في العالم العربي، اكبر منه في أي مكان آخر.

على الرغم من تفشي ظاهرة البطالة في العالم العربي وارتفاع معدلاتها مقارنة مع بقية مناطق العالم، غير أن الاهتمام بموضوع حصر بيانات البطالة لم يلق بصفة عامة حتى الآن الاهتمام الكافي من قبل الجهات المعنية، حيث لا تزال العديد من الدول العربية تشكو من ضعف في نظم وقواعد بيانات سوق العمل مما يجعل الاستراتيجيات المتعلقة بالنهوض بالتشغيل تصطدم بعائق النقص في المعلومة وعدم دقتها بما لا يسمح بتحديد ووضع برامج واضحة و اللجوء إلى التقديرات، التي تتفاوت في تحديد حجم البطالة.

يستخلص من كلّ هذا أن برامج التشغيل المختلفة رغم أهميتها وخصوصيتها في عدد من الدول العربية، تعتبر في كثير من الأحيان إفرار لاجتهادات محلية لا تستند إلى آليات علمية في حصر وتصنيف المعلومات والبيانات الخاصة بسوق العمل.

غير أن هذه الوضعية التي يمكن تجاوزها من خلال مراجعة السياسات الوطنية في هذا المجال وتدعيم التعاون بين الدول العربية، لا يمكن أن تحجب بعض التجارب الناجحة في مجال ضبط نظم البيانات والمعطيات حول البطالة والتشغيل على غرار تونس والأردن، حيث تم إرساء نظام معلومات متطور يشمل شبكة متطورة و متكاملة تمكن من توفير المعلومة بشكل اني وبالشفافية الكاملة. كما تم وضع مرصد وطني للتشغيل والمهارات يعنى برصد تطورات سوق الشغل.

الفصل الثالث:

تجارب بعض دول منظمة التعاون

الاقتصادي و التنمية، و الدول العربية

فيما يخص سياسات التشغيل

مقدمة:

أضحى موضوع النهوض بالتشغيل يمثل تحدياً محورياً لمعظم دول العالم وهاجسا مؤثرا تعمل كل المجتمعات الحديثة على تجاوزه لتحقيق توازنها الاقتصادي واستقرارها الاجتماعي. في الحقيقة، إن الاهتمام بهذا الموضوع لم يكن وليد المرحلة الراهنة، بل له أبعاده ومساراته التاريخية خاصة منذ بداية الثلاثينيات، حين هزت الأزمة العالمية الحادة في تلك الفترة جهاز الإنتاج في العالم بأسره، وبدت البطالة تهدد الكيان الاجتماعي بأكمله.

كما أن تفشي ظاهرة البطالة في تلك الفترة، جعل الوسطاء الخواص ينشطون في الاتجار في فرص العمل القليلة المتاحة، مما حفز السلطات العمومية على إنشاء مكاتب تشغيل عمومية قصد تقديم خدماتها مجانا، والحد من ممارسات الوسطاء. وقد تنامي دور مكاتب التشغيل انطلاقا من تلك الفترة وذلك بالنظر إلى الواقع الداخلي لكل دولة غنية كانت أو فقيرة وحسب الوضع الاقتصادي، السياسي و الاجتماعي للدول التي تتباين مصالحها وأهدافها وما خلفته الحقبات الاستعمارية من فوارق بين هذه الدول على المستوى المعيشي والعلمي والثقافي وامتلاك الثروات. وقد نتج عن هذه الاختلافات وتشابك المصالح بروز مفاهيم عديدة للبطالة حسب الظروف الداخلية لكل دولة ومحيطها الإقليمي وتوجهاتها الاقتصادية والاجتماعية غير أن الثابت هو اتفاق كل المجتمعات على اعتبار البطالة مشكلة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية، تعبر بوضوح عن عجز في البنى الاقتصادية وعن خلل في العمل الاجتماعي بكل انعكاساته على تنمية البلدان وتقدمها. ورغم اختلاف مفهوم البطالة وتعريفها من مكان لآخر، فقد وضعت منظمة العمل الدولية تعريفا يتفق مع مستويات التشغيل ومفهوم البطالة في الدول الصناعية المتقدمة ويقوم هذا التعريف على العناصر التالية:

- هـ. أن يكون الشخص (ذكر أو أنثى) في عمر السن المحددة لقياس السكان النشيطين اقتصاديا.
- و. أن يكون دون عمل أي لا يعمل مقابل أجر أو لحسابه الخاص.
- ز. يعبر عن استعداده للعمل، أي أنه بانتظار عمل بأجر أو لحسابه الخاص.
- ح. يبحث عن عمل ويتخذ الخطوات اللازمة في فترة قريبة محددة بحثا عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص.

وفي خضم المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي شهدها العالم خاصة منذ بداية الستينات تطورت مهام مكاتب التشغيل من خلال الاتفاقيات والتوصيات الدولية، حيث صدرت عن منظمة العمل الدولية عدة قرارات و توصيات حفّزت الدول على إتباع سياسات نشيطة في مجال التشغيل وفي تطوير الأجهزة التي تعنى بهذا القطاع.

وتطورت هذه المهام في مجمل البلدان المصنعة وعدد من البلدان النامية أو الصاعدة، من المساعدة على التوظيف والتأمين على البطالة (في البلدان المصنعة) وإدارة سوق الشغل وجمع المعطيات حول وضعية هذه السوق إلى الرصد الدائم لوضعية التشغيل وتنشيط سوق الشغل بمفهومه الشامل أي الوطني و الجهوي والمحلي والقطاعي عن طريق برامج وآليات متعددة حسب حاجيات كلّ بلد واعتماد الشراكة مع الأجهزة الأخرى ومختلف المتدخلين من منظومات التعليم والتكوين والضمان الاجتماعي ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال وغيرها من الهياكل المعنية.

المبحث الاول: البطالة في العالم

في ضوء المتغيرات الدولية المتسارعة التي يشهدها العالم في اتجاه الانفتاح الكامل لكافة النظم دون تمكين أى نظام أن يعيش فى عزلة عن الكيان العالمى ونتيجة التطورات العلمية والتقنية والتكنولوجية وامتداد ثورة المعلومات والاتصالات إلى معظم أنحاء العالم مع أحداث تغيرات في المفاهيم الاقتصادية وأساليب ووسائل وأنماط العمل ومكونات الإنتاج وتغيرات سريعة فى المهن، أصبحت قضايا التشغيل تمثل أكبر التحديات التى تواجه أغلب البلدان ومنها البلدان العربية فى الحاضر وعلى المدى البعيد.

المطلب الأول: الأزمة المالية و تأثيراتها على مستويات البطالة فى العالم :

يمر الاقتصاد العالمى حالياً بأزمة مالية و اقتصادية من الأشد عنفا لنصف القرن الأخير، بما تحمله من اثار سلبية على العمل والمجتمع بأكمله. بدأ الاقتصاد العالمى سنة 2007¹ يفقد وتيرته السريعة فى النمو متأثراً بأكبر الأزمات المالية منذ الحرب العالمية الثانية. فشهد النشاط الاقتصادى تباطؤاً فى الاقتصاديات المتقدمة خلال الربع الأخير من سنة 2007، ومن ثم انخفض معدل النمو الحقيقى من 5% فى سنة 2006 إلى 4,9% فى سنة 2007، و قد انخفض النمو فى جميع الدول المتقدمة لاسيما الولايات المتحدة و منطقة اليورو (حيث تتركز التوترات المالية الأكثر حدة)، أما بالنسبة للدول النامية و اقتصاديات السوق الناشئة الأخرى، فتأثرها بتطورات الأسواق المالية كان اقل حدة حيث حققت نمواً طفيفاً خلال سنة 2007. أما عن التضخم فقد تراجع فى الدول المتقدمة من 2,4% سنة 2006 إلى 2,2% سنة 2007، فى حين ارتفع المعدل فى مجموعة الدول النامية و الاقتصاديات الناشئة من 5,4% سنة 2006 إلى 6,4% سنة 2007.

2- العولمة والأزمة المالية العالمية:

الأزمة المالية العالمية التى ضربت الاقتصاديات الرئيسة فى العالم، وفى مقدمتها الاقتصاد الأمريكى²، لم تكن وليدة ذلك اليوم ولم تتفاعل بين عشية و ضحاها، ولكن بوادرها قائمة منذ سنة 2005 على الأقل؛ وعلاماتها المتتالية كانت واضحة للعيان.

حيث كانت البداية من أكبر اقتصاد فى العالم، الاقتصاد الأمريكى، و قد تعلق الأمر بأزمة الرهن العقارى. حيث بدأت الأزمة أصلاً من سوق عمليات مقايضة الديون، و تجارة المشتقات المالية (أى إصدار أسهم وسندات وأوراق مالية أخرى مدعومة بالرهنات العقارية، كشكل من أشكال الضمان، أو التأمين على الديون المتعثرة وغير محققة السداد). وكان تضخم قيمة هذه العمليات وراء انفجار الأزمة، إذ بلغت قرابة 62 تريليون دولاراً، وإن

¹ منظمة العمل الدولية، " التقرير العالمى للأجور: 2012-2013، الأجور و النمو العادل"، مكتب العمل الدولى، جنيف، 2014.
² منذ يوم الاثنين الأسود، فى الخامس عشر من سبتمبر 2008

انخفضت إلى 55 تريليون دولار، بفعل التدخل الحكومي. ويتمثل أول الجذور الحقيقية للأزمة في واقع العولمة المالية، من حيث ازدياد التعامل في المشتقات المالية بوساطة مؤسسات مالية عملاقة معقدة الأنشطة، في مراكز مالية مغتربة بصورة متزايدة، وفي أسواق غير منظمة ويتضمن رافعة مالية كبيرة جدا: بمعنى القيام بعمليات على المشتقات تتجاوز بكثير قيمة الأصول والعقود المالية المبنية عليها. هذا معناه أن هناك كيانات ضخمة أصبحت قادرة على خلق سيولة كبيرة، وأن هذه السيولة تتم بمعدلات لا يمكن الاستهانة بها، خاصة وأنها لا تخضع لأي رقابة.

وفي سياق العولمة المالية هذه، تتعاضد احتمالات وقوع الأزمات المالية التي يعجز النظام المالي الدولي بمعمارها أو بنائه الهندسي الراهن عن مواجهتها، بفعل عيوبه البنوية.

2- البطالة و مشاكل التشغيل في العالم

أشار التقرير السنوي الصادر عن مكتب العمل الدولي في لشهر جانفي سنة 2004¹، أنه رغم الانتعاش الاقتصادي الذي عرفه النصف الثاني من سنة 2003، فإن البطالة عرفت نسقا تصاعديا في العالم لتبلغ رقما قياسيا تمثل في 185.9 مليون عاطلا عن العمل سنة 2003 أي ما يمثل 6.2% من جملة السكان النشيطين في العالم من بينهم 108.1 مليون من الذكور.

ويضيف التقرير أن أكبر نسبة من البطالين سجلت لدى الشباب من الشريحة العمرية بين 15 و 24 سنة من بينهم 88.2 مليون هم دون عمل أي ما يمثل نسبة بطالة تقدر بـ 14.4%. وبصفة متوازية فإن المشتغلين من الفقراء ارتفع عددهم بصفة لم يسبق لها مثيل من قبل حيث بلغ 550 مليون شخصا.

ويوضح التقرير أن ارتفاع عدد العاطلين خلال السداسي الأول من سنة 2003، يعود إلى بطء في عودة انتعاش في البلدان الصناعية وإلى عوامل جانبية ووظيفية أخرى مثل تفشي بعض الأمراض في بعض المناطق وإلى النزاعات الإقليمية في مناطق أخرى لها تأثيرها الاقتصادي المباشر على الاقتصاد العالمي.

باعتبار أن الدول الصناعية قد عانقت من جديد مسلك النمو خاصة بداية من النصف الثاني من سنة 2003. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، يمكن أن تشهد نسبة البطالة انخفاضا اذا ما صاحب ذلك نمو الناتج الداخلي الخام في الولايات المتحدة كثافة في إحداث مناصب الشغل وإذا ما تواصل ارتفاع نسبة تشغيل السكان النشيطين على نفس النسق.

¹ مركز أنباء الأمم المتحدة، "معدلات البطالة بين الشباب في العالم ترتفع إلى معدلات قياسية"، 2004/08/11
تم الاطلاع عليه 2006/06/17، www.un.org/arabic/news/story.asp?NewsID=2876

أما في بقية مناطق العالم فيختلف وضع البطالة باختلاف أوضاع كل دولة: السياسية والاقتصادية و الإقليمية، فبلدان أمريكا اللاتينية لا تزال تعاني من انخفاض نسبة النمو إلى جانب ضغط البطالة رغم التحسن النسبي الذي شهدته خلال سنة 2003. كما ارتفعت نسبة البطالة في دول آسيا الشرقية بينما استقرت هذه النسبة في آسيا الجنوبية رغم ارتفاع الناتج الداخلي الخام بـ5.1%.

وفي البلدان الإفريقية، جنوب الصحراء، لم تشهد وضعية البطالة تحسنا نتيجة عوامل متعددة أهمها النزاعات الجانبية وهجرة الكفاءات التي تمثل عنصرا أساسيا في تحسين قدرة اقتصاديات البلدان على المنافسة وخلق الثروات وإحداث مواطن الشغل.

ارتفع معدل اجمالي البطالة العالمي من 5.6% سنة 2007 الى 6.3% سنة 2009. و بالرغم من النمو الاقتصادي المتواضع لسنة 2010 الذي قدر بنحو 6.2%، لا يزال معدل البطالة العالمي اعلى بكثير من معدل 5.6% في سنة 2007.

فوفقا لتقرير توجهات التوظيف العالمي 2011 لمنظمة العمل الدولية¹، فان هذا راجع طبعاً الى محدودية القدرة لخلق فرص عمل جديدة، فعلى الرغم من الانتعاش القوي في النمو الاقتصادي العالمي للعديد من البلدان. فقد بقيت البطالة العالمية في سنة 2011 في مستويات قياسية على مدى السنوات الماضية (2008-2010). معدل البطالة حسب منظمة العمل الدولية هو 6.1% في سنة 2011. أي ما يعادل 203.3 مليون عاطل عن العمل، هذا لان سوق العمل يسجل انتعاشا متباينا للغاية، مع استمرار مستويات البطالة في البلدان المتقدمة و ارتفاع التوظيف في المناطق النامية مع مستويات عالية للعمالة الضعيفة.

ارتفع معدل البطالة للبالغين من 4.1% في سنة 2007 الى 4.8% في سنة 2009 ومن المحتمل ان تبقى في نفس المستوى سنة 2010. حيث يواجه الشباب من سن (15 الى 24 سنة) تحديات كبيرة للعثور على فرص عمل مناسبة بسبب الازمة المالية العالمية الاخيرة. ارتفع متوسط معدل البطالة بين الشباب في جميع انحاء العالم من 11.8% في سنة 2007 الى ما يقرب من 13% في سنة 2009. ووفقا لمنظمة العمل الدولية، فانه يوجد 78 مليوناً من الشباب عاطلين عن العمل في سنة 2010، وهو اعلى بكثير من مستوى ما قبل الازمة أي 73.5 مليون في سنة 2007 ، و لكنه اقل من 80 مليون لسنة 2009.

بلغ معدل بطالة الشباب 12.6% في سنة 2010 و 2.6 اضعاف معدل البطالة بين البالغين. و ارتفع عدد العاطلين عن العمل من الذكور بشكل حاد في سنة 2009 (14.7 مليون) و قدرت الزيادة في معدل البطالة لسنة 2010 بـ 4.9 مليون للذكور ولكنها بالنسبة للاناث قدرت بـ 5.3 مليون.

¹ تقرير منظمة العمل الدولية، " تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة 2010-2011"، مكتب العمل الدولي بجنيف، 2012.
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_180147.pdf

المطلب الثاني: العلاقة بين النمو العالمي و البطالة

قبل حدوث الأزمة الاقتصادية العالمية، بلغ متوسط معدل نمو مجمل الاقتصاد العالمي 3.2% للفترة (2000-2007)، لأن أزمة القروض العقارية ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكية و من ثم تحولت الى أزمة عالمية في خريف 2008. سجل العالم انكماشاً في الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي للمرة الاولى سنة 2009 و ذلك منذ الحرب العالمية الثانية و بالأرقام المطلقة، فقد الاقتصاد العالمي حوالي 3.4 تريليون دولار أمريكي في ذلك العام.

حيث تتفاوت التقديرات والتوقعات لآثار الأزمة الاقتصادية العالمية على معدلات النمو على المستويات العالمية و الإقليمية، باختلاف المصادر المعتمدة .ولعل أحدث ما نشر في هذا الصدد هو ما صدر عن صندوق النقد الدولي¹ في التقرير الدوري في أكتوبر 2009 ، حيث نجد ما يأتي:

-على المستوى العالمي، انخفض معدل النمو للناتج العالمي من % 5.2 سنة 2007 ، إلى % 3.0 سنة 2008، ويتوقع في سنة 2009 أن يحدث تناقص لمعدل النمو بنسبة % 1.1 ، يعقبه نوع من التعافي المتباطئ لعام 2010 م بمعدل للنمو يبلغ %1.3

-فيما يتعلق بمجموعة الدول الصناعية الثمانية (الولايات المتحدة، ألمانيا، فرنسا، إيطاليا، أسبانيا، اليابان، بريطانيا و كندا) سجل معدل النمو الاقتصادي انخفاضا من % 2.7 سنة 2007 إلى % 0.6 سنة 2008 ، ويتوقع بالنسبة لسنة 2009 م أن يحدث تناقص للمعدل بنسبة % 3.4 ليعود لتحقيق معدل إيجابي في عام 2010م بما لا يزيد عن %1.3.

- مجموعة دول شرق آسيا الناهضة- التي يطلق عليها التقرير "الاقتصاديات الآسيوية المصنعة حديثاً"- انخفض معدل النمو الاقتصادي فيها من % 5.7 سنة 2007 إلى % 1.5 سنة 2008 ، ويتوقع أن يحدث انكماش في سنة 2009 م بنسبة %2.4 ليعاود الاقتصاد التعافي محققا معدلا إيجابيا في سنة 2010 م بنسبة %3.6.

- مجموعة الأسواق الناشئة و الاقتصاديات النامية - بحسب تصنيف "صندوق النقد الدولي" انخفض معدل النمو من % 8.3 سنة 2007 إلى % 6.0 في 2008 ، مع توقع إيجابي لسنة 2009 بمعدل للنمو يقدر بنسبة %1.7 ربما بسبب بُعد هذه المجموعة نسبيا عن الاندماج في "المركز المالي العالمي الذي شهد مركز الأزمة الراهنة وأن يواصل الارتفاع ليبلغ % 5.1 سنة 2010 .

¹FMI, World Economic Outlook, 2009.

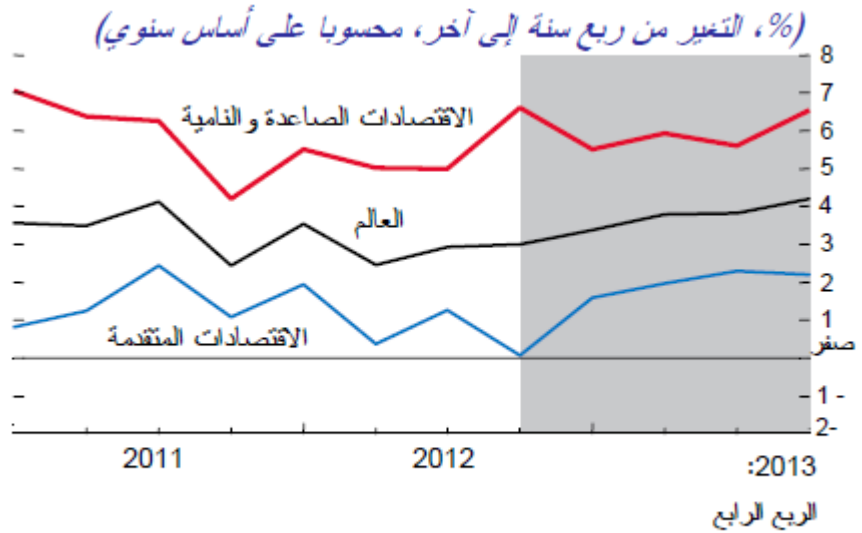
[_www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2009/01/](http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2009/01/)

-لا يصنف التقرير مجموعة خاصة للدول العربية، كما لا يأخذ بتصنيف البنك الدولي الذي يصنف مجموعة باسم "الشرق الأوسط وشمال إفريقيا" تشمل الدول العربية مع إيران -ولكنه يفرق مجموعة فرعية داخل المجموعة الكبيرة المسماة بالأسواق الناشئة و الاقتصاديات النامية، وذلك باسم "الشرق الأوسط" والتي يفترض أن تمثل مجموعة دول المشرق العربي، بالتقريب، بما فيها منطقة الخليج، حيث بلغ معدل النمو الاقتصادي بالنسبة لها في سنة 2007 نحو 6.2%، وفي سنة 2008 بلغ 4.8%؛ أما في سنة 2009 فقدر معدل النمو -موجبا -بنسبة 2.0%، مع توقع بالارتفاع في سنة 2010 بنسبة 4.2%.

غير بعيد عن ذلك، المجموعة الفرعية "إفريقيا"، شاملة بالطبع دول المغرب العربي (مصر أيضا معها)، تحت مظلة "شمال إفريقيا". فقد بلغ معدل النمو في أفريقيا سنة 2007 نحو 6.3%، وفي سنة 2008 بلغ 5.2%؛ أما في سنة 2009 فقدر معدل النمو -موجبا - بنسبة 1.7%، مع توقع بالارتفاع في سنة 2010 إلى 4.0% ويلاحظ أن أرقام إفريقيا متقاربة جدا مع الشرق الأوسط (مما يقدم لنا صورة تقريبية عن الوطن العربي ككل، حيث كان أثر الأزمة على الدول العربية بعامة ذا طابع معتدل، مع الأخذ في الحسبان توابع فترة الازدهار النفطي (2003-2008)).

ولكن المسألة الجديرة بالاهتمام حقا هي أن أثر الأزمة المالية، والاقتصادية بعامة، على الدول العربية، لا يمكن أن يفهم على حقيقته على المستوى العام الذي تعكسه معدلات النمو الاقتصادي الكلي ومتوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وإنما يجب الفحص عن الأثر الفعلي على المجموعات الاجتماعية المختلفة في ضوء معدلات البطالة، الفقر، تباين مستويات التنمية البشرية وحالة التفاوت في توزيع الدخل الوطني.

الشكل (20) : نمو اجمالي الناتج المحلي العالمي



المصدر: تقديرات خبراء صندوق النقد الدولي

تقلصت اقتصاديات البلدان المتقدمة بمتوسط 3.4% في سنة 2009. كانت اليابان هي البلد الأكثر تضررا. حيث شهدت انخفاضا في الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي بأكثر من 6%. و تقلصت الاقتصاديات في الاتحاد الاوروبي بأزيد من 4% في سنة 2009. بعد الانكماش الحاد يمكن ان نقول انها نمت قليلا او ظلت راكدة في سنة 2010 مع مستويات مستقرة للديون و ارتفاع معدلات البطالة بشكل مضطرب و بلغ متوسط النمو في البلدان المتقدمة 3% سنة 2010، و هو اقل بكثير من المتوسط العالمي لسنتي 2011 و 2012.

في المقابل شهدت البلدان النامية معدل نمو يزيد عن 2.7% خلال سنة الأزمة 2009، أي أقل بما يقرب 4% من متوسط معدلات نموها بين سنتي 2000 و 2007. و مع ذلك، فقد كان الانتعاش أقوى في الاقتصادات النامية مقارنة مع الاقتصادات المتقدمة، معتمدا أساسا على استثمارات البنية التحتية الكبيرة و ارتفاع الاستهلاك الأسري و زيادة القدرة التنافسية في أسواق التصدير. أدت عملية الانتعاش السريعة المزروجة سنة 2010 إلى تغيير في البنية الاقتصادية للعالم كذلك. فقد تفوقت الصين على اليابان باعتبارها ثاني أكبر اقتصاد في العالم و على ألمانيا كأكبر مصدر في العالم.

هناك مجموعة من التنبؤات الاقتصادية التي تشير إلى استمرار النمو العالمي الضعيف خلال سنة 2013 و ارتفاع معدل البطالة. فقد تباطأ الحد من الفقر، و تراجع النمو في الأجور و حصة الأجور من الدخل، في حين اتسعت فجوة التفاوت في الدخل. و قد تضررت البلدان الناشئة و البلدان النامية من تباطؤ النمو أو جميعها تواجه تحديات رئيسية في استحداث العمالة. أما المأزق السياسي بشأن كيفية التصدي للوضع الاقتصادي و لوضع العمالة في العالم لا يزال قائما. و الصعوبات مازالت مطروحة فيما يخص تحقيق تنسيق دولي أكبر لصالح النمو و استحداث الوظائف، و ترى أن التركيز على عكس الآثار السلبية الناشئة عن أسواق العمل، من شأنه أن يساهم في تحسين توقعات الانتعاش.

شهد الاقتصاد العالمي فترة من الاستقرار المبدئي في الربع الأول من 2012 بعد أن اصيب بانتكاسة كبيرة في أواخر 2011، لكن التعافي ظل هشاً مع اقتراب السنة المالية 2012 من نهايتها. فقد تحسن النشاط في الولايات المتحدة و حافظت أغلب الاقتصادات الصاعدة و البلدان ذات الدخل المنخفض على معدلات نموها القوية. غير أن تكرار المصاعب في منطقة اليورو أسفر في في بعض الأوقات عن ظهور ضغوط و تقلبات سوقية كبيرة كما ظل يمثل مصدر خطر رئيسي على الاقتصاد العالمي. و كان من المتوقع أن يظل النمو ضعيفا في معظم الاقتصادات المتقدمة، تعيقه المخاوف بشأن عجز المالية العامة و الدين، و ارتفاع البطالة. أما اقتصاديات الأسواق الصاعدة و الاقتصاديات النامية، فكان من المتوقع أن يظل النمو قويا، رغم أن ادارة مخاطر التطورات السلبية ظلت محفوفة بالتحديات مع مواجهة بعض البلدان ضغوط النشاط الحمائي المتعلقة بقوة النمو الانتمائي.

فمع ميل ميزان المخاطر بشدة نحو الجانب السلبي، واجه صناعات السياسات قرب نهاية السنة المالية 2012 موقفاً مليئاً بالتحديات. ففي الاقتصاديات المتقدمة، كان يتعين على الحكومات معالجة المخاطر المحيطة بالمالية العامة العامة والعمل على وضع الدين العام على مسار هبوطي محكم دون التسبب في القضاء على النمو في الأجل القريب. و بات من الضروري تصحيح اوضاع المالية العامة بدقة في الاجل القريب،

على أن يقترن ذلك بخطط قوية لضبط الأوضاع في الأجل المتوسط تتضمن اصلاحات لنظام الاستحقاقات و اصبح يتعين على هذه الاقتصادات تنفيذ اصلاحات هيكلية في أسواق العمل و المنتجات لتخفيض معدلات البطالة و زيادة النمو. و أدى ضعف الضغوط التضخمية و المخاطر المحيطة بالنمو الى ظهور الحاجة لمواصلة تطبيق السياسات النقدية التيسيرية. و أصبح لزاماً على صناعات السياسات في اقتصادات الاسواق الصاعدة و الاقتصادات النامية التوصل الى التوازن الملائم في السياسات الاقتصادية الكلية التي تتصدى لمخاطر التطورات السلبية العالمية مع العمل في بعض الحالات على ابقاء ضغوط النشاط المحموم تحت السيطرة. و أصبح لزاماً على جميع البلدان العمل على ضمان حماية فئات المجتمع الاكثر ضعفاً مع تداعيات الأزمة المالية.

المطلب الثالث: الاطار العالمي لتوجهات سياسة التشغيل و مضمون العمل

خلال العقود الاخيرة الماضية، خاصة منذ السبعينات من القرن الماضي، أخذت تتبلور جملة عوامل أساسية في العالم المتقدم اقتصادياً، شكلت ما يمكن اعتباره سياقاً عاماً للتوجهات في مجال السياسات الموجهة نحو التشغيل و البطالة، و يتمثل اهم هذه العوامل فيما يلي:

- التحول من الاختراعات الفردية للعبقريات المنفردة و العلماء المنفردين الى العمليات المؤسسية المنظمة لتوليد و تسويق "أسرار الصنعة" Know-how و الابتكارات، و ايجاد "حقوق الملكية الفردية" العائدة لكيانات كبرى ذات طابع احتكاري داخل النظام الاقتصادي العالمي؛
- تأكيد اهمية الترابط بين مختلف المنظمات في المجتمع، خاصة الحكومة و الجماعة الاكاديمية و شركات الأعمال لتشجيع قوة الابتكار المولدة لنوعية جديدة من عنصر العمل .. و من هنا ظهر مفهوم "المنظومة الوطنية للابتكار"؛
- تعاظم أهمية الدور المنتظر من الأنظمة التعليمية، خاصة التعليم الجامعي في تكوين ما يسمى برأس المال المعرفي عن طريق منظومة شاملة للتنمية البشرية (تعليم، صحة..الخ)؛

- أهمية بناء قاعدة للمهارات العليا، القائمة على المعرفة العلمية و التكنولوجيا المتطورة، خاصة في ظل تنامي المنافسة على الصعيد العالمي، مع تغير في بنية الهجرة الدولية و تركيب القوة البشرية للمهاجرين على الصعيد العالمي، من خلال ما يمكن اعتباره "نواة طبقة وسطى عالمية جديدة مبنية على المهارات".

من المنطلقات السابقة، تحددت أبرز المقومات المحددة لتكوين قوة العمل في العالم المتطور اقتصاديا، و بالخصوص في الدول العربية، مستقبلا، في الجانبين التاليين: رأس المال المعرفي و عنصر المهارة.

المبحث الثاني: الاتجاهات الإقليمية مقارنة بالاتجاهات العالمية في أسواق العمل العربية

تعتبر البطالة إحدى أهم الاشكاليات التي تواجه الدول العربية، حيث توجد بها أعلى معدلات البطالة في العالم. وحسب تقرير لمجلس الوحدة الاقتصادية التابع لجامعة الدول العربية، صدر عام 2004¹، قدرت نسبة البطالة في الدول العربية ما بين 15 و 20%، مقابل 6.2 % لمتوسط نسبة البطالة في العالم حسب تقرير 2003 لمنظمة العمل الدولية. كما أشار نفس التقرير إلى أن تزايد نسبة البطالة في العالم العربي تقدر بـ3% سنويا. وتجدر الإشارة إلى أن ما يقارب 60% تقريبا من السكان هم دون سن الخامسة والعشرين.

وذكرت منظمة العمل العربية في تقرير لها نشر في شهر مارس 2005، أنه يتعين رفع معدل نمو اقتصاديات البلدان العربية من 3% إلى 7%، وتوفير ما لا يقل عن خمسة ملايين فرصة عمل سنويا لتطويق ظاهرة البطالة واستيعاب الوافدين الجدد على سوق العمل.

المطلب الاول: الأزمة الاقتصادية العالمية وآثارها على التشغيل والبطالة في الدول العربية

لقد مر تأثير الأزمة الاقتصادية العالمية على الدول العربية منذ سنة 2008، عبر ثلاث مراحل متتابعة²: المرحلة الأولى، أزمة ارتفاع أسعار الغذاء (بخاصة القمح والأرز والزيوت) والطاقة والمعادن وخاصة الحديد)، المرحلة الثانية هي "الأزمة المالية العالمي، منذ شهر سبتمبر لسنة 2008 والمرحلة الثالثة، الانخفاض القياسي لأسعار النفط، أو تذبذبها على الأقل. ولعل من النادر أن تجتمع ثلاث أزمات اقتصادية، مختلفة في طبيعتها: أزمة ذات طابع تضخمي في البداية، وأزمة ذات طابع ركودي في النهاية، وأزمة ذات طابع فيه الكثير من عدم اليقين.

وفيما يأتي نستعرض أثر الأزمة الاقتصادية العالمية الراهنة على التشغيل والبطالة عبر النقاط المتسلسلة الآتية:

2- الآثار المباشرة وغير المباشرة للأزمة على التشغيل والبطالة

¹ منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة، ص 03
www.alolabor.org

² تقرير المنظمة العربية حول تأثيرات الأزمة المالية العالمية، 2010،

نالت الأزمة العالمية القدر الواسع من الدراسة والتحليل خاصة بعد تحولها سريعاً إلى أزمة اقتصادية ثم إلى أزمة تشغيل وهناك المئات من الدراسات حول تداعياتها والعديد من المواقع الإلكترونية لمتابعة آثارها. وواجهت السلطات المعنية في كل قطر عربي آثار الأزمة العالمية بإجراءات متشابهة لكن ينقصها التنسيق والموقف الموحد، عكس ما تم على مستوى الثمانية والعشرين أو دول الوحدة الأوربية أو دول أمريكا اللاتينية¹.

بهذا عقدت المنظمة العربية للعمل بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية مؤتمراً عربياً كبيراً نتج عنه الأجندة العربية للتشغيل لمواجهة الأزمة، و جوب إحداث تعديلات مهمة في توجهات السياسة العامة، والسياسات الاقتصادية والمالية والنقدية وسياسات الاستثمار والعمالة والتجارة الخارجية و الهجرة، وكذا السياسات الاجتماعية فيما يتصل بتنمية القدرات البشرية التعليمية و الصحية، وتوسيع أفق مظلة شبكة الأمان الاجتماعي والدعم السلعي و الخدمي، نحو العناية بفئات اجتماعية خاصة كالفئات الشابة والمتعلمة (خاصة بين النساء) و إيلاء عناية خاصة للمناطق الزراعية والصحراوية، وللفئات الاجتماعية العاملة في الفلاحة والزراعة وأنشطة الزراعة والصيد. ويتسق ذلك مع نتائج الدراسات التجريبية للفقير في الوطن العربي التي تشير إلى تريف الفقير، وتأنيثه، و"تشبيبه" أيضاً. كما يجب ألا يغيب عن اهتمام صانعي السياسات و متخذي القرارات التنموية في الدول العربية، مواجهة" الفقر الحضري" المترکز بصفة خاصة في المناطق العشوائية والمهملة، والمنصب على الفئات المتعطلة، والعاملين في قطاعات الاقتصاد غيرالرسمي أو غير النظامي، مع ضرورة إعادة الاهتمام بفئات وظواهر اجتماعية محددة، و في مقدمتها ظاهرة ما يسمى "عمل الاطفال". ولا ننسى أهمية رفع معدلات الإنتاجية عامة، وإنتاجية عنصر العمل خاصة، بغرض توسيع الطاقة الإنتاجية بما يسمح برفع معدلات التشغيل، من جهة ، و زيادة إمكانيات رفع مستويات الدخل الأجرى وغير الأجرى للمشتغلين في كافة قطاعات الاقتصاد الوطني من جهة ثانية.

2- سوق العمل في الدول العربية الخصائص العامة والتحديات

2-1 الاتجاهات الديموغرافية:

تشير البيانات الى ان معدل نمو السكان في الوطن العربي ككل خلال الفترة من 2000-2010 يقل قليلا عن 2.0 % سنويا بعد ان كان يزيد على 2.2% في الفترة من 2000-2006 و 2.8% في السبعينات من القرن الماضي. فانه بالرغم من كون الاتجاه العام لمعدل نمو السكان في الوطن العربي ككل يميل الى الانخفاض فانه لا يزال مرتفعا مقارنة بالمناطق الاخرى من العالم باستثناء افريقيا و جنوب الصحراء و متوسط

¹ جاءت نتائج قمة الكويت لتحديد الحد الأدنى من التوجهات العربية المشتركة لمواجهة الأزمة. وتنهت منظمة العمل العربية إلى مخاطر الأزمة على التشغيل في البلدان العربية فخصص تقرير المدير العام للدورة (36) لمؤتمر العمل العربي ملحقاً خاصة بالأزمة و عقد خلال نفس الدورة جلسة خاصة بدراسة آثار الأزمة على البلدان العربية، وشاركت البلدان العربية بفعالية في الدورة (98) لمؤتمر العمل الدولي (يونيو 2009) وكان موضوع الدورة الرئيسي أثر الأزمة العالمية على التشغيل ونتاج عن ذلك الميثاق العالمي لإيجاد فرص العمل. كما عقدت المنظمة بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية مؤتمراً عربياً كبيراً بشأن نفس الموضوع.

معدل نمو السكان في مجموعة البلدان النامية الذي بلغ في المتوسط 1.2 % خلال الفترة من 2006-2010 و ما يقل عن 0.08 % بالنسبة للدول المتقدمة.

كما تشير التقديرات التنبؤية للسكان في العالم العربي أن عدد السكان في سنة 2015 سوف يبلغ 385 مليون نسمة¹ ، وبنسبة زيادة تصل 20.3% عن تقديرات تعداد السكان لسنة 2005 .

إن ارتفاع وازدياد تعداد السكان في الدول العربية يترتب عليه في المقابل زيادة في عدد الأشخاص (قوة العمل) اللذين سوف يدخلون سوق العمل.

كان العدد الإجمالي للسكان في سن العمل، في الإقليم العربي، 229 مليون نسمة في سنة 2008. و على هذا، فإن الإقليم يمثل 4.6% من عدد سكان العالم في سن العمل، و مع وجود 70 مليون شاب، فإن الإقليم يمثل 5.8% من شباب العالم، و هذا مؤشر لبنية السكان الثرية بالشباب. و قد زاد إجمالي السكان في سن العمل بنسبة 34.2% ما بين 1998 - 2008. تعزى هذه الزيادة إلى زيادة السكان في سن العمل في منطقة الشرق الأوسط، التي بلغت 38.4% مقارنة بـ 29.8% في شمال إفريقيا. و لقد زاد السكان الشباب بنسبة 23.6%، بل زادوا أكثر من ذلك في منطقة الشرق الأوسط (25.3%) عنه في شمال إفريقيا (19%). و يمكن تفسير الفارق بين الإقليمين بان التراجع الملحوظ في معدلات الخصوبة بدأ متأخرا في الشرق الأوسط عنه في شمال إفريقيا.

على الرغم من هذا التراجع، كان السكان في سن العمل ، و كذلك الشباب، يتزايدون بطريقة أسرع من أي مكان آخر في العالم، باستثناء إفريقيا جنوب الصحراء.

الجدول (02) : إجمالي السكان -السكان الشباب- في سن العمل في أقاليم العالم

التغير فيما بين (2008 - 1998) %	2008	1998	السنوات
19,7	4.991.468	4.170.917	العالم
9,0	883.267	810.056	الدول ذات الاقتصاديات المتقدمة و الاتحاد الأوروبي
7,7	306.797	284.814	وسط و جنوب شرق أوروبا

¹ تقرير التنمية البشرية لعام 2008 ص 231 و 233
www.un.org/ar/esa/hdr/hdr0708.shtml

16,8	1.148.638	983.803	شرق آسيا
23,2	423.799	344.103	جنوب شرق آسيا و المحيط الهادي
26,6	1.084.512	856.592	جنوب آسيا
21,4	418.967	344.993	أمريكا اللاتينية و الكاريبي
32,0	448.349	339.585	إفريقيا و جنوب الصحراء
34,3	228.453	170.156	الإقليم العربي:
38,4	136.346	98.489	الشرق الأوسط
29,8	140.792	108.482	شمال إفريقيا

المصدر: منظمة العمل الدولية، الاتجاهات نماذج الاقتصاد القياسي، سبتمبر 2009.

www.alolabor.org/...International/.../Work.../6_a.pdf

تشير البيانات في الجدول أدناه الى أن معدل نمو السكان في الوطن العربي ككل خلال الفترة من 2006-2010 بلغ ما يقل قليلا عن 2% سنويا بعدما كان يزيد 2.2% في الفترة من 2000-2006 و 2.8% في سنوات السبعينات. فانه بالرغم من كون الاتجاه العام لمعدل نمو السكان في الوطن العربي ككل يميل الى الانخفاض فانه لا يزال مرتفعا مقارنة بالمناطق الاخرى من العالم باستثناء افريقيا و جنوب الصحراء، و متوسط معدل نمو السكان في مجموعة البلدان النامية بلغ 1.2% خلال الفترة من 2006-2010، و ما يقل عن 0.08% بالنسبة للدول المتقدمة.

الجدول (03): متوسط معدل النمو السكاني في الدول العربية خلال الفترتين (2006-2000) و (2010-2006)

2010-2006	2006-2000	البلدان
2.1	2.4	الاردن
1.7	4.9	الإمارات
1.7	2.5	البحرين
1.1	1.2	تونس

1.6	1.5	الجزائر
3.0	2.4	جيبوتي
2.4	2.4	السعودية
2.6	2.2	السودان
2.6	2.3	سوريا
1.1	0.8	الصومال
3.0	3.0	العراق
1.5	3.4	عمان
3.4	4.8	فلسطين
2.0	6.0	قطر
1.4	2.8	الكويت
1.05	1.1	لبنان
3.0	3.3	ليبيا
1.9	1.6	مصر
1.6	1.6	المغرب
2.8	3.7	موريتانيا
3.0	3.5	اليمن
2.0	2.2	معدل النمو لمجمع البلدان في الفترتين

المصدر منظمة العمل العربية : التقرير العربي الثالث حول التشغيل و البطالة في الدول العربية، 2012.

2-2 تضخم فئة الشباب :

على الرغم من ان معدل الوفيات في الوطن العربي قد بدأ في الانخفاض في اواخر القرن التاسع عشر و بداية القرن العشرين، فان انخفاض معدل الانجاب لم يبدأ إلا في الستينات في القليل من البلدان العربية و لم ينتشر في معظمها إلا في بداية السبعينات الى منتصف الثمانينات، و لا يزال عدد محدود منها لم يشهد بعد انخفاضا في معدل الانجاب، و نتيجة الانخفاض الكبير في معدل الوفيات و التباطؤ في انخفاض معدل الانجاب، شهد النصف الثاني من القرن العشرين ارتفاعا شديدا في معدل نمو السكان ليصل الى اعلى مستوى له سنة 1980 بـ 3% ليبدأ في الانخفاض تدريجيا حتى وصل الى 2% في المتوسط خلال الفترة من (2006-2010) و هي نسبة اعلى من متوسط معدل نمو السكان في العالم (اقل من 1.2% سنويا).

و لقد نتج عن الانخفاض الكبير في معدلات الوفيات بالاضافة الى بداية الانخفاض البطيء نسبيا في معدل الانجاب زيادة في نسبة فئة الاطفال (اقل من 15 سنة) في البداية ثم زيادة نسبة فئة الشباب (15 الى 24 سنة) بعد ذلك و يطلق المختصون على الزيادة في الوزن النسبي لفئة (15-24 سنة من اجمالي السكان) تضخم الشباب). و تشبه هذه الظاهرة ما حدث بعد الحرب العالمية الثانية و منتصف الستينات في اوربا و امريكا الشمالية من انتشار ظاهرة "ازدهار الانجاب" ¹ boom Baby

أما عن نسبة التركيب العمري للسكان في سن العمل من مجموع السكان من الفئة العمرية (15-64 سنة) تعد بشكل عام مرتفعة، الأمر الذي يتطلب أن تقوم هذه الدول بتوفير العديد من فرص العمل الجديدة والمتنوعة سواء كان ذلك عبر الإحداث أم عن طريق عملية الإحلال المتمثل بإحلال العمالة الأجنبية بعمالة وطنية.

ونجد أن أكثر من عشر دول من الدول العربية تمثل فيها نسبة السكان ممن هم في سن العمل (15-64) تزيد عن 60% من مجموع السكان، مما يفرض تحديا واضحا أمام واضعي ومصممي الخطط المستقبلية للعمل في تلك الدول، وكذلك متخذي القرارات السياسية فيها، في الأخذ بالحسبان عملية تأهيل القوى العاملة بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، والعمل المستمر لإيجاد وخلق فرص العمل جديدة ثانياً.

إن معدل مشاركة الشباب بصفة عامة، اقل منه عند الكبار، لأنه من المفترض أن جزءا معينا من الشباب منخرطون في التعليم (لهذا يتم حسابهم على أنهم غير نشطين).

إذا ما اعتبرنا دول الاقتصاديات المتقدمة، و إقليم الاتحاد الأوربي، نقطة مرجعية، لاستطعنا أن ننتبين حجم التحدي الذي يواجه الإقليم العربي : حيث نجد أن معدل اشتراك الشباب في القوة العاملة (46.9% في سنة 2008) و هو يقترب كثيرا من نظيره في الدول المتقدمة اقتصاديا، و الاتحاد الأوربي

(52.7%)، كما نجد أن معدل مشاركة النساء في سن الشباب في القوة العاملة اقل بكثير جدا، 21.6% في سنة 2008 مقارنة بـ 48.2% في الدول المتقدمة اقتصاديا و الاتحاد الأوربي. قدر معدل مشاركة القوة العاملة للنساء الشابات، بأقل من 10% في قطر، و الأراضي المحتلة، المملكة العربية السعودية و العراق.

بمرور الزمن، تناقصت معدلات مشاركة قوة العمل للشباب، بينما زادت نظيرتها للنساء الشابات.

يمكن تفسير التناقص أساسا في معدلات مشاركة الشباب، بزيادة التحاقهم بالتعليم، لاسيما المرحلة الثانوية. و لقد زادت فرص الحصول على التعليم أيضا بالنسبة للنساء الشابات، و لكن كثيرات منهن دخلن أسواق العمل، مما أدى إلى ارتفاع معدلات مشاركتهن في قوة العمل بمرور الزمن. و تعود المشاركة العالمية الكبيرة للنساء في قوة العمل إلى عوامل الدفع و الجذب، بما فيها التحول من نموذج أسرة الرجل المعيل، إلى نموذج أسرة إستراتيجية

¹ منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثالث حول التشغيل و البطالة في الدول العربي، 2012، جمهورية مصر العربية، ص 8.

المعيشة المتعددة، و زيادة عدد فرص العمل المتاحة للمرأة (مثل: الوظائف الإدارية)، وخصوصا في القطاعات التي تشهد نمو مثل قطاع تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات، و غيرها من الخدمات.

3-2 توزيع قوة العمل:

تبلغ نسبة قوة العمل للأفراد النشطين اقتصاديا من الذكور 76% من إجمالي نسبة قوة العمل. أما المرأة فلا تمثل نسبة مشاركتها بأكثر من 24% من قوة العمل وذلك خلال الفترة من 1990-2005¹، وبالتالي يعد هذا مؤشرا إلى هدر كامل لطاقت ومكامن القوى البشرية القادرة على العمل في العالم العربي الذي يتميز بضعف استثمار وتوظيف الموارد الذي يعد ذا أهمية كبرى بالنسبة للدول.

وهناك العديد من الدول التي يتدنى وينخفض تمثيل المرأة في قوة العمل، حيث نجد أن هناك بعض الدول العربية معدل مشاركة المرأة في قوة العمل يقل عن 20% وذلك مثل: اليمن 12.1%، والإمارات 14.5%، وقطر 14.7%، وسوريا 15.1% والمملكة العربية السعودية 15.5%، والجزائر 17.0%.

4-2 معدلات المشاركة في قوة العمل:

إن معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي تتفاوت في الدول العربية من حيث نسبة التمثيل بين الذكور و الإناث، وكذلك من حيث مجموع إجمالي مشاركة قوة العمل في النشاط الاقتصادي لسوق العمل. حيث تراوح إجمالي المشاركة لمجموع قوة العمل في الدولة ما بين 39% من قوة العمل في اليمن إلى 73.5% في جزر القمر، كما ترتفع نسبة المشاركة في كل من البحرين، وقطر و الإمارات.

أما عن نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل فقد تراوحت ما بين 9.6% من قوة العمل في اليمن و 60% في جزر القمر. وعلى كل حال تعد مشاركة المرأة في قوة العمل في الدول العربية منخفضة جدا.

5-2 اتجاهات العمالة:

إذا ما نظرنا عن كثب إلى عناصر قوة العمل- العاملة و العاطلة- لاتضح لنا الاتجاهات التالية خلال العقد الماضي:

¹ تقرير تنمية القوى البشرية في الوطن العربي - الصادر عن المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ص38

إذا كان السكان في سن العمل قد زادوا بنسبة 34.3% فيما بين 1998 - 2008، فإن العمالة زادت بنسبة 38.8% اثناء نفس الفترة، و هذا يوضح الاتجاه السعودي في نسبة العمالة إلى السكان، من 44.5% في سنة 1998 إلى 46% في سنة 2008. ولقد استفادت المرأة أكثر من الرجل، من زيادة فرص العمل: حيث زادت فرص عمل المرأة بنسبة 56%، بينما كانت الزيادة بالنسبة للرجل 34.1% فقط، و لقد أدى ذلك إلى تقليص الفجوة ، بين المرأة و الرجل، فيما يتعلق بمعدلات العمالة إلى السكان، ولكن الفجوة بالمقارنة بالأقاليم الأخرى في العالم، لا تزال هي الأكبر و إذا كان معدل العمالة إلى السكان 22,7% فقط بالنسبة للمرأة، فان ذلك اقل بدرجة ملحوظة من نسبة الرجل و هي 68,3%.

و لقد استفاد الشباب أيضا من زيادة فرص العمل، ذلك أن نمو فرص العمل أمام الشباب كان هو الأكبر في الشرق الأوسط (مقارنة بجميع الأقاليم الأخرى)، و كذلك نجد أن فرص العمل أمام الشباب في شمال إفريقيا قد زادت زيادة ملحوظة.

الجدول (04): عمالة الشباب و معدلات عمالة الشباب إلى السكان

السنوات	1998	2008	1998	2008
العالم	519.059	557.941	47.6	44.6
الدول ذات الاقتصاديات المتقدمة و الاتحاد الأوربي	59.467	56.555	45.8	43.9
وسط و جنوب شرق أوربا	21.387	21.427	34.7	33.3
شرق آسيا	130.701	129.235	61.6	53.0
جنوب شرق آسيا و المحيط الهادي	47.352	49.293	47.2	45.2
جنوب آسيا	116.828	131.897	44.4	42.0
أمريكا اللاتينية و الكاريبي	45.931	47.343	46.6	45.2
إفريقيا و جنوب الصحراء	61.451	79.281	51.0	50.1
الإقليم العربي:	16.095	18.850	28.3	26.8
الشرق الأوسط	9.987	12.842	29.2	30.0

11.218	9.861	26.3	27.5	شمال إفريقيا
--------	-------	------	------	--------------

المصدر: منظمة العمل الدولية، الاتجاهات نماذج الاقتصاد القياسي، سبتمبر 2009

2-6 البطالة وحالة التعطل:

تشير بيانات تقرير التنمية البشرية الواردة إلى ارتفاع ملحوظ في أعداد العاطلين عن العمل في الدول العربية،. علما أن هذه النسبة تتزايد بشكل سنوي بمعدل 3%، مما يعد من أكبر التحديات التي تواجهها الدول العربية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن رئيس مجلس الأعمال العربي¹ قد نوه إلى أن البطالة تعد أخطر مشكلة يواجهها العالم العربي في السنوات المقبلة، حيث أوضح أن نسبة البطالة العربية بالغة الارتفاع وعلى النقيض من ذلك تستضيف الدول العربية في الوقت نفسه أكثر من 12 مليون عامل أجنبي، وذلك وفقا للتقرير الصادر عن منظمة العمل العربية.

لازال المعدل الكلي للبطالة في الاقليم، هو اعلى معدل بطالة في العالم، حيث بلغ 9,7% في سنة 2008 ، و كان معدل البطالة في شمال افريقيا 10% ، و في الشرق الاوسط 9%. و قد شهد معدل البطالة انخفاضا طفيفا خلال العقد الأخير.

الجدول (05): البطالة و معدلاتها

نسبة البطالة (%)		عدد غير العاملين (بالآلف)		
2008	1998	2008	1998	السنوات
5.9	6.3	188,326	170,165	العالم
6.1	7.1	30,865	33,779	الدول ذات الاقتصاديات المتقدمة و الاتحاد الأوربي
9.0	12.2	15,978	20,506	وسط و جنوب شرق أوربا
4.3	4.7	36,154	35,366	شرق آسيا
5.5	4.8	16,142	11,485	جنوب شرق آسيا و المحيط الهادي

¹ التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية-موجز - ص 85.

4.9	4.1	31,789	20,867	جنوب آسيا
7.2	8.4	19,787	18,155	أمريكا اللاتينية و الكاريبي
7.6	7.7	24,191	18,499	إفريقيا و جنوب الصحراء
9.7	11.2	11,238	9,570	الإقليم العربي
9.0	9.4	6,312	4,600	الشرق الأوسط
10.0	12.8	7,111	6,908	شمال إفريقيا

المصدر: منظمة العمل الدولية، نماذج اتجاهات القياس الاقتصادي - سبتمبر 2009.

معدل بطالة الشباب مرتفع جدا في المنطقة العربية حيث يبلغ 22.1% (24.4% في شمال افريقيا و 18.8% في الشرق الاوسط) و معدل شمال افريقيا هو الاعلى على مستوى العالم. و مرة أخرى فان الحصول على عمل بالنسبة للمرأة الشابة اصعب منه بالنسبة للشباب. فمن بين كل عشر نساء قدرات على العمل في سوق العمل، ثلاث منهن تقريبا يبحثن عن عمل و لكن لا ينجحن في ذلك. اما بالنسبة للرجال فالعدد اقل من اثنين من كل عشرة. و هذا يمثل فاقدا هائلا للقدرات بالنظر إلى انه يمثل أكثر الأجيال حصولا على التعليم من أي جيل آخر. مشكلة بطالة الشباب (حسب الجدول (06)) مشكلة تحتاج الى تحليل متأن لان التحديات تختلف باختلاف مستويات التعليم. ففي معظم البلدان نجد ان العاملين الذين حصلوا على قسط محدود من التعليم او الذين لم يحصلوا على أي قسط منه او اولئك الذين نالوا الحظ الاوفر منه، نجد انهم يواجهون قدرا اقل من خطر البطالة. فمعظم المتعطلين عن العمل اما انهم شبه مؤهلين مهنيا او حاصلين على التعليم الاعدادي او الثانوي، و هذه اشارة الى عدم تقدير تدريبهم التقدير الصحيح في الاقتصاد. ومع ذلك فان معدلات البطالة بين خريجي الجامعات تبرز اتجاها نحو الارتفاع في بعض البلدان.

جدول (06): بطالة الشباب و معدلاتها

نسبة الشباب غير العاملين (%)		عدد الشباب غير العاملين (بالألف)		
12.3	12.3	69,194	64,810	العالم
13.1	13.9	8,532	9,591	الدول ذات الاقتصاديات المتقدمة و الاتحاد الأوربي

18.5	22.6	4,857	6,236	وسط و جنوب شرق أوروبا
9.1	9.5	12,997	13,760	شرق آسيا
16.0	12.7	9,375	6,880	جنوب شرق آسيا و المحيط الهادي
10.1	9.0	14,797	11,594	جنوب آسيا
15.2	15.7	8,499	8,534	أمريكا اللاتينية و الكاريبي
11.3	11.8	10,139	8,215	إفريقيا و جنوب الصحراء
22.1	23.3	5,362	4,877	الإقليم العربي:
18.8	19.5	2,972	2,415	الشرق الأوسط
24.4	26.4	3,613	3,545	شمال إفريقيا

المصدر: منظمة العمل الدولية، نماذج اتجاهات القياس الاقتصادي - سبتمبر 2009.

فعلى سبيل المثال، في مصر هناك مشكلة البطالة على جميع المستويات التعليم. و هناك أسباب عدة لهذا الاتجاه الأخير. خريجو الجامعات هم أسرع المجموعات نموا بين الداخلين الجدد في أسواق العمل و هم الأكثر اعتمادا على التشغيل الحكومي الذي لا ينمو بنفس السرعة بل انه يتناقص. و كما كان الحال في الماضي فالشباب الحاصلين على درجات جامعية يريدون عملا في القطاع العام و يتوقعون أن توفر لهم الحكومات تلك الوظائف. و نظرا لان أولئك الشباب في الأغلب الأعم من الأحوال يأتون من أسر ميسورة الحال فهم على استعداد للانتظار لمدة أطول للحصول على وظيفة بدلا من أن يشرعوا في العمل لدى القطاع الخاص. و بدلا من أن يسد القطاع الخاص فجوة التشغيل نجده يستمر في التمييز بين الشباب و على وجه الخصوص يأتي تمييزه ضد الشابات لأسباب مثل التكلفة الإضافية لإجازة الوضع و رعاية الطفل، و هي تكلفة تتردد الشركات في تحملها، و يضاف إلى ذلك ما قد يتوقع من المحدودية الجغرافية لتحرك المرأة، و يشكو القطاع الخاص أيضا من عدم توافر النوع من المهارات التي يحتاج إليها لدى الخريجين.

2-7 اتجاهات التشغيل القطاعية : التحول من الزراعة إلى الخدمات :

المناطق دون الإقليمية في شمال إفريقيا و الشرق الأوسط هي مناطق تتقارب فيما بينها تاريخيا من حيث اتجاهات سوق العمل. و مع ذلك، فهناك اختلاف واحد لافت للنظر كان، و لا بد، له اثر على صياغة سياسات الشباب في جميع أنحاء المنطقة.

القطاع الزراعي في شمال إفريقيا، على وجه الخصوص، لا يزال يلعب دورا حيويا و هو تشغيل ما يزيد عن ثلث إجمالي العاملين. حيث قدر عدد القوى العاملة في الدول العربية في عام 2007 بحوالي 125 مليون نسمة وبذلك تبلغ نسبة المشاركة في القوى العاملة إلى إجمالي السكان في المتوسط نحو 39.2 % في عام 2007 على مستوى الوطن العربي ، ويعمل 25.2 % من إجمالي القوى العاملة العربية في قطاع الزراعة، و 15.4 في قطاع الصناعة، و 9.4 % في قطاع الخدمات.

يستحوذ قطاع الخدمات على أكبر نسبة (59.4 %) من القوى العاملة في الدول العربية، يليه قطاع الزراعة 25.2 %، بينما لا يستوعب القطاع الصناعي إلا حوالي 15.4 % من القوى العاملة . وتجدر الإشارة إلى أن نسبة العاملين في القطاع الزراعي انخفضت من 33.6 % في عام 1995 إلى 25.2 % في سنة 2007 . يلاحظ كذلك الانخفاض النسبي للمستوى التعليمي لقوة العمل، إذ ما زالت معدلات الأمية عالية في عدد من الدول العربية، ولا يحظى التدريب والتعليم المهني والتقني بالاهتمام اللازم لتوفير المهارات وفقاً لاحتياجات سوق العمل، ونتج عن ذلك كله ضعف إنتاجية العمالة في الوطن العربي.

تزايد نسبة التوظيف في القطاع الحكومي والعام حيث تتركز العمالة في العديد من البلدان العربية في القطاع الحكومي و العام، ولا يخضع التعيين في القطاع الحكومي والعام لمعايير الكفاءة والإنتاجية السائدة في القطاع الخاص مما قد يشير إلى ارتفاع نسب البطالة المقنعة بين العاملين في هذا القطاع.

إذا ما اردنا ان نقوم بمقارنة بسيطة بين سنة 1998 و 2008 فيما يخص التوزيع القطاعي لفرص العمل، فان قطاع الخدمات يمثل الجهة الاكثر تشغيلا الى حد بعيد في المنطقة. و هو ايضا القطاع الذي شهد اكبر زيادة في حصته ما بين عامي 1998 - 2008. ففي سنة 2008، وفر قطاع الخدمات 49.5% من اجمالي الوظائف في المنطقة. كما شهد قطاع الصناعة نموا طفيفا ما بين عامي 1998 - 2008، حيث ارتفعت حصته من 19.1% الى 22.8% من اجمالي الوظائف في المنطقة.

يلعب هذا القطاع دورا أكبر بكثير في توفير وظائف للرجال عنه للنساء. فمن بين كل 100 رجل عامل في المنطقة نجد 23 منهم يعملون في قطاع الصناعة، و من بين كل 100 امرأة نجد 9 منهن فقط يعملن في قطاع الصناعة.

شهد القطاع الزراعي انخفاضا في حصته من التشغيل مع مرور الوقت. ففي سنة 2008، حضي القطاع الزراعي 27.8% من اجمالي الوظائف في المنطقة بانخفاض عن سنة 1998 حيث كانت النسبة 33.0%. و مع ذلك، فهو قطاع هام للغاية بالنسبة للمرأة حيث وجد ان 39.3% من اجمالي

وظائف المرأة تنتمي الى هذا القطاع، كما ان حصته قد شهدت زيادة طفيفة مع مرور الوقت. و بالنسبة للرجال، يتواصل انخفاض اهمية هذا القطاع بسرعة. ففي سنة 1998، كانت الحصة قد استقرت عند 31.3%، بينما انخفضت النسبة في سنة 2008 الى 21.8%.

ومع ذلك فان المتوسط على الصعيد الاقليمي ينبغي ألا يخفي وراءه الحقائق المتباينة في الشرق الاوسط و شمال افريقيا. ففي شمال افريقيا، لا تزال الزراعة تمثل قطاعا هاما من حيث التشغيل: من بين كل 100 عامل نجد 33 منهم يعملون في هذا القطاع. في الشرق الأوسط نجد 18 شخص فقط من بين 100 عامل يعملون في هذا القطاع، و تلعب الخدمات دورا اصغر في توفير الوظائف في شمال افريقيا حيث نجد ان 44 وظيفة من بين 100 كل وظيفة تنتمي الى الخدمات، بينما نجد في الشرق الاوسط ان 54 وظيفة من بين كل 100 وظيفة تنتمي الى الخدمات. و من حيث الصناعة، نجد أن الحصص متقاربة للغاية حيث تمثل النسبة 22.6% في شمال إفريقيا في الفترة ما بين سنتي 1998-2008، إلا أنها قد انخفضت في الشرق الأوسط. من الواضح في البلدان التي يلعب القطاع الزراعي فيها دورا حيويا أن السياسات و البرامج التي تعد من اجل تعزيز تشغيل الشباب يجب أن تركز على القطاع الزراعي و ذلك بهدف تعزيز الإنتاجية و جودة الوظائف كوسيلة لتفادي هجرة الشباب المتزايدة من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية المكتظة بالسكان بحثا عن وظائف و بهدف خفض معدلات الفقر في المناطق الريفية في نفس الوقت أيضا. و لنفس السبب، حتى في البلدان التي لديها حصص زراعية اصغر، من المفيد جعل هذا القطاع جذابا بالنسبة للشباب. تظهر أزمة الغذاء الأخيرة مدى الأهمية التي يصبح عليها القطاع الزراعي النشط من اجل اعتماد بلد ما على الواردات من الأغذية.

3- اشكالية العمل اللائق و الهجرة في الدول العربية:

ان المنطقة العربية لا تشكو فقط من معدل مرتفع من البطالة و لكن أيضا من هشاشة ما يتوافر من العمل، و كما وصف أحد الباحثين الظاهرة بقوله "ان ما يجري في المنطقة العربية هو استبدال للبطالة بهشاشة العمل"¹.

3-1 هشاشة العمل و العمل اللائق:

¹ منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثالث حول التشغيل و البطالة في الدول العربي، 2012، جمهورية مصر العربية، ص 37.

يشكل تعزيز العمل اللائق الهدف الاساسي لدى منظمة العمل الدولية. فالعمل اللائق يجسد تطلعات الافراد في حياتهم المهنية و امالهم المتعلقة على الفرص و المداخيل و الحقوق و الاستقرار العائلي و التطور الشخصي و العدالة و المساواة بين الجنسين بالإضافة الى رغبتهم في اىصال صوتهم و الاعتراف بدورهم.

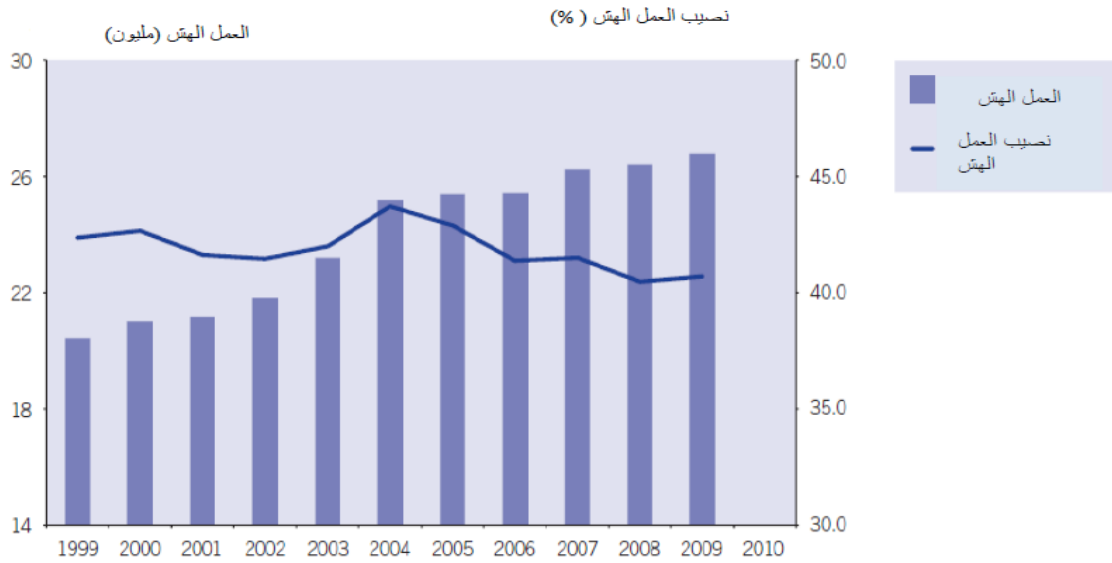
يبدو من خلال الدراسة الكمية لتطور التشغيل في المنطقة العربية ان المؤشرات الكمية (باستثناء مؤشر تشغيل الشباب) قد شهدت خلال الفترة من 2003-2008 تحسنا طفيفا، مع وعي التمييز بين المجموعتين الافريقية و الاسيوية من الوطن العربي. لكن سرعان ما بدا يختفي ذلك التحسن بعد سنة 2008 بسبب الازمة المالية العالمية، و بعد ذلك الاحداث الاخيرة -خاصة 2011- المتعلقة بالاحتجاجات الشعبية العربية.

مما يجب الاشارة اليه أن التحسن الذي تم ذكره لم يمس بالضرورة نوعية التشغيل من حيث الديمومة و الدخل و ظروف العمل... و غيرها من جوانب هشاشة العمل، و انخفاض مستوى "العمل اللائق".

لم تقتصر هشاشة العمل و نقص العمل اللائق (بما فيه انخفاض مستوى الأجر) على القطاع الخاص كالقطاع غير المنظم، بل امتدت تدريجيا نحو القطاع العمومي في السنوات الاخيرة. فالواقع ان نسبة كبيرة من مناصب العمل المتوافرة لا تتوفر فيها شروط العمل اللائق، فهي تمتاز بمعدلات أجر منخفضة وغير مضمونة. و لا تتوفر على المعايير الاساسية للعمل كالأمن و السلامة و النظافة و لا على ظروف العمل الأخرى من حيث ساعات العمل و العطل و التأمين و التقاعد و التمثيل العمالي. و تتعكس هذه في وجود و توسع القطاع غير المنظم من جهة و العمال الفقيرة من جهة أخرى.

و تبين الاحصائيات المتوفرة حول العمالة الفقيرة (2 دولار فاقل يوميا) في دول شمال افريقيا، أن نسبتها من مجمل العمالة لم تنخفض خلال العقد الأخير إلا بما يقل عن 11 نقطة مئوية لتستقر في سنة 2009 عند 32%، اما التشغيل الهش فقد كان يمس ما يزيد على 40.5% في 2009 بعد ما كان في بداية العقد يمثل 42% . و يوضح الشكلان التاليين الظاهرتين في الدول العربية بشمال افريقيا:

الشكل (21): العمل الهش بشمال افريقيا



المصدر

: منظمة العدول العربية، التقرير الثالث سالف الذكر

و لا تختلف الوضعية كثيرا في مجموع الدول العربية في آسيا، حيث أن الاتجاه العام لظاهرتي هشاشة العمل و العمل الفقير يميل نحو الانخفاض كما هو الحال بالنسبة لدول شمال افريقيا و لكن بوتيرة بطيئة، فالهشاشة تخص ما يزيد على الثلث من اجمالي العمالة في سنة 2009 بعد ان كانت 35% سنة 2000. أما بالنسبة للعمل الفقير فان نسبته تقارب 19% سنة 2009 و لم تتخفض خلال الفترة من 2009-2000 الا بنقطة واحدة سنويا.

الشكل (22): العمل الهش بالدول العربية



المصدر : منظمة العمل العربية، التقرير الثالث سالف الذكر

2-3 الهجرة العربية، أهميتها و اتجاهتها الاقتصادية و الاجتماعية:

الهجرة بين الدول ظاهرة عالمية يمكن أن تتصف بال مؤقتة أو الدائمة، حيث تبلغ نسبة المهاجرين عالميا إلى مجموع سكان العالم في سنة 2000 نحو 3% و تقدر حاليا بما يزيد على 3.5%¹. و تتفاوت مناطق العالم في مستوى تركيز الهجرة و تأتي المنطقة العربية من بين أهم مناطق الهجرة. هناك عوامل دافعة و أخرى جاذبة تجعل الهجرة بين البلدان المختلفة في معظم الأحيان مفيدة للطرفين. فبالنسبة للدول المستقبلية تكون هناك حاجة إلى اليد العاملة بسبب الشيخوخة. و قلة السكان أصليين، و انخفاض معدل الانجاب في الوقت الذي تمر فيه الدول بمراحل نمو و تنمية.

اما بالنسبة للبلدان التي تشكو من عجز في فرص العمل و العمل اللائق فهي بحاجة إلى اسواق خارجية لتصريف الفائض من العمالة. فالهجرة بالنسبة لها، هي وسيلة و منفذ للتخفيف من البطالة و لو لفترة محدودة. كما تساهم تحويلات المهاجرين الى بلدانهم في تحسين وضعية ميزان المدفوعات وتخفيض معدلات الفقر و غيرها. إذ أن معظم الدول العربية تواجه ضغوطات دافعة للهجرة من عقود و ازدادت حدتها في العقدين الأخيرين، خاصة بعد أحداث سبتمبر 2001.

تميزت سياسات الهجرة في الدول الغربية حتى بداية السبعينات، بتشجيعها للعمالة الوافدة، خاصة من مستعمراتها القديمة، ذلك أن اقتصادياتها كانت في أوج الازدهار و النمو و نتيجة لبرامج إعادة البناء لما دمرته الحرب العالمية الثانية. هذا الميل سرعان ما بدأ ينقلب مباشرة عندما بدأت معدلات النمو لهذه الدول في الانخفاض (مع منتصف السبعينات)، و ازدادت القيود على الهجرة بشكل تدريجي للتحويل الى سياسة تقييدية و انتقائية منذ سبتمبر 2001².

ان السياسات الحالية للهجرة نحو الغرب انتقائية، ليس فقط من حيث المصدر و لكنها أيضا من حيث المهارة و الكفاءة، فبالرغم من القيود المفروضة على الهجرة العربية فإن هناك سياسة تشجيعية لهجرة الكفاءات و الأدمغة العربية نحو الغرب.

لا تقتصر الهجرة العربية على الدول الغربية بل هناك هجرة بينية كبيرة، خاصة من الدول ذات الكثافة السكانية العالية الى الدول العربية الغنية، خاصة الخليجية منها.

بلغ اجمالي عدد المهاجرين العرب على المستوى العالمي، حسب احصائيات البنك الدولي لسنة 2009 ما يقارب 13 مليون من الجيل الأول، منهم ما يقارب 10 ملايين في اوربا و الولايات المتحدة الأمريكية و الباقي يتركز خاصة في المنطقة العربية نفسها و بشكل خاص دول مجلس التعاون الخليجي.

تتركز هجرة مواطني المغرب العربي و الجزائر و تونس في دول الاتحاد الاوربي، بالخصوص فرنسا، و هذا لأسباب تاريخية محضة، و لا تقتصر آثار الهجرة المغاربية على التخفيف من حدة البطالة بل تسهم بشكل

¹ التقرير العربي الثالث في الدول العربية، مرجع سابق ص 38

² نفس المرجع، ص 38

مباشر أو غير مباشر في تحسين ميزان المدفوعات لبلدانها و توفير العملة الصعبة و الحد من الفقر عن طريق التحويلات المالية لعائلاتهم.

حيث بلغت تحويلات المهاجرين عبر القنوات الرسمية 371 مليار دولار سنة 2007 أي أكثر من ثلاث أضعاف لنفس السنة، و تمثل تحويلات المهاجرين في المنطقة العربية لنفس السنة نحو 4.5% من الناتج المحلي الاجمالي لها، بينما لا تمثل الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلا 3.7%. كما تظهر الاحصائيات المتوفرة ان تحويلات المهاجرين قد انخفضت بسبب الأزمة المالية منذ 2008 و مع ذلك فنسبة انخفاضها تقل بكثير عن نسبة انخفاض الاستثمارات الأجنبية المباشرة و إيرادات السياحة الخارجية. كما ان نسبة انخفاضها في المنطقة العربية كانت أقل، حيث قدر الانخفاض بنحو 6% خلال سنة 2009 ربما بسبب محدودية آثار الأزمة المالية على اقتصاديات الدول العربية¹.

المطلب الثاني: سياسات التشغيل في بعض الدول العربية

لعل من أبرز التحديات التي تشهدها أقطار الوطن العربي مثل ما هو الشأن في العديد من بلدان العالم، قضية التشغيل لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي و التنمية الاقتصادية و الرقي الاجتماعي باعتبار أن الشغل حق طبيعي لكل فرد و شكل من اشكال المشاركة المجدية في سوق الشغل. في هذا التوجه الجديد اعتبر التشغيل عاملا من عوامل تحسين الطلب الداخلي الذي يساهم في تحسين مستوى الاستهلاك باعتباره أحد المؤشرات الثلاثة للتنمية البشرية وهي أمل الحياة و مستوى التعليم و مستوى العيش الذي تدخل في احتسابه القدرة الشرائية. كما أن تحسين مستوى الاستهلاك يؤثر ايجابيا على الاستثمار و إعادة الاستثمار و التوظيف الأمثل لطاقات الإنتاج و للبنية الأساسية. وفي ظل تقلبات الاقتصاد العالمي وتباطؤ النمو و ما يحدثه من آثار سلبية على الاقتصاديات المحلية أصبح الطلب الداخلي من العوامل الأساسية للحركية الاقتصادية. بصفة عامة، يمكن القول أن هذا التطور في المفهوم الاجتماعي للتشغيل حصل في ظل القيم الجديدة ذات العلاقة بحقوق الإنسان و التنمية المستدامة. يشكل حل مشكل البطالة أكبر التحديات التنموية التي تواجه الدول العربية، و ذلك لكون معدلات البطالة فيها هي الأعلى في العالم، ولأن قوة العمل العربية تنمو بمعدل أسرع مقارنة بأقاليم العالم الأخرى. مما

¹ نفس المرجع، ص 39

يتطلب إيجاد حلول سريعة و ناجعة لمشكلة البطالة في الدول العربية، خاصة و أن البطالة تتركز بين الشباب و الباحثين عن عمل لأول مرة، وما قد يترتب عن ذلك من تداعيات اجتماعية.

بما أنه من الجانب النظري، تفسر البطالة أو نقص التشغيل بنقص في النمو و الاستثمار لاستيعاب الأعداد الهائلة لطالبي العمل. على هذا الأساس، فإن حل مشكلة البطالة يكمن بشكل رئيسي في تحفيز النمو و الاستثمار و اتخاذ الإجراءات و القيام بالاصطلاحات اللازمة لجعل هذا النمو مستداما. كما يتطلب حل مشكلة البطالة إصلاحات أخرى على مستوى السياسات السكانية، وعلى مستوى المنظومة التعليمية لتنماشى و الحاجيات العصرية لأسواق العمل و متطلبات القطاع الخاص في إطار دوره المتنامي في الاقتصاديات العربية. لكن هذه الحلول بعيدة المدى و بطيئة الآثار و يتطلب انتهاج سياسات مكملة في المدى القصير لاسيما السياسات التي تستهدف التدخل المباشر في سوق العمل، والتي تعتمد على تنفيذ ما يسمى ببرامج التشغيل لتعزيز فرص التشغيل و تخفيض معدلات البطالة العالمية وخاصة ضمن فئة الشباب.

نستعرض تجارب هذه الدول فيما يخص برامج التشغيل، ومدى مساهمة هذه البرامج النسبية في حل مشكلة البطالة، رغم ما يؤخذ على هذه البرامج بعض النواقص التي يمكن تلافيتها من خلال الاستفادة من بعض التجارب الدولية الناجحة في مجال برامج التشغيل.

2- برامج ومؤسسات تعزيز فرص التشغيل في الدول العربية:

تتخذ غالبية الدول العربية و بشكل متزايد سياسات سوق العمل النشطة لتعزيز فرص التشغيل و تخفيض معدلات البطالة المتزايدة، وخاصة في أوساط الشباب. وتهدف هذه السياسات إلى التأثير مباشرة في حجم الطلب أو العرض من العمالة، أو رفع كفاءة التنسيق في سوق العمل و تفعيله، و تتشابه الجهود المبذولة من قبل الدول العربية في مجال تنفيذ برامج التشغيل مع تلك المبذولة من جانب الدول المتقدمة، حيث تتقارب نسبة إجمالي الإنفاق على برامج أسواق العمل إلى الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية، مع تلك النسبة في العديد من دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية.

تصنف الآليات الداعمة لتشغيل العاطلين عن العمل و المرتبطة بالسياسات النشطة في الدول العربية في ثلاثة أجزاء وهي الآليات الداعمة للعرض و للطلب من العمالة، و المداخلات الهادفة إلى التنسيق بين جانبي العرض و الطلب و زيادة كفاءة التشغيل في سوق العمل. تهدف مداخلات جانب العرض إلى زيادة عرض العمالة كما و نوعا، و تتضمن بشكل رئيسي برامج التدريب و التعليم المعزز. أما مداخلات جانب الطلب فتهدف إلى تحفيز الطلب على العمالة، و تسهيل توليد الوظائف، و تتضمن دعم الأجور و الوظائف، و الأشغال العامة، و التشغيل لحساب العامل، و تأسيس المشاريع الصغيرة. و تتطوي برامج التنسيق بين العرض و الطلب على عدة مؤسسات و آليات، مثل مكاتب التوظيف و المساعدة في البحث عن عمل، وذلك من خلال

زيادة تدفق المعلومات العائدة لكل من الطرفين و بالتالي تقليص الفترة الزمنية اللازمة للبحث و الحصول على فرص عمل مناسبة و تقليل كلفة ذلك. كما تساهم تلك الآليات في مراقبة سير سوق العمل و تحسين أدائه.

1-1 برامج التشغيل لتطوير جانب العرض من العمالة:

تهدف هذه البرامج في عدد من الدول العربية إلى تطوير مهارات القوى العاملة و قدراتها، و تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل، و إعادة إدماج الموظفين و العمال المسرحين. ومن الجدير بالذكر أن معظم هذه البرامج حديثة العهد و نفذت خلال العقد الماضيين. ففي مجال التعليم التقني و التدريب المهني في الدول العربية، أصبحت أهمية تطويره تلقى قبولا عاما بحسبانه ليس كحل لمشاكل الطلبة المتسربين من المدارس، بل كوسيلة قادرة على تحسين فرص التشغيل و دعم الاقتصاديات بالقوى العاملة الماهرة و المؤهلة. و لقد جرت عدة تجارب لتطوير أنظمة التعليم التقني و التدريب المهني و تحسين فرص تشغيل الطلبة و المتدربين.

بالإضافة إلى ذلك، فقد اعتمد عدد من الدول العربية برامج جديدة مثل "النظام المزدوج" وهي برامج تجمع ما بين التدريب و التمهين و البرامج المشتركة بين القطاعين الخاص و العام، و تدريب الطلبة على ممارسة العمل و مساعدتهم في تكوين شركات فرضية،

من بين المبادرات الهادفة إلى سد الفجوة بين العرض و الطلب على المهارات و المعارف في سوق العمل، البرنامج المستخدم في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب في الكويت و الذي يعتمد على أسلوب حديث لتطوير المناهج الدراسية، يعرف ب"داكوم DACUM". و يعتبر مجال بحث و تطوير النفط مثلا ناجحا لاستخدام "داكوم" في توصيف و تحديد متطلبات الوظائف و التخصصات العلمية و الفنية، كما قامت البحرين بتحسين جودة التعليم التقني و التدريب المهني من خلال تأسيس عدة هيئات و مجالس لتتولى مسؤولية تقديم خدمات متطورة، من جهتها قامت تونس منذ أوائل التسعينات بإنشاء مؤسسات من شأنها أن تعزز دور "التعليم التقني و التدريب المهني" في التشغيل، كما اتخذت إجراءات عديدة في هذا الخصوص، من أبرزها إصدار تشريعات بفرض ضريبة على الشركات تخصص حصيلتها لدعم التدريب المهني، وفي الأردن أنشأت مؤسسة التدريب المهني 35 مركزا للإعداد المهني و تدريب المدربين و تتعاون المؤسسة مع الجهات الدولية في مجالات المعونة الفنية و الخبرة و المعدات و الأبحاث، بالإضافة إلى مجموعة من برامج التدريب الهادفة لإعادة إدماج المسرحين من العمل من خلال تطوير و تنمية مهاراتهم. أما في مصر، فيبلغ إجمالي عدد مراكز التدريب المهني على المستوى الوطني حوالي 1637 مركزا، ينتمي نحو 83% منها للقطاع العام. ويجري حاليا تطوير 10 مراكز تكوين مهني إضافية و 4 مراكز في مجالات حرفية و 20 مركزا لإعداد الفنيين. و قامت الجزائر،

خلال السنوات العشر الماضية، بإنشاء عدد كبير من المراكز و المعاهد الوطنية للتكوين المهني، حيث أصبحت شبكة مؤسسات التكوين المهني تضم حوالي 836 مؤسسة عامة.

2-2 برامج التشغيل لتطوير جانب الطلب من العمالة:

يهدف العديد من هذه البرامج المطبقة في معظم الدول العربية إلى زيادة الطلب على التشغيل و توليد الوظائف، بما تتطوي عليه من برامج تشجيع تشغيل العاملين لحسابهم و العاملين في الأعمال الحرة، و دعم مبادرات الأعمال، و برامج التوطين و الأشغال العامة. و الأمثلة على ذلك كثيرة منها مايلي:

3-2-1 برامج تشجيع إنشاء الشركات الصغيرة و تشغيل العاملين لحسابهم:

يشكل العمل للحساب الخاص و ممارسة العمل الحر في أغلب الأحيان، الملجأ الأخير لكسب لقمة العيش بالنسبة للعديد من الشباب العرب العاطل عن العمل. هؤلاء الباحثون عن عمل غالباً ما يقبلون وظائف يمكن وصفها بأنها "وظائف البقاء"، وتتطلب ساعات طويلة من العمل مقابل دخل أو اجر متواضع. كما أن شريحة كبيرة من العاطلين عن العمل الذين يشرعون في تأسيس شركاتهم الصغيرة بصعوبة، و ذلك لانعدام مصادر الدخل البديلة، و لتوفير بيئة الأعمال المناسبة لهذه الفئة، فانه يتعين القيام بمجموعة من الإجراءات من بينها ما اعتمده معظم الدول العربية من تطوير و تعديل للقوانين، و تبسيط الإجراءات، و ذلك من اجل تخفيف العبء و التكاليف المتعلقة بتأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة. نأخذ كمثال على ذلك "مؤسسة محمد بن راشد لدعم مشاريع الشباب" في الإمارات، وهي مبادرة أسستها هيئة دبي للاستثمار و التطوير لدعم نمو الشركات الوطنية و المبادرات الفردية في مجال الأعمال و تسهيل إقامتها في دبي، و ذلك من خلال توفير العم الفني و المالي للشركات متوسطة و صغيرة الحجم التي يديرها مواطنون إماراتيون. و في الكويت، تم إنشاء الشركة الكويتية لتنمية المشاريع الصغيرة من اجل تسهيل التعاون ما بين أصحاب المشاريع من الشباب و الأطراف الرسمية، مثل وزارة التجارة و الصناعة و المؤسسات التربوية. أما في عمان، يركز البرنامج الحكومي لتشغيل العاملين لحسابهم "سند" جهوده على تعزيز الفرص المتاحة للمواطنين العمانيين لإنشاء الشركات الخاصة بهم. و في الأردن، هناك عدة برامج تسعى إلى بناء شركات متوسطة و صغيرة قادرة على التنافس في الأسواق الدولية من خلال الدعم الفني، منها على سبيل المثال البرنامج الدولي للشراكة الأردنية الأمريكية للأعمال، و "اجادة"¹ و الصندوق الوطني لدعم المشروعات "نافس" و برنامج الدعم الفني التابع لبنك التنمية الصناعية. و في مصر يهدف "برنامج تنمية الصحراء" إلى تشجيع المشروعات الصغيرة لتخفيض معدل البطالة و تحسين سبل المعيشة، وذلك من خلال منح المصريين الفرص لإنشاء مشاريع زراعية صغيرة عبر تملكهم أراضي في الصحراء بغرض زراعتها.

¹ Euro-Jordanian Action for the Development of Entreprises « EJADA »

وهي مؤسسات تعمل على تقديم الخدمات و التسهيلات و الدعم المؤسسي و الفني بما في ذلك التدريب و تقديم المشورة من قبل الخبراء و المتخصصين للراغبين في تأسيس شركاتهم الخاصة. وتمتلك الأردن العديد من البرامج التي تسعى إلى تسهيل إنشاء شركات جديدة و توفير الدعم اللازم للشركات الناشئة، و تدرج "حاضنة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" التي أطلقها المجلس الأعلى للتكنولوجيا و العلوم في الأردن سنة 2003 ضمن هذه البرامج. و من بين المبادرات اللبنانية المميزة في مجال حاضنات المشاريع ذات التكنولوجيا المتطورة، مبادرتي "بيريتيك" و مركز بيروت للصناعات التكنولوجية الحديثة الناشئة و اللتان تهدفان إلى تسهيل إنشاء مشروعات الأعمال الجديدة و دعم المشروعات الناشئة. وفي مصر، تم تأسيس الجمعية المصرية لحاضنات الأعمال في سنة 1995 بدعم من الصندوق الاجتماعي للتنمية، بهدف إقامة حاضنات توفر مناخ مناسب لنمو المشاريع الصغيرة. كما تم إنشاء أولى الحاضنات التكنولوجية المتخصصة في تكنولوجيا الاتصالات في نهاية سنة 2000، و التي تسمى Ideaveloper، و ذلك داخل القرية الذكية التي تم افتتاحها مؤخرا في محافظة الجيزة. أما في تونس، فقد أسست الكثير من حاضنات الأعمال و التشغيل، بغية مساعدة الشباب على إنشاء شركاتهم الخاصة و إيجاد فرص عمل مربحة.

3-2-3 النفاذ إلى القروض:

تعتبر التعاونيات و المدخرات الجماعية و القروض الصغيرة من الأدوات الفعالة في مكافحة الفقر و تعزيز التنمية الاقتصادية الريفية. امتد مؤخرا استخدام هذه الأدوات لتحسين الظروف المعيشية لفقراء المدن . وقد اكتسبت هذه الآليات رواجاً، منذ ثمانينات القرن الماضي، بين المنظمات المدنية و الحكومية و الدولية العاملة في مجال تنمية المناطق الفقيرة. وتعتبر البرامج التي تسهل الحصول على القروض غاية في الأهمية لرجال الأعمال، خصوصا لأصحاب المشاريع من الشباب الذين لا يملكون المدخرات الكافية و الذين ليس لديهم مصادر اجتماعية تدعمهم ماليا لإطلاق مشاريعهم. إلا أن معظم هؤلاء الشباب تنقصهم الخبرة في مجال الأعمال و يعتبر تمويلهم مخاطرة بالنسبة للمقرضين. لذلك، تعتبر المساعدات و القروض الصغيرة التي تقدمها برامج الاقراض من الآليات الهامة لهذه الفئة من الشباب. نجد في تونس مثلاً: "الصندوق الوطني للتشغيل" و "البنك التونسي للتضامن" و هي تهدف الى تسهيل انشاء شركات خاصة في اوساط العاطلين عن العمل، أما في ليبيا فنجد "صندوق التشغيل"، و يهدف إلى توفير فرص عمل لائقة و منتجة للباحثين عن العمل، وذلك من خلال إقامة مشروعات صغيرة و متوسطة بقروض ميسرة عن طريق الاقتراض المباشر من الصندوق أو من مؤسسات التمويل المختلفة عن طريق الصندوق، و يقوم الصندوق بتقديم منح للباحثين عن عمل المنتظمين في الدورات التدريبية التي يقيمها. أما في الإمارات، فوضع بنك الإمارات خطة لتمويل الشركات الصغيرة، و تهدف بشكل أساسي إلى تسهيل حصول الشركات الوطنية الصغيرة التي يملكها المواطنون على التمويل، و تبين بعض

المؤشرات أن هذا البرنامج التمويلي قد حقق نجاحا ملحوظا. ويلاحظ ان معظم البرامج المعتمدة في الدول العربية توفر أكثر من مجرد الدعم المالي. فالصندوق الاجتماعي للتنمية في مصر مثلا، يشجع منذ انطلاقتها الأولى في سنة 1991 على تأسيس الشركات الصغيرة في أوساط الشباب بشكل خاص، و ذلك من خلال تأمين قروض ميسرة فضلا عن التدريب و الدعم و التوجيه و الإشراف التقني. و تزخر الدول العربية على اختلافها بمجموعة من البرامج الأخرى تتضمن بعضها برامج قروض صغيرة مثل البنك الصناعي في الكويت الذي يوفر القروض لإنشاء شركات حرفية صغيرة، و الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن الذي حقق انجازا مهما في مجال توليد فرص عمل جديدة و رفع مستوى الخدمات الأساسية من خلال تنفيذ مشاريع تنمية المجتمع وتوفير القروض الصغيرة، بالإضافة إلى برنامج "أمير" في الأردن الذي نجح في تأسيس عدة مؤسسات للقروض الصغيرة من بينها مؤسسة تدعم مبادرات النساء. كما تأسس مشروع "المايكروستارت" بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة في كل من مصر و اليمن و البحرين، و الذي يقدم معونات لدعم مؤسسات القروض الصغيرة و الذي حقق نتائج ايجابية في استحداث مشاريع جديدة للشباب و توفير فرص عمل.

3-2-4 برامج الأشغال العامة:

تعتبر هذه البرامج وسيلة هامة لتنمية الدخل و توفير فرص العمل للشرائح الفقيرة من المجتمع، إلا أن هذه البرامج لا تساهم في توفير فرص تشغيل دائمة للمشاركين فيها، بل هي عبارة عن حل مؤقت للبطالة الى حين حصول المشاركين على وظائف دائمة. و من بين برامج الأشغال العامة البارزة في الدول العربية برنامج الدعم الوطني في المغرب و عمره أكثر من 30 سنة، و يهدف بشكل أساسي إلى توفير فرص العمل من خلال مشاريع تركز على كثافة اليد العاملة في المناطق الريفية. و توجد مشاريع شبيهة في تونس كبرنامج الحظائر الوطنية و الجهوية، و في الجزائر يوجد برنامج التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة، و برنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية، و برنامج التشغيل في الريف. و في مصر، تعتبر برامج الأشغال العامة جزءا من برنامج الصندوق الاجتماعي للتنمية. و في اليمن، يوجد مشروع الأشغال العامة الذي يساهم في توفير البنى الأساسية و خاصة في الريف و المناطق الفقيرة.

3-2-5 الإعانات المالية للأجور و التشغيل:

تعج برامج الدعم المالي للأجور و التشغيل بالبيات يتم اللجوء إليها من اجل تخفيض كلفة الأجور و التشغيل عن أرباب العمل، ويجري استخدامها في بعض الدول العربية لتسهيل عودة المسرحين أو العاطلين عن العمل إلى سوق العمل، أو لزيادة نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص. وتعتبر هذه الآليات جزءا مهما من برامج التشغيل النشطة في بعض الدول العربية، ففي تونس مثلا، يشكل دعم الأجر/التشغيل 50% من كلفة

سياسات سوق العمل النشيطة¹. و تهدف برامج الدعم المالي للأجور و التشغيل المعتمد في العديد من دول مجلس التعاون الخليجي إلى تشجيع المواطنين الخليجين على العمل في القطاع الخاص، وذلك من خلال تقديم حوافز أهمها صرف علاوات اجتماعية، صرف بدل البحث عن العمل في القطاع الخاص و تنفيذ العديد من برامج التدريب للباحثين عن العمل أو الداخلين الجدد لسوقه. و الهدف من هذه الحوافز هو تقريب الفوارق بين مرتبات و مزايا العمل في الجهات المختلفة².

3-2-6 برامج حصر الوظائف:

يسعى العديد من الدول العربية، وخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي، إلى استبدال/ إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية من خلال قاعد إلزامية و حوافز تشغيلية، و التي تحتوي على دعم مالي للشركات المشاركة و حوافز ضريبية، و إعطاء أفضلية في الحصول في الحصول على عقود حكومية، و دعم تدريب العمالة الوطنية، و إعانات الأجور و التشغيل ووضع رسوم عالية على توظيف الأجانب. وتجدر الإشارة إلى أن آليات التشغيل في دول الخليج لا تقتصر على ماسبق، بل تتعداها الى اعتماد نظام الحصص بحيث يتم حصر بعض الوظائف بالمواطنين فقط. فعلى سبيل المثال، يقوم برنامج اعادة هيكلة القطاع الحكومي و القوى العاملة في الكويت بتحديد نسب تشكل الحد الأدنى للعمالة الكويتية اللازم وجودها في المؤسسات غير الحكومية. تجدر الإشارة الى انه على الرغم من أن برامج حصر الوظائف لا تولد بالضرورة وظائف جديدة، إلا أنها توفر فرص عمل اكبر للفئات المستهدفة من العمالة الوطنية عن طريق حصر حق التوظيف عليها. ومن هذا المنطلق يمكن اعتبارها ضمن آليات التشغيل الهادفة لزيادة فرص العمل لتلك العمالة.

3- النظم الهادفة لرفع كفاءة سوق العمل:

نظرا إلى أن قوى السوق وحدها غير كافية لتحقيق التوظيف الكامل، فهناك حاجة مستمرة لاتخاذ الإجراءات و بعث المؤسسات الكفيلة بتقريب جانبي العرض والطلب و تحسين كفاءة عمل آلية سوق العمل. و من بين الإجراءات المتخذة و المؤسسات العاملة في هذا النطاق نذكر ما يلي:

- إنشاء هيئات و لجان عليا مختصة في ضبط جودة التعليم و ضمان كفاءة مخرجاته في مختلف الدول العربية.

¹ Redjeb M.S et M.Ghobentini, « L'intermédiation sur le Marché du Travail en Tunisie », Unité de Recherches et Analyse du Marché de l'Emploi », Cahiers de La Stratégie et de l'emploi, n 19, 2005, ILO, Genève.

² الوهيب، " التأثيرات الاجتماعية الناجمة عن الاختلالات الهيكلية في سوق العمل و دور برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة في مواجهتها"، مجلة العلوم الاجتماعية، 2006 ، جامعة الكويت.

- إرساء معايير مهنية وهذا من خلال ربط الوظائف و المهن المتوفرة في سوق العمل بمهارات و معايير مهنية معتمدة من جهات مختصة، مما سيحسن من آفاق التوظيف لدى الخريجين الشباب. و منذ وقت قريب ظهرت محاولات في بعض الدول العربية لإرساء معايير مهنية مرتبطة بالوظائف و المهن السائدة في السوق¹.
- خدمات التوظيف و المساعدة في البحث عن عمل، حيث تشكل المساعدة في البحث عن عمل وسيلة متدنية الكلفة من اجل القضاء على فجوة المعلومات التي تفصل بين جانبي العرض و الطلب في سوق العمل، أي تسهيل الاتصال بين الباحثين عن عمل و مؤسسات العمل ذات الوظائف الشاغرة.
- شبكات الاتصال و المعلومات(التشبيك)، ف"التشبيك" هي عبارة عن أسلوب يمد أصحاب المشاريع الشباب بفرص الوصول إلى عالم الأعمال و إلى كل الشبكات ذات الصلة التي توفر الدعم و المعلومات اللازمة².

¹ على سبيل المثال، أطلقت الإدارة السعودية للتدريب المهني بالتعاون مع القطاع الخاص خطة لإرساء معايير وطنية للمهارات المهنية المطلوبة للوظائف السائدة في سوق العمل. كذلك الأمر بالنسبة إلى المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية في مصر الذي يسعى حالياً لإرساء نظام من شأنه أن يصادق على مستويات المهارة القومية، وان يصدر تراخيص لمزاولة المهن المختلفة.

² من ابرز الأمثلة على هذه الشبكات، "شبكة القادة العرب الشباب" و هي عبارة عن مبادرة عربية عامة أطلقت في الإمارات في سنة 2004 في سبيل إنماء قاعدة تضم 500 قائد شاب عربي في مجالات الأعمال و الحكومة و المجتمع المدني و الصحافة و الفنون و التعليم الأكاديمي و تسهيل الاتصال و التفاعل بينهم.

المبحث الثالث: تجارب بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية فيما يخص سياسات التشغيل

انطلاقاً من منتصف سنة 2008، شهدت العديد من الدول الأعضاء وغير الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي انخفاضاً في الإنتاج، تولد عنه تراجع ملحوظ في الشغل و ارتفاع مذهل للبطالة، من 5,6 % في 2007 (الذي يعتبر المعدل الأدنى منذ 25 سنة) ليصل إلى 8,3 % في جوان 2009، وهو مستوى لا سابق له منذ الحرب، كما ارتفع عدد البطالين بما يقارب 15 مليون. تواجه دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، حالياً أزمة في التشغيل. وكما هو الحال في فترات التراجع الكبيرة التي سبقت، بقيت الفئات المهمشة أو غير المنصفة على سوق العمل : الشباب، العمال الأقل تأهيلاً، المهاجرين (نضيف كذلك الذين يشغلون مهناً مؤقتة)، هم أول ضحايا التسريحات.¹

التطلعات فيما يخص المدى القصير للوضع الاقتصادي و تلك الخاصة بسوق العمل ليست مؤكدة، فحسب آخر تقديرات منظمة دول التعاون الاقتصادي، من أحد الأخطار التي يطرحها ارتفاع البطالة هو أن تأخذ هذه الأخيرة طابعاً بنويماً و ينجر عدد كبير من الأشخاص الذين هم بدون عمل نحو بطالة طويلة الأمد أو يؤدي ذلك إلى خروجهم من المجتمع النشط. هذه الظاهرة حدثت في العديد من دول منظمة التعاون الاقتصادي خلال فترات التراجع الماضية.

حيث أن البطالة تتوسع ولكن تبقى لمدة طويلة فوق مستواها لما قبل الأزمة حتى بعد عودة الإنتاج إلى قوته من جديد، وفي اغلب الأحوال يجب مرور عدد من السنين حتى تعود إلى مستواها الابتدائي. هذه الوضعية تعود إلى أن المشغلين يبدون أكثر تحفظاً لتشغيل بطالين طويلي الأمد مما يؤدي إلى احتمال انخفاض رأس المال البشري، أو بمعنى آخر انحطاطه. و بالتالي تنهار جهود هؤلاء البطالين للبحث عن شغل، في حين، البطالة المرتفعة و الدائمة لها تكلفة اجتماعية و اقتصادية مهمة: كانخفاض في الحالة الصحية، انخفاض في مستوى المعيشة، منفعة أقل للبطالين واسرهم، ارتفاع الميل نحو الجنوح و الإجرام و انخفاض قوة النمو بالنسبة للمجتمع.

في هذا الإطار، تعتبر ديمومة البطالة المرتفعة أكبر تحدي يطرح على هذه الدول فيما يخص السياسات العمومية.

اتخذت السلطات العمومية مؤخراً مجموعة من الإجراءات من أجل توقي أو تفادي أن يصبح الخطر بطالة مرتفعة و دائمة.

سياسات سوق العمل و السياسات الاجتماعية يمكن أن تساهم بشكل معين من أجل تجنب أن ارتفاع البطالة يحمل طابع دائم بتأمين الرجوع السريع للبطالين إلى الشغل بالسماح لهم بتحسين مهاراتهم بشكل يمكنهم من

¹OCDE, Perspectives De L'emploi 2009, «éviter que la crise de l'emploi ne pèse durablement sur l'avenir », p12.

شغل مناصب عمل أكثر إنتاجية عندما يعود الاقتصاد إلى الانتعاش. العديد من مخططات إنعاش الميزانية اتخذت مؤخرا من طرف دول منظمة التعاون الاقتصادي من أجل دعم الطلب الكلي تتضمن: مقاييس إضافية لسياسة سوق العمل و السياسة الاجتماعية التي لها أهداف إطفاء الآثار السلبية للأزمة على العمال والأسر ذات الدخل الضعيف.

المطلب الأول: استراتيجيات دول منظمة دول التعاون و التنمية الاقتصادية

أكدت الطبعة الخاصة باستراتيجيات دول منظمة دول التعاون و التنمية الاقتصادية على ضرورة تطبيق اصلاحات أساسية على مستوى سوق العمل من أجل تلافى ديمومة البطالة المرتفعة في عدد كبير من الدول الاعضاء (OCDE ، 1994 ، 1997). تبرير الاصلاحات المعروضة في استراتيجية 1994 من أجل الشغل تركز على فحص دقيق للمعارف (سواء كمية أو كيفية) المتوفرة في تلك المرحلة. في ذلك الوقت، البحث التجريبي حول الموضوع تطور في وجهتين، في البداية، تم تطوير تقنيات اقتصادية جزئية وكمية لتقييم السياسات، بعد ذلك أسست منظمة دول التعاون والتنمية عدة مؤشرات لسياسات التشغيل و عدة مؤسسات و هي تختلف من دولة الى أخرى حسب الزمن. هذه المؤشرات استعملت في العديد من الدراسات الاقتصادية الكلية و الكمية من أجل تحليل اثار هذه السياسات و المؤسسات على سوق العمل. النظرية الاقتصادية و الدراسات التجريبية الداخلية قامت بتعريف عدد من محددات البطالة لها ميزة متعلقة بالسياسات أو المؤسسات. من بين هذه المحددات، تعويض البطالة، الجباية، سلطة المفاوضات للنقابات و نظام المفاوضات، التشريع الخاص بحماية الخاص بالشغل، التشريع الخاص بالالتنافسية على مستوى أسواق المنتجات، السياسات النشيطة لسوق العمل، الاجور الدنيا و سياسات السكن. بصفة عامة، هناك عناصر مثبتة نسبيا تبين ان مستوى تعويض البطالة و مدته لها اثر ذو اهمية على البطالة¹، كما هو الحال كذلك بالنسبة للعديد من الدراسات التجريبية التي اثبتت ان فرض ضرائب ثقيلة على العمل تؤدي الى رفع معدل البطالة². حتى و ان كانت دراسات أخرى اقل قطعا فيما يخص هذا الأمر³. أضف إلى ذلك أن بعض الدراسات الاقتصادية الكلية تعرف أثرا واضحا و ملائما للنقابات المخصصة لسياسات التشغيل على البطالة. الآراء هي أكثر تعددا فيما يخص آثار سلطة المفاوضات للنقابات و نظام المفاوضات الجماعية. في الأخير لا توجد إشارات اقتصادية كلية حول آثار تنظيم أسواق السلع. من بين الدراسات النادرة حول الموضوع (Nicoletti et Scarpetta (2005) et Nicoletti et al. (2001) التي تثبت أن الإصلاحات الخاصة بأسواق السلع تحسن من أداء سوق العمل⁴

¹ Scarpetta, 1996 ; Nickell, 1998 ; Elmeskov et al., 1998 ; Nunziata, 2002

² Belot et van Ours, 2004 ; Nickell, 1997

³ Scarpetta, 1996 ; Elmeskov et al., 1998 ; Nunziata, 2002 ; Macculloch et DiTella, 2002

⁴ Revue économique de l'OCDE no 42, 2006/1

3- الاستراتيجية الأوروبية للنهوض بالتشغيل

أمام تفاقم نسبة البطالة بدول أوروبا خلال التسعينات، عملت هذه الدول على وضع استراتيجية موحدة للنهوض بالتشغيل تركز أساسا على المحاور التالية:

- تنسيق جهود الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي لوضع الخطوط العريضة لسياسات التشغيل الموحدة بالاتحاد تتفرع عنها سياسات تشغيل وطنية حسب الخصوصيات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لكل دولة.
- الرفع من قابلية التشغيل وما تتطلبه هذه المسألة من دعم التدريب الأساسي والتدريب المستمر والنهوض بالموارد البشرية لملاءمتها ومتطلبات سوق الشغل.
- التشجيع على استحداث نسق إحداث المؤسسات الصغرى.
- مراجعة أنظمة العمل وإقرار أشكال جديدة كالعمل عن بعد والعمل الجزئي.
- إقرار مبدأ تكافؤ الفرص والقضاء على كل أشكال الميز الجنسي والعنصري.

وقد أقر المجلس الأوروبي بلشبونا سنة 2000 هدفا استراتيجيا للعشرية الحالية يتمثل في تدعيم اقتصاد المعرفة وجعل الاقتصاديات الأوروبية الأكثر تطورا والأقدر على المنافسة في العالم تضمن نموا اقتصاديا مستديما مرفوقا بتطور كمي وكيفي في إحداثات مواطن الشغل. وترمي هذه الاستراتيجية، إلى توفير الأرضية الملائمة لتحقيق التشغيل الكامل مع حلول 2010. كما تهدف هذه الإجراءات إلى الرفع من نسبة تشغيل النساء إلى 60%.

أضاف المجلس الأوروبي بستوكهولم سنة 2001 أهدافا مرحلية إلى غاية 2005 جديدة تتمثل في بلوغ نسبة التشغيل الشامل إلى حدود 67% وتشغيل النساء إلى نسبة 57% والعمال المسنين إلى 50%. وتدعم هذا المسار بالتأكيد على أهمية التشغيل الشامل (مجلس برشلونة سنة 2002) واعتبار هذا الهدف محوري وأساسي ضمن استراتيجيات دول الاتحاد الأوروبي.

ولضمان أوفر حظوظ الإنجاز لهذه الاستراتيجية وفي إطار التقييم المرحلي لسياسة التشغيل الأوروبية أقرت لجنة الأجدنا الاجتماعية المنعقدة في فيفري 2005، توجهات جديدة لمزيد دفع سياسات التشغيل تتمثل في اعتماد سياسة تشغيل مندمجة تركز على اشراك مختلف الأطراف المتدخلة في سوق الشغل على جميع الأصعدة.

2- أسس سياسات التشغيل في دول منظمة التعاون و التنمية:

على الرغم من صعوبة نقل أو تقليد أي تجربة ناجحة من دولة إلى أخرى، إلا أن استعراض أهم الاستنتاجات التي أسفرت عنها بعض التجارب الدولية خاصة تلك المتعلقة بدول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية المتوفرة مفيد لاستخلاص التوجهات الكفيلة بزيادة فاعلية سياسات و برامج التشغيل في الدول العربية. و يمكن تصنيف هذه التجارب بين سياسات الانتقال من المدرسة إلى العمل، و سياسات التشغيل النشطة¹.

1-2 برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل:

نظرا إلى أن الانتقال من المدرسة إلى العمل ليس أمرا تلقائيا، بل عملية تعيقها في اغلب الأحيان الكثير من العوامل و يتخللها فترات طويلة من البطالة، عمد الكثير من الدول إلى وضع برامج من شأنها أن تسهل اندماج الخريجين في سوق العمل. و أفرزت التجارب الدولية استنتاجات متباينة حول نوع التعليم الملائم الذي يرفع من قدرة الخريج على الحصول على وظيفة، و يساهم في زيادة دخله المتوقع. و في هذا الإطار فإن تحديد أي نظام تعليمي أفضل يتوقف على المفاضلة بين عنصرين رئيسيين: الأول يدور حول ما إذا كان التعليم المهني أفضل من التعليم العام، و العنصر الثاني حول ما إذا كان التمهين خارج أوقات الدراسة أفضل من التمهين داخل المدرسة بدوام كامل.

بالنسبة للعنصر الأول، وفي إطار المفاضلة بين التعليم المهني و التعليم العام، تشير التجارب المتاحة في دول مثل ألمانيا و النمسا و الدنمارك، إلى أن التعليم المهني يميل لرفع مستوى أفاق التشغيل و رواتب الخريجين مقارنة مع ما تقدمه مدارس التعليم العام. لذا نجد أن هناك حاليا توجهها متزايدا نحو المزج مابين التعليم العام و التعليم المهني في سبيل تزويد الطلاب بالمبادئ النظرية و بالمهارات العملية التي تزيد من احتمالات توظيفهم. غير أن المزج بين النوعين من التعليم قوبل بالكثير من التردد نظرا إلى أن التعليم المهني يعتبر في الغالب مكلفا، و ينظر إليه كالطريق المسدود الذي سيؤول إليه أصحاب المهارات المتدنية و الفاشلين في التعليم العام. العنصر الثاني، و المتعلق بتنظيم التعليم المهني ضمن إطار المدرسة (فرنسا و إيطاليا) أو خارجها (المملكة المتحدة و الولايات المتحدة)، يتباين تنظيم التعليم المهني بين دولة و أخرى. فنمط التعليم المهني بدوام جزئي في بلد مثل ألمانيا يتعارض كليا مع الممارسات المتبعة في اليابان و العديد من دول أوروبا. و قد أثبتت بعض الدراسات أن امتهان بعض الحرف أو التمهين خارج أوقات المدرسة يمنح فرص عمل أفضل من التعليم المهني بدوام كامل داخل المدارس، خاصة و انه يربط الطلاب بصاحب عمل معين أو بمجال معين دون سواه. لكن فيما يتعلق بتوقعات الأجور و الترقية الوظيفية، يبدو أن التمهين خارج أوقات المدرسة لا يقدم الكثير مقارنة بما يحصل عليه من يلتحق بالتعليم المهني بدوام كامل.

¹ لا توجد طريقة واحدة لتصنيف برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل و سياسات سوق العمل النشطة حيث يشكل العديد من برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل جزءا من التعليم المنظم و المهني إي التعليم القائم في المدرسة. أما باقي السياسات الخارجة عن إطار المدرسة فيطلق عليها عادة اسم "سياسات سوق العمل النشطة".

و بصفة عامة، تعتبر تجربتي ألمانيا و اليابان من أكثر التجارب الناجحة في تعزيز الترابط بين التعليم و التشغيل. ففي كلتي الحالتين، تحاول المدارس أن توجه الطلاب بعد أن تصنفهم وفقا لانجازاتهم المدرسية، إلى التمهين (ألمانيا) أو إلى فرص عمل (اليابان).

ففي ألمانيا، يختار الطلاب في أولى مراحل دراستهم الثانوية المهنة التي يريدونها ليتم تحويلهم على هذا الأساس إلى صاحب العمل المحتمل و المعين من قبل مكتب التشغيل الفيدرالي حتى يتلقوا ساعات من التدريب خارج الدوام المدرسي. و في معظم الحالات، يؤول مصير هؤلاء إلى العمل مع صاحب العمل الذي امن لهم التدريب. أما بالنسبة إلى اليابان، فتقع مسؤولية البحث عن فرص عمل للطلاب على المدارس. و على عكس برنامج التمهين الألماني، فان الطلاب في اليابان لا يملكون خبرة عملية كافية. لذلك، تسعى المدارس إلى توفير خدمات توظيف لطلابها بفضل علاقاتها القوية بمجتمع الأعمال. و يتمثل العامل المشترك بين التجريبتين في قدرة النظامين على زيادة قابلية تشغيل الطلاب و تقليص الوقت الذي يحتاجونه للبحث عن عمل لكنهما، في المقابل، يقيدان طالبي العمل بوظائف محددة و ذلك منذ بداية مسيرتهم المهنية، الأمر الذي يحدد حركيتهم الوظيفية و آفاقهم المهنية في المستقبل¹.

و رغم تحسن الأجور و الآفاق الوظيفية بالنسبة لخريجي التعليم المهني، انخفضت معدلات الالتحاق بهذا النوع من التعليم في العديد من دول العالم، و ارتفعت أعداد الطلاب الذين يتحولون إلى التعليم العام في المرحلة ما بعد الثانوية. و تعزى هذه النتائج العكسية إلى أن التعليم المهني لا يقدم مسارا ملائما للارتقاء الوظيفي و لا يسمح بالحصول على مؤهلات عالية، مما يدفع الطلاب في التعليم المهني إلى الخروج المبكر، و إلى زيادة نسب الملتحقين بالتعليم العام.

و تجدر الإشارة إلى أن نجاح نظام التمهين و التدريب المهني يتطلب خطة تمويل مستدامة و مرونة ثقافية لا ترى في هذا النظام نظاما دونيا من الناحية الاجتماعية. ففي ألمانيا مثلا، يعتمد تمويل التكوين المهني بشكل أساسي على منظمات أصحاب العمل التي تتمتع بنفوذ كبير و تعمل بشكل غير مركزي يخول لها اختيار العمال الأفضل و الأكثر مهارة، الأمر الذي يفسر استمرار أصحاب العمل في دعم التمهين. و في دول أخرى مثل فرنسا، يتم تمويل التدريب أو التمهين من خلال دعم يمنح إلى أصحاب العمل.

2-2 برامج سياسات سوق العمل النشطة:

تحت تأثير ظاهرة البطالة، اتجهت كل البلدان الى اعتماد سياسات تشغيل نشيطة، و حسب التعريف المعتمد لهذا المفهوم تشمل سياسة التشغيل النشيطة على العناصر التالية:

- الخدمات التي تقدمها مصالح التشغيل العمومية اي مؤسسات الوساطة الرسمية؛

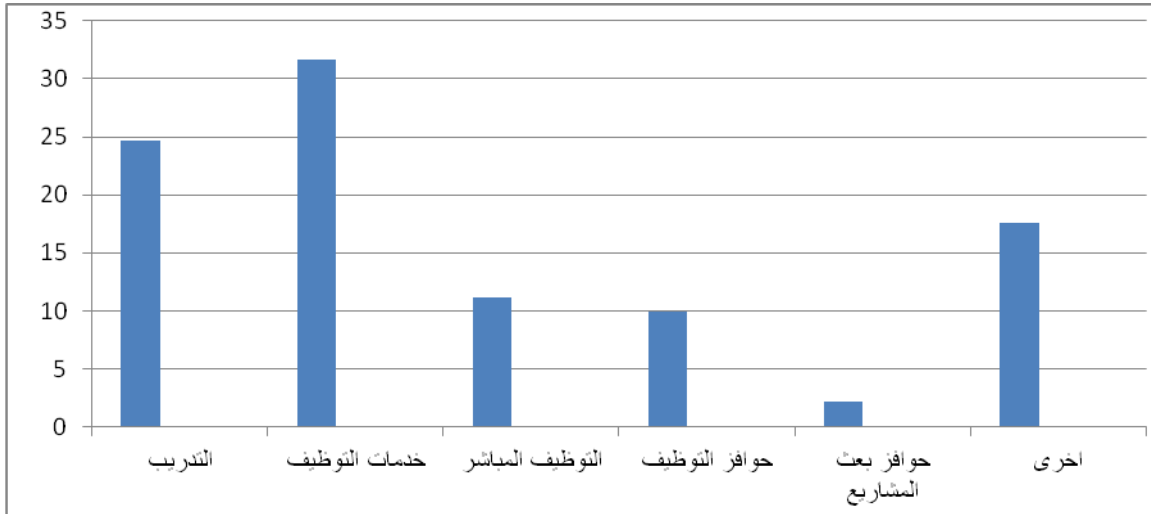
¹Ryan.P « The School-to-Work Transition :A Cross-National Perspective ». Journal of Economic Literature. Vol ,2001, pp 34-92.

- التدريب لفائدة طالبي الشغل الجدد و المفصولين عن العمل، و المهنيين بالفصل و العمال الذين هم في تدريب مستمر؛
- الإجراءات و الحوافز الخاصة بتشغيل الشباب؛
- التشغيل المدعم و احداث مواطن الشغل عن طريق العمل المستقل و احداث المؤسسات، و الأشغال العمومية؛
- الاجراءات و الحوافز لفائدة الشرائح الاجتماعية ذات الاحتياجات الخاصة.

تشير البيانات الإحصائية لتوزيع الإنفاق على مختلف مكونات سياسات سوق العمل النشطة في بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية و غيرها من الدول الأوروبية للعام 2003 إلى غياب ترتيب متفق عليه للأولويات بالنسبة إلى هذه المكونات، و يبدو أن كل دولة تحبذ الأداة التي تراها مناسبة من أجل تحقيق أهداف سياسات سوق العمل النشطة. و يتبين أن النسب الأعلى للنققات التي تخصص لخدمات التشغيل، و التدريب (الذي يمثل جانب العرض من سوق العمل) أن نحو 8 من أصل 22 دولة مدرجة، يأخذ تدريب المسرحين و العاطلين عن العمل من الشباب الحصة الأكبر من النققات المخصصة لسياسات سوق العمل النشطة. وفي سبع دول أخرى، تعود الحصة الأكبر منها لخدمات التشغيل، في حين أن دولتين وهما تشيكيا و نيوزيلندا، تشجعان اتخاذ إجراءات تهدف بشكل مباشر إلى توفير فرص عمل جديدة. و تبقى ايرلندا الدولة الوحيدة التي تخصص أكبر نسبة من نفقاتها لحوافز التشغيل. أما باقي الدول فتخصص الحصة الأكبر من النققات لدعم البرامج التي تهتم بالمجموعات ذات الحاجات الخاصة. و بشكل عام، يبدو أن خدمات التشغيل و التدريب هي في المتوسط أكثر الإجراءات رواجاً في معظم الدول المشمولة و ذلك لأنها الايجابية على التشغيل مقابل تكلفتها الأقل نسبياً¹.

الشكل(23): متوسط حصة تكلفة مكونات سياسات التشغيل النشطة في الدول المتقدمة

¹ تشمل خدمات التوظيف و البحث عن عمل تقديم الخدمات المباشرة لطالبي العمل لتسهيل إدماجهم في سوق العمل و الحصول على وظيفة، لاسيما من خلال تقديم المعلومات عن الوظائف الشاغرة، و تسجيل العاطلين عن عمل، و تقديم الإرشاد و التوجيه إلى برامج التدريب المناسبة و إعادة الإدماج في سوق العمل. و اعتمدت بهذا الخصوص توجيهات منبثقة عن المفوضية الأوروبية في سنة 1998 تقضي بضرورة مشاركة طالبي العمل من الشباب خلال فترة سنة أشهر من التعتل، عن طريق مكاتب التشغيل، في برامج تدريب أو تكوين مهني، أو أي برنامج آخر للتشغيل.



المصدر: OCDE, 2006

و يتبين من خلال نتائج تقييم إستراتيجية التشغيل التي بدأت دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية في تنفيذها منذ 1994، انه يمكن تمييز أربع مجموعات من الدول من حيث النتائج التي حققتها من خلال تنفيذ هذه الإستراتيجية و التي تضمنت التوصيات العشرة التالية:

- تنفيذ سياسات الاقتصاد الكلي المحفزة للنمو؛

- تعزيز نشر المعرفة التكنولوجية؛

- زيادة مرونة توقيت العمل؛

- تحسين بيئة الأعمال و مناخ مشاريع الخاصة؛

- زيادة مرونة الرواتب لدى العمال الشباب؛

- إصلاح شروط الأمن الوظيفي، خاصة في القطاع الخاص؛

- تعزيز التركيز على سياسات سوق العمل النشطة؛

- تحسين مهارات القوى العاملة بخاصة من خلال التعليم و التدريب؛

- إصلاح أنظمة المنح و الحوافز ذات الصلة بالبطالة؛

- و تحفيز الاقتصاد من خلال تعزيز التنافسية في أسواق السلع و الخدمات.

تضم المجموعة الأولى دولا مثل اليابان و كوريا الجنوبية، و سويسرا. تتسم هذه المجموعة بتقديم

حماية محدودة للعاملين، و منح بطالة غير سخية، و معدلات ضرائب على الشركات و الدخل منخفضة نسبيا.

أما المجموعة الثانية، فتضم دولا من شمال أوروبا، و تتسم بارتفاع الضرائب، و بتقديم منح سخية للبطالة، و حماية

أكبر للعاملين، بالإضافة إلى تقديم خدمات متطورة و تنفيذ برامج جيدة للبحث عن عمل. و تضم المجموعة

الثالثة، دول جنوب أوروبا بالإضافة الى فرنسا و ألمانيا، و تتسم بتقديم منح و مزايا سخية للعاطلين، و حماية جيدة

للعاملين، لكن في المقابل، يلاحظ أن أسواق السلع و الخدمات فيها ليست تنافسية بالكامل. بينما،تضم المجموعة الرابعة، دول شرق أوروبا، و تتميز بحماية أكبر للعاملين، ومنح بطالة متدنية، وخدمات توظيف أقل تطوراً، و أسواق سلع و خدمات محمية.

تتميز المجموعة الثانية عن غيرها من المجموعات بتحقيقها نتائج أفضل من حيث معدلات التوظيف و تدني معدلات البطالة رغم تقديمها منح سخية، و حماية أفضل للعاملين، و فرضها معدلات ضرائب مرتفعة. و تعزى هذه النتائج الجيدة على مستوى التوظيف إلى ربط دول هذه المجموعة الحوافز المقدمة للعاطلين بجديتهم في البحث عن عمل من خلال المشاركة الإلزامية في برامج التشغيل، و إلى كفاءة هذه البرامج، بالإضافة إلى تنافسية أسواق السلع و الخدمات لديها.

بغض النظر عن ما تميزت به كل مجموعة من المجموعات الأربع، فإن الاستنتاجات التي يمكن استخلاصها من تجربة تنفيذ استراتيجية التشغيل في دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية تتمحور في أربع توصيات رئيسية:

- انتهاج سياسات اقتصادية كلية سليمة و ضرورية من اجل أداء جيد لسوق العمل، و ذلك من خلال إدارة

سليمة للاقتصاد الكلي تحفز النمو المستدام و التشغيل من جهة و تضمن أسعاراً مستقرة من جهة أخرى. كما أن إتباع سياسات نقدية مرنة تساعد على الإبقاء على كلفة الاقتراض منخفضة، له دور أساسي في تحفيز الاستثمارات و تحسين إنتاجية العمل.

- القضاء على عوائق التشغيل و المشاركة في سوق العمل، و ذلك من خلال ترشيد المنح و الدعم المقدم

للعاطلين من خلال تقصير مددها و تحديد سقف لهذا الدعم بالإضافة إلى تجنب التشريعات التي تحدد الأجر الأدنى عند مستويات عالية و تنظيم التشريعات و القوانين الخاصة بتعويض العمال المسرحين و تلك الخاصة بحماية الوظائف مع إدخال المزيد من المنافسة على أسواق السلع و الخدمات بغرض تحسين سير سوق العمل و تحسين النفاذ إلى البرامج التدريبية.

- زيادة قابلية تشغيل المجموعات المهمشة مثل كبار السن و النساء و المتسربين من المدارس، و إصلاح

أنظمة التقاعد التي تشجع الأفراد على الانسحاب المبكر من سوق العمل و تعديل التشريعات التي تفرض ضرائب باهظة على الدخل الثاني في الأسرة او تضع حدا لاتفاقات العمل المرنة.

الجدول (7): ملخص للبرامج المطبقة و تقييم آثارها

البرنامج	تقييم الآثار
	- آثار ايجابية اكبر على التوظيف و متواضعة على الأجور خاصة في الدول المتقدمة، و الآثار ايجابية لكل من التوظيف و الأجور في اقتصاديات التحول، و لا

<p>التدريب للعاطلين عن العمل و حالات الطرد الجماعية</p>	<p>توجد دلائل قاطعة بالنسبة للدول النامية. -الاثار الايجابية تعتمد على مشاركة اصحاب العمل (خاصة في تصميم المناهج). -يحقق للنساء نتائج اكبر من الرجال، و يحقق للراشدين نتائج اكبر من الشباب. -النتائج عادة ما تكون متسقة مع اداء الاقتصاد الكلي، ولا تستمر لفترة طويلة. -تكاليف عالية لكل متدرب، وفعاليتها اقل من خدمات التشغيل من حيث نتائج التوظيف. -التدريب للمطرودين عن العمل ليس له اثار ايجابية خاصة في الدول النامية و اقتصاديات التحول.</p>
<p>للشباب</p> <p>الأشغال العامة</p>	<p>- لا توجد اثار ايجابية على كمية التوظيف او على الاجور. وقد سجلت اثار سلبية في الدول المتقدمة نتيجة ارتفاع تكلفة الفرصة البديلة، و لكن رصدت اثار ايجابية في دول امريكا اللاتينية، - التكلفة لكل طالب عالية جدا و العوائد الحقيقية سلبية، خاصة و ان نجاح البرنامج يعتمد على مجموعة من الخدمات الشاملة و المكلفة. -هذا النوع من التدريب ليس بديلا للتدريب المهني الذي يتناسب بشكل أفضل مع احتياجات أصحاب العمل. - تفيد تجارب الدول النامية ان الاثر غير واضح لأنه يعتمد على الحالات الفردية و يعتمد بالخصوص على نوعية تصميم هذه البرامج. - اكثر فعالية كشبكة امان في المدى القصير خاصة اذا كان البرنامج مستهدفا بشكل جيد. النتائج طويلة الاجل عادة ما تكون سلبية في الدول النامية بسبب ارتفاع تكلفة الفرصة البديلة، و بالتالي غير مناسبة لتأمين وظائف مستمرة.</p>

<p>-النتائج عادة ما تكون ايجابية في الدول الفقيرة.</p>	
<p>-تدني مشاركة العاطلين عن العمل في هذا البرنامج كما ان الاكبر سنا و المثقفون اكثر المستفيدين من هذه البرامج.</p> <p>- معدل الفشل مرتفع جدا، ويعتبر ايضا مكلفا جدا بسبب الخسائر الاجتماعية و اثر احلال العاملين و ازاحتهم عن العمل.</p> <p>- نجاح البرنامج يعتمد على تقديم مجموعة كبير من الخدمات الفنية و الاستشارية المتكاملة.</p>	<p>المشروعات الصغيرة/ العاملين لحسابهم</p>
<p>-النتائج سلبية في الدول النامية، و آثار ايجابية قليلة في الدول المتقدمة.</p> <p>- مكلف جدا من حيث الخسائر الاجتماعية و اثر إحلال العاملين، بالإضافة إلى استغلاله من قبل أصحاب العمل كبرنامج إعانة مستمرة.</p> <p>-أكثر فعالية عندما يدمج مع التدريب، ولكن تتضاعف التكاليف.</p>	<p>إعانات العمل و الأجور</p>
<p>- آثار ايجابية خاصة في الدول المتقدمة.</p> <p>- يعتبر الاختيار الذي يحقق أكثر تكلفة فعالة.</p> <p>- يعمل البرنامج بأفضل صورة عندما يكون مستهدفا بشكل جيد. و يناسب العمال غير الماهرين أكثر من غيرهم، كما انه اقل ملائمة للشباب و النساء.</p> <p>- إحدى مزاياه انه ممكن أن يدمج مع برامج أخرى مثل إعانات البطالة.</p> <p>- يتضمن خسائر اجتماعية نتيجة التوظيف الانتقائي لفائدة القطاع المدني الرسمي.</p>	<p>خدمات العمل و مكاتب التشغيل</p>

- ممكن أن تحتوي على صعوبات إدارية نظرا للطابع العام لهذه الخدمات، كما انه من الممكن إشراك القطاع الخاص بشكل فعال.

المصدر: منظمة العمل العربية، الفصل العاشر¹

المطلب الثالث: أوجه التباين في استخدام سياسات سوق العمل النشطة في البلدان المتقدمة، البلدان النامية و البلدان التي تمر بمرحلة انتقال

كانت البلدان الصناعية، في الأساس أول من بادر إلى وضع إطار متعلق بسياسات سوق العمل النشطة، و كذا بحوث لتقييمها. و لقد بدا أن أشد البلدان انفتاحا على العولمة من تلك البلدان هي أيضا البلدان التي لديها أكثر شبكة لمؤسسات سوق العمل التي تعمل على حماية عمالها من الآثار الضارة للعولمة². لكن هذه البرامج جرى منذ ذلك الحين تكييفها و تطبيقها محليا في أماكن أخرى من العالم، نذكر منها الدول التي تمر بمرحلة انتقال التي استخدمت سياسات سوق العمل النشطة بصورة كثيفة أثناء قيامها بتحويل اقتصادياتها المخططة إلى اقتصاد السوق و الدول النامية التي عمدت إلى تنفيذ هذه السياسات بصورة متزايدة من أجل التخفيف من انعكاسات الأزمات الاقتصادية على سوق العمل (دول شرقي آسيا) و كذا من أجل توفير قدر من الأمن للعمال المتضررين من التغيير الهيكلي. يبدو واضحا أن الحالة في معظم البلدان النامية تختلف اختلافا شاسعا عنها في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ففي البلدان النامية، تكمن حلول مشكلة العمالة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة على نحو ما جرى تحديده في برنامج العمالة العالمي. مع انه يصعب تقديم صورة دقيقة عن تنوع البرامج في مختلف أرجاء العالم، الأمر الذي يمكن إرجاعه أساسا لانعدام البيانات من كثير من البلدان النامية، فسيتم تقديم البيانات المقارنة عن الإنفاق على سياسات سوق العمل، النشطة منها و غير النشطة.

أ- بلدان منظمة التعاون و التنمية:

أصبحت سياسات سوق العمل النشطة -لاسيما في دول الاتحاد الأوروبي- إحدى السمات الثابتة للسياسة الاقتصادية و الاجتماعية، و يتذبذب الإنفاق على هذه السياسات لمواجهة التقلبات الدورية، و يعزى ذلك في الغالب إلى زيادة الإنفاق على السياسات غير النشطة، و لاسيما إعانات البطالة أثناء فترات الركود الاقتصادي؛ و يكون الإنفاق على سياسات سوق العمل النشطة عادة أكثر استقرارا على مدى الدورة. و من ثم، على سبيل المثال، ففي بداية

¹ www.arabfund.org/Data/site1/pdf/jaer/.../10.pdf

²J. Agell (1999), « On the benefits from rigid labour markets : Normes, market failure and social insurance », in The Economic Journal, vol, 109, p 453, oxford.

الانتعاش الذي حدث في سنة 1993، تم انفاق عموماً نحو 3,8% من الناتج المحلي الإجمالي، على سياسات سوق العمل في الاتحاد الأوروبي، و انفق من هذا المبلغ قرابة الثلث (1,2% من الناتج المحلي الإجمالي) على سياسات سوق العمل النشطة. بيد انه في سنة 1999، و بعد مرور ست سنوات على الانتعاش، انخفض الإنفاق الإجمالي إلى 2,8% من الناتج المحلي الإجمالي، أي بنسبة 1%، في حين ظل معدل الإنفاق على سياسات سوق العمل النشطة ثابتاً تقريباً. و بقيت هذه النسبة في انخفاض سواء في دول الاتحاد الأوروبي أو في دول منظمة التنمية و التعاون الاقتصادي. حسب الجدول التالي الذي يوضح نسبة النفقات العمومية المخصصة لسياسات سوق الشغل من الناتج المحلي الإجمالي:

الجدول(8):نسبة النفقات العمومية المخصصة لسياسات سوق الشغل من الناتج المحلي الإجمالي

2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	
1.4	1.3	1.2	1.1	1.1	1.0	1.1	1.0	بلجيكا
1.6	1.3	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	الدنمارك
1.0	0.8	0.9	0.9	0.9	1.0	1.1	1.1	فرنسا
1.0	0.8	0.7	0.9	0.9	1.1	1.2	1.3	المانيا
0.5	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	...	0.5	هنغاريا
0.4	0.5	0.5	0.5	0.6	0.6	ايطاليا
0.5	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	اليابان
1.2	1.1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	الاراضي المنخفضة
1.3	0.6	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.2	بولونيا
0.8	0.6	0.5	0.6	0.7	0.7	0.6	0.6	البرتغال
0.9	0.8	0.3	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7	اسبانيا
1.1	1.0	1.1	1.3	1.3	1.2	1.2	1.6	السويد
0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	0.4	0.3	بريطانيا
0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	و.م.أ

Source : Programmes du marché du travail : dépenses et participants, statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail (base de données) 2011.

تعزى المرونة التي يتسم بها الإنفاق على هذه السياسات في الاتحاد الأوروبي إلى سياسة التنشيط التي يتبناها الاتحاد و التي تؤيد الإنفاق على السياسات النشطة أكثر من السياسات غير النشطة، على نحو ما ورد في إستراتيجية العمالة الأوروبية التي وضعتها المفوضية الأوروبية.

كما تشير البيانات السابقة، انه بالمقارنة مع دول الاتحاد الأوروبي، هناك انخفاض نسبي في الإنفاق العام على سياسات سوق العمل النشطة بالنسبة لأستراليا، نيوزيلندا، الولايات المتحدة، اليابان، مما يوضح في سياسات سوق العمل بين أوروبا و الأعضاء غير الأوروبيين في منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي.¹

¹ هذا لا يعني أن برامج سوق العمل في أوروبا تعد كقاعدة، أكثر تقدما أو نجاحا منها في أمريكا الشمالية، أو اليابان، أو استراليا. و الواقع أن هناك أيضا برامج معدة جيدا في بلدان هذه المناطق.

4- الدول التي تمر بمرحلة انتقال:

تعد هذه الدول من أقل الدول إنفاقا على سياسات العمل النشطة، بالمقارنة مع دول الاتحاد الأوروبي. حيث يبين متوسط غير مرجح، لتسع من البلدان التي تمر بمرحلة انتقال¹، أن هذا الإنفاق على هذه السياسات بلغ 0,4%، من الناتج المحلي الإجمالي في سنة 1998، و يعد اقل من ربع متوسط إنفاق الاتحاد الأوروبي في نفس السنة (1,1%). وفي أمريكا اللاتينية، من جهة أخرى، بلغ المتوسط غير المرجح للإنفاق العام (التدريب و برامج العمالة فقط) على سياسات سوق العمل النشطة في سبعة دول² 0,4% من الناتج المحلي الإجمالي في سنة 1997،³ و هو ما يزيد قليلا على المتوسط بالنسبة للدول التي تمر بمرحلة انتقالية، على الرغم من أن الكثير من هذه البرامج موجه الى التدريب و التلمذة الصناعية للشباب، التي تعد في دول تمر بمرحلة انتقالية جزءا من ميزانية التعليم.

اتخذت أيضا تدابير نشطة في بعض بلدان شرق آسيا في أعقاب الأزمة الآسيوية، على الرغم من أن الإنفاق العام على سياسات سوق العمل النشطة في هذه الدول يعد ضعيفا بالمقارنة مع متوسط الإنفاق في بلدان الاتحاد الأوروبي. فعلى سبيل المثال، بلغ مستوى الإنفاق على هذه السياسات في جمهورية كوريا ما يعادل نسبة 0,3% من الناتج المحلي الإجمالي⁴ في سنة 2001 .

في إفريقيا، تعتبر تدابير السياسة النشطة أداة شائعة الاستخدام من أدوات السياسة وفقا للأدلة التي توفرها الدراسات الحديثة لمنظمة العمل الدولية. و تفيد بعض الدول، مثل تونس و الجزائر، بأن الإنفاق على سياسات سوق العمل النشطة تفوق نسبته 1% من الناتج المحلي الإجمالي، على الرغم من عدم وجود بيانات عن حجم الإنفاق الكلي بالنسبة للمنطقة.

هكذا فان سياسات سوق العمل النشطة تستخدم في جميع أنحاء العالم رغم أنها لا تؤدي سوى دور هامشي في بعض الأحيان. بيد انه في الوقت الذي يشير فيه ارتفاع الإنفاق إلى قيام الحكومات بتخصيص أموال للسياسات النشطة، فان القضية الأهم هي ما الذي تم القيام به بالأموال التي جرى تخصيصها، فعلى سبيل المثال، تظهر فروق كبيرة بين الدول حينما تقارن معدلات الإنفاق و المشاركة جنبا إلى جنب. فوفقا لبيانات منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي⁵ لسنة 2001، فان جمهورية كوريا، فيما يبدو، تحقق نجاحا

¹ الاتحاد الروسي، استونيا، أوكرانيا، بولندا، بلغاريا، الجمهورية التشيكية، سلوفاكيا، كرواتيا، هنغاريا.

² الأرجنتين، البرازيل، بيرو، جامايكا، كوستاريكا، المكسيك.

³G. Marquez, « Unemployment insurance and emergency employment programs in Latin America and the Caribbean :An overview, Inter-American Development Bank, paper for the conference on Social protection and Poverty, 1999, PP 8-11. ³

⁴ منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي، افاق العمالة : Employment Outlook, 2002، المرفق الاحصائي، باريس: منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي.

⁵ منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي، 2002، المرجع السابق ذكره.

أفضل من الدنمارك، فنسبة 0,3% من الناتج المحلي الإجمالي التي تخصصها كوريا للإنفاق على سياسات سوق العمل النشطة، يشارك 13,1% من أفراد القوى العاملة في تدابير السياسة النشطة، في تخصص الدانمارك 1,2% من ناتجها المحلي الإجمالي لما تبلغ نسبته 21,1% من أفراد القوى العاملة. و يمكن أن يفسر ذلك بان جمهورية كوريا تمكنت من خدمة أكثر من 40% من قواها العاملة عن طريق إنفاق 1% من ناتجها المحلي الإجمالي على سياسات سوق العمل النشطة، في حين يتعين على الدنمارك أن تنفق ثلاثة أمثال هذه النسبة لكي توفر فرص الشغل لنفس القدر من قواها العاملة.

من المهم أيضا تقدير ما ينفقه كل بلد على سياسات سوق العمل النشطة بالنسبة لكل واحد في المائة من العاطلين في تلك الدولة، و من ثم يمكن تحديد عدد السكان الذين يمكن أن تشملهم تدابير سوق العمل. من بين الدول الأوروبية، فان هولندا هي حتى الآن أكثر الدول إنفاقا على العاطلين عن العمل فيها، و تحتل الدانمارك المرتبة الثانية. ومن بين الدول التي جرت دراستها، فان أدنى إنفاق عام على العاطلين هو في الدول التي تمر بمرحلة انتقال، خاصة الاتحاد الروسي و استونيا و أوكرانيا.

على وجه العموم، تشير الدراسات التي أجريت في بعض الدول إلى الأثر الإيجابي لسياسات سوق العمل النشطة من حيث خفض البطالة. ففي فرنسا، على سبيل المثال، يعتبر أن الأعمال التي يجري الاضطلاع بها على صعيد المجتمع المحلي لها أثرها الشديد على البطالة و منع انتشارها و ذلك بنسبة تتراوح ما بين 70 و 90% في المتوسط لكل وظيفة من وظائف الأشغال العامة المدعومة¹. و في ألمانيا أسهمت هذه السياسات إسهاما كبيرا في الحد من البطالة الصريحة، لاسيما خلال مرحلة إعادة التوحيد. بالمثل، فان هذه السياسات أدت إلى تخفيض مستويات البطالة في شيلي في سنة 2001 بنحو 1,5%. بالإضافة إلى ذلك، يظهر تحليل تكلفة الفرص الضائعة، ان سياسات سوق العمل النشطة الخاصة بالعاطلين هي ذات تكلفة صافية دنيا في الميزانيات العامة بالنظر لما لها من آثار فيما يتعلق بالقضاء على البطالة.

¹ DARES, « 40 ans de politique de l'emploi », la Documentation Française, Paris, (1996).

خلاصة الفصل الثالث:

تمثل ظاهرة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها، انظمتها الاقتصادية، الاجتماعية و السياسية.

وضعية التشغيل و البطالة في أي اقتصاد او منطقة و في نقطة او مرحلة زمنية تعتمد على محددات العرض و الطلب في سوق العمل، فالمحددات الأساسية لعرض العمل تتمثل في معدل نمو القوى العاملة، نسبة مشاركتها، نوعيتها و الحوافز المادية و المعنوية لعارضي العمل. بينما تعتمد المحددات الأساسية لطلب العمل على مستوى الاستثمار، كثافة العمل و ميادين الاستثمار، و بالتالي المهارات المطلوبة و اخيرا مدى مرونة سوق العمل.

على الرغم من خصوصيات الدول، و التنوع فيما بين الأقاليم داخل العالم العربي، نجد تشابها شديدا بين محصلة أسواق عمل الشباب، في معظم اقتصاديات الإقليم، و لم تجد معظم الدول بعد، حلولا لتلك التحديات. إن معدلات النمو السكاني المرتفعة، و ارتفاع معدلات البطالة، و قلة الفرص أمام النساء للمشاركة في أسواق العمل، هي جميعا من الصفات الملازمة لدول المغرب العربي بأسره، دول المشرق و الأقاليم الفرعية في الخليج، هذا على الرغم من أن نسبة المتعلمين من الشباب قد زادت عما كان عليه الحال من قبل.

من هذا فالبطالة في الوطن العربي لها ميزتين أساسيتين: الأولى، تتعلق بالفئة غير المؤهلة والتي تعمل أعمالا بسيطة؛ الثانية، تتعلق بالفئة المتعلمة والتي لم يستوعبها سوق العمل، و تظهر ضخامة التحدي عند مقارنة الوضع في الإقليم العربي مع الأقاليم الأخرى في العالم، و نجد أن العجز في العمل اللائق أمام الشباب في العالم العربي، اكبر منه في أي مكان آخر.

على الرغم من تفشي ظاهرة البطالة في العالم العربي وارتفاع معدلاتها مقارنة مع بقية مناطق العالم، غير أن الاهتمام بموضوع حصر بيانات البطالة لم يلق بصفة عامة حتى الآن الاهتمام الكافي من قبل الجهات المعنية، حيث لا تزال العديد من الدول العربية تشكو من ضعف في نظم وقواعد بيانات سوق العمل مما يجعل الاستراتيجيات المتعلقة بالنهوض بالتشغيل تصطدم بعائق النقص في المعلومة وعدم دقتها بما لا يسمح بتحديد ووضع برامج واضحة و اللجوء إلى التقديرات، التي تتفاوت في تحديد حجم البطالة.

يستخلص من كلّ هذا أن برامج التشغيل المختلفة رغم أهميتها وخصوصيتها في عدد من الدول العربية، تعتبر في كثير من الأحيان إفرار لاجتهادات محلية لا تستند إلى آليات علمية في حصر وتصنيف المعلومات والبيانات الخاصة بسوق العمل.

غير أن هذه الوضعية التي يمكن تجاوزها من خلال مراجعة السياسات الوطنية في هذا المجال وتدعيم التعاون بين الدول العربية، لا يمكن أن تحجب بعض التجارب الناجحة في مجال ضبط نظم البيانات والمعطيات حول البطالة والتشغيل على غرار تونس والأردن، حيث تم إرساء نظام معلومات متطور يشمل شبكة متطورة و متكاملة تمكن من توفير المعلومة بشكل اني وبالشفافية الكاملة. كما تم وضع مرصد وطني للتشغيل والمهارات يعنى برصد تطورات سوق الشغل.

الفصل الرابع:

إجراءات التشغيل في الجزائر وتقييمها.

مقدمة:

إن سير سوق العمل في الجزائر و أدائه للفترة 1960-1980 لا يمكن فصلهما عن النموذج الاقتصادي المعتمد بعد الاستقلال. تأمين منصب شغل و دخل لائق للمجتمع، محو الأمية و التعليم المجاني، هي التحديات التي رسمتها و تم التصريح بها من قبل السلطة السياسية بعد الاستقلال. فمنذ الاستقلال و بعد تجربة قصيرة مع التسيير الذاتي، تم تنظيم الاقتصاد من خلال نموذج المؤسسة العمومية التي أصبحت المؤسسة المحورية في التسيير المخطط لليد العاملة، كل مؤسسة هي تعبير و تجسيد للسلطة السياسية المركزية. القطاع الخاص و لو أنه لم يختفي تماما، إلا أنه بقي مهمش و مرتبط بالدولة، التي أصبحت المشغل الأول، المستثمر الأول و المنتج الأول وبذلك فهي التي تنشئ عدد مهم من مناصب الشغل في اطار المؤسسات العمومية و الادارة. علاقات العمل خارج الزراعة و الادارة منظمة عن طريق القانون العام للعمال.

ظهرت بوادر فشل هذا النموذج مع أول صدمة بترولية في نهاية الثمانينات ، حينها قامت الجزائر بتغيير مهم وجذري من أجل اضعاف المرونة على الاقتصاد و وضع حد لظاهرة جديدة تمثلت في "كثافة البطالة". في هذا الاطار، تم تبني اصلاحات مؤسساتية لسوق العمل، وضعت من أجل تحرير النظام الاقتصادي و التطلع الى انشاء مستمر لمناصب الشغل. في الواقع، هذه الاصلاحات المؤسساتية لم تكف لتغيير اتجاه التراجع الاقتصادي.

هذا النموذج أظهر هشاشته و ضعفه منذ الصدمة البترولية الأولى الذي تزامن مع نهاية الثمانينات و التغيير الجذري من أجل اضعاف المرونة على الاقتصاد و وضع حد لتكثف البطالة. في هذا الاطار، تم الشروع في الاصلاحات المؤسساتية لسوق العمل من أجل تحرير النظام الاقتصادي و التطلع إلى إنشاء مستمر لمناصب الشغل. في الواقع، هذه الاصلاحات المؤسساتية لم تكن كافية لقلب الاتجاه، فالتراجع الاقتصادي قد استمر، ومعدل البطالة وصل في سنة 2003 ما يقارب 24% من المجتمع النشط.

إن انشاء مناصب الشغل محدد على الاقل بقبدين:

- قيد مؤسساتي عندما تقوم مؤسسات تنظيم العمل بادخال التواءات عند تخصيص موارد غير ملائمة للاستثمار.
- قيد النمو وهذا عندما لايسمح هذا الأخير، انشاء مناصب شغل كافية من أجل امتصاص الطلب المتزايد على مستوى سوق العمل.

سنحاول من خلال هذا الفصل تحليل أزمة البطالة و التشغيل في الجزائر على ضوء التحولات الاقتصادية و الاجتماعية و الإنتقال إلى اقتصاد السوق، لنلقي الضوء على مختلف التدابير المتخذة و محاولة تقييم فعاليتها.

المبحث الأول: الإطار العام للاقتصاد الجزائري

إن إعطاء عرض بسيط عن مؤشرات الاقتصاد الجزائري يبدو ضروريا من أجل حصر الإشكاليات الكبرى المرتبطة بوجود سياسة وطنية للتشغيل. من أجل هذا الهدف سوف نهتم بثلاث محددات أساسية:

- الانتقال الاقتصادي؛
- الوضعية السياسية و الاجتماعية؛
- في الأخير، الاندماج في الاقتصاد العالمي.

المطلب الأول: الانتقال الاقتصادي و الإصلاحات

عرفت الجزائر منذ أكثر من عشرين سنة تجربة سياسية، اقتصادية و اجتماعية، أطلق عليها اسم المرحلة الانتقالية، فمشروع بناء مجتمع اشتراكي يرتكز على تنظيم اقتصادي بتخطيط مركزي كان هدفا منذ الاستقلال واللجوء إلى مداخل هامة من المحروقات، سمح بتحقيق تحولات هامة في جميع الميادين. لكن تبعا لآثار عوامل متحدة منها: النمو الديموغرافي، تحولات و انتقالات ولدت و التراجع الاقتصادي الناتج عن الصدمة البترولية لسنة 1986، كلها اجتمعت ليصبح البلد كله أمام ضرورة إجراء مجموعة من الإصلاحات، على ثلاث مستويات اقتصادية، مؤسساتية و سياسية.

1- الإصلاحات الاقتصادية الرئيسية: يمكننا أن نميز بين ثلاث مراحل هامة لتطبيق

الإصلاحات الاقتصادية :

- المرحلة الأولى، تنطلق بصفة عامة من السنوات الأولى لعشرية الثمانينات حتى سنة 1994، و فيها تم التطبيق التدريجي لمجموعة من الإصلاحات أعطت القواعد المؤسساتية لاقتصاد السوق.
- المرحلة الثانية، من 1994 الى 1997، التي شهدت تطبيق مخطط التعديل الهيكلي مع المنظمات المالية الدولية.
- المرحلة الثالثة، من 1997 إلى يومنا هذا، و تمثل مرحلة ما بعد التعديل الهيكلي.

1-1 القطاع الخاص: المسار العام للإصلاح خص الاقتصاد الوطني بكل أبعاده المؤسساتية

و القطاعية، ففيما يتعلق بالقطاع الخاص فقد عني باهتمام خاص، لاسيما بعد صدور القوانين الجديدة

للاستثمار و السارية المفعول في نفس الفترة، القانون الأول كان في سنة 1982، الذي رد الاعتبار لهذا القطاع الذي همش لمدة طويلة، أما الثاني فكان في سنة 1988، الذي عرف و حدد الاستثمار الخاص بمجرد تصريح بسيط. الثالث كان في سنة 1993، الذي منح للقطاع الخاص ميزات و فوائد معتبرة (الإعفاءات الجبائية، تخفيض الرسوم الجمركية و تخفيض معدلات الفوائد على القروض). في الوقت نفسه، وضع قانون القرض و النقد لسنة 1990 هذا القطاع و القطاع العام على قدم السواء فيما يخص القروض البنكية. أما في أوت 2001، فتمت الموافقة و التبنى لقانون جديد للاستثمار، يقضي بإنشاء شبك و حيد في كل ولاية على المستوى الوطني.

2-1 التجارة: وهي من المجالات التي شملتها إصلاحات حقيقية و أحدثت تحولا سريعا في الميدان و الصورة الاقتصادية. من بين الركائز الأساسية في الإصلاح الذي مسها، تحرير الأسعار الذي قضى على نظام الأسعار الموجهة معطيا بذلك شكلا جديدا للتسعير يقوم على ترتيب المنتجات و الخدمات بأسعار حرة، بأسعار مسقفة و أسعار بهامش مسقف، هذا حتى يتم المحو التدريجي للدعم الشبه الكلي للمواد المعنية: الوقود، المواد الغذائية خاصة.

بالتوازي فان إلغاء الاحتكار على الاستيراد و التوزيع سمح بتحرير التجارة الداخلية و الخارجية لعدد من السنوات. كما أن الرسوم الجمركية قد عرفت انخفاضا نظاميا من 60% في سنة 1996 الى 40% في سنة 2001، ممثلة بثلاث معدلات (من خلال قانون الصادر في 20 أوت 2001) : 5% للمواد الأولية، 15% للمنتجات النصف نهائية و 30% لمنتجات نهائية.

3-1 الزراعة: عرف هذا القطاع بدوره تطورا ملحوظا، بداية من سنوات الثمانينات، و كان هذا بتحرير أسعار المنتجات الزراعية ثم بخصخصة 3400 مستغلة زراعية في سنة 1988، و هو ما يعادل 50% من المساحة الصالحة للزراعة على المستوى الوطني، و في الأخير إلغاء نظام مركزية القرار فيما يخص الاستثمار، مخططات الإنتاج و الأسعار.

4-1 المؤسسات العمومية: شهدت في نفس الفترة تحولات ملحوظة متأثرة بالتحولات الجوهرية التي مست الحياة الاقتصادية و الاجتماعية للبلد بأكمله. ففي بداية سنوات الثمانينات، تم الشروع في إعادة الهيكلة العضوية لمجموع المؤسسات و هذا بخلق من كل منها عدة أجزاء تستند إلى قاعدة التخصص في النشاط، الوظيفة و الناحية.

في سنة 1988 تم تبني عدة قوانين أساسية حددت معالم نظام تسيير جديد لهذه المؤسسات مرتكزة على استقلالية هذه المؤسسات و بصفة خاصة إلغاء الوصاية الإدارية للوزارات، إنشاء صندوق مشاركة، تعيين أعوان إئتمانيين مكلفين بتسيير أسهم الدولة في هذه المؤسسات المرتبة حسب قطاع النشاط، تنظيم الاستثمارات في إطار مخططات متوسطة المدى للمؤسسة. في سنة 1994، تم تعويض صناديق المشاركة بالمؤسسات القابضة التي تعمل باسم الدولة كمالك للمؤسسات، مما أحدث إعادة هيكلة جديدة لهذه المؤسسات عرفت باسم " الشركات الفرعية"، و بذلك ظهر هذا القطاع بتنظيم يتكون من أربع مستويات: الشركة القابضة، المجموعة، المؤسسة، الشركة الفرعية. في سنة 2001، تم الإعلان عن تشريع جديد، ألغى المؤسسات القابضة و أحل مكانها تنظيم عن طريق المجموعات و هذا بوضع " مؤسسات تسيير الاشتراكات".

خصخصة المؤسسات العمومية، التي تعتبر من المجالات الجوهرية للإصلاحات، وفي الوقت نفسه فإن تطبيقها كان بخطى متباطئة. يشكل القانون المعتمد في سنة 1995، المعدل في سنة 2001، و الذي تبني أسس و شروط هذه الخصخصة، نتيجة قطاعية بالنظر إلى الطابع الجد حساس على مستوى المخططات السياسية و الاجتماعية لهذا الإصلاح. في هذا المجال، فقط بعض " المؤسسات الاقتصادية العمومية" تم فتح رأس مالها للمستثمرين الأجانب مثل: الحديد، مواد التنظيف، في نفس الوقت العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية تم خصخصتها لحساب عمالها، بينما الأخرى فقد تم حلها.

5-1 النظام النقدي و المالي: يعتبر إصلاح هذا القطاع من الضروريات التي يقتضيها اقتصاد سوق منفتح على الخارج. بدأ قانون النقد و القرض لسنة 1990 بالتصحيح العميق للوضعية بإعطاء الاستقلالية للبنك المركزي في قيادة السياسة النقدية وهذا تحت وصاية المجلس الوطني للنقد و القرض، تقبيد الخزينة العمومية فيما يخص خلق النقود، إنشاء منتجات مالية جديدة، تبني ميكانيزمات تطهير ديون المؤسسات و التعريف بشروط إنشاء أسواق نقدية و مالية. ثم تتابعت بعد ذلك عدة إنجازات لتجسد السياسة الجديدة المنتهجة نذكر منها بالخصوص إعادة هيكلة و رفع رأس مال البنوك التجارية، إنشاء سوقي النقد و المال ، الموافقة على العشرات من البنوك الخاصة برؤوس أموال وطنية و أجنبية، التبني الصارم لقواعد الحذر بالنسبة للبنوك. بالتوازي مع ذلك، فإن مراقبة الصرف الأجنبي قد عرفت تحولات كبرى مع إمكانية تحويل العملة الوطنية للتعاملات الجارية و تصحيح سعر صرفها المتوسط الذي كان يقبل 12 دج لكل دولار في سنة 1990 إلى 90 دج في سنة 2003.

6-1 عالم الشغل: فقد عرف خلال هذه الفترة تحولات هامة كان سببها إصلاحات خاصة،

اعتبر فيها العمل هدفا ذو أولوية أو هو مجرد نتاج إصلاحات تمت على القطاعات الأخرى. كذلك تشريع العمل، فهو بدوره عرف تصحيحات في سنة 1990، لإنشاء تعددية النقابات و إدراج مرونة كبيرة على مستوى علاقات العمل و هذا من خلال تحديد الأجور و شرط العمل بين الشركاء الاجتماعيين و المؤسسة، انشاء عقود الشغل و التسريح لأسباب اقتصادية. الى جانب هذه المقاييس، قامت السلطات العمومية في سنة 1994 بتقليص أعداد من العمال في المؤسسات العمومية و هذا للالتزام التدريجي بمتطلبات عقلنة تسييرها ، في نفس الوقت تم اعتماد مجموعة من مقاييس الحماية الاجتماعية مرتكزة على تأسيس "تأمين على البطالة" لفائدة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية و بتبني مقاييس تسمح بالتقاعد المسبق و الذهاب الطوعي. بالموازاة مع ذلك فان السلطات الحكومية عمدت منذ سنة 1989 لتبني برامج هامة لدعم تشغيل الشباب و للتصدي للصعود السريع لمعدلات البطالة.

2 - نتائج الإصلاحات: إن الإصلاحات التي تم عرضها باختصار و بخطوط عريضة، كانت لها

نتائج و انعكاسات على الصعيدين الاقتصادي و الاجتماعي و التي سنقوم بدراستها لمعرفة تأثيرها على وضعية و افاق الشغل.

2-1- وضعية التوازنات الاقتصادية الكلية: إن تسيير عملية إصلاحات بالضخامة و السعة التي عرفتها

العملية في الجزائر، في العشرينتين الأخيرتين واجهها تحدي التحكم في التوازنات الاقتصادية الكلية الكبرى. ففي إطار بلوغ هذا الهدف و بالمقارنة مع الدول التي مرت من اقتصاد مركزي إلى اقتصاد السوق (دول شرق أوروبا مثلا)، وجدت الجزائر نفسها أمام قيود و تحديات من نوع خاص و غير مشجعة : نمو عام ضعيف، مديونية خارجية ثقيلة و مساهمة ضعيفة للاستثمار الأجنبي المباشر.

لكل هذه الاسباب، فان التوازنات الاقتصادية الكلية الكبرى لم يتم استعادتها، الا بعد تطبيق برنامج التعديل

الهيكلية (1994 - 1997)، و هذا ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول (9)

الجدول (9) : تطور المؤشرات الاقتصادية الكلية (1990 - 2001)

المؤشرات	1990	1995	1999	2000	2001
النتاج المحلي الخام (مليار دج)	554,4	1967	3168	4023	4222
النتاج المحلي الخام/السكان (مليار دج)	2471	1499	1593	1673	1773
التضخم (%) (متوسط سنوي)	17,90	29,78	2,64	0,34	4,23
خدمة الدين/ الصادرات (مليار دج)	66,9	38,8	20,8	19,5	21,0
سعر الصرف (دج/دولار، أورو)	8,96	47,65	66,57	75,29	77,26
مخزون الصرف (شهر استيراد)	1,5	2,2	4,6	11,9	18,0

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر

من قراءة تحليلية للجدول ، يمكننا أن نلاحظ أن هناك تطور للنتائج المحلي الخام خلال هذه الفترة حيث تضاعف بـ 8 مرات و هذا ربما يعود إلى أثر تخفيض الدينار، أما الناتج المحلي لكل فرد فانخفض من 1990 الى 1995 و هي مرحلة الأزمة ثم عاد للارتفاع من جديد ولكن بشكل بطيء، أما فيما يخص التضخم فقد تم التحكم فيه (اقل من نقطة واحدة في سنة 2000)، بدورها خدمة الدين فقد كانت الى حد ما مقبولة خلال الفترة، أما مخزون الصرف فقد سجل رقما قياسيا في تاريخ البلد.

2-2 نمو اقتصادي مستقر بعد مدة من اختلال التوازن: عرفت الجزائر مرحلة هامة من النمو ارتبطت بنمو الناتج المحلي الخام في الفترة الممتدة من سنة 1970 إلى سنة 1985، حيث معدل نمو الناتج المحلي الخام 4,7% في المتوسط، لكن بعد انخفاض أسعار البترول، تراجع النمو الاقتصادي بشكل جد حساس ليستقر عند متوسط سنوي 1,4% في الفترة ما بين 1986 و 2002.

قد اقترن هذا بتحسن ضعيف في الأداء الاقتصادي، حيث ارتفع الناتج المحلي الخام بمتوسط 3% بين 1998 و 2002 ، بحيث بقي هذا المتوسط أقل من 5 الى 6% اللازمة للامتصاص الكلي لـ 250000 ملتحق جديد سنويا على مستوى سوق العمل، و تعتبر في الوقت نفسه عتبة ضرورية لامتناس البطالة. المقاربة الأكثر قبولا لتقييم ضعف الأداء الاقتصادي للجزائر ، هي بمقارنة الناتج المحلي الخام لكل فرد للجزائر مع ذلك الخاص بالدول المجاورة و بعض الدول الظاهرة.¹

الجدول التالي يعطي مقارنة بين الناتج المحلي الخام لكل فرد لـ 11 دولة مع الجزائر، ففي سنة 1970، كان الناتج المحلي الخام لكل فرد في فرنسا يعادل 5,37 مرة ذلك الخاص بالجزائر، أما في سنة 1985، فانخفض هذا الفارق و لم يعد يمثل سوى 3,44 مرة ذلك الخاص بالجزائر، و هذا يعني أن الجزائر عرفت خلال تلك الفترة نموا أسرع من فرنسا. لكن منذ انخفاض أسعار البترول في سنة 1986، تراجعت النتائج و الأداء الاقتصادي للجزائر بشكل مروع. في سنة 1998، توسعت الفجوة بين فرنسا و الجزائر بـ 14,94 مرة. أما ما بين سنة 2001 و 2002، فان الفارق مع فرنسا قد انخفض، لكن بقي الناتج المحلي لكل فرد أكبر بـ 13,58 من ذلك الخاص بالجزائر.

الجدول (10): معدل الناتج المحلي الخام لكل فرد للجزائر مقارنة مع مجموعة من الدول

2002	1998	1985	1970	
1,00	1,00	1,00	1,00	الجزائر
0,73	0,80	0,21	0,47	المغرب

¹ William C.Byrd, « Algérie-contre- performances économiques et fragilité institutionnelle », Confluences Méditerranée, n°45 (printemps 2003, p 03.

1,26	1,31	0,42	0,60	تونس
0,76	0,83	0,35	0,42	مصر
9,21	10,62	2,07	3,59	اسرائيل
1,02	1,03	0,69	0,64	الاردن
1,61	2,00	0,49	0,95	تركيا
5,60	4,21	0,83	0,51	كوريا
2,26	2,01	0,72	0,75	ماليزيا
13,58	14,94	3,44	5,37	فرنسا
6,99	6,96	0,89	1,46	البرتغال
	19,62	6,42	9,38	وم أ

Source :FMI-WEO, Banque Mondiale¹

المقارنة مع البرتغال و كوريا هي التي اتصفت بالشساعة، ففي سنة 1985، كان الناتج المحلي الخام لكل فرد للجزائر أعلى من ذلك الخاص بالدولتين المذكورتين، لكن بعد ذلك بدأت الفجوة تتوسع لصالح البرتغال و كوريا، اللتان مثل فيهما الناتج المحلي بالنسبة لكل فرد على الترتيب 7 و 5,6 مرة الناتج المحلي لكل فرد للجزائر.

حقيقة أن الجزائر قد استطاعت أن تخفض الفارق مع فرنسا من 1998 الى 2002، وهذا يعود بالخصوص إلى ضعف عملة الأورو. لكن هذا الوضع قد انعكس فيما بعد، فحسب تقديرات صندوق النقد الدولي في أخر WEO²، فان الفجوة لسنة 2004 كانت بـ 15,42 لصالح فرنسا و هنا لا نستغرب أن معظم الشباب الجزائري حاول الهجرة نحو اوربا.

المقارنة مع الدول المجاورة التي لها قدرة اقل للاستثمار من الجزائر، وهما المغرب و تونس، اللتان عرفتا معدلات نمو أكثر ارتفاعا منذ 1994، فتونس كانت أسبق من جارتها، عندما مثل ناتجها المحلي الخام لكل فرد في سنة 1985 نصف الناتج المحلي لكل فرد للجزائر. لكن بعد ذلك تغير الاتجاه، فحسب توقعات صندوق النقد الدولي لسنة 2004 فان الناتج المحلي التونسي مثل 1,46 مرة ذلك الخاص بالجزائر.

رغم هذا فان الطابع الحاسم للنمو الاقتصادي كمقياس للانتعاش الاقتصادي و خلق مناصب الشغل الدائمة لم يتم تأمينه في تلك الفترة، هذا لتقلبات معدلات الناتج المحلي الخام.

¹ World Development Indicators – <http://www.worldbank.org/data/wdi2002/index.htm>.

² World Economic Outlook – Avril 2003- <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2003/index.htm>.

النتائج الايجابية لسنوات ما بعد التعديل الهيكلي كانت ضعيفة و في نفس الوقت غير نظامية لأنها لا تشكل عاملا حقيقيا لإنعاش الاقتصاد، و هو الهدف المنتظر من الإصلاح الذي تم تبنيه. ابتداء من سنة 2001 عرفت الجزائر نوعا من الاستقرار فيما يخص النمو الاقتصادي، الذي يبقى دائما مرتبط بقوة بأسعار البترول في السوق العالمي. لذلك تم انشاء صندوق تثبيت للمداخيل مع التوظيفات المالية للفوائض، وهذا حتى تسهر السلطات الحكومية بان تبقى وتيرة النمو اقل تأثرا بتقلبات أسعار البترول.

المطلب الثاني: مرحلة ما بعد الإصلاح الهيكلي

تميزت الوضعية الاقتصادية للجزائر في الفترة (1999 - 2008)¹ باستكمال عملية تثبيت التوازنات الاقتصادية الكلية و بتحسين النمو الاقتصادي مما كان له أثر على سوق العمل ترجم بانخفاض ملموس لمعدل البطالة.

الوضعية المالية الخارجية للبلد تعززت انطلاقا من سنة 2000 خاصة من خلال الدفع المسبق للدين الخارجي حتى سنة 2004.

من أجل اعادة بعث النمو الاقتصادي ، وضعت السلطات الحكومية برنامجا لدعم النمو الاقتصادي (2001 - 2004) بقيمة 525 مليار دج، وهو ما يقابل 7 مليار دولار، موجه لتجديد الهياكل القاعدية، دعم الزراعة و التنمية الريفية. جاء هذا البرنامج الممول من طرف خزانة الدولة، ليكمل لمجموعة من البرامج تم إدراجها في مختلف الميزانيات السنوية للفترة (2001 - 2004) مما سمح بجلب النمو عن طريق ارتفاع القيمة المضافة لقطاع البناء، الأشغال العمومية و قطاع الخدمات، ارتفع معدل نمو الناتج المحلي الخام الإجمالي من 2,7 % في 2001 إلى 4,7 % في سنة 2002، إلى 6,9 % في سنة 2003 و إلى 5,2 % في سنة 2004. تم الحكم على هذه المستويات من النمو بالمشجعة و هذا لما كان لها من أثر ايجابي على الشغل، الذي يعتبر من الأولويات الحساسة التي تستحق الاهتمام بها.

لنفس الهدف، قامت السلطات الحكومية بالإعلان عن برنامج نمو جديد للفترة (2005 - 2009) أطلق عليه "البرنامج التكميلي لدعم النمو" و البرامج الخاصة لتنمية مناطق الجنوب و الهضاب العليا، حيث قدر المبلغ الإجمالي لهذه البرامج بـ 17000 مليار دج ، و هو ما يعادل 240 مليار دولار موجه لمتابعة تطوير الهياكل القاعدية و لإشباع الحاجات الاجتماعية.

¹ « Algeria (1999- 2008), une décennie de réalisations », synthèse du rapport de l'Algerie sur l'état de mise en œuvre du programme d'action en matière de gouvernement, MAEP, Novembre 2008, p 1-5.

أثار هذا البرنامج على النمو الاقتصادي، خارج المحروقات، و على سوق العمل كانت ايجابية. معدلات النمو، مقيمة بحجم الناتج المحلي خارج المحروقات، كانت 4,7% في سنة 2005 ثم 5,6% في سنة 2006 ثم 6,3% في سنة 2007 و 6,1% في سنة 2008.

أما معدل البطالة فقد انتقل من 17,7% في 2004 الى 15,3% في سنة 2005 ثم 12,3% في 2006 ثم 11,8% في 2007 و 11,3% في سنة 2008.

تنفيذ البرامج العمومية للتجهيز كان الهدف منها هو تحقيق التوازن للهيكل القاعدية الجهوية، وهو يعتبر عاملا محسنا لمحيط المؤسسة من زاوية اعادة التوسيع المكاني للنشاط الاقتصادي من أجل فك القيد على العقار الصناعي في شمال البلاد.

1- تثبيت التوازنات الاقتصادية الكلية: عرفت الوضعية الاقتصادية تحسنا مستقرا، بعدما تميزت باختلالات للتوازن منها داخلية و خارجية، ، تعود بالخصوص إلى إصلاحات تم تبنيها. انقلاب الاتجاه تم التماسه من خلال تطور المجاميع الرئيسية و المؤشرات الاقتصادية و المالية الكلية التالية:

1-1 التضخم : تطور الأرقام البيانية لأسعار الاستهلاك كانت ملائمة لوضع مستويات التضخم عند مستويات مقبولة. حيث كمتوسط سنوي بلغ 3,6% في 2004 ، 1,5% في 2005 ، 2,5% في 2006 و 3,5% في 2007. في سنة 2008، استقر هذا المعدل عند 4,4% و هذا في ظل ارتفاع الأسعار الدولية للمواد الاولية، توسع الانفاق العمومي فيما يخص التجهيزات و السيولة الزائدة في الاقتصاد.

بالمقارنة مع مستوى التضخم العالمي، اعتبر معدل التضخم في الجزائر لسنة 2008 الى حد ما مقبول من طرف المؤسسات المالية الدولية. هذا يعود من جهة إلى السياسات النقدية و الميزاننتية المنتهجة، ومن من جهة أخرى الى دعم السلطات الحكومية لأسعار بعض المواد القاعدية و المواد الغذائية.

2-1 المالية العامة : نظرا لهيمنة مدخول الجباية البترولية على الإيرادات الجبائية و قابليته الشديدة للتأثر بتقلبات الأسعار الخام للبترول، قررت السلطات الحكومية في سنة 2000 تأسيس صندوق ضبط الإيرادات، من أجل تأمين الرؤية الواضحة للميزانية. حاليا، يمكن ان نقول أن الوضعية الاجمالية للمالية العامة في الجزائر تبقى مدعومة من خلال موفورات هذا الصندوق و كذلك الى سياسة تسديد الدين سواء الداخلية أو الخارجية.

تسديد الدين العمومي، الداخلي و أيضا الخارجي، هو في تقلص بسبب التسديد المسبق للدين الخارجي من جهة و تسبيقات بنك الجزائر للخرزينة العمومية من جهة أخرى. في نهاية ديسمبر 2008، بلغ تسديد الدين العمومي الداخلي 734 مليار دج مقابل 1779,7 مليار دج في 2006 أما فيما يخص الدين العمومي الخارجي فبلغ 0,46 مليار دولار في 2008 مقابل 20 مليار دولار في سنة 2000. رافق سياسة تسديد الديون العمومية، قرار السلطات الحكومية الخاص بالتمويل الداخلي للاقتصاد وهذا من أجل تحقيق هدفين في ان واحد: عدم إحداث استئانة خارجية و مسح السيولة الزائدة في الاقتصاد.

على المستوى الخارجي، وصل تراكم الاحتياط الخام للصرف مستويات لا يمكن الاستهانة بها: 110 مليار دولار في سنة 2007، أي ما يقارب 40 شهر من واردات السلع و الخدمات مقابل 11,9 مليار دولار في سنة 2000. الارتفاع المحسوس للصادرات و انخفاض مستحقات الدين الخارجي، أدت إلى تطور ملائم لمعدل خدمة الدين الذي كان يمثل 2,3% في 2007 مقابل 21,2% في سنة 2000. في سنة 2008 ، باتت وضعية التوازنات الخارجية، مريحة. حيث بقي مستوى الاحتياط الخام للصرف سنويا، في تغيرات ايجابية، حيث قدر مخزونها في نهاية سنة 2008 بـ 142 مليار دولار.

3-1 الإصلاحات : إن الحفاظ على التوازنات الاقتصادية الكلية قد شكل مناخا مناسباً و ملائماً لتعزيز عملية الإصلاحات من أجل تكييف الاقتصاد مع الانفتاح على السوق ووضع قوانيننا و تشريعاتنا في توافق مع القواعد و الثوابت الدولية. في هذا الإطار يمكن تسجيل الإصلاحات التالية:

أ- إصلاح الميزانية: يهدف إلى تحديث أنظمة الميزانية من خلال الانتقال من ميزانية الوسائل إلى ميزانية النتائج. هذه المقاربة الجديدة للميزانية قادت إلى مراجعة القانون العضوي المرتبط بقوانين المالية من أجل تكييفه مع اصلاح الميزانية و تأمين كل الشفافية المطلوبة.

ب- الإصلاح الجبائي : التزمت الادارة الجبائية بدورها بالاصلاح العضوي خاصة من أجل تخصيص وحدات التحصيل و التخفيف من الاجراءات الجبائية من أجل تسهيل العلاقة بين المكلف و الادارة. حيث تم انشاء مديرية المؤسسات الكبرى، مركز الضرائب للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المهن الحرة، كما تم انشاء مركز جوارى للضرائب للمكلفين الجزائريين. ومن أجل التحديد الجيد للمجتمع الجبائي، أحدثت ادارة الضرائب رقم تعريف جبائي و اصدار بطاقات مغناطيسية للمتعاملين.

ت-الإصلاح الجمركي : و تمثل في إصلاح للرسوم وضع حيز التنفيذ منذ 2002، يرتكز على درجة تصنيع المنتجات. كما تم في نفس الفترة مراجعة قانون الجمارك لجعله يتماشى مع قواعد التجارة الخارجية. و تم الاعلان عن مشروع تحديث للمدى المتوسط (2007 - 2010) يقف في وجه المعاملات المغشوشة (تقليد المنتجات الاصلية ، التهرب الجمركي، تحويل غير مشروع لرؤوس الأموال...).

ث-الإصلاح البنكي: فيما يخص البنوك فانه تم تحديث أنظمة الدفع من خلال وضع أدوات للدفع و حلقات للتبادل تأمين سرعة و أمن العمليات البنكية. من أجل تحسين عملية تسيير الأخطار، تعزيز مراقبة بحذر و ترقية أنظمة الأسواق، سعى بنك الجزائر إلى وضع حيز التنفيذ إجراء **بال 2** تدريجيا و بالاتفاق مع مجتمع البنوك و المؤسسات المالية.

بصفة عامة، فان المشاريع البنيوية التي تم الاعلان عنها في هذه الفترة و نذكر منها انجاز الطريق السيار شرق-غرب، شبه الاتمام للطريق الصحراوي، تحديث و تعزيز شبكات النقل بالسكك الحديدية و تنمية البنى القاعدية للموانئ و المطارات، حتى لانذكر جميع الانجازات وهذا من أجل اعادة بعث النشاط الاقتصادي على مستوى كل التراب الوطني و تقوية و دعم التوازنات الجهوية. إن عملية إستعادة التوازنات الاقتصادية والمالية الكلية الكبرى، انعاش و تمتين النمو الاقتصادي، بدأت تسجل نتائج واضحة في مختلف فضاءات النشاط.

قطاع الزراعة الذي يسمو بدور استراتيجي في الاقتصاد الوطني و الذي استفاد من برامج تنمية هامة، عرف نمو مر من 1,9% في 2005 إلى 5% في سنة 2007. هذا التطور الذي من المفروض أن يستمر مع البرامج الخاصة بإعادة بعث الاقتصاد الزراعي (2009/2013) الذي باعتباره استراتيجية تنمية مستدامة، يهدف بالخصوص إلى تعزيز الأمن الغذائي. التجديد الريفي المدعم ببرنامج (2007PSRR / 2013) يعطي إطارا و مجموعة من الطرق لإعادة الإحياء التدريجي للمناطق الريفية بإنعاش نشاطاتهم الاقتصادية من خلال مشاريع التنمية الريفية الجوارية المدمجة (PPDRI).

في مجال آخر أيضا حساس و هو المياه، حيث وصل عدد السدود في نهاية سنة 2009 ما يقارب 72 سد، تم انجاز 22 منها ما بين سنة 1999 و 2008. عدة مشاريع تم الإعلان عنها في سنة 2004 على المستوى الوطني كانت جاهزة في 2007. مشاريع نقل المياه خاصة في الجنوب او من الجنوب ناحية الشمال تم الإعلان عنها في سنة 2007 منها المشروع الضخم لنقل المياه من الحاجز المائي لعين صالح إلى تمنراست. الانجاز المبرمج ل 12 محطة لتحلية مياه البحر (محطتين منها هما في الخدمة بالجزائر العاصمة و ارزيو) و مشاريع نقل المياه تسجل في اطار حسن استعمال المياه من أجل تغطية الحاجات المنزلية، الصناعية

و الزراعية، تخفيض الاسراف و تحسين نوعية الخدمة، تجديد و تنمية الهياكل القاعدية للتصفية و التطهير للمياه.

المطلب الثالث: الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية بين سنتي 2011 و 2012

أما بالنسبة لسنتي 2011 و 2012 و حسب معطيات صندوق النقد الدولي¹ الذي توقع تحسنا محسوسا في المؤشرات الاقتصادية الكلية للجزائر سنة 2011 وكذا سنة 2012 منها على وجه الخصوص النمو الاقتصادي وميزان الحسابات الجارية. وفي تقريره حول آفاق الاقتصاديات العالمية الذي نشر بمناسبة انعقاد اجتماعاته الربيعية المشتركة مع البنك العالمي، توقع صندوق النقد الدولي ارتفاعا في الناتج الداخلي الخام للجزائر لينتقل إلى 3,6% سنة 2011 مقابل 3,3% سنة 2010 مع توقع تسجيله سنة 2012 نسبة 3,2%. كما أوضح الصندوق أن ميزان الحسابات الجارية للبلد سيسجل ارتفاعا كبيرا لينتقل من +9.4% سنة 2010 إلى 17,8% من الناتج الداخلي الخام سنة 2011 و 17.4% سنة 2012. و حسب صندوق النقد الدولي تتجاوز هذه النسبة معدل نسبة البلدان المصدرة للنفط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (خارج ليبيا بالنظر إلى وضعها المضطرب) والتي من المنتظر أن تقدر بـ 16,9% سنة 2011 و 15% سنة 2012 مقابل 9.2% سنة 2010. و تبعا لهذا المعيار تصنف الجزائر في المرتبة الرابعة بعد الكويت وقطر والعربية السعودية متقدمة نحو عشرة بلدان نفطية من المنطقة من بينها على وجه الخصوص الإمارات العربية المتحدة وإيران. وفيما يخص مسألة التشغيل سجل الصندوق أن نسبة البطالة تعرف تراجعا متتاليا في الجزائر حيث انتقلت من 10% سنة 2010 إلى 9,8% سنة 2011 قبل أن تتخفف أيضا إلى 9,5% سنة 2012. أما فيما يخص التضخم فقد اعتبر صندوق النقد الدولي أنه يتوقع أن ينتقل من 4.3% سنة 2010 إلى 5% سنة 2011 ليتراجع إلى 4.3% سنة 2012. وبخصوص هذه النقطة تمت الملاحظة أن نسبة التضخم في الجزائر ضعيف مقارنة مع معدل بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حيث يقدر حسب صندوق النقد الدولي بـ 10% سنة 2011 و 7.3% سنة 2012 مقابل 6.9% سنة 2010.

¹ <http://www.djazairss.com/elmassa/45881>

ومن جهة أخرى وفي توقعاته حول منطقة المغرب العربي (خارج ليبيا) يتوقع صندوق النقد الدولي معدل نسبة نمو ب3.3 % سنة 2011 و1.4 % سنة 2012 مقابل 3.5% سنة 2010. ونتيجة للظرف السياسي في تونس الذي سيترجم بتراجع في السياحة والاستثمارات الأجنبية المباشرة سيشهد نمو هذا البلد انخفاضا كبيرا إلى +1.3 % سنة 2011 إلى 3.7 % سنة 2010 حسب صندوق النقد الدولي الذي يتوقع مع ذلك ارتفاعا في النمو إلى 5.6% سنة 2012. وفيما يخص منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فإن صندوق النقد الدولي يتوقع نسبة نمو تقدر ب4.1 % عام 2011 و4.2 % سنة 2012 مقابل 3.8 % سنة 2010. ففي تحليله الخاص بالمنطقة والتي يشهد عدد من بلدانها حركات احتجاجية، يعتبر صندوق النقد الدولي ان الانتعاش الاقتصادي يواجه محيطا غير أكيد بتسجيل نمو اقتصادي يكون متباينا من بلد إلى آخر. ويرى صندوق النقد الدولي أن "الحراك الاجتماعي وارتفاع منح الخطر السيادي وزيادة الأسعار عند استيراد المنتجات الأساسية سيحد من آفاق النمو فيما يخص اقتصاديات عديد بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا". وحسب هذه الهيئة المالية الدولية فإن "اضطراب إنتاج البترول في ليبيا والقدرات المحدودة للبلدان المنتجة غير الأعضاء في منظمة الأوبك قد يؤدي الى ارتفاع في إنتاج البترول للبلدان الأعضاء في منظمة الأوبك سنة 2011"

و بالتالي فصندوق النقد الدولي يتوقع أن يظل أداء الجزائر الاقتصادي قويا في سنة 2012، حيث يتوقع أن يصل معدل النمو الى 2.5% بدعم من قوة دفع قطاع غير الهيدروكربونات المعزز بالانفاق العام. و تشير التنبؤات الى ارتفاع النمو في سنة 2013 ليصل الى 3.4% مرتكزا على الطلب المحلي و حدوث تعافي في قطاع الهيدروكربونات. و من المتوقع ان يصل فائض الحساب الجاري الى 8.1% من اجمالي الناتج المحلي في 2012، حيث كان ارتفاع اسعار الهيدروكربونات كافيا لتعويض انخفاض حجم الصادرات، و الى 7.0% من اجمالي الناتج المحلي في 2013. و سوف يظل وضع احتياطات النقد الاجنبي مريحا في سنتي 2012 و 2013، عند مستوى ثلاث سنوات من الواردات تقريبا، كما ستنزل مستويات الدين الخارجي منخفضة. و من المتوقع أن يبلغ احتياطي صندوق ضبط العائدات، صاف من الدين العام، حوالي 26% من اجمالي الناتج المحلي. و لاتزال المخاطر المحيطة بالاقتصاد مائلة باتجاه التطورات السلبية، نظرا لان الجزائر معرضة لمخاطر هبوط اسعار النفط لفترة مطولة، و ارتفاع اسعار الغذاء في الأسواق الدولية (لاسيما أسعار القمح)، و تدهور أوضاع الاقتصاد العالمي، لاسيما في منطقة اليورو، و زيادة الضغوط الداخلية لاستخدام ريع الموارد الهيدروكربونية، و من المتوقع أن تكون التداعيات المنتقلة من الجزائر الى العالم الخارجي محدودة. و قد ارتفع معدل التضخم مسجلا أعلى مستوياته على مدار 51 سنة، ليصل الى 8.4% في 2012 مقارنة بنسبة 4.5% في سنة 2011. و تركزت زيادات الأسعار أساسا في أسعار الغذاء و السلع المصنعة،

تحفزها السيولة الزائدة الناجمة عن طفرة الانفاق العام الجاري التي تم تمويلها من عمليات السحب من صندوق ضبط العائدات، وكذلك حالات عدم الكفاءة في سلسلة التوزيع . في شهر ماي 2012، رفع بنك الجزائر المركزي نسبة الاحتياطي الالزامي من 9% الى 11% وزاد من حجم استيعاب السيولة بمقدار 250 مليار دينار(23%)، مما قلص من تدفقات السيولة الحرة، لكن هذه الاجراءات لم تكن كافية للتحكم في التضخم. وقد ازدادت المخاطر المحيطة بالمالية العامة نتيجة التوسع المالي في السنوات الأخيرة. ويتوقع تراجع في ميزان المالية العامة في سنة 2012 ليصل الى 3.2% من اجمالي الناتج المحلي مقارنة بنسبة 1.3% في سنة 2011، نتيجة تحقق الأثر الكامل لزيادات اجور العمالي في قطاع الخدمة المدنية و التحويلات الجارية التي تقررت في سنة 2011. و بالتالي، من المتوقع أن يصل سعر النفط التعادلي في سنة 2012 الى 121 دولار للبرميل، صعودا من 109 دولار في سنة 2011، مما يمثل انعكاسا لزيادة التعرض لمخاطر أسعار الهيدروكربونات. و بموجب قانون المالية الجديد لسنة 2013 سوف يتم الاكمال التدريجي لمدفوعات الأجور باثر رجعي، و افساح المجال أمام التدعيم المالي، و بالتالي يتوقع تحسن العجز المالي ليصل الى 1.3% من اجمالي الناتج المحلي في سنة 2013. و رغم أن التوقعات تشير الى انخفاض العجز غير الهيدروكربوني الى 40% في سنة 2013 مقارنة بنسبة 45.6% من اجمالي الناتج المحلي غير الهيدروكربوني في سنة 2012، فان نصيب الفرد من الثروة بالأسعار الثابتة سينخفض على المدى الطويل.

لا يزال النمو غير كافي لإحداث أثر ملموس على البطالة، فهو يعتمد الى حد كبير على القطاع العام، و يمول من الإيرادات الهيدروكربونية الاستثنائية، كما أنه يفتقر للتنوع. فقد أدى النمو السالب في قطاع الهيدروكربونات على مدار السنوات القليلة الماضية الى خفض النمو الكلي. و لانتزال الاستثمارات العامة تنمو ببطء منذ سنة 2009 ، مما يسهم في تباطؤ النمو في قطاع غير الهيدروكربونات. و قد ارتفع سعر الصرف الفعلي الحقيقي في سنة 2012، ملقيا بالأعباء على القدرة التنافسية الخارجية اللازمة لتعزيز مساهمة صافي الصادرات في النمو. و رغم الجهود المبذولة مؤخرا، لا تزال بيئة الاعمال مرهقة وتعرقل استثمارات القطاع الخاص، على المستويين المحلي و الاجنبي. و يتعرض الاستثمار الأجنبي المباشر، على وجه التحديد لقيود بالغة الاهمية. و بينما يتسم القطاع المصرفي بالسلامة، فان فرص الحصول على التمويل لانتزال محدودة. و لانتزال الأسواق المالية غير متطورة. و قد انخفضت البطالة من معدلاتها المرتفعة التي بلغت تقريبا 30% في سنة 2000 الى 10% في سنة 2011، لكن معدلات البطالة بين الشباب و الاناث لا تزال مرتفعة حيث سجلت 21.5% و 17%، على الترتيب.

الجدول (11): مؤشرات اقتصادية كلية مختارة، السيناريو الأساسي 2011-2012

البيان	بيانات اولية 2011	توقعات 2012	توقعات 2013
اجمالي الناتج المحلي الحقيقي	2.4	2.5	3.4

4.8	5.0	5.3	اجمالي الناتج المحلي الحقيقي خارج المحروقات
-	10	10	معدل البطالة (%)
0.7-	1.3-	27.2	صادرات من المحروقات (بالدولار)
98.3	98.4	97.3	صادرات من المحروقات (% من مجموع صادرات السلع)
1.7	0.2-	15.6	واردات السلع (بالدولار ، التغير %)
12.3	13.1	14.0	ميزان تجارة السلع
7.0	8.1	9.9	الحساب الجاري
0.9	0.8	1.0	الاستثمار الاجنبي المباشر
1.7	1.9	2.2	مجموع الدين الخارجي
208.6	193.9	182.2	اجمالي الاحتياطات (بمليار دولار)
41.6	35.6	36.2	اجمالي تكوين راس المال
27.7	21.5	22.5	منه: غير الحكومي
47.6	43.7	46.0	اجمالي المدخرات المحلية
36.0	33.3	33.7	منها: غير الحكومية

المصدر: صندوق النقد الدولي "نشرة معلومات معممة" رقم 13/10، 25 يناير 2013.

المبحث الثاني: طلب الشغل من خلال البرامج القطاعية للتشغيل

تعتبر مصادر المعطيات الاحصائية حول سوق الشغل في الجزائر متعددة. لكن غالبا ما نركز على تحقيقات الشغل الخاصة بالديوان الوطني للاحصائيات . فالمعطيات من مصدر اداري او الاحصاء يبتعد أحيانا عن المؤشرات و القواعد الدولية. الديوان الوطني للاحصائيات يعطي على الأقل و بطريقة نوعاما نظامية تعداد سنوي لليد العاملة و الديموغرافيا (MOD). كل التعاريف الخاصة بالنشاط و المستعملة من أجل الاحصاء و التي تحمل تناقضا نعتبرها مستبعدة من تحليلنا. في الفترة من 1997 الى 2002، التحقيقات كانت غير نظامية، ففي سنة 1997، وعد الديوان الوطني للاحصائيات بإنجاز تحقيق عن الشغل بأربع مسارات أو ممرات ، لكن في الحقيقة كانت بمسار واحد فقط.

في سنة 1998 و 1999، لم يكن هناك تحقيق عن الشغل، بل أن الأجهزة الخاصة برئيس الحكومة هي التي أسست تنبؤا عن معدل البطالة، حسب طريقة لم يتم التصريح عنها¹ ، و هي مقارنة كثيرا ما تم اعتمادها من طرف الحكومة الجزائرية، في كل مرة لا ينجز فيها الديوان الوطني للاحصائيات التعداد الخاص بالشغل، أو أكثر من ذلك، عندما تكون النتائج الخاصة بتحقيقات الشغل مرفوضة من طرف الحكومة، مثل ما هو عليه الحال في سنة 2007 مثلا. معدل 11.8%، تم الاعلان عنه من طرف ممثل المخطط لمجلس الحكومة في جانفي 2008 قبل نشر النتائج الخاصة بتحقيق اليد العاملة: حسب هذه الاخيرة، قدر معدل البطالة بـ 13.8%. لكن حتى المنشورات الحكومية، خير مثال على ذلك التقرير الخاص بالتنمية البشرية لسنة 2008 (PNUD/CNES)، احتفظ بنفس النسبة 11.8%.

أما في سنة 2001، فإن تحقيقا عن الشغل تم انجازه. في سنة 2002، أسئلة حول الشغل تم ادخالها في تحقيق حول الصحة و الشباب، و خاصة العزاب. القطاع غير الرسمي، حسب الديوان الوطني للاحصائيات يبقى غامض. بعض المؤشرات الخاصة بتحقيقات اليد العاملة و الديموغرافيا هي التي تسمح بتوضيحه. في حين لا توجد أي معلومة عن القطاع غير الرسمي تم الاعلان عنها من طرف السلطات، ماعدا تلك المنشورة عموما في المعطيات الخاصة بالمخطط، و التي تصفه في غالب الأحيان "بالقطاع غير المهيكل" بالمعنى الواسع، و الذي يضم العناصر الخاصة بالخدمة الوطنية، الأشكال الخاصة للشغل، العمل المنزلي... و هذه المعلومات تتبناها أيضا الأجهزة الخاصة بالبنك العالمي و صندوق النقد الدولي.

المصطلحات المفتاحية المستعملة من طرف الأجهزة الاحصائية الجزائرية لسوق العمل هي مستوحاة من توصيات المكتب الدولي للعمل خاصة تلك التي تم اعتمادها في اتفاقية سنة 1982 من أجل قياس البطالة و الشغل، مع أنه لم يوافق على الاتفاقية الخاصة بمنظمة العمل الدولية لسنة 1985 الخاصة باحصائيات العمل،

¹ Mohamed saiib Musette, « Algérie, migration, marché du travail et développement », document de travail OIT, 2010, P 20.

فان الديوان الوطني للاحصائيات أكد على أنه تبنى التوصيات الخاصة بمنظمة العمل الدولية، و ضمها للتشريع الجزائري، من أجل اعداد المعطيات الخاصة بسوق العمل، و بالخصوص الشغل و البطالة. لكن التشغيل غير الكامل لم يتم تقديره¹.

الفئات النشيطة في العادة، معرفة من طرف المنظمة الدولية للعمل بالعبارة التالية: "الفئات النشيطة عادة، تضم كل الأشخاص الذين تجاوزوا سن خاص، الذي هو محدد حسب القانون الأساسي فيما يخص النشاط، بعدد الأسابيع أو الأيام خلال مدة طويلة خاصة (مثلا 12 شهر السابقة أو السنة المدنية السابقة)، و تلك الخاصة بالأشخاص المحرومين من شغل أو البطالين".

تتبنى الجزائر، في التعداد الخاص بالتشغيل، قياس "الفئات النشيطة اعتياديا" حسب توصيات المنظمة الدولية للعمل و لكن على مدة مرجعية قصيرة، و هي الأسبوع السابق للتحقيق. موافق عليها في اطار التشريع الجزائري على أساس السن القانوني للعمل، الفئات النشيطة ابتداء من سن 15 سنة فأكثر، مارسوا شغلا مأجورا لمدة "ساعة" على الأقل خلال الفترة المرجعية. مرجعية السن هذه مطبقة فقط فيما يخص الشغل، أو يمكن أن نقول "المشغلين" بلغة الاحصاء الجزائرية. المقابل للمجتمع النشط، أي الباقي يطلق عليه عادة "بغير النشط".

تعريف البطالة تركز على مجموعة من المقاييس تم تخصيصها بتوصيات المنظمة الدولية للعمل بالعبارة التالية : " فئة البطالين تضم كل الأشخاص الذين تجاوزوا سن معين و الذين كانوا خلال الفترة المرجعية :

- أ- "بدون عمل"، سواء منصب شغل مأجور أو غير مأجور؛
- ب- "جاهز للعمل" في منصب شغل مأجور خلال الفترة المرجعية؛
- ت- " في بحث عن عمل"، معناه أنه قام بتحركات و التزم بخطوات معينة خلال فترة حديثة خاصة من أجل البحث عن منصب شغل مأجور أو غير مأجور.

يلتزم الديوان الوطني للاحصائيات بهذا التعريف في منشوراته، ولكن لتقدير البطالة، فانه لا يأخذ بعين الاعتبار المقياس "ب"، حتى وان تم احتساب الفرضية. فالأشخاص يتم حصرهم ابتداء من سن 16 سنة حتى 60 سنة، و هو السن القانوني للإحالة على التقاعد. الأشخاص الذين هم خارج هذه الفئة من السن لا يتم استجوابهم من خلال الأسئلة المرتبطة بطلب الشغل.

من أجل استعراض أهم المؤشرات الخاصة بسوق العمل، قسمنا هذه الفقرة الى دراسة خاصة بعرض العمل و أهم محدداته و أخرى لطلب العمل، بربط العلاقة بين تطور معدل البطالة و البرامج القطاعية لخلق مناصب الشغل.

¹ Mohamed saiiB Musette, ibid, p 23.

المطلب الأول: تطور سوق العمل في الجزائر

إلى غاية تاريخ غير بعيد، كانت الجزائر من بين دول العالم ، بدخل فردي متماثل، من أكثرهم مساسا بالبطالة، حيث أن معدل البطالة قد تضاعف فيما بين 1990 و 1997 ليصل إلى 20% من المجتمع النشط. رغم أن معدل البطالة قد عرف حسب الديوان الوطني للإحصائيات، انخفاضا حساسا خلال السنوات الاخيرة، فان خلق مناصب الشغل يبقى في صدارة اشكالية النمو في الجزائر، و يبقى التهميش في سوق العمل يمس بالخصوص الفئات المعرضة¹ و منها الشباب الباحثين عن شغل لأول مرة، في حين أن أكثر من 25% من الشغل غير مهيكّل أو غير رسمي.

أول تفسير للمقومات الضعيفة لسوق العمل تكمن في الميولات الكبيرة للنمو الديموغرافي الذي يمس تطور أغلب فئات المجتمع، بمعدل نمو ديموغرافي مرتفع مع معدل مشاركة في ارتفاع خلال العشريتين الأخيرتين، خاصة بسبب تحسن مستوى التعليم وبالخصوص ذلك المتعلق بالفئة النسوية. مع ذلك، فالعوامل الديموغرافية و الثقافية تطورت بوتيرة وحيدة و لا تستطيع ان تشرح كليا التحول في تطور البطالة.

إذا أردنا التعمق أكثر فإن أسباب التشغيل غير الكامل، يمكن البحث عنها في طبيعة المؤسسات التي تنظم سوق العمل، و هو ما قدم كأعمال نظرية وتجريبية تقترح بشكل معبر وجود رابط سببي بين طبيعة مؤسسات سوق العمل و النتائج الوطنية فيما يخص الشغل².

مع ذلك فإنه لا يبدو أن المؤسسات في الجزائر لا يمكنها أن تشرح أداء سوق العمل و هو ما يظهر من خلال ديمومة التشغيل غير الكامل رغم الإجراءات المرونية المتخذة منذ أكثر من عشرية، والتي مازالت ناقصة.

من الظاهر أن العلاقة السببية التي تمتد من المؤسسات إلى الشغل لا يمكن أن تتحقق بوجود بطالة مرتفعة. الفرضية الرئيسية هي أن بطالة مرتفعة و مهمة تولد تكون قطاع غير رسمي يرفع من عدم احترام القواعد و يخفض من مرونة الشغل بالنسبة لدرجة ليونة المؤسسات. كذلك، شدة البطالة في الجزائر لا تسمح بالاعتماد فقط على إعادة تهيئة المؤسسات من أجل توقع انخفاض في اختلالات التوازن على مستوى سوق العمل. البطالة الحالية ليست أكثر من نتيجة للتراجع الذي ضرب الاقتصاد الجزائري منذ عشرينين : من 1993 الى 2002، حيث أن نمو الناتج المحلي الخام قدر بـ 2.3% ، في حين قدر نمو المجتمع النشط بـ 3.4%. لذا فإن سياسة نمو حقيقية هي ضرورية من أجل احداث مناصب شغل كافية لتخفيض محسوس للبطالة.

¹ Catégories vulnérables

² NICKELL et LAYARD, « Labor Market Institutions and Economic Performance », Handbook of labor economics, ed 1, in ASHENFELTER O and CARD(ed), Amsterdam, 1999, pp 3039-3084.

عرف تطور مؤشرات الشغل عدة تعثرات، خاصة في سنة 1987 و 1995. بعد امتصاص تدريجي للبطالة بين 1973 و 1985 و ذلك باحداث 150 000 منصب شغل في السنة في المتوسط، فانه من نتائج الصدمة البترولية، الإرتفاع المفاجئ لمعدل البطالة الذي بلغ 21% في سنة 1987. سنوات التسعينات بقيت تتميز بارتفاع مستمر لهذا المعدل و أصبح طابع الصعود هو الغالب و الميزة. في سنة 1995 تخطت البطالة سقفا جديدا حيث وصلت لأول مرة الى 2 مليون شخص. ديمومة البطالة و كثافتها أعطتها طابعا هيكليا للاقتصاد الجزائري. من بين العوامل التي تشرح ذلك، المعدل المرتفع للنمو الديموغرافي و كذلك معدل مشاركة في ارتفاع، يعود بالخصوص إلى تحسن مستوى التعليم و بالخصوص لدى النساء.

إن الحديث عن تطور التشغيل و البطالة مقترن بحركة الاصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الدولة منذ الاستقلال الى يومنا هذا، اذ تمثل البطالة محورا أساسيا في رسم السياسة الاقتصادية للدولة، و لهذا سوف يتم تقسيم محور دراستنا الى فترتين قبل الاصلاحات و منذ انطلاقتها محاولة منا عرض سياسة الدولة في مجال التشغيل بصورة كاملة و شاملة.

1- عرض العمل: إن المجتمع الكلي (PT) يتكون من فئتين، فئة بلغت السن القانونية للعمل (16-59) و نطلق على هذه المجموعة مصطلح السكان في سن العمل (PAT) و فئة أخرى لم تبلغ هذا السن أو تجاوزته (أقل من 16 سنة أو اكثر من 60 سنة)، و يقسم السكان كذلك الى سكان نشطين (PA) و سكان غير نشطين (PNA). إن القوة العاملة تشمل السكان في سن العمل الذين يصرحون أنهم يزاولون أو يبحثون عن نشاط مهني لقاء أجر. يعتبر السكان العاطلون من السكان النشطين في سوق العمل رغم أنهم لا يزاولون أية وظيفة لأنهم يبحثون عن العمل و لم يجدوه و لهذا فهم نشطين لا يعملون، و عليه فالسكان النشطون يشملون كل القوى العاملة و المستعدة لانتاج السلع و الخدمات، أما غير النشطين فيشملون الأفراد الذين سنهم يقل عن 16 سنة (لا يسمح لهم القانون بالعمل)، السكان في سن العمل الذين لا يعملون و لا يبحثون عن عمل أو ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم ايقافهم عنها بصفة مؤقتة، التلاميذ و الطلبة بدون مهنة وظيفية، النساء في البيت و المتقاعدون و العاجزون عن العمل.

إن سوق العمل، يهتم فقط بالقوة العاملة (السكان النشطون) و التي تتكون من الأفراد المشتغلين (PO)، بالإضافة الى الأفراد العاطلين عن العمل لكنهم يرغبون في العمل (STR)، أما السكان العاطلون أو القوة العاملة المستخدمة هي التي يمارس أفرادها العمل فعلا للحصول على الكسب الذي يكون بشكل أجر أو راتب، ربح أو حصة في الانتاج، و هذا يعني أنها تشمل الأفراد الذين يعملون لدى الغير و الذين يعملون مشاركة و الذين يعملون لحسابهم الخاص و هم أصحاب الحرف و المهن المستقلة، أما العاطلون

فهم الأفراد القادرون على العمل و الراغبون فيه و الذين يبحثون عن العمل عند الأجر السائد و لم يجدوه.

من التحليل السابق، نستنتج العلاقات التالية التي تربط بين السكان و مكونات القوى العاملة:

$$\text{عدد السكان الاجمالي} = \text{عدد السكان النشطين} + \text{عدد السكان غير النشطين}$$

$$PT = PA + PNA$$

$$\text{عدد السكان النشطين} = \text{عدد الافراد المشتغلين} + \text{عدد الافراد العاطلين}$$

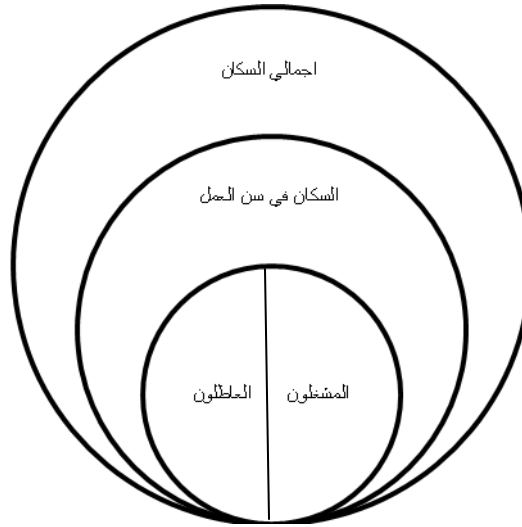
$$PA = PO + STR$$

تعرف البطالة بانها الفرق بين حجم العمل المعروف عند المستويات السائدة للأجور و في ظل ظروف معينة للعمل، و حجم العمل المستخدم عند هذه المستويات، و ذلك خلال فترة زمنية معينة، فالذين لا يعملون بأجر لكنهم يرغبون في العمل و هم المتعطلين (STR)، هؤلاء تعطلوا اجباريا و ليس اختياريا، و ينقسم هؤلاء الى أفراد سبق لهم العمل و تعطلوا لسبب من الأسباب (STR₂)، و أفراد دخلوا أول مرة سوق العمل (STR₁) أي :

$$STR = STR_1 + STR_2$$

لو مثلنا المجموعات السابقة في دوائر، فان دائرة السكان في سن العمل و هذه الأخيرة تحوي القوى العاملة التي بدورها تحوي العاطلين و المشغلين:

الشكل (24): مخطط السكان و القوى العاملة



المصدر: من اعداد الباحثة

ان الدائرة اعلاه، توضح أن السكان النشطين أو القوى العاملة محتواة في السكان الذين هم في سن العمل، و تتكون من الأفراد العاملين بأجر والأفراد الذين عملوا على الأقل ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية (رغم تصريحهم أنهم بدون عمل أثناء المقابلة) بالاضافة الى الأفراد العاطلين عن العمل لكنهم يرغبون في العمل بأجر في أي وقت، كما تشمل الأفراد الذين هم في الخدمة الوطنية. إن الفترة المرجعية تحدد قبل البدء في عملية التحقيق و عادة ما تكون في الأسبوع الذي يسبق العملية بشهر أو شهرين على أكثر تقدير. نظرا لاختلاف النظم و التشريعات المعمول بها من دولة لأخرى، فان المكتب الدولي للعمل، وحد المصطلحات الخاصة بسوق الشغل، كما بين طرق التحقيقات (الاستطلاعات) التي تهدف لقياس هذه المؤشرات حتى يكون بالامكان اجراء مقارنات دولية.

2- مؤشرات سوق العمل:

1-2 معدل النشاط (TA) : يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل و يعكس درجة حب العمل بين السكان و الى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود أو انتعاش بالاضافة الى معتقدات المجتمع. يعطى هذا المعدل رياضيا بالصيغة التالية:

$$TA = \frac{PA}{PAT}$$

2-2 معدل العمالة (TE): هو عبارة عن نسبة السكان المشتغلين من السكان في سن العمل و يعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة و ضعف هذا المعدل دلالة على هدر الموارد البشرية و التي تعتبر من أهم الموارد. نعبر عن هذا المعدل رياضيا بالصيغة التالية:

$$TE = \frac{PO}{PAT}$$

3-2 معدل البطالة (TC): يعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين الى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوى العاملة:

$$TC = \frac{STR}{PAT}$$

إذا كان هذا المعدل صغيرا فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من التشغيل الكامل و إذا كان كبيرا معناه أن سوق العمل في حالة اختلال و عدم استقرار و أن مناصب الشغل الشاغرة تملأ بسهولة. ان هذا المعدل، يعكس نسبة المجموعة التي تكون في وقت معين راغبة في العمل لكنها لا تجد الفرصة. لكنها بالضرورة لا تعطي اي فكرة عن الضيق الاقتصادي الذي تعيشه المجموعة.

3-3 معدل البطالة الطويلة الأجل (TC_{LD}): هو نسبة العاطلين لمدة سنة أو أكثر (STR_{LD}) من القوى العاملة الكلية، فكلما ارتفع هذا المعدل دل ذلك على صعوبة إيجاد منصب شغل و بالتالي فان الاقتصاد يعيش حالة من الركود و نعبر عن هذا المعدل رياضيا كالآتي:

$$TC_{LD} = \frac{STR_{LD}}{PA}$$

لننتقل الآن من التحليل النظري الى التحليل الميداني و ذلك بإلقاء نظرة على تطورات جانب العرض و الطلب عن طريق تحليل البيانات الزمنية للقوى العاملة، المشتغلين و العاطلين عن العمل بالإضافة الى تطورات مؤشرات سوق العمالة و ما هي أهم العوامل التي ساهمت في هذه التغيرات.

3- التحليل الميداني لعرض العمل: يرتبط تطور المجتمع النشيط بتطور المجتمع في سن

العمل و بمعدل المشاركة، المجتمع النشيط كنسبة من المجتمع الكلي ينقسم في الواقع إلى :

المجتمع النشيط / المجتمع الكلي = (المجتمع في سن العمل / المجتمع الكلي) * معدل المشاركة في الطرف الأيمن من العلاقة السابقة، العامل الأول يمثل العوامل الديموغرافية بينما الثاني فيسند الى عوامل اجتماعية و ثقافية التي تحدد درجة اندماج الفئة التي هي في سن العمل.

إن طلب الشغل يرتبط بعدة عوامل من بينها : البنية الاقتصادية، سلوكيات النشاط و حركة المجتمع. من جميع الأوجه يعتبر تطور المجتمع حجما، عاملا مهما في تحديد الطلب على الشغل، هذا المجتمع الذي سجل في العشريات الأخيرة تغيرات حساسة، استطاعت أن تعطي بعض صفات البطالة في الجزائر.

3-1 النمو الديموغرافي : يعرف سوق العمل بأنه المنطقة الجغرافية (مدينة، اقليم...) التي تتواجد فيه الموارد البشرية المؤهلة للقيام بالعمل في كل الأوقات، و يتكون من جانبين: العرض و هو القوى العاملة المؤهلة و المستعدة للعمل، و جانب الطلب و هي حاجة المؤسسات و الاقتصاد لهذه القوى العاملة¹.

عرف المجتمع السكاني الجزائري خلال سنوات الستينات حتى سنوات الثمانينات ، معدلين للإنجاب من الأكثر قوة و ارتفاعا في العالم، لكن خلال عشرية التسعينات، انخفض النمو الديموغرافي إلى أقل من 2%. كذلك هو الحال بالنسبة للعدد الإجمالي للسكان الذي انتقل من 11,8 مليون نسمة في سنة 1966، إلى ما يقارب 30,84% مليون ساكن في 2002، هذا الارتفاع انعكس أثره على تطور المجتمع النشيط. فحسب تعريف المكتب الدولي للعمل، قدر هذا الأخير حسب الديوان الوطني للإحصائيات، بما يقارب 9,7 مليون شخص في سبتمبر 2005، أي ما يعادل معدل نشاط 27.78%،

¹ ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاديات السوق الحر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، ص 11.

ليرتفع هذا المعدل 40% ثم 42% في سنة 2012، مع انخفاض طفيف للمجتمع النشط بين سنة 2011 و 2012.

الجدول (12): تطور المجتمع الكلي و النشط في الجزائر من 1966 الى 2012 (بالملايين)

البيان	1966	1977	1987	1997	2005	2010	2012
المجتمع الكلي	11800	17400	22600	29276	33000	35635	37 495
المجتمع النشط	2000	3008	5343	8057	9700	10812	11423
معدل النشاط %	16,94	17,58	23,64	27,52	27,78	41.7	42

المصدر: المكتب الدولي للعمل 2004،

O.N.S, Données statistiques 2010, 2011, 2012, Démographie algérienne n° 520.

لقد عرف نمو السكان في الجزائر زيادة نتيجة لجهود الدولة من أجل زيادة عدد الولادات و تقليص عدد الوفيات من خلال توفير الرعاية الصحية و الاجتماعية و رفع مستويات المعيشة ، ففي سنة 2005 بلغ عدد سكان الجزائر 33 مليون نسمة ثم 35,7 مليون نسمة في سنة 2010 مما يدل على أن هناك زيادة معتبرة في عدد السكان (تغير متتابع قدر بـ 3132)، و هذا عامل مساعد على توفير اليد العاملة إن تم استثمارها على أحسن الأوجه، و يمكن توضيح تطور عدد الولادات و الوفيات من خلال بيانات الجدول التالي:

الجدول (13): تطور الولادات و الوفيات في الجزائر (1997 – 2012) الوحدة : 1000 نسمة

الوفيات	المواليد (أحياء)	السنوات
178	654	1997
141	594	1999
141	619	2001
145	649	2003
147	703	2005
149	783	2007
159	849	2009
162	910	2011
170	978	2012

المصدر: O.N.S, Données statistiques 2010, Démographie algérienne n°520 ;

O.N.S, Rétrospective statistique, (1970 – 2002) ;

O.N.S, l'Algerie en quelques chiffres n° :34, 35, 36, 37, 38,39.

الديوان الوطني للإحصائيات، "ديموغرافيا الجزائر 2013"

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الولادات عرف انخفاضا خلال الفترة (1997 – 2001) و هذا يعود إلى عدة عوامل من بينها : التأخر في الزواج، نمو ووعي تنظيم النسل سواء لدى الزوج أو الزوجة، أزمة السكن و غلاء تكاليف المعيشة و الدخول المتزايد للمرأة لعالم الشغل.

بينما شهدت الفترة (2003 - 2012)، زيادة في عدد الولادات و يرجع ذلك إلى تحسن المستوى المعيشي و تحسن الظروف الصحية و الانجازات العديدة في السكنات في إطار برنامج الإنعاش الاقتصادي (2004 - 2009)، و زيادة عدد مناصب العمل و تراجع معدلات البطالة و مرد ذلك تركيز برنامج الإنعاش الاقتصادي الأول على القطاعات المولدة للعمالة، و كذلك البرنامج الخماسي و الذي من أهدافه الأساسية إحداث مليوني منصب شغل، و هذا ما يزيد من وتائر الزواج¹.

هذا الإنتقال الديموغرافي الذي ساد كل المنطقة صاحبه نمو أسرع للمجتمع في سن العمل من الفئات التابعة (الفئات التي سنها اقل من 15 سنة أو أكثر 64 سنة). لكن السؤال الذي يجب طرحه كم سيدوم هذا الانتقال و إلى أي حد. في الواقع، العبارة "انتقال ديموغرافي" يتم ردها إلى ظاهرة لا يمكن الرجوع عنها، فمن المفروض أنها تنتج في كل المجتمعات التي بلغت مستوى معين من التطور. أضف إلى ذلك أن المشكل الذي يطرحه تطبيق نموذج ديموغرافي وحيد مرتبط بالنمو و بدرجة التطور في منطقة شمال افريقيا عموما و في الجزائر خصوصا، أحدث جدلا بين علماء الديموغرافيا. فمنهم من يرى أنه في انخفاض الربيع البترولي عاملا محددًا للانقلابات، واضعين في الصف الثاني جل العوامل الأخرى، الثقافية، السياسية أو دينية. إذا كان هذا هو الحال، يمكننا الافتراض أنها إعادة تشكيل للربيع، و هو ما حدث بالفعل منذ 2004، يمكن أن تكون له آثار على النمو الديموغرافي وحتى تعديل اتجاه الانتقال².

ويبقى التساؤل هل لهذا الانتقال الديموغرافي و ما يحمله من تعديل في تركيب فئات العمر نتائج على هيكل سوق العمل. يمكن التأكد من ذلك من خلال نسبة الارتباط بين الفئات التابعة و الفئة التي في سن العمل و التي انتقلت من 100 في سنة 1970 إلى اقل من 60 في سنة 2005 وتستمر في الانخفاض حتى 2020-2030 حسب توقعات هيئة الأمم المتحدة لسنة 2002.

لكن رغم معدل النمو المنخفض للفئة التي هي في سن العمل، تبقى هذه الأخيرة تمثل نسبة متزايدة من المجتمع الكلي. حيث مر معدل نموها من 4.2% بين 1980 و 1985 إلى 2.9% بين سنة 2000 و 2004، و مع ذلك بقيت منذ 1970 و على الدوام أكبر من وتيرة نمو المجتمع الكلي. كما يتوقع ابتداءا من 2010، أن يستقر نمو المجتمع في سن العمل على عدة سنوات حول 67 و 70% من المجتمع الكلي. كذلك الجزء الأول من العلاقة السابقة، التي تمثل العوامل الديموغرافية، هو متزايد و في نمو. لكن هذا النمو للموارد البشرية، محدد أساسي للنمو الكامن، يمكن أن يشكل في الوقت نفسه مصدر للفقر من خلال ضغط البطالة الذي يتولد عندما يكون النمو الحقيقي أبعد عن مستواه الكامن.

¹ حميد بوزيدة، "مدخلات و مخرجات التعليم العالي في الجزائر"، ملتقى مخرجات التعليم العالي و سوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات، السياسات، الآليات)، المنامة - مملكة البحرين، أكتوبر 2010.

² Rafik BOUKLIA-HASSANE et Fatiha Talahite, « MARCHÉ DU TRAVAIL, RÉGULATION ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE EN ALGÉRIE », Armand Colin | *Revue Tiers Monde* 2008/2 - n° 194, pages 413 à 437 , p 415.

3-2 معدل المشاركة : كما رأينا سابقا، معدل المشاركة، هو الطرف الثاني في العلاقة السابقة، و يرتبط بعوامل اجتماعية و ثقافية تحدد إدماج الفئة التي في سن العمل في عالم العمل. و ترتبط أيضا بمستوى البطالة لأننا نتوقع أن معدل بطالة مرتفع يمكن أن يصرف الأفراد عن البحث بنشاط عن شغل. معدل المشاركة الإجمالي مر من 42% إلى ما يقارب 49% بين إحصائي السكان لسنة 1977 و 1998، ليستقر حول 40% في المراحل الحالية.

هنا أيضا يجب أخذ الحيطة عند القيام بمقارنات زمنية و هذا نظرا للتحويلات التي يمكن تقع في تعريف فئات المجتمع.

هذا الميل للارتفاع حتى سنة 1998 يعود إلى ارتفاع المشاركة النسوية خلال العشرينين الأخيرتين. حيث مر هذا الأخير من أقل من 5.5% سنة 1977 إلى ما يقارب 17% سنة 1998 بانقزال هذه الفئة من المجتمع من الزراعة إلى الخدمات. على العكس، معدل مشاركة الرجال استقر حول 80% بعد أن وصل إلى 85% في إحصاء 1987. يلاحظ أن التطور المتميز لهذه المعدلات يمكن شرحه من خلال الأثر الذي يمارسه مستوى التعليم على المشاركة في سوق العمل.

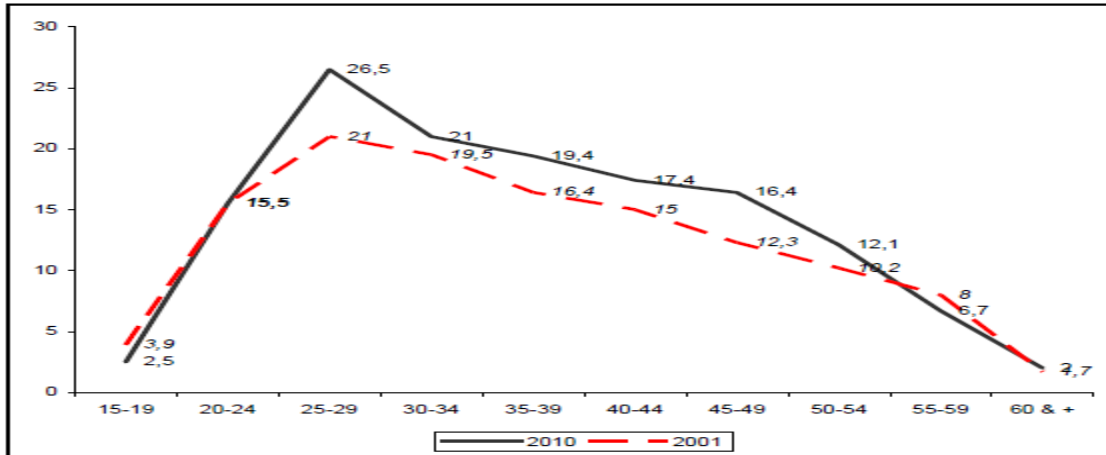
بفضل الجهود المتواصلة المبذولة من طرف السلطات العمومية من أجل التمدد من هذا منذ اصلاح التعليم العالي لسنة 1971، حيث أن العدد المتوسط لسنوات التعليم قد مر من 1.5 الى 5.4 سنة بين 1970 و 1999. ينتظر من هذا التعميم للتعليم، خاصة في الصف الثانوي ما يحث الشباب أكثر على مواصلة دراساتهم من دون الدخول المبكر إلى سوق العمل، و هذا ما يسمح بخفض معدل المشاركة لفئة 15 - 25 سنة. بالمقابل، مستوى التعليم له تأثير ايجابي على معدل مشاركة الفئة التي يتراوح عمرها بين 25 و 30 سنة. بصفة عامة هاذين يظهران متعاكسين مع عدم وجود ارتباط حساس بين تطور مستوى التعليم و مشاركة المجتمع الرجالي على سوق العمل. غير أنه الى جانب هذا الاثر الهيكلي، فان مستوى التعليم يمارس تأثير ايجابي قوي على مشاركة الفئات الاجتماعية التي كانت مهمشة بشكل كبير على مستوى سوق العمل. هذا الأثر لمستوى التمدد يلاحظ أيضا في حالة الفئة النسوية التي مشاركتها ترتفع بقوة مع مستوى التعليم. رغم هذا التطور الجوهري، فان الفارق بالنسبة لمعدل النشاط النسوي يبقى مرتفع مقارنة مع بعض الدول العربية مثل تونس. نضيف هنا الى أنه اذا كان هذا الارتفاع لمعدل المشاركة النسوي هو مؤشر لإدماج قوي للنساء في النشاط الاجتماعي و عالم الشغل، و يشكل في الوقت نفسه، تحد آخر للجزائر لانها تعلن عن ارتفاع للمجتمع النشط الذي يمكن أن يسرع الضغوطات على سوق العمل. الانخفاض المعتبر لمعدل المشاركة الملاحظ في الفترة الاخيرة، سيكون، بالعكس مرتبط بديمومة البطالة التي تثبط الأفراد للبحث عن شغل، على الأقل في القطاع الرسمي.

الجدول (14): تطور نسبة المشاركة (%)

2011	2010	2005	1998	1987	1977	1966	
40	41,7	41,0	48,81	47,04	42.11	45.83	نسبة المشاركة
65,3	68,9	69,2	80,07	85.08	81,51	89.06	منها الرجالية
14,2	14,2	12,4	16,96	8,7	5,43	3.85	منها النسائية

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، و إحصاءات السكان لـ 1966، 1977، 1987 و 1998، الجزائر.
Ons, « Emploi, Activité et Chomage », pour les années 2005, 2009, 2010 et 2011

الشكل (25) : تطور معدل النشاط النسوي حسب السن من 2001 الى 2010



Source : Enquete d'emploi auprès des ménages, 2010, collections statistiques, n°170/2012, ONS, Algérie.

الإرتفاع المهم لمعدل النشاط يعود إلى اليد العاملة النسوية التي تغير سلوك نشاطها بشكل حساس. معدل النشاط النسوي (حسب إحصاء السكان) مر من 1.8 في سنة 1966 إلى 9.8% في سنة 1998، و هو معامل مضاعف بحوالي خمسة خلال المرحلة و ربح ما يقارب 6 نقاط بالنسبة للعشرية التي بعدها. في الواقع، وجود المرأة على مستوى سوق العمل يزداد أكثر فأكثر كاسرا بذلك البلادة السوسولوجية التي ميزت سلوك نشاط المرأة في الماضي.

الإلتحاق المكثف للمرأة بسوق العمل خلال العشرية الماضية يمكن شرحه أساسا بتنامي الفقر، ديناميكية القطاع غير الرسمي الذي أصبح يضم أكثر فأكثر النساء على سوق العمل كما أنه سمح للعمل المنزلي أن يرتفع بشكل حساس، ارتفاع مستوى التعليم الذي ساهم في تراجع سن الزواج و التأثير على تغيير القيمة المعطاة للعمل لدى للفتيات اللواتي يعتبر إدماجهن في سوق العمل أقل صعوبة من النساء المتزوجات.

حتى و ان بقي الشغل النسوي محصور بشكل سيئ في الجزائر، فان هناك بعض الدراسات الجامعية التي استطاعت أن تثبت وجود ارتباط مباشر بين مستوى التعليم لدى النساء و مدى احتفاظهم بالنشاط¹.

المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر

لقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ منتصف الثمانينات الى غاية سنة 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة حتى كادت تتخطى نسبة 30% . مما أحدث أزمة بطالة. معناه أن الارتفاع المذهل و الكبير للبطالة منذ 1985، بعد فترة طويلة من الانخفاض المنتظم، تحمل في طياتها اشارات مسبقه أو منذرة لفترة ضغط كبير على مستوى سوق الشغل. فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشها المجتمع الجزائري خلال تلك الفترة و التي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات و انخفاض أسعار النفط قد أدت الى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد اكبر لطالبي العمل، اضافة لما ترتب عن الاصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر و شروعا في تطبيق مخطط اعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات و تسريح آلاف العمال². و تتميز البطالة في الاقتصاد الجزائري بتنوعها و اختلاف أشكالها فمنها الهيكلية، الاحتكاكية، الدورية و حتى بطالة عدم التوافق، و كذلك بارتفاع معدلها رغم ميوله في السنوات الاخيرة الى الانخفاض.

1- تطور معدل البطالة:

تشير البيانات الإحصائية المبينة في الجدول (15) إلى ارتفاع نسبة البطالة في التسعينات حيث انتقلت من 24.36% في سنة 1994 الى أكثر من 29% سنة 1997 ثم 29.2% سنة 1999 ثم انخفضت الى 25% في سنة 2002 لتصل الى 10.2% في نهاية 2009. كما يؤكد تقرير المنظمة الدولية للعمل³، على أن وضعية افريقيا الشمالية فيما يخص تخفيض معدل البطالة يعتبر أحسن من نظيرتها (الجزئين الآخرين من الوطن العربي)، و ان هذا يعود بدرجة رئيسية الى الانخفاض الذي عني به معدل البطالة في الجزائر. كما يضيف ذات التقرير أن معدل البطالة في شمال افريقيا قد انخفض ب 24% من سنة 1990 الى 2010 مقابل انخفاض ب 2.6% بالنسبة لدول الاتحاد الاوربي و لكنه ارتفع ب 2.6% في منطقة الشرق الأوسط.

¹ Le travail de N.HAMMOUDA «Comportements d'activités et conditions de vie des ménages algériens ». thèse de doctorat. Université de paris x, 1998.

² محمد قرقب، "عرض حول التوجيه و الارشاد في برامج و اجهزة التشغيل بالجزائر"، ندوة دور الارشاد و التوجيه المهني في تشغيل الشباب بطرابلس، 2005، منظمة العمل العربية.

³ APS، " L'Algérie est le pays ayant enregistré la plus forte baisse du chômage dans le monde arabe »، 06/02/2013، Algerie.

و بالنسبة للجزائر يؤكد كل من برنامج الأمم المتحدة للتنمية البشرية (PNUD) و المنظمة الدولية للعمل أن معدل البطالة قد مر من 20.6% سنة 1991 الى 29.6% سنة 2000 قبل أن يسقط الى 11.4% في سنة 2010) مع معدل بطالة للشباب يقدر بـ 20.5%)، مما أدى إلى انخفاض معدل البطالة المتوسطة في شمال افريقيا الذي مر من 12.6% سنة 1991 الى 10.1% سنة 2010. و يشير نفس التقرير أن الانخفاض الحساس لمعدل البطالة في الجزائر كان مصحوبا بتنامي الشغل غير الرسمي بشكل كبير.

الجدول (15): تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2011)

السنوات	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011
معدل البطالة %	29.77	25	17.7	12.3	11.3	10	10

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات.

الجدول (16): توزيع السكان النشطين و المشغلين و البطالين

السنوات السكان	2003	2005	2007	2009
النشطين	8762	9493	9969	10544
المشغلين	6684	8044	8594	9472
البطالين	2078	1448	1375	1072

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات.

نلاحظ من خلال القراءة الاحصائية للجدول، أن المجتمع النشط في تزايد مستمر ما عدا في سنتي 2005 و 2007 أين سجل انخفاض في نسبة النشاط و قدرت نسبة الانخفاض على التوالي: 0.11% و 0.16%. كما سجل ارتفاع مستمر للمجتمع المشغل باستثناء سنة 2007 حيث تم رصد انخفاض طفيف في النسبة المشغلة قدر بـ 0.13% و هذا ما أدى بدوره في نفس السنة الى ارتفاع طفيف في نسبة البطالة قدرت بـ 0.15% بينما تم تسجيل انخفاض تدريجي للمجتمع البطال في باقي السنوات.

في دراسة لصندوق النقد الدولي عن اشكالية سوق العمل و البطالة في الجزائر¹ ، يتساءل

الاقتصادي (Kangni Kpodar) عن الانخفاض القوي الذي مس نسبة البطالة بين سنة 2004 و 2005 ، لانه حسب الاحصائيات الرسمية ، فان نسبة البطالة الاجمالية و نسبة البطالة لدى الشباب قد انخفضتا في ان واحد منذ سنة 2001. نسبة البطالة الاجمالية انخفضت بما يقارب النصف خلال خمس سنوات، بحيث انتقلت من 30% (النسبة الأكثر ارتفاعا منذ نهاية سنوات الثمانينات) الى 15.3% في سنة 2005. نسبة البطالة الخاصة بالشباب هي الأخرى انخفضت بشكل حساس ، حيث مرت من 48% في 2001 الى 31% في سنة

¹ FMI, « rapport sur les questions générales :Algérie », préparé par Boileau Loko et Kangni Kpodar, 19/12/2006, PP 18-21.

2005. حيث كانت نسبة البطالة في الجزائر أكثر ارتفاعا من النسبة المتوسطة لدول منطقة MENA و تلك الخاصة بالدول السباقة الى الانتقال بين سنة 1990 و 2004، رغم الانخفاض الحساس للفارق الملاحظ خلال السنوات الخمس (2000-2005).

يرجع المحلل سبب هذا الانخفاض الى العوامل التالية :

- النمو الاقتصادي للفترة الذي ممن المحتمل أن يكون قد ساهم في تخفيض نسبة البطالة. حيث ارتفعت البطالة سريعا حتى سنة 1995 (الفترة التي عرف فيها الاقتصاد تراجع)، بعد ذلك استقرت خلال النصف الثاني لسنوات التسعينيات، لتبدأ في التناقص انطلاقا من سنة 2001 (فترة تميزت بنمو اقتصادي قوي).
- كذلك يتم التساؤل عن ديمومة الانخفاض في معدل البطالة الملاحظ خلال الفترة 2004-2005 لأن نسبة حساسة من المناصب المنشأة تنتمي إلى العمل المنزلي وهذه المناصب لها طابع ظرفي في أغلب الاحوال. العمل المنزلي الذي يضم الخدمة الوطنية و مناصب الشغل المنقطعة أو غير الدائمة، ارتفعت بشكل معتبر، خاصة في سنة 2004 بمعدل ارتفاع قدر ب 34%. هذا الارتفاع يعود في جزء منه إلى أن التحقيق الخاص بالأسر تم انجازه بوقت قصير قبل شهر رمضان، مع احتمال وجود مشاكل في القياس. من دون هذا الارتفاع للعمل المنزلي في سنة 2004 و 2005، لكان معدل البطالة قد بلغ 22% في سنة 2004 و 21% في سنة 2005. في حين فان عدد مناصب الشغل الدائمة قد انخفض بينما عدد مناصب الشغل غير الدائمة قد ارتفع، الذي من المحتمل أن يعكس مشاركة نشيطة للقطاع الخاص في انشاء مناصب الشغل.
- في سنة 2004، أكثر من 90% من مناصب الشغل للقطاع العام هي مناصب دائمة، مقارنة مع 11% فقط من المناصب لحساب القطاع الخاص.

رغم انخفاض عدد مناصب الشغل في القطاع العام، إلا أن النفقات الحكومية تبقى هي المحرك الرئيسي لانشاء مناصب الشغل. الشغل في الوظيفة العمومية كنسبة من مجموع المناصب هو في انخفاض مادام الاقتصاد يتجه أكثر فأكثر الى اقتصاد السوق. حتى و ان كانت نسبة مناصب الشغل التي تنتمي الى قطاع البناء و الأشغال العمومية مستقر، حيث أن التشغيل في هذا القطاع عرف نموا منتظما منذ سنة 2001 (من 3% سنة 2001 الى 8% في 2004) وهذا يعود بالخصوص الى ارتفاع النفقات العمومية الخاصة برؤوس الأموال المنتئية من مداخل المحروقات.

- إن دور البرامج العمومية بالنهوض بالتشغيل من أجل تخفيض البطالة يبقى بالنسبة للمحلل غير مؤكد ، لأنه يجب اقتناء معلومات واسعة من أجل تعريفه بشكل واضح. فحسب التقديرات الخاصة بالبرامج العمومية الخاصة بدعم الشغل¹ ، فان هذه البرامج قد سمحت بانشاء 1.4 مليون منصب شغل في معظمها مؤقتة وهذا خلال الفترة 1997-2001. بالاضافة الى أن السلطات الحكومية قد باشرت في 2001 في برنامج دعم

¹ Rapport du PSRE à l'adresse <http://www.cg.gov.dz/psre/bilan-psre.htm>.

الانعاش الاقتصادي للفترة 2001-2004 من أجل تحريض الطلب الكلي و خلق مناصب الشغل بسبب الاستثمارات العمومية في الهياكل القاعدية، و النهوض بالانتاج الزراعي و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. من بين أهداف برنامج الانعاش كان انشاء 850.000 منصب شغل للفترة 2001-2004، لكن لم يتم انشاء سوى 728.000 منصب. كذلك وحسب النتائج الخاصة بدراسة قامت بها منظمة التنمية و التعاون الاقتصادي في سنة 2004¹، فان هذا البرنامج كان من المفترض أن تعطي نتائج مخففة لأن انعكاسها على المدى الطويل على النمو الاقتصادي و التشغيل تبقى غير مؤكدة.

2- تشغيل الشباب:

إذا كان مشكل البطالة و امتداده يشكل هاجسا للمجتمع بأكمله، فان الأكثر خطورة هو هيكلها من خلال فئات العمر، لأنه في غالب الأمر هي بطالة شباب طالين للشغل لأول مرة.

بطالة الشباب هي دائما أعلى من بطالة المراهقين، وهذا حتى في مراحل الوفرة المالية و الإقبال الضعيف على سوق العمل (نقصد بذلك فترة السبعينات). برنامج تشغيل الشباب الذي تم تبنيه في سنة 1987، استطاع المساهمة في تقليص هذا الفارق.

إن تقسيم المجتمع الشبابي إلى فئات سنوية فرعية يطرح مشكل تشغيل الشباب الذين ينحصر سنهم بين 16 و 19 سنة. هذا الرصد يبرر احتمال أن الشباب ليسوا بحاجة إلى تكوين بل إلى شغل في تلك المرحلة. فمن المفترض أن يكون هناك إجراء خاص لفئة الشباب الصغير في السن و الذين هم في سن العمل لأنهم معرضين أكثر إلى التهميش أو يبدو أنهم مستثنون تماما من السياسات النشطة لسوق العمل، الأمر الذي تم ملاحظته من طرف المجلس الاقتصادي و الاجتماعي في تقريره عن تشغيل الشباب.

من خلال معطيات الاحصاء العام للسكان، يظهر أن الشباب هم ضحايا لنوع من التمييز في التشغيل. معدل البطالة الشبابي يظهر في التقديرات بفارق شينا فشيئا غير مرضي بالنسبة لذلك الخاص بالمراهقين. اذا كان المتوسط العالمي يظهر فارق من بسيط الى مزدوج، في الجزائر، فيظهر أن الفارق يكبر من 1966 الى 1987 بالنسبة للذكور من الشباب الذين يعتبر إدماجهم أصعب من الشباب الإناث، و هذا نظرا لضرورة توفر شرط استكمال الخدمة الوطنية.

الجدول (17): تطور نسبة البطالة الشبابية و بطالة الكهول (1966-1998)

1987		1977		1966		السنوات
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	الذكور
44.7	639	43	340	47.3	44	من 15 الى 24 سنة

¹ Organisation de coopération et de développement économiques, 2004, Perspectives économiques en Afrique 2003/2004, Paris.

13.3	439	14.9	289	29.8	72	من 25 الى 64 سنة
23	1076	23	629	35.3	16	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، الإحصاء العام للسكان (1966، 1977 و 1987).

هذه الظاهرة تبدو مقلقة من عدة نواحي، لأن هذه النسبة تشير إلى أن مستوى النفقات المخصصة من طرف الدولة لتشغيل الشباب منذ 1989، لم تستطع أن تحتضن تصاعد البطالة في أوساط الشباب في الجزائر حتى و ان كانت البرامج المطبقة قد ساهمت في تخفيض الضغط الاجتماعي على مستوى سوق العمل، خاصة في المدن. تطور بطالة الشباب خلال سنوات التسعينات تشير إلى ديمومة مشاكل الإدماج في وسط الشباب الذكور، ففئة السن من 15 إلى 19 سنة سجلت نسب بطالة عالية. في نهاية فترة الملاحظة، سجل انخفاض حساس للفارق بين نسبة البطالة الشبابية و النسبة المتوسطة الوطنية.

غير أن، معدل البطالة على المستوى الوطني، و بعد فترة طويلة من الارتفاع، سجل انخفاضا ابتداء من سنة 2001 بحيث كان حوالي 29.9%، 27.3%، 23.7% في سنوات 2001، 1999، 2003 على التوالي¹ و 27.3% كمتوسط للفترة (1995 - 2002)²

هذا الانخفاض المتوقع انما يعود بالدرجة الأولى إلى النمو الديموغرافي. في الواقع ، فالزيادة في نسبة الولادات التي لوحظت في 1984، تشرح القدوم المكثف و المهم لطالبي الشغل للمرة الأولى على سوق العمل في سنة 2000 (16 سنة فما فوق).

الجدول التالي يقيس الشغل كنسبة من المجتمع الكلي لفئة العمر (15 - 64 سنة) لسنة 2001. هذا المقياس يظهر وضعية متردية ، إن لم نقل تهميشية لسوق العمل بعكس الانخفاض الذي طرأ على معدل البطالة.

الجدول (18): الشغل كنسبة من المجتمع الكلي لسنة 2001

البلد	فئة العمر 15 - 64 سنة	المجتمع الكلي
الجزائر	41	25
المغرب	53	33
تونس	52	34
مصر	57	35
الأردن	45	26
تركيا	68	44
كوريا	69	49
ماليزيا	65	40

¹ CNES, évaluations des dispositifs d'emploi-alger 2002, p90. www.worldbank.org consulté le 10/04/2010.

² صندوق النقد العربي، التقرير العربي الموحد 2008.

فرنسا	74	49
البرتغال	63	41
و.م.أ.	76	49

المصدر: البنك العالمي، المنظمة الدولية للعمل.

يمثل معدل البطالة للشباب ما يقارب ضعف المعدل الكلي (معدل البطالة 27% في سنة 2001 حسب معطيات المنظمة الدولية للعمل)¹، و يتوافق مع الميولات الخاصة بدول البحر الابيض المتوسط، و لكن بمستويات أكثر ارتفاعا. في سنة 2001 ما يقارب 46% من قوة العمل التي يتراوح سنها بين 20 و 24 سنة كانت بدون شغل. معدل التشغيل يرتفع مع السن، فمن بين قوة العمل التي سنها 30 سنة فما فوق، 14% فقط كانت في بطالة. و بالنظر إلى النسبة المهمة التي يشغلها الشباب في قوة العمل الكلية، فان هذا يقودنا الى أن أغلب البطالين يقل سنهم عن 25 سنة. هذا العنصر يعد إنشغال سياسي و اجتماعي أولي و هذا خصوصا لضعف التغطية الاجتماعية.

فبعيدا عن خطورة المستوى العام للبطالة، فان ما يقلق حقيقة هو بطالة الشباب أو بمعنى أدق طالبي العمل لأول مرة.

إن هذه النسب المرتفعة يمكن شرحها بتعدد الأفراد الطالبين لأول منصب شغل، القادمين الى سوق الشغل في كل سنة. هذه مؤكدة عن طريق المعطيات الخاصة بمعدل البطالة بشرائح السن (الجدول 19)، في الواقع البطالة هي أكثر ارتفاعا بالنسبة للأقل من 20 سنة. ففي سنة 2001، أكثر من نصف الشباب من 16 الى 20 سنة و ما يقارب 46% لفئة العمر من 20 الى 24 سنة، هي في بحث عن شغل و لم يتم توظيفهم. في سنة 2005 تحسنت الوضعية، بحيث أن معدل البطالة للفئة الأقل من 20 سنة و الأشخاص من فئة 20 الى 24 سنة، انتقل على الترتيب من 34.3% الى 29.9%، أي ما يعادل انخفاض ب 17 نقطة و 16 نقطة مقارنة بمستواها في سنة 2001 بالنسبة لشريحتي السن. هذه النتائج، حقيقة إنها ايجابية، لكن هذا لا يعني أن بطالة الشباب قد تم استيعابها: أولا هذا التحسن وقع بعد التدخل القوي للدولة في ما يخص ادماج الشباب من خلال عقود لمدة منتهية. بعد ذلك طالبي العمل الجدد يستمرون في التزايد بشدة على سوق العمل حتى 2015. في الواقع الانتقال الديموغرافي في منتصف الثمانينات الذي صاحبه انخفاض في معدل الولادات أعطى مؤثراته الأولى لتخفيف الضغط على التعليم الابتدائي حتى السنوات الأخيرة. بالنسبة لسوق العمل فكان يجب انتظار ما يقارب عشرية قبل أن نعرف تأثير هذا الانخفاض في النمو الديموغرافي على الشغل.

الجدول (19): تقسيم معدل البطالة حسب شرائح السن

السنوات	20 سنة		20 الى		24 سنة		25 الى		29 سنة		30 الى		34 سنة	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%

¹ <http://www.laborasta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>

23.06	280890	37.56	578985	45.92	687958	51.35	393441	2001
19.09	245.568	32.92	509289	43.92	666872	49.08	329136	2003
15.13	206447	26.61	462633	31.02	505378	35.36	256907	2004
12.7	179863	22.7	406217	29.9	490062	34.3	209017	2005
11.5	170394	19.7	333483	23.5	369982	26.2	166414	2006
12.7	187488	21.0	393024	26.1	421404	31.3	175245	2007
10.1	149000	18.0	348000	23.3	388000	25.2	140000	2008
	142000		320000		342000		125000	2009
8.9	140000	16.5	336000	21.0	349000	23.2	116000	2010

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات، التحقيق الخاص بالأسر .

في الواقع، في الجزائر معدل البطالة للشباب (- 25 سنة) أكثر من 30% و هو ما يعادل ضعف المتوسط الوطني و يفارق مع ذلك الخاص بالأشخاص البالغين الذين يزيد عمرهم عن 40 سنة و الذين يمثلون نسبة بطالة أقل من 5%. من جهة أخرى، فإنه ينخفض ببطء. فبين 2004 و 2005 ، انخفاض البطالة كان بالنسبة لفئة العمر الأقل من 20 سنة (1.6 نقطة %). على وجه المقارنة، فإنه في دول الاتحاد الأوربي فان جرس الانذار يدق بمجرد أن نسبة البطالين من الشباب تصل الى 10%¹، بالمقابل هذا الضغط هو أكثر بالنسبة للمجتمع النسوي الذي وصلت نسبة بطالة به الى 42.2% بالنسبة لفئة العمر (20- 24 سنة)، وهو تعبير عن ارتفاع ذو معنى للمعوقات الاجتماعية للالتحاق بالشغل.

في سنة 2006 وصلت نسبة البطالة للفئة التي يقل سنها عن 30 سنة الى 70.1% مع انخفاض نسبي مقارنة بسنة 2005. بالنسبة لسنة 2007 أكدت الأرقام على أن البطالة في وسط الشباب هي بطالة ادماج حيث أن 72.0% من مجموع البطالين يقل سنهم عن 30 سنة و 85.6% يقل سنهم عن 35 سنة. و بقيت النسب تقريبا كذلك بالنسبة للسنوات 2008، 2009 و 2010.

3- الفئات المتضررة من البطالة:

سنتناول هنا المساهمة الفئوية في البطالة الكلية و بمعنى أدق سنحاول أن نتعرف على مساهمة الفئات العمرية المختلفة في البطالة الكلية، و الدراسة ستخص سنة 2011. إن الهدف من ذلك هو التعرف على الفئات المتضررة و اعطاؤها الأولوية في تقديم الدعم لها.

¹ CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie 2006, p56.

1-3 القانون المستخدم: لمعرفة أي الفئات أكثر تأثيرا في معدل البطالة الاجمالي، أي معرفة تأثيرات كل من الفئات العمرية، النوع و المنطقة في حجم البطالة نلجأ الى مقياس أكثر دقة لمعدل البطالة و الذي صيغته الرياضية على الشكل التالي¹:

$$TC = \sum_{i=1}^n \alpha_i TC_i$$

TC : معدل البطالة الاجمالي؛
 α_i : وزن المجموعة؛

يمكن البرهان على القانون أعلاه بطريقة بسيطة، فلو فرضنا أن الفئات محل الدراسة هي فئات السن، نحصل على العلاقة أعلاه كالآتي:

$$TC = \frac{U}{PA} = \frac{\sum_{i=1}^n U_i}{PA} = \sum_{i=1}^n \frac{U_i PA_i}{PA PA_i} = \sum_{i=1}^n \left(\frac{PA_i}{PA} \right) \left(\frac{U_i}{PA_i} \right) = \sum_{i=1}^n \alpha_i TC_i$$

U_i عدد السكان العاطلين للفئة i

PA_i عدد السكان النشطين للفئة i

من القانون أعلاه ندرك أن معدل البطالة الكلي يتوقف على عنصرين، الثقل أو الوزن و معدل البطالة الفئوي، كلما كان حجم الفئة كبيرا نسبة الى المجموع الكلي للفئات كلما كان تأثيره كبيرا و كلما وجدت الفئة صعوبة أكبر في ايجاد منصب عمل و بالتالي تكون مساهمتها في البطالة الكلية كبيرة و بالمثل إذا كان معدل البطالة الفئوي أكبر، تكون مساهمة هذه الفئة كبيرة و عليه فإن السياسة الناجعة لتخفيف المعاناة على الفئات المتضررة هي معرفة العوامل المؤثرة في معدل النشاط لهذه الفئات من جهة و المحددات المؤثرة في تعطلها من جهة أخرى. نكتفي هنا بمعرفة الفئات المتضررة فقط و نترك الأسباب التي أدت الى ذلك.

2-3 قياس المساهمة الفئوية في البطالة الكلية: لقياس مساهمة كل فئة في البطالة الكلية، تبدأ بمساهمة الفئات العمرية و نحتاج لذلك وزن الفئات التي نحصل عليها بقسمة حجم القوى العاملة الفئوية على حجم القوى العاملة الكلية و نحتاج كذلك البطالة الفئوية و التي نحصل عليها من الديوان الوطني للإحصائيات و في الأخير نحسب مساهمة كل فئة بضرب الوزن في البطالة الفئوية. بعد اجراء هذه العمليات حصلنا على الجدول التالي:

¹ البشير عبد الكريم، "واقع سوق العمل في الجزائر لسنة 2010 و آفاقه سنة 2011 و 2012"، ملتقى حول سياسات التشغيل بالجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012، ص 203.

الجدول (20): مساهمة الفئات العمرية في البطالة الكلية سنة 2011

الفئة	فئات السن	TC_i	PA_i	α_i	$\alpha_i TC_i$
1	19-16	23.8	399	0.037	0.880
2	24-20	22.1	1549	0.145	3.222
3	29-25	16.0	2019	0.189	3.024
4	34-30	8.5	1587	0.148	1.258
5	39-35	5.7	1309	0.122	0.695
6	44-40	3.1	1149	0.108	0.334
7	49-45	2.9	1117	0.104	0.301
8	54-50	1.9	754	0.070	0.133
9	59-55	2.3	531	0.049	0.112
10	أكثر من 60	-	247	0.023	0.023
	المجموع	10.0	10662	1	9.982

Source : données de l'Enquete emploi auprès des ménages, 2011, collections statistiques n°175, ONS

* العمودين الأخيرين من حسابات الباحثة.

من الجدول نستطيع أن نستخرج معدل البطالة الكلي و الذي يساوي 10%، و هي متساوية مع قيمة البطالة عند حسابها بالطريقة العادية، لأننا أقصينا الفئة التي يقل سنها عن 51 سنة، مما يدل على أن الطريقتين متكافئتين، إلا أن القانون الثاني أكثر تفصيلا من القانون الأول لأنه يعطينا مساهمة كل فئة في البطالة الاجمالية. اضافة لذلك يمكن حساب أثر كل من الهيكل العمري و الظرف الاقتصادي على معدل البطالة الكلي لأن حالة الاقتصاد تؤثر في معدل البطالة الفئوي و الهيكل العمري في وزن الفئات العمرية. فاذا أردنا أن نعرف أثر كل منهما على مستوى البطالة نثبت الوزن أو معدل البطالة الفئوي على التوالي.

هذا المعدل تنقاسمه الفئات المختلفة بشكل غير عادل، حيث يتحمل الأفراد الذين يتراوح سنهم بين 20 و 25 سنة أكثر من 3 نقاط و هذا راجع الى صعوبة تحولهم من حالة البحث عن العمل الى العمل من جهة و إلى ثقل وزنهم في مجموع القوى النشيطة (المرتبة الثانية) من جهة أخرى. ما يؤكد ذلك هو وجود ما يقارب 22 شخص من 100 لا يجدون عملا. و هو ما يعكس الخطورة التي تعنى بها هذه الفئة. أما بالنسبة لشريحة السن (25-30 سنة) فتساهم بثلاث نقاط و الأسباب تبقى نفسها ثقل الوزن و ارتفاع المعدل في آن واحد. أما فئة السن (30-35 سنة)، فتأتي في المرتبة الثالثة و تتميز بوزن أقل و لا تعاني من صعوبة الإدماج في الحياة المهنية مقارنة بالفئات الأخرى. الفئات الثلاث مجتمعة تساهم بأكثر من 7.5 نقطة في البطالة الكلية، و كل الفئات المتبقية تساهم بأقل من 2.5 نقطة.

نتائج التحقيق الخاص بسنة 2011 حول الشغل، أوضحت أن بطالة الشباب تمس أكثر الجامعيين، و بالخصوص أصحاب الشهادات، بحيث قدر معدل البطالة بـ 8.2% بالنسبة للفئات التي هي بدون شهادة، 12.4% بالنسبة لحاملي شهادات التكوين المهني، و وصل إلى 16.1% بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية. إلا

أنه يجب الإشارة إلى أن المعدل الخاص بحاملي الشهادات الجامعية قد انخفض بشكل معبر في سنة 2011، بعدما مثل في سنة 2010 نسبة 21.4%.

فيما يخص مدة البطالة لنفس السنة، فنسبة البطالين الذين عرفوا بطالة ممددة (أكثر من سنة) بلغت 71.3%، منهم 74.8% رجال و 71.3% نساء. كما أن 18.5% تراوحت مدة بطالتهم بين 12 و 23 شهر و لكن أكثر من النصف (18.7%) تجاوزت مدة بطالتهم سنتين.

المطلب الثالث: بطالة حاملي الشهادات

بطالة الشباب مقلقة جدا لأنها تمس بالخصوص أشخاصا تركوا المدارس من دون الحصول على أي شهادة أو تأهيل، مما يجعل إدماجهم في عالم الشغل صعبا جدا. لكن الأصعب من ذلك بطالة حاملي الشهادات.

انتقلت نسبة البطالين من أصحاب شهادات التعليم العالي (حسب تحقيقات الديوان الوطني للإحصائيات) من 11.9% في سنة 1992 إلى 19.07% في سنة 1997. في سنة 1998، من بين الحاملين لشهادات جامعية: 48% حاملين لشهادة ليسانس، 35% مهندسين و 17% أتموا دراسات ما بعد التدرج. تعد بطالة حاملي الشهادات تناقضا كبيرا يعيشه اقتصاد يعمل بنسبة مهمة من اليد العاملة المشغلة التي ليس لها أي مستوى تأهيل. حقيقة تبقى هذه النسبة أقل أهمية بالمقارنة مع العدد الاجمالي للبطالة في الجزائر لكن ينتج عن ذلك عواقب اجتماعية لا تقل أهمية، نذكر منها إنخفاض القيمة الاجتماعية للشهادات و وتفاقم ظاهرة هجرة الأدمغة إلى الخارج.

إن مردود النظام التربوي و التعليمي يعتبر من العوامل التي تؤثر على ميولات الشغل. فمع وجود 500000 تسرب مدرسي في السنة¹ فإن النظام التعليمي يغذي سوق العمل قبل الموعد. فمثلا معدل البطالة الخاص بالفئة الأقل من 20 سنة في الفترة من 2001 إلى 2010 مرتفع جدا و هو أكثر ارتفاعا بالنسبة للذكور (34.7% في سنة 2005)، و أكثر مساسا بظاهرة التسرب المدرسي.

لذلك فإن المقومات الضعيفة للنظام التعليمي والتي تعتمد على تحديد سن الدخول للحياة العملية، قد سمحت لنسبة كبيرة من الأشخاص بممارسة العمل قبل سن 20 سنة.

الدراسات العليا لا يمكن استثنائها و لا تتمتع بحصانة من البطالة. حيث تؤكد معلومات الديوان الوطني

للإحصائيات أن معدل البطالة يرتفع مع مستوى التعليم.

الجدول (21): توزيع معدل البطالة حسب المستوى التعليمي

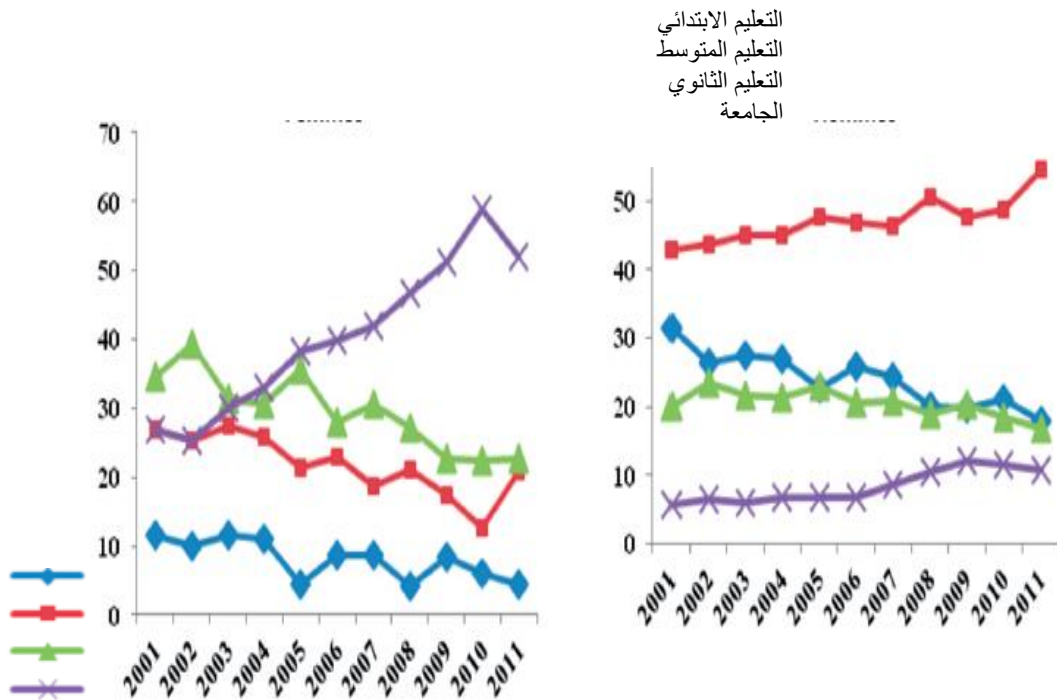
2009		2008		2007		2006		2005		المستوى التعليمي
3.35	36	2.13	25	3.41	47	3.30	41	2.27%	33	بدون مستوى

¹ CNES, ibid p 58.

13.05	140	13.93	163	17.45	240	19.09	237	17.33	251	الابتدائي
38.71	415	42.99	503	40.21	553	42.06	522	43.09	624	المتوسط
21.08	226	21.11	247	22.98	316	22.15	275	25.20	365	الثانوي
23.78	255	19.82	232	15.92	219	13.37	166	12.08	175	الجامعي
10.2	1072	11.3	1170	13.8	1375	12.3	1241	15.3	1448	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، www.ons.dz

الشكل (26): معدل البطالة حسب المستوى التعليمي والجنس من 2001 الى 2011 (%)



تأهيل الموارد البشرية يفرض نفسه اليوم كعامل محدد للمحافظة على تطور المؤسسات، و هو يضم أيضا قائمة الميزات المقارنة التي تحدد تدفقات الاستثمارات المباشر.

حاليا، الوضع في هذا المجال متناقض: ففي الوقت الذي يكون فيه الألاف من الجامعيين في بطالة، تواجه المؤسسات صعوبات لإيجاد عمال مؤهلين على مستوى السوق. إن العجز في اليد العاملة المؤهلة و في تنظيم العمل يبرر اليوم اللجوء الى اليد العاملة الأجنبية و يظهر كضرورة من أجل الحصول على الخبرة و التمهين و من أجل تحسين و رفع تنافسية المؤسسات. هذه الوضعية تظهر و تبين الإشكاليات و الأسئلة المرتبطة بإصلاحات النظام التعليمي في مجمله و تلك الخاصة بالبحث عن تطابق أمثل للعلاقة تكوين/ شغل.

من بين المعلومات التي يقدمها الجدول نجد أن دراسة بنية المجتمع البطال تعطي جانبا ايجابيا وهي أن من من سنة 2005 الى 2009 لم تتعدى نسبة البطالين بدون مستوى نسبة 4% أما نسبة البطالين الجامعيين فوصلت سنة 2009 الى 23.78%. هذه الميزة تعتبر جانب ايجابي من ناحية أفاق التكفل بتشغيلهم. المستوى التعليمي هو بالمثل دافع و محدد في تطور الشغل النسوي. في الحقيقة قد استطاع أن يتجاوز كل الحواجز و المعوقات الاجتماعية و الثقافية التي كانت تعيق إلتحاق المرأة بالشغل. ففي سنة 2005 مثلت النساء المشغلات بمستوى جامعي 26% مقابل 8% بالنسبة للرجال، مما يؤكد بالنسبة للمرأة وثاقه العلاقة بين مستوى التعليمي و الحصول على منصب شغل. هذا العلاقة ندرتها من خلال تفحص بنية نشاطات المرأة، حيث أنه ما يقارب 55% من النساء المشغلات تنشطن بشكل رئيسي في القطاع العام و قطاع الصحة و التعليم الذي وحده يمتص 80% من النساء.

المطلب الرابع: طبيعة البطالة و مشاكل القياس

بعض التقديرات (خاصة ابتداء من سنة 1990) تحمل خصوصية معينة، لأن سيرورة سوق العمل قد تغيرت: فنسبة البطالة في الجزائر، تتكون من الجزء الأول وهو التشغيل غير الكامل و مناصب الشغل غير الرسمية التي تعتبر في أغلب الحالات، غير محددة.

لذلك تعتبر كل محاولة لقياس البطالة، تقسيمها إلى عدة أنواع أو حتى تقدير مدتها و توزيعها على المستوى الوطني يحمل مجازفات. هنا عدة محاولات تمت و حاولت التقرب أكثر من التعريف الدولي، لكن النتائج كانت متناقضة بسبب أدوات التحليل و عدم تأقلمها مع الحقائق الجديدة لسوق العمل، إلا أن المنهج العلمي يسمح بالتعديل و التصحيح، و يمكن أن يعطي فرصة لميلاد جيل جديد من مؤشرات الشغل و سوق العمل.

فبتطبيق لتعريف المكتب الدولي للعمل، وصلت نسبة البطالة في سنة 1997، الى 17.3%، وهو معدل أصغر بكثير من التقدير الرسمي الذي وصل الى 29.2%، بفارق يقارب 12 نقطة. فالمعدل الأول يسمح بتصنيف و ترتيب ظاهرة البطالة في مستوى متماثل في الدول الثلاث لإفريقيا الشمالية (تونس، الجزائر و المغرب).

كان هذا كمثال عن الاختلافات التي يمكن أن تقع عند قياس البطالة، لأنه بمجرد أن يفصل في هذا الأمر، يبقى العمل بالبحث في طبيعة البطالة. هل نحن أمام بطالة هيكلية أو احتكاكية؟ نطرح هذا السؤال لأن كل إجراءات التشغيل المطورة في الجزائر في السنوات الأخيرة كانت مركزة في غالب الأحوال على معالجة اجتماعية، لبطالة الإدماج.

هناك دراسة تمت بهدف تقدير معدل البطالة عند مستوى مستقر من التضخم¹ (و الذي يمكن اعتباره مؤشرا لمعدل البطالة الطبيعي) لبعض الدول العربية حيث بتوفر المعلومات الاحصائية اللازمة تم تقدير معادلة فيليبس لكل من الجزائر و الأردن و المغرب و تونس و مصر (باستخدام طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية). و بالاعتماد على سلسلة زمنية للفترة 1989-2010، فقد خلصت الدراسة الى أن معامل معدل البطالة كان سالبا في الجزائر و المغرب و الأردن و تونس و كان معنويا من الناحية الاحصائية في كل من الأردن و تونس. أما في مصر فلم يكن سالبا كما هو متوقع لكنه لم يختلف احصائيا عن الصفر. و في جميع الأحوال و عند حساب مؤشر معدل البطالة الطبيعي لهذه الدول، كان مرتفعا حيث تراوحت قيمته بين 8.33% في مصر و 18.9% في الجزائر. و تعكس هذه النتيجة جمود الأجور في الدول العربية.

كما تفسر هذه النتيجة ايضا، ارتفاع معدلات البطالة في الدول العربية و عدم قدرة الحكومات على تخفيضها بسهولة و سرعة من خلال السياسات الاقتصادية المالية و النقدية. فالبطالة الطبيعية مرتبطة بهيكل الاقتصاد و تحتاج الى سياسات طويلة الأجل تعتمد على اعادة هيكلة الاقتصاد بشكل عام. كذلك فان البطالة

¹ حسين طلافة، "حول حل معضلة بطالة المتعلمين في الدول العربية"، سلسلة الخبراء، العدد 45، المعهد العربي للتخطيط، جانفي 2012، ص 15، 16.

في الدول العربية ظلت مرتفعة لفترات طويلة و الجدول التالي يلخص وضع البطالة في الدول الخمسة أعلاه للفترة 1989-2010.

جدول (22) البطالة في بعض الدول العربية للفترة 1989-2010

الدولة	متوسط البطالة 2010-1989	مؤشر البطالة الطبيعية (فيليبس)	الحد الأدنى	الحد الأعلى
الجزائر	22.1	18.9	11.3	29.8
الأردن	14.4	14.3	10.3	18.8
المغرب	14.2	10.5	9.3	22.9
تونس	14.8	14.4	13.9	16.0
مصر	9.5	8.3	6.9	11.3

المصدر: حسين طلافحة ، مصدر سبق ذكره، ص15.

إن معدل البطالة في الأردن و الجزائر و المغرب و تونس يتذبذب و بشكل قريب حول الاتجاه العام طويل الأجل أي حول البطالة الطبيعية، و أن البطالة الدورية كانت قليلة نسبيا بالمقارنة مع البطالة الطبيعية. يلاحظ من الاتجاه العام طويل الأجل للبطالة في الأردن و الجزائر و تونس و المغرب، أن البطالة تزايدت في الثمانينات و بداية التسعينات و قد وصلت إلى نهاية عظمة بشكل عام في النصف الثاني للتسعينات ثم أخذت بالتراجع بعد ذلك إلا أنها بقيت مرتفعة في جميع هذه الدول و حتى سنة 2010. مما سبق يمكن الاستنتاج أن معدل البطالة الطبيعي في الدول العربية مرتفع بشكل عام، حيث يرتبط بالبطالة الهيكلية أي أن مشكلة البطالة في الدول العربية ترتبط أصلا بعدم المؤامة بين مخرجات الأنظمة التعليمية و التدريبية و التي تنتج مهارات تختلف بشكل عام و عبر الزمن عن المهارات المطلوبة في سوق العمل. و قد أدى هذا إلى ارتفاع البطالة الهيكلية، و بالتالي ارتفاع معدل البطالة الطبيعي في هذه الدول. لذلك فإن السياسات الاقتصادية من سياسات مالية و نقدية لن تؤدي إلى انخفاض البطالة لأن تأثيرها منعدم تقريبا على البطالة الطبيعية و قد يكون ايجابيا على البطالة الاحتكاكية و التي ترتبط بالبطالة الدورية و التي تشكل جزءا يسيرا من البطالة، أي أن الحكومات قد نجحت بالمحافظة على البطالة حول معدلها الطبيعي، إلا أنها فشلت أو لم تحاول على تخفيض معدل البطالة الطبيعي.

ما زاد تآزم الوضعية هو النوع الجديد من البطالة الناتجة عن التسريحات الاقتصادية. هناك بالفعل أزمة بطالة حقيقية التي يجب اتخاذ عدة تدابير تجاهها، لا تركز على سوق العمل و سوق السلع و الخدمات فحسب و لكن أيضا على مستوى التكوين. في المدى القصير، و أمام نسبة مرتفعة من البطالين "بدون أي مستوى"، و النسبة الهامة أيضا من اليد العاملة المشغلة "بدون أي تأهيل"، مما يستدعي ضرورة استراتيجية مؤسسة على قابلية تشغيل الموارد البشرية، في المعنى الواسع للمصطلح.

المبحث الثالث: عرض الشغل من خلال السياسات و البرامج القطاعية

إن مختلف الإصلاحات الاقتصادية، التي تم اعتمادها سواء ذات الطابع الاجمالي أو القطاعي منذ تقريبا أكثر من عشرين سنة، كانت كلها تهدف الى ارساء قواعد اقتصاد السوق و اعادة تأسيس التوازنات الاقتصادية الكبرى، و البحث عن شروط نمو اقتصادي دائم و مرتفع.

ما هي القطاعات المولدة لمناصب الشغل و ما هو تأثير السياسات على انشاء مناصب الشغل؟ ما هي العوامل و العناصر التي يمكن أن تشكل مؤشرات للتحول المستقبلي؟

هي الأسئلة التي ستشكل محور دراستنا في هذا المبحث و كجزء من دراستنا لطلب الشغل في المبحث السابق، من أجل التحضير لايجاد العناصر الأساسية المرتبطة بالتوازن على مستوى سوق الشغل و الشروط الأساسية لظهور سياسة وطنية للتشغيل في الجزائر . من أجل هذا سنقوم أولا بعرض تطور الشغل خلال العشرية الأخيرة بالمقارنة مع السنوات السابقة، ثم نقوم بعد ذلك بمعالجة شروط انشاء مناصب الشغل باختلاف مصادر التمويل.

المطلب الأول: تطور طلب العمل

إن تطور الطلب على العمل في الجزائر، يعتمد على قدرة القطاعات الاقتصادية على خلق مناصب الشغل و امتصاص اليد العاملة الوافدة الى سوق العمل.

سنحاول تحليل تطور الشغل من خلال البرامج القطاعية و علاقتها بالبطالة في الجزائر.

1- انشاء مناصب الشغل حسب القطاعات:

منذ 1979، تميزت ديناميكية التشغيل ما بين القطاعات بالتضاؤل بعد ذلك بتلاشي الصناعة، لكن بمعدل أقل في البناء و الأشغال العمومية . الصناعة باعتبارها أحد القطاعات المحركة للنمو خلال سنوات السبعينيات، فقدت دورها كمزود بمناصب الشغل. في الوقت الذي كان يساهم هذا القطاع بمعدل نمو للشغل بـ 11% في السنة ما بين 1967 و 1978، و هو ما يقارب 20% من مجموع المناصب المنشأة خارج الزراعة، سجل انطلاقا من سنة 1993 خسائر معبرة فيما يخص الوتيرة المتوسطة السنوية و هذا بمعدل 0.6% حتى سنة 2002.

الجدول (23): المعدل السنوي المتوسط لنمو الشغل بالقطاعات و المساهمة في الشغل الكلي خارج الزراعة (%)

القطاعات	1978-1967	1986-1978	1993-1986	2000-1993	-2000 2004
الصناعة	10.7	4.5	1.1	1.2-	1.2
	18.0	18.9	18.3	14.4	12.6
البناء و الاشغال العمومية	17.0	7.1	1.6-	2.4	5.9
	14.7	22.4	19.7	20.2	21.4
النقل و الاتصالات	7.7	4.3	5.7	/	/
	6.4	6.1	6.0	/	/
التجارة و الخدمات	2.7	4.7	6.2	3.1	6.1
	28.6	21.9	20.2	27.7	29.5
الادارة	5.7	6.5	3.0	3.1	1.2
	32.3	30.7	35.8	37.8	36.5
الاقتصاد خارج الزراعة	7.3	5.7	1.9	2.3	3.6

Note : à partir de 1993, commerce et transport sont intégrés dans un même secteur
Source : Rafik BOUKLIA-HASSANE et Fatiha Talahite, « MARCHÉ DU TRAVAIL, RÉGULATION ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE EN ALGÉRIE », Armand Colin | Revue Tiers Monde 2008/2 - n° 194, pages 413 à 437

فيما يخص الزراعة، فانها عرفت تراجع بين 1966 و 1977 بحجم انخفاض قدر بـ 170000 منصب شغل بالعكس، فيما يخص مساهمتها في الشغل الكلي التي كانت تقارب 50% في سنة 1967، لم تمثل سوى 18% في سنة 1987 بسبب النزوح الريفي المكثف. بعد ذلك انتعشت من جديد بإنشاء العديد من مناصب الشغل في سنوات التسعينات و خاصة بين 2000-2002 بإنشاء حوالي 250000 منصب شغل زراعي و الفضل يعود الى برنامج التطوير الزراعي (PNDA).

الهيكل الذي يميز الاقتصاد الجزائري تراقف بالمثل بتطور الشغل في الادارة. مساهمة هذا القطاع في مجموع مناصب الشغل المنشأة خارج الزراعة استقرت بشكل دائم فوق 30% و هذا يرجع الى انجاز العديد من الهياكل الادارية القاعدية و الاجتماعية و الى تطور التعليم الوطني و كذا الصحة العمومية.

الجدول(24): حصة الشغل حسب القطاع الاقتصادي (2003- 2011) (%)

القطاع الاقتصادي	2003	2005	2007	2010	2011
الزراعة	21.13	17.16	16.05	11.67	10.77
الصناعة	12.03	13.16	10.62	13.73	13.72
البناء	11.97	15.07	13.99	19.37	16.62
التجارة و الخدمات	32.58	35.36	36.46	55.23	58.89
الادارة	22.29	19.25	22.88		
المجموع	100.0	100.0	100	100	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

من الجدول (24)، يتضح أن الاقتصاد الجزائري يتميز بقطاع خدمات متين، بحيث أن 59% من المشغلين ينحدرون من قطاع التجارة والخدمات، يليها بعد ذلك كل من قطاعي البناء بـ 17% من مناصب الشغل و الصناعة بـ 14%، و في الأخير الزراعة التي استحوذت على 11% فقط من اليد العاملة. تطور وتيرة التشغيل حسب القطاع من 2003 الى 2011، تظهر انخفاض هام (على الأقل 10 نقاط) من النسبة الخاصة بالزراعة، و ارتفاع هام بالنسبة لقطاع التجارة و الخدمات و كذا البناء. القيمة المضافة لكل قطاع اقتصادي في الناتج المحلي الخام، تبين بالمثل الهيمنة المطلقة لقطاع المحروقات.

نمو عرض الشغل تبقى دائما غير كافية لتستجيب لاحتياجات الطلب. فحسب بعض الدراسات¹، في الجزائر، انشاء مناصب للشغل معبر عنها بحجم المجتمع النشط المشغل كانت أصغر بحوالي 1.5 الى 2 نقطة عن معدل نمو المجتمع النشط بين 1990 و 2002. في المغرب و تونس معدلي النمو بقيا متقاربين خلال الفترة، 3.9% بالنسبة للمغرب بين 1995 و 2002 و 2.75% بالنسبة لتونس بين 1994 و 2000. مع تسجيل تغيير في الاتجاه في الجزائر منذ سنة 2000 حتى سنة 2003 بمعدل ارتفاع في المجتمع النشط المشغل بحوالي 5% اي ما يعادل نقطتين للأحسن مقارنة مع المجتمع النشط. عند دراسة التقارب بين المجتمع النشط المشغل و معدل نمو الناتج المحلي الخام نجد فوارق هامة فيما يخص الجزائر و الدول المجاورة لها، من ناحية حصة التشغيل من النمو.

¹ Bouyacoub, A. 2004. *Emploi et croissance en Algérie, 1990-2003*, colloque international du CREAD, juin 2004, Alger.

الجدول (25): مرونة الشغل بالنسبة للقيمة المضافة

مرونة الشغل بالنسبة للقيمة المضافة	النسبة المتوسطة السنوية لنمو الشغل	النسبة المتوسطة السنوية لنمو PIB (1992-2002)	
0.5	1.3	2.6	الجزائر
1.3	3.9	3.0	المغرب
0.4	2.0	4.7	تونس

du travail dans les pays du Source : Jean-Paul Barbier, « L'intermédiation sur le marché Maghreb : Etude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie », BIT, Genève, 2006, p 28.
النسب المتوسطة السنوية للشغل تقابل الفترات: 2000-1994 بالنسبة للجزائر 2000-1995 بالمغرب و 1994-2001 بالنسبة لتونس.

يبين الجدول أن حصة الشغل من النمو هي أكبر بالنسبة للمغرب مقارنة مع الجزائر و تونس رغم هذا فهذه الفوارق تبقى نسبية لأنه اذا أخذنا نسبة نمو الناتج المحلي الخام، خلال الفترة 1995-2000 بالنسبة للمغرب، الذي سجل خلال الفترة 1995-2000 نسبة 4.7 بالنسبة للنمو المتوسط السنوي، فإن مرونة الشغل بالنسبة للقيمة المضافة لم تتعدى 0.84. و هي لا تمثل أقل الا اذا كانت حوالي نقطتين نمو بالنسبة للجزائر و تونس من أجل توليد مناصب الشغل، يكفي في جميع الأحوال 1.5 نقطة للنمو من أجل الشغل¹. هذه الوضعية ناتجة عن الحصة الهامة الصافية للزراعة في الشغل الكلي في المغرب و الى تقوية كبيرة و تجديد للشغل في دورات الانتاج الزراعي.

بهذا الشكل، توزيع المجتمع النشط حسب قطاعات النشاط و تقاربه مع توزيع الناتج المحلي الخام على قطاعات النشاط تظهر عدة فروقات بين الدول الثلاث و اعوجاجات في البلد نفسه كاشفة عن ضغوطات متواجدة على مستوى أسواق عملها.

الجدول (26): توزيع الشغل و الانتاج حسب القطاعات المهنية (%)

النشاط	الطبيعية	الجزائر	المغرب	تونس
الزراعة	الشغل	21.7	43.5	22.0
	PIB	9.4	15.8	11.6
الصناعة	الشغل	24.8	19.7	33.9
	PIB	53.9	31.4	28.8
الخدمات	الشغل	53.5	36.7	44.1
	PIB	36.7	52.8	59.5

du travail dans les pays du Source : Jean-Paul Barbier, « L'intermédiation sur le marché Maghreb : Etude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie », BIT, Genève, 2006, p 29.

¹ Jean-Paul Barbier, « L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb : Etude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie », BIT, Genève, 2006, p 28.

قطاع النشاط الذي يشغل أكبر عدد من الأشخاص يتمثل بالنسبة للجزائر في الخدمات، حيث يشغل أكثر من النصف، بدرجة أقل بالنسبة لتونس. بالمقابل بالنسبة للمغرب، فإن الشغل أكبر و بشكل صافي في الزراعة بما يقارب 45% من الأشخاص، نسبيا هو أكبر بمرتين مقارنة بالجزائر و تونس. معناه هناك هيمنة الشغل الزراعي في المغرب، الشغل في الخدمات بالنسبة للجزائر و توزيع أكثر توازنا بين قطاعات النشاط فيما يخص تونس.

عندما نقوم بمقارنة هذا التوزيع للمجتمع النشط المشغل حسب قطاعات النشاط، مع مساهمة كل قطاع من هذه القطاعات في الناتج المحلي الخام، نلاحظ أنه اذا كانت بالنسبة للقطاع الزراعي، اذا كانت نسبة الناتج المحلي الخام الى الشغل هي من 1 الى 2 بالنسبة للجزائر و تونس، من 1 الى 3 بالنسبة للمغرب. هذا المؤشر يعطينا توضيح مباشر و حالي عن حدة مشاكل الفقر في المناطق الريفية في المغرب، الارتباط الأقصى لسوق العمل بالانتاج الزراعي و اتساع حركات الهجرة المستقبلية. فيما يخص الصناعة، فان مساهمتها القوية في الناتج المحلي الخام في الجزائر مقارنة مع الشغل ناتجة عن هيمنة المحروقات. هذه الهيمنة يمكن شرحها كذلك من خلال انفراد الجزائر بقطاع الخدمات، التي تساهم بأقل في الناتج المحلي الخام، بعكس المغرب و تونس، فمن خلال الحصة النسبية التي يحظى بها قطاع المحروقات في تشكيل الناتج المحلي الخام الذي من خلال طرق تسييرية معينة يسمح من جهة اخرى بتمويل مناصب شغل عمومية بالدرجة الأولى في الخدمات.

يمكن أن نستنتج من خلال هذا كله، أنه بالنسبة للجزائر :

- المحافظة الجيدة و التحكم في الشغل الزراعي؛
- ارتفاع ضعيف للشغل الصناعي، منجز بشكل رئيسي من طرف القطاع الخاص؛
- الارتفاع الضعيف للشغل في قطاع البناء راجع الى حل العديد من المؤسسات العمومية؛
- ظهور نشاطات تجارية و خدمات سوقية (النقل، البنوك، التأمينات و خدمات مختلفة)؛
- الارتفاع الحساس في الشغل في التوظيف العمومي؛
- تعزيز صفوف الخدمة الوطنية و الامن بالشباب و مساهمة اجراء تشغيل الشباب.

2- مناصب الشغل الضائعة:

العمليات الأولى لإصلاح و تقويم المؤسسات العمومية قادت الى غلق العديد منها. فحسب معطيات المفتشية العامة للعمل، قدرت المؤسسات المنحلة 815 مؤسسة، منها 134 مؤسسة عمومية اقتصادية و 679 مؤسسة عمومية محلية. بصفة عامة فإن القطاع الصناعي هو الذي سجل أكبر عدد من الاغلاقات (54% من المؤسسات المنحلة).

حسب نفس المصدر، الخسارة الاجمالية فيما يخص مناصب الشغل خلال فترة تطبيق برنامج الاصلاح الهيكلي (1994-1997) ارتفعت الى 405000 منصب عمل، منها:

- 212960 عامل مسرح

- 50700 مستفيد من تعويض في اطار إجراء " الخروج الارادي "

- 100840 وضعوا في اطار بطالة تقنية

- 40531 أدمجوا في اطار التقاعد المسبق

المعطيات الخاصة بالعمال المسرحيين تم عصرنتها حتى سنة 2001 من طرف المفتشية العامة للعمل التي قدرت أيضا ان الخسارة الإجمالية الخاصة بالتسريحات من 260 الى 283 منصب بين 1994 و 2001. الخسائر كانت أكبر بالنسبة للمؤسسات الإقتصادية العمومية و بالخصوص البناء و الأشغال العمومية، بمتوسط قدر بـ 62.5% من مجمل مناصب الشغل الملغاة.

الجدول (27): تقسيم الخسائر في مناصب الشغل حسب نوع المؤسسات و قطاع النشاط الاقتصادي

من 1994 الى 2001

المجموع 1	الخدمات	البناء و الاشغال العمومية	الصناعة	الزراعة	القطاعات
155991	31.781	98136	24606	1468	EPE
100.0	20.37	62.91	15.77	0.94	%
102687	25070	64091	11641	1885	EPL
100.0	24.41	62.41	11.34	1.84	%
1605	195	611	379	420	القطاع الخاص
100.0	12.15	38.07	23.61	26.17	%
260283	57046	162838	36626	3773	المجموع 2
100.0	21.92	62.56	14.7	1.45	%

Source : annuaire statistiques du Ministère du travail et de la sécurité sociale, 2003.

EPE، EPL: المؤسسات العمومية الاقتصادية، المؤسسات العمومية المحلية

بالنسبة للعمال المسرحيين، فإن تم التكفل بهم من خلال نظام تعويض البطالة الذي أسس منذ سنة 1994، وتحديد التعويض على أساس 50% (أو أكثر) من الأجر المرجعي، لكن في جميع الأحوال لا يمكن أن تكون أقل من 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG). التعويض الشهري مقسم إلى أربع فترات و هو متناقص (100%، 80%، 60% و 50%). فهي تؤمن تغطية اجتماعية (تأمين، مرض، أمومة و إعالات اجتماعية) بالنسبة للعامل المسرح و ذوي الحقوق. ففي أبريل 2003، من بين 198800 ملف مودع خاص بتعويض البطالة، فان 187163 تم قبولها، 183698 كانت في الإنتظار و 170468 من البطالين تخلوا عن حقوقهم و يمكن أن ندرك ذلك من خلال معطيات الصندوق الوطني لتعويض البطالة:

الجدول (28): تطور تعداد البطالين من خلال تعويض البطالة (1996-2002)

الحالة	1996	1998	2000	2002
وضعوا الملف	33045	188007	195783	198379
مقبولين	36108	164630	183384	186456
محل الدفع	22767	154286	178006	183085
نهاية الحق	6868	42761	126173	169124

Source : CNAC, 2003, Alger.

العمال المسرحين يمكن قبولهم من خلال نظام التقاعد المسبق، إذا كانوا قد عملوا لمدة لا تقل عن 20 سنة، و قد دفعوا التعويض الاجتماعي لمدة 10 سنوات، و أن يكون سنهم على الأقل 50 سنة بالنسبة للرجال و 45 سنة بالنسبة للنساء. الذين لا تتحقق فيهم هذه الشروط لا يستفيدون من تغطية اجتماعية لمدة غير محدودة¹. خلال خمس سنوات (1994-1998)، فإن عدد الأشخاص الذين مسهم إجراء تعويض البطالة تضاعف بخمس مرات، في حين أن عدد الاشخاص الذين استفادوا من تقاعد مسبق تضاعف بثلاث مرات.

هناك مقاييس أخرى حجبت الظاهرة لمدة معينة ، فحسب نفس المصدر (ماي 1998)، فإنه من بين 700 مؤسسة عمومية محلية منحلة، تم من ورائها فقدان 100000 منصب شغل، فإن 301 مؤسسة تم التنازل عنها إلى 500 عامل جماعيا. لقد سمح هذا الإجراء لقسم من الأجراء بتأسيس شركات ذات مسؤولية محدودة أو شركات تضامن من أجل إعادة إحياء المؤسسات العمومية المحلية . لقد كان للمستفيدين عدة مزايا منها :امكانية تسديد الأسهم لمدة معينة، التكفل بمساهمات فتح الحقوق من طرف الخزينة العمومية في اطار رأس المال العامل و دعم من طرف الدولة فيما يخص التسيير . حسب الاحصائيات الحكومية لشهرنوفمبر 1999 اعطت وضعية 30000 عامل كحد اقصى، كانت لهم فرصة الاستفادة من حصص من المؤسسات المنحلة، و هذا يمثل قسما صغيرا من الأجراء الذين أسسوا مؤسسات متعددة، لكن دائما كمشغلين.

أكد المدير العام لمنظمة العمل العربية² "أحمد محمد لقمان" ،أن التجربة الجزائرية حول التأمين عن البطالة ستكون مرجعا في أشغال مؤتمر العمل العربي. وأوضح لقمان خلال تنشيطه رفقة وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الطيب لوح ندوة صحفية حول الخطوط العريضة للدورة الـ40 لهذا المؤتمر أن التجربة الجزائرية "الرائدة" في مجال التأمين عن البطالة ستكون بمثابة مرجع في جدول أعمال هذا اللقاء العربي. وقال المدير العام لمنظمة العمل العربية انه "أن الأوان أن تنتهج الدول العربية منهج الجزائر في مجال التأمين عن البطالة" مضيفا أن الجزائر "أعطت العمل قيمة عالية" و جعلت "قضايا التشغيل في المقدمة". ولهذا الغرض أكد لقمان الأهمية التي يكتسبها هذا اللقاء العربي الذي ينظم في بلد "يحمل رصييدا مهما" في المجالين التأمين عن

¹ بالنسبة للتقاعد المسبق، فان هذا الاجراء يسمح للأجراء ان يستفيدوا من تقاعد قبلي حتى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في قانون 2 جويلية 1993.

² جريدة النهار، "التجربة الجزائرية حول التأمين عن البطالة مرجع في أشغال مؤتمر العمل العربي"، الأحد 14 أبريل 2013

البطالة وترقية التشغيل داخليا الدول العربية الى "الإستفادة من التجربة الجزائرية" في هذا المجال. وأشار ذات المتحدث أن معظم الدول العربية لم تجعل محور التشغيل من أولوياتها ولم تكن تولي عناية هامة لهذا المجال إلا بعد التغيرات الأخيرة التي شهدتها بعض البلدان في المنطقة.

المطلب الثاني : أنواع مناصب الشغل حسب مصدر تمويلها

من أجل تصوير واضح لواقع عرض الشغل بشكل هيكلي موسع سنحاول العمل حسب تقسيم مناصب الشغل الموضح في الجدول، معتمدين في ذلك على اعتبارين:

- المصادر المختلفة لإنشاء مناصب الشغل مرتبة بشكل تنازلي لدعم الدولة الذي يستفيد منه كل مصدر في تمويله

- يعرض كل مصدر حسب طريقة تمويله و قطاعات النشاط المعنية

الجدول(29): أنواع مناصب الشغل حسب طريقة تمويلها

مصادر انشاء مناصب الشغل	طريقة تمويلها	قطاعات النشاط
الادارة	ميزانية التسيير	الادارة
	الميزانية الاجتماعية (اجراء دعم الشغل)	الزراعة، الصناعة، الخدمات
القطاع الاقتصادي العمومي	ميزانية التجهيز	التجهيزات
	امتيازات في اطار قانون الاستثمارات	الزراعة، الصناعة، البناء و الاشغال العمومية، الخدمات
القطاع الخاص	تمويل ذاتي و/او قروض بنكية	الزراعة، الحرف، الخدمات
القطاع غير الرسمي	تمويل ذاتي	

Source : Mohamed Saiib Musette, « marché du travail et emploi en Algérie », bureau de L'OIT à Alger, 2003,

p29.

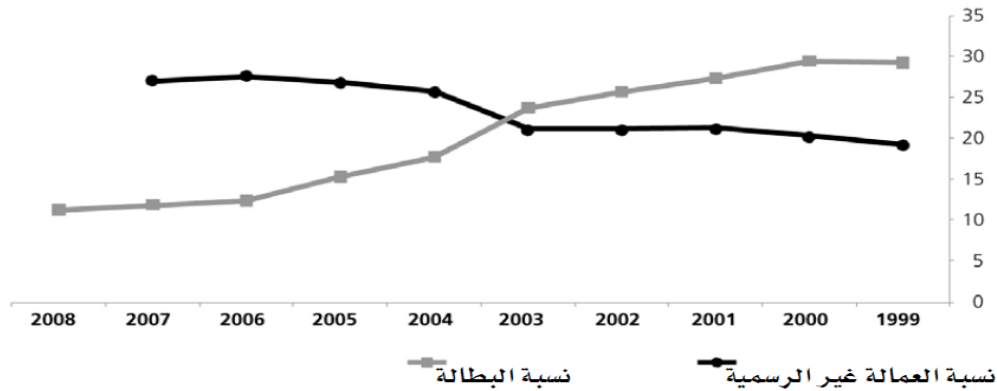
ان الأزمة الاقتصادية التي عصفت بالاقتصاد الجزائري في أواخر الثمانينات و بداية التسعينات، قد أحدثت ركودا اقتصاديا و مجموعة من الاضطرابات الاجتماعية، أهمها تفاقم البطالة، كما أنها أدت الى تحول عميق في سوق العمل. حيث أنه في بداية الثمانينات وفر القطاع العام ثلثي اجمالي العمالة، و شهدت الفترة فائضا كبيرا في العمال في هذا القطاع، و هذا بفضل عائدات المحروقات الوفيرة، حيث لم تتعدى نسبة العاطلين عن العمل 10% من القوة العاملة، مع هذا فمعظم المؤسسات العامة أنداك ، كانت تعاني من عدم كفاءة الموارد و ضعف استغلال الطاقة الانتاجية المتاحة، و عدم كفاية أساليب الادارة و الحوكمة.

تميزت فترة نهاية الثمانينات، بداية التسعينات، بانخفاض في أسعار المحروقات ، انجر عنه: انهيار في عائدات الصادرات، مديونية كبيرة و عدم القدرة على الدفع. مما الزم الجزائر اعتماد برنامج التعديل الهيكلي ابتداء من سنة 1994، و الذي رغم بعض النتائج الايجابية المالية و الاقتصادية الهامة التي حققها، فقد نتج

عنه تقليص في عدد الموظفين في القطاع العام (تسريح أكثر من 405 آلاف موظف من المؤسسات العامة ما بين 1994-1997¹) من دون خلق أي فرص عمل جديدة، مما وضع علامة الاستفهام حول نموذج الشغل المحمي بأجر جيد.

ابتداء من سنة 2000، بدأ القطاع الخاص يفرض هيمنته على التشغيل. كما توجب على الباحثين عن العمل، الذين تزايد عددهم، خلق فرص عمل خاصة بهم. و تظهر الاحصائيات الرسمية أن الانخفاض في معدل البطالة رافقه تنامي القطاع غير الرسمي. ففيما انخفض معدل البطالة من 30 إلى 10% تقريبا على مدى العشرية الماضية، نما القطاع غير الرسمي و ارتفعت مساهمته في جميع الوظائف التي وفرها الاقتصاد (الشكل (27)) من أقل من 20% في سنة 1999، إلى أكثر من 27% في سنة 2007. و بالتالي تميزت الفترة من 2000-2008 بركود في انتاجية العمل، ضعف كفاءة العمل و وفرة برامج القروض الصغيرة، جعل الجزائر تتخلف عن جاراتها و باقي الدول الناشئة.

الشكل(27): نسبة البطالة و نسبة العمالة غير الرسمية بالجزائر



المصدر: الحسن عاشي، "مقايضة البطالة بالعمل غير اللائق"، أوراق كارنيغي للشرق الأوسط، العدد 23، حريزان/يوليو 2010، ص 17.

www.carnegie-mec.org

في سنة 2011 انخفضت حصة مناصب الشغل في القطاع العمومي التي مرت الى 40%، في حين أن مناصب الشغل في القطاع الخاص ارتفعت لتصل الى 60% (الجدول (30)). القطاع العمومي غير السوقي يشغل الحيز الأكثر ارتفاعا بـ 77%، بينما المؤسسات الاقتصادية العمومية لاتشغل سوى 11%. في حين أن أغلب الأجراء في القطاع الخاص يشغلون مناصب شغل مؤقتة (79,5% في سنة 2011)، مناصب الشغل لفترة غير محدودة تتواجد بشكل رئيسي في القطاع العام.

¹ Mohamed Saib Musette, « marché du travail et emploi en Algérie », bureau de L'OIT à Alger, 2003.

الجدول (30): حصة الشغل في القطاعين العمومي و الخاص (سنة 2011، %)

المجموع	الخاص	العام	القطاع الاقتصادي
10.8	17.4	0.9	الزراعة
28.9	16.6	10.7	الصناعة
16.6	25.5	3.3	البناء
12.8	20.9	0.7	التجارة
6.5	8.3	3.9	النقل و الاتصالات
3.4	3.5	3.2	الخدمات السوقية
35.6	7.8	77.3	الخدمات غير السوقية
100	100	100	المجموع

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر .

المبحث الرابع: عرض سياسة التشغيل و نتائجها و الهيئات المعتمدة في الجزائر

البرامج النشيطة الموجهة الى سوق العمل، تهدف إلى تصحيح اختلالات سوق العمل التي ينجر عنها معدل مرتفع للبطالة، و هذا بالتركيز على المشاكل المرتبطة بعرض اليد العاملة (مثل العجز في الكفاءات) و استمالة الطلب الكلي. هي مستعملة كثيرا، في مختلف أنحاء العالم في فترات الأزمة الاقتصادية و فترات الانتقال من أجل معالجة و ترميم آثار الضغوطات على مستوى سوق العمل مثل البطالة و معدلات الانتقال الضعيفة من التعليم إلى الحياة النشيطة. في بلاد المغرب، تعتبر البرامج النشيطة الموجهة إلى سوق العمل من أهم الوسائل لمواجهة مشكل البطالة. حيث تعتبر الحكومة هي المحرك الرئيسي لهذا النوع من البرامج، رغم هذا فإن الأجهزة غير الحكومية تتدخل أكثر فأكثر في تمويل و وضع هذه البرامج. في بعض الأحيان، النقائص الهامة في إعداد البرامج تحدد بشكل كبير فعاليتها، و في البعض الآخر، فإن غياب تقييم صارم يسمح بصعوبة تبيين نتائج هذه البرامج.

تعتبر وزارة العمل، الشغل و الضمان الاجتماعي الراعي الرسمي لتنظيم و تقنين سوق العمل أما الوكالة الوطنية للتشغيل فتهتم بخدمات البحث عن شغل. تشتمل هذه الوكالة على 167 مكتب موزع وطنيا و تعالج 10% من طلبات الشغل. في سنة 1997 تم انشاء وكالة مكلفة خصوصا لدعم الشباب المستثمر و هي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بالإضافة إلى ثلاث أجهزة أخرى تتدخل لتسيير البرامج الخاصة بالنشطين في سوق العمل و هي : الوكالة الوطنية للقرض المصغر، وكالة التنمية الاجتماعية و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

المطلب الأول : الاجهزة الخاصة بإدماج الشباب مهنيا و أجهزة دعم العمال المسرحين من

عملهم

ان اهتمام الدولة بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة و ذلك بوضع هياكل قوية و متخصصة قادرة على تحمل المهام الموكلة اليها. وتم بذلك انشاء وزارة خاصة بالتشغيل و التضامن الوطني مهيكلة أساسا على المستوى المركزي في مديريتين عامتين واحدة للتشغيل و الثانية للنشاط الاجتماعي، اضافة الى الوكالات المتخصصة القديمة و الجديدة التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة و هي :

- الوكالة الوطنية للتشغيل؛

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛
- وكالة التنمية الاجتماعية؛
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر؛
- كما تم انشاء المرصد الوطني للتشغيل و مكافحة الفقر.
و تتمحور الاهداف الاستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق العمل من خلال تطبيق أجهزة و برامج ترقية الشغل المشار إليها المقدمة التي تمويلها الدولة و التي تعتبر احدى ركائز المساعي الرامية الى محاربة البطالة و التشجيع على الادماج المهني.
و بالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل فإن الفترة من 1999 الى 2004 عرفت انتعاشا اقتصاديا معتبرا حيث تم تجنيد امكانيات مالية كبيرة سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي و هذه الجهود استثمرت في اطار البرنامج الخماسي 2005-2009 الخاص بالبرنامج الاضافي لدعم النمو الاقتصادي بتخصيص امكانيات مالية أخرى أكثر أهمية (55 مليار دولار).
يرتبط نجاح البرامج و الهياكل المتعددة التي وضعتها الدولة للإدماج و التشغيل او ما نسميها بالهيئات الوسيطة، بدرجة كبيرة بمدى فعالية دور التوجيه و المصاحبة الذي تلعبه الهيئات و ذلك لتحقيق التوافق بين الالتحاق بالبرنامج و القدرات ، الاستعدادات و التخصص للفئات المعنية.

1- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

الوكالة الوطنية للتشغيل هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تم تاسيسها بقرار تنفيذي رقم 259-90 لـ 1990/9/8، الذي عدل و كمل الامر الخاص بـ 1971 /06/17 المتعلق بتنظيم المكتب الوطني لليد العاملة (ONAMO)، و منها تم تغيير اسم هذه المؤسسة.

1-1 لمحة تاريخية: يبدو من الضروري ان نوضح أنه حتى 1994، كانت الوكالة الوطنية للتشغيل تشكل الهيكل الوحيد الذي كان في خدمة الشغل، في الواقع هذه الوكالة كانت بديل عن المكتب الوطني لليد العاملة الذي تنظيمه و طريقة عمله عرفنا عدة نصوص قانونية و تنظيمية تم اعدادها من خلال الاهداف المحددة من طرف مختلف سياسات الشغل.

منذ 1962، فإن الأهداف الموكلة الى المكتب الوطني للعمل هي تسيير تدفقات المهاجرين ، أولا الى فرنسا و بعد ذلك نحو الجمهورية الديموقراطية الألمانية. لكن ابتداء من سنة 1970، رغم دور المحتر الذي كان يمثله المكتب الوطني لليد العاملة و الذي خوله له المرسوم التنفيذي 63-153 لـ 25 افريل 1963، بدأ

دوره يتناقص من خلال سياسات التصنيع المكثف (المخططات الرباعية) التي فتحت المجال لمنافذ متعددة للشغل، التي استوجبت في بعض الأحيان استدعاء اليد العاملة الاجنبية.

بقيت الأمور على هذا المنوال، الى غاية الصدمة البترولية لسنة 1986 وما كان لها من اثار سيئة على الاقتصاد ككل، و هنا يمكن ان نقول انه كان هناك غياب تام لسياسة التشغيل، و المعطيات الاجمالية الوحيدة حول الشغل المتوفرة هي تلك التي تقدمها الوزارة المختصة بالتخطيط، التي كانت تتبع المعطيات الخاصة بهذه المتغيرة، والتي اعتبرت في جميع الاحوال ثانوية مقارنة بالمتغيرات الاخرى المرتبطة بالنمو و التوازنات الكبرى. ابتداء من 1990، مع الانسحاب التدريجي للدولة من المجال الاقتصادي، والإنذارات الخاصة بتسريح العمال، مما تطلب من السلطات الحكومية الحاجة الى تكييف الجانب القانوني القديم مع متطلبات و الضرورة التي يستدعيها الاندماج التدريجي الى اقتصاد السوق.

لذلك أسند للوكالة الوطنية للشغل مباشرة تطبيق سياسة التشغيل المحددة من طرف السلطات العمومية التي بدورها يجب أن تواجه الانتقال الذي مس مجموع القطاعات الاقتصادية، و خاصة تلك المرتبطة بنشاطات تسيير سوق الشغل، وهنا نجد المرسوم التنفيذي رقم 90-259 لـ 8 سبتمبر 1990 الذي حدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل الي أهمها حسب الجدول:

الجدول (31):الوكالة الوطنية للتشغيل : مهام، تنظيم و المجتمع المقصود

الوكالة	مهامها الاساسية	التنظيم و التغطية الوطنية	الموظفين و الميزانية	المجتمع المقصود
الوكالة الوطنية للشغل (ANEM) المنشأة في 1990	- تنظيم و تامين معرفة و وضعية سوق الشغل و تطوره و اليد العاملة؛ - جمع عروض و طلبات العمل و محاولة التوفيق بينها؛ - تسيير الملف الوطني لليد العاملة؛ - تسيير التوظيفات المالية بالخارج في اطار العلاقات الثنائية بين الحكومات؛ - تسجيل الحاصلين على شهادات عليا في اطار برنامج عقود ما قبل التشغيل؛ - تسجيل العمال المقاصين و تسليمهم شهادات "بدون شغل" شهرية تعطيهم الحق في تعويض البطالة؛ - تسجيل طالبي الشغل الذين لهم أحقية الحصول على القرض المصغر.	شبكة مكونة من 176 وكالة موزعة على التراب الوطني. يوجد نوعين من الوكالات: - 11 وكالة جهوية - 165 وكالة محلية	638 عون 278 مليون دينار	- طالبي الشغل -الشباب الباحث عن معلومات حول الشغل، التكوين، الاجراءات الخاصة بترقية الشغل - العمال المسرحين لدواعي اقتصادية يستفيدون من تامين البطالة - كل المؤسسات، في جميع القطاعات الاقتصادية على مستوى التراب الوطني.

2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

لطالما اعتبر القرض المصغر كوسيلة للحد من الاستثناء و التهميش كما أنه سمح للعديد من المعوزين بالحصول على ظروف حياة حسنة من خلال انشاء نشاط خاص بهم و مدر لمدادخيل.

تم الاعلان عن القرض المصغر في الجزائر لأول مرة سنة 1999، حيث سمح هذا الأخير بإنشاء أكثر من 16000 نشاط في مختلف القطاعات.

لم يعرف القرض المصغر عند انطلاقه النجاح المنتظر من طرف السلطات العمومية وهذا يعود اساسا الى النقص الذي عرفته مصاحبة المشاريع سواء عند ميلادها او عند انجازها¹.

ابتداء من سنة 2004 اوكلت متابعة القرض المصغر للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، و هي ممثلة محليا بـ 49 لجنة تنسيق ولائية موزعة على مستوى التراب الوطني، اثنتين منها بالعاصمة. هذه الشبكة التنسيقية تركز في عملها على خلايا مصاحبة متواجدة على مستوى الدوائر.

من خلال الجدول التالي سيتم تلخيص كل من مهام هذه الوكالة، تنظيمها و المقاييس الخاصة بالشغل للفئات المقصودة:

الجدول (32): الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: تنظيم و مهام

المؤسسة الوسيطة	مهامها الرئيسية	التنظيم و التغطية الوطنية	المستخدمين و الميزانية	برامج و مقاييس من اجل الشغل	الفئات المقصودة
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) المنشأة سنة 2004 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14-04 لـ 2004/01/22 وكالة ذات طابع خاص	- تسيير اجراء القرض المصغر -المصاحبة و تقديم الدعم للمستفيدين -الحصول على قروض بدون فائدة - متابعة النشاطات المنجزة	شبكة غير مركزية مشكلة من 49 لجنة ولائية (2 منها بالعاصمة) عبر التراب الوطني، تعمل بمرافقة خلايا مصاحبة على مستوى الدوائر	429 وكالة 500 مليون دج	- تمويل مختلط (الوكالة - صاحب المشروع): قرض بدون فائدة من اجل شراء المواد الاولية 30.000 دج. - تمويل مختلط (البنك- صاحب المشروع): قرض بنكي من 50.000 الى 100.000 دج. - تمويل ثلاثي (الوكالة- صاحب المشروع - البنك) قرض من 100.000 الى 400.000 دج	- كل شخص مهما كان تخصصه، يملك تأهيل معين يريد ان يطور نشاط من خلال شراء المواد الاولية. - كل شخص مهما كان تخصصه، يملك تأهيل معين يريد ان يطور نشاط من خلال الحصول على عتاد صغير و مواد اولية لانطلاق النشاط. - كل شخص مهما كان تخصصه، يملك تأهيل معين يريد ان يطور نشاط من خلال شراء المواد الاولية.

4- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEG):

¹ هذه الظاهرة كانت محور دراسة الملتقى الدولي "تجربة القرض المصغر في الجزائر"، ديسمبر 2002. من بين النتائج التي توصل لها الخبراء و المتخصصين في المالية المصغرة هو انشاء مؤسسة متخصصة اطلق عليها "الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر" بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14-04 لـ 22 جانفي 2004.

تم الاعلان عن هذه الوكالة في سنة 1996، حيث ولد إجراء دعم تشغيل الشباب في ظرف اقتصادي و اجتماعي صعب. الصعوبة في البداية تم تحسسها من طرف المؤسسات، التي كانت في معظمها تابعة للقطاع العام، و من خلال ذلك خضعت لمجموعة من الإصلاحات الاقتصادية، تحمل المؤسسات قيود الاستقلالية المالية و التسيير. على الرغم من هذا فالعديد منها تم تصفيتيها و حلها.

عملية الخصخصة التي بموجبها تم التنازل عن أصول بعض المؤسسات لصالح العمال سريعا ما ظهرت حدودها بسبب العراقيل القانونية، المالية و خاصة التسييرية.

الصعوبات ايضا تم التماسها لدى جمع مكثف و مهم من العمال فقدوا منصب شغلهم لاسباب اقتصادية. اما بالنسبة لطالبي الشغل لأول مرة، و خاصة منهم حاملي شهادات جامعية أو مهنية، فاحتمالات تشغيلهم كانت غير مؤكدة. لذلك و في هذه الظروف الاقتصادية و الاجتماعية المتأزمة تم تأسيس "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب" المتخصص في انشاء المؤسسات المصغرة¹.

من خلال الجدول التالي يمكن تلخيص كل من مهام، تنظيم الوكالة و الفئات المقصودة:

الجدول (33): الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: تنظيم و مهام

الوكالة الوسيطة	المهام الرئيسية	التنظيم، التغطية الترابية، المستخدمين و الميزانية	البرامج و المقاييس الخاصة بالشغل	الفئات المقصودة	شروط الاحقية
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEG) المنشأة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 96-296 لـ 1996/09/08. مؤسسة ذات طابع خاص	- الدعم، النصح ومصاحبة الشباب اصحاب المشاريع في اطار انجاز مشاريعهم الاستثمارية؛ - المساعدة علنا نشاء و توسيع نشاطات انتاج السلع و الخدمات من طرف الشباب اصحاب المشاريع؛ - تشجيع كل اشكال التحركات و المقاييس الهادفة الى ترقية تشغيل الشباب؛ - تامين دعم و متابعة الاستثمارات المنجزة من طرف الشباب.	شبكة غير مركزية مكونة من 53 خلية على مستوى التراب الوطني؛ 750 مليار دج.	- تكوين ابتدائي حول اساسيات انشاء و تسيير المؤسسات؛ - المشاركة(بمعية الفيدرالية الوطنية لدعم استثمار الشباب)فالمصي برامج التكوين، التحركات الخاصة بترقية المؤسسة المصغرة و القيام بمشاريع هيكلية، مثل مشاتل المؤسسات. - تطوير	- الشباب اصحاب المشاريع الذين انشؤوا مؤسسات مصغرة او هي في طور الانجاز؛ - الشباب رؤساء مؤسسات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. - الطلبة و حاملي شهادات التكوين المهني؛ - الجماعات المحلية و	بالنسبة للشباب اصحاب المشاريع: - ان يكون سنهم من 19 الى 35 سنة مع امكانية تمديد السن الى 40 سنة؛ - ان يكونوا حاصلين على تأهيل مهني و/او معرفة مقبولة؛ - القيام بمساهمة شخصية على شكل اموال خاصة؛ - ان يكونوا بطالين عند ايداع الملف.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 96-296 لـ 1996/09/08.

	القطاعات الاقتصادية.	ذهنية وفكرة المؤسسة لدى الشباب؛ - البحث عن سبل الاعلان و بعث نشاطات			
--	----------------------	--	--	--	--

5- وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):

في سنة 1996، تعزز الوجه المؤسساتي للسلطات حكومية في تحركاتها الاجتماعية بإنشاء وكالة التنمية الاجتماعية، مؤسسة عمومية ذات طابع خاص، موضوعة تحت سلطة رئيس الحكومة، أما المتابعة العملية و الميدانية للنشاطات فهي تابعة للوزير المكلف بالشغل و التضامن الوطني.

تتمثل مهامها الرئيسية في الترقية، الاختيار و التمويل عن طريق الاعانات أو أي وسيلة أخرى :

- تحركات و تدخلات لصالح الفئات المعوزة؛

- أي مشروع أشغال او خدمات ذو منفعة اقتصادية و اجتماعية يتضمن استعمال مكثف لليد

العاملة؛

- كل تقرب جوارى يهدف الى تنمية ورقي مجتمعي.

و فيما يلي جدول يلخص أهم المهام و الفئات المقصودة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية:

الجدول(34): وكالة التنمية الاجتماعية: تنظيم و مهام

الوكالة الوسيطة	المهام الرئيسية	تنظيم، تغطية جهوية، مستخدمين و ميزانية	البرامج و المقاييس الخاصة بالتشغيل	الفئات المقصودة
وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) المنشأة في سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 232-96 لـ 1996/06/29 مؤسسة ذات طابع خاص	1- الترقية، الاختيار و التمويل الكامل او الجزئي: التحركات الخاصة بالفئات المعوزة، كل مشروع اشغال او خدمات ذات منفعة اقتصادية و اجتماعية ذو استعمال مكثف لليد العاملة؛ 2- ارساء نوع من الشراكة المثمرة مع تجسيد العمل الجماعي التعاوني؛ 3- الالتزام بعلاقات تعاون مع مؤسسات دولية	تتوفر وكالة التنمية الاجتماعية على شبكة من 6 وحدات جهوية موزعة علي كل من : العاصمة، عنابة، مستغانم، تيارت، بشار، ورقلة بالإضافة الى ثلاثة اخرى تم انجازها لاحقا و هي في كل من : بجاية، باتنة، سيدي بلعباس. بالإضافة الى ذلك تشمل الوكالة ايضا 58 خلية جوارية عملية موزعة على التراب الوطني. عدد المستخدمين (جوان 2005): 699 بميزانية تقدر بـ 30 مليار دج.	وكالة التنمية الاجتماعية مكلفة بتمويل و تنفيذ برامج اجتماعية لصالح فئات معوزة و اجراءات تشغيل انتظرية موجهة للبطالين. فهي تقود اجراءات تميل الى تحقيق نوع من التعاضد و التازر بين الاعانة الاجتماعية، التحركات الاجتماعية و الرقي الاجتماعي. - تعويض النشاط ذو منفعة عامة (IAIG)؛ - اشغال ذات منفعة عامة باستعمال مكثف لليد العاملة (HIMO-TUP)؛	- فئات المجتمع المحرومة و غير القادرة على العمل (المعوقين، اشخاص يعيشون بمفردهم من دون اي دخل، ارباب الاسر من دون دخل بشخص او اكثر تحت كفالتهم؛ - الفئات المعوزة التي تعاني التهميش؛ - الاشخاص النشطين المحرومين و القادرين على العمل؛ - الشباب حاملي شهادات جامعية او

تقنيين سامين طالبين للشغل لأول مرة؛ - الشباب البطال بدون اي تاهيل.	- عقود ما قبل التشغيل (CPE)؛ - شغل ماجور ذو طابع محلي (ESIL).		ذات طابع تمويلي؛ 4- التحصل و استقبال كل الاعانات المالية، عطابا، هبات سواء كانت ذات طابع وطني او دولي	
--	--	--	--	--

6- الصندوق الوطني لتأمين البطالة (CNAC):

تم انشاء الصندوق الوطني لتأمين البطالة في 6 جويلية 1994 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-188 بتطبيق المرسوم التشريعي رقم 91-11 ل 11 ماي 1994، يعتبر الصندوق الوطني لتأمين البطالة اللجنة الأساسية "لإجراء حماية الأجراء المعرضين لفقد مناصب شغلهم بشكل غير ارادي و لدواعي اقتصادية". وهي بذلك مخصصة بشكل استثنائي بشكل مباشر أو غير مباشر، للمعوزين و الأشخاص المهددين بفقد مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية.

مهام الصندوق الوطني لتأمين البطالة:

يقوم الصندوق بدفع تعويض شهري للبطالة للمعوزين و يؤمن لهم تغطية اجتماعية و طبية. فهي بذلك

تصحب المعوزين في عملية البحث عن منصب شغل عن طريق البرامج التالية:

- برنامج "التكوين تكييف" من اجل توسيع مجال المهارات و رفع المهنية، هذا كله من خلال مؤسسات تكوينية،

- مساعدة منظمة و خاصة من اجل البحث عن منصب شغل، من خلال مراكز البحث عن شغل (CRE).

- مساعدة منظمة و خاصة من أجل انشاء عمل مستقل من خلال مراكز المساعدة على العمل المستقل (CATI).

الشبكة العملية :

يشغل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ما يقارب 1100 شخص، موزعين على تتكون من 13 وكالة جهوية و 45 وكالة على مستوى الولاية. تقوم كل منها بتسيير البرامج السابقة، بالإضافة الى :

- برنامج مساعدة المؤسسات التي تعاني من صعوبات (AED) و تهدف بذلك الى تخفيض اخطار البطالة الاقتصادية و ارساء سلامة المؤسسات التي تعاني من صعوبات. فمن خلال تقييم لوضعية المؤسسة، يستطيع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة تقديم دعم مالي. بحيث ان

التكلفة الكلية للاحتفاظ بمنصب شغل مهدد يجب أن تكون في العموم أقل من تلك الخاصة بإنشاء منصب جديد، و مساهمة الصندوق في عملية الاحتفاظ هذه يجب أن تكون أقل من تكلفة تعويض البطالين.

- اجراء لدعم البطالين الذين يتراوح سنهم من 35 الى 50 سنة و هو يهدف إلى تشجيع نشاطات انتاج السلع و الخدمات من طرف البطالين أصحاب المشاريع من الفئة المذكورة. و تتمثل هذه العملية في قروض بدون فائدة، تخفيض في معدلات الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المتحصل عليها، كما يأخذ الصندوق على عاتقه ايضا النفقات المحتملة المرتبطة بالدراسات و تقارير الخبرة المنجزة أو تلك التي ينصح بها الصندوق.

المطلب الثاني: أنماط التشغيل في الجزائر

البرامج النشيطة الخاصة بسوق العمل والموجهة إلى الشباب تنقسم الى ثلاث أنواع. أولاً، هناك برامج شغل مدعمة تمنح للمشغلين مزايا و تشجيعات من أجل إنشاء مناصب الشغل. فيتحصل المشغلون على تدعيمات تغطي أجور الشباب المؤهل المشغل و مزايا مالية أخرى (كالإعفاء مثلا من الاشتراك في الضمان الاجتماعي) لمدة غير محددة، هذه المزايا يمكن تمديدتها إذا قبل المشغل أن يمنح منصب شغل دائم للمترصب (برامج ما قبل التشغيل). ثانياً، برامج التكوين/ اعادة التأهيل و الإدماج المهني للشباب التي تهدف إلى تصحيح الاختلالات التي تشوب الكفاءات بمنح تكوين من أجل اعادة التأهيل المهني للأشخاص الذين هم في بحث عن أول شغل أو الشباب بين مناصبي شغل (برنامج DAIP). ثالثاً، برامج التشغيل الذاتي التي تمنح للشباب المستثمر اعانة تقنية و مالية من اجل انشاء مؤسسات مصغرة و هذا يتدخل في أغلب الأحوال لمقاولين غير حكوميين. رابعاً، يمكن للحكومات أن تخفض البطالة لدى الشباب بشكل مباشر بفعل الأشغال العمومية، مثلاً بإنشاء مناصب شغل مباشرة أو منح تعويض للشباب بسبب مشاركتهم في النشاطات ذات المنفعة الاجتماعية. خامساً، خدمات الاعلام على مستوى سوق العمل والتوظيف التي تساعد على التوفيق بين كفاءات المترشحين و المناصب المتوفرة.

قامت الجزائر حديثاً باعادة تركيب وهيكله برامجها النشيطة فيما يخص سوق العمل. ففي سنة 2008،

أعلنت الجزائر عن مخطط حركة من أجل النهوض بالشغل و التصدي للبطالة. بالمقابل، كل من تونس و المغرب قد ذهبتا ابعده من الجزائر في تصميم عروضهم فيما يخص البرامج النشيطة الموجهة الى سوق العمل لفائدة الشباب. كلتا الدولتين تستطيع اليوم النهوض بالشغل في الخارج بنشاط بمساعدة اتفاقات الهجرة الشرعية مع البلدان المستقبلية. سياسة الهجرة ، وخاصة خدمات الوساطة من أجل الشغل و تسهيل عمليات الرجوع، هو مجال من مجالات البرامج النشيطة لسوق العمل التي هي في تطور مستمر. كما قامت تونس بالمثل بالاعلان

عن الدعم للأشخاص المشغلين من خلال مركز وطني للتكوين المستمر، الذي يمنح مساعدة للمؤسسات من أجل تكوين مستخدميها من أجل تحسين إنتاجية و مهارات العمال.

الاستثمار المخصص في بلاد المغرب من أجل البرامج النشيطة لسوق العمل مهمة : فتونس تخصص 1.5% من ناتجها الداخلي الخام لهذه البرامج، بينما المغرب و الجزائر فتخصصان كليهما على الترتيب 0.7% و 0.6% من ناتجيهما الخام.

ان مستويات المساهمة هذه متوافقة مع تلك المسجلة الدول المنافسة و المتوسط الخاص بدول منظمة دول التعاون الاقتصادي، التي يمثل كل منها ما يقارب 0.6% من الناتج المحلي الخام.

المستويات الملاحظة في تونس هي أكثر ارتفاعا، و بالخصوص هي أعلى من تلك الخاصة بكل دول منظمة التعاون الاقتصادي، باستثناء الدنمارك، السويد والدول المنخفضة. فتونس تركز على البرامج الخاصة بإنشاء الشغل الذاتي (الذي يمثل 42% من النفقات الكلية) و الإعانات الاجرية (37%).

المغرب بالمثل ركزت على نظام المقاول و الشغل المدعوم بينما الجزائر فقد استثمرت بالخصوص في برامج الاشغال العمومية و التدعيمات الأجرية.

مع هذا ، فقد استفاد من هذه البرامج نسبة ضعيفة من الشباب بدون شغل، خاصة الشباب الحامل للشهادات و الذين يعيشون في الأرياف، و قد التكاليف بالنسبة لكل مستفيد جد مرتفعة. البرامج النشيطة لسوق الشغل في المغرب كانت موجهة أساسا للتكوين المهني و حاملي الشهادات الجامعية. في الجزائر، كل البرامج النشيطة ماعدا واحد اختارت الشباب المتعلم. في تونس، فقط أربعة من ست برامج نشيطة تستهدف الشباب، الاثنين الباقية تخص فقط حاملي الشهادات الجامعية.

1- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية:

و هو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في اطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لادماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة الذين تتراوح اعمارهم ما بين 19 الى 30 سنة في ورشات تكلف بانجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية، مع الإشارة الى برنامج اخر يشبهه الى حد كبير هو: برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لنفس الوزارة.

برنامج الاشغال ذات المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

و هو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي الى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة و في وقت سريع موجه ايضا للشباب البطال بدون مؤهلات و بالخصوص في المناطق النائية و المحرومة التي مستها البطالة أكثر.

2- برنامج عقود ما قبل التشغيل :

و يعتبر من أهم البرامج المطبقة حالياً، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة.

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في : 1998/12/02 و يهدف الى زيادة العروض و تشجيع و تسهيل ادماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعد على الاندماج النهائي في وظيفة معينة لدى كل الهيئات و المؤسسات العمومية و الخاصة.

تتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن ان يصل الى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل. يعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين: صاحب العمل و المترشح و مديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية.

حتى يكون المترشح مؤهلاً للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بارسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص الى مديريات التشغيل.

تقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور اعلامي و توجيهي كبير سواء لدى:

- أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج و ابراز أهمية البرنامج من خلال، من جهة الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم و تاطير مؤسساتهم بكفاءات جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل. و من جهة أخرى الامتيازات الضريبية و شبه الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الادماج النهائي بعد فترة العقد.
- أو عند المترشحين الجامعيين باستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف الى التعرف على قدراتهم و توجيههم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب اختصاصاتهم و استعداداتهم.

3- عقود منحة الادماج لحاملي الشهادات :

تخضع الاستفادة من الاجراء الى تسجيل الشاب لدى مصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية على اساس ايداع ملف مقابل وصل استلام. و تتكفل مديرية النشاط الاجتماعي للولاية التأكد من صحة الملف و تعد

قائمة المرشحين المسجلين تتضمن عناصر المعلومات الضرورية التي تخصصهم و ترسلها الى اللجنة الولائية للتاهيل.

تحدد مدة الادمج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة فقط و يتقاضى المستفيدون من الجهاز منحة الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، بحيث يستفيد حامل شهادة التعليم العالي من 10.000 دينار شهريا.

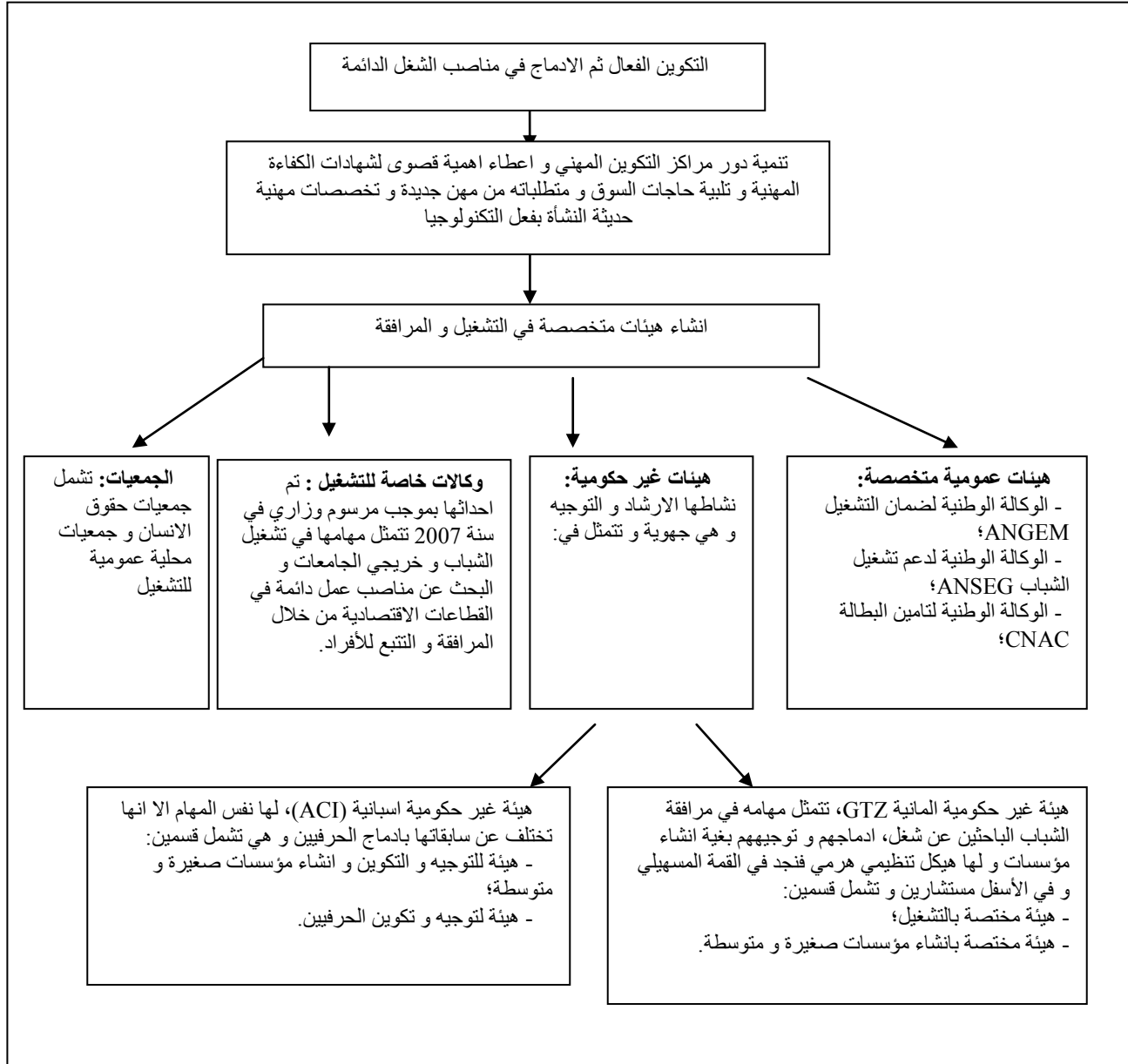
كما يستفيد التقنيون السامون من 8000 دج شهريا، و يمكن منح الشباب حاملي الشهادات قبل فترة الادمج او بعدها تعويضا شهريا مبلغه 2500 دج عندما يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تأهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بادماجهم الاجتماعي لمدتها ستة أشهر و تدفع هذه المنحة مرة واحدة للشباب الحاصل على الشهادة.

عقود تشغيل الشباب: و تخص جميع المستويات الدراسية و الاكاديمية دون استثناء و الهدف منها:

- خلق مناصب عمل تؤدي الى التقليل من حدة البطالة التي كان يعاني منها الشباب؛
 - مساهمة استثمارات الوكالة في انعاش الاقتصاد المحلي و الوطني؛
 - ادماج الشباب المؤهل في عالم الشغل و الاستثمار؛
 - تشجيع تطوير بعض استثمارات الوكالة من مؤسسات مصغرة الى مؤسسات صغيرة و متوسطة؛
- رغم ذلك مازلت مساهمة الشباب خريجي الجامعات في الاستثمار ضعيفة على المستوى الوطني و المحلي.
- 4- التعديلات و العصرية التي مست اجراءات و برامج التشغيل

نستطيع أن نقول ان التعديلات التي تمت كان مصدرها الاصلاحات السياسية و الاقتصادية التي ميزت الفترة 1999-2009 و التي كانت تهدف في مجملها الى ادخال نوع من العصرية و الحدثة لهذه البرامج و هذا لضمان تلبية التطلعات و اعطائها صيغة نموذجية تقوم على اساس علمي لذا شملت التعديلات في محتواها نصوص قانونية و تشريعية منظمة للممارسات التشغيل و فتحت المجال للمبادرات العلمية لخوضها فكرة الاصلاح و التعديل و على هذا الاساس يمكن ان نلخص ذلك في الشكل التالي:

الشكل (28) : مخطط تلخيصي لبرامج التشغيل في الجزائر



المطلب الثالث: تقييم اجراءات ترقية الشغل

سياسة انعاش الشغل و التصدي للبطالة المعلن عنها في الجزائر سمحت بانشاء 2.695.528 منصب شغل بين 1999 و 2007 بتكلفة مالية قدرت بـ 150 مليار دينار. و قد لعبت الوكالة الوطنية للتشغيل دورا مركزيا في هذه الاستراتيجية بانشاء 1.617.858 منصب شغل من خلال DAIP بثلاث أشكال للبرامج سارية المفعول (CID,CIP, CFI) و هذا للفترة 2008-2012.

جزء هام من هذه التوظيفات كان من خلال القطاع الخاص، بنسبة 71% منها 60% في القطاع الخاص الوطني. حيث يشكل المنشئ الرئيسي لمناصب الشغل في الجزائر بنسبة 60% من المجتمع المشغل الكلي (الديوان الوطني للإحصائيات، 2012).

1- الإجراء الخاص بالإدماج المهني للشباب (DAIP) : يركز بشكل كبير على تحسين تأهيل الشباب الطالبين للشغل لأول مرة، حيث أن 11.013 شاب استفادوا من تكوين في مختلف ميادين النشاط ، ولكن ما يقارب فقط 21% منهم تم تثبيتهم. وهنا من الضروري الاشارة الى أن البرامج الخاصة بالتكوين لهذه البرامج لم تسمح بعد لكل الشباب للالتحاق بتأهيلات مهنية ذات مستوى.، و مع ذلك فهناك جهود مبذولة فيما يخص هذا الاجراء لاحتواء الشباب حاملي الشهادات الذين تمسهم البطالة بالدرجة الأولى في الجزائر حيث يمثلون 15.2% (المستوى العالي) منهم 22.4% نساء مقابل 8.9% رجال (الديوان الوطني للإحصائيات، 2011). خلال سنة 2012، سمح اجراء الخاص بالادماج المهني للشباب بادماج 31.3% شباب جامعي و 39.4% شباب حامل لشهادة التكوين المهني و المستوى الثانوي. و هنا يجب التذكير بأنه رغم الانجازات و تحقق أهداف المخطط الرباعي (2010-2014) بنسبة 78%، فان مجموع المناصب المنشأة تبقى مؤقتة، مدة العقد لاتتجاوز سنتين، كحد أقصى (يمكن تجديده لمدة سنة و لمرة واحدة)، مما يستدعي مستويات متأخرة من الشباب على مستوى سوق العمل.

2- برامج الشبكة الاجتماعية: فيما يخص برامج انشاء مناصب الشغل في اطار الشبكة الاجتماعية، فإنه قد جمع 3.270.433 منصب شغل خلال الفترة 2001-2011. الجدول الموالي يوضح التفاصيل

الخاصة بالتدابير الأربعة، ومن خلال ذلك تظهر الحصة الغالبة لاجراء (IAIG) بما يقارب 58% ثم (ESIL) في المرتبة الثانية بنسبة 26.6%. و هنا يمكن الاشارة بأنها في مجموعها ليست بمناصب شغل حقيقية ولكن مناصب شغل "انتظارية" موجهة من أجل التخفيف من الصعوبات التي تعيشها الطبقات الاجتماعية المحرومة.

الجدول (35): محصلة انشاء مناصب الشغل للبرامج الخاصة بالشبكة الاجتماعية (2001-2011)

المجموع	PID (CPE)	DAIS (انطلاقاً من سنة 2008)		ABC (TUP-HIMO)
		ESIL سابقا	IAIG سابقا	
3.270.433	371.598	869.581	1.904.714	124.540

Source :portail Premier Ministre (2008 et 2012) et rapport du gouvernement algérien pour OMD (2010).

3- برامج انشاء مؤسسات صغيرة: من ناحية تمويل المشروع ، فالجدول (36) يضم تدابير انشاء المؤسسات الصغيرة منذ تنفيذ كل برنامج. حيث تم تمويل 696.888 مشروع، أنشئ من خلالها 1.301.273 منصب شغل، أي بمعدل مناصبي شغل لكل مشروع بالنسبة للتدابير الثلاث مجتمعة.

الجدول (36): تدابير انشاء المؤسسات الصغيرة منذ تنفيذ كل برنامج

متوسط مناصب الشغل بالنسبة لكل مشروع	مناصب الشغل المنشأة	عدد المشاريع الممولة
ANSEJ (1998-2011)		
2.6	534.435	203.691
CNAC (2004-2011)		
2.2	89.426	41.589
ANGEM (2005-2012)		
1.5	677.412	451.608
المجموع		
2	1.301.273	696.888

Source :MTESS, rapport du gouvernement algérien sur les OMD et ANGEM (2013).

حسب معطيات وزارة العمل، الشغل و الضمان الاجتماعي، فإن عدد المشاريع المحققة من طرف النساء تمثلت 25.803 مشروع خلال الفترة 2012/1997 ، اي 10% من مجموع المؤسسات المصغرة المنشأة، أما حسب الصندوق الوطني للتعويض على البطالة فان نسبة المشاريع المحققة من طرف النساء فقد بلغت 8.5%، بالنسبة لسنة 2012. تميزت هذه السنة بارتفاع بنسبة 64% من الانجازات (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتعويض على البطالة) مقارنة بسابقتها. بحيث تم انشاء 100.613 مؤسسة مصغرة لسنة 2012 من طرف الهيئتين السابق ذكرهما، حيث حصة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تمثلت بـ65.812،

أما الصندوق فبلغت حصته 34.801، و هو ما يمثل طاقة انشاء 393.00 منصب مباشر، متوقع وليس بالضرورة محقق.

من خلال التدابير الثلاثة ، فإن الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب تستحوذ على حصة مهمة من عملية تمويل المشاريع لفائدة النساء اللواتي تمثل حصتهم 60.5% من مجموع القروض بدون فائدة . هذا يمكن شرحه من خلال طبيعة الإجراء الذي هو موجه أساسا لتمويل النشاطات الصغيرة المنزلية، و هذا بالنسبة لعدد من قطاعات النشاط، نذكر بالخصوص الصناعة بنسبة 34.81% من مجموع القروض غير المكافأة، الخدمات تجمع 21.9%، تأتي بعد ذلك الحرف بنسبة 19.08% ثم الزراعة بـ 16.89% و في المرتبة الأخيرة كل من البناء و التجارة بنسبتي 8.12% و 0.1% على الترتيب (ANGEM 2013)، في حين يأتي قطاع البناء و الأشغال العمومية في المرتبة الثانية (16.6%) من حيث القطاعات الأكثر اثراء للشغل بعد قطاع الخدمات، الذي يمتص أكثر من 58% من مناصب الشغل على المستوى الوطني.

4- تقييم عام لنتائج البرامج:

إلا أن تقييم الفعالية لتدابير التشغيل لا يمكن أن تتوقف عند عدد مناصب الشغل المنشأة أو عدد المشاريع الممولة بل تتعدى ذلك المستوى من التحليل لتفرض دراسة مصداقية و توافق التدابير المختلفة المطبقة و كذلك قياس الأثر مقارنة مع الأهداف المسطرة (مرحلة البرمجة). اذا اخذنا بعين الاعتبار، غياب أي عملية تقييم، فيبدو من الصعب تلمين الفعالية الحقيقية لهذه التدابير حول تطور الشغل و البطالة في الجزائر، أضف الى ذلك صعوبة اقتناء المعلومات و الفروقات في الرقم المعلن عنها في الجزائر. لذلك سنكتفي في هذه الفقرة بمقارنة المنجزات لبعض التدابير مع الأهداف الابتدائية. من خلال بعض المعلومات المتوفرة، استطعنا اعداد الجدول (37)، الذي يضم مجموع انشاء الشغل من طرف المؤسسة المصغرة. نلاحظ من خلال الجدول تحقيق شبه كلي للهدف المحددة فيما يخص تمويل المشاريع و انشاء مناصب الشغل للفترة من 2008-2013، بينما الانجازات فقد تم تحديدها في ديسمبر 2011. الهدف الذي سطر للفترة 2008-2011، هو تمويل 79.300 مشروع، لكن الوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب مولت 96.472 مؤسسة مصغرة، أي 122% من الهدف المسطر. نفس الشيء بالنسبة للصندوق الوطني لتعويض البطالة بنسبة 154% من الانجازات حتى شهر ديسمبر 2011 فقط.

حسب وزارة العمل، الشغل و الضمان الاجتماعي، قدر عدد مناصب الشغل المنشأة للسنوات العشر الأخيرة ما بين 500.000 الى 550.000 منصب سنويا (مقارنة مع 40.000 منصب في السنة خلال سنوات التسعينات)، مقابل طلب سنوي قدره 300.000 منصب سنويا حسب نفس المصدر. وهو ما يجب ان يحقق التوازن على مستوى سوق العمل.

السؤال الذي يطرح كيف يمكن شرح الفارق بين عرض و طلب الشغل في الجزائر؟
 لحد الآن لا توجد أي معلومة تخص استمرارية النشاطات الممولة، نوعية ومدة مناصب الشغل المنشأة،
 و هو ما يمكن أن يسهم و لو بجزء ، في تفسير و شرح الفارق الاضافي في مخزون البطالة الموجود قبل
 تبني سياسة وطنية للشغل.

الجدول (37): الأهداف و الانجازات لبرامج ANSEJ و CNAC من 2008 إلى 2010

الأهداف المبرمجة		الإنجازات 2011-2008				الفروقات	
ANSEJ							
المشاريع	مناصب الشغل	المشاريع	%	مناصب الشغل	%	المشاريع	مناصب الشغل
79300	260.700	96472	%122	254636	%98	17.172	6064-
CNAC							
المشاريع	مناصب الشغل	المشاريع	%	مناصب الشغل	%	المشاريع	مناصب الشغل
21.202	56.893	32.605	%154	67.094	%118	11.403	10.201
المجموع							
المشاريع	مناصب الشغل	المشاريع	%	مناصب الشغل	%	المشاريع	مناصب الشغل
100.502	317.593	129.077	%128	321.730	%101	28.575	4137

Sources : MTESS, rapport du gouvernement algérien sur les OMD et portail du Premier Ministre, 2012.

من خلال النتائج المحققة، هل يمكننا أن نستخلص بأن هذه التدابير فعالة؟ هل سمحت بارساء مبدأ
 مناصب الشغل الدائمة؟

يبدو من الصعب تتميم فعالية هذه التدابير بغياب عمليات تقييم "رسمية من الإدارات المعنية. تحقيقات
 المتابعة ، حتى و ن انجزت لم يتم الاعلان عنها.

المطلب الرابع: تحليل فعالية سياسات التشغيل بالجزائر

إن الهدف الأساسي لسياسات التشغيل هو مضاعفة فرص العمل كما و نوعا، ما يحقق تقليص
 حجم البطالة و القضاء على الفقر، على أن يستوفي المنصب المستحدث شروط العمل اللائق و الأجر
 العادل و عدالة الفرص للجميع، و أن تساهم هذه المناصب في زيادة القيمة المضافة الكلية. و لذلك فإن

تقييم الفعالية يتم على الأقل من خلال اعتبار هذه المؤشرات. و نظرا الى أن هذه المؤشرات منها الكمي و منها النوعي، فان التقدير يستند الى نوعين من المرجعيات: البيانات الاحصائية المتعلقة بالتشغيل و توزيعاته من ناحية و الاستنتاجات حول ظروف العمل و العدالة في الفرص من ناحية ثانية. و هذه الاستنتاجات مبنية على التحقيقات و الملاحظات، و بالتالي فان تقديرها نسبي، و لكنه يعكس الحقيقة الى حد كبير. و سوف نكتفي في تقييمنا لسياسات التشغيل بالاشارة الى ست مؤشرات هي :

- مؤشر عدد المناصب المستحدثة؛

- مؤشر التوافق ما بين طلب و عرض العمل؛

- مؤشر العمل اللائق؛

- مؤشر الأجر العادل

- مؤشر التوزيع المتكافئ قطاعيا و اقليميا؛

- مؤشر الانتاجية و النمو الاقتصادي؛

1- مؤشر عدد المناصب المستحدثة:

يدل هذا المؤشر على عدد المناصب المستحدثة جراء تنفيذ سياسة التشغيل خلال فترة محددة، و وفقا للبيانات الرسمية، فقد تم ما بين 1999 الى 2008 استحداث قرابة 6.26 مليون منصب شغل (6.658.044 منصبا) في الجزائر، اي بمتوسط 626 الف منصب سنويا، منها ما هو مناصب دائمة، و منها ما هو مؤقت انشئ في اطار عقود الادمج المهني و تراتيب التشغيل المختلفة (حصيلة المنجزات الاقتصادية و الاجتماعية، 1999-2008)، و في سنة 2009، و بحسب مصادر رئاسة الحكومة ايضا، فقد تم استحداث 758.691 منصب عمل (سبتمبر 2009) ضمن مختلف الاطر، منها 277.918 منصبا استحدثت في اطار الجهاز الجديد للمساعدة الادمج المهني DAIP. و اما في سنة 2010 فقد بلغ عدد مناصب الشغل المستحدثة 531 الف منصب، منها 181.839 منصبا انشئ في اطار الوكالة الوطنية للتشغيل، كما ان جهاز المساعدة على الادمج المهني ساهم في انشاء 99.691 منصبا لفائدة ذوي الشهادات العليا، و ساهم جهاز دعم انشاء المؤسسات في خلق 75.937 منصبا مباشرا. و بلغة الارقام ايضا اعلنت الحكومة في حصيلتها انها حققت خلال النصف الاول من سنة 2011 اكثر من مليون منصب شغل (1.090.430 منصبا)، و هو رقم اذهل فكر الاقتصاديين و الخبراء، و اثار جدلا في الصحافة. غير انه يمكن فهم حقيقة هذا الرقم عند تفكيكه، اذ ان 397.675

منصبا، اي 36.45%، انشئ في اطار تدبير المساعدة على الادمج المهني، في حين انشئ 367.314 منصبا، اي 33.68%، في اطار الورشات عالية كثافة اليد العاملة (الطرق و البناء و غيرها)، و انشئ 92.280 شغلا في اطار تدبير القرض المصغر، و 41.215 منصبا من طرف الوظيفة العمومية، في حين وظفت المؤسسات العمومية 61.831 عاملا، و الاستثمارات الفلاحية 34.196 عاملا.

و بعيدا من التشكيك في الأرقام الرسمية المنشورة حول مسالة البطالة و التشغيل، التي طالما أثارت جدلا كلما نشرت، كما هو الحال في العديد من البلدان النامية، اذ تغيب التحقيقات الاقتصادية الموازية و تتجاهل المعايير الدولية في اعتبار مضامين منصب العمل وفقا لمذلول مكتب العمل الدولي، فان الواقع يدلنا على تباعد ما بين حجم الطلب و حجم العرض في سوق العمل، و هو ناتج من اختلال ما بين وتيرة اليد العاملة ووتيرة نمو الاقتصاد.

الجدول(38): معدل النمو الاقتصادي لتخفيض البطالة

معدل النمو الاقتصادي الضروري لبلوغ معدل بطالة 5%			معدل البطالة 2020	معدل البطالة 2008 / %	معدل نمو القوة العاملة % 2008/2004	متوسط معدل نمو التشغيل % 2008/2004	متوسط نمو الناتج المحلي الاجمالي % 2008/2004
2020	2015	2010	11.9	13.8	3.24	3.43	3.3

المصدر: بلقاسم عباس، "حول صياغة اشكالية البطالة في الدول العربية"، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 98 ديسمبر 2010، ص22.

و في سبيل تغطية هذه الفجوة المتنامية، و التي تتطوي في الوقت عينه على ضغوط اجتماعية حقيقة او كامنة، فان الحكومة ما فتئت تسعى الى اختلاق مناصب شغل، ولو خارج الاحتياجات الحقيقية للسوق، و تدفع اجور تلك المناصب من الخزينة العمومية، كما هو الحال بالنسبة الى ما يسمى عقود الادمج المهني.

كما اعتمدت الدراسات المختلفة لتقييم أثر النمو الاقتصادي على البطالة على قانون أوكن و الذي يقيس العلاقة بين البطالة و النمو الاقتصادي من خلال تقدير معامل أوكن. و قد تم تقدير هذه العلاقة بشكل واسع في العالم. و بينت معظم الدراسات و جود علاقة أوكن مستقرة إلا أن قيمة معامل أوكن تختلف باختلاف النماذج الاحصائية التي تستخدم ((38)). ومع أن الكثير من الدراسات بينت قيمة معامل أوكن تختلف باختلاف النماذج الاحصائية التي تستخدم لتقديره، كما أن العلاقة بين البطالة و النمو الاقتصادي تختلف في فترات النمو و توسع الاقتصاد عنها في فترات الانكماش. إلا أن قانون أوكن يشكل أساسا مهما لتحليل العلاقة بين البطالة و النمو الاقتصادي و كذلك فهم البطالة و البطالة الدورية بشكل خاص.

على المستوى العربي، فقد بينت بعض الدراسات¹ أنه بغض النظر عن النموذج المستخدم في تقدير العلاقة بين النمو الاقتصادي فإن قانون أوكن لا ينطبق في الدول العربية و بالتحديد في الجزائر و مصر و المغرب و تونس. و قد اعتمدت هذه الدراسة عل فصل البطالة الدورية عن الاتجاه العام طويل الأجل. ونظرا لأهمية هذه العلاقة في تحديد شكل البطالة فقد تم تقدير العلاقة بين معدل البطالة و معدل النمو الاقتصادي على مستوى الفرد في بعض الدول العربية و مع ذلك فالنتائج كانت تؤكد ما وصلت اليه الدراسة السابقة بأن قانون أوكن لا ينطبق في الدول العربية. حيث أن النتائج لم تتغير باستخدام معدل البطالة الإجمالية أو الدورية أو حتى الاتجاه العام طويل الأجل مما يدل على أن النمو الاقتصادي لا يؤثر على معدل البطالة في الدول العربية.

2- مؤشر التوافق مابين طلب و عرض العمل:

يدلنا هذا المؤشر على نمطين من مستوى التوافق: توافق عددي و توافق نوعي. و اذا كان وبالإمكان و لو نسبيا، ادراك مستوى التوافق العددي من خلال متابعة تطور كل من اليد العاملة النشطة و اليد العاملة المشغلة، فان مستوى التوافق النوعي، و الذي يتعلق بمدى التوافق بين المتطلبات النوعية للوظيفة و مؤهلات شاغليها، لا يمكن ادراكه الا بتحقيقات ميدانية خاصة. و يجدر التاكيد هنا ان التوافق العددي لا معنى له اقتصاديا، ما لم يكن مدعما بهدف التوافق النوعي.

و في هذا الصدد نشير الى ان سياسات تشغيل الشباب المعتمدة في الجزائر كرسست هذا الشرخ، اذ ان المعالجة الاجتماعية لمشكل البطالة، و المبنية على اساس العدد، و وضعت الاعتبارات النوعية و الفعالية الاقتصادية على الهامش. غير ان المشكلة اعمق من ذلك، فاصل التوافق النوعي في محال الوظائف انما يستمد من مستوى التوافق ما بين سياسات الاستثمار و سياسات التشغيل من جهة، و ما بين التكوين و التشغيل من جهة ثانية، ذلك ان طبيعة الاستثمارات هي المحدد الحاسم لطبيعة مناصب الشغل المطلوبة، و من اجل الاستجابة للمتطلبات الوظيفية، الفنية منها و الادارية، لابد من تطوير مستمر لمنظومة التكوين.

3- مؤشر العمل اللائق:

إن العمل اللائق، كما عرفته منظمة العمل الدولية و أيده المجتمع الدولي، هو عمل منتج للنساء و الرجال في ظروف تسودها الحرية و الانصاف و الأمن و كرامة الانسان. و ينطوي العمل اللائق على توفر فرص عمل منتجة و تقديم دخل عادل و توفير الامن في مكان العمل و الحماية الاجتماعية للعمال و لأسرهم و تقديم أفاق أفضل للتطور الشخصي و تشجيع الاندماج الاجتماعي، و هو يمنح الناس حرية التعبير عن شواغلهم و حرية

¹ Moosa Imad, « Economic Growth and Unemployment in Arab Countries : Is Okun's Law valid », Journal of Development and Economic Polices, special Issue, n° 02, 2008.

التنظيم و المشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم، كما يضمن تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة للجميع.

و برنامج العمل اللائق هو نهج برنامجي متوازن و متكامل سعي الى تحقيق اهداف العمالة الكاملة و المنتجة و توفير العمل اللائق للجميع على الاصعدة العالمية و الاقليمية و الوطنية و القطاعية و المحلية، وهو يشمل اربع دعائم هي:

- خلق العمالة و تنمية المنشآت

- الحماية الاجتماعية

- المعايير و الحقوق في العمل

- الادارة السديدة و الحوار الاجتماعي.

يدل العمل اللائق¹، الذي شدد عليه مؤتمر العمل الدولي (الدورة السابعة و الثمانون، 1999)، و الذي يعتبر بمثابة الغرض الاول للمنظمة.

غير ان واقع سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر يشير إلى ابتعاد متزايد من مضامين "العمل اللائق"، خاصة في ما يتعلق بالموظفين المؤقتين و المتعاقدين، و منهم الشباب الموظفون في اطار عقود الادمج المهني، ذلك ان هذه العقود، فضلا عن تدميرها للكفاءات، تمس بالكرامة الانسانية للمعنيين. فهي في نظر البعض شكل اخر من الاستعباد. و في ذات السياق يمكن ادراج كثير من عقود التشغيل هذه ضمن العمل القسري، باعتبار ان المتعاقد مكره فيها ، و هو ما يتنافى و مضمون الاتفاقية رقم 105 التي اقرتها منظمة العمل الدولية في سنة 1957، المتضمنة منع السخرة و اللجوء الى اي عمل جبري أو الزامي لغايات محددة. و الغاية هنا تكمن في امتصاص البطالة و ضمان الاستقرار الاجتماعي.

تعتمد سياسات سوق العمل في الجزائر على توفير فرص العمل من خلال برامج الاشغال العامة و اعانات الاجور و تستهدف هذه البرامج كلا من الشباب ذوي المؤهلات الضعيفة الباحثين عن وظائف، و شرائح اخرى من السكان البالغين الذين يعانون من الاقصاء الاجتماعي، و مع ذلك فإن هذه السياسات تتطوي على ثلاثة عيوب رئيسية هي: التكلفة العالية، و التغطية المنخفضة، و التأثير المحدود، كما ان معظم الوظائف التي انشئت في اطار برامج الاشغال العامة مؤقتة، و في مهن متدنية الأجر، و ينظر اليها على أنها خطط مساعدة اجتماعية و لا تعالج القضايا البنوية للبطالة حيث تشير الاحصائيات أن 32.9% أي ما يقارب 3.203000 من مناصب الشغل غير دائمة و هشّة يمكن أن تضاعف حجم البطالة في أي وقت.

الجدول (39): تطور سوق العمل في الجزائر من 2006 الى 2009

السنوات	طلبات الشغل	عروض الشغل	التوظيفات المنجزة
---------	-------------	------------	-------------------

¹ Travail décent

المجموع	التوظيفات المؤقتة	التوظيفات الدائمة	المستقبلية	المستقبلية*	
96850	79223	17627	132117	590784	2006
125641	106334	19307	168950	749678	2007
155272	133968	21304	213194	1176156	2008
170858	149572	21286	235606	963016	2009

Source : Ministère du travail et de la Sécurité Sociale

* NB/ Non compris, les demandes d'emploi dans le cadre du dispositif de contrats de pré-emploi (C.P.E).

لذلك ينبغي اعادة النظر في هذه السياسات لتحسين كفاءتها و توسيعها لتشمل أكثر الشرائح هشاشة من العاطلين عن العمل، و جعلها اكثر فعالية في الحد من البطالة. بالاضافة الى هذا تركيز سياسة التشغيل في الجزائر على كم الوظائف و ليس على نوعيتها لذلك لابد من الأخذ بعين الاعتبار نوعية تلك الوظائف و خصوصا الوظائف اللاتقة المولدة للقيمة المضافة و ذات الانتاجية العالية و ذلك لاتاحة المزيد من الاستدامة في سوق العمل، هذه الانتاجية العالية مرتبطة بكفاءة النظم التعليمية، و تبني القطاع الخاص الممارسات المكثفة المعتمدة على التكنولوجيا، و اصلاحات الادارة العامة، و آليات شبكة السلامة، و انشاء مصادر الدخل من غير الماجور مثل ضمان العاطلين عن العمل.

إن مشكل مناصب الشغل اللاتقة، لا يخص الجزائر فحسب بل كل دول المغرب العربي. فوثيرة انشاء مناصب الشغل ليست سريعة بالشكل الكافي من أجل تخفيض معبر لبطالة الشباب في كل الدول ماعدا الجزائر. فالجدول التالي يبين العدد المتوسط لمناصب الشغل المنشأة في كل سنة في كل من دول المغرب العربي من 2000 الى 2008، و العدد المتوسط للقادمين الجدد لسوق الشغل في كل سنة. ففي تونس، فقد كان عدد مناصب الشغل الجديدة المنشأة اقل من معدل تنامي المجتمع النشيط، مما يعني ان البطالة الاجمالية و بطالة الشباب قد ارتفعا. اما في المغرب، فتم انشاء 312000 منصب شغل في ظرف ثمان سنوات، لكن لم يستفد منها الشباب بشكل كبير بحيث ان معدل بطالتهم قد مر من 15% في سنة 2004 الى 18% في سنة 2008. في الجزائر، بطالة الشباب قد انخفضت في هذه الفترة بشكل معتبر، حيث مرت من 43% في سنة 2004 الى 24% في سنة 2008، لكن البطالة الاجمالية قد انخفضت بوتيرة أسرع، حيث مرت من معدل اقصى بلغ 30% في سنة 1999 الى 11% في سنة 2008.

الجدول (40) : عرض مناصب الشغل و ارتفاع المجتمع النشيط في المغرب العربي

الدولة	العدد المتوسط السنوي لمناصب الشغل المنشأة (بالآلاف)	العدد المتوسط السنوي للداخلين الجدد في المجتمع النشيط (بالآلاف)	الفائض او العجز (بالآلاف)
الجزائر	417	240	177
المغرب	162	123	39
تونس	75	81	(6)

Source : Achy, L « Trading high unemployment for bad jobs : employment challenges in the Maghreb(Washington : Carnegie Endowment for World Peace, 2010).

أما الجدول التالي، فيوضح عدد الشباب الذين ضعفت عزيمتهم و عزفوا عن البحث عن شغل، فالجدول يوضح انه فقط 47% في الجزائر، 38% في المغرب و 33% من الشباب هم اقتصاديا نشطين (و هي معدلات اقل من المتوسط العالمي 51%¹). معدلات المشاركة في سوق الشغل هي اقل ارتفاعا للنساء الشباب بالنسبة للشباب من الرجال، و هذا رغم التقدم غير المكتمل لتحسين في المستوى الدراسي لدى النساء. فاعلم الباحثين يقترحون ان النساء في المغرب العربي تتحط عزيمتهم اذا ما كانت لديهم صعوبات في ايجاد منصب شغل مناسب.

باعتبار ان العديد من الاشخاص غير النشطين لا يندمجون في المجتمع النشط، فان البطالة البنوية اصبحت مشكلا حقيقيا، خاصة في المغرب و تونس.

في حين ، فإن الاشخاص الذين يغادرون سوق الشغل ليس محسوبين في التقديرات الرسمية و هم بذلك غير مأخوذين في الحسابان عند وضع البرامج الحكومية الهادفة الى التخفيف من بطالة الشباب.

الجدول (41): المشاركة في عالم الشغل في المغرب العربي، 2008

الدولة	الشباب من 15 الى 24 سنة	الرجال من 15 الى 24 سنة	النساء من 15 الى 24 سنة	اجمالي السن اكثر من 15 سنة	الرجال اكثر من 15 سنة	النساء اكثر من 15 سنة
الجزائر	47	64	30	41	/	14
المغرب	38	57	21	51	76	27
تونس	*33	*44	*22	47	*69	*25
المتوسط العالمي	51	/	/	65	78	33

الأرقام المعروضة في الجدول هي عبارة عن نسب مئوية.
* = بالرجوع الى معطيات 2005

المصدر : حسابات شخصية انطلقا من معطيات من المتوسطات الدولية المقدمة من طرف الدولي للعمل (LABORSTA) (2011)، ص

(65،66).

مناخ الاستثمار غير المضمون، التكاليف المرتفعة للنشاط التجاري، عدم المرونة للتنظيمات و مراسيم سوق العمل و البطء في التقدم نحو اقتصاد منفتح كليا ، كانت عراقيل جدية في وجه النمو و الاستثمار للقطاع الخاص و لكنه قد كانت في صالح القطاع غير الرسمي، الذي ساهم في احداث عجز في مناصب الشغل في المنطقة. التكاليف المرتفعة المتعلقة بتوظيف العمال (الضريبة على الشركات، سياسات مقيدة فيما يخص التوظيف/ التسريح، القانون المرتبط بالأجر الأدنى و اشتراكات المؤسسات) تمنح للمؤسسات حثا اكبر سواء بعدم توظيف العمال أو بتوظيفهم في الخفاء، بأجر أقل من الأجر الأدنى.

¹¹ المكتب الدولي للعمل 2009.

لذلك فنسبة كبيرة من العمال، مركبة أساسا من نساء شابات و شباب يعيشون في مناطق ريفية، يشتغلون في القطاع "غير الرسمي" غير المنظم من الاقتصاد، يمارسون اشغال مؤقتة غير متفق عليها و بدون عقود ولا أي مقياس من مقاييس الحماية الاجتماعية. حيث، مثل الشغل غير الرسمي من 43 الى 50% من الشغل الزراعي الكلي في بلاد المغرب¹. فالعمل في هذه الحالة لا يعرض أي ضمانات حماية وهو غير مأجور كما ينبغي، و في بعض الاحيان غير مأجور. بما أن الشباب يمكن تسجيلهم "كمشغلين"² حتى و ان عملوا خلال فترات زمنية غير معتبرة، فנסجل بذلك انعكاس كبير على العمال الفقراء: حيث أن ثلث الشباب الذين لديهم شغل في افريقيا الشمالية يعيشون مع عائلاتهم، بدخل أسري أقل من 2 دولار في اليوم لكل فرد من العائلة³. أغلب مناصب الشغل، خاصة في القطاع غير الرسمي و في الزراعة، تقدم أو تعرض مردودا ضعيفا فيما يخص الانتاجية و المهارات، و تعطي أيضا احتمالات ضعيفة لارتفاع المرتبات و الاجور⁴. و هي بذلك لا تحدث ابدا نموا فعليا للقيمة المضافة دائمة تسمح لأي دولة بتعزيز تنافسيتها على السوق العالمية. يضم القطاع غير الرسمي أيضا، العمل المستقل الذي يمثل 45% من مناصب الشغل الجديدة المنشأة في الجزائر بين 2000 و 2007، و ما يقارب 81% من المؤسسات في تونس. عدم الاستفادة من التمويل و التكلفة المرتفعة لاجراءات الانشاء الرسمي للمؤسسات انجر عنه تكاثر و ظهور لمؤسسات صغيرة غير مسجلة تعرض القليل من مناصب الشغل و لها حظ قليل في التطور. يعتبر القطاع العمومي و بدون منازع المشغل الرئيسي و العارض لمناصب شغل لائقة تتناسب و قدرا وكفاءات حاملي الشهادات الجامعية. و نجد انه من بين الشباب المتعلم، النساء الشابات اللاتي يسعين بجد للحصول على مناصب عمل حكومية، الذي يعرض اجور اعلى من مستويات السوق و امتيازات عديدة غير اجرية، خاصة منها عطلة الأمومة. الا ان هذا القطاع قد تراجع و تقلص منذ بداية الثمانينات بسبب تقلصات في الميزانية، الخصخصة و و التخلي التدريجي للدولة. فبينما كان القطاع العمومي في الجزائر يوفر 65% من مناصب الشغل للقطاع الرسمي في سنة 1987، فهو لم يشغل سوى 25% من العمال في سنة 2004⁵. هذا يدل على أن ميل الحكومات لخلق مناصب شغل عرضية للعمال الأكثر تأهيلا تقلصت، فمن بين خريجي الجامعات من يفضل البقاء في البطالة لمدة طويلة على قبول مناصب شغل أقل مكافأة في القطاع الخاص⁶.

¹ Dyer, P, « Labour Supply, Unemployment and challenge of job Creation in the Maghreb (projet de rapport, Washington : Banque mondiale), 2005, p 08.

² التحقيقات الوطنية حول الشغل تختلف عن بعضها من ناحية العتبة الدنيا المطلوبة من اجل وصف شخص "كمشغل". ففي تونس، يجب العمل فقط ساعة واحدة خلال الاسبوع الذي يسبق التحقيق حتى يتم اعتبار الشخص "كمشغل". في الجزائر، يجب ان يكون الشخص قد عمل 6 ايام خلال السابق للتحقيق في المغرب، المدة الدنيا محددة بساعة خلال 24 ساعة السابقة للتحقيق.

³ المكتب الدولي للعمل، 2010.

⁴ المكتب الدولي للعمل، 2011.

⁵ الديوان الوطني للاحصائيات www.ons.dz

⁶ Stampini, M et Verdier-Chouchane, A, ibid, 2011.

4- مؤشر الأجر العادل:

يجسد الابتعاد من "الأجر العادل، المستمد من مبدأ "السعر العادل"، مشكلة اجتماعية جلية، و يولد شعورا بالاحتقار لدى الاجير، بل و قد يمهد طريقا للعبودية. و المقصود بالسعر العادل أو الأجر العادل، كما جاء في كتاب طريق العبودية للاقتصادي ف.هايك¹، هو أماالسعر أو الأجر المعتاد الذي نعرفه، أو ذلك الذي نحصل عليه في حالة عدم وجود احتكار.

و في الواقع اذا أردنا ان يعمل الافراد بكامل طاقاتهم، فيجب ان يجدوا حسابهم، و اذا أردنا أن نترك لهم حرية الاختيار، فسيحكمون بانفسهم على الاهمية الاجتماعية لعملهم و سيقیسونها بسلم واقعي.

و على المستوى القانوني أكدت الاتفاقية رقم 100 لمنظمة العمل الدولية تشجيع دفع أجور متساوية عن عمل ذي قيمة متساوية لجميع العمال بصرف النظر عن الجنس. غير أنه في الواقع نجد أن الأجور الممنوحة للموظفين في اطار عقود الادماج المهني بمختلف مؤهلاتهم غير مكافئ لجهدهم، على الرغم من عملهم طوال الوقت و ادائهم لمهام تكافئ مهمات الموظفين الدائمين.

كما تعرضت دراسة أجراها (TCI)² حول المجتمع الجزائري³، إلا أن المؤسسات الخارجية تمنح أجورا

جيدة و تطلعات مرموقة الى المستقبل بالنسبة للجزائريين. فقد قامت هذه الهيئة بفحص وصفي دقيق عن

الوضعيات المهنية و تطلعات عارضي العمل في سوق الشغل الجزائري، و قد خلصت الى النتائج التالية:

- تطلع طالبي الشغل الى أحسن الأجور

- تفضيل للمؤسسات المتعددة الجنسيات، و كذلك المؤسسات التي تعرض تطور

مرضي في الدرجات و السلم المهني (التكوين المتواصل).

فتوصلت الى أن ثلثي المستجوبين (69%) صرحوا بغير الراضين عن أجورهم، مقابل 31% راضين.

فيما يعتبر الاجر المتوسط الشهري الصافي المصرح به 76.600 دج، فئة كبيرة من المستجوبين (22%)

يدخلون في الشريحة 51.000 - 80.000 دج، مقابل 4% في الشريحة 210.000 الى 400.000 دج.

بالنسبة للفئات الاجرية الاخرى، يمثلون 14% في الشريحة 110.000 - 200.000 دج، 12% بالنسبة للفئة

بين 81.000 - 100.000 دج، 9% للشريحة 46.000 - 50.000 دج، و 16% بالنسبة للفئة 36.000 -

45.000 دج بالتساوي مع فئة 26.000 - 35.000 دج. الاجور تتغير بين 15 من 15.000 و 25.000

دج و يمثلون 7% من مجموع المستجوبين.

¹ رحيم حسين، " سياسات التشغيل في الجزائر، تحليل و تقييم، مجلة بحوث عربية اقتصادية، العدد 61-62 شتا ربيع 2013، ص 143.

² Team Consulting International, spécialisée dans le conseil en ressources humaines

³ Le rêve des demandeurs d'emploi algériens : un bon salaire chez une étrangère

[mardi 10 mai 2011](#) / par [notre partenaire Le Quotidien d'Oran](#)

أما عن الأفضلية للمؤسسات المتعددة الجنسيات، فحسب ذات التحقيق، 77% من المستجوبين يؤكدون أنهم في بحث عن منصب شغل في مؤسسة متعددة الجنسيات، 19% في مؤسسة اجنبية. حيث لا يتبقى الا 4% للاحتمالات الاخرى، 2% للمؤسسة العمومية، 1% للقطاع الخاص، 1% للإدارة. بالنسبة لسفير تومي، الرئيس العام لهذه الهيئة، هذه الافضلية "للمؤسسات الدولية" معبر جدا. لان ما يجذب لهذه المؤسسات ليس فقط الاجر، بل ايضا نظام التسيير، طرق العمل، التكوين و العلاقة مع المخطط الهرمي للمؤسسة و احتمالات التقدم في المنصب. من جهة اخرى، عناصر الدراسة تبين ان المؤسسة الخاصة الوطنية لا تصور صورة مؤسسة امنة. حيث يوضح ، انها ليست خصوصية جزائرية ، بل هو ميل نجده في الاقتصاديات الظاهرة.

5- مؤشر التوزيع المتكافئ لفرص العمل:

يمكن ربط ثنائية اسواق العمل في البلدان النامية بقطاع التشغيل أو الانتاج (زراعة و صناعة، قطاع حديث و تقليدي) أو الموضع الجغرافي (حضر و ريف) أو الطابع القانوني (رسمي و غير رسمي) أو مكونات قوة العمل (مؤهل و غيرمؤهل)، هذه التقسيمات التي تنتج عنها تجزؤ سوق العمل يؤدي الى وضعية تواجد أشخاص بنفس المواصفات يتفاضون أجورا مختلفة و يحصلون على مزايا مختلفة نظرا لوجود قيود على انتقال الأشخاص بين هذه القطاعات، حتى في حالة مرونة الأجور.

و في حالة غياب هذه القيود فان العمال في القطاعات ذات الأجور المتدنية يقومون بطلب العمل في القطاعات ذات الأجور المرتفعة، مما يؤدي الى ضغوطات على نظام الأجور يؤدي به الى التعادل في القطاعات المختلفة.

ان أفضل نموذج لدراسة تجزئة سوق العمل يرجع الى (Harris-Todarro)¹ ، الذي طور أساسا لدراسة تدفقات الهجرة (الريفية) بالرغم من وجود بطالة حضرية. ان أحد الخصائص الأساسية للنموذج هو تعادل معدل الاجر الريفي مع معدل الاجر المتوقع في الحضر، الذي يعتبر شرط توازن ما بين أجزاء سوق العمل. عند انتقال الأفراد ما بين القطاعات فانهم يقارنون أجرهم الحالي مع الأجر المتوقع في القطاع الأخر².

¹ The Harris-Todaro Model, consulté le 28/08/10
www.augustana.edu/.../harris-Todaro%20chapter%20...sites.duke.edu/econ567_01.../HarrisTodaroPaper.pdf

² بلقاسم العباس، "تحليل البطالة"، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 58، ديسمبر/ كانون الاول 2006، ص 17.

تمثل عدالة توزيع الفرص ما بين مختلف الفئات الاجتماعية من دون محسوبة، و كذا ما بين الجنسين، و ما بين الاقاليم مؤشرا مهما للحكم على جدية و فعالية سياسات التشغيل. و من اجل ذلك يتعين وضع اليات لبسط الشفافية و اخرى لتعزيز مبدا العمل للجميع. و من هذا المنظور نجد في الواقع تمييزا في توزيع فرص العمل. فالفئات الاكثر فقرا و الاقل جاها هي عادة الابدع من الحصول على منصب شغل. كما ان منح عقود التشغيل كثيرا ما يتم على اساس الوساطات و المنافع المكتسبة. اما اقليميا فيلاحظ تركيز مفرط في توطين المشاريع الاستثمارية بمناطق الشمال الجزائري. فعلى سبيل المثال استحوذت هذه المناطق خلال سنة 2010 على 69% من المشاريع، في حين لم تحظى مناطق الهضاب العليا الا بنسبة 17.5% و منطقة الجنوب بنسبة 13.7%. في المقابل ظلت المناطق الريفية و النائية تشكو من لا مبالاة السلطات العمومية بها، و تفضيل مناطق على حساب مناطق.

6- مؤشّر الانتاجية و النمو الاقتصادي:

ليس كل دخل مختلق يعني منصب عمل جديد فالأرقام لا يمكن ان تطمس الحقيقة، فثمة مناصب شغل وهمية طالما تحاول الحكومات المخادعة بها. ان تكديس العمال في المكاتب او في الورشات لا يمد للعقلانية الاقتصادية بشيء. فالاستراتيجية المعتمدة من طرف سياسات التشغيل المنتهجة التي تهدف الى امتصاص التي تهدف الى امتصاص الضغوط الاجتماعية، و لاسيما من فئة الشباب، و ذلك بارغام الادارات و المؤسسات العمومية على التوظيف، او على قبول عدد من العاطلين في اطار التشغيل التعاقدية، لا تعني معظم الاحيان سوى التحول من بطالة ظاهرة الى بطالة مقنعة، اي خلق مناصب شغل وهمية لا معنى لها في الواقع الاقتصادي. و الحقيقة ان هذه الادارات و المؤسسات نفسها تعاني من فائض عمالي، و لو راعينا مبدأ الرشادة الاقتصادية لتم تسريح جزء من الموظفين.

أما من النظرية فيدل عدد مناصب الشغل المنشأة ضمنا على درجة النمو الاقتصادي، و لا يعقل اقتصاديا الحديث عن مستويات عالية من التشغيل في ظل اقتصاد يعاني من قلة الاستثمار، و بالتالي من معدلات نمو متدنية. غير انه لو ركزنا التحليل على حجم التشغيل المتولد من الاستثمارات المعنية نجد انه لا يمثل، بالنسبة الى النصف الاول من سنة 2011 سوى نسبة 5.33% من إجمالي التشغيل المصرح به من طرف السلطات العمومية لذات الفترة (1.090435 منصب شغل)، في حين ان عدد المناصب المستحدثة في اطار إجراء المساعدة على الادمج المهني بلغ نسبة 36.45%، و هي مناصب تخضع لنظام العقود، و تعد استجابة للضغوط الاجتماعية اكثر من حاجة الاقتصاد، و هو ما يشكل مفارقة في عالم الشغل.

و لو راجعنا في السياق ذاته بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لوجدنا أن قطاع النقل استحوذ على نسبة 57.35% من اجمالي عدد المشاريع المعتمدة من طرف الوكالة خلال الفترة 2002-2010، في حين لم تحظ الزراعة سوى بنسبة 6.36% من عدد المشاريع و الصناعة بنسبة 10.63%، و السياحة بنسبة 0.72%. مع العلم ان هذه القطاعات الثلاثة الاخيرة هي الأكثر توليدا لفرص العمل. و تتم هذه الأرقام في الحقيقة عن نقص في الفعالية، و لكنها ترشدنا في الوقت نفسه الى ضرورة مراجعة السياسة المعتمدة.

الخلاصة:

تميز سوق العمل حتى سنوات الثمانينات، بصلاطات عميقة تزامنت مع وتداخلت مع الانفتاح نحو النشاط النقابي، تمركز حول تأسيس شبكة للمكافآت تحدد الاجور و العلاوات في القطاع العمومي و كذلك تنظيم صارم للتسريحات من أجل حماية الشغل. التشريع الجديد، الذي تم الاعلان عنه منذ بداية الاصلاحات (قوانين 1990، 1994، 1997)، كانت ترمي الى اضافة مرونة كبيرة في ما يخص سير عمل سوق العمل في اطار الهدف المسطرمن اجل التصدي لحدة البطالة و شدتها. باستثناء الاجر القاعدي المضمون، فإن الدولة تخلت عن المفاوضات الأجرية من أجل تأسيس اتفاقيات جماعية على مستوى المؤسسة أو القطاع. حماية الشغل هي مقتصرة على تخفيف في شروط التوظيف ووقت العمل (عقود لمدة منتهية او العمل لوقت غير كامل). في الاخير و وضع اطار مصاحبة مؤسساتي من أجل تحسين أداء وظيفة التوفيق بين عرض العمل و طلبه¹ هذا بوضع الوكالة الوطنية للتشغيل)، اصلاح السياسات النشيطة للشغل (وكالة التنمية الاجتماعية)، الاستثمار و تشغيل الشباب (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب)، و كذلك الاعانات على الاستثمار (الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار).

¹ Mismatching

إن التشريع الجزائري يعترف باستقلالية المؤسسة فيما يخص قرار التسريح الاقتصادي (الفردى أو تقليص المستخدمين). القيود القانونية و الادارية للتسريح تم الغاؤها و محوها.

نستطيع هنا ان نتساءل كيف يؤثر مستوى حماية الشغل على سير سوق العمل؟
بصفة عامة، يبقى الأثر الكلى لحماية الشغل على تطور البطالة مبهما¹ من جهة، نقيده قدرة المؤسسات على التسريح من خلال فرض رسوم تسريح عالية، الحماية القانونية للشغل تخفض من كثافة تدفقات الخروج من سوق العمل (معدل خسارة مناصب الشغل هي في انخفاض)؛ لكن من ناحية اخرى، التكلفة المرتفعة للتسريح تخفض بالمثل من تدفقات الدخول و بالتالى خلق مناصب الشغل.

من جهة أخرى، فان الحماية تمدد مدة البطالة بسبب نقص الحركة (انخفاض في تدفقات الدخول و الخروج) التي تجمد سوق الشغل.

كذلك المقاييس الخاصة بادخال نوع من المرونة، لها بالمثل تكلفة اجتماعية من ناحية التشكيك في المكتسبات الاجتماعية و الحماية الاجتماعية. يمكن أن تكون مصدرا للشغل غير اللائق و ارتفاع البطالة القصيرة المدى و عدم استقرار المداخل. كما انها لا تحث على اقامة علاقة مستقرة بين المشغلين و المشتغلين (في مجال التكوين و التجديد خاصة). من أجل التخفيف من الأثار السلبية، قامت السلطات العمومية باقامة نظام مصاحبة متمثل في تأمين البطالة و اجراءات اخرى مثل الشبكة الاجتماعية وأنظمة التعويض المصاحبة لتقليص المستخدمين. الى جانب ذلك قامت بتطوير برنامج متعدد من السياسات النشيطة للشغل.

نظام التعويض على البطالة يهدف الى تأمين حماية نسبية للعامل في وضعية بطالة اقتصادية و هذا بتخفيض درجة عدم التاكيد التي تحوم حول مدخوله المستقبلى الذي زادت حدته خلال الفترة الانتقالية. كما لها أيضا أثر كبح أو تعطيل الارادة في البحث عن العمل للمستفيد.

السياسات النشيطة هي الجزء الثانى من سياسات المصاحبة لهذه الاصلاحات الهيكلية. و هي تضم مجموع الاجراءات الهادفة الى حث العامل في وضعية بطالة و الشاب على البحث عن أول شغل عن طريق انشاء مؤسسته الخاصة، أو السماح له بشغل منصب شغل مؤقت في انتظار إعادة إدماجه في سوق العمل. مقارنة مع سياسات اعادة توزيع الدخل غير النشيطة، فان هذه الاجراءات تتميز بتقادي إقصاء البطال من عالم العمل، بتخفيض الكلفة البسكولوجية للبطالة. عدة اجراءات تم تطبيقها من أجل تخفيض البطالة في المدى القصير، و بالخصوص بالنسبة للشباب. لكن فعاليتها كانت محدودة.

حقيقة أن البطالة في الجزائر قد انخفضت على مدى العقد الماضى بشكل كبير، و مع ذلك يبقى معدلها مرتفع إذا ما قورن بالمتوسط العالمى البالغ 5.9%. إن انخفاض معدل البطالة لا يمكن أن يفسر دوما على أداء

¹ Blanchard O, Tirole J, « Protection de l'emploi et procédure de licenciement », rapport n° 44, conseil d'analyse économique, Paris, la documentation française, 2003, 76p.

أفضل في سوق العمل. حيث أدى الانخفاض الكبير في معدلات الولادات ألى تباطئ نمو السكان ممن هم في سن العمل ، كما لاتزال العمالة غير الرسمية، و أنشطة القيمة المضافة المنخفضة، تشكل نسبة كبيرة من فرص العمل في الجزائر، في حين وفر القطاع الصناعي، الذي لا يزال غير قادر على المنافسة و يعتمد أساسا على أسواق التصدير القليلة، قدرا أقل من الوظائف الجديدة، حيث تتناقص حصته من مجموع العمال بشكل كبير، و على الرغم من الانخفاض في المعدل الاجمالي للبطالة، لا تزال البطالة في صفوف الشباب و المتعلمين مرتفعة، بل زادت في بعض الحالات.

حيث تبين أن البطالة السائدة في الجزائر هي بطالة هيكلية تبلوت على شكل بطالة شباب متعلمين، حيث تبين أن نسبة المتعلمين المتعطلين عن العمل قد ارتفعت مع النمو الاقتصادي، لذلك فإن حل مشكلة البطالة تصبح صعبة جدا و تحتاج إلى وقت طويل، حيث لابد من اعادة الهيكلة بحيث تزداد مرونة سوق العمل و كذلك مرونة النظام التعليمي بحيث يمكن الموازنة بين مخرجات النظام التعليمي و متطلبات سوق العمل. كما لابد من الاعتماد على سياسات التدريب و اعادة تأهيل العمالة المتعلمة و المتعطلة بما يتناسب مع طلب العمل في الجزائر.

الخاتمة العامة :

تشكل البطالة أهم التحديات الاقتصادية و الاجتماعية التي تواجه صناعة القرار في كل دول العالم. و يتطلب تطبيق استراتيجية مواجهة البطالة فهم هذه الظاهرة و كيفية تفاعلها مع الاقتصاد. خاصة عبر تحديد علاقة سوق العمل بالأسواق الأخرى. ففي جانب الطلب يعتبر النمو الاقتصادي من أهم محددات العمالة و التشغيل، و بالتالي فان تسريع وتائر النمو و توفير بيئة مواتية له تساهم في توفير وظائف للقادمين الجدد إلى سوق العمل. أما في جانب العرض فان العوامل الديموغرافية تحدد مستوى عرض العمالة، و يحدد النظام التعليمي بنية و نوعية عرض العمل. و بالرغم من وصول أغلب الدول العربية مرحلة الانتقال الديموغرافي، إلا أن عدم مطابقة مخرجات النظام التعليمي مع متطلبات السوق تعتبر من أكبر معوقات سياسات محاربة البطالة. كما تعتبر بنية سوق الشغل و تشريعاتها التي تحد من مرونة التشغيل من أهم معوقات سوق العمل. لإمام بمختلف جوانب هذه الظاهرة، و للوصول إلى أهداف الدراسة كان لزاما علينا من جهة تقديم الاطار العام لظاهرة البطالة و سياسات التشغيل و طرق تقييمها ثم محاولة تحليل تلك الظاهرة أولا بدراسة مقارنة بين الدول العربية و دول منظمة التنمية و التعاون الاقتصادي و ثانيا تحليلها على مستوى الاقتصاد الجزائري. يعتبر الوقوف على الاطار النظري للبطالة من الأمور الضرورية عند القيام بأي عمل بحثي حول أسبابها، أثارها و علاقتها بالمتغيرات الاقتصادية الأخرى، من جهة. و عند تحليل الجوانب المتعلقة بالتنمية، من جهة أخرى، و هذا لما لها من أهمية في اقتصاديات الدول ووزن في برامج التنمية. حيث أن الفهم الحقيقي لهذه الظاهرة يؤدي بنا إلى التشخيص السليم و معرفة الأسباب.

لقد تبين أن أغلب تعاريف الاقتصاديين تنطلق من مفهوم مشترك للبطالة، معتمدين في ذلك على المعايير التي حددها المكتب الدولي للعمل، و رغم صعوبة قياس حجم البطالة إلا أن هناك طريقة واحدة لقياسها، بأخذ بعين الاعتبار أن أنواع البطالة تختلف بحسب العوامل المرتبطة بها.

بعد سرد مختلف النظريات المفسرة للبطالة تبين أن هناك جدلا و اختلافا بين الاقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع، فالنظرية الكلاسيكية ترى أن سوق العمل في حالة توازن باستمرار و الناتج هو دائما عند مستوى التشغيل الكامل وقد اعتبرت غير مقبولة ووجهت لها انتقادات عديدة، غير أن التحليل الذي جاء به كينز، كان أكثر تأييدا لتحليل سوق العمل عن ذلك الخاص بالنظرية السالفة، لكن و بسبب عدم قدرة النظريتين معا: الكلاسيكية و الكينزية على تفسير معدلات البطالة المرتفعة بداية من السبعينات، ظهرت بذلك نظريات حديثة تقوم بتفسير هذه الظاهرة على ضوء معطيات اقتصادية جديدة بإدخال فروض أكثر واقعية و أكثر قدرة على

التفسير، على أمل ايجاد الحلول الأنجع للقضاء عليها، و اغلب هذه النظريات انطلقت من المستوى الاقتصادي الجزئي كنظرية الأجر الفعال نظرية البحث عن العمل و غيرها.

إضافة إلى مختلف النظريات، و جدنا أنه تم إعداد العديد من الدراسات و البحوث الاقتصادية حول ظاهرة البطالة، محاولين ربطها ببعض المتغيرات التي قد تكون سببا في حدوث البطالة، كالدراسة التي قام بها "فيليبس" حول العلاقة التبادلية بين البطالة و التضخم في الأجل الطويل، و التي لم تستمر طويلا خاصة بمرور أزمة الركود التضخمي في بداية السبعينات، ثم جاء "فريدمان فيما بعد ليضيف اسهاما جديدا، يتمثل في نموذج فيليبس المدعم بالتوقعات و أوضح أن هناك علاقة عكسية بين البطالة و التضخم على المدى القصير فقط، و الدراسة التي قام بها "أوكن" حول العلاقة العكسية بين معدل النمو الاقتصادي و معدلات البطالة.

أغلب هذه النظريات و الدراسات حاولت تفسير البطالة و ايجاد حلول لها، لكن اتضح أن معظم هذه النظريات كانت لها قدرة جزئية على الشرح، بحيث لا توجد نظرية استطاعت أن تلم بكل جوانب هذه الظاهرة، نظرا لتعقدها و تشابكها و انعكاساتها السلبية على جوانب الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية.

لقد اختلفت سياسات التشغيل الهادفة للحد من البطالة و التمييز على مستوى سوق بحسب الدول وبحسب درجة ارتفاع البطالة و طبيعتها من بطالة دورية، احتكاكية أو هيكلية و بصفة عامة يقسم مجموع التدخلات الحكومية على مستوى سوق العمل إلى نوعين: نشيطة و غير نشيطة، فالأولى تخص التدخلات المباشرة على سوق العمل بالتأثير على عرض العمل أو طلبه، أما الثانية، فهي عبارة عن تغطية اجتماعية من أجل التخفيف من الآثار الاجتماعية للبطالة و حتى لا يتحول نموذج البطالة إلى نموذج فقر.

عانت الدول العربية بشكل عام من ارتفاع معدلات البطالة و لم يقتصر ظهور معدلات البطالة المرتفعة في الدول العربية ذات الكثافة العمالية بل انتقلت إلى بعض الدول المنتجة للبترول و بنسب ليست بالقليلة. وقد كان للأزمة المالية دورها في الزيادة من حدة الوضع أما الأهم من ذلك فقد تزايدت البطالة بشكل ملحوظ بين المتعلمين من حملة الشهادات الجامعية وبشكل أكبر بين النساء المتعلمات.

إن ارتفاع معدلات البطالة في الدول العربية و تركيز البطالة بين المتعلمين و عدم فعالية السياسات الاقتصادية التي اتبعت في الدول العربية و عدم قدرتها على حل مشكلة البطالة. و مع ذلك فالدول العربية- بشكل عام- قد لاحظت المشكلة و تسعى لمواجهة من خلال تحقيق معدلات نمو مرتفعة بالاعتماد على خطط تنمية شاملة. إلا أنها لم تفلح بتقليل معدل البطالة العام، بل زادت مشكلة البطالة و تعقدت من خلال تغير هيكل البطالة حيث زادت مدة التعتل، الذي يتعارض مع توقعات نظريات رأس المال البشري و اقتراحاتها و التي تقوم على أن زيادة المستوى التعليمي تزيد من احتمال التوظيف و تقلل احتمال التعتل.

تدل المؤشرات إلى أن البطالة في الدول العربية هي بطالة هيكلية نتجت عن عدم تطور هيكل الاقتصادات العربية بما لا يتناسب مع طبيعة النمو. كما تشير النتائج إلى عدم مرونة سوق العمل من حيث

التجاوب مع النمو الاقتصادي و يرتبط ذلك بعدم مرونة الأجور بحيث لم تنعكس طبيعة النمو الاقتصادي على طبيعة الطلب على العمل في السوق و على الأجور. و من ناحية أخرى فإن مؤشرات سوق العمل لم تنعكس على مخرجات النظام التعليمي لذلك فإن مشكلة عدم التوافق بين المعروض من المهارات و المطلوب منها تفاقمت بشكل ملحوظ و انعكست على شكل بطالة المتعلمين.

الجزائر كغيرها من الدول العربية، عانت لفترة طويلة من معدلات البطالة المرتفعة، فمن خلال كل ما سبق يتبين لنا أن مشكلة البطالة في الجزائر تعود إلى عدة أسباب يمكن إجمالها في مجموعتين، مجموعة الأسباب الخارجية عن سيطرة الدولة و تتمثل في انخفاض أسعار المحروقات و الركود الاقتصادي في الدول المتقدمة، و انخفاض سعر الصرف مقارنة بانخفاض قيمة الدولار الأمريكي في مواجهة العملات الأخرى و تدهور شروط التبادل التجاري، و ارتفاع معدل النمو السكاني، أما المجموعة الثانية و هي الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة و هي ترجع للدولة في التزامها بتعيين خريجي الجامعات و المعاهد العليا و عدم ملائمة المنظومة التعليمية و التكوينية مع متطلبات السوق، و انخفاض النفقات الاستثمارية و استخدام فنون إنتاجية كثيفة لرأس المال، يضاف إليها التشريعات الخاصة بالعمل و عدم الاهتمام بالبحث العلمي و كذلك قصور تخطيط للقوة العاملة مع سوء توزيع السكان و يؤثر بعض الأسباب في جانب الطلب على العمل بينما يؤثر جانب آخر من جانب العرض منه و قد يؤثر بعض منها في كلا الجانبين، و إن كانت الإصلاحات الاقتصادية قد ساعدت في إعادة التوازنات النقدية و المالية إلا أنها ساهمت في زيادة قيمة الفاتورة الاجتماعية بمعدلات متزايدة للبطالة، و بإيعاز من المؤسسات المالية الدولية بعد موجة الانتقادات التي وجهت لهم عملت هذه الأخيرة على تنفيذ بعض الإجراءات للتخفيف من آثار هذه الإصلاحات.

أغلب الجهود المبذولة كانت تنطلق من سياسة كينزية محضى ، فقد وضعت الجزائر منذ سنة 2000، ثلاث مخططات للانعاش الاقتصادي الكلي من أجل التخفيف من الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي: مخطط دعم الانعاش الاقتصادي من أجل الرباعية (2000-2004)، ثم المخطط التكميلي لدعم النمو للفترة (2005-2009) ، ثم في الأخير مخطط التنمية الرباعي (2010-2014)، و الذي قدر غلافه المالي بـ 286 مليار دولار خصص 5 مليار منها لإنشاء 3 ملايين منصب شغل و 200.000 مؤسسة صغيرة و متوسطة. تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة و متنوعة، و مختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، و التكوين المهني، و الباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم و التكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل. الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال

التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر .

نتائج البحث :

لقد حاولنا من خلال هذا البحث الاجابة على الاشكالية القائمة و المتعلقة بدراسة وصفية تحليلية لإشكالية التشغيل في الجزائر على ضوء النموذج الجديد لسياسة التشغيل، و يمكن حصر أهم النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث، في النقاط التالية:

- تبين لنا من خلال سرد مختلف النظريات المفسرة للبطالة أن هناك جدلا و اختلافا بين الاقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة، سواء النظرية الكلاسيكية أو النظرية الكينزية أو حتى النظريات الحديثة و هذا راجع إلى الديناميكية المتسارعة و التغيرات العشوائية التي تحدث في سوق العمل باستمرار لكون تحاليل هذه النظريات محدودة، تتم في فترة زمنية و ظروف معينة، لا تطبعها الاستمرارية و لا الشمولية. إضافة إلى هذا، إن عدم انطباق العديد من هذه النظريات على أوضاع الدول النامية، يقلل من امكانية الاستفادة منها، أما الوصفات الكينزية فقد أعلنت فشلها مع اول أزمة ركودية تضخمية في بداية السبعينات، و هو ما يؤكد لنا صحة الفرضية الأولى؛

- ان عدم مرونة تشريعات العمل، نقص المعلومة و في بعض الحالات عدم دقتها، نمط التشغيل المرتكز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية ، طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب و خريجي الجامعات (عدم التوافق النوعي بين عرض و طلب العمل) و الاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل، اضافة إلى ضعف بيئة الأعمال و محدودية القطاع الخاص و عدم وجود استراتيجية واضحة لدمج القطاع غير النظامي في التنمية الاقتصادية. كلهذا يدعونا للتساؤل عن سوق العمل الحقيقي بالجزائر و عن محدداته، كما أعلن عنه اقتصاد العمل، و هو موضوع الفرضية الثانية؛

- أخذت الجزائر مجموعة من التدابير كإجراءات للتشغيل و الحد من البطالة، تمثلت في مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل سواء كانت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين أو أجهزة دعم الشباب و التي حققت نتائج ايجابية. لكن كانت في أغلبها غير فعالة نظرا لصعوبة تسييرها، هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن المناصب التي تم توفيرها هي مناصب عمل غير دائمة، لا تنطبق مع مفهوم "العمل اللائق" و بالتالي يمكن القول أنها معرضة للزوال إذا انخفضت المداخل، كحل كل هاته التدابير و الاجراءات تعتمد على النفقات العمومية التي مصدرها الوحيد هو العائدات من المحروقات، و هو موضوع الفرضية الثالثة.

- ان عدم مرونة الأجور، و عدم تأقلمها مع الجهد المبذول و هو ما يتنافى كليا مع مبدأ " الأجر العادل" و مع توصيات منظمة العمل الدولية، جعل العلاقة بين المتغيرين مبهمة، مما يصعب اللجوء دراسة

ظاهرة البطالة باستعمال منحى فيليبس أو بعض النظريات التي تعتبر تغير الأجور داخليا، أمرا صعبا. و هو موضوع الفرضية الرابعة .

للتصدي لمشكلة البطالة تتمثل في وضع نمط تنموي هدفه تحقيق مستوى مرتفع من التوظيف و ذلك برسم و تنفيذ برامج تطوير القطاعات الإنتاجية مع الإسراع نحو تطوير سوق العمل و على ضوء كل هذا تكون التوصيات على النحو التالي:

- العمل على تحسين نظام التعليم و خاصة التعليم المهني بما يتناسب و احتياجات سوق العمل و كذلك العمل على تنسيق مخرجات التعليم و التكوين و متطلبات سوق العمل.
- الحد من البيروقراطية الإدارية في الحصول على القروض المسيرة من طرف البنوك و إعادة النظر في طريقة تسديدها وفقا للمعايير الدولية.
- العمل على توفير قاعدة بيانات و إحصائيات دقيقة عن سوق العمل حتى يتم تحليل كل قطاع و التقليل من تشوهات في سوق العمل، و يكون ذلك باستخدام أدوات النشر و تحديثها باستمرار و إتباع طريقة علمية لعملية المسح.
- تنمية و دعم دور القطاع الخاص لإنشاء فرص العمل، و تشجيعه من خلال تقديم تحفيزات (تخفيض الضرائب، تخفيض الأعباء الاجتماعية...) باعتباره الأكثر استقطابا للأيدي العاملة؛
- تنويع الصادرات خارج المحروقات و تفعيل الاقتصاد الوطني تكون له آثار ايجابية على تحريك النمو الاقتصادي و بالتالي إنشاء مناصب شغل جديدة.

المراجع:

الكتب باللغة العربية:

- (1) أ. ب. الدباغ، "البطالة و التضخم: المقومات النظرية و مناهج السياسة الاقتصادية"، الأهلية للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
- (2) أ. ف. مصطفى، "التحليل الاقتصادي الكلي"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2000.
- (3) ب. برنييه و إ. سيمون، "أصول الاقتصاد الكلي"، ترجمة عبد الأمير إبراهيم شمس الدين، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، الطبعة الأولى، بيروت، 1989.
- (4) ج. د. ن. ورسك، "البطالة مشكلة سياسة اقتصادية"، ترجمة د. محمد عزيز و د. محمد سالم كعبية، منشورات جامعة قاريونس بنغازي، الطبعة الأولى 1997.
- (5) ج. ك. جالبريت، ترجمة أحمد فؤاد بلع، "تاريخ الفكر الاقتصادي"، سلسلة دار المعرفة، العدد 261، الكويت، سبتمبر 2000.
- (6) خ. الزواوي، "البطالة في الوطن العربي: المشكلة... و الحل"، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، 2004.
- (7) ر. واضح، "علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر"، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2003.
- (8) ر. زكي، "الليبرالية المستبدة"، سيناء للنشر، القاهرة، 1993.
- (9) ر. زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة"، عالم المعرفة، عدد 266، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، الكويت، 1997.
- (10) ب. شوام، "مدخل في الاقتصاد العام"، جزء 2، دار الغرب للنشر و التوزيع، 2000.
- (11) ص. تومي، "مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي"، دار أسامة للطباعة و النشر و التوزيع، 2004.
- (12) ص. خصاونة، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، المطبعة الوطنية، عمان، 1995.
- (13) ض. م. الموسوي، "النظرية الاقتصادية الكلية: التحليل الاقتصادي الكلي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1994.
- (14) ض. م. الموسوي، "سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاديات السوق الحر"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية.
- (15) ع. م. الهواري، "التنمية الاقتصادية"، دار المعرفة الجامعية، 1998.
- (16) ع. ب. طاهر عرب، "اقتصاديات العمل، نظرية عامة"، مطابع جامعة الملك سعود، الطبعة الأولى 1994.
- (17) ع. الرحمن يسري أحمد، "النظرية الاقتصادية الكلية و الجزئية"، الدار الجامعية، الاسكندرية، الطبعة الثانية، 2004.
- (18) ع. العزيز فهمي هيكل، "أساليب التحليل الاقتصادي"، دار النهضة العربية، بيروت، 1986.

- 19) ع. عبد الوهاب نجا، "مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية-تطبيقية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 20) م. طاقة و ح. عجلان حسن، "اقتصاديات العمل، اثره للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
- 21) م. وديع عدنان، "بحوث و مناقشات حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية"، دار طلاس للدراسات و الترجمة والنشر، الجزء الأول 1998.
- 22) م. وديع عدنان، "بحوث و مناقشات حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية"، دار طلاس للدراسات و الترجمة والنشر، الجزء الثاني 1998.
- 23) ن. الله نجيب إبراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002/2001.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Adam smith, « recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations » édition Gallimard, Paris, 1971.
- A.Bénassy, B.Coeuré, P.Jacquet, J. Pissani, «politiques économiques », 1ère éd, DE BOECK, 2005, Bruxelles.
- B. Perret « L'évaluation des politiques publiques », Repères, n°329, La Découverte, Paris, 2001.
- B.Ventelou, " Lire Keynes et le comprendre", Vuibert, Paris, 159p, 1997.
- D. Gambie , M.Vernière , « le marché de travail » 3 ème édition, Economiqua, paris 1995,p 02.
- H. Vane , B. Snowdon , P.Wynarczyk, « La pensée économique moderne. Guide des grands courants de Keynes à nos jours », Ediscience, 1997.
- G.Dostaler, « *Keynes et ses combats* », Albin Michel, 2005.
- G.Ferréol et P.Deubel « Economie du travail », édition Armand Colin, Paris, 1990.
- G.Granges et J.M. Lepage « les Politiques de l'emploi » , PUF, collections " que sais – je? ", 1992.
- J.C. Labrousse, C. Vitry, D. Gaumont, « Dictionnaire des sciences économiques, articles Keynes et Keynésianisme, PUF, 2001.
- J.Gautie, « les politiques de l'emploi : les marges étroites de lutte contre le chômage, édition dyninfo economie,Paris, 1993.
- J. M.Keynes, « *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* », Petite bibliothèque Payot, 1975.
- L.Orio, Quiles J.J, « l'économie keynésienne, un projet radical », Nathan, Paris, 1993.
- M.Weitzman : « The Share Economy », Cambridge University Press, 1984-(traduit en français sous le titre : « L'économie de partage », l'expansion-Hachette, Lattès,1986.
- P.Combemale, « Introduction à Keynes », 3^{ème} ed , Coll. Repères, La Découverte, Paris, 1999.
- P.Cahuc et P.Granier, « la réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ?, Economica, 1997.

- Pierre Cahuc, « les expériences françaises de réductions du temps de travail : moins d'emplois et plus d'inégalités », Revue française d'économie, vol.15, n°3, janvier 2001, p. 141-166.
- R. Castel, « les métamorphoses de la question sociale », ed Folio essais, 1995.
- R.Layard et S.Nickell, « Unemployment in Britain », Economica, 1986.
- R.Layard., S. Nickell et R. Jackman, "Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market", Oxford University Press, 1991.
- S.Nickell, R.Layard, « Labor Market Institutions and Economic Performance », Handbook of labor economics, ed 1, in ASHENFELTER O and CARD(ed), Amsterdam, 1999.
- X.Grefe, J.Lallement, M.De Vroey M. (sous la dir.), "Dictionnaire des grandes oeuvres économiques, articles sur Keynes et sur Malinvaud", Dalloz, 2002.

✍️ الأطروحات و الرسائل و التقارير :

- ع.ر. العايب ، البطالة و إشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي: حالة الجزائر، رسالة ماجستير فرع تحليل اقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004/2003.
- ك. بوصافي ، حدود البطالة الظرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، 2006.
- م. يحيات، " اشكالية البطالة و التضخم خلال الفترة 1970-2005"، أطروحة دكتوراه دولة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2006، جامعة الجزائر.
- م. درواسي، "السياسة المالية و دورها في تحقيق التوازن الاقتصادي(حالة الجزائر 1990-2006)، أطروحة دكتوراه دولة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2005، جامعة الجزائر.
- حصيلة المنجزات الاقتصادية و الاجتماعية للفترة (1999 - 2008)، مصالح الوزير الأول حصيلة الانجازات الاقتصادية و الاجتماعية للسداسي الأول لسنة 2009.
- صندوق النقد الدولي، بيان بعثة الصندوق في ختام مشاورات المادة الرابعة مع الجزائر، ادارة العلاقات الخارجية، 2012/11/12.
- بوابة الوزير الأول، التدابير المتخذة لفائدة التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي، ديسمبر 2010، www.premier-ministre.gov.dz
- تقرير التنمية البشرية لعام 2008 www.un.org/ar/esa/hdr/hdr0708.shtml
- تقرير المنظمة العربية حول تأثيرات الأزمة المالية العالمية، 2010، www.alolabor.org/final/images/.../d-38_b_08.doc
- تقرير تنمية القوى البشرية في الوطن العربي - الصادر عن المنظمة العربية للتربية و الثقافة والعلوم، 2010، www.lasportal.org/wps/wcm/connect/.../r4.pdf?MOD
- منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة ، www.alolabor.org
- منظمة العمل العربية " التقرير العربي الثالث حول التشغيل و البطالة في الدول العربية، انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربي على اوضاع التشغيل و البطالة ...حاضرا و مستقبلا"، 2012، جمهورية مصر العربية.

- منظمة العمل الدولية، "نظرة جديدة الى النمو الاقتصادي العالمي: نحو مجتمعات عربية منتجة و شاملة"، بيروت، 2013، www.ilo.org/publns
- نشرة صندوق النقد الدولي الالكترونية، الجزائر يجب أن تحد من الاعتماد على النفط و تنشئ مزيدا من فرص العمل، 26 جانفي 2011.
- نشرة صندوق النقد الدولي "نشرة معلومات معممة" رقم 13/10، 25 يناير 2013.
- مركز أنباء الأمم المتحدة، "معدلات البطالة بين الشباب في العالم ترتفع إلى معدلات قياسية"، 2004/08/11، تم الاطلاع في 2008/06/17 في www.un.org/arabic/news/story.asp?NewsID=2876
- المكتب الدولي للعمل، "أدوات من أجل تعميم العمالة و العمل اللائق"، الطبعة الأولى، جنيف، 2007.
- المكتب الدولي للعمل، لجنة العمالة السياسية الاجتماعية "سياسات سوق العمل النشطة"، الدورة 288، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر 2003.
- مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة السياسية الاجتماعية "سياسات سوق العمل النشطة"، الدورة 288، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر 2003. www.ilo.org/public/arabic/.../relm/.../gb288/.../esp-2... أطلع عليه بتاريخ 2007/7/18.
- منظمة العمل الدولية، الاتجاهات نماذج الاقتصاد القياسي، سبتمبر 2009. www.alolabor.org/.../International/.../Work.../6_a.pdf
- منظمة العمل الدولية، " تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة 2010-2011"، مكتب العمل الدولي بجنيف، 2012. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_180147.pdf
- منظمة العمل الدولية، " التقرير العالمي للأجور: 2012-2013، الأجور و النمو العادل"، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2014.
- الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، 18/17 أبريل 2006، جامعة حسيبة بن بوعلي، مخبر العولمة و اقتصاديات شمال افريقيا، شلف، الجزائر.
- الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين و فرص العمل، 8/7/6 أبريل 2010، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر.
- الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، 16/15 نوفمبر 2011، مخبر الاستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر جامعة المسيلة، الجزائر.

✍️ أوراق عمل بالعربية:

- الوهيب، " التأثيرات الاجتماعية الناجمة عن الاختلالات الهيكلية في سوق العمل و دور برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة في مواجهتها"، مجلة العلوم الاجتماعية، 2006 ، جامعة الكويت.
- ح بوزيدة، "مدخلات و مخرجات التعليم العالي في الجزائر"، ملتقى مخرجات التعليم العالي و سوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات، السياسات، الآليات)، المنامة - مملكة البحرين، اكتوبر، 2010.
- ح. رحيم، "موضوعات في الاقتصاد الجزائري، سياسة التشغيل في الجزائر : تحليل و تقييم، بحوث اقتصادية عربية"، العددان 21، 22/ شتاء - ربيع 2013.

- ح. عتب، "تطوير مكاتب التشغيل و أقسام التوجيه المهني و رفع أدائها وفقا للمتغيرات الدولية و احتياجات سوق العمل"، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، طرابلس 11-13/7/2005، ص 24. أطلع عليه بـ 2006/4/13 www.alolabor.org/final/...11.../hafez_atab.doc
- ح. عاشي، "مقايضة البطالة بالعمل غير اللائق"، أوراق كارنيغي للشرق الأوسط، العدد 23، حريزان/يوليو 2010. www.carnegie-mec.org
- س. العابد و ز. عباي، "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات"، مجلة الباحث، عدد 2012/11.
- ع. البشير، "دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، جامعة شلف، الجزائر، ص 175-196.
- ع. دادن و ع. بن طجين، "دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008"، مجلة الباحث عدد 2010/10.
- ع. رواب، ص. غربي، "التكوين المهني و التشغيل في الجزائر"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية"، العدد 5، 2011.
- ع. شيببي و م. شكوري، "البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية و قياسية 1970-2006"، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية 18/17 مارس 2008، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- م. مسعي، "سياسة الانعاش الاقتصادي و أثرها على النمو"، مجلة الباحث، العدد 10/2010، ص 147-160.

✍ بحوث و تقارير باللغة الأجنبية:

- A.Bénassy, B.Coeuré, P.Jacquet, J. Pissani, «politiques économiques », 1ère éd, DE BOECK, 2005, Bruxelles, P550.
- A. Béraud, « Keynes et Pigou sur le salaire monétaire et l'emploi : une synthèse du débat », revue d'analyse économique, vol 79, n 1-2, Mars-Juin 2003. . beraud.u-cergy.fr/keynes.pdf
- A, Bouyacoub, « Emploi et croissance en Algérie, 1990-2003 », colloque international du CREAD, juin 2004, Alger.
- A. Smahi et al, « Micro finance et pauvreté subjective en Algérie: Essai d'analyse », , La Revue des Sciences de Gestion

2012/3 - n° 255-256

<http://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2012-3-page-133.htm>

- A. Bassanini et Romain Duval, « Les déterminants du chômage dans les pays de l'OCDE: Une réévaluation du rôle des politiques et des institutions », *Revue économique de l'OCDE* no 42, 2006/1.
- A. Zylberberg, « Emploi et chômage dans les pays de l'OCDE : les grandes tendances, temps de travail et emploi, Cahiers français n° 353, p 1-6.
- A. Fouquet et J. Perriault, « Évaluation, politiques publiques, politique de recherche, Communication et organisation », *Management de l'évaluation et communication*, n° 38 (2010).

- A .Zouache. (2003), «Coordination et chômage involontaire : de Keynes aux nouveaux keynésiens», L'Actualité économique, vol.79, n°1-2, p.179-195.
www.erudit.org/revue/ae/2003/v79/n1-2/009682ar.pdf
- B.Boulahbal, « Emploi, chômage, salaires et productivité du travail », L'Algérie de demain, Relever les défis pour gagner le futur, septembre 2008, fondation Friedrich-Ebert, Alger.
- B.Youhourta. 2010. L'économie informelle en Algérie. Une approche par enquête auprès des ménages, cas de la Wilaya de Béjaia- Thèse de Doctorat- Université Creteil (France)/ Université Béjaia (Algérie).
- B.Gazier, « Comment lire Keynes aujourd'hui ? »
<http://ses.ens-lyon.fr/que-reste-t-il-de-la-theorie-du-chomage-de-keynes--86275.kjsp>
- C. Erhel, H. Zajdela, « Que reste –t-il de la théorie du chômage de KEYNES? », L'actualité économique, Revue d'analyse économique, vol. 79, nos 1-2, mars-juin 2003, p. 163-177.
<http://id.erudit.org/iderudit/009681ar>
- C. Sari, « Algérie et Maroc :Quelles convergences économiques ? »,Cabrera édition, éditions de France, paris 2011.
- Captain Economics, « Le triangle d'incomptabilité de Mundell : l'impossible trinité », www.captaineconomics.fr/-le-triangle-d-incompatibilite-de-mundell-l-im...
- C.Charpail, T.Klein et S.Zilberman, « Evaluation des politiques d'emploi :la deuxième génération des panels des bénéficiaires », DARS, n°95, 02/2005.
travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE_95.pdf
- DARES, « 40 ans de politique de l'emploi », La Documentation française, Paris, 1996.
- D. Romer, « The New Keynesian Synthesis », Journal of Economic perspectives, Vol 7, n°1, Hiver, 1993. (P :5-22). web.econ.unito.it/bagliano/macro3/romer_jep93.pdf
- De Vroey M. (1997), «Le concept de chômage involontaire : de Keynes aux nouveaux keynésiens», Revue Economique, Vol.48, n°6, p.1381-1408.
- D.Bouras, « L'expérience algérienne de gestion du chômage et de promotion du travail décent », Conseil National Economique et social, «Evaluation des stratégies et politiques publiques en matière d'emploi: mise en œuvre du pacte mondiale pour l'emploi», Dakar 11 –13 avril 2011.
- D.Meurs et A.Pailhé , "Descendantes d'immigrées en France : Une double vulnérabilité sur le marché du travail ?" , 2008/2 - N° 20.
<http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2008-2-page-87.htm>.
- E Marchal, D. Rémillon, « À chaque marché du travail ses propres modes de recherche d'emploi », document de travail, n°90, juillet 2007, centre d'étude de l'emploi, Paris.
- F. Kramarz , Conseil d'orientation pour l'emploi, Document préparatoire du groupe de travail sur les causes du chômage, Groupe animé par COE, décembre 2005.
- H.Benissad « Micro-entreprise et cadre institutionnel en Algérie», CENTRE DE DÉVELOPPEMENT DE L'OCDE, Mars 1993.
- I. Benziane, « Contribution de la mise à niveau des PME à la réduction du taux de chômage », Recherches économiques et managériale – N° 5 / Juin 2009.
- J. Charmes, « Les origines du concept de secteur informel et la récente définition de l'emploi informel ».
<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/218175/IIES%20Secteur%20Informel.pdf>
- K.Bouadam , « Entre chômage, précarité et dépermanisation, quelle politique à mettre en œuvre par les pouvoirs publics algériens », www.iefpedia.com/.../Entre-chomage-precarite-et-depermanisation-quell...

- K. Kateb, « Transition démographique en Algérie et marché du travail », L'Harmattan, Confluences Méditerranée 2010/1 - n°72
<http://www.cairn.info/revue-confluences-mediterranee-2010-1-page-155.htm>
- L. Benhabib, Université Paris-Est Créteil, ERUDITE, « Promouvoir l'emploi des jeunes : quelles politiques en Algérie ? » www.erudite.univ-paris-est.fr/.../atm-2013-communications-full-papers/?...
- L. Moundhir et N.E. Hammouda, « 50 ans d'indépendance. Quelle évolution du marché du travail en Algérie : une analyse par cohorte ». Colloque CREAD, 2012, Algerie.
- G. Duchêne et P. Rusin, « Micro-entreprises, croissance et mutations de l'emploi dans les pays en transition », Presses de Sciences Po, *Revue économique*, 2002/3 - Vol. 53
<http://www.cairn.info/revue-economique-2002-3-page-637.htm>
- G. Marquez, « Unemployment insurance and emergency employment programs in Latin America and the Caribbean : An overview, Inter-American Development Bank, paper for the conference on Social protection and Poverty, 1999.
- G. Raveaud, « Au cœur de la stratégie européenne pour l'emploi, le taux d'emploi », De Boeck Supérieur, Education et sociétés, 2006/2 - n° 18
<http://www.cairn.info/revue-education-et-societes-2006-2-page-17.htm>
- H. Gherbi, « Déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie et fonction de gains », ERUDITE, Université de Bejaia et UPEC, Colloque TEPP 2012 : Trajectoires, emploi et politiques publiques, Caen (France), 14-15 juin 2012.
- J. Agell (1999), « On the benefits from rigid labour markets : Normes, market failure and social insurance », in *The Economic Journal*, vol, 109, p 453, oxford.
- J-P. Barbier, « L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb : Etude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie », BIT, Genève, 2006.
- J. Pisani-Ferry, O. Blanchard, J.M. Charpin, E. Malinvaud, « Plein emploi », Rapport réalisé en PAO au Conseil d'Analyse Économique par Christine Carl, La Documentation française. Paris, 2000. www.cae-eco.fr/IMG/pdf/030.pdf
- K. Tahari, « L'entreprise publique en Algérie : logique économique et logique de l'emploi face au développement économique », Université d'Oran (Algérie).
- K. Bouhou, « L'Algérie des réformes économiques : un goût d'inachevé », Politique étrangère 2009/2 – Été.
<http://www.cairn.info/revue-politique-etrangere-2009-2-page-323.htm>
- L. Rioux, « salaire de réserve, allocation chômage dégressive et revenu d'insertion », revue Economie et Statistique, INSEE, n° 346-347, (137-151p), 2001.
www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES346G1.PDF
- M. Chabane, « L'Algérie sous tension : les prémices d'une crise, l'urgence d'un changement », revue Averroes, revue spécialisée sur le monde arabe, numéro 4-5, Spécial "Printemps arabe", 2011.
- M. Dejemeppe, B. Van Der Linden, « Méthodologie d'évaluation », Conception et Evaluation Economique de Projets et de Politiques, 5/01/2009.
perso.uclouvain.be/bruno.../NOTE%20METHODO%202009.pdf
- M. H. Boubakri, « Migration, marché du travail et développement », PROJET DE RECHERCHE, faire des migrations un facteur de développement : une étude sur l'Afrique du nord et l'Afrique de l'ouest, document de travail, BIT 2010.

- M. Imad, « Economic Growth and Unemployment in Arab Countries : Is Okun's Law valid », *Journal of Development and Economic Polices*, special Issue, n° 02, 2008.
- M. Friedman, « The Role of Monetary Policy », *American Economic Review*, 1-17, 1968. <https://www.aeaweb.org/aer/top20/58.1.1-17.pdf>
- M.S. Redjeb et M.Ghobentini, « L'intermédiation sur le Marché du Travail en Tunisie », *Unité de Recherches et Analyse du Marché de l'Emploi », Cahiers de La Stratégie et de l'emploi*, n 19, 2005, ILO, Genève.
- M. S. Musette, « marché du travail et emploi en Algérie », bureau de L'OIT à Alger, 2003.
- M. S. Musette, « Migration, Travail & Développement en Algérie », 82p. Background Country Paper - IIES, ILO, Genève», www.ilo.org/inst/migration, OIT, 2010.
- M.S.Redjeb et M.Ghobentini, « L'intermédiation sur le Marché du Travail en Tunisie », *Unité de Recherches et Analyse du Marché de l'Emploi », Cahiers de La Stratégie et de l'emploi*, n 19, 2005, ILO, Genève.
- N.E.Hammouda., M.E.Musette et M.Meziani Mouloud. 2009. *Emploi des Jeunes, Rapport*, OIT, Genève.
- N.HAMMOUDA, «Comportements d'activités et conditions de vie des ménages algériens ». thèse de doctorat. Université de paris x, 1998.
- N. Khaoua, « L'entreprise, l'Université et le Marché du Travail en Algérie : tentative d'analyse », *Laboratoire de Recherches et d'Analyse Economique, Université Badji-Mokhtar, Annaba* الباحث مجلة, 2008/06 عدد
- N. Cheraïet, « Aspects de l'expérience Algérienne entre mondialisation et chômage », *Forum de l'Association des Economistes Tunisiens 2012, Hammamet - 7- 9 juin 2012*. Croissance, emploi et répartition dans un contexte de mondialisation.
- O. Marchand, « L'autre défi de l'emploi : la qualité », *Insee, L'emploi, nouveaux enjeux - édition 2008*.
- P.Dyer, « Labour Supply, Unemployment and challenge of job Creation in the Maghreb (projet de rapport, Washington : Banque mondiale), 2005
- P. Palsterman, « Régionaliser la politique de l'emploi ? », *CRISP Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2007/13-14 - n° 1958-1959
<http://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2007-13-page-5.htm>
- P.Phélinasn, « Mesurer l'emploi, le chômage et le sous emploi rural dans une économie en voie de », *La Découverte, Revue Française de Socio-Économie*, 2010/1 - n° 5.
<http://www.cairn.info/revue-francaise-de-socio-economie-2010-1-page-103.htm>
- P. Adair, « Économie non observée et emploi informel dans les pays de l'union européenne », *Une comparaison des estimations et des déterminants, Presses de Sciences Po, Revue économique*, 2009/5 - Vol. 60
<http://www.cairn.info/revue-economique-2009-5-page-1117.htm>
- P. Adair, Y. Bellache, « Emploi informel et secteur privé en: Contraintes et gouvernance de la création d'entreprises ».
<http://fseg.univtlemcen.dz/pdfmecas/Philippe%20ADAIR%20%20&%20Youghourtha%20BELLACHE%20.pdf>
- P.Ryan, « The School-to-Work Transition :A Cross-National Perspective ». *Journal of Economic Literature*. Vol ,2001.
- R.Luces et L. Rapping « real wage , employment and inflatiser » *journal of polocal economy* ,volume 77 septembre octobre 1969. <http://links.jstor.org/sici?sic>

- R. Boulahbal, « Emploi, chômage, salaires et productivité du travail. L'Algérie de demain, Relever les défis pour gagner l'avenir », fondation Friedrich-Ebert, Alger 2008, www.fesalger.org
- R.H. Boukllia, F. Talahite, « Marché du travail, régulation et croissance économique en Algérie », Armand Colin, *Revue Tiers Monde* 2008/2 - n° 194, pages 413 à 437.
- N. Sahnoune, « la PME en tant que moteur de renforcement des capacités productives et de création de l'emploi », Ministère de l'Industrie, de la PME et de la Promotion de l'investissement, Addis-Abéba, 25.03.2012.
- S. Chennouf, T. Hafsi, « Femmes entrepreneurs, Femmes au foyer et Femmes salariées : Le cas de l'Algérie », Cahier de recherche N° 07-35-09, Septembre 2007, La Chaire de management stratégique international Walter-J.-Somers, HEC Montréal.
- S. Trosa, « L'évaluation des politiques publiques », Paris : Institut de l'entreprise, 2003. - 75 p. ; 30 cm. - (Les notes de benchmarking international ; novembre 2003
<http://www.institut-entreprise.fr/?id=176>
- The Harris-Todaro Model, consulté le 28/08/10 www.augustana.edu/.../harris-Todaro%20chapter%20...sites.duke.edu/econ567_01.../HarrisTodaroPaper.pdf
- T.Kniesner, J.Gold smith, Arthur H., "A Survey of Alternative Models of the Aggregate U.S. Labor Market," *Journal of Economic Literature*, American Economic Association, vol. 25(3), pages 1241-80, September 1987.
- T. Berthet et B.Conter, « Politiques de l'emploi : une analyse des transformations de l'action publique en Wallonie et en France », De Boeck Supérieur, *Revue internationale politique comparée* 2011/1 - Vol. 18. <http://www.cairn.info/revue-internationale-de-politique-comparee-2011-1-page-161.htm>
W.C.Byrd, « Algérie-contre- performances économiques et fragilité institutionnelle », *Confluences Méditerranée*, n°45 (printemps 2003).
- AfDB-BAfD, « Comment lutter contre le chômage des jeunes au Maghreb », Note Economique, 2011, Banque Africaine de développement, www.afdb.org.
- Banque Africaine de développement, « Comment lutter contre le chômage des jeunes au Maghreb », Note Economique, 2011, www.afdb.org
- BIT, « Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire », Genève, 2011, www.ilo.org/publns
- BIT, Tendances mondiales de l'emploi 2011, Organisation internationale du Travail 2011, 1^{ère} éd 2011, Genève.
- BIT, « Tendances mondiales de l'emploi 2011, le défi d'une reprise de l'emploi », Genève, 2011. BIT, « Emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent », Conférence internationale du Travail, 93e session, Genève, 2005.
- BIT, « Emploi des jeunes :les voies d'accès à un travail décent », Conférence internationale du Travail, 93e session, 2005, Bureau international du Travail, Genève.
- Carnegie Middle East Center, « marché du travail au Maghreb : structures, institutions et politiques », Rabat, 28, 29 janvier 2010.
- CNES, « la promotion de l'emploi et de la lutte contre le chômage : Expérience algérienne », Séminaire sur les politiques d'emploi pour les jeunes, Deuxième groupe de travail: « la promotion de politiques d'emploi qui bénéficient l'entrée des jeunes au marché de travail, Rabat, 30 et 31 janvier 2012.

- Conférence internationale du travail, « Commission sur l'emploi des jeunes », 101^e session, Genève, mai-juin 2012.

- MENA, « Economie et territoire , Structure productive et marche du travail

Les jeunes diplômés dans les pays MENA : un potentiel bloqué dans la file d'attente de l'emploi ».

http://siteresources.worldbank.org/INTMENAINFRENCH/Resources/Enseignement_superieur_MENA_Chapitre1_Francais.pdf

- Enquête Emploi auprès des ménages, 2010
http://www.ons.dz/IMG/pdf/PUBLICATION_EMPLOI_2010.pdf
- Enquête Emploi auprès des ménages, 2011.
- http://www.ons.dz/IMG/pdf/PUBLICATION_EMPLOI2011.pdf

Etude : Promotion des jeunes et des femmes dans l'économie verte en Algérie, MARS 2012, Programme Développement Economique Durable (DEVED), www.ecoverte.deved.info

- FMI, World Economic Outlook, 2009.
[_www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2009/01/](http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2009/01/)

- FMI, « Questions choisies », rapport du FMI n° 12/22, Février 2012.
- Journée d'étude sur le thème "Mutations Socioéconomiques en Algérie : Travail et Emploi ", Béjaïa, le 04 Octobre 2011.
- Les Bulletins du CNAC : 1, 2, 6, 9, 33 ; www.cnac.dz
- MAEP, « Algérie (1999- 2008), une décennie de réalisations », synthèse du rapport de l'Algérie sur l'état de mise en œuvre du programme d'action en matière de gouvernement, Novembre 2008.

Ministère de l'Industrie, de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement, Bulletin d'Information statistique de la PME, n°21, données du 1^{er} semestre 2012, octobre 2012, www.mipmepi.gov.dz.

- PNUD , « Rapport sur le développement humain 2011 », préparé par José Gijón, Davide Furceri et Ernesto Crivelli (tous membres de MCD), approuvé par le Département Moyen-Orient et Asie centrale, 27 décembre 2011.
- OCDE, « Annexe statistique », Perspectives économiques de l'OCDE, , Ed. de l'OCDE, 2006/2 - n° 80 <http://www.cairn.info/revue-perspectives-economiques-de-l-ocde-2006-2-page-193.htm>
- OFCE, « Fiches thématiques et fiches pays », Revue de l'OFCE , 2007/2 - n° 101
<http://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2007-2-page-93.htm>
- OCDE, « Chapitre 4 : les effets des politiques et des institutions, sur l'emploi », Ed. de l'OCDE, Réformes économiques, 2007/1 - n° 3.
- OCDE, Perspectives De L'emploi 2009, «éviter que la crise de l'emploi ne pèse durablement sur l'avenir ». <http://www.cairn.info/revue-reformes-economiques-2007-1-page-133.htm>
- OCDE, « Algérie 2012 », Perspectives économiques en Afrique 2012, www.africaneconomicoutlook.org
- OCDE, 2012. Youth Employment : Five challenges for North Africa, Paper, Tunis.
- ONU, « Données mondiales de l'éducation », 2010/2011.
- Groupe de la Banque Africaine de Développement, « Note de dialogue 2011-2012 », Mai 2011.
- OIT, « Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire», 2011.
- ONS, « L'Algérie en quelques chiffres (2007-2009) », n° 40, 2010.

- ONS, ENQUETE EMPLOI AUPRES DES MENAGES 2010, Collections Statistiques N° 170/2012.
- Rapport national sur le développement humain en Algérie
« Une grande avancée dans la maîtrise des systèmes d'évaluation », CNES, El moudjahid : 17/02/2007.P1,4.
- Rapport national sur le développement humain en Algérie 2006,
« Le CNES sur les traces du PNUD, L'Algérie est en passe d'atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement », L'Expression : 17/02/2007.P7.
- Sixième Rapport sur le développement humain, le CNES en partenariat avec le PNUD
« Tous les indicateurs sont au vert », La Tribune : 17/02/2007.P5.
- Sixième Rapport sur le développement humain, « 80% des emplois créés sont d'« attente » », El watan : 17/02/2007.P10.
- World Development Indicators – <http://www.worldbank.org/data/wdi2002/index.htm>.
- World Economic Outlook – Avril 2003- <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2003/index.htm>.

☞ مواقع على الإنترنت:

- www.ons.dz
- www.cnes.dz
- www.ilo.org
- www.ansej.dz
- www.pmeart-dz.org
- www.uis.unesco.org
- www.ilo.org/laborsta
- www.finances-algeria.org
- www.mir-algeria.org
- www.mpcr-dz.org
- www.mtss.gov.dz
- <http://www.premier-ministre.gov.dz>
- <http://www.djazairess.com/elmassa/45881>

الفهرس

01.....	مقدمة عامة.....
09.....	الفصل الأول: التحول الذي طرأ على نظرية البطالة منذ كينز.....
10.....	مقدمة الفصل الأول.....
12.....	المبحث الأول: البطالة كظاهرة اقتصادية واجتماعية، تعريفها ودواعيها.....
12.....	المطلب الأول: سوق العمل، سوق الشغل، والمفاهيم المرتبطة.....
13.....	1- مفهوم سوق العمل.....
13.....	1-1 الجانب السوقي.....
13.....	1-2 الجانب غير السوقي في سوق العمل.....
14.....	المطلب الثاني: تطور مفهوم البطالة من الإعانة إلى التأمين.....
16.....	المطلب الثالث: تعريف البطالة وقياسها.....
16.....	1- تعريف البطالة.....
17.....	2- طرق قياسها.....
20.....	المطلب الرابع: لماذا هناك بطالة أو دواعي البطالة.....

- 1- الأجر الأدنى القانوني.....20
- 2- النقابات و المفاوضات الجماعية.....21
- 3- نظرية الأجر الفعال.....23
- 4- البحث عن الشغل.....24
- المبحث الثاني : شرح البطالة في النظرية العامة لكينز، رهانات و استخلاصات.....25
- المطلب الأول: البطالة الطوعية عند الكلاسيك.....25
- 1- السلوك الاقتصادي للأسر و عرض العمل.....26
- 1-1 التحكيم بين العمل و الفراغ.....26
- 1-2 أثر تغير معدل الاجر على سلوك عرض العمل.....27
- 2- السلوك الاقتصادي للمؤسسات و الطلب.....27
- 1-2 الانتاجية الحدية للعمل و المردود المتناقص.....27
- 2-2 العلاقة بين طلب العمل و الأجر الحقيقي.....28
- 3- مسار التسوية على مستوى سوق العمل، تحديد الأجر و الشغل عند التوازن.....28
- 1-3 التحليل السكوني للتوازن.....30
- 2-3 بعض الانتقادات و التجديدات.....33
- المطلب الثاني : البطالة اللاإرادية و المقاربة الكينزية.....34
- 1- تعريف مصطلح البطالة اللاإرادية و انتقاد كينز لفرضيات الكلاسيك.....35
- 2- الانتقاد الكينزي لنظرية البطالة للاقتصادي بيجو.....36
- 3- دور الطلب الفعال في تحديد مستوى الشغل.....37
- 4- اختيار سياسة أجور قارة.....41
- 5- كينز و الآثار المترتبة عن انخفاض الأجور النقدية و وجود توازن التشغيل غير الكامل.....42
- 1-5 أثر انخفاض الأجور على طلب السلع.....43
- 2-5 سياسة انخفاض الأجور بين كينز و بيجو.....46
- المطلب الثالث: واقع الفكر الكينزي و امتداده المعاصر و البطالة و النقود في نظريات التركيب...48
- 1- نقاط الضعف في النظرية العامة.....48
- 2- منحني فيليبس كزاوية لشرح البطالة.....50
- 3- منحني فليبس أم تبرير للتحليل الكينزي.....51
- 1-3 القراءة الكينزية و المناقشة.....54

- 2-3 اقتراح شرح بقراءة نقدية.....57
- المطلب الرابع: النظريات المعاصرة و قدرة الشرح الخاصة بكل واحدة.....61
- 1- البحث عن أسس اقتصادية جزئية.....61
- 2- الربية و الاتفاقية.....65
- المبحث الثالث: من ميلاد الاقتصاد الكلي إلى نموذج تكوين الأسعار و الأجور.....70
- المطلب الأول: من نموذج التوازن الآتي لسوق السلع والخدمات و سوق النقد إلى نموذج تكوين الأسعار و الأجور WS-PS

- 1- نموذج التوازن الآتي لسوق السلع و الخدمات و سوق النقد.....71
- 2- نموذج تكوين الأسعار و الأجور73
- 3- الرجوع إلى معدل البطالة الطبيعي.....76
- 4- العودة إلى مصطلح البطالة الطوعية.....78
- خلاصة الفصل الأول.....81

الفصل الثاني: سياسات التشغيل و سياسات الحد من البطالة

- مقدمة.....83
- المبحث الأول: تعريف سياسات التشغيل وأهدافها.....84
- المطلب الأول: تعريف سياسات التشغيل.....84
- 1- أنواع سياسات التشغيل.....84
- 1-1 الاختلافات الجوهرية بين السياسات النشطة و غير النشطة لسوق الشغل.....85
- 2-1 سياسات سوق العمل غير النشطة.....86
- 2-2 سياسات سوق العمل النشطة.....88
- 2- العلاقة بين سياسة التشغيل و السياسات البنوية و الظرفية.....90
- 3- الدوافع العامة لتدخل الدولة في سوق العمل: اعتماد مبدأ سياسات التشغيل.....92
- 1-3 الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل و محاربة البطالة و مكانتها ضمن السياسات الاجتماعية و الاقتصادية العامة للتنمية.....93
- المبحث الثاني: أشكال سياسات التشغيل و مختلف التدخلات الحكومية على مستوى سوق الشغل.....95
- المطلب الأول: السياسات العامة للتشغيل.....96
- 1- التدخل من خلال عرض العمل.....96

97.....	1-1 التأثير على عدد النشطين.....
101.....	2-1 التعويض على البطالة و آثاره الاقتصادية.....
105.....	2- التداخل من خلال طلب العمل.....
107.....	1-2 دور الكلفة الأجرية و الحجج النظرية فيما يخص المرونة الأجرية.....
110	2-2 مجال تدخل سياسات التشغيل الموجهة الى الكلفة الأجرية.....
112.....	3-2 حدود المرونة للكلفة الأجرية.....
114.....	المطلب الثاني: السياسات الأكثر خصوصية.....
115.....	1- الأشكال الجديدة للشغل و اعادة تنظيم وقت العمل.....
115.....	1-1 المرونة الخارجية
116.....	2-1 المرونة الداخلية.....
119.....	2- التكوين و الادمج.....
121.....	المطلب الثالث: السياسات الإقتصادية الكلية للشغل.....
121.....	1- السياسات الكينزية.....
123.....	2- انعاش الشغل بتطوير الصادرات.....
125.....	المبحث الثالث: تقييم سياسات التشغيل.....
126.....	المطلب الاول: مراحل تقييم سياسة التشغيل.....
127.....	1- مرحلة البرمجة.....
128.....	1-1 تقييم مرحلة البرمجة
129.....	2-1 المؤشرات الخاصة بكل تدخل.....
130.....	2- مرحلة العمل.....
131.....	1-2 تقييم مرحلة العمل.....
131.....	3- نسب الفعالية و التفعيل
134.....	4- تقييم النتائج لسياسة معينة أو تدخل معين.....
134.....	1-4 التقييم الاداري و التقييم الاقتصادي.....
136.....	خلاصة الفصل الثاني.....
	الفصل الثالث: تجارب بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية، و الدول العربية فيما يخص سياسات التشغيل
139.....	مقدمة.....

المبحث الأول: البطالة في العالم.....	141
المطلب الأول: الأزمة المالية و تأثيراتها على مستويات البطالة في العالم.....	141
1- العولمة و الأزمة المالية العالمية.....	141
2- البطالة و مشاكل التشغيل في العالم.....	142
المطلب الثاني: العلاقة بين النمو العالمي و البطالة.....	144
المطلب الثالث: الاطار العالمي لتوجهات سياسة التشغيل و مضمون العمل.....	148
المبحث الثاني: الاتجاهات الإقليمية مقارنة بالاتجاهات العالمية في أسواق العمل العربية.....	150
المطلب الأول: الأزمة الاقتصادية العالمية و آثارها على التشغيل و البطالة في الدول العربية.....	150
1- الآثار المباشرة للأزمة على التشغيل و البطالة.....	151
2- سوق العمل في الدول العربية، الخصائص العامة و التحديات.....	152
1-2 الاتجاهات الديموغرافية.....	152
2-2 تضخم فئة الشباب.....	155
3-2 توزيع قوة العمل.....	156
4-2 معدلات المشاركة في قوة العمل.....	156
5-2 اتجاهات العمالة.....	157
6-2 البطالة و حالة التعطل.....	158
7-2 اتجاهات التشغيل القطاعية: التحول من الزراعة إلى الخدمات.....	161
3- اشكالية العمل اللائق و الهجرة في الدول العربية.....	163
1-3 هشاشة العمل و العمل اللائق.....	163
2-3 الهجرة العربية، أهميتها و اتجاهاتها الاقتصادية و الاجتماعية.....	165
المطلب الثاني: سياسات التشغيل في بعض الدول العربية.....	167
1- برامج و مؤسسات تعزيز فرص التشغيل في الدول العربية.....	168
1-1 برامج التشغيل لتطوير جانب العرض من العمالة.....	168
2-2 برامج التشغيل لتطوير جانب الطلب من العمالة.....	169
3- النظم الهادفة لرفع كفاءة سوق العمل.....	173
المبحث الثالث: تجارب بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية فيما يخص سياسات التشغيل.....	174
المطلب الأول: استراتيجيات دول منظمة دول التعاون و التنمية الاقتصادية.....	175

176.....	1- الاستراتيجية الأوروبية للنهوض بالتشغيل
177.....	2- أسس سياسات التشغيل في دول منظمة التعاون و التنمية
178.....	2-1 برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل
179.....	2-2 برامج سياسات سوق العمل النشطة
المطلب الثالث: أوجه التباين في استخدام سياسات سوق العمل النشطة في البلدان المتقدمة، البلدان النامية و البلدان التي تمر بمرحلة انتقال	
184.....	1- بلدان منظمة التعاون و التنمية
185.....	2- الدول التي تمر بمرحلة انتقال
187.....	189.....
خلاصة الفصل الثالث	
الفصل الرابع: إجراءات التشغيل في الجزائر وتقييمها	
191.....	مقدمة
192.....	المبحث الأول: الإطار العام للاقتصاد الجزائري
192.....	المطلب الأول: الانتقال الاقتصادي و الإصلاحات
192.....	1- الإصلاحات الاقتصادية الرئيسية
195.....	2- نتائج الإصلاحات
197.....	المطلب الثاني: مرحلة ما بعد التعديل الهيكلي
198.....	1- تثبيت التوازنات الاقتصادية الكلية
201.....	المطلب الثالث: الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية بين سنتي 2011 و 2012
205.....	المبحث الثاني : طلب الشغل من خلال البرامج القطاعية للتشغيل
207.....	المطلب الأول: تطور سوق العمل في الجزائر
208.....	1- عرض العمل
210.....	2- مؤشرات سوق العمل
210.....	3- التحليل الميداني لعرض العمل
211.....	1-3 النمو الديموغرافي
213.....	2-3 معدل المشاركة
215.....	المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر
216.....	1- تطور معدل البطالة
218.....	2- تشغيل الشباب

222.....	3- الفئات المتضررة من البطالة.....
224.....	المطلب الثالث: بطالة أصحاب الشهادات.....
226.....	المطلب الرابع: طبيعة البطالة و مشاكل القياس.....
229.....	المبحث الثالث: عرض الشغل من خلال السياسات و البرامج القطاعية.....
229.....	المطلب الأول: تطور طلب العمل.....
229.....	1- انشاء مناصب الشغل حسب القطاعات.....
233.....	2- مناصب الشغل الضائعة.....
235.....	المطلب الثاني: أنواع مناصب الشغل حسب مصدر تمويلها.....
238.....	المبحث الرابع: عرض سياسة التشغيل و نتائجها و الهيئات المعتمدة في الجزائر.....
238.....	المطلب الأول: الأجهزة الخاصة بإدماج الشباب مهنيا و اجهزة دعم العمال المسرحين من عملهم.....
239.....	1- الوكالة الوطنية للتشغيل.....
240.....	2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.....
241.....	3- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....
243.....	4- وكالة التنمية الاجتماعية.....
243.....	5- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.....
244.....	المطلب الثاني: أنماط التشغيل في الجزائر.....
246.....	1- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية.....
246.....	2- برنامج عقود ما قبل التشغيل.....
247.....	3- عقود منحة الإدماج لحاملي الشهادات.....
247.....	4- التعديلات و العصرية التي مست اجراءات و برامج التشغيل.....
249.....	المطلب الثالث: تقييم اجراءات ترقية الشغل.....
249.....	1- الاجراء الخاص بالإدماج المهني للشباب.....
249.....	2- برامج الشبكة الاجتماعية.....
250.....	3- برامج انشاء مؤسسات صغيرة.....
251.....	4- تقييم عام للنتائج.....
252.....	المطلب الرابع: تحليل فعالية سياسات التشغيل بالجزائر.....
253.....	1- مؤشر عدد المناصب المستحدثة.....
255.....	2- مؤشر التوافق ما بين طلب و عرض العمل.....

255.....	3- مؤشر العمل اللائق.....
259.....	4- مؤشر الأجر العادل.....
261.....	5- مؤشر التوزيع المتكافئ لفرص العمل.....
262.....	6- مؤشر الانتاجية و النمو الاقتصادي.....
263.....	خلاصة الفصل الرابع.....
265.....	الخاتمة العامة.....
270.....	المراجع.....