



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

قسم : علوم التسيير

الشعبة : علوم التسيير

التخصص: إدارة مالية

العنوان:

دور التدخل الحكومي في سوق العمل في الجزائر خلال
الفترة 2000-2017

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير

إشراف الأستاذ(ة):

- د. واضح فواز

من إعداد الطالب (ة):

- بوقجان وسام

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الأصلية	الصفة
د/ لمزاودة رياض	أستاذ محاضر "أ"	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله-	رئيسا
د/ واضح فواز	أستاذ محاضر "أ"	جامعة محمد بوضياف - المسيلة-	مشرفا ومقررا
د/ لطرش جمال	أستاذ محاضر "أ"	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله-	ممتحنا
د/ عاشوري إبراهيم	أستاذ محاضر "أ"	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله-	ممتحنا
د/ قطوش عبد الحميد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة محمد بوضياف - المسيلة-	ممتحنا
د/ عيشوش رياض	أستاذ محاضر "أ"	جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي-	ممتحنا



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

قسم : علوم التسيير

الشعبة : علوم التسيير

التخصص: إدارة مالية

العنوان:

دور التدخل الحكومي في سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2017

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير

إشراف الأستاذ(ة):

- د. واضح فواز

من إعداد الطالب (ة):

- بوقجان وسام

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الأصلية	الصفة
د/ لمزاودة رياض	أستاذ محاضر "أ"	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلا-	رئيسا
د/ واضح فواز	أستاذ محاضر "أ"	جامعة محمد بوضياف - المسيلة-	مشرفا ومقررا
د/ لطرش جمال	أستاذ محاضر "أ"	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلا-	ممتحنا
د/ عاشوري إبراهيم	أستاذ محاضر "أ"	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلا-	ممتحنا
د/ قطوش عبد الحميد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة محمد بوضياف - المسيلة-	ممتحنا
د/ عيشوش رياض	أستاذ محاضر "أ"	جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021 / 2022



قال الله تعالى: ﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِيرَی أَنُّهُ عَمَلِكُمْ وَرَسُولُهُ ۝

وَأَلْمُؤْمِنُونَ ۝ ﴾ (سورة التوبة الآية 105).

قال الله تعالى: ﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ دَنُورًا فَامْشُوا فِي

مَنَّاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ۝ ﴾ (سورة الملك الآية 15).

صدق الله العظيم

شكر وتقدير

الحمد لله والشكر لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل، ويقول تعالى ﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ
نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ، وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي
عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾ (سورة النمل الآية 19).

ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " رواه البخاري
من خلال ذلك أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان الجميل لكل من ساهم في إنجاز هذا المجهود
وإخراجه للنور عسى أن يكون صدقة جارية لي ولمن ساهم بها، وأخص بالذكر الأستاذ
الدكتور " فواز واضح " الذي أشرف على رسالتي والذي لم يبخل علي بعلمه وخبرته.
وأتقدم بالشكر أيضا لأعضاء لجنة المناقشة كل باسمه لتفضلهم بقبول مناقشة الرسالة.
وإلى كل من ساهم بالقليل أو الكثير، من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل.

إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك .. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤية وجهك جل جلاله.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ... ونصح الأمة ... إلى نبي الرحمة ونور العالمين " سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم".

إلى من يضيق المقام لقدرها ولا يفي اللسان حقها ... إلى العين الساهرة والصحبة المختارة ... "والدي" إلى من حباني من حنانه ما نعمت به منذ ولدت، ومن إرشاده ما قومني حتى إشتد عودي، ومن عونه على تحصيل العلم ما مكنتني حتى أجد في طلب المعرفة "والدي" إلى شريك حياتي ... الذي شاركني أفراحي وأحزائي وكان لي عوناً معيناً ... وعمل على تذليل العقاب وتسهيل الظروف ووفر لي أسباب السكينة والهدوء من حولي ... "زوجي" إلى نور عيني ومهجة قلبي، التي أذهبت بطلتها علي أهم والتعب وأدخلت بدلا منها السعادة والفرح والطموح "ابنتي"

إلى من أكن لهم الحب والتقدير ... إلى السواعد القوية التي تساعدني أوقات الحن ... إلى من أعطوا الأخوة معناها النبيل ... إلى من أعيش معهم أجمل اللحظات و أحلاها ... " إخواني وأخواتي"

إلى جميع صديقاتي وزميلاتي كل باسمه

إلى أساتذتي ... الشموع التي تحترق لتضيء الآخرين..

إلى كل من علمني حرفاً...

إلى كل من أحبهم قلبي أهدي هذا العمل المتواضع لجميع طلاب العلم.

وسام

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى بحث إسهامات التدخل الحكومي في أداء سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2017/2000) لأجل ذلك تناولت الدراسة الأسس النظرية لسوق العمل ومختلف الجوانب المرتبطة به لتحليله وفهم أدائه والإختلالات التي تحدث فيه، ومن ثم معالجتها لينتهي بدراسة تحليلية لتقييم دور التدخل الحكومي في تنظيم سوق العمل والحد من مشكلة البطالة في الجزائر.

وبإستخدام المنهجين الوصفي والتحليلي توصلت الدراسة إلى أن التدخل الحكومي في سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2017/2000)، لعب دورا هاما في أداء هذا الأخير سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، فلقد ساهم في انخفاض معدلات البطالة بشكل كبير من 28.89% سنة 2000 إلى 11.7% في عام 2017 من خلال التوظيف العام المباشر في القطاع العام، البرامج الضخمة للإنفاق العمومي، والدعم الكبير المقدم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تتدخل الحكومة في المسائل المتعلقة بالأجور ويعتبر تحديد حد أدنى للأجور من أهم مجالات هذا التدخل.

وبالرغم من التغيرات التي حدثت في سوق العمل خلال الفترة 2000-2017، والتحسن في مستويات التشغيل وانخفاض في معدلات البطالة إلا أنه لم يصل إلى مستوى الأداء المطلوب، حيث أنه من الضروري العمل على تنفيذ عديد الإصلاحات المتعلقة باللوائح المنظمة له مع إجراءات هيكلية أخرى تعزز مرونته وتساهم في التأثير إيجابا على تطور إنتاجية عنصر العمل في الإقتصاد الجزائري.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل، التشغيل، الأجر، سياسة التشغيل، التدخل الحكومي.

Résumé

Cette étude visait à examiner les contributions de l'intervention gouvernementale dans la performance du marché du travail en Algérie au cours de la période (2000/2017) Gouvernement pour réguler le marché du travail et réduire le problème du chômage en Algérie.

On utilisant les approches descriptives et analytiques, l'étude a conclu que l'intervention de l'État sur le marché du travail en Algérie au cours de la période (2000/2017) a joué un rôle important dans la performance de ce dernier, directement ou indirectement. Car elle a contribué à une diminution significative du taux de chômage de 28,89 % en 2000 à 11,7 % en 2017, grâce à l'emploi public direct dans le secteur public, à d'énormes programmes de dépenses publiques et à un soutien important aux petites et moyennes entreprises. Le gouvernement intervient également dans les questions liées aux salaires et fixe un minimum le salaire est l'un des domaines les plus importants de cette intervention.

Malgré les changements survenus sur le marché du travail au cours de la période 2000-2017, et l'amélioration des niveaux d'emploi et une diminution des taux de chômage, il n'a pas atteint le niveau de performance requis, car il est nécessaire de travailler à la mise en œuvre de nombreuses réformes liées à sa réglementation avec d'autres mesures structurelles qui renforcent sa flexibilité et contribuent à un impact positif sur le développement de la productivité de la composante travail de l'économie algérienne.

Mots clés : marché du travail, emploi, salaires, politique de l'emploi, intervention gouvernementale.

Summary

This study aimed to examine the contributions of government intervention in the performance of the labor market in Algeria during the period (2000/2017) Government to regulate the labor market and reduce the problem of unemployment in Algeria.

Using descriptive and analytical approaches, the study concluded that state intervention in the labor market in Algeria during the period (2000/2017) played an important role in the performance of the latter, directly or indirectly. as it contributed to a significant decrease in the unemployment rate from 28.89% in 2000 to 11.7% in 2017, through direct public employment in the public sector, huge public spending and strong support for small and medium-sized enterprises. The government also intervenes in issues related to wages, and setting a minimum wage is one of the most important areas of this intervention.

Despite changes in the labor market over the period 2000-2017, and improving employment levels and decreasing unemployment rates, it has not reached the required level of performance, as it is necessary to work on the implementation of many reforms related to its regulations with other structural measures that strengthen its flexibility and contribute to a positive impact on the development of the productivity of the labor component of the Algerian economy.

Keywords: labor market, employment, wages, employment policy, government intervention.

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

الملخص

i	فهرس المحتويات
vii	قائمة الجداول
x	قائمة الأشكال
xiii	قائمة المختصرات
أ	مقدمة
1	الفصل الأول: التأسيس النظري لسوق العمل
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لسوق العمل
3	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول سوق العمل
3	أولاً: تعريف سوق العمل
5	ثانياً: الطبيعة الخاصة بسوق العمل
7	ثالثاً: هيكل أسواق العمل
12	رابعاً: نظام معلومات سوق العمل
15	المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل
16	أولاً: المؤشرات العامة: وتشمل كل من:
21	ثانياً: مؤشرات التشغيل
25	ثالثاً: مؤشرات البطالة
29	رابعاً: مؤشرات الأجور والدخل والتعويضات
32	خامساً: مؤشرات الإنتاجية
33	سادساً: مؤشرات حراك سوق العمل
33	المطلب الثالث: تحديات سوق العمل وآليات التصدي لها

33	أولاً: تحديات سوق العمل
37	ثانياً: آليات التصدي لتحديات سوق العمل
43	المبحث الثاني: محددات سوق العمل
43	المطلب الأول: الطلب على العمل
43	أولاً: مفهوم الطلب على العمل
47	ثانياً: مرونة منحنى الطلب على العمل
49	ثالثاً: محددات الطلب على العمل
53	المطلب الثاني: عرض العمل
54	أولاً: مفهوم عرض العمل
57	ثانياً: مرونة عرض العمل الأجرية
59	ثالثاً: محددات عرض العمل
61	المطلب الثالث: توازن واختلال سوق العمل
61	أولاً: توازن سوق العمل
70	ثانياً: اختلالات سوق العمل (البطالة)
81	المبحث الثالث: سياسات سوق العمل والتشغيل
81	المطلب الأول: الإطار المؤسسي لسوق العمل
81	أولاً: قانون حماية العمالة
83	ثانياً: الحد الأدنى للأجور
85	ثالثاً: المفاوضات الجماعية وحق التنظيم
87	المطلب الثاني: استعراض عام لسياسات سوق العمل والتشغيل
87	أولاً: مدخل لدراسة التشغيل
88	ثانياً: سياسات سوق العمل والتشغيل
108	المطلب الثالث: البرامج الدولية لسياسة الحماية من البطالة والتشغيل
108	أولاً: تجارب دولية للرفع من مستوى التشغيل
112	ثانياً: عرض بعض التجارب الدولية في تصميم برامج سوق العمل النشطة
120	خلاصة

121	الفصل الثاني: سوق العمل في الفكر الإقتصادي.....
122	تمهيد
123	المبحث الأول: أهمية تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي.....
123	المطلب الأول: إشكالية التدخل الحكومي في الإقتصاد.....
123	أولاً: الدولة والحكومة: بعض المفاهيم.....
126	ثانياً: صور تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي.....
136	المطلب الثاني: جدلية التدخل الحكومي في النشاط الإقتصادي
137	أولاً: المبرر الإقتصادي لتدخل الدولة
155	ثانياً: قياس حجم تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي.....
160	المطلب الثالث: كيف تتدخل الحكومات في أسواق العمل؟.....
160	أولاً: أسواق العمل والتدخل فيها
166	ثانياً: السياسة المالية وتأثيرها على سوق العمل
171	ثالثاً: سوق العمل والتحول الإقتصادي للدولة.....
175	المبحث الثاني: المقاربة التقليدية لسوق العمل وعلاقته بالبطالة.....
175	المطلب الأول: البطالة وسوق العمل في النظرية الكلاسيكية
175	أولاً: نظرية حد الكفاف
179	ثانياً: نظرية مخصص الأجور (رصيد الأجور)
180	ثالثاً: نظرية الإنتاجية الحدية للأجور
183	رابعاً: التوازن عند الكلاسيك تحققه قوى السوق
196	خامساً: المقاربة النيوكلاسيكية لسوق العمل
201	المطلب الثاني: المدرسة الماركسية.....
201	أولاً: عرض النظرية
204	ثانياً: التفسير الماركسي للبطالة.....
207	ثالثاً: تنبؤات " ماركس "
208	رابعاً: تقييم النظرية الماركسية
208	المطلب الثالث: البطالة وسوق العمل في النظرية الكينزية.....

209.....	أولاً: عرض النظرية
211.....	ثانياً: سوق العمل
214.....	ثالثاً: التفسير الكينزي للبطالة
217.....	المبحث الثالث: البطالة وسوق العمل في النظريات الحديثة
217.....	المطلب الأول: مدرسة الكلاسيكيون الجدد
217.....	أولاً: المدرسة النقدية - نظرية معدل البطالة الطبيعية -
226.....	ثانياً: نظرية التوقعات الرشيدة
227.....	ثالثاً: نظرية البحث عن العمل
228.....	المطلب الثاني: بروز فكر التجديد
229.....	أولاً: نظرية اختلال سوق العمل
231.....	ثانياً: قانون أو كون (إشكالية العلاقة بين النمو الإقتصادي والبطالة)
233.....	ثالثاً: نظرية تجزئة سوق العمل
234.....	المطلب الثالث: التحليل المتجدد لسوق العمل من منظور جزئي
234.....	أولاً: نظرية رأس المال البشري
235.....	ثانياً: نظرية الإشارة والمؤشرات
236.....	ثالثاً: نظرية الأجور الكفوّة
237.....	رابعاً: نموذج الداخلين والخارجيين
238.....	خامساً: نظرية تطوير وتحليل الأسواق وفرص العمل (قوى البحث والإحتكاكات)
250.....	خلاصة
151.....	الفصل الثالث: التدخل الحكومي وأداء سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2017
244.....	المبحث الأول: أساسيات حول سوق العمل في الجزائر
244.....	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول سوق العمل في نظام المعلومات الجزائري
244.....	أولاً: تعاريف أساسية
247.....	ثانياً: طريقة حساب المعدلات شائعة الإستعمال في سوق العمل الجزائري
250.....	ثالثاً: المصادر الاستقصائية في سوق العمل بالجزائر
259.....	رابعاً: خصائص سوق العمل الجزائري

- المطلب الثاني: الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر 263
- أولاً: دور القانون الأساسي العام للعامل 263
- ثانياً: الإطار المؤسسي وتأثيراته على سوق العمل في الجزائر 265
- ثالثاً: النقابات العمالية ودورها في سوق العمل الجزائري 267
- المطلب الثالث: الإطار التنظيمي لسوق العمل في الجزائر 269
- أولاً: قانون العمل في الجزائر وتطوره 269
- ثانياً: مصادر قانون العمل 271
- ثالثاً: المفتشية العامة للعمل في الجزائر 273
- رابعاً: نظام الأجور في الجزائر 275
- المبحث الثاني: تطور مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000 – 2017)** 286
- المطلب الأول: تطور حجم السكان والقوة العاملة في الجزائر 286
- أولاً: تطور المتغيرات الديمغرافية في الجزائر 286
- ثانياً: تطور حجم القوة العاملة في الجزائر 299
- المطلب الثاني: تطور حجم القوة العاملة المشتغلة في الجزائر 308
- أولاً: تطور القوى المشتغلة ومعدلاتها 308
- ثانياً: توزيع العمالة المشتغلة حسب المتغيرات الديموغرافية في الجزائر 312
- ثالثاً: توزيع العمالة المشتغلة وفقاً للمستوى التعليمي 319
- رابعاً: توزيع العمالة المشتغلة حسب القطاع القانوني 321
- خامساً: توزيع العمالة المشتغلة حسب القطاعات الاقتصادية 322
- سادساً: توزيع العمالة المشتغلة حسب الوضعية المهنية 327
- المطلب الثالث: البطالة وسوق العمل غير الرسمي في الجزائر 329
- أولاً: تطور هيكل القوى العاطلة في الجزائر خلال الفترة (2000-2017) 329
- ثانياً: سوق العمل غير الرسمي في الجزائر 363
- المبحث الثالث: آليات تسيير سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)** 371
- المطلب الأول: سياسة التشغيل في الجزائر 371
- أولاً: وضعية سياسة التشغيل خلال الفترة (1967-1969) 371

373.....	ثانيا: وضعية التشغيل في مرحلة الاقتصاد الموجه (1970-1989)
375.....	ثالثا: وضعية التشغيل خلال المرحلة الانتقالية 1990-1999
375.....	رابعا: سياسة التشغيل في ظل الانتعاش الاقتصادي
378.....	المطلب الثاني: أجهزة التشغيل ودورها في معالجة اختلالات سوق العمل
379.....	أولا: آليات التشغيل المعتمدة على دعم الشغل المأجور في الجزائر
387.....	ثانيا: آليات التشغيل المعتمدة على دعم ومساندة المبادرات المقاولاتية
396.....	ثالثا: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل
402.....	المطلب الثالث: برامج الإنعاش الاقتصادي وسوق العمل
404.....	أولا: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001 - 2004
408.....	ثانيا: البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي (2005-2009)
412.....	ثالثا: برنامج التنمية الخماسي (2010 - 2014)
414.....	رابعا: برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2015 - 2019)
420.....	المطلب الرابع: إصلاح سوق العمل
420.....	أولا: أداء سوق العمل
424.....	ثانيا: اللوائح التنظيمية لسوق العمل
427.....	ثالثا: إصلاحات سوق العمل المقترحة
433.....	خلاصة
435.....	الخاتمة
441.....	المراجع
473.....	الملاحق

قائمة الجداول

- الجدول (1-1): العمالة غير الرسمية بمفهومها الجديد في المعايير الدولية..... 10
- الجدول (2-1): قائمة مؤشرات سوق العمل المقترحة من طرف منظمة العمل الدولية..... 15
- الجدول (3-1): الفرق بين سياسة التشغيل وسياسة الحد من البطالة..... 95
- الجدول (4-1): الفرق بين سياسات سوق العمل النشطة الإيجابية وغير نشطة السلبية..... 102
- الجدول (5-1): مثال توضيحي لربط البرامج النشطة بالأهداف المسطرة حسب الظرف الإقتصادي..... 110
- الجدول (1-2): وظائف الدولة..... 136
- الجدول (2-2): النماذج البديلة لقانون Wagner..... 156
- الجدول (3-2) أنواع تدخل الحكومات في أسواق العمل..... 165
- الجدول (4-2) تطور معدلات البطالة والنمو السنوي للعمالة في العالم والمناطق (2007-2009)..... 173
- الجدول (5-2): ديناميكية سوق العمل عند الكلاسيك..... 192
- الجدول (6-2): مقارنة بين النظرية الكلاسيكية والنظرية الكينزية..... 211
- الجدول (1-3): أهم تدخلات الدولة في تحديد الزيادات في أجور عمال القطاع غير الزراعي..... 277
- الجدول (2-3): تطور عدد السكان ونسبة كل من الولادات والوفيات ومعدل النمو الطبيعي في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)..... 291
- الجدول (3-3): تركيب السكان وفقا لمعيار العمر (السن) في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)..... 295
- الجدول (4-3): توزيع السكان حسب الجنس (2000-2017)..... 296
- الجدول (5-3): تطور حجم القوة العاملة ومعدل النشاط في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)..... 299
- الجدول (6-3): تطور معدل الإعالة الديموغرافي في الجزائر (1990-2017)..... 302
- الجدول (7-3): توزيع السكان النشيطين حسب فئات العمر في الجزائر خلال الفترة (2010-2016)..... 303
- الجدول (8-3): توزيع السكان النشيطين حسب نوع الجنس في الجزائر خلال الفترة (2010-2016)..... 304
- الجدول (9-3): معدل النشاط حسب المستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها وحسب الجنس في سبتمبر 2010 وسبتمبر 2016 (%)..... 307
- الجدول (3-10): تطور القوى المشتغلة ومعدل التشغيل خلال الفترة (2000 - 2017)..... 309
- الجدول (3-11): تطور حجم القوى المشتغلة وفقا لفئات العمر خلال الفترة (2000 - 2017)..... 313
- الجدول (3-12): توزيع العمالة حسب الجنس خلال الفترة (2000 - 2017)..... 316

الجدول (3-13): توزيع العمالة حسب المنطقة الجغرافية في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2017)	318.....
الجدول (3-14): معدل العمالة حسب المستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها وحسب الجنس في	
الجدول (3-15) تطور حجم العمالة حسب القطاع القانوني في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2017)	321.....
الجدول (3-16): تطور القوى المشتغلة حسب القطاعات الاقتصادية خلال الفترة (2000-2017)	323.....
الجدول (3-17): توزيع العمالة المشتغلة حسب الوضعية المهنية في الفترة (2000-2016)	327.....
الجدول (3-18): معاينة لآفاق تطوير الكفاءات والمواهب في مجال الأعمال عام 2015.....	335.....
الجدول (3-19): تطور عدد البطالين ومعدل البطالة خلال الفترة (2000-2017).....	341.....
الجدول (3-20): توزيع القوى العاطلة حسب فئات العمر خلال الفترة (2000 - 2016).....	347.....
الجدول (3-21): توزيع معدل البطالة وعدد البطالين حسب السن في سنة 2017.....	348.....
الجدول (3-22): معدل البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها خلال الفترة 2010-2017.....	353.....
الجدول (3-23): توزيع البطالة في الجزائر حسب المستوى التعليمي خلال الفترة (2010-2017)	353.....
الجدول (3-24): توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس خلال الفترة (2000-2017)	356.....
الجدول (3-25): تطور نسبة البطالة تبعا لقوة العمل في كل منطقة خلال الفترة (2000 - 2017).....	358.....
الجدول (3-26): التوزيع النسبي للبطالين في الجزائر حسب فترة البحث عن عمل خلال الفترة	
(2003-2015).....	361.....
الجدول (3-27): يمثل نسبة الدخل الخفي من الناتج الداخلي الخام.....	364.....
الجدول (3-28): يمثل نسبة الدخل الخفي من الناتج المحلي الخام.....	365.....
الجدول (3-29): تطور القطاع غير الرسمي حسب فروع النشاط الاقتصادي.....	166.....
الجدول (3-30): تطور العمالة غير الرسمية في الجزائر خلال الفترة (2003-2017).....	368.....
الجدول (3-31): توزيع نسب أنواع العمل غير الرسمي في الجزائر (%من إجمالي المشتغلين).....	370.....
الجدول (3-32): تقسيمات القطاعات في المخطط الثلاثي الاستثماري (1967-1969).....	372.....
الجدول (3-33): التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي (من غير الفلاحة) خلال الفترة 1973-	
1979.....	373.....
الجدول (3-34): تطور طلبات وعروض العمل في ANEM خلال الفترة (2008-2017).....	380.....
الجدول (3-35): تطور المناصب المستحدثة في إطار جهاز الإدماج المهني DAIP.....	382.....

- الجدول (3-36): تطور المناصب المستحدثة وفقا للقطاع في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) 383
- الجدول (3-37): مناصب الشغل المفتوحة من قبل ADS خلال الفترة 2008-2017 387
- الجدول (3-38): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي وفق وكالة ANSEJ 390
- الجدول (3-39): الهيكل المالي للتمويل الثنائي وفق وكالة ANSEJ 390
- الجدول (3-40): أنماط التمويل المتاحة في إطار ANGEM 391
- الجدول (3-41): مناصب الشغل المستحدثة من قبل أجهزة دعم ومساندة المبادرات المقاولاتية خلال الفترة 2005-2017 392
- الجدول (3-42): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القانون الجزائري 398
- الجدول (3-43): نسبة تطور عدد عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنسبة لحجم العمالة الكلية. 400
- الجدول (3-44): تطور تعداد وعمالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. 400
- الجدول (3-45): مساهمة القطاع الخاص في التشغيل 401
- الجدول (3-46): مساهمة القطاع العام في التشغيل. 402
- الجدول (3-47): مضمون مخطط دعم الانعاش الاقتصادي (2001-2004) 406
- الجدول (3-48) السياسات المصاحبة لبرنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) 407
- الجدول (3-49): تطور بعض الجامعات الكلية (2000 - 2004) 408
- الجدول (3-50): مضمون البرنامج التكميلي لدعم الانعاش الاقتصادي (2005-2009) 409
- الجدول (3-51): تطور بعض الجامعات الكلية (2005 - 2009) 411
- الجدول (3-52): مضمون برنامج التنمية الخماسي (2010-2014) 412
- الجدول (3-53): تطور بعض الجامعات الكلية (2010 - 2013) 414
- الجدول (3-54): تطور بعض الجامعات الكلية (2014 - 2017) 419
- الجدول (3-55): المؤشرات الفرعية لكفاءة سوق العمل في الجزائر 421
- الجدول (3-56): تطور إنتاجية العمل بالدولار الأمريكي في الجزائر خلال الفترة (2000-2017) 423
- الجدول (3-57): مؤشرات قياس فعالية سوق العمل في الجزائر للفترة 2002- 425
- الجدول (3-58): مؤشر صرامة التعيين في سوق العمل بالجزائر 425
- الجدول (3-59): مؤشر صرامة ساعات العمل في سوق العمل بالجزائر 426
- الجدول (3-60): مؤشر صعوبة الاستغناء عن العمالة الزائدة 427

قائمة الاشكال

- الشكل (1-1): هيكل السكان وعلاقته بالنشاط الإقتصادي وسوق العمل. 17
- الشكل (2-1): دالة الطلب على العمل 46
- الشكل (3-1): أنواع مرونيات الطلب على العمل 48
- الشكل (4-1): منحني عرض الايدي العاملة 56
- الشكل (5-1): منحني انتقال دالة عرض العمل 57
- الشكل (6-1): توازن سوق العمل في حالة المنافسة الكاملة 62
- الشكل (7-1): العلاقة بين الأجر والتكلفة الحدية للعامل 64
- الشكل (8-1): مستوى الأجر في المؤسسة التنافسية والمحتكرة الشراء 65
- الشكل (9-1): تحديد كمية العمل وفقا لأجر محدد 66
- الشكل (10-1): تحديد الأجر وفقا لعرض عمل محدد 67
- الشكل (11-1): التوازن في سوق العمل في حالة الاحتكار المزدوج 68
- الشكل (12-1): التدخل الحكومي في سوق العمل 69
- الشكل (1-2): تحديد الأجر عند حد الكفاف 177
- الشكل (2-2): منحني الإنتاجية الحدية 182
- الشكل (2-3): دالة الإنتاج عند الكلاسيك 186
- الشكل (2-4): الطلب على العمل عند الكلاسيك 188
- الشكل (2-5): منحني عرض العمل عند الكلاسيك 190
- الشكل (2-6): توازن سوق العمل عند الكلاسيك 191
- الشكل (2-7): البطالة والتشغيل الكامل من منظور الكلاسيك 194
- الشكل (2-8): نموذج التوازن العام وفقا للنظرية النيوكلاسيكية 198
- الشكل (2-9): تقسيم وقت العمل إلى عمل ضروري وعمل فائض 206
- الشكل (2-10): منحني عرض العمل في التحليل الكينزي 213
- الشكل (2-11): منحني توازن سوق العمل في التحليل الكينزي 214
- الشكل (2-12): محددات مستوى التشغيل حسب كينز 215

- الشكل (2-13): تراجع النمو في إنتاجية العمل 218.....
- الشكل (2-14): ارتفاع تكلفة الأجر 219.....
- الشكل (2-15): العلاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم عند الكلاسيك 220.....
- الشكل (2-16): العلاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم في ظل النموذج الكينزي 221.....
- الشكل (2-17): أثر زيادة الطلب الكلي على مستوى التوظيف ومستوى الأسعار 222.....
- الشكل (2-18): منحني " فيليبس " والعلاقة بين معدل البطالة ومعدل التغير في الأجور النقدية... 223.....
- الشكل (2-19): منحني " فيليبس " والعلاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم في صورته النهائية
..... 224.....
- الشكل (2-20): منحني " فيليبس " في الأجل الطويل وفقا لتحليل " فريدمان " 225.....
- الشكل (2-21): البطالة الكلاسيكية وفقا لنظرية الاختلال 230.....
- الشكل (2-22): البطالة الكينزية وفقا لنظرية الاختلال 230.....
- الشكل (2-23): أجر الكفاءة..... 236.....
- الشكل (3-1): توزيع القوة العاملة حسب نظام المعلومات في الجزائر 244.....
- الشكل (3-2): هيكل سوق العمل في الجزائر 259.....
- الشكل (3-3): تطور عدد السكان ومعدل النمو الطبيعي (2000-2017) 292.....
- الشكل (3-4): تركيب السكان وفقا لمعيار الجنس في الجزائر خلال سنوات مختارة من الفترة (2000-
2017) 297.....
- الشكل (3-5): تطور عدد السكان والفئة النشيطة في الجزائر خلال الفترة (2000-2017) 300.....
- الشكل (3-6): تطور معدل النشاط الإجمالي خلال الفترة (2000-2017) 301.....
- الشكل (3-7): توزيع السكان النشيطين حسب نوع الجنس في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)
..... 305.....
- الشكل (3-8): تطور حجم القوى المشتغلة خلال الفترة (2000 - 2017) 310.....
- الشكل (3-9): تطور معدل التشغيل خلال الفترة (2000 - 2017) 310.....
- الشكل (3-10): تطور حجم القوى المشتغلة وفقا لفئات العمر خلال الفترة (2000 - 2017) 314.....
- الشكل (3-11): توزيع العمالة في الجزائر حسب الجنس 317.....
- الشكل (3-12): توزيع العمالة في الجزائر حسب المنطقة الجغرافية 319.....

- الشكل (3-13): تطور نسب العمالة في القطاعات الاقتصادية خلال الفترة (2000 - 2017) ...324
- الشكل (3-14): التوزيع النسبي للفئة العاملة حسب الوضعية المهنية (2000-2016).....328
- الشكل (3-15): مضمون تخطيط القوى العاملة.....332
- الشكل (3-16) العوامل الأساسية المعيقة بصدد ممارسة الأعمال والاستثمار في الجزائر.....339
- الشكل (3-17): تطور معدلات البطالة في الجزائر من (2000-2017).....343
- الشكل (3-18): توزيع القوى العاملة حسب فئات العمر خلال الفترة(%) (2000-2017)349
- الشكل (3-19): هرم الأعمار في الجزائر لسنة 2017.....352
- الشكل (3-20): البطالة في الجزائر حسب المستوى التعليمي سنة 2017.....354
- الشكل (3-21): تطور نسبة العاطلين حسب المنطقة الجغرافية (2000-2017)358
- الشكل (3-22): توزيع نسب القوى العاملة حسب الجنس خلال الفترة (2000-2017)360
- الشكل (3-23): التوزيع النسبي للبطالين حسب فترة البحث من عمل في الجزائر.362
- الشكل (3-24): الأجهزة والبرامج المتخذة لمعالجة إختلالات سوق العمل378
- الشكل (3-25): مناصب الشغل المستحدثة من قبل أجهزة الدعم والمساندة المبادرات المقاولاتية خلال الفترة (2005-2017).....393

المختصر	معنى المختصر	المدلول باللغة العربية
BIT	Bureau International du Travail	مكتب العمل الدولي
ILO	International Labor Organisation	منظمة العمل الدولية
ONU	Organisation des Nations Unies	هيئة الأمم المتحدة
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique	منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية
ONS	Office National des Statistiques	الديوان الوطني للإحصائيات
RGPH	Recensement Général de la Population et de L'habitat	التعداد العام للسكن والسكان
MOD	Main d'Oeuvre et Démographie	الإستقصاء الخاص باليد العاملة والديموغرافيا
CREAD	Centre Recherche en Economie Appliquée pour le Développement	مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية
CNES	Conseil National Economique et Social	المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي
ANEM	Agence National de L'emploi	الوكالة الوطنية للتشغيل
ADS	Agence de Développement Social	وكالة التنمية الإجتماعية
ANSEJ	Agence National de Soutions à L'emploi des Jeune	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
CNAC	Caisse National d'Assurance Chômage	الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
ANGEM	Agence National de Gestion des micro crédits	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
ANDI	Agence National de développement de l'Investissement	الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار
PNDA	Plan National de Développement Agricole	المخطط الوطني للتنمية الفلاحية
TUPHIMO	Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main d'Oeuvre	الأشغال ذات المنفعة العامة والأشغال المكثف لليد العاملة
CPE	Contrats de Pré-Exploitation	برنامج عقود ما قبل التشغيل

قائمة المختصرات

DAIP	Dispositif d'Aide à l'Insertion professionnelle	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
CTA	Contrat de Travail Accompagné	عقد العمل المدعم
AFS	Allocation Forfaitaire de Solidarité	المنحة الجزافية للتضامن
DAIS	Dispositif d'Activité d'insertion Sociale	جهاز نشاطات الإدماج الإجتماعي



فكرة العمل نشأت وتطورت مع وجود وتطور الإنسان منذ الأزل إلا أن تصور الإنسان لهذه الفكرة قد أخذ عدة صور وأشكال منذ الحضارات القديمة إلى الحضارات الحديثة، الأمر الذي أثر على قيمة العمل ضيقا واتساعا، احتقارا وتقديسا، ويتفق الفكر الاقتصادي الحديث سواء الرأسمالي منه أو الإشتراكي، على أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج وهو المصدر الأساسي لكل الأدوات التي ينتفع بها الإنسان، ومنه يجب العمل على تنمية طاقات الإنسان الصحية والعقلية والوجدانية والسلوكية إلى أقصى ما يمكن أن تصل إليه واكتساب القدرة على المشاركة الفاعلة في صناعة الحياة، وبالعودة إلى العمل الذي يحتل مكانة بارزة في كل الشعوب سواء من الناحية الاقتصادية أو الإجتماعية أو حتى الثقافية، فهو أداة لتنمية القدرات الذهنية والتواصل بين الشعوب.

وعليه فموضوع سوق العمل يحظى بعناية بالغة على المستويين الفكري والعملي بالنظر لأهمية النتائج التي تنتجها آليات عمل هذا السوق من مستويات التشغيل والبطالة والأجور على مختلف أوجه الإستقرار الاقتصادي، الاجتماعي، الأمني وحتى السياسي، ما يدفع للبحث عن مختلف السبل لتحسين مخرجات السوق، ومن بين هذه السبل التدخل الحكومي، إلا أن تبني هذا الخيار يصطدم بحقيقة أن أحد المرتكزات التي يقوم عليها نظام السوق الذي يهيمن على الإقتصاد العالمي اليوم هو تقليص الدور التدخل للبلد في إدارة الإقتصاد وتركها للسوق.

والجزائر كغيرها من الدول عرفت مجموعة من الإختلالات التي مست سوق العمل الذي تميز بالتراجع الحاد في عروض العمل مقابل التزايد المستمر في الطلب على التشغيل في إطار التحول إلى اقتصاد السوق مع مطلع التسعينيات، بعد فترة من التسيير الإشتراكي الذي تميز بالتدخل الشبه الكلي للبلد في جميع مناحي الحياة الإقتصادية والإجتماعية.

1- تحديد وصياغة الإشكالية:

بعد عقود من التسيير المركزي للإقتصاد الجزائري والتي بدأت منذ الإستقلال والتي تميزت بالتدخل الشبه كلي للبلد في جميع مناحي الحياة الإقتصادية والإجتماعية وخاصة في مجالات التشغيل والأجور وسوق العمل بصفة عامة ... إلخ، جاءت نهاية الثمانينات وبداية التسعينات كبداية فترة جديدة للإقتصاد الجزائري تميزت بتبني جملة من الإصلاحات بهدف التحول إلى اقتصاد السوق القائم على الحرية الاقتصادية وكان من المفترض أن يتقلص حجم التدخل الحكومي في النشاط الاقتصادي والإجتماعي، إلا أن فترة ما بعد الإصلاحات

شهدت زيادة كبيرة للتدخل الحكومي مدفوعة بارتفاع إيرادات المحروقات منذ بداية الألفية الثالثة، وحظي سوق العمل بنصيب كبير من هذا التدخل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

ومن خلال ما تطرقنا إليه تتبادر لنا إشكالية الموضوع الذي يتمحور حول دور التدخل الحكومي في سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2017، يطرح الكثير من التساؤلات حول إسهامات هذا التدخل على أداء سوق العمل في الجزائر، وعليه تتبلور لدينا مشكلة الدراسة والتي تصاغ في التساؤل الرئيسي التالي:

" كيف ساهم التدخل الحكومي في أداء سوق العمل الجزائري خلال الفترة (2000-2017)؟ "

من خلال هذه الإشكالية المحورية التي سوف نجيب عليها من خلال تعمقنا في معالجة موضوع البحث، نطرح بعض الأسئلة الفرعية كما يلي:

- ما هي نظرة المدارس الاقتصادية لسوق العمل؟
- هل هناك ما يبرر للحكومات التدخل في آليات عمل سوق العمل؟
- ماهي مستويات مؤشرات سوق العمل في الجزائر التي تتأثر بتدخل الدولة؟

2- فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المحورية بالإضافة إلى الأسئلة الفرعية سالفة الذكر، ارتأينا وضع الفرضيات التالية والتي تعتبر كإجابات مبدئية والتي سوف نعمل على اختبارها من خلال دراستنا، وتتمثل هذه الفرضيات فيما يلي:

- نظريا تختلف النتائج التفسيرية لسوق العمل باختلاف المدارس الاقتصادية.
- هناك ما يبرر للحكومات التدخل في آليات عمل سوق العمل.
- مؤشرات التشغيل والأجور تعتبر من المؤشرات الأكثر أهمية في الجزائر والتي تتأثر بشكل كبير بتدخل الدولة فيها.

3- أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع:

أهمية الدراسة تكمن في أنها تعالج موضوع حساس لما له من انعكاسات كبيرة على الكثير من الأصعدة: السياسية، الاقتصادية، الإجتماعية... إلخ، ومن هنا فإن أي تغييرات إيجابية كانت أم سلبية نتيجة تغييرات وطنية أو دولية في أسواق العمل سوف تكون لها تأثيرات واضحة على جميع الأصعدة، أما عن أهم الأسباب التي دفعتنا إلى تناول هذا الموضوع فهي:

- لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع نابعا من انشغالنا الكبير به كون مشكلة البطالة في الجزائر تعتبر مسألة جوهرية تبقى مطروحة على اعتبار أن العنصر البشري هو المحرك الرئيسي للتنمية في أي بلد.

- كون سوق العمل من بين الأسواق التي تأثرت بنصيب من التدخل الحكومي فيها.

4- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف لعل أهمها ما يلي:

- دراسة سوق العمل وعلاقته بالبطالة في مختلف المقاربات الاقتصادية؛
- بحث مختلف المبررات التي تدفع الحكومات للتدخل في النشاط الاقتصادي عموما وأسواق العمل خصوصا؛

- تحليل هيكل سوق العمل بالجزائر، وذلك من خلال دراسة أهم خصائص تطور القوى العاملة بشقيها المشتغلة والعاطلة بالجزائر في محاولة إعطاء صورة دقيقة وواقعية عن قوى العمالة وهيكلتها؛

- دراسة تطور سوق العمل غير الرسمي والكشف عن أهم العوامل التي تغذيه وأهم القطاعات المستوعبة لهذه العمالة؛

- بحث كيف ساهم استمرار التدخل الحكومي في سوق العمل في الجزائر خلال فترة الدراسة.

- طرح اقتراحات وتوصيات للإرتقاء بسوق العمل أكثر لتوفير فرص عمل دائمة.

5- منهجية الدراسة:

يمكن توضيح المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة في النقاط التالية:

• المنهج المستخدم:

لوصول إلى نتائج البحث والإجابة على كل التساؤلات المطروحة، واختبار الفرضيات اخترنا منهجين متكاملين ومتناسقين هما:

- **المنهج الوصفي:** تم الاستعانة به كأسلوب مناسب لعرض أهم الجوانب المرتبطة بالإطار النظري لموضوع البحث.

- **المنهج التحليلي:** تم استخدامه في تحليل ما يميز سوق العمل في الجزائر خلال فترة الدراسة من خلال تحليل البيانات التي تضمنتها مختلف الجداول والأشكال والخروج باستنتاجات تهم الدراسة.

• الحدود الزمانية والمكانية:

من أجل حصر إشكالية البحث وبلوغ الأهداف المرجوة من الدراسة، حددنا أبعاد هذه الدراسة التي تشمل دراسة حالة الجزائر خلال الفترة (2000-2017)، وسبب اختيار هذه الفترة يعود إلى محاولة معرفة الإنعكاسات الحقيقية للتدخل الحكومي في سوق العمل في ظل السياسة المالية التوسعية المنتهجة من قبل الجزائر منذ بداية القرن الواحد والعشرون.

• وسائل جمع البيانات:

من أجل إنجاز هذا البحث تم استخدام مجموعة من الأدوات تمثلت في المراجع المشكلة من الكتب والرسائل الجامعية والمقالات ... إلخ، هذا فيما يخص الجانب النظري، أما فيما يخص الإحصائيات فقد تم الإعتماد على إحصائيات كل من: الديوان الوطني للإحصاء، المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي ... إلخ.

• صعوبات الدراسة:

لعل من أهم الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة ما يلي:

- التأخر الكبير في مساندة الأحداث لبعض المواقع الرسمية المصدرة للأرقام والإحصائيات.
- تضارب الإحصائيات بين السلطات الرسمية الجزائرية.

6- الدراسات السابقة:

من بين الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع البحث نجد:

أ- مقال بعنوان "دور الدولة في الاقتصاد بين الضرورة والحدود لـ"أحمد سبع" منشور في المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية العدد (07)، 2016، تميز المقال بمعالجة الإشكالية التالية: الحاجة إلى وجود الدولة لتنظيم المجتمعات سياسيا واقتصاديا واجتماعيا ومنع الفوضى الناتجة عن الصراعات ضرورة أولية تتقدم جميع الأولويات في حياة المجتمعات فكيف كان الأمر عبر الأزمنة في المجال الإقتصادي، وكيف يجب أن يكون مستقبلا؟، وحسب الباحث توصل إلى النتائج التالية:

- الإنجازات الإقتصادية الرأسمالية المنجزة في أوروبا بين القرنين 16 و20، تمت إما بدعم من الدولة للمؤسسات الصناعية الرأسمالية أو كجزء مباشر من مؤسسات الدولة، حيث امتزجت مصالح التنمية الصناعية والتراكم المالي مع الحروب واجتياح القارات ونهب مواردها وصبها في مختلف تلك الصناعات.
- أما الحقيقة اليوم فهي أن غياب أو تغيير دور الدولة في الإقتصاد وما تسبب فيه من كوارث مست بالإقتصاد العالمي والدول بكاملها، ولو بدرجات متفاوتة، لم يجد المتسببون فيه من سبيل للمواجهة سوى اللجوء إلى الدولة المغيبة ذاتها، فتم بعثها إلى الحياة كلاعب مركزي وحيد يمكنه إنقاذ الوضع.

ب- سعودي عبد الصمد: تقييم برامج الإستثمارات العمومية وانعكاساتها على النمو الاقتصادي والتشغيل في الجزائر (2001 - 2014)، أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة، 2015 - 2016، وحاول الباحث معرفة إلى أي مدى ساهمت برامج الإستثمارات العمومية المطبقة في الجزائر في زيادة معدلات النمو الاقتصادي والتشغيل خلال الفترة (2001-2014)، وتوصل الباحث إلى أن الجزائر وفي ظل الوفرة المالية التي حققتها نتيجة ارتفاع أسعار النفط في الأسواق الدولية إلى تصميم استراتيجية بعيدة المدى من خلال سياسة إنفاقية توسعية تهدف إلى بعث ديناميكية الإستثمار على النحو الكفيل بإنعاش المؤشرات الإقتصادية الكلية خاصة النمو الإقتصادي والتشغيل، والعمل على رفع الكفاءة الإستيعابية للإقتصاد الجزائري من خلال بعث مقومات استدامته وفق هيكل متنوع ومتوازن من الناحية الجهوية والقطاعية.

ج- حمدوش عائشة: نمذجة سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1991 - 2013، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2015 - 2016، وكانت الإشكالية حول المحددات الرئيسية التي تفسر سوق العمل في الجزائر، وخلص إلى أن اليد العاملة غير المؤهلة مسيطرة على النسبة الكبيرة من سوق العمل، وأن متغيرات سوق العمل وعلى الخصوص معدل البطالة لم تستجيب للتغير في معدل النمو، واقترحت في الأخير ضرورة القيام ببحوث ميدانية ومنح تسهيلات من قبل المؤسسات من أجل تفسير بطالة الشباب.

د- المدهون حسن: إشكالية العلاقة بين البطالة وبعض المتغيرات الاقتصادية الكلية -دراسة تحليلية قياسية لحالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2015-2016، وحاول الباحث تحديد العلاقة بين البطالة وبعض المتغيرات الاقتصادية باستخدام نماذج (ECM - VECM - VAR)، وكانت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية ذات اتجاه واحد بين البطالة وأسعار البترول وكذا الإنفاق العام، واقترح الباحث في الأخير ضرورة رد الإعتبار للقطاع الفلاحي بإعتباره قطاع استراتيجي فهو قطاع كثيف العمالة يساهم في تخفيض البطالة.

هـ-دراسة لموزات محمد صائب، 2013 تحت عنوان: « Le marché du travail en Algérie :une vision nouvelle » قام الباحث في مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية CREAD بتشخيص سوق العمل في الجزائر في ظل التغيرات الإقليمية والدولية وقد قدم مجموعة من الإقتراحات التي تتدرج ضمن رؤية مستقبلية من شأنها الوقوف على الإختلالات التي من المحتمل أن تطرأ على سوق العمل والمتمثلة في: - ضرورة الإهتمام بالتكوين المهني للشباب وتأهيلهم بالشكل الذي يسمح بسهولة بإدماجهم في الحياة المهنية.

- توفير فرص عمل لحاملي الشهادات خاصة الإناث منهم بالنظر إلى العدد الهائل منهن الذي يدخل سوق العمل بصورة مستمرة.

- مكافحة العمل غير اللائق أو المههد وكذا العمل غير الرسمي، والإهتمام بنوعية العمل من حيث الأجر الملائم، ظروف العمل المناسبة والأمان الوظيفي.

و- أطروحة دكتوراه للباحث **بوريش لحسن** 2012-2013، تحت عنوان:

« Les déterminant du chômage en Algérie : une analyse économétriques, (1980 – 2009)»

جاءت هذه الدراسة بهدف إبراز أنه هناك علاقة تكامل بين معدل البطالة وبعض المتغيرات الإقتصادية والمالية الكلية والمتعلقة أساسا بالإصلاحات الإقتصادية في الجزائر منذ نهاية الثمانينات في القرن العشرين حيث تمثلت هذه المتغيرات في الإنفاق القومي الإجمالي ومعدل التضخم وسعر الصرف، ومعدلات التبادل التجاري، وتوصلت النتائج إلى أنه هناك علاقة سلبية مباشرة بين الإستثمار الداخلي والإستهلاك الحكومي ومعدلات البطالة مفسرة دور السياسة المالية المعتمدة من قبل الدولة في دفع عجلة النمو وبذلك توفير فرص العمل والحد من البطالة، إضافة إلى الأسعار في سوق السلع، برز سعر الصرف كمؤشر للبطالة حيث يبدو أنه كان له أثر اقتصادي إيجابي من حيث تحرير التجارة وقابلية تحويل الدينار على المعاملات الجارية، وبالتالي خلق فرص عمل وانخفاض معدل البطالة، كما توضح الدراسة أنه لا توجد علاقة بين معدل البطالة في الجزائر مع إنتاجية العمل حسب التحليل الإحصائي والقياسي، وهذا ما يفسر الدور الذي يلعبه قطاع المحروقات في نمو إنتاجية العمل وفي تغطية الواردات وتركيب النظام الإنتاجي ككل.

ز- مقال بعنوان "من سياسة التشغيل إلى عملية تسريح العمال في الجزائر" **لجفال عبد الحميد**، مجلة التواصل، العدد (01) جوان 2000، هدفت هذه الدراسة إلى شرح ظاهرة تسريح العمال في الجزائر خلال فترة التحول الإقتصادي نحو اقتصاد السوق ومن بين ما خلصت إليه الدراسة أن نوع التسريح الذي ميز هذه الفترة هو التسريح الجماعي للعمال منذ سنة 1995 من طرف المؤسسات الإقتصادية لعجزها عن دفع أجور عمالها بسبب الضغوط المالية، ومست العملية الكثير من القطاعات الاقتصادية كما أن هذه الظاهرة غيرت من سلوك العمال خاصة في حالة شعورهم بتهديد فقدانهم لمناصب عملهم، حيث قد يستعملون أية طريقة من أجل الحفاظ على مناصب عملهم كقبولهم بشروط أقل من زملائهم في العمل، كما أن النقابات العمالية وجدت نفسها كما اعتقد العمال في موقف ضعف، واتهموها بالتواطؤ مع الإدارة ضدهم في عملية التسريح الجماعي، ومن بين ما أوصت الدراسة هو أن معالجة ظاهرة التسريح الجماعي ينبغي أن تأخذ بعين الإعتبار معادلة العرض والطلب على مناصب العمل في كل عمليات الإستثمار دون إغفال مؤشر النمو الديموغرافي إلى جانب تهمين هذه المناصب.

د - تقرير عن التنمية في العالم صادر عن البنك الدولي بعنوان "العمال في العالم يزداد تكاملاً"، واشنطن 1995، يعتبر هذا التقرير قيم، خاصة في بابه الثالث تحت عنوان "كيف ينبغي للحكومات أن تتدخل في أسواق العمل"، وهدف هذا التقرير لبحث استراتيجيات التنمية التي تعالج احتياجات العمال بصورة أفضل، وما تستطيع السياسات المتعلقة بسوق العمل الداخلية أن تفعله لتحقيق توزيع أكثر إنصافاً للدخل وتأمين الوظائف بدرجة أكبر وتحقيق معايير أرقى لأماكن العمل، مع الحفاظ على كفاءة أسواق العمل وتعزيزها.

وخلص التقرير إلى أنه يمكن معالجة مشكلات الدخل المنخفض وظروف العمل السيئة وانعدام الأمان التي تؤثر في الكثير من العمال في العالم، معالجة فعالة على نحو يقلل من الفقر وعدم المساواة على الصعيد الإقليمي إلا أن الإضطلاع بهذا يحتاج إلى سياسة محلية سليمة وإلى بيئة دولية مؤازرة، وهو ما يعني أن على الحكومات أن تقوم بالعديد من الخطوات منها أن تسلك طرقاً للنمو تستند إلى السوق من شأنها خلق نمو سريع في الطلب على العمل، واستغلال الفرص الجديدة المواتية على الصعيد الدولي بأن تفتح على التجارة وتجذب رؤوس الأموال.

وبهذا تأتي دراستنا لتؤيد وتؤكد ما تم التوصل إليه خلال الدراسات السابقة وتوضح بشكل أفضل الدور الكبير الذي مازال يلعبه التدخل الحكومي في سوق العمل في الجزائر لحد اليوم من خلال استعراض مجموعة من القنوات التي تؤثر من خلالها الدولة بصورة مباشرة وغير مباشرة على أداء هذا السوق.

7- أقسام الدراسة:

من خلال ما تطرقنا إليه جاء اختيار موضوع البحث من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة سالفاً، وإثراء الدراسة بالتحليل لذلك ارتأينا تقسيم البحث إلى 3 فصول تضمنت مراحل الدراسة، وسبقت ذلك مقدمة ضمنها شرحاً لمراحل البحث والدراسات السابقة في هذا المجال، وفي النهاية خاتمة عامة استوفت نتائج الدراسة وتوصيات.

✓ الفصل الأول: التأصيل النظري لسوق العمل.

✓ الفصل الثاني: سوق العمل في الفكر الاقتصادي.

✓ الفصل الثالث: التدخل الحكومي وأداء سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2017.



الفصل الأول: التأسيس

النظري لسوق العمل



تمهيد:

أولوية التشغيل تعتبر جزء لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية، ذلك أن الهدف الأساسي من عملية التنمية هو تحسين المستوى المعيشي للفرد والإرتقاء به إلى مستوى الرفاهية ولا يتحقق ذلك إلا بتوفير فرص عمل لائقة من خلال وضع سياسات تشغيل فعالة، ويتطلب ذلك تحليل سوق العمل وإبراز خصائصه والإحاطة بجميع العوامل المؤثرة في ديناميكيته، وكلما كان هذا التحليل سليماً كانت سياسة التشغيل الموضوعة ناجحة.

وعلى هذا الأساس فإننا سنقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

- ✓ المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لسوق العمل.
- ✓ المبحث الثاني: محددات سوق العمل.
- ✓ المبحث الثالث: سياسات سوق العمل والتشغيل.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لسوق العمل

ترتبط دراسة موضوع سوق العمل عرض لمختلف المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع من تعاريف، مؤشرات وغيرها، سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق لأهم هذه العناصر.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول سوق العمل

إذا كان العمل يعبر عن المجهود الإنساني الفكري أو الجسدي الذي يؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها، فإن سوق العمل هو السوق المسؤول عن توزيع هذا العمل على الوظائف والمهن، والسوق من المنظور الإقتصادي يتميز بعرض وطلب وهذا هو حال سوق العمل، لذا وجب تحديد المصطلح الأنسب

أولاً: تعريف سوق العمل

يعتبر سوق العمل أحد أشكال السوق بشكل عام، حيث يخضع تحديد مفهومه إلى خلاف بين المختصين، وذلك بسبب تعدد وتنوع المرجعيات النظرية والفكرية التي انطلق منها كل واحد منهم، ومن أبرز التعريفات التي أعطيت لهذا المفهوم نذكر ما يلي:

يعرف سوق العمل بأنه: "المكان أو الموقع الجغرافي الذي يلتقي فيه عرض العمل مع الطلب عليه أي بيع خدمات العمل وشراؤها".¹

كما يعرف سوق العمل بأنه: "منظومة العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل، وفرص العمل المتاحة، أو بعبارة أخرى هو المؤسسة التنظيمية الإقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل"²

أما المكتب الدولي للعمل (BIT) فيعرف سوق العمل على أنه: "الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر كما تمثل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد هذا السوق بالعاملين، أو كما يقال المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة، إذ تتأثر هذه الأخيرة باتجاهات سوق العمل مثل

¹ خالد حيدر عبد علي، دراسة اقتصادية حول سوق العمل ومشكلة البطالة المقنعة في إقليم كردستان-العراق، مجلة الإدارة والاقتصاد، جمهورية العراق، العدد (86)، 2011، ص 198.

² عادل لطفي، سياسات واستراتيجيات التشغيل، ورشة العمل الإقليمية التدريبية حول: تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، تحت شعار-دعم المشروعات الصغرى دعم الاقتصاد الوطني-، منظمة العمل العربية، سلطنة عمان، مسقط، 08-12 ديسمبر 2007، ص 3.

العولمة وتنامي السمة غير منظمة في العمل، ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الإقتصاد والمجتمع عموماً¹

ويطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل مصطلح "سوق العمل المحكم"، كما يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن العمل عن عدد الوظائف المتاحة مصطلح "سوق العمل الراكد"، أي أن سوق العمل هو المجتمع الذي يضم أصحاب الاعمال أي ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن الوظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج. ومثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة.² فإذا توفرت الوظائف قل عدد العاطلين عن العمل واتجه سوق العمل لأن يكون محكماً، والعكس إذا قلت الوظائف زاد عدد العاطلين والباحثين عن عمل واتجه سوق العمل لأن يكون راكداً، وعلى العموم يبقى سوق العمل وحالتها مرتبط بعدة محددات وعوامل تؤثر فيها وهو ما يصطلح عليه عرض العمل ومحددات الطلب على العمل.³

ويعرف سوق العمل بأنه: "الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف".⁴

وعليه يمكن تعريف سوق العمل على أنه المجال الذي تبحث فيه المؤسسات عن العمال بغرض الحصول على خدمات العمل، حيث يؤدي التفاعل الحاصل بين الطلب على العمل وعرضه إلى تحديد مستويات الأجور والتوظيف.

وما يلاحظ في مختلف التعاريف استعمال مفردتي سوق العمل وسوق التشغيل مع تحمليهما في أغلب الأحيان معنى واحد، في حين أنهما مختلفان، ويظهر الفرق بينهما في تبادل الأدوار، حيث أن سوق العمل هو السوق الذي تباع فيه خدمات العمل وتشتري، حيث يمثل جانب الطلب المؤسسات وقطاع الاعمال، بينما يمثل جانب العرض القوى العاملة (العمال والبطالون)، أما في سوق التشغيل فنتبادل الأدوار، فيصبح جانب الطلب

¹ International Labour organization, Regional office for arab states, center of arab women for training and research, employment and the inform economy, ICO publication, Genève, 2009, p 49.

² نجاح بولوشوات، التكوين بالجامعة الجزائرية ودوره في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة لسوق العمل في ظل الهيكلية الجديدة لنظام التعليم العالي (نظام L.M.D)، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011، ص 123.

³ بلال بوترة، وديعة حبة، الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر، العدد (01)، سبتمبر 2013، ص 83.

⁴ Tenulon Frédéric, Travail et emploi, édition Ellips, Paris, 1997, p 110.

في هذا السوق ممثلاً في مجموع القوى العاملة، والمؤسسات هي التي تمثل جانب العرض لأنها هي التي تعرض مناصب الشغل، كما أن السلعة محل التبادل في سوق الشغل هي مناصب الشغل.¹

وفي كلمة أقيمت عام 2012 شددت مديرة صندوق النقد الدولي "كريستين لاغارد" على أن أسواق العمل التي تعمل بصورة أفضل تشكل لبنة أساسية لنمو الناتج القابل لاستمرار واستحداث وظائف.²

ثانياً: الطبيعة الخاصة بسوق العمل:³

1. ارتباط خدمة العمل بالعامل أي لا يمكن فصلها وذلك يعني أن هذه الخدمة توجر ولا تباع؛

2. أن الطلب على العمل هو مشتق من الطلب على السلع والخدمات الأخرى؛

3. عدم القدرة على تخزين هذه السلعة؛

4. اختلاف قدرة أصحاب جانبي العرض والطلب التفاوضية؛

5. كثرة التشريعات والمؤسسات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق، إضافة للحكومة، حيث توجد مؤسسات

للتوسط بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل.⁴

ولسوق العمل مواصفات معينة تميزه على غيره من أسواق السلع والخدمات الأخرى، وتعكس في نفس الوقت

الطبيعة الخاصة به، فخدمة العمل، وهي السلعة محل التبادل في هذا السوق، لا يمكن فصلها عن يقوم

بتأديتها، وهذا الترابط غير قابل للانفصال بين خدمة العمل التي تباع وتشتري في السوق، والإنسان يعطي

أهمية لعوامل كثيرة غير نقدية لا وجود لها أصلاً في الأسواق العادية الأخرى، كظروف العمل مثلاً، ومكانة

وطبيعة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة... إلخ، ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما

يلي:⁵

1. غياب المنافسة الكاملة: والمقصود بها هو عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء سوق العمل مقابل الأعمال

المتشابهة، ومن أهم الأسباب التي أدت إلى هذا الوضع هو نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف

¹ رابح بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010- أطروحة دكتوراه، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر، 2012، ص 13.

² تذكر المادة الأولى من إتفاقية تأسيس صندوق النقد الدولي "تحقيق مستويات مرتفعة من العمالة والدخل والمحافظة عليها" كأحد الأغراض المباشرة للمؤسسة.

³ زكريا جرفي وآخرون، أثر الانفاق العام على التشغيل في الجزائر-دراسة قياسية للفترة 1990/2018 باستخدام نموذج ARDL-، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة أم البواقي، الجزائر، المجلد (06)، العدد (04)، ديسمبر 2019، ص 402.

⁴ Le page Jean Marie, les politiques de l' emploi, édition ESKa, France, 1993, p 55.

⁵ نجيب إبراهيم نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية، مصر، 1997، ص 11-13.

- المتاحة ذات الأجور العالية، هذا بالإضافة لعدم وجود الرغبة القوية لدى العمال للحركة أو الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية، وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:
- شعور العامل بأن فرص العمل تقل أمامه كلما تقدمت به السن؛
 - عدم شعوره بالرضا بكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها؛
 - تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للإستقرار، وهذا لا يحفز على كثرة التنقل؛
 - عوامل اجتماعية كالارتباط العائلي أو بالمكان مما لا يحفز على تغيير موقعه الجغرافي؛
 - مستوى قدراته وخبراته تؤثر على الحركة الخاصة بالانتقال المهني فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة أو كلما زادت المتطلبات التخصصية لمهنة معينة، كلما ضاقت أمام العامل فرصة تغيير مهنته.
2. سهولة التمييز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية بسبب الجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة...إلخ.
3. ارتباط عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم لكميات مختلفة من وقت الفراغ ولمستويات مختلفة من الدخل، أو لتأثرهم بظروف العمل نفسها ونوعيات العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وكذلك تأثر عرض العمل بعوامل مثل نظم التأمينات الإجتماعية، والتأمينات ضد البطالة والمعاشات والاجازات...إلخ، وهذا يختلف بطبيعة الحال عن حالة عرض السلع والخدمات الأخرى والذي يخضع فقط لظروف البيئة الإقتصادية للإنتاج.
4. تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتغير التقني، وتنعكس آثار هذا التقدم على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين:
- يتمثل الأول في انتشار البطالة عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، وهذا يعني إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تسريح العمال الذين يشتغلونها وهنا تظهر البطالة،
- ويتمثل المظهر الثاني في تغيير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، وهنا أيضا يتم تسريح أولئك العمال الذين لا تتوفر فيهم المؤهلات الضرورية، ولكن في هذه الحالة يمكن اللجوء إلى إعادة التدريب والتأهيل للعمال لإكسابهم الخبرات الجديدة المطلوبة حتى يمكن إعادة وضعهم في وظائفهم في ظل متطلباتها الجديدة.
5. سوق العمل كأى سوق آخر، يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الإقتصادي.

إلا أنه نظرا لتطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة خاصة في بروز ظواهر جديدة كانعدام التوازن بين عارضي العمل وطالبيه وارتفاع معدلات البطالة، تبين أن هذه السوق ليست كغيرها من الأسواق، فهي تتسم بجانبين¹:

- **الجانب السوقي في سوق العمل:** والمقصود به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل وما ينجر عن كل ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة، وكل هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل، ويطلق على هذا الجانب سوق العمل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وآليات السوق.

- **الجانب غير السوقي في سوق العمل:** وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق، ويتمثل ذلك في تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الاجتماعية... إلخ، وهو الدور الذي تضطلع به السلطات العمومية بالتنسيق مع الأطراف الاجتماعية.

وهنا تتجسد أهمية دور الدولة في سوق العمل، وتتمثل تدخلاتها ليس فقط في البعد غير خاضع لآليات السوق مثل وضع قوانين العمل وتطويرها بما يضمن حقوق وواجبات كل المتعاملين في سوق العمل، ولكن أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق ضبط الأجور الدنيا والتدخلات التعديلية للتقريب بين العرض والطلب، وهذه التدخلات التعديلية تمثل جوهر مفهوم الوساطة المؤسسية².

ثالثا: هيكل أسواق العمل

يمكن أن نتناول هيكل سوق العمل كما يلي:

1. **سوق العمل الرسمي:** هناك العديد من المحاولات التي شرحت مفهوم سوق العمل الرسمي، والتي تم التطرق إلى بعضها في العناصر السابقة، وبالإضافة إلى ذلك فإن:

- سوق العمل الرسمي في معظم البلدان النامية يمثل معظم قوى عرض العمل والطلب عليه، بحيث تتخفف أمامه الأنواع الأخرى من أسواق العمل، سواء سوق العمل غير رسمي أو سوق العمل الريفي³.

¹ جمال الدين صحراوي، عدوكة لخضر، الأبعاد المؤسسية وسوق العمل، مجلة الباحث الاقتصادي، جامعة سكيكدة، الجزائر، المجلد (06)، العدد (10)، ديسمبر 2018، ص ص 235، 236.

² علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، قطر، 15-16 نوفمبر 2008، ص 7.

³ هشام ريغي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل-حالة القطاع الصناعي في الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة، غنابة، الجزائر، 2015، ص 79.

ويلقى هذا السوق جاذبية من معظم السكان الذين يرغبون في العمل بسبب ارتفاع مستويات الأجور فيه مقارنة بباقي الأسواق، فضلا عن توفر عنصر الأمان وانخفاض مخاطر فقدان الوظيفة، بفضل التشريعات والقوانين التي تحمي مصالح العاملين في تلك السوق، مثل نقابات العمال، كما يتميز سوق العمل الرسمي بالأجور المرتفعة لأنواع معينة من العمل لعدة أسباب منها أن الحكومة تضغط عليهم للقيام بما تريد، ومنها أيضا أن العمال يريدون أن يعرفوا كعمال مثاليين (Model Employer).

2. سوق العمل غير الرسمي: أشارت منظمة العمل الدولية إلى أن التمييز بين السمة المنظمة والسمة غير المنظمة غامض، وفي الغالب ما تكون عملية الانتقال بينهما تدريجيا ومطولة، ولا يتحول العمال وأصحاب العمل العاملون في الإقتصاد غير المنظم للسمة المنظمة بين ليلة وأخرى¹.

وقد عرف العمل غير الرسمي من قبل الإقتصادي محمود عبد الفضيل بأنه: "النشاط الإنساني غير المنظم الذي لا يخضع لأي شكل من أشكال التنظيم الرسمي الذي يفرض صكوكا رسمية مكتوبة تنظم قواعد العمل، ولذلك فهذه الفئة من العمالة غير مصنفة في الإحصاءات الرسمية ولا ترتبط بفروع النشاط الإقتصادي"². ويقصد العمل في الإقتصاد غير الرسمي: "النشاط الذي يقوم به الأفراد في ظل ارتفاع البطالة والفقر وانعدام المساواة بين الجنسين وهشاشة العمل، لتحقيق جملة من المزايا لاسيما فيما يتعلق بتوليد الدخل"³. وقد شهد مفهوم العمل غير رسمي مداولات طويلة ومختلفة، ونظمت العديد من المؤتمرات العالمية والإقليمية التي ناقشت مفهومه ونطاقه، ففي إطار المؤتمر الدولي السابع عشر لإحصائي العمل (CIST) الذي عقد عام 2003 بجنيف أضيف مفهوم جديد للعمالة غير رسمية إلى المفهوم القائم للعمالة في القطاع غير الرسمي، إذ يفرق المكتب الدولي للعمل (BIT) بين المفهومين على النحو التالي⁴:

- **القطاع غير الرسمي يقوم على المشاريع:** ولذلك تتعلق عمالة القطاع غير الرسمي بجميع الأشخاص العاملين في مشاريع ذات حجم معين، وملكية الأسر المعيشية وخصائص أخرى.

¹ سناء بولقوانس، الإقتصاد غير الرسمي والعمل اللائق في الجزائر: دراسة في التأثير ومتطلبات التجسيد، الآفاق للدراسات الاقتصادية، جامعة تبسة، الجزائر، المجلد (03)، العدد (07)، 2019، ص 132.

² محمود عبد الفضيل، تأملات في المسألة الاقتصادية المصرية، دار المستقبل العربي، مصر، 1993، ص 47.

³ رضا دحماني، محمد بن ربيحة، سوق العمل بين حتميات التشغيل الغير رسمي وتحديات سوق العمل في الجزائر، اليوم الدراسي لطلبة الدكتوراه حول: تحولات سوق العمل في الجزائر، جامعة الجزائر 3، الجزائر، ص 7.

⁴ سامي بن جدو، أثر النمو الاقتصادي على العمالة في بلدان المغرب العربي - الجزائر، تونس، والمغرب نموذجا - دراسة تحليلية قياسية للفترة (1990-2014)، أطروحة دكتوراه، المدرسة الوطنية للإحصاء والإقتصاد التطبيقي، الجزائر، 2018، ص 108.

- العمالة غير الرسمية تقوم على الوظيفة: وتتعلق بجميع الذين يشتغلون وظيفه ذات خصائص معينة، وبوجه عام الذين يعملون بدون عقد عمل، أو لوائح أو اتفاقيات جماعية مكتوبة وما إلى ذلك.
- وبالرغم من المؤتمرات التي نظمت وناقشت مفهوم العمل غير الرسمي سواء على المستوى العالمي أو الإقليمي، إلا أنه لم يتم وضع تعريف دولي موحد ومتفق عليه لهذا القطاع ولم يتم وضع حد فاصل بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي، لكن في المقابل تم الاجماع على وجود عدد من المعايير التي يتم استخدامها لتحديد المنشآت العاملة في هذا القطاع، كما تم استخلاص مجموعة من الخصائص التي تميز العاملين في هذا القطاع، والتي نلخصها فيما يلي¹:
- العمالة في القطاع غير رسمي هي عمالة غير قانونية حيث أنه لا يتم التصريح بها لدى مصالح الضمان الاجتماعي؛
- الوظائف في هذا القطاع تعرف بأنها وظائف غير محمية فهي دون حماية من الضمان الاجتماعي ودون أية رعاية صحية؛
- هشاشة الوظائف التي يشغلها العمال في هذا القطاع حيث تعرف بعدم الديمومتها وتواضع عائدها المادي، فالقطاع غير رسمي يعرف بارتفاع نسبة العاملين دون أجر وانخفاض مستوى الأجور بالنسبة للعاملين بأجر؛
- الاعتماد على الأسواق المحلية القريبة من أماكن الإنتاج لتسويق السلع والخدمات التي يقوم بإنتاجها العمال في هذا القطاع؛
- الاعتماد على العمل اليدوي إلى حد كبير مع استخدام أدوات بسيطة في العمل؛
- وبحسب مكتب العمل الدولي دائما، فإن العمالة غير رسمية أصبحت تمثل مفهوما جديدا في المعايير الدولية، وكما هو مبين في الجدول (1-1) فإن عناصر العمالة غير رسمية تتمثل فيما يلي²:
- العاملون المستقلون وأصحاب العمل الذين يعملون في مؤسساتهم الخاصة في القطاع غير رسمي،
- العمال المساهمون من افراد الاسرة، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في مؤسسات القطاع الرسمي أو غير رسمي،

¹ سهام مداور، اثر برامج الحكومة على ظاهرة البطالة بالجزائر-دراسة تحليلية قياسية (1990-2014)-، أطروحة دكتوراه، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2018، ص ص 79، 80.

² منشورات مكتب العمل الدولي، قياس السكان النشطين اقتصاديا والخصائص ذات الصلة في تعدادات السكان، دراسات في الطرق، مكتب الأمم المتحدة، نيويورك، العدد (102)، 2011، بدون صفحة.

- الموظفون في وظائف غير رسمية، سواء أكانوا يعملون في مؤسسات القطاع الرسمي أو غير رسمي كعمال منزليين مستخدمين لدى الأسر المعيشية مثلا،
- العاملون المستقلون الذين ينتجون سلعا للاستخدام النهائي لأسرهم المعيشية حصريا،
- أعضاء تعاونيات المنتجين غير الرسميين، وعلى سبيل المثال التعاونيات غير منشأة رسميا ككيانات قانونية.

الجدول (1-1): العمالة غير الرسمية بمفهومها الجديد في المعايير الدولية.

وحدات الإنتاج حسب النوع									الوظائف حسب الحالة العملية
أعضاء تعاونيات المنتجين		المستخدمون		العمال العائليون	أصحاب الاعمال		العمال المستقلون		
رسمي	غير رسمي	رسمي	غير رسمي	غير رسمي	رسمي	غير رسمي	رسمي	غير رسمي	
			2	1					مشاريع القطاع الرسمي
	8	7	6	5		4		3	مشاريع القطاع غير رسمي (أ)
			10					9	الأسر المعيشية (ب)

المصدر: مكتب العمل الدولي، المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتعريف الإحصائي للعمالة غير نظامية، المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء الإحصاءات العمالية، 24 نوفمبر - 03 ديسمبر 2003، بدون صفحة.

ملاحظة:

- ✓ الخلايا الملونة بالرمادي الداكن تشير إلى الوظائف التي لا توجد بتعريفها في نوع وحدة الإنتاج المعنية.
 - ✓ الخلايا الملونة بالرمادي الفاتح تشير إلى الوظائف الرسمية.
 - ✓ أما الخلايا غير ملونة فتمثل الأنواع المختلفة للوظائف غير رسمية:
 - العمالة غير الرسمية: الخلايا من 1 إلى 6 ومن 8 إلى 10.
 - العمالة في القطاع غير الرسمي: الخلايا من 3 إلى 8.
 - العمالة غير رسمية خارج القطاع غير رسمي: الخلايا 1 و 2 و 9 و 10.
- (أ): حسب تعريف المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل (عدا الأسر المعيشية التي تستخدم عمال الخدمة المنزلية مقابل أجر).

(ب): الأسر المعيشية التي تنتج السلع حصريا للاستهلاك النهائي الخاص والاسر المعيشية التي تستخدم عمال الخدمة المنزلية مقابل أجر.

وتتكون العمالة غير الرسمية من:¹

- العمل الفردي المستقل؛
- العمل الفردي في مؤسسات صغيرة وغير مسجلة؛
- والتوظيف بمرتب في عمل غير رسمي (بدون عقد أو تأمينات).

إذ نجد أن العمل الفردي المستقل يمثل نسبة عالية من التشغيل غير الرسمي في جميع مناطق العالم وخاصة في الدول النامية، وحسب المكتب الدولي للعمل، فإن العمل الفردي المستقل يمثل حوالي ثلث إجمالي التوظيف في العالم، وقد تتخفف هذه النسبة في الدول الصناعية، ويمثل التشغيل بمرتب في العمل غير الرسمي من 30% إلى 40% من العمل غير الرسمي (خارج التشغيل في القطاع الزراعي)، ويتكون التشغيل بمرتب في العمل غير الرسمي من موظفين في منشآت غير رسمية، وكذلك الموظفين غير رسميين في مؤسسات رسمية، العمالة المنزلية، موظفين عن بعد، كذلك موظف جزئي أو مؤقت من غير عقد تأمين².

3. سوق العمل الريفي: يعني العمل بالنسبة لأفراد الأسرة في المناطق الريفية في الدول الفقيرة عملا مقابل المشاركة في ناتج المنشأة العائلية وليس مقابل أجر، وهناك دائما سوق وفرص للعمل الموسمي مقابل أجر، ويتوقف عدد العمال بأجر على حجم السكان ونمط ملكية الأرض، لأن هؤلاء العمال قد لا يملكون مزارع أو أن مزارعهم صغيرة ذات حجم لا تكفيهم وعائلاتهم، ويمثل عمال القطاع الزراعي هؤلاء الفئة ذات اقل مستوى من الدخل في البلدان النامية، وبالرغم من قلة عدد هؤلاء الأقل حظا ومهارة، إلا أن الأسر الريفية تتبادل عادة فيما بينها من وقت لآخر خلال السنة إما على أساس المشاركة أو المساعدة، ولكن غالبا على أساس عمل بأجر نقدي أو عيني³.

ويتكون سوق العمل الريفي من كل عرض العمل والطلب على العمل في القطاع الريفي أو في المشروعات الزراعية والمنزلية الريفية، فقد يعجز السوق الرسمي وغير رسمي على استيعاب جميع العمالة، وبالتالي تتجه

¹ أيوب بن منصور الجربوع وآخرون، المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية، منتدى الرياض الاقتصادي، مركز الجيل للإستشارات، السعودية، ديسمبر 2005، ص 26.

² دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2013، ص 56.

³ سامي بن جدو، مرجع سبق ذكره، ص ص 110، 111.

العمالة غير ماهرة والأقل حظا ومعرفة إلى ذلك السوق لتجد ضالتها في التوصل لفرصة عمل في إطار الأسرة بدون مقابل أو بمقابل عيني أو نقدي، مقارنة بالسوقين السابقين.

رابعا: نظام معلومات سوق العمل

يسعى نظام معلومات سوق العمل إلى معرفة أوضاع عرض وطلب اليد العاملة، والعوامل المؤثرة فيها، لهذا له أهمية كبيرة بالنسبة لأصحاب اتخاذ القرار.

1. مفهوم نظام معلومات سوق العمل

تقدم بيانات سوق العمل مواصفات دقيقة حول سوق العمل على المدى المتوسط والقصير وتشتمل هذه البيانات على جانب العرض من جهة (المشاركة الفعلية، القوى العاملة، الأفراد غير نشطين... إلخ)، وجانب الطلب من جهة أخرى وهي تساهم بشكل كبير في عملية وضع خطط التشغيل ورسم السياسات الاقتصادية المناسبة لها، وتعتبر مجالا من المجالات التنظيمية الإحصائية التخطيطية التي تستحوذ على اهتمام الحكومات والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية وذلك لأهمية العنصر البشري في تخطيط وتنفيذ عملية التنمية الاجتماعية والإقتصادية مما يتطلب اتخاذ تدابير ورسم سياسات تؤدي إلى توفير البيانات السكانية والإقتصادية والإجتماعية وتداخلاتها، مع بذل جهد أكبر من أجل تحسين جودة هذه البيانات وتوفيرها بصورة دورية وبجودة عالية، فبدون توفر البيانات التي تمكن من الوقوف على الوضع الحالي فستكون هناك صعوبة في التخطيط والتقييم إلى جانب الاسقاطات المستقبلية ورسم الاستراتيجيات، وتكمن أهمية توفير بيانات ومعلومات سوق العمل فيما يلي:¹

- تقدير حجم وخصائص القوى العاملة ومكوناتها؛
- ربط مخرجات التعليم بمخرجات سوق العمل وخلق فرص عمل جديدة؛
- تعتبر أداة أساسية يتمكن من خلالها رسمي ومتخذي القرار وواضعي السياسات من وضع سياسات تشغيل فعالة؛
- توفير البيانات حسب حجم المنشآت الاقتصادية التي تسمح بمعرفة مختلف المشاكل المتعلقة بالعمل والعمالة؛
- قياس إختلالات سوق العمل؛

¹ سعاد شليغم، أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2016، ص ص 63، 64.

- التنبؤ باتجاهات عروض وطلبات العمل في المستقبل وهو ما سيسمح بإعادة التوازن لسوق العمل أو على الأقل التخفيف من إختلالاته.

ونظرا للدور الأساسي الذي تلعبه وفرة ودقة معلومات وإحصاءات سوق العمل، نجد منظمة العمل الدولية أولت اهتماما لذلك، إذ أكد المؤتمر التاسع عشر لخبراء إحصائيات العمل الذي انعقد في أكتوبر 2013 على ضرورة تحسين المعايير الدولية المستخدمة من قبل الدول لإعداد الإحصاءات الوطنية عن التشغيل والبطالة، حيث دعى هذا القرار الجديد إلى المساهمة في تعزيز قاعدة المعرفة في مجال التشغيل وتزويد متخذي القرار بمعلومات أفضل لتعكس الواقع الراهن لسوق العمل.¹

وعلى هذا الأساس فقد وضع مكتب العمل الدولي التعريف التالي للنظام الخاص بمعلومات سوق العمل على أنه: "نظام شامل يتضمن جمع وتحليل ونشر بيانات كمية وكيفية عن أوضاع وتوجهات آلية العرض والطلب لليد العاملة، كذلك العوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى انحرافات فيما بينها، وذلك في شتى القطاعات الإقتصادية والمهن والمناطق في البلد المعني."²

وتعد الإحصائيات جوهر نظام المعلومات لما تقدمه من بيانات تسمح بتشخيص وضعية التشغيل والتنبؤ به في المستقبل، ويحتوي إنتاج المعلومة الإحصائية في تركيبها، جمع المعطيات واستغلال التقارير الإحصائية ومعالجة وتحليل المعطيات وأخيرا نشر النتائج.³

وبصفة عامة يمكن إجمال مصادر المعلومات حول سوق العمل في الأصناف التالية:⁴

- **المسوحات حول الاسر:** تتضمن عادة هذه المسوحات التعدادات العامة للسكان، المسوحات حول اليد العاملة والمسوحات حول التشغيل بحيث تمكن هذه المصادر الإحصائية من توفير بيانات عديدة من أهمها عرض السكان النشيطون.

- **المسوحات حول المنشآت الإقتصادية:** وتتفرع هذه المسوحات إلى:

* مسوحات حول الأجور والمهارات وظروف العمل؛

¹ Bit, Rapport de la 19 conférence international des statisticiens du travail, Genève, 2-11 Octobre, 2013, p 54.

² ثورية بلقايد، الممارسة السنوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري- دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2017-2018، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2019، ص 16.

³ ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2014، ص 30.

⁴ رزق قطوش، إشكالية العلاقة بين تذبذبات أسعار البترول وبعض متغيرات سوق العمل في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية الفترة (1970-2017)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2018، ص 61.

* مسوحات قطاعية منها صناعة وفلاحة أو فروع قطاعية كالبناء والاشغال العمومية... إلخ ورغم إختلاف نوعية الإحصائيات في سوق العمل من بلد لآخر، وإختلاف أيضا طريقة الحصول على هذه الإحصائيات، تبقى مسوح القوى العاملة أحد أهم مصادر بيانات ومؤشرات سوق العمل وهي تعتمد على معايير دولية موحدة تقريبا¹. ويفترض أن تتم مسوح القوى العاملة بصورة منتظمة.

2. الوساطة في سوق العمل

1.2. تعريف الوساطة في العمل: يقصد بالوساطة في سوق العمل في الطرح الإقتصادي الكلي معان مختلفة وإن كانت ليست بالضرورة متضاربة:²

– فالوساطة تعني في الأدبيات الإقتصادية معالجة اختلال التوازن في سوق العمل عرضا وطلبا ومن هذه الزاوية فهي تركز على تحليل سلوكيات مختلف الفاعلين: أصحاب العمل، طالبوا الشغل والدولة عن طريق مؤسسات الوساطة الحكومية.

– أما بالنسبة لأصحاب القرار السياسي والقائمين على سوق العمل تعني الوساطة المؤسسية التوظيف المباشر أو المطابقة بين العرض والطلب في إطار حيادي أي جعل الطلب والعرض يلتقيان عن طريق توفير المعلومات حول طالبي العمل وعارضيه، وهذا الإطار الحيادي هو سبيل مفهوم الوساطة التقليدية التي ظهرت في إطار الثورة الصناعية.

– وتحت وقع التطورات الإقتصادية والإجتماعية تطور مفهوم الوساطة المؤسسية من الدور الحيادي إلى دور تعديلي يتمثل في تدخلية الدولة عن طريق سياسات التشغيل النشيطة وما تتضمنه من آليات كبرامج المساعدة على التشغيل وبرامج المرافقة وأنظمة الحوافز المختلفة، إضافة إلى فتح منظومة التربية والتدريب والتعليم العالي على محيطها الإقتصادي والاجتماعي وتطوير مخرجاتها إلى احتياجات سوق العمل.

2.2. نماذج الوساطة في سوق العمل: وبصفة عامة يمكن اجمال الوساطة في سوق العمل في ثلاث

نماذج:³

¹ إبراهيم جياب، التطورات الدولية في مفاهيم وتعريف إحصاءات العمل، الدورة القطرية الإحصائية حول تطوير إحصاءات العمل، اليمن، 28-30 نوفمبر 2010، ص ص 15، 16.

² زواويد لزهاري وآخرون، سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح)، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، العدد (02)، جوان 2018، ص ص 49، 50.

³ أحمد غراب، حمزة سالم، دور مؤسسات وأجهزة الوساطة في ضبط سوق العمل والحد من البطالة في الجزائر-دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب-، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد (04)، العدد (01)، 2019، ص 18.

1- النموذج الأول: الوساطة تبنى على مفهوم الحياد في هذه العلاقة، يعني أن الوسيط يتدخل فقط في نقل المعلومات إلى الطرفين بالشفافية والحيادية الكاملتين، ويسمى هذا النمط بالنموذج الإعلامي.

2- النموذج الثاني: الوساطة تبنى على التدخلات التعديلية في تحقيق الوساطة، بما يعني توجيه العروض والطلبات نحو هدف معين (تحسين الانتاجية، اولوية تشغيل حاملي الشهادات)، ويسمى هذا النمط بالنموذج الانتقائي.

3- النموذج الثالث: الوساطة تبنى على مستوى صياغة عرض الشغل أو طلب الشغل بشكل أفضل كأن يقترح على صاحب العمل أن يحدد بكل دقة المواصفات المهنية المطلوبة، وعلى طالب الشغل أن يحدد بكل دقة أيضا قدراته وحقيقة مهاراته، ويسمى هذا النمط بالنموذج المهيكل.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الوساطة الرسمية توفق عادة بين هذه النماذج الثلاثة، في حين أن الوسطاء الخواص يركزون على النموذج المهيكل.

المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل

يمكن تعريف مؤشرات سوق العمل على أنها: "أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد الحقائق حول ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل، فهي أدوات لتلخيص حالة السوق وهي وسيلة انذار مبكر، وتستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل، وقد تستخدم للحكم على مدى كفاءة منظومات أخرى كمنظومة التعليم والتدريب، فمؤشر البطالة مثلا يستخدم للحكم-جزئيا-على أداء منظومة سوق العمل، فالبطالة المرتفعة تعني أن هناك خلافا في منظومة سوق العمل قد يكون سببه منظومة التعليم."¹ وقامت منظمة العمل الدولية سنة 1999 بإقتراح ثمانية عشر مؤشرا لها أولوية سوق العمل، ثم ارتفع عددها إلى عشرين مؤشرا، ويشير الجدول رقم (1-2) إلى قائمة هذه المؤشرات

الجدول (1-2): قائمة مؤشرات سوق العمل المقترحة من طرف منظمة العمل الدولية

الرقم	اسم المؤشر	الرقم	اسم المؤشر
01	المشاركة في قوة العمل	11	البطالة بحسب المؤهل التعليمي
02	نسبة العاملين إلى السكان	12	التشغيل الناقص المرئي
03	الحالة العملية	13	معدل غير النشيطين
04	العمالة/ التشغيل بحسب القطاع	14	المؤهل التعليمي والامية
05	العاملون بدوام جزئي	15	الأرقام القياسية للأجور في الصناعة التحويلية

¹ نادر مريان وآخرون، دليل مؤشرات سوق العمل، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار)، الأردن، 2006، ص 6.

06	ساعات العمل	16	الأرقام القياسية للأجور حسب الدخل والمهنة
07	التشغيل في القطاع غير المنظم	17	تكاليف التعويض المالي للعاملين بالساعة
08	البطالة	18	إنتاجية العمل وتكاليف وحدة العمل
09	بطالة الشباب	19	حراك سوق العمل
10	البطالة طويلة الأمد	20	الفقر وتوزيع الدخل

Source: ILO, Kilm Key Indicators of Labour Market, March 2005.

تقسم مؤشرات سوق العمل إلى ستة مجموعات رئيسية وهي: المؤشرات العامة، مؤشرات التشغيل، مؤشرات البطالة، مؤشرات الأجور والدخل والتعويضات، مؤشر الإنتاجية ومؤشر حراك سوق العمل. أولاً: المؤشرات العامة: وتشمل كل من:

1. مؤشر المشاركة في قوة العمل (معدل النشاط):

لفهم الصيغة الرياضية الخاصة بمعدل النشاط، ينبغي أولاً التطرق لبعض المفاهيم الأساسية والتي نوجزها كما يلي:

1.1. هيكل وبنية السكان: يتكون مجموع سكان بلد ما من السكان النشيطين (PA) والسكان غير النشيطين (PNA).

1.1.1. القوى العاملة (الفئة النشيطة Population Active):

بما أن سوق العمل يهتم أساساً بالقوى العاملة (الفئة النشيطة)، إذ يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع، والقوة العاملة أو السكان ذوي النشاط الإقتصادي هم جزء من هيكل السكان (انظر الشكل رقم 1-3) وتضم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلاً بجهودهم الجسمانية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدر على أداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه، وتنقسم قوة العمل تبعاً لذلك إلى قسمين:¹

المشتغلون: هم الأفراد الذين يباشرون عملاً مثمراً لصالح أصحاب العمل، والأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، والمستخدمين بأجر، وأولئك الذين يعملون بدون أجر.

المتعطلون: ينقسمون إلى قسمين: متعطّل سبق له العمل، ومتعطّل لم يسبق له العمل.

2.1.1. السكان خارج القوى العاملة (غير نشيطين Population Non Active):

الذين سنهم يقل عن 16 سنة (لا يسمح لهم القانون بالعمل)، السكان في سن العمل والذين لا يعملون ولا

¹ حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد (16)، أبريل 2003، ص 5.

يبحثون عن عمل أو ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم إيقافهم عنها بصفة مؤقتة، التلاميذ والطلبة بدون مهنة وظيفية، النساء في البيت والمتقاعدين والعاجزين عن العمل.¹

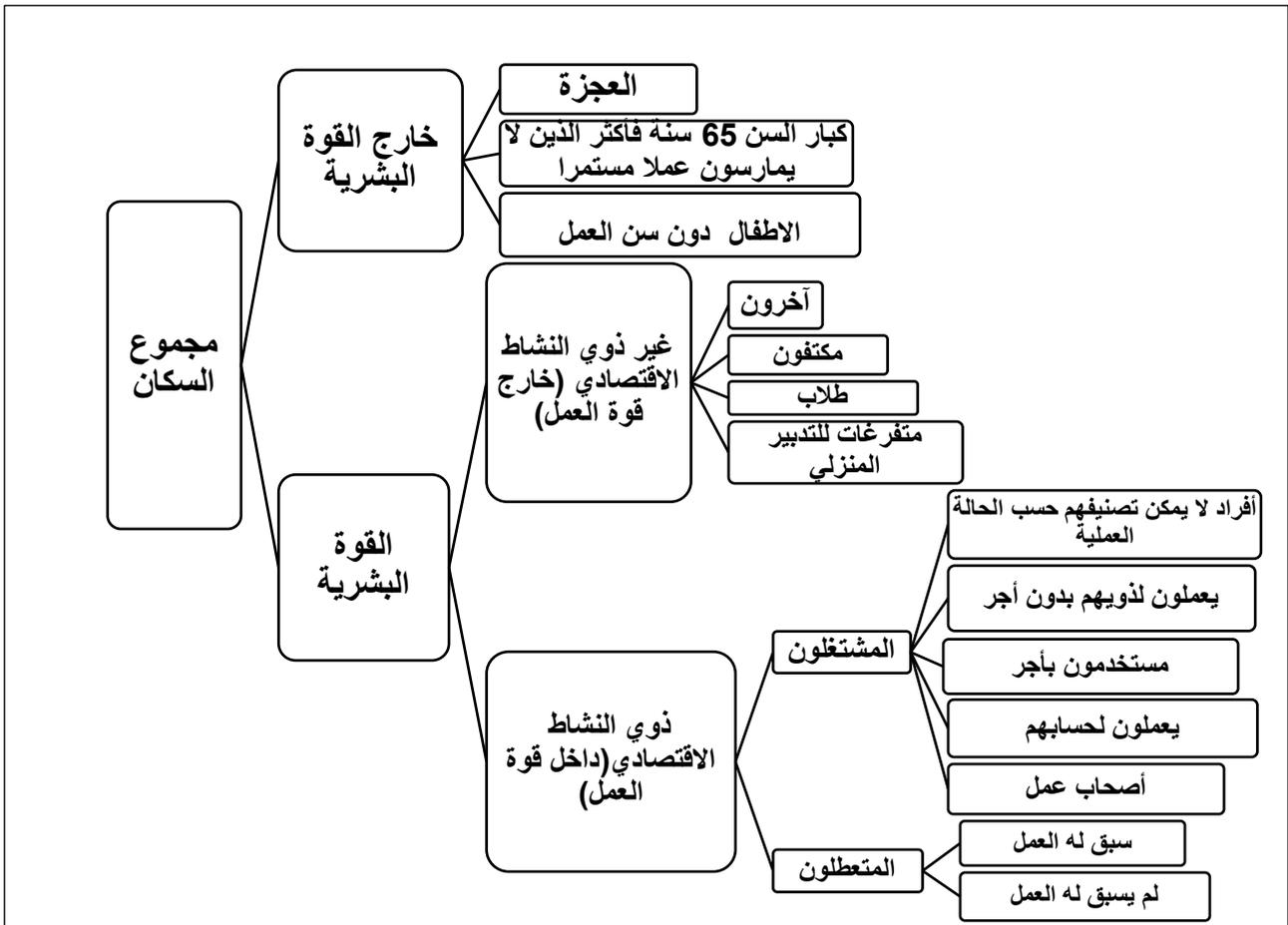
من التحليل السابق يمكن استنتاج العلاقات التالية التي تربط بين السكان ومكونات القوى العاملة.

* عدد السكان الإجمالي = عدد السكان النشيطين اقتصاديا + عدد السكان غير نشيطين اقتصاديا.

* عدد السكان النشيطين اقتصاديا = عدد الأفراد المشتغلين + عدد الأفراد العاطلين.

وهذا الشكل يوضح هيكل السكان وعلاقته بالنشاط الإقتصادي وسوق العمل.

الشكل (1-1): هيكل السكان وعلاقته بالنشاط الإقتصادي وسوق العمل.



المصدر: حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد (16)،

أفريل 2003، ص 6.

¹ عبد الكريم البشير، واقع سوق العمل في الجزائر لسنة 2010 وآفاقه سنة 2011 و2012، الملتقى الوطني حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و14 أفريل 2011، ص 199.

1.1.3. الإعالة الاقتصادية:

يمكن حساب معيار مهم في الإقتصاد، ألا وهو معدل الإعالة، ويمثل نسبة عدد الأشخاص غير النشيطين اقتصاديا إلى عدد الأشخاص الذين هم في سن العمل، وعادة ما يوضح كنسبة مئوية، فمعدل الاعالة في اقتصاد ما، يقدم دلالة على التوزيع العمري للسكان في الإقتصاد، وللتعبير عن هذا المقياس بدقة فإننا ننسب السكان الذين يمارسون نشاطا اقتصاديا، إلى السكان الذين لا يمارسون نشاطا، حتى ولو كانوا في سن العمل، ولكن نظرا لصعوبة الحصول على البيانات بهذا القدر من التفصيل فإننا عادة ما نستخدم بيانات السكان حسب التوزيع العمري لحساب معدل الإعالة، وطبقا لذلك التعريف، فإن معدل الإعالة يساوي عدد السكان الذين لم يبلغوا بعد سن العمل، مضافا إليه عدد السكان الذين بلغوا سن المعاش لنحصل على أعداد الأشخاص المعالين، ثم نقسم أعداد المعالين على أعداد السكان في سن العمل¹، ومنه فإن

$$\text{معدل الإعالة} = \frac{\text{عدد الأفراد في سن (0-14)} + \text{عدد الأفراد (64 سنة فأكثر)}}{\text{عدد الأفراد في سن (15-64)}} \times 100$$

معدل الإعالة الإقتصادية في الحقيقة ما هو إلا مقلوب معدل النشاط الإقتصادي الخام، كلما زاد معدل الإعالة كلما يعني ذلك أن هناك عدد أكبر من السكان يجب أن يعالوا بواسطة كل شخص في سن العمل، والعكس كلما قل معدل الإعالة كلما يعني ذلك انخفاض عبء الإعالة الواقع على كل شخص في سن العمل، ومن الواضح أن معدل الإعالة يعبر عن مدى العبء الذي يلقيه السكان في فئات عمرية معينة على باقي الفئات في المجتمع، فبالنسبة للأفراد ذوي الأسر الكبيرة يكون العبء واضحا على الأفراد في سن العمل في الأسرة، وبهذا الشكل فإن الهيكل العمري الذي يتضمن الكثير من الأفراد المعالين يعني أن الأفراد العاملين سيدخرون بقدر أقل لحاجتهم إلى الإنفاق على الأسرة، وكذلك فإن إيرادات الحكومة لابد وأن تذهب نحو الإنفاق على مشاريع توفير الغذاء والتعليم، بدلا من الإنفاق على مشروعات البنية الأساسية.²

إن وبعد تحليل هيكل السكان وعلاقته بالنشاط الإقتصادي وسوق العمل، يمكن حساب نوعين من معدلات المشاركة في قوة العمل بحسب الجنس:³

¹ محمد ناصر إسماعيل ناصر وآخرون، واقع التشغيل والبطالة في العراق للفترة من 1977-2004، مجلة التقني، الجامعة التقنية الوسطى، العراق المجلد (21)، العدد (06)، 2008، ص 111.

² دحمانى محمد أدريوش، مرجع سبق ذكره، ص ص 24، 25.

³ حياة بن قويدر، مؤشرات سوق العمل في ظل اقتصاد مبني على المعرفة-حالة الجزائر-، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2014، ص 39.

$$\text{معدل المشاركة الإجمالي في قوة العمل} = \frac{\text{القوى العاملة}}{\text{الحجم الإجمالي للسكان}} \times 100$$

ويعبر معدل المشاركة الإجمالي في قوة العمل عن مدى مساهمة القوى العاملة أو الفئة النشيطة في النشاط الإقتصادي إلا أن حسابه بهذه الطريقة لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأنه يدمج أفراد لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل، لذلك يفضل اللجوء إلى معيار أكثر دقة وهو معدل المشاركة الصافي في قوة العمل والذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل، ويعبر عنه رياضياً بالصيغة التالية:

$$\text{معدل المشاركة الصافي في قوة العمل} = \frac{\text{مجموع القوى العاملة}}{\text{مجموع السكان في سن العمل}} \times 100$$

ويتطلب حساب مؤشر المشاركة في قوة العمل توافر بيانات عن إجمالي قوة العمل بحسب الجنس وبيانات عن إجمالي عدد السكان بحسب العمر والجنس، وتعطي هذه الطريقة فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة الإقتصادية في المجتمع، ويستدل من هذا المؤشر بأنه يوضح نسبة الفئة المنتجة من السكان، فكلما كانت هذه النسبة منخفضة كلما دل ذلك على ارتفاع معدل الإعالة وزيادة أعباء الفئة العاملة، كما أنه يقيس الفجوة بين معدل مشاركة النساء ومعدل مشاركة الرجال في قوة العمل، وتحسب هذه الفجوة بطرح معدل مشاركة النساء من معدل مشاركة الرجال¹.

2. مؤشر معدل غير النشيطين:²

يشمل هذا المعدل السكان خارج قوة العمل، وهم جميع الأشخاص في سن العمل وغير المصنفين ضمن العمالة أو البطالة أثناء الفترة المرجعية، وتشمل هذه الفئة التلاميذ والطلبة وربات البيوت والمتقاعدين والمرضى والمعاقبين، المسنين وغير نشطين الآخرين.

ويركز هذا المؤشر على الأعمار (25-54) وتمتاز هذه الأعمار بأن لديها الرغبة بالعمل، أو أنها أكملت تعليمها، أو أنها لا تنتظر التقاعد، وينبغي أن يكون حاصل جميع الأشخاص النشطين اقتصادياً والأشخاص غير نشيطين اقتصادياً مساوياً لمجموع السكان، ويحسب وفق الصيغة التالية:

¹ عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، ورشة العمل الإقليمية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية تحت شعار دعم المشروعات الصغرى ودعم الاقتصاد الوطني، منظمة العمل العربية، سلطنة عمان، مسقط، 8-12 ديسمبر 2007، ص 15.

² Organisation Internationale du Travail (IOT), Indicateurs clés du marché du travail (ICTM), 17 indicateurs du marché du travail couvrant plus de 2000 pays, aux ieme Edition, Genève, 2015, pp 134, 135.

$$\text{معدل غير النشطين} = \frac{\text{مجموع الاشخاص الذين لا يعملون}}{\text{مجموع السكان}} \times 100$$

ويتطلب حساب هذا المؤشر توفر بيانات عن مجموع الأشخاص الذين لا يعملون ممن هم في سن العمل، وكذا توفر بيانات عن مجموع السكان بحسب الجنس والسن.

3. مؤشر المؤهل التعليمي والامية:1

يبين هذا المؤشر مستوى وتوزيع المعرفة والمهارات لدى قوة العمل في الأعمار 15 سنة فأكثر، ويغطي الحالة التعليمية لإجمالي قوة العمل ذكورا وإناثا، ويغطي أيضا المؤهل التعليمي لكل من الذكور والإناث الداخلين لسوق العمل، ويركز بالذات على نسبة العاملين صغار السن (25-29 سنة) الذين أتموا المستوى الثالث من التعليم، يستخدم هذا المؤشر التصنيف المعياري الدولي للتعليم (ISCED) الصادر عن اليونسكو (UNESCO)، ويقسم المستويات التعليمية إلى ثلاث مستويات هي التعليم الأساسي والتعليم الثانوي والتعليم بعد الثانوي، ويعطى هذا المؤشر بالصيغة التالية:

$$\text{نسبة قوة العمل من مستوى تعليمي } X = \frac{\text{مجموع قوة العمل من مستوى تعليمي } X}{\text{مجموع قوة العمل}} \times 100$$

ويتطلب لحساب هذا المؤشر توفر بيانات عن إجمالي قوة العمل بحسب المستوى التعليمي للذكور والإناث، ويعطي هذا المؤشر فكرة عن هيكل مهارات قوة العمل، ويضع حقائق أمام المخطط تساعد في عملية توزيع الموارد المالية بين المراحل التعليمية المختلفة، أي انه يساعد في عملية تخصيص الموارد، كما يقدم هذا المؤشر معلومات تساعد الباحثين في دراسة العلاقة بين المستوى التعليمي لقوة العمل وبين اتجاهات النمو الإقتصادي، كما يعطي فكرة عن عدالة توزيع الموارد التعليمية بين السكان عموما، وبين الذكور والإناث والمناطق الجغرافية خصوصا، خاصة أن عدم العدالة في توزيع التحصيل التعليمي تؤدي غالبا إلى عدم عدالة في توزيع الدخل.

كما يعطي هذا المؤشر فكرة عن معدل الأمية[°] بين السكان في سن العمل، فالامية المرتفعة تعني تدني إنتاجية القوة العاملة، وعدم قدرتها على مواكبة التطورات العالمية خاصة في عصر التكنولوجيا والمعلومات المبني على المعرفة، وبحسب هذا المؤشر بالعلاقة التالية:

¹ IOT, Indicateurs Clés du Marché du Travail (ICMT-2015), Ibid, pp 138-141.

[°] الأمية هي عدم قدرة الشخص على كتابة وقراءة جملة بسيطة في حياته اليومية.

$$\text{معدل الأمية في سنة معينة} = \frac{\text{عدد الأشخاص غير قادرين على الكتابة والقراءة}}{\text{مجموع السكان في سن التعليم}} \times 100$$

ثانياً: مؤشرات التشغيل

وزعت مؤشرات التشغيل إلى سبع مؤشرات تعطي صورة شاملة وتقييماً لوضع التشغيل في أي دولة، وتضم كل من:

1. مؤشر نسبة العاملين إلى السكان (معدل العمالة)¹:

يقيس هذا المؤشر نسبة العاملين إلى إجمالي عدد السكان في سن العمل، ويعد التشغيل أحد فئتي قوة العمل (التشغيل والبطالة)، وتشمل فئة العاملين بحسب منظمة العمل الدولية أي شخص يعمل ولو لمدة ساعة واحدة في الأسبوع (أو اليوم) السابق لزيارة الباحث الإحصائي الخاص بجمع البيانات، كما تشمل الأشخاص الغائبين عن العمل بشكل مؤقت، وهو يعكس الحجم الذي يكون فيه السكان في سن العمل مهتمون بنشاطات سوق العمل الإنتاجية، وكلما كانت النسبة مرتفعة كلما كبر حجم هذا الإهتمام، وتحسب قيمة هذا المؤشر من خلال العلاقة التالية:

$$\text{نسبة العاملين إلى السكان} = \frac{\text{عدد العاملين}}{\text{عدد السكان من عمر 15 سنة فأكثر}} \times 100$$

ويتطلب هذا المؤشر في حسابه توفر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين، وأعداد السكان في سن 15 سنة فأكثر وخصائصهم في فترة معينة، موزعة بحسب السن والجنس والنشاط الإقتصادي والمهنة. وتتبع أهمية هذا المؤشر من كونه يقيس نسبة السكان المشاركين في العملية الإنتاجية، والنسبة المتدنية لهذا المؤشر تعني أن نسبة عالية من السكان ليست منتجة إما لأنهم متعطلين أو أنهم خارج قوة العمل، كما يستخدم هذا المؤشر لمقارنة حالة سوق العمل بين دولة وأخرى، إذ لا يمكن مقارنة العدد المطلق للعاملين في هذه الدول فلا بد من ربطه بعدد السكان في سن العمل.

2. مؤشر الحالة العملية²:

توجد أربعة تصنيفات لقياس الحالة العملية للفرد وهي: مستخدم بأجر، صاحب عمل، يعمل لحسابه، يعمل لدى الأسرة بدون أجر، ولحساب قيمة هذا المؤشر في كل تصنيف يستلزم توفر بيانات تفصيلية عن كل تصنيف، فمثلاً:

¹ عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص ص 17، 18.

² IOT, Indicateurs Clés Du Marché du Travail (ICMT-2015), Op. cit, p 67-70.

$$100 \times \frac{\text{عدد العاملين بأجر}}{\text{عدد العاملين الكلي}} = \text{النسبة المئوية للعاملين بأجر}$$

3. مؤشر التشغيل بحسب النشاط الإقتصادي:¹

يقسم هذا المؤشر المشتغلين إلى ثلاث مجموعات من الأنشطة الإقتصادية هي: الزراعة، الصناعة والخدمات، ولحساب قيمة هذا المؤشر يستلزم توفر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين بحسب النشاط الإقتصادي، ويعبر عنه بالصيغة التالية:

$$100 \times \frac{\text{عدد العاملين في هذا النشاط}}{\text{مجموع العاملين}} = \text{النسبة المئوية للعاملين في نشاط اقتصادي معين}$$

4. مؤشر العاملين بدوام جزئي (التشغيل الناقص):

تعرف البطالة (كما يشير إليها المؤشر الثامن في الجدول (1-2)) بأنها وضع غير طبيعي لحالة انعدام التشغيل الكامل في سوق العمل، أما في حالة الافتقار الجزئي للعمل، فإن ذلك يغطي ضمن بند العمل بدوام جزئي، ويعد العاملون بدوام جزئي أو ما يسمى بالتشغيل (العمالة) الناقص بأن هؤلاء العاملين إما أنهم يعملون بدوام جزئي بشكل طوعي-أي أن العامل هو الذي يرغب بالعمل لساعات قليلة لأسباب تخص العامل نفسه- أو العمل بدوام جزئي بشكل قسري (التشغيل الناقص)، أي أن صاحب العمل هو الذي يقرر أن يعمل العامل لساعات أقل من المعتاد، وذلك لعدم الحاجة إلى العمل بدوام كامل، أو لأسباب أخرى، وبشكل عام فإن التشغيل (العمالة) الناقص يوجد عندما يكون عمل فرد ما غير كاف بناء على معايير محددة، أو قياساً على عمل آخر، مع الأخذ بالحسبان المهارة، ومن هنا يعرف التشغيل الناقص بأنه جميع الأفراد الذين يعملون بأجر أو للحساب الخاص، ممن يعملون بصورة غير تطوعية (إلزامية) لساعات أقل من الساعات المقررة للعمل، وكانوا يبحثون عن عمل إضافي أو متاحين له خلال الفترة المرجعية².

ولكي يكون الشخص في حالة تشغيل ناقص ينبغي أن تتطبق عليه ثلاثة معايير هي:³

- أداء العمل بصورة غير تطوعية (الزامية)؛
- قصر ساعات العمل التي تقضى في العمل الحالي؛
- عدم كفاية العمل الحالي من حيث الراتب والحوافز.

¹ IOT, Indicateurs Clés du Marché Du Travail (ICM-2015), Ibid, p 71-75.

² عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص 21.

³ خافيير ماثيو، موسى شتيوي، تقييم نظام معلومات الموارد البشرية: دراسة حالة البطالة، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية-مشروع المنار-، الأردن، 2005، ص 22.

ومن خلال هذا المعدل يمكن الإحاطة بأهمية المظاهر الأساسية لسوء استخدام اليد العاملة المشغلة، ويحدد نسبة النشطين المشتغلين في حالة شغل ناقص ضمن السكان النشطين المشتغلين البالغين من العمر 15 سنة فما فوق¹.

ويتطلب في حساب هذا المؤشر توفر بيانات تفصيلية عن اعداد العاملين بحسب عدد ساعات العمل اليومية، وتطبق في حسابه العلاقة التالية:

$$\text{النسبة المئوية للعاملين بدوام جزئي} = \frac{\text{عدد العاملين بدوام جزئي}}{\text{مجموع العاملين}} \times 100$$

5. مؤشر التشغيل في القطاع غير المنظم (غير رسمي):

هذا المؤشر حجم التشغيل للأنشطة الاقتصادية غير المنظمة، ويمثل النسبة المئوية للعاملين في القطاع غير المنظم من إجمالي العاملين في الفترة المرجعية نفسها، ويتطلب في حساب هذا المؤشر توفر بيانات تفصيلية عن اعداد العاملين وتوزيعهم إلى عاملين في القطاع غير المنظم وعاملين في القطاع المنظم، ولحساب مؤشر التشغيل في القطاع غير المنظم نطبق العلاقة التالية:

$$\text{النسبة المئوية للعاملين في القطاع غير المنظم} = \frac{\text{عدد العاملين في القطاع غير المنظم}}{\text{مجموع العاملين}} \times 100$$

6. مؤشر التشغيل الناقص المرئي²:

يسمى أيضا بالتشغيل الناقص المرتبط بوقت العمل أو الظاهر، وتم تعريفه في المؤتمر الدولي التاسع عشر لإحصائي العمل عام 2013 الخاص بإحصاءات القوى العاملة والتشغيل والبطالة والتشغيل الناقص، وقد نص التعريف على أن "التشغيل الناقص المرتبط بوقت العمل يشمل كل الأشخاص الذين لديهم دوام جزئي ويشغلون تلقائيا أقل من الفترة الاعتيادية للعمل المحددة للنشاط، والذين هم باحثون عن عمل، أو مستعدون لعمل إضافي خلال الفترة المرجعية"

ويحسب هذا المؤشر بطريقتين: الأولى عن طريق نسبة عدد العاملين الذين يعد التشغيل لديهم ناقصا ومرئيا إلى مجموع العاملين، أما الطريقة الثانية فتحسب من خلال حساب إجمالي الوقت المتوافر لتشغيل إضافي خلال الفترة المرجعية بالنسبة لكل شخص يتصف عمله بالتشغيل الناقص المرئي.

$$\text{نسبة التشغيل الناقص المرئي} = \frac{\text{عدد العاملين الذين يعد تشغيلهم ناقص}}{\text{مجموع العاملين}} \times 100$$

¹ Royame du Maroc, haut-commissariat au plan, Activité-emploi et chômage, premiers résultats, 2007, p 70.

² IOT, Indicateurs Clés Du Marché Du Travail (ICMT-2015), Op. cit, p 124-125.

ويتطلب في حساب هذا المؤشر توفر بيانات عن إجمالي المشتغلين، وعن عدد الأشخاص الذين يعد تشغيلهم ناقصا.

7. مؤشر ساعات العمل:¹

إن مقياس ساعات العمل هو مقياس للوقت المستغرق في العمل، ولا يعكس الكفاءة أو الكثافة التي يؤدي بها العمل، وترتبط ساعات العمل بمفهوم التشغيل حيث يمكن تصنيف العاملين بحسب عدد ساعات العمل إلى فئات، ويساعد هذا على تحديد العمل لفترات قصيرة، والتمييز بين العمل بدوام كامل والعمل بدوام جزئي، ومقياس التشغيل الناقص، وساعات العمل نوعان:

- أولها ساعات العمل الفعلية وتتضمن الساعات المستغرقة فعليا في العمل أثناء فترات العمل العادية مضافا إليها الزمن المستغرق في العمل الإضافي، والوقت المستغرق في مكان العمل لإجراء بعض الإصلاحات والصيانة وتجهيز الأدوات وتنظيفها، إضافة إلى الوقت المقابل لفترات الراحة القصيرة في مكان العمل بما في ذلك تناول الشاي والقهوة، ولا يشمل الساعات مدفوعة الأجر التي لا يعمل الفرد أثناءها مثل: الاجازات السنوية، العطلات الرسمية، استراحة تناول الوجبات والوقت المستغرق في الانتقال من المنزل إلى مكان العمل.

- ثانيها ساعات العمل المعتادة وهي الساعات المستغرقة في العمل أثناء أسبوع نمطي أو يوم نمطي في هذا النشاط، وقد تختلف عن ساعات العمل الفعلية، وهناك ثلاثة مقاييس لساعات العمل هي:

- * عدد قليل من ساعات العمل أسبوعيا: وهي للذين يعملون لأقل من نصف ساعات العمل المعتاد أسبوعيا؛
- * عدد كبير من ساعات العمل: وهي للذين يعملون عمالة مكثفة تتجاوز ساعات العمل المعتاد في الأسبوع؛
- * العدد المعتاد من ساعات العمل: وهي للذين يعملون لساعات عمل ضمن المعدل المعتاد لساعات العمل أسبوعيا.

أما الصيغة الرياضية لهذا المؤشر فتكون بحسب نوع ساعات العمل المطلوبة، فإذا كان المطلوب حساب النسبة المئوية للذين يعملون ساعات تتجاوز معدل ساعات العمل المعتادة فيكون ذلك عن طريق نسبة العاملين لساعات عمل أكثر من المعتاد في الأسبوع إلى إجمالي عدد العاملين، أما معدل عدد ساعات العمل السنوية للفرد العامل فيكون عن طريق مجموع ساعات العمل السنوية منسوبا إلى إجمالي عدد العاملين.

ويتطلب حساب المؤشر توافر بيانات عن إجمالي المشتغلين، وعدد ساعات العمل المعتادة، وأيضا توافر بيانات عن عدد الأشخاص الذين يتم تشغيلهم ساعات عمل أقل أو أكثر من الساعات المعتادة.

¹ عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص ص 25، 26.

ثالثا: مؤشرات البطالة

وتتضمن كل من:

1. مؤشر معدل البطالة:

إن تحديد حجم وعدد العاطلين في بلد ما لا يعطي صورة واضحة حول مدى خطورة مشكلة البطالة فيه، ومن هنا وجد ما يسمى بمعدل البطالة، والذي يقيس نسبة العاطلين الموجودين ضمن قوة العمل، هذا المعدل الذي يمكننا من تسهيل مراقبة هذه الظاهرة زمانيا ومكانيا، وتجدر الإشارة إلى أن الطريقة التي تقاس بها البطالة تختلف من دولة إلى أخرى وذلك لاختلاف المعايير المستخدمة في ذلك، ويمكن حصر أوجه الاختلاف في النقاط التالية:¹

- اختلاف الفئة العمرية المتبناة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس الفئة النشيطة؛
- الفترة الزمانية للبحث عن العمل؛
- كيفية التعامل مع الأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة؛
- التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها.

1.1 المقياس الرسمي للبطالة: يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من الفئة النشيطة بالمجتمع والفئة البطالة فيه وذلك عند فترة زمنية مرجعية، وعليه فإن معدل البطالة يعطى بالعلاقة التالية:²

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد المتعطلين}}{\text{مجموع الأفراد العاملين والمتعطلين (الفئة النشيطة)}} \times 100$$

وبالرغم من بساطة الصيغة الرسمية في حساب معدل البطالة التي جعلت منها الطريق الشائعة والمعتمدة من طرف مختلف الدول بما فيها منظمة العمل الدولية للمقارنة بين معدلات البطالة بين مختلف الدول، وداخل الدولة الواحدة، إلا أنها لا توفر الدقة والمعلومات الكافية عن البطالة، خاصة في الدول النامية، لهذا توجه لها عدة انتقادات من أهمها:³

- قد تكون معدلات البطالة المحتسبة بهذه الطريقة اعلى من المعدلات الحقيقية، نظرا لصعوبة التعرف على القدرة، الرغبة والاستمرار في البحث عن الأفراد العاطلين عن العمل،

¹ مراد يونس، محاولة تقييم سياسات التشغيل في الجزائر منذ التسعينات، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2013، ص 39.

² Etienne Lehman, Macroéconomie-Note de cours-, Université Panthéon, Assas Paris 2, 23 septembre 2005, p 22.

³ نزار سعد الدين عيسى، إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، ط 1، دار حامد، الأردن، 2007، ص 245.

- زيادة عدد العمال الذين يعملون أقل من عدد الساعات اليومية المعتادة في فترات الركود أي أن استخدامهم يكون غير كامل، وهذا راجع إما لعدم وجود عمل يشغلهم خلال ساعات العمل اليومية وهو ما يطلق عليه بالبطالة المقنعة، أو لكونهم يعملون بدوام جزئي أو متقطع بسبب كون أصحاب العمل لا يفرطون بهم كونهم عمال مهرة أو مدربين، بمجرد انخفاض الطلب على إنتاجهم، وإنما يحافظون عليهم لحين انتعاش الحالة الإقتصادية، فهم بذلك يمثلون إمكانيات فائضة وغير مستغلة لا تظهرها معدلات البطالة الاجمالية؛
- لا تعطي معدلات البطالة الاجمالية صورة واضحة للبطالة حسب توزيعها من حيث القطاعات، الجنس أو الفئات العمرية، مما يجعلها قاصرة عن الوقوف أمام الوضع الحقيقي للبطالة وتأثيراتها الإجتماعية؛
- لا تعتمد تأثيرات البطالة في المجتمع على المعدل الإجمالي للبطالة فحسب، بل وعلى الفترة التي يبقى العامل خلالها بدون عمل، فكلما طال فترة البطالة كانت تأثيراتها أكثر حدة ومأساوية، وهو الأمر الذي يصعب تحديده؛
- إن تغير حالة النشاط الإقتصادي من حالة الركود إلى حالة الانتعاش أو العكس، له تأثير كبير على مؤشر البطالة الحقيقي؛
- يؤخذ على هذا المقياس أنه يركز على البطالة الصريحة (السافرة) ويهمل كافة الأنواع الأخرى للبطالة. من جهة أخرى فقد لوحظ أيضا أن عملية قياس البطالة تواجه صعوبة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة وذلك للأسباب التالية:¹
- ضعف الجهاز الاحصائي وعدم توافر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية يستدل منها على حجم البطالة، وهذا لعدم وجود اعانات تحفز المتعطلين على تسجيل أنفسهم من ناحية أو لعدم توفر وسائل مناسبة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد بيانات يمكن الاعتماد عليها من ناحية أخرى؛
- الوزن النسبي للاقتصاد الخفي الذي يعرف أيضا بالإقتصاد الأسود يكون أكبر في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة، وباعتبار أن أنشطة هذا الإقتصاد لا تدخل ضمن الإحصاءات الرسمية، فإن البيانات المتعلقة بهذا القطاع في الدول النامية تكون أقل مما هي عليه في الواقع؛
- عدم وجود إحصاءات وبيانات دقيقة عن القطاع غير المنظم في الدول النامية، وهو عبارة عن قطاع غير حضري يضم المشروعات الصغيرة، الحرفيين العاملين لحسابهم الخاص، محلات الإصلاح وما شابه ذلك رغم زيادة الوزن النسبي لهذا القطاع فيها.

¹ علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها-دراسة تحليلية تطبيقية-، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص13.

وبالرغم من الانتقادات السابقة التي وجهت إلى طريقة قياس البطالة إلا أن معدل البطالة يبقى من أفضل المؤشرات لقياس أداء سوق العمل، فقط يستحسن أن يتم حساب معدلات البطالة لفئات اجتماعية مختلفة، قطاعات اقتصادية منفصلة ولمختلف الفئات العمرية وهذا للوقوف على الحجم الحقيقي للبطالة وتأثيراتها الاجتماعية.

2.1. المقياس العلمي للبطالة: وفقا لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الإقتصاد معادلا للناتج المحتمل^٥، وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير تضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الإقتصاد أقل من الناتج المحتمل يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي وفي هذه الحالة يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي ويحدث ذلك إما بسبب عدم الإستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الإستخدام الأمثل لها، والاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة وتعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع، وعليه فمعدل البطالة يحسب بالعلاقة التالية:¹

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \frac{\text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}}$$

2. مؤشر بطالة الشباب:²

تشمل فئة الشباب حسب مختلف الهيئات الرسمية الدولية في مجال العمل فئة السكان في السن (15-24 سنة)، أما فئة الناضجين فهم الأفراد في سن 25 وأكثر، ويعد هذا المؤشر أحد المؤشرات الهامة لكثير من الإقتصاديات، بغض النظر عن درجة تقدمها، لأن الشباب هم الأكثر عرضة لدواعي الإحباط بسبب ارتفاع معدلات البطالة بينهم، وهم الأكثر قبولاً لمجال واسع من العمل بسبب قدراتهم الجسدية ووضعهم الصحي وحادثة دخولهم إلى سوق العمل، ومن الملاحظ أن معدل البطالة بين الشباب هو دائماً قريب من ضعف معدل البطالة الإجمالي للقوى العاملة على مستوى الدولة.

ويندرج تحت هذا المؤشر أربعة مقاييس رئيسية وهي:

^٥ يقصد بالناتج الفعلي قيمة السلع والخدمات التي ينتجها المجتمع خلال فترة زمنية معينة، أما الناتج المحتمل (الممكن) فيقصد به ذلك الناتج المقدر على أساس أن جميع عناصر الإنتاج وخاصة العمل موظفة بكامل طاقتها في العملية الإنتاجية (التخصيص الأمثل والكفاء للموارد).

¹ محمد فوزي أبو السعود وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط 1، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2014، ص ص 262، 263.

² IOT, Indicateurs Clés Du Marché Du Travail (ICMT-2015), Op. Cit, P 115.

- معدل بطالة الشباب كنسبة مئوية من قوة عمل الشباب = $100 \times \frac{\text{عدد الشباب المتعطلين}}{\text{مجموع الشباب ضمن قوة العمل}}$
- معدل بطالة الشباب إلى معدل البطالة عند الناظرين = $100 \times \frac{\text{معدل البطالة عند الشباب}}{\text{معدل البطالة عند الناظرين}}$
- نسبة بطالة الشباب من إجمالي البطالة = $100 \times \frac{\text{معدل البطالة عند الشباب}}{\text{معدل البطالة الإجمالي}}$
- نسبة المتعطلين الشباب إلى إجمالي السكان الشباب = $100 \times \frac{\text{عدد المتعطلين الشباب}}{\text{مجموع السكان الشباب}}$

ويطلب في حساب هذا المؤشر توفر بيانات تفصيلية عن أعداد العاطلين والعاملين بحسب الفئات العمرية.

وتأتي أهمية هذا المؤشر من كونه يساهم بشكل كبير في توضيح أحد جوانب مشكلات سوق العمل وهي دراسة الفئة التي توجد فيها أعلى نسبة بطالة، إضافة إلى التعرف على مشكلة الشباب خاصة الإناث منهم، وبما أن فئة الشباب هي الأكثر تعليماً فإن هذا المؤشر يفيد في تقييم النظام التعليمي، فالبطالة العالية بين الشباب المتعلم في ظل وجود عمالة أجنبية في البلد يعني أن مخرجات النظام التعليمي لا تلبى حاجات سوق العمل المحلي.

3. مؤشر البطالة طويلة الأمد:¹

يهتم هذا المؤشر بفترة التعطل للمتطلين عن العمل، وهي الفترة التي يكون فيها الشخص دون عمل، ويبحث عن عمل، وتعد الفترات القصيرة للتعطل عن العمل أقل أهمية نظراً لأن المشاكل الاجتماعية المتعلقة بها تكون أقل، أما التعطل لمدة طويلة فله آثار سلبية عميقة، من أهمها فقدان مصدر الدخل، تناقص قابلية العمل لدى الباحثين عن عمل، بالمقابل قد يكون التعطل لمدة قصيرة مرغوباً فيه لأنه يعطي المتعطل الوقت الكافي لإيجاد فرصة عمل أفضل.

ويشمل هذا المؤشر مقياسين هما:

- نسبة المتعطلين لأكثر من سنة إلى قوة العمل = $100 \times \frac{\text{عدد المتعطلين لأكثر من سنة}}{\text{إجمالي قوة العمل}}$
- نسبة المتعطلين لأكثر من سنة إلى إجمالي المتعطلين = $100 \times \frac{\text{عدد المتعطلين لأكثر من سنة}}{\text{إجمالي المتعطلين}}$

¹ عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص 30، 31.

ويتطلب في حساب هذا المؤشر توفر بيانات تفصيلية عن أعداد العاملين، وعن أعداد المتعطلين بحسب مدة التعطل.

رابعاً: مؤشرات الأجور والدخل والتعويضات

وتتضمن أربع مؤشرات وهي:

1. مؤشر الأجور:

الأجر من المنظور الإقتصادي يعرف على أنه: "الدخل الذي يتقاضاه العامل، أو الدخل الذي يتحصل عليه مقابل تقديم عمل"¹

ويمكن تعريف الأجر أيضاً من منظور اجتماعي بأنه: "اعتماد الدولة على تحديد حد أدنى لأجر العامل يكفي لإعطاء العامل أبسط ما يكفيه للبقاء على قيد الحياة"²

وتشير الأجور كما عرفت من منظمة العمل الدولية بأنها: "الأرباح المستحقة السداد بمقتضى عقد توظيف كتابي أو شفوي يقدمه صاحب العمل إلى الموظف، لذلك يستثنى مفهوم الأجور أصحاب المهن الحرة، ويسري فقط على العاملين بأجر."³

إن حركة البائع والمشتري في سوق العمل تساعد على توزيع العمال ووضع الأجور المناسبة لكل أنواع العمل اللازمة للاقتصاد، ومن هنا يجب التفرقة بين مختلف الأجور الموجودة في سوق العمل:

معدل الأجر: يعرف على أنه: "الأجر المعطى للعامل في الساعة، وبعبارة أخرى قيمة الجهد المبذول⁴. وعادة هناك حد أدنى للأجر يتمثل في حد الكفاف الذي يحتاجه العامل ليبقى على قيد الحياة، وهناك نوعان من الأجور:⁵

- **الأجر النقدي:** أو الاسمي وهو مقدار ما يحصل عليه الموظف من مبالغ نقدي مقابل ما يقوم به من أعمال.

¹ ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي-دراسة نظرية وتطبيقية-، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص 45.

² محمد حامد عثمان ذو النون، أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على مستويات الأجور في السودان-دراسة قياسية 1970-2009-، مجلة جامعة بخت الرضا العلمية، السودان، العدد (08)، سبتمبر 2013، ص 119.

³ منظمة العمل الدولية، سياسات الأجور في زمن الأزمات، التقرير العالمي للأجور 2010-2011، مكتب العمل الدولي، جنيف، الإصدار الأول 2010، ص 1.

⁴ عاصم بن طاهر عرب، إقتصاديات العمل -نظرية عامة-، ط1، عمادة شؤون المكتبات السعودية، 1994، ص ص 12، 13.

⁵ عادل حرش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، ط 2، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2006، ص 175.

- **الأجر الحقيقي:** مقدار السلع والخدمات التي يستطيع الموظف شراؤها لإشباع حاجاته المتعددة بواسطة أجره النقدي.

ويندرج تحت مؤشر الأجور مقياسين هما:¹

$$\bullet \text{ الرقم القياسي للأجر الاسمي} = \frac{\text{متوسط اجر الساعة في فترة المقارنة}}{\text{متوسط أجر الساعة في فترة الأساس}} \times 100$$

$$\bullet \text{ الرقم القياسي للأجر الحقيقي} = \frac{\text{الرقم القياسي للأجر الاسمي}}{\text{الرقم القياسي لتكاليف المعيشة}} \times 100$$

ويتطلب في حساب هذا المؤشر توفر بيانات عن متوسط أجر الساعة في فترات زمنية مختلفة إضافة إلى توفر بيانات عن الرقم القياسي لتكاليف المعيشة للفترات الزمنية نفسها.

2. مؤشر الأرقام القياسية للأجور بحسب الدخل والمهنة:

يتم بواسطة هذا المؤشر تبيان الفروق في معدلات الأجور بحسب المهن والجنس، ومنها يمكن دراسة تفاوت الأجور، وتبيان العوامل المؤثرة فيها، كما يستند عليها في بناء الحد الأدنى للأجور بحسب المهنة، ويتم بناء الرقم القياسي للأجور باتباع الخطوات التالية:²

- **يحسب منسوب الأجر:** متوسط الأجر في فترة المقارنة على متوسط الأجر في فترة الأساس، وذلك لكل مهنة على حدة؛

- **يحسب المتوسط المرجح لمناسيب الأجور:** عن طريق ترجيح كل مهنة بحسب قيمة الأجر المدفوعة للعاملين فيها، حيث تحسب الأهمية النسبية لكل مهنة (وهي عبارة عن إجمالي الأجر المدفوعة في فترة الأساس باعتبار أنها تمثل فترة استقرار) لاستخدامها في عملية الترجيح بهدف حساب متوسط مرجح للأجور في كل مهنة.

3. مؤشر الفقر وتوزيع الدخل:³

يعرف الفقر بأنه عدم القدرة على الحفاظ على المستوى الأدنى من المعيشة، كما يعرف بغياب الحد الأدنى من الدخل أو الموارد لتلبية الحاجات الأساسية، ويشير الفقر بشكل عام إلى مستوى غير مقبول من الأوضاع المعيشية إلى وضع يتسم بالحرمان من موارد، أو قدرات تعتبر ضرورية لحياة بشر كريمة. ويتم قياس هذا المؤشر بإحدى الطرق التالية:

¹ عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص 33.

² المرجع السابق، ص 34.

³ IOT, Indicateurs Clés du Marché Du Travail (ICM-2015), Op. Cit, p 163-169.

- إما باستخدام المقياس الدولي وهو نسبة الأفراد الذين يقل استهلاكهم اليومي عن دولارين أمريكي؛
 - إما باستخدام خط الفقر الوطني على مستوى كل دولة، بحيث يتم حساب نسبة عدد الأفراد تحت خط الفقر لمجموع السكان.
 - إما باستخدام فجوة الفقر، حيث يتم قياس حجم الفجوة بين دخول الفقراء والذي يساوي اجمالي المبلغ المطلوب لرفع سوية استهلاك الفقراء كافة ليصل إلى مستوى خط الفقر.
- بالنسبة لقياس عدالة توزيع الدخل، تستخدم في ذلك منظمة العمل الدولية مؤشر جيني الذي تعتمد فكرته على منحى لورنز، حيث تنحصر قيمته بين 0 و1، وتدل القيمة 0 على أن توزيع الدخل يكون مساويا بين جميع أفراد المجتمع، بينما تدل القيمة 1 لمؤشر جيني على أن توزيع الدخل في أسوأ أحواله، أي أنه كلما كانت قيمة معامل جيني صغيرة كلما كانت عدالة توزيع الدخل أفضل.

4. مؤشر تكاليف التعويض المالي للعاملين بالساعة:¹

تم تعريفه في المؤتمر الدولي الحادي عشر لإحصائي العمل سنة 1996 حول القرار الخاص بإحصاءات تكلفة القوى العاملة على أنه يشمل كل من: الأجر المباشر للعامل عن الوقت المشتغل، الأجور عن الوقت غير المشتغل كالإجازات، المنح، العلاوات، الغذاء، المشروبات والوقود وغيرها من المزايا العينية، نفقات الضمان الاجتماعي التي يتحملها صاحب العمل، نفقات التدريب المهني والتكاليف الخاصة بالخدمات الإجتماعية كالتعليم والضرائب ذات العلاقة بتكلفة العاملين.

ويتم حساب قيمة هذا المؤشر باستخدام العلاقة التالية:

$$\text{تكلفة التعويض المالي للعاملين بالساعة} = \frac{\text{مجموع تكاليف التعويضات التي يدفعها صاحب العمل في الفترة المرجعية}}{\text{مجموع عدد ساعات العمل الفعلية لنفس الفترة المرجعية}} \times 100$$

ويفيد هذا المؤشر في معرفة هيكل تكاليف التشغيل، والتغيرات التي تحصل عليها مع الوقت وعلاقة ذلك بالأوضاع الإقتصادية، فهي مفيدة في المفاوضات الجماعية، وفي وضع العديد من السياسات المتعلقة بالدخل، وتعد تكاليف ساعة العمل محدد حاسم في التنافسية بين المؤسسات نفسها بشكل خاص، وعلى مستوى إقتصاديات الدول بشكل عام.

¹ IOT, Indicateurs Clés du Marché Du Travail (ICM-2015), Ibid, p 143-155.

خامسا: مؤشرات الإنتاجية

وتشمل كل من:

1. مؤشر إنتاجية العمل:

يعرف الإنتاج بأنه: "حصيلة التكامل بين عناصر الإنتاج المتمثلة بالأرض، الأموال، العمال، الآلات، لخلق سلع وخدمات".¹

واعطت منظمة العمل الدولية تعريف للإنتاجية على أنها: "النسبة الحسابية ما بين المخرجات المنتجة من السلع والخدمات من ناحية، والمدخلات من رأس المال والعمل التي دخلت في عمليات الإنتاج من ناحية أخرى".²

إن قياس الإنتاجية يعتبر أسلوبا للحكم على الكفاءة والفاعلية، حيث تعرف الكفاءة بكمية المدخلات المستخدمة للوصول إلى كمية المخرجات المطلوبة، أما الفاعلية فتقاس بالدرجة التي تتحقق بها الأهداف المحددة، وقد أوضحت بعض الدراسات التي تناولت موضوع الإنتاجية أن قياس الإنتاجية يمكن أن يساعد في تقييم السياسات الاقتصادية في الدولة.³

أما فاعلية الإنتاجية فهي مرتبطة بفاعلية استخدام المدخلات والتكنولوجيا المرتبطة بالعملية الإنتاجية، حيث تعرف الإنتاجية بأنها مقدار ما تنتجه الوحدة الواحدة من عوامل الإنتاج.⁴

وفي هذا الإطار فإنه عادة ما يميز بين نوعين من مفاهيم الإنتاجية وهما: الإنتاجية لعنصر محدد من عناصر المدخلات مثل: إنتاجية العمل، أو إنتاجية رأس المال... إلخ، والإنتاجية الكلية أو الاجمالية أو الحديث عن الإنتاجية لأكثر من عنصر واحد.⁵

وعليه فإن إنتاجية العمل تقيس كفاءة حجم العمل المستخدم في الإقتصاد لإنتاج السلع والخدمات، وهي تسمح أيضا بقياس النمو الإقتصادي ومستوى تنافسية الإقتصاد للبلد.⁶

¹ عبد الكريم محسن، صباح نجيد النجار، إدارة الإنتاج والإنتاجية، ط 4، الذاكرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 20.

² بلال عقلة البطانية، عبد الباسط عثمانة، انتاجية المرأة في سوق العمل الأردني-دراسة تحليلية قياسية (1970-2012)-، المجلة الأردنية للعلوم الاقتصادية، المجلد (03)، العدد (02)، 2016، ص 163.

³ حاتم جميل الحرازين، محمد إبراهيم الراعي، العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة التحويلية الفلسطينية خلال الفترة 1994-2012، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد (18)، العدد (01)، 2016، ص 4.

⁴ مصطفى بابكر، الإنتاجية وقياسها، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد (61)، مارس 2007، ص 3.

⁵ أحمد يوسف عريقات وآخرون، إدارة العمليات الإنتاجية، ط 1، دار اثراء، الأردن، 2012، ص 53.

⁶ IOT, Indicateurs Clés du Marché Du Travail (ICM-2015), Op. Cit, p 157-161.

ويندرج تحت مؤشر إنتاجية العمل مقياسين هما:

- إنتاجية العامل على مستوى الإقتصاد الكلي = $100 \times \frac{\text{الناتج المحلي الإجمالي}}{\text{مجموع العاملين}}$
- إنتاجية العامل على مستوى النشاط الإقتصادي = $100 \times \frac{\text{الناتج الداخلي الخام لنشاط ما}}{\text{مجموع العاملين في ذلك النشاط}}$

سادسا: مؤشرات حراك سوق العمل:¹

يستخدم هذا المؤشر في معرفة الدور الذي تلعبه التغيرات الإقتصادية والإجتماعية على أسواق العمل بشكل عام وعلى إتساقها مع ديناميكية العمل بشكل خاص، وذلك لأن نظام أسواق العمل دائمة التغيير تبعا لذلك، ويستطيع هذا المؤشر أن يوضح معدل الحراك في سوق العمل بشكل عام، وكذلك معدل النمو في التشغيل بأجر، ومعدل الحراك من وضعية البطالة إلى وضعية التشغيل، أو العكس، بالإضافة إلى معدل الاستقرار في العمل، ويفيد هذا المؤشر في تحليل كل من المؤشرات ذوات الأرقام (1)، (2)، (3)، (8)، (10) الواردة في الجدول (1-2).

ويتم حسابه وفق الصيغة التالية:

$$\text{معدل الحراك} = 100 \times \frac{\text{عدد الأشخاص الذين تغيرت حالتهم العملية في السنة س}}{\text{إجمالي عدد العاملين في السنة س-1}}$$

المطلب الثالث: تحديات سوق العمل وآليات التصدي لها

أولا: تحديات سوق العمل

يتعرض سوق العمل إلى مجموعة من التحديات تؤدي إلى اختلال توازنه، وتعتبر البطالة من أكبر التحديات التي يواجهها، باعتبارها تمثل ظاهرة خطيرة تمس بالكرامة الإنسانية وتؤدي إلى عدم الإستغلال الأمثل لقوة العمل، فضلا عن تدميرها للكفاءات، لكن سوف نتناولها بالتفصيل في المباحث اللاحقة، أما عن التحديات الأخرى فيمكن إجمال أبرزها فيما يلي:

1. آثار الثورة العلمية والتقنية في العالم: كان من نتائج التقدم العلمي والتقني تأثير على أسواق العمل كما

يلي:²

¹ عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص ص 38، 39.

² مراد ريس، انعكاسات التطورات التكنولوجيات الحديثة على سوق العمل-الإشارة إلى تأثيرات تكنولوجيات المعلومات IT-، دراسات العدد الإقتصادي، جامعة الاغواط، الجزائر، المجلد (05)، العدد (02)، جوان 2014، ص ص 101، 102.

- **محتوى المهن وهيكلها:** فقد برزت مهن جديدة واختفت أخرى، فإن نسبة هامة من المهن الممارسة اليوم لم تكن معروفة لعقود مضت، أو لم تكن بذات الوزن في أسواق العمل.
- **طريقة أداء المهن:** وحتى التقليدية منها، وذلك من حيث:
 - استعمال الحاسبات في ممارسة المهن أو إدارة المشاريع.
 - الغاء مفهوم المسافات وقيده.
 - تغير مفهوم مكان العمل (بروز إمكانات العمل في المنزل، تغيير مفهوم رب العمل... إلخ).
- **مناهج التعليم التي تقوده إلى مهن متغيرة المحتوى، أدواته، أنماطه وأزمته:** فقد حصل التركيز على زيادة تكوين رأس المال البشري وصيانتته وتجديده وإعادة توجيهه وعلى:
 - التوجه إلى التعليم التطبيقي على مختلف المستويات وربط المدرسة بمخبر البحث وبورشنة الإنتاج.
 - ضرورة التعليم أمد الحياة (بعد اكتساب حد أدنى من المعارف القاعدية).
 - إمكانيات إعادة التأهيل وفقا لحاجات سوق العمل المتغيرة ولمواجهة البطالة المتصاعدة.
 - بروز دور أكبر للتدريب قبل ممارسة العمل وأثناءه ومن خلاله.
 - بروز دور أكبر لوسائل التعليم الجديدة، التعليم عن بعد، التعليم بالحاسبات، نظم المحاكاة والواقع الافتراضي في التعليم على المهن الخطيرة.
 - دور الأساتذة في مدارس الغد التي تشهد دخول منتجات التقنيات الجديدة في المعلومات والاتصالات.
- 2. **جمود سوق العمل:** يعتبر موضوع جمود سوق العمل مسألة مثيرة للجدل بشكل واسع فقد تعددت وجهات النظر حول ضرورة الإبقاء على القوانين التي تحمي العمال أو ضرورة الإستغناء عنها، ويرجع هذا الاختلاف في الواقع إلى تباين المصالح واختلاف الأهداف بين العمال وأرباب العمل¹، وتشير الأدبيات الإقتصادية إلى أن اللوائح التنظيمية يتوجب أن تكون أكثر مرونة وتكيفاً مع الظروف الإقتصادية السائدة بما يساعد على خلق ديناميكية تطور في سوق العمل تساهم في توفير فرص أكبر للعمل، حيث أن اللوائح التنظيمية الصارمة تعتبر من العوامل الرئيسية التي تساهم في الحد من خلق فرص العمل وارتفاع معدلات البطالة كما يتوضح فيما يلي:²

¹ لجنة العمل والسياسة الدولية، سياسات سوق العمل النشطة، منظمة العمل الدولية، الدورة 288، جنيف، نوفمبر 2003، ص 4.

² كريم بودخدخ، اتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي-بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض دراسة حالة الجزائر

2001-2014، - أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2015، ص 160-162.

• **التأثير السلبي للوائح التنظيمية على طلب العمل:** إن الهدف من اللوائح التنظيمية لسوق العمل هو حماية العمال من الإجراءات التعسفية وغير العادلة التي قد يتعرضون لها من طرف المؤسسات، وكذا معالجة إخفاقات السوق المحتملة الناتجة عن عدم تماثل المعلومات وعدم كفاية التأمين ضد المخاطر. ورغم أن هذه اللوائح موضوعة لمصلحة العمال، إلا أنها تؤثر سلبا على تطور سوق العمل من خلال تأثيرها بشكل رئيسي على عملية إعادة تخصيص عنصر العمل في النشاط الإقتصادي حيث أن الصرامة في اللوائح التنظيمية لسوق العمل تساهم في تفويض قدرة المؤسسات على التكيف مع التطورات التكنولوجية والطلب في السوق ومن ثم تساهم في إضعاف كفاءتها، كما أن القيود بشأن التوظيف وتسريح العمالة الزائدة عن الحاجة تؤدي إلى زيادة تكاليف العمل وتقليل الفرص المتاحة أمام الشركات للإنفاق على الابداع والابتكار والتكيف مع التكنولوجيات الجديدة، ومن ثم فإن ذلك ينعكس سلبا على انتقال عنصر العمل خصوصا والموارد الإقتصادية عموما من المؤسسات الأقل إنتاجية وتنافسية إلى المؤسسات الأكثر إنتاجية وتنافسية، مما يؤدي إلى تراجع نمو الإنتاجية ومعدل النشاط الإقتصادي.

وعلى صعيد آخر فإن الصرامة في اللوائح التنظيمية لسوق العمل تساهم في ارتفاع تكلفة عنصر العمل وتدفع لتشجيع اليد العاملة المتميزة فقط، كما أن الإفراط في وضع هكذا لوائح يساهم في ارتفاع التكاليف غير المحتسبة ضمن الأجر على حساب المؤسسات باعتبار أنها تتضمن تكاليف إدارية، مما يدفع بالعديد من المستثمرين للتوجه نحو الإقتصاد غير الرسمي لتوظيف العمالة دون تحمل التكاليف الإدارية أو التكاليف المتعلقة بأنظمة التأمين والحماية الإجتماعية.

إن اللوائح التنظيمية الصارمة التي تقيد عملية توظيف عمال جدد تؤدي إلى تزايد المساومة والتفاوض حول الأجور من طرف العمال الحاليين في المؤسسة ومن ثم تدفع إلى الحد من خلق فرص عمل ومرونة سوق العمل، خصوصا وأن اللوائح التنظيمية من خلال أنها تصعب من خلق فرص عمل جديدة من جهة وتصعب من تسريح العمال من جهة أخرى، تساهم في ارتفاع معدل البطالة طويلة الأجل باعتبار أن دوران عنصر العمل ضعيف في هكذا ظروف يتميز بها سوق العمل.

• **التأثير السلبي للوائح التنظيمية على عرض العمل:** إن التأثير السلبي للوائح التنظيمية على سوق العمل من خلال تأثيرها على عرض العمل يكون بالأساس من خلال إعانات البطالة، التي تساهم في تراجع معدل المشاركة في قوة العمل وإطالة معدل البطالة إلى المدى الطويل، حيث أن إعانات البطالة تساهم في انخفاض تكلفة البطالة مما يحد من الرغبة والحافز في العمل، وبالتالي فإن الأفراد الذين يعانون من البطالة يفضلون البقاء في حالة بطالة إما للبحث عن فرص عمل أفضل توفر دخلا مرتفعا مقارنة بإعانة البطالة أو

لإستبدال العمل بالراحة، وعليه فإن الحد من إعانات البطالة له آثار إيجابية بحيث أنه يؤدي إلى خلق فرص عمل دون أن يؤدي ذلك إلى التقليل منها.

وزيادة على ذلك فإن اللوائح التنظيمية خصوصا ما تعلق بأنظمة التأمين والحماية الإجتماعية تساهم في الحد من عرض العمل في الإقتصاد الرسمي، وذلك من حيث أن هذه الأنظمة تساهم في ارتفاع تكاليف المؤسسات وهذا ما يدفعها إلى خفض الأجور، وهو ما يعتبر دافعا لعنصر العمل للتوجه إلى سوق العمل في الإقتصاد غير الرسمي أين لا توجد أنظمة للحماية الإجتماعية والتأمين وبالتالي تواجد الأجور في مستويات مرتفعة في عديد الأنشطة على مستوى الإقتصاد غير الرسمي مقارنة بالإقتصاد الرسمي.

3. هيمنة الإقتصاد غير الرسمي:

أعتبر المكتب الدولي للعمل (BIT) بأن أنشطة القطاع غير الرسمي تحدد وفق سبعة معايير في بادئ الأمر كما يلي:¹

- سهولة ممارسة أنشطة القطاع غير رسمي (غياب الحواجز عند الدخول في هذا القطاع)؛
- استعمال الموارد المحلية؛
- ملكية عائلية للمؤسسة؛
- استعمال تكنولوجيا تقليدية، يغلب عليها طابع اليد العاملة؛
- الأسواق تكون تنافسية وبدون قواعد وقوانين؛
- اللجوء إلى تكنولوجيا مكيفة تمتاز بحركة كبيرة من العمل؛
- مجال الأنشطة في هذا القطاع محصور .

وبعد بضعة سنوات، أدخل مفهوم القطاع غير الرسمي عدة اعتبارات أخرى كحجم الأنشطة الممارسة فيه، وعلاقتها مع السلطات العمومية، هيكلها التنظيمي، رقم أعمالها...إلخ.

وعادة ما تنتشر أنشطة القطاع غير الرسمي في البلدان التي تطبق إجراءات معقدة لتنظيم الأنشطة التجارية، والمكسيك مثال جيد على ما يحدث عندما يقوم بلد ما بتبسيط اللوائح المنظمة لأنشطة الأعمال، ففي مايو/ أيار 2002 بدأت المكسيك تطبيق النظام السريع لبدأ أنشطة الأعمال، عمل البرنامج على تبسيط إجراءات تسجيل النشاط التجاري المحلي وخفض متوسط عدد الأيام اللازمة لتسجيل الأنشطة التجارية من 30

¹ قارة ملاك ، إشكالية الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر مع عرض ومقارنة تجارب: المكسيك، تونس والسنغال، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010، ص ص 11، 12.

يوماً إلى يومين ، وكذلك عدد الإجراءات المطلوبة من 8 إجراءات إلى 3 فقط، وعدد الزيارات المطلوبة للمصالح الحكومية لتسجيل مشروع ما من أربع زيارات إلى زيارة واحدة، ونظمت اللجنة الاتحادية لتحسين الإجراءات التنظيمية عملية الإصلاح هذه، وذلك بالتنسيق مع الحكومات البلدية لأن العديد من إجراءات تسجيل النشاط التجاري يتم وضعها محلياً في المكسيك وبسبب تلك الإصلاحات زاد احتمال انتقال أصحاب الأعمال غير الرسمية -الذين يتشابهون في أوضاعهم مع العمال الرسميين بأجر- إلى التوظيف بالقطاع غير الرسمي بنسبة 25%، وتشير الأدلة إلى أن تخفيف الإجراءات التنظيمية يشجع على الانتقال من ملكية الشركات غير الرسمية إلى العمل في وظائف رسمية بأجر¹.

ثانياً: آليات التصدي لتحديات سوق العمل

أما آليات التصدي لتحديات سوق العمل فهي تدور في فلك إصلاحات سوق العمل التي تهدف إلى رفع إنتاجية عنصر العمل وتحسين معدل المشاركة، حيث أن رفع إنتاجية عنصر العمل تساهم في زيادة الطلب على العمل، ومن ثم تراجع أكبر في معدلات البطالة بما يدفع بعجلة النمو الإقتصادي. إن استهداف تحسين زيادة مرونة سوق العمل وتكييفه وفق الظروف الإقتصادية السائدة ومن ثم إضفاء الكفاءة في تخصيص عنصر العمل يكون عن طريق ما يلي:

1. تحسين نظام التعليم:

يساهم الإستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم بكافة مراحل ومستوياته في الرفع من مساهمة فاصلة القوى العاملة في الناتج، إضافة إلى أنه يكفل حد معين من الناتج من خلال توفير الأيدي العاملة الماهرة، الفنية والمدرّبة على أحدث مناهج التدريب العملية، وإن دور ووظيفة أي نظام تعليمي ضمن أي تشكيلة اجتماعية واقتصادية لبلد ما تتحدد وفق اعتبارات وخصوصيات وفق الآتي²:

- تلبية الاحتياجات من القوى العاملة الضرورية لإنجاز عملية التنمية الإقتصادية والاجتماعية؛
- تهيئة القوى العاملة عالية المستوى من النواحي العلمية والفنية المسؤولة عن التعامل مع العلم والتكنولوجيا والبحث العلمي والتطوير لمواجهة تحديات العصر وفق حاجات البلد؛

¹ مجموعة البنك الدولي، الطبيعة المتغيرة للعمل، تقرير عن التنمية في العالم، البنك الدولي للإنشاء والتعمير، 2019، ص ص 94، 95.

² باسمه محمد صادق الشيبلي، أسيل عوض عبد الحميد، دور التعليم والتدريب في تطوير الموارد البشرية مع إشارة إلى تجربة كوريا الجنوبية، وزارة التخطيط والتعاون الأثماني، دائرة التنمية البشرية، قسم سياسات التشغيل، ص 4.

– وعليه فإن الدور الذي يساهم به التعليم في النمو الإقتصادي يبدو من خلال المخرجات التي تدخل إلى سوق العمل من مختلف الاختصاصات والمستويات التعليمية، والتي تساهم في عملية التنمية وزيادة الإنتاج والإنتاجية.

ولا يعني الحديث عن تطوير المستوى التعليمي التركيز فقط على زيادة عدد سنوات التحصيل العلمي لأفراد المجتمع بقدر ما يعني بشكل أساسي العمل على تحسين نوعية التحصيل العلمي، لأن التركيز فقط على عدد سنوات التحصيل العلمي فيه إهمال كبير للفروق النوعية في المعرفة وبالتالي تغييب ما يعنيه التعليم في حد ذاته، ومن هذا المنطلق أبرزت أبحاث عديدة أن نوعية التعليم معبر عنها بالمهارات المعرفية المكتسبة من سنوات التحصيل العلمي تغير بشكل من دور التعليم في عملية النمو الإقتصادي والتنمية الإقتصادية وأن تأثيرها أكثر أهمية من تأثير عدد سنوات التحصيل العلمي، فتأثير سنة دراسية إضافية في أي مرحلة تعليمية في دولة كغينيا أو الصومال ليس كتأثير سنة دراسية إضافية في دولة ككوريا أو اليابان وذلك نتاج الاختلاف في نوعية التعليم بالأساس إضافة لعوامل أخرى¹.

وعليه فإن تأسيس نظام تعليمي متطور يلبي حاجة سوق العمل ويساعد على النمو الإقتصادي وجذب الإستثمارات وتوفير فرص عمل للخريجين لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال الشراكة الحقيقية مع سوق العمل، حيث لم تعد هذه الشراكة خيارا يمكن تجاوزه وإنما هي ضرورة حتمية تقتضيها المصلحة العامة، وهذه الشراكة قد تأخذ أشكالا ومستويات ابتداء من تقديم المشورة والنصح من قبل قطاع الأعمال مروراً بإعداد المعايير المهنية والمناهج ووضع السياسات والإستراتيجيات وتقييم الخريجين وصولاً إلى تدريب الطلاب في الشركات ولدى أصحاب العمل، وإن إقحام مؤسسات سوق العمل في هذا النوع من الشراكة يعود أيضاً بالفائدة كونها ستحقق أهدافاً بعيدة المدى، إذ سيساعد هذا النمط من الشراكة على إعداد قوى بشرية مؤهلة ومكتسبة للقدرات التي تحتاجها الوظائف المتاحة في سوق العمل وذلك أثناء دراستهم مما سيقبل من تكاليف التدريب بعد تخرجهم من المؤسسة التعليمية إضافة إلى أن إكسابهم مثل هذه القدرات سيساعد على تحسين المنتج بشكل عام².

2. الحد من اللوائح التنظيمية:

تشمل اللوائح التنظيمية لسوق العمل ثلاثة جوانب رئيسية هي:³

¹ كريم بوددوخ، إتحاف السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الإقتصادي – بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض دراسة حالة الجزائر 2001-2014- مرجع سبق ذكره، ص 166.

² رهيبة سعيد قايد محمد، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب ومؤسسات سوق العمل من أجل المواءمة، مؤتمر تكامل الجلسة الخامسة، البحث العلمي وسوق العمل، 2014، ص ص 1، 2.

³ Juan Botero et al, « The regulation of Labor », NBER working paper N° 9756, 2003, p 10-14.

- **قوانين العمل:** تنظم علاقة عمل الفرد بما يتضمنه من شروطه وآليات إنجائه؛
- **قوانين علاقات العمل:** تهدف إلى تنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل سواء ما تعلق بعملية التفاوض الجماعي، مساهمة عنصر العمل في الإدارة أو النزاعات؛
- **قوانين الحماية الاجتماعية:** تعمل على تحديد كفاءات توفير الحماية للعاملين الخاصة بمعاش التقاعد، تعويضات الأمراض والبطالة.

وحسب النموذج الإقتصادي البسيط للعرض والطلب، فإن تطبيق الإجراءات القانونية الصارمة في سوق العمل سيؤدي إلى تخفيض التشغيل وذلك بسبب ارتفاع تكلفة العامل، ولمعرفة مدى تأثير القوانين العمالية على التشغيل من المهم معرفة حصة العامل من رأس المال، فعندما تقرر المنشآت والشركات تشغيل عامل آخر تقوم بالموازنة بين القيمة الإضافية التي سيجنيها العامل وكلفته، ونجد أن تأثير هذه القوانين يمكن أن يكون بسيطاً في الاقتصادات التي يتصف إنتاجها بكثافة في رأس المال مقارنة مع عنصر العمل، كما أثبتت الدراسات أن تأثير قوانين العمل تكون أكبر على العمالة غير الماهرة منها على العمالة الماهرة، وذلك بسبب مرونة الطلب لدى الأولى، وحسب التقديرات فإن 10% من الزيادة في تكلفة العامل سوف تقلل من عدد العمال بنسبة تتراوح بين 2-6%، وذلك على فرض أن الاستحقاقات المالية المترتبة على الإجراءات الجديدة ستدفع كاملاً من قبل صاحب العمل، وأنه لم يخفض أجر العامل، كما تؤثر قوانين العمل غير المرنة على خفض استخدام العمال بشكل منظم، وتشجيعهم على العمل بعقود قصيرة الأمد، أو حتى من دون عقود من خلال القطاع غير الرسمي، وذلك كون أن قوانين العمل الصارمة وغير المرنة تؤدي إلى هروب المشاريع الإستثمارية بسبب شعور هذه الإستثمارات بأن تكاليف العمل ستقلل من أرباحها بشكل كبير، ما يدفع هذه الإستثمارات للتوجه للقطاع غير الرسمي الأمر الذي يؤدي إلى تضخم مستويات التوظيف والإستثمارات في هذا القطاع، وقد أثبتت تجارب دول العالم الثالث أن قوانين العمل الصارمة تؤدي فعلاً إلى تقليل العمالة في القطاع الرسمي على حساب القطاع غير الرسمي، وهو تراجع خطير بالنسبة للعمال¹.

كما أن إصلاح قوانين سوق العمل يتوجب أن يأخذ بعين الإعتبار مدى تأثيره على انتقال العمال بين مختلف الشركات والقطاعات، حيث أن ذلك يعكس مدى المرونة التي تتسم بها هذه القوانين وبالتالي تأثيرها على معدل دوران عنصر العمل ومعدل البطالة طويل الأجل، وبالأساس على عملية تخصيص الموارد البشرية في الأنشطة الاقتصادية، إذ أن مرونة قوانين سوق العمل تساهم في عنصر العمل على أساس الكفاءة والإنتاجية

¹ سامية البطمة وآخرون، تأثيرات تطبيق قانون العمل الفلسطيني على تنافسية القطاع الخاص، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، فلسطين، مارس 2007، ص 7-9.

بين من هم في حالة عمل ومن هم يرغبون في العمل بما يمكن من الإستغلال الأمثل لعنصر العمل كمورد رئيسي في العملية الإنتاجية، كما تؤثر حرية سوق العمل إيجابا على انتقال عنصر العمل من منصب عمل في مؤسسة أو قطاع ما إلى منصب عمل في مؤسسة أو قطاع آخر بما يساهم في تواجده في المكان الذي يسمح له بإعطاء أقصى إنتاجية ممكنة، ومن هذا المنطلق فإن جمود قوانين العمل فيما يتعلق بانتقال عنصر العمل قد يدفع إلى سوء استخدامه مما يؤثر سلبا على تطور النشاط الإقتصادي.

وتساهم تشريعات وقوانين تنظيم العمل بقسط كبير في التأثير على إنتاجية العمل لأنها تشكل الجانب القانوني لعلاقات العمل، إذ أنها تحدد مسؤولية كل عامل في عملية الإنتاج، فقانون العمل والعمال وتحديد حد أدنى للأجور والعلاقة بين الإدارة والعمال، ودور المنظمات العمالية وكذلك مقدار الضريبة المفروضة على دخول العاملين، كلها تحدد الإطار العام الذي يمكن أن يسلكه العامل تجاه الإنتاج، وبالتالي تؤثر سلبا وإيجابا على إنتاجية الفرد¹.

3. رفع معدل المشاركة:

إن رفع معدل المشاركة يعتبر من التوجيهات الرئيسية التي تساهم في خلق ديناميكية في سوق العمل والتي تساهم في الحد من الجمود الذي قد يتميز به حيث تبرز أهم آليات ذلك في:²

- **مراجعة المحفزات المالية:** إن من بين أهم العوامل التي تساهم في التأثير سلبا على دخول وخروج الأفراد من سوق العمل هو ما تعلق بالمحفزات المالية سواء ما تعلق بالمقارنة ما بين العمل وعدم العمل من جهة أو ما تعلق بالمقارنة ما بين عنصر عمل الذكر وعنصر عمل الأنثى، حيث أن ارتفاع قيمة ما يعرف بـ "إعانات البطالة" إلى مستوى يقارب مستوى الأجور المدفوعة في سوق العمل وطول مدتها يدفعان بالأفراد إلى عدم البحث عن فرصة عمل وعدم القبول بما يتوفر لها منها، كما أن التفاوت في مستويات المكافآت المالية على أساس الجنس بين الذكور والإناث يساهم في تراجع الحافز لدى الإناث للدخول في سوق العمل بسبب وجود اتجاه لتفضيل عنصر العمل الذكر، كما يعتبر الانفصال بين مستوى أجر عنصر العمل من جهة ومستوى إنتاجية من جهة أخرى من الأسباب التي تدفع بالأفراد باختلاف الجنس ومستويات الأعمار إلى عدم الدخول لسوق العمل والتوجه للبحث عن فرصة عمل في السوق الموازي، وهذا ما يستوجب ضرورة العمل على

¹ على الموقع الإلكتروني: www.mme.gov.ps/Mne_Modules/.../productivity.pdf visite le 20/10/2019, 14:30.

² كريم بودخدخ، إتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي - بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض دراسة حالة الجزائر 2001-2014، مرجع سبق ذكره، ص 163.

مراجعة جانب التحفيزات المالية في سوق العمل بما يدفع ويشجع عنصر العمل سواء الذكر أو الأنثى على الدخول لسوق العمل.

• **توفير بيئة مشجعة:** تعتبر البيئة المحيطة بالعمل لدى الكثير من الأفراد المحدد الرئيسي للدخول لسوق العمل، حيث أن طبيعة المحيط الجغرافي ومدى توفر المرافق الصحية والتعليمية والوصول إليها، والخدمات المرافقة التي توضح مناصب العمل المتوفرة وكذا الشروط المطلوبة كلها عوامل تساهم في اتخاذ قرار البحث عن فرص عمل من عدمه، وهو الأمر الذي يستوجب العمل على اتخاذ سياسات مكملة تستهدف توفير بيئة مشجعة محيطة بالعمل تعمل على خلق الحافز لدى عنصر العمل للبحث عن فرصة عمل وبشكل مستمر أيضاً، بما يعزز من دوران عنصر العمل ومن ثم مرونة سوق العمل وديناميكيته التي تؤثر إيجاباً على نمو النشاط الإقتصادي على المدى الطويل.

ونوعية مناصب العمل المعروضة تؤثر تأثيراً مباشراً على الدخول لسوق العمل والبقاء فيه، إذ أن تحسين النوعية في العمل لتوفير جواً مناسباً وجذاباً وقابل للتكيف والتي تشمل عدداً من الأبعاد المتمثلة أساساً في الرضا بالأجر وبظروف العمل، الأمن والصحة في مكان العمل، وضع تدابير مرنة لتنظيم العمل وأوقاته، الموازنة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، وتحسين نمط ساعات العمل، كلها عوامل ضرورية للدخول في سوق العمل والبقاء فيه خاصة بالنسبة للنساء والعمال ذوي الإعاقة وتعتبر مطلباً جوهرياً لبقاء العمال المسنين فترات أطول في سوق العمل وخفض دوافع التقاعد المبكر، كما أن توفير منظومة عمل مرنة يساهم في تحسين نوعية العمل¹.

كما أن تقليل عائق ضريبة العمل يمكن أن يحد من تكلفة التعيين ويزيد الطلب على العاملين ويحقق النفع لجميع العاملين العاطلين، كما يمكن أن يؤدي خفض تكلفة الفرصة البديلة للعمل كخفض إعانات البطالة مثلاً أن تخفف من حدة البطالة².

وأبرزت منظمة التنمية والتعاون الإقتصادي في تقرير لها عام 2003 إلى أن الاختلاف في معدلات النمو الإقتصادي عبر الإقتصادات المتقدمة يفسر على نطاق واسع بالاختلاف في معدل مشاركة عنصر العمل، حيث أن الإقتصاديات التي تتميز بمعدلات منخفضة في نمو العمالة وفي عدد ساعات العمل هي التي

¹ Increasing Labour force participation and promoting active ageing, report requested by stockholm European council, council of the European union, Brussels, 26 February 2002, p 16.

² بانيرجي أنعانا، العاطلون عن العمل في أوروبا، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، المجلد (52)، العدد (01)، مارس 2015، ص 27.

تسجل معدلات نمو منخفضة في حجم الناتج الإجمالي المحلي، حيث أن الإنخفاض في معدل مشاركة عنصر العمل لا يغطي في الغالب بالنمو المرتفع في إنتاجية عنصر العمل الذي يتميز بحدود قصوى لا يمكن أن يتجاوزها¹.

4. تطبيق السياسات النشطة:

إن من أهم توجهات إضفاء الكفاءة في سوق العمل هو العمل على خلق فجوة المهارات التي يتميز بها سوق العمل والتي تؤدي على وجه الخصوص إلى بروز ما يسمى بـ "البطالة الهيكلية"، حيث يتجلى ذلك من خلال ما يسمى بـ "منحنى بيفريدج" الذي يعبر عن العلاقة الموجودة بين حجم الوظائف الشاغرة كنسبة من القوة العاملة من جهة ومعدل البطالة من جهة أخرى، حيث أنه في ظل حالات التراجع الإقتصادي فإن انخفاض فرص العمل الشاغرة يواكبه ارتفاع معدل البطالة في حين أن في حالات ازدهار النشاط الإقتصادي فإن تزايد فرص العمل الشاغرة يواكبه الانخفاض في معدل البطالة.

ومن هذا المنطلق فإنه إذا تميز اقتصاد ما بوجود مناصب عمل شاغرة من جهة يقابلها ارتفاع في معدل البطالة من جهة أخرى، فإن ذلك يعبر عن حالة عدم كفاءة في سوق العمل تتمثل أساسا في وجود عدم تطابق مهارات ومميزات عنصر العمل مع متطلبات سوق العمل أو ما يعرف بـ "فجوة المهارات"، وهو ما يتطلب ضرورة التوجه نحو تطبيق ما يعرف بـ "السياسات النشطة لسوق العمل"².

¹ OECD : « the sources of economic growth in OECD countries », Edition OCDE, France, 2003, p 6-8.

² كريم بودخدخ، إتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي - بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض - دراسة حالة الجزائر 2001 - 2014، مرجع سبق ذكره، ص ص 163، 164.

المبحث الثاني: محددات سوق العمل

سوق العمل كأى سوق آخر، يتطلب توافر عنصرى الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الإقتصادي، ولكن توجد الفروق التالية على جانبي الطلب والعرض فيما بين سوق العمل وأسواق السلع الأخرى سوف نتطرق إلى دراسة كل واحد منها لتحديد الأجر.

المطلب الأول: الطلب على العمل

يحتل جانب الطلب على العمل أهمية أكبر من جانب العرض، فمستوى التوظيف في أي اقتصاد يتحدد أساسا بمستوى طلب المشروعات على عنصر العمل أكثر مما يتحدد بعرض العمل، فالحالة العادية هي التشغيل غير الكامل حيث توجد أيدي عاملة قادرة على العمل وراغبة فيه لكن لا توجد فرص العمل التي تستطيع إستيعابها، لذلك فإنه غالبا ما يكون الطلب على العمل هو المحدد الرئيسي لحجم العمالة.

أولاً: مفهوم الطلب على العمل

الغرض الأساسي من تحليل الطلب على العمل هو معرفة العاطلين الذين يطلبون الوظائف إضافة إلى معرفة عدد أرباب ووحيدات العمل التي من شأنها دمج العاطلين عن العمل في العملية الإنتاجية وفق الأجور التي تراها مناسبة¹.

إذا كان الطلب يعبر على أنه: "كمية السلع والخدمات التي يكون المستهلك على استعداد لشرائها عند سعر معين وخلال فترة زمنية معينة."² فإن الطلب على العمالة مفهوم يتعلق: "بعدد (كمية) وخصائص فرص العمل التي يولدها الإقتصاد عند فترة زمنية محددة."³

كما يعبر مفهوم الطلب على العمل على المستوى الإجمالي على أنه يمثل: "قدرة الإقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، وهو بذلك يمثل حاجة المنظمات من الموارد البشرية على

¹ Thomas Hyclak et autres, Fundamentals of Labor Economics, 2eme edition, south western education, USA, 2013, p 17.

² عبد الوحيد صرارمة ، تدخل الدولة في ظل الإنتقال إلى اقتصاد السوق مداه وحدوده، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 43.

³ مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن، المتابعة والتقييم وإدارة الأداء في التشغيل والتدريب والتعليم المهني، ط 1، منظمة العمل الدولية، بيروت، 2015، ص 38.

اختلاف أنواعها وتخصصاتها ومستوياتها التعليمية ومهاراتها المكتسبة إلى غيرها من الخصائص في منطقة جغرافية معينة وخلال فترة زمنية محددة".¹

أما الطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) فهو: "يعكس رغبة أصحاب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة".²

وعليه فالطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج، وإن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق³. بمعنى أنه صاحب العمل لا يستأجر العمال بغرض الإشباع المباشر من استئجارهم، ولكن بغرض الإسهام في إنتاج سلعة معينة لبيعها⁴. فكلما ازداد طلب السلعة المعنية ازداد الطلب على عنصر العمل الذي يستخدم في إنتاجها، وفي ضوء ذلك فإن مرونة الطلب على العمل تعتمد على مرونة الطلب على السلعة، فتكون مرونة الطلب على العمل غير مرنة إذا كانت مرونة الطلب على السلعة غير مرنة.⁵

ويتميز الطلب على العمل بخاصيتين أساسيتين هما:⁶

- الأولى أن منحى الطلب ينحدر إلى الأسفل؛

- والثانية هي درجة استجابة الطلب للتغيرات الحاصلة في الأجور.

كما ينص قانون الطلب على العمل أن العلاقة بين الكمية المطلوبة ومعدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية، مع افتراض ثبات العوامل الأخرى ذات العلاقة، فكلما انخفضت الكمية المطلوبة من العمل زاد الأجر الحقيقي والعكس صحيح، ويستند النموذج المبسط لتحليل الطلب على العمل على أربعة فرضيات:⁷

- يسعى صاحب العمل إلى تعظيم الربح (الفرق بين إيراد المبيعات وتكاليف الإنتاج)؛

¹ مبروك كاهي ، مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل-مع دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة- مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2011، ص47.

² فوزية ساتي ، اقتصاديات العمل، منشورات جامعة الزعيم الأزهرى، السودان، ص 14.

³ عبد الله رباح سرير ، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و14 أبريل 2011، ص 287.

⁴ محمد عزيز، محمد عبد الجليل أوستية، مبادئ الاقتصاد، ط1، منشورات جامعة قان يونس، ليبيا، 2002، ص414.

⁵ محمود بوقطف وآخرون، المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري-دراسة تحليلية-سوسيواقتصادية-، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد (11)، العدد (03)، 2019، ص 221.

⁶ مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل، الأردن، ص 31.

⁷ تركية بغداد، أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على الأجور في القطاع الاقتصادي الجزائري-دراسة تحليلية قياسية خلال الفترة(1980-2016) -، أطروحة دكتوراه، جامعة مستغانم، الجزائر، 2019، ص ص 52، 53.

- تستأجر المنشآت عاملي إنتاج متجانسين (العمل ورأس المال) ويمكن الإحلال بينها ودالة الإنتاج ذات عاملين $Q = f(L, K)$ ، وتعتمد العلاقة المحددة بين الإنتاج وعوامله على التقنية المستعملة؛
 - إن الأجر بالساعة هو التكلفة الوحيدة لعنصر العمل أي تتجاهل وجود تكاليف إستئجار العمال وتدريبهم والمزايا غير نقدية التي لا تتغير بتغيير ساعات العمل؛
 - إن سوق العمل وسوق السلعة المنتجة هي أسواق تنافسية.
- إضافة إلى ارتباط الطلب على العمل بالأجر الحقيقي من جهة، فإنه يرتبط أيضا بالإنتاجية الحدية للعمل من جهة أخرى، وتعرف هذه الأخيرة على أنها: "الزيادة التي يمكن أن تحدث في كمية الإنتاج الناتجة عن زيادة وحدة واحدة من العمل".¹

وما يسهم في زيادة الإنتاج على المدى البعيد كل من ازدياد عدد العاملين وتراكم رأس المال والتقدم التقني، ولكن في المدى القصير من سنتين إلى 5 سنوات يكون ازدياد الإنتاج أو انخفاضه مرهون بازدياد عدد العاملين أو انخفاض عددهم ذلك أنه في المدى القصير يعتبر مخزون رأس المال ثابتا تقريبا ويعتبر أثر التقدم التقني محدودا، لهذا فإننا في المدى القصير سنعتبر الناتج y دالة في عدد العاملين L :²

$$y = y(L) \dots \dots \dots (1)$$

والناتج الحدي للعمل يكون موجبا ومتناقصا، لهذا فإن المشتق الأول للدالة (1) سيكون موجبا، أما المشتق الثاني لهذه الدالة فسيكون سالبا:

$$y'(L) > 0, y''(L) < 0 \dots \dots \dots (2)$$

ومن المعلوم أن صاحب المنشأة يستمر في إظهار طلب إضافي على اليد العاملة إلى أن يحقق أكبر ربح ممكن، لهذا لا بد في نهاية من تحقق التساوي بين قيمة الناتج الحدي للعمل $(P \cdot y'(L))$ والتكلفة الحدية للعمل التي تتمثل في الأجر الإسمية (w) ، أي لا بد في نهاية المطاف من أن تتحقق العلاقة التالية:

$$P \cdot y'(L) = w \dots \dots \dots (3)$$

إن تحقق العلاقة (3) يعني أنه عندما ينخفض معدل الأجر الحقيقي w/p فإن الناتج الحدي للعمل $y'(L)$ ينخفض أيضا، ومن المعلوم أن الناتج الحدي للعمل يتناقص مع تزايد حجم العمل L (نظرا لأن $y''(L) < 0$)، من هنا نستنتج أن زيادة الطلب على العمل وزيادة حجم الناتج هما العاملان وراء انخفاض الناتج الحدي للعمل، أي أن انخفاض معدل الأجر الحقيقي w/p يظهر بمثابة العامل وراء زيادة الطلب على

¹ Mark Taylor, Gregory Mankiw, Economics, 3eme Edition, cengage Learning education, USA, 2014, p 356.

² أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، ط1، دار الثقافة، الأردن، 2006، ص 294.

العمل مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية، أما زيادة الأجر الحقيقي w/p فستؤدي إلى تناقص الطلب على العمل، لهذا يكون الطلب على العمل دالة متناقصة في معدل الأجر الحقيقي.¹

ومن المعتقد أن دالة الطلب الكلي على العمل تماثل تماما دالة الطلب على العمل في المؤسسة الفردية، أي أن الطلب الكلي على العمل يتغير بصورة عكسية مع تغيرات المعدل العام للأجور الحقيقية، أما تغيرات المعدل العام للأجور الحقيقية فيكون إما بتغير معدل الأجر الاسمية (w) أو بتغير المستوى العام للأسعار (P)، لهذا سنعتبر الطلب الكلي على العمل LD دالة في معدل الأجر الحقيقي w/p كما يلي:²

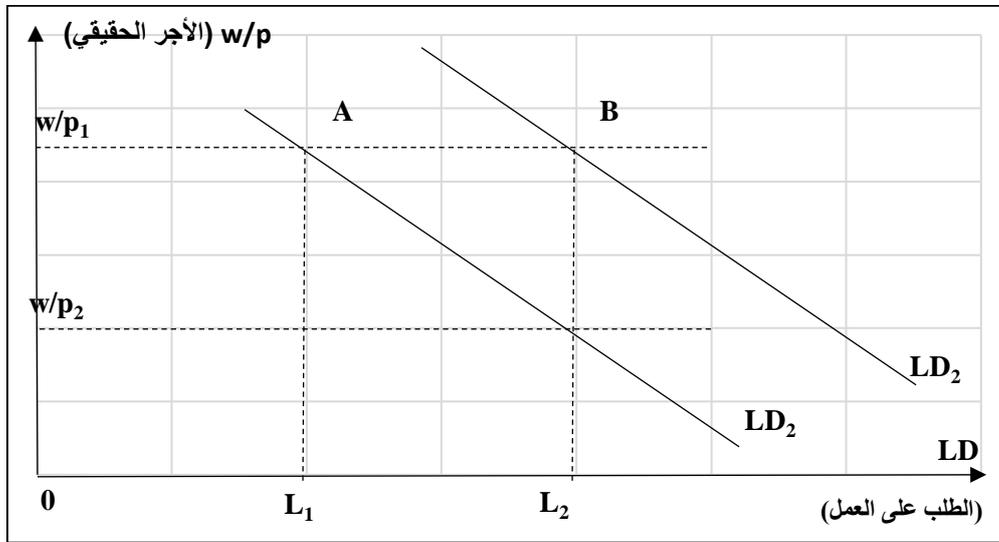
$$LD = LD(w/p) \dots \dots \dots (4)$$

وسيكون مشتق هذه الدالة سالبا:

$$LD'(w/p) < 0 \dots \dots \dots (5)$$

ويظهر الخط البياني للدالة (4) كما هو في الشكل (2-1)

الشكل (2-1): دالة الطلب على العمل



المصدر: أحمد الأشقر، الإقتصاد الكلي، ط1، دار الثقافة، الأردن، 2006، ص 295.

ومن خلال ما سبق فإن تخفيض الأجر الحقيقي w/p هو الحل الذي يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل وذلك بطريقتين:³

- يخفض في الأجر الاسمي w مع بقاء سعر البيع ثابت P مما يؤدي إلى انخفاض w/p .
- ارتفاع في الأسعار P مع بقاء الأجر الاسمي w ثابتا مما يؤدي إلى تخفيض w/p . وعندما ينخفض معدل الأجر الحقيقي يدفع المستخدم نحو زيادة الطلب على عنصر العمل.

¹ المرجع السابق، ص 295.

² نفس المرجع، ص 295.

³ السعيد بريش، الاقتصاد الكلي: نظريات، نماذج وتمارين محلولة، دار العلوم، 2007، ص 82.

وعندما تظهر عوامل معينة تزيد من الإنتاجية الحدية للعمل $y'(L)$ ، فإن الخط البياني لدالة الطلب على العمل ينتقل من وضعه السابق LD_1 منزاها نحو اليمين والأعلى ومن هذه العوامل التي تؤدي الى زيادة الإنتاجية الحدية للعمل نذكر زيادة المخزون من رأس المال وظهور تطورات تقنية في عمليات الإنتاج وابتكار وسائل إنتاجية لم تكن معروفة من قبل أو صنع أنواع جديدة من المنتجات التي تلاقي رواجاً في السوق، ومن شأن ذلك كله ازدياد الطلب على اليد العاملة حتى لو لم ينخفض معدل الأجر الحقيقي w/p .¹

ثانياً: مرونة منحنى الطلب على العمل

تعرف مرونة الطلب الأجرية لقطاع عمالي معين بأنها: "النسبة المئوية للتغير في التوظيف (L) الناتج عن واحد بالمئة زيادة في معدل الأجر (w)."²

كما تمثل مرونة الطلب على العمل: "مدى استجابة الطلب على العمل للتغيرات الحاصلة في الأجر، وتقاس مرونة الطلب على العمل من خلال حاصل قسمة نسبة التغير في كمية الطلب على العمل على نسبة التغير في معدلات الأجر كما في المعادلة التالية:³

$$ED_L = \frac{\Delta L\%}{\Delta w\%} = \frac{\Delta L/L}{\Delta w/w}$$

حيث: ED_L : مرونة الطلب على العمل الأجرية.

L : كمية الطلب على العمل.

w : معدل الأجر "

ومعلوم أن مرونة الطلب على العمل تكون دائماً سالبة، وذلك بسبب العلاقة العكسية بين الطلب على العمل ومعدل الأجر، وما يهم الإقتصاديين هو القيمة المطلقة للمرونة لذلك تهمل الإشارة، فإذا كانت القيمة المطلقة لمرونة الطلب على العمل أكبر من الواحد الصحيح نقول إن الطلب على العمل مرناً، أي أن زيادة مقدارها 1% في الأجر تؤدي إلى انهيار هائل في الطلب على العمل قد تفوق نسبته 1%، أما إذا كانت القيمة المطلقة لمرونة الطلب أقل من الواحد الصحيح، فنقول أن الطلب غير مرناً، وذلك يعني أن زيادة مقدارها 1% في الأجر قد تؤدي إلى انخفاض في الطلب على العمل بنسبة أقل من 1%.⁴ والشكل رقم (1-3) يوضح أنواع مرونة الطلب على العمل.

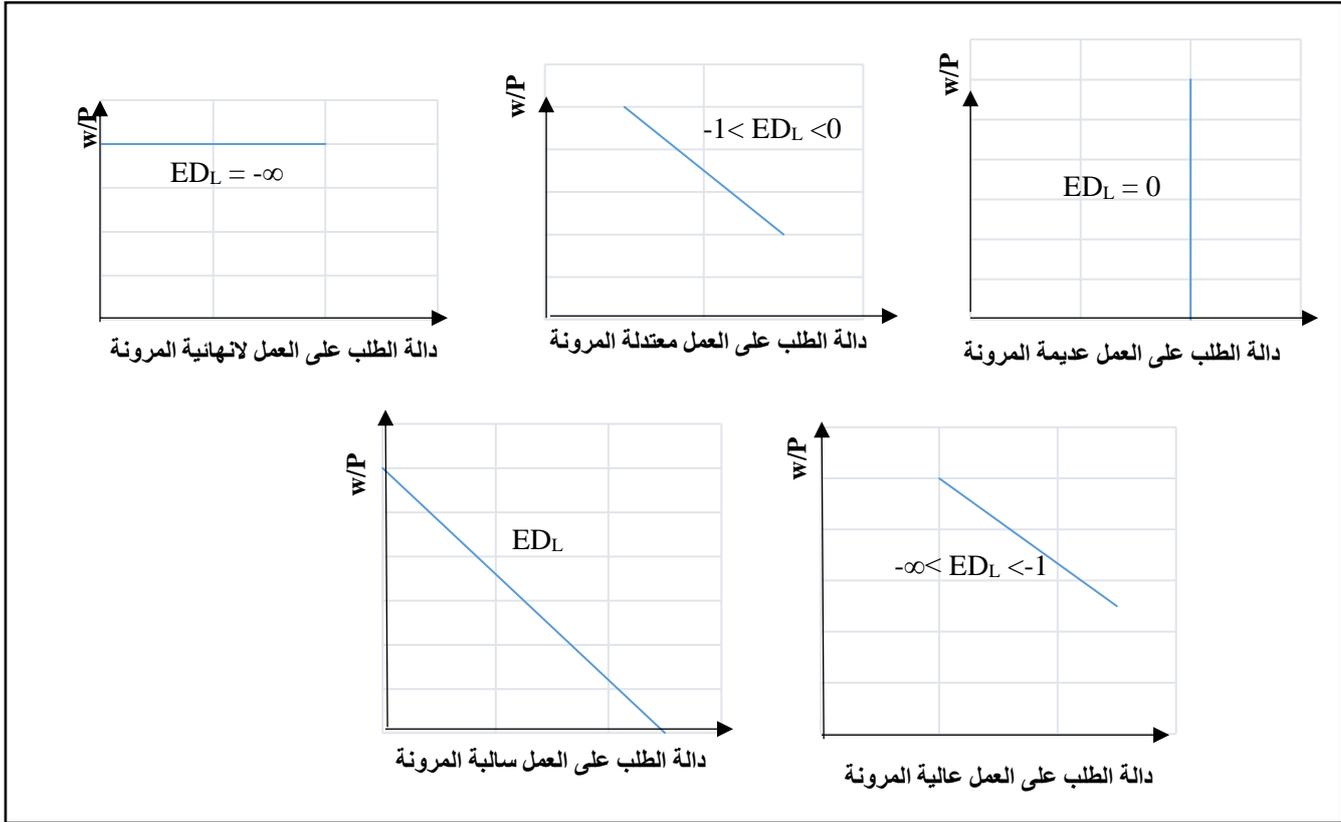
¹ أحمد الأشقر، مرجع سبق ذكره، ص 296.

² رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، اقتصاديات العمل، تر فريد بشير طاهر، دار المريخ، السعودية، 1994، ص 137.

³ حياة بن قويدر، مرجع سبق ذكره، ص 47.

⁴ المرجع السابق، ص ص 47، 48.

الشكل (1-3): أنواع مرونة الطلب على العمل.



المصدر: رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، اقتصاديات العمل، تر فريد بشير طاهر، دار المريخ، السعودية، 1994، ص 137-157.

ويمكن تلخيص العوامل التي تؤثر على مرونة الطلب بالنسبة للأجور بقوانين "هيكس-مارشال" للطلب المشتق، وقد سميت بأسماء من قاموا بتطويرها وهما الإقتصاديان البريطانيان "ألفريد مارشال" و "جون هيكس"، وعليه ووفقاً لهذه القوانين تزيد مرونة الطلب بالنسبة للأجر كلما:¹

- **زادت مرونة الطلب السعرية للسلعة المنتجة:** كلما زادت مرونة الطلب السعرية كلما كان النقص في الإنتاج كبيراً لأي زيادة معينة في السعر، وعليه كلما زادت مرونة الطلب على السلعة المنتجة كلما زادت مرونة الطلب على العمل، ومنه فإن مضمون هذا القانون هو أن المرونة الأجرية ستكون أكبر في المدى الطويل عنه في المدى القصير، فقد لا تتوفر البدائل في المدى القصير، أو ربما يكون المستهلك، مقيد بما في حوزته من سلع معمرة في المدى القصير، ولكن بعد فترة من الزمن يتم توفير البدائل، كما قد يبدأ المستهلك في استبدال السلع المعمرة التي استهلكها.

¹ صباح زروخي، أثر النمو الاقتصادي على البطالة في الجزائر-دراسة قياسية للفترة (1986-2015)-، أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة، الجزائر، 2017، ص ص 32، 33.

- سهل استبدال العمال بعناصر إنتاجية أخرى: عندما ترتفع أجور مجموعة من العمال يكون لدى المؤسسة الدافع لمحاولة استبدالهم بالعناصر الإنتاجية الأخرى التي تعتبر أرخص نسبياً، ولكن لنفترض عدم إمكانية تحقيق هذا الإحلال، أي لا بد من استخدام عدد محدود من وحدات العمل لإنتاج الوحدة من المنتج، ولكن عندما يتيسر الإحلال لا بد أن ينخفض التوظيف، وبناءً عليه كلما زادت سهولة الإحلال بالعناصر الإنتاجية الأخرى كلما زادت مرونة الطلب على العمل بالنسبة للأجر.

- زادت مرونة عرض عوامل الإنتاج الأخرى: لنفترض أنه في الوقت الذي يزيد فيه معدل الأجر وبدأ صاحب العمل في محاولة إحلال العناصر الأخرى محل العامل، زادت أسعار هذه العناصر زيادة هائلة، وقد يحدث هذا عندما تحاول المؤسسة إحلال الآلات محل العمال فلو كان منتج الآلات يعملون عند مستوى قريب من الطاقة الكاملة لمصانعهم، حيث لا يمكنهم الإستجابة للطلبات الإضافية إلا بزيادة أسعارهم حتى تغطي الزيادة في تكاليف الإنتاج المترتبة عن تشغيل عمالهم لساعات إضافية، هذه الزيادة في أسعار الآلات سوف تقلل الطلب عليها وتحد من إحلال رأس المال محل العمل.

- زاد نصيب الأجور من التكاليف الكلية: يعتبر نصيب العمل في التكاليف الكلية عاملاً هاماً في تحديد قيمة مرونة الطلب، وبما أن المنتجين عليهم أن يرفعوا أسعار منتجاتهم بقدر أكبر في الحالة الأخيرة، فإن الإنتاج وكذلك التوظيف سوف ينخفض بدرجة أكبر في هذه الحالة، وبناءً على ذلك كلما زاد نصيب عنصر العمل في التكاليف كلما مالت مرونة الطلب على العمال بالنسبة للأجر إلى الزيادة.

ثالثاً: محددات الطلب على العمل

تتعدد العوامل المؤثرة في الطلب على العمل وتختلف من بلد إلى آخر يمكن أن تكون هذه العوامل خارجية لا يمكن السيطرة عليها، كما يمكن أن تكون داخلية تعكس توجهات وخيارات السياسات الاقتصادية، من هذا المنطلق حاول المنظرون الإقتصاديون تحديد المتغيرات الرئيسية وانعكاساتها المباشرة وغير المباشرة على الطلب، والعوامل المؤثرة في الطلب على العمل نذكرها كما يلي:

1. محددات الطلب على العمل في الإقتصاد المغلق: ركز أغلب الأدب الإقتصادي على دراسة محددات

الطلب على العمل في الإقتصاد المغلق، وفيما يلي نستعرض أهم تلك المحددات:¹

• **معدل النمو الإقتصادي:** حسب النظرية الاقتصادية ووفقاً لقانون أوكن "Okun's Law"، فإن هناك

علاقة طردية متجهة من النمو في الناتج المحلي الإجمالي إلى معدل التشغيل، وتحليل الدراسات القياسية بين

¹ عماد الدين أحمد المصباح، محمد عبد الكريم المرعي، العوامل المؤثرة في الطلب على العمالة في بعض الدول العربية خلال الفترة 1990-2011، مجلة الباحث الاقتصادي، جامعة برج بوعرييج، الجزائر، العدد (02)، 2014، ص 13-16.

النمو الإقتصادي والبطالة (ومن ثم الطلب على العمالة) لا يشير عادة إلى وجود اتجاه عام موحد، كما لا يمكن إيجاد علاقة ذات اتجاه واحد بين النمو والبطالة، أي أن زيادة النمو يؤدي إلى تخفيض في نسب البطالة بطريقة آلية، والدليل الواقعي هو أنه رغم أن متوسط النمو المحقق في البلدان العربية كان في حدود 5.6% في السنوات العشر السابقة، إلا أن هذا الأمر ارتبط بانخفاض يكاد يكون دون أثر فعلي في نسب البطالة خلال الفترة 2000-2004، بحيث انخفضت من 14.9% إلى 13.4%، وكذلك فإن معدلات النمو الإقتصادي المحققة في بعض البلدان العربية البترولية وإن كانت مرتفعة إلى حد ما، إلا أنها لم تتمكن من تخفيض معدلات البطالة بنسب كبيرة، والملاحظ أن ما تم تحقيقه استلزم وقتاً طويلاً ما بين 7 إلى 10 سنوات مقابل تخفيض بحوالي 3 إلى 5% في معدلات البطالة.

• **معدل (حجم) التكوين الرأسمالي:** حيث أن زيادة (حجم) التكوين الرأسمالي في الإقتصاد يلعب دوراً أساسياً في خلق فرص العمل، باعتبار أن مزيداً من الإستثمارات تعني زيادة في خطوط الإنتاج والمنشآت ومكونات البنى التحتية، وفي الحقيقة فإن هذه العلاقة ليست بمرونة واحدة (تامة) لأن جزءاً (كبيراً أم صغيراً) من هذا التكوين الأساسي يتضمن تحسيناً عمودياً في التقنية المستخدمة في العملية الإنتاجية في الإقتصاد، أي أن هناك جزءاً من الإستثمار مولد للنمو الإقتصادي ولكنه غير خالق لفرص العمل.

• **الأجور أو المستوى العام للأجور:** وقد دار نقاش نظري واسع النطاق حول طبيعة تأثير الأجور في سوق العمل لا سيما ما بين الكينزية (القديمة والحديثة) والنيوكلاسيكية، وملخص القول أن مزيداً من الزيادات في الأجور الإسمية سوف تؤدي إلى تخفيض مقابل في الطلب على العمل تحت تأثير الإنتاجية الحدية لعنصر العمل في المنشآت وصولاً إلى مجمل الإقتصاد القومي (النيوكلاسيكية)، ومن جهة ثانية فإن تحسين المستوى العام للأجور إنما يعني زيادة في حجم الطلب الكلي الفعال المحدد الأساسي للنمو في النظرية الكينزية، وتجدر الإشارة إلى أن الأدب الإقتصادي المتعلق بسوق العمل سواء ذي المرجعية الكينزية أو المرجعية الكلاسيكية وكذلك نتائج الدراسات المختلفة تعتبر أن أحد أهم العوامل التي تؤثر في سوق العمل هي الأجور.

• **الإنفاق الحكومي:** إن الانفاق الحكومي يلعب دوراً مهماً في الطلب على العمالة، سواء لجهة الطلب المباشر عبر خلق مزيد من الوظائف في المؤسسات الحكومية أو بشكل غير مباشر عبر تأثير مضاعف الإنفاق الحكومي على مجمل النشاط الإقتصادي.

• **التأمينات الإجتماعية:** وينطبق تحليل طبيعة العلاقة بين التأمينات الإجتماعية والطلب على العمل مع التحليل المتعلق بالأجور، باعتبار أن جزءاً منها والمدفوع من قبل أرباب العمل تعامل معاملة الأجور بمعنى

أن زيادة الاقتطاعات التأمينية يمكن أن يؤدي إلى زيادة تكاليف اليد العاملة وبالتالي تخفيض الطلب على العمالة وخلق فرص عمل جديدة وفق التحليل النيوكلاسيكي.

• **التضخم:** حيث تشير معظم الدراسات إلى وجود علاقة غير خطية بين معدل التضخم ومعدل البطالة، وبالتالي فإن الطلب على العمالة يتأثر بعلاقة طردية بمعدل التضخم، كما يمكن اعتبار معدل التضخم مؤشراً لكفاءة السياسات الاقتصادية من جهة، ويمكن اعتباره أحد متغيرات دالة الطلب على العمالة من جهة أخرى فإذا أخذنا منحني فيليبس بعين الاعتبار، وفي هذا السياق فإنه من المتوقع أن تكون العلاقة بين الناتج المحلي الإجمالي ونمو الطلب على العمالة في الدول العربية طردية، كما يتوقع أن تكون العلاقة طردية أيضاً بين التضخم والطلب على العمالة.

2. **محددات الطلب على العمل في الاقتصاد المفتوح:** لقد أهمل الأدب الاقتصادي لفترة طويلة أثر الإدماج المالي والتجاري للدولة وسعر الصرف كمحددات للطلب على العمل مما أسهم في توصيات لا تتسم بالكفاءة لعلاج مشكلة البطالة، وقد اختلفت آثار تلك المحددات من دولة إلى أخرى وفقاً للأدب الاقتصادي الحديث، ويرتبط أثر التعليم بتلك المحددات، وفيما يلي نستعرض بإيجاز تلك المحددات للطلب على العمل فيما يلي:¹

• **الإندماج التجاري (الصادرات والواردات):** يشير الإدماج التجاري إلى درجة إدماج الدولة في سوق السلع والخدمات، وقد إزداد هذا الإدماج مع نشوء منظمة التجارة العالمية، ويمكن إرجاع أثر الإدماج التجاري على الطلب على العمل إلى نموذج "هكشر-أولين"، الذي أوضح القنوات المختلفة لأثر تحرير التجارة على التوظيف، حيث تعد تغيرات ثمن المنتج وعوائد عوامل الإنتاج والتغير التكنولوجي الجوهر الأساسي، ويترتب على تحرير التجارة زيادة الاختلال في توزيع الأجر في الدول النامية، ويمكن توضيح أثر الإدماج التجاري على العمالة المطلوبة بأنه يختلف من دولة إلى أخرى، وأنه يجب الفصل بين أثر الصادرات والواردات كل على حدة، فزيادة الصادرات تؤدي إلى زيادة الناتج، ومن ثم زيادة الطلب على العمل، بينما زيادة الواردات تشجع على زيادة الإنتاج في الدول الأجنبية والطلب على العمالة فيها وهو ما أوضحه "كينز"، وبالتالي تخلق بطالة في الدول المستوردة، ويلاحظ أنه في العديد من الدول صغيرة الحجم، كان أثر الواردات يفوق بكثير أثر الصادرات.

• **الإندماج المالي:** يشير الإدماج المالي إلى درجة إدماج الدولة في سوق رأس المال العالمي، فمع زيادة العولمة الاقتصادية لجأت العديد من الدول النامية لتحرير القطاع المالي، لتشجيع الاستثمار الأجنبي

¹ منال عفان، محددات الطلب على العمل في مصر في الأجلين القصير والطويل للفترة 1975-2016، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية، مصر، المجلد (55)، العدد (02)، جويلية 2018، ص 14-18.

المباشر بتقديم العديد من الامتيازات له، لسد الفجوة بين الإدخار والاستثمار، وتحقيق العديد من الآثار الإيجابية الأخرى للنمو والإنتاجية والصادرات والتوظيف والتقدم الفني، بما يسهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، على الرغم من بعض الآثار السلبية التي تتضمنها تلك التدفقات، ويعد صافي الاستثمار الأجنبي المباشر من أدق المقاييس وأكثرها شيوعاً للدلالة على الاستثمار الأجنبي المباشر، ويعد الاستثمار الأجنبي المباشر من أهم أشكال التدفقات المالية التي يركز عليها الأدب الإقتصادي كأحد محددات الطلب على العمل، وقد تباينت الآراء بشأن أثره، فيوضح البعض أن هذا الأثر يتوقف على مساهمة الاستثمار الأجنبي المباشر في الصادرات والواردات والنمو وهذا يختلف من دولة إلى أخرى مع تلك الرؤية بأن تحديد أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على التوظيف يتطلب دراسة القنوات التي ينتقل من خلالها أثره إلى الطلب على العمل وهي التراكم الرأسمالي والنمو والصادرات والواردات والإئتمان المحلي وسعر الصرف، كما أن هذا الأثر على التوظيف غير مؤكد لأنه يتضمن إزاحة للاستثمار المحلي الوطني.

ويفرق العديد بين أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على العمالة المطلوبة في الأجل القصير والطويل، وأن هذا الأثر قد يكون معنوي طردي في الأجل القصير، لكنه يتناقص بحدّة في الأجل الطويل بسبب الإحلال الفني السريع، كما أنه يعتمد على عمالة ذات مهارة عالية، مما يترتب عليه وجود علاقة سببية مع الطلب على العمل مع عدم وجود علاقة تكامل مشترك، وهكذا يتضح لنا أن أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على العمالة المطلوبة غير مؤكد، وقد يختلف من الأجل القصير للطويل.

• **سعر الصرف:** يعد سعر الصرف من أهم المتغيرات تأثيراً على الإقتصاد، خاصة في الإقتصاد المفتوح، وتتعدد مفاهيم سعر الصرف فيشير سعر الصرف الإسمي إلى عدد وحدات العملة المحلية التي تعادل وحدة واحدة من العملة الأجنبية، أما سعر الصرف الحقيقي فيشير إلى العلاقة النسبية بين تكاليف الإنتاج في الإقتصاد والمحلي وتكاليف الإنتاج في الدول الأجنبية، ويعد الأخير الأكثر دقة في تحليل العلاقة بين المتغيرات الإقتصادية خاصة في موضوع الطلب على العمل، وعلى الرغم أن تقلبات سعر الصرف ربما تكون ضرورية لتحقيق الاستقرار في الإقتصاد الكلي في الأجل الطويل، إلا أن لها آثار عكسية على الإقتصاد في الأجل القصير، ويعد الأدب الإقتصادي لأثر سعر الصرف-الحقيقي- على الطلب على العمل في الدول النامية محدود للغاية، وقد زادت أهمية تلك العلاقة خاصة بعد تخلي أغلب الدول النامية عن نظم الصرف الثابتة، وزيادة الاندماج التجاري والمالي، وحدث العديد من الأزمات المالية، ويرى عدداً آخر من الإقتصاديين أن أثر سعر الصرف وتقلباته على التوظيف يكون غير معنوي مقارنة بمتغيرات أخرى كالأجور والنمو والتراكم الرأسمالي وهذا الأثر غير المعنوي يعود إلى إتباع نظم الصرف الثابتة واستقرار سعر الصرف ولاشك أن ذلك يعد صحيح

لدولة مثل المملكة العربية السعودية التي ظل فيها سعر الصرف ثابتا منذ 1986 مقابل العملات المختلفة، إلا أنها دولة كبيرة الحجم، وقد يختلف الوضع في الدول صغيرة الحجم ذات الإقتصاد المفتوح مثل مصر. وقد أوضح آخرون أن لسعر الصرف أثر معنوي واضح على التوظيف-حيث يعد أحد العوامل الهامة في التنافسية الدولية والتكاليف النسبية- استنادا إلى القنوات العديدة التي يؤثر من خلالها سعر الصرف على التوظيف وهي التجارة الخارجية، الإستثمار، التضخم والنمو، إلا أن هذا الأثر قد يكون معنوي طردي أو عكسي، ويجب التمييز أيضا بين أثر سعر الصرف الحقيقي في الأجل القصير والطويل، وأن ذلك يرتبط بالميزة التنافسية للدولة، ويكون الأثر واضح في الأجل الطويل، لذلك زيادة الطلب على العمل تتطلب الحفاظ على استقرار سعر الصرف.

• **التعليم:** يعد رأس المال البشري أحد العوامل الضرورية للنمو الإقتصادي في الإقتصاد الحديث، ورأس المال البشري عبارة عن رصيد المهارات والمعرفة التي يمكن من خلالها إنجاز العمل لتحقيق قيمة اقتصادية معينة، وهكذا توضح نظرية رأس المال البشري أن التعليم يسهم في زيادة رأس المال البشري، وبالتالي زيادة الطلب على العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية، كما أن العمالة المتعلمة تزداد مستويات أجورها ويقل تواجدها في القطاع غير الرسمي، ويؤكد العديد من الإقتصاديين أن الدول التي يتواجد بها نظام تعليم جيد يزداد فيها الطلب على العمالة حتى من الخارج، ولاشك أن أهمية التعليم تزداد مع العولمة الإقتصادية حيث يزداد الإستثمار الأجنبي المباشر في دول العالم، وتزداد المنافسة في سوق العمل، ويزداد الطلب على العمالة الماهرة، ويرى اقتصاديون ضرورة الاهتمام بالتعليم الجامعي، خاصة في إطار العولمة الإقتصادية، وتوفير المؤسسات الحكومية اللازمة لتدريب الشباب لزيادة فرص التوظيف المتاحة لهم، وهكذا يتضح لنا أهمية إدراج التعليم كأحد محددات الطلب على العمل لمعرفة أثره، خاصة في ظل تزايد معدل البطالة لحملة الشهادات العليا، إلا أن أثره غير مؤكد في كل الدول.

المطلب الثاني: عرض العمل

نظرا للأهمية الكبيرة التي يكتسبها عرض العمل، خاصة في تحديد كمية العمالة اللازمة لإنتاج السلع والخدمات حيث يعتبر أحد جوانب سوق العمل، فهو الجانب الأصعب من ناحية كثرة تغيراته وتقلباته سواء في المدى الطويل بالتنبؤ بالعمالة الوافدة لسوق العمل واحتياجاته، أو في المدى القصير بدراسة معطيات سوق العمل مثل النمو الديمغرافي ومقدار الفئة النشطة المنبثقة عن هذا النمو.

أولاً: مفهوم عرض العمل

إذا كان العرض يعبر عن: "الكميات التي يقبل البائعون بيعها عند سعر معين خلال فترة زمنية معينة".¹ فإن نظرية عرض العمل أسست سنة 1872 من قبل "ستانلي جيفنز" ويشير عرض العمل: "إلى الأفراد الذين يعرضون قوة عملهم".²

كما أن عرض العمل يصدر عن العمال أو العائلات، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل والعامل ذاته الذي يقدمها، وظروف العمل وطبيعته، وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور والتكاليف تحدد عرض العمل.³

كما يمكن تعريف عرض العمل بأنه: "عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلا أو المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة، وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم ما بين (15-65 سنة) ويسمى بالسكان الفعال أو القوة البشرية بعد استبعاد العاجزين عن العمل بسبب العاهات أو الإصابات التي تعوق القيام به، وكذلك الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة أو تزيد على 65 سنة ولا يقومون بأي نشاط اقتصادي ويسمى هذا القسم بالسكان غير الفعال".⁴

والتعريف الأكثر دقة هو: "مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة".⁵

ونظرا لاختلاف مفهوم عرض العمل باختلاف التركيب الهيكلي للسكان ودرجة التطور الاقتصادي والتقني والاجتماعي والصحي، فقد جرى تقسيم عرض العمل وفقا لما جاءت به توصيات هيئة الأمم المتحدة بهذا الخصوص كما يلي:

- أصحاب العمل: هم الأفراد الذين يديرون نشاطا اقتصاديا معيناً لحسابهم الخاص ويشغلون آخرين تحت إمرتهم وإدارتهم.
- العاملون لحسابهم: هم العمال الذين يديرون نشاطا اقتصاديا لحسابهم الخاص دون أن يقوموا بتأجير آخرين.

¹ عبد الوحيد صرارمة ، مرجع سبق ذكره، ص 45.

² Bernard Saby, Dominique Saby, les grandes théories économique, 2^{ème} édition dunod, p 244.

³ قطوش رزق، بن لوكيل رمضان، تقلبات أسعار النفط وتأثيرها على سوق العمل في الجزائر-مقاربة تحليلية-، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، العدد (17)، السادس الثاني 2017، ص 184.

⁴ محمد طاقة، حسين عجلان حسن، إقتصاديات العمل، ط1، إثراء للنشر، الأردن، 2008، ص ص 49، 50.

⁵ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 77.

- الأجراء: هم الأشخاص الذين يعملون في الأنشطة الاقتصادية العامة أو الخاصة ويحصلون لقاء عملهم على تعويض يكون على شكل أجور أو رواتب أو عمولات أو مواد عينية.
 - العمال العائليون: وهم الأشخاص الذين يقومون بالعمل تحت إدارة أحد أفراد الأسرة بمقابل أو بدون مقابل.
 - آخرون: وهم العاملون الذين يصعب تحديد حالتهم على ضوء ما تقدم.
- وتتعلق نظرية عرض العمل من فرضيات أهمها:¹
- أن الفرد يسعى إلى تعظيم منفعته المتوقعة التي لها مواصفات رياضية أهمها: أن المنفعة دالة مستقرة ليس فيها اتجاه زمني متغير، ويمكن تجزئة الزمن فيها إلى مراحل لانتهائية من الزمن وتحتوي على عاملين الأول هو سلة من السلع الاستهلاكية، والثاني هو وقت الفراغ أو الوقت الذي لا يقضيه الفرد في السوق أو في العمل؛
 - أن الفرد يستهلك كمية من وقت الراحة أيضا، وكأنه سلعة طبيعية، تتغير الكمية المستهلكة منه عند تغير سعره وعند تغير دخل الفرد، يقوم الفرد في هذه الدالة باتخاذ قرارات مهمة تتعلق بإنفاق دخله على سلع استهلاكية اليوم أم غدا، كما تتعلق بساعات العمل اليومية بمعنى هل هي أطول أو أقل أي هل أريد التقليل من وقت فراغي وراحتي وأعمل ساعات أطول أم العكس؟؛
 - تفترض النظرية أيضا بأن الفرد يأخذ الأسعار كما هي، حيث لا يستطيع الفرد التأثير بسلوكه على أسعار السوق كله، أي أن السوق تنافسية؛
 - أن استهلاك الفرد مقيد بحجم دخله، حيث أن الفرد لا يستطيع الإقتراض لتمويل وليس لديه إلا دخله لكي ينفقه بالكامل على الإستهلاك من السلع ووقت الفراغ؛
 - تفترض النظرية أيضا أن وقت الفراغ أو وقت الراحة هو الوقت الذي يمضيه الفرد بدون عمل،
 - إضافة إلى ذلك تفترض النظرية أيضا أن الأفراد غير معرضين لظاهرة الخداع النقدي فهم دائما يقارنون بين أجورهم النقدية ومستوى الأسعار، ولا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذا قابلها زيادة أكبر في الأسعار.²

¹ وشاح رزاق، عرض العمل والأساسيات الاقتصادية، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد(84)، جوان 2009، ص 4.

² MaPSuM, Marché du travail et emploi au Cambodge : contraintes à court terme et enjeux à long terme, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Lumière Lyon 2, 2007, p 41.

وبناء على ذلك فإن النظرية الإقتصادية تشير إلى أن عرض العمل دالة متزايدة في الأجر الحقيقي،¹
أي:

$$LS = f\left(\frac{w}{p}\right)$$

حيث: w : الأجر الاسمي

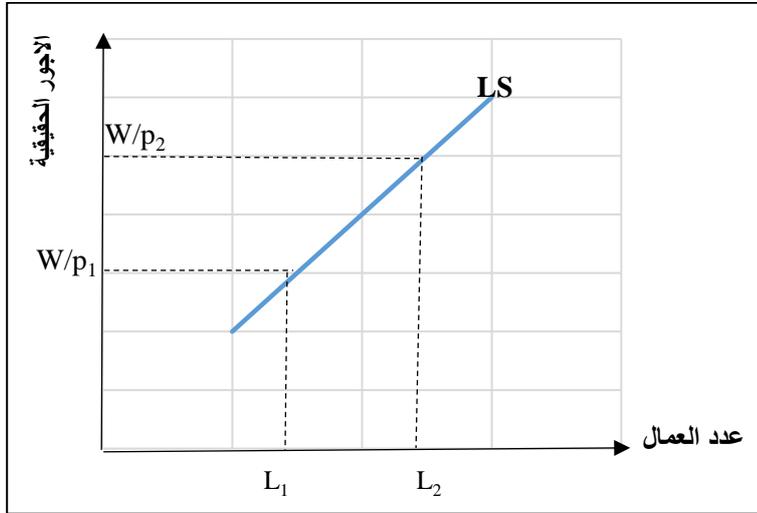
p : المستوى العام للأسعار

w/p : الأجر الحقيقي

LS : عرض العمل.

ويمكن تمثيل منحنى عرض العمل لتوضيح العلاقة بينه وبين الأجر الحقيقي بشكل دقيق في الشكل رقم
(4-1).

الشكل (4-1): منحنى عرض الايدي العاملة

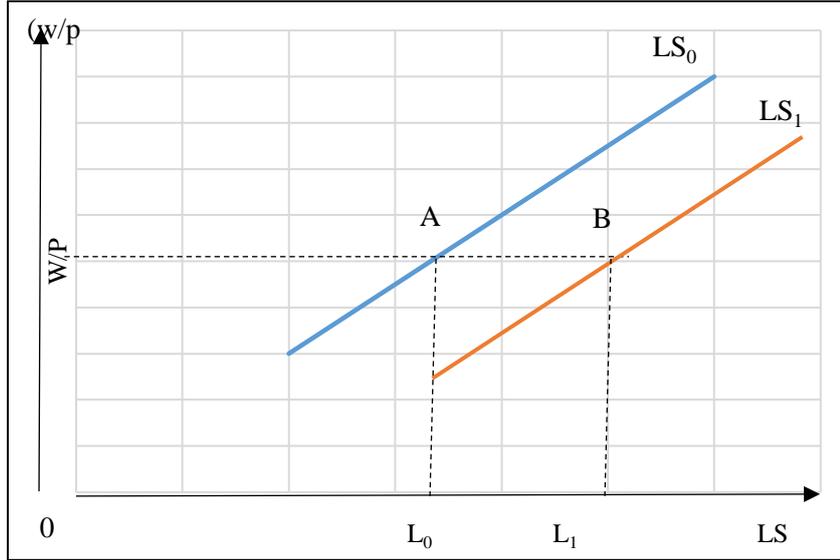


المصدر: عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل نظرية عامة، ط1، عمادة شؤون المكتبات، السعودية، 1994، ص 44.
وإذا ازداد عرض العمل من فترة إلى أخرى بسبب عوامل أخرى غير عامل الأجر الحقيقي فإن هذا يؤدي إلى انتقال الخط البياني للدالة LS إلى اليمين والأسفل حتى يصل إلى الوضع LS_1 ، كمثال على تلك العوامل نذكر النمو السكاني المرتفع، الذي يعمل على زيادة عدد الراغبين في العمل من سنة إلى أخرى حتى لو ظل مستوى الأجر الحقيقي ثابتاً، والعكس إذا حدث نقص في عرض العمل بسبب عوامل أخرى غير عامل الأجر الحقيقي فإن هذا يؤدي إلى انتقال الخط البياني للدالة LS إلى اليسار والأعلى، من هذه العوامل نذكر انخفاض معدل الولادات في المجتمع وانخفاض معدل النمو السكاني². كما هو موضح في الشكل رقم (5-1)

¹ Bertrand Belanchton, SCIENCE économique, Dunord, Paris, 2009, p 111.

² أحمد الأشقر، مرجع سبق ذكره، ص 293.

الشكل (1-5): منحنى انتقال دالة عرض العمل



المصدر: أحمد الأشقر، مرجع سبق ذكره، ص 293.

ثانياً: مرونة عرض العمل الأجرية

تعرف مرونة عرض العمل الأجرية بأنها: "درجة حساسية عرض العمل للتغير في الأجور، دون التأثير على أو تغيير المنفعة الحدية للاستهلاك، وتسمى هذه التغيرات أيضاً بالإحلال الزمني المتبادل ويعني كيفية قيام الفرد بتغيير استهلاكه بين الحاضر والمستقبل"¹

وتعني أيضاً مرونة عرض العمل الأجرية بأنها: "مدى استجابة الكمية المعروضة من العمل للتغيرات الحاصلة في معدلات الأجور وتقاس المرونة بالعلاقة التالية"²

$$EL_S = \frac{\Delta L_S}{\Delta (w/p)} = \frac{\Delta L_S / L_S}{\Delta (w/p) / w/p} = \frac{\Delta L_S}{\Delta (w/p)} \cdot \frac{w/p}{L_S}$$

حيث: EL_S : مرونة عرض العمل الأجرية

L_S : الكمية المعروضة من العمل

w/p : الأجر الحقيقي.

¹ وشاح رزاق، مرجع سبق ذكره، ص 3.

² صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي، دار أسامة، الجزائر، 2007، ص 398.

ويكون معامل مرونة عرض العمل الأجرية ELs موجبا بسبب العلاقة الطردية بين الكمية المعروضة من العمل وبين الأجر الحقيقي ويأخذ هذا المعامل إحدى الحالات التالية:¹

- معامل مرونة العرض الأجرية أكبر من الواحد حيث يكون العرض مرنا.
- قيمة معامل مرونة عرض العمل أقل من الواحد ما يعني أن عرض العمل غير مرن.
- قيمة معامل مرونة العرض الأجرية يساوي الواحد الصحيح وهو عرض متكافئ المرونة.
- وتجدر الإشارة إلى أن مرونة عرض العمل الأجرية قد تتحول إلى مالا نهاية في حالة سوق المنافسة الكاملة لعنصر العمل، حيث يكون عرض العمل للمنشأة لانتهائي المرونة عند مستوى الأجر السائد في السوق. وتصبح مساوية للصفر عندما لا يستجيب عرض العمل نهائيا لأي تغير في مستوى أجور الساعة، ويظهر ذلك في المهن التي تتطلب تدريباً عالياً وفي الأجل القصير.

وهناك تأثيران ناتجان عن زيادة الأجر:²

- الأول يسمى تأثير الإحلال ويعني أن الزيادة في الأجر تعني زيادة في سعر الوقت المخصص للراحة، لأن كل ساعة يقضيها الفرد خارج سوق العمل تعني خسارة لذا يزداد عرض العمل أو عدد ساعات العمل؛
- أما التأثير الثاني فهو تأثير الدخل، ويعني أن زيادة الأجر تؤدي إلى استهلاك المزيد من وقت الراحة، وقد افترض أن وقت الراحة هنا هو سلعة طبيعية يقل استهلاك الفرد منها إذا ما ارتفع سعرها ويزيد عند زيادة دخله؛

فالتأثير النهائي على عرض العمل يعتمد على حجم التأثيرين أيهما أكبر. وتوجد العديد من العوامل المحددة لمرونة العرض الأجرية أهمها:³

- يلاحظ أنه كلما ارتفعت درجة المسؤولية الوظيفية تقل مرونة العرض بالنسبة للتغيرات الأجرية؛
- يتوقع أنه كلما زاد دخل العامل وتحسنت أحواله المادية كلما انخفضت مرونة العرض لديه أي يزداد اهتمام العامل بأوقات الفراغ وتمتع في وقته لإشباع رغباته الجديدة؛
- إذا كان العامل منظم إلى تنظيم نقابي ومتماسك يتوقع أن تكون الإستجابة لتغيرات الأجر ضعيفة أو شبه معدومة أي مرونة العرض لدى العامل تكون منخفضة.

¹ محمد لعرج ، دراسة تأثير مؤهلات و انتاجية العمالة للقطاعات في الاقتصاد الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015، ص 152.

² وشاح رزاق، مرجع سبق ذكره، ص 6.

³ مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره، ص 104.

ثالثاً: محددات عرض العمل

إلى جانب تأثير الأجر على منحى عرض العمل، فإن هناك عوامل أخرى، لا يمكن تهميشها أو استبعادها خاصة في الأجل الطويل،¹ وتتمثل أهم هذه العوامل فيما يلي:

– **حجم السكان وهيكله:** لا شك أن ارتفاع وانخفاض كثافة السكان في أي مجتمع ينعكس في شكل زيادة أو نقص في كمية العمل المتاحة، ويتوقف حجم السكان وهيكله على:² العوامل الإقتصادية، العادات والتقاليد الإجتماعية، المعتقدات الدينية و سن الزواج، بمعنى أنه كلما ازداد معدل نمو السكان ازداد عدد الأشخاص القادرين على العمل والعكس صحيح.

• **التركيبة العمرية للسكان:** كلما كان المجتمع فتياً كلما قل عرض العمل، والعكس صحيح.³

• **التغير في مكونات القوى العاملة:** إن ازدياد معدل مشاركة القوى العاملة في معظم البلدان المتقدمة سألهم بشكل كبير في تغير عرض العمل، وأبرز مثال على ذلك زيادة عدد النساء في القوة العاملة في العقود الأخيرة، وعليه هناك عدد أكبر بكثير من النساء في القوة العاملة اليوم عما كان عليه الحال في السنوات السابقة، وقد اتسع نطاق الامداد بالعمال في العديد من المهن نتيجة لذلك، ومع تزايد امدادات العمال يتحول منحى عرض العمل إلى اليمين.⁴

• **قرار المشاركة في قوة العمل:** يستند الخيار بين البحث عن عمل أو عدم البحث عنه إلى المقارنة بين فرص السوق ومنافع الاستمتاع بوقت الفراغ، إذ يسمح هذا القرار بتفسير الفرق في معدلات المشاركة في قوة العمل حسب: زمن العمل، الجنس، المستوى التعليمي، ...، وقد يتأثر قرار الفرد بالمشاركة بالإطار المؤسسي كإمكانية العمل لجزء من النساء، والإطار الأسري كعمل أحد الزوجين وأجره، وإمكانات العمل في المنزل لإنتاج سلع وخدمات عوضاً عن شرائها من السوق... إلخ،

• **عرض ساعات العمل:** غالباً ما يقاس عرض العمل ساعات العمل عوضاً عن عدد العمال، ويلاحظ ميل عام لتناقص ساعات العمل المعروضة للفرد الواحد وارتفاع في أجر ساعات العمل في البلدان المتقدمة، ولكن على العموم فإن معدل الأجر الأعلى يتطلب عرضاً أعلى من ساعات العمل بالنسبة لمعظم العمال، والعلاقة بينهما طردية، أي أن عرض العمل يزداد بازدياد الأجر الحقيقي وبالعكس، ولا يسمح الأجر الإسمي

¹ مايكل إيدجمان، الاقتصاد الكلي، تر محمد إبراهيم منصور، دار المريخ، السعودية، 1999، ص 298.

² منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتب نهضة الشرق، مصر، 1995، ص 12.

³ Jean Tschoop, Introduction to labour economics, University of British Columbia, 2012, without page (Download: 12/12/2018).

⁴ Dirk Mateer et autres, Essentials of economics, Norton compary educations, USA, 2016, p 233.

لوحده بالتعرف متى يرغب المرء بالمشاركة في سوق العمل (التخلي عن متعة استعمال ساعات الفراغ عند بيع خدمات عمله)، ولا تحديد مقدار الساعات التي هو مستعد لبيعها¹.

• **عرض المهارات (الإستثمار في رأس المال البشري):**² إن الزيادة الفعلية لمهارات العمل تجعل العمال أكثر إنتاجية، ويكون اكتساب المهارات إما بشكل نظامي عن طريق التعليم وبرامج التدريب أو غير النظامي من خلال العمل ذاته (الخبرة).

• **الطلب على وقت الفراغ:** وذلك بتفضيل الأفراد بين الأجر الإضافي مقابل زيادة عمله أو بتمتعه بوقت الفراغ عند تقليل كمية عمله.

• **الضريبة على الدخل:** فمن المتوقع أن يؤثر فرض ضريبة على دخل العامل على عرض عمله من خلال قيامه بإعادة تنظيم وقته، فإذا لجأت الحكومة إلى تخفيض ضريبة الدخل ضمن المرجح أن يظهر أحد الأثرين:³

- إما أن يتوجه العامل لزيادة عدد ساعات العمل المعروضة من أجل الاستفادة بالأجر الإضافي لساعات العمل الجديدة (أثر الإحلال)،

- وإما أن يؤدي إلى زيادة طلبه على وقت الفراغ أو الراحة بعد أن ارتفع مستوى ثروته.

• **الهجرة:**⁴ بما أن عرض العمل يتحدد بعرض الأيدي العاملة في سوق العمل، إذن من الطبيعي أن يتأثر هذا العرض سلبا أو إيجابا بالهجرة، فإن الهجرة الخارجية للبلد المصدر للعمالة لها تأثير سلبي عندما يكون هناك نوع معين من العمالة المهاجرة كهجرة العقول العربية والكفاءات إلى البلدان الأوروبية المتقدمة وتمثل فائض في عرض العمل للدول المستقبلة، ويكون العكس عندما يكون البلد يعاني من فائض من نوع معين من العمال كالعمالة غير ماهرة ويستقبل مهاجرين عمالتهم غير الماهرة أيضا.

¹ بلال بوترة ، وديعة حبة، مرجع سبق ذكره، ص ص 86، 87.

² وهيبه سراج ، دراسة إقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، مذكرة ماجيستر، جامعة الشلف، الجزائر، 2008، ص 50.

³ رونالد إيرينج، روبرت سميث، مرجع سبق ذكره، ص 57.

⁴ عبد القادر دربال، العلاقات بين التجارة الخارجية، التنمية، المؤسسات والهجرة، مركز البحث في الاقتصاد المطبق من أجل التنمية CREAD، الجزائر، السداسي الرابع 2017، ص 209.

المطلب الثالث: توازن واختلال سوق العمل

بعد التطرق إلى تحليل الطلب على العمل وعرضه، سنتعرف من خلال هذا العنصر على حالة توازن واختلال سوق العمل في ظل مجموعة من الحالات.

أولاً: توازن سوق العمل

التوازن في سوق العمل ليتحقق عند معدل الأجر الحقيقي الذي عنده يتساوى عرض العمل والطلب عليه، حيث يكون سوق العمل خالي من البطالة.¹

وسنحاول في هذا الفرع عرض حالة توازن سوق العمل في عدة أنواع من الأسواق.

1. توازن سوق العمل في ظل المنافسة الكاملة:²

تتحقق المنافسة الكاملة في سوق العمل عند توفر شروطها على جانب كل من الطلب على العمل وعرض العمل، فعلى جانب الطلب على العمل، فإن من أهم الشروط:

– وجود عدد كبير من المنتجين (طالبي خدمات العمل) في السوق بحيث تمثل الكمية التي يطلبها أحدهم من خدمات العمل نسبة ضئيلة من إجمالي كمية خدمات العمل الموظفة بذلك نضمن أن التصرفات أو القرارات الفردية للمنتجين في سوق العمل لا تؤثر على مستوى الأجور.

– تجانس وحدات خدمات العمل بمعنى تماثلهم تماما (من وجهة نظر المنتجين) في الكفاءة الإنتاجية أو المهارة الفردية، وهذا يحفز المنتجين على عدم دفع أجور متباينة لاختلاف الكفاءات، وهذا يضمن عدم ظهور فروق أجرية بسبب اختلاف المهارات Skill wage differentials.

– حرية انتقال العمال، أي افتراض عدم وجود أية قيود تحد أو تعوق من حرية انتقال خدمات العمل وهذا يضمن عدم ظهور فروق أجرية إقليمية Regional wage differentials.

أما على جانب عرض العمل (بين العمال) فتتمثل أهم الشروط فيما يلي:

– وجود عدد كبير من العمال مع عدم وجود تنظيمات عمالية تضمهم، وهذا يؤدي إلى عدم تأثر الأجر السوقي بالتصرفات (القرارات) الفردية للعمال.

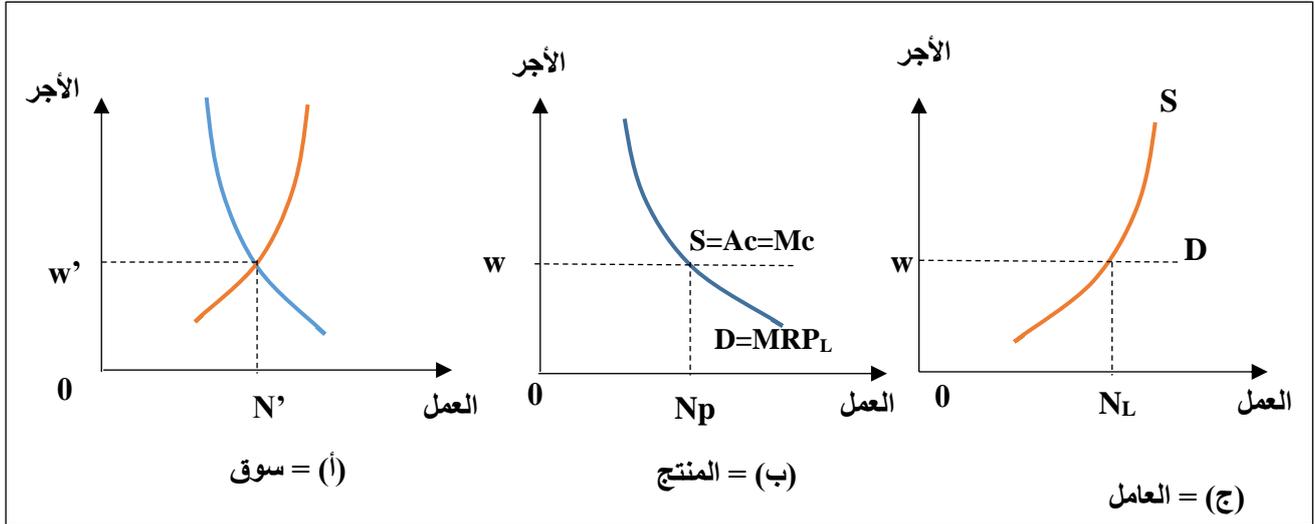
– تجانس الوحدات الإنتاجية (المنشآت) من وجهة نظر العمال بحيث لا يفضل العمال العمل عند البعض دون الآخر.

¹ جمال زدون، محددات الإنتاجية والأجور في القطاع الصناعي في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية للفترة (1980-2013)-، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016، ص 154.

² هشام ريغي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل- حالة القطاع الصناعي في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 98-100.

- حرية انتقال العامل من وحدة إنتاجية إلى أخرى أو من مكان لآخر.
- ويضمن توافر هذه الشروط أي يسود سوق العمل أجر واحدا، ومن خلال الشكل (1-6) يمكن فهم كيفية تحديد الأجر في سوق العمل (الجزء أ) وموقف كل من المنتج (الجزء ب) باعتباره المشتري والعامل الفرد (الجزء ج) في السوق

الشكل (1-6): توازن سوق العمل في حالة المنافسة الكاملة



المصدر: هشام ريغي، التحرير الإقتصادي وأسواق العمل-حالة القطاع الصناعي في الجزائر، - أطروحة دكتوراه،

جامعة عنابة، الجزائر، 2015، ص 79.

ويتحدد مستوى الأجر وحجم التوظيف في سوق العمل طبقا لتفاعل قوى العرض والطلب، ومنحني طلب السوق على العمل هو التجميع الأفقي لمنحنيات الطلب الفردية (منحنيات MRP الخاصة بكل منتج)، كما أن منحني عرض السوق يبين إجمالي كمية خدمات العمل المعروضة عند كل أجر.

ومن خلال الجزء (أ) من الشكل (1-6) الممثل للسوق فإنه يتم تشغيل الكمية (ON'') من خدمات العمل وهي الكمية التي يقوم بتأجيرها جميع المنتجين في السوق، ويتحدد الأجر التوازني عند المستوى (OW'').

ويمثل الجزء (ب) من الشكل (1-6) موقف الوحدة الإنتاجية التي يتمثل طلبها على العمل بمنحني MRP_L ، والمنتج الفرد لن يواجه منحني عرض العمل للسوق، ولكن منحني عرض العمل كما يراه هو يتمثل بخط أفقي لانتهائي المرونة عند أجر السوق وذلك لأن الكمية من خدمات العمل التي يتم تبادلها في السوق تعتبر كمية كبيرة جدا ولانتهائية بالنسبة لكل منتج على حدى، وكل وحدة إنتاجية تستطيع تأجير أي كمية من خدمات العمل ترغب فيها مادامت تلتزم بدفع الأجر التوازني في السوق، ويمثل منحني عرض العمل للمنتج في نفس الوقت منحني التكلفة المتوسطة للعمل ومنحني التكلفة الحدية للعمل أيضا حيث أن كل وحدة عمل

إضافية يقوم بتأجيرها يدفع لها نفس الأجر، ومن ثم تزيد تكلفة العمل الكلية بنفس المبلغ، ويستمر المنتج في تأجير وحدات إضافية من العمل طالما كان إيراد الإنتاجية الحدية يزيد عن الأجر، ويتوقف عند تأجير الكمية (ON_p) حيث يتساوى إيراد الإنتاجية الحدية مع الأجر، أي عند نقطة تقاطع منحني طلبه على العمل مع منحني عرض العمل الذي يواجهه.

أما الجزء (ج) من الشكل (1-6) فيبين كيف تتحدد كمية خدمات العمل التي يقدمها العامل وذلك عندما يتقاطع منحني عرضه للعمل والذي يعكس تفضيلاته بين الدخل ووقت الفراغ مع منحني الطلب على خدماته كما يراه هو، ومنحني الطلب الذي يواجهه العامل الفرد لانتهائي المرونة عند الأجر التوازني في السوق، بمعنى أنه يستطيع تقديم أي كمية من خدمات عمله عند ذلك الأجر، ويكون هذا المنحني لانتهائي المرونة (أفقي عند الأجر التوازني)، حيث أن إجمالي الكمية المطلوبة من خدمات العمل في السوق تعتبر كمية لانتهائية بالنسبة لإجمالي ما يستطيع عامل واحد أن يقدمه من خدمات عمله.

2. توازن سوق العمل في ظل الإحتكار

1.2. توازن سوق العمل في ظل الإحتكار التام للشراء:¹

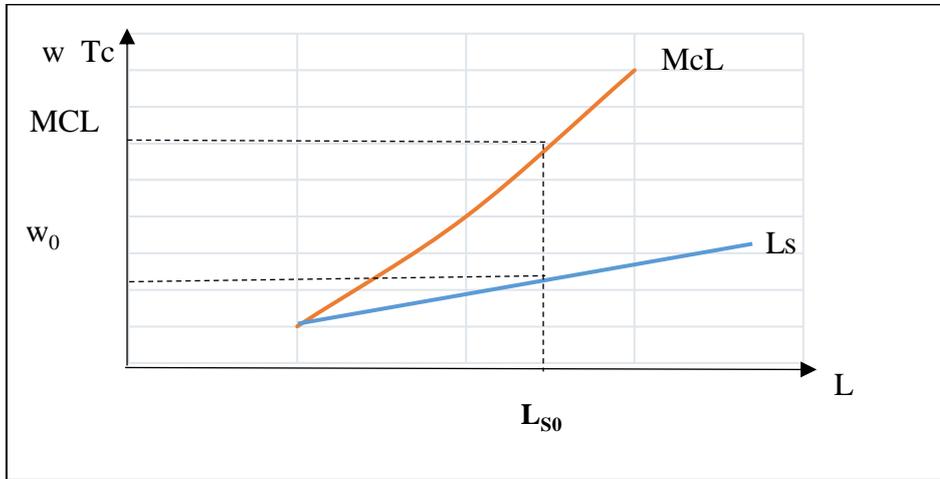
من المعروف أن المؤسسة المحتكرة تواجه منحني طلب على السلع منحدرًا إلى الأسفل بحيث يؤدي توسعها في الإنتاج والتشغيل إلى خفض سعر السلعة المنتجة، ولهذا فإن الإيراد الحدي (MR) الذي تحصل عليه المؤسسة من آخر وحدة منتجة لا يتساوى مع سعر الوحدة بل يكون الإيراد الحدي أقل من السعر، الأمر الذي يجعل منحني الطلب على العمل من قبل المؤسسة التي تملك قوة إحتكارية في شراء العمل يقع تحت وإلى اليسار من منحني الطلب على العمل للمنشأة التي تبيع إنتاجها في سوق المنافسة (والتي يكون عندها سعر السلعة ثابتًا)، وبعبارة أخرى فإنه لما كان الإنتاج في ظل الإحتكار أقل منه في المنافسة فكذلك سيكون الحال بالنسبة للتشغيل.

وبخصوص حالة احتكار الشراء في سوق العمل فعندما تكون هناك مؤسسة واحدة مستأجرة للعامل في السوق وهناك أعداد كبيرة من العمال فيطلق على هذه المؤسسة صفة محتكر الشراء وبإمكانه التأثير على مستوى الأجر، وإذا افترضنا إنشاء مستشفى في منطقة نائية لا يوجد بها مراكز طبية أخرى ستكون هذه المستشفى هي المشتري الوحيد للخدمات الطبية في تلك المنطقة وبذلك يكون بإمكانه التأثير على مستوى الأجر.

¹ حنان بقاط، محددات سوق العمل في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية للفترة (1980-2014)-، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، الجزائر، 2017، ص 65-67.

وفي مثل هذه الحالات يواجه المنتج المحتكر لشراء خدمات العمل المعنية منحني عرض السوق لهذا النوع من خدمات العمل وهو ينحدر إلى أعلى متجها إلى اليمين (ميل موجب)، حيث أن الكمية المعروضة تختلف باختلاف الأجور المدفوعة وعليه فمن أجل زيادة عدد العمال الذين يريد المحتكر شراء قوة عملهم فلا بد له من أن يدفع أجور أعلى، وبذلك التكلفة الحدية لتشغيل العامل تزيد على الأجر، وعلى سبيل المثال إذا أراد محتكر الشراء تشغيل عشرة عمال بدلا من تسعة فلا بد له من دفع أجر أعلى لجميع عماله بالإضافة إلى ما سيدفعه للعامل الإضافي (وبالمقابل إذا أرادت المنشأة في سوق المنافسة التامة تشغيل عشرة عمال بدلا من تسعة فإن التكلفة بالساعة المترتبة على تشغيل العامل الإضافي تتساوى مع معدل الأجر)، وهكذا فإن التكلفة الحدية لتشغيل العامل الإضافي تزيد على معدل الأجر بالنسبة لمحتكر الشراء في سوق العمل، ويوضح الشكل أدناه العلاقة بين معدل الأجر والتكاليف الحدية للعامل.

الشكل (1-7): العلاقة بين الأجر والتكلفة الحدية للعامل



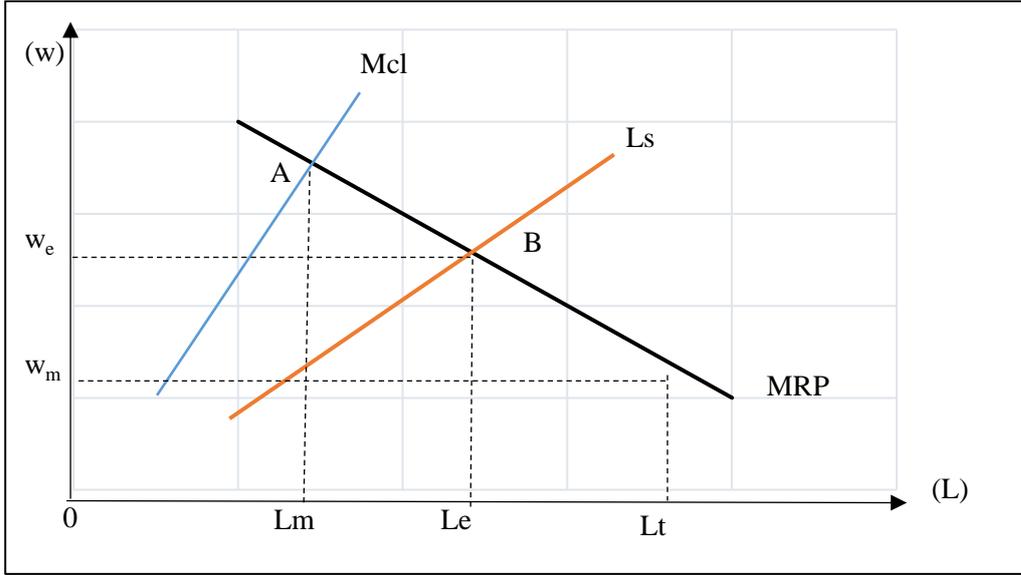
المصدر: حنان بقاط، محددات سوق العمل في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية للفترة (1980-2014)-، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، الجزائر، 2017، ص 66.

حيث: MCL: التكلفة الحدية للعمل

TC: التكلفة الكلية للعمل

وعليه لغرض تعظيم الربح يجب على المؤسسة أن تشغل المزيد من العمال إلى الحد الذي يتساوى فيه قيمة الناتج الحدي للعمل مع التكلفة الحدية للعمل، وبما أن التكلفة الحدية لتشغيل العامل بواسطة محتكر الشراء تفوق معدل الأجر فإنه سوف يستمر في تشغيل العمال إلى نقطة معينة تكون فيها قيمة الناتج الحدي أعلى من معدل الأجر. ويوضح الشكل الموالي نقطة توازن لدى محتكر الشراء وحالة التنافسية.

الشكل (1-8): مستوى الأجر في المؤسسة التنافسية والمحكرة الشراء



المصدر: حنان بقاط ، مرجع سبق ذكره، ص 66.

حيث: MCL: التكلفة الحدية للعمل

LS: عرض العمل.

تمثل النقطة A التوازن لدى محتكر الشراء في حين تمثل النقطة B التوازن لدى المؤسسة التنافسية، ولهذا فإن محتكر الشراء يستأجر كمية العمل (L_m) حيث عند النقطة A تتساوى قيمة الناتج الحدي للعمل مع التكلفة الحدية للعمل، لكن معدل الأجر الذي يمكن أن يجتذب هذا العدد من العمال هو (W_m).

لهذا تكون الأجور أدنى من قيمة الناتج الحدي للعامل لدى محتكر الشراء، أما إذا كان السوق الذي يمثله المنحنى السابق هو سوق المنافسة التامة لاستأجرت كل مؤسسة إلى الحد الذي تتساوى فيه قيمة الناتج الحدي والأجر، ولذا عندما تكون السوق هي سوق المنافسة التامة، فسيكون معدل الأجر هو (W_e) ومستوى التوظيف (L_e) وسوف نحصل على النتيجة الاعتيادية لسوق المنافسة التامة، وبذلك فإن السوق الذي يسوده احتكار الشراء سيكون فيه الأجر ومستوى التشغيل أقل من (W_e) و (L_e) على التوالي.

ومن الصعب أن نجد أمثلة عن الاحتكار التام للشراء إلا أن بعض المؤسسات قد يمثلون حجما كبيرا نسبيا من السوق، فعند أجر مساوي إلى (W_m) من المنحنى السابق يشغل محتكر الشراء كمية من العمل تقدر بـ (L_m)، وعند هذا المستوى يتساوى الأيراد الحدي والتكلفة الحدية للعامل، إلا أنه لو تمكن من استئجار كل العدد المطلوب عند الأجر (W_m) لاستأجر (L_t) ولأن العدد المعروض يقل عن (L_t) عند (W_m)، لذلك فقد يبدو لأول وهلة أن هناك عجزا في العرض عند الأجر (W_m)، إلا أن هذا العجز ما هو إلا عجز ظاهري أكثر من كونه حقيقي.

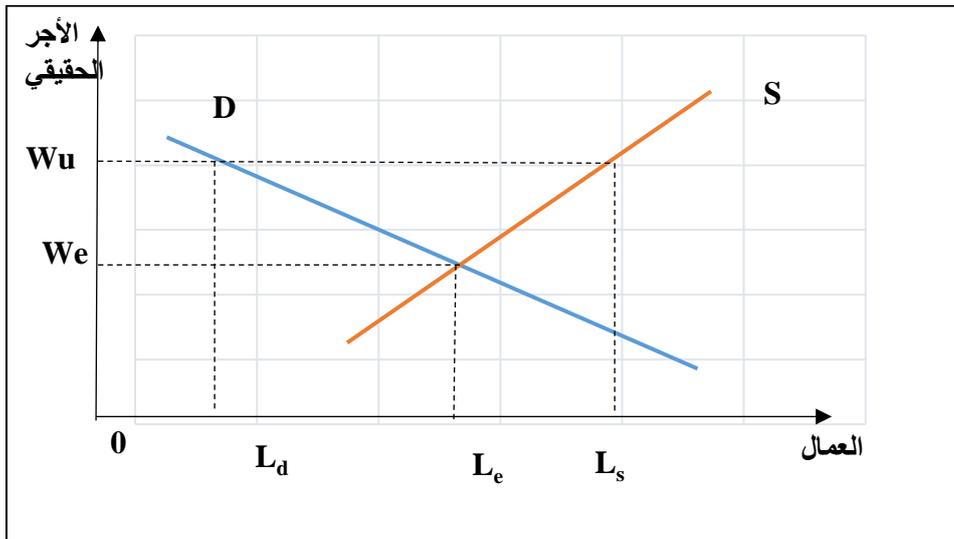
2.2. توازن سوق العمل في ظل الإحتكار التام للبائع (العامل):

تحدث حالة الإحتكار التام لبائع خدمات العمل عند وجود الاتحادات العمالية (النقابات) كما هو الحال في دول أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية وغيرها من بلدان العالم، فإن الانتماء إلى النقابات العمالية يكون إجباريا في العديد من الحالات وأن قوانين وتعليمات النقابات تكون ملزمة للعاملين، وهكذا فإن النقابات العمالية تؤثر على منحى عرض العمل من خلال طريقتين:¹

• **تحديد الأجور وترك الكمية لتحديد لوحدها:** تقوم معظم النقابات العمالية بعقد اتفاقيات المساومة الجماعية والتي تسمح لصاحب العمل بحرية استخدام العمال، وتغطي هذه الاتفاقيات الأمور المتعلقة بتحديد الأجور والمكافآت والتعويضات وظروف العمل وإجراءات شكاوى العمال ومواعيد الترقبات والايقاف المؤقت عن العمل... إلخ، لذلك فإن العمال يتوحدون ويتفقون على موقف معين تجاه المساومات الجماعية ويلتزمون جميعهم بالأجر المتفق عليه، ويعني ذلك عدم استطاعة أي من العمال العمل بأجر أدنى من الأجر المتفق عليه.

وطبقا لاتفاقيات المساومة الجماعية يتم تحديد الأجر والبالغ (W_u) في الشكل البياني (1-11) والذي يفوق مستوى الأجر التوازني (W_e) وعندها يكون الحد الأعلى لعدد العمال الذين تسمح لهم النقابة بالعمل هو (OLD) وينتج عن ذلك فائض في عرض العمل بمقدار ($L_d - L_s$).

الشكل (1-9): تحديد كمية العمل وفقا لأجر محدد

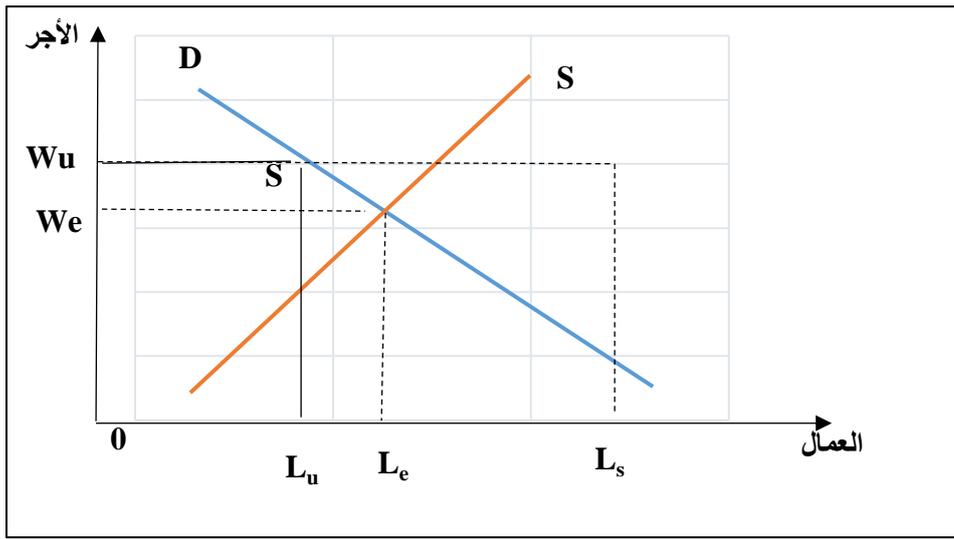


المصدر: مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل، الأردن، 2007، ص 120.

¹ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 119-121.

- تحديد كمية العمل المعروضة وترك الأجر يتحدد تلقائياً: يلاحظ هنا بأن النقابات تقوم بتحديد كمية العمل المعروضة بمقدار (OLU) الموضحة في الشكل البياني (10-1) والتي ينتج عنها معدل أجر مساوي إلى (W_u) ، الأمر الذي يولد فائض في عرض العمل مقداره $(L_u - L_s)$ ، ويهدف هذا القرار من قبل النقابة إلى رفع الأجور إلى أعلى مستوى ممكن في ضوء منحنى الطلب على العمل وذلك لضمان رفاهية أكبر للعاملين الذين يحصلون على فرصة العمل حتى ولو كان ذلك على حساب الفائض من العمل والبالغ $(L_u - L_s)$.

الشكل (10-1): تحديد الأجر وفقاً لعرض عمل محدد



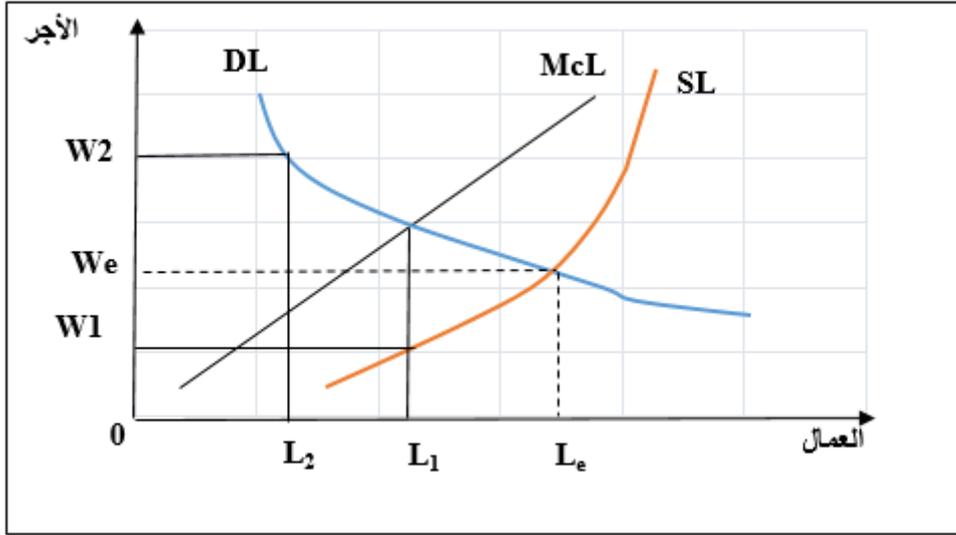
المصدر: مدحت الفريشي، مرجع سبق ذكره، ص 120.

3.2. توازن سوق العمل في حالة الإحتكار المزدوج:¹

وتعني هذه الحالة وجود حالة الإحتكار لدى بائع خدمة العمل (النقابات) و حالة الإحتكار لدى المشتريين (أصحاب العمل)، وكما يوضحه الشكل (11-1)، فإن محتكر شراء العمل يستخدم الكمية (OL_1) من العمل عند أجر حقيقي يبلغ (OW_1) . أما محتكر البيع (النقابات) فإنه يرغب بعرض كمية أقل من العمل والبالغة (OL_2) مقابل معدل أجر أعلى هو (OW_2) .

¹ هشام ريغي ، التحديد الاقتصادي وأسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 102، 103.

الشكل (1-11): التوازن في سوق العمل في حالة الاحتكار المزدوج



المصدر: هشام ريغي ، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر-، مرجع سبق ذكره، ص 103.

وفي حالة المنافسة التامة تكون كمية العمل المعروضة أكبر، أي (OLE) وهي كمية مساوية للكمية المطلوبة (والتي تمثل كمية العمل التوازنية)، وأن مستوى الأجر التوازني في هذه الحالة هو (OWe) أما في حالة الاحتكار المزدوج فإن الأجر سوف يكون بين (OW₂) و (OW₁)، حيث يريد محتكر الشراء تخفيض الأجر إلى (OW₁) ويشغل أكبر كمية من العمل، في حين أن محتكر البيع يحاول من جانبه رفع الأجر إلى (OW₂) وتحقيق أقل كمية من العمل.

وتعتمد القدرة التفاوضية لقوى السوق والمتمثلة بمشتري العمل وبائع العمل على قوة موقف كل الطرفين مقابل الطرف الآخر، فإذا كان الوضع التفاوضي لصالح النقابة العمالية فإن الأجور سوف تميل للارتفاع حتى تصل إلى (OW₂) ويحصل العكس تماما إذا كان الوضع لصالح محتكر الشراء حيث يكون الأجر منخفضا أي عند (OW₁).

وعليه تكون كمية العمل التوازنية في سوق المنافسة التامة أكبر مما عليه في حالة الأسواق الاحتكارية، حيث تكون كمية العمل التوازنية (OLE) والأجر (OWe)، أي أن الإقتصاد الوطني في حالة المنافسة يستوعب كمية عمل أكبر وأن الأجر الذي يسود في هذه الحالة يكون واقعا في مجال التفاوض (OW₁ - OW₂).

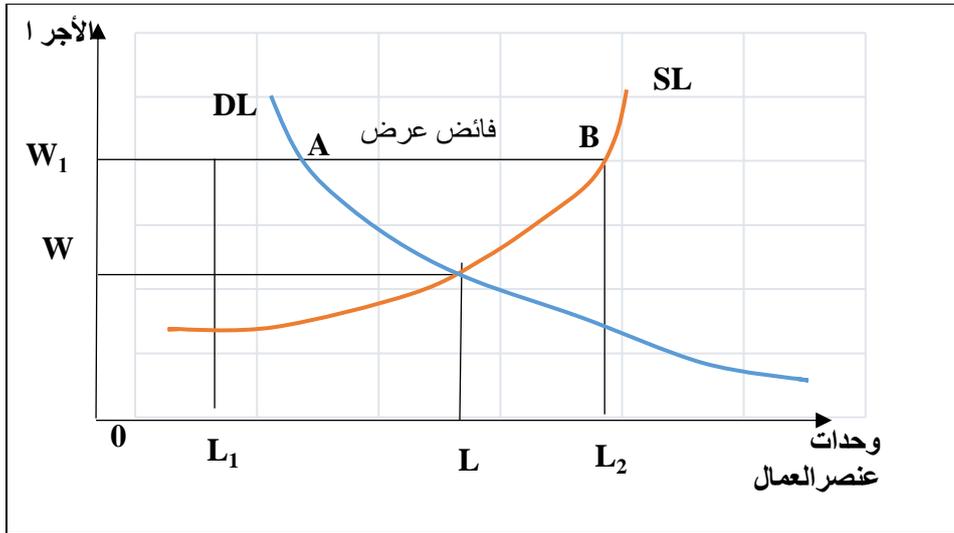
وبعد دراسة وتحديد مستويات الأجور التوازنية وحجم التشغيل باختلاف هيكل سوق العمل فيما إذا كان سوق العمل سوق منافسة تامة، أو سوق محتكر الشراء أو سوق إحتكار البائع أو الإحتكار المزدوج، لكن

الحالة الأقرب إلى واقع سوق العمل الجزائري هو توازن سوق العمل في ظل المنافسة الكاملة مع افتراض التدخل الحكومي في هذا المجال، كون الدولة لا تترك سوق العمل دون تدخل من قبلها بل عادة ما تتدخل على الأقل بوضع حدود دنيا للأجور للفئات المختلفة من العمل هذا فضلا عن تدخلها كطرف ثالث في أي خلافات فيما بين طرفي عرض العمل والطلب عليه، فضلا عن ضعف دور النقابات العمالية في الإقتصاد الجزائري.

4.2. افتراض تدخل الحكومة في سوق العمل:¹

قد تجد الدولة أن الأجر السائد لبعض أنواع العمل في ظل ظروف المنافسة الكاملة أقل مما يقدم للعامل وأسرته الحد الأدنى لمستوى المعيشة بالنسبة لتلك الدولة، مما يدفعها إلى التدخل بفرض حد أدنى للأجر تضمن في ظله حصول العامل على الحد الأدنى المقبول لمستويات المعيشة. ولا شك أن هذا الحد الأدنى يفوق ذلك الأجر الذي يتحدد بافتراض سيادة المنافسة الكاملة في سوق العمل، ولكن هذا التدخل له آثار على سوق العمل كما يتضح من الشكل (12-1)

الشكل (12-1): التدخل الحكومي في سوق العمل



المصدر: لعرج محمد، دراسة تأثير مؤهلات وإنتاجية العمالة للقطاعات في الإقتصاد الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2015، ص 168.

حيث يظهر فائض عرض من العمال مقداره (A,B)، ومن بين الحلول التي تعالج هذا الوضع، تقوم الحكومة بتشغيل هؤلاء العمال وبالأجور المحددة أو تشجيع رجال الأعمال والقطاع الخاص بتوظيف جزء من هذا الفائض (بمعدلات مرتفعة)، مقابل منحهم بعض المزايا الضريبية أو تعويضات معينة، وقد يجد أيضا جزءا

¹ لعرج محمد، مرجع سبق ذكره، ص ص 167، 168.

من فائض العرض في هذه الحالة طريقة إلى السوق السوداء، ويقبل عندها العمال العمل بمعدلات أجور أقل بكثير من المعدلات القانونية، وتنتشر هذه الظاهرة كثيرا في الدول الصناعية المتقدمة حيث تكون تشريعات الأجور مطبقة بدقة وتحت رقابة الحكومة ونقابات العمال وحيث تتوافر العمالة الأجنبية ممن المقيمين الأجانب بصورة غير شرعية فيقبل عدد كبير من هؤلاء الأجانب العمل بأجور تقل بكثير عن أجور أمثالهم من العمال الوطنيين.

ثانيا: اختلالات سوق العمل (البطالة)

تعد مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تواجه صناعات السياسات التنموية بالدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وهي نتيجة الاختلالات التي تحدث في سوق العمل بسبب تجاوز عرض العمل الطلب عليه، مما يجعل الكثير من الأفراد القادرين والمؤهلين على العمل يبحثون عنه دون جدوى، والسؤال المطروح: ما هو مفهوم البطالة وكيف يعود الوضع إلى توازن الاستخدام الكامل؟

1. مفهوم البطالة:

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية الواسعة، حيث قدمت لها العديد من التعاريف حسب وجهة نظر وتخصص كل مفكر، وعليه سيتم تسليط الضوء على أهم التعاريف التي تناولتها مختلف الهيئات والمؤسسات الدولية التي تعنى بهذه الظاهر.

1.1. المفهوم اللغوي للبطالة: جاء في لسان العرب بطل الشيء " يبطل بطلاً وبطولا ولا بطلانا، ذهب ضياعا وخسرنا فهو باطل والتبطل: فعل البطالة هو اتباع اللهو والجهالة، وبطل الأجر، بالفتح يبطل بطلاً وبطالة أي تعطل فهو بطل والبطل الذي لا يجد عملا.¹

في حين أن البطالة في: " اللغتين الإنجليزية والروسية لا تعني أكثر من الإنقطاع عن العمل، وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة عدم النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف، وفي اللغة الفرنسية كلمة -chômage- والتي تعني البطالة مشتقة من فعل بَطُلَ أي تعطل عن العمل لكن فعل -chômer- يعني أيضا الإستضلال من الشمس بمعنى أن العاطل عن العمل في اللغة الفرنسية، إنما ذلك يعني أيضا ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله.²

¹ فاضل أخلاص وآخرون، مشكلة البطالة عند الشباب-دراسة ميدانية في جامعة القادسية-، شهادة البكالوريوس، جامعة القادسية، العراق، 2018، ص 5.

² حبيب مطانيوس، مداخلة في مسألة البطالة في سورية، برنامج ندوة الثلاثاء الاقتصادية السابعة عشرة حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سورية، المركز الثقافي العربي في المزة، سورية، 2004، ص 2.

2.1. المفهوم الاصطلاحي: من التعريفات التي قبلت في مفهوم البطالة ما يلي:

- البطالة وفقا للمفهوم العلمي تعرف على أنها: " الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداما كاملا أو أمثلا، ووفقا لذلك يوجد بعدين للبطالة الأول هو عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل المتاحة، والثاني عدم الاستخدام الأمثل لقوة العمل، وفيما يتعلق بالبعد الأول فهو يشير إلى حالي البطالة السافرة والتي تتمثل في وجود أفراد قادرين على العمل الراغبين ويبحثون عنه ولكن لا يعملون وبالتالي وقت العمل والإنتاج الذي يحققونه يساوي الصفر، والحالة الثانية وهي البطالة الجزئية والتي تتمثل في وجود أفراد يعملون أقل من المعدل الطبيعي المتعارف عليه في المجتمع أو يعملون عدد من الأيام أقل ومن ثم وقت العمل بالنسبة للبطالة الجزئية أقل من الوقت المتعارف عليه في المجتمع، ويطلق على البطالة السافرة والجزئية بالبطالة الأفقية، والبعد الثاني للبطالة والذي يتمثل في الإستخدام غير الكفاء للعمالة فهو يشير إلى إستخدام الفرد في عمل يحقق فيه إنتاجية أقل من حد أدنى معين ويطلق على هذا النوع البطالة الرأسية.¹
- ووفقا للمفهوم الرسمي للبطالة فهي تتمثل في: " الفرق بين حجم العمل المعروف وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في الفرق بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة من العمل عند مستوى معين من الأجور.²
- أما حسب هيئة الأمم المتحدة (ONU) يكون في بطالة: " كل شخص بلغ سن محددة، ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبذل جهدا في البحث عنه.³
- ويقصد بالإنسان العاطل عن العمل حسب التعريف الذي اعتمده منظمة العمل الدولية: " هو كل فرد قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى"⁴ وينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب.⁵

¹ عبد الرحمن سيدي أحمد وآخرون، النظرية الاقتصادية الكلية، جامعة الإسكندرية، مصر، 1996، ص 286.

² السيد محمد أحمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 2008، ص 316.

³ L'organisation des nations unies (ONU), rapport mondial sur le développement humain, de Boeck université, Bruxelles, 2000, p 277.

⁴ نجاة العيسى، أثر النمو الاقتصادي على معدلات البطالة في الجزائر - دراسة قياسية خلال الفترة 1970-2014، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية -دراسات إقتصادية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 08(العدد24)، 2016، ص 270.

⁵ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة-تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة-، عالم المعرفة، الكويت، أكتوبر 1998، ص

ولإثراء التعريف السابق، يمكن أن نحدد الحالات التي لا يمكن أن يعتبر فيها الأفراد عاطلين عن العمل، وبالتالي تعد بمثابة انتقادات لهذا التعريف:¹

* الأفراد المحبطون: وهم الذين في حالة بطالة فعلية، ويرغبون في العمل ولكنهم لم يحصلوا عليه ويئسوا من كثرة البحث، لذا تخلوا عن عملية البحث عنه، ويكون عددهم كبيرا خاصة في فترات الكساد؛

* الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل: وهم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت، ولكنهم لا يستطيعون إيجاد عمل كل الوقت، حتى لو أرادوا ذلك، وبالتالي عدم المقدرة على التمييز بين الأفراد الذين يعملون أعمال هامشية أو الذين يقومون بأنشطة غير مشروعة؛

* الأفراد الذين لهم وظائف ولكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة كانوا غائبين بصفة مؤقتة لسبب من الأسباب: كالمرض، العطل وغيرها من الأسباب؛

* الأفراد الذين يعملون أعمالا إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة، وهم من يعملون لحسابهم؛

* الأطفال والمرضى والعجزة وكبار السن والذين أحيوا على التقاعد؛

* الأفراد القادرون على العمل ولا يعملون مثل: الطلبة الذين هم بصدد تنمية مهاراتهم؛

* الأفراد المالكون للثروة والمال والقادرون على العمل ولكنهم لا يبحثون عنه، وبالتالي يهمل شريحة لا بأس بها من العاطلين؛

* الأفراد العاملون بأجور معينة وهم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل.

– أما تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل: "تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح

أعمارهم بين 16 و59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:²

* بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر؛

* متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا؛

* يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.

¹ بن طلحة صليحة، معوشي بوعلام، التشغيل الكامل بين الحقيقة والخرافة، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، الجزائر، المجلد (02)، العدد (15)، 2016، ص 64.

² عبد القادر لحسن، سياسة التشغيل إشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2009) - اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للخماسي (2010-2014) -، الملتقى الوطني حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، يومي 13 و14 أبريل 2011، ص 181.

- أما التعريف الدولي لمصطلح البطالة والموافق عليه أثناء المؤتمر الدولي الثامن لإحصائيات العمل فيرى أن: "العاطلين عن العمل هم الأشخاص الذين لا يتجاوز سنهم حدا معيناً ويجدون أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين داخل إحدى الفئات التالية:¹

* العمال المستفيدين من العمل والذين بلغ عقد عملهم نهايته أو أنه تعرض لتعليق مؤقت وتكون هذه الفئة في بحث عن عمل مقابل مكافئة؛

* الأفراد القادرين على العمل ما لم يتعرضوا إلى مرض مزمن خلال الفترة القياسية وهم بصدد البحث عن عمل مقابل مكافئة، كما أنهم لم يعملوا من قبل أو أن العمل الذي قاموا به لم يكن مأجوراً أو أنهم توقفوا عن العمل لمدة معينة؛

* الأفراد المعاقبين بالطرد من عملهم دون تعويض ولمدة غير محددة، وبهذا فإن الأفراد الذين لا يمكن إدراجهم في فئة البطالين هم هؤلاء الذين ينتمون إلى إحدى الفئات التالية:

❖ الأفراد الذين يعملون لحساب عائلاتهم دون مقابل، وتوقفوا عن العمل ولا يبحثون عن عمل مقابل مكافئة؛

❖ الأفراد الذين ينوون انشاء شركة أو مستثمرة فلاحية لحسابهم الخاص ولم ينجزوه بعد كما أنهم لا يبحثون عن عمل بمقابل.

من خلال ما سبق ذكره من تعاريف للبطالة نجد أنها تجتمع في نقطة واحدة وهي الرغبة في الحصول على عمل وتوفر القدرة لامتلاكه والقبول به عند الأجر السائد، لكن لا يجد هذا العمل.

2. أسباب البطالة:

إن وجود الاختلالات في سوق العمل في أي مجتمع ينعكس في ظهور البطالة في هذا المجتمع، ويمكن أن يعرى ظهور مشكلة البطالة وتفاقمها في أي دولة من دول العالم في مجموعتين من الأسباب، تتمثل أولهما في تلك الأسباب الخارجة عن نطاق سيطرة الدولة، وتركز ثانيهما على الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة، علماً بأن كلا من المجموعتين من الأسباب تؤثر في جانب عرض العمل أو في جانب الطلب عليه أو في كل منهما آنياً.

¹ عبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة والقطاع الغير رسمي-دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية-، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010، ص 23.

- 1.2. الأسباب الداخلية للبطالة:** إن هذه الأسباب في عمومها مرتبطة بالسياسة الداخلية للمجتمع، أو هي نتيجة لعوامل محلية أدت إلى ايجادها، ولعل أبرز هذه الأسباب ما يلي:¹
- تغيير بعض الناس أعمالهم فينتقلون من وظيفة إلى أخرى، ومن صناعة إلى أخرى، وخلال فترة الانتقال هذه التي تستغرق وقتاً فإن الناس يكونون في حالة بطالة؛
 - عدم توزيع القوى البشرية حسب الاحتياجات الفعلية، حيث أدى هذا الأمر إلى انتشار البطالة في تخصصات معينة علماً أن جهات أخرى في الدولة بحاجة إلى تخصصاتهم؛
 - عدم تحديث وتطوير أساليب وطرق العمل، وعدم التوسع في أماكن الإنتاج أو تنفيذ مشروعات جديدة.
 - اعتماد سياسة التقويم الهيكلي لتدبير الأزمات، والتي تقوم على مجموعة من التدابير الانكماشية التي تقود مباشرة إلى تفاقم البطالة كنتقليص دور الدولة لتوفير فائض اقتصادي لسداد المديونية والتخلي عن القطاع العمومي عبر فتح المجال أمام الخصخصة والمراهنه على القطاع الخاص الأجنبي للحلول محل الدولة، ما تبعه من تسريحات جماعية لليد العاملة؛
 - الرد على طالبي العمل بأن التوظيف قد توقف أو عدم وجود مناصب مالية أو قلة مناصب الشغل أو عدم توفر المنصب في الاختصاص المطلوب أو قلة الخبرة أو اشتراط الإعفاء من الخدمة العسكرية؛
 - عدم مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في الدولة؛
 - انتشار ظاهرة الفساد الإداري والواسطة والمحسوبية في تشغيل الباحثين عن العمل؛
 - عدم الإستغلال الكفء للثروات الطبيعية بسبب ندرة المنظمين وضآلة المدخرات وسوء توجيهها وضعف الحافز على الإستثمار لضيق السوق المحلي والتخلف التكنولوجي الذي يربط المنتجين في الإقتصاد المتخلف بالوسائل البدائية في الإنتاج.
 - عدم توازن معدلات التشغيل مع زيادة السكان فكلما بقيت معدلات التشغيل على حالها زادت الفجوة والهوة بين المعدلين وهذا معناه زيادة في معدلات البطالة حيث أن الطلب على العمل يرتبط مع المستوى الكلي لمعدلات النمو الإقتصادي واتجاهاته؛
 - توظيف وعمل بعض الشباب في أعمال وأشغال مؤقتة، ولا تحتاج لخبرات وبأجور متدنية وبدون عقد وبدون تأمينات مما يزيد في تفاقم مشكلة البطالة؛

¹ مها محمد نافذ بهلول، المحددات الاقتصادية للبطالة في الأراضي الفلسطينية-دراسة قياسية (1995-2012)-، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص ص 30، 31.

- تعارض عديد من السياسات مع سياسة التوظيف: فمثلا يترتب على السياسة النقدية التوسعية زيادة معدل التضخم، مما يؤثر سلبا في الإستثمار، ومن ثم يؤثر بدوره في الإنتاج والعمالة، ويترتب على اتباع سياسة مالية إنكماشية لمعالجة التضخم نقص في مستوى الطلب الكلي، وتكون لها آثار إنكماشية في كل من مستويي التوظيف والدخل؛

- غياب روح التكافل الإجتماعي أي الإفتقار لروح التواد والتراحم والتعاطف التي دعا إليها الإسلام أي أن ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع لا يشغل بال رجال الأعمال أو أصحاب رؤوس الأموال.

2.2. الأسباب الخارجية للبطالة: فهي لا تقل أهمية عن سابقتها، وذلك أن الكثير من المتغيرات الداخلية هي في حقيقة الأمر ناجمة عن عوامل خارجية أثرت فيها وأفرزتها على أرض الواقع، فلا يمكن بأي حال من الأحوال الاستغناء عن أحدهما، فكل منهما مكمل للآخر، وفيما يلي عرض لأهم الأسباب الخارجية:¹

- تقادم المديونية الخارجية للدول والتي دفعتها إلى سياسات التقشف مما نجم عنها ضعف مرونة التوظيف؛

- التقنيات المتطورة إذ أنها قد ساهمت في زيادة حدة البطالة حتى في حق الإقتصاديات المتقدمة نتيجة لاستخدام الأنشطة كثيفة رأس المال وضعيفة الاستخدام للعمالة البشرية؛

- تدهور أسعار النفط عالميا وبدء تآكل الفائض من أموال الربيع النفطي، وظهور العجزات في بلدان النفط، مما رافق ذلك انخفاض للطلب على العمالة؛

- الحروب والسياسات الإقتصادية مما يعني عسكرة الإقتصاد وتحويل الموارد نحو اقتصاد الحرب مما يؤدي إلى تعطيل الطاقات الإنتاجية؛

- فشل برامج التنمية في العناية بالجانب الاجتماعي بالقدر المناسب وتراجع الأداء الإقتصادي وتراجع قدرة القوانين المحفزة على الإستثمار في توليد فرصة عمل بالقدر الكافي.

3. أنواع البطالة:

تتعدد أنواع وصور البطالة طبقا لمسبباتها، فقد تعددت التقسيمات والتنوعات من جانب الباحثين والدارسين في محاولة منهم لمواجهة كل نوع من هذه الأنواع بالعلاج المناسب والاستراتيجيات الملائمة، ويمكننا تناول هذه الأنواع وتلك الصور للبطالة كالآتي:

¹ المرجع السابق، ص 32.

1.3. تصنيف البطالة بحسب السبب: تنقسم إلى:

1.1.3 البطالة الدورية (بطالة تصور الطلب): هي البطالة المرتبطة بالدورات الاقتصادية التي تتعرض لها النشاطات الاقتصادية، حيث تزداد البطالة في مرحلة الانكماش والركود أو الكساد ويتم تفسير أسبابها استناداً إلى انخفاض الطلب الكلي والذي يؤدي إلى ضعف استخدام الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد، ومن ثم انخفاض درجة الاستخدام وتزيد فرص البطالة في الانتعاش والازدهار، حيث تزداد وتتسع النشاطات الاقتصادية ويزداد انتاجها ويزداد الاستخدام لهذا يسمى هذا النوع من البطالة بالبطالة العابرة وهي تظهر عادة في الدول المتقدمة.¹ ويرجع حدوثها إلى الأسباب التالية:²

- الدورات الاقتصادية التي تمر بها اقتصاديات الدول المتقدمة وامتداد تأثيرها ليضرب اقتصاديات الدول النامية؛

- رفض الاتحادات العمالية لسياسة خفض الأجور؛

- جشع أصحاب رؤوس الأموال وملاك الأنشطة الاقتصادية واستغلالهم لطبقة العمال؛

- عزوف الدول الصناعية عن التدخل أو التدخل المتأخر في الأسواق بسبب السياسات الرأسمالية المتبعة فيها مما يسمح بوجود واستفحال بعض الازمات الاقتصادية.

أما علاج البطالة الدورية فيتمثل في:³

- ضرورة تدخل الدولة في الأسواق الاقتصادية لوقاية اقتصادها من الركود الاقتصادي؛

- استخدام الحكومات لأدوات السياسة المالية والنقدية التوسعية لغرض زيادة الطلب الكلي والتي تشمل على زيادة الانفاق الحكومي وخفض الضرائب وزيادة معدل نمو عرض النقد إلى جانب الاعفاء الضريبي المرتبط بحجم التوظيف في المنشآت وكذلك برامج التوظيف في القطاع العام.

- أهمية التوافق والتنسيق بين الاتحادات العمالية وأصحاب المشاريع الاقتصادية بما يحمي طبقة العمال ويحمي استثمارات أصحاب رؤوس الأموال.

2.1.3 البطالة الإحتكاكية (الانتقالية): هي البطالة التي تحدث بسبب التقلبات المستمرة بين المناطق والمهن

المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني، وهي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين

¹ حسام داود وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط3، دار المسيرة، الأردن، 2005، ص 257.

² محمد رمضان عبد الرحمن صالح، دور الاقتصاد الإسلامي في علاج مشكلة البطالة من وجهة نظر المشاركين في قوة العمل-دراسة تطبيقية لقطاع غزة-، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2014، ص 59.

³ المرجع السابق، ص 59.

عن فرص العمل وأصحاب الأعمال، ويمكن أن نحدد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة فيما يلي:¹

- الإفتقار إلى المهارة والخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح؛
- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل والتخصص الدقيق؛
- التغير المستمر في بيئة الأعمال والمهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة ومتحددة باستمرار.

أما علاجها فيتوقف على:²

- إقامة مراكز للتدريب المهني أو تخطيط النظام التعليمي وتوجيهه حتى يقدم التدريب اللازم والمناسب والمهارات المطلوبة؛

- في حال كانت صعوبة الانتقال بين الأقاليم الجغرافية هي سبب المشكلة يكون الحل باتخاذ الإجراءات اللازمة لنقل الوظائف الشاغرة إلى الأقاليم التي تكثر فيها البطالة أو نقل العاطلين عن العمل من موقع إقامتهم إلى الأقاليم الأخرى التي تكثر فيها فرص العمل.

3.1.3 . البطالة الهيكلية: ويقصد بها الحالة التي تترتب على تغيرات الفن الإنتاجي والتركييب العضوي لرأس المال، بحيث تزداد كثافة رأس المال في التكنولوجيا المستخدمة على حساب كثافة العمالة مما يؤدي في المحصلة النهائية إلى زيادة حجم البطالة والمتعطلين في المجتمع،³ ومنه يرجع سبب ظهور هذا النوع من البطالة إلى عدم توافق بين المهارات المعروضة من قبل الباحثين عن عمل وبين المهارات المطلوبة من قبل أصحاب العمل، ففي ظل التغيير الإقتصادي والإجتماعي قد تصبح بعض المهارات والخبرات غير مطلوبة، بينما يزداد الطلب على مؤهلات ومهارات أخرى.⁴

وللد من هذه البطالة يحتاج إلى معالجة مشكلات المهارات والتخلص من الممارسات المتشددة المتعلقة بالأجور والتوظيف، والإرتقاء بمهارات العمال وتعميق الخبرات عن طريق التدريب واكتساب المهارات الجديدة لتحسين العلاقة بين قوة العمل الموجودة وفرص العمل المتاحة.

¹ مي حمودي عبد الله الشمري، واقع وأسباب البطالة في العراق بعد عام 2003 وسبل معالجتها، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العراق، العدد (37)، 2013، ص 136.

² محمد رمضان عبد الرحمن صالح، مرجع سبق ذكره، ص 56.

³ أحمد السعودي، أحمد طاهر، البطالة المشكلة والحل، مركز المحروسة، 2008، ص ص 22، 23.

⁴ بشرى عبد الكريم، مشكلة البطالة في الجمهورية اليمنية، مذكرة ماجستير، معهد البحوث والدراسات التطبيقية، جامعة الدول العربية، 2004، ص 13.

4.1.3 . البطالة الموسمية: سببها أن بعض الأعمال لا يمكن تأديتها إلا في فصل معين من السنة أو موسم معين خاصة في الأنشطة الفلاحية، أين يظل العمال متعطلون في بقية أيام السنة كما قد تنشأ البطالة الموسمية أيضا بسبب التحولات في المعروض من العمل، وخاصة خلال فصل الصيف أين يتوافد الطلاب على سوق العمل وأجور غالبا ما تكون زهيدة متسببين بذلك في ارتفاع معدلات البطالة الموسمية، إذ يتم علاجها بإيجاد أعمال تتكامل مع الأعمال الموسمية.¹

2.3. تصنيف أنواع البطالة بحسب الشكل: وتصنف البطالة حسب الشكل إلى:

1.2.3. البطالة السافرة: وهي حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد كبير من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل، ويمكن أن تكون البطالة السافرة بطالة احتكاكية أو هيكلية أو دورية ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر بحسب ظروف الإقتصاد القومي وطبيعة نوع البطالة، وفي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري وعادة ما يحصل العاطل على إعانة بطالة وأشكال أخرى من المساعدات الحكومية، أما في البلاد النامية فإن البطالة السافرة أكثر قساوة بسبب عدم وجود نظام لإعانة البطالة، وبسبب غياب أو ضآلة برامج المساعدات الحكومية والضمانات الإجتماعية.²

2.2.3. البطالة المقنعة: وهي الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمالة بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائض، ويقصد بالبطالة المقنعة إشغال فائض العمل في أي مجالات حتى ولو كانت عديمة الجدوى³، وتعد ظاهرة البطالة المقنعة من أصعب أنواع البطالة من حيث التعامل معها أو علاجها، وذلك أنه لا سبيل لعلاجها إلا:⁴

- خلق مجالات جديدة للإنتاج يصاحبها فرص عمل حقيقية تستوعب فائض العمل في الأعمال المنتجة، وذلك من خلال تغيير بنين الإقتصاد القومي والتنوع في هيكله؛
- نشر الوعي بأهمية التدريب المهني وتشجيعه وتوفير فرص النجاح اللازمة له؛

¹ Edward N. Wolff. Poverty and income distribution, 2^{eme} Edition, John Wiley and Son's Ild publication, UK, 2009, p 233.

² زكي رمزي ، مرجع سبق ذكره، ص ص 33، 34.

³ سمير أبيش، مختار بونقاب، دراسة التجربة الماليزية في مجال محاربة ظاهرة البطالة-الدروس المستفادة-، الملتقى الوطني الرابع حول: سياسات التشغيل والتقليل من البطالة في الجزائر، جامعة الطارف، الجزائر، يومي 06-07 ديسمبر 2017، ص 3.

⁴ محمد رمضان عبد الرحمن صالح، مرجع سبق ذكره، ص 58.

- التنسيق بين احتياجات سوق العمل ومدخلات ومخرجات القطاع التعليمي؛
 - زيادة الوزن النسبي للقطاع الصناعي في الإقتصاد لأنه الأقدر على إمتصاص الأعداد المتزايدة من العاطلين عن العمل بشكل يفوق القطاع الزراعي بكثير؛
 - ضرورة عدم اقام القضايا السياسية في أمور تؤثر على المسار الإقتصادي السليم للبلاد كما نرى في العديد من الدول النامية، حيث تلجأ الحكومات إلى سياسة التوظيف لتحقيق نجاحات سياسية أو حزبية ضيقة.
3.2.3. البطالة الإختيارية: وصف أطلقه الإقتصادي الإنجليزي "جون مانيرد كينز" على البطالة التي تغذى مباشرة إلى قيام مجموعة من العمال بسحب خدمة عملهم، نظرا لأنهم لا يختارون العمل بأقل من مكافأة حقيقية معينة، فهي البطالة التي يرجحها الفرد العاطل عن العمل إختياريا، إما بتفضيله لتعويضات البطالة كمصدر للدخل أو لبحثه عن عمل ذو مزايا أحسن وتشمل أيضا الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون فيه في ظل الأجور السائدة مثل الأغنياء الذين يعزفون عن قبول العمل في ظل الأجور المتاحة غير أن هذا النوع لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع بسبب غياب الرغبة في العمل¹.

4.2.3. البطالة الإجبارية: هي حالة التعطل التي يكون الفرد مجبرا عليها رغم بحثه ورغبته في العمل، وقد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو دورية أو إحتكاكية، وتسمى أيضا البطالة المكشوفة وتدخل في إحصاءات البطالة².

3.3. تصنيف أنواع البطالة بحسب طبيعة العامل: وتنقسم البطالة من حيث طبيعة العامل إلى³:

1.3.3. بطالة المهاجرين: وهي تصف بطالة الشخص العاطل النازح أو المغترب، وتظهر في بطالة القرويين المهاجرين من الأقاليم القاسية إلى العواصم، وهم الذين قد بهرت ابصارهم أضواء المدينة، واجتذبهم إليها ما سمعوه عنها أو رأوه فيها من وفرة وسائل كسب العيش بطرق لا شك أنها أقل عناء وأحسن أجرا من صناعة الفلاحة في الحقول، فهرعوا إليها يعملون في العمارات أو المقاولات أو المصانع الكبرى، ويستخدمون في المنازل أو المقاهي أو المحلات العامة أو غيرها، ثم ما يلبثون أن يفاجئوا بانقطاع عملهم، وغالبا بعد أن يكون الواحد منهم قد تزوج ورزق أولادا، وعندئذ يواجهون شبح البطالة من جديد، ولكنهم بعد أن ذاقوا حلاوة العيش الرغد، أصبحوا يفضلون الإنتظار والتعلق بمعيشة البطالة، والكسل على العودة إلى قرأهم.

¹ Ulrich Kahli, Analyse macroéconomique, Université de Genève département d'économie politique, De Boek université, Bruxelles, 1999, p 90.

² البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، العدد (01)، 2004، ص 165.

³ مها محمد نافذ بهلول، مرجع سبق ذكره، ص ص 41، 42.

2.3.3. بطالة المتعلمين: وتعني وجود فائض ملموس في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس والجامعات على ما يتطلبه سوق العمل ويقوم فعلا بامتصاصه.

3.2.3. بطالة المتشردين: وتسمى بطالة المتسولين ويظهر هذا النوع من البطالة عندما لا تتوفر الوظائف أو المهن فيضطر بعض الأفراد للتسول للتغلب على المشكلات الناجمة عن الفقر.

4.3. أنواع أخرى من البطالة: إضافة إلى الأنواع السالفة الذكر من تصنيفات للبطالة، يضاف إليها أنواع أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها نذكر منها:¹

1.4.3. البطالة الجزئية: وهي البطالة الناشئة نتيجة لإضطراب بعض أفراد قوة العمل للتنقل من وظيفة لأخرى، أو من عمل لآخر مما يضطرهم إلى البقاء متعطلين خلال فترة الإنتظار قبل شغل الوظيفة أو العمل الجديد.

2.4.3. البطالة المستمرة: الشخص لا يكون عادة متعطلا عن العمل بل يكون على العكس يكدح طول يومه ولكن العمل لا يكون منتجا كافيا، ويظهر ذلك في انخفاض أجره انخفاضا شديدا.

3.4.3. البطالة التكنولوجية والفنية: وتنتج عن استبدال اليد العاملة بالآلات أو الروبوتات نتيجة التقدم التكنولوجي.

4.4.3. البطالة المزمنة: تظهر بصورة مستمرة نتيجة لجمود الإستثمار أي عدم مرونته في الجهاز الإنتاجي، ومن حيث نطاقه وتنوعه، والسبب في ذلك إنما يعود إلى قلة الإستثمارات الأساسية وقلة المدخرات، وضيق نطاق السوق، بطالة طارئة أو عارضة التي تحدث في الصناعة في حالات الطوارئ التي تسبب توقف العمل.

¹ سمير أبيش، بونقاب مختار، مرجع سبق ذكره، ص 4.

المبحث الثالث: سياسات سوق العمل والتشغيل

من أجل ضبط وتنظيم سوق العمل، تعمل الأجهزة الحكومية على وضع سياسات تشغيل تهدف إلى التقليل من حدة ظاهرة البطالة، وذلك بإشراك كل الفاعلين في سوق العمل من خلال إطار مؤسسي يكون أكثر مرونة يتماشى مع تغير الظروف الاقتصادية.

المطلب الأول: الإطار المؤسسي لسوق العمل

إن وظائف أسواق العمل في مختلف الاقتصاديات متضمنة في نظام من المؤسسات والتي تؤثر كثيرا على عمله، ومن الأمثلة المهمة على تنظيم أسواق العمل والتدخل فيها:

- التشريعات الضامنة لفرص العمل، والتي تضيق من حرية حركة المنشآت للتكيف في حجم قوة العمل طبقا للتغيرات في الطلب على منتجاتهم وأرباحهم؛
- تشريعات الحد الأدنى للأجر والتي تحدد أرضية لأجور العمل وتسبب جمودا في الأجور؛
- إتفاقيات المساومة الجماعية التي تتفاوض بموجبها النقابات العمالية على منافع أكبر للعاملين والتي تزيد من سعر عرض العمل.¹

أولا: قانون حماية العمالة

على الرغم من أن الحماية الاجتماعية أصبحت أولوية بالنسبة للبلدان في سياق تعاضد مخاطر سوق العمل، إلا أن مصطلح الحماية الاجتماعية يحتمل مجموعة واسعة من التعاريف بين صانعي السياسات والمسؤولين عن تنفيذ برامج الحماية الاجتماعية، وبشكل عام يمكن تعريف الحماية الاجتماعية بأنها: "مجموعة من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من الفقر والضعف من خلال تعزيز كفاءة أسواق العمل، وتعزيز قدرة الناس على حماية أنفسهم وخفض نسبة تعرضهم للمخاطر وفقدان الدخل".²

وعليه فإن قانون حماية العمال مرتبط بضرورة وجود مجموعة دنيا من المعايير تحكم نشاط سوق العمل، خصوصا إذا كان مستوى التنوع الاقتصادي ضعيف وأداء منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تتقصصها القوة والمهارات اللازمة للتفاوض بشأن الاتفاقيات الجماعية واكتساب الصفة القادرة على جعلها نافذة. تتضمن القوانين المتعلقة بالعمل تعويض إنهاء الخدمة ووضع تأمين ضد البطالة، عقود الإستخدام، وبخاصة فرض قيود على اللجوء إلى العقود المحددة، شروط زيادة الحد الأدنى للأجور، القيود الناجمة عن

¹ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 23.

² منظمة التعاون الإسلامي، سوق العمل، مركز الأبحاث الإحصائية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، أنقرة، تركيا، ص 65.

الأحكام التي تنظم ساعات العمل العادية وفترات الراحة والإجازات، الساعات الإضافية وأجر الساعات الإضافية.¹

إن تشريعات حماية العمالة، أو القواعد التي تحكم التوظيف والفصل من العمل صممت عموماً لحماية مناصب العمل والحد من تدمير الوظائف، غير أن القيود المفروضة على الشركات قد تكون مفرطة في بعض الحالات وقد يكون لها أثر سلبي على استحداث فرص العمل وعلى إعادة التشغيل.

إن البلدان التي تتمتع فيها عقود دائمة بحماية قوية قد تواجه ازدواجية في سوق العمل لديها: ففي ظل وجود عمال محميين، فإن الموظفين ذوي العقود المحددة المدة (غالباً ما يكونون من الشباب أو غيرهم من الفئات المحرومة في سوق العمل)، وهذا هو السبب في أن العديد من الباحثين يعتقدون أنه من الأفضل استبدال العقود العادية والمؤقتة بعقد دائم واحد في وضع يمكنهم من المطالبة بزيادات في الأجور دون أن يتعرضوا لخطر فقدان وظيفتهم، لذا فإن اللوائح المتعلقة بتوظيف العمال وفصلهم دوراً مهماً في كفالة تمتعهم بمعاملة عادلة، وطريقة تصميمها مهمة إذ من الضروري أن توازن بين حماية العمال والحوافز المقدمة إلى الشركات من أجل التوظيف، ولاسيما توظيف الشباب الذين تتقصم الخبرة، وباقي الوافدين الجدد إلى سوق العمل.²

إن الإجراءات الصارمة والغامضة المتعلقة بفصل عمال دائمين إلى جانب مكافآت إنهاء الاستخدام العالية، غالباً ما تكون سبب في تردد أصحاب العمل في توظيف شباب بعقود مفتوحة، وخلصت بعض البحوث إلى أن تراجع متوسط مدة تقلد العمال الشباب للوظائف في الإتحاد الأوروبي عام 1999 و عام 2006 إقترن بضعف التشريعات المتعلقة بحماية العمالة وانخفاض الكثافة النقابية، وبدل اعتماد قواعد توظيف أو فصل خاصة بعقود استخدام العمال الشباب، عدلت بلدان أوروبية كثيرة تشريعاتها لتخفيف القيود على استعمال التوظيف المؤقت بعقود محددة الأجل وعقود لمهمة محددة والعمل عند الطلب... إلخ، وسرعان ما أصبح هذا الشكل من أشكال التوظيف يمثل أغلبية الوظائف الجديدة المتاحة للشباب، مما أدى إلى زيادة ازدواج سوق العمل بين الحماية الصارمة المقدمة إلى العمال الدائمين والحماية الأضعف المقدمة إلى الموظفين الشباب المؤقتين.³

¹ مكتب العمل الدولي، بناء مستقبل مستدام بالتوافق مع العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ، الإجماع الإقليمي 15 لآسيا والمحيط الهادئ كيوتو، اليابان، ط1، جنيف، أبريل 2011، ص ص 54، 55.

² OCDE, Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la protection de l'emploi, perspectives de l'emploi de l'OCDE, Paris, 2013, p 72.

³ أميرة عباس، دراسة قياسية تحليلية لأثر السياسة المالية على سوق العمل خلال الفترة (1970-2015)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2019، ص 31.

وعليه توفر الحماية الإجتماعية شبكات الأمان والتي تشمل برامج التأمين الاجتماعي أو الأنشطة المختلفة في سوق العمل والتي تسمح للأفراد بالتعامل مع مخاطر سوق العمل المتعرضة للصدمات الخارجية، وفي الوقت الحالي، جميع البلدان في العالم لديها برامج للحماية الإجتماعية، ومع ذلك لا يزال 73% من سكان العالم يعيشون من دون تغطية كافية للحماية الإجتماعية، وهذا يعني أنه بالنسبة لغالبية كبيرة من الناس، فإن الحق الإنساني الأساسي في الضمان الإجتماعي لا يتحقق إلا جزئياً أو لا يتحقق على الإطلاق، هذا ومن ناحية أخرى، فإن السلامة والصحة المهنية تمثل عنصراً أساسياً في تحقيق ظروف عمل لائقة¹.

ثانياً: الحد الأدنى للأجور

اعتمدت العديد من البلدان في تشريعاتها سياسة الحد الأدنى للأجور حيث بلغ عددها أكثر من مائة دولة سنة 1990، كما أولت منظمة العمل الدولية أهمية بالغة لتحديد قيمة الحد الأدنى للأجور وربطه بمستوى العمل وذلك لإعتبارات اقتصادية وإجتماعية، غير أن هناك اختلاف في طرق تحديده من قبل الدول لإختلاف الظروف الإجتماعية والإقتصادية لكل دولة ولتباين الأهداف المرجوة والمراد تحقيقها².

ويعرف قانون الأجر الأدنى بأنه: "المبلغ الأدنى الواجب دفعه للعامل مقابل عمل منجز أو خدمات مقدمة خلال فترة زمنية محددة، سواء أكان يحسب على أساس الوقت أو المخرجات، والذي لا يمكن تخفيضه لا عن طريق اتفاق فردي أو جماعي إذ يكفله القانون."³

ومن الجهة القانونية، يتمثل الأجر الأدنى في مستوى من العائد الذي لا يمكن النزول دونه لا عن طريق حق أو حكم مهما كانت طريقة منح هذا العائد أو كفاءة العاملين، كون الدولة تفرضه من خلال قوة القانون والذي يطبق تحت عقوبة جزائية أو عقوبة أخرى⁴.

وعرفت منظمة العمل الدولية الأجر الأدنى وفق الاتفاقية رقم 131 لسنة 1970 على أنه: "الكسب الأدنى المسموح به قانونياً أو فعلياً مهما كان مستوى كسب أو مهارة العامل، كما يعتبر الأجر الذي لديه في

¹ منظمة التعاون الإسلامي، سوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص 65.

² عمر شرفاوي، إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع، مجلة المستقبل الاقتصادي، جامعة بومرداس، الجزائر، المجلد (06)، العدد (01)، 2018، ص 187.

³ فريدة سليمان، مولود حشمان، أثر الأجر الأدنى على العمالة منخفضة الأجر في الجزائر (1990-2016)، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد (18)، العدد (01)، 2018، ص 204.

⁴ Patrick Belser et Kristen Sobek, A quel niveau les pays devraient-ils fixer leurs salaires minimaux ? Journal international de recherche syndicale vol (04), N (01), Genève, 2012, pp 125, 126.

كل بلد قوة القانون وتطبق غرامات مالية على صاحب العمل عند عدم الإلتزام به، ووفق الإتفاقية ذاتها يوفر الحد الأدنى للأجور حماية للعاملين ويسعى إلى تلبية احتياجات العمال وعائلاتهم.¹ وتجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية أصدرت العديد من الإتفاقيات ذات العلاقة بسياسات ومبادئ تحديد وحماية الأجور منها:²

- إتفاقية العمل الدولية رقم 26 لعام 1928 الخاصة بأنظمة الحد الأدنى للأجور؛
- إتفاقية العمل الدولية رقم 145 والتوصية رقم 123 لعام 1981 بشأن التفاوض الجماعي؛
- توصية العمل الدولية رقم 94 لعام 1952 المتعلقة بإتفاقيات العمل الحر.

إن الحد الأدنى للأجور له أهمية قصوى لسببين على الأقل:³

أولاً: الحد الأدنى للأجور له تأثير كبير على هيكل الأجور الوطنية ودرجة توزيع الأجور؛
وثانياً: إن الحد الأدنى للأجور في كثير من البلدان الأوروبية-ولاسيما البلدان ذات نظام المفاوضة الجماعية الضعيف نسبياً- يشكل مرجعاً لتطور الأجور الإجمالية.

ويراعى عند تحديد الحد الأدنى للأجور المعايير التالية:⁴

- حاجات العمال وعائلاتهم؛
- معدل الأجر العام في الدولة؛
- تكاليف المعيشة وتغيراتها؛
- إعانات الضمان الاجتماعي؛
- المستوى المعيشي للشرائح الإجتماعية الأخرى؛
- العوامل الإقتصادية المرتبطة بمتطلبات التطور الإقتصادي، مثل رفع مستوى الإنتاجية والرغبة في تحقيق مستوى عال من التوظيف.

¹ مليكة يحيات ، لامية بوشارب ، دراسة اقتصادية وقياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة (1970-2014)، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، الجزائر، المجلد (02)، العدد (15)، 2016، ص 355.

² خالد بن عبد الرحمن المشعل، الحد الأدنى للأجور النظريات والسياسات والآثار، جامعة الإمام، السعودية، 2010، ص ص 414-416.

³ Thorsten Schulten, une politique européenne de salaires minimale un conupt en faveux d'une croissance induite par les salaires et des salaires equitables en Europe, Journal international de recherche syndicale, Bureaux international de travail, Genève, vol (04), N (01), 2018, p 103.

⁴ بلال الفلاح، تقييم الإمتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية)، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، فلسطين، 2014، ص 11.

وتحرص بعض الدول على تعديل الحد الأدنى للأجور بشكل دوري بهدف المحافظة على قيمته الحقيقية، وبصفة عامة هناك آليتين لزيادة الحد الأدنى للأجور وبشكل دوري هما:¹

- **الآلية الأولى:** عن طريق مؤشر يربط تغيرات الحد الأدنى للأجور بالتغيرات في بعض المؤشرات الاقتصادية كتعديل الحد الأدنى للأجور نتيجة تغير أنماط الإستهلاك مما يستلزم مراجعة سلة السلع والخدمات الأساسية للعامل وأسرته، أو عند حدوث تغيرات في معدلات التضخم أو المتوسط العام للأجور للحفاظ على الهيكل النسبي للأجور، فمثلا يتم ربط الحد الأدنى للأجور بمؤشر التضخم سنويا للحفاظ على قيمته الحقيقية لدى العديد من الولايات الأمريكية كفلوريدا، فرمونت، واشنطن... إلخ، في حين أن 75% من دول العالم يتم مراجعة الحد الأدنى للأجور دوريا ولكن في فترات زمنية تزيد عن سنة.

- **الآلية الثانية:** هو إجراء يتم في ظل وجود ممثلين عن أصحاب العمل، العمال والحكومة، إذ يقومون بالتعديل وفقا للزيادة المقترحة مثل: لجنة الأجور المنخفضة في بريطانيا التي تسعى إلى وضع تعديلات في الحد الأدنى للأجور سنويا ليتم المصادقة عليها من قبل الحكومة، كما أن الفترة الزمنية للتعديل تتفاوت من دولة لأخرى، فنجد أن بعض الدول يتم التعديل فيها سنويا كدول أمريكا اللاتينية، في حين تلجأ دول أخرى للتعديل في فترات زمنية تزيد عن السنة وذلك تماشيا وظروفها الاقتصادية والسياسية.

ثالثا: المفاوضة الجماعية وحق التنظيم

المفاوضة الجماعية هي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطلوب.²

وتعرفها منظمة العمل الدولية في اتفاقية العمل الدولية رقم 154 سنة 1981 في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل:³

¹ جمال زدون ، إيمان بوغدة عبيد ، محددات الأجر الأدنى في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية للفترة (1980-2015)-، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، جامعة تلمسان، الجزائر، المجلد (18)، العدد (01)، ديسمبر 2019، ص 9.

² بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006، ص ص 213، 214.

³ عبد الوهاب برتيمة، المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد (01)، العدد (22)، ص ص 137، 138.

- تحديد شروط العمل وأحكام الإستخدام.
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم والعمال أو منظمات العمال.

1. أهمية المفاوضة الجماعية:¹

نظرا لتفاوت قوة التفاوض بين العمال وصاحب العمل، فإن النقابات تمنح العمال قوة خصوصا عند المطالبة برفع الأجور، إلا أن وجود درجة من عدم المساواة في الأجور أمر طبيعي ومرغوب فيه، لأنه يعكس إجحافا في حق الآخرين، فالمسألة لم تعد مسألة تحفيز ولكنها فشل في استغلال الطاقات المنتجة اللازمة للمحافظة على الإنتاجية، لذا فإن النقابات في معظم البلدان تعتبر الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال وتقوم من جهة أخرى بالمفاوضة مع أرباب الأعمال، وهذا ما يجعل النقابات في صراع دائم من أجل حماية حقوق العمال والسعي إلى حصولهم على أجور مرتفعة ومنافع إضافية مع الأخذ بعين الإعتبار مصلحة المؤسسة وديمومتها.

تعتبر المفاوضة الجماعية الوسيلة السائدة في معظم بلدان أوروبا التي يتم بموجبها الاتفاق على الأجور، حيث تصل نسبة العمال الذين تشملهم المفاوضة الجماعية 98% في النمسا، 95% في فنلندا وأعلى من 90% في بلجيكا وألمانيا وفرنسا، وتبرز المملكة المتحدة في أوروبا كاستثناء، حيث أن المفاوضة الجماعية تلعب دورا محددًا، خاصة خارج قطاع الصناعات التحويلية، فحوالي ثلث العمال في المملكة المتحدة لديهم أجور تحددها اتفاقات المفاوضة الجماعية، أما ما تبقى يتم تعيينها من قبل أصحاب العمل أو من خلال المساومة بين رب العمل والموظفين بشكل فردي، وكلما ارتفعت المهارات اللازمة للقيام بهذه المهمة زاد احتمال المساومة، أما الولايات المتحدة الأمريكية واليابان تبلغ نسبة العمال الذين تشملهم المفاوضة الجماعية حوالي 20%، ورغم الدور الهام الذي تلعبه نقابات العمال في الدفاع عن مصالح العاملين إلا أنها تواجه في بعض الأحيان عوائق وعقبات تحول دون التأثير الفعال المرجو منها، مثل:

- تعدد نقابات العمال-كما هو الحال في كمبوديا وإندونيسيا وباكستان والفلبين-علاوة على ذلك لم تظهر منظمات أصحاب العمل إلا مؤخرا في الإقتصاديات التي تمر بمرحلة انتقالية مثل كمبوديا، الصين، منغوليا والفيتنام؛

- الحالات التي تكون فيها علاقات العمل عدائية، مما يعيق عمل النقابات؛

¹ أميرة عباس ، مرجع سبق ذكره، ص 34-36.

- تدهور الأوضاع الاقتصادية، الأمر الذي يصعب على النقابات مهمة الحصول على زيادات سنوية في الأجور.

لا يمكن لنقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تكون فعالة ما لم تتوفر لها الظروف الأساسية اللازمة لتكوينها ولاكتساب الصفة التمثيلية أو لتحصل على الاستقلالية لأن أعضائها في معظم الأحيان لا يتمتعون بالحقوق الأساسية فيما يخص احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

ونظرا لهيمنة المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسات، يمكن لآليات معينة أن تؤدي دورا مهما في تنسيق تسويات الأجور في جميع قطاعات الاقتصاد، ففي سنغافورة على سبيل المثال، يضطلع المجلس الوطني الثلاثي للأجور بدور أساسي في إصدار مبادئ توجيهية وطنية تتبعها المفاوضات الجارية لاحقا على مستوى المؤسسات، وفي سريلانكا، تؤدي منظمات أصحاب العمل دورا مركزيا في تنسيق المفاوضة الجماعية، ويساعد اتحاد سيلان لأصحاب العمل أن تؤدي آلية "شاننتو" أي مفاوضات تحديد الأجور التي لها دورا مهما في هذا الصدد، وساننتو هي الآلية التي تجري من خلالها نقابات القطاعات مفاوضات الأجور بطريقة منسقة، ويستخدم اتحاد نقابات عمال اليابان آلية شاننتو كوسيلة لتقليص الفوارق في الأجور بين عمال المؤسسات الكبيرة وعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبين العمال النظاميين والعمال غير النظاميين.

المطلب الثاني: استعراض عام لسياسات سوق العمل والتشغيل

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتأتى بتوفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجحة لاستيعاب الوافدين إلى سوق العمل.

أولاً: مدخل لدراسة التشغيل

للتشغيل عدة تعاريف نذكر منها ما يلي:

التعريف التقليدي للتشغيل هو "تمكين الشخص من الحصول على منصب عمل والإشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على حجم معين من التدريب والتكوين والتأهيل"¹، وما يلاحظ على هذا التعريف هو عدم دقته بالشكل الكافي لأنه لا يميز بين التخصصات والمواصفات الواجب توافرها في العامل،

¹ رشيد زرواتي ، مهدي عوارم، القطاع الخاص وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد (22) مارس 2017، ص106.

كما أنه لا يحدد طبيعة المؤسسات المستخدمة والمكونة لليد العاملة المؤهلة ولا يبين بالتفصيل مسؤوليات وواجبات وحقوق العامل.

أما التشغيل بالمفهوم الحديث فهو: " لا يعني عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الإجتماعية"¹.

كما عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لسنة 1964 بأن التشغيل هو: " التوظيف الكامل والاستغلال الأمثل للموارد البشرية كما أنها عرفتته بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الإقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الإقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا وأن يتم اختيار هذا العمل بحرية وامكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات"².

ويرتبط مصطلح التشغيل ارتباطا وثيقا بمصطلح العمل حيث أنه نتيجة لتطورات معينة مرت بها المجتمعات الإنسانية ظهر مفهوم التشغيل كأساس لتطوير وترقية مفهوم العمل بعبارة أخرى أن التشغيل هو المفهوم الحديث للعمل، ويمكن أن نلخص أهم النقاط التي تميز بين المفهومين (التشغيل والعمل) فيما يلي:³

- إن التشغيل كمفهوم يشير إلى جملة من الشروط والإجراءات التي تسبق عملية التوظيف بينما يشتمل مفهوم العمل على المهام التي يتم تنفيذها بعد مرحلة التوظيف؛

- التشغيل له بعد معياري فهو يتحكم في ديناميكية وحركية اليد العاملة من وإلى سوق العمل دخولا وخروجا، بينما يمثل العمل بعدا إجرائيا باعتباره وسيلة وعامل للإنتاج فهو لا يختلف عن باقي عوامل الإنتاج (رأس المال والعامل التقني)؛

- التشغيل هو عامل إدماج بينما يعتبر العمل عامل إنتاج لهذا يسبق التشغيل العمل بالضرورة.

ثانيا: سياسات سوق العمل والتشغيل

تتعرض أسواق العمل اليوم إلى جملة من التحديات التي جعلت من ظاهرة البطالة تأخذ منحرجا خطيرا، حيث تصرح منظمة العمل الدولية في تقريرها السنوي عن 200 مليون عاطل عن العمل في 2016، وذلك ما

¹ عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية الإنسانية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد (05)، 2011، ص 69.

² معين محمد رجب، أحمد الفاروق الفراء، سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ديسمبر 2009، ص 53.

³ دحماني محمد أدريوش، مرجع سبق ذكره، ص 44.

يطرح إشكالية جدوى الإنفاق المتزايد على التكوين في رأس المال البشري، ويقضي بضرورة التعويل على سياسات التشغيل والعمل على تفعيلها.¹

1. لمحة عن تطور سياسات التشغيل:²

لقد كان أول ظهور لسياسات التشغيل الموجهة أو المستهدفة سنة 1974، وذلك بعد الانتكاسات التي عرفت معدلات التشغيل والنمو في أوروبا، وكان الهدف منها تخفيض تكلفة العمل وتقليص معدلات البطالة في نفس الوقت، أمام الاهتمام بتطوير الشغل بصورة عامة فقد بدأ منتصف القرن الماضي عندما خرج اجتماع المكتب الدولي للعمل بما يعرف بتصريح فلاديليفيا سنة 1944م والذي نص على ضرورة تطوير برامج نوعية وموجهة لتحقيق التشغيل الكامل ورفع المستوى المعيشي في كافة دول العالم، كما أوصى بضرورة الأخذ بعين الاعتبار تأثير السياسات الإقتصادية والمالية على السياسات العامة للشغل، وقبله نص ميثاق المكتب الدولي للعمل سنة 1919 على ضرورة مكافحة البطالة وضمان أجر لائق يستجيب لشروط حياة ملائمة لكل فرد. وألزمت الاتفاقية رقم 122 المبرمة سنة 1964 والمصادق عليها من طرف 104 دولة منها الجزائر سنة 2011 على ضرورة العمل على تحقيق التشغيل الكامل والعمل المنتج* والإعلان عن سياسة التشغيل المنتهجة بصورة رسمية وصريحة، وربطها مباشرة بأهداف السياسة الإقتصادية، وفي الوقت الذي أكدت الاتفاقية على توفير منصب عمل لكل فرد قادر على العمل وراغب فيه، حرصت كذلك على أن يكون هذا العمل منتجا قدر الإمكان وأن تعطى للفرد الحرية في اختيار العمل المناسب له، وكذا فرص اكتساب المعارف التي تؤهله دون أي اعتبار لعرقه أو سنه أو لونه، كما نصت الاتفاقية على ضرورة إشراك مختلف الفاعلين في مجال الشغل، وخاصة ممثلي العاملين أو أرباب العمل، وذلك من أجل استشارتهم والاستفادة من خبراتهم ليس فقط على مستوى التشغيل، بل يتعدى ذلك إلى السياسات الإقتصادية وتأثيرها على تطوير التشغيل، كما حددت الاتفاقية رقم 169 لسنة 1984 بصورة مفصلة الطرق والأساليب التي يمكن انتهاجها من أجل إعداد وتنفيذ سياسات التشغيل.

¹ محي الدين عبد القادر مغراوي وآخرون، التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية، مجلة التنظيم والعمل، جامعة معسكر، الجزائر، المجلد 07، (العدد 01)، 2018، ص 12.

² شكري مدلس، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الإقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، " أطروحة دكتوراه" جامعة بسكرة، الجزائر 2018، ص 64-66.

* العمل المنتج: هو الذي يعرف بفرص التشغيل ذات المردود الكافي من العمل بما يسمح للعامل أو / و العامل ومن يعولهن هم بمستوى كاف من الاستهلاك / الدخل الذي يلبي الاحتياجات الأساسية.

وتعد دول الاتحاد الأوروبي السبّاقة في تطوير التشغيل وسياساته، ويتضح ذلك من خلال القرارات والجهود الكثيرة التي يبذلها في هذا المجال، حيث أوصت كل من اتفاقية أمستردام سنة 1997م وقمة لوكسمبورغ في نفس السنة الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي على اتخاذ إجراءات نوعية من أجل وضع التشغيل ضمن أولويات السياسات الإقتصادية وتحديد الخطوط العريضة لسياسات التشغيل والمتمثلة في: القابلية للاستخدام، المساواة في الحظوظ ثم نوعية العمل التي حددت كهدف للسياسات الأوروبية وكمعيار للتليل المقارن لسوق العمل، وذلك في كل من قمة لشبونة للشغل سنة 2000 واجتماع نيس في نفس السنة.

وفي ديسمبر 2001 خرج مجلس لاين laken بقائمة من مؤشرات لنوعية الشغل، والتي أصبحت أهداف الاستراتيجية الحديثة للشغل التي اعتمدت سنة 2003، وتتمثل هذه المؤشرات في كل من التشغيل الكامل، نوعية الشغل ثم الانتاجية، وقد وثقت في الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي في 06 أوت 2005.

ونظرا للمشكلات العديدة التي يواجهها صناع القرار فيما يتعلق بالشغل ليس فقط على المستوى الكمي المتعلق بارتفاع معدل البطالة وانخفاض معدل التشغيل، وإنما على المستوى النوعي كذلك وخاصة فيما يتعلق بالفقر في العمل والممارسات التمييزية التي لا تحترم حقوق الإنسان وغيرها من الأشكال الحديثة للعمل المهدهد، لذلك نالت قضايا التشغيل اهتمام كبار صناع القرار في العالم، حيث أوصت على سبيل المثال الجمعية العامة للأمم المتحدة في جويلية 2010 بضرورة إعطاء الأهمية للتشغيل المنتج والعمل اللائق، وقبل ذلك سنة 2009 تبنى اجتماع مجموعة العشرين حول النمو الاستقرار والتشغيل في لندن مخططا عالميا يهدف إلى إعادة بعث النمو الإقتصادي العالمي والوقوف على تأثيرات أزمة 2008 على التشغيل من خلال الإستثمار في التعليم وإعداد سياسات تشغيل نشطة، وفي إجتماع بيتسبرغ في ديسمبر من نفس السنة وضع قادة مجموعة العشرين الوظائف النوعية في صلب مقومات النمو الإقتصادي القوي المتوازن والمستدام، والذي يتطلب إجراءات هيكلية على مستوى سوق العمل وسياسات التشغيل وكذا على مستوى التعليم وجودة التكوين.

ويجب على سياسات التشغيل أن تركز على الجانب النوعي للوظائف هذا ما خرج به اجتماع تورنتو لوزراء العمل دول مجموعة العشرين في سبتمبر 2010.

وقد حظيت قضايا التشغيل اهتمام العديد من المنظمات الدولية على غرار صندوق النقد الدولي الذي أوصى في مؤتمر تاريخي انعقد في 13 ديسمبر 2010 بأهمية وضع التشغيل ضمن أولويات التنمية في العالم وتوفير شروط العمل اللائق المتمثلة في:

- ملائمة الأجر لحاجات الفرد الحالية والمستقبلية؛
- ضمان التأهيل والتكوين المستمر والعمل اللائق للفرد؛

- المساواة ومنع أشكال التمييز؛
- ضمان الشروط الضرورية لصحة العامل والاهتمام بظروف العمل المناسبة؛
- ضمان الاستقرار في العمل والتوافق بين الحياة المهنية والعائلية للعامل؛
- إرساء التشاركية في اتخاذ القرارات وثقافة الحوار الاجتماعي بين مختلف الفاعلين في مجال الشغل.

2. مفهوم سياسات سوق العمل والتشغيل:

1.2. تعريف سياسات سوق العمل والتشغيل:

عرفت منظمة العمل الدولية سياسات سوق العمل على أنها: " رؤية منسقة ومتراصة لغايات التشغيل في بلد معين، وسبل تحقيقها، وهي تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد، والمتوخاة من أجل تحقيق أهداف وأغراض محددة كمية ونوعية التشغيل في البلد، وتشمل على خطة لما يجب القيام به، والتي يتم اختيارها من بين البدائل، في ضوء ظروف معينة، وتم اعتمادها على أساس اتفاق مشترك توصلت إليه جميع الأطراف المهمة بذلك، وتقوم الحكومة بمتابعتها من أجل التصدي للتحديات والفرص التي تم تحديدها بوضوح.¹ كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD سياسة التشغيل على أنها: " مختلف الوسائل والطرق المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"². و تتكون سياسة التشغيل من كلمتين³:

- **سياسة:** وهي مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية.
- **التشغيل:** وهي كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

وتعرف أيضا أنها " رؤية تتعلق بإطار عمل متناسق ومتماسك يربط بين كافة تدخلات التشغيل اللازمة لتحقيق هدف تشغيل العمالة"⁴.

¹ يعقوب سعدي محمد الغفري، أثر برامج التشغيل الحكومية في قطاع غزة على معدل البطالة - 2007-2013 - ، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص60.

² بن عمار حسيبة، موساوي عبد النور، سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة والسياسات النشيطة في الفترة 1999-2016 - مجلة دراسات اقتصادية، جامعة قسنطينة 02، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، جوان 2019، ص186.

³ سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص76.

⁴ منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، ط 1، مصر، 2014، ص 11.

ويمكن تعريفها أيضا على أنها " هي مجموعة التدابير والإجراءات التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف منظمات القطاع الخاص، من أجل زيادة فرص العمل أي زيادة معدل التشغيل من السكان في سن العمل، وذلك للحد من البطالة"¹.

أما المعاني الأوسع لسياسات التشغيل أنها تعني²:

- إدارة سوق العمل وأطرافها الفاعلة.
- إيجاد العمل اللائق (التأثير على الطلب) الرقابة والتشغيل.
- إيجاد العمالة الملائمة (التأثير على العرض) التعليم والتدريب والتشغيل.
- توفير ظروف العمل الملائمة ومنها الأجور (تحسين أداء سوق العمل).
- تحسين الإنتاجية ومنها سياسات الحوافز (تحسين الرضا العملي وتعظيم العوائد).
- معالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان (تخطيط القوى العاملة، العجز والفائض والتوازن).

- سيولة العمالة الوافدة / العمالة الوطنية المهاجرة.

- إدماج سياسات التشغيل في إدارة الموارد البشرية.

بعض أشكال العمل التي ظهرت في العقود الأخيرة (أو تعمقت): العمل عن بعد، العمل في المنزل، العمل بعقود من الباطن، العمل لوقت جزئي، تقليص عدد ساعات ما يعتبر عملا بوقت كامل، تعدد الأعمال أو الوظائف.

وسياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الإقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو سياسة لسوق العمل فحسب وإنما هي عبارة عن " مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الإقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل"³، يعطي هذا المفهوم مجالا أوسع لسياسات التشغيل حيث نرى في هذا المفهوم أن سياسات التشغيل لا تنحصر فقط في الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى سوق العمل بل تتعداها لتشمل

¹ مصطفى بورنان، قياس أثر النمو الاقتصادي على معدلات الفقر والبطالة في الجزائر، الآفاق للدراسات الاقتصادية، جامعة تبسة، الجزائر، المجلد 03، (العدد07)، 2019، ص28.

² رشيد بوكساني، أوكيل نسيم، تشخيص سوق التشغيل في الجزائر وسبل تفعيله مع الإشارة إلى مكانة المرأة فيه، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، الجزائر، العدد الاقتصادي (30)، ص49.

³ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية -، دار الحامد، الأردن، 2008، ص164.

الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى السوق الإقتصادي ككل، وبالتالي سياسات التشغيل هي تلك السياسات التي تطبق على مستويين هما:

- مستوى السياسات الإقتصادية الكلية والتي يقصد بها: " مجموع القرارات التي تتخذها السلطات العمومية بهدف توجيه النشاط في اتجاه مرغوب فيه"¹.

- على مستوى سياسات سوق العمل: وتتمثل في مجموع الأجهزة والبرامج التي وضعت خصيصا لتحسين من أداء سوق العمل بشكل مباشر.

وعليه يمكن القول إن سياسة التشغيل تتمثل في مجموع التدخلات العمومية في سوق العمل التي تهدف إلى تحسين آليات عمله بما يضمن التقليل من اختلالاته.

وترتكز هذه السياسات على محورين أساسيين هما²:

• **السياسات القائمة على دعم العمل المأجور:** يتم تشغيل الشباب في مؤسسة أو هيئة تابعة للقطاع

الإقتصادي أو الإدارة العمومية لمدة معينة يتقاضى خلالها تعويضا ماليا، ويتحصل على خبرة تمكنه من ولوج سوق العمل، مع إمكانية إدماجه في إطار هيئة مستقلة.

• **السياسات القائمة على دعم المبادرات الفردية:** تتمثل في تمويل الشباب الراغب في إنشاء مشاريع أو

مؤسسات مصغرة، تسمح هي الأخرى بخلق مناصب شغل، أي خلق الأنشطة ومناصب الشغل على حد سواء.

2.2. أبعاد سياسة التشغيل:

لسياسة التشغيل أبعاد متعددة تتمثل كما يلي³:

• **البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الإجتماعية الناتجة عن ظاهرة

البطالة لا سيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، إبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.

¹ عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الإقتصادية الكلية - دراسة تحليلية تقييمية - ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص24.

² قميحة رابح، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص125.

³ زواويد لزهاري وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص47.

• **البعد الإقتصادي:** يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء المورثة أو المكتسبة، لا سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة، بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

• **البعد التنظيمي والهيكل:** يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.

3.2. التمييز بين سياسة الحد من البطالة وسياسة التشغيل:

يمكن التمييز بين مفهومين أساسيين لهما أهمية كبيرة عند تقييم مدى ديناميكية سوق العمل وقدرته على استيعاب القوى العاملة والعاطلة، ويتعلق الأمر بمفهومَي سياسة التشغيل وسياسة محاربة البطالة، وإن كانت كلتا السياستين تهدف في نهاية المطاف إلى تقليص البطالة، إلا أن فعالية السياستين غير متماثلة لا من حيث وتيرة تحقيق هذا الهدف ولا من حيث استمراريته في الزمن ولا حتى من ناحية ضمان جودة العمل في المستقبل، ونبرز الفرق فيما يلي¹:

فسياسة التشغيل تتضمن مجموع التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات، حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل بشكل تجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها هذه المؤسسات، وعلى هذا الأساس تتميز سياسات التشغيل غالبا بكونها سياسات ذات طابع هيكلي لأنها تستهدف نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المتوقع، لذلك تعتبر سياسات طويلة المدى لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة ولكنها تسعى إلى تهيئة الإقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل وبالتالي فإن سياسات التشغيل تهدف أساسا إلى زيادة ديناميكية هذا السوق عبر مختلف التدابير سواء كانت ذات طابع اقتصادي بحت أو مؤسسي أو غير ذلك. يمكن اعتبار هذه السياسة بأنها سياسة نشطة تسمح للإقتصاد بخلق مناصب عمل جديدة وفق معايير اقتصادية. ومن ناحية أخرى عندما نتحدث عن سياسة للحد من البطالة فإننا نضعها في سياق اجتماعي حيث تتم العملية بمحاولة تشغيل أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات، ويتمثل

¹ سعاد شليغم ، مرجع سبق ذكره، ص 82-83.

مقياس النجاح هنا في عدد العمال الذين تم تشغيلهم، فهذه السياسة تتدرج ضمن منظور الفترة القصيرة وفي هذا الإطار لا يمثل الأفق الإقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية التوظيف، حيث تعتمد هذه الأخيرة على جملة من المحفزات المباشرة وغير المباشرة التي تقدمها السلطات العمومية، فالهم الوحيد لهذه الأخيرة يتمثل في امتصاص أكبر عدد من البطالين، يتنافى مع منطق هذه السياسة مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل لهذا يمكن اعتبار سياسات الحد من البطالة سياسات سلبية طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها، ودون أن يصل هدفها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الإقتصاد (خلق مناصب شغل).

كما يمكن الإشارة في الأخير إلى أن هذا المنطق في مقارنة عملية التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل لا سيما من زاوية الدخل.

من خلال ما سبق يمكننا التمييز والتفرقة بين سياسة التشغيل وسياسة الحد من البطالة من خلال الجدول

الموالي:

الجدول رقم (1-3): الفرق بين سياسة التشغيل وسياسة الحد من البطالة.

نوع السياسة	الميزة	الهدف
سياسة التشغيل.	- ذات طابع هيكلي. - سياسة طويلة المدى. - سياسة تسمح للاقتصاد بخلق مناصب عمل جديدة.	- نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول. - زيادة ديناميكية السوق من خلال التدابير ذات الطابع الإقتصادي أو المؤسسي.
سياسة الحد من البطالة	- سياسة قصيرة المدى. - تعتمد على المحفزات المباشرة وغير مباشرة التي تقدمها السلطات العمومية.	- امتصاص البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها. - توظيف أكبر عدد من العمالة دون مراعاة ظروف المؤسسات.

المصدر: زواويد لزهاري وآخرون، سياسات التشغيل في الجزائر - قراءة تقييمية برامج الإصلاح - المجلة الدولية للدراسات الإقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، العدد(02)، جوان 2018 ص49.

3. أنواع سياسات سوق العمل - السياسات السلبية والإيجابية - :

تتمثل المهمة الإقتصادية الأساسية المخصصة لسياسات سوق العمل في تحقيق التوازن بين عدم التطابق النوعي والكمي للطلب والعرض على اليد العاملة، وهناك سياسات متنوعة لسوق العمل مصممة لدعم بعض

الفئات المحرومة، وقد تساهم هذه السياسات بشكل مباشر في المطابقة من خلال تعزيز العرض أو خفضه، وإنشاء أو تغيير هيكل الطلب¹

وعليه هناك سياسات مختلفة لسياسات سوق العمل، إلا أن الشائع منها نجده يقسم سياسات سوق العمل إلى نوعين:

1.3. الأنواع الرئيسية لسياسات سوق العمل غير النشطة (برامج سلبية ووقائية):

تعرف أيضا بسياسات التشغيل المعوضة، وتتضمن إجراءات تخص التعويض عن البطالة وفقدان مناصب العمل عبر تقديم منح أو إعانات وكذا التقليل والتخفيض من حجم اليد العاملة النشطة، بمعنى القدرة على العمل على تحفيز العمال المسنين على طلب التقاعد مسبقا، ويصنف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية أو التي تكتفي بمعالجة الإختلالات الحاصلة في سوق العمل أو التخفيف من وطأة أزمة البطالة².

وعلى النقيض من سياسات سوق العمل النشطة ذات الطابع التدخلية، فإن السياسات غير النشطة تتسم بطابع تعويضي وهي تهدف إلى التخفيف من الصعوبات المالية وضمان الحد الأدنى من مستويات المعيشة للأشخاص المتضررين من فقدان الوظائف (البطالة، التقاعد المبكر) عن طريق مدفوعات الإستحقاقات، أو تقديم دعم لوضع دخل الأشخاص في العمل، بغض النظر عن بعض الإختلافات بين المناطق في تنفيذ هذه السياسات، سيتم تسليط الضوء على الخصائص العامة لثلاثة أنواع رئيسية من هذه الخطط ويشمل ذلك استحقاقات الدخل للعاطلين عن العمل أو غير نشطين، أي استحقاقات التأمين ضد البطالة أو المساعدة الإجتماعية واستحقاقات العجز واستحقاقات التقاعد المبكر³.

1.1.3. الإعانة / التأمين ضد البطالة:

إعانة البطالة دعم مؤقت للدخل في شكل إعانات شهرية تقدم للمستحقين من العاطلين المسجلين، ويتوقف استحقاق الباحث عن عمل للإعانة على سبق العمل أو سبق قضاء فترة للدراسة أو المرض أو رعاية

¹ منظمة التعاون الإسلامي، تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي - تشجيع النشاط الاقتصادي -، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، أنقرة، تركيا، 2017، ص 77.

² حافظ عتب، تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني ورفع أداؤها وفقا للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس، 11-13 جويلية 2005، ص ص 25-26.

³ منظمة التعاون الإسلامي، تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي، تشجيع النشاط الاقتصادي، مرجع سبق ذكره، ص ص 78-

طفل، على أن بعض البلدان لا تشترط حد أدنى لفترة العمل السابق كمتغير لإستحقاق الحد الأدنى من الإعانة، ويهدف نظام التأمين ضد البطالة إلى ضمان حماية نسبية للعامل في حالة البطالة الإقتصادية بتقليل عدم تأكده من دخله المقبل والذي يشتد خلال الفترة الإنتقالية، وهذا الدعم مؤقت للدخل يتم من خلال طرق سبق اختيارها عادة، تقدمه بعض الدول للعاطلين عن العمل المسجلين الذين لا يستحقون إعانات البطالة، وهي بديل عن المعونة الإجماعية وتدفع من ميزانية الشؤون الإجماعية، وهي تتميز عن المعونة الإجماعية بأن المتعطلين يحتفظون بعلاقتهم بسوق العمل، وعادة يكون ذلك في شكل إعانة شهرية، ولكنها في بعض البلدان تتخذ شكل المساعدة المادية التي تقدم لمن لا عمل لهم ولأسرهم بعد انتهاء فترة إعانة البطالة، ويتم التمويل عادة من نفس المصدر الذي تمول منه إعانات البطالة.¹

غير أن من نتائج التأمين ضد البطالة هي توقف المستفيد منه عن البحث عن العمل، وفي الحقيقة يمكن لهذا التأمين أن يكون محفزا من خلال بناء نظام مناسب بحيث يكون مبلغ التعويضات الذي يتلقاه المتعطل المستحق متناقض، فخلال الشهور الأولى من تعطله يتلقى 100% من الأثر الرجعي، ويتضاءل بالتعاقب على مدة زمنية معينة، ويحث هذا النظام المتناقض للتعويضات المستفيد على تكثيف بحثه عن العمل خلال هذه الفترة.²

2.1.3. استحقاقات العجز:

تقدم العديد من البلدان المتقدمة مساعدات خاصة للعاملين الذين يغادرون سوق العمل بشكل دائم بسبب المشاكل الصحية، ومن المتوقع أن يؤدي سوء الحالة الصحية إلى زيادة عدم جدوى العمل، بل قد يحد من احتمال العودة إلى العمل، بينما يولد أيضا استحقاقات لمساعدات العجز، وللاستفادة من مساعدات العجز يتعين على العمال دفع اشتراكات كافية واستيفاء معايير أخرى يحددها كل بلد، وكما هو الحال في نظام التأمين ضد البطالة، تتعرض نظم استحقاقات العجز أيضا لمسائل الأخطار الأخلاقية من خلال الجمع بين السخاء العالي للاستحقاقات وغياب الرقابة، وهذا قد يقلل من الرغبة في العمل لدى الأفراد الذين يعانون من مشاكل صحية ولكن مع بقاء القدرة لديهم على العمل، وغالبا ما ترتبط استحقاقات العجز الصحية وسهولة الوصول إليها بمعدلات المستفيدين ذوي الإعاقة العالية، ولذلك اتخذت العديد من البلدان المتقدمة خطوات لتحسين

¹ سامي العوادي، التدريب النقابي حول سياسات التشغيل واستراتيجيات الحد من الفقر، المركز التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو،

إيطاليا، 19-23 سبتمبر 2005، ص ص 8، 9.

² منسقو الفيميز، التقرير القطري الجزائري، طريق الجزائر للنمو الاقتصادي، منتدى البحوث الاقتصادية ومعهد البحر المتوسط، ديسمبر 2004، ص 16.

فرص العمل للأشخاص ذوي إعاقة قبل النظر في إعانات العجز وتشجيع حوافز العمل للأشخاص الذين يستفيدون بالفعل من الاستحقاقات.¹

3.1.3. استحقاقات التقاعد المبكر:

دعم الدخل لمن لا عمل لهم ممن سبق لهم العمل لفترة تؤهلهم للحصول على معاش شيخوخة منظم وتقترب سنهم من سن التقاعد، وتساوي الإعانة مستوى معاش الشيخوخة، وكبديل لذلك يمكن أن تحل إعانات ما قبل التقاعد محل التقاعد المبكر والتي تقل عادة عن معاش الشيخوخة، ويتم التمويل إما من نفس المصدر الذي تمول منه إعانات البطالة أو من صناديق التقاعد.

2.3. الأنواع الرئيسية لسياسات سوق العمل النشطة (برامج إيجابية):

لقد كان هناك اهتمام دولي متزايد بسياسات سوق العمل النشطة خلال العشرية الأخيرة، إذ أصبحت هيئات دولية مثل: منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية، ولجان الإتحاد الأوروبي توصي بتوسيع استعمال هذه السياسات، ففي الإتحاد الأوروبي صادق المجلس الأوروبي سنة 1997 على استراتيجية التشغيل التي تضمنت سياسة سوق العمل النشطة بوصفها مقوما أساسيا مع إتباع العديد من دول الأعضاء هذه التوصيات.²

وتعرف برامج سوق العمل النشطة على أنها " تدخلات في سوق العمل تشمل خدمات التشغيل، التدريب، الأشغال العامة، إعانات التشغيل ودعم العمل الحر، تستغلها الدولة لتعزيز الأداء الكفاء لسوق العمل والإستخدام الفعال للموارد البشرية لتسهيل النمو الإقتصادي، وذلك بتحسين قابلية الباحثين عن عمل للتشغيل، ومن ثم تخفيض العدد الاجمالي للعاطلين عن العمل.³

ولقد حددت ورقة لجنة العمالة والسياسة الإجتماعية المؤرخة في مارس 2003 كيفية مساهمة سياسات سوق العمل النشطة بشكل فعال في تحريك عجلة الإقتصاد من خلال سعيها إلى تحقيق أربعة أهداف عامة وهي⁴:

¹ منظمة التعاون الإسلامي، تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي - نشجيع النشاط الاقتصادي-، مرجع سبق ذكره، ص ص 80، 79.

² Lars calmfors and other, does activity labour market policy work ? lessons from the swedish experience, CES ifo , (N°675), february 2002, p2 .

³ Jochen kluge, active labour market policies with a focus on youth working paper European training foundation ETF Turin 2014 , p11.

⁴ محمود بوقطف وآخرون، المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري- دراسة تحليلية سويسواقتصادية-، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد 11، (العدد03)، 2019، صص222-223.

• **خلق العمالة:** تدعم هذه السياسات مسألة خلق العمالة بطريقتين: الأولى مباشرة من خلال آليات وتدابير توليد العمالة مثل الأشغال العامة وإنشاء المؤسسات وكذا توفير إعانات التوظيف، والثانية غير مباشرة من خلال تحسين القابلية للاستخدام عن طريق التدريب وضمان مكاتب العمل التي توفر معلومات أفضل عن سوق العمل، وتحسين عملية الترشح للوظائف.

• **الأمن المصاحب للتغيير:** أدى الإنفتاح التجاري والإستثمار والتطور التكنولوجي المستمر وخصخصة المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة إلى حدوث تغييرات هيكلية في سوق العمل وفي حالات كثيرة تؤدي هذه التغييرات ليس فقط إلى عمليات إعادة التوزيع الداخلية ليد العاملة ولكن أيضا إلى عمليات تسريح العمال، ونتيجة لذلك يتعين على الحكومات والشركاء الاجتماعيين إيجاد السبل والحلول المناسبة لمواجهة هذه التغييرات، وبالتالي تعتبر سياسات سوق العمل النشطة آلية من الآليات المهمة للتصدي للآثار السلبية للتغييرات الهيكلية وعدم كفاية الطلب على الأيدي العاملة من خلال إعادة توزيع العمال المسرحين مع تزويدهم بالدخول البديلة أثناء فترة الانتقال ومن ثم فهي تحقق الأمن المصاحب للتغيير، رغم أنها لا تعتبر بديلا عن سياسات الإقتصاد الكلي الخاصة بالنمو الإقتصادي وخلق فرص العمل.

• **الإنصاف:** تساهم سياسات سوق العمل النشطة في تحقيق العمل والإنصاف من خلال العمل على خلق جو يسوده تكافؤ الفرص بين القوى العاملة وضمان مشاركة الأشخاص المحرومين في سوق العمل بالإضافة إلى ذلك تعمل هذه السياسات على تشجيع وتوظيف الأشخاص الذين يكونون عادة آخر من يتم توظيفهم أو الذين يتم تجاهلهم تماما، ويعني ذلك مواجهة التمييز ضد العمال من كبار السن، والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة والمهاجرين والأفراد المنتمين إلى جماعات عرقية والمرأة، وبصفة عامة فإن سياسات سوق العمل النشطة يمكن أن تساهم في تحقيق الإنصاف خلال الاضطرابات الهيكلية والركود الإقتصادي عن طريق الحفاظ على الدخول عند مستوى لا تتجم عنه زيادات كبيرة في تشتت الأجور.

• **الحد من الفقر:** تكمن مساهمة سياسات سوق العمل النشطة في التخفيف من حدة الفقر في الآليات والتدابير التي توفر العمل والتعليم والتدريب والدخل، كما تعمل أيضا هذه السياسات على توفير العمل اللائق الذي يعتبر بمثابة أفضل ضمان ضد الفقر، وتسهيل إدماج الفئات المحرومة في المجتمع وبالنسبة للدول المتقدمة والدول التي تمر بمرحلة انتقالية تعد التحويلات المرتبطة بالعمل اللائق والتدريب بديلا أفضل من إعانات البطالة، أما بالنسبة للدول النامية قد لا يكون العاطلون عن العمل فعلا هم الفئة المستهدفة من طرف سياسات سوق العمل النشطة، بل الفئة المستهدفة هم العاملين الفقراء في القطاع غير الرسمي لذلك يقتضي

الأمر هنا إيجاد الكيفية التي يمكن أن تسهم بها هذه السياسات في إضفاء الطابع النظامي على وظائف القطاع غير رسمي وزيادة إنتاجيتها وسلامتها.

وعموماً تشمل سياسات سوق العمل النشطة على التدابير التالية:

1.2.3. برامج التدريب: وهي تدابير سوق العمل التي تهدف إلى تحسين فرص الأشخاص الذين يعانون من مشاكل في سوق العمل بسبب الافتقار إلى المهارات الكافية، وهي تمثل عنصراً هاماً في استراتيجيات السياسة العامة التي تهدف إلى زيادة الموارد البشرية وتعزيز فرص العمل للفئات المستهدفة وتهدف أيضاً إلى تحسين جودة العمل والأرباح والإنتاجية وباعتبارها أكثر الأدوات التقليدية لسياسات سوق العمل النشطة، فإن التدريب هو نوع البرنامج الذي يتم تنفيذه في معظم أنحاء العالم، ويمكن توفير هذه البرامج أثناء العمل أو خارجه، تبعاً للاحتياجات والمتطلبات، وبما أن برامج التدريب تستغرق وقتاً طويلاً فمن المتوقع أن يكون احتمال عمالة المشاركين في المدى القصير سلبياً، ولكن التأثير سيكون إيجابياً على المدى المتوسط والطويل، ما لم تكن محتويات التدريب قديمة أو مجدية، وفي الممارسة العملية تقدم برامج التدريب لفئتين مستهدفتين هما¹:

- عموم العمال العاطلين عن العمل؛
- والأشخاص ذوي الدخل المنخفض والضعفاء والمعرضين للخطر، ومعظمهم من الشباب والنساء وذوي الإعاقة والعمال من كبار السن، وكانت البرامج التي تستهدف الشباب شائعة بشكل خاص في أمريكا اللاتينية التي تعمل كبديل للتعليم الرسمي للشباب الذين تسربوا من نظام التعليم.

2.2.3. خدمات الوساطة (الهيئات العامة للتوظيف، خدمات التشغيل العامة): تعتبر خدمات التشغيل العامة وسيلة متدنية التكلفة مقارنة بالخدمات الأخرى التي تقدمها كخدمة التأمين عن البطالة لأنها تشكل المساعدة في البحث عن العمل²، وتعمل كذلك على تقديم المشورة وإيصال المعلومات والربط بين طرفي سوق العمل³، مما يساعد البطالين على إدماجهم في سوق العمل، كما تقوم هذه الهيئات العامة للتوظيف بتقديم الخدمات المباشرة لأرباب العمل للحصول على العمالة المطلوبة وإلى صانعي القرار من خلال توفير المعلومات حول العرض والطلب على العمل لتسهيل اتخاذ الإجراءات الملائمة وإدارة سياسات سوق العمل وبرامج التوظيف على أكمل وجه.

¹ منظمة التعاون الإسلامي، تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي - تشجيع النشاط الاقتصادي - مرجع سبق ذكره، ص 84-85.

² Belchermand others, impacts of active labor market programs: New Evidence from Evaluations with particular Attention to Developing, and transition countries Washington, D.C, World bank, 2004, p21-24

³ التقرير العربي الموحد، صندوق النقد العربي، الفصل العاشر تفعيل برنامج التشغيل في الدول العربية، 2007، ص 204.

وخدمات التشغيل تتوفر من خلال مكاتب عامة وخاصة للتشغيل، أما وزارة العمل فهي تتولى تقديم خدمات التشغيل العامة عادة، وعندما تتواجد وكالات عامة وخاصة للتشغيل تكون خدمات التشغيل مجزأة فالفئات المحرومة والعاطلة عن العمل منذ مدة طويلة تتجه نحو الخدمات العامة للتشغيل، بينما العاملون ذوي الامتيازات والعاملون في الوظائف الإدارية يتوجهون نحو الخدمات الخاصة للتشغيل¹.

3.2.3. التوظيف المدعم: تلجأ الدولة لوضع برنامج يختص بتوفير إعانات مالية لمؤسسات القطاع الخاص تكون غالباً في شكل دعم للأجور قصد توظيف فئات معينة من العاطلين على العمل أو الحفاظ على الفئات المهتدة بفقدان مناصب عملها، وقد تمتد حتى لدعم العاطلين على إنشاء مؤسسات توفر مناصب عمل لفئات عاطلة أخرى.²

4.2.3. الخلق المباشر للوظائف: عن طريق تقديم منح أو قروض تفضيلية لصاحب عمل لتغطية تكلفة خلق الوظائف شريطة أن يشغل الوظائف الجديدة المسجلون من المتعطلين عن العمل.

5.2.3. الأشغال العامة: تكون هذه الوظائف في مشاريع البنية التحتية التي تحتاج لكثافة عمالية مثل الطرقات وصيانتها، أو تنظيف الأماكن العامة، أو العمل الاجتماعي أو الأنشطة المماثلة النافعة للمجتمع المحلي عادة، أو المشاركون في هذه الوظائف عادة من الباحثين المسجلين عن عمل أو من يقومون بعمل لفترة قصيرة أو طلاب أو متقاعدين، وتوفر برامج الأشغال العامة فرص عمل مباشرة ومؤقتة وبمعدلات أجور منخفضة. وتعتبر هذه البرامج وسيلة هامة لتنمية الدخل وتوفير فرص العمل للشرائح الفقيرة من المجتمع إلا أنها لا تساهم في توفير فرض تشغيل دائمة للمشاركين فيها باعتبارها مناصب مؤقتة، وتشير الإحصائيات إلى أن 10% فقط من المشاركين في برامج الأشغال العامة ينجحون في الحصول على وظائف مناسبة عند انتهاء عملهم في هذه البرامج.³

6.2.3. دعم التشغيل الذاتي (دعم ريادة الأعمال): دعم التوظيف الذاتي يتراوح بين برامج القروض المصغرة لإنشاء شركات صغيرة والإجراءات التي تنطوي على مساعدة مالية واستشارية، وفي سياق النمو الإقتصادي المتواضع والإحباط العام حول فعالية المقاربات التقليدية لتوفير فرص العمل، فإن دعم التشغيل الذاتي يعد

¹ Kluge J. the Effectiveness of European Active, labor market programs labour Economics 17 (6).2010.p905.

² Jan boone and Jan C. van ours, Effective active labor market policies, the institute for the study of labor discussion paper N° 1335, 2004, p10.

³ Radwan S.N, Arabi and G.Nada, youth Employmen,. Presentes in the third Arab reform conference: challenges and concerns Facing the civil society held in Alesandar Egypt Mardi 1-3 .2006.

على نطاق واسع رداً يمكننا على بعض التحديات الرئيسية لسوق العمل وأنها تلعب دوراً محورياً في معالجة بطالة الشباب¹.

7.2.3. حوافز التشغيل: تسهل برامج حوافز التشغيل تعيين عاملين جدد والمحافظة على وظائف العاملين الذين كان يمكن أن يسرحوا من العمل بسبب ارتفاع تكاليف تشغيل العمال الجدد، ويتم تقديمها بشكل أساسي من خلال حوافز مالية مثل الدعم المباشر للأجور أو الرواتب أو الإعفاء من الضمان الاجتماعي أو تخفيض الضرائب على العمل، إلا أن هناك العديد من الأسئلة حول فعالية هذه البرامج وأثرها على أداء سوق العمل، خصوصاً من حيث قدرتها على إحداث آثار تشغيل إيجابية على المدى البعيد والمخاطرة الكامنة في التشوهات التي تحدث لسوق العمل مثل الاستبدال والتسريح من العمل وأن الموظفين كان يمكن تعيينهم حتى بدون الدعم وهي الآثار التي تزداد كلما اتسع نطاق التدخل، ولذلك فإن برامج حوافز التشغيل يمكن أن تكون مناسبة لمجموعات محددة ومستهدفة في مناطق وقطاعات محددة جيداً، فبرامج حوافز التشغيل تصبح أكثر فعالية عندما تكون مصحوبة ببرامج أخرى مثل التدريب خلال العمل، والمساعدة من خلال تقديم المشورة والبحث عن العمل، وبذلك تسهم بتراكم معارف الشباب خلال مرحلة تحسين قابليتهم للتشغيل وبناء قدرات الشركات².

8.2.3. تشجيع الحراك: هناك العديد من التدابير التي يمكن أن تشجع الحراك الجغرافي للعاطلين عن العمل مثل: إعادة التوطين وإيجاد السكن ودعم كذلك نفقات الانتقال.

ومن خلال ما سبق من تحليل لسياسات سوق العمل يمكن توضيح الفرق بين سياسات سوق العمل النشطة الإيجابية وغير النشطة السلبية من خلال الجدول (1-4):

الجدول (1-4): الفرق بين سياسات سوق العمل النشطة الإيجابية وغير نشطة السلبية.

سياسات سوق العمل النشطة / السلبية	سياسات سوق العمل النشطة / الإيجابية
1- تعالج مظاهر المرض وليس أسبابه.	1- تدرس الظاهرة وجذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة.
2- تعتمد البرامج السلبية لسوق العمل على عدة آليات مثل إعانات البطالة، التقاعد المبكر، أو التحويلات المالية، والتشريعات الخاصة بحماية العمالة، والإجراءات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية بالإضافة إلى اتفاقيات العمل الجماعية.	2- تستعمل زمرة من الأدوات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية (خلق الوظائف في شكل برامج عمل عامة، التدريب المتعلق بسوق العمل نظام معلومات سوق العمل...).

¹ مؤسسة التدريب الأوروبية، تقرير حول التحدي الذي تمثله قابلية الشباب للتشغيل في بلدان حوض المتوسط العربية - دور برامج سوق العمل النشطة - توريز، إيطاليا، 2015، ص20.

² سامي بن جدو، مرجع سبق ذكره، ص119.

<p>3- غالبا ما تكون مجرد اصطناع إحصائي للتخلص من البطالة.</p>	<p>3- تسهيل العمل للحساب الخاص (الصناديق الإجتماعية، الحاضنات...).</p>
<p>4- تتجه للأمد القصير مثل تحويل زمرة قوة العمل بين الدراسة والتدريب والعمل والعون الإجتماعي لتقادي وجودهم بين طالبي مراكز التشغيل.</p>	<p>4- تتجه للأمد الطويل من خلال الإستثمار في التعليم والتدريب، وفي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.</p>
<p>5- تتجاهل مفهوم التشغيل الكامل.</p>	<p>5- تستهدف السياسات النشطة فئات محددة تواجه صعوبات في الإندماج في سوق العمل مثل صغر السن والمسنين والنساء والمعوقين.</p>

المصدر: محمد عدنان وديع، برامج سياسات التشغيل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، برامج التدريب الذاتي عبر الأنترنت لعام 2007، ص ص 9-10.

من الجدول (1-4) يتضح معالجة سياسات سوق العمل النشطة بأسلوب منهجي، كون هذه السياسات يمكن أن تصبح أقل تأثيرا إذا كان المستفيدون من البرامج مجرد بدلاء لعاملين آخرين، أو إذا أمنت البرامج وظائف لعمالة كانت ستعثر على وظائف في كل الأحوال، أو إذا اختارت البرامج مرشحين يرجح إلى حد كبير عثورهم على فرص عمل، وهناك أيضا مخاطر الوصمة التي قد تلتصق بالمستفيدين والنظرة السلبية إليهم من قبل أصحاب الأعمال، مما يؤدي فشلهم في العثور على وظيفة¹.

3.3. العلاقة بين أنواع سياسات سوق العمل والتشغيل:

بصفة عامة تعتبر تدابير دعم الدخل والتقليل من إمدادات العمال سياسات سلبية، بينما تعتبر البرامج الرامية إلى تشجيع الخلق المباشر للوظائف وتعزيز الإستخدام أو تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل إيجابية، غير أنه يصعب أحيانا التمييز والفصل في السياسات الإيجابية والسلبية للتشغيل، بسبب الاتجاه الجديد الذي يتطلب ممن يحصلون على إعانة إجتماعية أن يكونوا مشاركين في برامج الإستخدام حتى يحصلوا على الإعانات المقررة، وقد أصبحت هذه الإعانات أقل سخاء مما كانت عليه ومشروطة بتقديم ما يثبت السعي للحصول على عمل والاستعداد للمشاركة في البرامج الإيجابية ومن شأن ذلك تحويل الإعانات التي كانت تعتبر سلبية إلى تدابير إيجابية، ومن جهة أخرى فإن سياسات مثل الأشغال العامة كثيرا ما تقلل من احتمالات العثور على عمل منتظم مما يجعلهم يعتمدون على نظام الضمان الإجتماعي ويحيلهم بذلك إلى سلبيين، وكمثال آخر على هذا التداخل نجد من بين وسائل السياسات النشطة للتشغيل اعتماد عمليات التكوين لليد

¹ محمد حدو، دور وأهمية سياسات وبرامج سوق العمل النشطة والتشغيل في مكافحة البطالة: تجارب دولية رائدة، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، جامعة الجزائر 03، الجزائر، المجلد 07، (العدد 01)، 2018، ص456.

العاملة من أجل ضمان حظوظ أوفر لتشغيل هذه الأخيرة وملائمة العرض وفق طلب المؤسسات، لكن في نفس الوقت نجد سياسة التكوين النشطة المعتمدة في هذا الباب تلعب دورا آخر، كونها تمتص جزءا من عرض العمالة في سوق العمل لتصبح بذلك عبارة عن سياسة تراجع عن عمليات التشغيل، ونفس الشيء بالنسبة لبعض سياسات التراجع عن عمليات التشغيل كما هو الحال بالنسبة لمنحة البطالة التي تعمل على استقرار سوق العمل بشكل أساسي لكن في نفس الوقت تعتبر كإعانة للبطال تساعد في مصاريف البحث عن عمل يلائمه ويوافق قدراته العملية وبذلك يصبح هذا النوع من السياسة وإن كان يعتمد في سياسات التراجع عن عملية التشغيل، تعتبر كسياسة نشطة لتشجيع التشغيل¹.

وتستخدم السياسات الإيجابية لسوق العمل لتكملة السياسة السلبية، كما هو الشأن في البلدان التي تمر حديثا بمرحلة انتقالية، ففي بلدان منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية يخصص جزء كبير من الميزانية للأدوات السلبية مثل إعانات البطالة والمعاش المبكر وإعانات الإعاقة، وهذه السياسات تعتبر سياسات سطوية وتحصل على تمويل أكبر، لذا فإنه في كثير من البلدان التي تميل سياسيا نحو الأخذ بالسياسات السلبية لا تكون لسياسات سوق العمل الإيجابية دور ثانوي وينعكس ذلك عادة في قلة مخصصاتها المالية، غير أنه وفي السنوات الأخيرة دعت العديد من المؤسسات ومن بينها بلدان منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية إلى زيادة استعمال السياسات الإيجابية لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى اعتبارات تتعلق بالإنصاف والكفاءة، فالعلاقة المباشرة بين الفقر والبطالة هي الأساس الذي تقوم عليه حجة الإنصاف، كون أفقر العمال وأقلهم حظا هم عادة الذين يتعطلون عن العمل لمدة طويلة وتكون مهاراتهم محدودة، ويؤخذ بالسياسات الإيجابية لسوق العمل كذلك لأسباب تتعلق بالكفاءة لأنها قادرة على تصحيح أوجه الاختلال المفترضة في سوق العمل، ذلك أنه من الممكن أن تحول هذه السياسات دون الضغوط السلبية التي تفرضها عوامل خارجية على الأجور الناجمة عن ارتفاع نسبة البطالة طويلة الأجل، فالسياسات الإيجابية لسوق العمل يمكن أن يكون لها أثر إيجابي على سوق العمل بالإبقاء على حجم القوة العاملة خلال الفترات التي ترتفع فيها نسبة البطالة، وفضلا عن ذلك فإن السياسات الإيجابية يمكن أن تحسن من العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة عن طريق تحقيق الاستقرار في التوظيف خلال فترات الدورة التناقضية وإزالة الاختناقات في سوق العمل خلال الفترات التصاعدية².

¹ عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة ماجستير، جامعة سطيف 01، الجزائر، 2015، ص44-45.

² المرجع نفسه، ص45.

4.3. تقييم سياسات سوق العمل النشطة:

نظرا لأهمية فرص العمل في التقليل من حدة الفقر، ونمو الإنتاجية، والتماسك الاجتماعي، فلا عجب أن يقوم صانعو السياسات بتنفيذ مختلف الإصلاحات في سوق العمل لتعزيز فرص العمل، وتحفيز خلق فرص العمل والتقليل من حدة البطالة، إن تنظيم حماية العمالة، والحد الأدنى للأجور ونظام الضرائب / الإعانات، وسياسات سوق العمل النشطة هي سمات بارزة للتدخلات في سوق العمل، وقد وضعت سياسات سوق العمل النشطة في البلدان الإسكندنافية بهدف دمج القدرة التنافسية للاقتصاد المفتوح مع ضمان العمالة الكاملة والعدالة الاجتماعية، واليوم تلعب دورا هاما في مجموعة صناعات السياسات الاقتصادية في كثير من البلدان المتقدمة النمو، وأيضا في البلدان النامية على نحو متزايد غير أن السؤال المهم هو مدى فعالية هذه التدخلات المكلفة في مكافحة البطالة الدورية والهيكلية وزيادة المشاركة الإنتاجية في سوق العمل¹.

ولقد أظهر تقييم سياسات سوق العمل أن تدابير السياسات النشطة لم تكن كلها ذات فعالية في الوصول إلى فئاتها المستهدفة وليست كلها تؤدي إلى تحسين فرص المشتركين في الحصول على الوظائف بعد المشاركة، لا تعتبر جميعها وسيلة فعالة للوصول إلى أهدافها الموضوعية لها، وتظهر بحوث التقييم أن أثر البرامج على العمالة، والأجور يكون عادة ضئيلا وإيجابيا، ولكن ليس في كل الأحوال وبوجه عام فإن التدابير المحددة أهدافها بعناية تكون لها نتائج أفضل من التدابير العامة التي تطبق على الجميع أو الفئات الأكبر حجما، وبالنسبة لإعادة إدماج العمال في سوق العمل، فإن البرامج التي تكون أكثر قربا من التجارب الحياتية الفعلية (حالات العمل الحقيقية) تكون أفضل من البرامج البعيدة عن أنشطة السوق².

إن القضية المهمة في تطبيق سياسات سوق العمل النشطة هي قضية فعالية، فمثلا تشارك سياسات سوق العمل النشطة بنسبة 0,3% من الناتج المحلي الإجمالي التي تخصصها جمهورية كوريا للإنفاق على سياسات سوق العمل النشطة، ويشارك 13,1% من أفراد القوى العاملة في تدابير السياسة النشطة، في حين تخصص الدنمارك 1,2% من ناتجها المحلي الإجمالي لتبلغ ما نسبته 21,1% من أفراد القوى العاملة، ويمكن أن يفسر ذلك بأن 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 تخدم نفس القدر من قواها العاملة، وعليه يمكن القول بأن البرامج في البلدان المتقدمة تحولت من التدابير التي تركز على جانب الطلب مثل الأعمال المتعلقة بالسلع الأساسية إلى التدابير الأكثر

¹ منظمة التعاون الإسلامي، تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي - تشجيع النشاط الاقتصادي - مرجع سبق ذكره، ص 87.

² أميرة عباس، مرجع سبق ذكره، ص 43.

توجهها نحو العرض، مثل التدريب، وقد ساهم ذلك جزئياً في حقيقة مؤداها أنه يمكن خدمة عدد أكبر من الناس بنفس القدر من الإنفاق، وفي ألمانيا أسهمت هذه السياسات إسهاماً كبيراً في الحد من البطالة الصريحة، وبالمثل فإن هذه السياسات أدت إلى تخفيض مستويات البطالة في شيلي في عام 2001 بنحو 1.5%¹. كما تم تلخيص النتائج العامة حول فعالية سياسات سوق العمل النشطة في منظمة العمل الدولية لسنة 2016 ووفقاً لذلك²:

- غالباً ما تكون برامج المساعدة على البحث عن عمل فعالة، لا سيما خلال السنة الأولى بعد المشاركة في البرنامج، وتعتبر هذه تدخلات منخفضة التكلفة، ولذلك من الأرجح أن تكون فعالة من حيث التكلفة.

- يبدو أن برامج إعانات الأجور فعالة جداً على المدى القصير والمتوسط.

- برامج العمالة العامة ليست فعالة في زيادة فرص عمل المشاركين، وعلى المدى الأطول قد يكون لها آثار سلبية.

- برامج التدريب في سوق العمل فعالة إلى حد ما، ومع ذلك وبسبب عناصر تكوين الموارد البشرية، فإن تأثيرات سياسات سوق العمل النشطة متوسطة المدى وعلى المدى الطويل أكثر إيجابية من الآثار على المدى القصير.

وبالرغم من الآثار الإيجابية التي تحققت سياسات سوق العمل النشطة، إلا أنها لا تخلوا من العيوب إذ يؤكد كل من Martin and Bardak سنة 2012 فشل سياسات العمل النشطة التي تهدف إلى توفير حلول قصيرة المدى لعيوب سوق العمل، ولم يكن الغرض منها توفير حلول طويلة المدى للمشاكل الهيكلية التي يعاني منها سوق العمل حتى في ظل توفر النمو الإقتصادي³.

5.3. الدعوة لإعداد سياسة تعزز النمو الداعم للتشغيل:

دعت منظمة العمل الدولية الدول والمجتمع الدولي إلى تنفيذ سياسات الإقتصاد الكلي التي يتم بموجبها متابعة الأهداف الإنمائية للألفية من توفير التشغيل الكامل والمنتج، والعمل اللائق للجميع في إطار من استقرار الأسعار والإستدامة المالية، إذ أكدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في جويلية 2006 بموجب الإعلان الوزاري الذي قدم مستوى غير مسبوق من الدعم، على الإلتزام بتوليد فرص التشغيل وأجندة العمل اللائق، ويقر الإعلان على أن التشغيل الكامل والمنتج والعمل اللائق هدف له الأولوية في التعاون الدولي.

¹ المرجع السابق، ص43.

² منظمة التعاون الإسلامي تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي، تشجيع النشاط الاقتصادي، مرجع سبق ذكره، ص88.

³ سامي بن جدو ، مرجع سبق ذكره، ص122.

وفي سبتمبر 2010 دعا صندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية مع قادة آخرين إلى التزام دولي واسع النطاق لسياسة تركز على التشغيل استجابة للتباطؤ الإقتصادي العالمي، في ذات الوقت تزايد إدراك قادة مجموعة العشرين بأهمية التنسيق واتساق سياسات التشغيل، ويدعوا الإطار الجديد لتحقيق النمو القوي والمستدام والمتوازن إلى استمرار التركيز على سياسات التشغيل.¹

أما بيان الاجتماع الثالث والثلاثون للجنة الدولية للشؤون النقدية والمالية بواشنطن بتاريخ 16 أبريل 2016 فخلص إلى وجوب تنفيذ إصلاحات هيكلية واستخدام مزيج من السياسات الإقتصادية الكلية يدعم بعضها البعض من أجل نمو عالمي قوي وأكثر توازن ويتمتع بالقدرة على الاستمرار وخلق فرص عمل².

1.5.3. دمج سياسات الإقتصاد الكلي القائمة على الإستثمار والتنمية:

يعتبر خلق المزيد من فرص العمل إحدى أهداف منظمة العمل الدولية، إذ يقتضي في سبيل تحقيق ذلك إيجاد العمل المنتج والمختار بحرية والمحافظة عليه، وفقا للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولمعايير العمل الدولية، ويرتبط نجاح هذا الهدف ارتباطا وثيقا بعوامل أخرى تقع في صميم السياسة الإقتصادية الكلية، مثل التغييرات في معدل الفائدة والعرض النقدي والمعروفة باسم السياسة النقدية والتغييرات في الضرائب والإنفاق العام والمعروفة باسم السياسة المالية، وكلها أدوات رئيسية لسياسة الإقتصاد الكلي، وتشير الأدلة الحديثة إلى وجود اثنين من أطر (مناهج) سياسة الإقتصاد الكلي البديلة لصياغة سياسات اقتصاد كلي داعمة للتشغيل³:

• **يركز الإطار الأول على الحفاظ على الاستقرار وتنافسية سعر الصرف الحقيقي فضلا عن احتواء الصدمات الخارجية (صدمات شروط التبادل التجاري أو خروج رؤوس الأموال) في هذا الإطار تكون إدارة أسعار الصرف هي السياسة التنظيمية الرائدة، وتقوم السياسات النقدية مثل تحديد هدف التضخم المنخفض بدور ثانوي، ومع ذلك فإن الآثار المترتبة على إطار استقرار وتنافسية سعر الصرف الحقيقي لإدارة حساب رأس المال وإدارة السياسات المالية، ولا سيما فيما يتعلق بالإستثمار العام، تحتاج إلى تحليل دقيق، وهناك حاجة واضحة لإدارة حجم وتكوين تدفقات رأس المال الخاص الدولي، هذه الإدارة مكتملة لإدارة سعر الصرف، حيث أنه في كثير من الأحيان تواجه السياسات الإقتصادية الكلية المركزة على الإستثمار خطر تراجع الثقة في قطاع الأعمال، وزيادة خروج رأس المال والانخفاض السريع في سعر الصرف، ويكون من الصعب تنفيذ سياسة نقدية مستقلة (أو حتى سياسات مالية) دون إدارة حساب رأس المال.**

¹ المرجع السابق، ص122.

² صندوق النقد الدولي، بيان اللجنة الدولية للشؤون النقدية والمالية، الاجتماع الثالث والثلاثون، واشنطن، 16 أبريل 2016، ص01.

³ سامي بن جدو، مرجع سبق ذكره، ص ص 123-124.

• **الإطار البديل الثاني:** يضع الإستثمارات العامة التي تركز على السياسات المالية في المقدمة ويتم إخضاع السياسات النقدية للسياسات المالية في هذا الإطار تدعم السياسات النقدية التوسع المالي، وتشجع الصادرات من خلال توفير السيولة الكافية لاقتصاد نامي، وتعزز معدلات معتدلة ولكن إيجابية حقيقية للفائدة للاستثمار الخاص والعام وعلى العكس، فإن استهداف التضخم الصارم (وخاصة هدف التضخم المنخفض لأقل من 5%) لا يتفق مع هذا المنهج، تهدف السياسات المالية إلى زيادة العرض الكلي (زيادة القدرة الانتاجية وتعبئة الموارد المحلية على سبيل المثال)، بالإضافة إلى تحفيز الطلب الكلي، (على سبيل المثال الإستثمارات العامة التي تهدف إلى زيادة فرص العمل)، وفي هذا السياق ستكون إدارة أسعار الصرف لا تزال تقوم بدور مهم في تعزيز القدرة التنافسية الدولية، وسوف تستثمر إدارة حساب رأس المال النتيجة الطبيعية لهذا المنهج، لا سيما بالنسبة لصدّات خروج رؤوس الأموال.

المطلب الثالث: البرامج الدولية لسياسة الحماية من البطالة والتشغيل

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 مفيدة لاستخلاص التوجهات الكفيلة بزيادة فاعلية سياسات وبرامج التشغيل في الدول التي تعاني من مشكلة البطالة.

أولاً: تجارب دولية للرفع من مستوى التشغيل

وقصد التعرف على بعض تجارب الدول المتقدمة في التخفيف من البطالة والرفع من مستوى التشغيل ونوعيته نجد:

1. برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل:¹

نظراً إلى أن الانتقال من المدرسة إلى العمل ليس أمراً تلقائياً، بل عملية تعيقها في أغلب الأحيان الكثير من العوامل ويتخللها فترات طويلة من البطالة، عمدت كثير من الدول إلى وضع برامج من شأنها أن تسهل إدماج الخريجين في سوق العمل، وأبرزت التجارب الدولية إستنتاجات متباينة حول نوع التعليم الملائم الذي يرفع من قدرة الخريج على الحصول على وظيفة، ويساهم في زيادة دخله المتوقع، وفي هذا الإطار فإن تحديد أي نظام تعليمي يتوقف على المفاضلة بين عنصرين رئيسيين:

• **بالنسبة للعنصر الأول:** يدور حول ما إذا كان التعليم المهني أفضل من التعليم العام، وفي إطار المفاضلة بينهما تشير التجارب المتاحة في دول مثل ألمانيا والنمسا والدنمارك إلى أن التعليم المهني يميل لرفع مستوى آفاق التشغيل ورواتب الخريجين مقارنة مع ما تقدمه مدارس التعليم العام، لذا فإن هناك حالياً متزايداً

¹ فاتح غلاب، الطاهر ميمون، سياسات وبرامج التشغيل الدولية في معالجة ظاهرة البطالة، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15 و16 نوفمبر 2011، ص 3، 4.

نحو المزج بين التعليم العام والتعليم المهني، في سبيل تزويد الطلاب بالمبادئ النظرية وبالمهارات 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، وينظر إليه كالطريق المسدود الذي سيؤول إليه أصحاب المهارات المتدنية والفاشلين في التعليم العام.

• **أما العنصر الثاني:** والمتعلق بتنظيم التعليم المهني ضمن إطار المدرسة (فرنسا وإيطاليا) أو خارجها (المملكة المتحدة والولايات المتحدة)، يتباين نمط تنظيم التعليم المهني بين دولة وأخرى فنمط التعليم المهني بدوام جزئي في بلد مثل ألمانيا يتعارض كليا مع المتبعة في اليابان والعديد من دول أوروبا، وقد أثبتت بعض الدراسات أن امتهان بعض الحرف أو التمهين خارج أوقات المدرسة، يمنح فرص عمل أفضل من التعليم المهني بدوام كامل داخل المدارس، خاصة وأنه يربط الطلاب بصاحب عمل معين أو بمجال معين دون سواه، لكن فيما يتعلق بتوقعات الأجور والترقية الوظيفية، يبدو أن التمهين خارج أوقات المدرسة لا يقدم الكثير، مقارنة بما يحصل عليه من يلتحق بالتعليم المهني بدوام كامل.

وبصفة عامة، تعتبر تجربتي ألمانيا واليابان من أكثر التجارب الناجحة في تعزيز الترابط بين التعليم والتشغيل، ففي كلتا الحالتين، تحاول المدارس أن توجه الطلاب بعد أن تصنفهم وفقا لإنجازاتهم 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 والمعلن من قبل مكتب التشغيل الفيدرالي، حتى يتلقوا الساعات من التدريب خارج الدوام المدرسي، وفي معظم الحالات يؤول مصير هؤلاء إلى العمل مع صاحب العمل الذي أمن لهم التدريب، أما بالنسبة إلى اليابان فتقع مسؤولية البحث عن فرص عمل للطلاب على المدارس، وعلى عكس برنامج التمهين الألماني، فإن الطلاب في اليابان لا يملكون خبرة عملية كافية، لذلك تسعى المدارس إلى توفير خدمات توظيف لطلابها بفضل علاقاتها القوية بمجتمع الأعمال، ويتمثل العامل المشترك بين التجريبتين في قدرة النظامين على زيادة قابلية تشغيل الطلاب وتقليص الوقت الذي يحتاجونه للبحث عن عمل، لكنهما في المقابل، يقيدان طالبي العمل بوظائف محددة، وذلك منذ بداية مسيرتهم المهنية الأمر الذي يحدد حركتهم الوظيفية وأفاقهم المهنية في المستقبل.

ورغم تحسن الأجور والآفاق الوظيفية بالنسبة لخريجي التعليم المهني، انخفضت معدلات الالتحاق بهذا النوع من التعليم في العديد من دول العالم، وارتفعت أعداد الطلاب الذين يتحولون إلى التعليم العام في المرحلة ما بعد الثانوية، وتعزى هذه النتائج العكسية إلى أن التعليم لا يقدم مسارا ملائما للارتقاء الوظيفي ولا

يسمح بالحصول على مؤهلات عالية، مما يدفع الطلاب في التعليم المهني إلى الخروج المبكر، وإلى زيادة نسب الملتحقين بالتعليم العام.

وتجدر الإشارة إلى أن نجاح نظام التمهين والتدريب المهني يتطلب خطة تمويل مستدامة ومرونة ثقافية لا تترى في هذا النظام نظاما دونيا من الناحية الإجتماعية، ففي ألمانيا مثلا يعتمد تمويل التكوين المهني بشكل أساسي على منظمات أصحاب العمل التي تتمتع بنفوذ كبير وتعمل بشكل غير مركزي يخول لها اختيار العمال الأفضل والأكثر مهارة، الأمر الذي يفسر استمرار أصحاب العمل في دعم التمهين، وفي دول أخرى مثل فرنسا يتم تمويل التدريب أو التمهين من خلال دعم يمنح إلى أصحاب العمل.

2. استراتيجيات التشغيل المنتج:

استثناسا بتجارب بلدان الإتحاد الأوروبي في مجال السياسات النشطة يمكن اعتماد منهجية تطوير البرامج النشطة باعتماد المقاييس التالية الموضحة في الجدول (1-5).

الجدول (1-5): مثال توضيحي لربط البرامج النشطة بالأهداف المسطرة حسب الظرف الإقتصادي.

الأهداف المسطرة	توجيه البرامج نحو	الجهة المستهدفة
مجابهة تراجع النمو الإقتصادي بصورة ظرفية	- توليد فرص العمل (برامج أشغال عمومية...) - التشغيل المدعم (حوافز للمؤسسات). - دعم العمل المستقل.	- فئات خصوصية. - تركيز هذه البرامج في المناطق المتضررة أكثر من البطالة والمناطق ذات النسيج الإقتصادي المحدودة.
معالجة انعدام التوازن بين العرض والطلب	- تحسين خدمات التشغيل (الإعلام والتوجيه ومعلومات سوق العمل...). - تحسين منهجيات المطابقة بين العرض والطلب. - تطوير تقنيات البحث عن شغل. - المساعدة على الحراك الإجتماعي والقطاعي والجغرافي. - دعم أنظمة التدريب.	- المناطق ذات النسيج الإقتصادي المحدود. - القطاعات الإقتصادية. - المهن الجوارية.
تحسين التصرف في سوق العمل	- خدمات التشغيل (إعلام، إرشاد...). - الرفع من أداء الآليات والبرامج. - وضع مؤثرات للمتابعة والتقييم وقياس الأثر. - توفير البيانات حول سوق العمل وتطوراتها (المهن الجديدة).	- الداخلون لسوق الشغل. - المؤسسات. - المناطق.

المصدر: علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة قطر، 15-16، نوفمبر 2008،

نلاحظ من خلال الجدول (1-5) أن طريقة حماية أي فئة من المجتمع تختلف عن الفئات الأخرى طبقاً للأهداف الاقتصادية المسطرة، فمثلاً عندما يكون هناك اختلال في العرض والطلب فيجب زيادة الإنفاق على خدمات التشغيل لتصحيح التوازن كالإنفاق على أنظمة دعم التدريب وتطوير تقنيات البحث عن العمل، أما إذا كان هناك انخفاض النمو الاقتصادي فيتعين تشجيع عملية خلق مناصب عمل عن طريق تسهيلات تقدمها الدولة للمؤسسات الاقتصادية.

وتشير البيانات المتعلقة لتوزيع الإنفاق على مختلف مكونات سياسات سوق العمل النشطة في بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وغيرها من الدول الأوروبية لعام 2003، إلى غياب ترتيب متفق عليه لأولويات بالنسبة إلى هذه المكونات، ويبدو أن كل دولة تحبذ الأداة التي تراها مناسبة من أجل تحقيق أهداف سياسات سوق العمل النشطة.

ويتبين أن النسب الأعلى للنفقات التي تخصص لخدمات التشغيل والتدريب (الذي يمثل جانب العرض من سوق العمل) أن نحو ثمانية من أصل اثنين وعشرين دولة مدرجة يأخذ تدريب المسرحين والعاطلين عن العمل من الشباب الحصة الأكبر من النفقات المخصصة لسياسات سوق العمل النشطة وفي سبعة دول أخرى تعود الحصة الأكبر منها لخدمات التشغيل في حين أن دولتين هما جمهورية التشيك ونيوزيلندا تشجعان اتخاذ إجراءات تهدف بشكل مباشر إلى توفير فرص عمل جديدة، وتبقى إيرلندا الدولة الوحيدة التي تخصص أكبر نسبة من نفقاتها لحوافز التشغيل، أما باقي الدول فتخصص الحصة الأكبر من النفقات لدعم البرامج التي تهتم بالمجموعات ذات الحاجة الخاصة، وبشكل عام يبدو أن خدمات التشغيل والتدريب هي في المتوسط أكثر الإجراءات رواجاً في معظم الدول المشمولة، وذلك لآثارها الإيجابية على التشغيل مقابل تكلفتها الأقل نسبياً¹.

¹ فؤاد ورا، الحماية الاجتماعية والتشغيل في الجزائر - محاولة تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني وسياسة عقد العمل المدعم، 2011-2015، اطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2018، ص 80.

ويتبين من خلال تقييم نتائج استراتيجية سعت منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية من خلال التوصيات العشرة*، التي بدأت الدول المنظمة في تنفيذها سنة 1994 إلى تقسيم هذه الدول إلى أربعة مجموعات وهي كالتالي¹:

- **المجموعة الأولى:** تضم دولا مثل اليابان وكوريا الجنوبية وسويسرا، حيث تتسم هذه المجموعة بتقديم حماية محدودة للعاملين، ومنح بطالة غير سخية، ومعدلات ضرائب على الشركات والدخل منخفضة نسبيا.
- **المجموعة الثانية:** تضم دولا من شمال أوروبا، تتسم بارتفاع الضرائب وتقديم منح سخية للبطالة، وحماية أكبر للعاملين، بالإضافة إلى تقديم خدمات متطورة وتنفيذ برامج جيدة للبحث عن عمل.
- **المجموعة الثالثة:** تضم دول جنوب أوروبا بالإضافة إلى فرنسا وألمانيا، تتسم بتقديم منح ومزايا سخية للعاطلين، وحماية جيدة للعاملين، لكن في المقابل يلاحظ أن أسواق السلع والخدمات فيها ليست تنافسية بالكامل.
- **المجموعة الرابعة:** تضم دول شرق أوروبا، تتميز بحماية أكبر للعاملين ومنح بطالة متدنية وخدمات توظيف أقل تطورا وأسواق سلع وخدمات محمية نسبيا.

ثانيا: عرض بعض التجارب الدولية في تصميم برامج سوق العمل النشطة

تعتبر سياسات سوق العمل والتشغيل مكون أساسي من مكونات السياسات التنموية الداعمة للاستدامة فهي محفز للاستقرار الإقتصادي والاجتماعي، وهي تستهدف الإرتقاء بمستويات التشغيل والحد من البطالة في المجتمع منذ بدايات ظهور سياسات سوق العمل النشطة في الستينات من القرن العشرين نشأ الخلاف بين الإقتصادييين، حول ما إذا كانت تلك السياسات هي أفضل طريقة للتدخل الحكومي في سوق العمل، بالمقارنة بالسياسات غير النشطة التي تعتمد على شبكة الضمان الاجتماعي والتحويلات الإجتماعية. وتحمل السياسات الدافعة للتشغيل في كثير من الدول مكانة أساسية مهمة ضمن السياسات الإقتصادية الكلية، وهذا من خلال تخصيص موارد مالية كبيرة في موازنتها العامة مخصصة لتدابير سوق العمل النشطة وغيرها من برامج التشغيل، حيث يتراوح متوسط الإنفاق على برامج سوق العمل النشطة في كثير من الدول

* تنفيذ سياسات الاقتصاد الكلي المحفزة للنمو، تعزيز نشر المعرفة التكنولوجية، زيادة مرونة توقيت العمل، تحسين بيئات الأعمال ومناخ 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 خاصة من خلال التدريب والتعليم، إصلاح أنظمة المنح والحوافز ذات الصلة بالبطالة، تحفيز الاقتصاد من خلال تعزيز التنافسية في أسواق السلع والخدمات.

¹ علي سنوسي، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر الأسباب، الحلول من خلال التطرق إلى تجارب دولية، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص12-14.

الصناعية ما بين 2 % و 3% من الناتج المحلي الإجمالي، وقد أظهرت الأدبيات الحديثة اتجاه الكثير من حكومات الدول المتقدمة والدول النامية إلى اتباع السياسات النشطة بشكل كبير وتخصيص موارد مالية معتبرة لها في موازنتها العامة، ومثلت التجربة الآسيوية وخاصة دول شرق آسيا (أندونيسيا، كوريا، ماليزيا، الفلبين، تايلاند وسنغافورة) النموذج الأكثر نجاحاً في تطبيق هذه السياسات على أسواق العمل لديها، أما في الدول المتقدمة فكانت التجارب أكثر نجاحاً في المملكة المتحدة، اليابان وإيطاليا والولايات المتحدة الأمريكية¹.

وفي هذا الإطار سوف نعرض بعض التجارب الدولية الرائدة في هذا المجال.

1. تجربة بريطانيا: تعتبر المملكة المتحدة من الدول الأكثر انحيازاً في العالم إلى سياسات سوق العمل النشطة " سياسات العودة إلى العمل" من خلال انتهاج مجموعة من الأساليب والطرق التقنية والعملية في مختلف المجالات أهمها ما يلي²:

- أسلوب الإعفاء الضريبي على الدخل المكتسبة: في هذا الإطار قامت المملكة المتحدة بإدخال صور مختلفة من الإعفاء الضريبي على الدخل المكتسب، جعل العمل أكثر جاذبية (ربحية) من الإعانات الممنوحة في إطار التأمين عن البطالة وهذا من خلال منح خصم من ضريبة الدخل على الأجور المكتسبة تحت سقف معين، ومن ثم تقادي الوضع الذي يجعل البقاء في إطار نظام تأمين البطالة (الرعاية) أكثر جاذبية من العمل.

- أسلوب الدورات التدريبية: اعتمدت المملكة المتحدة في هذا الجانب برنامج أطلق عليه اسم " الصفقة الجديدة للشباب" وهو برنامج يلزم الشباب في الفئة العمرية 18-24 سنة الذين تحصلوا على إعانات البطالة لمدة 6 أشهر أن يلتحقوا بدورات تدريبية صممت خصيصاً من أجل زيادة قابليتهم للتشغيل وبالإضافة إلى ذلك يهدف هذا البرنامج إلى تزويد الشباب بالمهارات والثقة والدافع اللازمين لمساعدتهم في البحث عن العمل وتحسين فرصهم للقيام بذلك.

- إدماج ذوي الإعاقات في سوق العمل: في هذا الجانب قامت المملكة المتحدة بإدخال برامج متعددة للدعم المشترك لتحقيق هدف إخراج الأشخاص المتلقين لإعانات العجز المهني، وكان من العناصر الرئيسية في هذا البرنامج ما يلي:

- اشتراط تقديم إعانات العجز بتقييمات طبية جديدة لقدرة على العمل؛
- بالنسبة لمن تثبت قدرتهم على العمل سيكونون ملزمين بالتقدم لمقابلات التوظيف والعودة للعمل؛
- تقديم خدمات الدعم لتسهيل العودة إلى العمل؛

¹ محمد حدو، مرجع سبق ذكره، ص 465.

² نواف أبو شمالة، تعزيز قابلية وبرامج تشغيل الشباب، تجارب دولية - برامج التدريب الذاتي عبر الأنترنت - المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2014، ص 31، 32.

- إقرار برنامج أطلق عليه اسم برنامج " مسارات العمل " يهدف إلى تقديم المشورة، وتنفيذ برامج تدريبية للتعامل مع الحالات الصحية (الإعاقة) مع زيادة المهارات والثقة بالنفس وتحقيق زيادة مؤقتة في الدخل خلال العام الأول من العمل؛
- وإقرار برنامج آخر أطلق عليه برنامج " الوصول إلى العمل " يهدف إلى التغلب ومواجهة تداعيات الإعاقة من خلال إجراءات وتدابير متنوعة مثل تعديل أماكن العمل، توفير أجهزة خاصة، توفير المساعدة والدعم.
- **مبادرة تعزيز المساواة بين الجنسين:** تهدف مبادرة تعزيز المساواة بين الجنسين في المملكة المتحدة إلى تحقيق مساواة أكبر في الوصول إلى فرص التشغيل بين المرأة والرجل، وكذلك بالنسبة لشروط تشغيل فئات العمر المختلفة، وتتضمن هذه المساواة في هذا الشأن تدابير لتعزيز المشروعات التي تديرها النساء إدخال التزام قانوني على كل السلطات العامة بالقضاء على أشكال التمييز، وتعزيز المساواة، تشجيع اضطلاع جميع المنظمات بمنهج المراجعة الطوعية للأجر المتساوي.
- **تنمية الموارد البشرية:** تلعب عملية تنمية الموارد البشرية دوراً رئيسياً في تحقيق التشغيل الكامل والمنتج من خلال رفع مستوى مهارات القوة العاملة، ومن أجل هذا أنشأت المملكة المتحدة البريطانية لجنة التشغيل والمهارات لضمان مساهمة منظومة التعليم والتدريب في البلاد في تعزيز مستويات التشغيل والإنتاجية في نفس الوقت، وجاء إنشاء هذه اللجنة تلبية لتوصية رئيسية وردت في تقرير مستقل عنوانه " الرفاهية للجميع في الإقتصاد العالمي: مهارات على مستوى عالمي نشر سنة 2006".
- 2. **تجربة اليابان:** تقوم ثقافة المجتمع الياباني على التفوق الفردي بدلا من الإنتماء إلى مجموعة العمل عكس المجتمعات الأنجلو- سكسونية المعتمدة على المفهوم الذاتي، إن هذه السمة الموجودة في المجتمع الياباني تجلت في المكانة المرموقة التي آلت إليها اليابان حالياً على الصعيد الدولي والإقليمي على جميع الأصعدة، أما فيما يخص تجربتها في مجال سياسات وبرامج سوق العمل النشطة كانت أكثر ريادة ونجاحاً ونموذجاً يقتدى به دولياً، ومن أهم الأساليب والطرق التقنية والعملية التي تميزت بها التجربة اليابانية في هذا المجال ما يلي¹:
- **المساواة في إطار إشكالية ثنائية سوق العمل (الرسمية وغير الرسمية):** تواجه اليابان كغيرها من الدول المتقدمة مشكلة اتساع ظاهرة ثنائية سوق العمل، لهذا أقرت مجموعة برامج متنوعة لمواجهة هذه الإشكالية، وفي هذا الإطار تشير الإحصائيات أن ثلث العمال الشباب في اليابان يعملون بعقود غير منتظمة،

¹ محمد ابراهيم عبد اللاوي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطارها النظري والتطبيقي، دار الحامد، الأردن، 2017، ص ص129-

كما أن معظمهم يضطر إلى كثرة التنقل من وظيفة إلى أخرى الأمر الذي يؤدي بذلك إلى التأثير على آفاق اليد العاملة الشابة مهنيا على المدى الطويل، وفي هذا الشأن قامت اليابان باتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات للتصدي لهذه الظاهرة تمثلت في إقرار قوانين وتشريعات تنظيمية تراعي مبدأ الأقدمية الذي يقوم على إعطاء الأولوية للشباب الذين عملوا مدة طويلة في الوظائف المؤقتة وبالإضافة إلى ذلك تم إدخال نظام بطاقات التوظيف التي تحتوي على معلومات مفصلة عن مؤهلات وقدرات وخبرات وتاريخ اشتغال أصحابها، وتستخدم كذلك هذه البطاقات في عملية البحث عن العمل، ولبدأ تدريب إضافي في إطار التدريب المهني والتطوير الوظيفي للعاملين الشباب.

- مبادرة تعزيز المساواة بين الجنسين: في هذا المجال أقرت اليابان برامج متنوعة تستهدف إعادة إدماج النساء اللاتي توفقن عن العمل رعاية أطفالهن في سوق العمل من خلال تقديم خدمات الاستشارة والتوظيف.
- سياسة تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: اهتمت الحكومة اليابانية في أولى محاولتها لبعث روح اقتصادها بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إدراكا منها بأهميتها ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تمثل هذا الإهتمام في إصدارها للقانون الأساسي الخاص لهذه المؤسسات سنة 1963 بهدف توفير المزيد من الإستقرار والحماية وخاصة الحماية المتعلقة بالصناعات الناشئة، وبالإضافة إلى ذلك كانت السلطات اليابانية تهدف من خلال هذا القانون إلى ما يلي:
- تشجيع نمو وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تحسين الوضع الإقتصادي والاجتماعي للعاملين في هذه المؤسسات.
- تحسين الموارد والتسهيلات الإدارية المتاحة لها والمناخ التي تعمل فيه.
- تنظيم الإعفاءات من الضرائب والرسوم ووضع القواعد والنظم التي تحكم وتشجع هذه المؤسسات.
- توفير الإمكانيات لرفع مستوى التكنولوجيا المستخدمة في هذه المؤسسات.
- تشجيع المؤسسات الكبيرة على التكامل معها وتحديث ما لديها من آلات ومعدات.

3. تجربة سنغافورة: تحتل سنغافورة مكانة أساسية في الإقتصاد العالمي من خلال الإرتفاع المستمر من حصتها من الناتج المحلي الإجمالي على الصعيد العالمي، وهذا بعد استهدافها تحقيق اندماج أكبر في الإقتصاد العالمي من أجل الوصول إلى مستوى نمو اقتصادي أكبر وخلق فرص عمل أكثر عبر الاستغلال الناجح

والمحكم للفرص الإقتصادية المترتبة على العولمة، ومن أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة اعتمدت الحكومة السنغافورية مجموعة من الإجراءات والتدابير أهمها ما يلي¹:

- **الالتزام بتعزيز سياسات التشغيل:** بوجه عام تمثل التزام سنغافورة بالتشغيل في الجوانب المختلفة من السياسات الإقتصادية والإجتماعية التي انتهجتها لتعزيز مستوى التشغيل والكفاءة المهنية ويتضح هذا الالتزام في برنامجها لرفع مستويات المهارة لقوتها العاملة، الذي يهدف إلى زيادة القدرة التنافسية على الصعيد الإقليمي والدولي، وهي استراتيجية إقتصادية ناجحة اعتمدها الحكومة من أجل الانفتاح على العالم منذ الستينات في القرن العشرين، ومن أجل تحقيق ذلك انتهجت خطة أساسية لتنمية رأس المال البشري مع برامج رئيسية تهدف إلى الإرتقاء بالمهارات من بينها برنامج رفع ومرونة المهارات، الهادف إلى خلق الوظائف ومكافحة البطالة بمختلف أشكالها، وهو برنامج يتضمن إعانات مالية وتدريبية كبيرة لأصحاب العمل لتشجيعهم على الإحتفاظ بعمالهم وتحسين مهاراتهم باستمرار، توفير البرامج الأساسية لمختلف قطاعات الإقتصاد والعمل، التدريب على الوظائف والأعمال المطلوبة في سوق العمل، البحث عن الوظائف الشاغرة، التسهيلات التدريبية.

- **خدمات التشغيل / التوظيف:** تعتبر خدمات التشغيل ركنا محوريا من أركان سياسات وبرامج التشغيل في سنغافورة، وفي هذا الجانب قامت سنغافورة بتوفير الخدمات التشغيلية وتأطير وتنظيم عمل الجهات التي تتولاها، وبالإضافة إلى ذلك اعتمدت وكالات التوظيف الخاصة إلى جانب الإدارات العامة للتوظيف والتي دعمتها بإقرار مجموعة من القوانين والتشريعات المنظمة والداعمة لتلك الوكالات.

- **تنمية الموارد البشرية:** تمتلك سنغافورة سياسة وطنية محكمة لتنمية العنصر البشري الذي يعتبر المحور الأول في التنمية أطلقت عليها اسم "الخطة الرئيسية للتعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية"، بالإضافة إلى ذلك توجد في سنغافورة هيئات عامة مسؤولة على تنمية المهارات مثل الوكالة الوطنية لتنمية القوى العاملة، كما تمتلك أيضا نظاما لرسوم التدريب لتمويل تنمية المهارات وما يزيد خطة سنغافورة صلابة في مجال تنمية الموارد البشرية تشديدها على أهمية زيادة قابلية التشغيل عن طريق منح قوة العمل المهارات المناسبة لما تطلبه المؤسسات في سوق العمل.

- كما تضع سنغافورة جل اهتماماتها على تعزيز برامج التعليم المتواصل لمساعدة العمال على اكتساب أحدث المهارات وتسهيل حصولهم على فرص جديدة في قطاعات النمو الحديثة، كما أرست كذلك برامج خاصة بالترقية والتغيير المهني للعمال ومساعدتهم على الإنتقال إلى مسؤوليات أكبر و/ أو فرص جديدة، أما فيما

¹ محمد حدو، مرجع سبق ذكره، ص 468-470.

يخص تقديم التدريب تبنت سنغافورة سياسات أكثر إنفتاحاً للاستفادة من أفضل مقدمي خدمات التدريب في الداخل والخارج والأهم من ذلك قامت سنغافورة بالتركيز على أهمية ربط تنمية المهارات بسياسات التنمية الصناعية التي تساهم في تنمية المهارات لقطاعات النمو مثل صناعة الطيران الهندسة الدقيقة، الصناعة التحويلية، المال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، السياسة والفنقة والإعلام الرقمي.

- **سياسة تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** تمثلت سياسة سنغافورة في مجال تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجموعة من الإجراءات من بينها تأسيس وكالات عامة مخصصة لهذا الغرض، إقرار قوانين وتشريعات تنظيمية وطنية تضع الإطار العام لتنمية هذه المؤسسات، تأسيس مجلس المعايير والإنتاجية والتجديد، الذي أسندت إليه وظيفة تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي المشروعات التي تساهم بنسبة كبيرة في عملية التشغيل حيث تتكفل بتشغيل ستة عمال من كل عشرة عمال في البلاد وهي تمثل الجزء الأكبر من مجموع مؤسساتها، بالإضافة إلى ذلك تركز سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنغافورة على دعم تنافسية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا سيما المؤسسات القائمة على الإبداع والابتكار، وتتمثل العناصر الرئيسية في هذه السياسة في تقديم الإعانات، التمويل والتطوير الإداري، نقل التكنولوجيا والابتكارات، كما توجد كذلك في سنغافورة شبكة من الهيئات الممثلة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن من خلالها لمنظمي المشاريع التواصل مع نظرائهم وتبادل المعارف والموارد والفرص فيما بينهم.

4. تجربة كوريا الجنوبية¹: مرت التجربة الكورية بنفس الظروف التي مرت وتمر بها معظم الدول النامية كجئها إلى صندوق النقد الدولي، وتطبيق شروطه المتمثلة في الأساس في برنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي، وقد نجحت في ذلك نتيجة للجهود المؤلمة في مجال الإصلاح الاقتصادي لمدة عام ونصف، بعدها أخذ الاقتصاد الكوري في الخروج سريعاً من حالة الكساد العميق واستطاع تخفيض معدلات البطالة.

ففي سنة 1998 لجأت الحكومة الكورية لوضع إطار جديد من الإجراءات لمعالجة البطالة والحد من معدلها المتنامي من خلال جملة من الإجراءات التالية:

- **إجراءات للحفاظ على الوظيفة:** ففي محاولة لتخفيض معدلات البطالة عن طريق حماية الشركات الهادفة للربح من الإنهيار، ودعم الشركات التي تحاول جاهدة الإبقاء على العمالة التي لديها ويتم ذلك عن طريق تقديم الدعم أو التمويل المادي أو عن طريق نظام تأمين العمالة.

¹ فؤاد وراذ، مرجع سبق ذكره، ص 81-84.

- إجراءات لخلق فرص العمل: يهدف إلى خلق فرص عمل جديدة بعيدا عن مشروعات الإستثمارات العامة ومشروعات الأعمال العامة ومساعدة قيام شركات جديدة.
 - إجراءات خاصة ببرامج التدريب المهني: يهدف إلى تنمية المهارات لدى العاطلين وتوسيع شبكات توفير الوظائف لإعادة التوظيف.
 - إجراءات خاصة ببرامج الحماية الإجتماعية: يهدف إلى تقديم الدعم المالي والحماية الإجتماعية للعاطلين الذين تدوم فترة بطالتهم طويلا، وذلك بتأمين تكاليف الحياة الأساسية العناية الصحية والتعليم.
- بهذه الإجراءات تحول اهتمام الحكومة من محاولة مساعدة العاطلين ودعمهم إلى محاولة خلق فرص عمل جديدة، ويتم تحفيز عملية خلق فرص العمل عن طريق دعم الشركات ذات الحجم الصغير والمتوسط والشركات الجديدة، كما تم الاهتمام ببرامج التدريب، لكي تنفذ الحكومة تلك البرامج والسياسات رصدت مبالغ طائلة لهذا الشأن، فقد أنفقت حوالي 10 ترليون منها 7,7 ترليون في إجراءات خاصة بسياسة حماية البطالة في عام 1999، وميزانية إضافية لإنفاق 6,4 ترليون لخلق الوظائف، 1,3 ترليون لمشروعات عامة، و16 ترليون أي 4% من الناتج الوطني الإجمالي وذلك بصفة عامة لتمويل سياسات مكافحة البطالة في عام 1999.

نظام تأمين العاملين: ولقد تم استحداثه لهدفين أساسيين.:

✓ مساعدة العاطلين عن طريق تقديم إعانات البطالة.

✓ تحقيق الاستقرار في العمل وتحسين كفاءة العمال.

وتم وضع هيكل نظام تأمين العاملين، حيث يتضمن ثلاث مكونات أساسية هي:

- استقرار العمل: حيث يهدف استقرار العمل إلى إيجاد الحلول دون وقوع في البطالة الناتجة عن فصل أو طرد العمال بأعداد كبيرة، ومحاولة تشجيع إعادة التوظيف عند حدوث تغيرات مفاجئة في هيكل الصناعة أو التكنولوجيا، وهو يتكون من جزأين أساسيين:
- المساعدة من أجل تنظيم وضبط العمل.
- مساعدة كمكافأة مقابل توظيف العمالة.
- برنامج تنمية مهارات العمالة: تهدف إلى تنمية وزيادة تلك المهارات، فهذا البرنامج يحاول تشجيع وتحفيز العمال وكذلك أصحاب العمل على المشاركة في برامج التدريبات المهنية والتعليم من خلال دعم مالي لتلك البرامج التدريبية والتعليمية، هذا بالإضافة إلى أنه يوفر الفرصة لتلقي التعليم والتدريب إلى الوافدين الجدد لسوق العمل وللعاطلين، وذلك مهارات قوة العمل، وينقسم البرنامج إلى ثلاث برامج فرعية أخرى وهي:

- مساعدة أصحاب العمل: وذلك لتشجيعهم لتدريب العمال لديهم من خلال تقديم الدعم اللازم لتكاليف التدريب؛

- مساعدة العمالة أنفسهم: وهو دعم مباشر للعمال المشاركين في برامج التدريب؛

- مساعدة لتدريب العاطلين: توفر فرص تدريب مجانية وإعانات للتدريب.

من الملاحظ أن المشاركة في ذلك البرنامج ازدادت مع الوقت، ففي عام 1997 وصل عدد العمال المشاركين حوالي 200 ألف، ثم تضاعف هذا الرقم في عام 1998 ليصل إلى 413 ألف عامل.

- **إعانات البطالة:** تهدف إعانات البطالة إلى تحقيق المزيد من الاستقرار في ظروف المعيشة وتشجيع إعادة التوظيف، لمنح العلاوات والحوافز، إن إعانات البطالة تتكون من المخصصات التي تمنح للبحث عن العمل أو التي تمنح للتوظيف، إلا أنه بالنسبة للأفراد العاطلين الذين لا يعملون اختياريًا أي بدون سبب وجيه، فإن هؤلاء لا يتم إمدادهم بتلك الإعانات، وعلى الراغب في الحصول على تلك الإعانات أن يكون مسجلاً كباحث عن العمل في مكاتب العمل المحلية، وأن يكون على استعداد للعمل وقادراً عليه ويبحث عنه بصورة جدية، ومع حدوث الأزمة في نهاية 1997، فإن المدفوعات الموجهة لتلك الإعانات قد تزايدت بصورة واضحة، ولكنها بدأت في الانخفاض ببطء، وفي جوان 1999 وصلت نسبة الحاصلين على تلك الإعانات من إجمالي عدد العاطلين إلى 12,6% تعد نسبة منخفضة إذا ما قورنت بتلك المحققة في الدول المتقدمة.

بهذه الحزمة من الإجراءات التي تهدف إلى الحماية من البطالة ودعم مستويات التشغيل التي تدوب في سياسة اقتصادية وصناعية ناجحة استطاعت كوريا الجنوبية الخروج من نتائج الأزمة التي مرت بها وأعطت دروس لمختلف العالم الناجي، وأكدت أن تطبيقها لسياسة الحماية من البطالة آنذاك ما هي إلا جرعة لتسكين الآلام وتخفيف الآثار الاجتماعية وذلك باعتمادها بعد خروجها من الأزمة على سياسة تحفيز الإقتصاد ودعم العمل المنتج، ويكمن ذلك من خلال مواصلة تخفيضها لحصة نفقات الضمان الاجتماعي من إجمالي إنفاق الحكومة حيث سجلت سنة 2011 أدنى مستوى من بين 30 دولة في منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية، بـ 13,1% مقارنة بدول ألمانيا، فنلندا، واليابان وفرنسا بنسبة تفوق 43%، في حين كانت نسبة نفقات التعليم والصحة والخدمات العامة على التوالي (15,8%، 15,2%، 15,2%). بينما في المقابل احتلت نسبة نفقات التحفيز الإقتصادي المرتبة الأولى بـ 20,1%.

إن نستطيع القول من خلال التجربة الكورية ومختلف التجارب الدولية لمنظمة التعاون والتنمية الإقتصادية أن أفضل سياسة هي الاعتماد على السياسة الإقتصادية وتحفيز النمو الإقتصادي لمجابهة البطالة وتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية، وعليه فالأسلوب والإستراتيجية المثلى هي تلك التي توازن بين البعد الإقتصادي والبعد الاجتماعي، مع وجود معالم ومعايير واضحة ومعلنة من أجل تحقيق النجاح المرجو.

خلاصة الفصل:

بعد استعراضنا لسوق العمل من خلال تقديم وتحليل شامل لمختلف تعريفاته ومؤشراته التي تعكس أوضاعه، إضافة إلى شرح وتحليل لأهم سياسات التشغيل من وجهة نظر التحليل النظري، يمكن أن نخلص إلى جملة النتائج التالية:

- سوق العمل هو المجال الذي تبحث فيه المؤسسات عن العمال بغرض الحصول على خدمات العمل، حيث يؤدي التفاعل الحاصل بين الطلب على العمل وعرضه إلى تحديد مستويات الأجور والتوظيف.
- تحليل أوضاع سوق العمل بشكل سليم قصد متابعة تأثير السياسات والبرامج على سوق العمل بمختلف جوانبه، يتطلب الأمر توفر إحصاءات دقيقة وتفصيلية عن كل مؤشر مقترح من طرف منظمة العمل الدولية.
- سوق العمل يتعرض إلى مجموعة من التحديات تؤدي إلى اختلال توازنه، وتعتبر البطالة من أكبر التحديات التي يواجهها باعتبارها تمثل ظاهرة خطيرة تمس بالكرامة الإنسانية، وتؤدي إلى عدم الإستغلال الأمثل لقوة العمل.
- آليات التصدي لتحديات سوق العمل تدور في فلك إصلاحات سوق العمل، التي تهدف إلى رفع إنتاجية عنصر العمل وتحسين معدل المشاركة، حيث أن رفع إنتاجية عنصر العمل وتحسين معدل المشاركة، ومن ثم تراجع أكبر في معدلات البطالة بما يدفع بعجلة النمو الإقتصادي.
- يمكن التمييز بين نوعين من سياسات التشغيل، السياسة السلبية أو الخاملة والتي تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تسعى إلى التخفيف من حدة البطالة وآثارها، وفي المقابل نجد السياسة النشطة والتي تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى حل مشكلة البطالة بشكل جوهري، مثل: تنشيط جانب الطلب، تحفيز المبادرة الخاصة ... إلخ.



الفصل الثاني: سوق العمل
في الفكر الاقتصادي



تمهيد:

يعتبر سوق العمل من الميادين الهامة التي حظيت بإهتمام مختلف مدارس الفكر الاقتصادي وعلماء الاقتصاد وذلك على اختلاف توجهاتهم الفكرية، فالإختلالات التي تحدث في سوق العمل (البطالة خصوصا) تنعكس بصورة مباشرة على مختلف الميادين السياسية، الاقتصادية والإجتماعية، وعلى غرار اختلاف المقاربات النظرية إلا أنها تشترك في كونها تحاول الإجابة على السؤال التالي:

"ما هي الأسباب التي تؤدي إلى ظهور الإختلالات في سوق العمل مما يؤدي إلى ظهور حالة من

البطالة؟"

وللإجابة على هذا السؤال تم تقسيم هذا الفصل إلى 3 مباحث:

- ✓ المبحث الأول: أهمية تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي.
- ✓ المبحث الثاني: المقاربة التقليدية لسوق العمل وعلاقته بالبطالة.
- ✓ المبحث الثالث: سوق العمل في الفكر الاقتصادي الحديث.

المبحث الأول: أهمية تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي

تلعب الدولة دوراً هاماً في النشاط الاقتصادي لأي مجتمع سواء كان مجتمعاً إشتراكياً أم رأسمالياً، ورغم أنّ حرية السوق كانت إطار الثورة الصناعية التي حققت تقدماً هائلاً غير مسبوق في قوى الإنتاج والدخل والتراكم، إلا أنّ الشرور الاجتماعية الكثيرة التي أنتجت تلك الثورة من استغلال العمّال والنساء والأطفال، وزيادة الفوارق الاجتماعية والأزمات الاقتصادية، والصراع على مصادر المواد الأولية، والأسواق الخارجية، والتي مكّنت من ظهور الإحتكارات الكبرى التي غذت الصراع الدولي، وأنتجت حربين عالميتين خلال ثلاثة عقود في القرن العشرين، ورغم أنّ جميع دول أمريكا الشمالية وأوروبا كانت قد مارست التدخل في الأنشطة الاقتصادية لتصحيح ما تراه خلافاً في السوق، أو في المجتمع، حتى لم يبق في الاقتصاد الصناعي الحديث مجالاً واحداً لم تلمسه يد التدخل الحكومي، إلا أنّ ذلك التدخل بدأ أكثر ضرورة، واتخذ أشكالاً أكثر منهجية بعد أن أثبت "كينز" في نظريته العامة استحالة تجنّب النظام الرأسمالي الوقوع في الأزمات والدورات الاقتصادية، ونتج عن ازدياد تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية ازدياد حصتها في الدخل القومي من ناحية، وفي زيادة سيطرتها التنظيمية على النشاطات الاقتصادية المختلفة من ناحية أخرى، هذا على الرغم من ملاحظة أنّ هذا التدخل الحكومي في النشاط الاقتصادي لا يسير على وتيرة واحدة، فهو قد يخطو خطوتين إلى الأمام في طريق التدخل، ثم يتراجع خطوة إلى الخلف وبدورة مضادة للدورة الاقتصادية التي يمر بها اقتصاد الدولة المعنية.¹

المطلب الأول: إشكالية التدخل الحكومي في الاقتصاد

شهد الاقتصاد العالمي عبر مراحل مختلفة تحولات كبيرة، خاصة فيما يتعلّق بجانب إشكالية تدخل الدولة في التأثير على الحياة أو من عدمها، فقد تدرّج دور الدولة في النشاط الاقتصادي عبر مراحل مختلفة وكان في كلّ فترة تزداد أهمية اللجوء إلى تدخلها في التأثير على مختلف الجوانب الاقتصادية، وكانت أزمة الكساد الكبير سنة 1929 عاملاً حاسماً لبداية التدخل الفعلي للدولة بشكل مباشر، بعد أن سادت حيادتها في النشاط الاقتصادي في ظل سيادة الفكر الاقتصادي الكلاسيكي لعقد من الزمن.

أولاً: الدولة والحكومة: بعض المفاهيم

الدولة من الكلمات التي خضع مدلولها للتطور، فقد كانت في اصطلاح الأقدمين تطلق على سلسلة من الأمراء من أسرة واحدة كدولة بني أمية، ودولة بني العباس، ثم أصبحت تطلق في العصور الحديثة على

¹ أحمد عصمت بكر، تدخل الدولة لتحقيق الكفاءة الاقتصادية في ظل الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي - دراسة مقارنة -، مجلة تكريت للعلوم الإدارية، جامعة تكريت، العراق، المجلد (05)، العدد (14)، 2009، ص104.

الحكومة، كما اختلفت المفاهيم الإقتصادية للدولة من حيث التاريخ، وانطلقت من مفهوم الدولة الحارسة إلى الدولة المتدخلة والمديرة.¹

يرى "ميكيافيلي" أنّ مفهوم الدولة يشمل الإقليم والحكومة والأمير والحاكم والشعب، ويرجع لميكيافيلي الفضل الكبير في تعميم مصطلح الدولة "Etat"، حيث بيّن كيفية تأثير رجال الدولة المفكرين على الفلاسفة، ولقد ارتبط مصطلح الدولة كثيرا بكلمة جمهورية "République" والمأخوذة من الكلمة الإغريقية "Res publica"، والتي تعني شيء عام "chose publique"، أمّا في اللغة اللاتينية فلا نجد كلمة مرادفة للدولة، وقد استعمل الرومان الصيغة التالية "Senatus Populusque Romanus" أي مجلس الشيوخ والشعب الروماني، فالإتفاقيات التي أبرمها الرومان كانت تتسم دائما بإسم مجلس لشيوخ والشعب الروماني.²

ويعرّف "Frédéric Teulon" الدولة على أنّها: "هيئة محتكرة للقوة المسلحة فهذه الهيئة لها سلطة داخل إقليمها، والشعب داخل هذا الإقليم يسمّى أمة، كما أنّ الدولة مكلفة بإيجاد حلول للصراعات التي يواجهها المجتمع، ويرى أيضا أنّ الدولة هي التمثيل القانوني للأمة، فالدولة تعتبر شخص معنوي وهي مكلفة بوضع السياسات الإقتصادية، وتعرف كذلك بهيئاتها مثل: الحكومة والوزارات والبرلمان... إلخ، كما تعتبر الإدارات النظرة الموسعة للدولة".³

وعرّفها "ماركس وإنجلز" في كتاب المادية التاريخية على أنّها: "آلة لصيانة سيادة طبقة على طبقة أخرى، حيث لم تكن موجودة وهي نتاج التطور التاريخي".⁴

وعرّف "Jean Meyer" الدولة بأنّها: "إقليم يسكنه شعب ممثلة في شخص طبيعي هو الملك أو شخصية معنوية ممثلة في الجمهورية، والتي تجسدت فيما بعد في العَلَم (drapeau) وتسيّر من طرف حكومة بأشكال مختلفة ومنظمة بواسطة إدارة".⁵

وتعرّف الدولة بمعناها الدقيق بأنّها "المؤسسة المكلفة بوضع وتطبيق لسياسات الإقتصادية"، وينصرف هذا المعنى إلى الحكومة فكأنها مرادفة للدولة كما جاء في تقرير البنك الدولي عن التنمية في العالم لعام 1997

¹ سفيان خوجة علامة، دور الدولة في الحدّ من البطالة في ظل العولمة والاقتصاد الإسلامي -دراسة حالة الجزائر 1988-2014-، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة الجزائر، 2016، ص 27.

² عبد الوحيد صرارمة، مرجع سبق ذكره، ص 03.

³ Frédéric Teulon, l'état et la politique économiques, PUF, Paris, 1998, P6.

⁴ رشيد ونادي، آلية تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي عبر سياستها المالية، مجلة الأبحاث الاقتصادية، جامعة البليدة، الجزائر، العدد (104)، ديسمبر 2010، ص 190.

⁵ Jean Meyer, le poids de l'état, PUF, Paris, 1983, PP 41, 42.

حول الدولة في عالم متغير الذي يؤكد على ذلك بقوله: "إننا نستخدم مصطلحي الدولة والحكومة بطريقة دارجة وأحيانا على أنهما مترادفان، وذلك ما يحدث كثيرا في المناقشة والكتابة في مختلف أنحاء العالم"¹.

أما التعريف الأشمل للدولة فهي: "ذلك الجهاز المؤسسي الذي يضطلع بإدارة شؤون المجتمع وفق مشروع حضاري استراتيجي في إقليم جغرافي محدّد وفي محيط جيوسراتيجي حيوي لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة التي في إطارها ترتفع المقدرة الإنجازية المجتمعية بما يضمن بلوغ أهداف المجتمع وتعظيم مصالحه ومواجهة تحدياته الحالية والمستقبلية"².

أما مفهوم الحكومة فهناك تعاريف متعدّدة نذكر منها:

عرّف "عبد المجيد قدي" الحكومة في المحاسبة القومية على أنّها: "أنواع فريدة من الكيانات القانونية تنشأ بعمليات سياسية ولها سلطات تشريعية وقضائية وتنفيذية على وحدات مؤسسية أخرى في منطقة، والوظائف الرئيسية للحكومة إذا نظر إليها كوحدات مؤسسية هو أن تتولى مسؤولية توفير السلع والخدمات المعيشية للمجتمع أو للأفراد من الأسر المعيشية وتمويل توفيرها من الضرائب والإيرادات الأخرى وإعادة توزيع الدخل والثروة بواسطة التمويل والاشتغال بالإنتاج غير السوقي"³.

أما "Jean jacques Laffont" فيعرف الحكومة بأنّها "مجموعة من السياسيين الذين يتحكمون في جهاز الدولة، فيستعملون موظفي الإدارات المركزية والجماعات المحلية وعمال المؤسسات العمومية أي بعبارة أخرى كل موظف لدى الدولة لتنفيذ سياساتهم"⁴.

وعليه يمكن التفرقة بين الدولة والحكومة على أساس أنّ كيان الدولة يقوم على كافة المواطنين، أمّا الحكومة فهي هيئة تضم بعض المواطنين، كما أنّ الحكومة هي الجهاز الذي تستخدمه الدولة لتحقيق أغراضها، ولهذا تفوّض لها بعض سلطاتها، فنجد حكومات عديدة تتعاقب على الحكم لتضل الدولة محافظة على وجودها، وعموما يمكن القول بأنّ الدولة فكرة مجردة لا يمكن مشاهدتها والتقرب منها ولهذا أوجب من يمثلها ويتكلم باسمها والحكومة هي الوسيلة في ذلك.

¹ البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم، الدولة في عالم متغير، ط1، مركز الأهرام، مصر، 1997، ص22.

² النذير قمر، غضبان مبروك، تأثير الفكر الاقتصادي على دور الدولة في المجال الاقتصادي في العالم الثالث، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، الجزائر، العدد (18)، 2017، ص349.

³ عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص09.

⁴ Jean jacques Laffont, l'État et la gestion publique, acte du colloque du 16 décembre 1999, P121.

ثانياً: صور تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي

لقد مر تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية بعدة مراحل مختلفة، حيث كان دور الدولة وتدخلها في النشاط الاقتصادي يزداد من فترة لأخرى، ولمناقشة هذه الفكرة يمكن تتبع صور تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي على النحو الآتي:

1. الدولة الحارسة ودورها في النشاط الاقتصادي: مفهوم الدولة الحارسة ساد في القرنين السابع عشر والثامن عشر في ظل سيادة أفكار النظرية الكلاسيكية، التي بنيت على أساس ترك النشاط الاقتصادي للأفراد دون تدخل من الدولة وأهم ما يميز هذه المرحلة¹:

- أن وظيفة الدولة هي القيام فقط بأعمال الأمن، الحماية، العدالة، الدفاع ولا مانع من إقامة بعض المرافق العامة، أي أنها تقف حارسة للنشاط الاقتصادي دون تدخل في الآلية التي تعمل بها؛
- أن المبدأ السائد في مجال المالية العامة للدولة هو مبدأ " الحياد المالي"، أي تحديد الإيرادات التي يمكن الحصول عليها للوفاء بالتزامات الدولة لأداء وظيفتها؛
- أن هدف السياسة المالية والنظام المالي هو إحداث التوازن المالي فقط، وترك التوازن الاقتصادي والاجتماعي يتحقق من خلال يد خفية توفق بين مصالح الأفراد ومصالح المجتمع، ويفهم من ذلك أن دور الدولة في النشاط الاقتصادي يكاد لا يذكر.

2. الدولة المتدخلة ودورها في النشاط الاقتصادي: بعد أن ساد الفكر الاقتصادي الكلاسيكي لحقبة من الزمن، والذي كان يفترض حيادية الدولة في الجوانب الاقتصادية كان لزاماً على الفكر الاقتصادي أن يتغير وفق نظرة أعمق لدور الدولة خاصة بعد قصور افتراضات الكلاسيك في معالجة أزمة الكساد الكبير سنة 1929، وعلى هذا الأساس جاء الفكر الاقتصادي الكينزي الذي أعطى دفعة قوية لدور الدولة في مختلف الأوجه الاقتصادية، عن طريق التدخل بما يسمى بالكميات من أجل تحريك العجلة الانتاجية، وبالتالي انتقل دور الدولة من الدولة الحارسة إلى الدولة المتدخلة، ولقد ساهم دور الدولة في هذه المرحلة إلى تغيير مفاهيم قاصرة كانت سائدة سابقاً، ونتيجة لذلك ترتب عنها أفكار جديدة يمكن أن نسردها كما يلي:²

- تغير وظيفة الدولة، حيث أصبح لها دور متزايد في النشاط الاقتصادي والاجتماعي، بالإضافة إلى الوظائف التقليدية للدولة التي كانت موجودة مثل: الأمن، الحماية، العدالة، إقامة المرافق التقليدية؛

¹ عبد الحميد عبد المطلب، السياسات الاقتصادية على مستوى الاقتصاد القومي-تحليل كلي-، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، مصر، 2003، ص ص 39، 40.

² السيد عطية عبد الواحد، السياسة المالية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية-دراسة مقارنة بالفكر الاسلامي، دار النهضة العربية، مصر، 1991، ص 41.

- التخلي عن مبدأ الحياد المالي ليحل محله مفهوم المالية الوظيفية، والذي يقر بضرورة تحديد الإنفاق العام المطلوب أولاً، والذي يحقق أهداف أكثر من الهدف المالي فقط، ولا مانع من أن يتحدد إنفاق أكبر من الإيرادات العامة، وبالتالي من المسموح به حدوث عجز في الموازنة العامة للدولة، وتقوم الدولة بالحصول على القروض العامة التمويل بالعجز أو تقوم بإصدار نقود جديدة أو العكس باللجوء إلى تكوين احتياطي مالي، لمواجهة أعباء مستقبلية عن طريق الحصول على إيرادات أكبر من الإنفاق؛
- هدف السياسة المالية والنظام المالي هو إحداث التوازن المالي وأيضا التوازن الاجتماعي، من خلال التدخل لإنهاء حالة الكساد أو معالجة التضخم وإعادة توزيع الدخل.
- ومن الأسباب المؤدية إلى زيادة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي نذكر¹:
- **الأزمات الاقتصادية:** لا سيما كساد الثلاثينيات، فقد بينت الأزمة الاقتصادية أن الإرادة الفردية غير قادرة على ضمان التوازن الاقتصادي والاجتماعي، وظهر أن التدخل المباشر للدولة أصبح هو الحل القادر على تحقيق هذا التوازن؛
- **التطور السياسي والاقتصادي:** وجاء سبب التدخل المتزايد للدولة سواء في الظروف العادية أو الظروف الاستثنائية، ففي الظروف العادية زاد تدخل الدولة كثيرا عن ذي قبل لتصبح الدولة بمثابة الضامن للحياة وعليها أن تهيب كل شيء لأفرادها، وبالطبع كان ذلك سبب بزوغ الإيديولوجية الاشتراكية وسيادتها بعد ذلك، وكذلك الأمر في الظروف الاستثنائية كالحروب ومتطلباتها التي حتمت تدخل الدولة لمواجهتها وإصلاح آثارها وبالتالي لم تعد الدولة محايدة كما كان الحال في المفهوم الكلاسيكي؛
- **التطور التكنولوجي:** وبعض القطاعات التكنولوجية المتقدمة ينبغي أن تقوم بها الدولة لأنها تتطوي على استثمارات ضخمة ولا تدر عائدا مباشرا، لذلك ينبغي على الدولة أن تنهض بها: مثل إعداد التجهيزات الفنية، المستشفيات، المدارس، وهي جد مكلفة وكذلك الخدمات العامة التي تساعد الدولة على القيام بوظائفها ينبغي تحسينها والمحافظة عليها؛
- **الثورة الكينزية:** ومرجعها إلى أفكار الاقتصادي "جون مينارد كينز" وما أحدثه كتابه "النظرية العامة في العمالة والفائدة والنقود" سنة 1936، من تنفيذ لآراء الكلاسيك ودعوته إلى هجرها، وضرورة أن الحكومة عليها أن تؤثر على أسعار السلع والخدمات وكمية الاستهلاك، ودرجة التوظيف وتوزيع الدخل من خلال توزيعها للضرائب والاقتراض وشراء وبيع السلع والعملة...؛

¹ محي الدين بوري، دور السياسة المالية في تحقيق التوازن الاقتصادي - حالة الجزائر ما بين 2000-2010، أطروحة دكتوراه، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2018، ص ص 27، 28.

- **الحروب العالمية:** الأولى والثانية وما أفرزتها من دمار مس الدول المشاركة في الحرب دفع الحكومات إلى زيادة التدخل لإعادة إعمار ما دمرته الحرب بشكل جعل القوة الإنتاجية تتطور إلى درجة عجز الأسواق القومية عن استيعاب منتجاتها.

3. الدولة المنتجة ودورها في النشاط الاقتصادي: ساد هذا المفهوم في بداية القرن التاسع عشر، خاصة بعد الثروة البلشفية وقيام دولة الاتحاد السوفياتي، وكان هذا المفهوم مرتبط بانتشار الفكر الاقتصادي الاشتراكي في ذلك الوقت، الذي كان من فروضه الأساسية التملك الفعلي لوسائل الإنتاج، الذي كان هدفه تحقيق العدالة الاجتماعية والإقتصادية، وبالتالي أصبح للدولة دورا مهما في العملية الإنتاجية في حد ذاته، وأصبحت من وظائفها الإستثمار الكلي في عناصر الإنتاج بعد أن كان مقتصر على القطاع الخاص، وهكذا انتقل دور الدولة من دولة متدخلة فقط إلى دولة متدخلة ومنتجة في نفس الوقت، وكننتيجة لذلك أصبح دورها يكاد يقترب من التملك الفعلي لجميع وسائل الإنتاج، وبالمقابل نتج عن ذلك اندثار دور الأفراد في الحياة الإقتصادية¹، وقد ميز هذه المرحلة الكثير من التوصيفات على غرار ما شهدته المراحل السابقة ويمكن تمييزها في النقاط التالية:²

- أن وظيفة الدولة تغيرت حيث أصبحت لها السيطرة الكاملة على النشاط الاقتصادي والاجتماعي في الكثير من المجتمعات، واختفى في هذا النموذج النشاط الفردي وتراجع بالتالي الحافز الفردي؛

- أن المبدأ السائد في مجال المالية العامة للدولة هو الربط الكامل بين التخطيط المالي للدولة والتخطيط الاقتصادي الشامل، وأصبح النشاط المالي للدولة جزء لا يتجزأ من نشاطها الاقتصادي، والذي يرتبط ارتباطا كاملا بتخطيط الإقتصاد القومي وتوزيع الدخل الوطني، وإعادة توزيعه وتوجيهه نحو مختلف استخداماته؛

- أن هدف السياسة المالية والنظام المالي هو محاولة تحقيق عدد من الأهداف وتحقيق التوافق بينهما الهدف إحداث التوازن المالي وهدف إحداث التوازن الاجتماعي وهدف إحداث التوازن العام.

4. دور الدولة في ظل العولمة: لقد كانت الدولة المنتجة (النظام الاشتراكي) تمارس دورا كبيرا في النشاط الاقتصادي كاد أن يصل إلى نسبة 100% مما أدى إلى بروز عدة مشاكل تعرضت لها اقتصاديات الدول التي أخذت بمبدأ الاقتصاد الإشتراكي، مثل التضخم والبطالة والمديونية الخارجية وغيرها³. وبعيدا عن اقتصاديات الدول الاشتراكية، فإن اقتصاديات الدول الرأسمالية عملت على الحفاظ على مبادئ الفكر الرأسمالي ولم تتجاهل ما جاء به الإقتصادي "كينز" خاصة فيما يخص دور الدولة في النشاط الاقتصادي ومدى فعالية

¹ عبد المطلب عبد الحميد، الاقتصاد الكلي-النظريات والسياسات-، الدار الجامعية، مصر، 2010، ص 319.

² عبد الهادي علي النجار، اقتصاديات النشاط الحكومي، الطبعة الثالثة، دار الأصدقاء، المنصورة، 2002، ص 18

³ أحمد ضيف، أثر السياسة المالية على النمو الاقتصادي المستديم في الجزائر (1989-2012)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015، ص 70.

السياسة المالية في تحقيق الإستقرار الإقتصادي، فبعد الحرب العالمية الثانية وبروز معالم جديدة لنظام اقتصادي يقوم على مبادئ العولمة (تعني إلغاء الحدود الجغرافية لتسهيل التبادلات التجارية والمالية والتقنية بين الدول مع تكريس دور المؤسسات الإقتصادية الدولية في رسم هيكل الاقتصاد العالمي بمعنى اضمحلال اقتصاد الدول في الاقتصادات الأخرى مفرزا اقتصادا واحدا يكون فيه نمطا موحدًا للإنتاج والاستهلاك، نتيجة استخدام التكنولوجيا وسرعة الاتصالات مما يؤدي إلى تقليص المسافات¹. التي اختفت بعد أزمة الكساد الكبير لسنة 1929 والإجراءات الحمائية التي اتخذتها العديد من الدول في سبيل الحد من آثارها ظهر ما يسمى بـ " دولة الرفاه الإقتصادي" التي تعني أن الدولة لا تكتفي فقط بالتدخل من أجل تحقيق التوازن الإقتصادي حسب " كينز"، وإنما هدفها يكون أوسع من ذلك باعتمادها على سياسة ميزانية نشطة تسعى من خلالها لتحقيق الرفاه الإجتماعي للأفراد، وتؤمنهم ضد العديد من المخاطر كالعجز، الشيخوخة، المرض... إلخ²، وذلك من خلال ما يلي:

- **مكافحة الفقر والتخفيف من حدته:** وذلك برفع المستوى المعيشي للأفراد وزيادة في الدخل الوطني، الذي يتحقق من خلال تحفيز الإستثمارات وتوجيهها نحو المناطق النائية والأهله بالفقراء، والعمل على تحسين ظروف العمل للرفع من المعدلات الإنتاجية وبالتالي تحقيق نمو اقتصادي مرتفع؛
- **مكافحة الأمية:** حيث تضطلع الدولة بمهمة العمل على ضمان توفير حد أدنى من التمدرس للأفراد من خلال توفير المنشآت التعليمية في المناطق البعيدة والأهله بالسكان ودعم الأفراد محدودي الدخل في مواصلة الدراسة والتعليم وبالتالي الحد من نسب التسرب المدرسي؛
- **مكافحة الفساد الاقتصادي؛**
- **توفير الرعاية الصحية الضرورية؛**
- **الاهتمام بتوفير متطلبات البحث العلمي:** يعتبر البحث العلمي استثمار في حد ذاته، يمكن أن تسفر عنه نتائج قابلة للتطبيق مستقبلا تؤدي إلى المنفعة بشتى أنواعها، في حين القطاع الخاص يقل إقباله عليه لعدم مردوديته على المدى القصير، ويمثل أيضا البحث العلمي أحد أهم عوامل تحقيق النمو الإقتصادي على المدى الطويل بحكم أنه من أساسيات اقتصاد المعرفة إلى جانب الإبداع التكنولوجي والتربية والتكوين، فإن نفقات البحث العلمي أصبحت تشكل نسبة معتبرة من إجمالي النفقات العامة خاصة في الدول المتقدمة التي تشهد تطورا ملحوظا في هذا الجانب.

¹ عبد الكريم بريشي ، فعالية النظام الجبائي في ظل توجه الاقتصاديات المحلية نحو العولمة الاقتصادية-دراسة حالة النظام الجبائي الجزائري في الفترة (2000-2007)، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2007، ص118.

² حازم الببلاوي، دور الدولة في الاقتصاد، ط1، دار الشروق، مصر، 1998، ص36.

- **حماية المستهلك:** إن أي مؤسسة من المؤسسات التجارية تسعى دائما لجلب أكبر عدد من الزبائن لاقتناء منتجاتها، معتمدة في ذلك على مختلف الأساليب المشروعة منها وغير المشروعة، مما نتج عن ذلك بيع منتجات غير مطابقة للمواصفات القانونية، وهذا ما يؤدي بالدولة عن طريق مؤسساتها الرقابية بالتدخل من أجل حماية المستهلكين، ليتمكنوا من الحصول على سلع وخدمات ذات جودة ووفق قدرتهم الشرائية، ولا يتحقق هذا إلا إذا تم وضع معايير صحية وأمنية متعارف ومعمول بها دوليا.¹

- **حماية البيئة:** حماية البيئة من أهم الموضوعات التي حظيت باهتمام واسع وأخذ نوعي بأبعاد هذه المشكلة، يزداد انتشارا يوما بعد يوم لدى دول وشعوب المعمورة باعتبارها عنصرا من عناصر الإستغلال العقلاني للموارد، ومتغيرا جوهريا من متغيرات التنمية المستدامة، باعتبار أن تلوث البيئة له آثار سلبية على المجال الحيوي من هواء وماء وتربة وحيوانات ونباتات من خلال الانبعاثات السامة والنفايات والإخلال بالتوازنات البيئية هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى كون الكثير من الموارد الطبيعية ناضبة وغير متجددة، مما يستوجب استغلالها على نحو يصونها من النفاذ في المستقبل ويكفل إشراك الأجيال القادمة في الاستفادة من هذا الإستغلال دون الإختلال أو تعطيل النمو، وقد أخذت الدول على عاتقها إما منفردة أو منخرطة في جهد دولي بعض الخطوات اللازمة لحماية البيئة على جميع الأصعدة تتضمن²:

- الحد من التلوث...المسؤولية المشتركة والمتباينة؛

- الملوث يدفع الثمن...الوقاية خير من العلاج؛

- الشفافية ومشاركة الآخرين ... تعزيز التنمية المستدامة.

5. الدور الجديد للدولة: باعتبار الدولة عون اقتصادي مثل باقي الأعوان الإقتصاديين، تجمع إلى جانب أدوارها (العدالة، الأمن، الجباية، الضرائب...)، وأشكالها التقليدية (الدولة الحارسة، المتدخلة...) أدوار أخرى جديدة فرضتها المتغيرات الفكرية والوقائع الإقتصادية تتمثل في:³

- **دور المعدل:** إن البروز المتزايد لقوى السوق يتطلب بالضرورة تدخل الدولة لتنظيم مختلف الأسواق حسب قانون العرض والطلب، وتحقيق معدل نمو كهدف اقتصادي واستقرار الأسعار وضمان الوصول بين

¹ موسى سعادوي، دور الخصوصية في التنمية الاقتصادية-حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007، ص 235.

² جامعة الدول العربية، التنمية المستدامة وحماية البيئة، أوراق عمل المؤتمر العربي الخامس للإدارة البيئية، تونس، سبتمبر 2006، ص 111.

³ أمين عبد القادر علوش، أثر تأهيل المؤسسات الاقتصادية على الاقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر. الجزائر، 2007، ص 89.

الجانب الإقتصادي والجانب الإجتماعي (الشبكة الإجتماعية)، كما أن دور المعدل يقتضي من الدولة تحديد دورها من القطاع العام واستراتيجيتها لتجنب الغموض والتبذير للموارد.

- **الدولة قوة عمومية:** إن الغموض وغياب العقلانية الإقتصادية المتعلقة بدور الدولة أدى إلى اضمحلال وظيفتها كقوة عمومية، ولاسترجاع هذه الوظيفة لابد من تحقيق الشروط التالية:

- وجود إطار قانوني تشريعي لاقتصاد السوق يمتاز بالمرونة والوضوح والعقلانية؛
- الدولة كقوة عمومية يجب عليها تسيير الموارد النادرة لصالح كل أفراد المجتمع والتواجد في القطاعات التي تقدم الخدمة العمومية مع عقلنة تكاليفها؛
- كما أن الصفة التجارية لاقتصاد السوق لا تلغي العدالة الإجتماعية إذا تحملت الدولة في إطار من الشفافية والقوانين الإقتصادية التكاليف القاسية التي يقع عبئها على الطبقات المحرومة.
- **الدولة مالك:** نتيجة لعجز القطاع العام وفشل الدولة في تنشيط الاقتصاد الوطني، لكونها المسير ومالك وحيد لوسائل الإنتاج، فإنه يجب تحديد بكل وضوح القطاعات التي تبقى تحت ملكية الدولة وتلك التي يتم التنازل عنها للمبادرة الخاصة، أي أن القطاع العام يجب أن يشغل وفق قانون السوق ويخضع للقواعد التجارية والعقلانية الإقتصادية.

- **الدولة مساهم:** الدولة مساهم في المؤسسة يعني أنها تتدخل كسائر المساهمين في التسيير والإستراتيجية ومستقبل المؤسسة، كما يمكنها الانسحاب والتنازل عن حصتها أو حصصها في الرأسمال الإجتماعي لأي مؤسسة تماما مثل أي مساهم.

لكن تبقى فعالية الدور الذي تقوم به الدولة مربوط بمدى قوتها التي تأتي عن طريق آليات تمكنها من تعزيز قدرتها في الأداء الجيد والفعال، ولو كان ضيقا ومحدودا، وتمثلت هذه الآليات في¹:

- **القواعد والقيود:** أي تلك التي تحد من سلطة الدولة، إذ تحتاج العديد من الدول إلى تقوية ميكانزمات التقيد الرسمية كاستقلال القضاء، الفصل بين السلطات وتفعيل القواعد ذات المصادقية في الجهاز الحكومي قصد خلق الجو المناسب للأداء الفعال في القطاع العام، معنى هذا إقامة دولة الحق والقانون، أين تكون الحدود المستمدة من القانون الدستوري والإداري صريحة ومفروضة على السلطة، فهذا الإطار يحدد السلطة التنظيمية عن سلطة التشريع التي هي من اختصاص ممثلي الشعب، فتبني بذلك إجراءات إصدار القوانين والأنظمة الإجتماعية الأخرى وتعطي للمختصين حق الطعن في التصرفات الممنوعة أو التعسفية للسلطات

¹ مليكة فريش، دور الدولة في التنمية -دراسة حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2012، ص ص 27، 28.

العمومية، كما يجب توسيع حقل الرقابة على كل النشاطات الإدارية والتركيز على الفصل بين السلطات، مما يعزز الثقة في نفوس القوى الفاعلة في المجتمع.

- **التعبير عن الرأي والمشاركة:** ويكون عن طريق آليات تدعيم المشاركة والتعبير عن الرأي من خلال مجالس التشاور بين القطاعين العام والخاص ودراسات استطلاع رأي العملاء التي تعطي المشروعات الاقتصادية والمجتمع المدني الفرصة لإبداء الرأي في شؤون الدولة وتعزيز الثقة والصلة بين المواطن والدولة، كما تعطي الفرصة لأصحاب المصالح لتقديم انشغالاتهم والقيام بممارسة الضغط على صناع القرار من أجل تحقيق أهدافهم.

- **ضغوط المنافسة:** تحد المنافسة بين السوق والمجتمع المدني والدولة من قدرة الدولة على احتكارها في صنع السياسة العامة وفي تقديم الخدمات والتنافس في التعيين والترقية في الخدمة المدنية، مما يمكن من بناء جهاز بيروقراطي قوي لديه الدافع للعمل والكفاءات والمهارات المطلوبة لإقامة بيروقراطية جيدة وفعالة، ويمكن القول أن القطاع العام في البلدان الصناعية وفي بعض بلدان شرق آسيا تتميز بشكل عام بقدرة مركزية عالية في رسم السياسات والاستراتيجيات الاقتصادية، كما تتميز هذه الدول بآليات التفويض الواسعة وإمكانية مناقشة هذه السياسات بين مختلف الفاعلين فيها، وبالروابط التنافسية مع أصحاب المصالح الخارجية، وعلى عكس ذلك فإن القدرة على صنع السياسات وآليات المشاركة وإبداء الرأي في العديد من الدول النامية ضعيفة ومفتتة.

2. وظائف الدولة في الاقتصاد:

تتطلب التنمية الاقتصادية ضرورة تقاسم الأدوار بين الدولة واقتصاديات السوق، وعليه فالدولة تمارس وظائف أساسية في الاقتصاد الحديث، وهي تتمثل في:

1.2. الوظيفة التخصّصية: تشمل هذه الوظيفة معالجة ما يسمى بحالات فشل آلية السوق أو حالات حدوث خلل في أداء السوق والذي ينجم عن القوة الإحتكارية للمنشآت والأشكال الأخرى من الفشل وتكون هناك حاجة لسياسة حكومية خاصة لمعالجة مثل هذا الخلل، حيث تتدخل الدولة للتأثير على تخصيص الموارد في الاقتصاد وهي تفعل ذلك إما بشكل مباشر من خلال برامج الإستثمار العام، والإنتاج العام، أو بشكل غير مباشرة من خلال برامج الإنفاق العام والتحويلات الإجتماعية، والإجراءات التنظيمية ويشمل كذلك سياسة الضرائب والدعم والأسعار وغيرها.¹

¹ عبد الرزاق مولاي لخضر، شعيب بونوة، دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية، -دراسة حالة الجزائر -، مجلة البحث، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد (07)، 2010، ص ص 137، 138.

2.2. الوظيفة التوزيعية: بمعنى قيام الدولة بالتأثير على توزيع السلع والخدمات ومنافع النمو بين أفراد المجتمع وكذلك العمل على التأثير في توزيع الدخل لمنع التفاوت المضر بين الفئات ومحاربة مشكلة الفقر، أي بصفة عامة العمل على إحداث التوازن بين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الإجتماعية، وتستخدم الحكومة في ذلك سياسات الضرائب والضمان الإجتماعي والتأمينات المختلفة والتحويلات الإجتماعية وتوزيع الخدمات العامة والائفاق العام.¹

3.2. الوظيفة التنظيمية والتشريعية: ويعتبر الكثيرون هذا الدور الأهم للدولة، فحتى أولئك الذين لا يعترفون بدور اقتصادي للدولة يطالبون بتوفير وحماية البيئة القانونية والإجرائية المناسبة للنشاط الاقتصادي والإستثماري، ويبرز هذا الدور في جميع نواحي التنمية المستدامة السياسة والإقتصادية والإجتماعية... الخ، ويتمثل هذا الدور في تشريع واحترام وتطبيق القوانين اللازمة لعمل اقتصاد السوق بما في ذلك قوانين الملكية والتعاقد والشركات وحماية المستهلك، ومحاربة الإحتكار وتنظيم الإفلاس، بالإضافة إلى تطبيق الإجراءات التي تكفل الأمن الداخلي والخارجي وتضمن تطبيق القوانين.

4.2. وظيفة تحقيق الإستقرار الإقتصادي: يرى الإقتصاديون بأن اقتصاد السوق عرضت باستمرار لتقلبات اقتصادية ذات طابع دوري، حيث تؤثر هذه التقلبات على اقتصاديات الدول، خصوصا في مرحلة الانكماش حيث يتأثر كل من الأداء الإقتصادي ومعدلات التوظيف، وأن تدخل الدولة من خلال السياسات المالية والنقدية يصبح واجبا لنقل الاقتصاد من هذه الحالة إلى حالة التوازن والإستقرار، الإقتصادي، في إطار سياسة ترمي إلى تحقيق معدل نمو مقبول في الأجل الطويل مع أقل تضحية بالنمو في الفترة القصيرة، وتحقيق الإستقرار الإقتصادي يمر عبر تحقيق الأهداف الجزئية الآتية:²

• **تحقيق التوظيف الكامل (التشغيل الكامل):** بالمفهوم الضيق يقصد به الحالة التي يتم فيها توظيف كل شخص قادر وراغب ويبحث عن عمل يجب أن يلحق به، وإلا فإن التوظيف يكون غير كاملا، وبالمفهوم الواسع يعني الاستعمال الكامل لكافة عوامل الإنتاج في العملية الإنتاجية بحيث لا يبقى جزء من الموارد معطلا في ظل الموارد والإمكانات المتاحة، ويتم البحث عن تحقيق التشغيل الكامل لأن تعويض البطالين يعتبر تكلفة يتحملها المجتمع الأمر الذي يؤدي إلى الحد من إمكانية تحقيق النمو الإقتصادي، ولقد أثبتت الوقائع التاريخية بأن التشغيل الكامل لا يتحقق أثناء الدورات الإقتصادية، ففي فترات الركود والكساد ينخفض معدل نمو الناتج

¹ نفين محمد طريح، أثر حجم وكفاءة الدولة على النمو الاقتصادي، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة حلوان، مصر، 2005، ص 84.

² قويدر معزي، تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي في ظل اقتصاد السوق، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، الجزائر، العدد (08)، ماي 2013، ص 148-151.

نتيجة انخفاض الطلب الكلي، مما يدفع بأرباب العمل إلى تسريح العمال بأعداد كبيرة، الأمر الذي يرفع من معدلات البطالة، وهذا الأمر له انعكاسات اقتصادية واجتماعية وسياسية خطيرة في المجتمع، ولتفادي هذا الوضع السيئ تتدخل الدولة بآلياتها العديدة سواء:

- بتوفير فرص العمل للبطالين.
- أو ترفع من حصة الإنفاق الحكومي لتنشيط الطلب الكلي ومنه رفع معدلات نمو الناتج الكلي وبالتالي يزيد الطلب على عنصر العمل.
- أو تخفيض معدلات الضرائب على الدخل.
- أو تنشئ آليات مكافحة البطالة.

ومما لا شك فيه من أن هذه الإجراءات ستنشيط الطلب الكلي وترفع من معدلات الإستثمار وبالتالي ترتفع معدلات نمو الناتج الكلي والوصول إلى حالة التشغيل الكامل والتي لا يمكن تحقيقه بدون تدخل الدولة.

- **تحقيق استقرار الأسعار:** يعتبر هذا الهدف محوري بالنسبة للسياسة الاقتصادية الكلية، تجنباً لحدوث التضخم الذي تسعى كل دولة لمحاربهه وبالتالي تصبح مسؤولية الدولة في غاية الأهمية لاحتواء تقلبات مستوى الأسعار، فعدم الإستقرار في الأسعار يعرض الاقتصاد ككل إلى هزات عنيفة من خلال حدوث الكساد والتضخم، فتدهور قيمة العملة في حالة التضخم وتسود البطالة في حالة الكساد، الأمر الذي يهدد الإستقرار الإقتصادي والإجتماعي والسياسي في المجتمع، وهنا تصبح مسؤولية الدولة أمراً ضرورياً للعلاج الوضع حتى تعيد التوازن الأسعار سواء في حالة التضخم وفي حالة الإنكماش من خلال السياسة المالية والسياسة النقدية.

- فتتدخل الدولة بتطبيق سياسة مالية من خلال الإنفاق الحكومي أو الضرائب بغرض التأثير على الطلب الكلي في الاتجاه المرغوب، فتستخدم سياسة مالية توسيعية (زيادة الإنفاق الحكومي وتخفيض معدلات الضرائب) لتنشيط الطلب الكلي للقضاء على الفجوة الانكماشية، كما تستخدم سياسة مالية انكماشية (تخفيض الإنفاق الحكومي وترفع معدلات الضرائب) لتقييد الطلب الكلي المساهم في رفع معدلات التضخم للقضاء على الفجوة التضخمية.

- نفس الشيء تتدخل الدولة من خلال أدوات السياسة النقدية (معدل إعادة الخصم وعمليات السوق المفتوحة ونسبة الاحتياطي القانوني) للتأثير على الطلب الكلي، ففي حالة التضخم يتم تطبيق سياسة نقدية انكماشية لسحب السيولة الفائضة عن حاجة الاقتصاد لتخفيض معدل التضخم، وفي حالة الإنكماش تطبق سياسة نقدية توسيعية بتخفيض معدل إعادة الخصم وتخفيض نسبة الإحتياطي القانوني بغرض زيادة المعروض النقدي لتنشيط حالة الطلب الكلي.

• **توازن ميزان المدفوعات:** نميز بين نوعين من التوازن، التوازن الحسابي حيث يكون فيه الميزان دائما في حالة توازن بسبب طريقة التسجيل التي تعتمد على القيد المزدوج في المحاسبة، وهذا التوازن لا يعني توازن النوع الثاني والمتمثل في التوازن الإقتصادي، وهذا الأخير هو الذي يهتم مخططي السياسة الإقتصادية، حيث يجب أن تتساوى مجموع البنود الدائنة مع مجموع البنود المدينة في حساب المعاملات الجارية والتحويلات وحساب رأس المال، ويعبر ميزان المدفوعات عن حالة الاقتصاد الوطني حيال اقتصاديات الدول كما يعكس مدى تطور اقتصاد هذه الدولة، ويجمع الإقتصاديون على أن توازن ميزان المدفوعات يمثل أهم الأهداف التي ترمي السياسات الإقتصادية بلوغها لأنه يسمح بالحصول على استقرار العملة وتنمية المبادلات الإقتصادية ويؤدي الاختلال في ميزان المدفوعات الذي يعبر في غالب الأحيان عن حالة العجز إلى حدوث آثار على الاقتصاد المحلي، حيث يتعرض كل من الإستثمار والتشغيل للانخفاض، كما يمس هذا الانخفاض قيمة العملة الوطنية مؤديا بذلك إلى استنزاف الاحتياطي الرسمي من العملة الصعبة ومن الذهب، مما يزيد من تقادم عبء الديون الخارجية للدولة ويجعلها تعيش فوق إمكانياتها، ولإزالة هذا الاختلال يجب على الدولة أن تتدخل لإعادة التوازن في ميزان المدفوعات وبالتالي تحقق الإستقرار الإقتصادي مستعملة في ذلك العديد من الإجراءات والسياسات منها:

- تغيير هيكل ومستوى الطلب الكلي المحلي للقضاء على فائض الطلب المتسبب في عجز هذا الميزان مثل معدل نمو الكتلة النقدية وتخفيض قيمة العملة المحلية وتقليص عجز الميزانية؛
- التأثير مباشرة على مكونات الميزان مثل زيادة الصادرات من خلال أدوات الساسة المالية والسياسة النقدية بتقديم إعانات للمصدرين أو تقديم التسهيلات الائتمانية لهم؛
- تقييد الواردات من خلال رفع أسعار الضرائب على الواردات؛
- وضع حد لتصدير رؤوس الأموال وفرض رقابة صارمة على الصرف الأجنبي؛
- اللجوء للاقتراض الخارجي؛
- تشجيع الإستثمار المحلي والأجنبي بتقديم الحوافز للإستثمار داخل البلد لمنع هروبه إلى دول أخرى.

الجدول (1-2): وظائف الدولة

تحصيح اختلالات ونقائص السوق		تحسين العدالة الإجتماعية	
تقديم السلع العامة: الدفاع، النظام العام، حماية الملكية، الإستقرار الإقتصادي، الصحة العمومية		حماية الفقراء، برنامج محاربة الفقر، مساعدة المنكوبين	الوظائف الدنيا
توفير الوقورات: التعليم، حماية البيئة	تقنين الإحتكارات تنظيم الخدمات ذات المصلحة العامة، سياسات ضد الإحتكارات	تغطية نقائص الإعلام: التأمين (صحة، حياة، تقاعد) التشريعات المالية حماية المستهلك	الوظائف الوسطى
تسيق نشاطات القطاع الخاص: ترقية السوق، تدعيم الفروع		ضمان إعادة التوزيع: إعادة توزيع الأصول	وظائف ذات طبيعة تدخلية

المصدر: بلقاسم زيري، الحكم الإقتصادي الرشيد والكفاءة الاقتصادية، المؤتمر العلمي الدولي حول: الأداء المتميز للمنظمات الحكومية، جامعة ورقلة، الجزائر، يومي 08-09 مارس 2005، ص 93.

المطلب الثاني: جدلية التدخل الحكومي في النشاط الإقتصادي

شهد الفكر الإقتصادي بخصوص موضوع تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي تطورا ملحوظا عبر مختلف المدارس الاقتصادية، حيث مر بعدة مراحل مختلفة، فيتغير ويزداد من فترة لأخرى وذلك حسب الظروف الاقتصادية السائدة والأنظمة الاقتصادية المتعاقبة بالإضافة إلى نداءات بعض الإقتصاديين بضرورة تدخل الدولة للتأثير في النشاط الإقتصادي، وبمرور الوقت لا سيما بعد الأزمة المالية في الولايات المتحدة الأمريكية في خريف 2008 م، أصبح هذا التدخل حتمية من أجل استقرار وحماية النشاط الإقتصادي والدخل القومي، ففي ظل غياب هذا الدور تتعرض اقتصاديات الدول إلى اختلالات ومشاكل عديدة على غرار انخفاض الطلب الكلي، الندرة، نقشي ظاهرة البطالة، انخفاض مستوى النمو، التضخم، وعدم الإستقرار... وتجدر الإشارة إلى أن حجم هذا الدور ارتبط تماما بحجم مالية الدولة عبر المراحل التاريخية المختلفة التي مرت بها المجتمعات، ولهذا وحتى دور الدولة في النشاط الإقتصادي لا بد من وجود سياسة مالية لهذه الدولة يتحدد من خلالها وفي إطار علاقتها بباقي السياسات الاقتصادية، وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة والمتفق عليها من طرف جميع أفراد المجتمع.

أولاً: المبرر الإقتصادي لتدخل الدولة

قضية التدخل الحكومي أو كما تعرفها الأدبيات دور الدولة من القضايا الجدلية، التي احتلت ولا تزال تحتل مساحة معنوية من النقاشات سواء على المستوى الأكاديمي أو على مستوى صناعة السياسة الاقتصادية.

1. التعريف بالمصطلحات:

يوفر فشل الأسواق والقلق بشأن الإنصاف المبرر الإقتصادي للتدخل الحكومي، ولكن ليس هناك ضمان بان هذا التدخل سيفيد المجتمع، ففشل الحكومات قد يكون شائعا مثل فشل الأسواق، ويتمثل التحدي في ضمان أن تؤدي العملية السياسية والهياكل المؤسسة إلى تصحيح الحوافز، حتى يكون التدخل الحكومي مؤديا بالفعل إلى تحقيق الرخاء الإجتماعي.

• ما هو التدخل؟ التدخل معناه أن الحكومة لا تقتصر نشاطاتها على المحافظة على الأمن أو كما اعتاد الناس على قوله قبل مائة عام -"إنتاج الأمن"، التدخل يعني أن الحكومة تود أن تفعل أكثر من ذلك إنها ترغب في التدخل بظاهرة السوق.¹

• النشاط الإقتصادي: هو نشاط عقلائي يعتمد على عقل الإنسان، حيث يستخدم الوسائل ويهدف إلى ترشيد استعمالها للحصول على أكبر منفعة بأقل تكاليف ممكنة، ويمكن تلخيصه في مجموعة من الوسائل والاستخدامات ذات المدلول الإقتصادي التي يقوم بها الفرد من إنتاج، توزيع، مبادلة، استهلاك، كما يمكن توسيعها في الحياة الإقتصادية من إنتاج صناعي زراعي، تقديم خدمات.²

ويقصد بتدخل الدولة: النشاط الحكومي في الميدان الإقتصادي من أجل تصحيح هفوات السوق بواسطة السياسة الإقتصادية قصد تحقيق أهداف اقتصادية للوصول إلى مستوى التشغيل الكامل، استقرار الأسعار، النمو، التوازنات الإقتصادية، وأهداف إجتماعية كالتقليل من الفقر ومحاولة التقريب بين الطبقات عن طريق التوزيع العادل للثروة... الخ، وحتى أهداف سياسية كتحقيق الإستقرار السياسي، والعمل على حماية حقوق الإنسان أو حتى البقاء في السلطة مدة أطول³.

• وتستطيع الدولة التدخل في النشاط الإقتصادي من خلال مجموعة من السياسات لتحقيق التوازن والإستقرار الإقتصادي تتمثل فيما يلي:

¹ لودفيغ فون ميزس، السياسة الاقتصادية - آراء لليوم ولغد -، ط2، مصباح الحرية على الموقع: www.misbahelhurriyya.org ، بدون تاريخ، ص54.

² فطوم حوحو، سهام عيساوي، تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي عبر السياسة المالية "سياسة الإنعاش الاقتصادي والبرنامج التكميلي لدعم النمو في الجزائر"، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، جامعة تبسة، الجزائر، العدد(4)، 2018، ص 03.

³ مليكة فريمش، مرجع سبق ذكره، ص 110

• **السياسة المالية:** تعرف على أنها: "مجموعة الإجراءات المتخذة من قبل السلطات الحكومية لتعديل حجم النفقات العامة أو الحصيلة الضريبية من أجل خدمة الأهداف الاقتصادية، وخاصة معالجة البطالة والتضخم، حيث يكون لزيادة النفقات العامة نفس أثر تخفيض الضرائب، كما يكون لتخفيض النفقات العامة نفس أثر زيادة الضرائب"¹. لكن هذا التعادل بين أثر الإنفاق العام وأثر الضرائب يتوقف على نجاح السياسة الضريبية في التأثير الإيجابي على توزيع الدخل (عدالة السياسة الضريبية) لذلك فإن سياسة الرفع من الإنفاق العام تبقى أكثر فعالية من تحقيق الضرائب، لأن مضاعف الإستثمار في حالة زيادة الإنفاق العام يزيد عن حجم المضاعف في حالة تخفيض الضرائب.²

• **السياسة الجبائية:** وتستند على ثلاثة مبادئ أساسية وتتمثل في³:

يمكن للدولة التأثير على معدل الضريبة على القيمة المضافة (TVA) حيث أن انخفاض المعدل يحدث زيادة النشاط فعالية هذا الأداة تعتمد على شرطين:

- يجب أن يكون الطلب ذا حساسية لإنخفاض الأسعار؛
- المنتجون لا يعتمدون على سلوكيات الهامش؛
- يمكن للدولة التأثير على معدل الضريبة على الدخل، إما عن طريق تعديل معدل الضريبة أو الشرائح الضريبية؛

يمكن للدولة التأثير على معدل الضريبة على الشركات وهناك وسيلتين:

- تعديل معدل الأقساط؛
- يمكن تعديل نسبة الاستهلاكيات التي تنقص من النتيجة الخاضعة للضريبة.
- **السياسة النقدية:** ويمكن تعريفها بأنها: "مجموعة الإجراءات أو الأدوات التي تتخذها الدولة، أو التي يستعملها الجهاز المصرفي أو السلطات النقدية في إدارة كل من النقود والإئتمان وتنظيم السيولة العامة للاقتصاد، أو التحكم في عرض النقود، ومستوى أسعار الفائدة"⁴.

¹ Dominick salvadore, eugene diulio, principes d'économie « cours et problème séries schaum », MG graw, hill, paris, 1984, p 96.

² طارق الحاج، المالية العامة، دار صفاء، الأردن، 1999، ص 204.

³ عزالدين عطية وآخرون، تحديث أدوات تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي "نحو تبني مفاهيم الحكم الراشد والحوكمة المؤسسية"، مجلة تنوير، جامعة الجلفة، الجزائر، العدد (06)، جوان 2018، ص 207.

⁴ إبراهيم عبد الحليم عبادة، السياسة النقدية وضوابطها وموجهاتها في اقتصاد إسلامي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، الجزائر، العدد (12)، 2011، ص 744.

• **مفهوم فشل السوق:** يعود أول استخدام لهذا المفهوم لعام 1958 من قبل فرانسيس ويشير هذا المفهوم إلى توصيف الحالة التي يكون تخصيص الموارد والسلع بواسطة الأسواق غير كفاء، وهو الأمر الذي يبرر التدخل الحكومي من خلال السياسات العامة، أو أشكال أخرى للتدخل¹. كما يشير أيضا إلى أية حالة تؤدي فيها الأسواق بصورة منتظمة، إلى إنتاج قدر من سلع أو خدمات معينة يزيد أو ينقص عن الحد الأمثل اللازم للمجتمع بأسره².

وتتمثل مظاهر عدم كمال السوق (مظاهر فشل السوق، ثغرات السوق) فيما يلي:

• **ثغرة المحتكر الطبيعي:** حالات فشل السوق متعددة، وقد تأخذ أشكالا كثيرة، فالإحتكار مثلا شكل من أشكال فشل السوق، وعليه فالإحتكار هو ظهور منشآت أو تكتلات احتكارية تسيطر على الأسعار وتجعلها تتحرف عن التكلفة الحدية، الأمر الذي يترتب عليه عدم تحقيق التخصيص الأمثل للموارد³. وهنا يصبح تدخل الحكومة ضروري لضمان أن المنتج لن يسيء استخدام الموقف ويستغل المستهلك.

• **ثغرة المنتجات العمومية:** (السلع العامة): تعتبر السلع العامة إحدى المجالات التي يفشل السوق في توفيرها، ويمكن تعريفها على أنها: "تلك السلع التي تلبى الحاجات العامة التي تهم المجتمع قاطبة، كخدمات الدفاع عن الوطن والأمن الداخلي، والعدالة، الطرق الصحة والتعليم"⁴. ويمكن أن نميز بين نوعين منها وهما:

• **السلع الشبه العامة:** تعرف بأنها: "السلع التي تستهلك بصورة شبه جماعية، وتقدم هذه المجموعة إشباعا يمكن تحديده للشخص الذي يستخدمها، ولكن استهلاكها يؤدي أيضا إلى تغيير في إشباع أفراد آخرين في المجتمع"⁵.

• **السلع العامة البحتة:** وهي تلك السلع التي تهم كافة أفراد المجتمع، ولا يمكن لكل فرد أن يتحصل عليها بنفسه مستقلا عن الآخرين، وتقوم الدولة بإشباعها بواسطة أجهزتها المختلفة، لأنها غير قابلة للتجزئة⁶.

• أما السلع الخاصة فهي تلك السلع التي يستهلكها الأفراد على حدا مثل: الغذاء، الأكل، اللباس ويتحصل عليها من السوق، بحيث يمكنه أن يفاضل بين أنواع السلع ويتوقف ذلك على رغبته.

¹ أحمد الكواز، إخفاق آلية الأسواق وتدخل الدولة، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 69، جانفي 2008، ص 03.

² البنك الدولي من الخطة إلى السوق، تقرير عن التنمية في العالم، ط 1، مركز الأهرام، مصر، 1997، ص 09.

³ منصور الزين، آليات تشجيع وترقية الإستثمار كأداة لتمويل التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، ص 299.

⁴ محمود حسين الوادي، زكرياء أحمد عزام، المالية العامة والنظام المالي في الإسلام، ط 1، دار المسيرة، الأردن 2000، ص 31.

⁵ طلعت الدمراش، الاقتصاد الاجتماعي، ط 1 من مكتبة القدس، مصر، 2006، ص 322.

⁶ محمود محمد الدامرداش، صابر يونس بريق، إقتصاديات المالية العامة، الجامعة العمالية، مصر، 2007، ص 13.

- **ثغرة المنافسة المدمرة:** أين تكون المنافسة مدمرة بفعل الجاذبية العالية لقطاع ما وبالنظر إلى المردودية العالية التي يتميز بها النشاط داخله.¹
- **ثغرة وجود الآثار الجانبية:** وهي شكل من أشكال فشل السوق، وهي مرتبطة بالآثار الجانبية للإنتاج أو الاستهلاك والتي لا يتم تغطيتها عن طريق الأسعار: مثل التلوث الناجم عن بعض النشاطات، مما يؤثر على كفاءة السوق من حيث التأثير السلبي على رفاة المستهلك.

وعليه يعد تدخل الدولة أمرا ضروريا لمعالجة إخفاقات السوق، ويعد هذا الأمر من الأسباب التي ساعدت على تنامي دور الدولة في الاقتصاد، من أجل ضمان التوازن الاقتصادي والاجتماعي ذلك أن الأسواق تعرف بسوء تسييرها للسلع العامة، لذا تدخل الدولة ضروري لضمان مستوى هام جدا من البنية التحتية، التربية والتكوين، الذي يضمن الاستقرار السياسي وحماية حقوق الملكية وكذا الحماية ضد الجريمة المنظمة التي تهدد الحريات والازدهار الاقتصادي.²

- **مفهوم الفشل الحكومي:** يشار إلى هذا المفهوم أحيانا بـ "الفشل غير سوقي"، ويحدث هذا الفشل عندما يتسبب التدخل الحكومي بتخصيصات غير كفاءة للسلع والموارد، ويمكن القول بأن الاهتمام بهذا المفهوم يعد حديثا مقارنة بالمفهوم الأول (فشل السوق) وينظر للفشل الحكومي على أنه أي إجراء أو سياسة تمنع السوق من العمل بكفاءة ومن ضمن الأشكال المتداولة للفشل الحكومي³:
- **ظاهرة المزاحمة:** الناتجة عن توسيع الحكومة للاقتراض لتمويل النفقات المتزايدة، أو الخفض في الضريبة، الأمر الذي ينتج عنه مزاحمة القطاع الخاص في الإنفاق.
- **ظاهرة البحث عن الربح:** التي تشير إلى جيل قوى الضغط والمصالح للاستفادة من مناصبهم العامة للحصول على مزايا شخصية مثل الاستفادة من التحكم بقرارات الترخيص والاستيراد وغيرها، أو محاولة ضغط هذه القوى لإصدار تشريعات وقوانين تخدم مصالحهم الخاصة، والحصول على دخول ريعية وعادة ما تكون ظاهرة البحث عن الربح من ثلاث أطراف: المشرعون، الإداريون والجهات المنظمة.
- **الدور الحكومي كمكمل للسوق:**⁴ تدعو سياسات إجماع واشنطن (تتضمن عشرة مبادئ): الانضباط المالي، تركيز الإنفاق العام على السلع العامة، إصلاح ضريبي قائم على توسيع القاعدة الضريبية مع معدلات ضريبية حدية معتدلة، تحديد سعر فائدة موجب وفقا لاعتبارات السوق، أسعار صرف تنافسية، تحرير للتجارة،

¹ شاكرا قاسمي، تدخل الدولة ضرورة أم عائق؟ - قطاع الطاقة الكهربائية أنموذجا-، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، جامعة الجزائر، العدد (42)، جوان 2015، ص 241.

² Jacques Fontanel, Analyse des politiques économiques, Alger, Office des publications universitaire, 2005, p27.

³ أحمد الكواز، مرجع سبق ذكره، ص ص 4، 5.

⁴ نفس المرجع، ص ص 10، 11.

فتح أبواب للاستثمار الأجنبي المباشر، خصخصة المشاريع العامة، إزالة القيود ضد المنافسة باستثناء تلك المرتبطة بحماية البيئة والمستهلك والمرتبطة بالإنذار المبكر ضد الأزمات المالية، وتوفير الحماية القانونية لحقوق الملكية) إلى تقليل دور الحكومة في الحياة الاقتصادية إلى أدنى مستوى ممكن، إلا أن التجارب أوضحت أن هناك أدوار للحكومة تشمل بالإضافة إلى الأساسات الاقتصادية، الدور المهم في تكوين رأس مال البشري (التعليم والصحة أساسا والمحافظة على حقوق الفئات الفقيرة سواء من خلال أنظمة الضمان الاجتماعي أو شبكة الأمن الاجتماعي أو غيرها من أساليب التدخل)، فرض الأنظمة والقوانين التي تعالج فشل السوق والمؤسسات غير السوقية ضمانا لسيادة المنافسة، حماية البيئة كأحد مقومات التنمية المستدامة، والمساهمة في توفير المعلومات لذلك فإن عادة ما ينظر لهذه الأدوار الحكومية على أنها تتناقض مع مقترحات إجماع واشنطن. وعليه فإن القضية الجوهرية هي ليس في (حجم) الحكومة بل في (وظائفها) و (وسائلها)، حيث أن للحكومة دور بارز في تجارب الدول المتقدمة والنامية، ولقد توصلت أغلب هذه الدول إلى نتيجة مفادها أن الأسواق لا تقود دائما إلى نتائج تتسم بالكفاءة لذا فقد بدأ الإتجاه القائل بالشراكة بين القطاع الخاص (ألية السوق) والحكومة في الإنتشار، لذا فإن هناك حاجة دائمة للدور الحكومي الرشيد (بمعنى الذي يهدف إلى دعم الكفاءة الاقتصادية واحترام أهداف توزيع الدخل بدلا من الأهداف السياسية والإدارية للتدخل، الهادفة إلى خدمة مصالح قوى السوق وفئات اجتماعية وسياسية معينة) بهدف العمل على دعم المنافسة والعمل ضمن المؤسسات الملائمة على معالجة الآثار السلبية لعمل السوق، إذ أن ذلك يعتمد على خصوصية كل دولة ومرحلة النمو والتنمية التي تمر بها، إلا أن الهدف الرئيسي يبقى في الصياغة الملائمة لتطوير هيكل تنظيمي، يعتمد على التعاون بين مؤسسة السوق والمؤسسات غير السوقية، لدعم القدرات التنافسية للاقتصاد محليا (السوق المحلي) وخارجيا (الصادرات) بالشكل الذي يقلل إلى أدنى مستوى الآثار الاجتماعية والسلبية سواء على شكل بطالة أو أي شكل من أشكال المظاهر الاجتماعية السلبية.

2. الجدول حول دور الدولة في النشاط الاقتصادي:

تشهد الأدبيات الاقتصادية والواقع الاقتصادي على الكثير من الجدول بين رجال السياسة والاقتصاد حول موضوع تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية، حيث تتضارب الآراء ووجهات النظر بين مؤيد ومعارض لهذا التدخل وتيار فكري داعي إلى التكامل بين آليات التدخل الحكومي وآليات السوق ولكل حججه ومبرراته، حيث يعود ذلك بشكل رئيسي إلى التطورات الاقتصادية المتعاقبة التي شكلت تحولا كبيرا في الفكر الاقتصادي بدءا من أزمة الكساد الكبير سنة 1929 مروراً بأزمة الكساد التضخمي سنة 1973 وصولاً للأزمة المالية العالمية لسنة 2008، وهي التطورات التي كانت تستدعي إعادة النظر في موضوع تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية.

1.2. حجج مؤيدي تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي:

لقد سادت الليبرالية حتى نهاية العشرينيات من القرن الماضي وبالرغم من الأزمات الدورية العديدة التي تشهدها الإقتصاديات الغربية، إلا أن النهج الليبرالي لم يستطع توفير الحلول اللازمة الإقتصادية العالمية التي حدثت في العشرينيات والثلاثينيات من القرن الماضي، مما تتطلب اقتراح بدائل لها وبعد الأزمة العالمية في 1930 وقبل الحرب العالمية الثانية ظهر التيار المؤيد لتدخل الدولة وعلى رأسه " جون مينارد كينز" الذي اقترح تدخل فعال للدولة عن طريق السياسة الضريبية ومراقبة الأسعار لتوجيه الإقتصاد الأمريكي طيلة فترة الأزمة.¹ وقد أكد على قدرة الدولة على امتصاص الصدمات المترتبة على الأزمات كما أن الإعانات الإجتماعية التي تقدمها تلعب دورا هاما في تحفيز طلب الأعوان الإقتصادية، كما حث الحكومات على التدخل لرفع مستوى الطلب الفعال من خلال زيادة النفقات الحكومية ولكنه لم يوصي بانخراط الدول في عمليات الإنتاج.

كما رأى "رودان" أنه لا بد من تدخل الدولة لتحقيق الدفعة القوية للإقتصاد وأيده في ذلك "هيرشمان" الذي دعا إلى وضع الدول لسياسة حمائية ضد الواردات والإستثمار الأكثر في البنية التحتية.²

وتعد الفرضية التي صاغها غرشكنورن Gershenkorn بعد دراسته لتجربة التصنيع في أوروبا، والتي تنص على أن الدولة لها دور أكبر في عملية النمو كلما كان الإقتصاد أكثر تخلفا من أكثر الفرضيات شيوعا في الأدب الإقتصادي، وقد قام "إكشتاين" بصياغة تلك الفرضية حيث ربط حاجة الإقتصاد إلى التدخل المكثف للدولة بالعوامل التالية:³

- كلما كان مدى أهداف التنمية الإقتصادية واسعا؛
- كلما كان الأفق الزمني الذي تحتاجه عملية تحقيق الأهداف قصيرا؛
- كلما زادت نذره الموارد والوسائل المتاحة لتحقيق هذه الأهداف؛
- كلما زادت العوائق غير الإقتصادية الناتجة عن ضعف مرونة أو جمود البنيان الإجتماعي والثقافي والمؤسسي؛
- كلما زادت درجة التخلف النسبي للإقتصاد؛

والإتجاه المؤيد للتدخل المكثف للدولة في النشاط الإقتصادي يبرز بالأساس في مفكري المدرسة الكنزوية بزعامة "جون مينارد كينز" حيث يبرز هذا الإتجاه تدخل الدولة في الحياة الإقتصادية انطلاقا بما يسمى بإخفاق

¹ جميلة معلم، تجارب التنمية في الدول المغربية والإستراتيجيات البديلة - دراسة مقارنة بين الجزائر والمغرب- أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2017، ص 47.

² Dwigth, Perkins et autres, Economie du développement, 3^{ème} edition, de Boeck, Bruxelles, 2008, p192.

³ جميلة معلم، مرجع سبق ذكره، ص 49.

آلية السوق، وهي الحالة التي تنتج عندما لا تتحقق " مثالية باريتو " في النشاط الاقتصادي التي تشير إلى تخصيص الموارد بشكل أمثل وكفاء، وتعني الوضعية الاقتصادية التي لا يمكن بخلافها تخصيص الموارد الاقتصادية بشكل يمكن من تحسين مستوى رفاهية فرد ما دون المساس بمستوى رفاهية فرد آخر.¹ وبالتالي فإن عدم تحقيق "مثالية باريتو" في اقتصاد دولة ما يشير إلى إخفاق آلية السوق في تخصيص الأمثل لموارد الاقتصادية، وبالتالي وجود إمكانية لتحسين مستوى رفاهية فرد ما دون المساس بمستوى رفاهية فرد آخر من خلال تخصيص الموارد وذلك عن طريق تدخل الدولة.

ويرى أنصار التدخل الحكومي أن الدولة ومن خلال تدخلها في الاقتصاد تهدف إلى تحقيق عاملين رئيسيين هما:² دعم الكفاءة الاقتصادية والتخصص الأمثل للموارد والتي تعجز آلية السوق عن تحقيقها، وبالتالي تخفق في ضبط التوازن الاقتصادي والاجتماعي، وهذا ما يستدعي تدخل الدولة لضبط هذه الآلية وتوجيهها بما يخدم أهدافها الاقتصادية ليس في المدى القصير فحسب وإنما على المدى الطويل أيضا بحكم تتابع التغيرات الاقتصادية.

ويبرز تدخل الدولة في الاقتصاد من خلال ما يلي:

- **وجود بنية مؤسساتية حكومية:** يرى العديد من الاقتصاديين التقليديين بأنه من الممكن أن يسير السوق نفسه بنفسه دون وجود أي إطار يحكمه سواء من الناحية الإدارية أو القانونية لكن التطورات الاقتصادية المتتابعة أثبتت بما لا يدع مجالاً للشك بأن تنظيم السوق وتأطيره أمر ضروري لضمان السير الأمثل للاقتصاد وتجنب الاختلالات الاقتصادية، ويشمل التأطير المؤسسي للسوق من خلال الدولة ثلاث مجالات:³

- **القوانين والتشريعات:** إن وضع إطار قانوني وتشريعي من طرف الدولة لتنظيم عمل السوق يشكل أدنى تدخل للدولة في الاقتصاد، فوجود بنية مؤسساتية تتولى وضع القوانين والتنظيمات وتحدد كفاءات التعامل بين الأفراد وقواعد الإستثمار وحقوق الملكية من شأنه زيادة الشفافية والتنظيم في سير الاقتصاد، وهو ما يؤثر إيجابيا على الأداء والتطور الاقتصادي، بحكم أن هذه البنية التي تدخل ضمن الإطار القانوني والتشريعي تضع المتعاملين الاقتصاديين على كفة واحدة وتزيد من الظروف المشجعة على الإبداع والمنافسة، كما أنها لا تنحصر في مجال فقط دون غيره، وإنما تشمل كافة مجالات النشاط الاقتصادي من سوق العمل، سوق السلع والخدمات، تجارة خارجية وأسواق مالية.

¹ Michel Howard, public sector economics for developing countries, university of the west indies press, canada, 2001, p2.

² Gregory mankiw, principles of economics, third edition, choeck edition, USA, 2004, p11.

³ كريم بوددوخ ، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي -دراسة حالة الجزائر (2001-2009)-، مذكرة ماجيستر، جامعة دالي إبراهيم، الجزائر، 2010، ص ص 20، 21.

• **نظام المنافسة:** تسعى الدولة إلى إستمرارية آلية المنافسة للتصدي للاحتكار الذي تمارسه بعض المؤسسات الكبرى التي تتميز بوفرات النطاق ومن ثم زيادة القدرة التنافسية والسيطرة على الأسواق في إطار تعظيم المصلحة الخاصة بغض النظر عن المصلحة العامة، وغالبا ما ينتج عن ذلك عدم قدرة المؤسسات الصغيرة على المنافسة وخروجها من السوق وهو ما يؤدي إلى أثار اقتصادية واجتماعية سلبية، بهذا تبرز ضرورة تدخل الدولة لوضع أطر وتشريعات فعالة من شأنها حماية الصناعات الناشئة وزيادة قدرتها على المنافسة لضمان خلق منافسة نوعية، وبالتالي العمل على استقرار مستويات التوظيف التي تحققها المؤسسات الصغيرة وبالتالي فإن الدولة تسعى من خلال التأطير المؤسسي للسوق إلى:

- أن تهدف السياسات التنافسية إلى العمل بشكل شفاف وتجنب أي رغبة في احتكار السوق؛
- تجنب أي تكتلات من شأنها التحكم في الأسعار والإضرار بمصلحة المستهلك؛
- تجنب أي اندماج بين المؤسسات هدفه احتكار السوق والإضرار بالمؤسسات الأخرى العامة فيه.

• **المعايير والمبادئ:** يعتبر وضع المبادئ والمعايير المنظمة للمعاملات والمبادلات الاقتصادية من أهم الجوانب التي يهدف لها التأطير المؤسسي للسوق، هذه المعايير تخص مختلف العلاقات القائمة في الاقتصاد سواء بين المؤسسات نفسها، بين المستخدمين ومؤسساتهم، بين المؤسسات ومورديها أو بين البلدان الأجنبية والبلد المحلي المضيف، إذ نجد في هذا الصدد معايير حول التعاملات المصرفية والحذر المصرفي، معايير تخص تسيير الأموال والمخزون، معايير حول حماية البيئة، وهي مكملة في حد ذاتها للقوانين والتشريعات التي تأتي في هذا المجال والهدف منها هو ضمان السير الأمثل للنظام الاقتصادي.

وبصفة عامة فإن الاقتصاد وتحت هذه القوانين والتشريعات والمبادئ يكون أكثر فعالية في الأداء وتنظيما في التسيير، عكس ما يهدف إليه التقليديون من خلال ترك السوق يشغل دون أي رقابة أو تنظيم انطلاقا من مبدأ "دعه يعمل اتركه يمر" والذي ثبت عدم صحته خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية التي أبرزت ضرورة تدخل الدولة لتأطير السوق وتوجيهه، باعتبار أن كل متعامل اقتصادي في السوق هدفه تعظيم منفعة الخاصة التي قد لا تتوافق بالضرورة مع مصلحة الاقتصاد ككل.

• **تصحيح آلية السوق:** يستند القائلون بهذه الحجة إلى أن آلية السوق كثيرا ما تخفق في تحقيق التخصيص الأمثل للموارد وهذا المنطق يرفض معيار الحدية كمقياس لكفاءة الإنتاج أو تخصيص الموارد فأسعار السوق قد تحدد بناء على التكلفة الحدية، ولكن ذلك لا يعني أنها بالضرورة تعكس المنفعة الاجتماعية كما أن ربحية السوق قد لا تتطابق مع صافي المنفعة الاجتماعية، الإعتبار الآخر هو أن الحافز الرئيسي

لنشاط المؤسسات الخاصة هو عامل الربحية ، ولكن هناك اعتبارات قد تجعل من هذا الإستثمار المدفوع بمعدلات الربحية وحدها أقل أحيانا بدرجات كبيرة من المعدلات المطلوبة اجتماعيا.¹

• فالربحية عادة ما تكون مبنية على التوقعات، وبما أن المستقبل غير معروف بسبب وجود حالات عدم يقين أو المخاطرة فإن معدلات الربحية غالبا ما تكون مخصومة بنسب عالية، وهذا ينطبق بشكل خاص على المجالات الجديدة للاستثمار، مثل الصناعات عالية التقنية يضاف إلى ذلك وكما أشار "كالدور Kaldor" أن الاعتبارات النظرية التي تقول بأن معيار الربحية يضمن التخصيص الأمثل للموارد، تتحقق فقط في حالات غير واقعية وفي ظل ظروف وافتراضات شديدة التجريد، مثل افتراض عدم وجود عوائق تمنع آلية السوق من العمل بشكل كفاء والمرونة الكاملة لعرض كل من قوة العمل ورأس المال، وأهم الأسباب الداعية إلى رفض مثل هذا المنطق يتمثل في حقيقة أن حجما معينا من الإستثمار قد ينتج من تدفقات إضافية من الناتج تفوق كثيرا تدفقات الربح، ومن هنا فإن زيادة الناتج قد تؤدي إلى زيادة الطاقة الإنتاجية، ومن ثم زيادة معدلات التوظيف والإنتاجية، وتوزيع أمثل للقوى العاملة بين الأنشطة المختلفة للإقتصاد القومي، ومن ثم تحقق عوائد غير مباشرة للمجتمع ككل ، وفي مثل هذه الحالات فقد يكون معدل الأرباح منخفضا بينما يكون العائد للمجتمع ككل كبيرا، أي أن معدلات الأرباح لا تصلح لأن تكون معيارا وحيدا لتحديد جدوى الإستثمار، وضمن هذا الإطار تسعى الدولة للعمل على تصحيح إخفاق آلية السوق وتوجيهها من خلال:

• **إنتاج السلع والخدمات العامة:** تهدف عملية إنتاج السلع والخدمات العامة لتحقيق المصلحة العامة وتحسين المستوى المعيشي للأفراد، وبالتالي فهي تساهم بشكل كبير في توفير ما عجزت عليه آلية السوق التي تهدف لتحقيق الربح وتعظيم المصلحة الخاصة.

وتبعاً لما جاء به "موسجراف" سنة 1959 فإنه توجد ثلاثة وظائف رئيسية تقوم بها الدولة عن طريق نفقاتها العامة وهي:² إعادة تخصيص الموارد، إعادة توزيع الدخل وتحقيق الإستقرار الإقتصادي.

• **الآثار الخارجية للمشروعات الأفراد:** يمكن تعريف الأثر الخارجي بأنه الأثر الناتج عن نشاط فرد ما والذي يمس رفاهية طرف آخر، سواء بشكل إيجابي أو سلبي، فبالنسبة للأثر الخارجي، فيمكن تمثله بنفقات التعليم العالي لطالب ما والتي تسمح له بمواصلة تكوينه ودراسته وتمكينه من تطوير معارفه وقدراته، بشكل يسمح من زيادة إنتاجيته في العمل مستقبلا ويزيد من فرص تحقيق تطوير اقتصادي ملحوظ، ونفس التفسير بالنسبة لنفقات الرعاية الصحية ونفقات البحث العلمي، فالدولة في هذه الحالة تتحمل جزء من التكاليف سواء

¹ فارس عبد الرزاق ، الخيار بين القطاع العام والقطاع الخاص، بعض القضايا المنهجية، مجلة المستقبل العربي، لبنان، العدد (133)، مارس 1990، ص 114.

² Michael Howard, Op-cit, p24.

من خلال الإعانات الممنوحة للطلبة أو التخفيضات الجبائية، وما إلى ذلك من الخدمات ذات الآثار الخارجية الايجابية كالمستشفيات ومراكز البحث العلمي، أما الآثار الخارجية السلبية فيمكن تمثيلها بظاهرة التلوث البيئي كخير مثال، فباعتبار القطاع الخاص يشتغل من زاوية تعظيم المنفعة الخاصة دون النظر إلى المنفعة العامة فإنه سوف يولد آثار خارجية سلبية تضر بمصلحة الفرد، ومن هذا المنطلق أصبح لزاماً على الحكومة أن تتدخل في النشاط الاقتصادي من أجل الحد من هذه الآثار بإجبار المتسببين فيها على تحملها في شكل تكاليف جبائية، وهنا يدخل أصحاب هذه النشاطات الصناعية المضرة إما بالحد من هذه الآثار الخارجية السلبية للتخلص من التكاليف المفروضة عليهم من طرف الدولة والإبقاء على أسعار منتجاتهم كما هي أو لجوئهم إلى رفع الأسعار لتغطية التكاليف، وهنا يتوجب على الأفراد الإمتناع عن استهلاك هذه المنتجات لدفع المنتجين إلى تحسين سلوكهم اتجاه البيئة.¹

وفي الوقت الحالي الدولة تولي أهمية بالغة للمؤثرات الخارجية السلبية أكثر من اهتمامها بالمؤثرات الإيجابية، وهذا راجع إلى ارتفاع حجم إنتاج الطاقة والكيميائيات والمواد الملوثة الأخرى، حيث أن هذه المؤثرات السلبية قد تتحول من مجرد إزعاج بسيط إلى خطر دائم يتوجب على الدولة الحد منه². على عكس الآثار النافعة فإن نظام السوق ينتج كمية أقل من الكمية المطلوبة من المجتمع لهذه السلعة، مما يترتب عن عدم الكفاءة في استخدام الموارد الاقتصادية، وعلى هذا الأساس فإن تدخل الدولة يعد أمراً حتمياً من أجل توجيه عوامل الإنتاج نحو أفضل استخدام لها، مستخدمة في ذلك نفقاتها العامة لتغطية إنجاز المشاريع التي لا يقبل عليها القطاع الخاص.

• **ظاهرة تناقص النفقة والإحتكار:** إن ظاهرة تناقص النفقة تنتشر في المشاريع الإستثمارية التي تستخدم رأس مال ثابت بشكل كبير، بحيث تكون النفقات الثابتة مرتفعة مقارنة مع النفقات المتغيرة، ويرى أنصار ظاهرة تناقص النفقة أن هناك علاقة عكسية بين حجم الإنتاج والنفقة الحدية والمتوسطة، ذلك أن زيادة حجم الإنتاج سيؤدي إلى ميل النفقة الحدية والمتوسطة إلى الإنخفاض، وضمن هذا التصور قد لا يتحقق توازن المشروع بتساوي الثمن مع النفقة الحدية إلا عند مستوى مرتفع من الإنتاج نقل عن تلك التي يستطيع إنتاجها عند نقطة التوازن، وذلك راجع إلى قصور الطلب على السلع التي ينتجها، وبالتالي يكون أمام حالة لا تعبر عن التوزيع الأمثل للموارد.³

¹ Christian debock et autres, les interventions de l'état dans l'économie et l'encadrement de marche, central des syndicats du québec, canada, 2004, p2.

² بول سامويلسون، وويليام نوردهاوس، الاقتصاد، تر: هشام عبد الله، ط2، دار الأهلية، الأردن، 2006، ص 59.

³ السيد عبد المولى، المالية العامة المصرية، دار النهضة العربية، مصر، 1993، ص 10.

لمعالجة الخلل الموجود تتدخل الدولة بأدواتها المالية من أجل تحقيق التوزيع الأمثل للموارد، عن طريق منحها إعانات للمنتجين بالقدر الذي يجعلهم يتحصلون على أرباح معقولة من الناحية الاقتصادية كما يمكن للدولة أن تتولى بنفسها إدارتها هذه المشاريع، مع مراعاة تحقيق توازن بين النفقة الحدية والتمن ويتأتى ذلك عن طريق تقديمها إعانات الإنتاج.

أما فيما يخص الإحتكار فهناك بعض النشاطات في الاقتصاد التي يتطلب ان تقوم بها الدولة دون الخواص، وهو ما يسمى بـ"الإحتكار الطبيعي" أين تسيطر الدولة على مؤسسة إنتاجية واحدة في قطاعات مثل: خدمات الماء والكهرباء، واقتصار الاستفادة منها على دفع مقابل يكون في متناول أفراد المجتمع، وعلى العكس فغن خضوع مثل هذه النشاطات لملكية القطاع الخاص قد يضر بعامة المستهلكين، وبصفة عامة فإن الإحتكار الطبيعي للدولة يشمل المجالات التي تعتبر حيوية وضرورية لأفراد المجتمع، أما باقي المجالات التي يشملها السوق فتظهر فيها ما يسمى بالكفاءة السوقية والتي يشترط فيها توفر ما يلي:¹

- عدد كبير من المنتجين والمستهلكين المتعاملين في السوق لتجنب التحكم في السعر؛
- توفر المعلومات في السوق بشكل كاف وكافة المتعاملين فيه؛
- تمتع المنتج والمستهلك على حد سواء بالعقلانية والرشادة في قراراتهم.

وهذه الشروط التي تتعدم في ظل احتكار الدولة لقطاع ما من القطاعات الجهوية لا يعني بروز اختلالات في هذه القطاعات وإنما على العكس، كون الهدف من احتكار الدولة للنشاط في تلك القطاعات لتحقيق المصلحة العامة بخلاف الخواص الذين يهدفون من خلال إحتكاراتهم إلى تعظيم الربح والمنفعة الخاصة.

• **عدم تماثل المعلومات (نقص البيانات):** ينطلق الفكر الليبرالي من فرضية أن كل المتعاملين الإقتصاديين يمتلكون نفس البيانات والمعلومات الكافية في السوق بما يمكنهم من اتخاذ أفضل القرارات الممكنة لكن الواقع الفعلي يقول عكس ذلك، حيث أن مختلف الأعوان الإقتصاديون يختلفون فيما يحوزون عليه من معلومات فيما بمختلف جوانب النشاط الإقتصادي ومن ثم فإن عدم تماثل المعلومات في السوق يعتبر عاملا رئيسيا في عدم تحقيق الكفاءة السوقية، وينتج عنه ظاهرتين رئيسيتين في النشاط الإقتصادي هما:²

• **الإحتكار المعاكس:** هي الحالة التي تعني أن نقص البيانات بين المتعاملين الإقتصاديين تؤدي إلى تغلب الشيء الرديء على الشيء الجيد في السوق، حيث أنه وفي سوق الائتمان مثلا فإن عدم توفر البنك على معلومات كافية تخص طلبي القروض يدفع به إلى وضع معدلات فائدة عالية سواء على طالبي القروض

¹ كريم بوددخ، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي -دراسة حالة الجزائر (2001-2009)-، مرجع سبق ذكره، ص 23.

² كريم بوددخ، اتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي، بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض، مرجع سبق ذكره، ص 5، 4.

ذو الخطر المنخفض أو الخطر المرتفع لتجنب أية خسائر غير متوقعة، ونتيجة لذلك فإن طالبي القروض ذوو الخطر المنخفض سوف يمتنعون عن طلب القروض لأنهم يدركون أن معدل الفائدة مبالغ فيه مقارنة بالمخاطر المالية التي قد يتسببون فيها، وبالتالي فإن البنك سوف يتعامل فقط مع طالبي القروض ذوو الخطر المرتفع لأنهم لا يرون في معدل الفائدة المرتفع أية مبالغة مقارنة مع الخطر المرتفع الذي يتحملونه، وبالتالي فخفض معدل الفائدة يجعل البنك يتعامل مع ذوو الخطر المرتفع والمنخفض على حد سواء وهو ما ليس في صالحه، أما رفع معدل الفائدة يدفع بالبنك للتعامل فقط مع طالبي القروض ذوو الخطر المرتفع مما يزيد من احتمال عدم قدرته على استرجاع أمواله.

• **الخطر المعنوي:** وهو الحالة التي تعني أن نقص البيانات يتحول إلى حافز لدى المنتج أو المستهلك لتغيير سلوكه، حيث أنه وفي قطاع التأمين مثلاً، فإن التأمين على السيارات يدفع بالسائقين إلى الحد من الحيلة والحذر عند القيادة مقارنة بالفترة ما قبل التأمين، مما يزيد من التكاليف التي تتحملها شركات التأمين، والتي تلجأ -نتيجة لزيادة ما تتحمله من تكاليف ولعدم امتلاكها معلومات كافية عن طالبي التأمين- إلى الرفع من الأقساط أو رفع منح التأمين بشكل كامل.

إن نقص البيانات وعدم توفرها يسبب خلافاً في السير الحسن للنشاط الاقتصادي والاجتماعي سواء من خلال بروز مشكلة عدم القدرة على الحصول على التأمين كرد فعل من طرف شركات التأمين لتكاليف الخطر المعنوي، أو لجوء البنوك إلى الحد من القروض الممنوحة نظراً لتعاملها فقط مع ذوي الخطر المرتفع.

• **اللوائح التنظيمية:** تأخذ اللوائح التنظيمية التي تطبقها الدولة في النشاط الاقتصادي الأشكال التالية:¹

- **الإفصاح:** تلجأ الدولة إلى إجبار المؤسسات على الإفصاح والشفافية باعتبار أن آلية السوق لا تؤدي في الغالب إلى توفير البيانات والمعلومات للمتعاملين الاقتصاديين بما يمكنهم من اتخاذ قرارات رشيدة وعقلانية، مما يدفع إلى بروز ما يسمى بـ "عدم تماثل المعلومات" الذي تتجر عنه العديد من الاختلالات في أداء السوق، حيث أن الدولة تلزم مثلاً المؤسسات بالإفصاح عن نوعية منتجاتها ومنشئها وتاريخ انتهاء صلاحيتها بما يعكس تحركات قوى العرض والطلب في السوق، كما تجبر المؤسسات المدرجة مثلاً في سوق رأس المال على إبراز حساباتها بما يمكن المتعاملين من اتخاذ أفضل القرارات الإستثمارية التي تعكس واقع المؤسسة وطبيعة أدائها.

¹ Joseph stiglitz, Gouvernement failure Vs market failure : Principles of regulation, presentation, initiative for policy dialogue, 2008, p 5-11.

- **القيود:** تعمل الدولة على حظر العديد من الأنشطة والممارسات على مؤسسات القطاع الخاص، كأن تمنع التواطؤ في تحديد الأسعار أو ممارسات تتعارض والمنافسة في السوق تماما، كما تحظر على المتعاملين في الأسواق المالية بعض الممارسات المضارباتية التي تؤدي إلى تحقيق أرباح غير مبررة.

- **التفويض:** على عكس ما تفرضه الدولة من قيود على القطاع الخاص تمنع عنه القيام بجملة ممارسات وانشطة، فإن التفويض في مقابل ذلك يشير إلى أن الدولة تدفع القطاع الخاص بشكل إجباري إلى القيام بجملة من الإجراءات التي تراها ضرورية من أجل ضمان السير الحسن للنشاط الاقتصادي، حيث يحظى هذا الشكل بقبول واسع نظرا لأنه يعبر عن توفير للحاجات العامة دون أن ينجر عن ذلك أي إنفاق عام تتحمله خزينة الدولة.

• **إعادة توزيع الموارد:** إن عملية توزيع الموارد في ظل آلية السوق يشوبها نوع معين من اللامشروعية، مما استدعى تدخل الحكومة لتحقيق نوع من العدالة في توزيع الموارد، كما أن إعادة توزيع الدخل من طرف الحكومة يعد من أهم عوامل النمو الاقتصادي باعتبار أنه يسمح بدعم المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي وهو الطبقة المتوسطة.

إن توزيع الدخل بين أفراد المجتمع بشكل يتضمن نوعا من اللاعدالة الإجتماعية ينجر عنه بروز طبقتين رئيسيتين في المجتمع، طبقة الأغنياء ذات الميل الحدي للاستهلاك الضعيف، نظرا لكون الاستهلاك في هذه الطبقة موجه نحو السلع الكمالية المستوردة، كما أن المدخرات تصدر إلى الخارج في شكل ودائع وتوظيفات في البنوك، بالمقابل تظهر الطبقة الفقيرة بدخلها الضعيف التي تكاد تتعدم والتي لا تشكل أي تأثير اقتصادي، في حين أن الطبقة المتوسطة تكاد تختفي وهي التي تعتبر المحرك الأساسي للاقتصاد لارتفاع الميل الحدي للاستهلاك عندها وعلى هذا الأساس تبرز ضرورة تدخل الدولة في عملية تخصيص الموارد لتحقيق المزيد من العدالة في توزيع دخول.¹

هذه التبريرات النظرية للتدخل الحكومي لم تسلم من الانتقادات التي تبرز في النقاط التالية:²

- ينتقد البعض فكرة الخارجيات سواء كانت إيجابية أو سلبية باعتبارها مبرر التدخل الدولة على أساس أن هناك فئات بإمكانية الحل من خلال نظام السوق، ففي حالة تحديد حقوق الملكية على نحو سليم فإن التوازن من خلال السوق يمكن أن يكون كفؤا في حالة السماح بالتفاوض بين أطراف مصدر الخارجيات والمضر أو المستفيد بشرط أن تكون عملية التفاوض غير مكلفة، بل وحتى في حالة وجود نفقة للتفاوض فإن

¹ عبد الرزاق فارس، الحكومة والفقراء والإنفاق العام، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2001، ص 24.

² عبد الله شحاتة خطاب، دور الدولة والنظرية الاقتصادية - الدروس المستفادة للحالة المصرية، دور الدولة في الاقتصاد المختلط، مركز شركاء التنمية للبحوث والاستشارات والتدريب، مصر، يومي 12 و 13 أبريل 2008، ص 6-9.

إمكانية حل مشكلات الآثار الخارجية نظرا لأن تكاليف التفاوض عادة ما تكون صغيرة، ولكن عندما تتعدى أطراف التفاوض فإنه يصعب دائما تصور قيام عملية التفاوض دون وسيط وهو ما يمكن أن تقوم به الدولة. - وبالمثل انتقدت فكرة التدخل من أجل توفير السلع العامة نظرا لأنهم يرون أن هذا المفهوم مبهم ومتغير، وأن ما يجري العرف على اعتباره سلعا أو خدمات عامة قد تم توفيرها بواسطة القطاع الخاص، بل يذهب المتشددون من أصحاب الفك الليبرالي إلى رفض مفهوم السلع العامة ذاته.

- هناك أيضا العديد من الاعتراضات على فكرة التسعير الحدي (التسعير الكفاء) باعتبارها مبررا لقيام القطاع العام في حالة تناقص النفقة بالإنتاج على أساس أنه لا يوجد من يؤكد ان القطاع العام سوف يلتزم بقاعدة التسعير الحدية، كما أن العجز المتوقع (نتيجة تحمل الخسارة) إذا تم تمويله من خلال ضريبة ذات أثر مشوه للسوق، فإن ذلك يعني وجود صور من صور عدم الكفاءة سوف تظهر في أماكن أخرى، بل أن الخبرة التاريخية تشير إلى أن القائمين على الإنتاج لا يفهمون مسألة التسعير الكفاء أو التسعير الحدي، بل أن التسعير يتم غالبا على أساس تحقيق فائض مالي، كذلك فإن القول بأن سياسة معينة أو نظام تسعيري معين هو الأمثل لا يعني بالضرورة أن التطبيق سوف يسير في ذات النهج ففي كثير من التجارب من الصعب القول بوجود تزايد الغلة في كثير من المنشآت التي تمتلكها الحكومة، ومن ثم فلا يوجد ما يدعم فكرة الملكية العامة لهذه الأصول والمنشآت.

- كذلك فإن حجة العدالة التوزيعية باعتبارها مبررا رئيسيا أيضا لتدخل الدولة سواء في الإنتاج أو التوزيع لم تخل هي الأخرى من تحفظات، التحفظ الأول وهو عدم وضوح مفهوم المساواة أو العدالة فهناك مفاهيم متعددة للعدالة تختلف من مؤسسة لأخرى ومن قطاع لآخر ومن فرد لآخر، أما التحفظ الثاني هو أنه قد تكون الأولوية في بعض الأحيان للمساواة في مجال عن غيره.

- كذلك ينتقد أصحاب التيار الحر فكرة التدخل اعتمادا على مفهوم الفشل الحكومي في مقابل الفشل السوقي الذي أشارت إليه الأدبيات المادية بالتدخل، ويرى أنصار هذا الاتجاه ضرورة وجود الأسواق لتعويض عدم كفاءة الحكومات أو ما يعرف بالفشل الحكومي والذي يعود وفقا لهذا الاتجاه لما يلي من الأسباب:

- الرشادة المقيدة والتي تعود بصورة أساسية إلى نقص المعلومات التي يجب أن تتوفر للحكومة عند القيام بعمليات تخصيص الموارد فهناك من يرى أن الدولة وإن عظمت إمكانيتها تعاني من مشكلة قصور في المعلومات وهي تلك المعلومات التي يتضمنها نظام السوق وتتخلص جميعها في سعر السلعة أو الخدمة في السوق، لذا فإن الدولة لدى محاولتها لتخصيص الموارد فإنها تصبح في موقف رشادة مقيدة.

- المشكلة الثانية والخاصة بالتدخل الحكومي تتلخص في التنافس بين القائمين في السلطة على ما يسمى عائد الأنشطة الربعية فلا يوجد ضمان لقيام الحكومة بتحقيق مصالح الشعب وليس مصالح القيادات المسيطرة فيها (مصالح فردية خاصة) فغالبا ما تسيطر على المنشآت العامة فكرة تسخير المصلحة الحكومية لتحقيق مآرب شخصية فيما يعرف بالسلوك الانتهازي، كذلك فإن سيطرة البيروقراطية الحكومية والتي لا تصب في معظم الأحوال في تحقيق المصلحة العامة غالبا ما تنتهي بانتشار الفساد في الجهاز الإداري أو على الأقل تكوين جماعات أو أصحاب المصالح في الحكومات الأقل فسادا.

عندما تكون تكلفة توفير الخدمة العامة أعلى من منفعتها.

2.2. حجج معارضي تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي:

ساهمت التطورات الاقتصادية المتعاقبة في إعادة النظر في حجج معارضي تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، حيث أنها وكما كانت سببا في تراجع واقعية أفكار هذا التيار من خلال أزمة الكساد الكبير سنة 1929 ومن ثم إنتشار الفكر المؤيد لتدخل الدولة كعنصر فعال في النشاط الاقتصادي، إلا أنها من جهة أخرى ومن خلال أزمة الكساد التضخمي في السبعينات من القرن العشرين كانت التطورات الاقتصادية سببا في عودة تلك الأفكار وبروزها بشكل كان له تأثيره على طبيعة القرارات الاقتصادية المتخذة وآلية سير النشاط الاقتصادي. ففيما يخص التيار التقليدي فإن مفكري المدرسة الكلاسيكية بزعامة "أدم سميث" يعتبرون بمثابة مؤسسي الفكر الاقتصادي المبني على الحرية الاقتصادية والحد الأدنى للدولة في النشاط الاقتصادي، في حين يبرز الاقتصادي النمساوي "فريدريك فون هايك" بمثابة أحد رموز هذا التيار الذي استمر في معارضته لتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي حتى في الفترة التي لاقت فيها أفكار التيار المؤيد لتدخل الدولة، رواجاً واسعاً في الاقتصاديات العالمية، حيث ارتكز فكره على دعم الحرية الفردية كعامل رئيسي في تطور النشاط الاقتصادي والتأكيد على أن الدولة المتدخلة تحد منها وتؤثر سلباً على آلية سير النشاط الاقتصادي، أما "ميلتون فريدمان" فكان قائد الثورة المضادة للفكر الكينزي في العصر الحديث، حيث أبرز من خلال فكره النقدي، الذي حظي بقبول واسع بداية من ستينيات القرن العشرين، وعلى أهمية تحرير الأسواق، وأن التعاطم الكبير للقطاع العام في النشاط الاقتصادي بسبب أفكار أنصار الدولة المتدخلة كان السبب الرئيسي في تعرض الاقتصاد العالمي في السبعينات لأزمة الكساد التضخمي.¹

¹ Brian Atkinson et al, Economic policy, Macmillan press, london, 1996, p12

يبرر هذا التيار معارضته لتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية انطلاقاً من اعتقاده بأن "آلية السوق" ممثلة في القطاع الخاص هي أكفأ من الدولة ممثلة في القطاع العام فيما يخص تخصيص الموارد، وعلى هذا الأساس فإنهم يعتبرون أن:¹

- تدخل القطاع العام في النشاط الاقتصادي لا جدوى منه بإعتبار أن كل ما يمكنه القيام به يمكن للقطاع الخاص أن يقوم به بشكل أفضل؛

- تدخل القطاع العام يدفع إلى تراجع دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي؛

- هيكل التحفيز في المؤسسات العامة يشير إلى أن أنشطة القطاع العام تؤدي إلى انخفاض الرفاهية الاجتماعية كما تؤثر سلباً على الأنشطة الإنتاجية باعتبار أن القطاع العام الأقل كفاءة يسيطر على الموارد بدل القطاع الخاص الأكثر فعالية؛

- وكما بيني مؤيدو تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وجهة نظرهم انطلاقاً مما يسمى بـ "إخفاق آلية السوق" فإن معارضي تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي يركزون في وجهة نظرهم على ما يسمى "بالإخفاق الحكومي" الذي يقصد به عجز الدولة عن طريق تدخلها في النشاط الاقتصادي في تحقيق التخصيص الأمثل للموارد الاقتصادية حسب مفهوم "باريتو"، وذلك بسبب ما يتميز به تدخل القطاع العام من:²

- انتشار سلوك البحث عن الربح: الذي يعتبر من أهم الانتقادات التي توجه للقطاع العام وتحد من فعاليته، حيث يرى منتقدو تدخل الدولة أن قطاعاً واسعاً من أصحاب السلطة في الدولة يسعون من خلال أنشطة القطاع العام إلى تحقيق مصالحهم الفردية أكثر من سعيهم إلى تحقيق المصلحة العامة، إذ أنه غالباً ما يتم فرض إجراءات وقوانين تحد من تطور القطاع الخاص ومقدرته التنافسية وتخدم مصالح أصحاب السلطة بشكل أكبر في إطار ما يسمى بـ "سلوك البحث عن الربح".

وزيادة على ذلك فإن التنافس على العوائد بين القائمين على السلطة من خلال أنشطة القطاع العام تؤدي إلى بروز منافسة غير تامة في السوق انطلاقاً من الأفضلية التي يحضى بها القطاع العام في العديد من المجالات، كما أن ذلك السلوك يؤدي إلى تبدير الموارد الاقتصادية وانتشار الفساد الاقتصادي بشقيه سواء الفساد الإداري الذي يتجلى في انتشار البيروقراطية والسلوك الإنتهازي ضد القطاع الخاص أو الفساد المالي في شكل رشوة أو اختلاسات مالية، والذي يبرز من خلال جماعات مصالح تسعى إلى تعظيم مصالحها الخاصة دون وجه حق يبرره المنطق الاقتصادي على حساب القطاع الخاص وعلى حساب المصلحة العامة.

¹ Joseph Stiglitz, redefining the role of the state: what should it do? How should it do it? and how should these decisions be made? a paper presented on the tenth anniversary of MITI research institute, 1998, Japan, p5.

² كريم، بودخدخ اتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي، بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض، مرجع سبق ذكره، ص 8، 9.

- التأثير سلبي على آلية السعر: يعتبر معارضو تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي أن آلية السعر وحدها هي من ستدفع لتحقيق التخصيص الأمثل للموارد حسب مفهوم "باريتو" حيث أن الأسعار تعكس التكاليف بحكم سريان مفهوم الربح ووجود منافسة بين المنتجين وعدم وجود عراقيل تحد من دخول منتجين منافسين، ومن ثم فلا حاجة لأي تدخل من طرف الدولة في النشاط الاقتصادي لأن ذلك سوف يحد من الدور الاقتصادي لآلية السعر ومن ثم يسبب اختلالاً في آلية سير النشاط الاقتصادي وفي طبيعة القرارات الاقتصادية المتخذة، بحكم أن تدخل الدولة يسبب غياباً لمفهوم الربح من جهة كما يسبب غياب المنافسة من جهة أخرى وهو ما يعني اختلال النظام الاقتصادي ككل.

3.2. التيار الفكري الداع إلى التكامل بين آليات التدخل الحكومي وآليات السوق:

مما لا شك فيه أنه بين إخفاقات آلية السوق من جهة وإخفاق تدخل الدولة من جهة أخرى يبرز من الضروري التكامل بين كل من دور القطاع الخاص ودور القطاع العام لتحقيق الفعالية والكفاءة في سير وأداء النشاط الاقتصادي، حيث يمكن كل طرف من تدارك إخفاق الطرف الآخر ومن ثم ضمان توافر أفضل الظروف والعوامل لتطوير الأداء الاقتصادي، بحكم أن التجارب المتعددة عبر التاريخ الاقتصادي أثبتت ومنذ عقود أنه لا اقتصاد السوق الحر القائم على الهيمنة شبه المطلقة للقطاع، وللإقتصاد القائم على التدخل المفرط للقطاع العام تمكنا من إعطاء تصور سليم لآلية سير النشاط الاقتصادي بما يضمن تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء الاقتصادي.

وفي هذا الصدد يبرز "جوزيف ستيجليتز" إطاراً فكرياً لتدخل الدولة بما يمكن من تكامله مع دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، حيث يركز على خمسة محاور رئيسية هي:¹

- تقييد تدخل الدولة المباشر في العملية الإنتاجية الذي يؤثر سلباً على الأنشطة الاقتصادية؛
 - تقييد أنشطة الدولة التي تساهم في الحد من المنافسة في مقابل العمل على تعزيز أن تدخل للدولة من شأنه تعزيز المنافسة في السوق؛
 - تعزيز التوجه على مستوى الدولة نحو الانفتاح والشفافية؛
 - تمكين القطاع الخاص من مشاركة القطاع العام في صنع القرار؛
 - تحقيق التوازن على مستوى هيئات الدولة ما بين الخبرة والتمثيل الديمقراطي وتعزيز المسائلة.
- وبين الرفض التام والمطالبة بتدخل أوسع في النشاط الاقتصادي، هناك تيار ثالث يرفض مبدأ التدخل الحكومي، بل يعتبره في كثير من الأحيان مؤثراً في الحياة الاقتصادية مع إشارته إلى أن التدخل الحكومي

¹ Joseph stiglitz, redefining the role of the state- what should it do ? How should it do it ? and how should these decisions be made ? op-cit, pp 11-20.

الخطأ قد تكون له آثار سلبية مدمرة، ولعل أهم مثال على ذلك تجربة دول جنوب شرق آسيا التي أكدت أهمية التكامل بين آليات السوق والتدخل الحكومي في شكل علاقة تشاركية بين الدولة والقطاع الخاص، فالاعتماد حسب مؤيدي هذا الإتجاه على فرضية الفشل أيا كان مصدره كسبب للتدخل هي فرضية غير مكتملة، إذ لا يوجد ما يؤكد أن الفشل السوقي في حالة وجود الإحتكار مثلا يجعل من الملكية العامة أفضل، فقد تحل عدم الكفاءة في التسعير محل عدم الكفاءة في النفقة، كما أن الفصل بين ما يجب أن تقوم به الدولة وما يترك للقطاع الخاص مسألة نسبية وديناميكية وفقا لمنطق أن الضرورة تقدر بقدرها، ذلك أن مشكلة تحديد موطن الفشل يعد سهلا نسبيا، لكن أن تثبت أن القطاع العام أكثر وأجدر على القيام بمهمة ما من القطاع الخاص والعكس، فهذا يتوقف على المعطيات المتعلقة بكل دولة والظروف المحيطة بها.

إن مبررات التدخل الحكومي لا يفترض التلازم بين الإنتاج وتقديم الخدمة وبين الملكية إذ تستطيع الدولة حسب مؤيدي هذا التيار الذي يمكن وصفه بالمعتدل أن يقدم الخدمة أو أن تنتج السلعة من خلال آليات عديدة، قد تكون الملكية العامة فيها إحدى هذه الأشكال، كأن يتم الجمع بين الملكية العامة والإنتاج، كما هو الحال بالنسبة لخدمة الدفاع والأمن، أو التوصية والإشراف وحتى الدعم من خلال الأطر القانونية.¹

ثم إن الفشل الحكومي لا يعني عدم وجود طرق لمعالجته، ففي ظل تعدد آليات التدخل الحكومي لإنتاج السلع وتقديم الخدمات يمكن الوصول إلى وضع توافقي يحقق الكفاءة في تخصيص الموارد. وعليه أكدت الأدبيات المختلفة على ضرورة إدراك العلاقة التشاركية التي تربط كل من الحكومة والقطاع الخاص، ومن ثم السعي إلى تعظيم المنفعة منها والوصول إلى أفضل الحلول لمشكلتي فشل السوق والفشل الحكومي، فليست السياسة في حد ذاتها من يحدد ربحية تحقيق الأهداف، وإنما طريقة التطبيق وكفاءة الأطراف المعنية بذلك، وعموما يمكن التمييز بين نوعين من الإجراءات التي يمكن أن تجعل عملية التدخل الحكومي مكملا لدور القطاع الخاص على نحو يدعم النمو الإقتصادي وهي:²

- إجراءات تختص بعملية صنع القرار الحكومي: توصي الأدبيات بما يلي:
 - تشجيع تقديم القطاع الخاص (بما في ذلك المنظمات غير الحكومية) للسلع والخدمات العامة والإجتماعية.
 - الحد من القرارات الحكومية المقيدة للمنافسة وتشجيع تلك التي تشجع المنافسة.
 - تطبيق مبادئ الشفافية والإنتفاع لدى الحكومة.

¹ شكري مدلس، مرجع سبق ذكره، ص ص 57، 58.

² عبد الله شحاتة خطاب، مرجع سبق ذكره، ص ص 13-15.

- الحد من تدخل الحكومة في المجالات التي تبرز فيها بشكل صريح المصالح الشخصية.
 - تحقيق التوازن بين دور أصحاب الخبرة وأصحاب القرار (الجهاز التنفيذي).
 - الإجراءات المتعلقة بتطوير أداء المؤسسة العامة والقطاع العام: عند قيامها أو قيامه بمهامها أو مهامه المختلفة، اقترحت الأدبيات مجموعة من الإجراءات والتي من شأنها تدعيم كفاءة المؤسسات العامة، من أهم هذه الإجراءات:
 - استخدام المزيادات والمناقصات في عملية توفير الخدمات العامة؛
 - تقوية واستغلال أجهزة الرقابة على أداء المؤسسات العامة وإشراك عدد من المستقلين في أجهزة الرقابة تلك، لإشاعة جو من الشفافية والمساءلة والمحاسبة؛
 - تطبيق نظام عقود الأداء على الخدمات التي لا تستطيع الدولة فيها الدخول مع القطاع الخاص في علاقات مشاركة؛
 - الاستعانة بالقطاع الخاص للحصول على العديد من الخدمات فيما يعرف بعقود المشاركة.
- بصورة مختصرة يمكن القول إن التيار التوافقي يرى أن العلاقة بين الحكومة والقطاع الخاص هي علاقة تشاركية وليست تنافسية، فالأجدر حسب مؤيديه هو البحث عن الوسائل التي تضمن معالجة الفشل السوقي ومعالجة صور الفشل الحكومي من خلال إدراك علاقات التشابك بين التدخل الحكومي وآليات السوق.

ثانياً: قياس حجم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي

باعتبار أن تدخل الدولة في الاقتصاد يعتبر ضرورة لا مناص منها، فإن السياسة الاقتصادية الحكومية تلعب دوراً كبيراً في تحسين الأداء الاقتصادي، ويشكل القطاع العام إضافة هامة للقطاع الخاص من شأنها ضمان سيورته تطور النشاط الاقتصادي، لكن هذا التدخل يخضع إلى مؤشرات ومعايير لتجنب طغيان القطاع العام في الحياة الاقتصادية وتأثيرات ذلك سلباً على النشاط الاقتصادي، ومن بين هذه المعايير نجد:

1. قانون Wagner لتفسير وقياس حجم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي¹: إن الاهتمام بحجم تدخل الدولة ليس مسألة حديثة، وإنما يعود إلى جهود بعض المفكرين، فالاقتصادي الألماني Adolph Wagner يعد من أوائل الاقتصاديين الذين اهتموا بتفسير تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، حيث قدم سنة 1883 ما يسمى آنذاك بقانون "تزايد نشاط الدولة" « Low of increasing state »، وقد حاول إيجاد العلاقة التي تربط

¹ أمال معط الله، أثار السياسة المالية على النمو الاقتصادي، دراسة قياسية لحالة الجزائر (1970-2012)، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2015، ص ص 203، 204.

مستوى التطور الإقتصادي بحجم الإنفاق العام، ولقد انطلق في تحليله من مبدأ أن التصنيع يؤدي إلى مضاعفة نفقات الإدارات العامة، الهياكل القاعدية، التربية، التدخل الاجتماعي.

وبهذا أظهر "Wagner" أن سرعة الزيادة في النفقات العامة تعتبر أكبر من سرعة الزيادة في الدخل القومي، وبعبارة أخرى أشار إلى أن مرونة الدخل للطلب على النفقات العامة هي أكبر من 1، وأن النفقات العامة من شأنها أن تزيد سنويا بمعدل أكبر من معدل الزيادة في الدخل القومي، وفي هذا الصدد، تعتبر النفقات العامة كمتغير داخلي، كما أن اتجاه النسبية يأخذ مسارا من النمو الاقتصادي نحو النفقات العامة.

وحسب Wagner فإن توسع دور الدولة في النشاط الاقتصادي يعود إلى ثلاثة أسباب رئيسية وهي:

- **عامل التصنيع والتحديث:** الذي يؤدي إلى إحلال الأنشطة العامة محل الأنشطة الخاصة، وعندما يتزايد تعقيد المجتمع فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الحاجة إلى السلطات العمومية قصد التكفل بالحماية، التشريع والتنظيم.

- **عامل نمو الدخل الحقيقي:** حيث يؤدي إلى التوسيع في الإنفاق على الرفاهية والتعليم وغيرها من المجالات الأخرى.

- **عامل التطور الاقتصادي والتكنولوجي:** حيث يعملان على سيطرة الدولة على إدارة الإحتكارات الطبيعية قصد زيادة كفاءة الأداء الإقتصادي وتوفير الإستثمارات الضرورية في القطاعات التي يحجم عنها الخواص.

إن هذا الرأي الذي تم تأكيده كفرضية من قبل Wagner، والذي أطلق عليه فيما بعد إسم قانون - يشكل الأساس للعديد من الدراسات النظرية والتطبيقية.

ومن النماذج الأكثر استخداما في الدراسات التي تحاول صحة قانون Wagner أو تحليله هي مبينة في الجدول (2-2).

الجدول (2-2): النماذج البديلة لقانون Wagner

$B_1 > 1$	(1961) Peacock Wiseman	$LnG_t = B_0 + B_1 LnGDP_t + \delta_t$	النموذج (1)
$B_1 > 1$	(1967) gupta	$LnperG_t = B_0 + B_1 LnGDP_t + \delta_t$	النموذج (2)
$B_1 > 1$	(1968) Goffman	$LnG_t = B_0 + B_1 LmGDP_t + \delta_t$	النموذج (3)
$B_1 > 0$	(1980) Mann	$LnG\%GDF_t = B_0 + B_1 LmGDP_t + \delta_t$	النموذج (4)
$B_1 > 0$	(1996) Payne-Ewing	$LnG\%GDF_t = B_0 + B_1 LmGDP_t + \delta_t$	النموذج (5)

Source: Metin bayrak. omer esen. examining the validity of wagner law in the OECD economies, Research in applied economics. Vol (06) no (3). 2014. p 5.

حسب النموذج الذي تم اختباره من طرف Peacock Wiseman (1961) (النموذج 1) فإن الإنفاق العام هو دالة للدخل القومي، وبالتالي عندما يزيد الدخل القومي، فإن الإنفاق العام سيزيد كذلك، حيث:

$$LnG_t -$$

تشير إلى القيمة اللوغارتمية لسلسلة الإنفاق العام.

$$LnGDP_t -$$

تشير إلى القيمة اللوغارتمية لسلسلة الممثلة لمتغير الناتج الداخلي الإجمالي الحقيقي.

وفي هذا النموذج يجب أن تكون مرونة النفقات العامة بالنسبة للدخل (B_1) أكبر من الواحد من أجل القبول بصحة قانون Wagner.

- أما في نموذج Gupta (1967) (النموذج 2)، تم اعتبار الإنفاق العام كدالة لنصيب الفرد من إجمالي الناتج الداخلي الحقيقي، حيث:

- $LnperG$: تمثل القيمة اللوغارتمية لسلسلة متوسط نصيب الفرد من الإنفاق العام.

- $LnperG$: تمثل القيمة اللوغارتمية لسلسلة متوسط نصيب الفرد من إجمالي الناتج الداخلي.

ومن أجل إثبات صحة قانون WAGNER في ظل هذا النموذج، فإن مرونة النفقات العامة الحقيقية بالنسبة للدخل (B_1) يجب أن تكون أكبر من الواحد.

وحسب نموذج goffman (1968) (النموذج 3)، فإن الإنفاق العام هو عبارة عن دالة لمتوسط نصيب الفرد من الناتج الداخلي الإجمالي الحقيقي، وإذا كانت مرونة النفقة العامة الحقيقية بالنسبة للدخل (B_1) أكبر من الواحد، فإن هذا يدل على صحة قانون Wagner، وفي هذا النموذج وعلى عكس نموذج Peacock Wiseman (1961)، فإنه بدلا من القيمة اللوغارتمية للناتج الداخلي الإجمالي الحقيقي، ثم الأخذ بعين الاعتبار القيمة اللوغارتمية لمتوسط نصيب الفرد من الناتج الداخلي الإجمالي.

ومن جهة أخرى في نموذج Mamn (1980) (النموذج 4) فإن المتغير التابع $LnperG$ هو عبارة عن القيمة اللوغارتمية لنسبة النفقات العامة الحقيقية إلى الناتج الداخلي الإجمالي الحقيقي، وفي ظل النموذج يتم قبول صحة قانون wagner في الحالة التي تكون فيها مرونة النفقات العامة بالنسبة للدخل (B_1) أكبر من الصفر.

• أما في النموذج المقترح من قبل Payne Eming (1996) (النموذج 5) تم اعتبار نسبة النفقات

العامة الحقيقية أي إجمالي الناتج الداخلي الحقيقي كدالة لمتوسط نصيب الفرد من الناتج الداخلي الإجمالي الحقيقي، وعلى العكس نموذج MAMN (1980) فإن هذا النموذج أخذ بعين الاعتبار القيمة اللوغارتمية لمتوسط نصيب الفرد من الناتج الداخلي الإجمالي الحقيقي بدلا من القيمة اللوغارتمية للناتج الداخلي الإجمالي الحقيقي، ولكي يكون قانون Wagner صحيحا ومقبولا في إطار هذا النموذج فإن المعامل (B_1) يجب أن يكون أكبر من الصفر.

إضافة إلى قانون WAGNER نجد مؤشرات كمية أخرى لقياس هذا الحجم وتدخل الدولة في النشاط الإقتصادي، ومن بين أهم هذه المؤشرات ما يلي:¹

2. المؤشرات المالية: من أكثر المؤشرات الشائعة الاستخدام لقياس حجم الدولة في النشاط الإقتصادي، هما مؤشر الإنفاق الحكومي والمتحصلات الضريبية كنسب من الدخل الإجمالي، فمؤشر الإنفاق الحكومي يعكس مقدار ما تستحوذ عليه الدولة من موارد لتحقيق أهدافها الإقتصادية، ويعكس مؤشر الإنفاق الحكومي كنسبة للنتائج المحلي الإجمالي العبيء المالي للدولة في الاقتصاد، وفي هذا الصدد فقد اختلفت الآراء بشأن كيفية قياس حصة الإنفاق الحكومي في الاقتصاد حيث رأى بعض الإقتصاديين أنه يجب استبعاد المدفوعات التحويلية، لأنها لا تعدو أكثر من كونها إعادة لتوزيع الموارد، فإدراجها يعطي حجم أكبر لتدخل الدولة والذي يجب أن يقاس بمقدار ما تستحوذ عليه الدولة من موارد حقيقية وما تنفقه من نقود لتحقيق أغراضها الخاصة (الإستهلاك)، ورأى بعض الإقتصاديين أن حجم الدولة يجب أن يقاس بنسبة الإنفاق الحكومي الجاري (الإستهلاكي + التحويلات) للنتائج الإجمالي معلة ذلك بأن هذا المؤشر يعكس استخدام الموارد بشكل مباشر من جانب الدولة لممارسة وظائفها التخصصية والتوزيعية، فتحويل المدفوعات تؤثر على حوافز العمل والإنتاج وبالتالي فهي مؤشر هام لقياس حجم تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي، ورأى آخريين أنه يجب إضافة الإستثمار العام كأحد أهم مكونات الإنفاق العام والذي يعكس التدخل المباشر للدولة في التأثير على مستوى النشاط الإقتصادي.

أما مؤشر الإيرادات الضريبية فقد استخدمت كثير من الدراسات هذا المؤشر كمقياس للعبء المالي لتدخل الدولة في النشاط الإقتصادي، حيث تعكس الإيرادات عبء الأنشطة المطلوبة تمويلها، بمعنى أنها تعكس كثافة تدخل في النشاط الإقتصادي وقد لجأت بعض الدراسات إلى استخدام معدل الضريبة كنسبة للنتائج بدلا من نسبة الإيرادات الضريبية، حيث أن معدل الضرائب قد لا ينتج بالضرورة إيرادات ضريبية مرتفعة فقد توجد علاقة عكسية بين ارتفاع معدل الضريبة وكمية الإيرادات الضريبية التي تحصلها الدولة بسبب ما تحدثه تجد هذه المعدلات المرتفعة للضرائب من آثار سلبية على حوافز العمل والإستثمار، وهذا الانخفاض في الإيرادات الضريبية قد يعطي انطباعا زائفا بانخفاض حجم الدولة في النشاط الإقتصادي ورأى بعض الإقتصاديين أن الإنفاق الحكومي هو مؤشر أفضل لحجم الدولة من الضرائب لأنه يعكس كمية الموارد الفعلية التي يستحوذ عليها القطاع الحكومي، بينما الضرائب هي فقط أحد الطرق التمويل هذا الاستحواد، علاوة على

¹ جميلة قنادرة، الشراكة العمومية الخاصة والتنمية الاقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه جامعة تلمسان، الجزائر، 2018، ص 90-

ذلك فإن كمية الضرائب التي تحصلها الدولة لا تتحدد فقط لمتطلبات الإنفاق، بل تتأثر بالطريقة التي تحصل بها.

3. مؤشر حجم العمالة الحكومية: أحد المؤشرات الهامة التي يستخدم لتقدير حجم الدولة في النشاط الاقتصادي هو حجم العمالة الحكومية بمعنى عدد الأشخاص العاملين بالقطاع الحكومي، ووحدات القطاع العام فعندما تتوسع الدولة في نطاق تدخلها الاقتصادي فإنها تتجه إلى طلب المزيد من المدخلات وهو ما يؤدي إلى توسعها في التوظيف العام إلا أن هذا المؤشر يعاني من بعض المشكلات، حيث تقوم بعض الدول بدمج العاملين في القطاع الحكومي بصورة موسمية، أو بالعقد وليس فقط بالتعيين ضمن هذا المؤشر ودول أخرى لا تدرج في هذا المؤشر سوى العاملين بشكل دائم في هذا القطاع، أيضا بعض الدول تدخل العاملين في القطاع العسكري ضمن العمالة الحكومية المدنية، كما تعامل بعض الدول الأشخاص العاملين في الخدمات الإجتماعية الأساسية كالتعليم والصحة بصورة منفصلة ومستقلة عن العاملين في الإدارات الحكومية الأخرى، وذلك لما تثيره هذه الخدمات من سياسات وممارسات مختلفة عن باقي القطاعات الحكومية مثل قيام بعض الدول بإصلاح القطاع الصحي أو التعليمي ومنحه بعض الإستقلالية عن التدخل الحكومي وكذلك نظرا للصعوبات التي تتعلق بالتحديد الدقيق لما يعتبر منشآت عامة، وما يدخل منها في القطاع الخاص، في ظل تبني عمليات الخصخصة فإنه عادة ما يتم الاعتماد على العاملين في الوحدات والإدارات والأجهزة الحكومية فقط كمؤشر لحجم العمالة الحكومية.

4. مؤشر الإنتاج العام: يفرق نظام الحسابات القومية بين نوعين من الإنتاج العام أو خدمات عامة تباع في السوق، وتقوم بأسعار السوق حتى ولو كانت هذه الأسعار أقل من تكلفة وخدمات لا تباع في السوق وتحتكر الدولة السيطرة عليها وتمويلها، وتتحمل تكلفة إنتاجها الفعلية كالتعليم والصحة والخدمات العامة ويقاس حجم الدولة بهذا الشكل على أنه مجموع القيمة المضافة لنتاج الوحدات الحكومية العامة، سواء كان يتم بيع هذا الناتج في الأسواق أم لا.

5. مؤشرات السياسات العامة: وتتضمن السياسات المالية والنقدية والتجارية اللازمة لتحقيق بيئة اقتصادية كلية مستقرة ومن المؤشرات المستخدمة لتقدير حجم الدولة في هذا المجال نسبة العجز المالي والحكومي للناتج المحلي الإجمالي كمؤشر لتدخل الدولة، ومن خلال السياسة النقدية نسبة الائتمان الممنوح للقطاع الخاص إلى إجمالي الائتمان في المجتمع (كمؤشر لمدى تدخل الدولة في تخصيص الائتمان)، ونسبة الملكية الخاصة للأسهم إلى الناتج المحلي الإجمالي، وحجم التداول في سوق المال وسعر الفائدة الحقيقي (كمؤشر لتدخل الدولة في تسعير وتوزيع الأسهم والسندات وفي تحديد أسعار الفائدة) ومؤشر الإنفتاح (الصادرات + الواردات)

النتائج القومي الإجمالي، وعلاوة على سعر الصرف في السوق السوداء ومعدل التعريف الجمركية) كمؤشر لتدخل الدولة في المعاملات الخارجية.

6. مؤشر التنظيم والقواعد المؤسسية: تتجاهل المؤشرات الكمية السابقة كثير من الأشكال الأخرى للتدخل غير المباشر للدولة في النشاط الاقتصادي فالدولة تتحكم في تخصيص وتوزيع الموارد في المجتمع من خلال تنظيم النشاط الاقتصادي (كالرقابة على الأجور والأسعار ووضع اللوائح المتعلقة بشروط ومواصفات الإنتاج والاستثمار والعمل والتصدير والاستيراد والتعامل بالنقد الأجنبي واستخدام المرافق العامة والموارد الطبيعية) وبالرغم من أهمية الوظائف إلا أنه من الصعب قياسها كميًا، وإدماجها ضمن الموازنة العامة للدولة لأن هذا الشكل التدخل يتم من خلال زيادة حجم الموارد التي يستحوذ عليها القطاع الخاص للإنفاق على الوسائل، والأساليب المختلفة امتثالاً للإجراءات التنظيمية العامة، لذا فإن حجم الدولة في النشاط الاقتصادي من خلال القواعد والنظم والتشريعات يجب أن يؤخذ في الاعتبار عند قياس الحجم الإجمالي لتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وذلك للوصول إلى الحجم الحقيقي للدولة الذي قد يفوق كثيرا حجم الإنفاق والضرائب والإنتاج والعمالة الحكومية وبسبب صعوبة القياس الكمي لنفقة هذه الإجراءات التنظيمية لجأت كثير من الدراسات إلى قياس درجة وكثافة الإجراءات التنظيمية في الدول المختلفة، استنادا إلى المسوحات التي تتضمن عديد من التساؤلات للمواطنين الذين يتطلب نشاطهم الاقتصادي الخضوع للإجراءات التنظيمية وتحويل مخرجات المسح إلى أرقام ذات نطاق محدد تعكس بدوره العبء التنظيمي.

وعليه يتضح مما سبق أن الدولة تتدخل في النشاط الاقتصادي كمنتج للسلع والخدمات وكستهلك للموارد وكمنتج في كافة المجالات الاقتصادية وكمحصول للضرائب وكمنظم للنشاط الاقتصادي وكمشروع للقواعد والتشريعات ومنفذ لها.

المطلب الثالث: كيف تتدخل الحكومات في أسواق العمل؟

لطالما أثار موضوع تدخل الدولة في سوق العمل الكثير من الصراعات الفكرية وعلى مستوى التطبيقات العملية، ولكل منهم مبرراته التي يستند عليها.

أولا: أسواق العمل والتدخل فيها

ينقسم المفكرون الإقتصاديون فيما بينهم حول الموقف من تنظيم سوق العمل والتدخل فيه:¹

- فهناك فريق من الإقتصاديين يرى بأن تنظيم والتدخل في أسواق العمل يمثل تشويها في العمل الكفاء في هذه الأسواق، حيث يستندون على فكرة أن التدخل في العمل يقود إلى توزيع غير كفاء وغير مناسب

¹ هشام ريغي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر -، مرجع سبق ذكره، ص 132، 133.

للعمل والذي يؤدي إلى ظهور ما يعرف بالربح، وطبقا لهؤلاء الإقتصاديين فإن التدخل في سوق العمل يمنع التكيف وخاصة في الأوقات التي تحدث فيها صدمات السوق، الأمر الذي يخلق جمودا على مستوى المنشأة ويجعلها غير قادرة على الاستجابة لظروف السوق وبالتالي يقلص من إمكانيات التشغيل ولا يشجع على الاستئجار مما يقلل من إمكانيات النمو الإقتصادي ويدعو الإقتصاديون للتغلب على هذا الجمود، إلى مرونة أسواق العمل، أي مرونة الأجور ومرونة التشغيل ومرونة العمل.

- وعلى الجهة الأخرى، هناك مفكرون يعتقدون بأن الواقع الإجتماعي في الإقتصاديات النامية يخلق ظروفًا معينة تجعل كل الأسواق بما فيها أسواق العمل تتحرف عن عالم المنافسة، ويؤكد هؤلاء الإقتصاديون بأن الأسواق المنظمة تكون مهياة أكثر من الأسواق غير المنظمة للتكيف لصدمات السوق، فعملية تنظيم السوق خلال ظروف السوق المضطربة من شأنها أن تحمي الاقتصاد من احتمال فقدان فرص العمل وتوفر نوعا من الضمان للعمال في غياب الضمان الإجتماعي، كما أنه عندما تكون نتائج السوق (غير) متوافقة مع شروط العدالة فإن التدخل وتنظيم السوق يلعب دورا في تصحيح نتائج السوق لتحقيق عدالة اقتصادية أكبر، ويؤكد هؤلاء الإقتصاديين على أن التشريعات الخاصة بسوق العمل تقلل من إمكانيات وفرص التشغيل، كما يؤكدون أنه في غياب التدخلات في سوق العمل فإن السوق يعمل على تحديد الأجر الذي يمثل تكلفة الفرصة الإجتماعية وتساعد مرونة الأجور في ظل السوق الحر وغير المنظم، على عملية التكيف والموازنة بين العرض والطلب في حين أن التدخلات في سوق العمل تخلق التشوهات في السوق وينتج عنها بطالة إجبارية.

- وإضافة إلى ما تقدم، فإن التدخلات في سوق العمل والتي تؤثر في سعر العمل تغير من الأسعار النسبية لعوامل الإنتاج وهو ما ينتج عنه اختيار غير ملائم للتكنولوجيا وكذلك مزيج غير ملائم من الصناعات والمنتجة، ويقلل هذا من إمكانيات التشغيل لأنها تعرقل إختيار المشروعات كثيفة العمل، كما أن تشوهات الأسعار النسبية تعرقل الإستثمار، لأن جزءا من العوائد على رأس المال يمرر إلى العمال بصفة ربح.

وتقليديا لا تتدخل الحكومات في سوق التشغيل أي الخاضع إلى آليات السوق ودورها يقتصر على التدخل في سوق العمل أي الجانب غير الخاضع لآليات السوق، إلا أنه نظرا لاختلال التوازن في سوق التشغيل من ناحية العرض والطلب وارتفاع معدلات البطالة أصبحت الحكومات تتدخل أيضا في الجانب الخاضع لآليات السوق أي سوق التشغيل وذلك عن طريق ضبط الأجور الدنيا والتدخلات التعديلية بين العرض والطلب عبر خاصة:¹

¹ المرجع السابق، ص 133.

- سياسات التشغيل النشيطة (برامج داعمة للتشغيل وبرامج مرافقة وحوافز وتوجيه منظومة التعليم نحو الموازنة بين العرض والطلب، برامج التدريب المهني...).

- سياسات الوساطة في سوق التشغيل عن طريق خاصة تجويد خدمات الإرشاد والتوجيه، تطوير أنظمة المعلومات حول سوق التشغيل والانتقال بها من الدور الحيادي أي الاكتفاء بتوفير المعلومات للمتعاملين مع سوق العمل إلى دور تعديلي عن طريق الحوافز وضبط الأولويات.

وعليه فإن الحكومات هي المسؤولة عن وضع الأهداف العامة للتنمية الاجتماعية وتحديد أولويات السياسات الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل وضمان تحقيق التكامل بين سياسات سوق العمل والسياسات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى، وهي المسؤولة أيضا عن وضع القوانين التي تنظم عمل الجهات الخاصة التي تقدم الخدمات لضمان جودة البرامج في إطار سياسات تحسين أداء سوق العمل وتكافؤ فرص استفادة الفئات الضعيفة من جميع البرامج.¹

ويمكن للحكومات استخدام السياسات الضريبية لوضع الإستثمار أو الاستهلاك على مسار أكثر استدامة إذ اعتبرت أنها تؤدي إلى الإسراف، المضاربة، أو زعزعة الإستقرار في النشاط الإقتصادي الكلي، كما أنه لا شيء يمنع الحكومات من إجراء تغييرات هيكلية هامة من شأنها تحفيز العمل المنزلي الخاص، وقد شمل ذلك توفير الدعم لصناعات محددة أن الحكومة قد ترغب في تشجيعها، على سبيل المثال: مزايا ضريبية وإعانات الإستثمار لإنتاج الطاقة الخضراء، هذه هي السياسات الإقتصادية الكلية الهيكلية التي قد يكون له ما يبرر مزاياها، لكن هذه ليست سياسات لتحقيق العمالة الكاملة.

إن للقطاع الخاص اعتباراته الخاصة التي قد تتعارض مع هدف التعاقد مع جميع الأفراد الذين يرغبون في العمل، لأن هدفه في النهاية هو الربح وبالتالي فإن اختياره للعمالة يكون انتقائيا من حيث الكفاءة ومن حيث الأجر، لذلك فإن هندسة سياسة صناعية تهدف إلى تحفيز نشاط القطاع الخاص بهدف توليد العمالة قد لا تكون ممكنة أو غير مرغوبة فيها من قبل القطاع الخاص، لذلك وفي حالات قد يكون من المستحسن أن يكون هناك برامج عامة من شأنها أن تقف على استعداد لاستيعاب كل ما تبقى من العاطلين عن العمل الذين لم يجدوا فرص عمل متاحة في المشاريع الصناعية أو غيرها من القطاعات الإقتصادية في القطاع الخاص، وبعبارة أخرى، يجب أن تكون هناك سياسة تأخذ العمال بعين الاعتبار وتعيينهم في وظائف تناسبهم من أجل مساعدتهم على تحسين مهاراتهم واكتساب الخبرة العملية اللازمة، على النقيض من ذلك فإن القطاع الخاص

¹ الإسكوا (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا)، السياسات الحكومية الهادفة إلى تحسين أداء أسواق العمل في البلدان العربية، الأمم المتحدة، نيويورك، 2012، ص15.

خصوصا في قطاع الأعمال التجارية يبحث عن أشخاص معينين بمهارات محددة لتتناسب مع متطلبات وظيفة محددة، إذ أن المؤسسات الخاصة ليست معنية بتوفير فرص العمل للجميع، ولكن بالمقابل القطاع الخاص يواجه نقص في العمال المهرة، والقطاع العام يمكن أن يعمل على إعداد وتطوير مهارات العاملين في القطاع العام، حيث أن القطاع العام يمكنه أن يمنح العاملين فكرة عن الخبرة في العمل، التدريب والتعليم وملاءمتها للعمل في القطاع الخاص.¹

تجدر الإشارة أن المفارقة في مسألة التوظيف بين القطاع العام والخاص تختلف أساسا لسبب وجيه هو أن القطاع الخاص ترتبط فلسفته بقائه بالربح، إذ أنه لا يمكنه استبقاء أو تحمل أعباء تكاليف تدريب العمال إذا لم يكن خلف هذا ربح يمكن تحقيقه فتكاليف إضافية بالنسبة للقطاع الخاص التي تخفض من هامش الربح تؤثر على المؤسسة بشكل كبير لأن المؤسسة ليست لديها السلطة السياسية والقانونية التي بفضلها يمكنها تحصيل موارد مالية بطرق لا تهدد بقائها (عدم التمكن من تسديد الديون مثلا في حالة تراجع الأرباح مثلا)، أما الدولة فإن فلسفتها تتعدى مفهوم الربح، وتهدف بالأساس إلى تحقيق المنفعة العامة والإستقرار الإقتصادي والإجتماعي والسياسي، وقضية البطالة فهي قضية متشعبة وتمس الجوانب المذكورة، حيث أن الفرد ينتظر من الدولة ما لا ينتظره من القطاع الخاص، وبالتالي فهي تنتهج سياسة مختلفة عن القطاع الخاص.

يمكن للسياسات الحكومية التي تهدف إلى خلق فرص آمنة ومجزية أن تعزز الرابط بين النمو الإقتصادي والتنمية البشرية وتؤثر على الإنتاجية والأجر، وذلك من خلال المشاريع الزراعية الصغيرة، القطاعات الموجهة نحو التصدير التي تعتمد على كثافة الأيدي العاملة إضافة إلى:²

- اعتماد سياسات حكومية فاعلة في القطاعات الفرعية التي تستوعب عددا كبيرا من القوى العاملة في المصانع والزراعة وكذلك في تجارة التجزئة وقطاع الفنادق والبناء، وعملية التنويع الإقتصادي وإزالة العقبات التي تعترض زيادة مشاريع القطاع الخاص مثل النقص في التمويل وعدم المرونة في الأنظمة.
- زيادة الصادرات من النشاطات التي تستوعب عددا كبيرا من القوى العاملة مثل الملابس ومصائد السمك، التشغيل في القطاع الفلاحي غير الزراعي، الصناعات الصغيرة والمنزلية.
- السياسات الموجهة للتنمية البشرية تتطلب نموا وزيادة في الفرص ولذلك ينبغي للدول أن تنتبه إلى طبيعة النمو وكثافة استخدام القوى العاملة في قطاعات تحرك النمو وتتغير من تحويل الاقتصاد والمطلوب هو مواكبة هذا التغيير باستثمارات مجدية تزيد مهارات الأفراد.

¹ أميرة عباس ، مرجع سبق ذكره، ص ص 109، 110.

² الإسكوا، نهضة الجنوب، تر: خالد مالك، الأمم المتحدة، نيويورك، 2013، ص 27.

- مهمة التقدم الانمائي لا يمكن تركها للأسواق وحدها، لأن الأسواق قد تخفق في المهمة.
 - التنمية تكون عن طريق تنمية الإستثمار في الأفراد والمؤسسات والبنية التحتية.
 استنادا لما سبق يتم التدخل في أسواق العمل غير المقيدة من طرف المجتمعات، عندما تعجز هذه الأسواق عن تحقيق أكفأ النتائج أو عندما يراد جعل النتائج التي تحققها السوق مسايرة لتفضيلات وقيم هذه المجتمعات ويمكن التمييز بين أربعة أسباب للتدخل وهي:¹

- القوة غير المتكافئة في السوق؛

- التمييز؛

- عدم كفاية المعلومات؛

- عدم كفاية التأمين ضد المخاطر.

وترتبط جميع هذه الأسباب باعتبارات الكفاءة والانصاف فعندما تكون القوة غير متكافئة في السوق فالعمال عادة ما يكونون في وضعية ضعف بالنسبة للشركات ويعجزون عن حماية أنفسهم من المعاملة الجائرة وهذا ما يؤدي أيضا لخسائر في الكفاءة حيث يقل احتمال استثمار العمال في المهارات التي تخص شركات معينة وبالنسبة للعمال الذين ينتمون إلى مجموعات كان صوتها خافتا في المجتمع الأطفال النساء والأقليات الدينية والاثنية فان هذه القوة غير المتكافئة في السوق تصبح مشكلة أكبر ويؤدي التمييز إلى نتائج في السوق لا تتصف فقط بعدم الانصاف بل أيضا بعدم الكفاءة فهي تحد من مساهمة المرأة ومجموعات الأقلية في التنمية الإقتصادية ويؤدي ضعف إطلاع العمال وبعض أرباب العمل على أحوال بيئة العمل خاصة ما يتعلق بالصحة والأخطار التي تهدد السلامة الى زيادة عدم الكفاءة وأخيرا فان العمال وأسرههم عادة ما يعجزون عن تأمين انفسهم بشكل كافي ضد خطر فقد الدخل نتيجة البطالة أو العجز أو التقدم في السن.

وتستجيب المجتمعات عادة لأوجه فشل السوق هذه من خلال ثلاثة طرق:

- وضع ترتيبات غير رسمية؛

- تمكين نقابات العمال من المساومة باسم العمال؛

- التشريع أو التدخل الحكومي.

والحكومات تتدخل بصورة مباشرة في أسواق العمل لتحقيق أهداف اجتماعية معينة، ومن بين أكثر التدخلات شيوعا هو حظر تشغيل الأحداث، حماية الأقليات والعاملات، تحديد حد أدنى للأجور، سن القوانين بشأن السلامة في مكان العمل والمعايير الصحية. والجدول الموالي يوضح أنواع تدخل الحكومات في أسواق العمل بتشكيلة من الطرق.

¹ البنك الدولي، العمال في عالم يزداد تكاملا، تقرير عن التنمية في العالم، ط1، مركز الأهرام، مصر، 1995، ص100.

الجدول (2-3) أنواع تدخل الحكومات في أسواق العمل

نوع التدخل	ضمانات وسياسات محددة	أمثلة
تحديد حقوق العمال وحمائتها	- حق تكوين الاتحادات والتنظيمات، حق المساواة الجماعية	- يستطيع العمال تشكيل اتحادات عمالية. - تستطيع الاتحادات أن تتفاوض على الأجور وظروف العمل مع أرباب العمل
حماية المحرومين	- تحديد حد أدنى لسن العمل	- يستطيع العمال الإضراب أو استخدام أي وسائل أخرى غير عنيفة لتحقيق مطالبهم.
	- المساواة في الأجر وفرص العمل	- لا يجوز السماح بتشغيل الأطفال دون الخامسة عشرة، ويكون الحد الأدنى لسن العمل ثمانية عشرة عاما إذا كان العمل خطرا على الصحة والسلامة أو المعنويات.
	- أحكام خاصة بالمرأة	- لا يمكن أن يدفع لأي عامل أجر يقل عما يدفع لآخر أو استبعاده من العمل لأسباب تتعلق بنوع الجنس، الدين، إلخ، وقد يستخدم العمل الايجابي من أجل حماية المجموعات المحرومة.
تحديد أدنى للتعويض عن العمل	- حد أدنى للأجر	- يقتضي الأمر توفير إجازة أمومة للعائلات، وينبغي عدم إجبارهن على العمل ليلا.
	- حد أدنى للأجر	ينبغي أن يتقاضى العمال حد أدنى للأجر بالساعة.
	- حد أدنى للإعانات غير المتعلقة بالأجور والأجر الإضافي	- ينبغي تزويد العمال بمنافع طبية ومرتبطة بالإسكان وحد أدنى من أيام الاجازات سنويا وأجور محددة للعمل الإضافي بعد الحد الأقصى المحدد لساعات العمل.
ضمان ظروف عمل لائقة	حد أدنى من ظروف الصحة والأمان	- ينبغي توافر الإضاءة والتهوية السليمة في أماكن العمل، وينبغي توفير الحماية للعمال من الأنشطة الخطرة.
	- تحديد حد أقصى لساعات العمل	- لا يمكن مطالبة العمال في الظروف العادية بالعمل أكثر من عدد معين من الساعات الأسبوعية، وينبغي أن يكون لهم إجازة يوما واحد على الأقل كل أسبوع.
توفير الضمان للدخل	- الضمان الاجتماعي	- يحق للعمال المبعدين من العمل نتيجة للعجز، التسريح، أو كبر السن الحصول على مدفوعات من التحويلات استنادا لخبرة العمل السابقة.
	- ضمان الوظيفة ودفع مكافأة إنهاء الخدمة	- للعمال بعض الحقوق في عدم الفصل حسب المزاج، وحق في التعويض عند الفصل.
	- الأشغال العامة	- يتم تقديم وظائف مؤقتة للراغبين في العمل في أوقات ضعف الطلب على العمل.

المصدر: البنك الدولي، العمال في عالم يزداد تكاملا، تقرير عن التنمية في العالم، ط1، مركز الأهرام، مصر، 1995، ص

ثانيا: السياسة المالية وتأثيرها على سوق العمل

تتطوي السياسة المالية على آثار تشغيلية مباشرة عن طريق التوظيف الحكومي أو غير مباشر عن طريق الإنفاق العام أو الإيرادات العامة، فزيادة النفقات العامة يزيد الطلب الكلي على نحو يزيد معه مستوى التوظيف، وتتوقف هذه الزيادة على مقدار الزيادة في النفقات ونوعها، وبالنسبة للإيرادات فإنها تحدث العكس بالنظر إلى أنها تمثل انتقاصا من القدرة الشرائية والطلب الكلي، وبالتالي انخفاض مستوى النشاط في الاقتصاد ويتوقف الأثر على مقدرة الزيادة في الإيرادات ونوعها، وبالتالي فإن الآثار التوظيفية للإيرادات العامة هي آثار غير مباشرة تعمل عن طريق التأثير على الطلب الكلي الفعال بشقيه الاستهلاك والإستثمار، ويمكن أن يؤثر فرض الضرائب على مستويات التشغيل والأجور على النحو التالي:¹

- تمثل الضرائب على الدخل تخفيض للدخول النقدية لأصحاب عوامل الإنتاج (قطاع العائلات)، وبالتالي يقل طلبهم على السلع والخدمات وينخفض بذلك الطلب الكلي الفعال مما يؤثر على تخفيض الطلب على العمالة، كذلك فهي تخفض أرباح قطاع الأعمال مما لا يدفعه للتوسع بصورة كافية فيقل طلبه على العمالة أو حتى يستغنى عن بعضها ليعوض أرباحه.

- أما الضرائب غير المباشرة على السلع والخدمات فهي تخفض الدخل الحقيقي للقطاع العائلي عن طريق زيادة أسعار السلع والخدمات مما يقلل من طلبهم أيضا على السلع والخدمات، ويحدث نفس التأثير انخفاض الطلب الكلي، كذلك يعمل هذا النوع من الضرائب على زيادة نفقة الإنتاج لطبقة رجال الأعمال مما يدفعهم لمحاولة تخفيض تكاليف الإنتاج عن طريق تخفيض أثمان وكميات عوامل الإنتاج وأهمها وأكثرها عنصر العمل.

- وهناك أثر مجمع لذلك يتمثل في الدخول في حلقة التضخم والركود وتأثيرها على التوظيف ذلك أن ارتفاع المستوى العام للأسعار الناجم عن فرض الضرائب غير المباشر يؤدي إلى انخفاض الطلب على السلع والخدمات، فينخفض تبعاً لذلك مستوى الطلب الكلي، ثم مستوى الإنتاج والتشغيل، ومن ناحية أخرى يدفع ارتفاع الأسعار أصحاب عناصر الإنتاج إلى المطالبة بزيادة عوائدها، فتزيد تبعاً لذلك نفقات الإنتاج فيقل مستوى التشغيل والإنتاج.

إن قيام الحكومة بزيادة الإنفاق في محاولة لإيجاد المزيد من فرص العمل أو التقليل من الضرائب بهدف تحفيز النشاط الإنتاجي وزيادة الإنتاج وبالتالي التقليل من البطالة هي أدوات ليست سحرية، حيث تبرز الكثير من الشكوك حول فاعلية استمرارية قيامها بزيادة الإنفاق بشكل مستمر أو التقليل من الضرائب إذا كانت تعاني

¹ هشام ريغي ، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل -حالة القطاع الصناعي في الجزائر-، مرجع سبق ذكره، ص 140.

إختلاف في بنية الاقتصاد بشكل عام والموازنة بشكل خاص، وبالطبع فإن الحكومة لا تستطيع ذلك لأن البطالة مشكلة مزمنة وليست عرضية وبالتالي فإن إتباع سياسة مالية توسعية بشكل مستمر سيؤدي بالضرورة إلى ضغوط على الموازنة العامة للدولة، وحتى الدول إلي تمتلك فوائض نقدية، فإن نجاح السياسة المالية التوسعية فيما له مقومات داخلية وأخرى خارجية وشروط تتعلق بهيكل الاقتصاد، ونظام سعر الصرف ونوعية الموارد البشرية وغيرها ويتأثر نجاح السياسة المالية كذلك بحجم الاقتصاد وقدرته على التوسيع بالشكل اللازم لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة التي تدخل سوق العمل سنويا.¹

إن استمرار الحكومات في التوظيف يعني مزيد من البطالة المقنعة والترهل الإداري ومزيد من الأعباء المالية، فالحكومات قد باتت غير قادرة على القيام بهذا الدور التقليدي على المدى الطويل، ففي الدول العربية، توقفت حكومات هذه الدول عن لعب دور الموظف الرئيسي للأيدي العاملة حيث أصبحت غير قادرة على التوسع في التشغيل في مؤسساتها، خاصة أن ذلك الدور يزيد من البطالة المقنعة ويعمل على إيجاد روح الإتكال والتكاسل لدى بعض العاطلين عن العمل بانتظار الوظيفة الحكومية، وبالرغم من البرامج المتعددة للخصوصية وإعادة الهيكلة للقطاع العام في معظم الدول العربية، لا يزال القطاع العام يلعب دورا مهما في توفير مناصب الشغل، وتقدر منظمة العمل الدولية نصيب للقطاع العام في إجمالي الأجور في المنطقة العربية 29% ويرى البنك الدولي أنه بالرغم من انخفاض معدل الأجور في القطاع العام عن القطاع الخاص فإن الباحثين عن العمل في كل الدول العربية يفضلون القطاع العام بحكم أنه يوفر العديد من المزايا المادية والمعنوية كديمومة التشغيل والمكانة الإجتماعية والتأمين والعطل المختلفة وغيرها، ويرى خبراء البنك الدولي بأن تفضيل خريجي التعليم العالي العمل في القطاع العام يقلل من فرص تطوير القطاعات المنتجة والقطاع الخاص بشكل عام، وخاصة في الزراعة، فالعديد من الدراسات تبين تفضيل معظم الخريجين الجامعيين في الدول العربية العمل في القطاع الحكومي، ففي دراسة للخريجين في سوريا تبين أن 80% منهم يفضلون العمل في القطاع الحكومي وأن 60% لا يقبلون بعمل خارج القطاع العمومي.²

وفي الدول الصناعية الرأسمالية أدى تطبيق السياسات الليبرالية إلى تفاقم مشكل البطالة من خلال عدد من القنوات منها:³

- تخفيض حجم التوظيف الحكومي في الوزارات والإدارات الحكومية.

¹ التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: آفاق جديدة للتشغيل، منظمة العمل العربية، 2014، ص 117.

² التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل والبطالة ... حاضرا ومستقبلا، منظمة العمل العربية، 2012، ص 33.

³ هشام ريغي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر -، مرجع سبق ذكره، ص ص 141، 142.

- إعادة هيكلة أو هندسة الوظائف بالوزارات والإدارات الحكومية على النحو الذي أدى إلى إلغاء كثير من الوظائف والمهن والدرجات.

السياسة الإنكماشية التي طبقتها الحكومات من أجل خفض عجز الموازنة، والتحكم في الدين العام الداخلي من خلال خفض الإنفاق العام الجاري والاستثماري، وزيادة معدلات الضرائب غير المباشرة، وزيادة أسعار الفائدة وتقييد نمو عرض النقود... الخ، حيث كان لتلك السياسة تأثير انكماشى قوي في الطلب على العمالة في مختلف أسواق العمل.

كذلك إن تخفيض معدلات نمو الإنفاق الحكومي على التعليم والصحة والمراقبة العامة ومشروعات الضمان الإجتماعي، قد أدى بشكل مباشر إلى تخفيض العمالة الحكومية الموظفة في هذه المجالات.

أيضا من القضايا المهمة في هذا الموضوع في ظل التحرير الإقتصادي أن سعي الشركات المتعدية الجنسية لتحقيق أعلى الأرباح يقودها إلى تجنب الإستثمار في الدول التي تكون فيها معدلات الضرائب عالية، وكذا التي يكون فيها حجم الإنفاق على الرعاية الإجتماعية مرتفعا، ومن هنا فإن تلك الشركات تلجأ عادة إلى الدول التي تتخفض فيها معدلات الضرائب وأيضا إلى تخفيض الضرائب إلى أدنى الحدود وهو الأمر الذي أدى إلى انخفاض حصيله موارد الدولة السيادية من الضرائب وإضعاف فاعلية السياسة المالية في تحقيق أهدافها، ويؤدي تزايد خروج رؤوس الأموال للإستثمار في الواحات الضريبية حيث الإعفاءات والحوافز الضريبية خارج الحدود إلى تزايد معدلات البطالة في الدول التي تشهد خروج تلك الأموال، وهذا السلوك يدفع الحكومات إلى التخفيض من الضرائب على دخول الشركات وهو الأمر الذي يؤدي إلى زيادة عدم التوازن الداخلي أي زيادة عجز الموازنة العامة للدولة وإجبارها على التخلي عن برامجها الإجتماعية، فهيمنة السلاسل العالمية المولدة للقيمة في مجال التصنيع والتجارة الدولية دفعت حكومات الدول النامية إلى توفير حوافز ضريبية وحوافز أخرى للشركات المتعددة الجنسيات لكي تجتذب الإستثمار الأجنبي المباشر وتتمكن من النفاذ إلى هذه السلاسل، وفي أغلب الأحيان هناك نزوع إلى خوض منافسة في مجال الحوافز الضريبية تقوم على حساب الجار، مما يؤدي إلى سباق نحو القاع، إلا أن الحكومات بالنظر إلى كون الحوافز الضريبية ليست المحرك الرئيسي لما تتخذه الشركات الدولية من قرارات بشأن مواقع الإنتاج، تخسر عادة قدرا من الإيرادات الضريبية.¹

وعليه فإن إختيار المجموعة الملائمة من البرامج في إطار السياسات الحكومية الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل وتحديد سبل تمويلها وتصميمها وتنفيذها، من المسائل التي تحتاج إلى إمام شامل بالقدرات التي

¹ دراسة الحالة الاقتصادية والإجتماعية في العالم 2010، إعادة تنظيم التنمية على النطاق العالمي، نظرة عامة، إدارة الشؤون الاقتصادية والإجتماعية، الأمم المتحدة، نيويورك، ص 21.

تمتلكها الحكومات والعوائق التي تعترضها في مجال وضع السياسة ونوافذ الفرص المتاحة لها، وإلى معطيات مرتكزة على الأدلة حول فعالية هذه السياسات في مختلف الظروف الاقتصادية تسعى سياسات العمل إلى تصحيح مواطن الإخفاق في سياسة العمل منها النقص في تدفق المعلومات بين الباحثين عن عمل والمؤسسات التجارية و عدم ملائمة المهارات التي تمتلكها القوى العاملة وتلك التي يحتاجها أرباب العمل، كذلك يمكن أن تهدف سياسات العمل إلى التعويض عن تدني الطلب على اليد العاملة نتيجة النماذج الإنمائية التي تعتمد على كثافة رأس مال أو نتيجة فترات الركود الاقتصادي، لذلك تتجه سياسات تحسين أداء السوق العمل إلى نحو تسهيل عملية ملائمة العرض للطلب في مجال العمالة وتحسين مهارات العمال والإنتاجية، وتدعيم آليات تخلق فرص العمل.¹

وتهدف هذه السياسات إلى تفعيل أداء سوق العمل والاستفادة من الموارد البشرية كاملة لتيسير النمو الاقتصادي، ولكي تتسم سياسات تحسين أداء سوق العمل بالكفاءة من منظور اقتصادي ينبغي أن يقوم صانعو السياسات بتحديد مواطن القوة والضعف في اليد العاملة من حيث العرض والطلب ووضع آليات التوفيق بين المهارات المتوفرة والمهارات المطلوبة في مختلف شرائح سوق العمل (بما في ذلك أسواق العمل في الأرياف والمدن، القطاعين الرسمي وغير الرسمي المهارات العالية والمهارات المحدودة، الذكور والإناث وفئات المهاجرين والمحليين) وطبيعة البطالة (الهيكليّة أو المؤقتة أو الدورية) فلا بد لصناع السياسات من فهم المعالم الخاصة بسوق العمل في بلد ما وإجراء تشخيص معمق ومرتكز على الأدلة لطبيعة التحديات التي تواجهها أسواق العمل، من أجل وضع السياسات الملائمة للمعالجة.²

إن التركيز على الجانب الاقتصادي كأساس منطقي لسياسات تحسين أداء سوق العمل له مبرراته، غير أن هذه السياسات تؤدي أيضا مجموعة متنوعة من الوظائف الاجتماعية والسياسية، فهي تسهل دمج الفئات الاجتماعية المستبعدة وتعزز بذلك تماسك النسيج الاجتماعي، وفي هذا الإطار فإن تطوير الأشغال العامة يسهل إعادة دمج العاطلين عن العمل ذوي المهارات المحدودة في سوق العمل، وتطوير برامج دعم الأجور الموجهة للفئات الضعيفة يحول دون إقصائها عن سوق العمل، كذلك يمكن لهذه السياسات أن تسهل تحقيق التنمية الاجتماعية المتوازنة والتكامل الاجتماعي عند تقضي بتوسيع نطاق فرص العمل في المناطق الريفية والمحرومة التي تسجل معدلات أعلى للبطالة، كذلك يمكن لهذه السياسات أن تساعد في تقادي الإضطرابات الاجتماعية والسياسية إذا ما سهلت نفاذ الشباب أو الفئات الضعيفة من السكان إلى سوق العمل وبالتالي

¹ أميرة عباس، مرجع سبق ذكره، ص 115.

² المرجع نفسه، نفس الصفحة.

تكتسب سياسات تحسين أداء سوق العمل في أوقات الأزمات أهمية بالغة بالنسبة للسياسيين باعتبارها أداة لمواجهة الإقصاء الاجتماعي أو الإضطرابات السياسية، لاسيما في أوقات الأزمات، ويصح هذا بوجه خاص في البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية، حيث يشكل العمال غير النظاميين والعمالون الفقراء نسبة كبيرة من اليد العاملة، ويحتم تزايد فئة الشباب تشديد الإهتمام بمعالجة بطالة الشباب.¹

لذلك يواجه واضعو السياسات في البلدان النامية التي تحتل فيها العمالة غير النظامية حيزا واسعا تحديا رئيسيا يتمثل في محاولة الوصول إلى العاملين غير نظاميين وتسهيل حصولهم على خدمات العمالة والاستفادة من الوسائل النظامية في البحث عن عمل، وإعانات التشغيل تهدف إلى الحفاظ على اليد العاملة أو زيادة الطلب عليها عن طريق التخفيف من تكاليف اليد العاملة عن كاهل أرباب العمل، وهناك عدة فئات من إعانات التشغيل وهي إعانات التوظيف، والإعانات الإحتياطية (أي التي تعطى لكل الوظائف وليس فقط تلك المعرضة لخطر التسريح)، والإعانات المقدمة في حالات تقليص ساعات العمل، وإعانات التشغيل الدائمة، ويمكن الاستفادة منها لتفادي خسارة الوظيفة في أوقات الأزمات أو لتيسير خلق فرص العمل في أوقات الانتعاش من الأزمات، أو لتجاوز البطالة الهيكلية التي تعاني منها المجموعات الضعيفة والمهمشة، وتدفع إعانات التشغيل بحسب تصميمها إلى رب العمل أو إلى العامل أو إلى الإثنين معا، ويمكن تقديمها على شكل مخصصات مالية أو تخفيضات في الضرائب المفروضة على جداول الرواتب أو سلفات على الاشتراكات في الضمان الاجتماعي.²

وتكون إعانات التوظيف مؤقتة وتهدف إلى تسهيل توظيف العاطلين عن العمل في جميع الأوقات ولاسيما في أوقات الانتعاش من الأزمات، ويمكن أن تكون موجهة للجميع أو نحو فئات ضعيفة معينة (كالشباب أو النساء أو ذوي الإحتياجات الخاصة)، أو قطاعات أو مواقع جغرافية محددة، وعندما تكون إعانات التوظيف موجهة نحو فئات أو قطاعات معينة يصبح من الممكن تحقيق التوازن في توزيع البطالة على مجموعات القوى العاملة، مما يظهر اهتمام واضعي السياسات بقضايا الإنصاف وفي حين تتجه إعانات التوظيف نحو خلق فرص العمل، تهدف الإعانات الإحتياطية والإعانات المقدمة وإعانات التشغيل الدائمة، بالإضافة إلى دورها في الحماية من البطالة لها نتائج إجتماعية مباشرة تشمل الحلول دون انجراف العمال إلى العمالة غير النظامية أو تحسين ظروف العمالة الفقيرة، ويمكن لإعانات الأجور التي توفر مالية إضافية للعاملين بأجور متدنية أن تشكل جزءا من استراتيجيات الحد من الفقر الموجهة نحو العمالة الفقيرة.³

¹ الإسكوا، السياسات الحكومية الهادفة إلى تحسين أداء أسواق العمل في البلدان العربية، مرجع سبق ذكره، ص 5.

² أميرة عباس، مرجع سبق ذكره، ص 116.

³ الإسكوا، السياسات الحكومية الهادفة إلى تحسين أداء أسواق العمل في البلدان العربية، مرجع سبق ذكره، ص 12.

ثالثا: سوق العمل والتحول الإقتصادي للدولة¹

إن التحول إلى فلسفة الحرية الإقتصادية لا يعني على الإطلاق إلغاء وظيفة الدولة الإقتصادية ومسؤوليتها نحو المجتمع، فمن ضمن المسلم به حتى في أكثر دول العالم حرصا على فلسفة الحرية الإقتصادية أن على الدولة:

- أن تتدخل لتصحيح المسار الإقتصادي إذا عجزت قوى السوق عن تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد الإقتصادية للمجتمع.

- كما عليه أن تتدخل لحماية محدودي الدخل تماشيا مع مبادئ وقيم العدل والتكافل الإجتماعي.

فتحول الدولة من التخطيط المركزي إلى اقتصاد السوق وتغير دورها من دولة متدخلة أو منتجة إلى الدور التنظيمي لا يؤدي إلى الإقلال من أهمية سياسات التشغيل والتي تعد من أهم السياسات في مختلف دول العالم سواء كانت متقدمة ونامية، بالنظر إلى الإرتقاء الكبير بين مستوى التشغيل وحالة التنمية البشرية من جانب، وللتداعيات السياسية والأمنية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية المترتبة على نقص التشغيل من جانب آخر. كما أن الحال قد تغير في الدول الرأسمالية في القرن العشرين، وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية، فهذه الدول لم تعد تؤمن بمزايا الحرية الإقتصادية شبه المطلقة للرأسمالية فلقد قامت الحكومات تلك الدول بتحديد ساعات العمل، ووضعت حد أدنى للأجور القانونية، وتدخلت لمحاربة البطالة، وسنت التشريعات الإجتماعية التي تكفل رعاية المرضى والضعفاء وكبار السن والعاطلين عن العمل، وجميع هذه الاجراءات والاصلاحات قد أدت إلى إزالة الكثير من مساوئ الرأسمالية أو على الأقل قد خفضت منها، فالعالم المتقدم وبالرغم من الدور الأساسي للقطاع الخاص فيه فإن هذا لم يؤدي إلى تقليص دوره أو إلى تلاشيه، لتترك الفرد تائها في معترك المنافسة الإقتصادية، فمذهب " دعه يعمل، دعه يمر"، القاضي بأن يكون دور الدولة في الحياة الإقتصادية في أضيق نطاق منه ينتمي إلى القرن التاسع عشر، وأن المتغيرات السائدة في نهاية القرن العشرين وبداية القرن الواحد وعشرين تعبر عن تطور نوعي في التنمية وفي آليات السوق وفي مهام الدولة، ونجد أن تجارب الدول الآسيوية التي حققت تطورا كبيرا في الاقتصاد وفق آليات السوق (اليابان، كوريا، سنغافورة، ماليزيا، هونج كونج) تؤكد أنها حققت نمو اقتصاديا كبيرا، ارتبط بدور فاعل وأساسي للدولة التي اهتمت بتنمية وتطوير البنية التحتية اللازمة للنمو الإقتصادي، وبتقديم خدمات إجتماعية متعددة، أهمها الضمان الإجتماعي للفقراء والعاطلين وتطوير التعليم والتدريب النوعي للقوى العاملة، وتوفير مناخ مستقر ومساعدة على الإستثمار والنمو الإقتصادي وبتحقيق قدر كبير من التوافق المجتمعي، ومن هنا فلا ينبغي لدور الدولة أن يغيب عن

¹ هشام ريغي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر -، مرجع سبق ذكره، ص 144-148.

المجالات الإجتماعية، فاعتماد اقتصاد السوق لا ينبغي استنساخ النظام الإقتصادي الرأسمالي الغربي (أو الأمريكي) فكل دولة ظروفها في التطور والتنمية.

وبالرغم من أن بعض خبراء الصندوق والبنك الدوليين يرون أن تعديل السياسات الخاصة بسوق العمل والخاصة بوقف التدخلات الحكومية والنقابية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل مثل: تدبب الأجور الدنيا سيؤدي إلى تشجيع أصحاب الأعمال على خلق المزيد من فرص العمل، وتحسين الإنتاجية والكفاءة والمرونة في سوق العمل، إلا أن مساعدة الأفراد على تغيير مسارهم المهني تمثل تحديا سياسيا كبيرا بالنسبة للحكومات، ومن هنا فالحكومات عليها أن تلعب دورا هاما في سوق العمل ولا تتركه كليا إلى السوق، ولقد أوصت مجموعة العمل التي شكلت للإعداد المؤتمر العالمي للتنمية الإجتماعية -كوبنهاجن 1995-، بعدد من التوصيات والتي من بينها:

- يجب على الحكومات أن تلتزم نفسها بالاستعمال الكامل للموارد البشرية، والتوظيف الكامل يجب أن يكون هدفا مركزيا لكافة السياسات الإقتصادية والإجتماعية وأن التكامل الإجتماعي والقضاء على الفقر يعتمدان على توسيع الوظائف المنتجة مدفوعة الأجر بشكل كاف.
 - يجب على الحكومات أن تتدخل في أسواق الوظائف لجعلها أكثر كفاءة ومسؤولية أمام احتياجات الاقتصاد وينبغي أن يتوافر للعمالة الحماية الإجتماعية والتعليم الأساسي.
 - يجب على الحكومات أن تستكشف كل بديل لضمان توظيف كامل مع استقرار اقتصادي متعدد وهذا يعني أن يصبح التوظيف الكامل هدفا ذا أولوية في تشكيل السياسات.
- وتكشف الأزمات التي تحدث في اقتصاديات العالم ذات الأنظمة الإقتصادية الحرة عن السوق عن معالجة تلك الأزمات ومعالجة الإختلافات التي تنجر عنها على سوق العمل ويبرز دور الدولة في معالجتها، فالأزمة المالية والإقتصادية (2008-2009) ما خلفته من أضرار بالغة على سوق العمل سواء في الولايات المتحدة الأمريكية، منشأ هذه الأزمة أو باقي دول العالم المتقدم والنامي المنقلة إليها الأزمة حسب نوع وعمق الروابط أدت إلى ارتفاع معدلات البطالة 5.5% سنة 2007 و 5.6% سنة 2008 إلى 6.2% سنة 2009، كما انخفض معدل نمو التوظيف من 1.7% سنة 2007 و 1.1% سنة 2008 إلى 0.5% سنة 2009، وشهدت بعض المناطق معدلات نمو سلبية في نمو معدلات التوظيف سنة 2009 (الإقتصاديات والاتحاد الأوروبي ووسط وجنوب شرق أوروبا (بخلاف الاتحاد الأوروبي) ورابطة الدول المستقلة).

الجدول (2-4) تطور معدلات البطالة والنمو السنوي للعمالة في العالم والمناطق (2007-2009)

الوحدة (%)

النمو السنوي للعمالة			معدلات البطالة			السنة
2009	2008	2007	2009	2008	2007	
0.5	1.1	1.7	6.2	5.6	5.5	العالم
-2.2	0.6	1.5	8.3	6.1	5.8	الإقتصاديات المتطورة والاتحاد الأوروبي
-1.2	1.2	2.1	10.2	8.4	8.4	وسط وجنوب شرق أوروبا (بخلاف الاتحاد الأوروبي) ورابطة الدول المستقلة
0.1	0.1	1.2	4.3	4.2	3.8	شرق آسيا
1.7	2.0	2.4	5.2	5.3	5.5	جنوب شرق آسيا والمحيط الهادي
0.6	0.8	1.1	3.9	3.7	3.8	جنوب آسيا
0.7	2.4	2.4	7.7	6.6	7	أمريكا اللاتينية والكاريبي
4.0	1.7	3.9	10.1	10.4	10.3	الشرق الأوسط
2.2	2.9	3.7	9.6	9.6	10.1	شمال إفريقيا
2.7	3.0	3.0	8.2	8.1	8.1	إفريقيا جنوب الصحراء

Source :ILO : Tendances mondiales de l'emploi 2012 : prévenir une aggravation de la Crise de l'emploi, Bureau international au travail, Genève (www. ILL.org)

وعززت هذه الأزمة بصفة خاصة دور الحكومات في الاقتصاد في العالم المتقدم والنامي على حد سواء، ولقد هزت هذه الأزمة أحد المبادئ الأساسية التي يقوم عليها الفكر الرأسمالي وهو عدم التدخل السافر للدولة في النشاط الاقتصادي، فعلى مستوى الدول الصناعية من أهم ما يلفت الانتباه في طريقة مواجهة الأزمة المالية والإقتصادية الدولية هو الدور الجديد الذي تقوم به الدولة ممثلة في الحكومة الاتحادية الأمريكية، والحكومة البريطانية والأجهزة الحكومية المختصة في اليابان والدول الأوروبية ففي الولايات المتحدة بالذات بدأت تتضح علامات الدور الجديد للدولة والحكومة حيث بدأت اتجاها مهما، هو تفعيل تدخل الدولة في الأسواق ووجهت جانبا من صفقة انقراض النظام المالي إلى تطوير مشروعات للبنية الأساسية، وتولد فرص التشغيل وزيادة الدخل، وعلى مستوى الاقتصاد في مسعى لمواجهة الركود، ولقد تحركت معظم البلدان لمواجهة ظاهرة البطالة من خلال ردود أفعال قوية على مستوى السياسات لولاها لازدادت البطالة وما صاحبها من تكاليف إنسانية، وبصورة عامة كان لهذا التحرك ثلاثة أجزاء هي:

- دعم الطلب الكلي من خلال إجراءات السياسة النقدية والسياسة المالية العامة.
 - برامج العمل قصيرة الأجل ومنافع التأمين الخاصة بالبطالة لتخفيف من سوء الأوضاع في سوق العمل.
 - الدعم الموجه للتوظيف للحد من تسريح العمالة وتسريع إنتعاش سوق الوظائف.
- كما أن من بين الآثار الطويلة الأجل للاحتجاجات الشعبية العربية على السياسات الكلية هو تراجع في تبني الحكومات سياسات الاقتصاد الحر وآليات السوق بشكلها المطلق والتركيز على البعد الاجتماعي في السياسات الإقتصادية، وتوسيع فرص التوظيف في القطاع الحكومي بعد أن تم وقف توظيف فيها مدة طويلة، أي أن نموذج (السوق فقط) سيتراجع لمصلحة نموذج (الدولة والسوق معا).
- بالإضافة إلى دور الدولة في سن تشريعات العمل للمحافظة على حقوق العمال ودورها في التوظيف العام وتحفيز الطلب الكلي المنشط للاقتصاد والمولد للوظائف والأجور، فإن من الأمور ذات الأهمية القصوى في ظل التحرير الإقتصادي هو دورها في تنمية رأس المال البشري عن طريق التعليم والتدريب من خلال مؤسساتها التعليمية والتدريبية فبالنظر إلى أهمية المهارات التي تتطلبها التطورات التكنولوجية وتسارع وتيرة البحوث والتطوير والمنافسة على استقطاب الإستثمارات الأجنبية المباشرة والمنافسة فإن الدولة عليها أن تأخذ على عاتقها عملية تطوير مواردها البشرية من خلال زيادة الإنفاق عليها خاصة في ظل ضعف إن لم نقل انعدام مثل ذلك الإنفاق من أطراف أخرى (القطاع الخاص)، فالعولمة والمنافسة الأجنبية والتغيرات التكنولوجية ترفع من شأن العمال ذو المهارات القابلة للتسويق في السوق ، وتحط من شأن العمال ذوي المهارات القليلة أو المتقادمة.

المبحث الثاني: المقاربة التقليدية لسوق العمل وعلاقته بالبطالة

حظيت ظاهرة البطالة باهتمام المفكرين الإقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم عبر الفترات الزمنية، ولعل السبب الرئيسي في تعدد التحاليل والمفاهيم حول فهم هذه الظاهرة وتفسيرها هو تعدد وتنوع أشكال البطالة. ويقصد بالتفسير التقليدي لسوق العمل كافة الاتجاهات النظرية التي تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل تتقاطع فيه منحنيات عرض العمل مع منحنيات الطلب على العمل على نحو يسمح بتحديد الأجر التوازني ومستوى التشغيل المقترن به.

المطلب الأول: البطالة وسوق العمل في النظرية الكلاسيكية

اهتم المفكرين الإقتصاديين باختلاف مذاهبهم وأفكارهم بتحليل سوق العمل، فمنذ بداية القرن السابع عشر ظهرت نظريات تقسر اختلال سوق العمل، وسنقدم من خلال هذا المطلب عرضاً تحليلياً لبعض أهم هذه النظريات من خلال عرض محتوى كل نظرية وأهم الانتقادات الموجهة لها.

أولاً: نظرية حد الكفاف

نشأت هذه النظرية في فرنسا في القرن الثامن عشر على يد رواد الفكر الإقتصادي الفرنسي " تورغو- Turgot " و" فرانسوا كيسناي F. Quesnay " و " دولا ريفير "M. de la Rivière". وقد ظهرت هذه النظرية في أوروبا في ظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية جد متدهورة وقد عانت الطبقة العاملة في تلك الفترة البؤس والشقاء والحرمان. ومنذ بداية القرن التاسع عشر أي منذ نشأة علم الاقتصاد على يد رواد المدرسة الإقتصادية التقليدية وخاصة الإنجليزية منها أصبحت هذه النظرية من أهم موضوعات علم الاقتصاد حيث سعت لتقرير حد توازن ثابت يستقر عنده مستوى الأجر¹.

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات في شرح ظاهرة الأجور، وجوهر هذه النظرية أن الأجور سوف تتجه في المدى الطويل نحو ذلك المستوى الضروري لضمان حياة العامل وأسرته وهو أجر الكفاف². ارتبط مفهوم الأجور عند الكلاسيك بمفهوم الأجر الطبيعي أو ما يسمى بنظرية حد الكفاف وذلك بافتراض أن ما يتقاضاه العامل في ظل نظام الأجر هو نفس ما كان يتقاضاه العبد أو الرقيق في ظل العبودية أو الرق، وطور " جوزيف شو مبيتر " و" آدم سميث " نظرية تكاملية حول الأجور، حيث ركز " سميث " على دراسة قوانين توزيع القيمة بين العمال والرأسماليين وصاحب الملكية، واعتبر أن الأخيرين لهما مقابل، أما العمال فيأخذون البواقي ويتم تحديد مستوى الأجور على مديين³:

¹ حبيب مطانيوس ، الاقتصاد السياسي، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1990-1991، ص 65.

² عمر محي الدين، عبد الرحمن يسرى أحمد، مبادئ علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، لبنان، 1974، ص 586.

³ عودة لعريفي، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، الجزائر، 2011، ص 54.

المدى الطويل: يتم تحديد مستوى الأجور عن طريق تفاوض صاحب المشروع " رب العمل " والعمال، وأن الأول حسب "سميث" هو صاحب الكلمة الأولى والأخيرة، حيث أن الأجور لا تنخفض تحت مستوى معين يسمى الأجر الطبيعي.

ترتفع الأجور مع الوقت حسب المنطقة والثقافة، ويمكن للأجر الحقيقي أن يتجاوز الأجر الطبيعي، لكن مع النمو الديموغرافي وزيادة طلب العمل يعود الأجر إلى ما يسمى بالأجر الطبيعي.

المدى القصير: هنا يكون عرض العمل معطى، ومستوى الأجور مثبت بواسطة ما يسمى رصيد أو مخصصات الأجر، وبالتالي الأجر المتوسط يحصل عليه بالتوفيق بين الكتلة الأجرية والعدد الإجمالي للعمال. بالإضافة إلى هذا نضيف ما ورد عن:

كان من مبادئ الفيزيوقراطيين أن أجور العمال لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تبقى مرتفعة عن الحد الأدنى الضروري لبقائهم أحياء في مستوى الكفاف - وقد أوضح " كيسناي " زعيم هذه المدرسة الإقتصادية هذا المبدأ بقوله أن معدل الأجور إذا هبط عن الحد الأدنى الذي يتناسب وحد الكفاف يبدأ العمال في الهجرة وبذلك يقل عرض العمل وترتفع الأجور إلى مستوى الكفاف مرة أخرى. إلا أن " كيسناي " لم يتعرض إلى حالة الوفاة أو التقليل من النسل عند انخفاض الأجور¹.

أما آراء " ادم سميث " فكانت تضطرب بين نظرية حد الكفاف وبين الاعتقاد بأن معدل الأجور يتحدد وفقا لعرض وطلب العمل. إذ ذكر أن نظرية حد الكفاف تنطبق على المجتمعات ذات الموارد الثابتة، بينما تطبق نظرية العرض والطلب على المجتمعات ذات الموارد المتغيرة².

أما " ريكاردو " فقد أوضح أن العمل مثل جميع الأشياء الأخرى التي تباع وتشتري والتي تزيد كميتها وتنقص، له ثمن طبيعي وآخر سوقي، الثمن الطبيعي للعمل هو الذي يمكن العمال من العيش في مستوى الكفاف الذي يسمح لهم باستمرار وجود طبقتهم من غير زيادة أو نقص، ومهما اختلف ثمن العمل في السوق فإن عرض العمل يزداد وبالتالي تنخفض الأجور إلى حد الكفاف والعكس صحيح، وبذلك لم تدع آراء " ريكاردو " وأي منفذ للأمل أمام العمال في تحسين أحوالهم ولعل هذا هو السبب في تسمية هذه النظرية بقانون الأجر الحديدي³.

أما " توماس روبر مالتوس " كتب في 1978 في محاولته حول مبدأ السكان أن المشكل الأساسي للإنسانية مرتبط بكون أن قدرتها على التنازل أكبر من قدرتها على الإنتاج، بمعنى آخر أن السكان يتزايدون

¹ عبد العزيز فهمي هيكل، أساليب التحليل الاقتصادي، دار النهضة العربية، لبنان، 1986، ص 419.

² مونية زركاك، أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2018، ص 76.

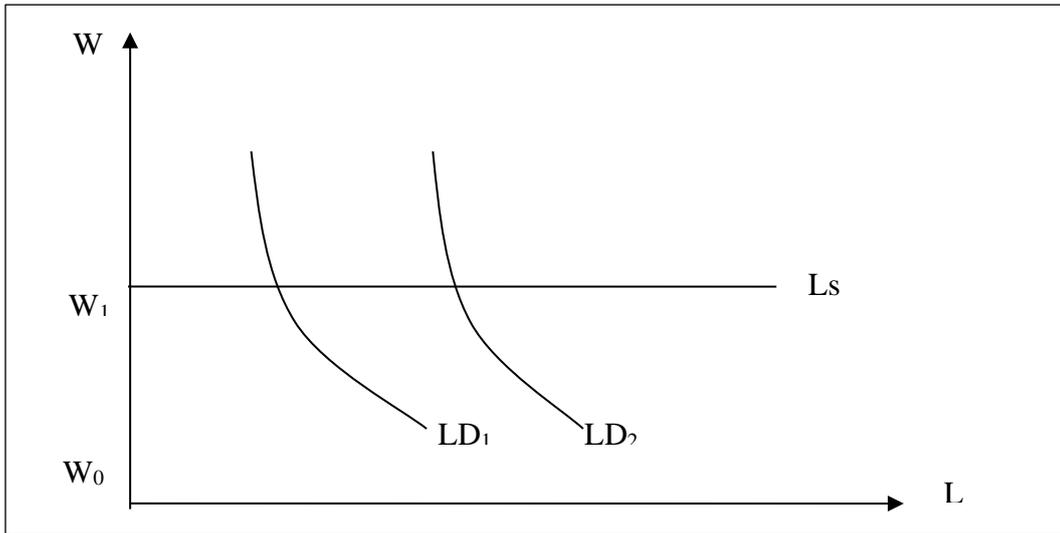
³ عبد العزيز فهمي هيكل، مرجع سبق ذكره، ص 420.

بمعدل اسمي "متتالية هندسية" أما الإنتاج يتزايد بمعدل خطي "متتالية حسابية". ومن هنا نصل إلى نتيجة مفادها أن الاحتياجات تفوق دائما الإمكانيات، تطبيق هذه النظرية على سوق العمل يؤدي إلى نتائج وخيمة على أجور العمال¹.

وعليه فالحلقة السببية المستخلصة من هذه النظرية بسيطة للغاية، نفترض وجود نذرة بسيطة في اليد العاملة لسبب ما يتجه الأجر الجاري نحو الارتفاع الذي يؤدي بدوره إلى الزيادة في عدد السكان نتيجة للظروف الصحية والمعيشية الجيدة، وبالتالي يرتفع عرض اليد العاملة وتتدهور الأجور من جديد لتصل إلى حد الكفاف أو أدنى من ذلك، الذي ينعكس سلبا على عدد السكان ثم على القوى العاملة مما يؤدي إلى ارتفاع الأجور مرة أخرى.

وهكذا افترضت نظرية حد (أجر) الكفاف أن عرض العمل يتميز بالمرونة اللانهائية وبالتالي ليس هناك داع لتحليل الطلب على العمل، لأنه مهما كانت ظروف الطلب على العمل فإن عرضه سوف يتغير حتى تتساوى الأجور مع مستوى حد الكفاف². كما يوضح الشكل (1-2):

الشكل (1-2): تحديد الأجر عند حد الكفاف



المصدر: عمر محي الدين، عبد الرحمن يسرى أحمد، مبادئ علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، لبنان، 1974، ص 582.

تمثل: w_1, w_0 : في الشكل أعلاه الحد الأدنى لأجر الكفاف.

Ls : تمثل عرض العمل في الأجل الطويل وكما هو واضح في الشكل فإنه يتميز بكونه لا نهائي

المرونة.

$LD1, LD2$: منحنيي الطلب على العمل.

¹Jean- Michel Cousineau, Economie de travail, 1^{ère} édition, Gaetam Morin, Canada, 1981, p32.. p 32.

² مولود نورين، العوامل المؤثرة على العلاقة بين التعليم والأجور - دراسة قياسية -، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، الجزائر، 2012، ص 87.

يتحدد الأجر في المدى الطويل بتقاطع منحني الطلب والعرض، وكما هو موضح من الرسم فأيا كان منحني الطلب فإن الأجر لابد وأن يساوي w_1, w_0 .

وقد وافق "ريكاردو" على فكرة السعر الطبيعي، ويشير إلى أن قدرة العامل على إعالة نفسه وعائلته لا تتوقف على كمية النقود التي يحصل عليها في شكل أجور، وإنما على كمية الغذاء والموارد الضرورية التي يمكن شرائها مقابل النقود. وعليه فارتفاع سعر المواد الغذائية والضروريات يؤدي إلى ارتفاع السعر الطبيعي للأجر، ولذلك خُص إلى أن الأجر يتجه نحو الإرتفاع كلما كبرت الجماعة، وأن الأجر الجاري يميل إلى التساوي مع الأجر الطبيعي، أي مع الحد الأدنى اللازم للمعيشة وهي نتائج سليمة للقوانين الطبيعية¹. وقد وجهت بعض الانتقادات لهذه النظرية ومنها:²

- لو فرضنا صحة هذه النظرية لأدى ذلك إلى اعتبار كل زيادة على أجر العامل من صالح العمل لا من صالح العامل، لأنها ستؤدي إلى خفض أجره، وهذا غير منطقي.
- إن ارتفاع الأجور لا يؤدي بالضرورة إلى زيادة الإنجاب من قبل العامل، ولكنه يؤدي إلى رغبة العامل في تحسين مستواه المعيشي الذي يؤثر مستقبلاً على مستوى الأجور، ومنه نجد أن النظرية ربطت بين ارتفاع الأجور أو زيادة رفاهية العمال وبين زيادة التكاثر بعلاقة طردية، والصحيح أنه لا يلزم من ارتفاع أحدهما ارتفاع الآخر، إذ يلاحظ قلة الإنجاب عند ذوي الدخل المرتفعة.
- يفترض أن تكون الأجور متساوية بين العمال، بناء على هذه النظرية، ولكن الواقع خلال ذلك، لأن العمال المهرة يأخذون أجوراً أعلى من غيرهم، ومنه عجزت النظرية عن تفسير هذا التفاوت في الأجور في المهن المختلفة بسبب تباين العمال في الكفاية الإنتاجية، لأنها أهملت العناية بهذا الجانب.
- اهتمت هذه النظرية بجانب العرض وأهملت جانب الطلب، حيث ركزت على العوامل المؤثرة على العرض دون أن تذكر شيئاً عن العوامل المؤثرة على الطلب.
- قررت هذه النظرية انخفاض الأجور بزيادة السكان أو الأيدي العاملة، في حين أثبت التطور الاقتصادي لدول أوروبا الغربية نقض هذا الافتراض، فقد ارتفعت أجور العمال الحقيقية في الوقت الذي زادت فيه الأيدي العاملة زيادة كبيرة.

¹المرجع السابق، ص 88.

²مها محمد نافذ مشهور بهلول، مرجع سبق ذكره، ص 49.

ثانياً: نظرية مخصص الأجور (رصيد الأجور)

نظرية مخصص (رصيد) الأجور ظهرت في إنجلترا مع بداية القرن التاسع عشر، وتعتبر هذه النظرية مكملة لنظرية حد الكفاف وليست بديلاً لها، وقد ظهرت في وقت كانت فيه المشروعات الصناعية والتجارية في أشد الحاجة إلى رؤوس الأموال¹، وتقوم هذه النظرية على أن معدل الأجور يتوقف على النسبة بين عدد السكان ورأس المال فإذا زاد عدد السكان مع بقاء كمية رأس المال ثابتاً يزداد عرض العمل، وبالتالي انخفاض الأجور عند ازدياد السكان مع ثبات رأس المال (المخصص للأجور). ولقد نادى "جيمس ميل" بهذا الرأي فأشار إلى أن حجم السكان يزيد بمعدل يفوق معدل زيادة رأس المال، وبذلك يرى هذا الأخير أن هناك اتجاه قوي ومستمر نحو انخفاض الأجور².

كذلك تأثر "جون ستوارت ميل" بفكرة والده، حيث يرى إذ ارتفع عدد العمال فإن الأجر المتوسط يميل إلى الانخفاض نظراً لتقسيم نفس الوجبة على عدد أكبر من العمال.

ويترتب على هذه النظرية أن مستوى الأجر سيظل ثابتاً ما دامت كمية الأموال التي يخصصها المنتجون لرفع الأجور تبقى ثابتة، وما دام عدد العمال لم يتغير، وفي مثل هذا الوضع فإنه لا يمكن لأي فئة من العمال أن تحصل على زيادة في أجرها كنتيجة لضغوط التشريعات القانونية وكذا النقابات العمالية، إلا على حساب نقص أجور الفئات الأخرى للعمال، فما دامت الأموال المخصصة لرفع أجور العمال تظل ثابتة، فإن الزيادة في نصيب طبقة العمال سيكون من هذا الرصيد، أي لا بد أن يكون على حسب نقص نصيب باقي الطبقات الأخرى من الرصيد، وبالطبع من أجورهم تبعاً لذلك، أما إذا تم زيادة مخصصات الأجور فسوف يكون ذلك على حساب أرباح المنتجين³.

ويمكن توضيح العلاقة بين مخصصات الأجور وعدد العمال ومتوسط الأجور كما يلي⁴:

$$\frac{\text{مخصصات الأجور}}{\text{عدد العمال}} = \text{متوسط الأجور}$$

يرجع السبب الرئيسي لظهور هذه النظرية إلى ما لاحظته الإقتصاديون من مرور الزمن بين الإنتاج والتسويق، ويعطي العمال أثناءها أجوراً من مدخرات سابقة مخصصة لدفع أجور العمال.

وقد وجهت بعض الانتقادات لهذه النظرية منها⁵:

¹ عادل فليح العلي، هناء هادي محمد علي، اقتصاد العمل، جامعة الموصل، العراق، 1990، ص 51.

² إسماعيل محمد هاشم، مبادئ الاقتصاد التحليلي، دار النهضة العربية، لبنان، 1977، ص 380.

³ صبحي قريصة، محمد يونس، مقدمة في الاقتصاد، دار النهضة العربية، لبنان، 1984، ص 275.

⁴ Marsden David. Marche du Travail. Editions Economica. Paris. 1989. p9.

⁵ صفدي الدين عوض أحمد، مقدمة في الاقتصاد الجزئي، ط 1، دار العلوم، السعودية، 1983، ص 182.

- أن النظرية لم تبين الطريقة التي يتم بموجبها تحديد رصيد الأجور من قبل المنتجين كما أنها لم تبين كيفية توزيع ذلك الرصيد على العاملين.
- من الخطأ أن تعتمد النظرية على رصيد الأجور المقتطع من إيرادات العام السابق، لأن المبالغ التي يمكن توفيرها كرصيد لدفع الأجور ليست ثابتة بل تعتمد على نجاح أو فشل العملية الإنتاجية.
- أن النظرية لم تستطع تفسير ظاهرة اختلاف الأجور بناء على تفاوت العمال في الكفاية الإنتاجية لأنها أهملت هذا الجانب.
- يظهر على هذه النظرية طابع التشاؤم، لأنها لا تجعل أملاً لرفع أجور العمال إلا عن طريق انخفاض عددهم، وهذا لا يتم إلا بامتناعهم عن الزواج وزيادة عدد الوفيات بينهم، وذلك لأن مخصص الأجور ثابت.
- وجود بعض العمال تتحدد أجورهم بناء على نسبة معينة من الإنتاج أو الأرباح وهذا مما تعجز النظرية عن تفسيره.

لقد أثبتت الوقائع التاريخية عدم صحة هذه النظرية من أوجه ثلاث:

- أنها تقترض زيادة الأجور بنقصان عدد العمال، ولكن ثبت بقاء الأجور منخفضة في أيرلندا من سنة 1848 إلى سنة 1851، وذلك بالرغم من هجرة حوالي مليون مواطن إيرلندي إلى أمريكا.
- أنها تقترض انخفاض الأجور بزيادة عدد العمال، ولكن ثبت ارتفاع الأجور في أمريكا بالرغم من زيادة عدد العمال فيها.
- ثبت انخفاض الأجور في دول أوروبا الغربية بالرغم من تراكم رؤوس الأموال فيها أثناء الأزمة التجارية العالمية في منتصف القرن التاسع عشر.

ثالثاً: نظرية الإنتاجية الحديدية للأجور

في أواخر القرن التاسع عشر ظهرت نظرية إنتاجية العمل على أيدي الاقتصادي الفرنسي " لورا بوليو " والإقتصادي الأمريكي " ولكر "، وأجر العامل يتقرر بناء عليها بإنتاجيته، فكلما زادت زاد أجره، حيث تدفع أولاً حصص عناصر الإنتاج الأخرى من الإنتاج الصافي، وما يتبقى منه يدفع أجوراً للعمال، وبالرغم من أن هذه النظرية تفسر أسباب اختلاف الأجور بين العمال إلا أنه يؤخذ عليها ما يلي:¹

- أنها أهملت قانون العرض والطلب وأثره في تحديد الأجر.
- مخالفتها لواقع تحديد الأجر حيث يتحدد سلفاً قبل العمل.
- لم تبين المقصود بالإنتاجية إن كانت الكمية أو القيمة أم الحديدية.

¹مهدي صادق السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، ط 2، مؤسسة العمالة، العراق، 1987، ص ص 392، 393.

بسبب الانتقادات السابقة، قدم بعض الإقتصاديين نظرية جديدة لتحديد الأجور انطلاقاً من الإنتاجية، ألا وهي نظرية الإنتاجية الحدية.

تعتبر نظرية الإنتاجية الحدية من أشهر نظريات الأجور، وقد ظهرت في الفكر الإقتصادي على أثر ظهور التحليل الحدي في نظرية القيمة، واكتشاف فكرة المنفعة الحدية وظهور فكرة الإنتاجية الحدية لتفسير أثمان خدمات عناصر الإنتاج وفي مقدمتها عنصر العمل¹.

تحدد هذه النظرية الأجور التي تدفع كثمن لخدمات عنصر العمل بتفاعل قوى الطلب الكلي على العمل مع قوى العرض الكلي من العمال، فإذا كان العرض ثابتاً، فإن الذي يحكم تحديد الأجور على المدى القصير هو إنتاجيته الحدية.

في بداية القرن العشرين طور عدد من الإقتصاديين خاصة " ج. ب. كلارك John Bates Clark"، و " فون فيزر Friedrich Von Wieser"، هذه النظرية وتوصلوا إلى أن ما يحدد الأجر ليس إنتاجية العمل بصورة مطلقة، بل إنتاجية وحدة العمل الأخيرة أو الإنتاجية الحدية، ويقول " كلارك ": إنه في كل فروع الإنتاج يمارس قانون المردود المتناقص عمله إذ يتزايد الإنتاج بمعدلات أقل من تزايد العمل المصروف في إنتاجه وإنتاجية وحدة العمل الأخيرة هي الإنتاجية الحدية للعمل، وهي التي تحدد مستوى الأجر فيميل الأجر إلى التطابق مع الإنتاجية الحدية للعمل².

وتقوم هذه النظرية على الافتراضات التالية:³

- سيادة المنافسة الكاملة في السوق (سوق العمل)، وهذا يعني أن ثمن السلعة و ثمن العمل يعتبر معطى بالنسبة للمشروع.
- أن الذي يحكم الطلب على العمل هو الإنتاجية الحدية العينية للعامل، وحيث أن العامل لا يتقاضى أجره في صورة سلع، فإن الطلب على العمل يتحدد بقيمة الإنتاجية الحدية للعامل.
- بقاء جميع العناصر ثابتة عدا عنصر العمل.
- يسعى المشروع إلى تحقيق أكبر ربح ممكن، لدى فإنه يستخدم ذلك الحجم من القوة العاملة الذي عنده حتى يتساوى قيمة الناتج الحدي مع الأجرة.

¹سمية شهيناز طالب ، الأثر الديناميكي للنمو الاقتصادي على البطالة -دراسة حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2017، ص ص 54، 55.

²سكينة بن حمودة ، دروس في الاقتصاد السياسي، ط 1، دار الملكية، الجزائر، 2006، ص 351.

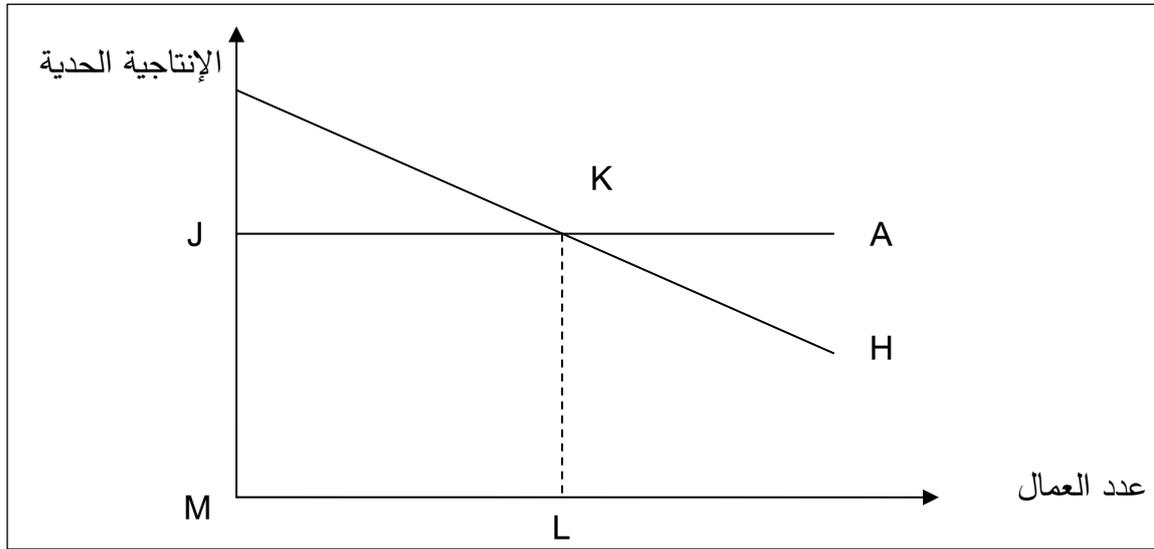
³دحمانى محمد الدريوش، مرجع سبق ذكره، ص ص 77، 78.

- مجتمع ساكن غير قابل للنمو الإقتصادي، وهذا يعني ثبات كل من السكان ورأس المال وأساليب الإنتاج.

- حرية الانتقال التام لعنصري الإنتاج والعمل ورأس المال.

ويمكن توضيح منحنى الإنتاجية الحدية بالشكل (2-2).

الشكل (2-2): منحنى الإنتاجية الحدية



المصدر: شريف إمان محمد، محاضرات في النظرية الإقتصادية الكلية، نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 91.

فالمنتج يحاول استخدام ما لديه من رأس المال وما يتوفر من عمال لتحقيق أقصى ربح ممكن، ولذلك

سوف يستمر باستخدام العمال إلى أن يتساوى معدل أجر آخر عامل مع إنتاجه الحدي، أي في الشكل (2-

2) عند عدد العمال (M، L) فيتقرر بذلك معدل الأجر (M، J) وهو أجر لجميع العمال.

يترتب على هذه النظرية وعلى فروضها أن هناك أجرا واحدا سوف يسود السوق، وهو ذلك الأجر الذي

يساوي الإنتاجية الحدية للعامل والذي عنده يتم تشغيل حجم معين من القوى العاملة، وهذا يعني أن نظرية

الإنتاجية الحدية تفرض سيادة نقطة توازن واحدة.

وجهت الكثير من الانتقادات إلى هذه النظرية ومنها:¹

- أن نظرية لا تستطيع تحديد ثمن العامل (الأجر) لأنها تركز على تحديد الكمية اللازمة من العمال

لكي تحقق المنشأة أكبر ربح ممكن من ثمن معين لخدمات العامل.

¹ إبراهيم بن عبد الرحمن آل عروان، نظرية التوزيع -دراسة اقتصادية فقهية-، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد (16)، 2003، ص 570، 571.

- أنها تعنى بجانب الطلب على العمال وتهمل جانب العرض.
- أنه لا وجود للمنافسة الكاملة في سوق العمل إلا في حالات نادرة، لأن معظم الحالات تسودها منافسة غير كاملة.
- إن بعض العمال يعملون ولكنهم لا ينتجون حقيقة كالمراقبين والبوابين والحراس فهؤلاء عجزت النظرية عن بيان كيفية تحديد أجورهم.
- أن النظرية افترضت بعض العوامل ثابتة ولكنها في الحقيقة كلها متغيرة باستمرار.

رابعاً: التوازن عند الكلاسيك تحققة قوى السوق

أطلق الإقتصادي "كينز" على التحليل الإقتصادي الذي سبق أزمة الكساد 1929 التحليل الكلاسيكي (المدرسة الكلاسيكية)، والذي يمتد من سنة 1776 تاريخ نشر "ادم سميث" لكتابه (ثروة الأمم) إلى غاية أزمة الكساد العالمي 1929، مع الإشارة أن الفترة الممتدة من النصف الثاني من القرن 19 (تاريخ نشر " ألفريد مارشال " لكتابه (مبادئ الاقتصاد) إلى غاية أزمة الكساد تسمى بالمدرسة النيوكلاسيكية التي طورت في فكر المدرسة الكلاسيكية.

وحتى يمكن الإحاطة بموقف الإقتصاديين الكلاسيك من مشكلة البطالة من المفيد توضيح المناخ العام الذي ظهر فيه أولئك الإقتصاديون، والبنیان الفكري لهذه النظرية، ثم تحليل سوق العمل عند الكلاسيك.

1. عرض النظرية:

تعود جذور النموذج الكلاسيكي إلى القرن الثامن عشر على يد مجموعة من الإقتصاديين نادوا بالحرية الإقتصادية، وكان من أهم دوافعهم للحرية الإقتصادية هي اعتقادهم أن التوازن الإقتصادي يكون تلقائي دون تدخل في الأسواق، وأن أي اختلال يسود الاقتصاد هو أن ما يلبث إلى أن يعود الإستقرار من جديد، ومن أهم رواد هذه المدرسة "ادم سميث" (1723- 1790)، "دافيد ريكاردو" (1772- 1823)، وقد أسهم في إرساء بعض مبادئ المدرسة الكلاسيكية "توماس مالتس" (1766- 1843)، "وجون باتيست ساي" (1767- 1832)... الخ¹.

ومن خلال ما قدمه "ادم سميث"، "جون ستيوارت ميل"، "جون باتيست ساي" وآخرون من المدرسة الكلاسيكية فلقد تحقق ما يلي:²

¹ محي الدين بوري ، مرجع سبق ذكره، ص 105.

² هشام ريغي، العولمة والبطالة، مذكرة ماجيستر، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2009، ص 99.

- تكريس التحليل الإقتصادي الكلي في دراسات علمية مستقلة وذلك بعد فترة طويلة من النظرة الجزئية كان الباحثون والمهتمون يتناولون الموضوعات الإقتصادية ضمن حقول عديدة، كانت تغطي أحيانا مجالات لا علاقة لها بالاقتصاد.
- الاهتمام بالتحليل التجريدي وإحلال المحاكاة النمطية والاستنباطات الفكرية محل التفسيرات التجريبية (المبسطة) المباشرة.
- صياغة مبادئ وقوانين وحتى أطروحات نظرية والتي اعتمدت قواعد علمية في التجريد والاستنباط والتعميم، وبذلك شكلت المدرسة المعنية لأول مرة الأطر النظرية لعلم الاقتصاد.
- دعم التحليل الإقتصادي ببعض المعالجات الرياضية كما قدمه " Cournot " في العام 1838 في كتابه الموسوم " بحوث في المبادئ الرياضية لنظرية الثروات "، وهذا ما أسبغ على علم الاقتصاد خصائص الاختزال والتحديد والتنبؤ والتعميم.
- وقبل أن نتناول تفسير البطالة لدى الكلاسيك وتوازن سوق العمل عند هذه الأخيرة، يجدر بنا أن نتعرف على جملة من أهم الإفتراضات والإعتقادات التي بنى الكلاسيك فكرهم على أساسها:
- أمن الكلاسيك بفكرة الحرية الإقتصادية بوصفها دعامة أساسية للنشاط الإقتصادي وإطارا ضروريا لتحقيق التقدم الإقتصادي، والحرية هنا تشمل: حرية التجارة الداخلية والخارجية، حرية العمل، حرية التعاقد، وحرية مزاوله أي نشاط اقتصادي، وقد بلور الكلاسيك أفكارهم حول الإقتصادية في الشعار الشهير الذي يقول: " دعه يعمل ... دعه يمر "، الذي أطلقوه كصرخة مدوية في أي وجه من وجوه التدخل الحكومي¹.
- افترض الإقتصاديون الكلاسيكيون أن المنافسة الكاملة هي الإطار الذي يتعين أن يسود في جهاز السوق، والمنافسة الكاملة هي نقيض الإحتكار، وهي جهاز يتمتع بخاصية تنظيم نفسه بنفسه، دون أي حاجة لتدخل الحكومة أو الأفراد، حيث تعمل على تخصيص وتوزيع الموارد الإقتصادية على مختلف المجالات وعلى النحو الذي يوفر للمجتمع السلع التي يحتاج إليها بالكميات والأسعار الملائمة، ففي ظل المنافسة التامة يتلقى المنتجون طلبات المستهلكين الذين يعملون على تنفيذها، وسوف تسود السوق أسعار تنافسية تعكس مستوى الإنتاجية والتكلفة الحقيقية فإذا حدث فائض في المخزون السلعي غير المرغوب فيه سوف يحدث هبوط في الأسعار، وبالتالي تدهور الربح وانخفاض مداخيل العمال، الأمر الذي يجبرهم على تقليل الإنتاج في الفترات

¹ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 168.

القادمة حتى يختفي فائض العرض وتستقر الأسعار، والنقيض بالنقيض أي أن الأسعار تتميز بالمرونة الكاملة لأنها تحدد في إطار المنافسة الكاملة¹.

- قامت النظرية الكلاسيكية على أساس افتراض التوازن الحتمي بين الطلب الكلي والعرض الكلي، وهو توازن يعتمد بدوره على التوازن بين الادخار والإستثمار، وبما أن هذا التوازن الأخير حتمي، فإن التوازن الكلي يعتبر حتميا كذلك، فزيادة مدخرات المجتمع سوف تؤدي إلى زيادة الطلب على الإستثمار بنفس المقدار، وهذا يرافق نقص في الطلب على السلع الاستهلاكية، ويترتب على ذلك تغير في هيكل الإنتاج: فإنتاج سلع الإستثمار يزداد وإنتاج سلع الاستهلاك ينخفض، ويحدث العكس في حالة انخفاض مدخرات المجتمع².
- الحياض النقدي ومعناه أن النقود ليس لها أي تأثير على النشاط الإقتصادي الحقيقي (الإنتاج، التوظيف ...)، فهي وسيط للتبادل فقط وتؤثر على المتغيرات الإسمية (الأسعار، الناتج الاسمي ...).

والسؤال الآن: كيف يتحقق التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك؟

2. سوق العمل عند الكلاسيك:

إن الكلاسيك يعتبر العمل سلعة (بضاعة) يتحدد سعرها (الأجر) في سوق العمل كباقي السلع الأخرى من خلال تقاطع رغبات عارضي العمل مع رغبات طالبي العمل، حيث تمثل المؤسسات الإنتاجية (قطاع الإنتاج) من خلال توظيفها للعمال جهة طالب العمل، والذي بيانيا يعبر عنه بمنحنى الطلب على العمل، بينما جهة عرض العمل تعبر عن سلوك المالكين لعنصر العمل من عمال وأجراء والذي يتمثل بيانيا بمنحنى عرض العمل.

وتستند النظرية الكلاسيكية في موضوع العمالة والاستخدام (التوظيف، التشغيل) على التفاعل التلقائي بين القوى المحددة للعرض من العمال، وبين القوى المحددة للطلب عليهم، وما تلعبه الأجور الحقيقية من دور في هذا التفاعل، حيث يتحدد المستوى التوازني للإنتاج، ومن ثم حجم العمالة المستخدمة من خلال³:

- دالة الإنتاج، ومنها يمكن اشتقاق دالة الطلب على العمل.
- دالة العرض من العمل.

فقد أوضح الكلاسيك كيف يمكن لمنحنى الإنتاجية الحدية للعمل في ظل المنافسة الحرة الكاملة أن يمثل في الوقت ذاته منحنى الطلب على الأيدي العاملة، هذه العلاقة المفترضة بين الإنتاجية والاستخدام، كانت في الحقيقة إحدى المقومات الأساسية للنظرية الكلاسيكية كما مثلت إحدى مسلمات النظرية الكينزية فيما

¹ صباح زروخي، مرجع سبق ذكره، ص 45.

² مروان عطون، النظريات النقدية، دار البعث، الجزائر، ص 91.

³ سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر-، مذكرة ماجستير، جامعة سطيف، الجزائر، 2010، ص 16.

بعد، ومن خلال منحنيات العرض والطلب على العمل يمكن أن نبين كيف تم تفسير مشكلة البطالة وموقف الكلاسيك منها.

1.2. دالة الإنتاج وحجم العمل: نقطة انطلاق النموذج الكلاسيكي في تحديد مستوى العمل ومعدل الأجر هي

دالة الإنتاج، بشكل عام لتفسير السلوك الإقتصادي لمؤسسة تستخدم دالة الإنتاج التالية:

$$Y = f(k, l) \text{ أي أن المؤسسة تجمع بين العمل } L \text{ ورأس المال } k \text{ من أجل تحقيق مستوى الإنتاج الكلي } y^1.$$

ويفترض الكلاسيك ثبات رأس المال وغياب التقدم التكنولوجي في الأجل القصير، وأن العامل الوحيد

المتغير في دالة الإنتاج هو كمية العمل المستخدمة²، وعليه تكتب دالة الإنتاج من الشكل: $Y = f(L)$

ويفترض أن تستجيب الدالة للفرضيات المعمول بها وهي: تناقص الغلة، الاستمرارية، قابلية الاشتقاق،

ودالة الإنتاج هي دالة متزايدة بالنسبة لعنصر العمل أي كلما زادت اليد العاملة زاد الإنتاج، غير أن الزيادة في

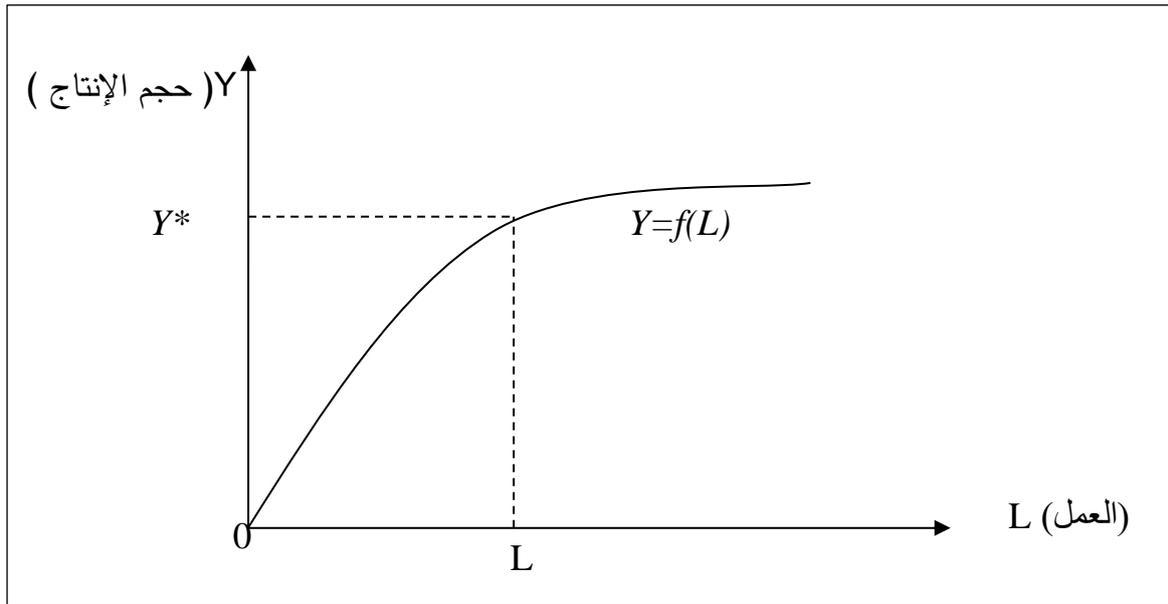
النتائج تكون بمعدل متناقص نظرا لقانون الغلة فتكون بذلك الإنتاجية الحدية للعمل موجبة أي:

$$Y' = dY/dL \quad (Y' > 0)$$

$$Y'' = d^2Y/dL^2 \quad (Y'' < 0) \quad \text{ولكنها متناقصة:}$$

إذن: فالإنتاج الكلي يتزايد بمعدل متناقص، كما يوضحه الرسم البياني (2 - 3).

الشكل (2 - 3): دالة الإنتاج عند الكلاسيك



Source : Thierry. T, L'essentiel de la macroéconomie, Gualion, paris, 2000, p23

¹ Lahcene Bouriche. Les déterminants du chômage en Algérie: une analyse économétrique (1980-2009), Thèse de doctorat. Université. Tlemcen, Algérie, 2013. P 22.

² Féve.P et Ortega. Macroéconomie: Approche pratique contemporaine. Dunod. Paris. 2004. P 72.

وعليه بما أن حجم العمل هو الذي يحدد حجم الإنتاج (Y)، فمن الضروري البحث عن توازن سوق العمل الذي يتحدد فيه حجم اليد العاملة المستخدمة في فترة ما، ولذا فلا بد من دراسة كل من عرض العمل والطلب عليه ثم نقابلها لنصل إلى وضعية التوازن.

2.2. الطلب على العمل عند الكلاسيك: تعمل المنشآت طبقاً للنموذج الكلاسيكي في ظروف المنافسة الكاملة، ومن ثم تختار مستويات الإنتاج التي تعظم الأرباح، وحيث أن الإنتاج في الأجل القصير يتغير فقط نتيجة للتغير في عنصر العمل المستخدم فإن اختيار المنشأة لمستوى الإنتاج وكمية عنصر العمل الممكن توظيفها يكون في الواقع قراراً واحداً¹.

وعليه يمكن أن نشرح الطلب على العمل لدى الكلاسيك كما يلي:²

إن شرط تعظيم الربح لمؤسسة تنافسية هو عبارة عن ذلك الحجم من الإنتاج الذي تكون فيه التكلفة الحدية ("Marginal Coste "MC") مساوية للإيراد الحدي ("Marginal Revenue "MR").
أي: (الإيراد الحدي) $MC = MR$ (التكلفة الحدية)

وبما أنه في المدى القصير short Run يكون العمل هو المتغير الوحيد وبالتالي تصبح التكلفة الحدية

$$\text{كما يلي: } MC = W / MP$$

حيث: W: تمثل معدل الأجر النقدي (الاسمي) Money Wage Rate.

و: MP: تمثل الإنتاجية الحدية: Marginal Product.

وبما أن المنتجين في حالة المنافسة التامة Perfect Compétition لا يستطيعون التأثير على السعر وإنما يتحدد هذا الأخير في السوق بتفاعل قوى العرض والطلب، وهذا يعني أن السعر (P) ثابت ومساوي للإيراد الحدي (MR) إذا:

$$MR = P$$

$$MR = P = MC \quad \text{أو:}$$

$$MR = P = MC = W / PM \quad \text{أو:}$$

$$P = W / MP \quad \text{أو:}$$

$$MP = W / P \quad \text{ومنه:}$$

وما يلاحظ من العلاقات السابقة هو أنه كلها تبين شرط تعظيم الربح لمنتج ما، وإذا عظم هذا الشرط

فسوف يصبح هو نفسه شرط تعظيم الربح على مستوى الاقتصاد ككل، أي بالنسبة لجميع المنتجين.

$$\text{وبما أن: } MP \cdot P = W$$

¹ أشرف أحمد العدلي، الاقتصاد الكلي: النظرية والتطبيق، ط 1، مؤسسة طيبة، مصر، 2006، ص 50.

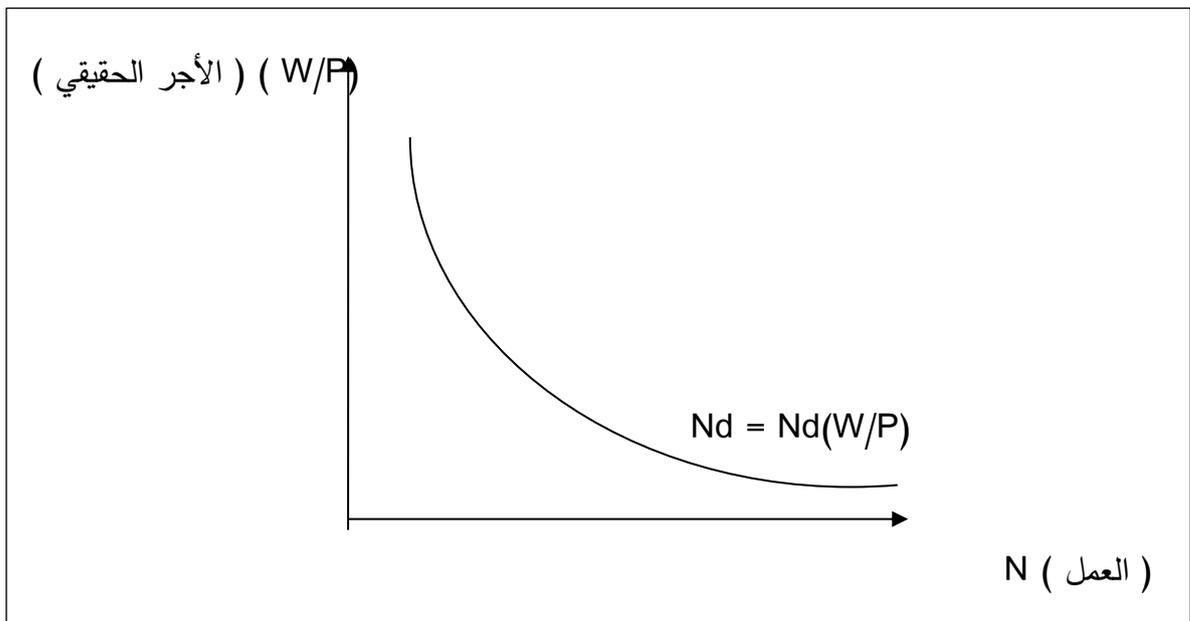
² هشام ريغي، العولمة والبطالة، مرجع سبق ذكره، ص ص 102، 103.

إذن: $VMP = MP \cdot P = W$ وتمثل قيمة الإنتاجية الحدية the value of marginal Product.

وتمثل العلاقة الأخيرة معادلة الطلب على العمل، ومنها نلاحظ أن المنتج يتوقف عن استخدام أو توظيف عدد أكثر من العمال عندما تصبح قيمة الإنتاج الحدي مساوية للأجر، وبما أن السعر (P) ثابت (حالة المنافسة التامة) فإن شكل منحنى العلاقة الأخيرة يتحدد فقط بالإنتاجية الحدية (MP)، وبالتالي فإن الطلب على العمال سيتوقف على مدى مساهمتهم في الإنتاج، وبهذا يصبح منحنى الإنتاجية الحدية هو نفسه منحنى الطلب على العمل، إذ يمكن التعبير عن الطلب على العمال على شكل دالة باستبدال (MP) ب (Nd) وذلك كما يلي: $Nd = Nd(W/P)$ حيث: (W): يمثل الأجر النقدي (الاسمي). و: (P) المستوى العام للأسعار.

والعلاقة الأخيرة تبين أن الطلب على العمل هو دالة تابعة لمعدل الأجر الحقيقي $^1(W/P)$ ، أما شكلها البياني فهو مبين في الشكل (2- 4) أدناه:

الشكل (2- 4): الطلب على العمل عند الكلاسيك



المصدر: هشام ريغي، العولمة والبطالة، مذكرة ماجستير، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2009، ص 103.

ونلاحظ من الشكل البياني (2- 4) أن الطلب على العمل يرتفع كلما انخفض معدل الأجر الحقيقي والعكس صحيح، كلما ارتفع معدل الأجر الحقيقي كلما انخفض الطلب على العمل لأن المنتجين يوظفون العمال إذا كانت قيمة الناتج الحدي سعر الإنتاج مضروباً في الإنتاجية الحدية للعمل تتجاوز الأجر المدفوع

¹معدل الأجر الحقيقي يعني القدرة الشرائية للأجر الاسمي (النقدي) الذي يمثل المقابل المادي لقوة العمل.

لهم، ومن الواضح أن مضاعفة الأسعار والأجور في نفس الوقت سوف تترك قرارات المنتجين الخاصة بالتوظيف ثابتة.

3.2. عرض العمل لدى المدرسة الكلاسيكية:¹

ترى المدرسة الكلاسيكية أن الشخص القادر على العمل له القدرة على أن يقسم وقته بين وقت يخصصه للعمل، ووقت يخصصه للراحة.

إذ ركز الكلاسيك على الأجر الحقيقي (W/P) باعتبار أنه التعويض الحقيقي للعمال مقابل تخليهم عن بعض من وقت فراغهم وبذل هذا الوقت في أداء الأعمال الإنتاجية فالأجر الحقيقي على هذا الأساس، يمثل القوة الشرائية للأجر النقدي، وما تعكسه هذه القوة الشرائية من إمكانيات استهلاكية، تزيد بزيادة الأجر الحقيقي، وتنقص بنقصه.

دالة عرض العمل تعتمد على أساس المفاضلة النظرية، إذ يفترض بكل عامل أن يحصل على منفعة من الاستمتاع بوقت الراحة، وكذلك من الدخل الحقيقي الذي يمكن زيادته فقط عن طريق التضحية بوقت الراحة.

ويتضمن قرار عرض العمل الفردي تحقيق أعلى منفعة من وقت العمل والراحة، وكذلك بتقديم أقصى ما يمكن من ساعات العمل عند مستوى الأجر الحقيقي للساعة الواحدة.

وتحديد حجم عرض العمل يتم وفق أربع فرضيات يمكن إجمالها فيما يلي:

- يسعى الفرد إلى جعل عرض عمله أكبر ما يمكن عند الأجر السائد وهو الأجر الحقيقي، ومنه يفترض أن سوق العمل هو سوق تنافسي.

- يسعى العمال إلى تعظيم منفعتهم تحت قيد الميزانية (R).

- يخصص الفرد وقت إجمالي من العمل قدره N^0 ، هذا الأخير يخصص منه فترة معينة للعمل (N) ومقدار يوجهه لأوقات الفراغ أي $N^0 = N + L$ ، بحيث يكون ما تم تخصيصه من وقت للعمل وآخر للفراغ في حدود الوقت المتاح لهذا الفرد.

- الأفراد (العمال) غير معرضين لظاهرة الخداع النقدي، فهم دائماً يقارنون بين أجورهم النقدية ومستوى الأسعار، ولا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم، إذ قابلها زيادة بمعدل أكبر في الأسعار، وذلك يعني انخفاض أجورهم الحقيقية ومن ثم تقل كمية خدمات عملهم التي يعرضونها عن الأجر الحقيقي الأقل.

¹خالد مجاهدي، نمذجة توازن سوق العمالة في الجزائر خلال الفترة (1980-2016)، أطروحة دكتوراه، جامعة الشلف، الجزائر، 2019، ص ص 54، 55.

يعتبر الكلاسيك أن عرض العمل إنما يتوقف على التفضيل بين التشغيل والراحة، وتقاس إنتاجية العمل بالأجر الحقيقي (W/P) ، فكلما ارتفعت مردودية العمل كلما ارتفعت تكلفة الراحة أيضا، لذا يفضل العمل، وهذا ما يؤدي إلى زيادة عرض العمل، إن عرض العمل هو دالة متزايدة للأجر الحقيقي (W/P) ، وهذه الدالة تكون على الشكل التالي: $N_s = N_s(W/P)$

بحيث: W : تمثل الأجر الاسمي.

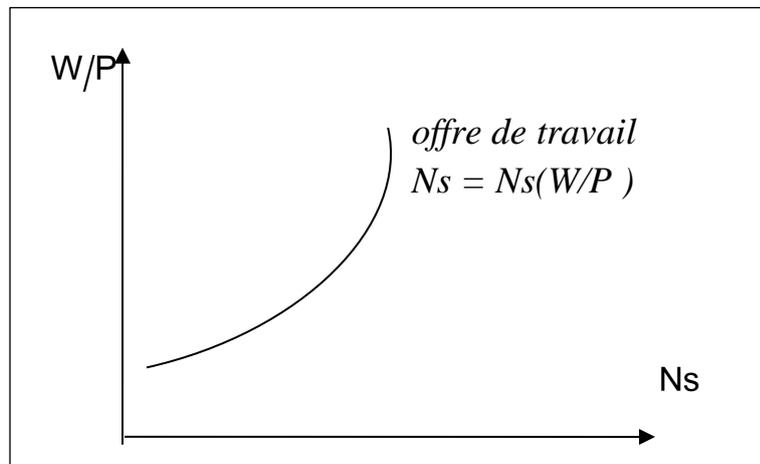
- P : المستوى العام للأسعار.

- W/P : الأجر الحقيقي.

العلاقة بين عرض العمل (N^o) ومعدل الأجر الحقيقي (W/P) إيجابية أي:

$$(N_s)' = dN_s/dw > 0$$

الشكل (2- 5): منحنى عرض العمل عند الكلاسيك



المصدر: خالد مجاهدي، نمذجة توازن سوق العمالة في الجزائر خلال الفترة (1980 - 2016)، أطروحة دكتوراه، جامعة

الشلف، الجزائر، 2019، ص 55.

يظهر من الشكل (2- 5) أن عرض العمل من طرف العمال هو تابع الأجر الحقيقي، وهو يعبر عن العلاقة الطردية بين كمية العمل ومعدل الأجر الحقيقي، فكلما أريد الحصول على مقدار عرض أكبر للعمل كلما تطلب ذلك معدل أجر حقيقي أعلى.

4.2. توازن سوق العمل عند الكلاسيك:

يتحقق التوازن في سوق العمل عند المساواة بين عرض العمل والطلب على العمل والهدف من دراسة

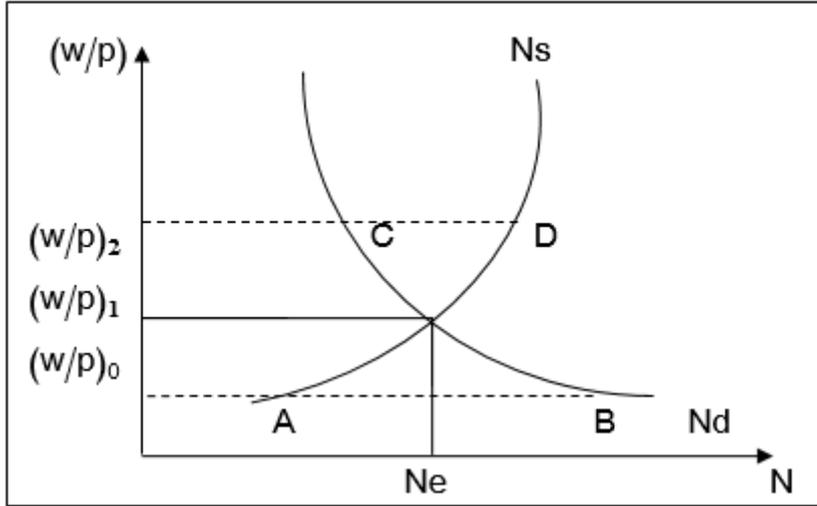
هذا التوازن هو:

- تحديد الأجر الحقيقي التوازني؛

- تحديد مستوى العمل التوازني؛

- تحديد حجم الإنتاج الموافق لحجم العمل التوازني لأن الإنتاج في الفترة القصيرة يعتمد على عنصر العمل فقط (عوامل الإنتاج ثابتة).

الشكل (2- 6): توازن سوق العمل عند الكلاسيك



المصدر: هشام ريغي، العولمة والبطالة، مرجع سبق ذكره، ص 104.

نلاحظ من الشكل (2- 6) أنه عند معدل الأجر الحقيقي $(W/P)_0$ فإن الطلب على العمل يكون أكبر من عرض العمل، وهذا يعني أن سوق العمل يعاني من نقص كبير في عدد العمال القادرين والراغبين على العمل ويقدر هذا النقص بالمسافة (AB)، وهذا يؤدي إلى تنافس المنتجين في الحصول على العمال مما يؤدي إلى رفع أجورهم النقدية وهذا يؤدي في النهاية إلى رفع معدل الأجر الحقيقي (بافتراض أن الأسعار تبقى ثابتة)، أما إذا كان معدل الأجر الحقيقي السائد في السوق هو $(W/P)_2$ فنلاحظ أن عرض العمل يكون أكبر من الطلب على العمل، وهذا يؤدي إلى خلق فائض في العمل - أي من أجل القضاء على البطالة - لابد من العمال أن يقبلوا بتخفيض أجورهم النقدية (بافتراض دائما أن الأسعار تبقى ثابتة) وبذلك ينخفض معدل الأجر الحقيقي، وهكذا نلاحظ أن هناك نقطة واحدة فقط يتم فيها تعادل الطلب على العمل مع عرض العمل تتمثل في نقطة تقاطع منحنى عرض العمل مع منحنى الطلب على العمل وتسمى هذه النقطة بنقطة التوازن، وبواسطة نقطة التوازن هذه يتم تحديد كل من معدل الأجر الحقيقي في التوازن $(W/P)_1$ وحجم العمل في التوازن $(Ne)^1$.

وما تجدر ملاحظته هو أن حجم العمل في التوازن، في النموذج الكلاسيكي هو نفسه حجم الاستخدام التام، كما أن معدل الأجر الحقيقي في التوازن يمثل في الوقت ذاته معدل الأجر الحقيقي في حالة الاستخدام التام، وهذا لأن أي شخص يقدر ويرغب في العمل يمكن له الحصول على وظيفة عند معدل الأجر السائد.

¹ هشام ريغي ، العولمة والبطالة، مرجع سبق ذكره، ص 105.

والآن كيف كان التفسير الكلاسيكي للبطالة؟

5.2. البطالة في النظرية الكلاسيكية:

رغم احتلال عنصر العمل المكانة الأساسية في التحليل الكلاسيكي، إذ يعتبرونه أساس القيمة إلا أن اهتمامهم به اقتصر على جانبه الإقتصادي والبحث والمجرد وليس من جانبه الإجتماعي كجهد يبذله الإنسان، فالعمل سلعة مثل باقي السلع التي يتم تبادلها على مستوى السوق، وسعرها (الأجر المناسب) يخضع لقانون العرض والطلب كما يوضحه الجدول (2-5).

الجدول (2-5): ديناميكية سوق العمل عند الكلاسيك:

عرض العمل			
مرتفع	منخفض	مرتفع	الطلب على العمل
أجور ثابتة (لا تتغير)	ارتفاع في الأجور		
انخفاض في الأجور	أجور ثابتة	منخفض	

المصدر: سعاد شليغم ، أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2016، ص 34.

يؤمن الكلاسيك بمبدأ التوازن العام بمعنى أن كل عرض سلعي يخلق طلب مساوي له، فالتوازن الإقتصادي العام لدى الكلاسيك هو توازن التوظيف الكامل، وأن أي مستوى من التوظيف دون العمالة الكاملة فهو يمثل حالة من عدم التوازن، ومعنى ذلك أنهم افترضوا استحالة حدوث بطالة على نطاق واسع، فلو حدثت بطالة بمعنى عرض عمل أكبر من الطلب عليه، فإن علاج ذلك سيكون سهل من خلال تخفيض الأجور¹، وهذا التوازن رهن بمدى مرونة تغيرات الأسعار والأجور²، وقد جسد الإقتصادي الفرنسي " جان باتيست ساي " موقف المدرسة الكلاسيكية من مشكلة البطالة عبر قانونه المعروف باسم " قانون ساي "، والذي يعتبر فيه أن العرض يخلق الطلب المساوي له، وبالتالي فإن عرض قوة العمل لا بد أن يقابله بطلب مساوي وفقا للتوازن في سوق تنافسية³.

حيث أكد الفكر الكلاسيكي أنه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي، فإن مرونة كل من الأجور وأسعار الفائدة تضمن التوازن في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة بافتراض أن كل فرد قادر

¹ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 165-167.

² نجاة مشيمش، فريد بن عبيد، البطالة من تاريخ الفكر الاقتصادي والآثار السلبية لها، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة مسيلة، الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 03.

³ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية-، ط1، دار الحامد، الأردن، 2009، ص 239.

على العمل ويرغب فيه عند أجر التوازن يجد وظيفة، وبالتالي فإن البطالة تمثل حالة استثنائية مؤقتة تحدث إذا ارتفعت الأجور الحقيقية للعمال عند مستوى أجر التوازن.

ويترتب عن هذا الوضع انخفاض أرباح أصحاب الأعمال ومن ثم يقل الطلب على العمل، وفي الوقت نفسه يزيد العرض من القوة العاملة، ويمثل هذا الوضع حالة مؤقتة، حيث يترتب على ارتفاع معدلات البطالة انخفاض الأجور الحقيقية، حتى تعود إلى مستوى التوازن المستقر الذي يضمن التوظيف الكامل، وبالتالي فإن مرونة الأجور الحقيقية تضمن باستمرار القضاء على البطالة وفقا للفكر الكلاسيكي.

وحسب النموذج الكلاسيكي فإن مستوى التوازن للعمل يمثل المستوى الذي يكون فيه الاقتصاد في حالة التشغيل التام، كما أن معدل الأجر الحقيقي في التوازن يمثل في نفس الوقت معدل الأجر الحقيقي في حالة التشغيل التام وفي حالة التوازن فإن البطالة التي يمكن أن تظهر فيما بعد ما هي إلا بطالة إرادية، وهذا راجع لسببين:¹

- **السبب الأول:** إذا وجد عند التوازن عمالا لا يشتغلون فإن هذا يرجع إلى أن هؤلاء العمال لا يرغبون في العمل بالأجور السائدة، وإنما يرغبون في رفع هذه الأجور بالنسبة للإنتاجية الحدية للعمل، وبالتالي فإن بطالتهم تعتبر بطالة إرادية إذا قبلوا فقط بتخفيض بسيط في أجورهم الاسمية، فإن معدل الأجر الحقيقي سوف ينخفض وبالتالي يسمح بزيادة الطلب على العمل.

- **السبب الثاني:** تعتبر النظرية الكلاسيكية أن الأجور الاسمية تتحدد بعد المساومة بين العمال بصفة عامة والمؤسسات، وهي بدورها تحدد الأجر الحقيقي، وبالتالي فإن العمال سيستطيعون تحديد أجورهم الحقيقية وبالتالي حجم العمالة، وعليه فإن أي بطالة فيما بعد تعتبر بطالة إرادية.

وعليه فإن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية، وإن وجدت البطالة فإنها هي إما أن تكون بطالة اختيارية، نظرا لرفض العاطلين عن العمل بالأجر السائد في السوق، أو بطالة احتكاكية تلك التي تتواجد نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى.

ويقرر الكلاسيك أن السبب الأساسي لاستمرار البطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بفرض حد أدنى للأجور يفوق أجر التوازن مما يؤدي إلى جمود الأجور، وعليه فالتوظيف الكامل لدى الكلاسيك يتفق مع وجود بطالة اختيارية ويسمح بحجم معين من البطالة الاحتكاكية نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى - فترة التسليم والتسلم -، غير أنه لا يتفق مع وجود بطالة إجبارية التي يجبر فيها جزء من قوة العمل على التعطل على الرغم من رغبة وبحث هذا الجزء من اليد العاملة عن العمل وفرص التشغيل.

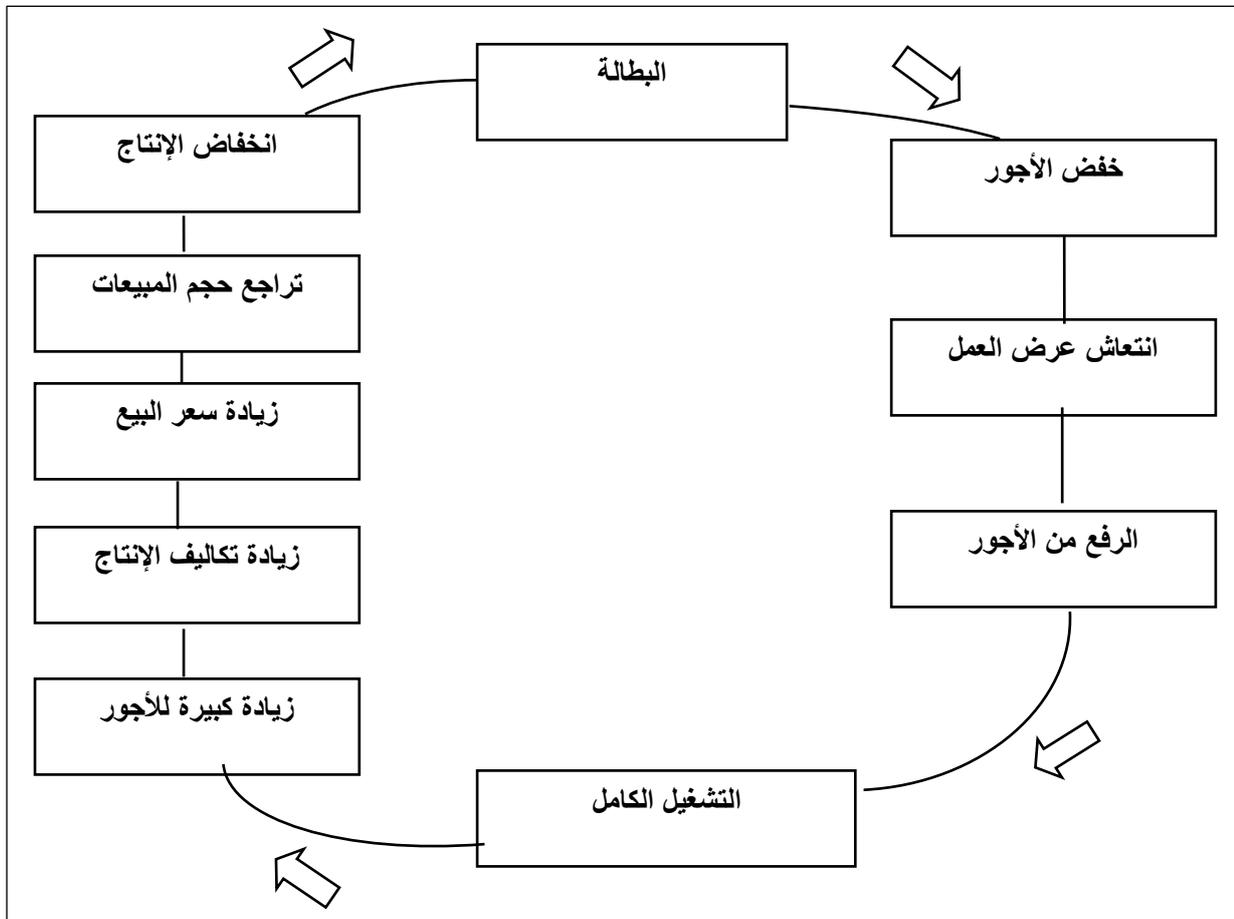
¹ محمد العربي ساكر، محاضرات في الاقتصاد الكلي العميق، دار الفجر، مصر، 2003، ص 6.

وعليه فإنه وفقا للفكر الكلاسيكي ليست هناك ضرورة لتدخل الحكومة باتخاذ سياسات لمعالجة مشكلة البطالة، إذ أن وجود البطالة الإجبارية هو وجود مؤقت سرعان ما يترتب عليه تخفيض الأجور الحقيقية، مما يترتب عليه حدوث التوازن تلقائيا عند مستوى العمالة الكاملة، وبذلك يلقي الكلاسيك بمسؤولية وجود البطالة لفترات طويلة على عاتق العمال.

إن يتم القضاء على البطالة وفقا للمنظور الكلاسيكي يحدث من خلال قابلية التعديل في الأجر النقدي باتجاه الانخفاض أي أن الأجور الإسمية والأسعار هي المتغيرات الأساسية في المحافظة على توازن سوق العمل عن طريق المرونة التامة لتغير هذين المتغيرين¹.

يمكن اختصار تفسير الدورة الإقتصادية من منظور الكلاسيك في تفسير ظاهرة البطالة وكيفية معالجتها من خلال الشكل (2-7)، والذي يمثل بدائرة دلالة على التوازن الآلي لسوق العمل.

الشكل (2-7): البطالة والتشغيل الكامل من منظور الكلاسيك



المصدر: سيد علي محداد ، آليات التشغيل المستحدثة بغية التقليل من ظاهرة البطالة في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (2008 - 2014)، -، مذكرة ماجستير، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2017، ص 37.

¹ صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي مع تمارين ومسائل محلولة، دار أسامة، الجزائر، 2004، ص 170.

6.2. الاستثناء الكلاسيكي: روبرت مالتس¹

بالرغم من أن نظرية " مالتس " في السكان كانت تمثل أحد الدعائم الأساسية التي قام عليها بنيان الفكر الكلاسيكي، إلا أنه اختلف مع الكلاسيك في مجال التوازن الإقتصادي العام، حيث اعترض على قانون ساي للأسواق، فقد كان يعتقد أنه من المحتمل جدا ألا يتساوى العرض الكلي مع الطلب الكلي بسبب قصور الاستهلاك، وقدر هذا القصور إلى أن الرأسماليين يستهلكون أقل مما يربحون، لأنهم يدخرون، وأن العمال يستهلكون أقل مما ينتجون، بسبب حصول الرأسماليين على جزء من إنتاجهم في شكل ربح، وقد ركز " مالتس " في تحليله على الطلب الاستهلاكي، وانتهى إلى القول بأنه نتيجة لقصور الاستهلاك فإن المجتمع الرأسمالي من الممكن أن يتعرض لأزمة تخمة الإنتاج، حيث لا يوجد تطابق بين عرض السلع المنتجة والطلب عليها، حيث ترتفع المدخرات ومن ثم تهبط الأسعار وتقل الأرباح، ومن ثم تظهر البطالة.

ونادى " مالتس " بضرورة التغلب على قصور الاستهلاك حتى يتم تلافي احتمالات أزمات الإنتاج العامة والبطالة، ولذلك نادى بضرورة وجود طرف ثالث لا يعمل في مجال الإنتاج، وتكون مهمته هي تعويض قصور الاستهلاك حتى يمكن تحقيق التوازن بين العرض الكلي والطلب الكلي، وهكذا رأى " مالتس " ببساطة شديدة أن أزمة إفراط الإنتاج العامة يمكن حلها من خلال تشجيع الاستهلاك الطفيلي، غير أن " دافيد ريكاردو " رد على " مالتس " عندما بين بأن الادخار شبيه بالإنفاق الاستهلاكي، لأن الشخص الذي يقوم بالادخار يهدف من وراء ذلك إلى استثماره في الصناعة والحصول على مزيد من الأرباح، ومن ثم الإدخار يتحول إلى استثمار، وبالتالي لا يمثل تسربا من دورة الدخل.

وبالتالي يتبين بأن الافتراض الكلاسيكي حول مرونة الأجور في كلا الاتجاهين وما يترتب عليه من جعل مشكلة البطالة مشكلة اختيارية أمر غير واقعي، إذ غالبا ما نجد أن حالة المنافسة الكاملة غير موجودة في أسواق العمل المختلفة، ونجد كذلك جمود في الأسعار والأجور.

ولقد مارست تعاليم المدرسة الكلاسيكية تأثير على الفكر الإقتصادي لفترة ليست بالقصيرة، امتدت من الربع الأخير في القرن 19 إلى أوائل القرن 21، ولكن ما لبثت أن ظهرت تيارات مناهضة لها وأخذت تكشف عما وقعت فيه من أخطاء أو قصور في سياستها الإقتصادية، غير أن هذه الانتقادات لا تجعلنا نتغاضى ونتجاهل فضل روادها في تناول مشكلات عصرهم بالدراسة، كمشكلة البطالة، عجز ميزان المدفوعات، تذبذبات الأسعار... الخ.

¹محمد مازن الأسطل، العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996-2012)، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2014، ص ص 32، 33.

خامسا: المقاربة النيوكلاسيكية لسوق العمل

التيار النيوكلاسيكي هو امتداد للتيار الليبرالي الكلاسيكي، فهو تحليل سلوكي يعطي الأهمية لعنصر الطلب ورغبات الأفراد أكثر مما يعطيها لجانب العرض وتكاليف الإنتاج.

وكان التركيز العلمي الأساسي عند الحديين (النيوكلاسيك، المدرسة التقليدية الجديدة) يتمثل في البحث عن أوضاع البحث الستاتيكي، سواء فيما يتعلق بتوازن المستهلك أو توازن المنتج أو التوازن الإقتصادي بأكمله، وهي أوضاع يتعين على الجميع البحث عنها والوصول إليها إذا أرادوا أن يحققوا لأنفسهم أوضاعا مثلى¹.

وتحصر المدرسة النيوكلاسيكية أربع فرضيات أساسية يتعين توفرها جميعا في سوق العمل وهي:

- **تعدد العارضين والطالبيين للعمل:** بحيث لا يمكن لأي طالب منفرد ولا أي عارض منفرد للعمل أن يؤثر في مستوى الأجر السائد لضالة نصيب كلا منهما في سوق العمل، كما أن السعر السائد في السوق معطى لا يعتريه التغيير، وعليه أن يكيف سلوكه بناء على هذا الأجر².

- **التجانس:** ويعني تجانس وحدات العمل، لأن مؤشر الكفاءة والمهارة يسمح بالترقية بين الأجراء، ولأن كل منصب عمل يتوقف على متطلبات محددة وضرورية لإنجاز عمل معين فيه، هذا ما يجعل تحقيق التناسق في عنصر العمل أمرا ضروريا.

- **حرية دخول وخروج عنصر العمل:** أي أنه لا توجد عقبات من أي نوع تحول دون الحركية الحرة من وإلى سوق العمل، والمفاوضة الحرة فيما يخص عقود العمل في ظل ظروف دائمة المرنة بهدف الصد السريع لأي طارئ³.

- **وجود الشفافية:** ومقتضاها المعرفة التامة بظروف سوق العمل حتى يكون كافة العاملون والمنتجون على علم بكل الظروف والأوضاع السائدة في سوق العمل وإمكانية الالتقاء على مستواه لتحديد شروط العمل، ويستلزم ذلك وجود إعلام حر في هذا الميدان، فكل من عارض وطالبي العمل يجب أن يكونوا على دراية تامة بأسعار المبادلة السائدة، وهذا يتطلب أنه عند بيع أو شراء العمل عند أجر نقدي معين، فإن أرباب العمل يعملون ما يعادل قيمة هذا الأجر النقدي مقوما بالسلع والخدمات، أي أنهم على علم تام بالأجر الحقيقي⁴.

¹رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 292.

²Jacques Généreux, Economie politique, Macroéconomique, Edition. Hachette (Supérieur), 3^{ème} édition. 2000. P11.

³G. Du Thill, Economie de l'emploi et du chômage, Ellipses, Paris, 1994, P12.

⁴ Dominique plihom, Les grandes explications macroéconomique du chômage in les cahiers français, Documentation français, n°246, Mois Juin 1990. P20.

إن الفرضيات الوهمية السالفة الذكر تعجز عن إعطاء تفسير قوي لظاهرة البطالة والية سير سوق العمل، ففرضية التجانس مثلا، لا يمكن أن تكون صحيحة في كل الأحوال، وبالتالي يتعذر تعميمها والأخذ بها لأنه يشترط في تعدد الكفاءات والمهارات داخل الحلقة الإنتاجية عدم تجانس وحدات العمل¹.

ووفقا لوجهة نظر النيو كلاسيك فإن مرونة الأجور والأسعار تضمن تحقيق التوظيف الكامل للقوى العاملة في سوق العمل، وأي اختلال يحدث يتم تصحيحه تلقائيا من خلال تغير الأجور، هذا بدوره يؤدي إلى اختفاء البطالة الإجبارية إن وجدت، فوجود البطالة واستمرارها ينطبق فقط على البطالة الاختيارية، وبمعنى آخر فإن جميع العمال الراغبين في العمل سيحصلون على فرص العمل عند مستويات الأجور التوازنية.

ومنه افترضت النظرية النيوكلاسيكية حالة التوظيف التام، ولم تولي للبطالة اهتماما كبيرا بسبب تبنيها لقانون " ساي للأسواق " كما أن فرضية وجود المنافسة لا تتحقق في الواقع، إضافة إلى أنها اعتبرت أن التغير التكنولوجي متغير خارجي يتطور بشكل منعزل عن مستوى التطور الإقتصادي².

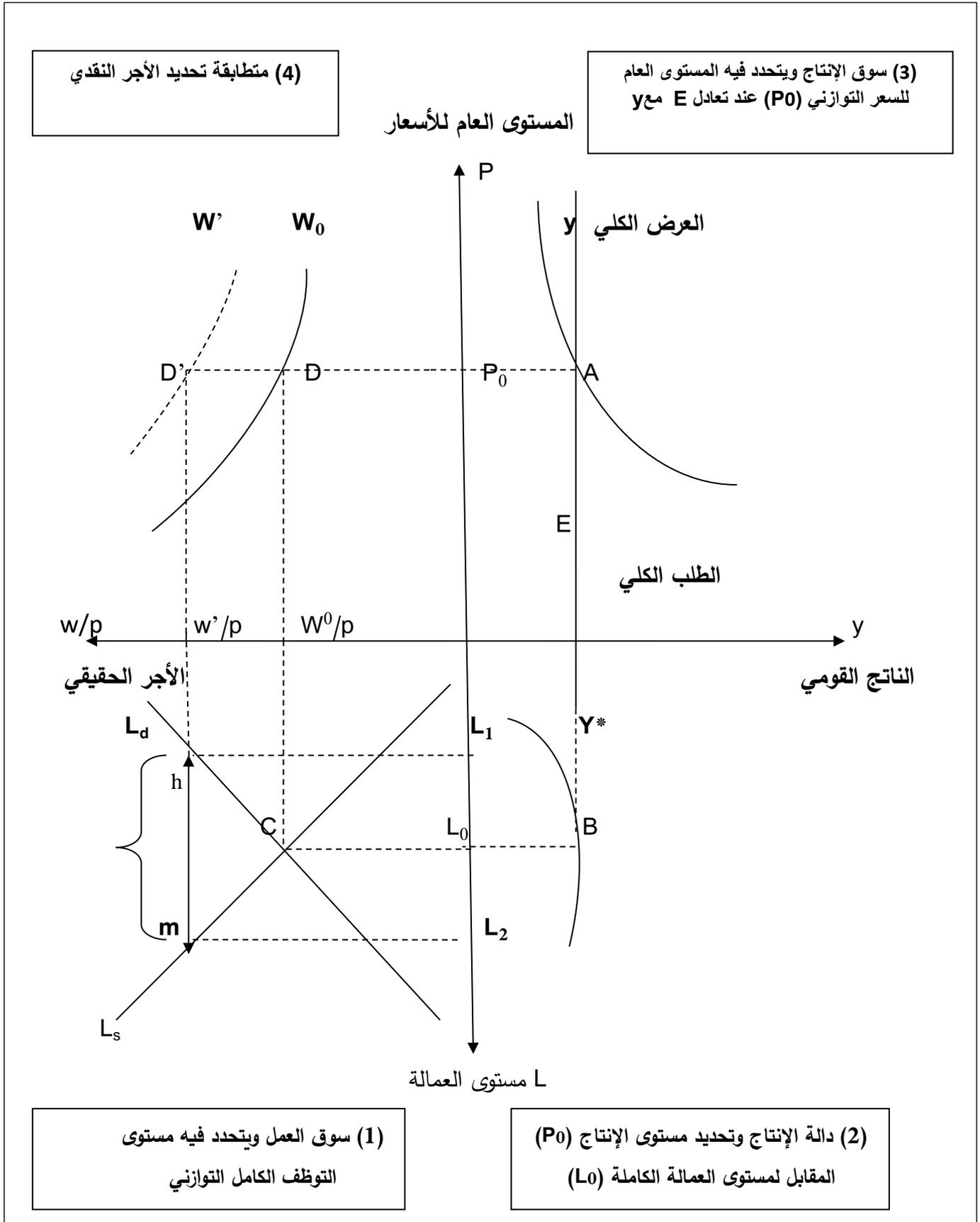
لكن الواقع يثبت عكس ذلك، إذ أن استخدام التكنولوجيا هو أحد العوامل الأساسية للإنتاج لأنه يرفع من حجمه بأقل التكاليف، خاصة عامل الزمن والدقة وبالتالي فإن تشغيل الآلات قد يؤثر على حجم العمالة، إذ تحل الآلة محل العامل في أحيان كثيرة³.

¹ G. Duthill. Op-it. P14.

² وديع طوروس، الاقتصاد الكلي، ط 1، المؤسسة الحديثة للكتاب، ليبيا، 2010، ص 205.

³ نجاة مشيمش، فريد بن عبيد، مرجع سبق ذكره، ص 7.

الشكل (2-8): نموذج التوازن العام وفقا للنظرية النيوكلاسيكية:



المصدر: مصطفى يوسف كافي، الاقتصاد الكلي: مبادئ وتطبيقات، ط1، مكتبة المجتمع العربي، الأردن، 2014، ص 234.

وما يلاحظ من الشكل (2-8) أنه يمكن أن تحدث بطالة في حالة انحراف الاقتصاد عن المسار التوازني ABCD، وذلك بسبب زيادة الأجر النقدي من W_0 إلى W' مع ثبات العوامل الأخرى، مما يترتب عليه زيادة في الأجر الحقيقي من W_0/P إلى W'/P ، ومن ثم توجد بطالة إجبارية تقدر بالمسافة hm ، غير أن مرونة الأجور تؤدي إلى انخفاض الأجر تدريجياً إلى أن يعود سوق العمل إلى توازنه الأصلي عند النقطة C مرة أخرى، وتختفي البطالة الإجبارية في الأجل الطويل وذلك بسبب مرونة الأجور والأسعار، ومن ثم لا يترتب على التغيرات النقدية في الأجور والأسعار تغيرات حقيقية في الاقتصاد حتى في الأجل الطويل، ذلك أن البطالة الإجبارية تختفي في الأجل الطويل إذ ما تحققت الفروض الخاصة بسوق العمل، وما يعنيه ذلك من سيادة ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل، وتجانس عنصر العمل وقدرته على التنقل والمعرفة التامة، ومرونة الأجور والأسعار، وعدم التدخل الخارجي في سوق العمل.

أما الأجور فعالجها " ألفرد مارشال " بشكل مختلف تماماً عما جاء به الكلاسيكيون والماركسيون، ونقاط الاختلاف بينه وبين النظريات السابقة في تحديد الأجور تتمثل في:¹

- رفض " مارشال " قبول النظرية الكلاسيكية المعروفة بنظرية " أجر الكفاف " تحت ذريعة عدم وجود المبرر المنطقي لقبولها.

- رفض المزاعم الكلاسيكية القائلة بأن النمو السكاني يحول دون تحسن مستوى الأجور الحقيقية.

- رفض " مارشال " المزاعم الماركسية بأن التراكم الرأسمالي لا بد أن ينتج عنه آثار سلبية على العمال، وما ينتج عنه تكوين جيش احتياطي من العمال العاطلين عن العمل

- اعتقد " مارشال " أن المكاسب المتأتية من انخفاض نفقات الإنتاج نتيجة استخدام الآلات والمعدات الأخرى سوف توزع على جميع عناصر الإنتاج بما فيها العمل.

إن أخذ جميع هذه الخلافات بعين الاعتبار يجعلنا أمام نظرية جديدة في تحديد مستوى الأجور، وهي

نظرية تخرج إلى حيز الوجود على يد " ألفرد مارشال "، وتقوم هذه النظرية على الأسس التالية:²

- قرر " مارشال " أن الأجر العادي هو ذلك الأجر الذي يكفي لتمكين العامل في ظل الظروف العادية للتوظيف، من يعول أسرة عادية حسب مستوى المعيشة العادي، وهذا التعريف يطبق عليه نظرية المستوى المعيشي في تحديد الأجور.

¹ محمد عمر أبويده، عبد الحميد محمد شعبان، تاريخ الفكر الاقتصادي، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة، 2008، ص 406.

² هشام ريغي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر -، مرجع سبق ذكره، ص 89.

- الأجور تميل إلى التعادل مع الناتج الصافي للعامل، ولكنه يضيف أن الأجور ليست محكومة تماما بالناتج- الحدي حيث تميل في الفترات القصيرة إلى إتباع أسعار السلع المنتجة، وعد ذلك تقديرا صائبا من قبل " مارشال " .
 - قوى العرض والطلب على العمل تفرض تأثيرها المتناسق على مستوى الأجور .
 - يقرر " مارشال " أن الاتجاه الدائم هو أن كل عنصر من عناصر الإنتاج بما فيها عنصر العمل يحصل على عائد يكفيه لتعويض جهوده وتضحياته في المدى الطويل، وهو ما يعادل الأجر العادي بالنسبة للعامل.
- ولم يتعامل " مارشال " مع العمال على أساس طبقي كما فعل الكلاسيك والماركسيون، بل تعامل معهم على أساس مساهمة كل عامل في الإنتاج¹.
- إن فنظرية القيمة والعمل عند الكلاسيك (القيمة أساسها العمل) تصبح عند الكلاسيكيين الجدد نظرية الندرة- المنفعة، فالقيمة عند الكلاسيك عبارة عن التقييم الذاتي أو السيكولوجي الذي يعطيه الفرد للسلعة أخذا في الاعتبار المنفعة التي تحققها له هذه السلعة وندرته، أي أنه كلما كانت السلعة مرغوبة فيها وندرة كلما كانت قيمتها عالية والعكس صحيح، وبالتالي فالقيمة عند أصحاب المدرسة النيوكلاسيكية مرتبطة بالسلعة وبالقدر الذي يعطيه الأفراد لها، من هذا المنطلق يرى أصحاب هذه المدرسة أن قيمة عناصر الإنتاج بما فيها العمل تتحدد بقدر مساهمة كل عنصر في عملية إنتاج السلع الاستهلاكية، هذه القيمة يحددها السوق من خلال قانون العرض والطلب².
- ويعوض التحليل القائم على أساس تقسيم العمل إلى طبقات عند الكلاسيكيون (الرأسماليون، عمال، ملاك أراضي) إلى تحليل قائم على تصرف المتعامل الإقتصادي العقلاني (الرجل الإقتصادي العقلاني) عند الكلاسيكيون الجدد سواء كان فردا أم مؤسسة، أي منتجين أو مستهلكين، هؤلاء بحوزتهم عدد من عناصر الإنتاج (عمل، رأس مال ...) يتقدمون بها للسوق لبيعها أو تأجيرها ويحصلون مقابل ذلك على دخل، الكل باحثا سواء عن تحقيق أقصى إشباع أو أقصى ربح ممكن³.
- وقد ظل هذا الفكر مسيطرًا على الفكر الإقتصادي لفترة طويلة من الزمن ولكنه انهار في ظل أحداث الكساد العالمي العظيم، مما مهد لظهور فكر جديد يؤمن بوجود البطالة الإجبارية متمثلا في النظرية الكينزية.

¹ محمد عمر أبويده، عبد الحميد شعبان، مرجع سبق ذكره، ص 409.

² أحمين شفير، التحولات الاقتصادية والاجتماعية وأثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، مطبعة النور، الجزائر، 1999، ص 11.

³ المرجع السابق، ص 12.

المطلب الثاني: المدرسة الماركسية

ظهرت المدرسة الماركسية ابتداء من أربعينيات القرن التاسع عشر، منطلقها الإقرار بوجود أزمات اقتصادية ملازمة للنظام الرأسمالي، أهم منظر للمدرسة هو " كارل ماركس " (1818- 1883)، وكذا " فريدريك أنجلس " (1820- 1895)، ظهور المدرسة جاء في ظروف تميزت بتحولات أهمها تدهور الطبقة العاملة نتيجة إدخال الآلة وتكثيف أشغال الإستغلال (تكثيف العمل، تخفيض الأجور).

أولاً: عرض النظرية

يصر بعض الإقتصاديون على دراسة نظريات وأفكار " كارل ماركس " (1818-1883) Karl Marx ضمن طاق المدرسة الكلاسيكية وذلك نظراً لتشابه هذه النظريات والأفكار مع النظام الفكر الكلاسيكي¹، وهو ما ذهب إليه " جورج سول " بقوله: " أن النظرية الاقتصادية التي صاغها " ماركس " في كتابه " رأس المال " تكاد كلها أن تكون كلاسيكية النزعة، وإن أدهش ذلك الكشف أتباع " سميث " و " ريكاردو "، فضلاً عن الاشتراكيين أنفسهم، فهو لم يستخدم فرضاً لم يرسم الكتاب الكلاسيكيون خطوطه الرئيسية، وهو يماثلهم في طريقة التعليل لأنها قائمة على الاستنباط من عدد قليل من الفروض البسيطة نسبياً والواقع أنه كان من الإقتصاديين الكلاسيكيين والفارق الوحيد بينه وبينهم أن منطقهم أصبح سلاحاً للهجوم على الرأسمالية بدلاً من الدفاع عنها"².

غير أن أسباب عديدة جعلت الأغلبية من الإقتصاديين يميلون إلى دراسة " كارل ماركس " كمدرسة مستقلة قائمة بذاتها وهذا بسبب أن النتائج التي توصل إليها الفكر الماركسي كانت مناقضة للنتائج التي وصل إليها الفكر الكلاسيكي من حيث مصير النظام الرأسمالي، وبالإضافة إلى ذلك فإن تحليل " كارل ماركس " اتسم بالعمق في دراسة المتغيرات التي تتأثر وتؤثر في الحياة الاقتصادية³.

وقد خرج " كارل ماركس " بفلسفة جديدة طموحة من خلال مزج أفكار الكثيرين ممن تقدموه وبين أفكاره الشخصية وأصبحت تلك الفلسفة أساساً لحركة قوية بمرور السنين، وكان " ماركس " فيلسوفاً ومؤرخاً وعالماً اجتماعياً واقتصادياً، ولقد نشر " ماركس " في عام 1867 الجزء الأول من كتابه " رأس المال " ثم بعد ذلك قام " أنجلس " بإصدار الجزئين الثاني والثالث في عامي 1885 و1895⁴.

¹ عمر صخري، الاقتصاد الكلي (الاقتصاد الكلي)، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 283.

² جورج سول، المذاهب الاقتصادية الكبرى، تر رواشد البراوي، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 1957، ص 97.

³ عمر صخري، مرجع سبق ذكره، ص 283.

⁴ جورج سول، مرجع سبق ذكره، ص 94-97.

- وقبل التطرق إلى تفسير البطالة لدى "ماركس"، يتعين علينا الإلمام ببعض المفاهيم التي صاغها:¹
- **مفهوم السلعة:** السلعة عند "ماركس" تعني ذلك الشيء الذي ينتج عن العمل الإنساني ويتميز بوجود طابع مزدوج فيه القيمة الاستعمالية والقيمة التبادلية.
 - **فائض القيمة:** يدور تحليل "كارل ماركس" في إطار نظريته الشهيرة عن فائض القيمة أو القيمة الزائدة، فالرأسمالي يشتري من العامل قوة عمله ويدفع له قيمة لقاء ذلك، وتحدد قيمة قوة العمل، كأى سلعة أخرى بوقت العمل الضروري لإنتاج السلع التي تحتاج إليها لمعيشته ومعيشة عائلته، فإذا فرضنا أن العامل يحتاج لإنفاق ما قيمته 100 دينار لشراء السلع الضرورية اللازمة لحياته وحياة أفراد عائلته، وإذا فرضنا أنه ينتج خلال ساعات العمل اليومية بضاعة تقدر ب: 200 دينار فإن الرأسمالي يدفع له أجرا يعادل قيمة قوة عمله وهو 100 دينار، ويكون الرأسمالي قد حصل بفضل ذلك على قيمة أكبر من قيمة ما دفعه للعامل، ويطلق على الفرق بين القيمتين اسم فائض القيمة أو القيمة الزائدة.
 - **تراكم رأس المال:** إن استعمال فائض القيمة باعتباره رأس مال أو التحويل الاسترجاعي لفائض القيمة هو ما يسمى بالتراكم الرأسمالي وهو جوهر النظام الرأسمالي، وعند تحليل عملية التراكم الرأسمالي، فإن "ماركس" يفرق بين عملية إعادة الإنتاج البسيط وبين عملية الإنتاج الموسع والمقصود بعملية تجديد أو إعادة الإنتاج البسيط هو إعادة الإنتاج من فترة لأخرى ضمن مقاييس وحجوم ثابتة، في حين نعني بالتجديد الموسع أن يتزايد الإنتاج باستمرار، وهذا يتطلب بالطبع استخدام كميات جديدة من وسائل الإنتاج، وهناك عدة عوامل تتحكم في حجم تراكم رأس المال وهي:
 - الارتفاع المطلق لفائض القيمة المرتبط ب: معدل الإستغلال لقوة العمل، الحجم المطلق لرأس المال المدفوع، درجة إنتاجية العمل.
 - التوزيع النسبي لفائض القيمة إلى: رأس مال موظف ودخل ينفق على المتطلبات الشخصية.
 - الفرق بين رأس المال المستخدم ورأس المال المستهلك.
 - **مفهوم الثمن:** ميز "ماركس" عند تحديد معدل الربح بين ثلاثة أنواع من الأسعار في إطار اقتصاد رأسمالي في ظل المنافسة، وهذه الأسعار هي:
 - **سعر التكلفة (Cost-Price):** وهو عبارة عن ذلك الجزء من قيمة السلعة الذي يعطي قيمة وسائل الإنتاج التي إهتكت أثناء الإنتاج، زائداً قيمة قوة العمل.

¹ هشام ريغي، مرجع سبق ذكره، ص 107.

- **سعر الإنتاج (Production-Price):** وهو عبارة عن سعر التكلفة مضافا إليه متوسط معدل الربح في النشاط الإنتاجي، وهو متوسط يعبر عن الحالة الوسطية لمختلف المنتجين بغض النظر عن حالة الربح لمنتج بذاته.

- **سعر السوق (Market-Price):** وهو عبارة عن سعر التكلفة مضافة إليه معدل الربح الذي يحققه المنتج فعلا، وهو يعبر عن السعر الفعلي اليومي الذي تباع به السلعة، وهو يتقلب صعودا وهبوطا حول سعر الإنتاج، وهو يختلف من مؤسسة لأخرى حسب اختلاف التكوين العضوي لرأس المال وحسب معدل الإستغلال (معدل فائض القيمة).

- **قوة العمل والعمل:** يتعين أن نعي أولا الفرق بين قوة العمل والعمل فقوة العمل هي القدرة (أو الصلاحية) للقيام بالعمل أثناء عملية الإنتاج، وهذه القدرة توجد طالما وجد العامل حيا وقادرا من الناحية الجسمانية حتى لو كان في حالة بطالة، أما العمل هو البذل الفعلي للمجهود المنتج، أي الإنفاق الفعلي للعضلات والأعصاب والمخ، وهو يتحقق إذا ما استخدمت قوة العمل بجمعها مع الشروط الأخرى العملية للإنتاج أي مع أدوات العمل والمواد موضوع العمل، الفرق بين قوة العمل والعمل يتضح بالمقارنة من الفرق بين القدرة على الهضم والهضم، فالقدرة على الهضم موجودة طالما كنا بصدد وجود إنسان حي له جهاز هضمي سليم، أما الهضم فلا يحدث إلا في الحالة التي يوجد فيها في المعدة طعام يجري هضمه، إذا توافرت الشروط التي يمكن في ظلها استخدام القدرة على الهضم، وقد كان "ماركس" أول من أوضح هذا الفرق.

- **العمل الفردي (الملموس) والعمل الإجتماعي (المجرد):** في إطار العمل يتعين أن نعي الفرق بين العمل الفردي (الملموس) والعمل الإجتماعي (المجرد): الأول هو العمل الذي ينفق في عملية محددة للإنتاج (ولتكن عملية إنتاج الساعات مثلا)، متمثلا في إنفاق القوة الإنسانية في شكل خاص، الأمر هنا يتعلق بعمل ملموس له خصائص محددة (يكتسبها عن طريق إعداد تكوين معين)، تميزه عن غيره من العمل الفردي (كعمل العامل الزراعي مثلا)، فالصفات التي يتميز بها عمل صانع الساعات تختلف عن الصفات التي يتميز بها عمل العامل الزراعي، وصفات كل عمل تفرده عن غيره من الأعمال الفردية، أما العمل الإجتماعي فهو العمل بصفة عامة، أي ذلك المجهود الواعي المجرد الذي يميز مجهود الإنسان عن المجهود الذي تبذله الكائنات الحية.

- **العمل البسيط والعمل المركب:** في كلامنا عن العمل المجرد يتعين أن نفرق بين العمل البسيط والعمل المركب، فالعمل البسيط (العمل غير الماهر) هو الإنفاق للقوة البسيطة التي يمتلكها جسمانيا كل إنسان دون تطوير خاص لهذه القوة، أما العمل المركب (العمل الماهر أو المدرب) فينتج عن تطوير العمل البسيط في

بدل ساعات عمل في التأهيل والتدريب لرفع المستوى الفني لقوة العمل، فهو العمل البسيط مضروباً في نفسه، أي مضاعفاً على نحو يحقق التقابل بين كمية معينة من العمل المركب وكمية أكبر من العمل البسيط (فساعة مثلاً من العمل المركب تساوي 3 ساعات من العمل البسيط) على هذا النحو يمكن التعبير عن عدد وحدات العمل المركب بعدد أكبر من وحدات العمل البسيط.

وعلى العموم هذه أهم الأفكار والأسس والمصطلحات التي أتى بها "ماركس"، ولأن كيف فسّر ماركس البطالة في النظام الرأسمالي؟ وما هي آلية عمل سوق العمل في النظرية الماركسية؟

ثانياً: التفسير الماركسي للبطالة

ينطلق الفكر الماركسي من نقده للنظام الرأسمالي الذي يرى من خلاله الكلاسيكيون بأن البطالة نادراً ما تحدث، وإن حدث ذلك فتكون حالة مؤقتة (عرضية/ سرعان ما تختفي نظراً للدور الكبير الذي تلعبه آليات السوق عن طريق قوى العرض والطلب على أنه في الأجل القصير عندما يزداد الطلب على اليد العاملة من طرف الرأسماليين يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى الأجور وهو الأمر الذي ينعكس سلباً على هدف الرأسمالي بتخفيض أرباحه، لكن الكلاسيك يبررون ذلك بأن ارتفاع الأجور يؤدي إلى زيادة عرض العمل في الأجل الطويل مما يؤثر ذلك على الأجور لتعود إلى الانخفاض، كما يبرر الكلاسيكيون ظاهرة البطالة ونقص التشغيل بنظرية مالتوس في السكان.

أما بالنسبة للفكر الماركسي الأزمات في سوق العمل ما هي إلا مظهر من مظاهر نقص الاستهلاك لدى الطبقة العاملة لأن قيمة الأجور لا تتساوى وقيمة الإنتاج، أي أن الرأسمالية تنتج أكبر مما تدفع من أجور، وما يزيد الأزمة تفاقمها هو أن الرأسمالية تعتمد بفضل قانون الارتفاع المستمر في التركيب العضوي لرأس المال إلى إحلال الآلات محل اليد العاملة فتلقي بالعمال إلى البطالة مما يعني فقدان العامل لقدرته الشرائية¹.

ولذلك فإن التيار الماركسي يعتبر البطالة جزءاً لا يتجزأ من جوهر النظام الرأسمالي، الذي يقوم على أساس خلق جيش احتياطي من المتعطلين عن العمل يكونون أداة ضغط شديدة بيد الرأسمالي على العمال لقبول بأجر أقل، وفي نفس الوقت يكون مورداً لإمداده بما يحتاجه من يد عاملة². وحسب "ماركس" فإن معدل الربح يلعب دوراً هاماً في عملية تراكم رأس المال، حيث أنه كلما كان هذا المعدل مرتفع بصورة كافية من وجهة نظر الرأسماليين، فإن عمليات التراكم والتوسع في الإنتاج تستمر، والعكس صحيح. ومن هنا فإن سعي الرأسمالي نحو الربح في نظام تحكمه المنافسة، يكون مضطراً إلى التوسيع من مجال إنتاجه وهذا بتحويل

¹ أحمد ملوفية، الاقتصاد الكلي، مكتبة بستان المعرفة، مصر، 2004، ص 91.

² مها محمد نافذ مشهور بهلول، مرجع سبق ذكره، ص 53.

جزء من فائض القيمة (أو من الربح) إلى رأس المال، وهنا لا مناص أمامه إلا اللجوء إلى عملية تراكم رأس المال، إلا أن ذلك التوسع في الإنتاج بهدف زيادة الأرباح لا يتطلب فقط تراكماً في رأس المال الثابت المتمثل في الآلات والمباني والمعدات والمواد الخام، ولكن أيضاً يتطلب زيادة في عدد العمال، وتؤدي زيادة طلب الرأسماليين على العمال في الأجل القصير إلى ارتفاع مستوى الأجور، وهو الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض في أرباحه، وهنا يكون الرأسمالي قد وقع في ورطة تتطلب حلاً¹. فمن أجل إيقاف مفعول اتجاه الأجور نحو التزايد مع زيادة التراكم الرأسمالي، أشار "ماركس" إلى أن هناك وسائل معينة يتم اللجوء إليها من طرف الرأسماليين لتحقيق ذلك، وهذه الإجراءات هي:²

- تكثيف العمل عن طريق إطالة يوم العمل.

- استخدام الآلات التي تحل محل العمل الإنساني.

وتؤدي الوسيلة الثانية إلى زيادة البطالة، مكونة ما أسماه "ماركس" بالجيش الاحتياطي للعمال Army Reserve، إلا أن الرأسمالي بهذا الفعل سوف يقع في ورطة أخرى حيث ... يرى "ماركس" بأن عامل المزاومة سوف يدفع الرأسماليين إلى تبني فكرة تؤدي إلى التخفيض من كلفة الإنتاج، وهذا لإيمانهم ببيع أكبر كمية ممكنة من السلع للتعويض عن خسارتهم من جهة فائض القيمة، وهم بذلك سيزيدون من رأس المال الثابت على حساب رأس المال المتغير، إلا أنه وبفعل التطور العلمي والتقني سيحدث هناك تحسن في فعالية الإنتاج فيسعى صاحب المصنع إلى تخفيض عدد العمال تحت ضغط المنافسة فيتم استبدال العمال بالآلات فعوض إنفاق صاحب المصنع قيمة 400 على الوسائل المادية وقيمة 200 على العمال، يصبح الإنفاق مثلاً 500 على الوسائل المادية و100 فقط على العمال، وعكس ما يتصوره البعض لا يعود عليه ذلك بارتفاع الربح بل بالانخفاض وسبب ذلك هو أن فائض القيمة مرتبط بالعمل الحي وبانخفاض حجم العمل الحي ينخفض فائض القيمة، وهكذا يصل "ماركس" إلى قانون اتجاه معدل الربح نحو التدهور، مشيراً إلى أن هذا الاتجاه ينجم عن تراكم رأس المال وما يسببه ذلك من ارتفاع في التركيب العضوي لرأس المال³.

وكبديل للأجر مقابل الحياة (نظريات مستوى الكفاف) الذي تبناه مختلف مفكري التيار الكلاسيكي القديم، فإن الأجر في المنظور الماركسي، وإن لم يختلف على أجر الكفاف في مضمونه إلا أنه يتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية، ليس للبقاء فقط وإنما لضمان استمرارية العملية الإنتاجية، فوفق

¹ هشام ريغي، العولمة والبطالة، مرجع سبق ذكره، ص 110.

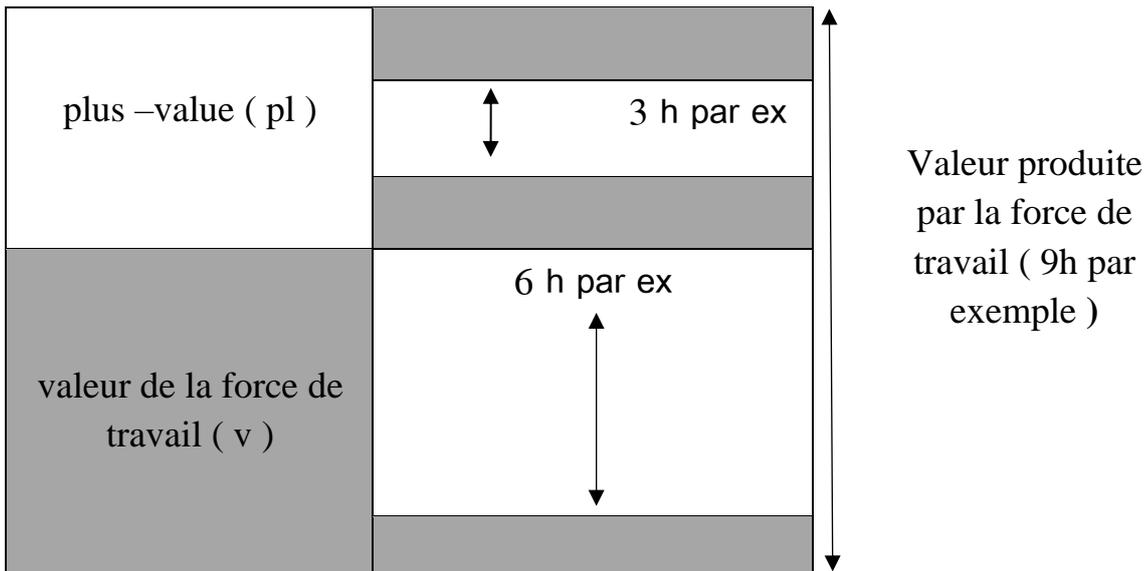
² أحمد بركات، البطالة والتشغيل -دراسة تقييمية-، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2014، ص 94.

³ هشام ريغي، العولمة والبطالة، مرجع سبق ذكره، ص 111.

هذه النظرية فإننا انتقلنا من الأجر مقابل الحياة إلى الأجر مقابل الإنتاج، ويرجع هذا التحول في مجال علاقات العمل إلى بروز فكرة تواجد النقابات العمالية للدفاع عن مصالح العمال المهضومة¹.

ويرى "ماركس" أن سعر العمل في نظر المنظم الرأسمالي يتمثل عند الرأسمالي في ذلك العائد الذي يتقاضاه من خلال فائض القيمة والذي يتمثل في ذلك المقابل الضروري جدا، والذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة، ومنه فتكلفة العمل يجب أن تتحدد بقيمة السلع الضرورية لضمان استمرارية الإنتاج، التطوير والمحافظة على خلود قوة العمل، ويرى أيضا أن الربح يتمثل في الفرق بين أجرتين، وحسب "ماركس" دائما أن العمل في المؤسسة الرأسمالية يقسم قسمين، الأول يأخذ العامل مقابله أجر، بينما الثاني لا يأخذ مقابله أجر، والذي يعود على الرأسمالي مقابل ملكيته لوسائل الإنتاج، الفرق بين الأجرين سماه "كارل ماركس" القيمة المضافة (la plus -value)، وعليه فإن الأجر في النظام الرأسمالي يخفي تقسيم وقت العمل إلى عمل ضروري وعمل فائض كما يوضحه الشكل البياني (9-2). ومن ثم فالعامل الأجير في المجتمع الرأسمالي هو نوع من العبودية لأن الرأسمالي لا يدفع للعامل سوى المقابل لجزء فقط من عمله، فوجود جيش احتياطي من العاطلين يمنع ارتفاع الأجور عند الحد الأدنى الكافي للبقاء².

الشكل (9-2): تقسيم وقت العمل إلى عمل ضروري وعمل فائض



Source: schéma inspire de celui de R. Sandretto, 1994, p 98

عن: ركراك مونية، أثر النمو الإقتصادي على سوق العمل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2018، ص 78.

¹مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر - دراسة اقتصادية قياسية-، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2001، ص 50.

²Christine Dollo. Quels déterminants pour l'évolution des savoirs scalaires en SES (l'exemple du chômage). Thèse de doctorat. Université Aix- Marseille 1. 2001. P 302.

إلا أن ماركس لم يبين كيفية تقسيم العمل إلى جزئين وما حصة كل منهما، وعلى أي أساس يتم هذا التقسيم، إذا وحسب هذا المفهوم نرى ومرة أخرى أنه هذه النظرية لا تختلف ضمناً على نظرية رصيد الأجور، أو نظريات حد الكفاف، رغم كون هذا التقسيم ذاتياً وليس موضوعياً، حيث يختلف مستوى الكفاف من مجتمع إلى آخر ومن بيئة إلى أخرى، ومن أسرة إلى أخرى ومن فرد إلى آخر وهكذا، كما نشير إلى أن هذا الأجر يكون في الغالب، وإن لم نقل على الدوام، أقل من مستوى التوازن، ولهذا، فإنه من أساسيات النظام الرأسمالي أن يوجد هامش من البطالة وإن لم نقل بتعبير "ماركس" جيش من العاطلين حتى يتسنى للأجور أن لا ترتفع بعيداً عن مستوى الكفاف¹.

ثالثاً: تنبؤات "ماركس"²:

من المعايير المعترف بها في الحكم على أية نظرية علمية المقدره على التنبؤ السليم عن طريق استعمال منطقتها، ولم يتردد "ماركس" في استخدام نظريته على هذا النحو. لقد كان يعتقد أن القوانين الطبيعية التي تحكم التطور الرأسمالي ستظل كما بدا أنها تفعل ذلك، تؤدي إلى استبعاد العناصر المحايدة في الصراع الطبقي بحيث يقف عدد قليل نسبياً من الرأسماليين وجهاً لوجه أمام الطبقة العاملة التي لا تملك شيئاً أي "البروليتاريا". وهي التي تضم الشعب بأسره باستثناء قلة ضئيلة، والسبيل أمامها للاستحواذ على السلطات إما بممارسة حقوقها الديمقراطية في التصويت إذا ما كانت هذه الحقوق عامة ولا تخضع لعوامل الفساد والرشوة، وإما صراع عنيف إذا ما عملت الطبقة الحاكمة على مقاومة إرادة الأغلبية، إن "ماركس" لم يؤمن كثيراً بأن المالكين سيتنازلون عما يملكون بصورة سليمة، وإن اعترف بإمكانية ذلك مثل بريطانيا والولايات المتحدة.

إن انقسام الناس إلى قوتين متعارضتين سيتحقق عن طريق انتشار الصناعة والأعمال الكبيرة التي تمتص تدريجياً الفلاحين من الأرض، وتنتزع المهن التي يزاولها أرباب الحرف وصغار التجار، وتركز ملكية رأس المال في أيدي عدد قليل يتناقص بإطراد، وكان يرى أن الزراعة ذاتها ستصطبغ بالطابع الآلي وتصبح عرضة لتركز الملكية.

وثمة نبوءة أخرى "لماركس" وهي أن الطبقة العاملة سيزداد البؤس الذي تعانیه كلما قارب تطور الرأسمالية ذروته، وعنده أن الرأسمالية ستجد نفسها مضطرة إلى خفض الأجور وإطالة ساعات العمل لأنها

¹ مولود حشمان، مرجع سبق ذكره، ص 51، 52.

² هشام ريغي، العولمة والبطالة، مرجع سبق ذكره، ص 111، 112.

ستعجز عن إيجاد الأسواق لتصريف إنتاج طاقتها الإنتاجية المطردة الزيادة، ويتعين عليها في هذه الحالة أن تستخلص من العمال أكبر درجة من فائض القيمة حتى لا تصاب بالإفلاس.

وفي النهاية تضعف الرأسمالية وتتداعى نتيجة المتناقضات الكامنة فيها، أنها لا تستطيع المحافظة على كيانها إلا بمد رواقها باستمرار إلى ميادين جديدة من الإنتاج في البلدان التي تكون فيها الغلبة، وإلى مناطق جديدة من العالم، والنتيجة أنها تنتشر ظلماً إلى درجة لا تجد بعدها أراضي للغزو والإستغلال، وفي الوقت نفسه يزداد تعرضها لأزمات حادة سببها تشبع الأسواق بالسلع ويصاحبها انتشار البطالة.

وفضلاً عن هذا كله فقد توقع "ماركس" أن تقع أزمة الرأسمالية النهائية في المستقبل القريب نسبياً وربما خلال حياته، ولو كان تحليله للموقف صحيحاً لما كان الأمر خلاف ذلك.

رابعاً: تقييم النظرية الماركسية

من خلال الجهود التي قام بها "ماركس" تمكن من الوصول إلى نظرية شاملة تدور حول كيفية عمل وسير النظام الرأسمالي، غير أن أفكاره لم تسلم من الإنتقادات أهمها ما يلي:¹

- الضعف الأكبر في نظرية "ماركس" يكمن في اعتماده كلياً على نظرية العمل في القيمة، فمن غير المعقول أن تتحدد قيمة السلع بمقدار ما تتضمنه من عمل.
- تقوم على افتراض أن قيمة القوة العاملة للعمل تتحدد ساعات العمل اللازمة لإنتاجها، لكن "ماركس" لم يبين كيف يتم تحديد هذه الساعات التي يتقاضى عليها العامل أجراً.
- تفترض هذه النظرية أن المنتجين باستطاعتهم الحصول على كمية العمل التي يرغبون فيها بمعدل أجر يساوي أجر الكفاف، بمعنى أن عرض العمل تام المرونة.
- يرى "ماركس" أن تراكم رأس المال هو صورة من صور الإستغلال، بينما يرى فيه معارضون أنه علامة من علامات التقدم الإقتصادي، فتراكم رأس المال شرط جوهري لزيادة إنتاجية العمل، وزيادة إنتاجية العمل شرط جوهري لارتفاع مستوى الأجور، لا لزيادة فائض القيمة كما اعتقد "ماركس".
- نظرة "ماركس" للرأسمالية والمساوي والسلبيات التي يعاني منها النظام الرأسمالي، جعل أنصاره يسعون لتدراكها، والدليل على ذلك محاولات الإصلاح والتغييرات الهيكلية التي حدثت فيه لتجنب آثاره الضارة.

المطلب الثالث: البطالة وسوق العمل في النظرية الكينزية

هي مدرسة تقوم أساساً على أفكار الإقتصادي الإنجليزي "جون مينارد كينز" (1883-1946) المتضمنة في كتابه "النظرية العامة في الاستخدام والفائدة والنقود" والذي نشره سنة 1936.

¹ صباح زروخي، مرجع سبق ذكره، ص ص 53، 54.

انصبت أفكار كينز بشكل أساسي على إيجاد حلول لأزمة البطالة والكساد التي أصابت العالم آنذاك أو ما يعرف الأزمة الاقتصادية (1929- 1933)، وهذا من خلال محاولته تقديم حلول موضوعية للأزمة عن طريق اقتراح سياسات اقتصادية فعالة جديدة لا تتوافق ولا تتناسق مع منطلقات الفكر الاقتصادي الكلاسيكي المرتكزة أساسا على مبدأ قانون المنافذ لساي والتي أصبحت غير قادرة على إيجاد الحلول المناسبة للركود التضخمي.

أولا: عرض النظرية

ترتب على أزمة الكساد العظيم انتشار البطالة على نطاق كبير، وصار من غير المعقول أن يكون معدل البطالة المرتفع جدا خلال تلك الفترة اختياريا، ومن ثم كيف يمكن لأعضاء المدرسة الكلاسيكية والنيوكلاسيكية أن يوفقوا بين إنكارهم للبطالة الإجبارية وبين الحقيقة التي لا يمكن إنكارها التي تتمثل في وجود أعداد كبيرة جدا من العاطلين يرغبون في العمل وقادرين عليه ولا يجدون إليه سبيلا، وقد أرجع كينز ذلك إلى أن سوق العمل قد تعرض لبعض التشوهات بسبب وجود النقابات العمالية التي حالت دون حرية انخفاض الأجور إلى مستوياتها التنافسية.

ولا يملك العامل سوى قوة عمله كمصدر للحصول على الدخل، ويكون عرض العمل لا نهائي المرنة طالما كان العامل عاطلا وذلك وفقا لكينز، ومن ثم فإن مستوى التوظيف لا يتوقف على جانب العرض بل على جانب الطلب، وبذلك ينفي كينز مسؤولية العمال عن البطالة ويلقيها على رجال الأعمال أين يتحكمون في جانب الطلب، وبالتالي يقرر أن حجم التوظيف يتحدد عن طريق الطلب الكلي الفعال، وعليه فقد كان " لكينز " الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعال، فضلا على أن النظام الرأسمالي لا يملك الآليات الذاتية التي تضمن تحقيق التوازن عند مستوى التوظيف الكامل ومن ثم يصبح التوازن المقترن بمستوى أقل من التوظيف الكامل هو حالة أكثر واقعية، ولا يتحقق التوازن عند مستوى التوظيف الكامل إلا بمحض الصدفة، ولذا فقد نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي لهدف علاج القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية وذلك باستخدام السياسات المالية التوسعية¹.

وعليه فالبناء النظري للفكر الكينزي ينطلق من النقد الشديد الذي وجهه " كينز " إلى المدرسة الكلاسيكية وإلى قانون ساي، كما توصل " كينز " عبر الأدوات التحليلية التي اعتمد عليها إلى القول بأن الطلب الكلي الفعال هو الذي يحدد حجم العرض الكلي وبالتالي حجم الناتج والدخل والتوظيف، وقبل الخوض في عرض التحليل الكينزي لسوق العمل لابد إظهار مؤاخذات " كينز " على قصور التحليل الكلاسيكي:

¹ المرجع السابق، ص 54.

- عدم إيمان " كينز " بصحة قانون ساي الذي يعتبر ركيزة التحليل الكلاسيكي، إذ يرى " كينز " ليس من الصحيح أن العرض يخلق الطلب، بل العكس تماما هو الصحيح أي أن " الطلب يخلق العرض عليه " فنقطة البداية عند كينز هي الطلب الإجمالي، وليس العرض الإجمالي، ولذلك يصنف التحليل الكينزي ضمن اقتصاد الطلب¹.
- انتقد كينز القانون الثاني لساي الذي يخص حيادية النقود، وقد بين كينز أن النقد فعال وليس حيادي، بمعنى آخر أنه يؤثر على المتغيرات الحقيقية².
- المناداة بتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية لضمان تسوية وتصحيح الاختلال الموجود في سوق العمل، سوق السلع والخدمات، وسوق رؤوس الأموال، وتوصل " كينز " إلى أن حالة الاقتصاد الرأسمالي هو اقتصاد الكساد والبطالة وتعجز آليات السوق استرجاع التوازن تلقائيا، كما كان الكلاسيكيون يتوقعون في فترة الأزمة التي دامت طويلا والتي تعدت الأجل القصير الذي تبناه الفكر الكلاسيكي³.
- معالجة وتسيير المشاكل التي يتعرض إليها الاقتصاد إنما يتم انطلاقا من الاهتمام بالنظرة الكلية للاقتصاد بدلا من الاهتمام بالاقتصاد الجزئي كما كان يعتقد الكلاسيك، والذين يبررون ذلك بأن السعي نحو تحقيق المصلحة الفردية يقود بالضرورة وتلقائيا إلى تحقيق المصلحة الجماعية⁴.
- يمكن أن يتحقق التوازن الاقتصادي عند مستويات مختلفة قد تكون تحت مستوى التشغيل الكامل، وليس بالضرورة عند التشغيل الكامل كما يرى الكلاسيك⁵.
- حسب الكلاسيك فإن الأسعار تتمتع بالمرونة أي قابلية للتغير أما بالنسبة لكينز افتراض أن كثيرا من الأسعار تخضع للجمود⁶.
- يفترض الكلاسيك أن عرض العمل يتحدد بمعدل الأجر الحقيقي (P/W)، في حين يعتبر كينز أن العمل يتحدد بالأجر الاسمي (W)، يستند كينز في استدلاله على ذلك أن الأفراد معرضين لظاهرة الخداع النقدي عكس الكلاسيك، يترتب على هذا أن دالة عرض العمل تتحدد بمعدل الأجر الإسمي، وأن لهذا حد أدنى لا يمكن اختراقه⁷.

¹ عنتر بوتيار، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016-2017، ص 43.

² الطيب بولحية، مطبوعة بعنوان: التحليل الاقتصادي الكلي، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2015-2016، ص 34.

³ سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص 22، 23.

⁴ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 294.

⁵ المرجع السابق، ص 294.

⁶ الطيب بولحية، مرجع سبق ذكره، ص 34.

⁷ رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 294.

ويمكن ذكر الفوارق بين النظرية الكلاسيكية والنظرية الكينزية في الجدول (2-6).

الجدول (2-6): مقارنة بين النظرية الكلاسيكية والنظرية الكينزية

الخاصية	النظرية الكلاسيكية	النظرية الكينزية
الرؤية.	المدى الطويل.	المدى القصير - الركود خصيصا-
الأجور.	مرنة.	ثابتة/ جامدة.
الأسعار.	مرنة.	ثابتة/ جامدة.
التوظيف.	التوظيف الكامل.	البطالة والبطالة الجزئية ممكنة.
الإنتاج.	قانون ساي: العرض يخلق الطلب.	الطلب يخلق العرض: نموذج يستند إلى مفهوم الطلب الكلي-
النظام الإقتصادي.	سياسة عدم التدخل، التوازن التلقائي.	تدخل الدولة لأجل تحقيق التوازن.
السياسات.	لا تعطي مصداقية للسياسات المالية والنقدية.	اتخاذ السياسات المالية والنقدية كأدوات لتحقيق الإستقرار.
الميزانية.	ميزانية متوازنة.	العجز المنظم للميزانية.
الائتمان.	التوازن بين الادخار والإستثمار من خلال سعر الفائدة.	التوازن بين الادخار والإستثمار من خلال مستويات الدخل.
منحنى العرض.	عمودي.	انحدار صعودي.
منحنى الطلب.	انحدار تنازلي.	خط مستقيم تنازلي.
النقود.	لا قيمة جوهرية للنقود: مجرد وسيلة للتبادل، عرض النقود يتناسب مع مستوى السعر.	لديها تأثير في النشاط الإقتصادي كما أنها وسيلة تبادل.

Source: Ejaz Gael et al, the classical- Keynesian paradigm: Policy Debate in Contemporary Era, Munich Personal RePEC Archive, MPRA Paper N° 53920, 25 February 2014, PP 5,6.

ثانياً: سوق العمل

لم يستطع " كينز " أن يتجاهل الحشود من البطالين، الذين عايشهم مطلع الثلاثينيات من مختلف شرائح المجتمع، فأعطى تحليلاً مناقضاً لذلك الذي جاءت به المدرسة الكلاسيكية وتوصل إلى أن البطالة إجبارية وليست اختيارية، ولمعرفة وفهم منهج التحليل الكينزي لسوق العمل وذلك بدراسة كل من العرض والطلب.

1. الطلب على العمل في التحليل الكينزي:

فيما يتعلق بالطلب على العمل لم يختلف كينز في تعريفه عن الكلاسيك، حيث يرى كينز أن طلب المؤسسات على اليد العاملة دالة متناقصة لمعدل الأجر الحقيقي:¹

$$L_d = f(w) = f\left(\frac{w}{p}\right)$$

$$\frac{SL_d}{SW} < 0$$

مع

ومن أجل أن يحقق المنتج أكبر ربح ممكن، فإنه يقوم بتحديد كمية الإنتاج إلى الحد الذي يصبح فيه الإنتاج

الحدّي لعنصر العمل متساوي مع الأجر الحقيقي: $MPL = W/P$

2. عرض العمل عند كينز:²

فيما يخصدالة عرض العمل (ON)، فإن الخلاف بين الفكر الكلاسيكي والكينزي خلاف جوهري حيث يقوم التحليل الكينزي لعرض العمل على نقطتين أساسيتين:

- عرض العمل يعتمد على معدل الأجر الإسمي وليس معدل الأجر الحقيقي كما جاء به الكلاسيكيون، وذلك لأن العمال يتأثرون بالوهم النقدي حيث أن الأجر الإسمي الأكثر ارتفاعا هو الأجر المفضل من قبل العامل مهما كان مستوى الأسعار.

- كما يرى كينز أن معدل الأجر الإسمي (W) ليس كامل المرونة باتجاه الانخفاض، ففي معظم الدول نجد أن النقابات العمالية تلعب دورا أساسيا في سير المفاوضات حول الأجور بين أرباب العمل والعمال، حيث أن هناك حد أدنى من الأجور لا يمكن النزول عنه لأي سبب من الأسباب وهو ما يسمى بالحد الأدنى للأجر المضمون (SMIG)، وعليه يمكن كتابة دالة العرض رياضيا على النحو التالي:

$$N_0 = f(w)$$

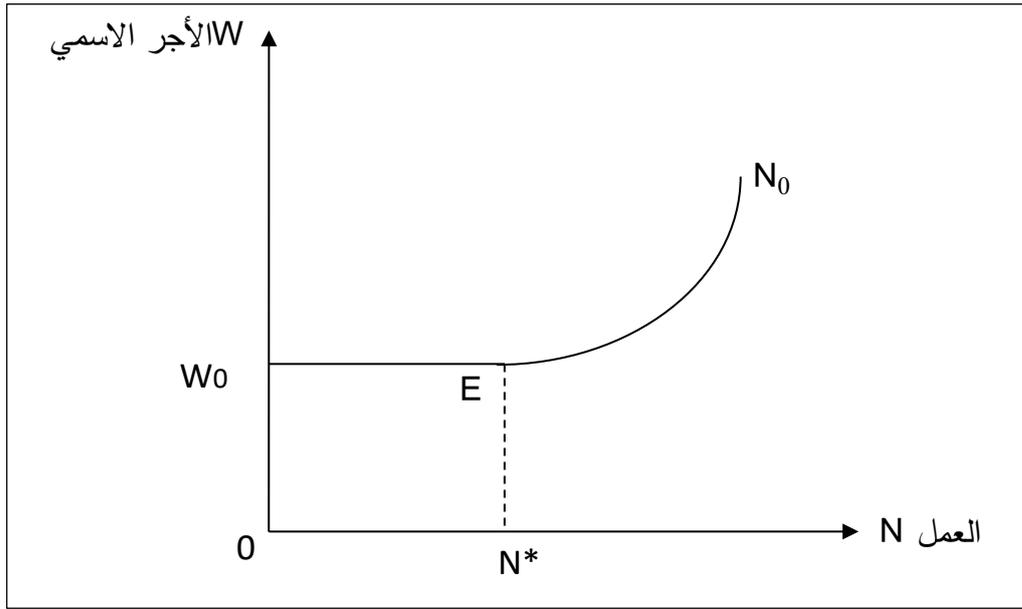
$$f'(w) > 0$$

والشكل البياني (2-10) يوضح منحنى عرض دالة العمل وفق التحليل الكينزي.

¹ حياة بن قويدر، مرجع سبق ذكره، ص 56.

² سعودي عبد الصمد، برامج الاستثمارات العمومية وانعكاساتها على النمو الاقتصادي والتشغيل في الجزائر (2001-2014)، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016، ص ص 143، 144.

الشكل (10-2) : منحنى عرض العمل في التحليل الكينزي



المصدر: سعودي عبد الصمد، تقييم برامج الإستثمارات العمومية وانعكاساتها على النمو الإقتصادي والتشغيل في الجزائر (2001-2014)، أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة، الجزائر، 2016، ص 143.

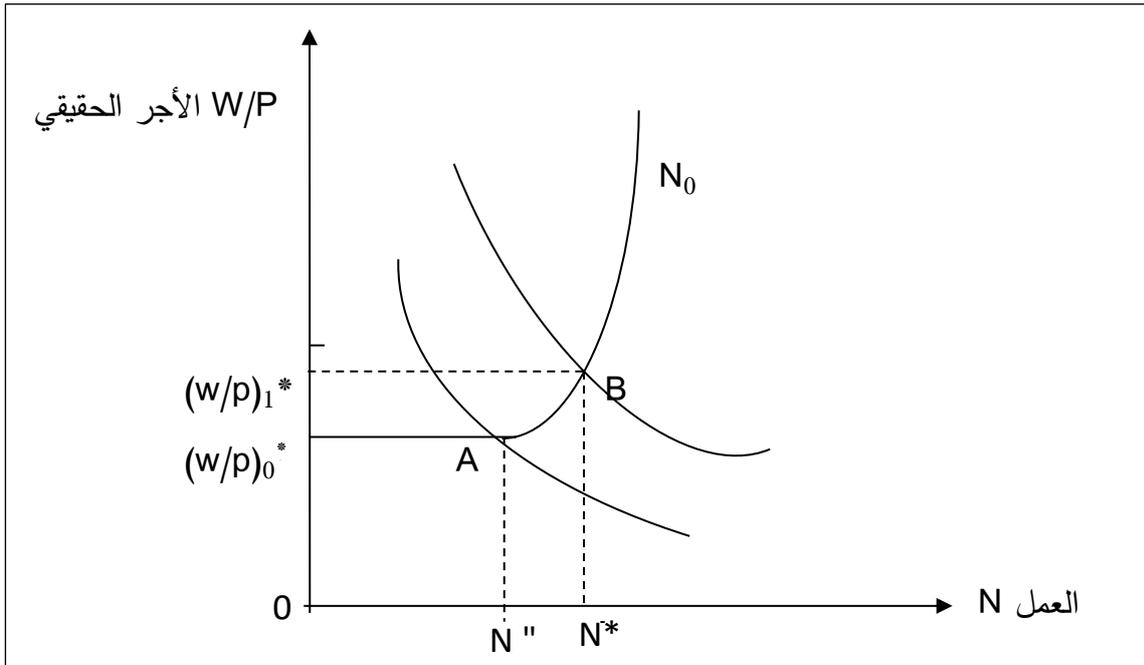
من خلال المنحنى (10-2) نلاحظ دالة عرض العمل في التحليل الكينزي تختلف على دالة عرض العمل في التحليل الكلاسيكي، حيث عندما يتناقص معدل الأجر الاسمي فإن الكمية المعروضة من العمل تنخفض حتى تصل إلى النقطة E، التي يقابلها الأجر الأدنى الاسمي كما نلاحظ أن الشكل يتكون من جزأين:

- جزء أفقي: فمن أجل معدل أجر اسمي W_0 يعرض العمال كمية من العمل تتراوح بين (N^*-0) .
- جزء متصاعد: هذا الجزء من المنحنى يبين حالة توظيف حجم إضافي من اليد العاملة الذي نتج عنه ارتفاع في الأجور الاسمية وهذا ما يفسر ميل منحنى عرض العمل ابتداء من النقطة E.

2-3- التوازن في سوق العمل: إن توازن سوق العمل يتحدد بتقاطع منحنى الطلب وعرض العمل أو تساوي

كلاهما، ويمكن تمثيل ذلك من خلال الشكل البياني التالي:

الشكل (11-2) : منحنى توازن سوق العمل في التحليل الكينزي



المصدر: شريف إيمان محمد، مرجع سبق ذكره، ص 277.

يلاحظ من الشكل البياني (11-2) أن التقاطع بين منحنى عرض العمل والطلب عليه، يكون في النقطة (B) التي تقابل حجم الاستخدام (N^*) ومستوى أجر ($(W/P)_1^*$)، وهي نقطة الاستخدام التام، وعلى العكس إذا كانت نقطة تقاطع منحنى الطلب على العمل مع منحنى عرض العمل في النقطة (A) يقابلها $(W/P)_0^*$ ، كأجر أدنى و (N') كحجم استخدام هنا تنشأ البطالة الإجبارية التي يمثلها الفرق بين ($N'-N^*$)، وهي نقطة الفصل بين البطالة الكلاسيكية الإرادية والبطالة الكينزية الإجبارية.

ثالثاً: التفسير الكينزي للبطالة:¹

قبل الأزمة العالمية لـ 1929 كان هناك إجماعاً شبه كلي بين الإقتصاديين أنه لا وجود لذلك النوع من البطالة الإجبارية (لا إرادية) وبصفة دائمة، فالتشغيل الكامل أمراً وارد يمكن تحقيقه من خلال خفض الأجور الحقيقية التي تؤدي إلى رفع عرض العمل وخفض الطلب عليه، إلى أن يجد كل من يرغب في العمل منصبا له، ولكن وقوع هذه الأزمة أثبت عدم صدق هذه الافتراضات وعدم صحتها.

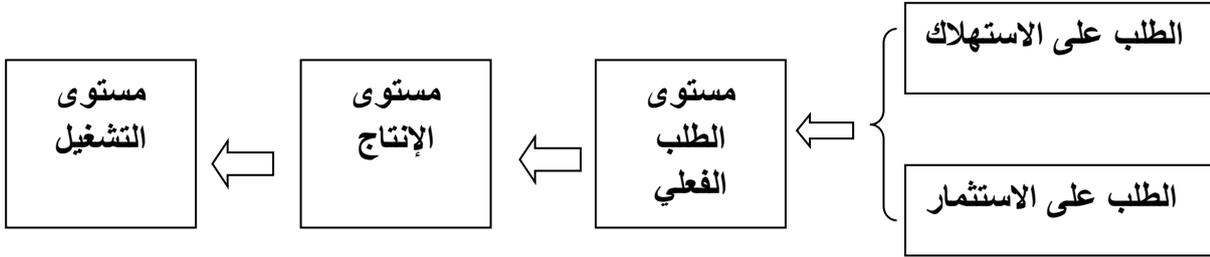
فقد تركز اهتمام " كينز " في تحليل البطالة، حيث كانت القضية المحورية التي بحثها هي كيف يمكن إنقاذ النظام الرأسمالي من أزمة البطالة وضمان الوصول مجدداً للتشغيل الكامل، وكان في ذلك تحليله مغايراً تماماً للتحليل الكلاسيكي، فقد بين " كينز " أن البطالة ظاهرة إجبارية- لا إرادية- لا يرجع سببها إلى رفض

¹ سعاد شليغم، مرجع سبق ذكره، ص 37.

اليد العاملة التخفيض من الأجور الإسمية، بل إلى قلة الإنفاق المرتبط بقلة الإستثمارات، فحسب تحليله لا يمكن اعتبار أنه يمكن للأجور الإسمية أن تتخفف بإعتبار أن المحدد الأساسي لمستوى التشغيل لا يمكن في كلفة التشغيل بل في الطلب والذي يسمى بالطلب الفعلي.

ويبين المخطط التالي محددات مستوى التشغيل حسب كينز.

الشكل (2-12): محددات مستوى التشغيل حسب كينز



المصدر: سعاد شليغم، مرجع سبق ذكره، ص 38.

إن تحليل هذا المخطط يبين لنا أن مستوى التشغيل يتوقف على مستوى الإنتاج المرتبط بدوره بمستوى الطلب الكلي الفعلي، وهذا الأخير متوقف على محددين أساسيين المتمثلين في الاستهلاك والإستثمار، فبعد أن كان الادخار يساوي الإستثمار عند المدرسة الكلاسيكية - نظرا للواقع المعاش حينما كان الذين يقومون بالادخار هم أنفسهم الذين يقومون بالإستثمار فمع تطور النظام الرأسمالي تغيرت معه أوضاع الأفراد، إذ أصبحت إمكانية الإدخار متاحة لعدد من الأفراد ولم يعد من الضروري أن يقوم هؤلاء الأفراد بإستثمار مدخراتهم، وفي نفس الوقت أصبحت عملية الإستثمار معقدة وتضائل دور الفرد فيها وأصبح المستثمرين يستثمرون ليس فقط مدخراتهم وإنما مدخرات غيرهم من خلال السوق النقدي والسوق المالي، وهذا ما يبرز انفصال عملية الادخار عن الإستثمار، وهذا ما يزيد من احتمال وقوع أزمات إذا ما وقع خلل بين الادخار والإستثمار، وإنطلاقا من ذلك ركز " كينز " على ضرورة توازن الإدخار مع الإستثمار من أجل توازن الدخل القومي، لأنه إذا احتل الدخل القومي أي حدث خلل بين حجم ما يدخره المجتمع وحجم ما يستثمره تظهر هذه الحالة بطلاة.

ومن أجل القضاء على البطالة وزيادة حجج التوظيف لابد من التأثير على جانب الطلب الكلي الفعلي، أي الطلب الذي يحقق مستوى التوازن على المدى القصير ويمثل كمية النقود تنفق على منتجات الصناعة ويحصل عليها جميع أفراد المجتمع فيما بعد على شكل أجور، فوائد، أرباح وريع، ومن ثم فإن الطلب الفعلي يعادل كمية النقود التي يحصل عليها أفراد المجتمع أي الدخل - باعتبار الناتج الوطني الكلي يساوي المتحصلات النقدية نفسها من سلع الإستثمار و سلع الاستهلاك.

وحتى تصل الحكومات إلى هدف التوظيف الكامل يقر " كينز " بضرورة إشرافها على بعض أوجه النشاط الإقتصادي الإستثماري ويتطلب ذلك زيادة مسؤولية الدول الرأسمالية وتوسيع سلطاتها في المجال

الإقتصادي، فلا تقتصر على تلك الوظائف التقليدية المتمثلة في تحقيق الأمن والدفاع الوطني بل تتعداها إلى توجيه بعض النشاطات الإستثمارية ولكن دون أن تمتلك هي نفسها المشاريع الإنتاجية، وفي هذا الإطار يجب على الدولة بصفتها المنظم للحياة الإقتصادية التدخل عن طريق إحدى السياسات التالية:

- السياسة النقدية: عن طريق تخفيض معدلات الفائدة.
 - سياسة الميزانية: عن طريق رفع معدلات الإنفاق الحكومي (سياسة المشاريع الكبرى).
 - السياسة الجبائية: عن طريق خفض معدلات الضرائب على الأنشطة المولدة لمناصب الشغل.
 - سياسة الدخل: عن طريق زيادة التحويلات الإجتماعية لفائدة الأفراد لتشجيع الاستهلاك.
- حيث يمكن للحكومة، الإعتماد على إحدى السياسات لتحفيز الطلب الداخلي، أو المزوجة بين سياستين أو أكثر، لكن تبقى أكثر السياسات نجاعة هي سياسة الميزانية، عن طريق رفع معدلات الإنفاق الحكومي والانخراط في سياسة موسعة للأشغال والمشاريع الكبرى، مما يخلق حجم طلب داخلي إضافي، يؤدي إلى ارتفاع معدلات التشغيل لتلبية هذا الطلب، وهو ما تم تطبيقه في الجزائر بداية الألفية والذي سنتطرق إليه في الفصل الثالث.

وفي ظل تدخل الدولة في إدارتها للنظام الاقتصادي رأى كينز أن هناك دورا للسياسيين ودورا آخر للإقتصاديين:

- دور الإقتصاديين: تحديد المشروعات التي يجب أن تقوم بها الحكومة وتلك التي يجب أن يقوم بها القطاع الخاص.
- دور السياسيين: يتمثل في اختيار الحكومة التي تستطيع أن تنفذ المشروعات العامة.

المبحث الثالث: البطالة وسوق العمل في النظريات الحديثة

لقد تناولت المدارس صاحبة الفكر التقليدي موضوع البطالة على سوق تنافسي للعمل، غير أن هذا السوق لم يستطع إيجاد مبرر يفسر زيادة معدلات البطالة، لهذا السبب ظهرت مدارس فكرية تتبنى نظريات حديثة تقوم على التطوير والتعديل وتكون أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة. وعليه فإن موضوع البطالة لا يقتصر على المدارس الفكرية التقليدية فقط، ولكن توجد عدة نظريات ذات فكر حديث، سنحاول التطرق لبعضها من خلال عرض لأهم أفكارها الأساسية.

المطلب الأول: مدرسة الكلاسيكون الجدد

يزعم أنصار هذه المدرسة التي لمع بريقها في السبعينيات وما تلاها أن سوق العمل بشكل عام هو سوق تسوده المنافسة الكاملة، وسعت هذه المدرسة إلى دحض المقولات الكينزية بشأن عدم كفاءة السوق وكماله والتي يترتب عنه وجود بطالة دورية وهيكلية حتمية يتعين معالجتها بأدوات غير سوقية¹، ونجد منها:

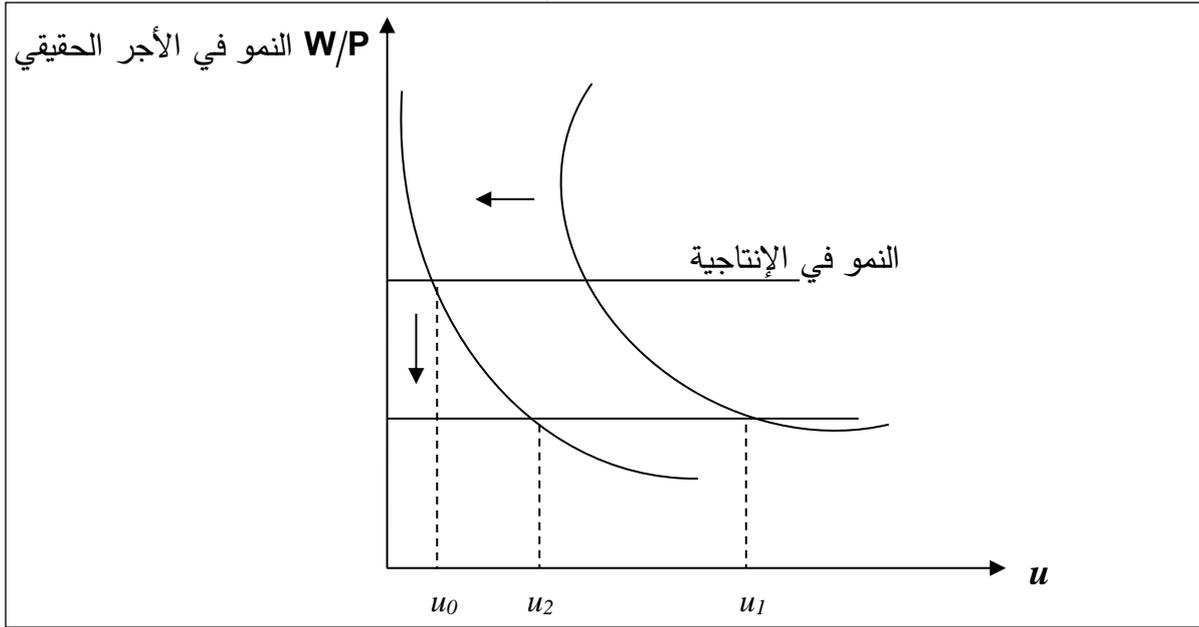
أولاً: المدرسة النقدية - نظرية معدل البطالة الطبيعية -

تلعب مفاهيم المعدل الطبيعي للبطالة، التشغيل الكامل، والمعدل الهيكلي للبطالة دوراً مركزياً في الاقتصاد الكلي والسياسة الاقتصادية الكلية، وتذهب المفاهيم الثلاثة السابقة في نفس الاتجاه ويتحدد المعدل الطبيعي لبطالة بدلالة مدة البطالة أو مدى تذبذبها والتي هي عبارة عن متوسط طول المدة الزمنية التي يبقى فيها الفرد بدون عمل، ويعتبر معدل البطالة الطبيعي ذلك المستوى من البطالة الذي يكون عنده معدل التضخم ثابتاً لا يزداد ولا ينخفض وهو ما يعرف بمستوى الثبات في الأجل الطويل حسب ما يعرفها أنصار المدرسة النقدية، وعلى رأسهم ميلتون فريدمان، وهناك تعريف مشابه لهذا الأخير اقترن بالمفكرين الإقتصاديين المنتمين لمدرسة لندن للاقتصاد LSE تحت اسم معدل البطالة غير المصحوب بتضخم تسارعي ويكون هذا المعدل له علاقة بالأجل الطويل وغير ثابت حيث يتغير من فترة طويلة لأخرى بحسب تغير العوامل التي تؤثر فيه، فأنصار هذه الفكرة يعتمدون في تبريرهم لمعدلات البطالة المرتفعة في الإقتصاديات الغربية على غياب المبادلة بين التضخم والبطالة في الأجل الطويل من خلال علاقة منحنى فليبيس المطورة من طرف مفكري المدرسة النقدية في مفهومها الحديث بحيث أنه مهما تغيرت معدلات التضخم يكون الانخفاض في معدل البطالة له حدود معينة لن يتجاوزها، ومنه يبقى الاختلاف الوحيد بين هؤلاء المفكرين هو عدم الاتفاق على المدة الزمنية للأجل الطويل بحيث أنها تبقى دائماً تدور ما بين خمسة وعشرة سنوات، ويمكن النظر إلى أن المعدل الطبيعي على أنه معدل البطالة التوازني أو معدل البطالة الذي يتساوى فيه النمو في كل من الأجر الحقيقي وإنتاجية العمل، فلما لا

¹ثورية بلفايد ، مرجع سبق ذكره، ص 23.

تأخذ المفاوضات حول الأجور بعين الاعتبار الفوائد الناتجة عن زيادة الإنتاجية أي لما يكون معدل النمو في الأجر الحقيقي لا يعتمد على عوامل زيادة إنتاجية العمل، فإن التراجع في الإنتاجية يدفع بالبطالة التوازنية نحو الإرتفاع، ومنه يجب أن تحدث زيادة في معدل البطالة لتكثيف الزيادة في الأجر الحقيقي مع الريتم الجديد للنمو في إنتاجية العمل¹، وإن معدل البطالة الهيكلي هو معدل البطالة الذي يكون فيه الأجر الحقيقي الذي يتم اختياره أثناء تحديد الأجور مساويا للأجر الحقيقي الناتج عن تحديد الأسعار².

الشكل (2-13) : تراجع النمو في إنتاجية العمل



المصدر: مصطفى حيمور، دراسة تحليلية وقياسية لمعدلات البطالة في دول المغرب العربي في الفترة (2000-2016)، أطروحة دكتوراه، جامعة مستغانم، الجزائر، 2018، ص 62.

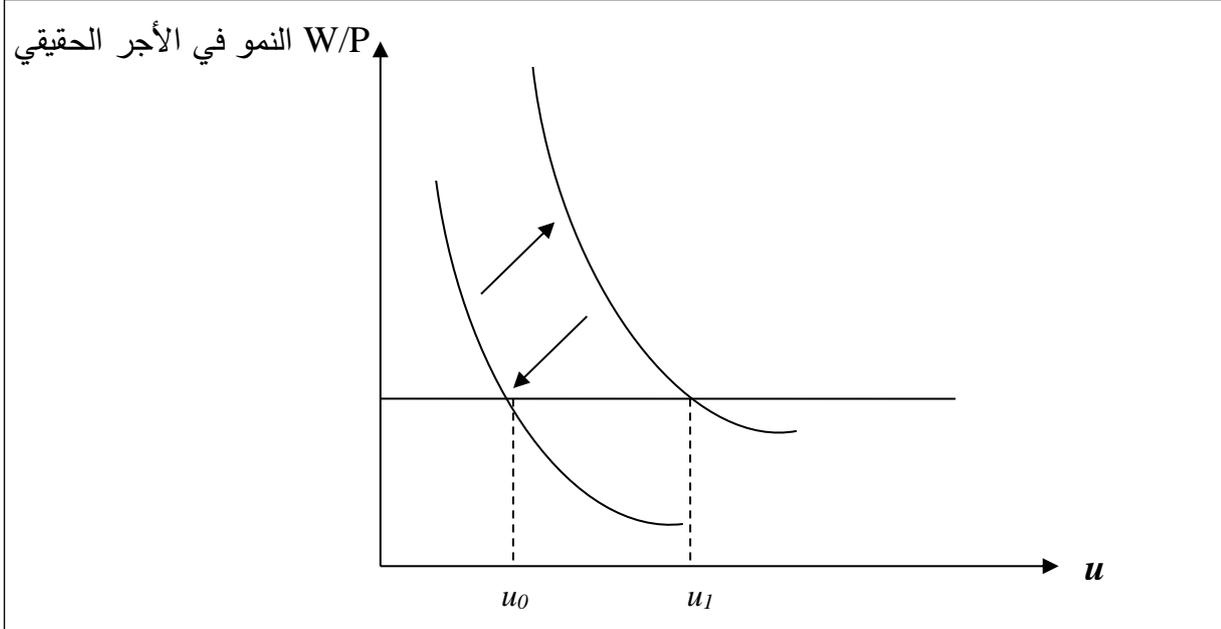
فانخفاض أو تراجع النمو في إنتاجية العمل في الشكل (2-13) يبين تحرك منحنى الإنتاجية نحو الأسفل في الوقت الذي يبقى فيه منحنى فيليبس للأجل الطويل ثابتا، وإذا كانت فوائد إنتاجية العمل منعكسة جزئيا على النمو في الأجر الحقيقي، يتحرك منحنى فيليبس للأجل الطويل نحو الأسفل ويكون الإرتفاع في البطالة التوازنية أضعف، ويمكن حذفها تماما لما تكون المفاوضات حول الأجور محتواه في فوائد الإنتاجية، حيث يتحرك منحنى فيليبس للأجل الطويل بنفس المقدار الذي يتحرك به منحنى الإنتاجية، دون التأثير على البطالة التوازنية، وهناك عوامل أخرى يمكن أن تؤثر بصفة انتقالية أو دائمة على البطالة التوازنية، ويمكن أن

¹ مصطفى حيمور، دراسة تحليلية وقياسية لمعدلات البطالة في دول المغرب العربي في الفترة (2000-2016)، أطروحة دكتوراه، جامعة مستغانم، الجزائر، 2018، ص 61.

² Olivier Blanchard, Daniel Cohen, Macroéconomie, 5 édition, Web ressources, publiée par Pearson éducatons France, 2009, p 165.

تشمل كل العناصر التي تدخل في تحديد الأجر الحقيقي أو تكلفة الأجر لدى المؤسسات والتي تتسبب في تحرك منحنى فيليبس للأجل الطويل¹، كما هو مبين في الشكل (2-14).

الشكل (2-14): ارتفاع تكلفة الأجر



المصدر: مصطفى حيمور، مرجع سبق ذكره، ص 63.

1. العلاقة بين البطالة والتضخم:

يعتبر كل من التضخم والبطالة من المشاكل الاقتصادية التي تسعى الإدارة الاقتصادية في أي دولة إلى كبح جماح أي منها، حيث ينبغي أن يكون التضخم في الحدود المقبولة، وإلا فإن تأثيراته السلبية سوف تتعكس على الأداء الاقتصادي الكلي، بينما أن معدلات البطالة ينبغي أن تكون في أقل الحدود الممكنة، سعياً لتحقيق التوظيف الكامل وما لذلك من أثر إيجابي على الاقتصاد الكلي، غير أن الدولة في سعيها إلى تحقيق أي من الأهداف السابقة قد يكون على حساب الهدف الآخر، بمعنى أن خفض معدلات التضخم قد يكون على حساب زيادة معدلات البطالة نظراً لأن خفض معدلات التضخم يعني خفض كمية النقود ومحاولة امتصاصها وذلك لخفض الطلب على السلع والخدمات المختلفة، وإن خفض البطالة وفتح مجالات جديدة للتوظيف يعني أهمية وضرورة رفع وزيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات، إن ذلك يعني خلق طلب زائد في السوق مما يؤدي إلى الارتفاع المتواصل في الأسعار، وبالتالي زيادة معدلات التضخم لذلك فإن خفض البطالة يعني زيادة معدلات التضخم².

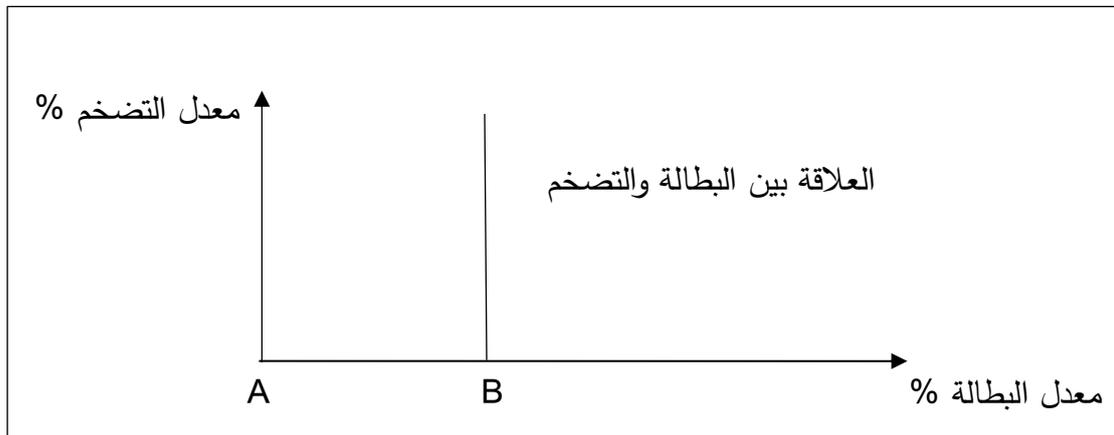
¹ مصطفى حيمور، مرجع سبق ذكره، ص 62.

² حسام علي داود، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2010، ص 190.

وقبل التطرق إلى تحليل العلاقة بين التضخم - البطالة لابد أن نعرض على تعريف التضخم، حيث يعرف هذا الأخير على أنه: " الإرتفاع المستمر في المستوى العام للأسعار ويترتب عليه تدهور القوة الشرائية للنقود بعبارة مختصرة: (غلاء الأسعار ورخص النقود) " أو هو " زيادة في الطلب الكلي بنسبة أكبر من الزيادة في العرض الكلي " ¹.

1.1. التحليل الكلاسيكي: يفترض الكلاسيك أن المجتمع يعمل دائما في ظل التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج وأن المجتمع تسوده ظروف المنافسة الكاملة دائما وأن مرونة الأسعار أو الأجور كفيلة بتحقيق التوظيف الكامل للسوق في ظل هذه الظروف لا توجد بطالة في المجتمع، وإذا وجدت فهي اختيارية، وأي بطالة إجبارية تكون ظاهرة مؤقتة تزول بمجرد انخفاض مستويات الأجور الحقيقية وزيادة الطلب على العمل ويعود التوازن كما أن التضخم عند الكلاسيك هو ظاهرة نقدية بحتة تكون نتيجة لزيادة كمية النقود في المجتمع بنسبة معينة والتي يترتب عليها ارتفاع المستوى العام للأسعار بنفس النسبة، حيث يكون الإنتاج ثابتا، وكذلك العمالة لأن المجتمع يعمل في ظل ظروف التوظيف الكامل، وطبقا لذلك فإنه لا توجد علاقة بين البطالة والتضخم، والشكل (2-15) يوضح لنا ذلك، فإذا وجدت بطالة فهي اختيارية في المجتمع قدرت بالمسافة AB، فعند زيادة كمية النقود فهذا لا يؤدي إلى ارتفاع الأسعار وزيادة معدل التضخم دون أن تتأثر البطالة الاختيارية بالزيادة والنقصان ².

الشكل (2-15): العلاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم عند الكلاسيك



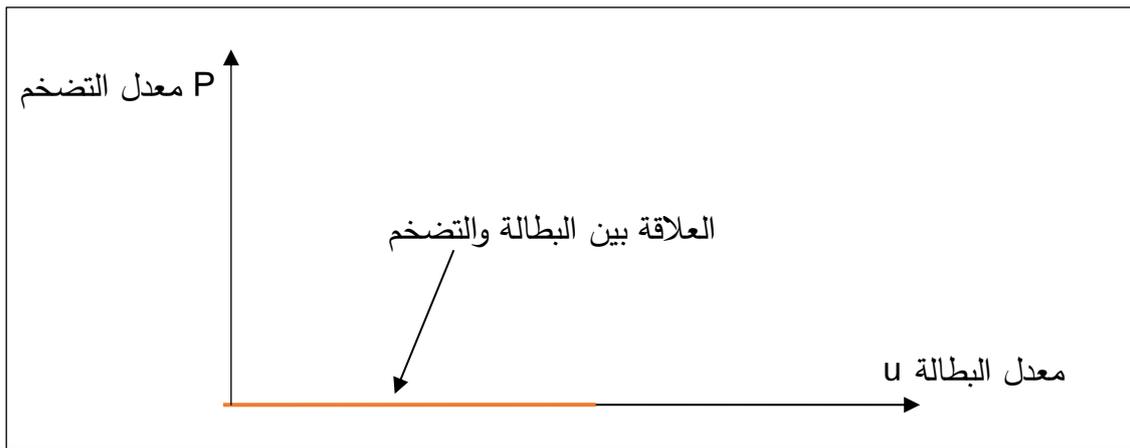
المصدر: حبيب قنوني وآخرون، البطالة والتضخم في الجزائر -دراسة العلاقة بين الظاهرتين (1990-2013)، مجلة العلوم الاقتصادية والإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة معسكر، الجزائر، العدد (11)، 2014، ص 115.

¹ رفيق يونس المصري، اثار التضخم على العلاقات التعاقدية في المصارف الإسلامية والوسائل المشروعة للحماية، ط2، دار المكتبي، سوريا، 2009، ص 6 .

² حبيب قنوني وآخرون، البطالة والتضخم في الجزائر -دراسة العلاقة بين الظاهرتين (1990-2013)، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة معسكر، الجزائر، العدد (11)، 2014، ص 115.

2.1. التحليل الكينزي: بالنسبة للكينزيين فهم يرون عكس ما يراه الكلاسيكيون أي أن آليات النظام الرأسمالي لا تضمن بالضرورة تحقيق التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج، كما اعترضوا على فرضية سيادة المنافسة الكاملة والتي فشلت في تشخيص الكساد الكبير وأن التوازن يتحقق عند مستوى أقل من التشغيل الكامل، كما افترض "كينز" عدم مرونة الأسعار، وأنه حتى مع انخفاضها فإن سوق العمل لا يتوازن ومن ثم تظهر بطالة إجبارية، كما أن ثبات الأسعار يعني لا وجود للتضخم، وهكذا فإن تحليل "كينز" يتفق مع تحليل الكلاسيك في عدم وجود مبادلة بين البطالة والتضخم¹.

الشكل (2-16): العلاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم في ظل النموذج الكينزي

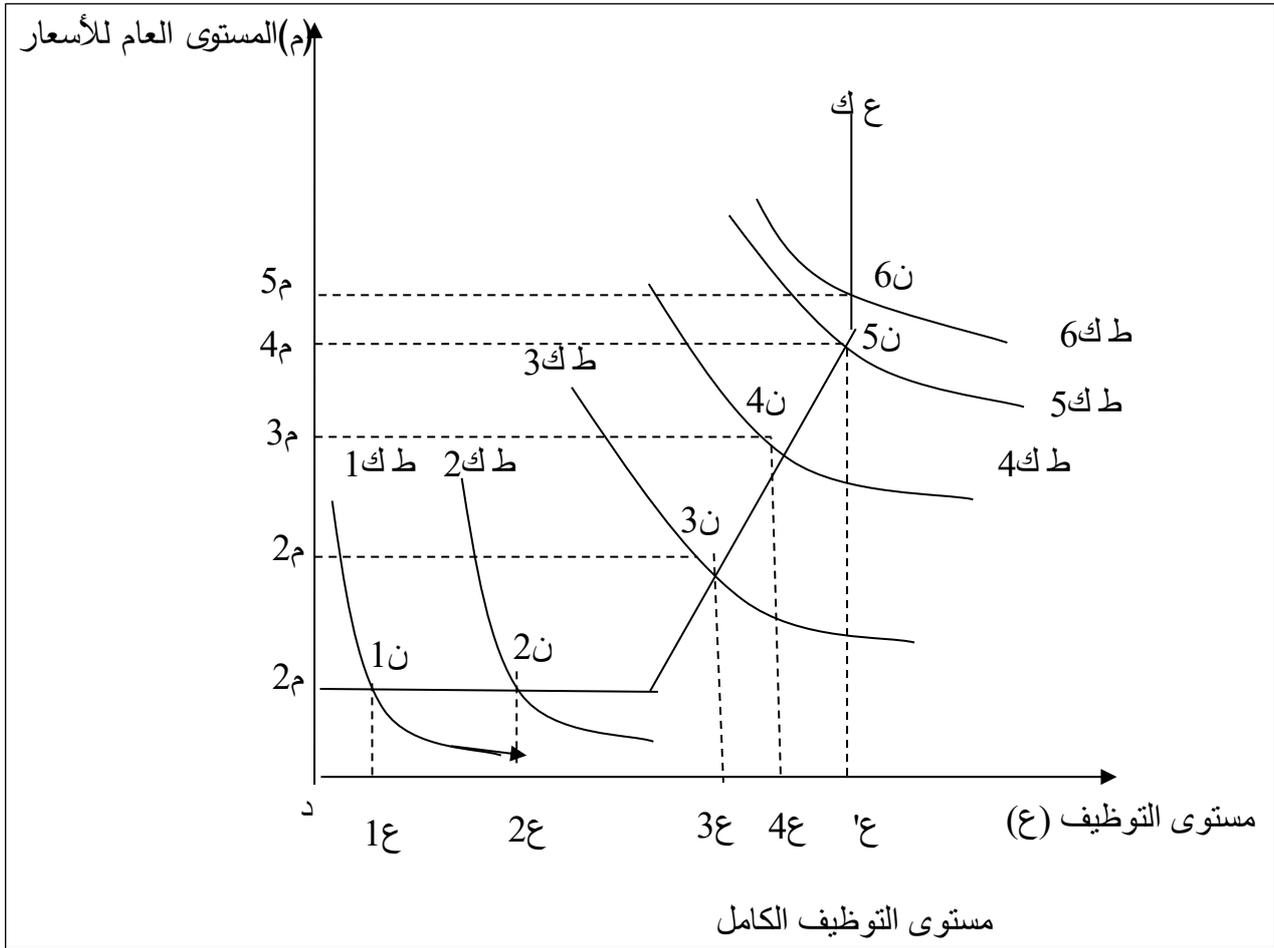


المصدر: مليكة مسعودي، البطالة وحلقة (أسعار-أجور) مقدمة بنموذج العمال المؤهلين/ والعمال القليلي التأهيل- دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا-، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، الجزائر، 2008، ص 3.

من خلال الشكل (2-16) نلاحظ وجود البطالة في المحور الأفقي وعدم وجود تضخم، وهذا مخالف للشكل (2-15)، لكنه يتفق معه في عدم وجود المبادلة، ويمكن تعليل عدم الإهتمام بمشكلة التضخم بالبيئة الإقتصادية التي ظهرت فيها النظرية العامة " لكينز " والتي اتسمت بانتشار البطالة والركود. غير أن هذا التحليل انتقد من طرف الكينزيين الجدد خاصة مع ارتفاع معدل البطالة لذا فقد ظهرت الحاجة إلى نظرية جديدة لتفسير هذه الظاهرة، ووفقا لهذا التحليل فإن الشيء الذي يحدد العلاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم هو مستوى النمو في الطلب الكلي، وتتوقف العلاقة بين معدلي البطالة والتضخم على مرونة منحنى العرض الكلي، وظروف التوظيف في الاقتصاد كما هو موضح في الشكل (2-17).

¹مليكة مسعودي، البطالة وحلقة (أسعار-أجور) مقدمة بنموذج العمال المؤهلين/ والعمال القليلي التأهيل- دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا-، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، الجزائر، 2008، ص 3.

الشكل (2-17): أثر زيادة الطلب الكلي على مستوى التوظيف ومستوى الأسعار



المصدر: السيد محمد أحمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر، 2008، ص 307.

من الشكل (2-17) نلاحظ أنه إذا كان:

- **منحنى العرض الكلي لا نهائي المرونة:** ويتحقق ذلك في حالة الكساد، حيث يوجد قدر كبير من الموارد عاطلة، وبالتالي فإن زيادة الطلب الكلي تنعكس في زيادة مستوى التوظيف فقط، ومن ثم تقل البطالة بينما لا تتأثر الأسعار، وبالتالي لا توجد علاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم كما تم توضيحه وفقا للنظرية الكينزية في صورتها الأولى.
- **منحنى العرض الكلي عديم المرونة:** ويتحقق ذلك عندما يكون الاقتصاد في حالة توظيف كامل، وبالتالي فإن زيادة الطلب الكلي تنعكس في ارتفاع الأسعار فقط ولا يتأثر مستوى التوظيف وبالتالي لا توجد علاقة بين البطالة ومعدل التضخم وهذا يتفق مع التحليل الكلاسيكي سالف الذكر.
- **منحنى العرض الكلي موجب الميل:** وفي هذه الحالة يوجد قدر من الموارد بدون استغلال أي توجد بطالة، وبالتالي فإن زيادة الطلب الكلي ينعكس جزئيا في زيادة مستوى الإنتاج والتوظيف وتقل البطالة، وجزئيا

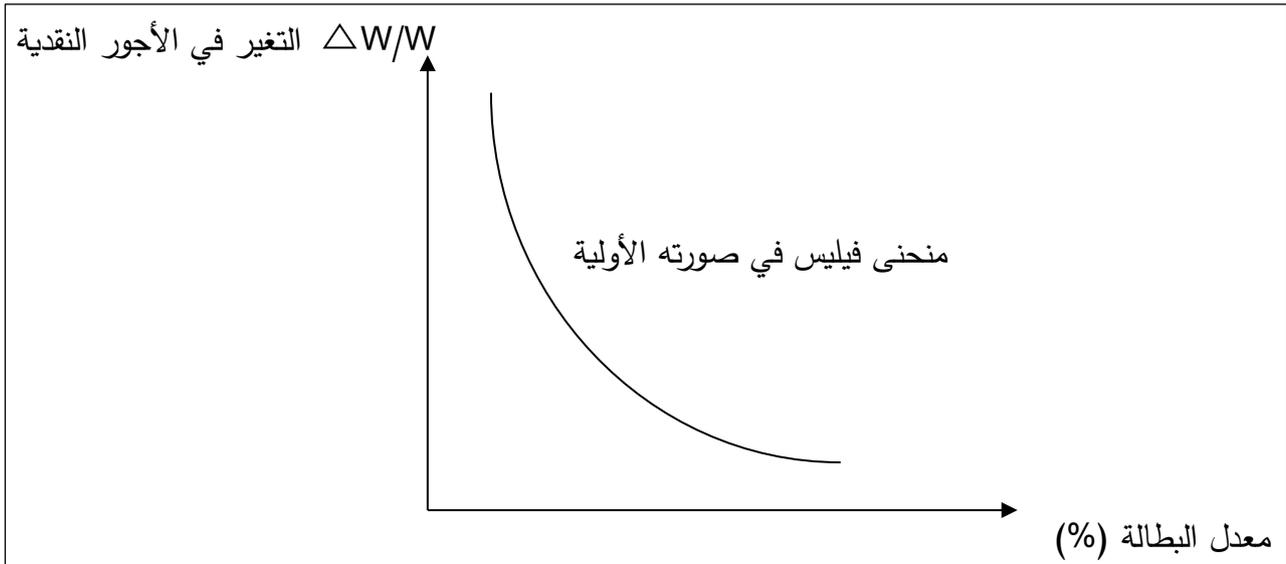
في ارتفاع الأسعار أي يزداد معدل التضخم، وبالتالي تكون العلاقة بين البطالة ومعدل التضخم علاقة عكسية، وهذه الفكرة للكينزيين الجدد تمثل الأساس في منحنى " فيليبس".

2. منحنى " فيليبس":

يتناول منحنى " فيليبس " أثر التغيرات في الدورة الاقتصادية وما يتبعه من تقلبات في مستوى الإنتاج الحقيقي ومستوى الاستخدام، واعتمدت أول دراسة قام بها " فيليبس " على إحصائيات العلاقة بين حجم البطالة ومعدل التضخم، نشرت عام 1958 وتضمنت دراسة " فيليبس " العلاقة بين معدل التغير السنوي في الأجور النقدية والنسبة المئوية لمعدل البطالة السنوي مستعينا بإحصائيات المملكة المتحدة للفترة (1861-1957)، واستخلص " فيليبس " من دراسته هذه أن معدل التغير في الأجور النقدية يرتبط عكسيا بشكل غير خطي مع النسبة المئوية لمعدل البطالة¹.

حيث أن العلاقة العكسية بين معدل البطالة ومعدل التغير في الأجور النقدية والتفسير الاقتصادي لهذه العلاقة العكسية كما يوضحها الشكل (2-18) هو أنه كلما كانت معدلات البطالة أكبر فإن مطالبته العمال بزيادة الأجور تصبح أضعف لعدم وجود أعمال ووظائف كثيرة، بالإضافة إلى أن المنشآت تكون في وضع لا يمكنها من مقاومة مطالب زيادة الأجور في ضوء تراجع أرباحها².

الشكل (2-18): منحنى " فيليبس " والعلاقة بين معدل البطالة ومعدل التغير في الأجور النقدية



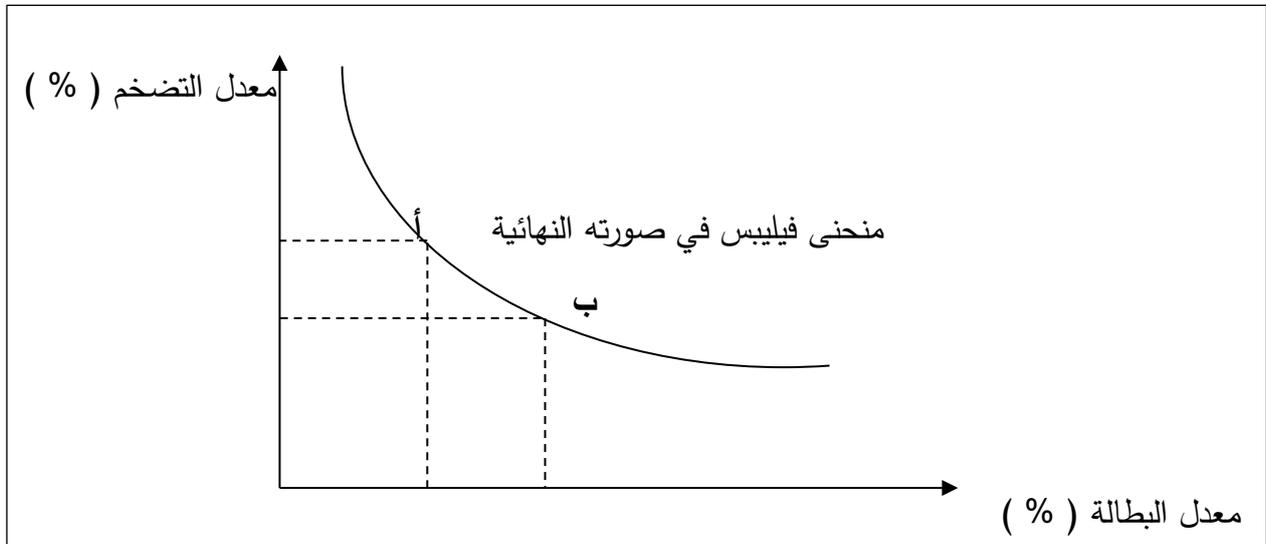
المصدر: طالب محمد عوض، مدخل إلى الاقتصاد الكلي، معهد الدراسات المصرفية، الأردن، 2004، ص 168.

¹ مجيد ضياء الموسوي، النظرية الاقتصادية، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 351.

² طالب محمد عوض، مدخل للاقتصاد الكلي، معهد الدراسات المصرفية، الأردن، 2004، ص 168.

وقد تم فيما بعد تعديل العلاقة بين معدل البطالة ومعدل تغير الأجور النقدية إلى العلاقة بين البطالة ومعدل التضخم، وهذا هو الشكل المتعارف عليه لمنحنى " فيليبس " في صورته النهائية، وذلك كما هو موضح في الشكل (2-19)، حيث أن النقط المختلفة الواقعة على المنحنى تمثل توليفات مختلفة من معدل البطالة ومعدل التضخم، تستطيع الحكومة أن تختار من بينها، عند وضع سياساتها، بشأن الإستقرار والتوظيف على مستوى الاقتصاد القومي ككل، ومن الواضح أن ميل المنحنى سالب نظرا للارتباط العكسي بين معدل البطالة ومعدل التضخم، فمثلا تستطيع الحكومة أن تحافظ على المعدلات المنخفضة للبطالة، ولكن هذا يعني أن تقبل في نفس الوقت بتكلفة لهذا الاختيار التي تتمثل في تعرض الاقتصاد لمعدلات مرتفعة للتضخم، هذا الاختيار مثلا تعبر عنه النقطة (أ) على المنحنى في الشكل (2-19)، كذلك تستطيع اختيار توليفة أخرى من البطالة والتضخم تتضمن قليل من التضخم مع مزيد من البطالة عند النقطة (ب)¹.

الشكل (2-19): منحنى " فيليبس " والعلاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم في صورته النهائية



المصدر: نضال الحواري وآخرون، الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري، الأردن، 2007، ص 298.

3. تحليل النقديين " فريدمان ":

فرق تحليل " فريدمان " بين الأجل القصير والأجل الطويل، ويؤمن بسيادة ظروف المنافسة الكاملة، وأن رجال الأعمال يسعون دائما إلى تعظيم أرباحهم، كما أن العمال يطالبون بزيادة أجورهم النقدية للمحافظة على مستويات أجورهم الحقيقية نتيجة للتضخم المتوقع.

ووفقا لتحليل " فريدمان " أن العلاقة العكسية بين معدل البطالة ومعدل التضخم أي منحنى " فيليبس " السابق هو ظاهرة قصيرة الأجل وليست طويلة الأجل، حيث يترتب على زيادة الطلب الكلي ارتفاع مستوى

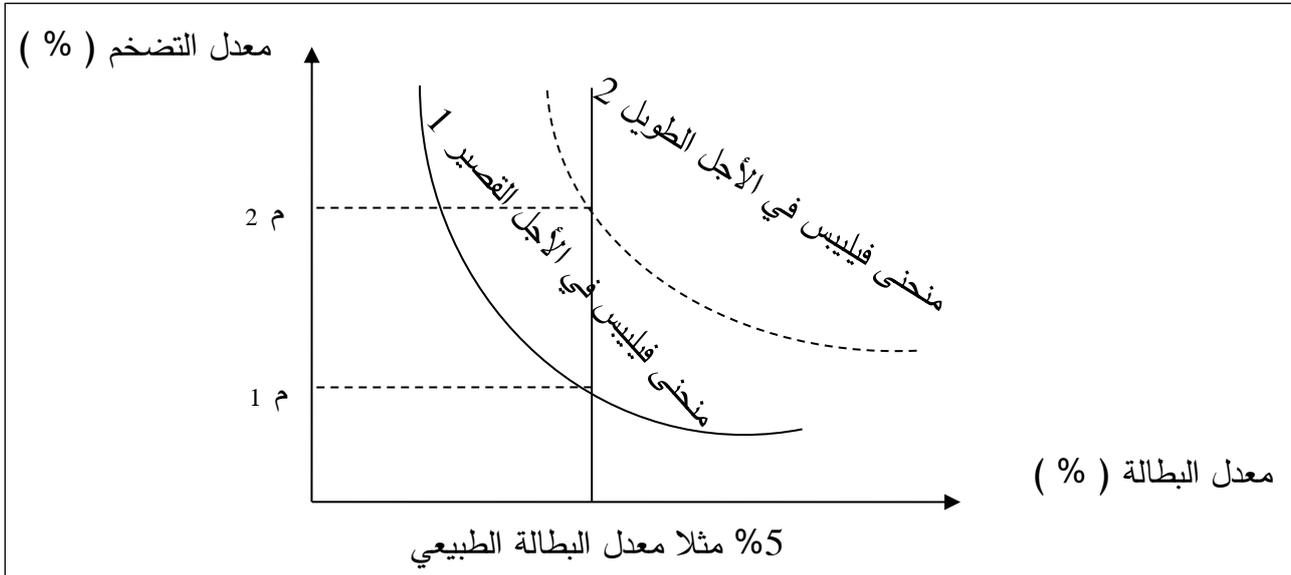
¹ أحمد رمضان نعمة الله وآخرون، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر، 2001، ص ص 288، 289.

الأسعار بمعدلات تفوق معدل ارتفاع الأجور النقدية، ومن ثم تتخفف مستويات الأجور الحقيقية للعمال مع المحافظة على مستويات مرتفعة من الناتج والتوظيف وذلك في الأجل القصير، أما في الأجل الطويل فإن الأفراد يتوقعون استمرار ارتفاع الأسعار بناء على المعدلات التي سادت في الفترات السابقة من التضخم، ولذا يطالبون برفع أجورهم النقدية، وبالتالي ينتقل منحى " فيليبس " في الأجل القصير الذي يكون سالب الميل إلى أعلى عند نفس مستوى التوظيف.

خلاصة ذلك أن منحى " فيليبس " في الأجل الطويل يأخذ خطاً رأسياً عند معدل البطالة الطبيعي، وبالتالي لا تكون هناك أي علاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم في الأجل الطويل¹، وذلك كما هو موضح في الشكل (20-2).

وهذا الرأي لـ " فريدمان " يتفق مع الفكر الكلاسيكي وهو أنه لا توجد علاقة بين معدل البطالة ومعدل التضخم وأن الاقتصاد يتوازن دائماً عند مستوى التوظيف الكامل، ولكنه عند " فريدمان " يكون التوازن عند مستوى التوظيف الكامل غير تضخمي.

الشكل (20-2): منحى " فيليبس " في الأجل الطويل وفقاً لتحليل " فريدمان "



المصدر: السيد محمد أحمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا، النظرية الاقتصادية الكلية، مرجع سبق ذكره، ص 311.

وبعد التطرق لتحليل العلاقة بين التضخم والبطالة، منحى فيليبس، يمكننا الإشارة إلى أسباب ارتفاع

معدل البطالة التوازني حسب أنصار نظرية المعدل الطبيعي والمتمثلة في:²

- عامل التغيير في هيكل قوة العمل؛
- عامل سياسات الرفاهية الاجتماعية؛

¹ السيد محمد أحمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا، النظرية الاقتصادية الكلية، مرجع سبق ذكره، ص 310.

² بركات أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 140-143.

- عامل تزايد البطالة الاحتكاكية؛
 - عامل نقابات العمال وجمود الأجور؛
 - التغيير في شروط التبادل التجاري إذا تم تغييرها في غير مصلحة الدولة، فإن ذلك يجر إلى زيادة معدل البطالة وخاصة في أسواق العمل التي لها علاقة بالصادرات؛
 - المغالاة في زيادة المعدلات الحدية للضرائب على الدخل من شأنها أن تؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة الطبيعي؛
 - التحسن الذي يطرأ على سعر الصرف للعملة المحلية يعد من الأسباب القوية التي تسهم في زيادة معدل البطالة الطبيعي؛
 - تشريعات الحد الأدنى للأجور من شأنها أن تسهم في زيادة معدل البطالة الطبيعي.
- وأخيراً يمكننا القول بأنه على الرغم من اتساع استخدام معدل البطالة الطبيعي في التحليل الإقتصادي الكلي، ودمجه في كثير من النماذج الإقتصادية، والإعتماد على ارتفاع هذا المعدل بوصفه مبرراً أو مفسراً لتفاقم أزمة البطالة في الإقتصاديات الرأسمالية المعاصرة، إلا أن التحديد الدقيق لحجم هذا المعدل هو أمر تكتنفه الكثير من الصعوبات، ذلك أن تقدير هذا المعدل يحتاج إلى توافر بيانات تفصيلية، لسلسلة زمنية معقولة عن حجم ومعدلات البطالة، وأنواعها المختلفة مما يعني ضرورة توافر قاعدة بيانات على درجة عالية من الدقة والتفصيل، وهو أمر قد لا يتسنى وجوده، وخاصة فيما يتعلق بالبيانات الخاصة بأنواع البطالة، كما أن هناك خلافات كثيرة بين الإقتصاديين حول التحديد الدقيق لكل نوع من البطالة، ولهذا فإن تحديد معدل البطالة الطبيعي يكون عادة تقريبياً، وينطوي على هامش للخطأ في التقدير.

ثانياً: نظرية التوقعات الرشيدة:¹

تم إدخال فرضية التوقعات الرشيدة بواسطة Muth(1961) حيث أعطاها هذه التسمية من خلال بحث له بعنوان: « Rational Expectations and the theory of price movement », حيث أحدثت هذه النظرية تطورات هامة في مجال التحليل الإقتصادي بصفة خاصة في مجال التحليل الإقتصادي الكلي، حيث تعتمد الكثير من العلاقات الإقتصادية على الدور الحيوي الذي تلعبه توقعات الأفراد في التأثير على سلوك الظاهرة موضع الدراسة، فمثلاً الموضوع الذي نحن بصدد تحليله هو سوق العمل، حيث كان لفرضية التوقعات الرشيدة دور في إعادة صياغة بعض النماذج الإقتصادية.

¹ مونية زركاك ، مرجع سبق ذكره، ص ص 113، 114.

تلق فريدمان انتقادات هو الآخر، مما نتج عن ذلك ظهور تيار فكري جديد عرف بتيار الكلاسيك الجدد، الذين رفضوا فكرة التوقعات المتوائمة، والمبنية على قيام العمال بأخطاء متكررة فيما يتعلق بقرارات عرض العمل.

إن التفسير النظري للكلاسيك الجدد انطلق من الفرضيات التالية:

- كل عون (فرد) في الاقتصاد على علم بالمعلومات المتاحة عن الاقتصاد، وقادر على استغلالها؛
- كل عون في الاقتصاد يؤمن بتحقق التوازن في كل الأسواق.

حيث أن الرشادة الاقتصادية تعني الإفادة من الأخطاء السابقة وعدم تكرارها، فاستبدلوا نظريات التوقعات المتوائمة بنظرية التوقعات الرشيدة، ومضمون هذه النظرية أن العمال نتيجة لرشادتهم الاقتصادية، لا ينتظرون ارتفاع الأسعار للمطالبة برفع معدلات أجورهم، بل يتوقعون مسبقا نسبة الارتفاع في الأسعار، ويحددون سلوكهم الحالي بناء على هذه التوقعات، ووفقا لهذه النظرية، لا يتحقق منحني فيليبس بشكله التقليدي في الأجل القصير، نظرا للتوافق الزمني بين ارتفاع الأسعار والأجور، مما يؤدي إلى ثبات معدل الأجر الحقيقي - أي عدم انخفاض معدل البطالة مع ارتفاع معدل التضخم، إن استخدام هذه النظرية لم ينتشر إلا بعد الأعمال التي قام بها (Lucas، 1972، 1973، 1976) و (Sargent، 1973) و (Barro, R. 1977) وغيرهم حول التفسير النيوكلاسيكي للنتائج والتضخم في السبعينيات.

ثالثا: نظرية البحث عن العمل

بحسب هذه النظرية فإن البطالة سلوك اختياري من قبل الأفراد نظرا لرشادتهم الاقتصادية، إذ ترجع معدلات البطالة الموجودة في المجتمع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم للتفرغ إلى البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بهذه الفرص. والبطالة عندهم ضرورة للوصول إلى التوزيع الأمثل للقوى العاملة، وهي بذلك تكون قد فسرت وجود بطالة احتكاكية لكنها عجزت عن تفسير وجود الأنواع الأخرى من البطالة¹.

وترتكز هذه النظرية على تغيير فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل والمتمثل في أن جميع المتعاملين في هذا السوق على علم كامل بما يجري فيه، حيث توضح هذه النظرية صعوبة توفر معلومات كاملة عن سوق العمل، مما يرفع من درجة عدم اليقين في اتخاذ القرارات، ومن ثم فإن الأفراد المنتمين لقوة العمل، وكذلك أصحاب الأعمال لا يملكون إلا جزءا صغيرا من المعلومات المتعلقة بسوق العمل، الأمر الذي يدفعهم للسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات، وتتسم عملية البحث هذه بسمتين أساسيتين، فهي

¹ هشام ريغي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر -، مرجع سبق ذكره، ص 117.

من جانب عملية مكلفة لأنها تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والانتقال من قبل العاملين ونفقات للاختيار من قبل رجال الأعمال، كما أن هذه العملية تستغرق فترة زمنية من الوقت من جانب آخر، وتستند النظرية على هاتين السمتين في تفسير ظاهرة وجود كم من المتعطلين جنباً إلى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة، ولتفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة دون أن يعني ذلك وجود أي نوع من الاختلال في آليات سوق العمل¹.

ورغم ما حملته هذه النظرية من أفكار جديدة، فيما يخص ظاهرة البطالة والتي لم تأخذ بعين الاعتبار النظريات المقدمة في المدارس السابقة، إلا أنها أهملت جوانب أخرى منها، لذا وجهت لها بعض الانتقادات يمكن إبراز بعضها في النقاط التالية:

- تعجز هذه النظرية عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة، كما أنها تقدم تفسيراً جزئياً لشكل التشغيل غير الكامل، إضافة إلى ذلك تهمل أثر التوازنات الكلية في سوق العمل.
- أن هذه النظرية تعتبر البطالة اختيارية، ولكن الواقع المعاش أثبت أن البطالة راجعة إلى تخلي العمال عن العمل نتيجة الظروف الاقتصادية السيئة.
- إن اعتبار طول فترة البحث عن العمل كمؤشر جيد للحصول على فرصة عمل جيدة اعتبار خاطئ، لأن الدراسات التجريبية أثبتت أن الطالب للعمل ذو المدة الطويلة في البطالة يلاقي صعوبة كبيرة في الحصول على فرص عمل جيدة.

المطلب الثاني: بروز فكر التجديد

لقد تعددت النظريات المفسرة لحركية سوق العمل، وعلى الرغم من تطرقها الواسع له وخاصة من الجانب الكلي (النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية...)، إلا أنها واجهت صعوبات في تفسير آلية سير سوق العمل، وبالأخص بعد نقشي البطالة في الدول المتقدمة، وجاءت نظريات أخرى على أنقاض النظريات الأولى، وحاولت أن تحل الصعوبات أمام تفسير هذا الاختلال، وبالرغم من تقدمها الملحوظ في تقديم إيضاحات جديدة حول الخلل القائم في سوق العمل، غير أن هذه النظريات أيضاً أثبتت محدوديتها لكونها تفسر ظاهرة معينة أو جزئية في سوق العمل، وكذلك لفترة زمنية معينة وفي ظروف معينة دون أن تعرف تحاليلها طابع الديمومة، وتعرضت مثل باقي النظريات السابقة لكثير من الانتقادات، في هذا المطلب سنحاول التطرق إلى مساهمات نظرية حديثة في تحليل البطالة وتقديم أفكار جديدة لم تكن معهودة من قبل في تفسير اختلال أسواق العمل.

¹ ليلي أحمد الخواجة، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة السافرة وعلاقتها بهيكل سوق العمل في مصر " المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد بعنوان البطالة في مصر"، جامعة القاهرة، 1989، ص 186.

أولاً: نظرية اختلال سوق العمل¹

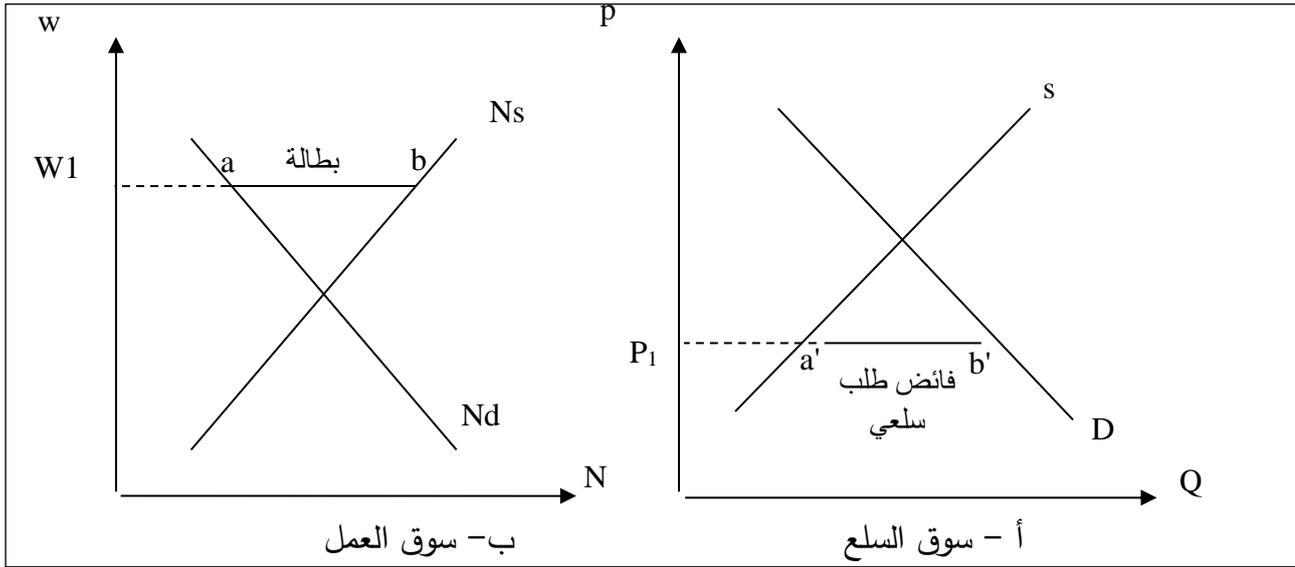
ظهرت هذه النظرية على يد الفرنسي " Malinvaud " عندما حاول تفسير ارتفاع معدل البطالة في الدول الصناعية خلال السبعينيات، وتقوم هذه النظرية على رفض فرض مرونة الأجور والأسعار، وهو أحد الفروض الأساسية للنموذج التقليدي لسوق العمل، ووفقاً لهذه النظرية فإن الأجور والأسعار يتميزان بالجمود في الأجل القصير، ويرجع الجمود إلى عجز الأجور والأسعار في الأجل القصير عن التغير بسرعة بما يضمن توازن سوق العمل، ونتيجة لذلك قد يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال تتمثل في وجود فائض عرض، ومن ثم ظهور البطالة الإجبارية، وينطبق ذلك - أيضاً - على أسواق السلع، حيث يؤدي جمود الأسعار والأجور إلى الاختلال بين الكميات المعروضة والمطلوبة، ونظراً لاستحالة تحقيق التوازن عن طريق التغيرات النقدية سواء في الأجور أو الأسعار، فإن ذلك من شأنه أن يحدث عدم توازن، حيث تظهر البطالة في سوق العمل، فائض عرض أو فائض طلب في سوق السلع.

هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات توازن الكمية بين عرض العمل والطلب عليه، وهي تدرس العلاقات القائمة بين سوقي السلع والعمل لتحليل البطالة، ويتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة.

- النوع الأول: البطالة الكلاسيكية: وسميت البطالة بهذا الاسم نظراً لوجود تشابه بين هذا النوع من البطالة مع البطالة عند الكلاسيك التي ترجع إلى زيادة الأجور عن أجر التوازن، ويقترن هذا النوع من البطالة بوجود فائض طلب في سوق السلع مع وجود فائض عرض في سوق العمل، ويرجع سبب البطالة هنا إلى ارتفاع الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع رجال الأعمال إلى عدم زيادة مستوى التشغيل، وبالتالي عدم زيادة عرض السلع، وذلك بسبب انخفاض ربحية الإستثمارات الإضافية وانخفاض أرباح رجال الأعمال، والشكل (21-2) يوضح هذا النوع من البطالة.

¹بن طجين محمد عبد الرحمن، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة (1970 - 2008)، مذكرة ماجستير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2011، ص 36 - 38.

الشكل (21-2) : البطالة الكلاسيكية وفقا لنظرية الاختلال

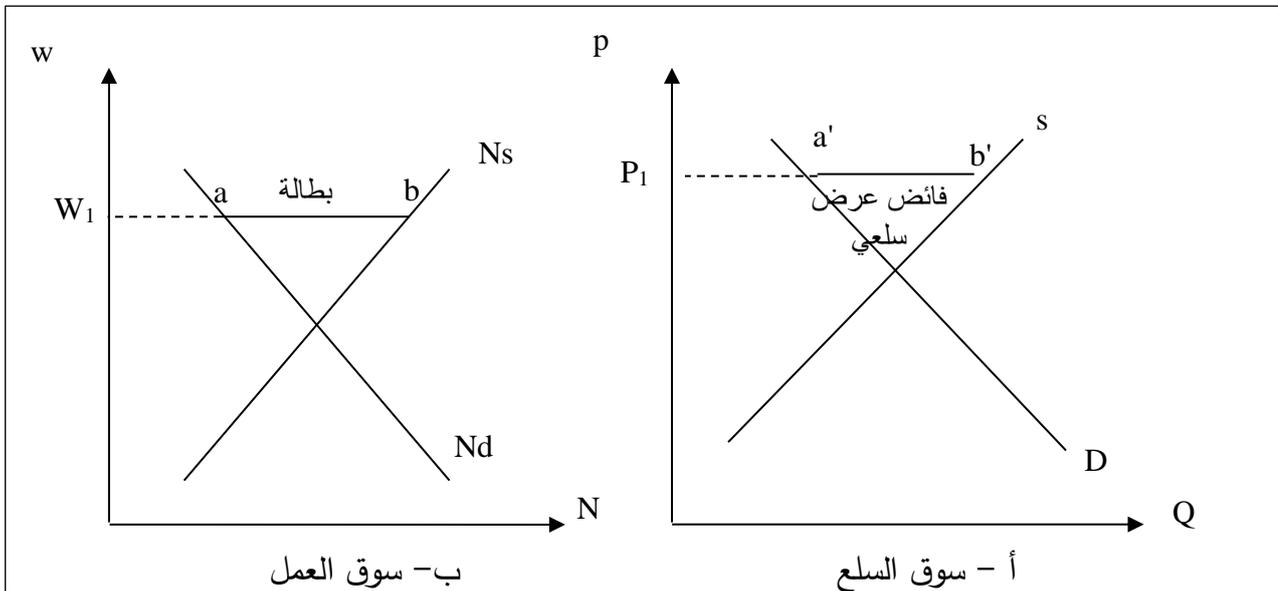


المصدر: بن طجين عبد الرحمن محمد، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة (1970 - 2008)، مذكرة ماجستير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2011، ص 37.

النوع الثاني: البطالة الكينزية: وسمي هذا النوع من البطالة بهذا الاسم نظرا لوجود تشابه بين هذا النوع

مع حالة قصور الطلب الفعال في التحليل الكينزي، وتتميز بوجود فائض عرض في كل من سوق العمل وسوق السلع، في هذه الحالة ترجع البطالة إلى قصور الطلب في سوق السلع، مما ينتج عنه زيادة العرض ووجود مخزون، وبالتالي يحجم رجال الأعمال عن تشغيل مزيد من العمال طالما أن الزيادة في الإنتاج المقترنة بذلك لن تجد من يشتريها وهو ما يوضحه الشكل (22 -2) .

الشكل (22-2) : البطالة الكينزية وفقا لنظرية الاختلال



المصدر: محمد عبد الرحمن بن طجين ، مرجع سبق ذكره، ص 38.

والجديد في هذه النظرية استخدامها لنفس إطار التحليل في تفسير كل من البطالة الكلاسيكية والبطالة الكينزية، وهذا يعني أن نوع البطالة وأسبابها ليست من الثابت في أي نظام اقتصادي، وإنما يتوقف على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة.

إن نظرية الاختلال قُدت تحليلاً نظرياً لأسباب البطالة المعاصرة، وأوضحت أن البطالة الإجبارية ترجع في الدول الصناعية المتقدمة - خاصة - إلى سبب أساسي واحد هو انخفاض مستوى الإنتاج، الذي يرجع بدوره إلى انخفاض ربحية الإستثمارات بسبب زيادة الأجور - وفقاً للنظرية الكلاسيكية - أو لعدم وجود الطلب الكافي - وفقاً للنظرية الكينزية -.

من بين أهم الانتقادات الموجهة للنظرية نجد:

- أنها تقتصر على تحليل البطالة في الفترة القصيرة فقط، ولا توضح أسبابها واستمرارها في الأجل الطويل.

- افتراض تجانس عنصر العمل، الأمر الذي يعني إما أن تكون البطالة كينزية أو كلاسيكية، وهذا ما لا يعكس الواقع، حيث أنه توجد أنواع مختلفة من عنصر العمل، ومن ثم يمكن أن يتزامن نوعي البطالة معاً، الأمر الذي يؤدي إلى تعارض الحل المقترح لعلاج البطالة الكينزية مع الحل المقترح لعلاج البطالة الكلاسيكية، حيث أن السياسة الملائمة لعلاج البطالة الكينزية هي سياسة مالية توسعية تهدف إلى زيادة الطلب الكلي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي و/ أو الأجور بهدف زيادة الاستهلاك، ولكن ذلك سوف يؤدي إلى زيادة حجم البطالة الكلاسيكية نظراً لتناقص معدل ربحية الإستثمارات بدلاً من زيادتها. أيضاً علاج البطالة الكلاسيكية يتم من خلال خفض الأجور، الأمر الذي يترتب عليه انخفاض الدخل ومن ثم الاستهلاك، وبالتالي خفض الطلب الكلي، مما يزيد من حدة البطالة الكينزية وبالتالي فإن هذه النظرية لا تقدم السياسات الاقتصادية الواجب إتباعها لعلاج مشكلة البطالة نظراً لوجود النوعين من البطالة آنياً.

ثانياً: قانون أو كون (إشكالية العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة)

تبقى واحدة من أهم النظريات المفسرة للتغيرات في معدلات البطالة والتي لا تزال تشغل بال الكثير من رجال الفكر الاقتصادي إلى يومنا هذا، أكد أوكون (1928-1980) في مقاله المشهور سنة 1960 من خلال تحليله للمعطيات الأمريكية بين 1947 و1960 أن هناك علاقة تربط بين معدل البطالة والنواتج المحلي الإجمالي الحقيقي، حيث كل نقطة إضافية للبطالة فوق (4%) يقابلها انخفاض 3 نقط للنواتج الحقيقي والأهمية من هذه الدراسة في الحقيقة هو تقييم لمسار السياسات الاقتصادية المنتهجة وكذا تصميم سياسات

اقتصادية كلية مناسبة وظروف البلد والتي ترمي إلى استهداف البطالة بشكل أساسي، فسر أوكون العلاقة بين البطالة والنشاط الإقتصادي بصيغتين مختلفتين¹:

- تربط الصيغة الأولى التغير في البطالة (Δu) بالتغير في الناتج المحلي (Δy) فكانت نتيجة التقدير على الشكل التالي:

$$\Delta u_t = -0.3\Delta y_t + 0.3 + \epsilon_t \dots \dots \dots (1)$$

تعني العلاقة (1) أن استقرار معدل البطالة يتطلب أن يزيد معدل النمو الإقتصادي بمستوى (1%) في كل ثلاثة أشهر.

وتبين الصيغة الثانية، العلاقة بين الفارق بين معدل البطالة الفعلي ومستواها الطبيعي والفارق بين الناتج المحلي الفعلي ومستواه الممكن أو ما يسمى بفجوة أكون أي:

$$\Delta u_t = 0.36 \text{ gap}_t + 3.72 + \epsilon_t \dots \dots \dots (2)$$

الصيغة الأولى والثانية، موضحة على التوالي في العلاقتين (3) و (4):

$$\Delta u = \alpha - \beta \Delta y + \epsilon \dots \dots \dots (3)$$

$$U - U' = \delta (y - y') + \epsilon \dots \dots \dots (4)$$

حيث:

- U : معدل البطالة الفعلي.

- U' : معدل البطالة الطبيعي.

- y : النمو الإقتصادي معبر عنه بالناتج المحلي الإجمالي الحقيقي.

- y' : مستوى الناتج الحقيقي الممكن.

- $\alpha\beta\delta$: معالم النموذج.

- ϵ : المتغير العشوائي.

- إن قانون أوكون يبين العلاقة بين معدل البطالة وتيرة نمو على المستوى الكلي، فهو يعبر عن العلاقة العكسية بين وتيرة النمو ومعدل البطالة.

- إن تخفيض البطالة يتطلب تخفيض أوكون عن طريق زيادة النمو الفعلي عند مستوى معطى من الناتج الحقيقي الممكن، كما تسمح هذه العلاقة بتقدير معدل النمو المناسب لتخفيض معدل البطالة بقدر معين أو العكس، تسمح بتقدير كلفة البطالة نتيجة تقليص المعدل الفعلي للنمو.

¹ كمال بوصافي ، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الإنتقالية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص ص 77، 78.

ثالثاً: نظرية تجزئة سوق العمل:¹

أول من تناول فكرة ازدواجية سوق العمل هما الإقتصاديان " Doeringer " و " Piore "، حيث ظهرت هذه النظرية عندما درس السوق الأمريكي في السبعينات لمحاولة معرفة أسباب البطالة فيه، فوجد معدو الدراسة أن قوة العمل الأمريكية تنقسم لعدة أنواع بناء على العرق والسن والجنس والمستوى التعليمي، وبالتالي تخالف النظرية التقليدية لسوق العمل التي تقترض تجانسه وأن جميع العاملين في هذا السوق يعاملوا بطريقة متساوية عند التقدم للعمل فيه.

كذلك تسقط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، وهو أحد الفروض الأساسية في النظريات التقليدية، وتهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة، فضلاً عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى.

وقد وضحت النظرية أسباب ارتفاع البطالة في نهاية الستينات وبداية السبعينات، ومنها تزامن وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة مع حدوث ندرة في القوى العاملة في قطاعات أخرى، ولذلك فإنها تقترض وجود نوعين من الأسواق يختلفان من حيث الخصائص، والوظائف المرتبطة بكل منهما على النحو التالي:

- **سوق أولي:** يتميز بالإستقرار الوظيفي، ويشكل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة وتستخدم فيه الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال، وفئة عمالية ماهرة تحرص المؤسسة على الاحتفاظ بها وتتمتع هذه السوق بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها.

- **سوق ثانوي:** يمتلك الخصائص العكسية للسوق الأولي، من حيث الأجور المنخفضة، والحركة العالية لليد العاملة، وعلاقات العمل الفردية التي تسودها أحكام تعسفية، ومناصب عمل محدودة الأفاق، حيث تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل تتأثر بسهولة بالتقلبات الاقتصادية، ونتيجة لذلك تحتاج هذه السوق لفئات من العمال لا تتمتع بنفس الحقوق والضمانات السائدة في السوق الأولي.

ولم يكن هذا التقسيم مصادفة والسبب يرجع إلى ما يلي:²

- **الأسباب التاريخية:** تطور النظام الرأسمالي من التطور إلى الإحتكار، ففرض رجال الأعمال سيطرتهم على أسواق عناصر الإنتاج مما دفعهم إلى تقسيم قوة العمل، وهذا لاستمرار العملية الإنتاجية بأقل تكلفة.

¹ يعقوب سعدي محمد الغفري، أثر برامج التشغيل الحكومية في قطاع غزة على معدل البطالة 2007-2013، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص ص 34، 35.

² وردة علوش، ظاهرتا البطالة والتضخم في الجزائر -دراسة قياسية اقتصادية للفترة (1980-2011)-، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2015، ص 32.

- **التغيرات التكنولوجية:** توجد في السوق الأولية مؤسسات كبيرة تمتلك تكنولوجيا عالية وعمالة ذات كفاءة عالية وتحرص على الاحتفاظ بها، أما السوق الثانوي فالمؤسسات فيها صغيرة وإنتاجها قليل، وتستخدم عمالة كثيرة، وإذا ما وجهتها صعوبات أو أزمات فتستطيع التخلص من هذه العمالة بسرعة. وعليه فحسب هذه النظرية فإن ظهور البطالة أمر حتمي، وأن الفئة الأكثر تضررا بالبطالة هي تلك التي تنتمي إلى القطاع الثانوي، أين تقلبات العمل تخضع لتقلبات الظروف الاقتصادية للبلد، وأن البطالة تمس الفئة الأخرى والتي تنتمي للقطاع الأول لا تكون إلا في حالة الركود الاقتصادي المستمر بنسبة ضعيفة مقارنة بالقطاع الثاني.

المطلب الثالث: التحليل المتجدد لسوق العمل من منظور جزئي

يندرج ضمن هذا التحليل المتجدد لسوق العمل من منظور جزئي نظريات عدة نذكرها:

أولاً: نظرية رأس المال البشري:¹

قام الاقتصادي " ج.ج. بيكر " (J.Gary Becker) في سنة 1964 بتطوير نظريته المتعلقة بقرار الإستثمار في رأس المال البشري، حيث يرى بأنه كما يسعى صاحب رأس المال إلى اكتساب الخبرات اللازمة للتسيير من أجل تعظيم الربح، فإن العامل أيضا يسعى إلى الرفع من معدل تراكم معارفه التي تعمل على زيادة مهاراته وإنتاجيته، ومن ثم تحسين راتبه المستقبلي، وهذا على المدى المتوسط والبعيد، أين قارن بين العائد على الإستثمار في القوى العاملة من خلال تحسين المعارف والمهارات وبين معدل الفائدة المحصل، أي بين كلفة الإستثمار والمردودية المحصلة، على أن تكون الأولى أقل من الثانية أي لصالح صاحب العمل لضمان استمرار المشروع، ومن ثم مناصب العمل، حيث جاءت هذه النظرية بحملة من الفرضيات هي:

- كل استثمار في رأس المال البشري يرفع من القدرات الإنتاجية للفرد.
- كل استثمار في رأس المال البشري يستلزم نفقات، ومنه فالإستثمار لا يتحقق إلا إذا توقع الفرد أنه سيحصل على ربح يعوضه نفقاته التي يفترض أن تكون نقدا.
- الطلب على التعليم مرتبط بمتطلبات المؤسسات، مع ترك التنظيم والضبط للسوق.
- وجود فئتين من الأشخاص فئة أولى قليلة العدد وذات قدرات تدريبية عالية، والثانية تشكل الغالبية ولا تملك مؤهلات تعليمية، تمارس أعمال متردية وفي أغلب الحالات تكون في بطالة إجبارية.
- حيث أن بعض الأفراد يفضلون وعلى نحو مفاجئ مغادرة مناصب عملهم وبصفة إدارية، من أجل أفاق مهنية أخرى، وهو ما يشكل خسارة لصاحب العمل والذي استثمر وساهم ماديا في تأهيلهم، الأمر الذي يدفعه

¹عبد الرزاق جباري، مرجع سبق ذكره، ص ص 35، 36.

إلى البحث عن طريقة ملائمة تمكنه من استرجاع المبالغ المنفقة على هذه الفئة من القوى العاملة، وهذا من خلال:

- تخفيض أجور الفئة العالية الشابة المتبقية.
 - عزوف المؤسسة عن الإستثمار في رأس المال البشري تحسبا لأي تسرب آخر.
- ما يعاب على هذه النظرية كونها من النظريات الجزئية، التي حاولت تفسير سوق العمل من جانب واحد فقط وهو جانب العرض، في محاولة لإيجاد تفسير لظاهرتين في آن واحد، وهما اختلاف الأجور وتطور البطالة، كما وجهت لها العديد من الانتقادات أهمها:
- التصرفات التمييزية بين الجنسين الصادرة عن أرباب العمل في السوق، حيث بنيت العديد من الدراسات الأمريكية عن وجود فروق كبيرة في الأجور بين النساء والرجال، حتى وإن كان لهما نفس المستوى التعليمي والتكويني.
 - ظاهرة انقسام سوق الشغل، في حالة العمر مثلا: نجد أن الشباب هم الأكثر حظا للاستثمار في مجال التعليم والتكوين مقارنة بالأكبر منهم سنا، والذين لا يكون التكوين بالنسبة لهم ذا مردود إلا في الأجل القصير، عكس الشباب.
 - الخصائص الفردية للأشخاص، كدرجة تلاؤم الفرد مع منصب العمل، ومدى اندماجه مع مجموعة العمل، فكلما كان الاتصال سهلا كانت العمليات الإنتاجية الجماعية جيدة.

ثانيا: نظرية الإشارة والمؤشرات¹

تعتبر هذه النظرية أن التعليم هو بمثابة أداة تصفية تحدد العمال الأكثر قدرة بدلا من زيادة الإنتاجية مباشرة، حيث يستخدم العمال التعليم للإشارة عن قدراتهم وحوافزهم لأصحاب العمل المحتملين، وبالتالي يبقى على الأفراد اختيار التكوين الذي يسمح بإنتاج أحسن إشارة ومؤشر مما يرفع احتمال توظيفهم، من جهة أخرى صاحب العمل يتخذ قرارات التوظيف في ظل غياب اليقين، وعليه يبحث عن الباحث عن العمل ذو الإشارة الأعلى، وبالتالي اقترحت هذه النظرية تفسيراً بديلاً للارتباط بين الأجر والتعليم، أين الأجر يعكس مهارات الأفراد المشاركة لأصحاب العمل من خلال النجاح الأكاديمي.

نظرية رأس المال البشري والإشارة متماثلان في أن كلاهما يشيران للعلاقة الإيجابية بين تعليم الفرد والأرباح (الأجور) التي يحصل عليها الفرد، لكن ذلك ينبع من سببين مختلفين، في كلاهما الأفراد الذين يملكون تعليم أعلى يتمتعون بزيادة فرص التوظيف وأجور أعلى لتمييزهم بإنتاجية أعلى، إلا أن نظرية رأس المال البشري

¹ سمية بلقاسمي، إشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع التطبيق الإحصائي على الاقتصاد الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2017، ص 39.

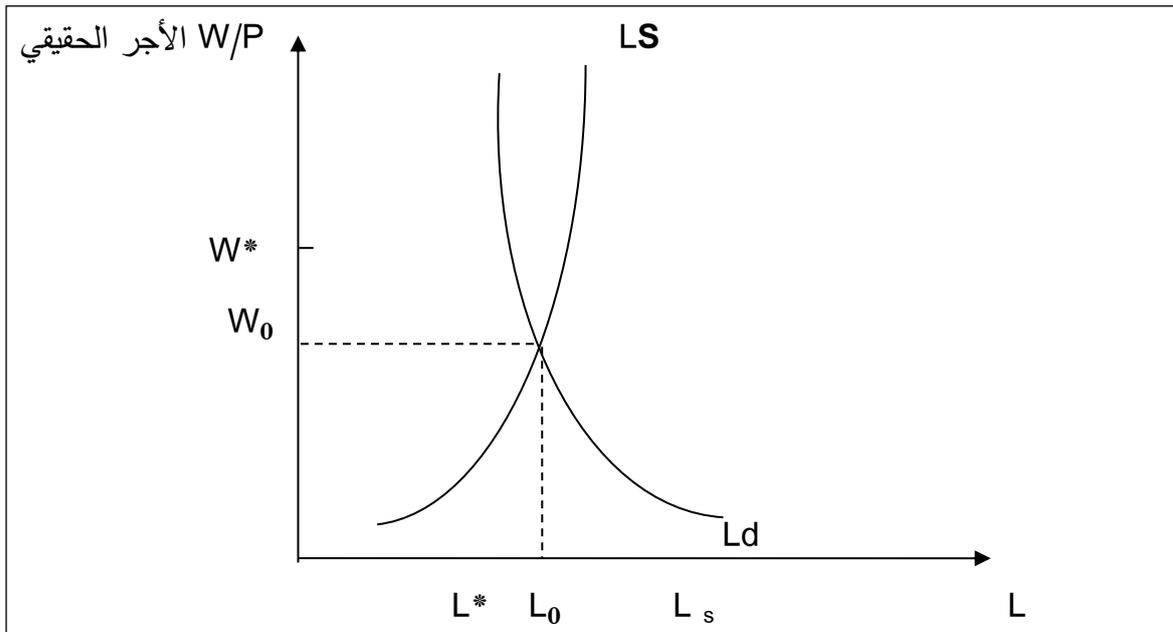
ترى أن هذه الإنتاجية هي نتيجة مباشرة للتعليم في حين نظرية الإشارة ترى أن التعليم يسمح لأصحاب العمل بتحديد وتصفية العمال الذين سيكونون أكثر إنتاجية حتى في غياب التعليم.

ثالثا: نظرية الأجور الكفوة¹

تقوم هذه النظرية على أن إنتاجية العامل تتوقف على مستوى الأجر الحقيقي، حيث يعتبر " Leibensteun " أن إنتاجية العامل الواحد هي دالة متزايدة في الأجر الحقيقي في كتابه " Back- Ward Ness and Économic Growth " الذي صدر في عام 1957، أي أن أصحاب العمل يقومون بدفع أجور للعمال أعلى من الأجور التوازنية في السوق وذلك بتشجيع العمال لزيادة إنتاجهم مما يزيد من عرض العمال لقوة عملهم، وأسباب رفع الأجور بالنسبة لأصحاب العمل هي:

- الرغبة في جلب العمال ذي المهارات (الكفاءات) العالية.
 - تشجيع العمال على البقاء.
 - زيادة إنتاجية العمل، وهذا باعتبار أن الأجر المرتفع يحفز العمال على عدم تضييع الوقت وعدم التغيب وبذل جهود كبيرة لزيادة الإنتاج.
- لنفرض أن مؤسسة ما قامت بتحديد الأجور عند مستوى أعلى من المستوى التوازني (W_0)، كما هو مبين في الشكل (23-2).

الشكل (23-2): أجر الكفاءة



المصدر: فارس شلالي، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016، ص

34.

¹ فارس شلالي، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016، ص ص 33، 34.

حيث W^* هو أجر الكفاءة مما ينتج عنه البطالة قدرها L^*LS ، وهذه البطالة ناتجة عن رفض المؤسسة تخفيض الأجر عن هذا المستوى، وذلك من أجل استقرار العمالة المشتغلة في حين يكون العمال غير المشتغلين في حال استعداد للحصول على أجور أقل من أجر الكفاءة W^* ، بالتالي استطاعت هذه النظرية تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل في الاقتصاد خصوصا تلك المتعلقة بحركة العمال وسعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجور مرتفعة، إلا أنه يمكن انتقاد هذه النظرية من جانب ربط الأجر بالأرقام القياسية للأسعار يمكن المؤسسات من الإبقاء على جهود العمال عن طريق دفع الأجر الأمثل W^* وفي نفس الوقت الإبقاء على معدل أجر نقدي مرن.

رابعا: نموذج الداخليين والخارجيين¹

هذه النظرية تحاول شرح أسباب جمود الأجور بينما هناك البطالة لا إرادية، أثري هذا النموذج في الثمانينات سلسلة من المساهمات المقدمة من "ليندبيك وسنور" Lindbeck et Snower " (1985-1986)، حيث عرفوا الداخليين أنهم هؤلاء الحاصلين على عمل في منشأة ما، أما الخارجييين فهم الأفراد العاطلين عن العمل، ويرى أصحاب هذا النموذج أن السلطة تعود إلى العمال المشتغلين في التأثير على قرارات الأجور والتوظيف، أين تأتي هذه السلطة وفقا " ليندبيك " و " سنور " من خلال تكاليف دوران القوى العاملة، حيث تشمل هذه التكاليف تكاليف التوظيف والفصل من العمل أو المنازعات وتكاليف أخرى تأتي من تدريب الموظفين الجدد، ولكن هذه الأنواع من التكاليف كانت معروفة بالفعل من قبل، وقد أضاف " ليندبيك " و " سنور " شكلا جديدا من التكاليف: قدرة العمال المشتغلين في التعاون أو المضايقة مع الموظفين الجدد الذين كانوا عاطلين على العمل من قبل، وهكذا إذا شعر العمال المشتغلين أن العمال الجدد يشكلون تهديدا لهم، فإنهم يرفضون التعاون، والمشاركة في تدريب الموظفين الجدد حتى أنه يمكن لهم (العمال المشتغلين) جعل حياتهم (العمال الجدد) لا تطاق، مما يزيد من اللامنفعة، أي مستوى أجر الاحتياط يرتفع لدى العاطلين عن العمل، وهذا ما يجعل المنشآت تعزف عن توظيفهم، وعلاوة على ذلك، المنشأة لا تقوم بالتوظيف إذا شعرت أن موظفيها غير موافقين، لأن التعاون والمضايقة يرجع للعمال المشتغلين، هذا ما يؤثر بشدة على تكاليف دوران اليد العاملة. وعليه يصبح توظيف العاطلين عن العمل أكثر كلفة من ترقية المشتغلين بالنسبة للمنشأة، هؤلاء المشتغلين يضغطون على المنشأة للحصول على جزء من الربح الذي تدره تكاليف الدوران، في الواقع المنشأة على استعداد للدفع لتجنب هذه التكاليف، واضعي هذا النموذج يفترضون أن العمال لديهم القدرة الكافية للتفاوض من أجل

¹ عائشة حمدوش، نمذجة سوق العمل في الجزائر للفترة (1991-2013)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2016، ص

الحصول على جزء من هذا الربح، إذا كانت سلطة العمال غير المرتبطة بأعمال النقابات، فمن الواضح أن وجود هذه الأخيرة يعزز إلى حد كبير التهديد بالإضرابات أو تدابير أخرى من عدم التعاون كإضراب الحماس بتطبيق تعليمات لتبطين العمل، أو تعطيل بعض الأقسام.

في البداية كان هدف هذه النظرية تفسير البطالة اللاإرادية، ولكن نتائجها كانت مغايرة، أولا هذا النموذج يقر بأن صدمات بدرجة كافية لتحريك طلب العمل يمكن أن تؤثر بصفة دائمة على الأجور والعمالة وبالتالي على البطالة، ففي البلدان التي تكون فيها تكاليف التناوب عالية مع نقابات قوية، هذا التأثير التراجعي يكون كبير، ثم هذا النموذج يبين لنا أنه عند صدمات معتدلة، المنشآت التي لديها تكاليف التناوب عالية تحافظ على موظفيها، وهذا يقلل من التغيير في العمالة، وأخيرا هذا النموذج لديه استنتاجات حول تركيب البطالة، يشير " ليندبيك " و " سنور " (1988) إلى أن معدلات البطالة هي أعلى بالنسبة للأفراد الذين تعرضوا للقليل من الإستقرار في وظائفهم السابقة، ولذلك نجد تفسيراً لمعدل البطالة المرتفع نسبياً في فئة الشباب، والنساء أو بين مختلف المجموعات التي تمثل أقلية.

إن كل من الداخليين - الخارجيين ونظرية أجر الكفاءة تقدم تفسيرات مختلفة للبطالة غير اللاإرادية، ومع ذلك فهما متكاملتان أكثر من متباعدتان باعتبار أن حجم البطالة اللاإرادية يعتمد على ما في وسع المنشآت من تقديمه وما للعمال على استعداد لقبوله.

خامساً: نظرية تطوير وتحليل الأسواق وفرص العمل (قوى البحث والإحتكاكات)¹

تزامن منح جائزة نوبل للاقتصاد سنة 2010 لثلاثة خبراء مع تزايد أزمة البطالة التي اجتاحت أقاليم مختلف دول العالم، خاصة الدول المتقدمة بعد الأزمة المالية والإقتصادية الحادة سنة 2008، وقد صدر حينها تقرير للمكتب الدولي للعمل يحذر من المخاطر الإجتماعية والمتوقعة من تزايد أزمة البطالة.

تركزت أبحاث هؤلاء الخبراء حول البحث عن الأسباب التي نقلت ملايين العمال إلى صفوف البطالة؟ وكيف تؤثر السياسات الاقتصادية على سوق العمل؟

بحسب الرؤية التقليدية للسوق، يعثر المشترون والبائعون بعضهم على بعض بشكل فوري من دون تكلفة وتكون لديهم معلومات مثالية عن أسعار كل السلع والخدمات، لكن ليس هذا ما يحدث في العالم الحقيقي، وذكرت اللجنة أن العمل الذي قدمه الخبراء الثلاثة حسن من فهم " أسواق البحث " التي تحدث فيها احتكاكات متواصلة، نظراً لأن طلب بعض المشتريين لا يجد من يلبيه، ولأن بعض الباعة لا يستطيعون البيع بالقدر الذي يريدونه، وقد يتضمن هذا حالات بسيطة لمشتري وبائع لأحد المنتجات أو علاقات أكثر تعقيداً مثل تلك القائمة

¹دحمانى محمد أدريوش، مرجع سبق ذكره، ص 141-143.

بين أرباب العمل والباحثين عن وظيفة، وعلى صعيد سوق العمل، إن نماذج الفائزين ساعدت بشكل جيد في فهم الطريقة التي تتأثر بها البطالة وفرص العمل والأجور خاصة بالتنظيم الرقابي والسياسة الاقتصادية بما في ذلك حجم إعانات البطالة.

فكيف يمكن للسياسات الاقتصادية أن تساهم بشكل أحسن في التخفيض من حدة البطالة؟ لماذا يمكن أن هناك معدل بطالة مرتفع، ووظائف خالية في الوقت ذاته؟ ومتى يمكن أن يتوقف العاطل عن البحث عن منصب عمل؟

عندما يبحث الخبراء الاقتصاديون في سوق العمل في الإجابة عن مثل هذه الأسئلة، فإنهم يعتمدون في ذلك على النموذج والإضاءات الجديدة الذي قدمها كل من " بيتر دايموند " (Peter A.Diamond)، و " دال مورتنسين " (Dale T. Mortensen)، و " كريستوفر بيسارديس " (Christopher A.Pissarides) حول: " سير عمل الأسواق " وتناولوا في أبحاثهم خاصة مشاكل سوق العمل، وفسروها بشكل مذهل وغير معهود من قبل ومساهماتهم في تطوير نظرية البطالة الجديدة.

فخبراء الاقتصاد هؤلاء ينتسبون إلى تراث المدرسة الكلاسيكية الجديدة، التي تقول بأن الأسواق إذا ما تركت لحالها فهي ستشجع تحقيق التوازن بين العرض والطلب من خلال آلية التطور التلقائي للأسعار، وإذا ما طبق الأمر على سوق العمل، فتتنبأ تلك النظرية بأن اللعبة الحرة للقوى التنافسية تكفي لتأمين الوظائف للجميع، وإذا كانت بعض أساليب عمل هذه الآلة تولد البطالة أحيانا، فلأن هناك وصلات وتشنجات تعيقها، ومنها خصوصا النقابات والقوانين الملزمة بالحد الأدنى للأجور أو قانون العمل، وغير ذلك

تبنى الباحثون الثلاثة النظرية التقليدية للعرض والطلب، وفي الوقت نفسه لجأوا إلى عناصر جديدة للغاية، لم يكن هناك قبل " دايموند " و " مورتنسين " و " بيسارديس " سوى رؤية تعتمد على الإحصاء وتقوم على مبدأ مؤداه أنه لا يمكن أن تكون هناك بطالة طوعية.

اهتمت أعمال الخبراء الثلاثة بالنواقص والاختلالات التي تشوب ديناميكية سوق العمل هذه، يستعيد كل من " مورتنسين " و " بيسارديس " مقاربات " دايموند " حول الاحتكاكات في الأسواق ليركز على صعوبة التلاقي بين الشركات والعاطلين عن العمل، ففي مصطلحات هؤلاء الاقتصاديين تتجم عن " مشكلة تزواج ". والواقع بما أن ما يملكه هؤلاء وأولئك من معلومات ليس كاملا، يطول الوقت في عملية البحث عن منصب عمل شاق ومكلف كلما ارتفعت البطالة، كذلك الأمر بالنسبة للمؤسسات كلما كان التوظيف يتسبب بمشكلة، كلما تراجع الاهتمام بخلق مناصب شغل.

يعود الخبراء الثلاثة إلى مسألة مهمة وهي قضية زيادة تعويضات البطالة، هذه الزيادة ترفع الربح المرتبط بالبطالة، وتحد من الربح المرتبط بالحصول على وظيفة، فهي تدفع بالتالي في اتجاه رفع الأجور (اجتذاب للمرشحين إلى الوظائف)، ما يحد من عدد الوظائف المتوفرة ويرفع من معدلات البطالة ومن مستوى الأجور، هكذا يمثل ارتفاع الأجور الذي تغذيه مداخيل بديلة تعزز قدرة العمال على التفاوض (بمساعدة النقابات) زيادة في نفقات المؤسسات التي تجد نفسها مضطرة للحد من عدد الوظائف، فبعد مرور ثمانين عاما على تطور الفكر النيوكلاسيكي، نعثر مجددا على اللازمة التي قالها الإقتصادي " جاك روييف " (J.Rueff) عام 1931 إن السبب الرئيسي للبطالة هي تعويضات البطالة.

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل اتضح لنا بأن سوق العمل له دور فعال من خلال تفاعل عرض العمل والطلب عليه، وذلك حسب آراء مختلف المدارس غير أن كينز إختلف مع الكلاسيك فيما يخص عرض العمل، واعتبر أن الأجر الإسمي غير مرن نحو الانخفاض مما أدى إلى وجود نوع من البطالة لم تعرف من قبل الكلاسيك وهي البطالة غير الإرادية، أما فيما يخص النظريات الحديثة لسوق العمل كانت كمحاولة للتغلب على أوجه قصور النموذج التقليدي.

إضافة إلى ما سبق وجدنا أنه تم إعداد العديد من الدراسات والبحوث الاقتصادية محاولين ربطها ببعض المتغيرات التي قد تكون سبب في حدوث البطالة كالدراسة التي قام بها "فيليبس" حول العلاقة التبادلية بين البطالة والتضخم.



**الفصل الثالث: التدخل الحكومي
وأداء سوق العمل في الجزائر خلال
الفترة 2000-2017**

تمهيد:

بعد التحولات الجذرية التي شهدتها سوق العمل في الجزائر، والإختلالات الكبيرة التي حدثت فيه بفعل الإصلاحات الاقتصادية منذ أواخر الثمانينات وأوائل تسعينات القرن الماضي، شهدت سنة 2001 ومع تغير السلطة السياسية وبداية برامج الإنعاش الاقتصادي التي انطلقت سنة 2001، والتي عبرت بالفعل عن واقع وهو الدور الذي مازالت تلعبه الدولة الاقتصادية والإجتماعية منها بشكل خاص سوق العمل من خلال التدخل فيه بطريقة مباشرة وغير مباشرة.

ولهذا فإن تناول هذه الفترة يوضح لنا مدى استمرار تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية بعد تطبيق برنامج إصلاح اقتصادي كان من المفترض أنه قلص إلى أبعد حد من هذا التدخل.

لذلك فإننا نهدف من خلال هذا الفصل إلى التطرق إلى:

- ✓ المبحث الأول: أساسيات حول سوق العمل في الجزائر.
- ✓ المبحث الثاني: تطور مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000-2017).
- ✓ المبحث الثالث: آليات تسيير سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000-2017).

المبحث الأول: أساسيات حول سوق العمل في الجزائر

إن المعرفة المعمقة بالمفاهيم الخاصة بسوق العمل تعتبر ضرورية للفهم الجيد لديناميكية واختلال سوق

العمل، لهذا سنتطرق في هذا البحث إلى مختلف العناصر الخاصة بهذا السوق في الجزائر

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول سوق العمل في نظام المعلومات الجزائري

في هذا العنصر سيتم تقديم تعاريف أساسية حول المصطلحات الشائعة في سوق العمل، وذلك مثلما

أوردتها الديوان الوطني للإحصاء (ONS) إلا أنه يجدر الإشارة على أن التعاريف المقترحة من طرف هذا

الأخير متولدة من التعاريف المقترحة من المكتب الدولي للعمل، غير أن الشروط الخاصة بكل دولة هي

ضرورية الإلتزام التعاريف الخاصة بالنظام الدولي للمعلومات الإحصائية.

أولاً: تعاريف أساسية

مجموع السكان يتكون من القوة العاملة مضافا إليها السكان خارج القوة العاملة، وبعبارة أخرى يشمل

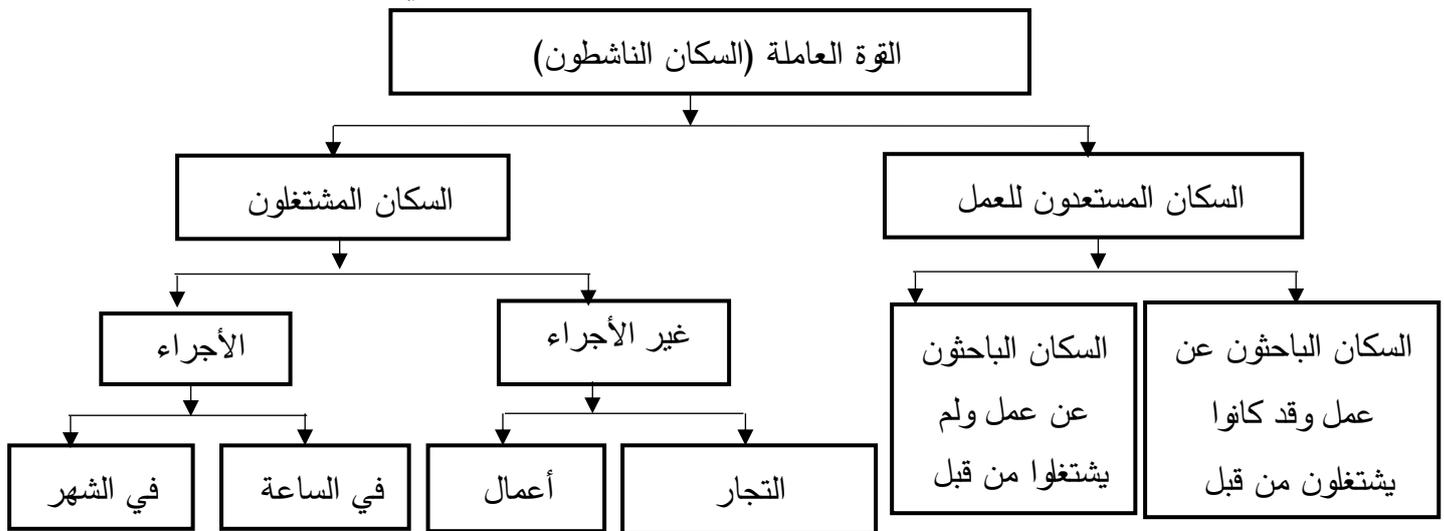
السكان النشطين وغير النشطين كما أن القوة العاملة هي الأخرى تشمل قوة عاملة مشغلة وأخرى عاطلة

1. تعريف القوة العاملة: تمثل القوى العاملة ما يعرف بالفئة النشيطة اقتصاديا من السكان

(La population active)، ويمكن أن نستعرض من خلال الشكل الموالي توزيع القوة العاملة حسب نظام

المعلومات في الجزائر.

الشكل (1-3): توزيع القوة العاملة حسب نظام المعلومات في الجزائر



المصدر: بويكر بن العائب، دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر (منهجية التنبؤ باستعمال نماذج أشعة الانحدار الذاتي

(VAR) مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 2003 ص 4.

من خلال الشكل رقم (3-1) نلاحظ أن القوى العاملة في الجزائر تتوزع بين فئتين أساسيتين، الفئة الأولى هي فئة السكان المستعدين للعمل (العاطلين عن العمل)، أما الفئة الثانية فهي فئة السكان المشتغلين، بمعنى أن الفئة النشيطة اقتصاديا من السكان في الجزائر تشمل كل من:¹

- الأفراد الذين صرحوا أثناء التحقيق أو التعداد أنهم يعملون، أي لهم نشاط مأجور عن طريق سيولة أو رأس مال عيني، الأشخاص الذين يؤدون الخدمة الوطنية هم جزءا من هذا القسم.
- هؤلاء الذين هم في سن العمل أي يتراوح سنهم بين 16 و65 سنة وصرحوا أثناء التحقيق أو التعداد أنهم مارسوا نشاط مأجور (STR1)
- هؤلاء الذين هم في سن العمل ولم يسبق لهم الدخول لسوق العمل يبحثون عن أول عمل (STR2).

2. تعريف السكان غير الناشطون: هم باقي القوى البشرية بعد استبعاد ذوي النشاط الاقتصادي، ومن أمثلتهم الطلبة، وربات البيوت.²

3. تعريف السكان المشتغلون: (la population occupée): حسب الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر المشتغلون هم مجموع الأشخاص الذين كان لهم نشاط مدر لجزء نقدي أو عيني ستة أيام متتالية على الأقل خلال الشهر السالف لليوم الأول من التعداد والأشخاص المتوقفين عن العمل منذ أقل من شهر والمعينين* لعائلاتهم والممتهين** وتشمل الفئات:³

¹ فريد بختي، عز الدين مخلوف، التشغيل والبطالة في إستراتيجية نظام المعلومات الجزائري مع محاولة نموذج قياسي بمعدل البطالة، الملتقى الدولي حول : استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011 ص 03

² مصطفى طويطي، إستراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقولانية - التجربة الجزائرية - نموذجا - مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد (07)، 2015، ص 16.

* المعين العائلي: هو الشخص الذي يعمل لحساب مؤسسة يمتلكها فرد من عائلته ومن الأسرة التي ينتمي لها يتم إسكان وتغذية هذا الشخص، ويدفع له مصروف الجيب.

** المتمهن: هو شاب يتعلم حرفة بالملاحظة والمشاركة في بعض الأعمال، ويتقاضى المتمهن أجرا دون أجر أشخاص المتخصصين في المهنة.

³ أنظر إلى :

الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية 1962-2011، فصل 2- التشغيل، ص 68، 58.

-B Hmal, la question de l'emploi et du chômage en Algérie 1970-1990 , in collection statistique ,office national des statistiques : Algérie, sans date, pp65,66.

- Ohamed kerkoul et autre , situation de l'emploi 1990 collection statistiques , N°36 , ONS,Alg Mars 1992 , pp 30 - 31

-Henri Bartoli , population travail , chômage , le plan emploi en question , paris Ed , Economica , 1982, p 80-100.

- الأشخاص الذين يشتغلون أثناء الاستقصاء أو خلال عملية المسح أو الإحصاء؛
- الأشخاص الذين هم في عطلة راحة أثناء الاستقصاء؛
- الأشخاص الذين لديهم معاشا ولكن يشتغلون؛
- الشباب الذين يقومون بأداء واجب الخدمة الوطنية؛
- الدائمون في سلك جيش التحرير الوطني؛
- الأشخاص الذين يعيلون عائلاتهم وليسوا مأجورين؛
- الأشخاص الذين يعملون في بيوتهم؛
- الأشخاص في حالة عطلة طبية لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر؛
- المتربصون أو الأشخاص في مرحلة التكوين أو التمهين؛
- الأشخاص الذين يزاولون دراستهم موازاة مع امتحانهم نشاطا مأجورا.

4. تعريف السكان البطالون :* (La population chômage) : السكان البطالون = "العاطلون" (STR1)

sans travail a la recherche d'un travail وهم الأشخاص العاطلون عن العمل الذين صرحوا أنهم لم يشتغلوا ولو لساعة خلال الفترة المرجعية، رغم رغبتهم في العمل والتحاقهم بركب الباحثين عن مناصب عمل، وتتكون هذه الفئة هي الأخرى من نوعين من البطالة ههما:¹

-الفئة الأولى (STR1) **sans travail et en cherchant ayant déjà travaillé**: وهم الأشخاص العاطلون عن العمل الذين سبق لهم أن اشتغلوا ثم عادوا إلى البطالة ليدخلوا في عداد البطالين بسبب تسريح أو استقالة أو انتهاء مدة العقد.... الخ

-الفئة الثانية (STR2) **sans travail et en cherchant n'ayant jamais travaillé** وهم الأشخاص العاطلون عن العمل الذين لم يسبق لهم أن اشتغلوا وذلك إما لأنها فئة جديدة الانتماء للسكان النشطين بحكم السن أو أنهم وجدوا الصعوبات في إيجاد مناصب عمل وبذلك هم يبحثون عن أول شغل لهم. وعليه بحسب الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر، تشمل تسمية "البطالين" كل الأشخاص الذين تجاوزوا سنا محددًا، والذين كانوا عند إجراء التحقيق الإحصائي تتوفر فيهم الشروط التالية:²

* السكان البطالون = السكان العاطلون = قوة العمل العاطلة.

¹ عبدلي فاطمة، دراسة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر - دراسة ميدانية بمديرية التشغيل لولاية البليدة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2007، ص 23.

² انظر إلى:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 16 و60 سنة؛
 - لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونعني بالشخص الذي لا يملك عملا هو ذلك الشخص الذي لم يعمل ولو لمدة ساعة واحدة خلال الفترة التي يتم فيها إجراء التحقيق؛
 - أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب عمل كالتسجيل على مستوى مكاتب التشغيل العمومية؛
 - أن يكون مستعدا للعمل وتتوفر لديه المؤهلات اللازمة لذلك -خلال فترة التحقيق الإحصائي ..
- ما يعيب على هذا التعريف أن نسبة كبيرة من الباحثين عن العمل لا تسجل نفسها ضمن الباحثين عن العمل، وهذا نظرا لنقص فعالية مراكز التوظيف، كما أن، الديوان الوطني للإحصاء لا يأخذ في الحسبان الفئات التي تعمل في السوق الموازي، وكل هذا ينقص من مصداقية الإحصائيات المسجلة.

ثانيا: طريقة حساب المعدلات شائعة الإستعمال في سوق العمل الجزائري

يقوم الديوان الوطني للإحصاء بعد تحديد التعاريف السابقة الذكر، بحساب مجموعة من المعدلات الشائعة الإستعمال في سوق العمل لمعرفة الوضعية الحالية له ومقارنته بالسنوات الأخرى، ومن أهم هذه المعدلات نجد:

1. معدل النشاط (taux d'activité): حسب الديوان الوطني للإحصاء يوجد نوعين من معدل النشاط حيث

نجد:¹

- **معدل النشاط الأول:** ويمثل النسبة بين السكان النشطين كليا والسكان الكليين المقيمين، حيث يسمح هذا المعدل بمعرفة تركيبة المجتمع الكلي أي معرفة حجم القوة العاملة المؤهلة للعمل مقارنة مع حجم السكان الكلي:

$$T.A1 = \frac{\text{population occupée} + \text{population en chômage}}{\text{population total}}$$

-office National des statistique , la main, d'œuvre (la population active du moment) , 20 -01-2014.http :

//ONS,DZ/Définitions

- office National Des statistique l'emploi et le chômage , Donnes statistique , N °226, Editions ONS,Algérie 1995,p8

-Samira lakel , l'emploi et chômage en Algérie , mémoire d'ingénieur , I NPS,1998,P10

-ONS,Données statistiques , Activité , emloi et chômage, Algérie , 2008 ,p7.

-ONS,Activité ,emploi et chômage en en septembre 2016, N°763 ,Algérie , Décembre 2016, p15

¹ أنظر إلى :

-هامل بن عودة، مسألة الشغل والبطالة في الجزائر (70-90)، المجموعة الإحصائية رقم 48، الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر .

-الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية 1962-2011، فصل -2- التشغيل، ص 69

$$\text{أي : معدل النشاط الأول} = \frac{\text{السكان المشتغلون} + \text{السكان البطالون}}{\text{السكان الكليون المقيمون}}$$

- **معدل النشاط الثاني:** ويمثل النسبة بين السكان النشطين كليا والسكان البالغون سن العمل حسب مفهوم المكتب الدولي للعمل، حيث يسمح هذا المعدل بمعرفة الفئات التي لا تدخل ضمن فئة البطالين ولا المشتغلين كالطلبة وغيرهم

$$T.A2 = \frac{\text{population occupée} + \text{population en chômage}}{\text{population en âge de travail}}$$

$$\text{أي بمعنى: معدل النشاط الثاني} = \frac{\text{السكان المشتغلون} + \text{السكان البطالون}}{\text{السكان البالغون سن العمل}}$$

2. **معدل التشغيل (taux d'occupation):** الهدف من حساب هذا المعدل هو معرفة عدد المناصب التي تم خلقها للوقوف على تطور وضعية التشغيل، ويتم حسابه من خلال إيجاد النسبة بين السكان المشتغلين من جهة والسكان النشطين من جهة أخرى أي: ¹

$$T.O = \frac{\text{population occupée}}{\text{population activé}}$$

$$\text{معناه: معدل التشغيل} = \frac{\text{السكان المشتغلون}}{\text{المجتمع النشط}}$$

3. **معدل البطالة (taux de chômage):** لحساب معدل البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء في الجزائر علينا أن نقيم السكان النشطين ومكوناتهم من عدد المشتغلين وعدد البطالين وذلك على ثلاث مراحل: -**المرحلة الأولى:** يطلب فيها من مجموع الأشخاص البالغين 16 سنة فأكثر تحديد وضعيتهم الشخصية خلال الأسبوع المرجعي، وذلك ضمن أحد الفئات التالية:

- المشتغل؛
- العاطل الباحث عن عمل؛
- في الخدمة الوطنية؛
- الماكث بالبيت؛
- الطالب أو التلميذ؛
- المتقاعد؛

¹ ONS,Données statistiques , Activité et emploi et chômage au 3ème trimestre , N°411, 2004, p02..

- الحالة الأخرى غير النشط (هو الشخص الذي لا يمارس أي نشاط مكسب ولا يمكن تصنيفه في إحدى الحالات السابقة).

يسمح لنا التصريح التلقائي للاستخلاص بتقدير ما يلي:

- السكان المشتغلون 1: هو مجموع الأشخاص الذين صرحوا بأنهم يشتغلون بما في ذلك الأشخاص الذين هم في الخدمة الوطنية؛

العاطلون 1: وهم مجموع الأشخاص البالغين من 16 إلى 60 سنة والذين صرحوا أنهم بدون عمل ويبحثون عن شغل؛

السكان النشطون 1: وهم مجموع المشتغلون والبطالين؛

- النشطون 1: المشتغلون 1 + البطالون 1.

- المرحلة الثانية: فيها يطلب من جميع الأشخاص الذين صرحوا بوضعية غير مشغل، وليسوا بالخدمة الوطنية إذا ما مارسوا نشاطا مكسبا، ولو لساعة خلال الأسبوع المرجعي، وكل إجابة "نعم" ينظم صاحبها إلى فئة المشتغلون، والذين يجيبون بـ "لا" يحافظون على وضعيتهم الشخصية السابقة ونحصل إذن على ما يلي:

- المشتغلون 2 = المشتغلون 1 + الأجوبة بنعم للحالات الأخرى؛

- البطالون 2 = بطالون 1 - الباحثون عن العمل والذين صرحوا بأنهم مارسوا نشاطا مكسبا خلال الأسبوع المرجعي؛

- النشطون 2 = المشتغلون 2 + البطالون 2.

- المرحلة الثالثة: يطلب فيها من الباحثين عن العمل والذين لم يمارسوا نشاطا مكسبا خلال الأسبوع المرجعي، إذا كانوا يبحثون فعلا عن العمل إذا كان الأمر كذلك يعتبرون بطالين وإلا سيحسبون مع الفئة غير نشطة، ونحصل على ما يلي:

- النشطون 3 = المشتغلون 2؛

- البطالون 3 = البطالون 2 - المصرحون بطلالين ولكن لم يقوموا فعلا بالبحث عن العمل

$$\text{إذن معدل البطالة} = \frac{\text{البطالون } 3}{\text{النشطون } 3} \times 100$$

بمعنى أن: معدل البطالة هو العلامة النسبية بين السكان البطالين من جهة والسكان النشطين من جهة أخرى أي: ¹

¹ ONS, Données statistiques, Activité et emploi et chômage au 2ème trimestre , N° 330, 2000, p04.

$$T.C = \frac{\text{population en chomage}}{\text{population activé}}$$

يسمح هذا المعدل بمعرفة القوة العاملة المؤهلة للعمل لكنها لا تشتغل.

ثالثا: المصادر الاستقصائية في سوق العمل بالجزائر

إن أي مؤسسة تخطط للموارد البشرية لا بد لها من إحصائيات حول العمل، وذلك بهدف تحقيق التنمية في الجزائر تتحدد موارد هذه المعلومات، ومع مرور الوقت وتضافر الجهود أصبحت أكثر فأكثر تطورا ودقة وشمولا، فذلك من مستلزمات التطور لأن هذه المعلومات ضرورية جدا للدراسات والأبحاث التي تهدف إلى تحسين ظروف الأشخاص، وما يتطلبه للتغيير الاجتماعي والاقتصادي خاصة مع الأحداث الجديدة في العالم، ووجوب تأقلم البلدان معها.

وما يلي يتلخص في المصادر المعلوماتية الإحصائية المتوفرة التي يمكننا من خلالها الحصول على إحصائيات سوق العمل الجزائرية.

1. مصادر بيانات سوق العمل في الجزائر:

تعتبر المعطيات الإحصائية للتشغيل عنصر ضروري لكل دراسة عن سوق العمل لأن البيانات المتحصل عليها تستخدم في فهم الآلية التي يعمل بها هذا السوق، وعليه فمصادر المعلومات حول سوق العمل هي متعددة ومختلفة في الجزائر ولا تستعمل بالضرورة نفس المفاهيم والتصنيف، والتي تصنف إلى :

1.1. الإستقصاءات الخاصة بالعائلات (المسوح الأسرية) : تهتم بجرد المعلومات الخاصة بعرض العمل انطلاقا من مفهوم السكان النشيطين الذي يضم العاملين، العاملين بدوام جزئي، العاملين في منازلهم، المجندين، بالإضافة إلى الذين لا يملكون عمل، والذين يبحثون عن عمل،¹ وهنا نفرق بين ثلاثة أنواع من الاستقصاءات:

1.1.1. التعداد العام للسكن والسكان (RGPH) : وهو يعطي صورة عامة عن بنية وخصائص السكان المقيمين في لحظة معينة، فهو بذلك يشكل عنصرا هاما يمكن من خلاله معرفة حجم العمالة وحجم السكان النشطين، وأول إحصاء أجرى كان في 1966،² وقد عرفت الجزائر لحد الآن ستة استقصاءات للسكان (1966، 1977، 1987، 1998، 2008).³

¹ Nacer Eddine Hammouda , le système d'information sur le marché du travail : Bilan et perspectives , CREAD, p2.

² Arezki I ghemat , le marché du travail en Algérie : situation , tendances , perspectives centre d'étude et de recherche sur les professions et les qualification , série d'études N ° 001 , Alger , p 06

³ Zakane , A, Analyse de offre d'emploi , réalités et perspectives cas de l'Algérie , mémoire de magister , institut des sciences économiques aniversité d'Alger , juin1992 , p8

هذا الاستقصاء يعطي معلومات على وضعية اليد العاملة، التشغيل والبطالة على مستويات جغرافية دقيقة جدا من خلال رصد العديد من المتغيرات منها: الجنس، العمر، اللغة المقروءة والمكتوبة، الحالة المدنية، أعلى شهادة متحصل عليها، المهنة الأساسية، فرع النشاط الاقتصادي والقطاع القانوني.

أما من إيجابيات هذا الإستقصاء هو الشمولية، بإعتبار أن العنصر المستقصى (السكان) يمكن له أن ينتمي إلى كل القطاعات المتاحة في الاقتصاد الجزائري بما فيها القطاع غير الرسمي، إلا أنه يبقى يتميز بعدم الدقة عندما يريد تحديد طبيعة السكان النشيطين فالتعداد يعطي نتائج ساكنة والتي لا تعنى إلا بفترة الإستقصاء، بالإضافة إلى أن هذه النتائج لا تنشر إلا بعد فترة زمنية طويلة تتعدى الأشهر أو حتى السنوات، وهذا ما يجعل هذه النتائج غير فعالة ولا تستعمل سوى كقاعدة معلوماتية للتعدادات الأخرى.¹

2.1.1. الإستقصاء الخاص باليد العاملة والديموغرافيا (MOD): نتيجة تميز الإستقصاء العام للسكن والسكان بعدم الدقة فقد استدرك الديوان الوطني للإحصاء هذا النقص من خلال تدعيم هذا الاستقصاء بإستقصاء آخر شامل (لا يستثني أي قطاع) ودقيق (يخص عينة تتراوح بين 10 آلاف و13 ألف أسرة) سمي الإستقصاء الخاص باليد العاملة والديموغرافيا وأصبح يقوم الديوان الوطني للإحصاء دوريا بتدخلها من حين لآخر الاستقصاءات العامة للسكان،² وقد أجري أول استقصاء من هذا النوع بين 01 أكتوبر 1967 و 30 سبتمبر 1969 وأهم هذه الاستقصاءات:³

- **استقصاء اليد العاملة 82-85:** خلال هذه الفترة تم القيام بأربع استقصاءات حول العمالة والمحاور الرئيسية لهذا التحقيق تتمحور حول:
 - الحركة المهنية (1982، 1983، 1984)؛
 - المعادلة: تكوين - شغل (1984)؛
 - النشاط النسوي (1985).
- وقدر حجم العينة ما بين 10000 و13000 أسرة وفترة الإستقصاء في الميدان تدوم قرابة ثلاث أشهر.
- **استقصاء اليد العاملة 89-92:** بادرت الدولة في هذه المرحلة بسلسلة أخرى من الإستقصاءات في إطار جديد وبعينات جديدة ففي 1989 قدر حجم عينة الدراسة ب 34000 أسرة.
- **مسوحات فصلية عند العمالة والدخل 96-97.**

¹ أحمد خير، تطور التشغيل وإشكالية البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستر، جامعة الجزائر، 2006، ص 54.

² كمال بوصافي، مرجع سبق ذكره، ص 198.

³ دموش وسيلة، أزمة البطالة في الجزائر - واقعها وآفاقها - مذكرة ماجستر، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2009، ص 75.

• استقصاء حول التشغيل 2001-2004.

3.1.1. استقصاءات أخرى خاصة بالعائلات: هي استقصاءات لا تهتم فقط بالمعلومات الخاصة باليد العاملة، وإنما تهتم أيضا باستقصاءات أخرى ثانوية مثل مصاريف الاستهلاك ...

2.1. الإستقصاءات الخاصة بالمؤسسات والشركات (المسوح، التحقيقات عبر المؤسسات): يتم هذا النوع من الإستقصاءات عن طريق البريد، وفيما يخص المعلومات التي يتم جمعها من خلال هذه الدراسات الإستقصائية فهي لا ترتبط بالعمال بشكل فردي وإنما ترتبط بخصائص المؤسسات أو الشركات، وهناك نوعين من هذه الدراسات الإستقصائية:¹

1.2.1. الدراسات الإستقصائية المتخصصة: ومنها:

* استقصاء العمل -الأجر (1967-1983).

* استقصاءات فصلية حول الشغل.

* مسح حول الأجور.

2.2.1. استقصاءات أخرى خاصة بالمؤسسات: منها مسح حول الصناعة، مسح حول البناء والأشغال العمومية، استقصاءات أخرى.

هذا النوع من الإستقصاء يهتم فقط بمحددات عرض الشغل، والتي لا تعني سوى الأجراء بصفة عامة، وانطلاقا من حجم معين للمؤسسات بصفة خاصة، إضافة إلى ذلك هذه الإستقصاءات تتلقى مشاكل عدة مثل:²

- عدم ملائمة وموافقة سير الآراء المشكلة من الملف العام للمؤسسات المقيدة لدى الديوان الوطني للإحصاء، وهذا راجع إلى عدم كفاية الملف الإبتدائي، وكذا التأخير في تحديثه؛
- السنة الضعيفة للإجابة والرد، رغم إرسال برقيتين للتذكير؛

3.1. المصادر الإدارية: وهي المصادر التي تعطي صورة عن الشغل في الإدارة (مديرية الميزانية، المديرية العامة للتوظيف الحكومي)، وبعض المعلومات حول الشغل للقطاعات الأخرى، وهي تعتمد على الإحصائيات التي تقدمها كلا من:

1.3.1 ميزانية العمل (le bilan de l'emploi) : حسب المرسوم رقم 81-62 المؤرخ في 4 أبريل 1981، ميزانية العمل تسجل حالة العمالة لكل سنة، ويجبر كل المؤسسات التي تشغل أكثر من 9 أفراد على

¹ Nacer -Eddine Hammouda , Op -cit -p4-8

² عبد الله بلوناس، البطالة والتشغيل في الجزائريين الطرح النظري والواقع العملي دراسة للفترة (1985-2004)، بحوث وأوراق عمل الندوة العربية حول : البطالة، أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع، الجزء الثاني، جامعة البليدة، 25-27 أبريل 2006، ص 303.

إرسال ميزانية العمل السنوية، والأهداف المسطرة من وراء المرسوم هي تحديد حجم العمالة حسب مختلف المتغيرات الاجتماعية والمهنية وكذلك حركية الأشخاص بين مناصب العمل، وتوزيع المهام على مستوى الهيئات المهنية كالآتي :¹

تتكفل وزارة العمل والضمان الاجتماعي بجمع ومعالجة المعلومات الخاصة بالشركات العمومية الوطنية والخاصة في حين استند إستغلال المعلومات الخاصة بقطاع الفلاحة إلى وزارة الفلاحة والصيد البحري، أما المديرية العامة للتوظيف العمومي فقد تكفلت بالعمل في الإدارة العمومية، وتقوم وزارة التخطيط السابقة بواسطة الديوان الوطني للإحصائيات بجمع المعلومات الخاصة بالشركات العمومية والجماعات المحلية، أما التقرير النهائي فقد استند إلى وزارة العمل والضمان الاجتماعي.

أما فيما يخص المعلومات التي يقدمها هذا المصدر فيعطي حجم العمالة حسب:²

- القطاع القانوني؛

- فرع النشاط الاقتصادي؛

- مستوى التكوين؛

- النوع؛

- بالإضافة إلى معلومات حول تنقل اليد العاملة.

ويتميز هذا المصدر بالنقائص التالية:³

- مدة الإجابة شبه طويلة رغم أن إرسال هذه الميزانية يجب أن يكون قبل 31 مارس؛

- نسبة إجابة ضعيفة بالخصوص عند القطاع الخاص؛

- المعالجة التقليدية لهذه المعطيات وعدم استخدام النماذج الإحصائية المتطورة والفعالة في التقديرات

والتحليل حيث لا يؤخذ بعين الاعتبار عدم الإجابات مما يبعد التقديرات المنشورة عن القيم الحقيقية

وبالتالي يعتبر هذا المصدر من بين المصادر الأكثر ضعفا من حيث إعطاء معلومة إحصائية ناجعة

ودقيقة بالخصوص اليد العاملة.

¹ رباح بلعباس، مكانة ودور الوكالة الوطنية للتشغيل في تسيير الشغل الجزائري - دراسة كمية -، مذكرة ماجستير، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، الجزائر، 2005، ص34.

² فضيلة بن دنون، دراسة تحليلية للنساء العاملات بالجزائر - من 2004 إلى غاية 2009 -، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر، 2013، ص ص 10، 11.

³ رباح بلعباس، مكانة ودور الوكالة الوطنية للتشغيل في تسيير الشغل الجزائري -دراسة كمية-، مرجع سبق ذكره، ص 34.

2.3.1. معطيات الوكالة الوطنية للتشغيل: مهمتها القيام في كل ثلاث أشهر بحصيلة متعلقة بالمعطيات الخاصة بسوق العمل، وهذا عبر كل التراب الوطني، وتهتم أساسا بـ (طلبات العمل المسجلة، عروض العمل المسجلة، التنقلات المحققة، الطلب على العمل غير الملبى، عروض العمل التي لم تغطي، انقطاعات عقود العمل).

وما تجدر الإشارة إليه أن طالبي الشغل بإمكانهم عدم المرور بالوكالة خلال عملية بحثهم عن العمل، وهو ما يجعل المعلومات الإحصائية التي تصدرها الوكالة الوطنية للتشغيل تبقى غير كافية.

3.3.1. مسح من خلال البلديات: هي عبارة عن عملية مسح يحققها الديوان الوطني للإحصائيات مرة كل سنتين بالشراكة مع وزارة الخارجية، يعطي هذا المسح العمل في الجماعات المحلية حسب مستوى التكوين، ويعطي أيضا تقديرات للعمل في البلديات بصفة عامة.

4.3.1. الإحصائيات السنوية: ويتم جمعها من مختلف الوزارات كوزارة التربية الوطنية، وزارة التعليم العالي، وزارة الصحة، وزارة النقل... إلخ

5.3.1. التقارير التنفيذية: هي تقارير تصدرها مختلف المنظمات (حكومات، مؤسسات، شركات وإدارات)، بشكل سنوي، وهنا تقوم المنظمة بإعداد تقرير عن تنفيذ السنة السابقة ثم يرسل للوزارة المعنية.

بالإضافة إلى هاته المصادر، نجد مصادر معلومات أخرى حول سوق العمل في الجزائر مثل الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بفرعيه (للأجراء وغير الأجراء) من خلال إحصاء المسجلين في إطاره، غير أنه هو الآخر يبقى غير كافي خاصة إذا علمنا أن فئة غير الأجراء ليست كلها مسجلة، وهو ما يخرج شريحة واسعة من دائرة الإحصاء ولكن رغم ذلك ومن خلال حساب الفارق بين إجمالي السكان المشتغلين والعمال المنخرطين في هذا الصندوق بفرعيه يمكن استنتاج حجم العمالة غير النظامية (العمل غير رسمي).

بعد أن رأينا مختلف المصادر والأنظمة المسؤولة على مراقبة سوق التشغيل وإنتاج المعلومة الإحصائية الخاصة بتقلبات سوق التشغيل وحركية الأشخاص من وإلى سوق العمل، ومن أجل الوصول إلى تشخيص حقيقي لهذه المشكلة، هناك عدة نقائص تعاني منها تتعلق أساسا بالجانب الهيكلي والتقني منها :¹

¹ أنظر إلى:

- أحمد خير، مرجع سبق ذكره، ص 57.

- رايح بلعباس، مكانة ودور الوكالة الوطنية للتشغيل في تسيير الشغل الجزائري -دراسة كمية-، مرجع سبق ذكره، ص 38.

- عدم التكامل فيما بينها أي أنها مصادر مثلا متلاشية وغالبا ما تصعب عملية القيام بالمقارنة الموضوعية بينها، إما بسبب الاختلاف في المفاهيم، أو بسبب التصنيف وكذا في فترات الإستقصاء بين مصدر آخر؛
- نقص المصادر التي تعمل على تقدير اليد العاملة في السوق السوداء، ولا المتقاعدين الذين لم يغادروا سوق العمل بمحافظتهم على حجز مناصب شغل؛
- فترات تنفيذ المسوح والمدة اللازمة لنشر نتائجها غير معرفة بصفة واضحة، وخاصة بالنسبة لمسوح العائلات، وكذلك التأخر المطلق فيما يخص نشر النشرات الخاصة بالمصادر الإدارية؛
- قانون المسح المتعلق باليد العاملة غير واضح، سنوي بين سنتي 1982-1985، نصف سنوي بين سنتي 1990-1992، سنة 1996 مسوح فصلية، عملية مسح واحدة سنة 1999... إلخ؛
- بالنسبة للمعلومات الواردة من المصادر الإدارية تتميز هذه المعلومات بالتأخر في عملية نشرها، وكذلك هذه المصادر ما زالت تعتمد على طرق غير حديثة في جميع المعطيات ومعالجتها.

2. عرض نظام معلومات سوق العمل في الجزائر:

المعلومات المرتبطة بسوق العمل في الجزائر، إنتاجها مثلها مثل مختلف المعلومات الإحصائية الأخرى، من إختصاص الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، هذه المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري جاءت هيكلتها في شكلها الحالي بموجب المرسوم التشريعي رقم 498/82 المؤرخ في 18/12/1982، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 311/85 المؤرخ في 17/12/1985، هذه المؤسسة هي امتداد للمحافظة الوطنية لإحصاء السكان، الذي استحدث بعد الاستقلال، عام 1964.

وتجدر الإشارة إلى أنه تم إعادة مراجعة النظام الوطني للإعلام والإحصاء عن طريق المرسوم التشريعي رقم 94-01 المؤرخ في 15 جانفي 1994،¹ الذي يعرف المبادئ الأساسية وحدد الإطار التنظيمي وكذا حقوق وواجبات الأشخاص المادية والمعنوية في مجال الإنتاج، الحفظ، واستخدام ونشر المعلومة الإحصائية.

¹ الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التشريعي رقم 94-01 المؤرخ في 03 شعبان عام 1414 الموافق لـ 15 يناير 1994، العدد 03، الصادر في 04 شعبان عام 1414 الموافق لـ 16 يناير 1994 المتعلق بالمنظومة الإحصائية، ص 08 .

كذلك تم إنشاء مجلس وطني للإحصاء (المرسوم التنفيذي رقم 08-149 المؤرخ في 21 ماي 2008،¹ المتعلق بتنظيم المجلس الوطني للإحصاء وعمله) مكلف بإعداد السياسة الوطنية للإحصاء والإعلام الاقتصادي، والتنسيق وإعداد ومراقبة تنفيذ البرامج الوطنية، القطاعية والخاصة بالأعمال الإحصائية المطابقة للسياسة الوطنية المحددة في هذا المجال.

يعتمد استخراج مؤشرات سوق العمل في الجزائر أساسا على المسح الوطني بالعينة الذي يجريه الديوان الوطني للإحصائيات، قبل سنة 2013 كانت الظاهرة موضوع مسح واحد يجري خلال شهر سبتمبر من كل سنة، ولكن ابتداء من سنة 2014 أصبح يقوم بمسحين في السنة، الأول في شهر أفريل كفترة مرجعية، والثاني في شهر سبتمبر، من أجل معرفة التغيرات الفصلية في النشاط الاقتصادي والإمام أكثر بسوق العمل،² يعرف المسح باسم: " النشاط الاقتصادي، التشغيل والبطالة (Actinue , Emploi Et Chômage)

1.2. محتوى المسح الوطني الخاص بالشغل على مستوى الأسر:³ هذا المسح يعتبر إحدى أهم دعائم المنظومة الإحصائية، حيث يمكن من قياس الشغل والبطالة يعطي صورة عن وضعية سوق العمل في زمن محدد (حجم البطالة، حجم العمالة معدل البطالة، خصائص كل من المشتغلين والبطالين، الملتحقين والمغادرين لسوق الشغل، ...)، تستند المؤشرات إلى مبدأ السكان النشطين أنيا (حينيا).

يتبنى المسح الخاص بالشغل أساسا مفاهيم وتعريف المكتب الدولي للعمل، المصادق عليها خلال الندوات الدولية للإحصائي العمل (خاصة الدورتان 1954 و1982).

2.2. مخطط المعاينة: قاعدة المعاينة التي استخدمت خلال مسح الشغل والبطالة تتكون من القائمة الشاملة لمقاطعات سكان الأسر العادية والجماعية، والتي تم إنشاؤها خلال الإحصاء العام للسكان والسكن لسنة 2008. يتم سحب وحدات العينة عشوائيا على درجتين، تسحب المقاطعات في الدرجة الأولى وتسحب الأسر المعيشية في الثانية، يتم سحب المقاطعات المكونة للعينة بشكل يضمن تمثيلا متناسبا مع حجم تجمعات سكان التراب الوطني، مما أدى إلى تقسيم المقاطعات حسب التجمعات إلى حضر وريف على النحو التالي:

1.2.2. في المناطق الحضرية: تم تصنيف المقاطعات إلى أربعة فئات:

- مقاطعات التجمعات السكانية التي تزيد عن 100000 ساكن؛

¹ الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 08-149 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1429 الموافق لـ 21 مايو سنة 2008، العدد 26، الصادر في 19 جمادى الأولى عام 1429 الموافق لـ 25 مايو سنة 2008، المتضمن تنظيم المجلس الوطني للإحصاء وعمله، ص 08.

² الديوان الوطني للإحصاء، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2014، ص 3

³ ONS ,Activité , Emploi et chômage au 4ème trimestre 2014 , Alger ,p16

- المقاطعات المتراوح عدد سكانها ما بين 50000 و100000 ساكن؛
- المقاطعات التابعة للتجمعات الحضرية المتراوح عدد سكانها ما بين 10000 و50000 ساكن؛
- المقاطعات التابعة للتجمعات الحضرية التي تشمل دون 10000 نسمة.

2.2.2 في المناطق الريفية: تم تصنيف المقاطعات إلى أربعة فئات:

- المقاطعات التي يقل عدد سكانها عن 1000 ساكن؛
- المقاطعات التي يتراوح سكانها بين 1000 و5000 ساكن؛
- المقاطعات التي يزيد عدد سكانها عن 5000 ساكن؛
- المناطق المبعثرة.

على المستوى الوطني، يتم سحب عدد معين من المقاطعات بطريقة تناسبية، تضمن أحسن تمثيل للمجتمع، مع رفع عددها من مسح لآخر، يكمن الهدف في مواكبة التغيرات التي تحصل على أرض الواقع وبهدف زيادة تمثيل العينة وقصد الوصول إلى مقدرات ذات جودة عالية.

3.2. تقديم استمارة جمع المعطيات: تتكون استمارة المسح من 19 صفحة، تضم 92 سؤالاً، تتوزع على أربعة محاور كالتالي:

- السكن وتجهيزات الأسر: يعطي هذا المحور صفحة واحدة، بمجموع 22 سؤالاً؛
- خصائص أفراد الأسر: يغطي هذا المحور أربعة صفحات بمجموع 23 سؤالاً؛
- خصائص المشتغلين: يغطي هذا المحور ستة صفحات، بمجموع 23 سؤالاً؛
- خصائص غير المشتغلين: يغطي هذا المحور ثمانية صفحات، بمجموع 24 سؤالاً.

4.2. عملية جمع البيانات: قبل اعتماد وتيرة إجراء مسحين في السنة، كانت فترة جمع البيانات تتم خلال شهري أكتوبر ونوفمبر، ويعتمد آخر أسبوع من شهر سبتمبر كفترة مرجعية، ابتداءً من سنة 2014، وبعد اعتماد وتيرة إجراء مسحين في السنة، تم الإبقاء على مرجعية الملاحظة الأولى (مسح سبتمبر) وتتم عملية جمع معطيات المسح الثاني خلال شهري ماي وجوان، مع أخذ آخر أسبوع من شهر أبريل كفترة مرجعية. وحدات العينة العشوائية يتم سحبها من بين مجموع المقاطعات الإحصائية المكونة لقاعدة المعاينة، بعد عملية جمع البيانات، ترتيبها وتبويبها يتم تقدير مجموع السكان المقيمين بالنظر لتركيبية السكان العمرية حسب السن والجنس، المستمدة من آخر تعداد، بعد تحيينها.

5.2. جودة البيانات ودقة المقدرات: قبل نشر النتائج، تناقش دقة المقدرات ومجالات الثقة للعديد من المتغيرات، نذكر على سبيل المثال: معدل النشاط الاقتصادي، معدل العمالة، ومعدل البطالة ومؤشرات ذات العلاقة بالموضوع.

6.2. الإنتقادات التي يمكن توجيهها لطريقة المسح: كشف الخبير الاقتصادي "عبد المجيد بوزيدي" عن طريقة البحث والمسوحات المنتهجة من قبل الديوان الوطني للإحصائيات في تحقيقاته حول التشغيل والبطالة وبين أنها صحيحة، وتستجيب للمعايير الدولية فيما يخص المفاهيم المطبقة إلا أنه يؤخذ عليها ما يلي:

- حجم العينة يمتاز بالضعف حيث أن المسح شمل فقط 14900 أسرة لسنة 2006، مقابل 150000 بيت في فرنسا بالنسبة لنفس التحقيق، و42000 عائلة في المغرب، إرتفع حجم العينة ليصل إلى 20314 أسرة سنة 2011 في الجزائر،¹ في حين انتقل العدد في المغرب إلى 60000 عائلة منها 20000 عائلة شملها التحقيق في المناطق الريفية خلال نفس السنة،² في حين تفوقت تونس بمسح شمل 138700 عائلة لسنة 2010.³

- لا يوجد في الجزائر رقابة على الإحصائيات، مثلا في فرنسا توجد الوكالة الوطنية للتشغيل تقدم إحصائيات تسمح بتعديل نتائج التحقيق أما في الجزائر فالضمان الإجتماعي والوكالة الوطنية للتشغيل يمكن أن يكونا مصدرين للرقابة ولكنها غير مستعملتين
- التاريخ المرجعي للمسح (الأسبوع الأول من سبتمبر، يرتبط بفترة توافق تخرج دفعات كثيرة من الجامعات ومراكز التكوين المهني، بالإضافة إلى تسريح دفعات شباب الخدمة الوطنية، تزيد هذه الدفعات من حجم فئة البطالين، دون إعطائهم فرص بحث قصيرة عن العمل؛
- إستمارة موضوع التحقيق تضم أسئلة لا أثر لها في التقرير النهائي، تتعلق هذه الأسئلة بخصائص الأسر (5صفحات أي 45سؤالا)، لماذا يندرج عددا كبيرا من الأسئلة ولا يعالج في نهاية الأمر)، حيث أن كثرة عدد الأسئلة قد يؤدي إلى ملل المستجوبين ويقود بالتالي إلى عدم دقة الإجابات، مما قد يؤثر على مصداقية المعلومة الإحصائية؛

¹ ONS, la Direction technique chargée des statistique de la population et de l'emploi après des ménage 2011, collections statistiques N°173, série statistiques sociales, juillet 2012, p123

² المنوبية السامية للتخطيط، المغرب <http://www.hcp.ma/enquete-nationale-sur-L-emploi-a-29.html>

³ المعهد الوطني للإحصاء، المسح الوطني حول السكان والتشغيل لسنة 2010، الجمهورية التونسية، وزارة التخطيط والتعاون

الدولي، 2011، <http://www.ins.tn/index.fr.php>

- تعميما للملاحظة السابقة، نقول أن عدد متغيرات الإستمارة لم يكن بعدد المتغيرات المدرجة في التقرير النهائي؛

- في الجزائر لا يوجد نظام معلومة اقتصادية واجتماعية للإحصائيات الجهوية؛

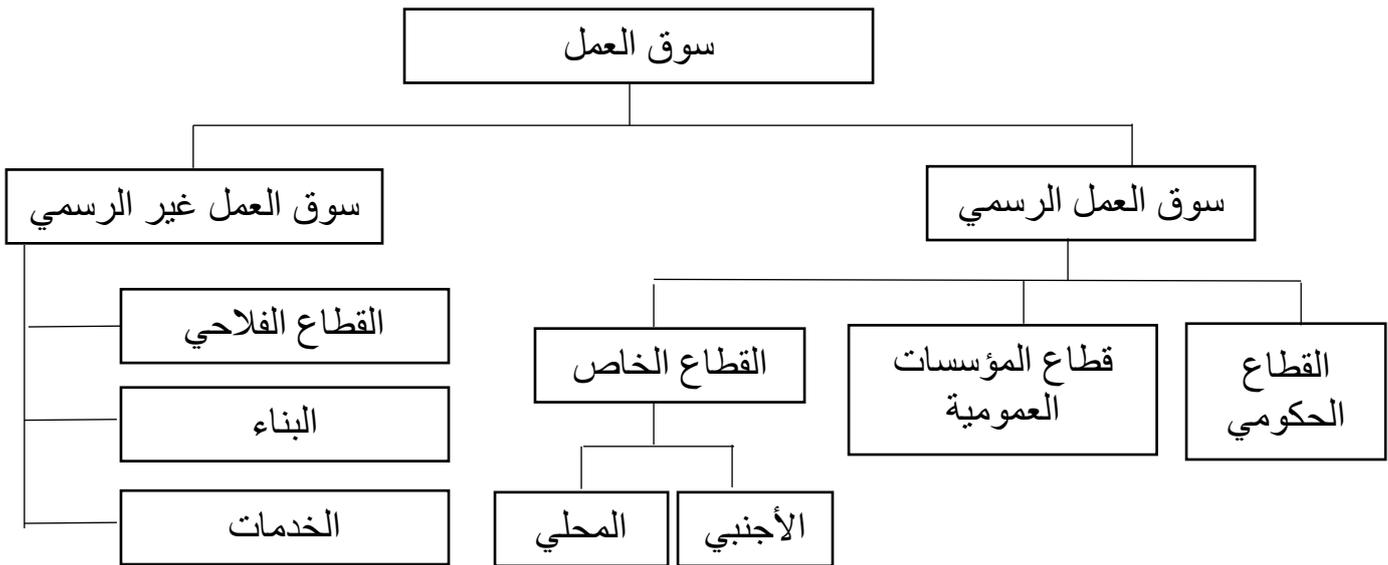
- العمل الهامشي والبسيط غير مدرج (نشاط النساء خاصة في الوسط الريفي)، كذلك هناك عمال لا يشتغلون سوى جزء من اليوم أو مرحلة من الشهر، أو الموسمين فأين يتم إدراجهم.

رابعا: خصائص سوق العمل الجزائري

سوق العمل في الجزائر يتسم بعدة خصائص الذي تميزه عن أسواق العمل في الدول الأخرى وهو تجزئه إلى أسواق رئيسية وفرعية، ظهور البطالة فيه، كذلك تميزه بالجمود ونقص التشغيل وغيرها، ونتيجة لذلك سيتم تبيان أهم هذه الخصائص كما يلي:

1- تجزؤ سوق العمل: المشاهد الملاحظة على أرض الواقع تدل على أن سوق العمل في الجزائر ينقسم إلى سوقين رئيسيين يتمثل في: سوق العمل الرسمي وغير الرسمي، وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية، ويمكن توضيح تجزئة سوق العمل في الجزائر في الشكل الموالي.

الشكل (3-2): هيكل سوق العمل في الجزائر



المصدر: مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل "التجربة" الجزائرية" ط1، دار الحامد، الأردن، 2009، ص197.

انطلاقا من الشكل رقم (3-2) يمكن توضيح انقسام سوق العمل إلى أسواق فرعية فيما يلي:

1.1. سوق العمل الرسمي: يمكن القول أن ما يميز هذا السوق أنه سوق رئيسي أول للعمل، وهو سوق منظم محمي بجملة من القوانين والتشريعات الملزمة لأطراف التعاقد وكذلك تضمن سيره، ويتميز هذا السوق بالإستعمال المكثف لرأس المال والآلات العصرية، ويضم مجموعة من القطاعات هي:

1.1.1. القطاع الحكومي: وهو تعبير يستخدم للدلالة على النشاطات الاقتصادية القائمة على أساس ملكية الدولة لرأس المال والمنتجات، فمفهوم القطاع الحكومي يحدد بمدى ارتباطه بخدمة المواطن، فمعظم النشاطات الاقتصادية تميل نحو التركيز على تشييد البنية التحتية، وتقديم الخدمات الإجتماعية وإنتاج السلع والخدمات التي تنحصر في غالب الأحيان في الإحتكارات الطبيعية.

وهذا القطاع يمثل أهم أسواق العمل في الجزائر من حيث إتاحة فرص العمل، ويتمثل في الأفراد الذين يعملون في قطاع الحكومة، والشركات الكبيرة العامة في شكل أوضاع لائحية أو تعاقدية، يمكن هذا القطاع من توفير قدر كبير من الاستقرار في العمل وثبات الدخل وإتاحة الفرص لزيادة التأهيل ومن ثم الترقية، كما يتمتع بمميزات كنظام التأمين الإجتماعي والعمل النقابي وغيرها من الإمتيازات.

وفي ظل وفرة العاملين وخاصة بالإدارة الحكومية مع القلة النسبية لساعات العمل الفعلية وتدهور الأجر الحقيقي بسبب تضخم في العمالة، يدفع بالعديد بالبحث عن فرص عمل أخرى لبعض الوقت، وبالتالي غياب الإحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة، لذلك نجد وزارات القوى العاملة تتحفظ لهذه الفئة.

وبالتالي قد كرسّت التشريعات منذ 1990 مبادئ ومرونة التشغيل وذلك للحفاظ عليه، وتتعلق بـ:

- حقوق وواجبات العامل والحماية الإجتماعية؛
- النقابات والدفاع عن العمال؛
- المراقبة والتحكم من طرف السلطات العمومية؛
- حل نزاعات العمل وممارسة حق الإضراب؛
- آليات التقاعد المسبق والتأمين على البطالة؛

وقد ساهمت هذه القوانين ولو شكل جزئي بأن تبقى الحكومة وفيه لإمتصاص جزء من البطالة، لكن ذلك أدى إلى انتشار نوع من البطالة وهو البطالة المقنعة.¹

2.1.1. قطاع المؤسسات العمومية : لعب قطاع المؤسسات العمومية قبل الثمانينات دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي لكن تعرض هذا القطاع إلى عملية الهيكلة وإعادة الهيكلة والإستقلالية

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 199

المالية خلال فترة التسعينيات جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ لبرامج الخوصصة بالإتفاق مع المؤسسات المالية العالمية، حيث تم تصفية وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين في هذا القطاع، وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع لإستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفرار البطالة في الجزائر، ويختلف هذا القطاع عن سابقه من حيث الأجور، حيث تتسم أجور المؤسسات العمومية بالإرتفاع النسبي بالمقارنة بقطاع الإدارة، نتيجة لإستحداث بعض الحوافز سواء كانت جماعية أو فردية وفق الإتفاقيات الثنائية بين العمال وأرباب العمل .

3.1.1.1. القطاع الخاص: مفهوم القطاع الخاص يطلق على الاقتصاد الحر، الذي يركز على آلية السوق الحرة والمنافسة التامة لتحديد أسعار السلع والكميات المنتجة والمستهلكة.¹ فيمثل هذا القطاع اليوم محور عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في معظم بلدان العالم المتقدم والنامي على حد سواء، نظرا لما يتمتع به هذا القطاع من مزايا وإمكانات كبيرة تؤهله للقيام بدور ريادي في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية.² ويعمل في هذا القطاع كل من فئة العاملين لحسابهم الخاص، وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة، ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرف، وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع، وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين.

ويتميز القطاع الخاص بثلاثة أنواع من سوق العمل:

1.3.1.1. سوق القطاع الخاص التقليدي : تمثله المشروعات المنشأة وفق قانون الإستثمار لسنة 1993، يستخدم تكنولوجيا بسيطة وبه متوسط عدد العمال أشخاص وتتميز برأسمال منخفض، وحسب الأمر 01-96 تدخل في زمرة الأعمال الخاصة التقليدية كل النشاطات الخاصة بالصيانة أو التصليح أو الترميم الفني، فالصناعة التقليدية والصناعة التقليدية الفنية هي كل صنع يغلب عليه العمل اليدوي ويستعين فيه الحرفي أحيانا بآلات نفعية أو تزيينية ذات طبع تقليدي بالإضافة إلى صناعة المواد الإستهلاكية العادية التي لا تكتسي طابعا فنيا خاصا وتوجه للعائلات و للصناعة الفلاحية.³

¹ مجيد ضياء، الخوصصة والتصحيحات الهيكلية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2003، ص20.

² مولاي عبد الرزاق لخضر، شعيب بونوة، مرجع سبق ذكره، ص138.

³ الأمر رقم 01-96 المؤرخ في 10-01-1996، المتعلق بتحديد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03.

2.3.1.1. سوق القطاع الخاص الحديث: هذا القطاع يستخدم تكنولوجيا كثيفة رأس المال ومتوسط عدد العمال به 15-20 عامل، ويتمتع بإعفاءات ضريبية وجمركية عديدة وتسري عليه التشريعات الخاصة بقانون العمل.

3.3.1.1. القطاع الأجنبي: يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال وهو يشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر، ويستوعب يد عاملة متميزة ذات خبرة ومؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الأجنبية، وينشط هذا القطاع في ميدان المحروقات وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية، ويتميز العاملون في هذا القطاع بالأجور العالية ومستويات عالية من التكوين والتدريب.

2.1. سوق العمل غير الرسمي: يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني، وبالتالي زيادة العمالة بهذا السوق تمثل غياب قوانين العمل¹ وقد عرف هذا السوق تطورا كبيرا في الجزائر منذ بداية التسعينات في الوقت الذي تراجع فيه دور القطاع العام في التشغيل خاصة خلال فترة الإصلاحات الاقتصادية.

2. جمود سوق العمل: لقد ساهم ضعف الانتقال من عمل لآخر، ومن وظيفة لأخرى إلى جمود سوق العمل الجزائري جمودا أفقيا، أي الانتقال من عمل لعمل آخر أفضل من حيث ظروف العمل كالترقية والتكوين والأجر والمكافآت وذلك راجع لعدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته، أو جمودا رأسيا ويعني ذلك ضعف الترقيات بناء على الكفاءة دون إعتبارات أخرى وبالتالي زيادة الأجور زيادة ملموسة.

3. إنتشار ظاهرة البطالة : من السمات الرئيسية في سوق العمل الجزائري ظاهرة إنتشار البطالة بجميع أنواعها، حيث بدأ ظهور البطالة الصريحة في الجزائر مع تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، والقيام بسياسات الإصلاح الاقتصادي وتطبيق الخصخصة من خلال تفكيك العديد من المؤسسات الاقتصادية والعمومية مع بداية فترة الثمانينات من القرن الماضي، والتذبذب في تطبيق البرنامج أثر سلبا على هذه الأخيرة، حيث تغير دور القطاع العام من قطاع للإستيعاب اليد العاملة إلى أكبر مصدر لتسريح العمال والمساهمة في زيادة معدلات البطالة .

¹ Fatiha Yalahite , Algeria Female Employment in Transition , Eight Mediterranea – n social and political Research Meeting , Florence -montecatini Terme , 21-25 March 2007, p21.

4. **ظاهرة نقص التشغيل** : سوق العمل الجزائري يتسم بنقص التشغيل وهو قلة استغلال أحد العناصر المكونة للإنتاج وخاصة العمل البشري، ويشمل مفهوم نقص تشغيل الحالات التي يمارس فيها الفرد عملا و لكن الوقت أقل من المعتاد (35 أو 40 ساعة أسبوعيا).
5. **تنقل اليد العاملة** : اليد العاملة في الجزائر تتميز بالحركية من خلال الهجرة من الأرياف إلى المدن، بسبب التوطين الصناعي في المراكز الحضرية الكبرى، مما أدى إلى ظاهرة الفصل بين الوسط الصناعي والمناطق الأصلية للعمال التي هي المناطق الريفية، إضافة إلى الهجرة إلى الخارج باتجاه أوروبا بشكل خاص، والتي استقطبت اليد العاملة الماهرة ونصف الماهرة فقد ارتفع عدد المهاجرين الجزائريين بنحو 727 ألف بين عامي 2000 و2013 مسجلين بذلك أعلى معدل تغير سنوي (5.4%) بين بلدان المغرب العربي.¹
6. **تدهور الإنتاجية**: في سنوات السبعينات كانت الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج سلبية في الجزائر، وبقيت كذلك حتى منتصف التسعينات، والنمو المتباطئ للاقتصاد الجزائري راجع للإستعمال غير الفعال لعوامل الإنتاج ويمكن إرجاع سبب هذا المشكل إلى اختيار نوع الإستثمارات وطريقة تنفيذها،² وهناك عدة أسباب لتدهور الإنتاجية في الجزائر يتمثل أهمها في ضعف الصلة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، الخلل في ظروف التشغيل (العامل المناسب في المكان المناسب)، والحوافز وتنظيم العمل.³

المطلب الثاني: الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر

الإطار المؤسسي بالذات يشكل عنصرا ذي أهمية معتبرة في صلابة سوق العمل وضعف فعالية سياسة التشغيل، ويعكس هذا الإطار المؤسسي عبر مختلف تطور مراحل التنمية ووسائل إدارتها الحكومية في اعتماد منطق وهدف الحد من البطالة كمقاربة أساسية في البلاد وجعلها بذلك تفتقد إلى المبادرة القوية وتواصل التحرك تحت نوع من الضغط الإجتماعي المتواصل.

أولاً: دور القانون الأساسي العام للعامل

إن القانون الأساسي العام للعامل خلال العهد الاشتراكي كان يعكس نظرة السلطات العمومية إلى مسألة العدالة الإجتماعية من جهة، والعدالة المهنية من جهة أخرى، حيث تقتضي حماية العدالة المهنية وضع العامل

¹ أميرة عباس، مرجع سبق ذكره، ص 168.

² william c.Byrd ,Conterper formance Economique et Fragilité Institue -tinnelle , printemps , n°,2003,p64

³ محمد عدنان وديع، مؤشرات التنمية، المعهد العربي للتخطيط، التكوين، المجلد (01)، العدد(02)، فبراير 2002، ص120.

في منأى عن أي تهديد في الوظيفة التي يحتلها وبشكل مستقل عن كل الظروف المحيطة به بغض النظر عن الوضعية الاقتصادية أو المالية للمؤسسات وبغض النظر عن إنتاجية العمال، أما خلال فترة الإصلاحات الاقتصادية فجاءت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية في مجال علاقات العمل منها ما هو تطبيقي لهذا القانون الأساسي، ومنها ما جاء لتكييف علاقات العمل مع الوضع الجديد الذي فرضته الإصلاحات الاقتصادية، بصفة عامة، شكلت جملة هذه النصوص تطورا في الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر ويتعلق الأمر على وجه الخصوص بالنصوص التالية: ¹

- القانون 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والذي جاء تطبيقا لقانون 78-12؛
- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال الهيئات والإدارات العمومية، وجاء تطبيقا للقانون 78-05 لتنظيم علاقات العمل في الوظيف العمومي، وقد تم تعويض هذا المرسوم بالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب؛
- القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل؛
- القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية؛
- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

القوانين الأربعة الأخيرة السابقة تمثل تطورا نسبيا في الإطار المؤسسي تحت إطار الإصلاحات الاقتصادية، خاصة القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسة العمومية الاقتصادية، مع ذلك لم تغير هذه القوانين شيئا جوهريا في علاقات العمل، حيث لازالت تتضمن العناصر الرئيسية لتنظيم هذه العلاقات لاسيما في مجال الطبيعة غير المحدودة لعقود العمل والانفصال بشكل عام ما بين مستويات الأجور والإنتاجية الشيء الذي يعكسه التساوي في الأجور بين كل من يحتلون مناصبا

¹ الطاهر لطرش، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص8.

في المؤسسات الاقتصادية إلى مفاوضات جماعية بين أرباب العمل والنقابات، وليس إلى قواعد قانونية كما كان معمول به في إطار القانون الأساسي العام للعامل.

ثانيا: الإطار المؤسسي وتأثيراته على سوق العمل في الجزائر

تبني الجزائر لمثل هذا الإطار ينجر عليه آثار ملازمة في سوق العمل يمكن الإشارة إلى أهم عنصرين فيها:

1. ضعف مرونة العمل : تعتبر المرونة بمختلف حالاتها (أي المؤسسات غير قادرة على تغيير حجم العمل بسهولة تماشيا مع تطور الطلب وعدم امكانياتها استخدام عقود عمل محدودة عند التوظيف، كذلك لا تستطيع المؤسسات اللجوء إلى تعديل مدة العمل تماشيا مع تطور النشاط مثل تقليص ساعات العمل القانونية، ولا يمكن للمؤسسة أيضا اللجوء لتغيير مناصب العمل دون تحمل تكاليف إضافية كبيرة)، من الصفات الثابتة في سوق العمل في الجزائر، حيث لا توجد أية إمكانية لانتهاء عقد العمل قبل بلوغ سن التقاعد إلا في حالات جد استثنائية مثل الإقصاء بسبب تأديبي أو وفاة العامل،، من جهة أخرى لا يشير قانون العمل إلى أي إمكانية لتعديل مدة العمل كقاعدة تستعملها المؤسسات لمواجهة تطور السوق، بينما يؤكد على ضرورة توضيح منصب العمل بكل دقة بالنسبة لكل عامل يتم توظيفه مع عدم الاشارة أي إمكانية لتغيير هذا المنصب عندما تقتضي الظروف ذلك إلا في حالات الإجراءات التأديبية.¹

ومن خلال دراسة للبنك الدولي باستخدام مؤشر مركب مرونة سوق العمل في الجزائر بناء على ستة جوانب:

1. الحد الأدنى للأجور؛

2. تنظيم التوظيف؛

3. المساواة: الاتفاقيات الجماعية

4. تكاليف توظيف إلزامية؛

5. تكاليف إلزامية للتسريح ؛

6. شرط التجنيد.

يتم توحيد المؤشر المركب في نطاق من 0 إلى 10؛ مع قيمة أعلى تمثل مرونة أكبر في سوق العمل، هذا المؤشر يصف سوق العمل في الجزائر ويقارنه بمؤشرات البلدان الناشئة الأخرى، وهو يبين أن سوق العمل

¹ Brunheres ,B, La flexibilité du travail : réflexions sur les modèles européens , Droit social ,n°3,paris ,1989.

الجزائري عموماً أكثر جموداً من حيث القيمة المطلقة (مع درجة 5 من أصل 10)، فهو أقل مرونة من البلدان الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وغيرها من البلدان الناشئة.¹

2. الانفصال بين سياسات الأجور والسياسات الإنتاجية: مستويات الأجور في الجزائر تعتبر منخفضة نسبياً* إلا أنها غير مرنة خصوصاً نحو الانخفاض، فهي عبارة عن تكاليف ثابتة، لا ترتبط بتطور الإنتاجية، مما يعيق عملية التوظيف مستقبلاً أو إفلاسها،² بمعنى أن تحديدها يتم خارج إطار قانون القيمة رغم أن الإصلاحات الاقتصادية قد أدخلت بعض المرونة في هذا المجال، إلا أن سياسة الأجور لم ترق بعد لتكوين آلية تستعمل تماشياً مع تطور مستوى إنتاجية العمل، ويعكس ذلك بشكل ما نوعاً من الصلابة في الإطار المؤسسي لسوق العمل الذي لم يتطور بشكل كبير في هذا المجال .

مما سبق يتضح أن للخاصيتين السابقتين اللتين تعكسان إلى حد ما صلابة وعدم مرونة سوق العمل في الجزائر، يترتب عنها مجموعة من النتائج السلبية على سياسة التشغيل، والتي توضح مسؤولية الإطار المؤسسي في عرقلة سوق العمل في الجزائر على لعب دوره الفاعل في تنشيط الإنتاج والتشغيل، يمكن تلخيص أهم هذه النتائج فيما يلي:

- عدم مرونة علاقات العمل يؤدي إلى تضاؤل قدرة المؤسسات على تعديل مستوى العمالة مع مستوى النشاط الذي توجد عليه، حيث يبقى العامل في المؤسسة مبدئياً إلى غاية التقاعد، ويؤدي ذلك إلى تقليص اللجوء إلى التوظيف الجديد وتجديد القوى العاملة، إن عدم قدرة المؤسسات على تجديد قوة عملها وتغيير مستوى عمالتها تماشياً مع تطور نشاطها (الطلب على منتجاتها) الذي يفرضه تطور السوق والمنافسة يجعلها تفتقد أحد أهم الوسائل التي تسمح لها بتصحيح الاختلالات، فهذه الأخيرة لا تتمثل في ظهور خلل دائم على مستوى التوازن بين الموارد والتكاليف فحسب، ولكن تتمثل أيضاً في سوء استعمال (مزج) عناصر الإنتاج ولاسيما عنصر العمل، ومن الأكيد أنه في حالة وجود مثل هذه الاختلالات وتفاقمها تفتقد المؤسسات قدرتها كعنصر فعال دائم في مجال التشغيل.³

¹ Gijon José et al , questions choisies , Fonds monétaire international , Département Moyen .orient et Asie central, 27 Décembre 2011, p 8.

² Gordon , Robert J, Is there a trade – off between unemployment and productivity growth ?,NBER Working paper, NO. 5081, 1998.

³ Adriana Kugler , Giovanni Pica, Effects of employment protection on worker and job flows : evidence from the 1990 Italian reform , NBER working paper , N°.11658,2005,p13.

* نقول نسبياً لأنه إذا ما تمت مقارنتها مع مستويات الإنتاجية وتطورها فإن مستويات الأجور يمكن اعتبارها مرتفعة.

- عدم مرونة علاقة العمل أدت إلى جمود سوق العمل، وهو الجمود الذي تتضاءل معه حركة العمل توظيفا وتسريحا، الأمر الذي يفاقم من مشكلة البطالة لا سيما بين الوافدين الجدد إلى سوق العمل، وهو ما يحدث في الجزائر.¹

- ضعف دور سوق العمل في عملية الضبط سواء بواسطة الكميات أو بواسطة الأسعار بالنسبة للنوع الأول من الضبط، يؤدي عدم مرونة علاقة العمل إلى ركود سوق العمل ويمنعه من أداء دوره في التقريب بين عرض قوة العمل من طرف الأفراد والطلب على العمل من طرف المؤسسات، وإذا علمنا أن الإختلال في سوق العمل يعتبر مصدر معظم الإختلالات في الاقتصاد نفهم إلى أي مدى يؤثر ضعف دور سوق العمل في ضبط العملية الاقتصادية، أما بالنسبة للنوع الثاني من الضبط، فإن صلابة الأجور تفقد المؤسسات أداة أساسية للتكيف المستمر وتفقد السلطات العمومية وسيلة من وسائل الضبط الكلي، مما ينعكس سلبا على تقليص فرص نجاح السياسة الاقتصادية.²

وعليه إذا كان الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر يمثل عرقلة نسبية في القطاع، فإنه قد تم خلق بعض البرامج والأجهزة التي تقوم بمعالجة مشاكل هذا السوق بالذات، وهذا ما سنراه في العناصر اللاحقة.

ثالثا: النقابات العمالية ودورها في سوق العمل الجزائري

قبل سنة 1989 كانت نقابة واحدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتهيمن هذه الأخيرة على العمل النقابي في مختلف ميادين النشاط الاقتصادي ما عدا النشاط الزراعي، وكانت في كل مؤسسة عمومية اشتراكية نقابة والإنخراط فيها كان يتم تقريبا بشكل آلي، وكان دورها هو مراقبة العمال وحثهم عن العمل لتحقيق الأهداف التي تسطرها الدول أما الدور الأساسي الذي كان يجب عليها أن تلعبه والمتمثل في حماية الحقوق المهنية للعمال، فلم يكن إلا دورا شكليا.

بعد 1989 حدث تحول جذري في المجال النقابي، كما حدث في كل الدول المنتقلة إلى اقتصاد السوق، حيث أعطى الدستور المعتمد للعمال الحق في العمل النقابي الحر ضمن مؤسسات مستقلة عن الدولة.³ ظهر على أساس هذا الدستور إلى جانب النقابتين القائمتين، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وإتحاد الفلاحين الجزائريين الذي أصبح يسمى اتحاد الفلاحين وأجراء عمال الزراعة الجزائريين، مؤسسات نقابية جديدة خاصة في قطاع الإدارة أصبحت تشكل إلى جانب الإتحاد العام للعمال الجزائريين عنصرا فعالا في الجو الاقتصادي

¹ Blanchard O, philippont , the quality of labor relations and unemployment, NBER working paper, n0.10590,2004,p12.

² الطاهر لطرش، مرجع سبق ذكره، ص 11.

³ Patrik Hassenteufel , représentation des salaires , institute des recherches économiques et sociales , patis , 1992,p35

والإجتماعي والسياسي الجديد من خلال التأثير المتزايد على سوق العمل، ويمكن التمييز في الواقع اتجاهين متغيرين في النشاط النقابي الجديد هما :

1. النشاط النقابي على المستوى الوطني: تعترف الحكومة إلا بالاتحاد العام للعمال الجزائريين كشريك فعال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ويستشار عند القيام بإجراءات جديدة تتعلق بسياسة الأجور أو لإيجاد الطرق لتحقيق الآثار الحادة الناتجة عن سياسة الإصلاح (الخصوصة....)

إلا أنه يلاحظ قدرة تأثير العمل النقابي على الحكومة متواضع ولعل حدة التأثير ستزيد في المستقبل عندما تتجه النقابة الجديدة لتوحيد الجهود على المستوى المركزي

2. النشاط النقابي على مستوى المؤسسة: تعتبر النقابة عنصرا حيويا لا يمكن الاستغناء عنه في الإتفاقيات الجماعية للعمل، وتظهر قوة النقابة بقدرة تأثيرها في سياسة التشغيل وسياسة الأجور داخل المؤسسة، ومن أكثر النماذج النظرية المعبرة عن حالة الجزائر هي نماذج إتفاقيات الفعالية بمفهوم " ماك دونالد وسولو" التي تعتبر أن في دالة المنفعة للنقابة يوجد من جهة الدخل والتشغيل ومن جهة أخرى لا يقتصر التفاوض فقط على الأجور وإنما أيضا على التشغيل.¹

وتظهر معالم الاتجاه الأول في مطالبة ممثلي النقابة والعمال المنخرطين على ضرورة الحفاظ على مناصب الشغل وذلك من خلال الإضرابات التي تحدث في المؤسسات الاقتصادية خلال السنة.

أما معالم الاتجاه الثاني يظهر في إدراج ولو ضمنا عنصر التشغيل في الاتفاقيات الجماعية باعتبار أن جزءا معتبرا من القاعدة النقابية وجدت نفسها في بطالة تقنية أو في عطلة غير مدفوعة الأجر أو تسريح نهائي، ما أوجب على النقابة قبول الانخفاض في الأجر الحقيقي.²

من جهة أخرى القانون الجزائري ينص على أحقية العمال الأجراء والمستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو القطاع الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.³ حفز هذا القانون على إنشاء تسع نقابات يمثلون أرباب العمل في القطاع الخاص، غير أن قطاع الوظيفة العامة حظي بالنصيب الأكبر، إذ فاق عدد النقابات فيه الأربعمائة نقابة،⁴ أما القطاع الاقتصادي فقد عرف هو الآخر ميلاد بعض النقابات المستقلة، ولكن لم يكن لها القدرة على منافسة الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي

¹ Madonald .solow , bargaining and employment , American Economic Review , vol 71,N°5, 1981,896-908.

² بوصافي كمال، مرجع سبق ذكره، ص 211.

³ المادة 2 من القانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/02

⁴ عمر ثامري، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2013، ص 171.

بقي التنظيم المهيمن على هذا القطاع حتى يكاد يكون الوحيد، ومن ضمن المنظمات الناشئة في القطاع الاقتصادي نجد تلك الناشطة في مجال الطاقة، مثل النقابة الوطنية لعمال الطاقة، النقابة المستقلة لعمال البترول، أما القطاع الخاص فمازال يعاني من قلة التغطية، بسبب تضيق المؤسسات الخاصة على العمال في ممارستهم للحق النقابي، وما وجد من نقابات فإنها عبارة عن فروع تابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين إضافة إلى انتشار القطاع غير الرسمي الذي يحرم العمال من المطالبة بحقوقهم خوفا من خسارة منصب عملهم.

بعيدا عن الحقوق التي يقرها القانون لا تزال المنظمات النقابية في الواقع عمالية كانت أو نقابات أرباب العمل، قاصرة عن فرض نفسها كفاعل قوي يمكن له أن يمثل واحدا من أهم جماعات الضغط مثل ما هو عليه الحال في الدول المتقدمة إذ لا يزال دورها الاقتصادي خافتا، ولا نكاد نشعر بوجودها إلا على مستوى الاجتماعات الثلاثية، في حين بقيت الممارسة معبرة في كثير من المناسبات وعلى مستوى كثير من المؤسسات والهيئات على شكلية هذه التعددية.¹

المطلب الثالث: الإطار التنظيمي لسوق العمل في الجزائر

قامت الجزائر على غرار باقي دول العالم بتنظيم العمل من خلال إنشاء المؤسسات الخاصة بتسييره وسن القوانين المنظمة له وهذا ما يتم معالجته في هذا العنصر.

أولا: قانون العمل في الجزائر وتطوره

قانون العمل في الجزائر مر بعدة مراحل نوجزها فيما يلي:

1. فترة التسيير الإداري لعلاقات العمل ما بين 1962-1989:² السنوات الأولى للاستقلال شهدت فراغا قانونيا وتنظيما في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل، وتقاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية إلى غاية

¹ المرجع السابق ص 300.

² أنظر إلى:

- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010، ص ص 50، 51.

- سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012 ص ص 11، 12.

5جويلية 1975، وتعتبر سنة 1975 سنة الإنطلاق في وضع القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر حيث صدر في هذه السنة :

- القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.
- النصوص القانونية المتعلقة بالعدالة في العمل والمدة القانونية للعمل.
- تحديد اختصاصات مفتشية العمل.
- نصوص تنظيمية وضعت من أجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية في الوقت الذي جاءت النصوص المرافقة له لتطبق على القطاعين العام والخاص مما يفسر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع العام هو الآخر.

مع نهاية 1986 وهي المرحلة التي بدأ فيها التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية والصناعية، والتي تقرر بصفة واضحة ورسمية من خلال أشغال ولوائح الندوة الرابعة للتنمية، وكان الهدف من هذه الندوة ضرورة إثراء وتحسين القانون الأساسي العام للعامل، والمراسيم التطبيقية له، وذلك من خلال مخطط يهدف إلى تطوير الأجور وتنظيم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسات، وقدمت مجموعات العمل هذه خلاصة اعمالها المتمثلة في نشر دراستين:

- الأولى في جانفي 1988 بعنوان: القانون الأساسي العام للعامل في إطار استقلالية المؤسسات.
- الثانية في فيفري 1988 بعنوان: تعديلات القانون الأساسي العام للعامل.

وأهم السلبيات التي تقدمت بها الجنتين:

- فشل هذا القانون في وضع ميكانيزمات فعالة لإقامة علاقات عمل مستقرة وعادلة
- ثقل الإجراءات وجمود القوانين بسبب فرض المساواة الشكلية وضعف الحوافز.

2. الفترة ما بين 1989-2014: نتيجة للسلبيات التي ميزت الفترة السابقة فقد تقدمت مجموعات العمل

باقتراحات لتكييف هذا القانون وتعديله في خطة عمل يتم تطبيقها وفق ثلاثة مراحل:¹

1.2 المرحلة الأولى (1989-1990): تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام

للعامل والتحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه

2.2 المرحلة الثانية (1990): هي مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد.

3.2 المرحلة الثالثة (1990-2014): متابعة إصدار كافة القوانين والتعديلات الخاصة بقطاع العمل.

¹ مهدي موجاج، محاضرات قانون العمل، 2008-2009، ص 2-5.

ثانيا: مصادر قانون العمل

في القانون الوضعي الجزائري واستنادا إلى نص المادة 08 الفقرة 02 من القانون 90-11 المعدل والمتمم التي تنص على: ((.....وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية وعقد العمل)) ، ومن خلال النص القانوني فإن مصادر قانون العمل هي :¹

1. المبادئ الدستورية: تحتل المبادئ الدستورية مكانة الصدارة في السلم التشريعي في كافة الدول بما فيها التشريع الوطني وبالتالي تعتبر المصدر الأول للقوانين المنظمة لعلاقات العمل.

2. النصوص التشريعية : لا تكفي المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم الشغل، بحكم أنها مجموعة مبادئ عامة، ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية، حيث أحال دستور 1996 على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، وذلك بمقتضى المادة 122 الفقرة 18 من الدستور، التي خصت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل والضمان الإجتماعي، وممارسة الحق النقابي، وهي الصلاحية التي كان المشروع التأسيسي قد أكدها بمقتضى المادة 155 من دستور 1989، مما انجر عنه إصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بعالم الشغل، لاسيما قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل .

3. النصوص التنظيمية: يتميز قانون العمل بالواقعية، وترتب عن ذلك جعل النصوص التشريعية عاجزة عن كل ما يتعلق بعلاقات العمل والذي ولد ضرورة ترك تنظيمها بوسيلة أكثر مرونة وفعالية باختلاف درجات النصوص التنظيمية من مراسيم وقرارات وتعليمات وقد ورد في المادة 125 من الدستور أن " يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون " وهي المسائل التي حددتها المادة 122 من الدستور كما أن لرئيس الحكومة (الوزير الأول حاليا) صلاحية اتخاذ الوسائل التنظيمية والإجرائية لتنفيذ النصوص القانونية مثلما هو وارد في الفقرة 2 من القانون 125 من الدستور: " يندرج تطبيق القانون في المجال التنظيمي الذي يعود لرئيس الحكومة " وعلى هذا الأساس فإن المقصود بالنصوص التنظيمية فئتان:

- المراسيم الرئاسية: الصادرة عن رئيس الجمهورية.
- المراسيم التنفيذية: الصادرة عن الوزير الأول.

¹ أنظر إلى :

- ساسان، محاضرات في قانون العمل الجزائري، متوفر بتاريخ 14 جانفي 2012 على الموقع
- <http://dr.sassane-over-blog.com/articl-97108526.html-21/04/2020-13:00>
- مهدي موجاج، مرجع سبق ذكره، ص ص 11، 12.

4. المصادر المهنية: ومنها:

1.4. العرف: لم تنص عليه المادة 08 من قانون 90-11 لكن بالرجوع إلى القاعدة العامة فقانون العمل يمتاز بالواقعية فهو الذي أعطى للعرف دور خلق وإنشاء قواعد قانونية للعمل، فالعرف يعتبر من المصادر المهمة لقانون العمل ومن أهم المسائل التي نشأت بالعرف: الحق النقابي وممارسة وتكوين النقابات قبل صدور القوانين التي تنصها التي تنظمها واحترام العمل للإتفاقيات الجماعية، فالأصل أنها ممارسات عملية حرة لم تلبث الدولة إن اعترفت بها رسميا ونظمتها في نصوص قانونية ملزمة.¹

2.4. الأحكام القضائية: تلعب دورا كبيرا في صياغة قواعد قانون العمل وذلك بترسيخ بعض المبادئ بعد تبنيتها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية وهو ما يتعلق بالأحكام الحائزة على حجة الأمر المقضي فيه.

3.4. النظم الداخلية: المواد من 75 إلى 79 من قانون 90-11 تطرقت للنظام الداخلي، هذا الأخير الذي يمثل لوائح تنظيمية تصدر من صاحب العمل (مدة العمل، كيفية العمل، طريقة ممارسة العمل)، تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات الخاصة بتنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة.

4.4. الإتفاقيات والعقود الجماعية للعمل: المشرع الجزائري إتفق مع التشريعات العمالية العربية المقارنة، التي اعتبرت التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل وبالتالي لم يول أهمية كبيرة لتعريف التفاوض الجماعي بقدر اهتمامه بثمرة ذلك التفاوض " الإتفاقيات الجماعية "، رغم الأهمية التي أولاهها المشرع الجزائري للإتفاقيات الجماعية للعمل، إلا أنه عنون الباب السادس من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل "بالتفاوض الجماعي" وكان عليه أن يعنونه "بالإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية للعمل"، كون جل الفصول احتواها هذا الباب تعلق بالإتفاقيات والاتفاقيات الجماعية وليس بالتفاوض الجماعي، وبالتالي كان على المشرع الجزائري أن يقتدي بما ذهب إليه بعض التشريعات العربية،² وما ذهب إليه التشريع الفرنسي.³

وتعالج الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون، شروط التشغيل والعمل،

ويمكنها أن تعالج على وجه الخصوص العناصر التالية:⁴

- التصنيف المهني؛

- مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها؛

¹ مهدي موجاج، مرجع سبق ذكره، ص 12.

² عنون المشرع الموريتاني الباب الثاني بالإتفاقيات الجماعية للعامل، ونفس العنوان استعمله المشرع التونسي من خلال الباب الثالث .

³ عنون المشرع الفرنسي الباب الثالث من قانون العمل بالإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية للعمل:

. Titre III : convention et accords collectifs de travail

⁴ المادة 120 من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة؛
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة؛
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل؛
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب؛
- ممارسة الحق النقابي؛
- مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

ثالثا: المفتشية العامة للعمل في الجزائر

مفتشية العمل في الجزائر أنشأت سنة 1990 خلال الحقبة الاستعمارية، وذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، وبذلك بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي وست مفتشين على مستوى الولايات من بينهم امرأة واحدة، وقد عرفت مفتشية العمل منذ ذلك التاريخ تحولات هامة في تنظيمها وسيرها، إذ سنة 1948 عرفت تنظيما جديدا بموجب المرسوم 20 أفريل 1948 المتضمن تنظيم المصالح الولائية لليد العاملة ومفتشية العمل، وفي سنة 1957 أدمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل.¹

1. التعريف بالمفتشية العامة وتنظيمها: ²

المفتشية العامة للعمل هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، بوضع التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما. أما عن تنظيمها فيتم وفق المرسوم السالف الذكر، الذي يحدد هياكل مركزية وهياكل غير مركزية:

- هيكلان مركزيان لتنسيق نشاط الهياكل غير المركزية
- هياكل غير ممرضة منظمة على النحو التالي:
- ثمانية مفتشيات جهوية للعمل: الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة وتيارت، يشمل اختصاصها عدة ولايات.
- المفتشيات الولائية للعمل وعددها ثمانية وأربعون مختصة على كل تراب الولاية.

¹ رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2012، ص 11.

² وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المفتشية العامة للعمل، متوفر على الموقع:

[/http://www.mtess.gove.dz/dz/ar/14:00-2020/04/21](http://www.mtess.gove.dz/dz/ar/14:00-2020/04/21)

- مكاتب مفتشية العمل وعددها سبعة وعشرون، مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة، وتخضع هذه المكاتب لمفتشية العمل للولاية ويشرف عليها رؤساء مكاتب

2. **وظائف مفتشية العمل:** تخص مفتية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 وهي مكلفة ب:¹

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ولمستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الإتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد تجنب الخلافات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

3. **صلاحيات مفتشي العمل:** مفتشو العمل يتمتعون طبقاً لتشريع العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، لاسيما تلك المتعلقة بالعلاقات الفردية والجماعية للعمل وظروف العمل والتشغيل والوقاية الصحية والأمن وطب العمل داخل الهيئات المستخدمة التابعة لاختصاصهم الإقليمية، وفي إطار تأدية مهامهم يقوم مفتشو العمل بتحرير الوثائق التالية:²

- ملاحظات كتابية؛
- تقديم الإعدارات؛
- محاضر مخالفات ومحاضر المصالحة أو عدم المصالحة تصدر الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990، العدد (06)، الجزائر ص ص 237، 238.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، العدد (43)، الجزائر، 3 غشت 2011، ص 15.

رابعاً: نظام الأجور في الجزائر

نظراً للدور الكبير الذي يلعبه الأجر في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع، في كونها يحدد المستوى المعيشي للفرد ويؤثر على رفايته، إلا أن هناك عدة عوامل تتحكم فيه وتحدده، لذا سنحاول من خلال هذا العنصر التطرق على تعريف الأجر ومكوناته إضافة إلى معايير تحديده في الجزائر.

1. الإطار التاريخي للأجور في الجزائر:

مرت سياسة الأجور في الجزائر بعدة مراحل تبعا للسياسة الاقتصادية والاجتماعية المعتمدة في تحديدها، وتمثلت هذه المراحل فيما يلي:

1.1. المرحلة الأولى : نظام الأجور الموروث (1962-1973): الأجور وفقا لهذا النظام تحددت داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية، حيث تميزت هذه الفترة بغياب شبه قام للسلطات العمومية في تحديد الأجور بإستثناء تدخلها في تحديد الحد الأدنى للأجر، وكان الهدف من أول تدخل لها إلغاء المناطق الثلاثة للأجور الدنيا التي وضعها المستعمر، والتي تم تأسيسها مع بداية سنة 1950 من خلال توحيد وتعميم الأجر الأعلى السائد في المنطقة 1، وهذا لتكريس وحدة الجزائر الإقليمية ومحاولة منها لإلغاء التمايز الجهوي، وتم ذلك خلال سنة 1970 متبوعا بإعادة التقدير سنة 1972، حيث رفع الأجر الأدنى الساعي ب20% و 27% على التوالي ورغم أنها زيادة كبيرة ومعتبرة لكن لا بد من ذكر الملاحظات التالية:¹

- قيام بعض المؤسسات برفع الأجور الدنيا لعمالها، حيث أن رفع الأجر الأدنى المضمون لم يكن له تأثير كبير على الكتلة الأجرية.
- لم يتم تطبيق هذا الأجر من قبل بعض المؤسسات الخاصة وكذا العامة وولم يكن للدولة الإمكانيات الكافية لإجبارها على تطبيقه.

وعلى هذا الأساس فإن المؤسسات خلال هذه الفترة تميزت بتعدد الإجراءات المتعلقة بتحديد مستويات الأجور، ويأخذ بعين الاعتبار حالة الاقتصاد الوطني وصعوبات الدفع التي واجهتها المؤسسات فإن الأجور المدفوعة كانت تتوافق وتنسجم مع الإمكانيات المالية التي تتوفر عليها المؤسسات آنذاك،² وفي سنة 1970 شرعت السلطات العمومية في إصلاح النظام البنكي وجعله تحت رقابتها، كما قررت إجراء دراسته معمقة

¹ خديجة حمادي ، علاقة التضخم بالأجور في الجزائر خلال الفترة (1970-2005) -دراسة قياسية اقتصادية-، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2009، ص62.

² Lellou Abderrahmane , procedures formelles et pratique réelles dans la détermination des salaires , cahiere du cread n°34, 2eme trimestre , Alger , 1993, p 65.

لمشكلة الأجور نتيجة الانحرافات المتزايدة بين أجور إطارات الوظيف العمومي وإطارات المؤسسات الاقتصادية، مما أثر على طرق توظيف الكفاءات بالإدارات، وكذا سلك التعليم، حيث عملت على محاولة التقليل من هذه الفوارق السلبية الأثر منها إلغاء بعض الامتيازات الممنوحة للإداريين وأساتذة التعليم، حيث تعرضت أجور الفئة الأخيرة إلى التخفيض بأكثر من 60% مع تحديد سقف أعلى للأجور لا يمكن تجاوزه قدر بحوالي 2000 دج والملاحظ أنه ورغم ذلك بقيت الأجور شريفة التفاوت بين القطاعات المختلفة والمناطق (zones) والنشاطات.¹ وفي نفس السياق قامت الدولة باتخاذ إجراءات مهمين مع نهاية 1970 للتخفيف من التباينات في أجور العمال، يتمثل الأجراء الأول في إجبار المؤسسات على التعاقد مع العمال لتحديد الأجور في إطار الاتفاقيات الجماعية لتمكينها من إعداد شبكة أجور متجانسة من خلال تقسيم وترتيب مناصب الشغل، أما الأجراء الثاني فيتمثل في تحويل سلطة تحديد الأجور إلى الدولة وهو ما نوضحه من خلال المرحلة الثانية.

2.1. المرحلة الثانية: تدخل الدولة في تحديد الأجور (النظام المركزي 1974-1984): تميز الاقتصاد الجزائري مند سنة 1974 بتدخل الدولة في تحديد سياسات الاستثمار، الإنتاج، وكذا الأسعار حيث شهد الاقتصاد ارتفاع في القوة العاملة (نتيجة النمو المتزايد للسكان) مقارنة مع الطلب على العمل من قبل المؤسسات وسعي الحكومة على توفير مناصب شغل لكل فرد قادر على العمل دون مراعاة الزيادة في الإنتاجية، ضف إلى ذلك ندرة اليد العاملة المؤهلة كل هذه الظروف أثرت على تحديد الأجور وتطورها.

لقد بدأ العمل بهذا النظام مند 1974، حيث تم إدراج ذلك في قانون المالية لسنة 1974 الصادر بتاريخ 1973/12/28 في المرسوم التشريعي رقم 73-64 والذي جاء من خلاله في المادة 28 ما يدل على ان الأجور والمرتببات الموزعة في المؤسسات الوطنية وبمختلف أشكالها تجمد عند مستوياتها الحالية، كما وأنه وبعد اول جانفي 1974، لا يتم أي صرف للأجور إلا بمرسوم.² وبوضح الجدول التالي أهم المراسيم.

¹ مولود حشمان، مرجع سبق ذكره، ص ص 153، 154.

² سعد الكر، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وأفاق" (1990-2008) مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008، ص 97.

الجدول (3-1): أهم تدخلات الدولة في تحديد الزيادات في أجور عمال القطاع غير الزراعي

أهدافها	أهم المراسيم
تثبيت الأجور والتعويضات التي تقدمها المؤسسات الوطنية عند مستواها السائد في نهاية سنة 1973 وكل زيادة في الأجور لا تتم إلا بمرسوم	مرسوم 28 ديسمبر 1973 (قانون المالية سنة 1974)
رفع الأجور الدنيا للقطاع غير الزراعي ابتداء من أول جانفي 1976.	مرسوم 7 فيفري 1976
رفع أجور القطاع غير الزراعي بدلالة شرائح من الأجور ابتداء من أول نوفمبر 1977.	مرسوم 15 أكتوبر 1977
تقرر بموجب هذا المرسوم زيادات متباينة في أجور القطاع غير الزراعي ابتداء من 29 أبريل 1978.	مرسوم 29 أبريل 1978

Source : A , Iellou , régulation et politique salarial en Algérie (1963-1970) cahier du cread , 2eme trimestre , N°18, Alger 1989, p110

هذه المحاولات تهدف إلى تضيق وحصر الزيادة في أجور المؤسسات العمومية من خلال إعطاء دور أكبر للدولة بعدما كانت تمتلك وسيلة وحيدة للتدخل والمتمثلة في الأجر الأدنى حيث تمثلت أهم أهداف الدولة في هذه المرحلة في تحسين القدرة الشرائية للفئات ذات الأجور الدنيا من خلال تحديد جميع مستويات الأجور في المؤسسات العمومية، وبشكل عام تميزت تدخلات الدولة بانتهاج سياسيتين هما:¹

- سياسة الأجور الدنيا والتي عرفت إعادة تقويم متكررة.

- سياسة تعديل تسلسل الأجور من أجل التقليل من ارتفاعها.

وعليه فكتلة الأجور الموزعة سواء من المؤسسات الخاصة أو العامة خلال الفترة لم ترتبط بالقدرة الإنتاجية لها أي أنها كانت مستقلة عن الإنتاج حيث ارتبطت بمتغيرات خارجية محددة من قبل الدولة خاصة إعلامنا أن البنوك كانت ملزمة بصرف أجور العمال مهما كانت الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة.

وعموما شهدت الفترة 1974-1984 اختلال في توزيع الأجور ناجمة عن:

- تباين في الأجور بين المؤسسات والإدارات العمومية وبين القطاع الصناعي وكذا الزراعي وحتى بين أجور العمال داخل نفس المؤسسة.

- تباين في الأجور بين عمال المؤسسات العمومية الصناعية والتجارية نتيجة قدرات الدفع المتباينة لها الناجمة عن احتكار بعض المؤسسات للتجارة الخارجية وبعض المنتجات ذات المردودية مما أثر على وضعيتها

¹ خديجة حمادي، مرجع سبق ذكره، ص ص 64، 65.

المالية ولجئها إلى الخزينة العمومية لتمويل ميزانيتها مباشرة، هذه الوضعية سمحت للسلطات العمومية بالبحث عن نظام جديد لتوزيع الأجور وتنظيم علاقات العمل.

3.1. المرحلة الثالثة: القانون الأساسي العام للعامل ودوره في تحديد الأجور 1985-1990: القانون العام للعامل يعتبر امتدادا طبيعيا لتحديد الأجور وفق للتسيير المركزي حيث كان الهدف منه وضع الأسس والقواعد العامة التي يقوم عليها عالم الشغل، وقد أدخل على ميكانيزمات الأجر تغييرا جذريا إذ أنه وضع حد للفوضى التي كانت سائدة في الأجور بين القطاعات، كما أنه خول للحكومة صلاحية تحديد الأجور، وما يتبع ذلك من تعويضات، وهذا ما نصت عليه المادة 127 من القانون الأساسي العام للعامل ومفادها أن: "تحديد الأجور، الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط، من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة"¹.

الأجر في النظام الجديد يتكون من الأجر الأساسي ونظام التعويضات والعلاوات والهدف من هذا الترتيب هو وضع طرق موحدة لترتيب مناصب العمل، مما يسمح بوضع شبكة وطنية للأجور ثابتة صالحة للتطبيق في جميع قطاعات الاقتصاد الوطني، أي توحيد شروط تحديد الأجر بين قطاع الصناعة والزراعة وبين القطاع الاقتصادي والإدارات العمومية.

التطبيق الفعلي للقانون الأساسي العام للعامل بدأ سنة 1985، حيث ارتفعت الكتلة الأجرية في القطاع العام خلال سنتي 1985-1986 بقيمة 13 مليار دينار، وهي زيادة هامة ومعتبرة خاصة إذا علمنا أن عمال القطاع العام والخاص تلقوا أجورا قدرت في مجموعها بـ 64 مليار دينار سنة 1984.²

4.1. المرحلة الرابعة: مرحلة اقتصاد السوق أو ما بعد 1990: هذه المرحلة تم التحضير لها ابتداء من نهاية 1986، أي مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية، وذلك من خلال استغلال الندوة الرابعة للتنمية وما جاءت عن لائحة استقلالية المؤسسات والتي من بينها إثراء وتحسين القانون الأساسي العام للعامل، والمراسيم التطبيقية له قصد الوصول إلى تأطير مخطط لتطوير الأجور وتنظيم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة وتشجيع الإبداع والاختراعات، وهو ما عكفت عليه لجنة

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المؤرخ من أول رمضان عام 1398 الموافق لـ 5 عشت سنة 1978، العدد (32)، الجزائر، ص 734.

² خديجة حمادي، مرجع سبق ذكره، ص 67.

مختصة قدمت تقاريرها إلى الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1989، والتي جاء فيها أن الأهداف لم تحقق من خلال القانون الأساسي العام للعامل 78-12 بل أنه حد من مبادرة المؤسسات.¹

وعلى هذا الأساس شرع في مجال الإصلاح من خلال اعتماد مبدأ التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل وذلك من خلال الاتفاقيات الجماعية أو الفردية، وبالتالي بدأ التخلي عن تحديد الأجور بنمط اشتراكي للمؤسسات وانتهاج نظام اقتصاد السوق يتماشى وواقع الانفتاح على الصعيدين الداخلي والخارجي هذا الإصلاح الذي يدخل ضمن جملة الإصلاحات في مختلف المجالات.

وعليه علاقات العمل أمست محددة بإتفاقيات جماعية من القانون 90-11، تبرم هذه الإتفاقيات لمدة محدودة زمنيا أو بفترة انجاز وظيفة معينة كما قد تكون قابلة للتجديد بإتفاق وتحت رغبة الطرفين، أو تركها غير محدودة وكل ما يتعلق بالاتفاقية تم ذكره في هذا القانون.

وبصفة عامة فإن تحديد الأجور بواسطة الاتفاقيات الجماعية وذلك منذ تطبيق قوانين العمل لسنة 1990، قد أضحت الأسلوب المنتهج، وهذا ما يمكن معاينته من خلال العدد المبرم من الاتفاقيات، لاسيما اتفاقيات المؤسسات التي بلغت إلى غاية ديسمبر 1996 ما يقارب 1237 اتفاقية، في حين بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية والتي عادت ما تتناول موضوع الأجور بصفة خاصة حوالي 5012 اتفاق حيث أنه مثلا من بين 1314 بند واردة في 820 اتفاقية سنة 1994 فقط نجد 1041 بند خاصة بالأجور بصفة عامة أي بنسبة 79.22% في حين بلغت البنود الخاصة بالأجر الأساسي 211 بند أي بنسبة 16.06% وكان نصيب العلاوات والمنح 236 بند أي 17.76% و 288 بند خاصة بالتعويضات المختلفة أي بنسبة 21.12% و 184 بند أي بنسبة 14% خاصة بتعويض النفقات.²

2. مفهوم الأجر ومكوناته في القانون الجزائري:

1.2. الأجر حسب التنظيم القانوني الجزائري: فيما يتعلق بمفهوم الأجر في الجزائر، فقد عرف القانون الأساسي العام للعامل في الدولة، في المادة 133 منه، الأجر بأنه: "يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ويشارك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الإجتماعية والحماية الإجتماعية وطبقا لمبادئ المحددة في الميثاق الوطني والأحكام التشريعية المعمول به".³

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 51.

² محمد الكر، مرجع سبق ذكره، ص 101، 102.

³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، مرجع سبق ذكره ص 374.

وقررت المادة 80 من القانون رقم 90-11 أن : للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل "ويفهم من عبارة مرتب ما يلي :¹

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة؛
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف العمل خاصة، لاسيما التناوبي والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة؛
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

ويقصد بالدخل المتناسب مع نتائج العمل: الأجرة حسب المردود لا سيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال.

2.2. مكونات الأجر: الأجر حسب التنظيم الجزائري يتكون من عنصرين هما:

1.2.2. الأجر الثابت: يتشكل هذا الجزء من العناصر التالية:

1.1.2.2. الأجر الوطني الأدنى المضمون: وفي هذا الإطار نصت المادة 87 من القانون 90-11 والمادة

149 من نفس القانون إذ لا يمكن منح أجر أقل من الأجر الأدنى المضمون ولو كان برضى صاحبه، وكان آخر تحديد بالمرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 8 فبراير 2015.²

وعلى هذا الأساس فالأجر الوطني الأدنى المضمون يحدد في قطاعات النشاط في الجزائر بموجب مرسوم، بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا، وطبقا للمادة 87 مكرر من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل والمتمم المتعلقة بعلاقات العمل يشمل الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل،³ وعند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون يراعي تطور كل من: متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة، الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك، والظروف الاقتصادية العامة.

الأجر الأدنى المضمون تكمن أهميته في أن له أثر على سلم أجور القطاع الاقتصادي إلى جانب الاتفاقيات الجماعية بين العاملين والمستخدمين، وقد عرف الأجر الأدنى في الجزائر تطورا من فترة إلى أخرى،

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق ل 21 أبريل سنة 1990، العدد (27)، الجزائر، ص 569.

² الجريدة الرسمية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المحدد للعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون 8 فبراير 2015، العدد (08)، الجزائر، ص 11.

³ لامية بوشارب، دراسة إقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة (1970-2006)، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010، ص 80.

فقد تقرر رفعه من 2500 دج في تاريخ 31 ديسمبر 1993 لمواجهة التدهور الذي لحق بالقدرة الشرائية للمواطن إلى 6000 دج بحلول 01 ديسمبر 1998 ، وبالتالي تضاعف بنسبة 240 % أي ما يعادل 1.4 مرة، وإلى جانب هذا فقد شهدت المنح العائلية هي الأخرى ارتفاعا محسوسا إذ تطورت بأربع مرات عما كانت عليه في أوت 1994، بالإضافة إلى منح التمدرس التي شهدت هي الأخرى ارتفاعا إذ انتقلت من 250 دج للطفل الواحد في أوت 1994 إلى 800 دج في سبتمبر 1996.¹

ونظرا لضعف القدرة الشرائية إثر الإرتفاع الكبير للأسعار فقد تمت إعادة تسوية الأجر الأدنى المضمون من طرف التحكيم الثلاثي في جانفي 2012، وتم تحديده بـ 18000 دج للشهر²، بزيادة 20% مقارنة بـ 2010، وفي سنة 2020 تم تثبيته عند سقف 20000 دج /لشهر الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها أربعون ساعة، وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 21-137 المؤرخ في 24 شعبان عام 1442 الموافق لـ 7 أبريل سنة 2021 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الصادر بالجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 2 رمضان عام 1442 هـ الموافق سنة 2021 م، الذي يؤكد على أن مفعول هذا المرسوم يسري إبتداء من أول يونيو سنة 2020، ولكن رغم تضاعف قيمة الأجر الأدنى في الجزائر، إلا أن قيمته الحالية لا توفر الحد الأدنى الفعلي من احتياجات العامل، حيث أن الأجر بما فيها الأجر الأدنى لا زالت تتعرض للمطالبة بالزيادة نظرا لانخفاض المستمر للقدرة الشرائية بسبب التدهور المستمر لقيمة الدينار.³

2.1.2.2. الأجر الأساسي: هو ما يقصد به المشروع الجزائري في المادة 81 من قانون علاقات العمل على أنه: "الأجر المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، أي أنه حاصل ضرب القيمة النقدية للنقطة الإستدلالية في الرقم الإستدلالي المقابل لمنصب العمل، وقد نظم المشرع الجزائري أجرة العامل على أساسين وهما : حد أدنى لمنصب العمل - حد أعلى لمنصب العمل، وهذا يكون على أساس ميدانين هما : لكل حسب عمله، التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر".⁴

¹ عبد الرحمان تومي، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر - الواقع والأفاق - دار الخلدونية، الجزائر، 2011، ص 101.

² مرسوم رئاسي رقم 11-407 المؤرخ 4 محرم عام 1433 الموافق لـ 29 نوفمبر 2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون .

³ Mohamed saib Musette , le Marché du travail en Algérie : une vision Nouvelle ?, journées de l'entreprise algérienne : Emploi , Formation et Employabilité, CREAD, 29 octobre 2013, Alger , p28.

⁴ حورية جاودي، تسيير الأجر في الجزائر -دراسة حالة الديوان الوطني للسقي وصرف المياه -، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، الجزائر، 2007، ص ص 153، 152.

3.1.2.2. التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل : نظرا لاختلاف العناصر الملحقة بالأجر الأساسي في مختلف تشريعات العمل، فإنه سوف يتم التركيز على ذكر العناصر والملحقات الثابتة، أي تلك التي تتمتع بطابع الإستقرار والديمومة من حيث المبدأ، فقد نصت المادة 81 من قانون علاقات العمل في فقرتها الثانية حول التعويضات والملحقات بأنها : " التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي، والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة، وانطلاقا من محتوى هذه المادة يمكن تحديد هذه التعويضات على النحو التالي :¹

- **تعويض الأقدمية أو الخبرة:** وتعوض من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني، إلا أنه قد لا يرقى العامل لأي سبب كان، إلا أن التشريع عالج هذه الإشكالية من خلال مختلف القوانين كالمواد 161 و162 من القانون الأساسي العام للعامل، وتحدد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل، وهو محدد بقيمة 25% من الأجر الأساسي في القطاعات الاقتصادية، و 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية.

- **تعويض الضرر أو المخاطر:** تضمنت مختلف القوانين العمالية مبدأ التعويض على الأضرار والمخاطر غير مأخوذة بعين الإعتبار عند تصنيف المناصب، وهذا ما أكدته المادتين 152-162 من القانون العام للعامل المؤرخ في 1988/11/02، حيث جاء فيها: "يقدم تعويض الأضرار للعامل الذي يشغل منصب عمل تنطوي مهامه أو عمله فيه على جهود شاقة أو عناصر صحية أو عناصر خطيرة بما لم يجري حسابه في تحديد أو تصنيف منصب العمل "

وتم إحالة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غيرها من العناصر، وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20% من الأجر الأساسي، وذلك بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة.

إن هذا التعويض لا يعفي المؤسسة بالضرورة من مسؤولية العمل على تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض، هذا العمل من شأنه تخفيض أو إلغاء هذا التعويض، إذا لم يعد هناك ما يستدعي للإبقاء عليه.

¹ زوليغة جزيري -أداء ومحاسبة الأجور -الجانب النظري - مطبوعة جامعية سنة ثمانية ماستر تسيير المواد البشرية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، ص 22-39.

- **تعويض المنطقة الجغرافية:** ويستفيد من هذا التعويض كل عامل يكون منصبه في منطقة نائية أو صعبة، أو في قطاع أو وحدة اقتصادية يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والإجتماعي للدولة، كما تحدده القوانين المعمول بها والنصوص المنظمة لكيفية تحديد ومنح هذا التعويض، فقد نصت المادة 163 من القانون الأساسي العام للعامل على أن: "بلغ بتعويض المنطقة يحدد تبعا للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق وقطاعات النشاط والوحدات الاقتصادية ومشاريع التنمية والمؤهلات المهنية، ومناصب العمل المعزولة ومواقعها".

- **المنح العائلية:** ما يلاحظ على هذا النوع من المنح في التنظيم الجزائري، أنها بقيت جامدة عند حدود 40 دج للطفل الواحد، و 50 دج للزوجة غير العاملة منذ الإستقلال إلى منتصف سنة 1991، حيث ابتداء من ماي 1991 تم رفع المنحة العائلية من 40 إلى 140 دج ثم إلى 200 دج ابتداء من جانفي 1992، وذلك بالإتفاق بين النقابة والحكومة، أما منحة الزوجة غير العاملة فلم يطرأ عليها تغيير من الناحية المبدئية، بإستثناء تقرير منحة 500 دج في إطار مساعدة ذوي الدخل الضعيف الأقل من 7000 دج، وذلك تحت عنوان تعويض الأجر الوحيد، الذي أقرته الحكومة والنقابة وأرباب العمل .

2.2.2. الأجر المتغير: حيث يعتبر غير مستقر من الناحية الكمية والاستمرارية، إلا أنها تحظى بنفس الحماية وتنقسم إلى:¹

1.2.2.2. التعويضات: ونجد من بينها:

- **التعويض عن العمل التناوبي:** وتناولها المرسوم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981

المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية بتاريخ 3 جانفي 1981، العدد 5.

- **التعويض عن العمل الليلي:** يشمل التعويض عن العمل الليلي التعويض عن الأوقات غير العادية أو الليلية ذات الظروف الخاصة والمختلفة.

- **التعويض عن الساعات الإضافية:** تعرض لها قانون علاقات العمل 90-11 في المادة 31 والتي تم تعديلها بموجب المادة 5 من الأمر رقم 96-21.

¹ نسيمه براهيم، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017، ص 80-87.

- **التعويض عن مصاريف الخدمة:** نص عليها المشرع الجزائري في المادة 83 من قانون علاقات العمل، هذا وبالإضافة إلى مجموعة من المراسيم التنظيمية التي تحدد كفاءات حساب وتقدير التعويض عن مصاريف، البعض منها خاص بالمهام الخارجية والبعض خاص بالمهام الداخلية.

2.2.2.2. الحوافز والمكافآت: وفي هذا الجانب تناول المشرع ما يلي:

- **المكافآت عن المردود الفردي والجماعي:** هذا النوع من الكفاءات مرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقرر لتحفيز العمال من أجل زيادة الإنتاج والإنتاجية.

- **المكافآت العينية:** وهي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العمل، حيث يمنه بواسطتها الاستفادة من بعض المزايا المادية العينية كتقديم السكن للعامل، أو التكفل بالإيجار.... إلخ من الخدمات الأخرى المشابهة .

3. أسس ومعايير تقدير الأجر: يمكن إجمال المعايير والأسس فيما يلي:

1.3 معيار المدة: أي اعتماد مدة زمنية محددة كمعيار وأساس لتحديد قيمة الأجر، وقد تكون هذه المدة قصيرة كالساعة أو اليوم وقد تكون متوسطة مثل الأسبوع أو الأسبوعين وقد تكون طويلة نسبيا كالشهر، وهي المدة الأكثر استعمالا في أغلب الأحيان.

2.3 معايير المردودية: وهو المعيار الذي يربط الأجر بمستوى ونوعية أو كمية المردود أو النتائج، وهو معيار ينتج عنه عدم استقرار الأجر من الناحية الكمية حيث يتغير مستوى المردود الذي هو أساس تحديده، هذا المعيار يحقق مصلحة صاحب العمل أكثر ولا يتناسب مع مصلحة العامل في غالب الأحيان لكون الاستمرار والمحافظة على وتيرة معينة من مستوى المردود أمرا مرهقا للعامل.

3.3 المعيار المزدوج: هو المعيار الأكثر استعمالا حيث يحدد الأجر الثابت بمختلف عناصره وفق معيار المدة، بينما تحدد المكافآت والحوافز التشجيعية على أساس معيار المردودية سواء الفردية أو الجماعية.

وعليه نجد المشرع الجزائري اعتمد على المعيار المزدوج (أي المدة والمردودية) حيث لم ينص القانون الأساسي للعامل للعامل، وقانون علاقات العمل صراحة على اعتماد مدة زمنية، حيث نص على وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول الأجل فقط كما تنص عليه المادة 88 من قانون علاقات العمل.¹

أما العلاوات والمكافآت والحوافز التشجيعية، فتحدد أغلبها على أساس المردودية سواء الفردية أو الجماعية تحفيز العامل كما نصت عليه المادة 82 من قانون علاقات العمل التي تقتضي بأنه: " يفهم من

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سبق ذكره ص 570.

عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل، الأجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة، والعمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال.

وهذا الأسلوب يسمح بضمان حقوق أكبر للعامل، وإضفاء العدالة، كما تجنب صاحب العمل دفع علاوات ومكافآت وزيادات في الأجور دون مقابل إنتاجي يغطي هذه الكتلة الأجرية.

4. أدوات تحديد الأجر ودفعه:

يتم تحديد الأجور على أساس العقود الفردية أو إتفاقيات العمل الجماعية أو التنظيمية الرسمية، كما تنص عليها القوانين من ذلك المادة 120 من قانون علاقات العمل رقم 90-11، والتي تحتوي خمس فقرات من الأربعة عشر فقرة التي تحتويها تتعلق كلها بموضوع الأجور والتعويضات والمكافآت على المردود والإنتاجية، حيث يمكن للإتفاقية الجماعية أن تعالج وتنظم وتقرر في هذا الشأن ما يلي:¹

- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة وهذا انطلاقا من الحد الأدنى المضمون؛
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة؛
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل؛
- كيفيات مكافأة العمال المعنيين على المردود؛
- تحديد النفقات المصرفية وهي النفقات التي قد يقوم بها العامل بمناسبة أدائه لعمله أما في مهمة داخلية أو خارجية.

كما يحدد أيضا عن طريق القوانين والتنظيم الإداري لعلاقات العمل، والتي قد تتميز بنهج إيديولوجي اشتراكي ومركزي في التسيير كما كان قبل إصلاحات 1990، حيث نصت المادة 127 من القانون الأساسي العامل للعامل على أنه: "تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة".²

¹ المرجع السابق، ص 573.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، مرجع سبق ذكره، ص 734.

المبحث الثاني: تطور مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2017)

دراسة تطور سوق العمل تقتضي دراسة تطور كل جانب العرض والطلب، ولأجل هذا الغرض سنتطرق إلى نقطتين تشمل الأولى تطور القوة العاملة (جانب العرض)، في حين تخص الثانية تطور الطلب على العمل من خلال عرض مناصب الشغل المستحدثة خلال هذه الفترة

المطلب الأول: تطور حجم السكان والقوة العاملة في الجزائر

كمية العمل تتأثر بحجم السكان وهيكله، حيث ينعكس حجم كثافة السكان في أي مجتمع على زيادة أو نقص حجم الأيدي العاملة، إن ارتفاع معدل النمو السكاني قد يمد سوق العمل بالقوى العاملة الجديدة، ويتوقف تأثير معدل النمو السكاني من دولة لأخرى على التغيرات الحاصلة في سوق العمل، فنجد أن حجم اليد العاملة في الدول كثيفة السكان بالنسبة للموارد الاقتصادية أكبر من حده الأمثل الذي يكلف استغلال الموارد المتاحة لديها بأعلى كفاءة ممكنة، فيكون عنصر العمل يتميز بالوفرة والعكس في الدول منخفضة الكثافة السكانية.

أولاً: تطور المتغيرات الديمغرافية في الجزائر

سياسة التحكم في عدد السكان تدرج ضمن المخططات وبرامج التنمية الاقتصادية الدائمة، حيث يمثل النمو الاقتصادي المستمر ويكون متبوع بالتوزيع العادل للثروة ضمان مستوى معيشي مقبول حاضرا ومستقبلا، ويعتبر السكان المخزون الأساسي لليد العاملة، ومنه يعتبر المورد البشري أهم الموارد الاقتصادية، ويؤثر معدل النمو السكاني على سوق العمل، حيث إن ارتفاع هذا الأخير يؤدي إلى فائض في عارضي العمل مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة.

1. السياسة السكانية في الجزائر:

السياسة السكانية في الجزائر مرت بعدة مراحل نذكر منها:

1.1. مرحلة السبعينيات (1962-1979): الجزائر بعد الإستقلال كانت تعاني من مخلفات الإستعمار تمثلت في بنية مدمرة ومجتمع كان يعاني من التخلف على كل الأصعدة، مما اضطرها لانتهاج عدة سبل للنهوض بمقوماتها، وخلال الفترة المذكورة أعلاه اعتمدت سياسات تنموية عمودها الجانب الصناعي، حيث تم تنفيذ ذلك بفضل استثمارات كبيرة اعتمدت على المخططات التنموية والمتمثلة في المخطط الثلاثي (1967-1969)، الذي تم من خلاله تحديد الإختيارات الأساسية للبلاد بهدف بناء المجتمع وتمكين المواطنين من الإستفادة من ثمار التنمية الإجتماعية، ثم المخطط الرباعي الأول (1970-1973)، ثم المخطط الرباعي الثاني (1974-1977)، وبذلك وضعت الأسس القانونية والفنية لتطبيق استراتيجيات طويلة الأجل من أجل

تحسين الاقتصاد الوطني وتهيئة الظروف لذلك، وبخصوص السياسة السكانية في هذه الفترة فلم تكن واضحة اتجاه النمو الديمغرافي، حيث لم يتم الإشارة إليها في المخططات التنموية السالفة الذكر.¹

لقد كان الاعتقاد السائد في هذه الفترة هو أن التطور الاقتصادي والإجتماعي والتنمية المحققة ستؤدي إلى خفض الخصوبة، حيث لم يتم الإهتمام بالتزايد السكاني والمسألة الديمغرافية، وتم التركيز على التنمية كعامل يمكنها التأثير على متغير النمو الديمغرافي، ومما جاء في الميثاق الوطني بهذا الخصوص نذكر: "...إن هذه الطريقة الموضوعية التي ستؤدي في النهاية إلى تخفيض نسبة تزايد السكان إلى الحد الذي يتناسب فيه مع المحافظة على معدل سريع في التقدم بفضل الجهود التي تبذل لرفع مستوى معيشة الجماهير..."²

ونتيجة لذلك عرفت الجزائر خلال هذه الفترة نموا ديمغرافيا سريعا، حيث ارتفع عدد السكان سنة 1970 إلى 13.309 مليون نسمة بعدما كان 10.458 سنة 1962، أي بزيادة قاربت 3 ملايين نسمة في ظرف 08 سنوات فقط، لينتقل هذا العدد إلى 18.120 مليون نسمة سنة 1979، أي بنسبة زيادة مقارنة بما كان عليه عدد السكان سنة 1962 تقدر بـ73,26 بالمئة وهي نسبة مرتفعة جدا، كانت نتيجة النمو الديمغرافي السريع.

2.1. مرحلة الثمانينيات: إبتداءا من هذه المرحلة جرى العمل على وضع سياسة سكانية مستقلة بذاتها تسيير جنبا إلى جنب مع التنمية الاقتصادية، تخدمان نفس الهدف وتتبعان أساليب مختلفة لتحقيق غاية واحدة هي تحسين مستوى معيشة الفرد الجزائري من خلال خفض معدل النمو السكاني وبذلك تقليل الإنفاق الإجتماعي وتوجيه أكثر للأموال نحو الاستثمارات الإنتاجية، وكنتيجة لذلك يتم توفير مناصب عمل، ونميز خلال هذه المرحلة بين فترتين ثانويتين هما:

1.2.1. فترة 1980-1984: هذه الفترة تزامنت مع مشروع المخطط الخماسي الأول للتنمية وكانت السياسة الديموغرافية التي رسمت ضمن هذا المشروع تتعلق على المدى المتوسط والبعيد بالسيطرة على الولادات، كون عملية التقليل النسبي المتوسط المواليد أصبحت ضرورة ملحة لتحسين الفعالية في بناء الاقتصاد الجزائري، كما أنها ستجيب على نحو دائم وملحوظ للحاجيات الإجتماعية.³

وفي هذا السياق طالب مشروع المخطط الخماسي الأول بترقية المرأة اجتماعيا، وتباعد الفترات الزمنية للولادة وتحقيق التقدم المطلوب في تحسين المستوى الثقافي للنساء وتمكينهم من المساهمة في الحياة على

¹ محمد صالي، عبد الكريم فضيل، النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة أم البواقي، الجزائر، العدد (17)، ديسمبر 2014، ص 122.

² حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، دار الصحافة، الجزائر، 1976، ص 170.

³ وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية (سابقا)، تقرير عام للمخطط الخماسي الأول 1980-1984، الجزائر، 1985، ص 64.

المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، كما جاء في توصيات مشروع المخطط الخماسي الأول في سياق السياسة الديموغرافية في الجزائر أواخر عام 1980: "أن النسبة العالية من النمو الديموغرافي التي تعرفها، الجزائر تلغي مفعول كل التحسينات النوعية التي نطمح إلى تحقيقها عبر برنامج التنمية، لكن الأمر لم يتوقف عند هذا الحد، فانعدام أي تقدم نوعي يعني الركود وبالتالي تدهور ظروف الحياة بكل ما يتولد عن ذلك من عواقب اجتماعية وخيمة، لذلك لا بد من تخطيط سياسة تقوم على مزيد من تحمل الأسرة لمسؤولياتها أمام المجتمع وعلى مزيد من احترام الأم والطفل وعلى المشاركة الواعية والإختيارية في المجهودات الرامية إلى تحقيق الإنسجام بين وتيرة النمو السكاني ووتيرة رفع المستوى الذي نريد تحقيقه لفائدة مجموع الأمة من اقتصادنا الوطني، فالضغط الذي تعاني منه الهياكل الإجتماعية، الثقافية ما هو إلا مظهر من مظاهرها".¹

من هنا سارعت اللجنة المركزية إلى طرح بعض الرسائل المباشرة وغير المباشرة لسياسة وطنية لتنظيم الأسرة كان قد تضمنها مشروع المخطط الأول بنوع من العمومية منها:

- التأكيد على العناية المطلقة والكاملة لسياسة تنظيم النسل وتكثيف النوعية في هذا الميدان.
- تدعيم مكانة المرأة الجزائرية وتوفير الشروط اللازمة لها حتى تؤدي وظيفتها كاملة .
- مضاعفة المؤسسات المخصصة لحماية الأمومة والطفولة، وفي هذا الصدد تم إنشاء إلى غاية 1983 حوالي 30 مركز لحماية الأمومة والطفولة بعدما كان عددها 237 مركز عام 1979.²

2.2.1. فترة 1985-1989: لقد تبنى مجلس الوزراء عام 1983 سياسة وطنية للتحكم في النمو الديموغرافي كانت موضوع البرنامج الممتد من الفترة 1985-1989 أي خلال المخطط الخماسي الثاني ويرتكز بصفة خاصة على فتح هياكل استقبال وخدمات مناسبة خاصة في المناطق الريفية وكذلك على إعلام واسع للجمهور خاصة النساء اللاتي ستشاركن في الحياة العملية، وقد شمل هذا البرنامج عدة هياكل حكومية منها على الخصوص وزارة الصحة، وزارة العمل، وزارة التشغيل والشؤون الإجتماعية.

¹ أحمد خليفي ، السياسات السكانية والنمو الديموغرافيا في العالم الثالث: دراسة نموذج الجزائر، جامعة الإسكندرية، مصر، 1991، ص 148.

² مليكة العجالي ، المباحدة بين الولادات في الجزائر، الإتحاد الدولي لتنظيم الاسرة، لندن، ص 84.

بالإضافة إلى توصيات مجلس الوزراء عام 1983، تضمن مشروع المخطط الخماسي الثاني التصورات الضرورية للتحكم في النمو الديمغرافي من خلال إعطاء أهمية جوهرية للمسألة الديمغرافية والتعليم بتنظيم الأسرة ومن هذه التوصيات:¹

- ضرورة التصدي لتبلور الاحتياجات الاجتماعية مع مواصلة المجهود الإنمائي والاقتصادي والسهر على حماية المرأة والطفل على الخصوص، في إطار السياسة الصحية الشاملة قصد الوصول إلى أسرة متزنة وذلك تماشياً مع النمو الاقتصادي.

- رسم تخطيط الموالييد على أساس الرضا الفردي والجماعي، على أن يتجسد في مجالات التربية والثقافة والإعلام والترقية الاجتماعية على جميع المستويات.

- حتمية توفير الوسائل البشرية والمادية والمالية اللازمة لإنجاز برنامج وطني لتنظيم النسل يقدم على أساس الاختيار الحر للأسرة ويتعلق الأمر بإنجاز برنامج العمل الذي وافقت عليه الحكومة في فيفري عام 1983 والرامي إلى التحكم في النمو الديمغرافي والمتمحور على:²

- أنشطة متجهة نحو تنمية المنشآت الأساسية للاستقبال وتأدية الخدمات.
- إجراء بحوث ودراسات حول عواقب ديناميكية النمو الديمغرافي على الطلب الاجتماعي، هذا السياق يتطلب تنمية منشآت الصحة بالريف.
- إلى جانب توفير الدائم للمستحضرات المانعة للحمل وإعلام الآباء حول فوائد تنظيم النسل على نوعية حياة الأسر وازدهار الأطفال وتعميم التغطية الصحية لكافة المناطق وتوفير الحماية للأشخاص المعوقين وحماية الأمومة والطفولة والشباب والأشخاص عموماً.

ومن النتائج المحققة خلال الفترة 1980-1989 هو انخفاض المعدل الخام للموالييد من 4.2% عام 1980 إلى 3.10% عام 1989، وقد عرف بدوره المعدل الخام للوفيات انخفاضا كبيرا إذ انخفض من 1.09% عام 1989 إلى 0.68% عام 1989، وبهذا شهد معدل النمو السكاني انخفاضا كبيرا من 3.11% إلى 2.50% خلال نفس الفترة.

¹ حسين المدهون، إشكالية العلاقة بين البطالة وبعض المتغيرات الاقتصادية الكلية - دراسة تحليلية قياسية: حالة الجزائر -، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016، ص 115.

² وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية (سابقاً)، مشروع المخطط الخماسي الثاني 1985-1989، الجزائر، 1990، ص 62.

3.1. مرحلة التسعينيات وبداية الألفية الثالثة: تقلص بشكل ملحوظ نشاط الجمعيات التي كانت تتبنى وتدعو إلى خفض المواليد، من خلال تباعد الولادات سواء من خلال موانع الحمل أو بواسطة الرضاعة الطبيعية. وبدوره تقلص أيضا النشاط والإشهار الحكومي حول أهمية تباعد الولادات بين الأطفال وعلى صحتهم وأمنهم وكذا صحة الأم. ولوحظ أيضا في فترة التسعينيات فقدان شبه كلي لحبوب منع الحمل من الصيدالة والعيادات والمراكز الصحية، ولم يبق سوى الجهود الذاتية للأزواج في تخفيض معدل الخصوبة أو تقليل المواليد، وبالفعل هذا ما حدث نتيجة لتنامي الحس المعرفي وانتشار الوعي على نطاق واسع بسبب ارتفاع نسبة المتعلمات ومساهمتهن أكثر في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية، كل هذا أدى إلى انخفاض عدد المواليد، بالإضافة إلى انخفاض المستوى المعيشي للأسرة الجزائرية وانتشار الفقر والحرمان على نطاق واسع أدى إلى ارتفاع سن الزواج لكلا الجنسين، حيث انتقل متوسط سن الزواج بالنسبة للإناث من 23.9 سنة عام 1984 ليصل إلى 28 سنة بحلول عام 2000، ونفس الشيء يمكن ملاحظته للذكور حيث ارتفع متوسط سن الزواج من 27.2 سنة في عام 1984 ليبلغ سن الزواج 31 سنة بحلول عام 2002، بالإضافة إلى تفاقم ظاهرة العزوبية بين أفراد المجتمع.¹

وعليه فالسياسة الديمغرافية في الجزائر كانت تهدف إلى التخفيض في معدل النمو السكاني ليصل إلى 1.9% سنة 2000 و 1% سنة 2025 ومحاولة التقليل من معدل الوفيات لدى الأطفال ليصل إلى 35 حالة في الألف في سنة 2000، والعمل على الرفع من معدل الأمل في الحياة إلى 70 سنة في عام 2000 و 73 سنة عام 2025.² وفعلا تمكنت الجزائر من الوصول إلى أهدافها، وتمكنت من التحكم في العامل الديموغرافي، وشهد هذا الأخير نسبة تقدر ب 1.48% سنة 2000، ومعدل الوفيات لدى الأطفال إلى 36.9 حالة في الألف ومعدل الأمل في الحياة 72.5 سنة.

2. تطور حجم السكان في الجزائر:

باعتبار العنصر البشري أساس ومصدر الثروة في النظريات الاقتصادية الحديثة، كما تم الإشارة إليه في نظرية الرأس المال البشري لـ « Becker » فإن تطور المجتمعات والحفاظ على ثرواتها لا تكون إلا بالإعتناء بالمصدر الأساسي لهذه الثروة وهو الإنسان، لكن بالمقابل يمكن اعتبار هذا العنصر أيضا مصدرا من مصادر اختلال سوق العمل إذا لم يتم مواكبة تطور السكان من حيث العدد مع متطلبات السوق التي

¹ أحمد خليفي، مرجع سابق، ص 88.

² قصاب سعدي، اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر (1990-2004)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص 70.

تعرف هي الأخرى تطورات سريعة يصعب مسايرتها في ظل التقدم التكنولوجي الرهيب، وسرعة وسائل الإعلام والاتصال.

وعند التطرق إلى هذه المعطيات الديموغرافية يتبادر إلى الذهن التطور الملحوظ لعدد السكان في الجزائر، وهذا ما توضحه الأرقام والمعطيات الممثلة في الجداول والأشكال أدناه.

الجدول (3-2): تطور عدد السكان ونسبة كل من الولادات والوفيات ومعدل النمو الطبيعي في الجزائر

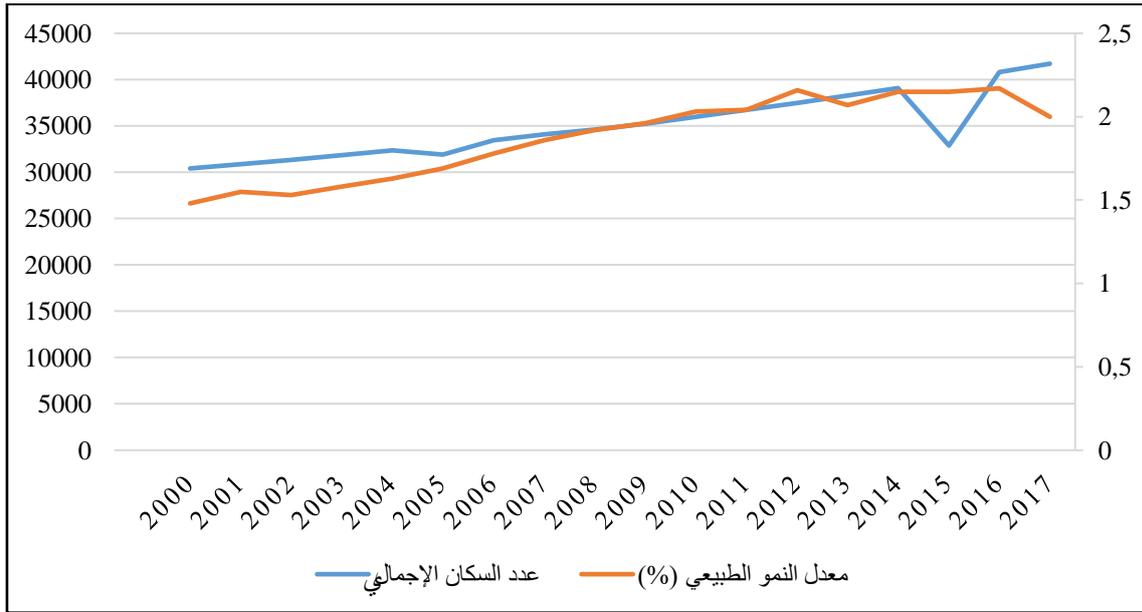
خلال الفترة (2000-2017)

السنوات	عدد السكان الإجمالي (بالآلاف في منتصف السنة)	المعدل الخام للولادات (%)	المعدل الخام للوفيات (%)	معدل النمو الطبيعي (%)
2000	30416	19.36	4.59	1.48
2001	30879	20.03	4.56	1.55
2002 *	31357	19.68	4.41	1.53
2003	31848	20.36	4.55	1.58
2004	32364	20.67	4.36	1.63
2005	32906	21.36	4.47	1.69
2006	33481	22.27	4.30	1.78
2007	34096	22.98	4.38	1.86
2008	34591	23.62	4.42	1.92
2009	35268	24.07	4.51	1.96
2010	35978	24.68	4.37	2.03
2011	36717	24.78	4.41	2.04
2012	37495	26.08	4.53	2.16
2013	38297	25.14	4.39	2.07
2014	39114	25.93	4.44	2.15
2015	39963	26.03	4.57	2.15
2016	40836	26.12	4.42	2.17
2017	41721	25.40	4.55	2.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

*- من مجموعة البنك الدولي

الشكل (3-3): تطور عدد السكان ومعدل النمو الطبيعي (2000-2017)



المصدر: مخرجات Excel بالاعتماد على معطيات الجدول (3-2)

إن قراءة الجدول (3-2) الممثل لتطور السكان ونسبة كل الولادات والوفيات ومعدل النمو الطبيعي للفترة

2000-2017 والمنحنى المبين أعلاه يسمح باستخراج الملاحظات التالية:

- زيادة مستمرة في عدد السكان خلال الفترة 2000-2017، حيث بلغ حجم السكان الإجمالي 41.7 مليون نسمة سنة 2017 بعدما كان 30.4 مليون نسمة سنة 2000، وهذا راجع لزيادة عدد المواليد وانخفاض نسبة الوفيات واهتمام الحكومة الجزائرية أكثر بقطاع الصحة وتوفير المسكن الملائم للفترة سابقة الذكر؛

- المواليد تعتبر من أهم مكونات النمو السكاني، فهي تفوق الوفيات في الظروف العادية؛¹ والجزائر تعتبر من بين الدول ذات المعدلات العالية في المواليد، حيث احتلت في سنة 2014 المرتبة 63 عالميا من بين 223 دولة والمرتبة السادسة من بين الدول العربية²، أما معدلات الخام للولادات خلال الفترة 2000-2017 عرفت تذبذبا بين الزيادة والنقصان، حيث نلاحظ أنه بدأت في التزايد بداية من سنة 2003 بنسبة 20.36% إلى غاية 26.08% لسنة 2012، ثم تبدأ بالانخفاض سنة 2013 محققة نسبة تقدر بـ 25.14%، ثم عاودت الإرتفاع مرة أخرى لتبلغ أقصى قيمة لها سنة 2016 بنسبة تقدر بـ 26.12%،

¹ مربي السعيد، التغيرات السكانية في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 129.

² www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook، .، مطلع عليه في سبتمبر 2020.

إن الزيادة في عدد المواليد راجع لتحسن المستوى المعيشي، كذا ازدياد الاهتمام بالأم والطفل من خلال تحسن وتطور الرعاية الصحية:

- إذا كانت المواليد تؤدي إلى الزيادة في عدد السكان، فإن الوفيات تعمل على تناقصهم، ومعدل الوفيات المنخفض دليل على أن الخدمات الصحية والإجتماعية متوفرة بنسبة جيدة وارتفاعه يدل على العكس، ولقد قدر معدل الوفيات في الجزائر عند الاستقلال بـ 153 % أي من كل ألف شخص هناك 153 شخص يموتون ولقد كان أغلبهم صغار، ويرجع السبب في ذلك إلى انعدام القواعد التحتية للمجتمع وكثرة الأمراض والأوبئة وقلة الأطباء والمصحات، وبفضل مجهودات الدولة تراجع هذا المعدل إلى 10.1%، بعد ثلاثة سنوات من الاستقلال.³

- ولم تتوقف هذه الجهود بل تواصلت إلى يومنا هذا وهو ما أضعف معدل الوفيات الخام، إذ أصبحت تقريبا مستقرة للفترة 2000-2016، حيث تنحصر قيمتها بين 4 بالمئة و 5 بالمئة بين الزيادة والنقصان، حيث أن أدنى نسبة في معدلات الوفيات تقدر بـ 4.3 % لسنة 2006، أما أقصى قيمة بلغت هي 4.57 % سنة 2015، ويرجع ذلك لعدة عوامل منها: الاهتمام بالرعاية الصحية، تحسن المستوى المعيشي، انتشار المصحات والمستشفيات عبر التراب الوطني وزيادة عدد الأطباء، انتشار حملات التلقيح المجانية، بالإضافة إلى الإستقرار الأمني.

- أما معدل النمو الديمغرافي فهو متذبذب بين 1 و 3 %، وشهدت سنة 2016 أعلى معدل نمو ديموغرافي وبنسبة 2.17 %.

3. تركيب السكان في الجزائر:

إن الحاجة الماسة لدراسة التركيب السكاني للمجتمع والأهمية التي يكتسبها لكونه ضرورة للتخطيط لا غنى عنها ولما له من تأثير على الجانب الاقتصادي والديمغرافي وحتى السياسي والجدير بالذكر أن أي دولة تولي اهتماما للتركيب السكاني، ولهذا فإن مدلوله واسع ومهم للفهم الجيد لديناميكية سوق العمل، ويشمل مفهومه عدة خصائص منها التركيب الطبيعي، التركيب الإجتماعي والاقتصادي، التركيب الريفي والحضري وغيره من الخصائص الأخرى التي ميزت المجتمعات السكانية عن بعضها البعض والمجتمع نفسه من فترة لأخرى.

³ مهدي كلوي، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة: دراسة حالة عينة من حملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادة دراسات جامعية تطبيقية دفعات 1990، 1991، 1992، 1993، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003، ص 37.

والبناء الطبيعي يعتبر من أهم العوامل المؤثرة في الظواهر الديمغرافية والاقتصادية، حيث يحدد توزيع السكان حسب فئات العمر والجنس نموهم فهو يؤثر من ناحية على الخصوبة والزيادة الطبيعية في حجم السكان، ومن ناحية أخرى يؤثر على توزيع السكان ونموهم، وللتركيب العمري دورا كبيرا على القوة الإنتاجية للمجتمع ومقدار فعاليتهم الاقتصادية التي تؤثر بدورها على حياة الهجرة وفعاليتها واتجاهاتها.¹

1.3. التركيب العمري لسكان في الجزائر: التركيب العمري يقصد به نسبة كل مجموعة أو عدد من السكان موزعة حسب فئات العمر، وغالبا ما يميز الديموغرافيون بين ثلاث فئات أساسية للأعمار إذ تعتبر الفئة الأولى والثالثة عالة على الفئة الثانية، وهذه الفئات هي:¹

- (14-0) وهي فترة التكوين والإعداد؛

- (64-15) وهي فترة النشاط الاقتصادي وممارسة الأعمال؛

- (65 فأكثر) وهي فترة المتقاعدين والعجزة.

ويعتبر هذا المقياس مهم جدا وكثير الاستعمال لأنه يساعد أصحاب القرار على معرفة الفئات التي تكون مجتمعهم، كعدد الشباب الذين هم في سن الخدمة الوطنية، عدد الأفراد الذين هم في سن العمل لإعداد البرامج والسياسات الخاصة بكل فئة.

أما المهمة الأساسية للتركيب العمري، فهي توضح ظاهرة تجدد المجتمع، بمعنى أي الفئات العمرية هي الغالبة، فإذا غلبت فئة الشباب ضمن استمرار المجتمع في كل الميادين من جهة، وازداد الضغط على سوق العمل من جهة أخرى. ومقياس التركيب العمري يفسر بما يسمى هرم الأعمار الذي له خصائص ومميزات تجعله يطلع بتنبعات ومهام وفق التشكيل العمري لفئات السن. ونظرا لأهمية التركيب العمري ودوره الفعال في سوق العمل سنحاول تحليله من خلال الجدول التالي:

¹ مربيبي السعيد ، مرجع سبق ذكره، ص161.

¹ Lghamat Prezki, le marché du travail en algérie, situation tendances, perspectives, série études N°001, cerpe, algérie, 1990,p21.

الجدول (3-3): تركيب السكان وفقا لمعيار العمر (السن) في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)

الوحدة: (ألف نسمة)

فئات العمر	سنة (14-0)	سنة (15-65)	65 سنة وأكثر
السنوات			
2000	10315	18707	1394
2001	10125	19304	1450
2002	9963	19889	1505
2003	9783	20475	1590
2004	9634	21083	1648
2005	9510	21688	1708
2006	9502	22217	1762
2007	9468	22817	1811
2008	9738	23009	1843
2009	9931	23457	1880
2010	9984	24041	1953
2011	10168	24534	2016
2012	10446	24976	2073
2013	10758	25388	2151
2014	11110	25765	2239
2015	11515	26111	2337
2016	11951	26424	2443
2017	12381	26738	2561
المجموع	186282	416623	34364
%	29.2	65.4	5.4

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

إن القراءة التحليلية للجدول (3-3) الذي يمثل توزيع السكان الجزائريين المقيمين في الجزائر خلال

الفترة (2000-2017) حسب التركيب العمري، تسمح لنا باستخراج الملاحظات التالية:

- يتميز المجتمع الجزائري بتركيب عمري فتي حيث:

✓ نسبة 34.6% من مجموع السكان يمنعهم سنهم من الالتحاق بالفئة النشيطة ويمكن تقسيمهم إلى فئتين:

- فئة الأطفال والأحداث (صغار السن): وهي تشمل السكان الذين هم دون سن 15 سنة (14-

سنة)، حيث تشكل نسبة 29.2% من المجموع الكلي للسكان، إن هذا النمط من تطور السكان يلقي على

الطبقة العاملة في المجتمع الجزائري أعباء من الإعاقة لا يستهان بها من توفير ما يلزمها من السلع

والخدمات الإجتماعية والصحية والتعليمية، إلا أنه ليس لها أي تأثير على سوق العمل ما دامت تقع تحت السن القانوني المسموح به للدخول لسوق العمل.

- فئة الشيوخ (كبار السن)، وهي تشمل السكان الذين تفوق أعمارهم 65 سنة وتضم هذه الفئة معظم الأشخاص الذين قد سبق لهم وأن اشتغلوا في الماضي وقد أحيوا على التقاعد وتمثل نسبتهم 5.4% من المجموع الكلي للسكان، وبالتالي فهذه الفئة لا يكون لها أي تأثير يذكر على سوق العمل.

✓ 65.4% هي نسبة الفئة العمرية بين (15-64) سنة، والتي تشكل أغلب القوى العاملة في الجزائر، وبالتالي يكون لها تأثير مباشر على سوق العمل، أي أن تزايد هذه الفئة أدى إلى تزايد ضغوط العرض على سوق العمل، ويرجع تزايد هذه الفئة إلى ارتفاع معدلات الخصوبة ومعدلات النمو السكاني.

من خلال ما سبق يظهر جليا أن المجتمع الجزائري مجتمع شاب، ويمكن أن تكون هذه الميزة إيجابية من باب أن هذه الفئة هي القوة الإنتاجية للمجتمع وبالتالي هي التي تعول الفئتين الأخرتين، ومنه ضمان مصدرا دائما لليد العاملة للاقتصاد الوطني، ومن باب آخر تكون هذه الميزة سلبية كونها تخلق ضغطا مستمرا على سوق العمل الذي يمكن ألا يستوعبها كلها فتحدث فيه اختلالات قد تعوق عملية التنمية.

2.3. التركيب النوعي للسكان في الجزائر: هو عبارة عن تقسيم السكان حسب الجنس (ذكر أو أنثى) ويعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس استعمالا لمعرفة التوازن النوعي للسكان. وعليه نستعرض من خلال الجدول والشكل الموالي تركيب السكان في الجزائر وفقا لمعيار الجنس وهذا خلال الفترة (2000-2017).

الجدول (3-4): توزيع السكان حسب الجنس (2000-2017)

الوحدة: (ألف فرد)

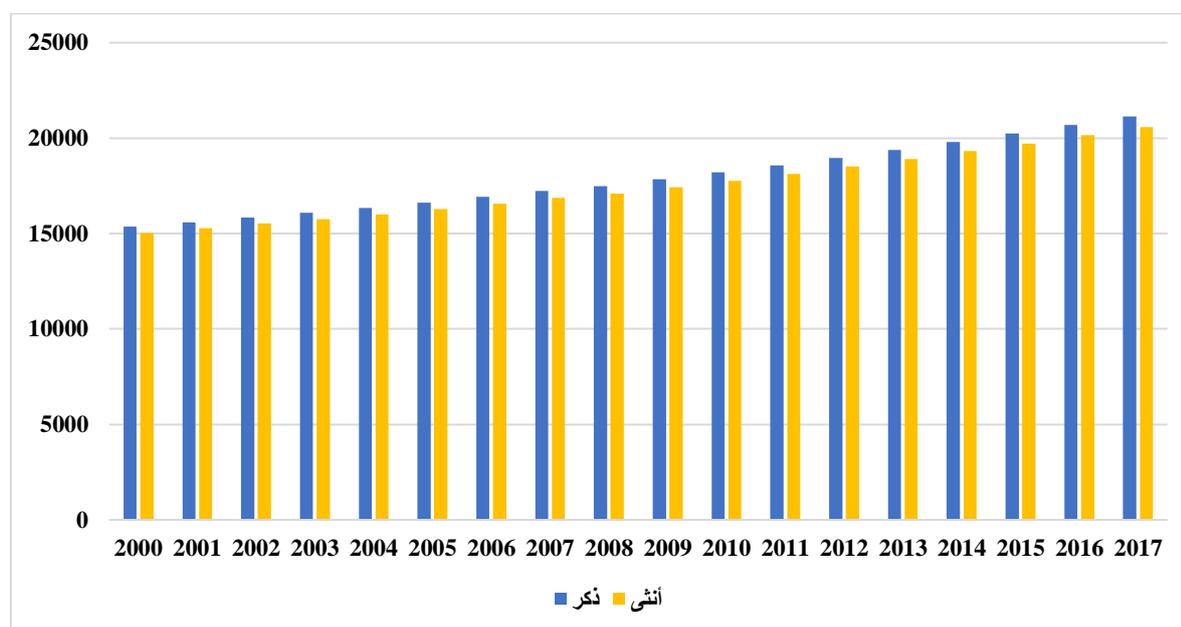
السنوات	نوع الجنس	ذكر	أنثى
2000		15375	15041
2001		15591	15288
2002		15835	15522
2003		16090	15758
2004		16350	16014
2005		16624	16282
2006		16915	16566
2007		17225	16871
2008		17493	17098

17422	17846	2009
17773	18205	2010
18138	18579	2011
18519	18976	2012
18914	19383	2013
19313	19801	2014
19727	20236	2015
20155	20681	2016
20588	21133	2017

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على احصائيات الديوان الوطني للإحصاء

الشكل (3-4): تركيب السكان وفقا لمعيار الجنس في الجزائر خلال سنوات مختارة من الفترة (2000-

2017)



المصدر: مخرجات EXCEL بالاعتماد على معطيات الجدول (3-4).

من خلال الجدول (3-4) والمنحنى البياني يظهر لنا أن عدد الإناث والذكور في تزايد مستمر من سنة لأخرى، إلى أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث، ولكن بفارق بسيط جدا لذلك نستطيع القول إن بنية المجتمع الجزائري من حيث الجنس يعتبر مجتمع متعادل ومتوازن من حيث البنية الجنسية، حيث يساهم كل من الجنسين تقريبا بنفس النسبة حوالي $\frac{1}{2}$ من مجموع السكان.

3.3. التوزيع الجغرافي للسكان حسب المنطقة: إن التوزيع الجغرافي للسكان له أثر كبير على التوزيع الجغرافي للقوى العاملة (البطالين والمشتغلين)، كون هذه الأخيرة لا يمكن فصلها عن هؤلاء السكان باعتبارهم

جزءاً لا يتجزأ منهم، ويعد مؤشر الكثافة السكانية من المقاييس المهمة التي تعبر عن العلاقة الإستغلالية بين الانسان والأرض، حيث تقدر الكثافة السكانية العامة في الجزائر بـ17.34 نسمة للكلم المربع الواحد في سنة 2017*، وهي كثافة عامة لا تعطي صورة حقيقية عن الواقع السكاني لأن هناك أجزاء شاسعة من البلاد غير صالحة للإقامة لأن معظم السكان يتمركزون في مساحات محدودة من الأراضي الصالحة للاستقرار، فالكثافة الفعلية تختلف من منطقة لأخرى نتيجة تحكم، العوامل الطبيعية الاقتصادية، الإدارية والتاريخية بصورة أساسية وحاسمة في رسم صورة الكثافة السكانية في الجزائر، حيث تتناقص كثافة السكان كلما اتجهنا من الساحل إلى الجنوب ومن الشرق نحو الغرب، ويمكن تمييز ثلاثة مناطق للكثافة السكانية بالجزائر وهي:¹

- **منطقة ذات كثافة مرتفعة:** وهي منطقة التل فيها أعلى الكثافات، حيث يتراوح عدد السكان بين 100 و250 نسمة في كلم المربع الواحد، وقد تزيد عن 450 نسمة في كلم المربع الواحد في بعض المناطق الساحلية، وحول المدن الكبرى وضواحيها، كما يوجد في هذه المنطقة أزيد من 50 % من جملة سكان الجزائر رغم أنها تمثل سوى 4% من جملة مساحة البلاد، والسبب في ارتفاع الكثافة بهذا الإقليم هو توفر الظروف الطبيعية الملائمة من أمطار، مياه واعتدال مناخي إضافة إلى تجمع مختلف الأنشطة الصناعية والتجارية والخدماتية ووجود المدن الكبرى والبنية التحتية المتطورة.

- **منطقة ذات كثافة سكانية متوسطة:** وتتمثل في منطقة الهضاب العليا حيث تتراوح الكثافة بين 10 و50 نسمة للكلم المربع الواحد، وهي تأوي 25 % من إجمالي عدد السكان، علماً أنها تتربع على 9 % من جملة مساحة البلاد، حيث تبذل الدولة جهوداً معتبرة لإعادة إعمار هذا الإقليم الذي كان يشكل تاريخياً العمود الفقري للمعمور الجزائري، وذلك من خلال استراتيجية التهيئة العمرانية، التي أعطت الأولوية لهذا الإقليم في تطوير البنية التحتية والتصنيع والمرافق.

- **منطقة ذات كثافة جد متدنية:** وتتمثل في الصحراء حيث تتدنى حصة الكلم المربع الواحد عن شخصين، ويعود هذا بسبب قسوة المناخ، ويقوم في الصحراء أقل من 10 % من سكان الجزائر علماً أنها تمثل 87 % من مساحة البلاد.

* الكثافة السكانية: عدد السكان في منتصف العام على مساحة الأرض بالكلمتر مربع

¹ حسين المدهون، مرجع سبق ذكره، ص ص 109-110.

ثانيا: تطور حجم القوة العاملة في الجزائر

دراسة وتحليل فئات السكان النشطين المتكونة بالأساس من فئة البطالين والمشتغلين تعتبر مجالا هاما من المجالات التنظيمية الإحصائية والتخطيطية التي استحوذت على اهتمام الحكومات والمنظمات الإقليمية والدولية، وذلك لأهمية العنصر البشري المكون لهذين الفئتين في تخطيط وتنفيذ عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يتطلب عمل تدابير ورسم سياسات تعمل على بذل جهد أكبر من أجل تحسين جودة بيانات سوق العمل وتوفيرها بصورة منتظمة، وتكمن أهمية بيانات السكان والقوى العاملة في كونها تساعد على توفير المؤشرات الضرورية بخطط التنمية القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل، وبالتالي توجيه السياسة العامة للدولة والسياسات القطاعية كالتعليم والتدريب والاستخدام، إلى جانب التعرف على الاتجاهات السكانية السائدة وتحديد الإتجاهات السكانية اللاحقة، بالإضافة إلى دراسة وتحليل العلاقات المتبادلة بين متغيرات سوق العمل والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

1. تطور الفئة النشيطة في الجزائر خلال الفترة (2000-2017):

تشكل نسبة السكان النشطين مؤشرا اقتصاديا مهما، حيث تمثل حجم السكان الذين من المتوقع أن يساهموا في إنتاج السلع والخدمات أو نسبة السكان في سن العمل، وعليه فإن لإرتفاع (أو لإنخفاض) هذه النسبة انعكاسات إيجابية (أو سلبية) تبعا لإتجاه النسبة ومدى مرونة الجهاز الإنتاجي في تغطيتها، ويمكن ملاحظة تطور الفئة النشيطة في الجزائر من خلال الجدول (3-5) الآتي:

الجدول (3-5): تطور حجم القوة العاملة ومعدل النشاط في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)

السنوات	عدد السكان الإجمالي	مجموع السكان في سن العمل	القوة العاملة	معدل النشاط الإجمالي	معدل النشاط الصافي
2000	30416000	18707000	8690855	28.57	46.46
2001	30879000	19304000	8568221	27.75	44.39
2003	31848000	20475000	8762326	27.51	42.80
2004	32364000	21083000	9469946	29.26	44.92
2005	32906000	21688000	9492508	28.85	43.77
2006	33481000	22217000	10109645	30.20	45.50
2007	34096000	22817000	9968906	29.24	43.69
2008	34591000	23009000	1031500	29.82	43.94
2009	35268000	23457000	10544000	29.90	44.95
2010	35978000	24041000	10812000	30.05	44.97

43.45	29.04	10661000	24534000	36717000	2011
45.74	30.46	11423000	24976000	37495000	2012
47.12	31.24	11964000	25388000	38297000	2013
44.45	29.28	11453000	25765000	39114000	2014
45.70	29.86	11932000	26111000	39963000	2015
45.86	29.67	12117000	26424000	40836000	2016
46	29.48	12298000	26738000	41721000	2017

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

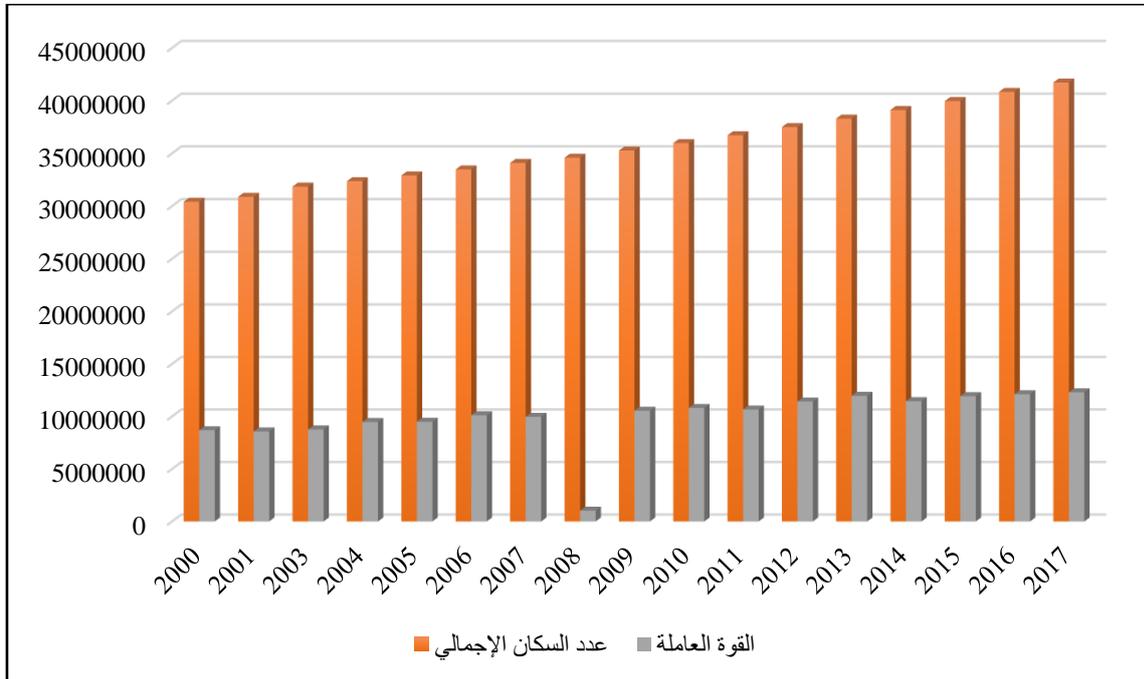
*- معدل النشاط الإجمالي (معدل المشاركة الإجمالي في قوة العمل) = (مجموع القوة العاملة/عدد السكان) X 100

*- معدل النشاط الصافي (معدل المشاركة الصافي في قوة العمل): (مجموع القوة العاملة/مجموع عدد السكان في سن العمل)

100 X

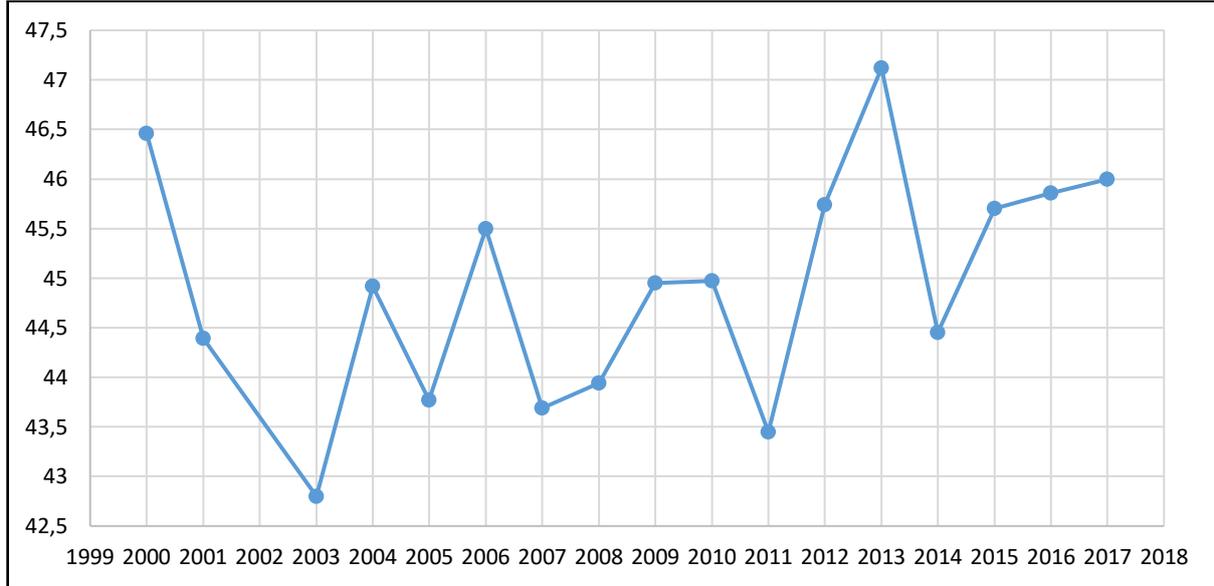
ولتفسير البيانات الواردة في الجدول (3-5) نقوم بتحويلها في الشكلين أدناه.

الشكل (3-5): تطور عدد السكان والفئة النشيطة في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)



المصدر: مخرجات EXCEL بالاعتماد على معطيات الجدول (3-5).

الشكل (3-6): تطور معدل النشاط الإجمالي خلال الفترة (2000-2017)



المصدر: مخرجات EXCEL بالاعتماد على معطيات الجدول (3-5).

قوة العمل تتحدد من خلال مشاركة القوى البشرية في سوق العمل، حيث من خلال الجدول (3-5)، نلاحظ أن الفترة الممتدة ما بين 2000 و2017 تميزت بتباطؤ في الزيادة في حجم الفئة النشيطة، وظهور تذبذبات في حجم الفئة خلال هذه الفترة، حيث انخفضت هذه النسبة خلال الثلاث سنوات الأولى لهذه الفترة ثم عادت لترتفع بمعدلات بطيئة، هذا الإرتفاع راجع إلى تغير دور المرأة في المجتمع وولوجها إلى سوق العمل، بالإضافة إلى آثار عملية النمو السكاني المرتفع التي حدثت في السبعينيات زيادة على ذلك انتشار ظاهرة التسرب من الجهاز التربوي، والذي لم يعد قادرا على استيعاب كل الطاقات الطلابية، والخارج من النظام التربوي سيتوجه حتما إلى سوق العمل وسيضاف حتما إلى حجم السكان النشيطين وهم أصحاب حاملي الشهادات الجامعية، أيضا ظهور فئة جديدة من النشطين، لأنهم كانوا ينتمون إلى قطاع التعليم، أما الآن بعد نهاية الدراسة فسيتوجهون إلى سوق العمل، وهذا ما سيزيد الوضع تقاعسا؛

ومن خلال البيانات الواردة في الجدول والشكل التوضيحي (3-6) نلاحظ أن هناك زيادة معتبرة سنويا في عدد السكان، مما يخلق فئة نشيطة إضافية من سنة إلى أخرى، وهناك توافق كبير بينهما وهو ما يترجمه معدل النشاط الذي كان متوسط خلال فترة الدراسة 29%، أي أن ثلث سكان الجزائر تقريبا يمكنهم القيام بالعمل.

أما مؤشر نسبة مشاركة السكان في قوة العمل (معدل النشاط الصافي) في الجزائر لا تزال منخفضة بشكل استثنائي فوصلت في عام 2013 إلى 47.12% فقط، ويبلغ المتوسط العالمي للمشاركة في سوق العمل

61.94% فيما يبلغ 57.3% في دول الاتحاد الأوروبي، و64.1% في أمريكا اللاتينية، و68.0% في شرق آسيا.¹

- وارتفاع حجم الفئة النشطة من 8690855 شخص سنة 2000 إلى 12298000 شخص سنة 2017 إن دل على شيء فإنما يدل على انخفاض نسبة الإعاقة الخام (عدد الأفراد الذين هم أقل من سن العمل أو فوق سن العمل المتكفل بهم شخص في سن العمل) في الجزائر والتي بلغت 68.5% سنة 2000 وانخفضت سنة 2007 لتصل إلى 54.3% مقابل نسب مرتفعة في فترة التسعينيات من القرن العشرين، حيث وصلت سنة 1990 إلى 92.4%، ويعبر ذلك عن انخفاض أعباء الإعانة الذي كان واقعا على كل شخص في سن العمل وبالتالي إنخفاض إنفاقهم، وزيادة الإدخار أكثر.

الجدول (3-6): تطور معدل الإعاقة الديموغرافي في الجزائر (1990-2017)

السنوات	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
معدل الإعاقة الديموغرافي الإجمالي	92.4	68.5	65.6	63.2	60.7	58.5	56.6	55.6
معدل الإعاقة للأشخاص الأقل من 15 سنة	81.3	57.1	54.3	51.8	49.4	47.2	45.3	44.1
معدل الإعاقة للأشخاص 60 سنة فأكثر	11.1	11.3	11.3	11.3	11.4	11.3	11.4	11.4
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
معدل الإعاقة الديموغرافي الإجمالي	54.3	55.0	55.2	55.0	55.4	56.2	57.3	58.5
معدل الإعاقة للأشخاص الأقل من 15 سنة	42.8	43.5	43.7	43.0	43.0	43.5	44.2	45.0
معدل الإعاقة للأشخاص 60 سنة فأكثر	11.4	11.5	11.5	12.0	12.4	12.7	13.1	13.5
السنوات	2015	2016	2017					
معدل الإعاقة الديموغرافي الإجمالي	60.1	61.8	63.5					
معدل الإعاقة للأشخاص الأقل من 15 سنة	46.1	47.4	48.6					
معدل الإعاقة للأشخاص 60 سنة فأكثر	14.0	14.4	19.4					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

¹ رزق قطوش، مرجع سبق ذكره، ص104.

- معدل الإعالة الديموغرافي الإجمالي (لكل 100 شخص في سن النشاط) = حاصل قسمة مجموع فئتي الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة وبالبالغين 60 سنة فأكثر خلال السنة على فئة السكان في سن النشاط الاقتصادي (15-59 سنة) لنفس السنة.

2. توزيع السكان النشطين حسب فئات العمر والجنس

دراسة معدل النشاط حسب السن يسمح بتقديم مؤشرا للحجم النسبي للقوى العاملة المتاحة لإنتاج السلع والخدمات حسب الفئات التالية:

الجدول (3-7): توزيع السكان النشطين حسب فئات العمر في الجزائر خلال الفترة (2010-2016)

السكان النشطين (بالآلاف)							فئات الأعمار
2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
322	352	379	430	407	400	499	20- سنة
2.66	2.95	3.31	3.59	3.56	3.75	4.62	النسبة %
1360	1384	1518	1549	1543	1549	1659	20-24 سنة
11.22	11.60	13.52	13.32	13.51	14.53	15.34	النسبة %
2195	2114	2103	2279	2107	2019	2030	25-29 سنة
18.12	17.72	18.36	19.05	18.45	18.94	18.78	النسبة %
2050	2003	1876	1934	1853	1578	1578	30-34 سنة
16.92	16.79	16.38	16.17	16.22	14.89	14.59	النسبة %
1738	1649	1438	1458	1400	1309	1269	35-39 سنة
11.79	13.82	11.30	12.19	12.26	12.28	11.74	النسبة %
1450	1384	1294	1390	1282	1148	1156	40-44 سنة
11.97	11.60	11.30	11.62	11.22	10.77	10.69	النسبة %
1217	1202	1130	1127	1183	1116	1082	45-49 سنة
10.04	10.07	9.87	9.42	10.36	10.47	10.01	النسبة %
972	989	875	895	812	754	741	50-54 سنة
8.02	8.29	7.64	7.48	7.11	7.07	6.85	النسبة %
518	536	554	556	556	531	523	55-59 سنة
4.27	4.49	4.84	4.65	4.87	4.98	4.84	النسبة %
295	319	286	32	280	247	274	60 سنة فأكثر
2.43	2.63	2.50	2.52	2.45	2.32	2.53	النسبة %
12117	11932	11453	11964	11423	10661	10812	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

من خلال الجدول (3-7) نلاحظ أن فئات الشباب تساهم بنسبة عالية من مجموع الأشخاص النشطين، حيث يشكل الشباب في سن العمل الأقل من 30 سنة حوالي ثلث المجتمع النشط، أما الأشخاص الذين أعمارهم تتراوح بين (15-34) فيشكلون تقريبا نصف مجموع المجتمع النشط، في حين حوالي ثلثي السكان النشطين أعمارهم لم تتجاوز 40 سنة، كما أن عدد الأشخاص الذين فاقت أعمارهم 60 سنة ولم يغادروا سوق العمل بحجزهم لمناصب عمل يقدر بـ 319 ألف مسجلين نسبة ضئيلة من مجموع الفئة النشيطة.

أما المؤشرات الإحصائية حول توزيع نسبة النشاط تبعا للفئات العمرية حيث نجد ما يلي:

- الفئة العمرية أقل من 20 إلى 24 سنة شهدت انخفاضا محسوسا بسبب ارتفاع مدة التمدرس نظرا لتحسن الحالة الاجتماعية وذلك بمواصلة الدراسة والحصول على شهادات أعلى؛

- الفئة العمرية من 25_54 سنة هي التي لها أكبر نسبة مساهمة في النشاط الاقتصادي كما أن لها أقل تغيرا أي أنه لا يوجد تباين كبير مقارنة بالقيمة في عدد السكان النشطين لهاته الفئة خلال الفترة 2010_2016، كما أن مستويات النشاط عند الفئة 25-34 أكبر من مستوى النشاط في الفئة 25_34 أكبر بالنسبة للفئة 35-45 والسبب في ذلك يعود إلى أن المجتمع النشط للفئة 35-45؛

- توزيع قيمة النشاط للفئة العمرية 55_59 لها تقريبا اتجاه عام متناقص ولكن بمستويات مختلفة، فالمجتمع النشط لهذه الفئة تتجه نحو التقاعد كون سوق العمل لا يشجع على الاستمرار فيه، ولكن نلاحظ أن هناك تحسن في الفئة لأكثر من 60 سنة وقد يرجع ذلك إلى تحسن للحالة المالية للبلاد مما أدى إلى ارتفاع مستويات الأجور وغير من مسار المجتمع النشط لهذه الفئة.

أما فيما يتعلق بمعدل النشاط حسب نوع الجنس فيتضح أن حصة النساء من مجموع السكان النشطين تبقى ضعيفة مقارنة لحصة للرجال (الذكور)، والجدول التالي يبين توزيع السكان النشطين حسب نوع الجنس.

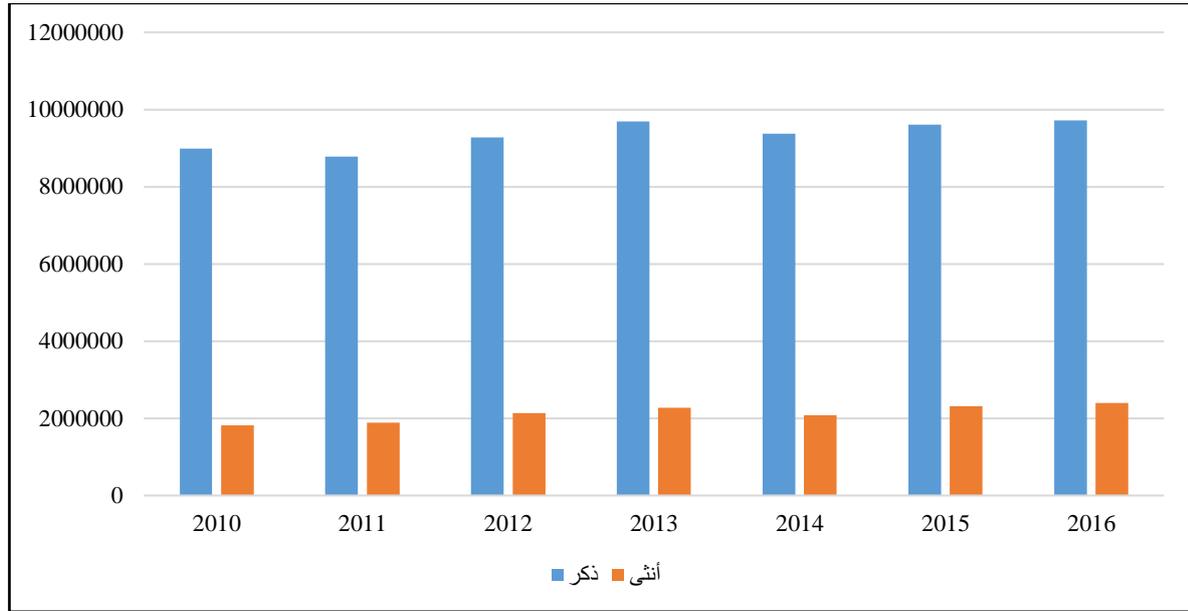
الجدول (3-8): توزيع السكان النشطين حسب نوع الجنس في الجزائر خلال الفترة (2010-2016)

المجموع	نوع الجنس				السنوات
	النسبة %	أنثى	النسبة %	ذكر	
10812000	16.85	1822000	83.15	8990000	2010
10661000	17.68	1885000	82.32	8777000	2011
11423000	18.75	2142000	81.25	9281000	2012
11964000	19.01	2275000	80.99	9689000	2013
11453000	18.14	2078000	81.86	9376000	2014
11932000	19.42	2317000	80.58	9614000	2015
12117000	19.74	2392000	80.26	9725000	2016

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

ولتفسير البيانات الواردة في الجدول (3-8) نقوم بتحويلها في الشكل التالي:

الشكل (3-7): توزيع السكان النشيطين حسب نوع الجنس في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)



المصدر: مخرجات EXCEL بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (3-8).

خلال سبتمبر 2010، بلغ إجمالي عدد الناشطين اقتصاديا 10812000 شخصا على المستوى الوطني، بينما قدر حجم الفئة النسوية النشطة بـ 1822000 أي ما يمثل 16,85% من إجمالي السكان النشطين؛ أما سنة 2011 فعرفت تراجعا في إجمالي عدد الناشطين اقتصاديا بقيمة 151000 شخصا، فبعدما كان عدد الناشطين يقدر بـ 10812000 سنة 2010 انخفض إلى 10661000 شخصا سنة 2011، وتراجعت معه قيمة عدد الرجال، أما حجم الفئة السنوية النشطة فعرفت ارتفاعا قدر بـ 63000 شخصا أي ما يمثل 1885000 من إجمالي السكان النشطين؛ وعن شهر سبتمبر 2012، فعرف إجمالي السكان النشطين ارتفاعا بلغ قيمة 11423000 شخصا، وتخطى إجمالي السيدات الناشطات اقتصاديا عتبة 2 مليون (2142000) مشكلة 18.75% من إجمالي السكان النشطين اقتصاديا. وبلغ إجمالي السكان النشطين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل 11954000 شخصا خلال شهر سبتمبر 2013، وتخطى إجمالي السيدات الناشطات اقتصاديا عتبة 2 مليون (2275000) مشكلة 19.01% من إجمالي السكان النشطين اقتصاديا. خلال سبتمبر 2014، بلغ حجم السكان النشطين اقتصاديا 11463000 نسمة، وشكلت النساء 2078000 أي ما يعادل 18.14% من إجمالي هذه الفئة.

وخلال سبتمبر 2015، بلغ حجم السكان الناشطين اقتصاديا 11932000 نسمة، وتتفاوت هذه القيمة حسب الجنس لتبلغ 9614000 لدى الذكور أي ما يعادل 80.58% من إجمالي هذه الفئة، و 19.42% لدى الإناث، وبصفة عامة فسوق العمل تميزت وضعيته خلال سبتمبر 2015 بارتفاع في حجم السكان الناشطين اقتصاديا بعد التراجع المسجل خلال شهر سبتمبر 2014، حيث بلغت نسبة هذا التزايد 4.2%، وهو ما يعادل زيادة في الحجم بلغت 479000 شخصا، وتعود هذه الزيادة أساسا إلى ارتفاع حجم الفئة المشتغلة وفئة الباحثين عن العمل في آن واحد مقارنة بنفس الفترة من السنة الماضية.

أما سنة 2016، فعرفت أيضا ارتفاعا في إجمالي الناشطين اقتصاديا فبلغ حجمها 12117000 شخصا على المستوى الوطني، بينما قدر حجم الفئة النسوية الناشطة بـ 2392000 أي ما يمثل 19.7% من إجمالي السكان الناشطين.

وعليه فتوزيع القوى العاملة حسب الجنس يبقي حصة الرجال (حوالي 80%) أكبر من حصة النساء (حوالي 20%)، ويفسر هذا بعدم مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي وتأخرها في دخول سوق العمل، والسبب في ذلك أن المرأة الجزائرية تتميز بشبابها، المستوى التعليمي العالي لتعليمها، ذات مؤهل مهني، ونجدها تقيم في المدن وهي ترفض الشغل البعيد عن مسكنها في الوقت الذي تبحث فيه عن منصب شغل ولم تجده في المحيط الذي تسكن فيه، ومن جهة أخرى 34.17% من النساء يرفضن أجر زهيد ومدة بطالتهن تتراوح ما بين سنة وستين¹.

4. الهيكل التعليمي للقوى العاملة:

مهمة التعليم تتجسد في دفع عجلة التنمية، التي تحدث توازن بين الطلب الاجتماعي على التعليم والاحتياجات الملحة لسوق العمل، فإلى جانب تأثيره على الجانب الثقافي للفرد وطريقه تفكيره، عليه أن يخرج للمجتمع عمالة لها سمات تعليمية تساهم في توفير العمالة الفتية الماهرة، وعلى التعليم أن يغير من آلياته لتطوير هذه السمات التعليمية للعمالة والسكان حتى يحدث تطورا في أنماط تفكير المجتمع وتطوير آليات الإنتاج. وإذا لم يساعد التعليم في توفير العمالة الكفوة التي تلبي حاجات المجتمع وتطور من ثقافته وطريقه تفكيره حتى يتلاءم مع المتغيرات المعاصرة، فإن مخرجات التعليم في هذه الحالة لن تتناسب مع احتياجات

¹ الطاهر جليط، دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2014، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة الجزائر، العدد (6)، ديسمبر 2016، ص 205.

التتمة، بمعنى أنها لن تجد المكان المناسب في سوق العمل، ومن ثم فإن مشكلة البطالة وبالأخص بطالة المتعلمين سوف تزداد حدتها.¹

وبالنسبة للجزائر كغيرها من البلدان النامية، تتميز بزيادة عدد سكانها وتباطؤ الحركة الاقتصادية فيها، وعلى الرغم من التحديات التي يواجهها النظام التعليمي فإن هذا الأخير يقوم بدور مؤثر في تطوير السمات التعليمية للسكان وقوة العمل حيث ارتفعت نسبة الذين يعرفون القراءة والكتابة في منتصف التسعينيات من 53% إلى أكثر من 70% في مطلع سنة 2000.²

الجدول (3-9): معدل النشاط حسب المستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها وحسب الجنس في

سبتمبر 2010 وسبتمبر 2016 (%)

السنة	الجنس	المستوى التعليمي							الإجمالي	
		بدون مستوى	إبتدائي	متوسط	ثانوي	عالي	بدون شهادة	شهادة التكوين المهني		شهادة التعليم العالي
سبتمبر 2010	ذكر	50	78.8	74.9	68.9	61.1	63.9	98.8	87.3	68.9
	أنثى	5.8	9.3	11.5	17.7	39.9	7.3	41.3	68.3	14.2
	الإجمالي	21.7	46.2	49.7	44.4	49.7	34.9	72.2	77.5	41.7
سبتمبر 2016	ذكر	35.2	69.9	76.3	64.7	64.5	60.9	85.4	81.9	66.6
	أنثى	3.8	7.3	12.5	18.6	44.4	6.5	41.3	65.9	16.6
	الإجمالي	14.3	40.1	51.6	42.6	52.8	33.4	68.6	72.7	41.8

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

من خلال بيانات الجدول (3-9) نلاحظ أن معدل نشاط الذين لا يملكون شهادات وذوو شهادات التكوين المهني وذوو شهادات التعليم العالي شهد انخفاض في معدلات النشاط لديهم من 34.9%، 72.2% و 77.5% على التوالي في سبتمبر 2010 إلى 33.4%، 68.6% و 72.7% على التوالي سبتمبر 2016، وينطبق هذا الإتجاه لدى جنسي الذكور والإناث، ما عدا الإناث الحاملات لشهادات التكوين المهني معدلات النشاط لديهن بقيت مستقرة وثابتة في سبتمبر 2010 إلى سبتمبر 2016 (41.3%).

وشهد معدل نشاط السكان بدون مستوى، مستوى ابتدائي، ومستوى ثانوي انخفاضا من 21.7%، 46.2% و 44.4% على التوالي في شهر سبتمبر 2010 إلى 14.3%، 40.1% و 42.6% على التوالي

¹ مليكة يحيات، إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970-2005، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007، ص 161.

² المرجع السابق، ص 161

في شهر سبتمبر 2016، في حين ارتفع معدل نشاط ذوو المستوى المتوسط ومستوى التعليم العالي في نفس الفترة من 49.7% و 49.7% على التوالي إلى 51.6% و 52.8% على التوالي، وتطبق كل تلك الاتجاهات على جنسي الذكور والإناث ما عدا معدل نشاط الإناث ذوو المستوى الثانوي حيث ارتفع المعدل من 17.7% إلى 18.6%، وعليه فإن المستوى التعليمي يؤثر تأثيرا مباشرا في تحديد معدلات المساهمة للقوى العاملة لكل من الذكور والإناث، ويكون هذا التأثير على مستويين¹:

- **المستوى الأول:** إن الالتحاق بالتعليم يخفض من معدلات المساهمة في القوى العاملة في الفئات الصغيرة، وتوَجَل التحاق هذه الفئات بالقوى العاملة حتى يحصلوا على قدر مناسب من التعليم يزيد من فعالية ووفرة القوى البشرية العاملة المتعلمة الماهرة.
 - **المستوى الثاني:** أن التعليم يعمل على زيادة معدلات المساهمة في القوى العاملة المؤهلة بصفة عامة، وبالنسبة للإناث بشكل خاص، إذ ترتفع معدلات مساهمة المرأة في القوى العاملة .
- ومن هذا العرض يتضح أن التعليم الأساسي يلعب دورا هاما ومفصليا في الحصول على منصب عمل زيادة على الترقية والسلم الوظيفي، بالإضافة إلى أن سوق العمل يتطلب اليد العاملة المؤهلة ، غير أن الشهادة المتحصل عليها أو آخر سنة دراسية يمثلان ميزتان تساعدان على اختيار المترشح للعمل بناءا على الطريقة الحالية المتبعة في ترتيب التأهيلات للتشغيل، بالإضافة إلى هاتين الميزتين فإن الشهادة المهنية المتحصل عليها من مؤسسات التعليم والتكوين المهنيين بدورها تسمح بتأهيل أصحابها للحصول على عمل مناسب لتكوينهم.

المطلب الثاني: تطور حجم القوة العاملة المشتغلة في الجزائر

إن ما تطرقنا إليه في المطلب السابق لا يعطي صورة واضحة لمعالم سوق العمل، ولهذا سنحاول من خلال هذا المطلب إزالة بعض الغموض لتكتمل الفكرة حول هذا السوق، وذلك من خلال التطرق إلى تصنيف القوى العاملة المشتغلة وفقا لبعض المقاييس التي من شأنها إظهار نقاط القوة والضعف في تسيير هذا السوق.

أولاً: تطور القوى المشتغلة ومعدلاتها

لمؤشر المشتغلين أهمية تتجلى في قياسه لنسبة المشاركين في العملية الإنتاجية فكلما كانت نسبة هذا المؤشر متدنية دلت على ارتفاع نسبة الفئات غير المنتجة من إجمالي السكان أي أنهم إما متعطلين أو خارج قوة

¹ بن سالم محمد عبد الرؤوف، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2011، ص ص 55،56.

العمل، والتشغيل في الجزائر بعد سنوات من الإنكماش عاد ليعرف ارتفاعا خلال الفترة (2000 - 2017)، وهو ما يوضحه الجدول (3-10)

الجدول (3-10): تطور القوى المشتغلة ومعدل التشغيل خلال الفترة (2000 - 2017)

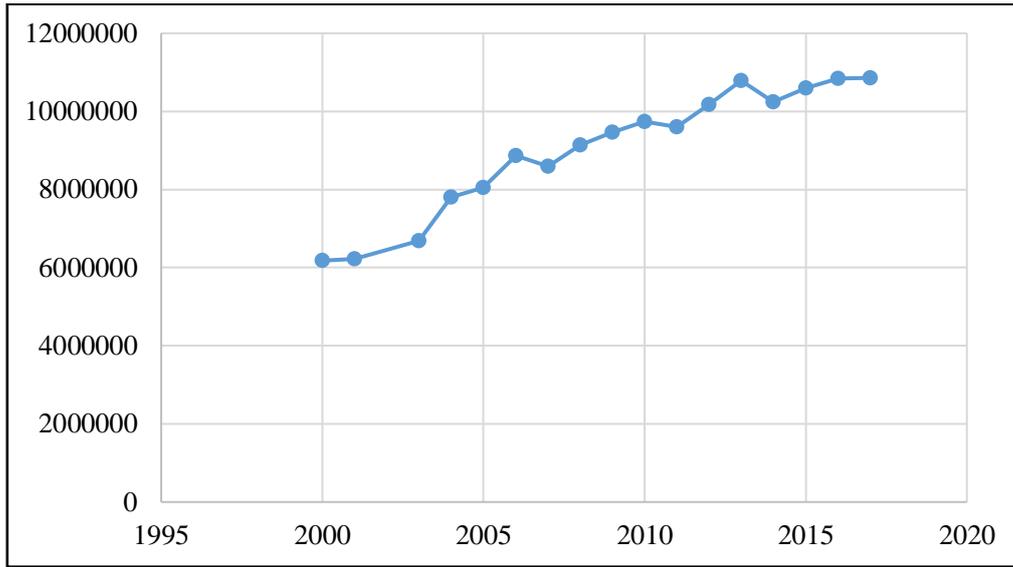
السنوات	القوة العاملة	القوة المشتغلة	معدل التشغيل * %	تطور المناصب المستحدثة
2000	8690855	6179992	71.11	/
2001	8568221	6228772	72.70	48780
2003	8762326	6684056	76.28	455284
2004	9469946	7798412	82.35	1114356
2005	9492508	8044220	84.74	245808
2006	10109645	8868804	87.73	824584
2007	9968906	8594243	86.21	-274561
2008	10315000	9146000	88.67	551757
2009	10544000	9472000	89.83	326000
2010	10812000	9736000	90.05	264000
2011	10661000	9599000	90.04	-137000
2012	11423000	10170000	89.03	571000
2013	11964000	10789000	90.18	619000
2014	11453000	10239000	89.40	-550000
2015	11932000	10594000	88.79	355000
2016	1211700	10845000	89.50	251000
2017	12298000	10858000	88.29	13000

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

*- معدل التشغيل = (القوى المشتغلة / القوى العاملة) x 100

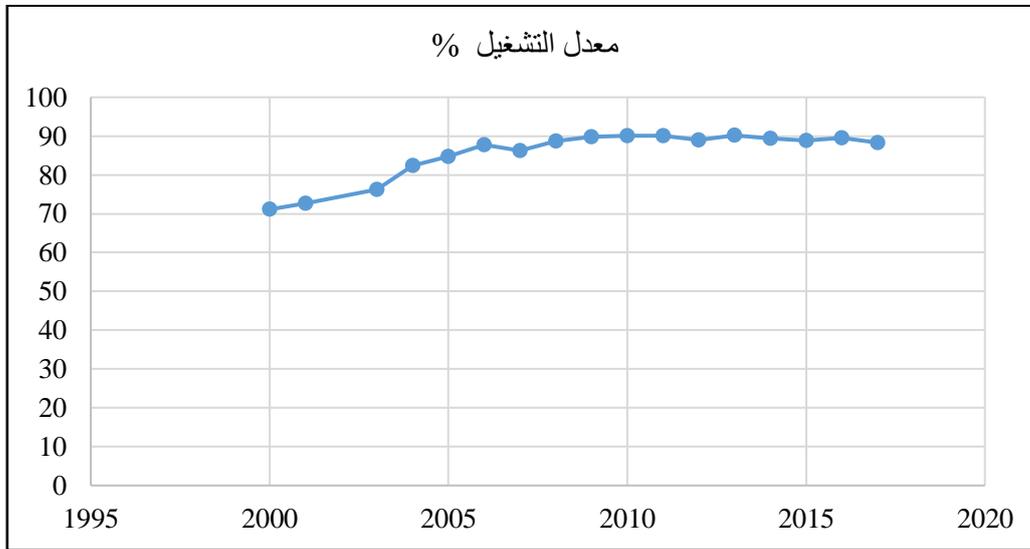
وللتوضيح أكثر يمكن الإستعانة بالشكلين التاليين:

الشكل (3-8): تطور حجم القوى المشتغلة خلال الفترة (2000 - 2017)



المصدر: مخرجات EXCEL بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (3-10).

الشكل (3-9): تطور معدل التشغيل خلال الفترة (2000 - 2017)



المصدر: مخرجات EXCEL بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (3-10).

نلاحظ من خلال بيانات الجدول (3-10) الموضحة في الشكلين (3-8) و(3-9) على التوالي ما يلي:

يلي:

- الفترة (2000 - 2017): عرفت ظهور أول بوادر تحسن المؤشرات الاقتصادية على إثر ارتفاع أسعار البيترول و حدوث الوفرة المالية امتدت لفترة لا بأس بها (نهاية 2014)، فسعت الحكومة إلى تصحيح التأثيرات السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل من خلال الشروع في تطبيق برامج الإنعاش الاقتصادي، المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والريفية، وبرنامج دعم وتعزيز النمو والبرنامج الخماسي 2010

- 2014، ما يلاحظ خلال هذه الفترة هو ارتفاع عدد مناصب الشغل نظرا للحركية التي ميزت قطاعي الخدمات والبناء والأشغال العمومية، وانتقل معدل التشغيل من 71.11% سنة 2000 ليصل إلى 90.18% سنة 2013.

- نلاحظ أيضا أن الفرق بين القوة العاملة والقوى المشتغلة أصبح يتقلص مع مرور الوقت، وهذا يدل على أن القوة المشتغلة تنمو بوتيرة أسرع من القوة العاملة وهذا ما يقلص الفارق بينهما ويجعل العاطلين (البطالين) في عد تنازلي.

- الطلب على العمل (القوى المشتغلة) في تزايد مستمر مسجل نسبة توظيف في سنة 2004 بمقدار أكثر من 7 ملايين شخص موظف بفارق مليون و 114 ألف منصب جديد مقارنة بسنة 2003، ثم تليها سنة 2006 بـ 824584 منصب جديد ليصل سنة 2005 إلى أقل زيادة بمقدار 245 ألف منصب جديد ثم انخفض عدد المناصب الجديدة بالسلب في سنوات 2007 و 2011 و 2014، لكن على العموم فالقوى المشتغلة عرفت منحنى تصاعدي سنة بعد سنة، إذ سجلت سنة 2016 قيمة 10845000 مشغول، لكن في سنة 2017 سجلت ارتفاعا محتشما مقارنة بنسبة 2016 قدر بـ 13000 مشغول، ويمكن تفسير هذا التزايد في عدد المشتغلين بتحول أو انتقال سوق الشغل الجزائرية من حالة الخمول إلى الإنتعاش بضخ الدولة للأموال في شكل برامج إنمائية بمختلف أشكالها عن طريق أجهزة التشغيل المختلفة،

- أما معدلات التشغيل فنلاحظ أنها في تطور مستمر فبعدما كانت لا تتجاوز 72% سنة 2000 أصبحت مستقرة في حدود 90% منذ سنتي 2006 - 2007، وهذا راجع للدعم المقدم لشتى القطاعات الاقتصادية، وخاصة المقدم من وكالات الدعم التي ساهمت في استحداث العديد من مناصب الشغل خاصة في السنوات التي عرفت فتح المجال وتسهيل إجراءات الدعم سنوات 2011 - 2014 أين كانت تساهم في توظيف أكثر من نصف مليون شخص سنة 2012 (حسب تقارير الديوان الوطني للإحصاء)، لكن في المقابل نلاحظ من بيانات الجدول (3-10) أن معدلات التشغيل سنة 2015 عرفت انخفاضا، ويمكن إرجاع ذلك إلى الوضعية الاقتصادية التي عرفها الاقتصاد الوطني بسبب انخفاض أسعار النفط، والدخول في سياسة ترشيد النفقات والتقليل من توفير مناصب الشغل سواء القطاع العمومي أو في أجهزة برامج التشغيل.

ويبقى السؤال مطروحا على أهم القطاعات الاقتصادية المشغلة للقوى العاملة، وتمركز القوى المشتغلة وفقا لفئات العمر والمستوى التعليمي، لأن ذلك يعتبر مهما لاستقرارية وضعية التشغيل بسوق العمل في الجزائر، وهذا ما سنبرزه في النقاط الموالية.

ثانيا: توزيع العمالة المشتغلة حسب المتغيرات الديموغرافية في الجزائر

للفهم الشامل لحجم العمالة وهيكلها الذي يعتبر مطلباً أساسياً لتحديد مستويات العمالة وسنحاول من خلال هذا العنصر تقديم توزيع القوى العاملة المشتغلة في الجزائر حسب فئات العمر والجنس والمناطق الجغرافية

1. توزيع القوة العاملة المشتغلة حسب فئات العمر:

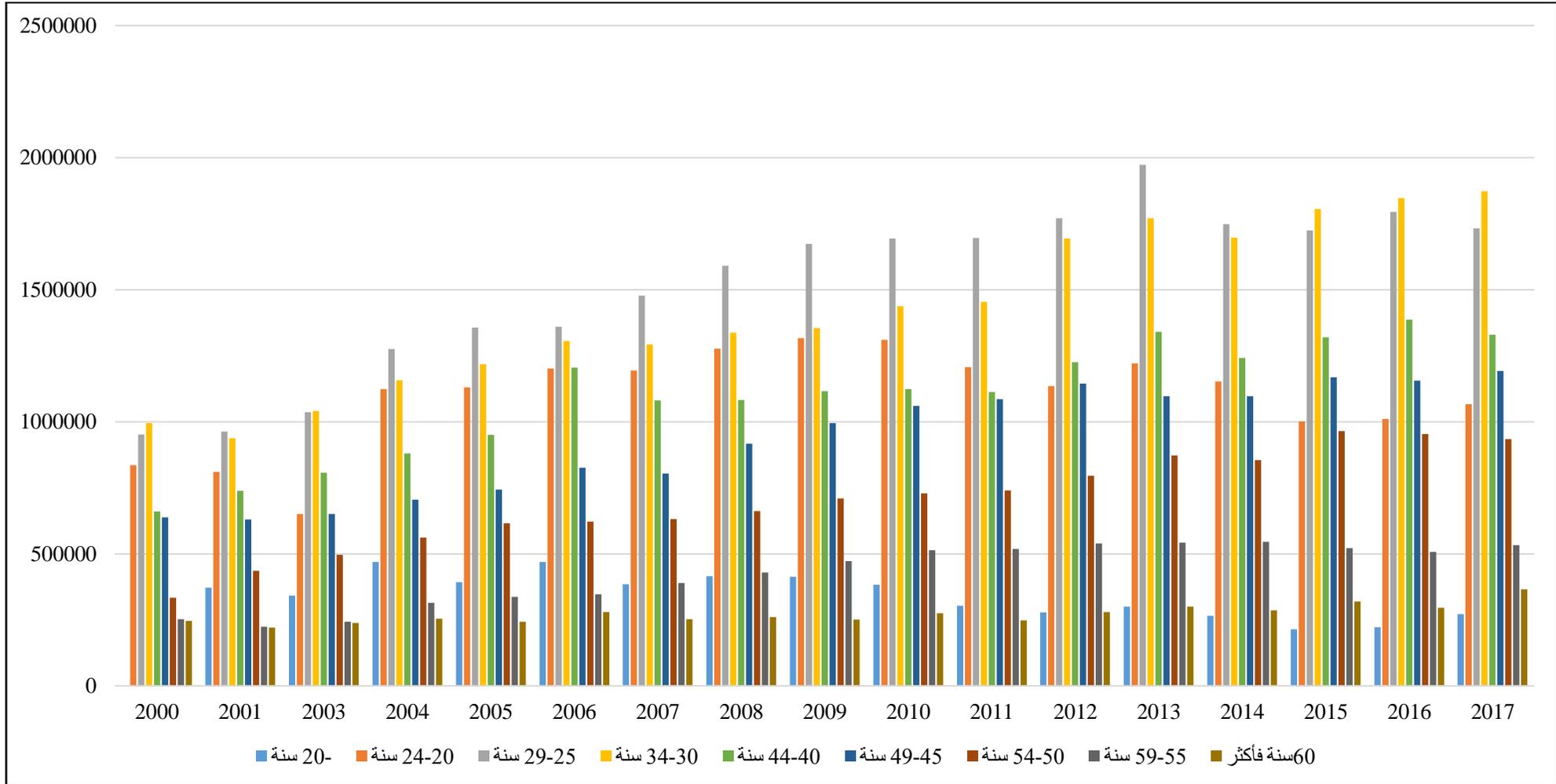
إن الهدف من دراسة تطور العمالة في الجزائر حسب فئات العمر هو محاولة معرفة نوع هذه العمالة وذلك عن طريق التركيز على عامل مهم ألا وهو العمر، حيث أن هذا الأخير في بعض الأحيان يعتبر شرطاً من شروط الحصول على منصب شغل، وعليه سنتعرف من خلال هذه النقطة على الفئة المسيطرة على مناصب الشغل، معتمدين في ذلك على التقسيم المعتمد من طرف الديوان الوطني للإحصائيات.

الجدول (3- 11): تطور حجم القوى المشتغلة وفقا لفئات العمر خلال الفترة (2000 - 2017)

2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2001	2000	
272000	223000	215000	265000	301000	278000	304000	383000	414000	415000	385352	469379	393147	469538	341538	372728	341885	20- سنة
2.51	2.06	2.03	2.59	2.79	2.94	3.17	3.93	4.37	4.54	4.48	5.29	4.89	6.02	5.11	5.98	3.72	النسبة %
1067000	1010000	1001000	1153000	1221000	1135000	1207000	1311000	1317000	1276000	1194515	1201696	1129925	1123794	651363	810158	835333	24-20 سنة
9.83	9.31	9.45	11.26	11.32	11.16	12.57	13.47	13.90	13.95	13.90	13.55	15.29	14.41	9.75	13.01	9.10	النسبة %
1732000	1794000	1724000	1749000	1973000	1770000	1696000	1694000	1673000	1591000	1477470	1360371	1357067	1275676	1036461	962368	952547	29-25 سنة
15.95	16.54	16.27	17.08	18.29	17.40	17.67	17.40	17.66	17.40	17.19	15.34	16.87	16.36	15.51	15.45	10.38	النسبة %
1872000	1847000	1805000	1698000	1771000	1694000	1453000	1438000	1355000	1337000	1292775	1305236	1217917	1157632	1041010	936882	994678	34-30 سنة
17.24	17.03	17.04	16.58	16.41	16.66	15.14	14.77	14.31	14.62	15.04	14.72	15.14	14.84	15.57	15.04	10.84	النسبة %
1562000	1643000	1554000	1350000	1371000	1309000	1235000	1211000	1169000	1178000	10856317	1253100	1055709	1054982	977556	898307	924616	39-35 سنة
14.39	15.15	14.69	13.18	12.71	12.87	12.87	12.44	12.34	12.88	12.64	14.13	13.12	13.53	14.63	14.42	10.07	النسبة %
1329000	1387000	1320000	1241000	1340000	1225000	1113000	1124000	1116000	1082000	1080505	1205074	950859	880621	807590	738611	659964	44-40 سنة
12.24	12.79	12.46	12.12	12.42	12.05	11.60	11.54	11.78	11.83	12.57	13.59	11.82	11.29	12.08	11.86	7.19	النسبة %
1193000	1155000	1169000	1096000	1096000	1145000	1085000	1060000	995000	916000	804121	825347	743339	704841	651461	630472	638205	49-45 سنة
10.99	10.93	11.03	10.70	10.16	11.61	11.30	10.89	10.50	10.02	9.36	9.31	9.24	9.04	9.75	10.12	6.95	النسبة %
935000	954000	964000	855000	872000	795000	740000	728000	709000	662000	630888	622754	615927	562296	495958	435282	333607	54-50 سنة
8.61	8.80	8.81	8.35	8.08	7.82	7.71	7.48	7.49	7.24	7.34	7.02	7.66	7.21	7.42	6.99	3.63	النسبة %
533000	507000	522000	546000	543000	539000	519000	513000	473000	429000	389470	346483	337505	315166	243577	223698	252713	59-55 سنة
4.91	4.67	4.93	5.33	5.03	5.30	5.41	5.27	5.00	4.70	4.53	3.91	4.20	4.04	3.64	3.59	2.75	النسبة %
365000	295000	320000	286000	301000	280000	247000	274000	251000	260000	252831	279364	242826	253866	237543	220264	246644	60 سنة فأكثر
3.36	2.72	3.02	2.79	2.79	2.75	2.57	2.81	2.65	2.84	2.94	3.15	3.02	3.26	3.55	3.54	2.69	النسبة %
10858000	10845000	10594000	10239000	10789000	1017000	9599000	9735000	9472000	9146000	8594243	8868804	8044220	7798412	6684056	6228772	9179992	المجموع

المصدر من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان للإحصاء

الشكل (3-10): تطور حجم القوى المشتغلة وفقا لفئات العمر خلال الفترة (2000 - 2017)



المصدر: مخرجات EXCEL بالاعتماد على معطيات الجدول رقم(3-11).

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول (3-11) والشكل البياني الخاص بتوزيع العمالة حسب فئات العمر يمكن ملاحظة أن الشباب هي الفئة المسيطرة على سوق العمل، ويمكن ملاحظة أن هناك سيطرة للشباب على هيكل العمالة، حيث تصدرت الفئة العمرية (25 - 34) المركز الأول، وتراوحت نسبتها بين 32% إلى 35.87% خلال الفترة (2000 - 2017)، وهذه نتيجة حتمية راجعة للتركيبة الفتية لحجم السكان، وكذا توافق هذه الفئة العمرية مع العمر والسن المشروطة في معظم البرامج التشغيلية، أما المركز الثاني فكان للفئة (35-44 سنة) بنسبة تتراوح بين 25% و 29% خلال نفس الفترة، كما يمكن إرجاع تركز القوى المشتغلة في تلك الفئات وبصفة خاصة الفئة (25 - 34 سنة) إلى طول مدة البحث عن عمل والتي تتجاوز سنتين فما فوق، وكذلك أداء الخدمة الوطنية للفئة التي أقل من 25 سنة بالإضافة إلى مجانية التعليم في كلا الأطوار الثانوي والجامعي والذي يتمركز في الفئة العمرية (15 - 24)، والتي تعبر عن تأجيل دخول سوق العمل لهؤلاء الفئة وزيادة القوى العاملة المنتمية لهذه الفئة.

كما نلاحظ أن الفئة أقل من 20 سنة هي أقل نسبة المشتغلين والتي لم تتجاوز نسبتها 7% خلال الفترة (2000 - 2017)، وهذا راجع إلى مواصلة الدراسة والتعلم المدرسي لهذه الفئة، كما يلاحظ أن هذه الفئة هي في انخفاض مستمر حيث انخفضت من 6.02% سنة 2004 إلى 2.03% سنة 2015، وهذا راجع إلى انخفاض التسرب المدرسي خلال فترة الدراسة والذي يمكن إرجاعه إلى الإصلاحات في النظام التربوي، كما يلاحظ من الشكل (3-10) كذلك انخفاض في نسبة المشتغلين المنتمين لفئتي (45-54 سنة) و (55-60 فأكثر) ويرجع السبب في ذلك إلى إمكانية الاستفادة في التقاعد المسبق بعد سن 45 سنة، بالنسبة للنساء و 50 سنة بالنسبة للرجال، هذا ما أدى إلى انسحاب فئة كبيرة من المشتغلين في سن متقدمة من العمر، حيث يشير تقرير الديوان الوطني للإحصاء حول النشاط الاقتصادي والبطالة لسنة 2014 أن أسباب انسحاب صنف الذكور من سوق العمل المنتمين لفئة (55 - 59 سنة) يعود إلى التقاعد المسبق بنسبة 52.7%، ولأسباب شخصية 20.4% ولأسباب صحية 11.8%، بينما 10.7% على إثر نهاية التعاقد أو التسريح من العمل، أما النساء فيرجع سبب تركهن لمناصبهن إلى التقاعد بنسبة 30.2% و 21.5% لأسباب عائلية، 18.4% لأسباب شخصية، و 14.5% نتيجة انتهاء فترة التعاقد مع المؤسسة أو نتيجة التسريح من العمل و 10.6% لأسباب صحية¹.

¹ Office national des statistique, activité, emploi et chômage, septembre 2014, p19.

وما يلاحظ كذلك أن الفئة العمرية (60 سنة فأكثر) نسبتها في انخفاض مستمر حيث انخفضت من 3.55% سنة 2001 إلى 2.72% سنة 2016، ويرجع ذلك إلى إرتفاع نسبة المغادرين لسوق العمل بسبب سن التقاعد النسبي¹، والتقاعد دون شرط السن²، والذي بدأ تنفيذه من سنة 1997³.

2. توزيع العمالة حسب الجنس:

تصنيف العمالة وفقا للجنس يعتبر من بين المعايير المهمة جدا، حيث يعطي لنا هذا التصنيف صور شاملة عن الفئة الأكثر انتشارا في سوق العمل من جهة والفئة المهمشة من جهة أخرى، وفيما يلي جدول يشمل توزيع العمالة في الجزائر وفقا للجنس خلال الفترة (2000-2017).

الجدول (3-12): توزيع العمالة حسب الجنس خلال الفترة (2000 - 2017)

السنوات	العمالة المشتغلة	ذكور		إناث	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
2000	617992	87.10	5382909	12.90	797083
2001	6228772	85.82	5345223	14.18	883549
2003	6684056	86.04	5751032	13.96	933024
2004	7798412	82.57	6439158	17.43	1359254
2005	8044220	85.41	6870348	14.59	1173872
2006	8868804	83.12	7371940	16.88	1496864
2007	8594245	84.33	7247367	15.67	1346876
2008	9146000	84.39	7718000	15.61	1428000
2009	9472000	84.72	8025000	15.28	1447000
2010	9736000	84.86	8262000	15.14	1474000
2011	9599000	83.74	8038000	16.26	1561000
2012	10170000	82.53	8393000	17.47	1444000
2013	10789000	82.35	8885000	17.65	1904000
2014	10239000	83.17	8516000	16.83	1723000
2015	10594000	81.74	8660000	18.26	1934000
2016	10845000	82.37	8933000	17.63	1912000
2017	10858000	81.90	8893000	18.10	1965000

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

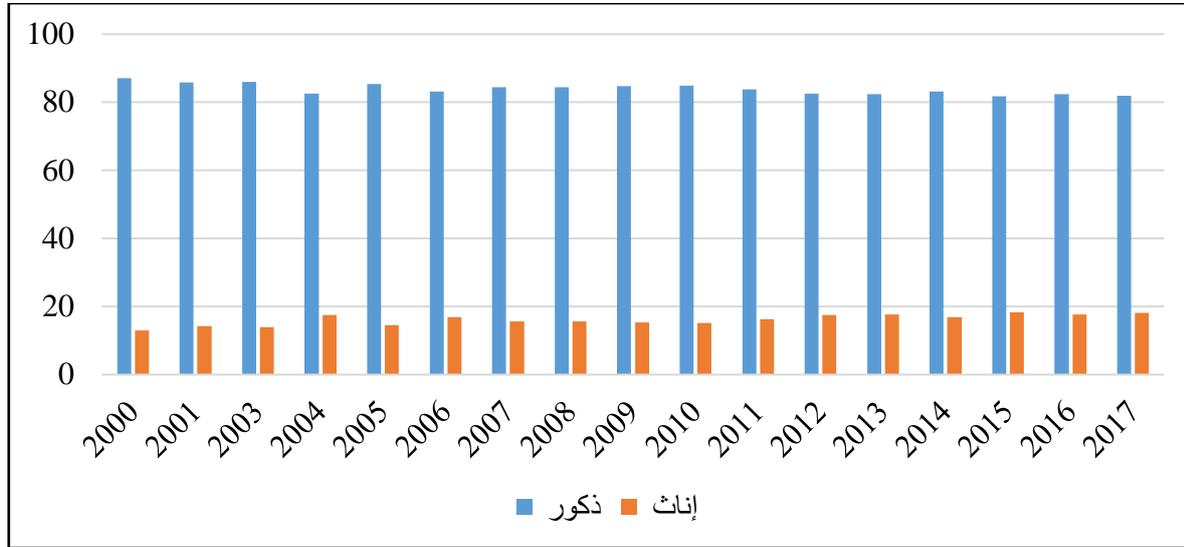
¹ التقاعد النسبي يشترط في هذا النوع من التقاعد بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجل و20 سنة عمل على الأقل، وبالنسبة للمرأة يخفص السن إلى 45 سنة ومدة العمل 15 سنة.

² التقاعد دون شرط السن ويشترط فيه استيفاء على الأقل 32 سنة من العمل والتأمين مهما كان عمر العامل.

³ الأمر رقم 97 - 13 المؤرخ في 31 ماي 1997.

من خلال البيانات الإحصائية للجدول رقم (3-12) يتضح أن فئة الذكور هي الغالبة في الإستحواذ على مناصب العمل وللتوضيح أكثر نستعين بالنسب المئوية لتوزيع العمالة وفقا للجنس، والتي يمكن تمثيلها من خلال الشكل (3-11).

الشكل (3-11): توزيع العمالة في الجزائر حسب الجنس



المصدر: مخرجات Excel بالإعتماد على معطيات الجدول (3-12)

من خلال الجدول والتمثيل البياني يمكن ملاحظة ما يلي:

- العمالة لدى الذكور في ارتفاع مستمر من سنة إلى أخرى حيث بلغت نسبتها سنة 2001 حوالي 85.82% مقارنة بـ 14.18% في نفس السنة لدى الإناث، بينما في سنة 2006 بلغت العمالة النسائية 1496864 عاملة، ما نسبته 16.88% أي بزيادة سنوية قدرها 2.7% مقارنة بنسبة 2001، وبالرجوع إلى البيانات الإحصائية للعمالة حسب نوع الجنس نلاحظ أن عمالة الرجال كانت في حدود 83%، 84%، 85% خلال الفترة (2007 - 2014) وهي أكثر بكثير من العمالة النسائية في نفس الفترة ويمكن إرجاع ذلك إلى زيادة معدل الأمية بين الإناث بالإضافة إلى أسباب اجتماعية أخرى تحد من مشاركة المرأة في القوة العاملة.¹
- حجم المشتغلين من فئة الإناث في تزايد حيث انتقلت من 12.9% سنة 2000 إلى ما يقارب 19% سنة 2015، وبلغت الأرقام ارتفاع عدد أفراد هذه الفئة من 797083 فرد سنة 2000 إلى 1934000 فرد سنة 2015، وهذا راجع لارتفاع المرأة المشتغلة بعض القطاعات وبصفة خاصة الإجتماعية منها (تربية - صحة)، حيث أشارت أحد التقارير للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لسنة 2015 أن المرأة تمثل 50.2% في قطاع التربية، 52% في قطاع الصحة و36.2% من الأساتذة الجامعيين، و31.5% من عدد القضاة، كما استغادت

¹ CNES ET PNUD, rapport national sur le developemen thuymain, Algérie , 2006, 2007, p 63.

المرأة من إنشاء مؤسسات مصغرة عن طريق وكالة القرض المصغر بنسبة تفوق 62.3%¹، كما كرس الدستور الجزائري دخول المرأة بنسبة 30% من مجموع النواب البرلمانين واكتسابها لبعض الحقائق الوزارية في الحكومات المتعاقبة.

3. توزيع العمالة حسب المنطقة الجغرافية:

إن التوزيع الجغرافي للسكان له الأثر الكبير على توزيع العمالة حيث أن هذا التصنيف يعتمد في الأساس على تقسيم المناطق الجغرافية إلى مناطق ريفية وأخرى حضرية، وبالتالي معرفة أين تتركز العمالة أكثر هل في المناطق الريفية أم في المناطق الحضرية؟ وعليه يمكن توضيح هذا التساؤل المطروح من خلال الجدول التالي:

الجدول (3-13): توزيع العمالة حسب المنطقة الجغرافية في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2017)

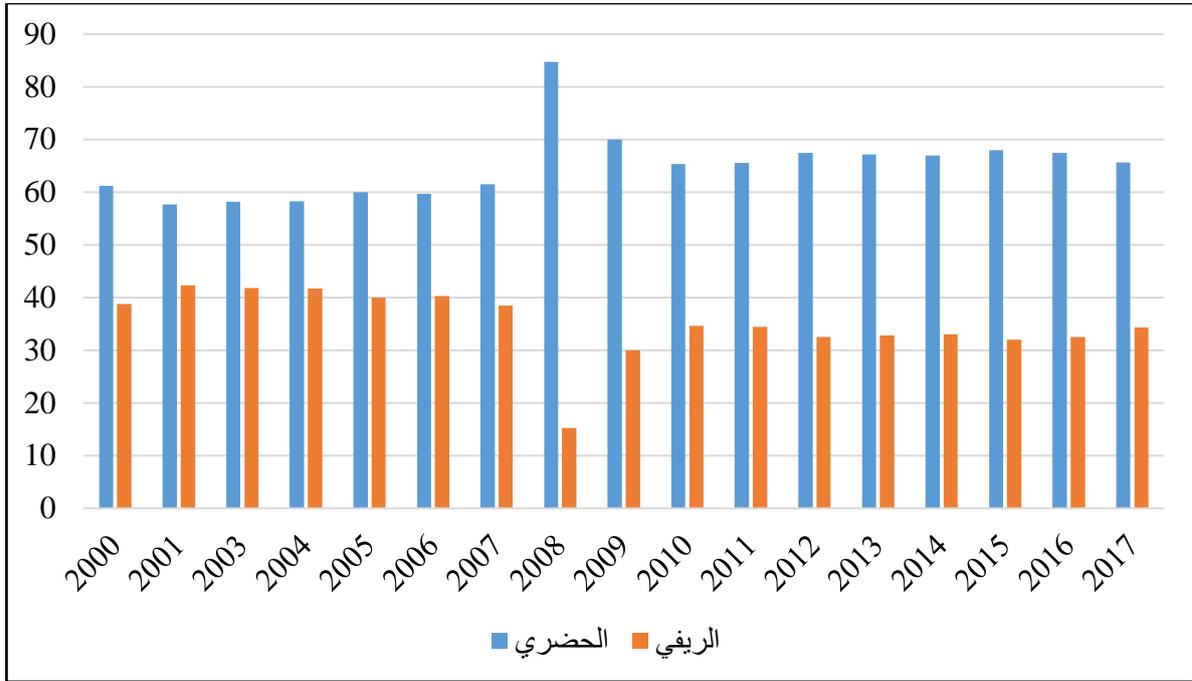
السنوات	العمالة المشتغلة		الحضري		الريفي	
	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
2000	617992	61.2	3783448	61.2	2396544	38.8
2001	6228772	57.64	3590366	57.64	2638406	42.36
2003	6684056	58.14	3886288	58.14	2797768	41.86
2004	7798412	58.32	4548044	58.32	3250368	41.68
2005	8044220	59.99	4826063	59.99	3218157	40.01
2006	8868804	59.65	5290595	59.65	3578209	40.35
2007	8594245	61.54	5288589	61.54	335654	38.46
2008	9146000	84.73	7749000	84.73	1397000	15.27
2009	9472000	69.96	6627000	69.96	2845000	30.04
2010	9736000	65.33	6361000	65.33	3375000	34.67
2011	9599000	65.60	6297000	65.60	3302000	34.40
2012	10170000	67.5	6868000	67.5	3302000	32.50
2013	10789000	67.20	7253000	67.20	3536000	32.80
2014	10239000	67.00	6862000	67.00	3377000	33.00
2015	10594000	67.99	7203000	67.99	3391000	32.01
2016	10845000	67.50	7320000	67.50	3525000	32.50
2017	10858000	65.66	7129000	65.66	3729000	34.34

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

¹ Le rapport national d'Algérie, objectifs du millénaire pour le développement (2000 - 2015), juin 2016, p p 67-68.

ويمكن توضيح بيانات الجدول الخاص بتوزيع العمالة حسب المنطقة الجغرافية من خلال البياني التالي:

الشكل (3-12): توزيع العمالة في الجزائر حسب المنطقة الجغرافية



المصدر: مخرجات excel بالإعتماد على معطيات الجدول (3-13)

من خلال الجدول نلاحظ أن العمالة تتركز بشكل كبير في المناطق الحضرية لكن عدد سكان الريف في تزايد مستمر بين سنتي 2000 و 2017 أين أصبح عدد سكان الريف يقدر بـ 3.7 مليون بعدما كان لا يتجاوز 2.3 مليون سنة 2000 إلا أن نسبة توزيع العمال في الريف بقيت في تناقص، فبعدما كانت تتجاوز 40% سنة 2001 أصبحت لا تتعدى 34% سنة 2017، وذلك أولاً بسبب الهجرة الريفية نحو المدن بسبب عدم توفر أو نقص المرافق العامة، وكذا ارتفاع عدد سكان المدن إلى 7.1 مليون سنة 2017 بينما لم يكن عدد سكان المدن سنة 2000 يتجاوز 3.7 مليون ساكن.

ثالثاً: توزيع العمالة المشغلة وفقاً للمستوى التعليمي

نتيجة لإنتشار الوعي والثقافة بين أفراد المجتمع نجد أن النسبة الأكبر من القوى المشغلة هي من فئة المتعلمين ولكن على اختلاف مستوياتهم بنسب متفاوتة وهذا ما يظهره الجدول (3-14).

الجدول (3-14): معدل العمالة حسب المستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها وحسب الجنس في

سبتمبر 2010 وسبتمبر 2016 (%)

السنة	الجنس	المستوى التعليمي							الشهادة المتحصل عليها
		بدون مستوى	إبتدائي	متوسط	ثانوي	عالي	بدون شهادة	شهادة التكوين المهني	
2010	ذكر	49.1	72.9	67.0	64.1	54.7	59.3	80.3	77.6
	أنثى	5.7	8.6	10.1	14.7	26.6	6.8	33.0	45.4
	الإجمالي	21.3	42.7	44.4	40.4	39.6	32.4	63.1	60.9
2016	ذكر	34.4	65.2	68.8	60.2	58.5	56.6	76.5	73.6
	أنثى	3.7	6.8	10.1	15.0	33.5	5.7	32.5	49.6
	إجمالي	14.0	37.4	46.1	38.5	44.0	30.8	59.7	59.8

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

من خلال الجدول (3-14) نلاحظ انخفاض معدل عمالة جميع المستويات التعليمية ما بين سبتمبر 2010 وسبتمبر 2016، ما عدا ذوو المستوى المتوسط وذوو المستوى العالي الذي ارتفع من 44.4% و 39.6% على التوالي إلى 46.1% و 44.0% على التوالي، وتتطبق جميع هذه الإتجاهات على جنسي الذكور والإناث ما عدا الذكور ذوو المستوى الثانوي الذي انخفض من 64.1% إلى 60.2% والإناث ذوو المستوى المتوسط الذي بقي بدون تغيير بـ 10.1%، والمستوى الثانوي الذي ارتفع من 14.7% إلى 15.0%.

شهد معدل العمالة لدى من لا يملكون شهادة وذوو شهادات التكوين المهني وذوو شهادات التعليم العالي انخفاض من 32.4%، 63.1%، و 60.9% من شهر سبتمبر 2010 على التوالي إلى 30.8%، 59.7% و 59.8%، من شهر سبتمبر 2016 على التوالي، وينطبق نفس الشيء على جنسي الذكور والإناث ما عدا الإناث الحاملات لشهادات التعليم العالي حيث ارتفع معدل العمالة لديهن من 45.4% شهر سبتمبر 2010 إلى 49.6% شهر سبتمبر 2016.

لكن بالرغم من الإرتفاع الطفيف في نسبة المشتغلين بالمستوى الجامعي، حيث انتقلت نسبة تشغيل هذه الفئة من 39.6% سنة 2010 إلى 44.4% سنة 2016، لكنها تبقى متدنية بالنظر إلى الحجم الكبير لمخرجات الجامعة كل سنة وتؤكد هذه الملاحظة الإختلال الهيكلي بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل. ولكن يجب طرح السؤال حول طبيعة المناصب الموفرة لهذه الفئة: هل هي مناصب تتلاءم مع المستوى التعليمي

لهذه الفئة أم لا؟ وهل هي كمناصب دائمة أم ظرفية؟ وهذا ما ستوضحه الدراسة في تحليل انعكاسات برامج الإصلاحات الاقتصادية على وضع سياسة التشغيل في مبحث من هذه الدراسة.

رابعا: توزيع العمالة المشتغلة حسب القطاع القانوني

دراسة القوى المشتغلة وفقا للقطاع القانوني هدفها هو إبراز مدى استجابة هذه القطاعات لعروض العمل واستنتاج نوع القطاعات المستحدثة لمناصب الشغل، حيث ستتطرق الدراسة إلى تحليل تطور القوى المشتغلة في كل من القطاع العام والقطاع الخاص والمختلط، فمعظم الدراسات الاقتصادية تشير إلى أهمية هذا القطاع الأخير في توفير مناصب عمل لائقة إلى جانب القطاع العام ويمكن إبراز مساهمة هذين القطاعين في التشغيل من خلال بيانات الجدول (3-15).

الجدول (3-15) تطور حجم العمالة حسب القطاع القانوني في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2017)

السنوات	العمالة المشتغلة	القطاع العام		القطاع الخاص / المختلط	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
2000	6179992	2818992	45.62	3361000	38.8
2001	6228772	2560000	41.09	3669000	58.90
2003	6684056	2658000	39.76	4026000	60.23
2004	7798412	2678000	34.34	5120000	65.65
2005	8044220	2964000	36.84	5080000	63.15
2006	8868804	2746000	30.95	6123000	69.04
2007	8594245	2987000	34.75	5607	65.24
2008	9146000	3149000	34.43	5997000	65.57
2009	9472000	3234000	34.14	6238000	65.86
2010	9736000	3346000	34.4	6390000	65.6
2011	9599000	3843000	40.0	5756000	60.0
2012	10170000	4354000	67.5	3302000	57.2
2013	10789000	4440000	41.2	639000	58.8
2014	10239000	4100000	40.04	6139000	59.96
2015	10594000	4455000	42.0	613900058.0	32.01
2016	10845000	4355000	40.2	6490000	59.8
2017	10858000	4001000	36.85	6857000	63.15

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

من خلال الجدول (3-15) نلاحظ أن القطاع الخاص أصبح أكثر استيعابا للقوى العاملة من القطاع العام حيث يوفر أكثر من 50% من مناصب العمل، وهذا راجع للسياسات المعتمدة من طرف الدولة في تحفيز هذا القطاع لتشغيل عدد أكبر من اليد العاملة، ويرجع السبب في ارتفاع نسبة مساهمة القطاع الخاص في استحداث مناصب شغل هو محاولة السلطات الوطنية توفير مناخ مناسب لترقية نشاط هذا القطاع وذلك من خلال إرساء قوانين استثمار تسهل وتحفز عملية إنشاء وتمويل مثل هذه المؤسسات منها القانون التوجيهي رقم (01/18) الصادر في 12 ديسمبر 2001 الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر تحديد وضبط إجراءات التسهيل الإداري التي يمكن تطبيقها وكذلك صدور الأمر رقم 01-03 المتعلق بتطوير الإستثمار في سنة 2003 وقانون الإستثمار لسنة 2006 ليوسع دائرة الإمتيازات الممنوحة لهذا القطاع.

كما ساهمت تنفيذ برامج الإصلاحات الاقتصادية المعتمدة على سياسة الإنعاش الاقتصادي التي تهدف إلى تحفيز وانتعاش اقتصادي جديد من خلال وضع استراتيجية تسمح بانطلاق عملية تنمية مستدامة، والأخذ بعين الإعتبار منح الأفراد والوسائل التي تمكنهم من خلق الثروة وتشجيع الفرص التي من شأنها خلق مناصب عمل دائمة.

ولكن في المقابل نجد أن هذه النسب ضعيفة مقارنة بالدول الأخرى التي يعتبر فيها القطاع الخاص الرافد الأول للتنمية في البلاد، كما تبرز البيانات التذبذب في مساهمة القطاع الخاص في التشغيل، وهذا راجع إلى أن القطاع الخاص في الجزائر بصفتها دولة ريعية فهو ينتظر الخدمات والطلبات من الدولة لكي ينشط وهذه الأخيرة مرتبطة بأسعار البترول.

خامسا: توزيع العمالة المشتغلة حسب القطاعات الاقتصادية

هذا التصنيف يعتبر من أهم تصنيفات القوى العاملة المشتغلة كونه يمكننا من دراسة مسار وتوجهات التنمية الاقتصادية ومدى مساهمة القطاعات الاقتصادية فيها كما يعطينا فكرة حول توجهات العمال إلى قطاع ما على حساب قطاع آخر ويرجع ذلك لعدة أسباب منها المادية وأخرى معنوية. وسنحاول أن نوضح تطور وتوزيع عدد العمال وفقا للقطاعات الاقتصادية مستعينين بالجدول التالي:

الجدول (3-16): تطور القوى المشتغلة حسب القطاعات الاقتصادية خلال الفترة (2000-2017)

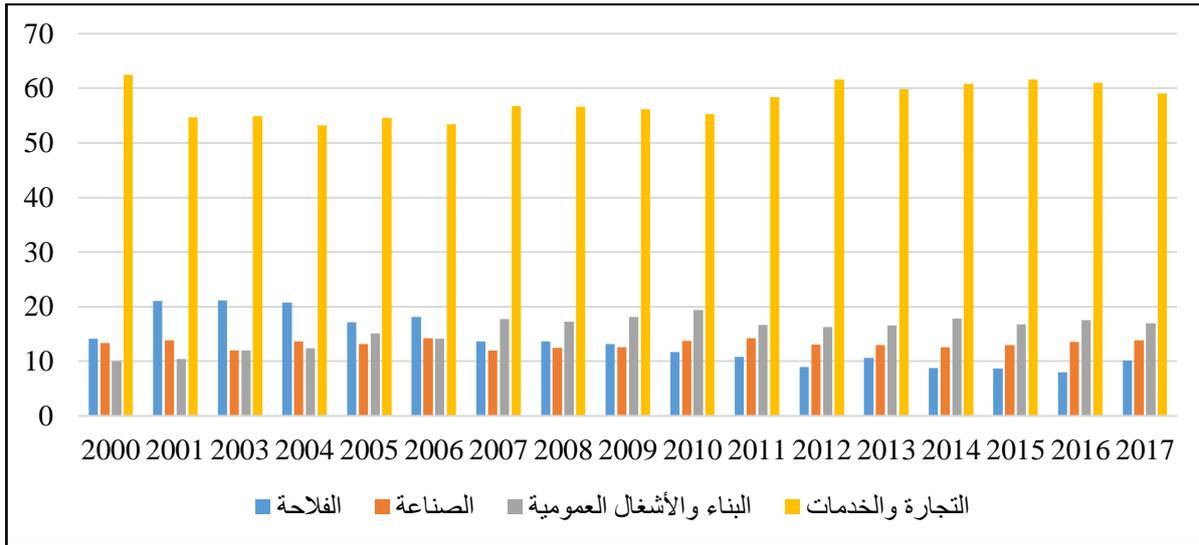
السنوات	العمالة المشتغلة	الفلاحة		الصناعة		البناء والأشغال العمومية		التجارة والخدمات	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
2000	6179992	872880	14.12	826060	13.37	617375	9.99	3863695	62.52
2001	6228772	1312069	21.06	861119	13.82	650012	10.44	3405572	54.68
2003	6684056	1412340	21.13	804152	12.03	799914	11.97	3667650	54.87
2004	7798412	1617125	20.74	1060785	13.60	967568	12.41	4152934	53.25
2005	8044220	1380520	17.16	1058835	13.16	1212022	15.07	4392843	54.61
2006	8868804	1609633	18.15	1263591	14.25	1257703	14.18	4737877	53.42
2007	8594245	1170898	13.62	1027817	11.96	1523610	17.73	4871958	56.69
2008	9146000	1252000	13.69	1141000	12.48	1575000	17.22	5178000	56.61
2009	9472000	1242000	13.11	1194000	12.61	1718000	18.14	5318000	56.14
2010	9736000	1136000	11.67	1337000	13.73	1886000	19.37	5377000	55.23
2011	9599000	1034000	10.77	1367000	14.24	1595000	16.62	5063	58.37
2012	10170000	912000	9.00	1335000	13.1	166300	16.3	6260000	61.6
2013	10789000	1141000	10.6	1407000	13.0	1791000	16.6	6450000	59.8
2014	10239000	89900	8.8	1290000	12.6	1286000	17.8	6224000	60.8
2015	10594000	917000	8.7	1377000	13.0	17776000	16.8	6524000	61.6
2016	10845000	865000	8.00	1465000	13.50	1895000	17.5	6620000	61.00
2017	10858000	1102000	10.1	1493000	13.8	1847000	17.0	6417000	59.1

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

ولتوضيح تطور وتوزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية نستعين بالنسب المئوية لها حسب كل

قطاع والتي يمكن تمثيلها من خلال الشكل (3-13)

الشكل (3-13): تطور نسب العمالة في القطاعات الاقتصادية خلال الفترة (2000 - 2017)



المصدر: مخرجات Excel بالإعتماد على معطيات الجدول (3-16)

من خلال التوزيع القطاعي للعمالة يمكن ملاحظة ما يلي:

- أن هناك تذبذبا في ترتيب القطاعات الاقتصادية من حيث استيعابها للعمالة من سنة إلى أخرى، حيث تتمركز في المرتبة الأولى قطاع التجارة والخدمات على طول الفترة حيث نسبة التشغيل كما نلاحظ تذبذب في مراكز باقي القطاعات الأخرى، فبعد أن كان القطاع الفلاحي في المركز الثاني بعد قطاع التجارة والخدمات، أصبح في عام 2010 يحتل المركز الرابع والأخير والتي يمكن إرجاعها إلى الإستراتيجيات والبرامج المسطرة من قبل الحكومة.

- تباين في توزيع اليد العاملة المشغلة من قطاع إلى آخر فنجد حصة التشغيل الأكبر لقطاع التجارة والخدمات بنسبة تجاوزت 60% أي أن أكثر من نصف المشتغلين يعملون في هذا القطاع والباقي موزع على ثلاثة قطاعات أخرى.

- ولكي يتم الوقوف على مدى مساهمة كل قطاع في التشغيل سنقوم الدراسة على تحليل نسبة التشغيل في كل قطاع من القطاعات الاقتصادية وهي:

• **قطاع الفلاحة:** نسب التشغيل بهذا القطاع خلال الفترة (2000 - 2017) شهدت تذبذبا حيث انخفضت من 21% سنة 2001 إلى 8% سنة 2016، ويرجع ذلك لتأثر القطاع بالتقلبات التي يشهدها من سنة إلى أخرى والظروف المناخية، وقد عرف أوج نشاطه خلال الفترة (2003 - 2006) حيث كان يشغل ما يقارب من 17% إلى 21% من إجمالي التشغيل، وذلك نظرا لاستجابة سوق العمل للإصلاحات الزراعية التي شهدتها الفترة والتسهيلات التي منحتها الدولة للفلاحين وصغار المستثمرين منها: المخطط الوطني للفلاحة والتنمية الريفية وكذا برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي أدى إلى توظيف وتشغيل كثير من اليد العاملة، ولكن

هذا النشاط للقطاع لم يستمر وبدأ القطاع يشهد انخفاضا في استحداث مناصب العمل، وهذا ما يؤكد على أن سياسات الدولة في تطوير ودعم هذا القطاع ما زالت تحتاج إلى فعالية وكفاءة أكبر للنهوض بالقطاع خاصة في ظل المقومات التي يمتاز بها هذا القطاع في الجزائر.

• **قطاع الصناعة:** قطاع الصناعة يشمل ما يلي: الصناعات الإستخراجية والمتمثلة في استخراج النفط والغاز وخامات المعادن والخامات غير المعدنية وكذا التحويلية والتي تشمل: الصناعات الكهربائية والإلكترونية والغذائية ومواد البناء والنسيج... إلخ، ويعتبر هذا القطاع ذو أهمية اقتصادية واجتماعية كبيرة وهذا باعتبار أن قطاع الصناعة يضمن القيمة المضافة وساعد على تأمين الإكتفاء الذاتي من الغذاء وتشغيل الأيدي العاملة وتأمين فرص العمل للأجيال القادمة¹.

ومن خلال ملاحظة بيانات الجدول (3-16) والموضحة في الشكل (3-13) فقد عرفت نسبة التشغيل في هذا القطاع تذبذبا بين الإرتفاع والإنخفاض خلال الفترة (2000 - 2017)، ومع تتبع تطور نسبها نجد أنها لا تتجاوز 15% من إجمالي اليد العاملة وهذا على طول فترة الدراسة، ويرجع ضعف القطاع الصناعي في الجزائر إلى ضعف القطاع الصناعي العمومي من جهة وإلى سيطرة القطاع الخاص الأجنبي على هذا القطاع خاصة في قطاع المحروقات الذي لا يشغل إلا اليد العاملة الماهرة والجديرة والمؤهلة من جهة أخرى، كم أنه يعتمد أكثر على كثافة رأس المال والتقنية المتطورة، ووجود عدة مشاكل في القطاع منها مشاكل متعلقة بالمستلزمات والمدخلات، وكذا نقص التمويل وارتفاع التكاليف ومشاكل أخرى تتعلق بالتسويق والخبرة الفنية وغياب التنظيم والتخطيط الصناعي ومشكل العقار الصناعي².

• **قطاع البناء والأشغال العمومية:** هذا القطاع يكتسي طابعا استراتيجيا في مجال التنمية الاقتصادية، ويعتبر الدور المنوط بهذا القطاع يتم عن إرادة الدولة في وضع أسس استراتيجية وطنية للتنمية تتميز بالديمومة، وذلك من خلال³:

- المساهمة الفعالة في النمو واستحداث مناصب الشغل؛
- الآثار الناجمة عن الإستثمارات المبرمجة والتي من شأنها دفع عجلة التنمية وتأثيرها على قطاعات أخرى.

¹ مصطفى بودرامة، قصاص الطيب، المشاكل التي تواجه القطاع الصناعي في الجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادين الجزائر، العدد 12، 2017، ص ص 197، 198.

² المرجع السابق، ص ص 204، 205.

³ وزارة الأشغال العمومية، السياسة الحكومية في مجال الأشغال العمومية، سبتمبر 2015، ص 2.

وطبقا لذلك فإن هذا القطاع قد ساهم في إجمالي التشغيل بنسب مستقرة تقريبا عند حدود 10% و19.37% خلال الفترة (2000 - 2017)، وتعتبر هذه النسب أقل من المتوقع بالمقارنة مع عدد المشاريع الكبرى المبرمجة وبصفة خاصة خلال فترة برامج الإصلاحات الاقتصادية (2001 - 2014)، والمبالغ المخصصة في إطار ذلك، حيث وصلت الحصص المالية لهذا القطاع خلال تنفيذ برامج الإصلاحات الاقتصادية في نفس الفترة إلى ما يقارب 8361.6 مليار دينار أي بنسبة 35% من مجموع المبالغ المخصصة لهذه البرامج، ويمكن إرجاع أسباب تدني مستويات التشغيل في القطاع إلى تضخم الأموال المخصصة للمشاريع الناتجة عن إعادة التقييم وتجاوز برمجة مشاريع تفوق الطاقة الإستيعابية للإقتصاد الوطني، حيث تشير تقارير من طرف وزارة الأشغال العمومية تم الكشف عنها سنة 2008 عن عمليات إعادة تقييم للمشاريع المعتمدة في برامج دعم النمو تفوق 50 مليار دولار والتأخر في إنجاز العديد من المشاريع الإستراتيجية فضلا عن ذلك سجل أمام عجز المؤسسات الوطنية استحواذ الشركات الأجنبية على معظم الصفقات والمشاريع الخاصة بالهياكل القاعدية وتهميش الوطنية منها حتى على مستوى المناولة¹، وبصفة خاصة الشركات الصينية والتي تقوم بجلب اليد العاملة الصينية معها من أجل المشاريع الخاصة بالبناء والتشييد بالجزائر، حيث تؤكد الإحصائيات أن من بين أكثر من 50000 عامل أجنبي بالجزائر حاملين لتراخيص العمل محليا، وتحتل اليد العاملة الصينية الصدارة في ترتيب العمالة الأجنبية في الجزائر بـ 21962 عامل سنة 2010، أي ما يقارب 43.27% من مجموع العمال الأجانب المزاولين العمل بالجزائر.

• **قطاع التجارة والخدمات:** يحتوي على خدمات الإدارة (الخدمات غير السوقية) وكذا التجارة والنقل وخدمات أخرى (خدمات سوقية)، وقد استحوذ القطاع على أكثر من نصف المشتغلين خلال الفترة (2000 - 2017)، وهذا يرجع إلى الخاصية التي تمتاز بها الإقتصاديات النفطية بحيث يكون فيها توظيف عوائد النفط بتضخيم الجهاز الإداري الحكومي، مما يسبب ازدياد ملحوظ في حجم العمل في القطاعات غير المنتجة، وارتفاع الإنفاق الإستهلاكي غير الضروري الناجم عن ازدياد النفقات الحكومية، ويمكن ذكر أهم أسباب هيمنة قطاع التجارة والخدمات على قطاع التشغيل في النقاط التالية:

- أن معظم المشاريع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي مولت عن طريق أجهزة التمويل الخاصة بسياسة التشغيل كان النصيب الأكبر للمشاريع الممولة سنة 2011 بنسبة 68% وهذا ما سوف توضحه الدراسة في المبحث الموالي لهذا الفصل؛

¹ المرجع السابق، ص 7.

- أن معظم المناصب المستحدثة في إطار برامج التشغيل منها: برنامج الإدماج المهني والبرامج المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية، متمركزة بنسبة كبيرة في القطاع الإداري؛
 - تفضيل الأفراد العمل في الإدارة نظرا لتأقلم مؤهلاتهم أكثر مع هذا القطاع وبصفة خاصة العنصر النسوي الذي دخل بنسبة كبيرة في قطاع التربية، الصحة والقضاء ... ؛
 - أن زيادة النفقات المترتبة عن تنفيذ برامج الإصلاحات الاقتصادية خلال الفترة (2000 - 2017) قد أدت إلى زيادة كبيرة في الواردات، مما أدى إلى تنشيط قطاع التجارة في السوق المحلية.
- لكن في المقابل نجد أن هذا القطاع يساهم في تكوين الناتج المحلي الإجمالي بنسبة تتراوح بين 29.6% و45.8% خلال الفترة (2000-2016)، وهذا ما يعطي صورة على انتشار البطالة المقنعة داخل هذا القطاع، وبصفة خاصة الجانب الإداري منه¹، كما أن استمرار ارتفاع المشتغلين في هذا القطاع تطرح إشكالية فيما يخص زيادة توفير مناصب شغل للداخلين الجدد في سوق العمل بعد أن وصل هذا القطاع إلى مرحلة التشبع.
- سادسا: توزيع العمالة المشتغلة حسب الوضعية المهنية

إن هيكله العاملين حسب المهن هو توزيعهم حسب نوع العمل الذي يؤديه العامل بغض النظر عن النشاط الاقتصادي للمؤسسة التي يعمل بها، وسوف نحاول دراسة هيكله العمالة المشتغلة من خلال هذا المعيار والذي يبينه الجدول الموالي:

الجدول(3-17): توزيع العمالة المشتغلة حسب الوضعية المهنية في الفترة (2000-2016)

البيان	العمالة المشتغلة		المستخدمون والمستقبلون		الأجراء الدائمون		الأجراء غير الدائمين		مساعدو العائلات	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
2000	6179992	26.63	1645897	48.83	3017950	29.63	1213054	4.9	303095	8.9
2004	7798412	31.7	2471805	37.22	2902364	30.79	1784641	5.22	477000	2.14
2008	9146000	29.3	2655000	34.97	3198000	33.39	2816000	2.14	217000	1.42
2012	10170000	28.33	2882000	36.14	3675000	31.18	3396000	1.42	154000	1.42
2016	10845000	29.89	3133000	38.51	4176000	31.18	3382000	1.42	154000	1.42

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

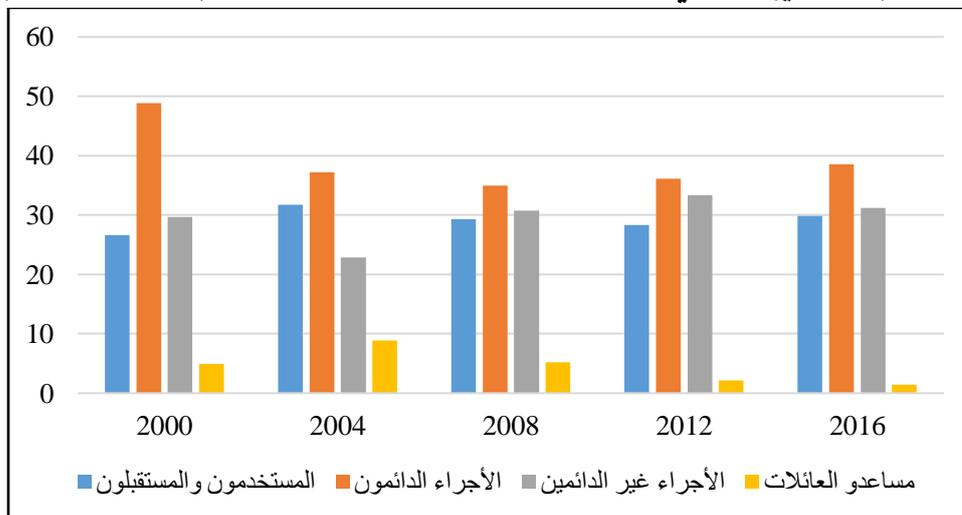
¹ مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل -دراسة تحليلية-، أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة، الجزائر، 2019، ص142.

إن القراءة في تركيبة مناصب العمل الجديدة حسب الوضعية المهنية يعتبر مؤشر جيد لتحليل نوعية وطبيعة المناصب التي تم استحداثها، ويظهر جليا من خلال معطيات الجدول (3-17) أن العمل المأجور بنوعيه الدائم وغير دائم قد استحوذ على النسبة الأكبر من إجمالي التشغيل، مع تسجيل انخفاض في نسبة العمل المأجور الدائم الذي تراجع من 48.83% سنة 2000 إلى 38.51% سنة 2016، وهذا التراجع سببه العرض الكبير من اليد العاملة في الوقت الذي انخفض فيه الطلب على العمالة الدائمة من قبل المؤسسات والإدارات.

في المقابل سجل العمل المأجور غير دائم ارتفاعا خلال فترة الدراسة أين انتقلت مساهمته في إجمالي التشغيل من 19.63% سنة 2000 إلى 33.39% سنة 2012، وإذا أضفنا له المتواجدين في حالة تكوين والأشكال الخاصة للعمل يصبح العمل غير مأجور المسؤول الرئيسي عن التشغيل خلال فترة الدراسة، ويعتبر هذا من أبرز الاتجاهات الحديثة لمدة العمل في الجزائر الذي أصبح يعتمد بشكل أساسي على التشغيل المؤقت. ويأتي في المرتبة الثانية العمل المستقل الذي ساهم في المتوسط بنسبة 29.22% من إجمالي التشغيل للفترة (2000-2016) مع تسجيل سلسلة مستمرة من الزيادات أين انتقل من 26.63% سنة 2000 إلى 29.89% سنة 2016، ما يعني توجه فئة معينة من العاطلين عن العمل إلى تأسيس النشاط الخاص بهم واعتمادهم على المبادرات الشخصية من أجل إيجاد منصب عمل ملائم في الوقت الذي تعجز الحكومة عن توفيره.

وانخفضت نسبة فئة مساعدي العائلات خلال نفس الفترة من 4.9% بـ 303095 سنة 2000 إلى 1.48% بـ 154000 سنة 2016، وللتوضيح أكثر نورد الشكل الآتي:

الشكل (3-14): التوزيع النسبي للفئة العاملة حسب الوضعية المهنية (2000-2016)



المصدر: مخرجات Excel بالإعتماد على معطيات الجدول (3-17)

إن التغيرات التي حدثت في سوق العمل خلال الفترة 2001-2014 والتحسين في مستويات التشغيل، وانخفاض في معدلات البطالة تعود في الواقع إلى سببن رئيسيين:

-برامج الاستثمارات العمومية التي انطلقت سنة 2001.

-سياسة التشغيل ومختلف آليات التشغيل ومكافحة البطالة التي تنتهجها الدولة.

المطلب الثالث: البطالة وسوق العمل غير الرسمي في الجزائر

أولاً: تطور هيكل القوى العاطلة في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)

الجزائر كباقي الدول التي تعاني من الظاهرة، لما لها من آثار سلبية على المستوى الاقتصادي والمعيشي للأفراد، وأصبحت هذه الظاهرة من أبرز التحديات التي تواجهها الدولة، رغم الجهود المبذولة منذ سنة 2000.

1. أسباب البطالة في الجزائر:

البطالة في الجزائر اختلفت أسبابها باختلاف الظروف الاقتصادية التي تكون شهدتها، ويمكن عرضها حسب ما يلي:

1.1. مجموعة الأسباب والعوامل الخارجة عن سيطرة الدولة وهي تلك الأسباب التي أضعفت معدلات الإستثمار المحلي ومنها عدم توفر فرص العمل، والتي كانت خارج نطاق الدولة ومن أهمها نجد:

- **سياسات التصحيح والتعديل الهيكلي:** نتج عن هذه العملية، وعن انتهاج الجزائر لسياسة إعادة الهيكلة الاقتصادية والتحضير للدخول في مرحلة اقتصاد السوق في تقاوم مشكلة البطالة، إذ تم تسريح ما يقارب 600 ألف عامل خلال الفترة الممتدة من 1990 إلى 1998 والاستغناء عن خدماتهم في ظل تسارع وتيرة برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي التي تستجيب لمتطلبات صندوق النقد الدولي، وأصبح هؤلاء يحملون لقب عاطل أو بطال.

- **انخفاض الاستثمارات المولدة للشغل:** عرفت القيمة الحقيقية للاستثمارات في منتصف الثمانينيات إلى غاية أواخر التسعينيات تذبذبا وهذا راجع إلى التذبذبات التي شهدتها الإيرادات الجزائرية، وقد حصل ذلك من جهتين:

• **انخفاض أسعار البترول:** تعتمد الجزائر على الجباية البترولية بنسبة 70% في إعداد الميزانية السنوية على المحروقات بنسبة 96% في جلب العملة الصعبة، في حالة ارتفاع أسعار اليوم في السوق الدولية يعرف الاقتصاد فيها حالة الرواح بارتفاع حجم الإستثمارات ومن ثم خلق مناصب الشغل، وانخفاض معدلات البطالة، في حين يحدث العكس تماما في حالة انخفاض أسعار البترول، إذ تنخفض الإستثمارات مما يؤدي الى إرتفاع حجم البطالة، فقد عرف الاقتصاد الجزائري أزمات حادة واختلالات على المستوى الكلي بسبب انخفاض أسعار

البترول في بداية الثمانينيات، حيث وصل سعر البرميل إلى 14 دولار سنة 1986 ما أدى إلى الإنكماش الاقتصادي بإنخفاض الإستثمارات وارتفاع لمعدلات البطالة الفترات اللاحقة.

• **أزمة المديونية:** التي شهدتها الجزائر في الفترة 1986 إلى غاية إعادة جدولة الديون مع المؤسسات المالية الدولية 1995، أدى إلى إعادة النظر في السياسة الاستثمارية عن طريق توقيف بعض المشاريع التي لم يبدأ فيها ومواصلة بعض المشاريع الضرورية، وهو ما أدى إلى تقليص معدلات الاستثمار. والملاحظ أنه بعد سنة 2000 أصبحت القيمة الحقيقية للاستثمار تنمو بشكل منتظم، وهذا راجع إلى تحسن الدخل الوطني نتيجة تحسن أسعار البترول وكذلك نتيجة أخذ الدولة احتياطاتها من خلال إنشاء صندوق ضبط الإيرادات الذي يوفر أموال عند الحاجة.

- **انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى:** وترتب عن ذلك إتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة لأن نمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94% في سنة 1980 إلى 5.3% في سنة 1983 ثم إلى 3.3% في سنة 1986،¹ مما أدى ان تناقص واردات هذه الدول، واثروا على تناقص المبادلات التجارية بينها وبين البلدان النامية ومنها الجزائر، وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له الأثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير، وقد تكرر نفس الوضع سنة 2009 خلال الأزمة الاقتصادية العالمية التي مست دولاً كثيرة شيعت نتيجة هبوط أسعار النفط تحت تأثير ركود اقتصاديات الدول المتقدمة الناتج عن التداعيات السلبية للأزمة المالية، حيث انخفضت أسعار النفط وتراجعت معها صادرات الجزائر من العملة الصعبة بما نسبته 42.64%.²

- **تدهور شروط التبادل التجاري الدولي:** إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار من 124.3% في عام 1984-1985 إلى 101.9% في عام 1986-1987، أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لأنها تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأخر وارداتها من السلع التامة الصنع، حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% و 20% أمام كل من الين الياباني والمارك الألماني

¹ علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 144.

² صديقي عبد النور، سياسات الحد من البطالة في الجزائر - دراسة مقارنة بين البرامج الحكومية وجهود مؤسسات المجتمع المدني، أطروحة دكتوراه، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2018، ص 63.

على التوالي في بداية الثمانينيات، مما أثر على حجم المبادلات التجارية مما يؤثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.¹

- **العامل الديمغرافي:** إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارهم في العملية الإنتاجية يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة، حيث يمكن إظهار تأثير هذا العامل على تفاقم مشكلة البطالة كالتالي:

• **النمو السكاني:** النمو السكاني يرتبط بعامل الزيادة الطبيعية، هذه الزيادة هي الفرق بين حجم الوفيات وحجم المواليد، وللمنمو السكاني دوران في المجتمع فإذا أحسن استغلاله كان طاقة محرك، وإذا أسيء استغلاله كان طاقة مثبثة في جميع الميادين من نمو سلبي للاقتصاد وصعوبة للمعيشة وارتفاع معدلات البطالة وعليه يعتبر النمو السكاني نسبيا من أسباب البطالة لأنه يؤدي دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة، حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة إلى انخفاض مستوى المعيشة، وانتشار ظاهرة البطالة بمختلف صورها.²

• **الهجرة الداخلية:** حيث أن الهجرة من الريف إلى المدينة أو من الولايات الأقل إتاحة لفرص العمل إلى الولايات الأكثر إتاحة لفرص العمل، وفي ظل تمركز المؤسسات الاستراتيجية الإنتاجية بالمدن الشمالية، إضافة إلى الأعمال الإرهابية في سنوات الأزمة الأمنية والهجمات الدامية ضد السكان كانت سببا في هجرة السكان إلى المدن إلى جانب ذلك هذا التوزيع غير المتوازن للسكان بين المدن والريف إضافة إلى عدم وجود تناسب بين التنمية الاجتماعية والاقتصادية هو الذي يفسر الزيادة المستمرة للقوة النشطة في المدن مقابل تراجعها في الريف، وبالتالي يفسر نسبة البطالة المرتفعة في المدن والتي بلغت حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء 86.57% من إجمالي البطالة سنة 2008 مقارنة ب 3.43% في الريف من نفس السنة.

2.1. مجموعة الأسباب المتعلقة بالسياسات المنتهجة من طرف الدولة بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

وتشمل العوامل التي يمكن للدولة أن تتدخل فيها وتؤثر بشكل أو بآخر، وتتعلق في مجملها بـ:

• **نمط التعليم وعدم ربطه بسوق العمل:** يعتبر Tw.schultze 1961 من الأوائل الذين اقترحوا مفهوم " التكوين والتعليم " كعامل يفسر معدلات النمو المحققة إلى جانب كمية العمل والوسائل الداخلة في عملية

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 2004.

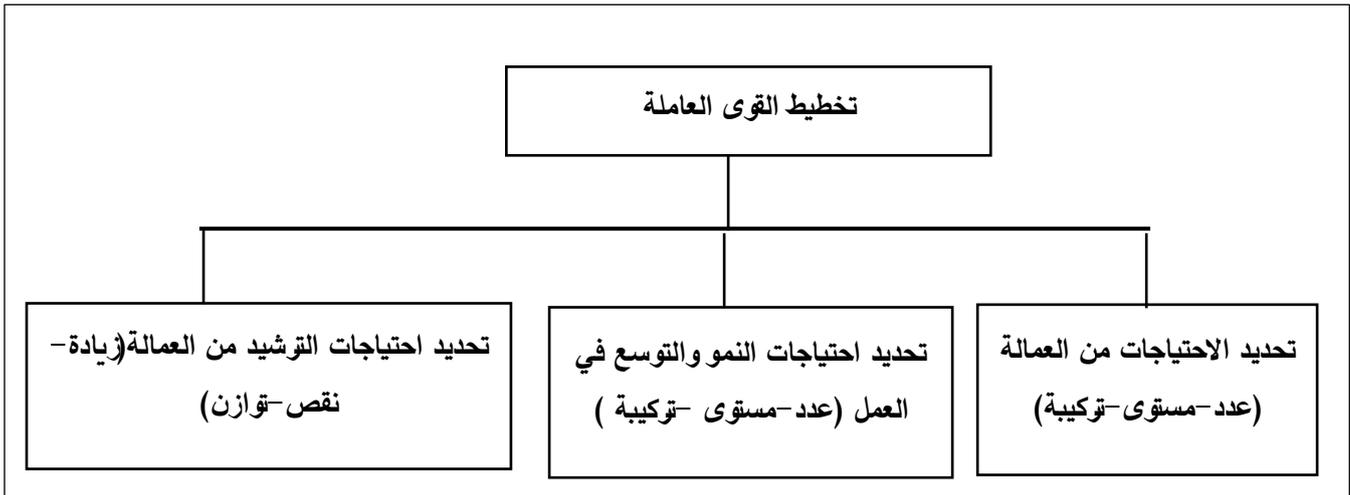
² خدامية آمال، ماضي بلقاسم، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 20.

الإنتاج، وقد اعتبرت هذه النظرية أن التكوين والتعليم هو استثمار بكل المقاييس، ويساعد الفرد بكل سهولة على الاندماج في سوق العمل.¹

وبالتالي إذا كان التعليم والتكوين يسهل دخول الفرد لسوق العمل، فما هي أسباب ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب بصفة عامة وحاملي الشهادات بصفة خاصة؟ وبالتالي إجابة هذا السؤال تتمركز في اختلال العلاقة بين مخرجات التعليم والتكوين من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى والتي ترجع للأسباب التالية:

• **القصور في تخطيط القوى العاملة:** ان سوء تخطيط القوى العاملة يعتبر من أهم الأسباب لانتشار البطالة وزيادة حدتها، حيث أن الهدف من وراء تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وربما تحقق فائضا وتراكما رأسماليا يعاد استثماره فيما بعد، ومن ثم يؤدي الى خلق فرصة عمل جديدة،² وأن أهمية تخطيط القوى العاملة تكمن في معرفة وتقدير الأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات والقدر المتوفر منها في المجتمع والتعرف على الفجوات بين العرض والطلب؛ أو من خلال العمل على تغيير بعض الأساليب الإنتاجية وبالتالي تحديد الكم الأمثل اللازم من العمالة كما ونوعا، وصولا إلى أفضل إنتاج، ولا شك أن وجود التخطيط السليم للقوى العاملة يحد من البطالة، كما يؤدي الى توجيه العمالة إلى القطاعات الأكثر حاجة إليها، ويظهر مضمون تخطيط القوى العاملة من خلال الشكل التالي:

الشكل (3-15): مضمون تخطيط القوى العاملة



المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 258.

¹ مسعودي زكرياء، واقع سياسة التشغيل من خلال الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر خلال الفترة (1990-2010)، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي بالوادي، الجزائر، 2012، ص 115.

² رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر-البطالة)، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014، ص ص 259، 260.

من الشكل (3-15) يتضح لنا إيجاد توازن في العمالة مما يؤدي على إنتاجية مساوية تماما للعمالة المستخدمة، من حيث العدد والمستوى والتركيبية، وان أي زيادة أو نقصان في العمالة، في أحد أطراف التوازن يؤدي إلى الخلل، ويرجع قصور تخطيط القوى العاملة إلى عدة عوامل منها:¹

- نقص وعدم توفر البيانات والدراسات الإحصائية، والتي غالبا ما تكون متناقضة؛
- عدم وجود أجهزة تقوم بالربط والتنسيق بين السياسة العامة للشغل وسياسات التعليم والتكوين.
- عدم وجود أجهزة خاصة تقوم بقياس الكفاءات الإنتاجية ومعدلات العمل التي يمكن من خلالها تحديد حجم العمالة الزائدة أي البطالة المقنعة والبطالة الجزئية، التي يمكن تحويلها إلى مجالات أخرى ذات إنتاجية عالية.

• **القصور في سياسة التعليم :** يعتبر نظام التعليم من الأسباب الرئيسية في الإختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل، حيث يلاحظ أن هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس والمعاهد ومراكز التكوين والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة، مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية في جل الدول النامية، وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب، ويرجع ذلك إلى سياسة مجانية التعليم في الجزائر بالإضافة إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق، خاصة التخصصات النادرة حيث سعت الجزائر خلال السنوات الأخيرة إلى تطبيق استراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي وإصلاح الجامعة باعتمادها نظام الليسانس ماستر - دكتوراه (LMD) في التكوين بجانبه الأكاديمي والتطبيقي وهو ما سيساعد على توفير ارتباط وانسجام أكثر مع النشاط الاقتصادي الوطني و متطلباته من جهة، و مع التطورات على المستوى الدولي والجهوي من جهة أخرى، وذلك قصد إحداث تكامل أكبر بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية للوصول إلى أداء أفضل من حيث المردودية خاصة المرتبطة بالعنصر البشري.²

إن مدة التعليم ومن ثم مدة التكوين والتدريب تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد المجتمع معا، وهذه التكاليف يبررها القائد الخاص من وجهة نظر الفرد للحصول على أفضل الوظائف وأحسن الأجر، وكذلك العائد الاجتماعي من وجهة نظر المجتمع، كما أن عدم التناسق بين التعليم والتوظيف³ قد أدى إلى تراجع

¹ صديقي عبد النور، مرجع سبق ذكره، ص 12.

² جمال بن السعدي، رضا زاوش، البطالة في الجزائر: التعريف، الأسباب، الآثار الاقتصادية، الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 12.

³ المجلس الوطني، الاقتصادي والاجتماعي مشروع تقري حول علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة عشر، نوفمبر 1999، ص 62.

عائد التعليم، وهذا نتيجة الحصول على مناصب عمل دون مراعاة التخصصات التعليمية حيث أن هذه الأخيرة نمطية وغير متطورة، مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين وخاصة من ذوي المؤهلات المتوسطة، فنتج عن ذلك زيادة المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل وعدم تجانس في هيكله.

وعليه فإن السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات وأيضاً في الزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس من الخريجين دون أن يكون هناك طلب حقيقي لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزارات المعنية والتقييد في النظم المتبعة، وأيضاً إلى عناصر أخرى نذكرها كما يلي:

- افتقار عناصر التكامل والترابط والتناسق في سياسة التعليم، حيث تتم دراسة كل مرحلة من تلك المراحل على حدى أساسي، إكمالي، ثانوي، جامعي؛
- عدم الربط بين مدخلات ومخرجات التعليم ومعدلات النمو السكاني؛
- غياب المهارات للمكونين بحكم ضعف المنظومة التربوية بمختلف مكوناتها؛
- تطبيق أنماط تعليم مختلفة دون دراسة سوق العمل؛
- غياب المنهج المتطور وذلك راجع الى عدم توفر متخصصين في تخطيط المناهج المتطورة بالإضافة إلى ضعف الإدارة التعليمية.

• **هجرة الأدمغة ووأدقمتي العلم والعمل:** الجزائر ما تزال تعاني اليوم من ظاهرة هجرة نزوح الكفاءات البشرية والأدمغة العبقريّة ، أكاديميين وصحفيين ورياضيين ورجال أعمال وفنانين... نتيجة الضغوط المعاكسة المنبثقة عن البيئة المحلية التي تثبط من عزيمة هؤلاء نحو مزيد من الفعالية ومزيد من الابداع، على غرار صراع الأجيال وهيمنة المدراء على مناصبهم السامية وهاجسهم الهستيري من ذوي الكفاءة وتزايد نفوذ المال على نفوذ العلم وذهنية الاشكال النابعة من تمادي الحكومات المتوالية في سياسة الدعم الإجتماعي والتدخل في سياسة توزيع الثروة... واعتبارات أخرى اجتماعية واقتصادية ، إضافة إلى العوامل المحفزة التي تميز البيئة الخارجية مثل الأجور المرتفعة وظروف العمل اللائقة وامثال الجميع للقانون.

الجدول (3-18): معاينة لآفاق تطوير الكفاءات والمواهب في مجال الأعمال عام 2015.

الدولة	الجزائر	تونس	المغرب	السعودية	الأردن	قطر	الولايات المتحدة	فرنسا	كندا
التعيين	114	98	95	85	76	56	17	14	4
الترتيب العالمي حسب مؤشر رأس المال البشري	3.16	4.71	4.19	4.09	4.56	5.54	4.39	5.19	5.10
جودة تعليم الرياضيات (1-7 نقاط)	3.48	4.38	4.46	4.16	4.70	5.59	5.58	5.73	5.77
جودة مدارس التكوين في الاقتصاد والأعمال (1-7 نقاط)	3.15	3.83	4.10	4.08	4.56	5.29	5.64	5.29	5.29
جودة خدمات مراكز التكوين والتمهين (1-7)	2.26	2.81	3.90	4.74	3.99	5.90	5.78	3.84	5.24
القدرة على استقطاب الكفاءات (1-7) نقاط	2.26	3.03	3.78	4.45	3.92	5.78	5.73	3.61	4.80
القدرة على الاحتفاظ بالكفاءات (1-7) نقاط	126	76	78	43	75	50	5	21	16
الترتيب العالمي حسب مؤشر الابتكار العالمي	44.61	49.37	40.81	62.43	59.06	59.41			
المؤشر العربي لجودة التعليم العالي	22.17	49.02	39.03	56.84	39.53	40.45			
المؤشر العربي للبحث والتطوير والابتكار									

المصدر: طيبي حمزة، زيتونة لخضر، تشخيص تحديات وواقع التشغيل في الجزائر وسبل مكافحة ظاهرة البطالة في ظل معطيات المرحلة الراهنة، الملتقى الوطني حول: نحو إطار متكامل للإصلاحات الهيكلية لتدعيم مسار تطور الاقتصاد الجزائري، جامعة جيجل، الجزائر يومي 07 و08 نوفمبر 2017، ص 17.

ننوه بأن كل جزائري يتم مساره الدراسي بالطور الأول من الدراسات الجامعية يكلف الخزينة العمومية على الأقل 2 مليون دولار أمريكي، وهي نفقة ليست بالخفيفة على ثروة الأمة، إذا كان عدد المتخرجين سنويا منذ سنة 2001 لم يقل عن 100 ألف طالب، فما بالك بكفاءة نابغة درست وتعلمت وصرفت عليها مثل هذه النفقات أو أكثر ثم تقدم على طبق من ذهب للخارج وتبقى السلطات والفاعلين في أسواق التنمية البشرية والعمل في مقعد المتفرج (رغم وجود بعض المبادرات المحتشمة الذي يشاهد هذه الأعداد تنزح يوما بعد يوم أكثر فأكثر، فأزيد من 80% من الكفاءات العلمية والمهنية على استعداد للذهاب إذا سنحت فرصة العمل اللائق بأجر أفضل، علما أن مصالح وزارة الخارجية سجلت عام 2015 ما يفوق 15200 جزائري من ذوي المستويات

الأكاديمية العليا مقيمين بالخارج، لا سيما في كندا والولايات المتحدة وفرنسا وقطر الإمارات العربية على التوالي،¹ من مجموع 905362 مهاجر رسمي يحملون جنسية جزائرية أحادية.² من ناحية أخرى، حسب مؤشر رأس المال البشري عام 2015 الصادر من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي تمثل حصة العمالة الماهرة ضمن سوق العمل الجزائري بحوالي 19 % والعمالة متوسطة المهارة بـ 68% لتمثل حصة العمالة رديئة المهارة 13%،³ علما أن علماء إدارة الكفاءات يعتقدون أن المهارات التي يمكن أن يتسم بها الشخص والتي تكتسب بالحنكة والتجربة يمكن أن تتطور بوتيرة أسرع بكثير كلما كان الشخص متعلما وملما بمعارف المهنة، ومن المعروف أن منظومتي التعليم والبحث بالجزائر مقيدة بتوجيهات مركزية يتمخض عنها في أحسن الأحوال تضخيم لوقت التصريح لإجراء أبحاث التطوير وفي أسوأ الأحوال عدم إثبات الاختراع والملكية الفكرية وتعرض الباحث للتهجم والإبتزاز.

وعليه لضمان نجاعة سياسة التشغيل كأولوية، ينبغي إعادة النظر في منظومة تكوين الموارد البشرية (مواهبها، مهاراتها ومعارفها) وأن تتكامل السياسات وتعبئ الجهود جميعا وفق رؤية وطنية صريحة لتعزيز الإعتراف بالكفاءات الغدة والعناصر البشرية ذات المهارة والخبرة على الأقل تنصيصهم في الرتب المرموقة في دواليب تسيير المؤسسات الجزائرية وآليات التنفيذ، وكذا تهيئة الظروف لضمان عودة المغتربين، لاسيما رجال الأعمال وذوي الكفاءة إلى الوطن لممارسة دور إيجابي في تخفيف الضغط على سوق العمل وبرامج التشغيل، إلى جانب منع سلوكيات تهميش أصحاب المعرفة والرأي في تطوير الاقتصاد الوطني واشتراكهم في حوار وطني بمقتضى حلولاً مجدية للمعضلات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري ورسم رؤية أو نموذج وطني يراعي مقومات وخصوصيات الاقتصاد المجتمع الجزائري.

- التوقف عن تعيين خريجي الشهادات في مناصب الشغل : إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث كانت تتكفل بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة، لأن السياسية المتعلقة بإنشاء عدد هائل من مناصب

¹ ساهل عبد الرحمان، هجرة الكفاءات العلمية في الجزائر، من موقع الأترنت. -/https://www.sasapost.com/opinion/braingain/

ftn1 تاريخ الأطلاع: 2019/09/09.

² مالوش مريم مرغني وآخرون، حشد جهود المغتربين من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من أجل تحقيق التكامل الاقتصادي وريادة الأعمال، مجموعة البنك الدولي، الولايات المتحدة، ديسمبر 2016، ص7.

³ world Economic form ,the human capital Report 2015/employment, skills and human capital global challenge insight report,Switzerland,2016,p41.

العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف، . حيث كانت نسبة الأجراء تمثل نسبة 66,5% من مناصب الشغل سنة 1982، بينما لم تكن هذه النسبة تتجاوز 35% سنة 1966، أما خلال النصف الثاني من الثمانينات والموافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989)، تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية لسنة 1986 والإجراءات الاقتصادية الأخرى التي صاحبها مما أدى تغيير دور الدولة في تحسين الخريجين، وتغير شكل البطالة لتظهر بطالة المتعلمين في الثمانينات بدلا من بطالة الأميين في السبعينات.¹

- **قدرات وموارد الشباب المحدودة لإنشاء شركات صغرى والحفاظ على استمراريته:** أثبتت أليات تشجيع المبادرات والمؤسسات الصغيرة في أوساط الشباب أنها ذات فاعلية محدودة على احتواء البطالة، وبحسب التجارب المحلية، فإن التقليل من الشباب المستفيدين من هذه البرامج ينجح في انشاء مؤسسات وجزء قليل منهم ينجح في الحفاظ على استمراريته، والنجاح المتواضع للمؤسسات الصغرى في تخفيض نسبة البطالة يعود لأسباب عدة، نذكر منها ما يلي:

- **ضعف ورغبة الشباب العاطلين عن العمل على المبادرة وإنشاء المشاريع:** معظم الشباب العاطلين عن العمل إلى العديد من المهارات الضرورية لنجاح مشروعات الأعمال، والواقع أن هذه المهارات يصعب تعلمها عبر الأنشطة التدريبية، ومن جانب آخر تعمل العديد من العوامل الإجتماعية والثقافية على إضعاف روح المبادرة والرغبة في التشغيل الذاتي، من بينها التوجه التقليدي للعمل في الوظائف الحكومية بسبب ما تتميز به من منافع وظيفية تفوق تلك المتوفرة في القطاعات الأخرى (رواتب وأمن وظيفي أعلى وساعات عمل أقل مقارنة بالقطاع الخاص).²

- **بيئة أعمال غير مناسبة:** المناخ الاستثماري الملائم يستوعب جميع الظروف والقيود والتدابير التي تشجع المستثمرين على المغامرة برؤوس أموالهم التي تشكل ثروتهم ومدخراتهم في مشاريع استثمارية، حقيقية أو رمزية، في مستويات مقبولة من المخاطر، بحيث إذا نجحوا في إنجاز هذه المشاريع وحققوا نتائج أعمال إيجابية ونتائج مالية مجزية أو غير اعتيادية، يمكن أن يغروا نظرائهم من المستثمرين على القدوم إلى هذه البيئة وتتفق معظم الدراسات والتقارير عن مناخ الاستثمار في تصنيف الجزائر ضمن الدول المتأخرة في إعادة

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 255.

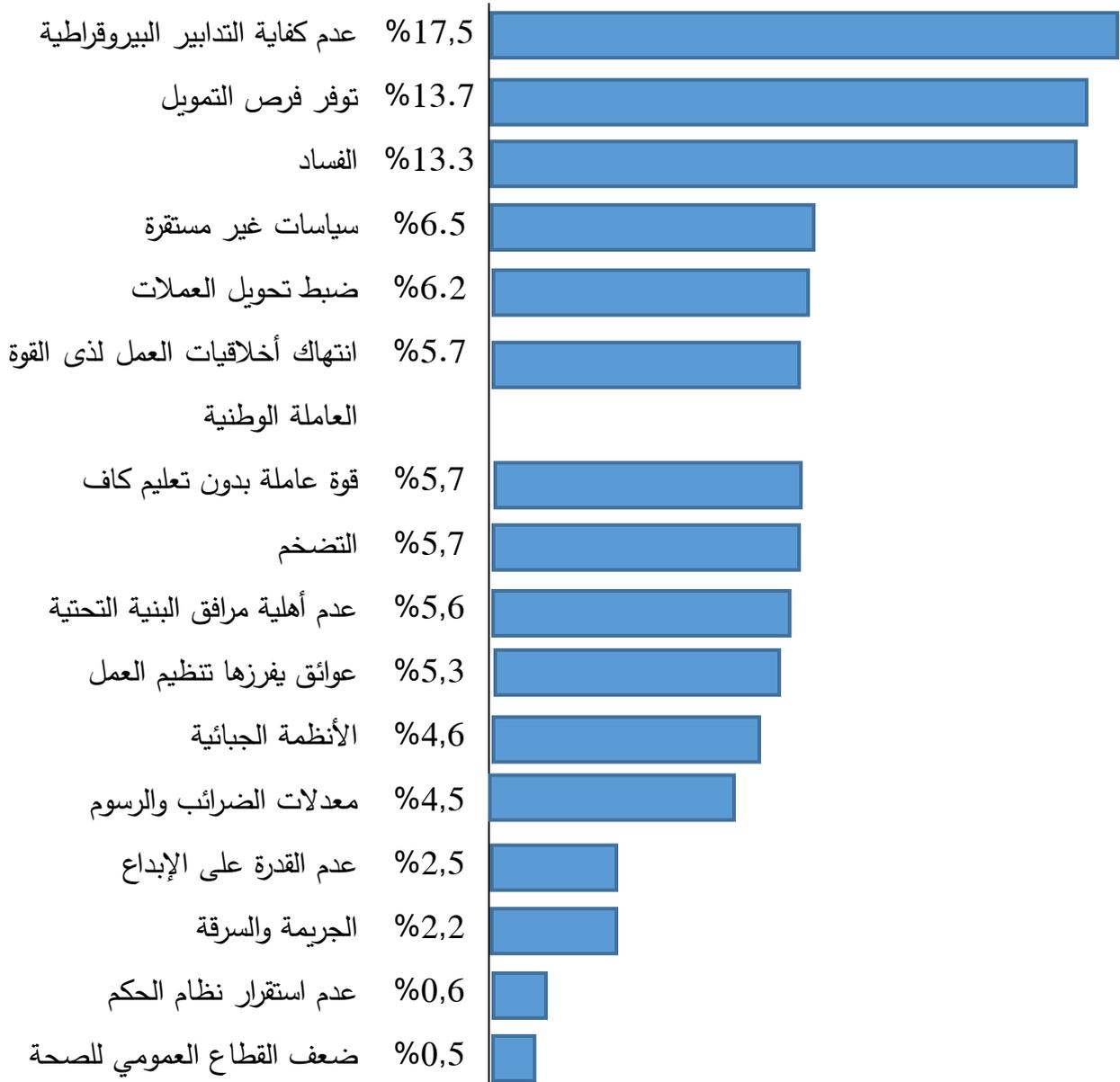
² علي سنوسي، مرجع سبق ذكره، ص 7، 8.

- هيكلية وإصلاح المكونات الأساسية والمؤسسية لتحفيز الإستثمار،¹ حيث تشخص أهم الصعوبات والعوائق الي تجابه المستثمر في الجزائر بالأمور التالية:²
- عدم فعالية النظام المالي في توفير التمويل بالاحتياج المطلوب وبتكاليف منخفضة في الأوقات المناسبة بدواعي نقص السيولة، وعدم كفاية الضمانات، ومبرر هذا التحفظ قد يبدو معقول خصوصا عندما يقدر معدل استرداد قروض الاستثمار المتعثرة بـ 50.8%؛
 - التزويد بالمواد الأولية نظرا للإجراءات الجمركية والتعقيدات الإدارية، مثلا تقدر أسرع مدة لتنفيذ الرقابة الشكلية على مستندات الإستيراد بـ 136 يوم؛
 - يشتكي المستثمرين الخواص من صعوبة الحصول على العقار الاستثماري لا سيما في المناطق الصناعية التجارية المجاورة للمدن الكبرى، فضلا عن نقص تهيئة مثل هذه المناطق وتزويدها بالمرافق الضرورية (الكهرباء، الغاز، الماء، الهاتف، الأمن...)، فيقدر الوقت اللازم لتسجيل ملكية الأراضي والحصول على التراخيص المناسبة في حدود 55 يوم إلى جانب إضرار المستثمر لدفع 7.10% من قيمة صفقة حيازة العقار كمصاريف إثبات الملكية وتسوية التنفيذ كما تصنف الجزائر في ديل الترتيب العالمي بخصوص جودة تسيير العقارات الصناعية والتجارية بـ 7 من أصل 30 نقطة متفوقة عليها في ذلك دول إفريقية لا تمتلك ربع زخم الإمكانيات والخيرات التي تزخر بها الجزائر؛
 - ضعف جودة التعليم وروح فعالية العمل لدى معظم الجزائريين بالشكل الذي يدفع بالمستثمر إلى الاستعانة بالخبرة الأجنبية، لا سيما في المشاريع الكبرى والاستراتيجية، ولا عجب أن نصدم بتصنيف الجزائر ضمن الرتبة 114 من أصل 140 دولة لمؤشر رأس المال البشري المعد من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي، الذي نوه بأن مستوى جودة التعليم هو 3.4 من سلم 7 نقاط الذي يكون أقل من المعيار العالمي المستهدف بحوالي 3.8.

¹ بن حسين ناجي، دراسة تحليلية لمناخ الاستثمار في الجزائر، المؤتمر الثالث حول: الاقتصاديات العالمية في عالم سريع المتغير، جامعة الكويت، يومي 16 و 17 ديسمبر 2008.

² طيبي حمزة، زيتونة لخضر، تشخيص تحديات وواقع التشغيل في الجزائر وسبل مكافحة ظاهرة البطالة في ظل معطيات المرحلة الراهنة، الملتقى الوطني حول: نحو إطار متكامل للإصلاحات الهيكلية لتدعيم مسار تطور الاقتصاد الجزائر جامعة جيجل، الجزائر، يومي 07 و 08 نوفمبر 2017، ص ص 10، 11.

الشكل (3-16) العوامل الأساسية المعيقة بصدد ممارسة الأعمال والاستثمار في الجزائر



المصدر: "المنتدى الاقتصادي العالمي، مؤشر التنافسية العالمية 2016-2017، موقع على الانترنت:

<http://reports-weforum-org/global-competitiveness-index/country-profiles/economy=DZA>

تاريخ الإطلاع: 2019/09/09.

- توفر برامج تدريب عامة لا تركز على الإحتياجات الفردية للفئات المختلفة: من أهم مقومات نجاح برامج التدريب الداعمة لروح المبادرة أن يتم تصميمها خصيصا لتتناسب مع الإحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة أي حسب نوع المتدربين، وخلفياتهم الإجتماعية والثقافية وطبيعة بيئة أعمالهم، على سبيل المثال تختلف طبيعة البرامج (محتويات وأساليب التدريب) الهادفة لرفع روح المبادرة الفردية للشباب المسربين من المدارس عن تلك المطلوبة للشباب المتعلم أو للمرأة الفقيرة المعيلة، ومن الجدير ذكره أنه نظرا لمحدودية الموارد

المخصصة لهذا النوع من التدريب يغلب استخدام برامج تدريب عامة والتي لا تركز على الاحتياجات الفردية لفئات المختلفة ما يؤدي التي انخفاض فعاليتها.¹

- تدهور الوضع الأمني : الوضع الأمني أثر على البطالة بطريقتين:²

• **الأولى:** بطريقة مباشرة وتمثلت في تفجير وحرق لمصانع وبذلك أصبحت هذه الأخيرة منعدمة الإنتاج، وبالتالي دخول عمالها في بطالة إجبارية، مثل ما حدث لمصنع الأدوات الكهرو منزلية في ولاية سيدي بلعباس، الذي أحرق في منتصف التسعينيات، وأصبح بذلك مئات العمال في حالة بطالة.

• **الثانية:** وهي الطريقة غير المباشرة والتي كانت آثارها أشد وقعا من الأولى تمثلت في:

- صرف نفقات ضخمة التي عوض أن تصرف في دفع عجلة النمو حولت لبناء وترميم المرافق المدمرة؛
- لجوء السلطات إلى شراء تجهيزات لقوات الأمن للتحكم في الوضع الأمني كلفها الملايير من الدولارات، هذه الأموال كان من المفروض إنفاقها في خدمة الديون أو استثمارها في القطاعات الحيوية؛
- تغيير وجهة التشغيل من القطاعات التوسعية التي تخلق فرص عمل إلى قطاعات غير توسعية مثل الأمن والحرس البلدي؛

- تأثر قطاع السياحة بشكل كبير.

2- تطور حجم البطالة ومعدلاتها

يعد هذا المؤشر، أحد وسائل قياس أداء سوق العمل من ناحية وجود توازن أو اختلالات بين عروض العمل والطلب عليه، ويتجلى ذلك في قدرة البلد على خلق فرص عمل جديدة أو فقدانها في حالات انخفاض معدلات النمو نتيجة مختلف الأزمات.

وبالنسبة لتطور مؤشر نسبة البطالة في الجزائر، فقد تم تقديره في هذه الدراسة كما هو موضح في الجدول (3-19).

¹ علي سنوسي، مرجع سبق ذكره، ص 8.

² مسعودي زكرياء، واقع سياسة التشغيل من خلال الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر خلال الفترة (1990-2010)، مرجع سبق ذكره، ص118.

الجدول (3-19): تطور عدد البطالين ومعدل البطالة خلال الفترة (2000-2017).

السنوات	القوة العاملة	عدد البطالين	معدل البطالة* %	تطور حجم العمالة العاطلة	السنوات	القوة العاملة	العمالة العاطلة	معدل البطالة* %	تطور حجم العمالة العاطلة
2000	8690855	2510863	28.9	/	2010	10812000	1076000	10.0	4000
2001	8568221	2339449	27.3	-171414	2011	10661000	1062000	10.0	-14000
2003	8768221	2078270	23.7	-261179	2012	11423000	1253000	11.0	191000
2004	9469946	1671534	17.7	-406736	2013	11964000	1175000	9.8	78000-
2005	9492508	1448288	15.3	223246	2014	11453000	1214000	10.6	39000
2006	10109645	1240841	12.3	207447	2015	11932000	1338000	11.2	124000
2007	9968906	1374663	13.8	133822	2016	12117000	1272000	10.5	66000
2008	10315000	1169000	11.3	205663	2017	12298000	1440000	11.7	168000
2009	10544000	1072000	10.2	97000					

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء WWW.ONS.DZ

$$\text{معدل البطالة} = \left(\frac{\text{العمالة العاطلة}}{\text{القوة العاملة}} \right) \times 100$$

كان الهدف من تطبيق برامج التعديل الهيكلي في الجزائر هو استرجاع التوازنات الاقتصادية الكبرى، حيث شملت الإصلاحات جميع الجوانب الإجتماعية والاقتصادية، وذلك من أجل تحرير الاقتصاد الوطني، ومن أجل تمكين المؤسسة الجزائرية من أن تصبح المصدر الرئيسي للثروة، وبالنظر إلى أن النتائج الفعلية فلقد حققت هذه الإصلاحات نتائج معتبرة خصوصا على مستوى التوازنات الداخلية والخارجية، حيث انخفضت نسبة خدمات الديون من 47.5% سنة 1998 إلى 19.8% سنة 2000، أضف إلى ذلك النمو الايجابي لميزان المدفوعات الذي قدر بـ 48 مليار دولار سنة 1996 بعدما كان 300 مليون دولار سنة 1993، كما أن معدلات نمو الناتج تزايدت بشكل كبير حيث بلغت سنة 2000 ما يقارب 2.5 بعدما كانت سالبة (-1.1%) سنة 1994.¹

بالرغم من هذه النتائج الإيجابية، إلا أنه وكما كان متوقع فإن هذه الإصلاحات أثرت بشكل سلبي على مستوى المعيشة من خلال تأثيرها السلبي على مستوى التشغيل والبطالة، إذ وصل معدل البطالة إلى 28.9% سنة 2000، هذه النتائج تبين بأن الأولوية خلال فترة الإصلاحات (إلى غاية 2000) لم تعطي لحل مشكلة البطالة، وهذا ما بينته دراسة أنجزت سنة 2002 من طرف المكتب الدولي للعمل¹ بعنوان سوق العمل والتشغيل

¹ المجلس الاقتصادي والإجتماعي، تقرير حول "تقويم أجهزة الشغل"، جوان 2002، ص 67، 68.

في الجزائر"، حيث أكدت هذه الدراسة على أن السياسات التي شرع فيها بالجزائر خلال المرحلة الانتقالية لم تركز على التشغيل باعتباره هدفاً¹.

إلا أنه وابتداءً من سنة 2001 تغير الوضع ، حيث أصبحت الإحصائيات اليوم تدل على أن معدلات البطالة ليست هي نفسها التي كانت تمتاز بها فترة 80 و90 من القرن الماضي ، إذ تشير مختلف التقارير حول الوضع الاجتماعي والاقتصادي في الجزائر إلى تراجع نسبة البطالة في الجزائر ، بالنظر إلى تحسن مؤشرات التنمية في جميع المجالات ، الصحة والتربية ، بالإضافة إلى المساواة بين الجنسين .

واستناداً إلى الجدول (3- 19) يتضح أن أهم الملامح التي ميزت الفترة (2000-2017) هو انخفاض معدلات البطالة ، التي وصلت إلى غاية 9.8% فقط سنة 2013. وسنحاول فيما يلي أن نحلل هذه الفترة.

هذه الفترة عرفت بمرحلة الإنتعاش للإقتصاد الجزائري، وخاصة الفترة الممتدة من 2001-2011، وبغرض التخفيف من الوضعية الاجتماعية المتردية الناتجة عن الإصلاحات الاقتصادية ، تدخلت الدولة لمساعدة الفئات المتضررة من البطالة، الفقر وأزمة السكن، ولحسن الحظ ارتفعت إيرادات الجزائر بفعل ارتفاع اسعار المحروقات ، هذا الارتفاع الكبير وغير المسبوق لأسعار البترول أدى الى انتهاج سياسة إتفاقية توسعية من خلالها استعادت الدولة دورها الإقتصادي والذي تجلى في تسارع معدلات نمو الإنفاق الإستثماري مقارنة بالإنفاق الجاري، مما مكن الحكومة من تسيير برامج استثمارية طويلة المدى خلال الفترة (2001-2014)، وكان لهذه البرامج أثر إيجابي على سوق العمل، مما أدى إلى تقليص حجم البطالة، فقد انتقل عدد البطالين من 2,3 مليون بطل سنة 2001 أي بمعدل بطالة قدره 27.3% إلى 2078270 بطل سنة 2003 بنسبة بطالة قدرت بـ 27.3% مسجلة انخفاضا قدره أربعة نقاط مقارنة بسنة 2001، هذا الإنخفاض النسبي يمكن التأكد منه بالقيمة المطلقة، حيث أن عدد البطالين بلغ 2078270 عاطل في سنة 2003 بتراجع قدره 261179 مقارنة بسنة 2001، كما يظهر ذلك في الجدول (3-19)، واستمرت البطالة في الإنخفاض حيث قدر عدد البطالين سنة 2004 حوالي 1671534² عاطل عن العمل بنسبة 17.7% مسجلة تراجعاً قدره 406736 مقارنة بـ 2003، ويرجع ذلك إلى الزيادة المعتبرة في فرص التشغيل وذلك عن طريق استحداث 728500 منصب عمل، منها 477500 منصب دائم أي بنسبة 63% و 71000³ منصب مؤقت أي بنسبة

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول "عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو" 2005، ص 55.

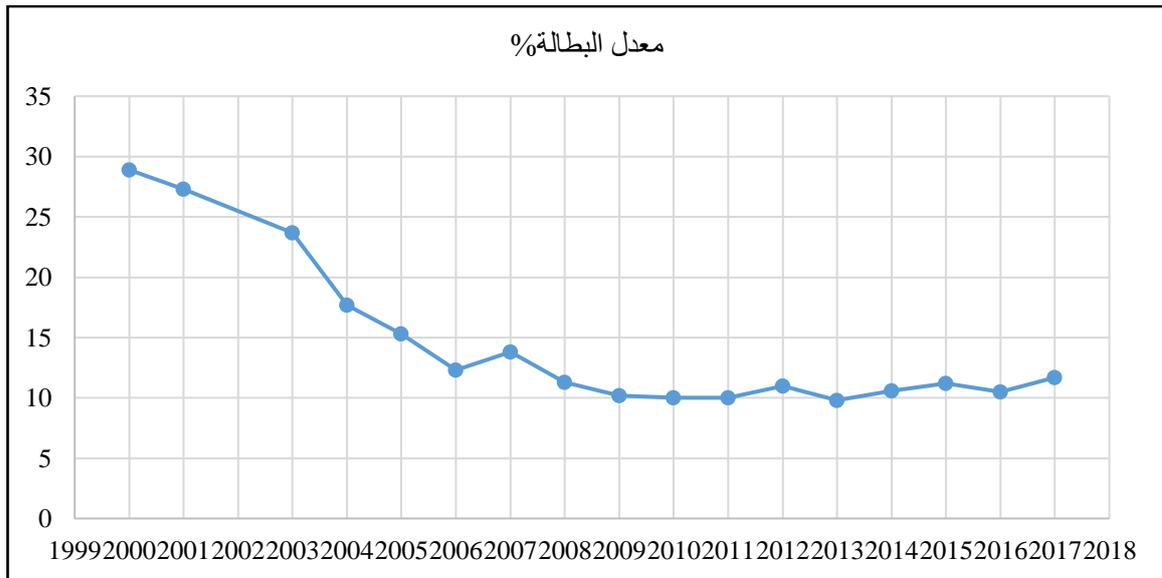
² منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا ملحة)، المحور الرابع حول إنتاجية العمل في الدول العربية ، الجيزة، مصر، 2010، ص 196.

³ عبد القادر لحسن، مرجع سبق ذكره، ص 193.

37%، ويعود الانخفاض أيضا في معدلات البطالة إلى مرور الجزائر بمرحلة تحول سياسي بانتخاب الرئيس الجزائري الراحل عبد العزيز بوتفليقة سنة 1999 الذي جاء بمجموعة من الإصلاحات منها قانون العفو المدني الذي يساهم في تحسين الوضع السياسي للبلاد .

وبحلول عام 2005 انخفض هذا المعدل إلى حدود 15.3% حيث قدر عدد العاطلين بـ1448288 بطل، ويفسر هذا الانخفاض بارتفاع العمل المنزلي أكثر مما يفسر بارتفاع الوظائف، وفي سنة 2006 تراجع معدل البطالة بـ 3 نقاط كاملة ليصل إلى 12.3% و1240841 بطل بتراجع قدره 207447 مقارنة بسنة 2005، ثم عاود هذا المعدل لارتفاع بنقطة ونصف في العام المقبل (2007) ليكون 13.8%¹.

الشكل (3-17): تطور معدلات البطالة في الجزائر من (2000-2017)



المصدر : مخرجات (Excel) بالإعتماد على بيانات الجدول (3-19)

وما يمكن ملاحظته أيضا من خلال الجدول (3-19) أن سنة 2007 عرفت ارتفاعا في معدل البطالة حيث قدرت نسبتها بـ 13.8% بعدما كانت 12.3% سنة 2006، ويعود هذا الإرتفاع إلى زيادة عدد الداخلين الجدد لسوق العمل الذي قابله انخفاض في عدد العاملين خاصة في قطاعي الزراعة والصناعة بـ 439 ألف عامل و236 ألف عامل على التوالي بين سنتي 2006-2007،² بالإضافة إلى الطبيعة المؤقتة للعمل وأن نسبة كبيرة من العمالة تشكل وظائف مؤقتة في هيكل المشتغلين، ثم انخفض معدل البطالة إلى 11.3% و10.2% لسنتي 2008 و2009 على التوالي، حيث قدر عدد البطالين بـ 1169000 و1072000 بطل

¹ achour Tami yamna, l'analyse de la croissance économique en algerie, these de doctorat en sciences université de telmcen, 2014, p34 .

² وسيلة دموش ، مرجع سبق ذكره، ص 140.

على التوالي، والفضل في ذلك يرجع إلى تطبيق البرنامج التكميلي لدعم النمو من (2005-2009)، والذي كان هدفه استحداث مليوني منصب عمل بمختلف أنواعها لامتصاص العرض الزائد من قوة العمل في السوق، وقد تم أيضا تسجيل تطور ملحوظ في استحداث مناصب عمل لدى المتعاملين الإقتصاديين، حيث انتقل العدد من 64092 سنة 2005 إلى 125645 سنة 2007 وإلى 162290 سنة 2008 ليصل إلى 170858 منصب سنة 2009.¹

وبالانتقال إلى سنة 2010 فقد بلغ عدد العاطلين 1076000، أي بمعدل بطالة قدر بحوالي 10% ثم استمر معدل البطالة على حاله سنة 2011 أي نسبة 10% وبمخزون عاطلين قدره 10661000، وبالتالي الاستقرار في معدلات البطالة يدل على تشبع القطاعات الاقتصادية الموفرة للتشغيل وأهم قطاع الخدمات والتجارة.

وفي سنة 2012 قدرت فئة السكان البطالين بـ 1253000 شخص وارتفعت نسبة البطالة لتبلغ 11% على المستوى الوطني مع تسجيل تباينات معتبرة حسب الجنس والفئة العمرية، وتمس ظاهرة البطالة فئة الشباب أكثر، حيث تقدر النسبة لدى الفئة العمرية المحصورة بين 16 و24 سنة 17.5%، بينما تبلغ هذه النسبة 7.5% لدى البالغين 25 سنة فأكثر، وقد سجلت نسبة البطالة لدى الإناث تراجعاً ملحوظاً، حيث انخفضت من 19.2% سنة 2010 إلى 17.2% سنة 2011، إلى 17.0% خلال 2012، بينما ارتفعت نسبة البطالة لدى الذكور.²

وبلغ عدد البطالين خلال سبتمبر 2013 بـ 1175000 فرد، بمعدل بطالة قدره 9.8% لتتخفف بـ 1.2 نقطة مقارنة بنسبة 2012، وهو أدنى معدل بطالة عرفته فترة الدراسة (2000-2017)، كنتيجة للتعديلات التشريعية التي أدخلت على مجموعة من آليات التشغيل بموجب قرارات مجلس الوزراء المنعقد في تاريخ 2011/02/22.

وخلال سبتمبر 2014 بلغ عدد السكان البطالين 1214000 شخص، مسجلاً بذلك معدل البطالة قدره 10.6% بإرتفاع قدره 0.8% مقارنة بأفريل 2014 الذي سجل معدل بطالة قدره 9.8%، ويعود ارتفاع معدل البطالة أساساً إلى ارتفاع نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات والمعاهد العليا، فبعد الانخفاض المسجل خلال الفترة 2010-2013، حيث تراجع نفس النسبة من 21.4% إلى 14.3% لتصل إلى عتبة 13% خلال

¹ عبد الغني دادن، عبد الرحمن بن طجين محمد، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (2008-1970)، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد (10)، 2012، ص 183.

² Ons ,Activité,emploi et chômage au 4éme trimestre 2012,rapport N°651, pp 1,2 .

أفريل 2014، عادت لترتفع خلال شهر سبتمبر من نفس السنة لتصل إلى 16.4% مع تباينات معتبرة حسب الجنس، من جهة أخرى كذلك ارتفعت البطالة لدى خريجي معاهد التكوين المهني: بـ 0.8 نقطة ما بين أفريل وسبتمبر 2014، بينما شهدت فئة البطالين غير حاملي الشهادات ارتفاعا طفيفا قدر بـ 0.2 نقطة، وبلغ معدل البطالة لدى الشباب بين 16 و24 سنة 25.2% أي ما يعادل الربع تقريبا.¹

إلا أنه مع بداية سنة 2015 شهد معدل البطالة إرتفاعا محسوسا ليصل إلى 11.2% ليصبح عدد البطالين 1338000 شخصا مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 0.6 مقارنة بسنة 2014، وسجلت نسبة البطالة لدى الذكور 9.9% في حين لدى الإناث قدرت 16.6%، كما تظهر النتائج أن بطالا واحد من ضمن أربعة هو في حالة بحث عن عمل مند أقل من سنة (25.8%) وهو ما يعادل 336000 بطالا، أما البطالة طويلة الأجل (البحث عن عمل لمدة سنة 25.8% وهو ما يعادل 336000 بطالا، أما البطالة طويلة الأجل (البحث عن عمل لمدة سنة أو أكثر) فهي تمثل 71.2% من إجمالي هذه الفئة.² ويعود هذا الإرتفاع في معدلات البطالة إلى إنخفاض وتراجع أسعار البترول،* والذي أدى بدوره إلى تراجع مداخيل الدولة، والتي انعكست سلبا على النشاط الاقتصادي، مع انتهاج الحكومة الجزائرية سياسة التقشف في تقليل وتقليص التوظيف سواء الدائم أو في شكل عقود إدماج،³ بتجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد (التعليمية رقم 2552 المؤرخة في 2015/10/29 حيث بقي المعدل في تذبذب إذ لم يصحب النمو الطفيف خارج المحروقات بتحسن في نسبة للبطالة التي ارتفعت إلى 11,7 % من القوى العاملة سنة 2017، بما يعادل 1,44 مليون عاطل عن العمل، مقابل 10,5% في 2016، وبالمثل إرتفعت نسبة البطالة عند الشباب (24.16 سنة) إلى 28,3 بالمئة في 2017، مقابل 26,7 بالمئة في 2016.⁴

إضافة إلى كل ما سبق، يمكن القول كذلك أن السنوات الأخيرة تشهد عدم تناسق كبير بين الرأس المال البشري المتواجد واحتياجات سوق العمل فيمثل عدد الطلبة المسجلين في العلوم الإنسانية 65% من إجمالي

¹ ONS ,Activité,emploi et chômage en septembre 2014,rapport N°683 ,P2

² ONS ,Activité,emploi et chômage en Avril 2014,rapport N°671 ,P2

³ الطاهر جليط، النمذجة وتحليل القياس الاقتصادي لمحددات البطالة في الجزائر، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجلفة، الجزائر، العدد(26)، 2017، ص 6.

* انتقل متوسط سعر البرميل للنفط الجزائري من 112 دولار سنة 2011 إلى 54 دولار سنة 2017

⁴ بنك الجزائر التقرير السنوي 2017: التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر، جويلية 2018، ص 14.

الجامعيين، وهو ما يفوق بكثير احتياجات سوق العمل من هذه الشريحة، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع معدل البطالة في سنة 2017.¹

ومن خلال ما سبق يمكن القول إنه بالرغم من الانخفاض الملحوظ في معدلات البطالة في الجزائر في الآونة الأخيرة، إلا أن هذه الأخيرة تبقى ضمن الأعلى المستويات في المنطقة بين مجموع دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا MENA، ودول أوروبا الشرقية التي تمر بمرحلة انتقالية،² وهذا ما أكدته دراسة "Kpodar" سنة 2007 حول الأسباب الحقيقية التي تقف وراء ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر، وناقش أيضا فئتين رئيسيتين من العوامل الكامنة وراء أداء سوق العمل، وهي: مؤسسات سوق العمل والصدمات الاقتصادية الكلية، إذ ترتبط الفئة الأولى بالمؤسسات التي تنظم سوق العمل والضرائب على العمل، وترتكز الثانية على نمو الإنتاجية وسعر الفائدة ومعدل التضخم ومعدلات التبادل التجاري.³

ملاحظة: إن تأكيد تراجع البطالة على المستوى الإجمالي (11,7% عام 2017) يجب ألا يحجب خصائص هذه البطالة التي تجعل منها مسألة حاسمة ومهمة والمتمثلة في بنيتها الديمغرافية وتوزيعها بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية.

3. توزيع القوى العاملة غير المشغلة (العاطلة: البطالة):

إن مدخلات سوق العمل تتكون من قوتان، القوة الأولى هي العارضة للعمل الطالبة للشغل، والقوة الثانية هي العارضة للشغل الطالبة للعمل، هاتان القوتان تتفاوتان على مستوى الأجر الحقيقي، هذا الأخير الذي يعتبر المحدد الرئيسي لمخرجات سوق العمل، والتي تتمثل في قوة العمل المشغلة وقوة العمل العاطلة، وذلك بعض النظر عن نوع التعطل، ومن أجل تسليط الضوء على القوى العاطلة (حجمها، نسبتها، هيكلها) في الجزائر إرتأينا الإعتماد على التصنيفات التالية:

1.3. توزيع القوى العاطلة حسب فئات العمر دراسة البطالة حسب الفئة العمرية للسكان يكشف لنا العديد من نقاط الضعف والقوة في السياسة الاقتصادية، حيث أن تفشي البطالة في أوساط الشباب يعتبر من بين أهم نقاط ضعف السياسة المنتهجة، ذلك أن هذه الفئة تعتبر طاقة اقتصادية وإنتاجية هائلة إذا ما حسن استغلالها.

¹ شريفي صارة، حداد محمد، دراسة لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1966_2017)، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد (05)، العدد(02)، ديسمبر 2018، ص 195.

² بن البار أحمد، بوعبيد ميلود، تحليل وقياس العلاقة بين الإنفاق العام والبطالة في الجزائر خلال الفترة 1980_2016، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة باتنة1، الجزائر، المجلد(09)، العدد(01)، 2019، ص85

³ K podar kangni, why has unemployment in Algeria been Higher than in MENA and transition countries, IMF working paper 07/210/2010.

الجدول (3-20): توزيع القوى العاطلة حسب فئات العمر خلال الفترة (2000 - 2016)

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2001	2000	السنة فئة العمر
140000	175245	166414	205417	256907	329136	393441	640136	أقل من 20 سنة
%11.98	%12.75	%13.41	%14.18	%15.37	%15.84	%16.82	%25.49	
388000	421404	369982	481169	505378	666872	687958	761933	24-20
%33.19	%30.66	%29.82	%33.22	%30.23	%32.04	%29.41	%30.35	
348000	393024	333483	398779	462633	509289	578984	554975	29-25
%29.77	%28.59	%26.88	%27.53	%27.68	%24.51	%24.75	%22.10	
149000	187488	170394	176666	206447	245568	280890	254264	34-30
%12.75	%13.64	%13.73	%12.20	%12.35	%11.82	%12.01	%10.13	
69000	93151	91115	84257	104297	133532	155896	112245	39-35
%5.90	%6.78	%7.34	%5.82	%6.24	%6.43	%6.66	%4.47	
34000	48364	48942	43096	58291	75108	93287	70818	44-40
%2.91	%3.52	%3.94	%2.98	%3.49	%3.61	%3.99	%2.82	
19000	22192	28415	31613	41583	62516	72662	47976	49-45
%1.63	%1.61	%2.29	%2.18	%2.49	%3.01	%3.11	%1.91	
15000	24182	25544	19498	24577	40295	58163	49512	54-50
%1.28	%1.76	%2.06	%1.35	%1.47	%1.94	%2.49	%1.97	
7000	9613	6553	7791	11422	15954	18169	19004	59-55
%0.60	%0.70	%0.53	%0.54	%0.68	%0.77	%0.78	%0.76	
1169000	1374663	1240841	1448288	1671534	2078270	2339449	2510863	المجموع
2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	السنة فئة العمر
99000	137000	114000	129000	129000	95000	116000	125000	أقل من 20 سنة
%7.78	%10.24	%9.39	%10.98	%10.30	%8.95	%10.77	%11.64	
350000	382000	365000	373000	408000	342000	349000	342000	24-20
%27.51	%28.55	%30.06	%31.74	%32.56	%32.20	%32.40	%31.84	
401000	39000	354000	306000	337000	323000	336000	32000	29-25
%31.52	%29.15	%29.15	%26.04	%26.90	%30.41	%31.20	%29.80	
203000	198000	178000	163000	159000	134000	140000	142000	34-30
%15.96	%14.80	%14.66	%13.87	%12.69	%12.62	%13.00	%13.22	
95000	95000	88000	87000	91000	74000	58000	65000	

%7.47	%7.10	%7.25	%7.40	%7.26	%6.97	%5.39	%6.15	39-35
63000	64000	53000	50000	57000	36000	32000	32000	44-40
%4.95	%4.78	%4.36	%4.25	%4.55	%3.93	%3.06	%2.98	
32000	33000	34000	31000	38000	32000	22000	19000	49-45
%2.51	%2.47	%2.80	%2.64	%3.03	%3.01	%2.04	%1.86	
18000	25000	20000	23000	17000	14000	13000	17000	54-50
%1.41	%1.87	%1.65	%1.96	%1.36	%1.32	%1.21	%1.58	
11000	14000	8000	13000	17000	12000	10000	10000	59-55
%0.86	%1.05	%0.66	%1.11	%1.36	%1.13	%0.93	%0.93	
1272000	1338000	1214000	1175000	1253000	1062000	1076000	1072000	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصاء

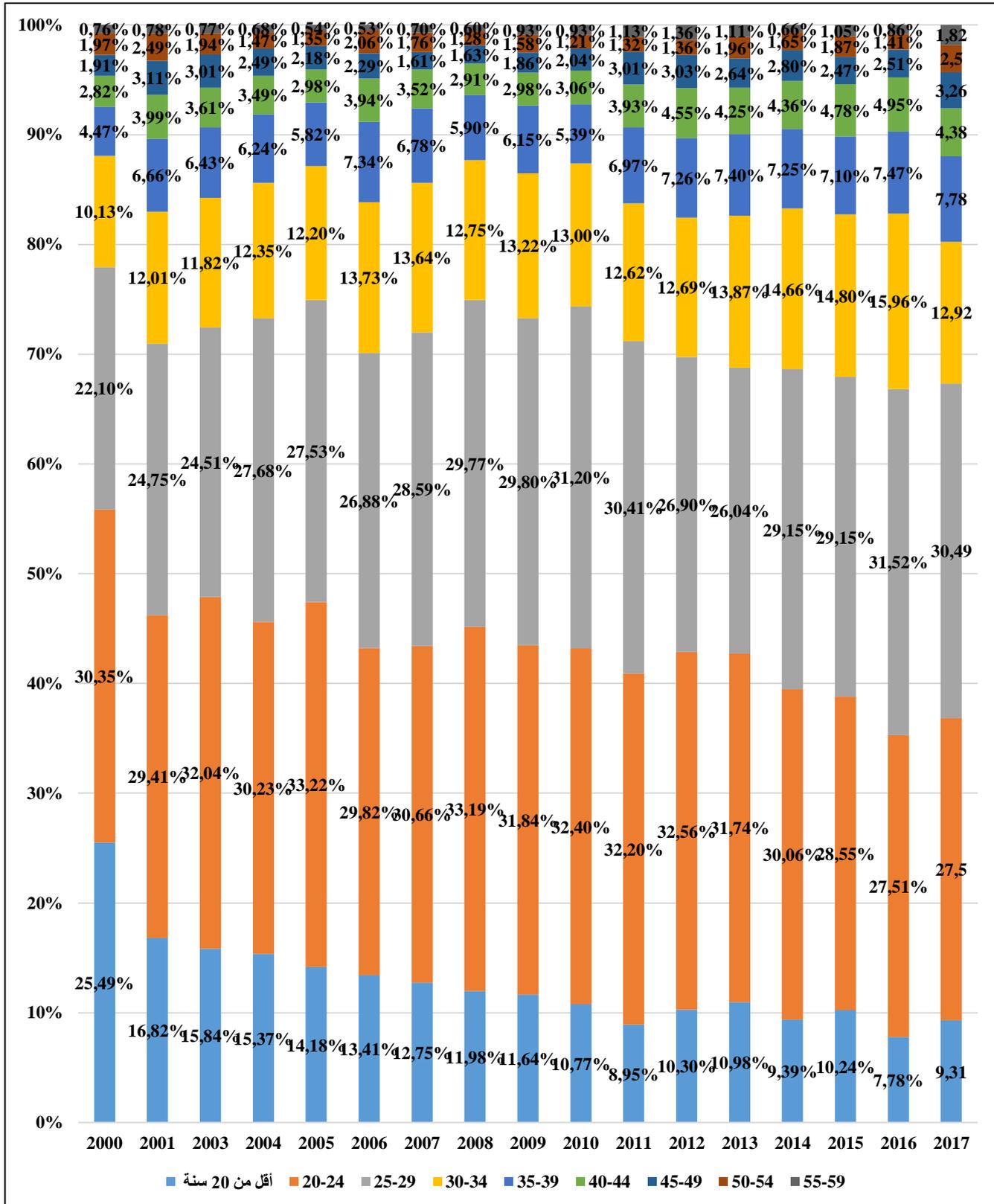
الجدول (3-21): توزيع معدل البطالة وعدد البطالين حسب السن في سنة 2017

سبتمبر 2017		أفريل 2017			فئات السن
النسبة %	البطالة 10 ³	النسبة %	البطالة 10 ³	النسبة %	
9.31	134	8.62	130	8.62	20- سنة
36.81	396	34.68	393	26.06	24-20 سنة
67.3	439	63.79	439	29.11	29-25 سنة
80.22	186	79.71	240	15.92	34-30 سنة
88	112	87.73	121	8.02	39-35 سنة
92.38	63	93.04	80	5.31	44-40 سنة
95.64	47	96.62	54	3.58	49-45 سنة
98.14	36	98.81	33	2.19	54-50 سنة
100	26	100	19	1.26	59-55 سنة
100	1440	100	1508	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات الجزائرية بالأرقام: نتائج 2015-2017، من 60

سنة فأكثر 2018، رقم 48، الجزائر ص ص 17، 18.

الشكل (3-18): توزيع القوى العاطلة حسب فئات العمر خلال الفترة (2000-2017) (%)



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الجدولين رقم (20-3) و (21-3)

لقد مرت الجزائر بمرحلة من التحول الديمغرافي شهدت خلالها انخفاضا سريعا في نسبة الخصوبة أدت إلى تغير في التركيب العمري للفئة العاملة من السكان، وبالرغم من ذلك لا زال الشباب يشكل نسبة كبيرة من اليد العاملة، وفي حين توفر هذه الفئة انتعاشا لسوق العمل ودفعة في النشاط الاقتصادي إلا أنها بدلا من ذلك أصبحت تشكل عبئا على سوق العمل، ترجمت من خلال ارتفاع بطالة الشباب الذين يقل سنهم عن 30 سنة، والتي تعود إلى ضعف أداء سوق العمل وقلة أو رداءة فرص العمل بسبب المناخ السيئ للاستثمار عموما ومحدودية النمو.¹

معدلات بطالة الشباب المرتفعة تسبب ضررا دائما لتوقعات التنمية وإجحافا في استغلال مؤهلات الشباب وامكانياتهم خصوصا مع توسع الاقتصاد غير الرسمي، وانتشار ظاهرة الهجرة لقلّة الفرص في سوق العمل، والتوقعات التشاؤمية بخصوص الاقتصاد الجزائري إضافة إلى أن الوظائف المخصصة للشباب منخفضة الجودة بدوام جزئي أو بأجر منخفض، إلا أن مسألة تشغيل الشباب لا تقتصر على الحصول على وظيفة، ولكنها تتعلق بطبيعة هذا العمل الذي يشمل العمالة الجزئية أو العمل في إطار عائلي غير مدفوع الأجر والتي تعتبر أشكال عمل غير مستقرة.²

ويمكن ملاحظة معدل البطالة المرتفع الخاص بالشباب من خلال تحليل الجدولين (3-20) و(3-21) والشكل (3-18) كما يلي:

- معطيات الجدول (3-20) توضح العلاقة العكسية الموجودة بين العمر والبطالة، فمع تزايد السن تتراجع معدلات البطالة وتقل حتى تصبح شبه منعدمة، وكلما كان السن كبيرا كلما كانت البطالة ضعيفة وهكذا، فالسن يلعب دورا أساسيا في تحديد اتجاهات البطالة، وفي الغالب يكون السبب متمثلا في عودة أصحاب المعاش إلى سوق العمل الذي يعيد توظيفهم بسبب الخبرة والكفاءة المتحصل عليها، ولا يكون هذا إلا بتسديد مقابل ضعيف، في حين أن المتواجدين الجدد في سوق العمل فيكونوا بصدد مواجهة عدة صعوبات أقل ما يقال عنها أنها تكون عابرة أو ظرفية ذلك لأن البطالة المهيمنة في هذا الحال تبقى البطالة طويلة الأجل.

¹ ميركن أباري، الربيع العربي: التركيبة السكانية في منطقة تمر بمرحلة انتقالية، تقرير التنمية الإنسانية العربية، سلسلة أوراق بحثية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، 2013، ص24.

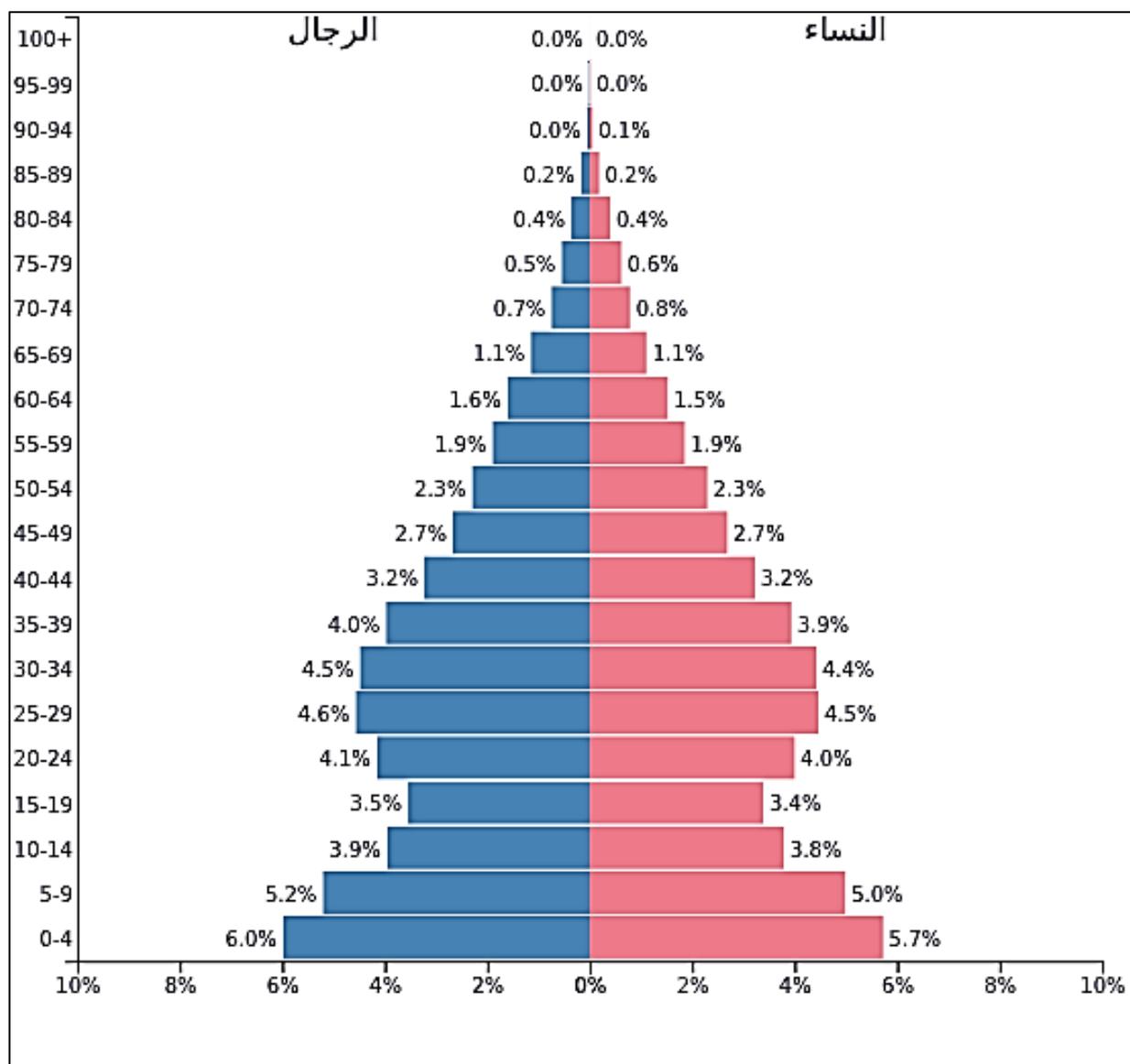
² مارتن إيفان، أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطة، مركز روبرت شومان للدراسات المتقدمة، معهد الجامعة الأوروبية، فلورنسا، إيطاليا، تقرير نهائي، أغسطس، 2009، ص7.

- من خلال الشكل البياني (3- 18) والجدول (3-20) نجد أن نسبة البطالين الذين تقل أعمارهم عن العشرين سنة قدرت بـ 25.49%¹ من إجمالي العاطلين سنة 2000، وهي نسبة مرتفعة خاصة في مثل هذا السن بسبب ما ميز فترة التسعينيات من تدهور القدرة الشرائية، وتسريح للعمال، مما أجبر أفراد معظم العائلات على ترك مقاعد الدراسة ليس بسبب زيادة التكاليف وإنما الإعالة رب العائلة على تأمين الغذاء وحاجيات العائلة، وبدأت هذه النسبة بالتناقص إلى 12.75% سنة 2007، ثم 10.30% سنة 2012 ثم 7.78% سنة 2016، وهذا راجع لتغير قوانين التوظيف حيث أصبح التوظيف في مؤسسة معينة يعتمد على اكتساب تكوين متخصص سواء في ميدان التكوين المهني أو عن طريق التعليم الجامعي، وهذه الفئة سنها لا يسمح بإنهاء تكوين في تخصص معين.

- ما يمكن ملاحظته أيضا من خلال الجدولين (3- 20) و(3- 21) أن أغلبية البطالين هم من فئة الشباب الذين لا يتجاوز سنهم 35 سنة حيث تزيد نسبتهم عن 50% خلال الفترة الممتدة بين (2000-2017)، حيث تعتبر بطالة هذه الفئة من أخطر أنواع البطالة التي تعود بالسلب على التنمية الاقتصادية للوطن من جهة، وإلى انتشار الآفات الاجتماعية من جهة أخرى، لكن من بين هذه الفئة يمكن التمييز بين مستويين أخطرهما بطالة الشباب بين سن 20 و30 سنة، التي تعتبر متبددة خلال فترة الدراسة من سنة إلى أخرى، وهذا راجع لكون هذه الفئة تضم الوافدين الجدد لسوق العمل سواء خريجي الجامعات مباشرة أو الشباب منهي الخدمة الوطنية حديثا، كما أن استمرار ارتفاع نسبة البطالة لدى الفئة العمرية (24-29) هو لدليل على استمرار الاختلالات الهيكلية بين مدخلات سوق العمل ومخرجات المنظومة الجامعية والتعليمية، وهذا ما يدعونا إلى التساؤل على مدى فعالية الآليات والبرامج التي سطرته السلطات من أجل التخفيف من حدة البطالة وخاصة التي تمس مثل هذه الفئات الشابة، والتي تتميز بأن معظمها من فئة الجامعيين، وهذا ما ستبرزه الدراسة لاحقا. وتعتبر الجزائر من الدول التي تعاني أكثر من بطالة الشباب مقارنة بالدول المجاورة كتونس والمغرب، فعلى غرار الأسباب السابقة، يمكن إرجاع هذه النسبة الكبيرة كذلك إلى التركيبة الفتية للمجتمع الجزائري الذي يشكل فيه الشباب أزيد من 60% حيث تغلب فئة الشباب فيه كما هو موضح في هرم الأعمار الآتي:

¹ النسب من إعداد الطالبة

الشكل (3-19): هرم الأعمار في الجزائر لسنة 2017.



المصدر : شريفي صارة، حداد محمد، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1966-2017)، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة باتنة 1، الجزائر، المجلد (05) العدد (02)، ديسمبر 2018، ص 199.

2.3. تحليل نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي وحاملي الشهادات: مؤشر البطالة حسب المستوى التعليمي يبرز الارتباط الذي يوجد بين مستوى أنظمة التعليم وسوق العمل، وقدرة هذا الأخير على تمكنه أو عجزه من استيعاب المؤهلات والكفاءات، كما يبين كيف يتطور الطلب على الشغل، فالمعلومات حول هذا المؤشر لها أهمية أكبر سواء ما تعلق الأمر منها بسياسات العمالة أو سياسات التعليم، والجدول الموالي يوضح تطور معدل البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها:

الجدول (3-22): معدل البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها خلال الفترة 2010-2017

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الشهادة المتحصل عليها	7.3	8.2	9.2	8.1	8.6	9.8	7.7	10.1
بدون شهادة	12.5	12.4	14.4	12.3	12.7	13.4	13.00	14.8
شهادة التكوين المهني	21.4	16.1	15.2	14.5	21.4	14.1	17.7	17.6
شهادة التعليم العالي								

المصدر: تم إعداد الجدول اعتمادا على:

-Office National des statistiques, Activité, emploi et chômage, 2014, N°683, p7.

-Office National des statistiques, Activité, emploi et chômage, 2015, N°726, p6.

يشير الجدول (3-22) حول معدل البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها إلى عدة أمور أهمها:

- ارتفاع نسبة البطالة لدى أصحاب الشهادات خاصة لدى حاملي شهادة التعليم العالي والتي قدرت بـ 21.4% سنة 2010 و2014.
- ما يتضح أيضا من الجدول السابق ارتفاع نسبة البطالة عند حاملي شهادات التكوين المهني ولو نسبيا إلى 14.8% سنة 2017 بفارق (+1.8) في سنة 2016 أين قدرت بـ 13.0%.
- أما البطالين بدون أي دبلوم فشهد معدلهم هو الآخر تدرجا إلا أنه عرف إرتقاعا من 7.3% سنة 2010 إلى 10.1% سنة 2017.
- أما عن توزيع البطالة في الجزائر حسب المستوى التعليمي فهو متباين من مستوى تعليمي لآخر كما يوضحه الجدول والشكل المواليين.

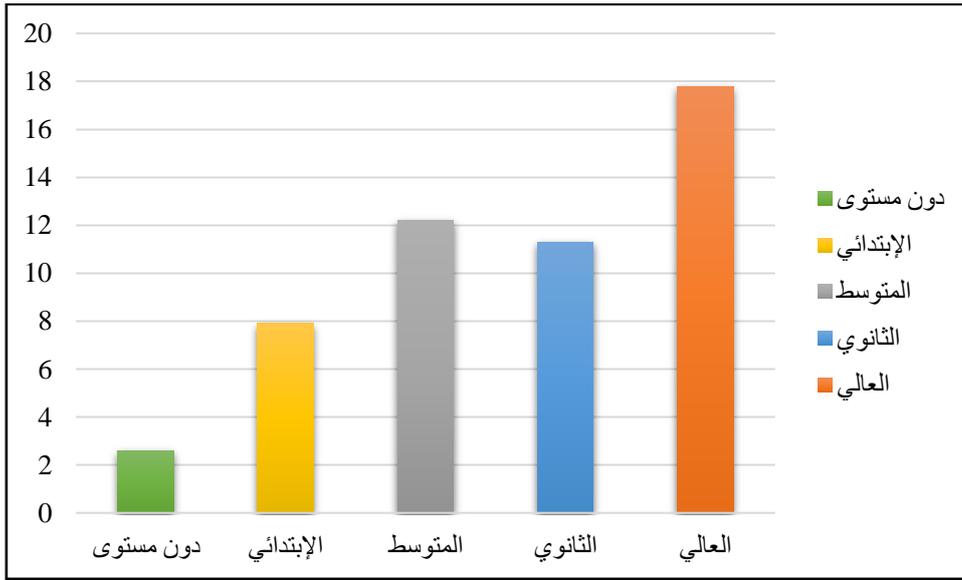
الجدول (3-23): توزيع البطالة في الجزائر حسب المستوى التعليمي خلال الفترة (2010-2017)

الوحدة %

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
مستوى التحصيل العلمي								
دون مستوى	1.9	2.5	3.0	2.7	2.7	3.6	4.6	2.6
الإبتدائي	7.6	6.3	8.3	6.7	7.0	7.7	7.1	7.9
المتوسط	10.7	12.6	13.3	11.1	12.0	13.4	10.8	12.2
الثانوي	8.9	8.6	9.7	9.7	9.7	10.1	9.3	11.3
العالي	20.3	15.2	14.6	14	15.4	14.1	12.2	17.8

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل (3-20): البطالة في الجزائر حسب المستوى التعليمي سنة 2017



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات الجدول (3-23)

حسب معطيات الجدول (3-23)، يظهر أن الجزائر تعاني من بطالة الجامعيين إذا قارنا النسب حسب مستويات التعليم، رغم تراجعها إلى 12.2% سنة 2016 بعدما كانت نسبتها تقدر بـ 20.3% سنة 2010؛ يظهر أيضا من خلال المعطيات الجدول (3-22) والشكل (3-20) بأن أدنى معدلات البطالة عادت لمستويات التعليم لغير المتعلمين إذ بلغت نسبتها 2.6% سنة 2017، وهذا راجع لقبولهم بمختلف عروض العمل التي قد تقترح عليهم، وهذا النوع من مناصب العمل (غير المتخصصة) توفرها الاقتصادات الوطنية فمثلا في ورشة للأشغال العمومية يتطلب الأمر مهندس دولة وتعني سامي ميداني مقابل ما لا يقل عن 10 عمال غير متخصصين (غير متعلمين)، ويمكن تعميم هذه الظاهرة على كل قطاعات الاقتصاد.

وما يمكن ملاحظته مما سبق هو أن معدلات البطالة لدى أصحاب الشهادات (التكوين العالي والتعليم العالي) أعلى من البطالين الذين لا يملكون شهادات، كما أن معدل البطالة لدى أصحاب مستوى التعليم العالي أعلى من باقي المستويات، ويمكن تفسير ارتفاع معدل البطالة لدى هذه الفئة من عدة جوانب:

- الشباب في الجزائر يمثل نحو ثلاثة أرباع السكان، ومعظمهم أصحاب الشهادات وبالتالي ضمن الطبيعي أن يكونوا أكثر عرضة للبطالة؛

- ارتفاع عدد المتخرجين أصحاب المؤهلات الجامعية وذلك مقارنة بالسنوات الماضية حيث تشير الإحصائيات أن هناك 200 ألف طلب عمل جديد سنويا من أصحاب الشهادات منهم 120 ألف من المتخرجين الجامعيين والباقي من متخرجي مراكز التكوين المهني، هذا فضلا عن طالبي العمل ممن لم يكملوا دراستهم.

وأولئك من غير حملة الشهادات، وتشير هنا إلى أنه خلال الدخول الجامعي 2011-2012 بلغ عدد الطلبة الجامعيين في مختلف الأطوار والأنماط 1.248 مليون طالب، منهم أكثر من 238 ألف طالب جديد ما انعكس بشكل أكيد على الزيادة الكبيرة في عدد خريجي الجامعات، هذا وقد شهدت السنة الجامعية (2013-2014) على سبيل المثال تخرج 271430 طالب، على عكس ذلك وخلال الدخول الجامعي 1962/1963 لم يكن هناك إلا ثلاثة مؤسسات جامعية (وهران- الجزائر- قسنطينة) حيث لم يتجاوز عدد الطلبة 2000 طالب جامعي منهم 1% إناث يؤطّروهم أقل 250 أستاذ، أما في سنة 2015 فقد توسعت الشبكة الجامعية بشكل كبير حيث وصل عدد المؤسسات الجامعية إلى 107 مؤسسة جامعية، كما بلغ عدد الطلبة الملتحقين بالجامعة أكثر من 1.5 مليون طالب منهم 60% إناث يؤطّروهم أكثر من 54 ألف أستاذ؛¹

- التكوين في الجامعات لا يتناسب مع متطلبات سوق العمل من حيث المهارات المطلوبة، حيث أنه لا يوجد تطابق بين احتياجات المؤسسات وما تقدمه من الجامعات من تكوين، وهذا راجع لعدم وجود استراتيجية واضحة تربط مخرجات التعليم سوق العمل، حيث أصبح الاعتماد في مخرجات التعليم على الجانب الكمي بدلا من النوعي كما أصبح التعليم العالي يشكل هدرا للموارد التي تم استثمارها في تراكم رأس المال البشري دون أن تساهم هذه الأخيرة في تكوين النمو الاقتصادي؛ هذا الوضع يدل على وجود خلل واضح في هيكل الاقتصاد، والذي عجز عن استيعاب المؤهلات والكفاءات، وهو ما يعني أنه اقتصاد غير قائم على رأس المال البشري؛

- طول مدة البحث على عمل للفئات يتزايد مع مستواها التعليمي بسبب عدم قبولها كل الأعمال المعروضة، الأمر الذي سيولد صدمة اجتماعية لدى الفئات الشابة المقبلة على مواصلة التعليم مولدة بذلك توقعات تشاؤمية لديهم؛

- نظام المعلومات المتعلق بسوق العمل في الاقتصاد الجزائري ضعيف، ما يجعل الباحثين عن عمل لا يجدون وسيطا يوفر لهم الاختيار، ولا حتى ملجأ للتعبير عن تفضيلاتهم، وفي ظل شح فرص العمل، ساعد هذا الوضع انتشار ظواهر سلبية كالرشوة والمحاببات وتوريث المناصب، فغاب بالتالي معيار الكفاءة، وبرز

¹ Minister de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, direction générale des enseignements et de la formation supérieur.

وسطاء وهميون في مجال التوظيف مما نجم عنه نوع من الشعور بالاستبعاد الاجتماعي، وفتح أبواب الأنشطة غير الرسمية وغير المشروعة، وانقطاع الثقة بين المؤسسات وتآكل رأس المال البشري والاجتماعي؛¹

- ضعف فعالية سياسات التشغيل المعتمدة من قبل الحكومة والتي تعرف في معظمها بسياسات دعم تشغيل الشباب لاسيما تلك الموجهة منها لحاملي الشهادات الجامعية، حيث أنها ترجح المعالجة الاجتماعية قصيرة الأمد لمشكلة البطالة بدلا من المعالجة الاقتصادية طويلة الأمد والتي لم تحظ منها فئة خريجي الجامعات في الأغلب إلا بما يعرف بعقود ما قبل التشغيل؛

- الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها عدد معتبر من خريجي الجامعات، بسبب صعوبة التوفيق في إسقاط ما تم تعلمه نظريا على الواقع الميداني.

3.3. توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية والجنس: هذا المؤشر يكتسب دورا هاما في رسم البرامج الاستثمارية التي هدفها خلق مناصب شغل وتمركزها عبر المناطق لأجل معالجة مشكل البطالة بهذه المناطق وتحقيق التوازن الجهودي الذي يعتبر هدفا أساسيا للبرامج التنموية، ففي المطالب السابقة أشرنا إلى اختلاف توزيع القوة العاملة المشغلة بين الحضر والريف والجنس، ولاحظنا ارتفاع نسبة القوة المشغلة في الحضر مقارنة بالريف، لكن هل هذا التباين يرافقه إختلاف في معدلات البطالة في الوسطين؟، وأي الجنسين أكثر عرضة للبطالة؟ من خلال الجدول الموالي يمكن استنتاج نظرة عن توزيع العاطلين عن العمل في الحضر والريف وعن توزيع البطالين حسب نوع الجنس (بطالة ذكور أم بطالة إناث).

الجدول رقم(3-24): توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس خلال الفترة (2000-2000)

(2017)

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2001	2000	السنوات	
								نوع المنطقة	
741000	653238	588196	656378	790727	995969	1127763	1340788	ذكور	حضري
271000	225071	189170	178678	203644	227150	327578	236443	إناث	
1012000	878309	777366	835056	943371	1223119	1455341	1577231	المجموع	
86.57	63.89	62.65	57.66	59.49	58.85	62.21	62.8%	النسبة %	
127000	418766	400092	542697	579688	763964	807147	884357	ذكور	ريفي
30000	77588	63383	70535	97475	91187	76961	49275	إناث	

¹ منسوق الفيميز، التقرير القطري الجزائري، طريق الجزائر للنمو الاقتصادي، منتدى البحوث الاقتصادية ومعهد البحر المتوسط

(FEMISE)، ديسمبر 2004، ص9

157000	496354	463475	613232	677163	855151	884108	933632	المجموع	
1343	36.11	37.35	42.34	40.51	41.15	37.79	37.2	النسبة %	
868000	1072004	988288	1199075	1370415	1759933	1934910	2225145	ذكور	
301000	302659	252553	249213	301119	318337	404539	285718	إناث	
1169000	1374663	1240841	1448288	1671534	2078270	2339445	2510863	المجموع	المجموع
2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	السنوات	نوع المنطقة
660000	572000	683000	612000	575000	625000	489000	494000	ذكور	حضري
393000	364000	29000	274000	289000	287000	257000	260000	إناث	
1053000	936000	973000	886000	864000	912000	746000	754000	المجموع	
73.13	73.58	72.72	73.00	73.5	72.8	70.24	70.07	النسبة %	
266000	220000	271000	247000	229000	263000	249000	234000	ذكور	ريفي
120000	116000	94000	81000	82000	78000	67000	88000	إناث	
387000	336000	365000	328000	311000	341000	316000	322000	المجموع	
26.87	26.42	27.28	27.00	26.5	27.2	29.76	29.93	النسبة %	
926000	792000	954000	247000	804000	888000	738000	728000	ذكور	المجموع
513000	480000	384000	81000	371000	365000	324000	348000	إناث	
1440000	1272000	1338000	328000	1175000	1253000	1062000	1076000	المجموع	المجموع

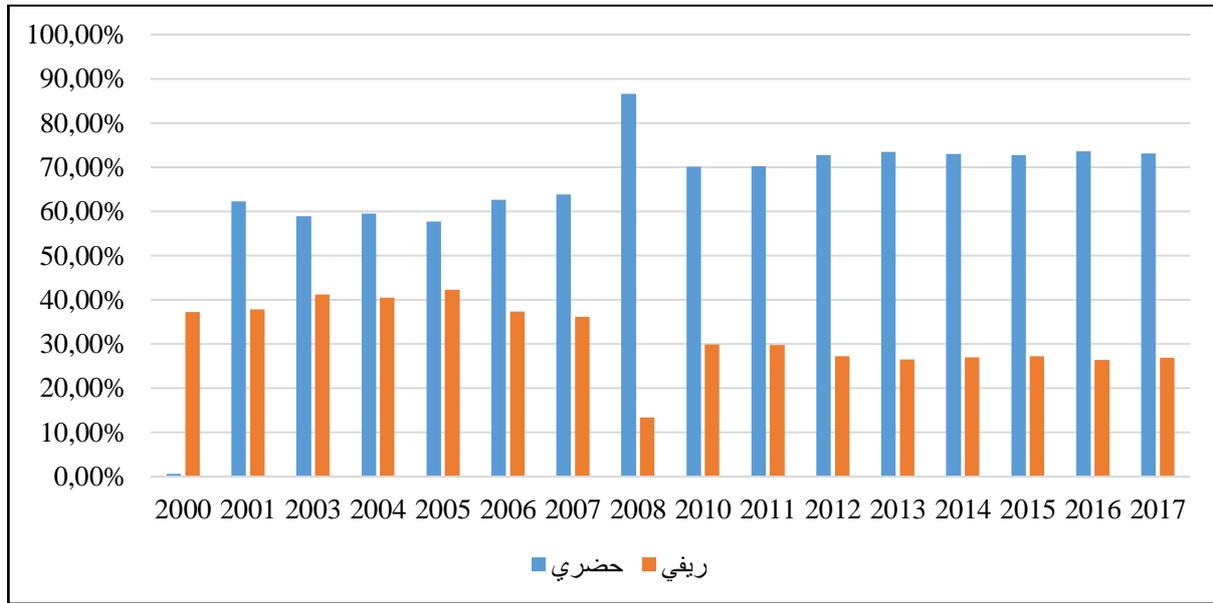
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال الجدول (3-24) يمكن ملاحظة الفوارق في أعداد البطالة بين سكان الريف والحضر حيث تراوحت البطالة في المناطق الريفية في الفترة من 2000 إلى غاية 2017 بين 933632 و 387000 بطل أي حوالي 37.2% إلى 26.87% من إجمالي العاطلين مقابل 1577231 و 1053000 بطل في المناطق الحضرية أي حوالي 62.8% إلى 73.13% إجمالي العاطلين فنسبة العاطلين عن العمل في المنطقة الحضرية هي أكبر بكثير من نسبه العاملين في المنطقة الريفية وهذه النتيجة سببها عدم التوازن في نسبه السكان بين الريف والحضر ومعاونة بعض السكان من موجات العنف التي جبرتهم السكان على مغادرة سكناتهم وتوجههم نحو المدن بالإضافة الى الإصلاحات الهيكلية في التسعينات وما ترتب عنها في تسريح جماعي لعمال المؤسسات الكبيرة علما أن كل المنشآت الصناعية التي تم حلها أو خصصتها تقع في المناطق الحضرية ولقد كان لهذه الاجراءات آثار بعيدة المدى على سوق العمل الجزائري.

وهذا بالإضافة الى ظاهرة النزوح الريفي قصد البحث عن وظائف اكثر تناسب مع متطلبات بعض سكان الريف خاصة نسبة الشباب خرجي الجامعات بالإضافة الى عزوفهم عن مزاوله الاعمال الفلاحية وانتقالهم إلى العيش في المدن، زياده على ذلك عزوف المرأة الريفية عن الانخراط في المجتمع النشط وهذا راجع الى عادات وتقاليد الريف الجزائري.

ومن خلال ما تم ذكره سابقا يمكن تأكيده من خلال الشكل (3-21)

الشكل (3-21): تطور نسبة العاطلين حسب المنطقة الجغرافية (2000-2017)



المصدر: مخرجات Excel بالإعتماد على بيانات الجدول (3-24)

وحتى نتمكن من معرفة حدة البطالة في كل منطقة نحسب نسبة البطالة كنسبة من قوة العمل الخاصة بكل منطقة، بدلا من نسبة البطالة من إجمالي قوى العمل المتعطلة في الوسط معا.

الجدول (3-25): تطور نسبة البطالة تبعا لقوة العمل في كل منطقة خلال الفترة (2000 - 2017).

السنوات	حجم البطالة في الحضرة	حجم قوة العمل في الحضرة	نسبة البطالة في الحضرة %	حجم البطالة في الريف	حجم قوة العمل في الريف	نسبة البطالة في الريف
2000	1577231	3783448	41.69	933.632	2396544	38.96
2001	1455341	3590366	40.53	884108	2638406	33.51
2003	1223119	3886288	31.47	855151	2797768	30.57
2004	943371	4548044	20.74	677163	3250368	20.83
2005	835056	4826063	17.30	613232	3218157	19.05
2006	777366	5290595	14.69	463475	3578209	12.95

15.02	3305654	496354	16.61	5288589	878309	2007
11.24	1397000	157000	13.06	7749000	1012000	2008
9.81	2845000	279000	11.97	6627000	793000	2009
9.54	3375000	322000	11.85	6361000	754000	2010
9.57	3302000	316000	11.85	6297000	746000	2011
10.33	3302000	341000	13.28	6868000	912000	2012
8.80	3536000	311000	11.91	7253000	864000	2013
9.71	3377000	328000	12.91	6862000	886000	2014
10.76	3391000	365000	13.51	7203000	973000	2015
9.53	3525000	336000	12.79	7320000	936000	2016
10.38	3729000	387000	14.77	7129000	1053000	2017

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

*نسبة البطالة في الحضر(الريف) = حجم البطالة في الحضر(الريف)/على حجم قوة العمل في الحضر(الريف)

بيانات الجدول(3-25) تشير إلى تقارب نسب البطالة في كلا المنطقتين حيث تراوحت نسب البطالة

في الحضر بين 41.69% سنة 2000 و 14.77% سنة 2016، وتراوحت نسبها في الريف بين 38.96%

سنة 2000 إلى 10.38% سنة 2017، ويرجع هذا التقارب بين هذين النسبتين إلى تحفيز السلطات للاستثمار

في هذه المناطق، وإعطاء امتيازات وتحفيزات الإستثمار بها، وتنفيذ المخطط الوطني للفلاحة والذي حفز على

الاستثمار في المجال الفلاحي بهذه المناطق، وكذلك إعطاء السلطات برامج خاصة منها (برنامج تنمية الجنوب)

والذي نفذ في إطار برنامج دعم النمو (2005-2009).

وعموما فإن التعطل الذي يسود القوى العاملة في المدن يمكن تقسيمه إلى أقسام عدة أهمها:¹

- قسم متعطل تعطلا سافرا وكاملا (بطالة سافرة وبارزة)؛

- قسم متعطل تعطلا مقنعا(خفيا)، (بطالة مقنعة)؛

- قسم متعطل تعطلا هيكليا (بطالة هيكلية)؛

أما التعطل الذي يسود الريف بين الإناث والذكور يمكن تقسيمه إلى ثلاثة أقسام:

- قسم متعطل تعطلا موسميا، نظرا لإعتماد الفلاحة الجزائرية على الأمطار المتساقطة وقلة الاعتماد

على السقي؛

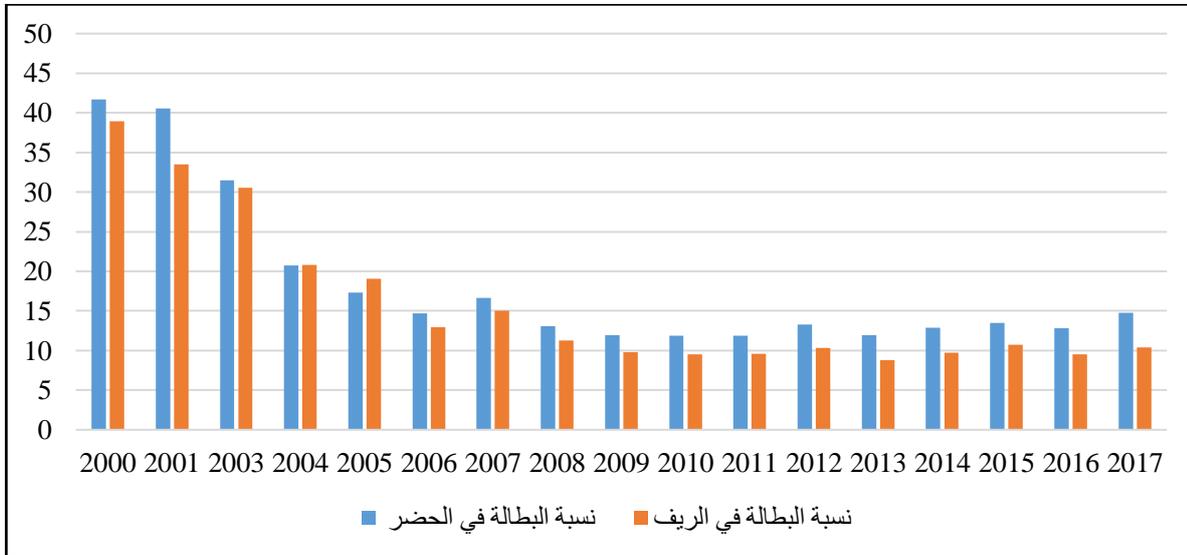
- قسم متعطل تعطلا سافرا وكاملا (ظاهرا وبارزا)؛

¹ محمد حسن بهلول، القطاع التقليدي في الزراعة الجزائرية، المدرسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص283.

- قسم متعطل تعطلا مقنعا، كان من المفروض تشغيله خارج قطاع الزراعة.

أما عن توزيع القوى العاطلة (البطالين) حسب الجنس فهناك فرق كبير بين نسبة البطالة لدى الذكور ونسبة البطالة لدى الإناث، والسبب يعود أولا للاختلاف الموجود بين حجم قوة العمل بين الجنسين من جهة، وحجم قوة العمل المشغلة أخرى، والجدول (3-24) الذي يبين توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس خلال الفترة (2000-2017) يسمح لنا بمقارنة نسبة تعطل جنس معين عن الآخر إذ تدل معطيات هذا الجدول على أن البطالة تنشر في وسط الذكور أكثر من وسط الإناث حيث تعدت حصتهم الثلثين، في حين نجد أن في كل من ثلاث بطالين توجد امرأة، وهذا يدل على أن المرأة الجزائرية تصنف خارج القوى العاملة فلا هي تتنافس الرجل في حجز مناصب العمل ولا هي تزاحمه في صفوف البطالين، هذا ما يؤدي إلى ارتفاع نسب البطالة في صفوف الذكور على حساب نسب الإناث وهو ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل (3-22): توزيع نسب القوى العاطلة حسب الجنس خلال الفترة (2000-2017)



المصدر : مخرجات Excel بالإعتماد على معطيات الجدول (3-24)

يتضح من خلال الشكل (3-22) أن حصة الإناث من البطالة تتراوح ما بين الخمس والرابع تقريبا، ولكن تجدر الإشارة إلى أن البطالة في صفوف الذكور تتراجع من سنة إلى أخرى، حيث بلغت نسبة الذكور سنة 2000 حوالي 88.62%، ثم انخفضت إلى 67.66% سنة 2010 واستمرت في الانخفاض إلى أن وصلت إلى 62.26% سنة 2016، في المقابل يمكن ملاحظة الإرتفاع المعتبر لنسب البطالة عند النساء إذ بلغت نسبتها 37.74% سنة 2016 بينما كانت نسبتها 11.38% سنة 2000، وعليه فإن نسبة البطالة لدى الذكور أكبر من نسبة البطالة لدى الإناث، يمكن أن نفسر هذا التفاوت في معدلات البطالة بين الجنسين بجملة من الأسباب التي نلخصها في النقاط التالية:

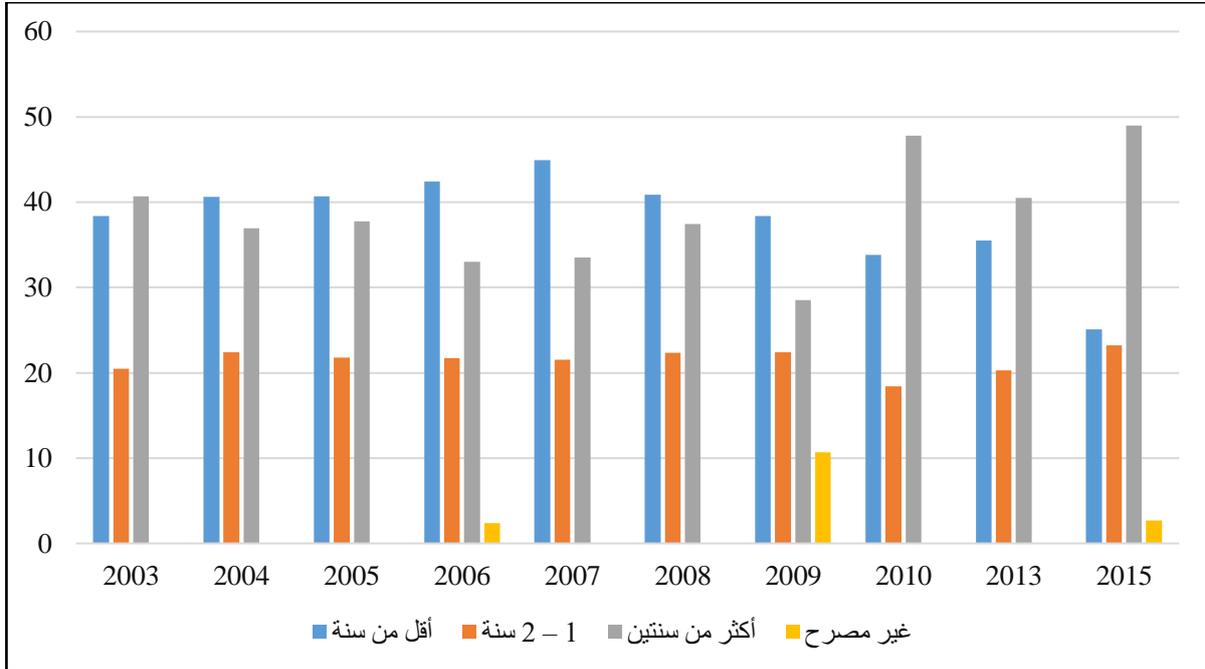
- استراتيجية إنشاء مؤسسات مصغرة، صغيرة ومتوسطة شجعت العديد من الشبان حاملي بعض الشهادات المتعلقة بالحرف كالنجارة، الحدادة، البناء، الخزف ... إلخ على فتح منشآت امتصت أعداد كبيرة من البطالين من جانب الذكور؛
- تحيز المرأة نحو العمل في بعض القطاعات الاقتصادية كالتعليم والصحة .. إلخ، مما جعل هذه القطاعات متخمة بالعمل النسوي، وسن تم تقل معدلات الطلب عليهن، مما انعكس في صورة بطالة إضافية لهم، وبالتالي يسهم في زيادة حجم البطالة ومعدلها فيما بين الإناث مقارنة بنظيرتها فيما بين الذكور؛
- اقبال المرأة الجزائرية بقوة على التعليم فضلا عن تغير بعض العادات والتقاليد الإجتماعية بشأن عمل المرأة وخاصة في المناطق الريفية، مما رفع من مشاركة المرأة في سوق العمل وبالتالي زيادة عرض العمل من طرفهن؛
- تراجع الحكومة تدريجيا في تعيين الخريجين، مما أدى إلى انخفاض فرص العمل المتاحة أمام الإناث، وذلك إذا أخذنا بعين الاعتبار أن القطاع العام كان يمثل المستخدم الرئيسي لهن في مجال العمل.
- 4.3. توزيع البطالة حسب المدة الزمنية (تحليل إتساع مدة البطالة):** تتوقف المدة الزمنية الخاصة بالبحث عن العمل في الجزائر وفق عدة عوامل خاصة بالنسبة للعاطلين والتي يمكن تبريرها على المعطيات المتحصل عليها والمتوفرة، والجدول الموالي يوضح توزيع العاطلين حسب مدة البحث عن العمل.
- الجدول (3-26): التوزيع النسبي للبطالين في الجزائر حسب فترة البحث عن عمل خلال الفترة (2003-2015)**

السنوات	التوزيع النسبي			
	أقل من سنة	1 - 2 سنة	أكثر من سنتين	غير مصرح
2003	38.37	20.48	40.65	/
2004	40.61	22.43	36.96	/
2005	40.68	21.75	37.75	/
2006	42.41	21.7	33.02	2.39
2007	44.95	21.53	33.52	/
2008	40.84	22.37	37.42	/
2009	38.38	22.39	28.54	10.69
2010	33.8	18.4	47.8	/
2013	35.5	20.3	40.5	3.8
2015	25.1	23.2	49	2.7

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

والشكل (3-23) يوضح تقسيم البطالة حسب مدة التعطل إلى ثلاث فترات قصيرة الأجل (أقل من سنة)، ومتوسطة الأجل (سنة - سنتين)، وطويلة الأجل (سنتين فأكثر).

الشكل (3-23): التوزيع النسبي للبطالين حسب فترة البحث من عمل في الجزائر.



المصدر: مخرجات EXCEL بالإعتماد على بيانات الجدول (3-27)

إن تحليل مدة البطالة (المدة اللازمة والكافية للظفر بمنصب شغل، مهما كان نوعه..) يساعدنا في إلقاء الضوء بصورة أفضل على وضع فئة البطالين وعلاقتها بسوق العمل بشكل عام. وعموما كانت مدة البطالة تعد بالأشهر، لكن الآن أصبحت تعد بالسنوات وهذا راجع لنقص العمل وكذلك لعدم ملائمة بعض الوظائف المقترحة على البطالين، فالفرد البطال مثلا في سنوات الثمانينيات والتسعينيات كان ينتظر بضعة أشهر للحصول على عمل، لكن حسب التقديرات التي تمت في سنة 2008 أصبحت مدة البطالة تقارب 27 شهرا كمعدل للشخص الواحد¹، كما أن ما يقارب نصف البطالين تفوق مدة بطالتهم السنتين بنسبة 49 بالمائة أي أنهم لا يجدون عملا إلا بعد انقضاء سنتين أو أكثر من تسجيل أنفسهم في مكاتب القوى العاملة (الخاصة بالتشغيل)، ثم تليها فئة البطالين الذين يجدون عمل في غضون سنة واحدة لا أكثر وهم يمثلون ما نسبته 25.1% في حين يبلغ عدد الأشخاص البطالين الذين يجدون عملا بعد مرور سنة على أن لا تزيد مدة تعطلهم عن السنتين ما نسبته 23.2% كما هو موضح في الجدول (3-26).

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاجتماعي والاقتصادي للسداسي الأول من سنة 2008، نوفمبر 2008،

وفيما يخص الوافدين الجدد لسوق العمل في بعض الأحيان ينتظرون لفترة تتعدى ثلاث سنوات ليجدوا منصب عمل، ويرجع هذا الوضع لعدة أسباب منها جمود سوق العمل وعدم مواكبة الطلب على العمل للعرض الذي يقابله، فمعدلات البطالة لدى عارضي العمل من الشباب لأول مرة مرتفع، ويظل كذلك على المدى المتوسط، مع الأخذ بعين الاعتبار التوجهات الديمغرافية والزيادة في القوى العاملة النشيطة.¹

ويمكن أن نلاحظ من خلال الجدول (3- 26) أن نسبة الأشخاص الذين يبحثون عن عمل في أول سنة هم أعلى نسبة مقارنة بالذين عانوا من البطالة لسنوات أطول ويعود ذلك إما: لكون العارضين الجدد للعمل يعانون من نقص المعلومات حول كيفية الدخول إلى عالم الشغل، يترتب عن ذلك وجوب الانتظار مدة أطول للحصول على عمل، أو لأن نتائج المسابقات ومقابلات العمل تتطلب وقتاً، أو لكون عارضي العمل يفضلون أصحاب الخبرات على عارضي العمل لأول مرة، ولكن هذه النسبة تبدأ في التناقص مع مرور السنوات لأسباب كثيرة منها: إما لأنه تم إدماج عارضي العمل في سوق العمل، أو لأنهم انخرطوا في السوق الموازي، أو بسبب الهجرة.

وطول مدة بطالة الأشخاص تتطوي على العديد من السلبيات، يمكن أن نذكر منها:

- طول مدة البطالة بسبب تراجع في القدرات العلمية لأصحاب الشهادات.
- الإحباط الذي يمكن أن يصيب هؤلاء البطالين بسبب طول هذه المدة وعدم جدوى إيجاد فرصة عمل، وهو أمر يؤدي إلى الخروج نهائياً من فئة السكان النشيطين نتيجة توقف هؤلاء البطالين عن البحث عن العمل، ومن ثم انخفاض معدل البطالة مما يشوه الواقع الحقيقي للبطالة.
- التسبب في أمراض نفسية وبرزت تفاقم الظواهر الإجتماعية السلبية (الإدمان على المخدرات، السرقة، الهجرة السرية، ...).

ثانياً: سوق العمل غير الرسمي في الجزائر

الكثير من الاقتصاديين يجمع على أن تشكل ملامح العمل في القطاع غير الرسمي في الجزائر الذي أصبح المنفذ والمخرج للعديد من الشباب البطال كان نتيجة لتطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي، وانفتاح الاقتصاد الوطني واندماجه في آليات الاقتصاد العالمي، لذا من الواجب التطرق إلى سوق العمل غير الرسمي في الجزائر.

¹ عباس أميرة، مرجع سبق ذكره، ص174.

1. القطاع غير الرسمي في الجزائر- جذوره وتطوره-:

ظهور القطاع غير الرسمي في الجزائر مر بعدة مراحل، نوجزها فيما يلي:

1.1. مرحلة ظهور القطاع غير الرسمي (مرحلة احتكار الدولة للتجارة الخارجية) 1962-1986

الجزائر في هذه الفترة تبنت النظام الاشتراكي-نظام التخطيط المركزي-بشئى قواعده وقوانينه الذي كان يتميز باحتكار الدولة للتجارة الخارجية، بالإضافة إلى أن الأسعار كانت محددة إداريا ومدعمة من قبل الخزينة العمومية، وسوق شغل غير مرنة تتصف بالجمود في علاقات العمل.... إلخ
كما تميزت هذه الفترة أيضا بانخفاض نسبة البطالة، فقد كان أغلبية الأفراد يعملون في مؤسسات وقطاعات عمومية التي شيدتها الجزائر آنذاك.

لذا فإن معظم الأنشطة غير الرسمية كانت تمارس من قبل النساء، الأطفال، الشيوخ والمعوقين¹، والجدول (3-27) الاتي يبين تطور الدخل الخفي خلال هذه المرحلة.

الجدول (3-27): يمثل نسبة الدخل الخفي من الناتج الداخلي الخام

السنوات	1970	1980	1985
الدخل الخفي	6829.009	44604.417	62192.582
نسبة الدخل الخفي من الناتج الداخلي الخام)	28	27	21

المصدر : قارة ملاك، إشكالية الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر مع عرض ومقارنة تجارب: المكسيك، تونس والسنغال، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010، ص155.

من خلال الجدول (3-27) يمكن ملاحظة أن نسبة الدخل الخفي من الناتج الداخلي الخام تفوق 28% سنة 1970 وانخفضت إلى 21% سنة 1985، وهذا راجع إلى استحداث مناصب شغل في كافة القطاعات، حيث تم التحكم وفرض توازنات في سوق العمل.

كما شهدت هذه المرحلة برنامج سد النقص programme anti p écuries الذي يسمح باستيراد بعض السلع والمواد الوسيطة والاستفادة من بعض الامتيازات المتعلقة بالنظام الضريبي، كاستيراد السيارات، قطع الغيار، السلع الكهرو منزلية....، وهذا الإجراء خلق بعض الظواهر الاقتصادية غير المألوفة في الاقتصاد الجزائري والمتمثلة في الممارسات غير القانونية بهدف الفنى السهل والسريع.²

¹Ahmed Henni, essai sur l'économie parallèle -cas de l'Algérie-édition ENAG,Alger,1991,p23

²سعدية قصاب، مرجع سبق ذكره، ص 149.

- 2.1. مرحلة استفحال القطاع غير الرسمي (1986-1998):** الاقتصاد الجزائري خلال هذه الفترة عرف فترة عدم الاستقرار مما نتج عنه انتشار وزيادة في القطاع غير الرسمي، حيث أدت الأزمة البترولية سنة 1986 ودخول الجزائر في اقتصاد السوق إلى زيادة معدلات البطالة واتساع رقعة الأنشطة غير الرسمية، وتميزت هذه الفترة بإجراءات وأحداث عدت انتشار الاقتصاد غير الرسمي، من بينها:¹
- كبح ونقص الاستثمارات العمومية أدى إلى تأخير الأنشطة الاقتصادية، وهو الأمر الذي ينعكس سلبا على سوق العمل؛
 - إعادة هيكلة كل من قطاع الزراعة والصناعة وقطاع البناء والأشغال العمومية كان له الأثر الأكبر على اتساع القطاع الخاص؛
 - سياسة التخلي عن الاستثمار أدت إلى تقليص مناصب الشغل خاصة الشغل الدائم، وأدت إلى ضخ حجم كبير من الشباب للبحث في سوق العمل.
- وأهم ما ميز الاقتصاد الجزائري في هذه المرحلة هو ارتفاع معدل البطالة نتيجة ضياع مناصب العمل للقطاع، وارتفاع كبير في أسعار السلع والخدمات نتيجة رفع الدعم، وانتقال شريحة كبيرة من الطبقة المتوسطة إلى الطبقة الفقيرة، كنتيجة لانخفاض الدخل المتاح للعائلات، مما أدى إلى ارتفاع حجم الدخل من هذا القطاع، وهذا ما يوضحه الجدول (3-28) الآتي:

الجدول رقم (3-28): يمثل نسبة الدخل الخفي من الناتج المحلي الخام

السنوات	1988	1990	1995	1998
نسبة الدخل الخفي من الناتج المحلي الخام (% من PIB)	19.5	28.4	25	32.5

المصدر: مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل -دراسة تحليلية- أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة، الجزائر، 2019، ص 148.

من خلال بيانات الجدول رقم (3-28) نلاحظ تصاعد نسبة الدخل الخفي إلى الناتج المحلي الخام، وهذا راجع على ارتفاع معدلات البطالة نتيجة الإصلاحات التي قامت بها السلطات من بينها إعادة الهيكلة سنة 1989، وكذلك الخضوع لشروط إعادة الجدولة التي أجبرت عليها الجزائر من طرف صندوق النقد الدولي (الخصوصية، تحرير الأسعار، تحرير التجارة الخارجية وتخفيض قيمة العملة الوطنية).

¹ المرجع السابق، ص 150.

3.1. توسع مجالات القطاع غير الرسمي (1998 إلى يومنا هذا):

في هذه المرحلة عرفت الجزائر ارتفاعا ملحوظا في حجم الاقتصاد غير الرسمي، حيث انتقل من 34.1% سنة 2000 إلى 47.43% سنة 2016،¹ بالرغم من تحسن وضعية الاقتصاد الجزائري في هذه المرحلة وتميزه بالخصائص التالية:²

- تسجيل ارتفاع محسوس في معدل النمو الاقتصادي، حيث انتقل من 2.4% سنة 2000 إلى 3.8% سنة 2014؛

- انخفاض في معدلات التضخم والبطالة مقارنة بفترة التسعينات من القرن العشرين؛

- مراجعة نظام الأجور الذي يسمح بتحسين مداخيل العائلات وتحسين مستوى الاستهلاك؛

- تشجيع السلطات على التشغيل الذاتي من خلال إقامة مشاريع فردية في شكل مؤسسات مصغرة تمويل عن طريق القروض وبرامج تشغيل الشباب.

وبالتطرق إلى توزيع الأنشطة غير الرسمية على مختلف القطاعات الاقتصادية تبرز الإحصائيات الموجودة أن أكثر الأنشطة الممارسة بصفة غير رسمية تتعلق بقطاع التجارة (التجزئة والجملة) بالإضافة إلى قطاع الخدمات، وأن أكثر هذه النشاطات تعتبر غير إنتاجية وغير موفرة للثروة حسب تقرير الكناس 2005، ثم تليها غيرها من القطاعات والأنشطة الحرفية³، وهذا ما يبرزه الجدول التالي:

الجدول (3-29): تطور القطاع غير الرسمي حسب فروع النشاط الاقتصادي

السنة	1995	2000	2005
الصناعة	14.5	-	-
التجارة	34.3	16.3	35
الخدمات	30.5	-	-
البناء والأشغال العمومية	20.6	57.3	-

المصدر: عبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي - دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية-، أطروحة دكتوراه،

جامعة تلمسان، الجزائر، 2010، ص 17

¹ قوري يحي عبد الله، تقدير حجم الاقتصاد الموازي في الجزائر باستعمال نموذج MIMIC للفترة (1970-2016)، مجلة أبعاد اقتصادية، المجلد (01)، العدد (08)، جامعة بومرداس، الجزائر، 2018، ص 38.

² قارة ملاك، مرجع سبق ذكره، ص 120.

³ بودلال علي، القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري، دراسة تحليلية تقييمية للفترة (1970-2010)، مجلة الحقيقة، العدد (26)، جامعة أدرار، الجزائر، 2013، ص 13.

2. تطور العمالة غير الرسمية في الجزائر:

القطاع غير الرسمي يعد مورد لا يستهان به من حيث العوائد والمداخل التي يحققها فيقول لويتي: "حتى ولو لم يكن القطاع غير الرسمي موجود لكانت الدولة مجبرة على أن توجده، وذلك لقدرته على مواجهة البطالة وإبطال مفعول الفقر، كما أنه يعتبر مركز تجربة ومحطة اكتساب خبرات لشريحة معتبرة من المجتمع، وبالرغم من الإنتاجية الضعيفة التي ينفرد بها هذا القطاع إلا أن قدرته على امتصاص الحجم الكبير من العمالة تبقى فريدة من نوعها، وهي تزداد اتساعا كلما سمح القطاع الرسمي بذلك¹".

فضلا وعليه إن أحد المؤشرات الرئيسية التي يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم أداء سوق العمل، إضافة إلى الانخفاض في أرقام البطالة الرسمية، هي طبيعة ونوعية فرص العمل، فقد لعب القطاع غير الرسمي دورا هاما في عملية خلق فرص العمل في المغرب العربي خلال العقد الماضي وبما أن الأنشطة غير الرسمية والعمالة الناقصة تصل إلى نسبة كبيرة في ذلك يجعل معدلات العمالة والبطالة تفقد دلالتها إذ إن مفهوم التوظيف المستخدم في مسوحات سوق العمل واسع جدا وعلى الرغم من وجود بعض الاختلاف من بلد على آخر، فليس ثمة بلد يأخذ في الاعتبار نوعية فرص العمل². فنظرا لتوسع رقعة البطالة وعدم مواكبة النمو الاقتصادي لسرعة نمو القوى العاملة، وخاصة تحول فائض العمالة من القطاع الزراعي الريفي إلى المناطق الحضرية، ونتيجة لهذا الضغط على مناصب الشغل، فإن جزءا كبيرا من العمالة يتم استيعابه في القطاع غير الرسمي، والذي يمتاز بالعمالة الهشة التي لا تحصل على التغطية الاجتماعية أو الميراث النسبية التي يحصل عليها العاملون في القطاع الرسمي³.

فضلا على ما سبق، فاقتصاديات بلدان المغرب العربي وبدرجة كبيرة الجزائر تتسم بقدر كبير من التجزئة وبدرجة عالية من التناقض في تركيبة الاقتصاد وتركيبه التشغيل، فالقطاعات الاقتصادية التي تساهم بشكل كبير في تكوين الناتج كقطاع النفط والغاز في الجزائر، لا تؤمن سوى نسبة قليلة من فرص العمل، أما

¹ مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل -دراسة تحليلية-، مرجع سبق ذكره، ص 150.

² عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث جامعة ورقلة، الجزائر، العدد(10)، 2012، ص 147.

³ بلقاسم العباس، اقتصاديات الربيع العربي وأوضاع البطالة وأسواق العمل، عدد خاص بإقتصاديات الربيع العربي، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، جانفي، 2013، ص 177.

القطاعات التي لا تساهم سوى بنسبة قليلة في الناتج الداخلي الخام، كقطاعات البناء والأشغال العمومية والخدمات فتؤمن نسبة أكبر من فرص العمل في المنطقة¹.

وعليه فسوق العمل غير الرسمي يعرف حسب الديوان الوطني للإحصاء على أنه: "مجموعة الأفراد رجالا كانوا أو نساء، الذين يمارسون عملا إما داخل إطار البيت أو في مؤسسة غير شرعية أو نشاط تجاري في السوق السوداء، ويستفيدون من هذه النشاطات بحيث تسمح لهم بالحصول على عوائد وغالبا ما تكون العلاقة التي تربط العامل بالمستخدم وفق عقد عرفي وهذه الحالة تجعل من العامل أو الأجير يأخذ صفة الموظف الخفي"².

ولضبط التوجهات الحديثة للعمل غير رسمي سنعتمد على مقياس واحد متمثل في عامل الإنخراط في الضمان الإجتماعي، وعليه نستعرض من خلال الجدول الموالي تطور العمالة غير الرسمية في الجزائر خلال الفترة (2003-2017).

الجدول رقم(3-30): تطور العمالة غير الرسمية في الجزائر خلال الفترة (2003-2017).

السنوات	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
العمالة المشغلة (ألف عامل)	6684	7798	8044	8869	8594	9146	9471	
العمالة الرسمية	3568	3774	4092	4159	4322	4567	4694	
العمالة غير الرسمية	3116	4024	3952	4710	4272	4579	4778	
معدل العمالة غ الرسمية%	46.6	51.60	49.13	53.13	49.71	50.07	50.44	
معدل البطالة%	23.7	17.7	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2	
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
العمالة الرسمية (ألف عامل)	9735	9599	10170	10788	10239	10594	10845	10858
العمالة الرسمية	4856	5227	5922	6211	5972	6515	6747	6198
العمالة غير الرسمية	4879	4372	4248	4577	4267	4079	4098	4660
معدل العمالة غير الرسمية%	50.12	45.55	41.77	42.43	41.67	38.5	37.79	42.92
معدل البطالة	10.0	10.0	11.0	9.8	10.6	11.2	10.5	11.7

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات WWW.ONS.DZ

*معدل العمالة غير الرسمية = (العمالة غير الرسمية / العمالة المشغلة) x 100

¹ الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الإيسكيمو"، مسح التطورات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية 2012-2013، بيروت/جولبية، 2013 ص 63.

² علي عزوز، عبد الباسط بوزيان، الاقتصاد الموازي والسياسات المضادة له في الجزائر، الملتقى الوطني حول: الاقتصاد غير الرسمي، المركز الجامعي سعيدة، الجزائر، يومي 20-21 نوفمبر 2007.

البيانات تشير أن القطاع غير الرسمي في الجزائر يستوعب عدد كبيراً من القوى العاملة للظروف والأسباب التي سبقت الإشارة إليها، وذلك ما تؤكدته دراسة (منتدى رؤساء المؤسسات الجزائرية "أن عوائد القطاع غير الرسمي في الجزائر تقدر بـ 8.5% مليار دولار، وتشكل 17% من عوائد الأسر الجزائرية المنتجة، وما يعادل 13% من الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات¹؛ كما أنه في سنة 2012 كان حجم التداول النقدي للاقتصاد غير الرسمي بالجزائر يفوق 50% من الحجم الإجمالي للكتلة النقدية المتداولة، بما يعادل 62.5 مليار دولار².

ومن خلال الجدول (3-30) نلاحظ أن معدل العمالة غير الرسمية انخفض وبشكل كبير فبعدما كان يتجاوز 51.60% سنة 2004 أصبح لا يتعدى 42% سنة 2017، لكن في حقيقة الأمر ليس العمل غير الرسمي انخفض وإنما الانخفاض سببه زيادة العمالة الرسمية التي تجاوزت 6.1 مليون عامل سنة 2017 بعدما كانت لا تتجاوز 3.5 مليون عامل سنة 2003، كما نلاحظ أنه خلال الفترة 2014-2016 شهدت انخفاضاً في العمالة غير الرسمية والسبب توجه العديد من الشباب لوكالات الدعم للاستفادة من التمويل، لكم في المقابل وباعتبار سوق العمل غير الرسمي ذو ديناميكية ومرونة لسهولة الالتحاق به نلاحظ أنه كلما انخفض معدل العمالة غير الرسمية انخفض معدل البطالة، وهو ما يؤكد العلاقة التي تربط البطالة بسوق العمل غير الرسمي الذي يعتبر من عوامل تقليص البطالة والفقير³.

وقد خلص تقرير للبنك الدولي حول القطاع غير الرسمي في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حررته جاتي ومجموعة باحثين آخرين سنة 2011، إلى أن حجم القطاع غير الرسمي قد بلغ 67% من عدد المشتغلين غير المسجلين في الضمان الإجتماعي⁴، وحسب تعريف مكتب العمل الدولي BTT وصلت نسبة العمل غير الرسمي خارج القطاع الزراعي إلى 41.3% من مجموع العاملين في الجزائر⁵، وعليه يتضح الدور الكبير الذي يلعبه القطاع غير الرسمي في تأمين أكبر عدد ممكن من فرص العمل، إذ تشير مسوحات الديوان

¹ علي بودلال، القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائرية - دراسة تحليلية تقييمية للفترة (2000-2010)، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، العدد (65)، 2014، ص 16.

² Meslem Amin, L'autre défi que attend le gouvernement pour 2014 : l'in-formel ce secteur qui gangrène l'économie sur le site : <http://www.trans-actiodalgerie-com.consulté> le 15/06/2019

³ حسب تقارير الديوان الوطني للإحصائيات.

⁴ بلقاسم العباس، مرجع سبق ذكره، ص ص 177، 178.

⁵ في حين يشير المسح الذي أجراه الديوان الوطني للإحصائيات للعام 2011 إلى أن العمالة غير الرسمية بلغت 45.6% من مجموع

الوطني للإحصائيات في الجزائر لعامي 2014 و2015 إلى أن القطاع غير الرسمي كان في 2014 يستوعب 41.7% من مجموع العاملين¹.

وجاء أيضا في تقرير شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية بعنوان "العمل غير المهيكل"، إلى أن معظم الطلب على العمل في المغرب العربي حاليا في الجزائر، حيث يصل عدد المشتغلين عام 2015 حوالي 10.6 مليون بزيادة سنوية تقدر ب2.2% في القوة العمل مقابل 1.8% في تونس و 1.2% في المغرب، أما فيما يخص المشتغلين غير المصرح بهم في التأمينات الإجتماعية فتصل النسبة حسب هذا التقرير إلى 39% ل49% في عام 2005) من مجمل العاملين².

أي أن العمل غير الرسمي في الجزائر يشكل 39% من إجمالي المشتغلين موزعين بالشكل التالي (الجدول 3-31).

الجدول (31-3): توزيع نسب أنواع العمل غير الرسمي في الجزائر (% من إجمالي المشتغلين)

التشغيل حسب وضعية العمل								الوظائف حسب الحالة العملية
أعضاء تعاونيات المنتجين		العاملون بأجر		العاملون العائليون	أرباب الأعمال		العاملون لحسابهم الخاص	
رسمي	غير رسمي	رسمي	غير رسمي	غير رسمي	رسمي	غير رسمي	رسمي	غير رسمي
			16.8	1.4		2.8		17.5

المصدر: شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية "العمل غير المهيكل"، تقرير راصد الحقوق الاقتصادية والإجتماعية، لبنان 2016، ص 36، 37 و ص 39.

إن فتوسع هذا القطاع سيؤثر على مصداقية دلالات المعطيات الإحصائية وأليات سياسة التشغيل للتحكم أكثر في سوق العمل، وبالرغم من ذلك كله إلا أن هذا القطاع ساهم بشكل كبير في تغطية نسبة كبيرة من القوى العاملة والباحثة عن العمل لأول مرة، وهذا ما يبرز أهمية العمل على إدماجه في السوق الرسمية.

¹ ONS, Activité-Emploi et chômage en septembre 2015 , chaier N°726, Algérie , p12.

² شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية "العمل غير المهيكل"، تقرير راصد الحقوق الاقتصادية والإجتماعية، لبنان، 2016، ص 36، 37 و ص 39.

المبحث الثالث: آليات تسيير سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)

سوق العمل الجزائري يتسم بفجوة ارتفاع وتيرة نمو العرض البشري مقارنة مع تباطؤ نمو الطلب على العمالة، لذا قامت الحكومة بتأسيس جملة من القنوات والآليات، ترمي في مجملها إلى تحريك عجلة سوق العمل، وتقليص الآثار السلبية للإصلاحات الهيكلية، بتمكين الشباب من اكتساب الخبرة المهنية اللازمة لإدماجهم في عالم الشغل بصفة دائمة مستقبلا من خلال تكوينهم على المدى القصير لصقل موهبتهم وكفاءتهم التشغيلية.

المطلب الأول: سياسة التشغيل في الجزائر

إن الحديث عن سياسة التشغيل في الجزائر مقترن بالإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها منذ الاستقلال، بداية بالمخططات في العهد الاشتراكي وصولا إلى مشاريع الإنعاش الاقتصادي المتبناة في عهد الوفرة المالية بداية الألفية الثالثة.

أولا: وضعية سياسة التشغيل خلال الفترة (1967-1969)

عشية الإستقلال الوطني اختارت الجزائر نموذجا تنمويا بغية بناء قاعدة صناعية ثقيلة على التخلف الذي ورثته عن الفترة الاستعمارية الطويلة¹، في هذه الفترة كان معدل البطالة كبيرا بإعتبار أن كفتي الطلب والعرض كان من الصعب تحديد ملامح كل منها، فالقوى العاملة لم تكن معروفة العدد أو البنية كما أن المؤسسات الاقتصادية وقطاع التوظيف، وإن وجد فيها في وضع جد متدني، وبالرغم من أن أرقام البطالة بدأت تتراجع تدريجيا عشية الإستقلال، وهذا ليس بفعل جدارة سياسية التشغيل التي انتهجت بل سبب موجة هجرة الجزائريين إلى الخارج، والتي كانت نسبها جد مرتفعة خاصة في فئة الشباب، كما أن سياسات إعادة التشييد التي خطت وارتكزت بمقتضاها سياسة التشغيل (في ظل المرحلة الاشتراكية) على البطالة المقنعة والرعاية الإجتماعية، أسهمت بشكل فعال في تخفيض أرقام البطالة وتعتيم اختلالات سوق العمل ولو مؤقتا.² ودعما للتوجهات الرامية لتعديل اختلالات سوق العمل في الجزائر خلال تلك الفترة، وإضافة إلى معظم تلك السياسات الاستعجالية التي انتهجت، قامت الحكومة بإطلاق أول خطة تنموية اقتصادية تنصب على الترميم حيث أعطيت الأولوية للقطاع الصناعي بما فيه من المحروقات نسبة 53,5% من المبلغ المخصص

¹ عبد الله بن عيدة، التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية، بحوث الندوة الفكرية، المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط، الجزائر، 2005، ص 355.

² مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل -دراسة تحليلية-، مرجع سبق ذكره، ص 187.

للمخطط والمقدر بـ11 مليار دولار، ويعتبر هذا المخطط متواضع من ناحية المبلغ المخصص للإستثمارات، كما أن نسبة الإنجاز للإستثمارات بلغت 82% من إجمالي الإستثمارات المخططة بقيمة 9.24 مليار دولار، على أن يتم إستثمار الباقي في المخططات القادمة كما هو موضح في الجدول (1)، وكننتيجة لذلك كانت مساهمة هذا المخطط في خلق مناصب شغل محدودة، حيث بلغ حجم العمالة 874000 عامل سنة 1967 مقسمة بين القطاع الصناعي والقطاع الفلاحي، وبلغت 959000 عامل سنة 1969، أي بمقدار زيادة 85000 عامل¹.

الجدول (3-32): تقسيمات القطاعات في المخطط الثلاثي الإستثماري (1967-1969).

نسبة الإنجاز %	المجموع		1969		1968		1967		السنوات
	الإنجاز الفعلي	التقديرات							
85.9	1.606	1.869	680	688	618	612	303	569	الفلاحة
87	4.750	5.400	2.200	2.450	1.755	1.750	798	1200	الصناعة
76	855	1.124	370	502	292	324	193	298	المرافق الأساسية
60.2	249	413	120	140	70	140	59	133	السكن
77	704	912	500	602	106	138	88	172	التعليم
71.6	103	127	56	66	33	33	14	28	التكوين
60	177	285	80	152	62	70	35	63	السياحة
76	229	295	110	145	74	89	45	61	الشؤون الإجتماعية
71.2	304	441	130	207	105	109	69	125	الإدارة
70	147	215	55	60	49	57	43	98	شؤون أخرى
82	9.124	11.081	4.301	5.012	3.174	3.322	1.652	2.747	المجموع

المصدر: بابا عبد القادر، سياسة الإستثمارات في الجزائر وتحديات التنمية في ظل التطورات العالمية الراهنة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004، ص216.

وبالنظر لسياسة التشغيل خلال هذه الفترة التي لا تتيح إمكانية تقييمها من الناحية الاقتصادية، باعتبارها فترة قصيرة المدى، كما أنها فترة تشييد وإعادة إعمار، إلا أنه يمكن القول بأن سياسة التشغيل التي انتهجت وضعت الملامح المبدئية والخطوط العريضة لسوق العمل في الجزائر المستقلة حديثا.

¹ عيسى آيت عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2010، ص121.

ثانيا: وضعية التشغيل في مرحلة الاقتصاد الموجه (1970-1989)

هذه المرحلة عرفت بداية الانطلاق الحقيقي في مسار التخطيط من خلال برامج تنموية تفاوتت من حيث فتراتها الزمنية، وقد رصدت لذلك إمكانيات مالية وبشرية معتبرة في شكل استثمارات إنتاجية وغير إنتاجية، قصد خلق تكامل وانسجام بين مختلف القطاعات الصناعية، مع الإشارة إلى نهج التصنيع قد مكن قطاع الصناعة من استحواده على الجزء الأكبر من حجم الاستثمارات.

1. فترة السبعينيات (1970-1979): الجزائر خلال هذه الفترة عرفت تنفيذ مخططين تنمويين سخرت لها أموال ضخمة بهدف الخروج من التخلف والتبعية وتحسين الوضع المعيشي للجزائريين، وكانت البداية بالمخطط الرباعي الأول (1970-1973) فالرباعي الثاني (1974-1977)¹، وتعد الفترة الممتدة من 1978 إلى 1979 مرحلة انتقالية بين المخططين الرباعي الثاني الذي انتهى سنة 1977 والخماسي الأول الذي شرع في تطبيقه سنة 1980، وقد خصصت هذه الفترة لاستكمال البرامج الاستثمارية التي برمجت ولم يتم تنفيذها ضمن أجالها طبقا للمخططات السابقة.

ولقد استهدفت خطط التنمية خلال هذه الفترة تخصيص مبالغ عالية نسبيا من الاستثمارات بهدف تحقيق معدلات نمو مرتفعة وتنويع القاعدة الإنتاجية للاقتصاد الوطني، حيث شهدت بدايات هذه المرحلة عدة إنجازات قاعدية ذات أهمية بالغة كالمركب الصناعي للحجار، مركب الأسمدة الكيماوي لأرزو، مركب للبتروكيمياء في سكيكدة... الخ، وبهذا فقد انعكس هذا على واقع التشغيل في الجزائر من خلال التزايد المحسوس لمدد مناصب الشغل، والجدول أدناه يوضح توزيع الأيدي العاملة حسب قطاع النشاط الاقتصادي:

الجدول (3-33): التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي (من غير الفلاحة) خلال الفترة 1973-

1979.

العنوان	1973	1977	1978	1979
قطاع النشاط				
الصناعة	245	302	375	401
البناء والأشغال العمومية	190	345	399	437
النقل	85	132	120	130
التجارة والخدمات	355	183	430	470
الإدارة	434	397	565	615
المجموع	1309	1359	1889	2053

Source : office national des statistiques, rétrospective 1970-2002, Alger, p47.

¹ كريالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد (08)، 2005، ص2.

يتضح من خلال الجدول (3-33) مدى تأثير التطور الاقتصادي من خلال حجم الاستثمارات والمشاريع العمومية التي أقيمت خلال هذه الفترة على توفير مناصب الشغل لا سيما في كل من قطاع الصناعة وقطاع البناء والأشغال العمومية، اللذان احتل كلاهما المرتبة الأولى في خلق مناصب الشغل بمساهمة بلغت 156 ألف و247 وظيفة على التوالي من مجموع 744 ألف وظيفة تم إنشاؤها في الفترة الممتدة بين 1973-1979، أما فيما يخص الإدارة فهي تحتل المرتبة الثالثة في تغطية مناصب الشغل بنسبة 23 % وحصصة الخدمات بـ19 %، ويعمل في هذين القطاعين حوالي 42 % من مجموع اليد العاملة.¹

أما عن قطاع الفلاحة فقد انخفض عدد العمال خلال هذه المرحلة بأزيد من 13000 عامل، وهذا ناتج عن انتقال التشغيل نحو القطاعات الحديثة للاقتصاد ونزوح السكان من الريف إلى المدينة حيث أن مخططات التنمية التي سطرت بعد الاستقلال لم تراعي التوزيع العادل للمشاريع الصناعية، حيث تركز أغلبها في المدن الكبرى مما أدى إلى نزوح سكان الأرياف إلى المدن بحثا عن العمل في القطاعات الصناعية والخدمية، نتيجة لزيادة مداخيل العمال في تلك القطاعات بينما بقيت مداخيل عمال الفلاحة محدودة.²

وعموما سمحت السياسة المنتهجة في الجزائر في هذه المرحلة من إنشاء 1100000 منصب شغل خلال 10 سنوات سبقت عام 1979 أي ما يعادل 110000 منصب شغل سنويا، بمعدل تكلفة للمنصب الواحد قدره 277000 دج.³

2. فترة الثمانينيات (1980-1989): تضمنت فترة الثمانينيات من القرن العشرين مخططين متوسطي

المدة، تمثالا في:

1.2 المخطط الخماسي الأول (1980-1984): أين سجل متوسط تزايد معدل التشغيل السنوي 40.2 % وتحقق بفضل الاستثمارات العمومية الهائلة خصوصا بعد تحسن سعر النفط سنة 1979، وخلال هذه الفترة تم دمج 415163 عامل من الطلب المسجل الذي وصل إلى 736874 طلب أي ما يعادل 56.3 بالمئة وبهذا تم تسجيل انخفاض في معدل البطالة الذي انتقل من 14.19 % سنة 1980 إلى 8.7 % سنة 1984.⁴

2.2 المخطط الخماسي الثاني (1985-1989): في هذه المرحلة عادت معدلات البطالة إلى الارتفاع حيث انتقل من 9.7 % سنة 1985 ليصل إلى 21.4 % سنة 1987 و18.1 % سنة 1989 وذلك لتراجع العوامل

¹ حسن المدهون، مرجع سبق ذكره، ص 60.

² المرجع نفسه، نفس الصفحة.

³ وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية (سابقا)، الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للنشرة 1967-1978، الجزائر، 1979، ص 14.

⁴ وسيلة دموش، مرجع سبق ذكره، ص 42.

التي ساعدتها على الانخفاض، من بين أهم هذه العوامل أسعار النفط، إذ عرفت تراجعاً كبيراً سنة 1986 ما أدى إلى انخفاض المداخيل وتعطل الجهاز الإنتاجي وتراجع مناصب الشغل المتاحة، وما زاد حدة البطالة هو تغيير سياسة المخطط، وقد تميز تطور التشغيل بجملة من العوامل تضافرت مع الصدمة البترولية 1986 التي أدت إلى نزول ساحق للموارد الخارجية وعوامل أخرى من أهمها إقامة إطار مؤسسي لترقية الاستثمار الوطني الخاص وإصدار قوانين تركز استقلالية المؤسسة العمومية، خلال هذه الفترة أدى تراجع الاستثمارات إلى انخفاض معدل النمو الاقتصادي إلى أضعف المستويات وبالتالي انخفاض محسوس في عدد مناصب الشغل.¹

ثالثاً: وضعية التشغيل خلال المرحلة الانتقالية 1990-1999

هذه الفترة عرفت وضعاً اقتصادياً صعباً للغاية، حاولت السلطات الجزائرية معالجته بمجموعة من الإصلاحات الاقتصادية بدعم من المؤسسات النقدية والمالية الدولية، فأمضت اتفاقية الاستعداد الائتماني ضمن برنامج التعديل الهيكلي، لتتخذ بذلك إجراءات صارمة برزت آثارها جلياً على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، ومن آثار هذه الفترة حل أكثر من 1200 مؤسسة عمومية وتسريح أكثر من 600 ألف عامل، مما يوضح أن إعادة هيكلة المؤسسات أثرت على التشغيل، وأن قطاع البناء والأشغال العمومية كانت له حصة الأسد حيث قدرت نسبة التسريح، بـ 60.2% بالإضافة إلى قطاع الخدمات بـ 20.7%، فظهرت الحاجة إلى اتباع سياسة فاعلة للتشغيل من خلال عملية الخوصصة التي تهدف إلى استحداث فرص عمل مناسبة ما دام القطاع العام غير مهياً بشكل فاعل لمثل هذه الوظيفة.²

رابعاً: سياسة التشغيل في ظل الانتعاش الاقتصادي

سنة 2000 شكلت منعرج نوعي في سوق العمل بالجزائر بسبب التحسن الجيد لأسعار النفط في الأسواق العالمية، الأمر الذي حفز الحكومة الجزائرية على الشروع في صياغة البرامج والأجهزة المتخصصة في تنشيط سوق العمل، والتي بدأتها ببرنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 والبرنامج الوطني للتنمية الفلاحية الريفية 2001-2006، والوكالة الوطنية لتنمية الإستثمار.... إلخ.³

وموازاة مع تنفيذ هذه المخططات ارتأت الحكومة أن تشرع في تبني سياسة واضحة لتقليص نسبة البطالة التي كانت تقدر في سنة 1999 بحوالي 30%، إذا ابتداءً من الفاتح جوان 2008 وطبقاً لتوجيهات رئيس

¹ خالد مجاهدي، مرجع سبق ذكره، ص 125.

² فارس شلالي، مرجع سبق ذكره، ص 69.

³ طارق قندوز وآخرون، الاقتصاد الجزائري تحت رحمة ثالث الفساد والتضخم والبطالة، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية، جامعة المدية، الجزائر، العدد (4)، سبتمبر 2015،

الجمهورية، تم إعداد وتنفيذ مخطط عمل من أجل ترقية التشغيل ومكافحة البطالة حيث يشكل هذا المخطط أساس السياسة الوطنية لترقية التشغيل ويكرس رؤية الحكومة فيما يخص إشكالية التشغيل ومكافحة البطالة، وهي رؤية تتميز عن المقاربات المعتمدة أنها في مجال سياسة التشغيل بالنظر إلى أحدها بعين الاعتبار الجوانب الجزئية والكلية للاقتصاد معاد مختلف العوامل المؤثرة على التشغيل، وكذا مساهمة الفاعلين والشركاء في هذا المجال وضرورة بروز مرفق عمومي للتشغيل يكون ناجحا، وأخيرا ضرورة العمل على التنسيق ما بين القطاعات من أجل تنشيط سوق العمل، ومخطط العمل هذا بعيدا عن كونه مجرد تدابير، يشكل رداد عاما للمقاربة الاقتصادية وذلك من أجل تعزيز إحداث مناصب شغل، وتحسين قابلية تشغيل طالبي الشغل وتفعيل الوساطة.¹

والأهداف المتوخاة من السياسة الوطنية لترقية التشغيل ومكافحة البطالة متعددة وتهدف لا سيما إلى مكافحة البطالة عن طريق مقاربة اقتصادية تفضل دعم الاستثمار المنتج، المحدث لفرص العمل، تنمية الموارد البشرية من خلال تنفيذ سياسة تكوين تلبي احتياجات سوق العمل، تطوير روح المقاوالتية لا سيما عند الشباب، تعزيز وتحسن الوساطة في سوق العمل، ويرتكز مخطط العمل الذي شرع في تطبيقه من أجل بلوغ هذه الأهداف على سبع محاور رئيسية وهي:²

- دعم الاستثمار بالقطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال تنفيذ التدابير الضريبية وشبه الضريبية والعقارية وتسهيل الحصول على القروض البنكية والعقارات الصناعية؛
- ترقية التكوين المؤهل بغرض تحسين قابلية التشغيل للوافدين الجدد في سوق العمل وتسهيل الإدماج بعالم الشغل؛
- تشجيع سياسة تحفيزية اتجاه المؤسسات قصد تعزيز توظيف طالبي العمل لا سيما من خلال تخفيضات هامة في اشتراكات صاحب العمل في مجال الضمان الاجتماعي، وتمديد فترات الأعضاء الضريبي وما إلى ذلك؛
- ترقية تشغيل الشباب من خلال دعم روح المقاوالتية والعمل المأجور؛
- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل لاسيما عن طريق إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل، وفتح مجال الوساطة للقطاع الخاص؛

¹ السيد لوح طيب وزير العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي (سابقا)، افتتاحية نشرة مفتشية العمل، رقم 24، ديسمبر 2010.

² وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، متوفرة على موقع الوزارة 20/11/2020، www.mtess.gov.dz

- متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل؛
- إنشاء ووضع أجهزة تنسيق قطاعية مشتركة على المستوى المركزي والمحلي كما عزز هذا المخطط بمجموعة من الاستراتيجيات في مجال ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، منها مخطط الحكومة لسنة 2015، والذي تضمن ما يلي:¹
- تبسيط وتكييف جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إطار مقارنة اقتصادية بحتة بتفضيل التوظيف الدائم للشباب طالبي العمل لأول مرة؛
- مواصلة عصرنة وتعزيز المرفق العمومي للتشغيل من خلال التقريب بين عرض وطلب العمل؛
- عصرنة المصالح اللامركزية للتشغيل وتحسين التفاعل المتبادل بين مختلف المتدخلين قصد تحسين تسيير سوق العمل.

وسياسة التشغيل في الجزائر تقوم على ركيزتين هما:²

• ترقية التشغيل من طريق المبادرات المقاولاتية:

هذا الاتجاه يستند إلى فكرة التشغيل الذاتي، أي أن الشباب هم أنفسهم من يخلق فرص عمل لأنفسهم، ودور الدولة هنا هو دور الداعم والمرافق، وتجسيدا لذلك تم إنشاء وكالات وصناديق لهذا الغرض وهي: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وبغرض تفعيل ودعم أهداف هذه الهياكل، وكذا تشجيع إنشاء المؤسسات، تم اعتماد تدابير مالية تحفيزية لشباب، المقاول متضمنة في قوانين المالية السنوية....

• **ترقية دعم الشغل المأجور:** بمقابل الشباب الذين لديهم رغبة واستعداد لإنشاء مؤسساتهم هناك شباب يبحثون عن عمل مأجور، ومن أجل مساعدة هؤلاء ومرافقتهم في بحثهم هذا، تم اعتماد مجموعة من الآليات والتدابير: الوكالة الوطنية للتشغيل، مديريات التشغيل بالولايات، وكالة التنمية الاجتماعية، التشغيل المأجور بمبادرة محلية، أشغال المنفعة العامة ذات كثافة اليد العاملة، عقود ما قبل التشغيل، والذي تم تطويره في صيغة تدابير جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

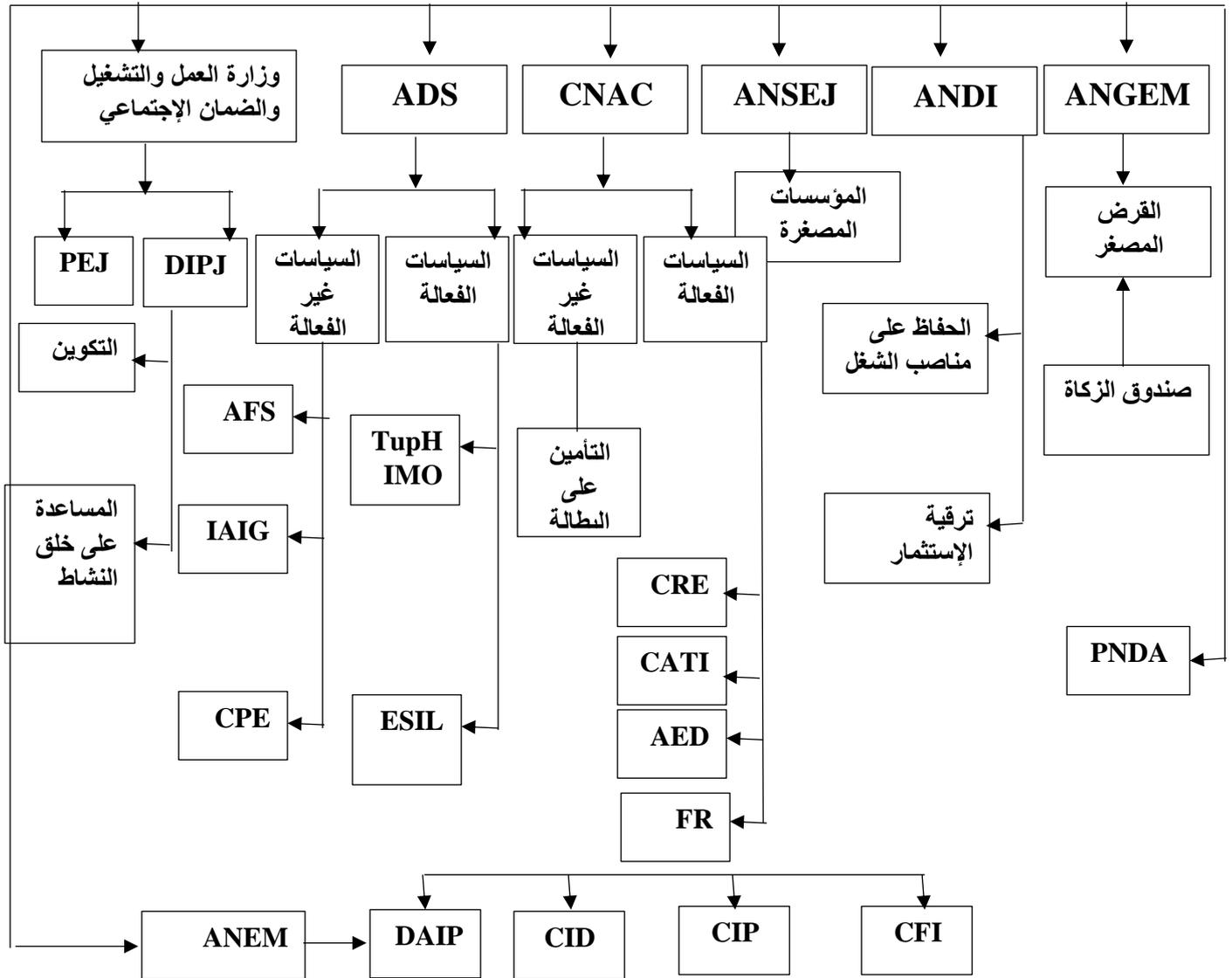
¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السياسة الحكومية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، سبتمبر 2015، ص 02. متوفرة على موقع الوزارة: www.mtess.gov.dz ، 2020/11/20.

² هشام ريغي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل، حالة القطاع الصناعي في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 253.

المطلب الثاني: أجهزة التشغيل ودورها في معالجة اختلالات سوق العمل

الحكومة الجزائرية بغرض مواجهة تدهور سوق العمل وزيادة مستوى التشغيل قامت باستحداث أجهزة وبرامج لتفعيل سياسة التشغيل ومحاولة تعديل اختلالات سوق العمل، والتي يمكن إبراز تطورها في النقاط التالية.

الشكل (3-24): الأجهزة والبرامج المتخذة لمعالجة إختلالات سوق العمل



المصدر: دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر،

2013، ص 2019.

أولاً: آليات التشغيل المعتمدة على دعم الشغل المأجور في الجزائر

هي مجموع الآليات التي تهدف إلى محاربة البطالة من خلال المقاربة الإجتماعية (سياسة التشغيل الخاملة)، حيث تدمج البطالين في مناصب عمل غير دائمة، بمقابل شهري، يسمى تعويضا وليس أجرا، تحضر الشباب بالاندماج بصفة دائمة في سوق العمل، بعد اكتساب مهارات تتلاءم ومؤهلاتهم العلمية والمهنية.

1. الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM في جوان 2007 أصبحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مكلفة بمجال الشغل، وتعتبر Anem من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، بحيث ساهمت في تنظيم وإدارة سوق الشغل، وهي أداة من الأدوات المستعملة لتنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل، إذ تعمل على التقريب بين طالبي العمل المتمثلين في البطالين وأصحاب العمل وهم كل أصحاب المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام والخاص، فالوكالة أنشأت طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-259¹ المعدل والمتمم للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17/06/1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم التنفيذي 99/62 سنة 1962.

حسب هذا المرسوم الوكالة هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، لكن حسب المادة 07 من القانون 19/04² أصبحت عبارة عن مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، وهو ما أكدته المرسوم التنفيذي 377/07³، والذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها والذي عدل وتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 4273/09⁴، وجعلت الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل، وتتولى الوكالة المهام الآتية:⁵

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك؛
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها؛

¹ المرسوم التنفيذي رقم 90-259، تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير اسمه إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد (39)، 08 سبتمبر 1990، ص1224.

² القانون رقم 19/04، قانون تنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (83)، 25 ديسمبر 2004، ص08.

³ المرسوم التنفيذي رقم 06-77، مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (09)، 18 فيفري 2006، ص22.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 09-273، تعديل مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (50)، 30 اوت 2009، ص20.

⁵ الوكالة الوطنية للتشغيل متاح على الرابط: <http://www.anem.dz/ar/pages/mission-et-objectifs-de-l'anem-ar->

- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقية الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها؛
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل فيما خصها؛
- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 19/04 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل فيما يخصها.

1.1. تطور طلبات وعروض العمل في ANEM خلال الفترة (2017-2008):

وفقا لمؤشرات سوق العمل (الطلب، العرض والتوظيف)، قد عرف معدل التلبية خلال الفترة (2008-2017)، تذبذبا، ولكن بنسب متفاوتة، وهذا ما يوضحه الجدول (3-34).

الجدول (3-34): تطور طلبات وعروض العمل في ANEM خلال الفترة (2017-2008)

الوحدة: ألف منصب.

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
طلبات العمل	1176	963	1091	1647	1939	2048	2050	811	654	1387
عروض العمل	213	236	235	254	287	394	400	441	465	416
العروض المحققة (التوظيف المحقق)	155	179	199	212	215	260	304	338	370	307
معدل التلبية * %	72.77	75.85	84.68	83.46	74.91	74.50	76.00	76.64	79.57	73.80

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق الوكالة الوطنية للتشغيل على الموقع: www.anem.dz/ar/stats

- *معدل التلبية (معدل الرضا) وهو عروض العمل التي لبثتها الوكالة: (عروض العمل المحققة/عروض العمل) *100 منذ انطلاق أشغال الوكالة في سوق العمل كمسير ووسيط فعال بين عارضي العمل وطالبيه لم تدخر جهدا من أجل توفير مناصب عمل للراغبين فيه من مختلف فئات المجتمع في حدود الإمكانيات المتاحة¹، وانطلاقا من بيانات الجدول (3-34) نلاحظ ارتفاع طلبات العمل خلال الفترة (2014-2008)، ويرجع هذا أساس إلى الإجراءات الجديدة المساعدة على الإدماج (DAIP-CTA)، لكنها تراجعت كثيرا بسبب إجماع الكثير من خريجي الجامعات على عروض الإدماج التي يعتبرونها اجحافا في حقهم فبعد ما كانت تتجاوز 2 مليون طلب عمل سنة 2014، أصبحت لا تتعدى 700 ألف طلب سنة 2016 لترتفع مجددا إلى 1.4 مليون

¹ مراد زايد، عبد الرؤوف ابن سالم محمد، دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 10-12.

طلب سنة 2018، مع العلم أن عروض العمل في زيادة مستمرة وخاصة من قبل المؤسسات الاقتصادية والتي أصبحت مجبرة على توظيف العمال الجدد عن طريق ANEM، والتي استطاعت أن تلبّي 80 بالمئة تقريبا كمتوسط لعروض العمل المقدمة لها.¹

في 2008، قامت الدولة بوضع جهاز لمساعدة المترشحين على الإدماج المهني (DAIP)، ثم أتبعته بعقد CTA وهو عقد عمل مدعم لمدة ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.

2.1. برامج التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

التشغيل في إطار ANEM تنقسم إلى:

1.2.1. جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): هذا الجهاز أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008²، ويهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين-تشغيل وتوظيف، ويشمل برنامج DAIP ثلاث عقود هي:

- عقد إدماج لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين (CID): يستهدف أصحاب الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين، حددت مدة العقد بثلاثة سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والهيئات العمومية، ولمدة سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة في القطاع الاقتصادي، يستفيد بموجبه الحاملون لشهادات التعليم العالي على منحة تقدر بـ 15000 دج مع الحق في التأمين، أما بالنسبة للتقنيين الساميين وحاملي شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية (DEUA) من منحة 10000 دج للشهر مع التأمين في الضمان الاجتماعي.

- عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني (CIP) تستهدف الشباب ذوي المستوى الثانوي ومنسبوا مراكز التكوين المهني (شهادة دون تقني سامي) والذين زاولوا تكوينهم في إطار التمهين، ويستفيد بموجبه الحاملون لهذا النوع من العقد على منحة تقدر بـ 8000 دج للشهر مع اشتراكات الضمان الاجتماعي وبمدة مقدرة سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة.

- عقد تكوين وإدماج للفئات غير المؤهلة (CFI): يستهدف طالبي العمل لأول مرة الذين لا يملكون مؤهلات دراسية أو مهنية، يستفيد الشباب بموجبه من عقد تكوين مدته سنة واحدة، غير قابلة للتجديد ومن منحة تكوين (4000 دج شهريا) يغطي مجال المهن التقليدية والمهن المطلوبة في سوق العمل.

¹ حسب تقارير الوكالة الوطنية.

² المرسوم التنفيذي رقم 126/08، جهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (22)، 19 أبريل 2008.

وتعد حصيللة التشغيل لهذا البرنامج منذ اعتماده سنة 2008 وإلى غاية سنة 2014 بـ 1870248 منصب شغل محققا بذلك نسبة مساهمة في إجمالي التشغيل بـ 2.70% خلال نفس الفترة، والجدول الآتي يبرز ذلك.

الجدول (3-35): تطور المناصب المستحدثة في إطار جهاز الإدماج المهني DAIP

2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	العقود السنوات
39745	43548	75671	269746	99691	89101	48002	CID
35.04	31.33	31.26	40.82	36.49	32.09	29.21	النسبة %
37566	43939	95333	226284	85114	75973	29721	CIP
33.12	31.61	39.39	34.24	31.16	27.36	18.08	النسبة %
36106	51486	70989	164780	88336	112544	86573	CFI
31.38	37.04	29.33	24.93	32.34	40.53	52.69	النسبة %
113417	138973	241993	660810	273141	277618	164298	المجموع
6.06	7.43	12.93	35.32	14.60	14.84	8.87	نسبة تطور توفير المناصب %
1.1	1.28	2.37	6.88	2.8	2.93	1.78	نسبة المساهمة في التشغيل

المصدر: مسعودي زكريا، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل -دراسة تحليلية-، مرجع سبق ذكره، ص157.

من خلال ملاحظة بيانات الجدول (3-42) وبالنظر إلى اتجاهات الوظائف التي تم خلقها في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، يتبين أن هذا الجهاز حقق أعلى نسبة في توفير مناصب الشغل سنة 2011 والمقدرة بـ 35.32% محققة بذلك أكبر نسبة مساهمة لهذا البرنامج في إجمالي التشغيل والمقدرة بـ 6.88% والتي يرجع سببها إلى إعادة إطلاق الإدماج المهني عن طريق القطاع الإداري العمومي الذي عرف ارتفاع كبير مقدر بـ 100% سنة 2011 مقارنة مع نسبة القطاع سنة 2010، كما تأقلمت هذه الإجراءات وبصفة خاصة مع أصحاب الشهادات حيث نجد أن نسبة الإدماج بالنسبة لأصحاب الشهادات تصل إلى 40.82% سنة 2011.

كما يلاحظ من معطيات الجدول أن أصغر قيمة في حجم التوظيف سجلت في سنة 2014 بـ 113417 منصب شغل، ويرجع سبب ذلك إلى تقلب الأوضاع الاقتصادية في الجزائر مما أدى إلى تجميد الإدماج في القطاع الإداري، بالإضافة إلى استحداث آليات أخرى للإدماج المهني ومن بينها عقود العمل المدعم.

أما عن توفير المناصب في إطار أنواع العقود، فنلاحظ أيضا من خلال بيانات نفس الجدول، تمركز اعتماد البرنامج على توفير المناصب عن طريق عقود (CFI) في السنوات الأولى (2008-2009) بنسبة 52.69% و 40.53%، وهذا راجع لارتفاع نسبة البطالة في التعليم المتوسط والابتدائي وبدون تأهيل، وبالمقابل تشبع الأجهزة والبرامج التي تستقبل هذه الفئات.

في حين أن التوظيف عن طريق هذا الجهاز على طول الفترة 2008-2014 كان متمركز بشكل كبير في القطاع الاقتصادي، وهذا ما توضحه أرقام الجدول (3-36) الآتي:

الجدول (3-36): تطور المناصب المستحدثة وفقا للقطاع في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
إجمالي القطاع الاقتصادي	120450	210273	208159	301072	167123	113328	94142
النسبة %	73.31	75.74	76.20	45.56	69.06	81.54	83.00
إجمالي القطاع الإداري	43846	67345	64982	359738	74870	25645	19275
النسبة %	26.68	24.25	23.79	54.43	30.93	18.45	16.99
المجموع	164296	277618	273141	660810	241993	138973	113417

المصدر: مسعودي زكرياء، تقييم برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل -دراسة تحليلية-، مرجع سبق ذكره، ص 158.

وعلى العموم يعتبر أداء جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) ضعيف، حيث تشير معطيات الجدولية رقم (3-35) و(3-36) على التوالي إلى وجود نوع من التصنيف في استخدام هذا الجهاز في عملية توظيف الشباب، حيث أن حجم التوظيف يتناقص مع مرور الوقت.

2.2.1. عقد العمل المدعم (CTA): أطلقت الدولة عقد العمل المدعم (CTA) في 2009، إذ بموجبه

يمكن لشخص المستفيد مسبقا من إحدى العقود الثلاثة المذكورة سابقا، أن يستفيد من عقد عمل مدعم لمدة ثلاثة سنوات غير قابلة للتجديد، والمستفيدين من هذا العقد لهم الامتيازات التالية:

- منح شهادة من طرف الدولة في شكل رواتب موزعة بالشكل التالي:
- منحة بـ 12000 دج/لشهر خلال مدة 3 سنوات لحاملون لشهادات التعليم العالي.
- منحة بـ 1000 دج/لشهر خلال مدة 3 سنوات لحاملون لشهادات التقني السامين.

- منحة بـ 8000 دج/لشهر خلال مدة 3 سنوات لحاملون لشهادات التكوين المهني.
- منحة بـ 6000 دج/لشهر خلال مدة 3 سنوات للفئات غير مؤهلة.
- تكاليف التأمين تحملها الدولة والمستخدم.
- احتساب سنوات عملهم للاستفادة من التقاعد.

والتشغيل بعقد عمل في إطار CTA في تزايد مستمر منذ أن تم الاعتماد عليه في سنة 2009، حيث انتقل مجموع التشغيل بهذا العقد من 8027 سنة 2009 إلى 47262 سنة 2014، أي بزيادة تقدر بحوالي 6 مرات¹، وقد كانت النسبة الأكبر من هذه العقود لأصحاب الشهادات (CTA/CID)، إذ قدرت بـ 56.5%² من مجموع العقود في إطار هذا النوع.

2. - وكالة التنمية الإجتماعية (ADS):

وكالة التنمية الإجتماعية مؤسسة ذات طابع خاص مزودة بالشخصية المعنوية وتتمتع بالاستقلالية المالية والإدارية، مهمة المتابعة لجميع نشاطات الوكالة تقع على عاتق وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.³ وحسب المرسوم التنفيذي رقم 96-232، تتولى الوكالة الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي أو الجزئي عن طريق المساعدات أو أية وسيلة أخرى ملائمة كما يأتي:

- الأعمال والتدخلات لفائدة الفئات المحرومة والتنمية الجماعية؛
- كل مشروع أشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصادية والإجتماعية الأكيدة، ويحتوي على كثافة عليا لليد العاملة تقترحها كل جماعة أو مجموعة أو تجمع عمومي أو خاص قصد ترقية تنمية الشغل؛
- تنمية المؤسسات الأخرى؛

وتتولى الوكالة مهمة البحث والاستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهبات أو الاكراميات من أي نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي، أو دولي أو متعدد الجوانب، والضرورية لأداء موضوعها الاجتماعي.

¹ سامي بن جدو ، مرجع سبق ذكره، ص128.

² مسعودي زكرياء، تقييم برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل -دراسة تحليلية-، مرجع سبق ذكره، ص159.

³ المرسوم الرئاسي رقم 09/08 المؤرخ في 27 جانفي 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (05)، 30 جانفي 2008.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 96-232، المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (40)، 30 يونيو 1996.

1.2. برامج التشغيل في وكالة التنمية الإجتماعية-ADS- وكالة التنمية الإجتماعية تسير محافظة متنوعة من البرامج بالاعتماد على مختلف المصالح والمديريات الولائية، بالإضافة إلى الحركات الجموعية، من أجل مساعدة الفئات المحرومة، وتتمثل هذه البرامج في:

1.1.2. المنحة الجزافية لتضامن AFS: مساعدة مباشرة متنوعة للفئات السكانية المعروفة غير قادرة على ممارسة عمل في شكل منحة، بعد أن حدد في البداية بـ 1000 دج، انتقل مبلغ المنحة إلى 3000 دج شهريا منذ 2008 مع علاوة تتقدر بـ 120 دج لكل شخص تحت الكفالة.

2.1.2. تعويضات الأنشطة ذات المنفعة العاملة IAIG: تم الشروع في إنشاء الأنشطة ذات المنفعة العامة بدعم من البنك العالمي منذ أكتوبر 1994 يدخل ضمن الإجراءات المحضرة من طرف وكالة التنمية الإجتماعية، موجهة للأسر التي لا تملك أي مصدر للدخل، وذلك عن طريق تقديم منحة أو تعويض يقدر بـ 3000 دج للبطالين مقابل القيام بأنشطة عمومية ذات منفعة عامة ولصالح البلديات، هذه المنحة يستفيد منها شخص واحد فقط من الأسر.

وهذا البرنامج يوفر مناصب انتظار للوافدين الجدد لسوق العمل، وهذا لا ينفي الطابع التضامني للمناصب المنشأة في إطار هذا البرنامج، ومنذ سنة 2011، وبموجب القرار الوزاري المؤرخ في 22 فيفري 2014 تم استبدال برنامج IAIG ببرنامج DAIS.¹

3.1.2. جهاز الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات (CPE)PID (قبل 2010): هذا الجهاز مسجل في إطار سياسة نشيطة لضمان الإدماج للشباب طالبي التشغيل من حاملي شهادات التعليم العالي، وكذا التقنيين السامين المتخرجين من معاهدة التكوين الوطنية، البالغين من العمر 19 و35 سنة، قصد السماح لهم باكتساب تجربة مهنية وترقية تشغيلهم، وتكون عقودهم لمدة سنتين مقابل 10000 دج للجامعيين، و8000 دج بالنسبة للتقنيين.²

4.1.2. أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف ليد العاملة TUP-HIMO هذا الجهاز أنشأ سنة 1997 بهدف المعالجة الاقتصادية للبطالة، ويهدف بالدرجة الأولى إلى إنشاء عدد كبير من مناصب العمل المؤقتة، يمكن القول بنجاح هذا البرنامج في توفير عدد من مناصب العمل المؤقتة بتكلفة زهيدة ولكن ضعف التأطير والتنسيق ما بين القطاعات أدى إلى توقف هذا البرنامج سنة 2000.³

¹ CNES, rapport national sur le développement humain 2015, quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en algérie ?, p284.

² Programme d'insertion des diplômés (PID), sur le site électronique : <http://www.ads.dz/documents/prg-pid.html>

³ حسيبة بن عمار ، عبد النور موسوي ، مرجع سبق ذكره، ص191.

5.1.2. جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي DAIS: منذ سنة 1990، تمت إقامة الترتيبات المسماة بالبرامج المهنية لإدماج الشباب ESIL، وتتمثل في تشغيل الشباب بصورة مؤقتة بواسطة إنشاء مناصب شغل بمبادرة محلية، وكانت هذه الترتيبات ترمي إلى مساعدة الشباب العاطل عن العمل على اكتساب خبرة مهنية في وحدات الإنتاج أو الإدارة لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر و12 شهرا، ومنذ سنة 2011 تغير محتوى هذا البرنامج وأصبح اسمه جهاز الإدماج الاجتماعي، ويتمثل هدف هذا البرنامج في إدماج البطالين عديمة التأهيل لمدة تقدر سنتين قابلة للتجديد لمرتين للبالغين 18-59 سنة.¹

6.1.2. الجزائر البيضاء: Blanche Algérie: هذا البرنامج يسمح باستحداث مؤسسات جد مصغرة لصيانة وتحسين الإطار المعيشي للسكان، كما يسمح بإدماج البطالين لا سيما أولئك الذين تم إقصائهم من النظام المدرسي، وبالشراكة مع الجمعيات والسلطات المحلية، وتقدر مدة العقد بثلاثة أشهر قابلة للتجديد ثلاث مرات، أما عن التأهيل للبرنامج فيكون:²

- **كمقاول صغير:** يجب أن يكون بالغا من العمر بين 18 و40 سنة ومتمتعا بمستوى دراسي مطلوب والمزايا التي يتمتع بها:
 - الاستفادة من أربعة عقود بمبلغ 850000 دج للمشروع.
 - تعلم كيفية تسيير فرق عمل.
 - تعلم طريقة عمل الإدارة (العلاقات مع المجلس الشعبي البلدي/ مديرية النشاط الاجتماعي، صندوق الضمان الاجتماعي، صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، الضرائب).
 - الاستفادة من تغطية اجتماعية لفترة تقدر بسنة.
 - الحصول على بطاقة حرفي.
- **كعامل:** للتمكن من الاستفادة من برنامج الجزائر البيضاء ينبغي أن يكون بطلا مسجلا ببلدية إنجاز المشروع وبالغا من العمر بين 18 و59 سنة، ومن المزايا التي يتمتع بها:
 - ضمان دفع أجر يساوي مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون لمدة 12 سنة.
 - ضمان التغطية الاجتماعية لسنة واحدة.
 - اكتساب معرفة في مجال الصياغة.

¹ موقع وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، متوفرة على الموقع: www.msnfcf.gov.dz

² المرجع السابق.

7.1.2. التنمية الإجتماعية الإشتراكية: DEV-COM: وهذا البرنامج مبادر به وممول من طرف وكالة التنمية الإجتماعية، على أساس مشاريع اجتماعية، اقتصادية يتم تحديدها من طرف الخلايا الجوارية للتضامن، وبمساهمة السكان وممثليهم من أجل تشجيع اليقظة الجماعية في أوساط الفئات السكانية المحرومة، ويصل مبلغ شروع التنمية الإجتماعية الإشتراكية إلى حدود 4 مليون دج، وبلغت عدد المشاريع 25000 مشروع خلال الفترة 2005-2015.¹

3. مساهمة برامج ADS في استحداث مناصب الشغل

وكالة التنمية الإجتماعية ADS منذ إنشائها، ساهمت في فتح العديد من مناصب الشغل وتقديم العديد من المساعدات للفئات المحرومة من أجل إحداث تنمية محلية، وفيما يلي عدد الأفراد المستفيدين من برامج التنمية الإجتماعية خلال الفترة 2008-2016.

الجدول رم (3-37): مناصب الشغل المفتوحة من قبل ADS خلال الفترة 2008-2017

السنوات الأجهزة	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
PID (سابقا CPE)	57293	14689	48843	46218	34002	46163	48117	39445	35302	32664
DAIS (ESIL سابقا)	132484	143414	62161	175588	488609	502842	512818	523348	527581	530097
IAIG	261894	225540	254311	260895						
TuP- HIMO	13201	15964	12098	12308	21987	36327	44827	43411	34728	
المجموع	464872	429607	377413	495009	544598	585332	605762	606204	597611	562761

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على:

- Rapport national 2000-2015, objectifs du millénaire pour le développement, p40.
- CNES, Rapport national sur le développement humain 2013-2015, p192.
- ONS, l'algérie en quelques chiffres, édition 2018, p11,12.

ثانيا: آليات التشغيل المعتمدة على دعم ومساندة المبادرات المقاولاتية

لمواجهة المشاكل التي يعاني منها سوق العمل بالجزائر، قامت السلطات العمومية بخطوات ميدانية لتوفير ديناميكية في سوق العمل، وذلك بإنشاء العديد من الأجهزة التي من شأنها تشجيع الأشخاص بدون شغل على توفير مناصب الشغل لأنفسهم ولغيرهم من خلال مختلف المؤسسات ومختلف الأنشطة، وأن تكون مسيرة من طرف أصحابها ومدعمة بنسب كبيرة من قبل خزينة الدولة، بالإضافة إلى المساهمة الشخصية، ومن بين الأجهزة المشرفة على تنفيذ هذه البرامج ما يلي:

¹ جرفي زكرياء، أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر، دراسة تحليلية قياسية للفترة 2000، 2018، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، الجزائر، 2020، ص43.

1. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمار (APSI) التي أنشأت سنة 1993 وبمقتضى الأمر الرئاسي رقم 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمار¹ المعدل والمتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في 16 جويلية 2006، تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري في خدمة المستثمرين المحليين والأجانب، وضمن هذا الإطار فهي تتولى المهام التالية:²

- تستقبل وتتصح وتصحح المستثمرين على مستوى هياكلها المركزية والجهوية؛
 - تطلع المستثمرين من خلال خاصية موقعها على الأنترنت وركائزها الدعائية ومختلف نقاط الاستعلامات بمناسبة ظواهر اقتصادية منظمة في الجزائر وفي الخارج؛
 - تضي الطابع الرسمي على المزايا التي ينص عليها نظام التشجيع وذلك بإنصاف وفي آجال قصيرة؛
 - تحرص على التنفيذ المتفق عليه مع مختلف المؤسسات المعنية (الجمارك، الضرائب... إلخ)، القرارات للتشجيع على الاستثمار؛
 - تساهم في تنفيذ سياسات واستراتيجيات التنمية بالتآزر مع القطاعات الاقتصادية المعنية.
- وتعتبر الوكالة الأداة الأساسية للتعريف بفرص الاستثمار القائمة والترويج لها واستقطاب رؤوس الأموال والاستثمارات الأجنبية المباشرة، وتخضع هذه الأخيرة إلى شروط خاصة ينبغي اعتبارها والمتمثلة في:
- وجود قانون للاستثمارات يخدم مصالح المستثمرين الأجانب بصفة خاصة؛
 - سعر صرف تشجيعي؛
 - يد عاملة غير مكلفة ونظام جبائي تحفيزي.

2. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 99-188³ المؤرخ في 6 يوليو سنة 1994، وتتمثل مهمة الصندوق في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها فيما يأتي:

¹ الأمر الرئاسي رقم 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (47)، 20 أوت 2001، ص4.

² موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: www.andi.dz

³ المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (44)، 7 يوليو 1994.

- يضبط باستمرار بطاقية المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته؛
- يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه؛
- يساعد ويدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة؛
- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة؛
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف. وفي نطاق مهامه، وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل يساهم في تطوير أحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، لاسيما من خلال ما يأتي:
- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكانه؛
- التكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية لمشاريع أحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل؛
- تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الأشكال والصيغ المقررة بموجب إتفاقية.
- وفي إطار البرامج المختلفة التي بادرت بها الحكومة من أجل محاربة البطالة والتهميش بالإضافة إلى مهامه الأصلية بعنوان التأمين على البطالة، يعمل صندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) على تسيير جهاز دعم أحداث النشاطات لفائدة البطالين أصحاب المشاريع الصغيرة ابتداء من سنة 2004.
- وفي أواخر شهر جوان 2010 إثر تقويم مساره، اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الإجتماعية المعنية ترمي أساسا إلى تطوير وتحويل ثقافة المقابلة بحيث أدخلت تعديلات على الجهاز تتضمن:¹
- تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل (شهر واحد ... ستة أشهر)؛
- رفع مستوى الاستثمار من خمسة ملايين دينار جزائري إلى 10 ملايين دينار جزائري؛
- الالتحاق بالجهاز من 30 سنة (بدلا من 35 سنة) إلى خمسين سنة؛

¹ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: <http://www.Cnac.dz>

- وعلاوة على إحداث النشاط، توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات.

3. الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ:

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المتضمن إنشاءها وقانونها الأساسي¹، المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 98-231 المؤرخ في 13 جويلية 1998 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، إذ تتمتع الوكالة بتنظيم يعتمد على هياكل محلية (فروع ولأئية وملحقاتها)، للتقرب أكثر من أصحاب المشاريع ويكون سنهم 19-35 واستثنائيا 40 سنة، والاستجابة لتطلعاتهم وكذا تكييف إنشاء المؤسسات مع مختلف الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المحلية، وتوفر الوكالة صيغتين للتمويل تتمثل في:

1.3 التمويل الثلاثي: هذا النوع من التمويل يكون بمساهمة ثلاثة فاعلين للاستثمار في المشروع، وتكون صيغة التمويل كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (3-38): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي وفق وكالة ANSEJ

مستوى التمويل	تكلفة المشروع الإجمالية	المساهمة الشخصية	القروض بدون فائدة	القرض البنكي
المستوى الأول	حتى 5000.000 دج	1%	29%	70%
المستوى الثاني	من 5000.001 دج إلى 10.000.000 دج	2%	28%	70%

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب -إنشاء المؤسسة بتمويل ثلاثي-

2.3 التمويل الثنائي: ويكون هذا النوع من التمويل (ذو قسمين) بمساهمة فاعلين إثنين، وذلك وفق الجدول (3-39) الآتي:

الجدول (3-39): الهيكل المالي للتمويل الثنائي وفق وكالة ANSEJ

مستوى التمويل	تكلفة المشروع الإجمالية	المساهمة الشخصية	القروض بدون فائدة
المستوى الأول	أقل أو يساوي 5000.000 دج	71%	29%
المستوى الثاني	يفوق 5000.001 دج ولا يتجاوز 10.000.000 دج	72%	28%

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب -إنشاء المؤسسة بتمويل ثنائي-

والفرق الوحيد والبسيط بين مؤسسة CNAC ومؤسسة ANSEJ يكمن في أن الأشخاص الذين ترافقهم مؤسسة CNAC في مشاريعهم هم على العموم أكبر سنا من الأشخاص الذين ترافقهم مؤسسة ANSEJ، أما طرق تمويل المشاريع فهي تطبق بنفس الصيغة في المؤسستين.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المتضمن القانون الأساسي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (52)، 08 سبتمبر 1996، ص12.

4. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004¹، أنشأت هذه الوكالة وتوضع تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطات الوكالة وفقا لأحكام هذا المرسوم، وبموجب المرسوم رقم 08-10 المؤرخ في 27 جانفي 2008² أسندت الوصاية على الوكالة إلى الوزير المكلف بالتضامن الوطني، وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتضطلع الوكالة بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام التالية:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم؛
- تمنح قروض بدون مكافأة؛
- تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم؛
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

ويمكن توضيح أنماط التمويل في إطار هذه الوكالة من خلال الجدول (3-40).

الجدول (3-40): أنماط التمويل المتاحة في إطار ANGEM

قيمة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة	نسبة الفائدة
لا تتجاوز 100000 دج	كل الأصناف (شراء مواد أولية)	0%		100%	
لا تتجاوز 250000	كل الأصناف (شراء مواد أولية) على مستوى ولايات الجنوب	0%		100%	
لا تتجاوز 1000000	كل الأصناف	1%	70%	29%	5% من النسبة التجارية خاصة (مناطق الجنوب والهضاب العليا)
	كل الأصناف	1%	70%	29%	10% من النسبة التجارية (بقية المناطق)

المصدر: موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: www.angen.de

¹ المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (06)، 25 جانفي 2004.

² المرسوم الرئاسي رقم 08/10 المؤرخ في 27 جانفي 2008 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (05)، 30 جانفي 2008.

5. صندوق الزكاة:

تم إنشاؤه رسميا سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان المركزية والولائية والقاعدية ثم بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-427، خاصة المادة الثالثة منه التي تنص على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة وتوزيعها وتحديد صرفها.¹ هذا الصندوق يعد آلية من الآليات التي سعت من خلاله الدولة الجزائرية إلى مواجهة مشكلة البطالة وخلق مناصب شغل بواسطة إعطائه بعد تمويل استثماري للمشاريع الاقتصادية، أي أن الزكاة لا يقتصر كونها فريضة دينية بل يمكن أن يمتد أثرها إلى تحريك التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق هو أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر للقادرين على العمل من الجنسين ويسدد في آجال لا تتعدى أربع سنوات ويعرف هذا القرض بالقرض الحسن، فوجد أنه في سنة 2017 تم جمع 140 مليار سنتيم، كما أنه خلال الفترة 2004-2011 تم تدعيم ما يقارب 8000 مشروع صغير.²

6. دور أجهزة الدعم في استحداث مناصب الشغل:

الجزائر تولي أهمية بالغة لبرامج دعم المبادرات المقاولاتية من أجل الحد من البطالة واستحداث مناصب شغل جديدة تتماشى ومؤهلات العمالة المطلوبة، وفيما يلي جدول يوضح هذه البرامج في استحداث مناصب شغل جديدة.

الجدول (3-41): مناصب الشغل المستحدثة من قبل أجهزة دعم ومساندة المبادرات المقاولاتية خلال

الفترة 2005-2017

السنوات	ANDI	CNAC	ANSEJ	ANGEM	المجموع	المساهمة في التشغيل
2005	78951	5159	30376	4994	119480	7.11
2006	123583	6078	24500	33331	187492	8.56
2007	157295	6949	22685	25847	212776	11.31
2008	196754	5781	31626	63148	297309	13.88
2009	155905	9574	57915	91101	314495	16.72
2010	140770	15804	60133	77934	294641	19.29
2011	140110	35953	92682	161417	430162	24.05
2012	91415	59125	129203	219641	499384	27.61

¹ المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد (73)، 7 نوفمبر 2005، ص 8.

² موقع وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، www.marw.dz

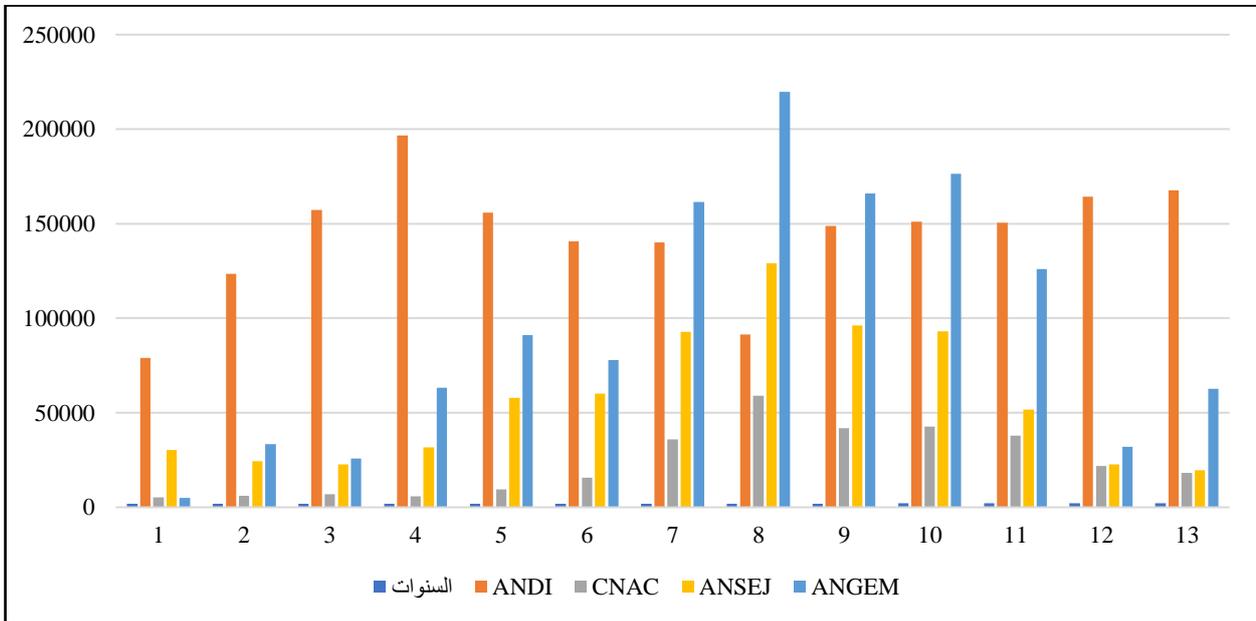
30.23	453015	166053	96233	41786	148943	2013
36.37	463121	176315	93140	42707	150959	2014
38.61	366284	126152	51570	37921	150641	2015
39.94	241075	32045	22766	21850	164414	2016
42.36	268653	62764	19672	18299	167618	2017

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على:

- www.andi.dz
- www.mdipi.gov.de
- www.anslj.org.dz
- www.angem.dz
- www.ons.dz

وللتوضيح أكثر نترجم معطيات الجدول في شكل بياني:

الشكل (3-25): مناصب الشغل المستحدثة من قبل أجهزة الدعم والمساندة المبادرات المقاولاتية خلال الفترة (2005-2017).



المصدر: مخرجات Excel بالإعتماد على معطيات الجدول (3-41)

من خلال الجدول (3-41) والشكل البياني رقم (3-25) نلاحظ أن هناك ارتفاع متتالي في عدد المناصب المستخدمة من قبل أجهزة دعم ومساندة المبادرات المقاولاتية خاصة منذ سنة 2011 التي شهدت مجموعة من الإصلاحات التي تدعو لتحقيق المزيد من الشفافية والسرعة في دراسة الملفات وصدور بعض التعليمات الوزارية التي تدعو إلى تخفيض الفوائد على بعض الأنشطة وإلغائها كلياً، فتجاوزت مناصب الشغل المستحدثة 450 ألف منصب منذ عام 2011، لكن منذ سنة 2015 تراجعت عدد المناصب المستحدثة بسبب

سياسة التقشف المنتهجة من قبل الحكومة في ظل انخفاض أسعار النفط وكذا تجميد بعض الأنشطة بسبب تحقيق الإكتفاء الذاتي فيها والتي كانت تمول من قبل ANSEJ حيث أنه من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المناصب المستحدثة من قبل ANSEJ عرفت تراجعاً كبيراً خلال الفترة 2015 - 2017 وهو ما أثر على مجموع المناصب المستحدثة وهو راجع لشروط التأهيل التي فرضتها الوكالة على المستثمرين للحصول على الدعم باشتراك شهادة جامعية أو شهادة التكوين المهني، أما فيما يخص نسبة مساهمة هذه الوكالة إلى إجمالي العمالة المشتغلة سنة 2016 فهي تقارب 40%، ذلك أن هذه الوكالة استطاعت أن توفر ما يقارب 4.5 مليون منصب شغل منذ سنة 2000، وتعتبر ANDI الأكثر استحداثاً لمناصب الشغل لأنها تمول الإستثمارات الوطنية والأجنبية ونسبة تفوق 50 - 60% تليها ANGEM بنسبة تقارب 25% ثم ANSEJ بنسبة تقارب 20% وفي الأخير CNAC باعتبارها تمول فئة عمرية معينة ونسبة لا تتجاوز 10%.

وبالرغم من النتائج الإيجابية التي حققتها مختلف برامج التشغيل إلا أنها وجهت لها الكثير من الإنتقادات

أبرزها:

- كثرتها وتداخل صلاحياتها وتعدد المتدخلين فيها وغياب التنسيق فيما بينها (الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة الوطنية لدعم التشغيل، وكالة التنمية الإجتماعية، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة) والأكثر من ذلك عدم قدرتها لحد الساعة على خلق مناصب عمل قارة وإزالة الفوارق بين المناطق؛
- مناصب الشغل المستحدثة لا تزال ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالنفقات العمومية، ولا سيما برامج مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، والمخطط الوطني لتطوير الفلاحة وأجهزة تشغيل الشباب، إلا إذ لا توجد سياسة وطنية واضحة للتشغيل؛
- العلاقات الشخصية مازالت تحتل مكانة مهمة في أغلب الأحيان في الإستفادة من التشغيل على حساب المقتضيات المرتبطة بمنصب العمل؛
- عدم ملائمة النصوص التي تسير الأجهزة فيما يتعلق بمعايير التأهيل (السن، الحالة العائلية والمداخيل)، ومستويات الإعانة والتعويضات مع الأجر الأدنى الوطني المضمون، إذ لم تستجب مختلف هذه الأجهزة منذ نشأتها لا لمستويات التأجير أو للفئات المستهدفة أو للمناطق المحرومة فعلاً؛
- مناصب الشغل المحققة في معظمها مؤقتة وليست دائمة؛
- القيود التي تعيق الإستثمار مازالت قائمة كمشاكل التمويل، العقار وغيرها؛

- تراجع العاطلين عن العمل في شروطهم المتعلقة بالأجور، بالنظر إلى تأهيلهم وكذا الحال بالنسبة لمكان العمل ونظامه؛
- هذه البرامج بحاجة لدعم مالي كبير جدا خاصة إذا علمنا بأن مجمل النفقات المخصصة للشغل ومكافحة البطالة لا تمثل سوى 1.10% من الناتج المحلي الإجمالي، وهي نسبة ضعيفة بالمقارنة ببعض النسب المسجلة في اقتصاديات السوق على المستوى العالمي، حيث تتراوح النسب المرتبطة بمستوى النفقات العمومية الخاصة بتدابير سياسة التشغيل ما بين 2% و5% من الناتج المحلي الإجمالي في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية؛¹
- الاهتمام المتزايد للسلطات العمومية بحاملي شهادة التعليم العالي، وخاصة أولئك الذين يبحثون عن منصب عمل لأول مرة على حساب الشهادات الأخرى، ولا سيما حاملي شهادات التكوين المهني، ما يفسر ضعف هذه الأجهزة في استقطاب هذه الفئة، فبحسب تحقيق لمركز الدراسات والأبحاث حول المهن والكفاءات (cerpeq)، فإن ما يتراوح ما بين 10% و20% فقط من خريجي التكوين يتم إدماجهم في سوق العمل، فبالإضافة إلى ضعف الطلب على التكوين المهني في سوق العمل، هناك عدم قدرة هذه البرامج على إدماج هذه الفئة.²
- ووزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي "محمد مباركي سابقا" وصف برامج التشغيل التي أقرتها الدولة بأنها آليات انتظار لا يمكن المراهنة عليها لمواجهة جميع طلبات العمل لأن الدولة كما قال لا يمكن أن تضمن توظيف كل طالبي العمل³، كما أكد الوزير الأول "عبد المالك سلال سابقا" على أن نسبة البطالة في أوساط الجامعيين تقدر بـ 25% وحلول الحكومة لتوظيفهم قليلة⁴، واللجنة الوطنية لعقود ما قبل التشغيل والشبكة الإجتماعية من جهتها وصفت التشغيل بالجزائر بأنه كذبة كبيرة.⁵
- إن تخصيص موازنة من خزينة الدولة تحت مسمى تشغيل الشباب يمكن أن يشكل ظلما جليا أو خفيا من عدة نواحي⁶:

¹ هشام ريغي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر -، مرجع سبق ذكره، ص 262.

² صالح صالح، شوتري أمال، التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب، بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات البحوث العربية، لبنان، العددان 61-26/شتاء-ربيع 2013، ص 62-63.

³ جريدة الخبر، العدد 7211، الثلاثاء 1 أكتوبر 2013، ص 4.

⁴ جريدة الشروق اليومي، العدد 4155، الخميس 3 أكتوبر 2013، ص 3.

⁵ المرجع السابق ص 5.

⁶ هشام ريغي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل - حالة القطاع الصناعي في الجزائر -، مرجع سبق ذكره، ص 263.

- فهو تصرف في المال قد تكتنفه اللاعقلانية وبالتالي فهو ظلم لجميع أفراد المجتمع، ولو أنه تم باسم التكافل الاجتماعي لكان أهون لقي قبولا عاما، فلا يمكن إيهام مجتمع بجدوى سياسات فاشلة؛
- هو ظلم اجتماعي إذ أن الدخل المختلفة تؤدي إلى ارتفاع المستوى العام للأسعار وهو ما يعني تآكل قيمة النقد وتدهور القدرة الشرائية، ومن المعروف أن أكثر المتضررين من التضخم هم أصحاب الدخل الثابتة من الأجراء وأصحاب المعاشات الذين يمثلون غالبية المجتمع؛
- إنه ظلم للشباب أنفسهم ليس فحسب من الناحية المادية ولكن أساسا من الناحية المعنوية، إذ أن تشغيلهم بأجور متدنية لمدة ثماني ساعات في اليوم يمثل غبنا وقدراتهم وكفاءاتهم، هذا مع ما يعيشونه يوميا من ضغط نفسي واجتماعي ما بين وضعين متناقضين، فلا هم في عداد العاطلين عن العمل ولا هم في عداد المشتغلين.

ثالثا: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل

الجزائر حتى تتمكن من حصر النشاطات غير رسمية والإحصاء الدقيق للقوى العاملة، سطرت برنامجا يهدف إلى الاهتمام أكثر بالقطاع الخاص وبالتحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واعتبارها من بين الأولويات الإستراتيجية التنموية في الجزائر.

1. عموميات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

1.1. إشكالية تعريفها ومعايير تصنيفها: إشكالية تعريفها ومعايير تصنيفها: إن أهم ما يواجه الباحث عند دراسته للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو عدم وجود تعريف دقيق وموحد لهذا النوع من المؤسسات، حيث تختلف التعاريف من دولة إلى أخرى باختلاف إمكانياتها وقدراتها الاقتصادية والاجتماعية ومراحل نموها ومستوى تطورها وتقدمها الفني، ومن هنا يتبين لنا بأن هناك مجموعة من المعايير التي قد تساعد في الوصول إلى مفهوم مشترك نسبيا للمؤسسات، من هذه المعايير ما هو كمي ومنها ما هو نوعي، فالمعايير الكمية تهتم بتصنيف المؤسسات اعتمادا على مجموعة من السمات الكمية التي تبرز الفروقات بين الأحجام المختلفة للمشروعات مثل: معيار عدد العمال "حجم العمالة"، معيار رقم الأعمال، معيار رأس المال. في حين تهتم المعايير النوعية بتصنيف المؤسسات بصورة موضوعية استنادا إلى عناصر التشغيل الرئيسية مثل نمط الإدارة والملكية والتقنية المستخدمة، حصة المؤسسة في السوق.¹

¹ السعيد بريش، مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية: حالة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد(12)، نوفمبر 2007، ص 61-64.

- التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: سنتطرق إلى جملة من التعاريف لنخلص في الأخير إلى تعريف الجزائر لهذا النوع من المؤسسات.

-تعريف الاتحاد الأوروبي: يعرف الاتحاد الأوروبي ممثلا في اللجنة الأوروبية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بأنها: "مؤسسات مستقلة تأخذ أي شكل قانوني، تمارس نشاطا اقتصاديا، تشغل على الأكثر 250 شخصا، لا يتجاوز رقم أعمالها 50 مليون يورو أو مجموع ميزانيتها 47 مليون يورو."¹

- تعريف البنك الدولي: يميز البنك الدولي في تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين ثلاثة أنواع هي:²

- المؤسسة المصغرة: هي التي يكون فيها أقل من عشرة موظفين، وإجمالي أصولها أقل من 100.000 دولار أمريكي، وكذلك حجم المبيعات السنوية لا يتعدى 100.000 دولار أمريكي؛
- المؤسسة الصغيرة: هي التي تضم أقل من 50 موظفا، وكل من أصولها وحجم المبيعات السنوية لا يتعدى ثلاثة ملايين دولار أمريكي؛

- المؤسسة المتوسطة: عدد موظفيها أقل من 300 موظف، أما كل من أصولها وحجم المبيعات السنوية لا يفوق 15 مليون دولار أمريكي.

- تعريف لجنة الأمم المتحدة: تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:³

- في الدول النامية:

من 15-19 عامل تعتبر مؤسسة صغيرة؛

من 20-90 عامل مؤسسة متوسطة؛

أكثر من 100 عامل مؤسسة كبيرة.

- بالنسبة للدول الصناعية:

من 05-99 عامل تعتبر مؤسسة صغيرة؛

من 100-499 عامل تعتبر مؤسسة متوسطة؛

أكثر من 500 عامل تعتبر مؤسسة كبيرة.

¹ جيلالي بوشرف، فوزية بوخبزة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بناء الاقتصاد الوطني، مجلة الإستراتيجية والتنمية، جامعة ابن باديس، مستغانم، المجلد(4)، العدد(6)، جانفي 2014، ص 173.

² سليمان ناصر، عواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، الملتقى الدولي حول: الاقتصاد الإسلامي: الواقع ورهانات المستقبل، المركز الجامعي غرداية، الجزائر، يومي 23 و 24 فيفري 2011.

³ جيلالي بوشرف، فوزية بوخبزة، مرجع سبق ذكره، ص 174.

- تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: في الجزائر وبالرغم من تواجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بها ليس بحدوث العهد، إلا أن الفصل في تحديد محتواها ومضمونها لم يجد فحواه إلا من خلال القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تم تعريفها في المادة الرابعة من هذا القانون بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات -مهما كانت طبيعتها القانونية- التي:¹

- تشغل من 01 إلى 250 شخصا؛

- رقم أعمالها السنوي أقل من 2 مليار أو أن إيراداتها السنوية أقل من 500 مليون دج؛

- تستوفي معايير الاستقلالية.

ونظرا للظروف الاقتصادية التي سادت الجزائر في سنوات 2015 و 2016، وانهيار أسعار البترول، الأمر الذي أدى إلى انخفاض حاد في العملة الصعبة، وانخفاض سعر صرف الدينار، وبفعل التضخم الذي حددته الحكومة على لسان رئيسها بـ4%، فإنه تم إصدار قانون جديد لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يلغي القانون السابق ويعرفها في مادته الخامسة بأنها: "هي مؤسسات إنتاج السلع والخدمات تشغل من 01 إلى 250 شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها 4 مليار دينار أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية 1 مليار دينار جزائري وهي تحترم معايير الاستقلالية."²، وفيما يلي جدول تصنيف هذه المؤسسات.

الجدول (3-42): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القانون الجزائري.

المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال	الميزانية السنوية
مصغرة	من 01 إلى 09	أقل من 40 مليون دج	أقل من 20 مليون دج
صغيرة	من 10 إلى 49	أقل من 400 مليون دج	أقل من 200 مليون دج
متوسطة	من 50 إلى 250	من 400 مليون إلى 4 مليار	من 200 إلى 01 مليار دج

المصدر: المواد 5-6-7 من القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق لـ 12/12/2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، 15 ديسمبر، ص 6.

2.1. خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة خصائص تميزها عن باقي المؤسسات الأخرى ومن بين هذه الخصائص ما يلي:³

¹ القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان هـ الموافق لـ 12/12/2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، 15 ديسمبر 2001، ص 5، 4.

² الجريدة الرسمية رقم 2 الصادرة بتاريخ 10 جانفي 2017.

³ لحليح الطيب، شريط حنان، الحوافز الضريبية ودورها في دعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة أم البواقي، الجزائر، العدد 3، جوان 2015، ص 43.

- **الحجم:** يمثل خاصية مهمة لهذه المؤسسات فقد ترى الإدارة والمالكين ضرورة بقاء المؤسسة صغيرة أو متوسطة ولا تتطلع أن تأخذ حجما آخر مما يجعلها قادرة الفهم المتعمق والواسع لطبيعة السوق والزبائن والمنافسين فيه وبالتالي الاستفادة من خاصية الحجم لإيجاد ميزات لها؛
- **سهولة التكوين:** حيث تتسم متطلبات هذه المؤسسات بالبساطة والسهولة فيكفي الحافز الفردي وتوفر مجموعة من الأموال لإنشائها من الناحية القانونية والرسمية؛
- **المرونة وسرعة الاستجابة:** ويقصد بها سرعة استجابتها لمتغيرات السوق والمنافسة والتكيف معها ويرجع ذلك أساسا لبساطة هيكلها التنظيمي واستخدامها لعدد محدود من العمال وهو ما يمكن من سرعة اتخاذ القرارات المهمة؛
- **الحرية المتاحة للمؤسسين والإدارة في التعامل مع المواقف المختلفة:** هذه الخاصية تجعل العديد من المستثمرين والأفراد تفضل إقامة مؤسسات صغيرة خاصة بهم بدلا من العمل كموظفين وأجراء لدى غير؛
- **الاعتماد في توزيع المنتجات على السوق المحلية:** غالبا ما تنتج هذه المؤسسات بقدر ما يحتاجه السوق المحلي مع الاعتماد على مصادر تمويل محلية.

3.1. إسهامات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل:

من أهم المشاكل الاجتماعية في الجزائر، نجد البطالة التي تسعى السلطات العمومية إلى إيجاد حلول مناسبة لها منذ حصولها على الإستقلال، فقد كرست الحكومة الجزائرية عدة جهود لذلك، كما أن تحول الاقتصاد الجزائري من نموذج المؤسسات الكبيرة إلى نموذج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن المؤسسة العمومية إلى المؤسسة الخاصة منذ سنة 1997 أثر بشكل مباشر على انخفاض البطالة، وعليه نستنتج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر بمثابة الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف الاجتماعية عن طريق تخفيض مستوى الفقر وزيادة الشغل، كما يمكن اعتبارها مركزا للتدريب بحكم أنها تستقبل اليد العاملة غير المؤهلة وغير المرغوب فيها من طرف المؤسسات الكبيرة.

إذن نستنتج أن عدد مناصب الشغل يرتبط طرديا بعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونظرا لخصائصها الكثيرة فإن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أكثر القطاعات خلقا لفرص العمل الشيء الذي يؤدي إلى تقليص معدلات البطالة، وقد تمكنت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية على اختلاف أنواعها عمومية أو خاصة والمقدر عددها بـ 10.74503 مؤسسة صغيرة ومتوسطة سنة 2017 من خلق ما لا يقل عن

2655470 منصب عمل سنة 2017 في القطاعين العام والخاص موزعة بين أرباب العمل والأجراء، ويحدد الجدول الموالي مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العمالة الكلية.

الجدول (3-43): نسبة تطور عدد عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنسبة لحجم العمالة الكلية.

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
العمالة الكلية	9735000	9599000	10170000	10788000	10239000	10594000	10845000	10858000
عمالة م ص و م	1625686	1724197	1848117	2001892	2157232	2371020	2540698	2655470
النسبة %	16.70	17.96	18.17	18.56	21.07	22.38	23.43	24.04

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على نشرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من خلال القراءة الأولية للجدول (3-43) تبين لنا أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل يفوق 20% من إجمالي العمالة الكلية في السنوات الأربعة الأخيرة، حيث كانت أعلى نسبة مساهمة في سنة 2017 بـ 2655470 منصب عمل من أصل 10858000 كإجمالي العمالة الكلية في الجزائر، أي بنسبة 24.04%، وعليه لعبت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور كبير في تخفيض معدل البطالة من خلال مساهمتها الكبيرة والمتزايدة في التشغيل، ويعود ذلك إلى الإجراءات المتخذة من قبل السلطات لترقية التشغيل عن طريق استحداث أنشطة وتنمية روح المقاولاتية، والتي رفعت عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنهاية 2017 إلى 1074503 م ص و م، والجدول الخاص بتطور العمالة المشغلة نسبة لتطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أسفله يوضح ذلك.

الجدول (3-44): تطور تعداد وعمالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

السنوات	العمالة	نسبة التطور %	عدد م ص و م	نسبة التطور %
2010	1.625.686	-	619.072	-
2011	1.724.197	6.06	659.309	6.60
2012	1.848.117	7.19	711.832	7.87
2013	2.001.892	8.32	777.816	9.27
2014	2.157.232	7.76	852.053	9.54
2015	2.371.020	9.91	934.569	9.68
2016	2.540.698	4.93	1022621	8.51
2017	2.655.470	4.58	1074503	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على : www.mdipi.gov.dz

من الجدول (3-44) يمكن ملاحظة العلاقة الطردية بين عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمالة، حيث ارتفعت عمالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية من 1.625.686 سنة 2010 إلى غاية 2.655.470 سنة 2017، أي بمعدل 53.30%، ويرجع ذلك طبعا إلى ارتفاع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 619.072 م ص و م إلى 1074503 م ص و م، ويعود سبب ارتفاع هذا النوع من المؤسسات إلى الإجراءات المتخذة من طرف السلطات لترقية هذا القطاع، وبالتالي تقوية النسيج الاقتصادي وخلق مناصب شغل خصوصا خلال المخطط الخماسي 2010-2014، أين وضعت الحكومة استراتيجية التنوع الاقتصادي ضمن أولوياتها، من أجل خلق تنوع في مناصب الشغل، خصوصا في القطاع الخاص الذي أصبح أكثر استقطابا لليد العاملة، خصوصا بعد التوجه نحو اقتصاد السوق، حيث تمكن هذا القطاع لوحده من خلق 2632018 منصب عمل في 1074236 مؤسسة ص و م خاصة سنة 2017، وفيما يلي مساهمة القطاع الخاص في التشغيل في الجزائر.

الجدول (3-45): مساهمة القطاع الخاص في التشغيل.

السنوات البيان	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
عدد الوظائف 1	1.577.030	1.676.111	1.800.742	1.953.636	2.110.665	2.327.293	2.511.674	2.632.018
عدد م ص م الخاصة 2	618.515	658.737	711.275	813.259	851.511	934.037	1.022.231	1.074236
المعدل = 2/1	2	2	2	2	2	2	2	2

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على: Ministère de l'Industrie et des Mines

بنهاية سنة 2017، وصل عدد العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة إلى 2.632.018 عامل بعدما كان عدد الوظائف هو 1.577.030 سنة 2010 بزيادة قدرت بـ 1.054.988 منصب عمل، تنوعت بين أرباب العمل والأجراء ويدل المعدل = 2/1 (عمال/ عدد م ص و)، أو متوسط التشغيل في الم ص و م، المنخفض والذي لم يتجاوز في كل الأحوال (02) عاملين في المؤسسة على أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة هي مؤسسات فردية (محلات، خدمات....)، عكس ما تم تسجيله في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية أين تراوح هذا المعدل بين 74 و 87 عامل، والموضح في الجدول أدناه.

الجدول (3-46): مساهمة القطاع العام في التشغيل.

السنوات البيان	العمالة	م ص و م العامة	عمال/عدد م ص و م
2010	48.656	557	87
2011	48.086	572	84
2012	47.375	557	85
2013	48.256	557	86
2014	46.567	542	85
2015	43.727	532	82
2016	29.024	390	74
2017	23.452	267	87

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على: Ministère de l'Industrie et des Mines

المطلب الثالث: برامج الإنعاش الاقتصادي وسوق العمل

تلعب الإستثمارات العمومية والخاصة في كافة المجالات دورا هاما في النمو الاقتصادي، ومن ثم التأثير على باقي المؤشرات خاصة التشغيل والبطالة، فهناك ارتباط وثيق بين النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل، حيث يمثلان معا حلقة مهمة في أي استراتيجية تستهدف الحد من مشكلة البطالة المرتفعة والمستمرة¹. وبالنظر إلى ضعف الإستثمارات الخاصة في بعض القطاعات وانعدامها في قطاعات أخرى فرض على السلطات العمومية تبني برامج استثمارات عامة كان من بين أهدافها رفع معدلات النمو الاقتصادي، فالإستثمار المباشر الذي يقوم به القطاع العام يلعب دورا هاما في تشجيع النمو الاقتصادي وذلك من خلال:²

- توفير رؤوس الأموال للمشاريع ذات الطابع الاجتماعي والإستراتيجي والتي تكون ذات أهمية كبيرة سواء للمجتمع أو الاقتصاد خاصة في ظل عزوف القطاع الخاص عن القيام بها؛
- العمل على خلق التشابك بين قطاعات الاقتصاد الوطني وذلك عن طريق توزيع الإستثمارات العامة على العديد من القطاعات، الأمر الذي يشجع طلب القطاعات لبعضها البعض أو ما يسمى بالإرتباط المتبادل بين المشروعات؛

¹ التيجاني بالرقبي، تقييم آثار البرامج الإستثمارية العامة على منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة (2001 - 2011) - دراسة تحليلية تقييمية-، الملتقى الدولي حول: تقييم آثار برامج الإستثمارات وانعكاساتها على التشغيل والإستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة سطيف 1، الجزائر، يومي 11، 12 مارس 2013، ص 25.

² هشام ريفي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل -حالة القطاع الصناعي في الجزائر-، مرجع سبق ذكره، ص 248.

- العمل على تعزيز فرص القطاع الخاص وذلك من خلال قيام الاستثمارات العامة بتوفير مشاريع البنية الأساسية والتي يعجز القطاع الخاص على القيام به؛
- إمكانية التعرف على الطاقة الإستيعابية للإقتصاد وذلك من خلال ضمان كفاءة واستخدام وتوزيع الإستثمارات العامة على القطاعات الاقتصادية المختلفة، وهذا ما يوضح العلاقة المباشرة بين عملية التنمية الاقتصادية بشكل عام وبين تخطيط الإستثمارات العامة بشكل خاص؛
- العمل على توجيه الخطط التنموية نحو تنويع مصادر الدخل وتقليل الإعتماد على مصدر وحيد كمصدر رئيسي للدخل؛
- العمل على توسيع حجم السوق وخلق حوافز الإستثمار وذلك من خلال القيام بجملة واسعة من الإستثمارات لأن ذلك يجعل من كل مشروع سوقا لغيره من المشاريع الأخرى؛
- تعبئة وتوزيع المدخرات الوطنية وبالتالي ضمان مستوى ملائم لتمويل الإستثمارات اللازمة لتحقيق معدلات مرتفعة للتنمية؛
- يؤثر الإستثمار العام إيجابيا على معدلات الإنتاجية، والذي يتمثل في زيادة مستوى المهارات الفنية والمعرفة التقنية لدى العاملين في القطاع العام والتي سرعان ما تنتقل إلى فئات أخرى من قوة العمل وإلى الصناعات الأخرى في القطاع الخاص؛
- ضرورة مرونة وتوسع الجهاز الإنتاجي نتيجة للإرتباط الوثيق بينه وبين زيادة الدخل من خلال ما يسمى أثر المضاعف حيث أن زيادة الإنفاق الإستثماري تؤدي إلى زيادة الدخل القومي بأكبر من زيادة الإنفاق؛ لقد أدى اعتماد برنامج الإنعاش الاقتصادي منذ سنة 2001 من طرف الدولة والذي تم تطبيقه في شكل مخططات تنموية إلى تنشيط الإستثمار القومي وخلق فرص عمل وخاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية، وبصفة غير مباشرة في مختلف الأنشطة المرتبطة بهذا القطاع كصناعة مواد البناء وصناعة الزجاج والنجارة وغيرها.¹

¹ رحيم حسين، سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات البحوث العربية، لبنان، العددان 61-62 شتاء - ربيع، 2013، ص 134.

أولاً: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001 - 2004

1. مفهوم سياسة الإنعاش الاقتصادي وسائلها وشروط تطبيقها:

1.1. مفهوم سياسة الإنعاش و أهدافها: من بين المبادئ الهامة في الاقتصاد الكلي، هنالك إمكانية استخدام سياسة الميزانية بصفة عامة لتعزيز الطلب الكلي وتحريك اقتصاد ما في حالة الركود، وتعتبر سياسة الإنعاش الاقتصادي إحدى أهم وسائل سياسة الميزانية التي تستخدمها الدولة للتأثير على الوضع الاقتصادي في المدى القريب، ومن ثم فهي سياسة ظرفية بالدرجة الأولى، وتهدف إلى دعم النشاط الاقتصادي بوسائل مختلفة، تتمثل أساساً في الوسائل الميزانية، إضافة إلى بعض الوسائل النقدية، وغالباً ما تكون هذه السياسة ذات توجه كنزي، حيث تتبنى برنامجاً لتنشيط الطلب الكلي عن طريق الزيادة في الإنفاق (الخاص و/أو العام، الاستهلاكي و/أو الاستثماري) قصد تحفيز الإنتاج (تشجيع المؤسسات على الاستثمار لتلبية الزيادة في الطلب) وبالتالي دعم النمو امتصاص البطالة، كما يمكن أيضاً اعتبار سياسة العرض (بمعنى مختلف نسبياً عن سياسة جانب العرض التي يدافع عنها الليبراليون الجدد)، بمثابة سياسة الإنعاش، مادام الغرض منها هو كذلك دعم النشاط الاقتصادي لكن بتنشيط العرض (بدلاً من الطلب) على الرغم من كونها ذات طابع هيكلية أكثر منه ظرفية.¹

2.1. وسائل سياسة الإنعاش: للقيام بهذه السياسة، تستعمل الدولة عادةً واحدة أو أكثر من الوسائل المتاحة لديها لتنشيط الطلب الكلي، أو العرض الكلي أو الاثنين معاً:²

- **سياسة الإنعاش بواسطة الطلب:** وتطبق عن طريق استخدام واحدة أو أكثر من الوسائل التالية:
 - التحويلات الإجتماعية المدفوعة للأفراد (منح البطالة، مساعدات إجتماعية مختلفة) أو تلك المتعلقة بدعم بعض السلع ذات الاستهلاك الواسع، وغيرها من أنواع التحويلات والتي تعتبر زيادة مباشرة أو غير مباشرة في الدخل المتاح، وبالتالي تحفيز للطلب وبما أنها تهدف إلى إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع، فإن هذه المدفوعات التحويلية عادة ما تدرج أيضاً ضمن الأدوات التلقائية لسياسة الميزانية (مع نظم الضرائب التصاعديّة مثلاً التي تزيد مع زيادة الدخل وتخفض بانخفاضه)؛
 - الإنفاق العمومي الكلي (الاستهلاكي والاستثماري) الذي يزيد من طلب الدولة نفسها على مختلف السلع والخدمات؛

¹ عبد القادر لحسن، مرجع سبق ذكره، ص 181.

² عبد الله رايح سرير، مرجع سبق ذكره، ص 181.

- مشروعات الأشغال الكبرى التي تقوم بها الدولة (لاسيما في مجال البنى التحتية) كحل مؤقت لمشكلة البطالة، إلى أن يتمكن الاقتصاد من الانتعاش وتوفير مناصب للشغل مناسبة للعاطلين عن العمل؛
- تخفيض الضرائب التي تؤدي إلى زيادة دخول الأفراد، ومن ثم حفز الاستهلاك وتحريك عجلة الاقتصاد وإنعاشه؛

- **سياسة الإنعاش بواسطة العرض:** والتي تهدف عموما إلى جعل نتاج السلع والخدمات من طرف المؤسسات أقل كلفة وأكثر جاذبية، فان تدخل الدولة (غير المباشر) يكون في الغالب بواسطة وسيلتين رئيسيتين، هما:
 - تخفيض العبء الضريبي على الشركات المنتجة، مما يشجع على الاستثمار الخاص؛
 - القيام باستثمارات عمومية تهدف إلى تسهيل عمل المؤسسات و تشجيعها على الاستثمار وتوسيع نشاطاتها، مثل تطوير شبكات النقل و الاتصالات، أو برامج التكوين المهني و الجامعي، وبرامج البحث وتطوير التكنولوجيات الجديدة.... الخ، حيث أن الكثير من هذه الاستثمارات العمومية تؤدي في النهاية إلى توفيرات خارجية هامة لصالح المؤسسات.

2. توزيع الغلاف المالي لبرنامج دعم الإنعاش الإقتصادي (2001-2004):

يعتبر مخطط دعم الإنعاش الإقتصادي الذي أقر في أبريل سنة 2001 عبارة عن مخصصات مالية موزعة على طول الفترة 2001-2004 بنسب متفاوتة، تبلغ قيمتها الإجمالية حوالي 525 مليار دينار جزائري أي ما يقارب 7 مليارات دولار، وهو يعتبر برنامجا ضخما قياسيا باحتياطي الصرف الذي سجل قبل إقراره سنة 2000 والمقدر بـ 11,9 مليار دولار، وقد تمحور هذا البرنامج حول تدعيم الأنشطة الخاصة بالإنتاج الفلاحي والصيد البحري، البناء والأشغال العمومية، دعم الإصلاحات في مختلف القطاعات وكذا ما يخص التنمية المحلية والبشرية¹ كما يوضحه الجدول التالي:

¹ كريم بوددخ، إتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض - دراسة حالة الجزائر -، مرجع سبق ذكره، ص 201.

الجدول (3-47): مضمون مخطط دعم الانعاش الاقتصادي (2001-2004)

(الوحدة، مليار دج)

النسبة	المجموع	القطاعات
40,1%	210,5	أشغال كبرى وهياكل قاعدية
38,9%	204,2	تنمية محلية و بشرية
12,4%	65,3	دعم قطاع الفلاحة والصيد البحري
8,6%	45,0	دعم الإصلاحات
100%	525,0	المجموع

المصدر: مسعودي زكرياء، تقييم أداء برامج تعميق الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر من خلال مربع كالدر السحري دراسة للفترة الجزائرية للتنمية الاقتصادية (2001-2016)، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد 06، جوان 2017، ص 219.

يتضح من الجدول أعلاه أن البرنامج ارتكز بشكل كبير على الأشغال الكبرى والهياكل القاعدية بنسبة 40,1%، وذلك نظرا للظروف الصعبة التي كان يعاني منها الاقتصاد الجزائري قبل سنة 2000 من تدهور في البنى القاعدية التحتية، إضافة إلى هدف إنعاش المؤسسات الوطنية الإنتاجية العامة و الخاصة منها، من خلال زيادة طاقاتها الإنتاجية ما يساهم في تحسين النشاط الاقتصادي وفتح مناصب شغل جديدة وبالتالي تخفيض نسبة البطالة، بالإضافة إلى جذب الاستثمارات المحلية والأجنبية عن طريق توفير جو ملائم للاستثمار¹، ليليه محور التنمية المحلية والبشرية بنسبة 38,9% من إجمالي الغلاف المخصص لهذا البرنامج، نظرا لما يكتسبه هذا الجانب من أهمية كبيرة في تحسين الظروف الاجتماعية وتدعيم سبل التنمية الاقتصادية. ومن أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة في البرنامج قامت الحكومة الجزائرية بتبني مجموعة من السياسات المصاحبة التي تدعم أهداف البرنامج والتي نوجزها من خلال الجدول التالي:

¹ عدة أسماء، أثر الإنفاق العمومي على النمو الاقتصادي في الجزائر، مذكرة ماجيستر، جامعة وهران 2، الجزائر، 2016، ص 161.

الجدول (3-48) السياسات المصاحبة لبرنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)

(الوحدة، مليار دج)

المجموع	2004	2003	2002	2001	القطاعات
20	9,8	7,5	2,5	0,2	عصrone إدارة الضرائب
22,5	5	5	7	5,5	صندوق المساهمة والشراكة
2	0,4	0,5	0,8	0,3	تهيئة المناطق الصناعية
2	0	0,7	1	0,3	صندوق ترقية المنافسة الصناعية
0,08	0	0	0,05	0,03	نموذج التنبؤ على المدى المتوسط والطويل
46,58	15,2	13,7	11,35	6,33	المجموع

المصدر: عياش بولحية، دراسة اقتصادية لبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي المطبق في الجزائر للفترة الممتدة ما بين 2001-2004، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 3، الجزائر 2011، ص 51.

3. أثر برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي على التشغيل والبطالة (2001-2004):

هذه الفترة عرفت انخفاضا هاما في معدل البطالة من 28.89% في عام 2000 و 27.30% في سنة 2001 إلى 17.7% في سنة 2004، وترافق هذا الإنخفاض مع ارتفاع حجم التكوين الخام لرأس المال الثابت من 852628.7 مليون دج سنة 2000 و 965462.2 مليون دج سنة 2001 إلى 1476902.6 مليون دج سنة 2004، وارتفع معدل الإستثمار خلال هذه الفترة من 207 سنة 2000 إلى 22.8% سنة 2001 إلى 24.0% سنة 2004، وساهم قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة هامة في التكوين الخام لرأس المال الثابت رغم الإنخفاض الذي شهده خلال هذه الفترة من 62.5% سنة 2000 إلى 60.4% سنة 2001 و 54.9% سنة 2004، وشهدت هذه الفترة ارتفاعا في نسبة مساهمة قطاع البناء والأشغال العمومية في التشغيل الكلي من 9.99 سنة 2000 إلى 10.44% سنة 2001 و 12.41% سنة 2004.

الجدول (03-49): تطور بعض المجاميع الكلية (2000 - 2004)

2004	2003	2002	2001	2000	
1476902.6	1265164.5	1111309.3	965462.5	852628.7	التكوين الخام لرأس المال الثابت (مليون دج)
24.0	24.1	24.6	22.8	20.7	معدل الإستثمار * %
811270.7	734025.5	691023.4	583286.1	532474.5	حصة قطاع البناء والأشغال العمومية في التكوين الخام لرأس المال الثابت (مليون دج)
54.9	58.0	62.2	60.4	62.5	نسبة قطاع البناء والأشغال العمومية في التكوين الخام لرأس المال الثابت إلى التكوين الخام لرأس المال الثابت
17.7	23.7	-	27.3	28.89	معدل البطالة %
12.41	11.97	-	10.44	9.99	نسبة مساهمة قطاع البناء والأشغال العمومية في التشغيل الكلي %

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني.

ومن أجل تغطية النقائص المسجلة في هذا البرنامج، فقد حاولت الحكومة استدراك ذلك في البرنامج لخماسي الموالي والمتمثل في البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي.

ثانيا: البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي (2005-2009)

جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة وتيرة المشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي للفترة 2001-2004، وذلك بعد تحسن الوضعية المالية للجزائر نتيجة الارتفاع الذي سجله سعر النفط الجزائري، وتزايد التفاؤل بخصوص المداخيل المتوقع تحصيلها و الوضعية المالية المستقبلية للدولة، أقر هذا البرنامج الذي اعتبر دفعا قويا لعجلة الاقتصاد و لخلق ديناميكية نشاط في الاقتصاد الجزائري، وقد بلغ قيمته في شكله الأصلي 4203 مليار دينار جزائري، حيث أضيف له بعد إقراره برنامجين أحدهما يخص مناطق الجنوب بقيمة 432 مليار دج، وآخر يخص مناطق الهضاب العليا بقيمة 668 مليار دج، زيادة على الموارد المتبقية من مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي والمقدرة بـ 1071 مليار دج، والصناديق الإضافية المقدرة بـ 1191 مليار دج و التحويلات الخاصة بحسابات الخزينة بقيمة 1140 مليار دج¹.

¹ كريم بودخدخ، إتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي: تحفيز الطلب أو تطوير العرض - دراسة حالة الجزائر (2001-2014)، -، مرجع سبق ذكره، ص ص 208، 209.

1. توزيع الغلاف المالي للبرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي:

الجدول (3-50): مضمون البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي (2005-2009)

النسبة المخصصة للبرنامج (%)	المبالغ المخصصة للبرنامج (مليار دج)	البرنامج
45,5%	1908,5	تحسين ظروف معيشة السكان (السكن، التربية، التعليم العالي، التكوين المهني، برامج البلدية للتنمية، تنمية مناطق الهضاب العليا، والمناطق الجنوبية، تزويد السكان بالماء والكهرباء و الغاز، باقي القطاعات).
40,5%	1703,1	تطوير الهياكل القاعدية (قطاع الأشغال العمومية والنقل، قطاع المياه، قطاع المياه، قطاع التنمية العمرانية).
8%	337,2	دعم التنمية الاقتصادية (الفلاحة و التنمية الريفية والصيد البحري، الصناعة وترقية الاستثمار، السياحة والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الحرف).
4,8%	203,9	تطوير الخدمة العمومية (العدالة والداخلية، المالية والتجارية وباقي الإدارات العمومية، البريد والتكنولوجيا الحديثة للاتصال).
1,2%	50	تطوير التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الاتصال.

المصدر: جميلة معلم، تجارب التنمية في الدول المغاربية والاستراتيجيات البديلة دراسة مقارنة بين الجزائر والمغرب، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2017، ص 152.

أهم ما يشير إليه الجدول (3-50) هو ارتفاع المبلغ الإجمالي للبرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي (2005-2009) الذي قدر بحوالي 4203 مليار دج مقابل 525 مليار دج والتي خصصت لبرنامج لدعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) أي حوالي 8 مرات¹ حيث زاد اهتمام الدولة بتحسين ظروف معيشة السكان من تربية وتعليم عالي، وتكوين مهني تنمية مناطق الهضاب العليا والمناطق الجنوبية إذ أنه خصص لهذا الباب مبلغ 1908,5 مليار دج أي أنه استحوذ على ما نسبته 45,5% من المبلغ الإجمالي

¹ خاطر طارق وآخرون، دور برامج الإنعاش الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014) في تحقيق إقلاع وتنوع الاقتصاد الجزائري - دراسة تحليلية وتقييمية-، الملتقى العلمي الدولي السادس حول بدائل النمو والتنوع الاقتصادي في الدول المغاربية بين الخيارات والبدائل المتاحة، جامعة الوادي، الجزائر، ص 5.

للبرنامج، وهذا راجع لرغبة الدولة في تحقيق الهدف النهائي وهو القضاء على الفقر¹، ليليه باب تطوير المنشآت القاعدية بمبلغ 1703 مليار دج، أي أنه استحوذ على ما نسبته 40,5% من المبلغ الإجمالي للبرنامج، أما فيما يخص اهتمام الدولة بدعم برامج التنمية الاقتصادية فاستحوذ على نسبة تقدر بـ 8% من المبلغ الإجمالي للبرنامج، أما عن قطاع الخدمة العمومية فتم تخصيص له 203,9 مليار دج. وهدف إلى تطوير قطاع البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وتطوير جهاز العدالة إضافة إلى قطاع التجارة والمالية وباقي الإدارات .

إضافة إلى ما سبق فقد تم إدراج برنامجين مكملين خلال فترة البرنامج التكميلي لدعم النمو وهما:²

- **برنامج تنمية جنوب الجزائر:** في 15 جانفي 2006 قرر مجلس الوزراء زيادة كبيرة في تمويل برامج تنمية ولايات الجنوب للسنوات من 2006 إلى 2009، ورفع ذلك التمويل من 250 إلى 377 مليار دينار، ويشمل برنامج تنمية الجنوب 10 ولايات تمتد على أكثر من 80% من أراضي الجزائر وهي كل من: أدرار، الأغواط، بشار، تمنراست، ورقلة، بسكرة، إيليزي تندوف، الوادي وغرداية ويتضمن البرنامج عددا من المشاريع الرامية إلى تحسين ظروف حياة سكان هذه المناطق الصحراوية منها 110 مليارات دينار لبناء المنازل و 8 مليار دينار لتزويدها بمياه الشرب .
- **برنامج تنمية الهضاب العليا لسنة 2007:** حيث تضمن أيضا العديد من المشاريع التي تخص العديد من الولايات الداخلية منها سطيف، برج بوعريش، باتنة، تبسة، الجلفة، خنشلة والتي من شأنها فك العزلة التي تشهدها هذه المناطق بالدرجة الأولى وتنمية منطقة الهضاب العليا من خلال توفير المرافق الضرورية لمواطني هذه المناطق، وهذا من خلال توسيع شبكة الطرقات ومد المسالك بين القرى والمدن النائية عن المدينة الأم، إضافة إلى توسيع شبكة المياه الصالحة للشرب، الكهرباء والغاز الطبيعي ومحاولة استصلاح أكبر قدر ممكن من المناطق الفلاحية والحقول واستغلالها، خاصة تلك التي هجرها الفلاحون أثناء العشرية السوداء، وإنشاء المركبات الرياضية، المسابح النصف أولمبية والنوادي الثقافية لترفيه الشباب.

¹ حاجي فطيمة، إشكالية الفقر في الجزائر في ظل البرامج التنموية للجزائر للفترة (2005-2014)، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014، ص 160.

² خير الدين معطي الله، سامية بزازي، البرامج التنموية وأثرها على تفعيل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية بالجزائر خلال الفترة (2001-2014)، المؤتمر الدولي حول: تقييم آثار برامج الإستثمارات العامة وإنعكاساتها على التشغيل والإستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة سطيف 1، الجزائر، 11-12 مارس 2013، ص 14، 15.

2. انعكاسات البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي (2005 - 2009)

خلال تطبيق برنامج الإستثمار العمومي الثاني عرفت معدلات البطالة انخفاضا هاما من 15.3% عام 2005 إلى 10.2% سنة 2009، ترافق معه ارتفاع في حجم التكوين الخام لرأس المال الثابت من 1691640.3 مليون دولار سنة 2005 إلى 3811419.1 مليون دج سنة 2009، وارتفع معدل الإستثمار خلال هذه الفترة بصورة كبيرة من 22.4% سنة 2005 إلى 38.2% سنة 2009، وساهم قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة هامة في التكوين الخام لرأس المال الثابت رغم استمرار الإنخفاض منذ مخطط الإستثمار العمومي السابق حيث انخفض من 52.2% سنة 2005 إلى 48.2% سنة 2009، وما يمكن ملاحظته خلال هذه الفترة أنه رغم انهيار أسعار النفط بفعل الأزمة المالية والإقتصادية العالمية إلا أنه تم تحقيق ارتفاع في معدل الإستثمار و في مستويات التكوين الخام لرأس المال الثابت، واستمرت مساهمة قطاع البناء والأشغال العمومية في التشغيل الكلي في الإرتفاع من 15.07% سنة 2005 إلى 18.14% سنة 2009.

الجدول (3- 51): تطور بعض المجاميع الكلية (2005 - 2009)

2009	2008	2007	2006	2005	
3811419.1	3228342.2	2462124.4	1969457.9	1691640.3	التكوين الخام لرأس المال الثابت (مليون دج)
38.2	29.2	26.3	23.2	22.4	معدل الإستثمار %
1837063.6	1587553.7	1288415.0	1083410.7	883612.5	حصة قطاع البناء والأشغال العمومية في التكوين الخام لرأس المال الثابت (مليون دج)
48.2	49.2	52.3	55.0	52.2	نسبة قطاع البناء والأشغال العمومية في التكوين الخام لرأس المال الثابت
10.2	11.3	13.8	12.3	15.3	نسبة البطالة %
18.14	17.22	17.73	14.18	15.07	نسبة مساهمة قطاع البناء والأشغال العمومية في التشغيل الكلي %

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني.

ثالثا: برنامج التنمية الخماسي (2010 - 2014)

1. توزيع الغلاف المالي لبرنامج التنمية الخماسي

يندرج هذا البرنامج ضمن ديناميكية إعادة الإعمار الوطني التي انطلقت ببرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي سنة 2001، وقد قدرت قيمته الإجمالية بـ 21214 مليار دج أو ما يعادل 286 مليار دولار، وهو يشمل شقين اثنين هما¹:

- استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها على الخصوص في قطاعات السكة الحديدية والطرق والمياه بما يعادل 130 مليار دولار.
 - إطلاق مشاريع جديدة بما يعادل 156 مليار دولار .
- وارتكز برنامج التنمية الخماسي 2010-2014 على المحاور الرئيسية التالية :

الجدول (3-52): مضمون برنامج التنمية الخماسي (2010-2014)

النسبة (%)	المبلغ مليار دج	القطاعات
49,59	10122	التنمية البشرية (التربية الوطنية، التعليم العالي، التعليم والتكوين المهنيين، الصحة السكن الطاقة، قطاع المياه التضامن الوطني، الشباب والرياضة، المجاهدين، الشؤون الدينية، الثقافة والاتصال .
31,59	6448	المنشآت الأساسية (الأشغال العمومية، النقل، تهيئة الإقليم والبيئة)
8,16	1666	تحسين الخدمة العمومية (الجماعات المحلية والأمن الوطني والحماية المدنية، العدالة، قطاع المالية، قطاع التجارة، إدارة العمل).
7,67	1566	التنمية الاقتصادية (الزراعة، الصيد البحري، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إنعاش وتحديث المؤسسات الاقتصادية العمومية، تحديث وإنشاء 80 منطقة صناعية ومناطق للنشاط وكذا تعزيز قدرات التقييش الصناعي)
1,76	360	مكافحة البطالة (دعم إدماج حاملي شهادات التعليم العالي والتكوين المهني، استحداث مؤسسات ونشاطات مصغرة)
1,22	250	البحث العلمي والتكنولوجيا الجديدة للاتصال (تطوير البحث العلمي، التجهيزات الموجهة لتعميم الإعلام الألي في كل أطوار المنظومة الوطنية للتربية الوطنية والتعليم والتكوين، إقامة الحكم الإلكتروني)
%100	20412	مجموع البرنامج الخماسي (2010-2014)

المصدر : خاطر طارق وآخرون، دور برامج الإنعاش الاقتصادي خلال الفترة (2001 - 2014) في تحقيق وإقلاع وتنويع الاقتصاد الجزائري، دراسة تحليلية وتقييمية، الملتقى العلمي الدولي السادس حل بدائل النمو والتنويع الاقتصادي في الدول المغربية بين الخيارات والبدائل المتاحة، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، ص 7.

¹ برنامج التنمية الخماسي 2010 2014، بيان اجتماع مجلس الوزراء 24 ماي ، 2010، ص 2.

من خلال الجدول (3-52) نلاحظ بأن الدولة أولت اهتماما بالتنمية البشرية حيث خصص لها مبلغ 10122 مليار دج وذلك نتيجة الأهمية التي توليها الدولة لرفاهية السكان في ظل احترام قواعد العدالة الإجتماعية، تعزيز التماسك الوطني وتزويد البلاد بموارد بشرية مؤهلة، وضرورة للتنمية الاقتصادية¹ كما خصصت مبلغ 6448 مليار دج لتطوير المنشآت الأساسية وهو ما يؤكد إرادة الدولة في فك العزلة عن السكان في كل مناطق البلاد وتعزيز المنشآت الأساسية، بينما خصصت 1666 مليار دج لتحسين الخدمة العمومية بالمقابل خصص 1566 مليار دج لدعم هندسة التنمية الاقتصادية من خلال الاستفادة من الصحة المالية للخزينة الوطنية خلال تلك الفترة لتسريع وتعزيز مشاريع التنمية الاقتصادية، أما مكافحة البطالة استفادت من 350 مليار دج من البرنامج الخماسي لمرافقة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم إنشاء المؤسسات المصغرة وتمويل آليات إنشاء مناصب التشغيل، إضافة إلى فرص التوظيف التي سيديرها تنفيذ البرنامج الخماسي ويولدها النمو الاقتصادي وذلك بهدف إنشاء 3 ملايين منصب شغل خلال فترة البرنامج، كما خصص 250 مليار دج لمجال البحث العلمي والتكنولوجيا الجديدة للاتصال، عزما من الدولة على مواصلة الإصلاحات التي تمت مباشرتها في القطاع من أجل ضمان تكوين وتأطير نوعيين، بهدف توفير جو من الثقة بين الباحثين وبيئتهم الإجتماعية والصناعية من أجل استغلال أحسن لنتائج البحث لصالح الاقتصاد الوطني،

2. أثر برنامج التنمية الخماسي على التشغيل والبطالة:

فترة تطبيق برنامج الإستثمار العمومي الثالث شهدت استمرار في انخفاض معدل البطالة إلى 9.8% في 2013، وترافق هذا التطور مع استمرار ارتفاع التكوين الخام لرأس المال الثابت إلى 5638369.2 مليون دج سنة 2013 من 4350922.3 مليون دج سنة 2010، مع تسجيل انخفاض طفيف في معدل الإستثمار خلال نفس الفترة من 36.3% إلى 34.0%، واستمرت مساهمة قطاع البناء والأشغال العمومية في التكوين الخام لرأس المال الثابت في الإرتفاع من 2246758.6 مليون دج سنة 2010 إلى 2944891.7 مليون دج سنة 2013، وارتفعت نسبة مساهمة القطاع في هذا التكوين بشكل طفيف من 51.6 إلى 52.2، وانخفضت مساهمة القطاع في التشغيل الكلي إلى 16.6% سنة 2013 من 19.37% سنة 2010.

¹ خاطر طارق وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 7.

الجدول (3- 53): تطور بعض المجاميع الكلية (2010 - 2013)

2013	2012	2011	2010	
5638369.2	4992412.0	4620306.8	4350922.3	التكوين الخام لرأس المال الثابت (مليون دج)
34.0	31.0	31.8	36.3	معدل الإستثمار %
2944891.7	2655896.0	24.03554.1	2246758.6	حصة قطاع البناء والأشغال العمومية في التكوين الخام لرأس المال الثابت (مليون دج)
52.2	53.2	52.0	51.6	نسبة قطاع البناء والأشغال العمومية في التكوين الخام لرأس المال الثابت
9.8	11	10	10	نسبة البطالة %
16.6	16.35	16.62	19.37	نسبة مساهمة قطاع البناء والأشغال العمومية في التشغيل الكلي %

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني.

رابعا: برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2015 - 2019)

1. تقديم عام للبرنامج

في إطار استكمال عملية التنمية التي عمدت الدولة إلى تنفيذها مطلع 2001 بنت الحكومة برنامجا جديدا لإنعاش القطاعات التي لازلت في قيد الإنجاز والعمل على تطبيق محاولات جديدة بإمكانها النهوض بالاقتصاد الوطني وسيتم تجسيد البرنامج العمومي للاستثمار للفترة الممتدة بين 2015-2019 بفضل احتياطي صرف يناهز 200 مليار دولار وأرصدة صندوق ضبط الإيرادات المقدرة 5.600 مليار دج، وديون خارجية منعدمة تقريبا.¹

¹ جريدة الشروق، الحكومة تحضر مشروع الإستثمارات العمومية للفترة 2015 - 2019، 2014/05/22 على الموقع:

www.echoroukonline.com تاريخ الإطلاع، 2020/09/25

وتتمثل المحاور الأساسية لبرنامج التنمية للفترة 2015-2019 والذي رصدت الدولة له نحو 262 مليار

دولار والتي تمول إضافة إلى الخزينة العمومية من قبل المؤسسات المالية والسوق المالية في الآتي:¹

- **تطوير الاقتصاد الوطني:** وهذا من خلال مواصلة جهود اندماج الاقتصاد الوطني في محيطه الخارجي والتخلص تدريجيا من التبعية للمحروقات، وهذا بانتهاج سياسة تهدف إلى ترقية الاستثمار وتنويع الاقتصاد وتوسيع النسيج الصناعي وتطوير القطاع الفلاحي وترقية قطاع السياحة، ويكون هذا المسعى مرفوقا بترشيد الإنفاق العمومي وعمليات الدعم التي تقوم بها الحكومة .
- **ترقية وتحسين الخدمة العمومية:** وذلك من خلال مواصلة جهود انجاز البرنامج السكني والمحافظة على المكاسب الإجتماعية وترقيتها مما يساهم في تحسين مستوى معيشة السكان بشكل دائم وتتمين عملية امتصاص الفوارق الإقليمية وترقية مسعى التنمية المتوازنة بين مناطق البلاد .
- **تحسين الحكامة وترقية الديمقراطية التشاركية:** وفي هذا المجال يهدف إلى :
 - ترسيخ ديموقراطية تشاركية بما يشجع على ترقية قنوات الحوار والاتصال؛
 - تعزيز استقلالية العدالة ومكافحة كافة أشكال الفئات الإجتماعية؛
 - تحسين نوعية الحكامة ومحاربة البيروقراطية ؛
 - تحديث الخدمة العمومية وتحسين نوعيتها للاستجابة لطلبات المواطنين المتزايدة؛
 - العمل على إشراك المجتمع المدني في تسير الشؤون المحلية وتجسيد مسار اللامركزية في التسيير .
- وتهدف محاور برنامج التنمية 2015-2019 إلى تحقيق ما يلي:²
 - العمل على إحداث نمو قوي للنتائج الداخلي الخام؛
 - تنويع الاقتصاد ونمو الصادرات خارج المحروقات؛
 - استحداث مناصب شغل؛
 - استهداف بلوغ نسبة 7% مع مواصلة السياسة الإجتماعية للحكومة عبر ترشيد تحويلات الإجتماعية ودعم الطبقات المحرومة ؛
 - إيلاء عناية خاصة للتكوين وتوعية الموارد البشرية من خلال تشجيع وترقية وتكوين الأطر واليد العاملة المؤهلة؛

¹ الجودي صاطوري، التنمية المستدامة في الجزائر، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد (16)، 2016، ص 308.

² حميدة أوكيل، دور الموارد المالية العمومية لتحقيق التنمية الاقتصادية -دراسة حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة بومرداس، الجزائر، 2016، ص 296.

- تشجيع الاستثمار المنتج المحدث للثروة؛
- ترقية حجم الأنشطة الاقتصادية القائمة على المحروقات والتكنولوجيا القوية حجم المؤسسات المصغرة؛
- تحسين مناخ الأعمال والعمل على ترقية الشراكة بين القطاع العام والخاصة محلي أم أجنبي؛
- عصنة الإدارة الاقتصادية ومكافحة البيروقراطية وإطفاء الطابع اللامركزي على القرار من أجل ضمان خدمة عمومية جيدة .
- من أجل تجسيد الأهداف المقررة في هذا البرنامج تطلب تحقيق ما يلي:
- **عصنة المنظومة المصرفية والمالية:** في هذا الإطار فإن أهم العمليات التي يجب تجسيدها تتمثل فيما يلي:¹
 - تكييف الإطار التشريعي والتنظيمي الذي يحكم النشاط المالي؛
 - الاستمرار في تحديث منظومة الدفع؛
 - تدعيم وتحديث المنظومة الإعلامية للبنوك؛
 - تحسين حكامه البنوك العمومية من خلال اعتماد المزيد من الصرامة في تسييرها؛
 - تفعيل سوق القرض.
- **توسيع وعصنة القطاع الصناعي:** ومن أجل تحقيق ذلك يتطلب العمل والسهر على تحقيق ما يلي:²
 - ترقية الإنتاج الوطني وحمايته وتحسين تنافسية المؤسسات وتطبيق معايير الجودة؛
 - دعم نشاطات تهمين الموارد الطبيعية، خصوصا نشاطات إنتاج الإسمنت والفوسفات وصناع الحديد والصلب والأسمدة والبناءات الحديدية وغيرها؛
 - تعزيز النشاطات الصناعية المزودة لقطاعات الطاقة والري والفلاحة؛
 - إعادة النظر في البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتكييفه من خلال تحقيق إجراءات وكيفيات التمويل.
- **تطوير النشاطات الفلاحية:** لقد أعطيت لقطاع الفلاحة أهمية كبيرة في البرامج التنموية السابقة، ومن أجل مواصلة الجهود المبولة في هذا القطاع فقد تم رسم إستراتيجية لتطوير هذا القطاع الحيوي من خلال:²

¹ مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، بوابة الوزارة الأولى، ماي 2014، ص 12.

² الجودي صاطوري، مرجع سبق ذكره، ص 308.

- توسيع المساحات المسقية إلى أكثر من مليون هكتار وخلق مستثمرات فلاحية جديدة في الهضاب العليا والجنوب؛
- الاستغلال الأمثل للثروة الغابية ووضع برامج طموحة بتشجير أزيد من 400000 هكتار من الأشجار المثمرة وغير مثمرة؛
- مضاعفة الإنتاج من المنتجات الصيدلية ومنتجات تربية المائيات، من خلال تهيئة وتوسيع الهياكل الموجودة في مجال الموانئ وملاجئ الصيد ورفع قدراتها.
- **تسيير المنشآت القاعدية وتوسيعها:** من أجل تعزيز الإنجازات المسجلة في هذا المجال، فقد سطرت الحكومة أهداف لاستكمال مختلف المشاريع قيد الإنجاز والشروع في إنجاز برنامج هام لتطوير المنشآت الأساسية تمثلت على الخصوص في الآتي¹:
- توسيع شبكة الطرق والطرق السيار من خلال إنجاز الطريق السيار للهضاب العليا واستكمال المنافذ الخاصة بالطرق السيارة بطول إجمالي قدره 663 كلم؛
- تطوير شبكة الطرق من خلال إنجاز خطوط حديدية وعمليات ازدواجية لبعض الطرق وعصرنتها؛
- تجسيد الخيارات الكبرى لتهيئة الإقليم من خلال إنجاز 2000 كلم من الطرق الجديدة من مناطق الجنوب والهضاب
- مواصلة توسيع شبكة السكك الحديدية وعصرنتها وإنشاء محطات جديدة؛
- إنجاز موانئ وتعزيز الأسطول البحري الوطني وبناء مطارات جديدة بالجزائر العاصمة وهران وتحويلها إلى منصات ربط دولية ، فضلا عن إعادة تأهيل مطارات أخرى وتوسيعها.
- ولكن مع حلول سنة 2015 استمر انخفاض سعر البترول ولأجل تدارك الوضع الاقتصادي بادرت السلطات في الجزائر إلى تبني إجراءات الهدف منها هو ترشيد النفقات العامة، ومنه فقد تم قفل حساب هذا البرنامج مع تاريخ 31 ديسمبر 2016 ، وفتح حساب باسم برنامج الاستثمارات العمومية والمتضمن مبلغ قدره 300 مليار دج، الذي يعطي صورة على انخفاض تمويل برامج الاستثمارات العمومية خلال هذه الفترة المتبقية (2017-2019) ، وقد تم تجميد كل العمليات التي لم تتطرق كما صاحب ذلك العديد من الإجراءات التي تدخل ضمن سياسة ترشيد النفقات العامة من خلال الالتزام بالعمليات الضرورية التي تكتسي طابع

¹ المرجع السابق، ص 309.

الأولوية القصوى، وهذا ما سيؤثر على الأهداف التي كانت تطمح لها البرامج خاصة منها ما هو متعلق بالنمو والتشغيل.¹

2. سياسة التشغيل في ظل برنامج توطيد النمو:

هذا البرنامج جاء في ظل ظروف اقتصادية صعبة تميزت بتقهقر ملحوظ لأسعار المحروقات في السوق الدولية، مما ترتب عنه تراجع كبير لإيرادات الميزانية وعدم قدرة الخزينة العمومية على الإستثمار في تمويل ودعم برامج الإستثمارات العمومية، وانعكاسات ذلك على التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد ترمي إلى ترشيد النفقات مع الحفاظ على الأولويات المحددة في مجال تلبية الإحتياجات الأساسية للمواطن، والتي تسمى بسياسات التقشف، والتي تستهدف تخفيض حجم الإنفاق الحكومي أو رفع الضرائب بهدف خفض عجز الميزانية العامة للحكومة وتجنب تصاعد الديون الحكومية كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي.²

ومن بين هذه التدابير فقد تم تعليق كل توظيف جديد في إطار جهاز التوظيف العمومي، التي أثرت سلبا على الداخلين لسوق العمل وبصفة خاصة خريجي الجامعات، وقد استثنى من هذا القرار بعض القطاعات ذات البعد الإجتماعي منها القطاعات البيداغوجية (التعليم العالي والتكوين المهني وكذا قطاع الصحة).³

كما اتخذت إجراءات أخرى بغية تجسيد وتعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد وذلك بتجسيد بعض المشاريع التي لم يتم الإنطلاق في إنجازها وتأجيل بعض المشاريع التنموية التي لا تحمل طابعا استعجاليا، على غرار مشاريع ترامواي والسكة الحديدية وغيرها⁴، حيث شهدت السنة الأولى من تنفيذ هذا البرنامج ارتفاع في معدل البطالة إلى 11.2% على المستوى الوطني مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 0.6% مقارنة بشهر سبتمبر 2014⁵، ويعود هذا الإرتفاع إلى الإجراءات التصحيحية التي ذكرت آنفا، كما يمكن رصد تأثير سياسة التقشف على التشغيل من عدة نواحي والتي من بينها:⁶

¹ مسعودي زكرياء ، تقييم أداء برامج تعميق الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر من خلال مربع كالدور السحري دراسة للفترة (2001-2016)، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة ورقلة، العدد(06)، جوان 2017، ص221.

² السقا محمد إبراهيم، اقتصاديات التقشف، جريدة العرب الاقتصادية الدولية، 06 فيفري 2015، متاح على الرابط: http://www.aleqt.com/2015/02/05_article_928781.html

³ الوزير الأول: تعليمية بخصوص تدابير تعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد، 2014.

⁴ مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل -دراسة تحليلية-، مرجع سبق ذكره، ص 218.

⁵ الديوان الوطني للإحصاء: النشاط الاقتصادي للتشغيل والبطالة، خلال سبتمبر 2015، النشرة رقم 726، ص 02.

⁶ مهديد عمرة، انعكاسات انهيار السعر البترولي على سياسة تشغيل خريجي الجامعات بالجزائر منذ نهاية 2015، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، جامعة تلمسان، الجزائر، المجلد (04)، العدد 7، 2016، ص 156.

- تراجع إقبال المستثمرين الأجانب على السوق الجزائرية؛
 - ارتفاع أسعار المواد الإستهلاكية غير المدعمة وتناقص نسبة الإستيراد؛
 - تضائل عمليات التوظيف في القطاعين العام والخاص؛
 - انخفاض القدرة على تمويل المشاريع الجديدة التي بإمكانها تشغيل عدد هائل من البيد المؤهلة خاصة أن الحكومة ملزمة بتمويل 51% حسب قاعدة 49/51؛
 - تسريح عدد كبير من العمال؛
 - رفع نسبة الضرائب على المؤسسات الخاصة التي قلصت من قدرتها على تشغيل الأيدي العاملة.
- ورغم انخفاض أسعار النفط خلال هذه الفترة إلا أنه تم تحقيق ارتفاع في مستويات التكوين الخام لرأس المال الثابت إلى 7697.9 مليار دج سنة 2017 من 6311.8 مليار دج سنة 2014، مع ارتفاع أيضا في حصة قطاع البناء والأشغال العمومية في التكوين الخام لرأس المال الثابت، مع تسجيل تذبذب في معدلات البطالة ومعدلات الإستثمار ونسبة مساهمة قطاع البناء والأشغال العمومية في التشغيل الكلي بين الإرتفاع والإنخفاض، وأيضا في نسبة حصة قطاع البناء والأشغال العمومية في التكوين الخام لرأس المال الثابت إلى التكوين الخام لرأس المال الثابت، إلا أنها حافظت على مستوى فوق 50% إذ بلغت قيمتها 55.45% سنة 2017 بعدما انخفض سنة 2015 إلى 52.17%.

الجدول (3-54): تطور بعض المجاميع الكلية (2014 - 2017)

2017	2016	2015	2014	
7697.9	7544.3	7062.3	6311.8	التكوين الخام لرأس المال الثابت (مليار دج)
18575.8	17541.6	16712.7	14489.7	الناتج المحلي الخام
40.8	43.1	42.3	43.56	معدل الإستثمار * %
4268.49	3977.35	3684.40	3320.01	حصة قطاع البناء والأشغال العمومية في التكوين الخام لرأس المال الثابت (مليار دج)
55.45	52.72	52.17	52.60	نسبة قطاع البناء والأشغال العمومية في التكوين الخام لرأس المال الثابت
11.7	10.5	11.2	10.6	نسبة البطالة %
17.0	17.5	16.8	17.8	نسبة مساهمة قطاع البناء والأشغال العمومية في التشغيل الكلي %

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

معدل الإستثمار: = التكوين الخام لرأس المال الثابت (مليار دج) / الناتج المحلي الخام.

بالرغم من النتائج الإيجابية التي حققها قطاع البناء والأشغال العمومية في مجال التشغيل والتقليص من معدلات البطالة إلا أن طبيعة مناصب العمل التي استحدثتها هذا القطاع والتي جلبت مناصب مؤقتة تنتهي بانتهاء المشاريع يطرح مشكلا على المديين المتوسط والبعيد حول استيعاب اليد العاملة التي كانت تشغل هذا القطاع وباقي القطاعات المرتبطة به، بالإضافة إلى الداخلين الجدد على سوق العمل، بالنظر إلى مخاطر انخفاض المداخل من المحروقات، وهذا ما حدث مع برنامج توظيف النمو الذي عرف تطبيقه انخفاض أسعار النفط وبالتالي تقليص عدد المشاريع بسبب نقص التمويل، وهو ما ساعد على تقليص توفير فرص العمل وارتفاع معدلات البطالة.

المطلب الرابع: إصلاح سوق العمل

إن أهمية العمل على تطبيق الإصلاحات في سوق العمل هو أن ذلك يعتبر عاملا رئيسيا في رفع إنتاجية عنصر العمل وتحسين معدل المشاركة، حيث أن رفع إنتاجية عنصر العمل يساهم في زيادة الطلب على العمل، ومن ثم تراجع أكبر في معدلات البطالة بما يدفع من النمو على المدى الطويل

أولاً: أداء سوق العمل

إن الأداء الضعيف لسوق العمل في الجزائر سواء من حيث معدل البطالة المرتفع بين الشباب وخريجي الجامعات من جهة، أو ضعف إنتاجية عنصر العمل من جهة أخرى، يعود أساسا إلى ضعف مرونته التي تعود أساسا إلى اللوائح التنظيمية المنظمة له، وكذا لواقع سوق السلع والخدمات في الاقتصاد الجزائري الذي يتميز بضعف المنافسة وتراجع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيه مما انعكس سلبا على أداء وديناميكية سوق العمل.

ولقد أدى جمود اللوائح التنظيمية المنظمة لسوق العمل إلى التباين في أدائه كما يتوضح فيما يلي:

1.1 الكفاءة: تقرير التنافسية العالمي يعتبر أداة مهمة لصانعي القرار في القطاعين العام والخاص في البلدان المختلفة كما تمكن من عقد المقارنات خاصة عند رسم السياسات الاقتصادية في مختلف الميادين، حيث يفترض التقرير أن الاقتصاد الذي يتمتع بتنافسية عالية يكون قادر على توليد دخل كلي أعلى لمواطني تلك الدولة وستكون مرشحة لأن يكون النمو الاقتصادي فيها ذو وتيرة متسارعة أكثر من الدول الأقل تنافسية، وحيث أن إنتاجية الموارد الاقتصادية الموجودة بالدولة تؤثر على العائد على الاستثمار وأن الاستثمار يؤثر على النمو الاقتصادي أين تتراكم الركائز، فالتفوق في ميدان الابتكار يحتاج إلى توفر قوة عاملة ذات صحة وتعليم جيدان وتدريب عالي وذات مهارة في استيعاب التكنولوجيا الجديدة، والمحور السابع ضمن الركائز يعكس

فعالية القوة العاملة، ومدى توفر المدراء ذوي الخبرة والكفاءة ويقوم أثر هجرة الكفاءات إلى الخارج على اقتصاد الدولة المحلي.

وتماشيا مع ما تم ذكره وكفاءة سوق العمل حسب المنتدى الاقتصادي العالمي تتوضح من خلال جانبيين رئيسيين هما:¹ مرونة سوق العمل وكفاءة استخدامه للمواهب، حيث سجلت الجزائر في هذا الخصوص أداء ضعيفا فسيما تعلق بمرونة سوق العمل الذي يتميز بجمود واضح من خلال ضعف قنوات التواصل والمشاركة والتعاون ما بين عنصر العمل وصاحب العمل، كما سجلت نتائج سلبية فيما يتعلق بكفاءة استخدام المواهب، وذلك نتيجة انفصال العلاقة بين مستوى الأجور والإنتاجية في سوق السلع والخدمات، وكذا هجرة الأدمغة نتيجة عدم وجود توجه مناخ محفز على تطورها واستغلال قدراتها في الاقتصاد المحلي مما يؤثر سلبا على كفاءة سوق العمل في الاقتصاد الجزائري، والجدول التالي يوضح المؤشرات الفرعية لكفاءة سوق العمل.

الجدول (3-55): المؤشرات الفرعية لكفاءة سوق العمل في الجزائر

السنوات	2012/2011	13/12	14/13	15/14	16/15	17/16
التعاون بين صاحب العمل والعامل.	*	3.6	2.9	3.4	3.6	3.6
الأجور الإنتاجية	**	127	143	137	128	115
إجراءات التسريح والتوظيف	*	3.9	4	4.4	4.4	4.3
مشاركة المرأة في العمل إلى جانب الرجل	**	125	125	116	104	113
	*	4.1	3.3	2.7	3.1	3.3
	**	108	118	142	122	111
	*	0.47	0.21	0.21	0.21	0.24
	**	127	144	148	144	136

*القيمة (مجموع النقاط من 1 إلى 7).

**الرتبة

Source : world Economic form : « world competitiveness report»; 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 and 2017.

¹ كريم بوددوخ، إتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي: بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض - دراسة حالة الجزائر 2001-2014، مرجع سبق ذكره، ص 269.

عرفت الجزائر تراجع في مؤشر كفاءة أسواق العمل أين تركزت مرتبتها في أواخر التصنيف للموسم (2012-2013) في المرتبة الأخيرة 144 من أصل 144 دولة لتعرف بعدها تحسن ضعيف جدا وذلك بالتقدم مرتبة واحدة 147 من أصل 148 في سنة (2013-2014)، وبخمس مراتب بعدها طيلة الفترة (2014-2017) حققت مراتب 144/139 و 138/132 بالرغم من التقدم الملحوظ في ترتيب جل المؤشرات الفرعية التي يتكون منها المؤشر، والتقدم الأبرز في مؤشر علاقة التعاون بين صاحب العمل والعامل بـ 13 مرتبة مقارنة بالنسبة (2016/2015) ليحتل المركز 138/115 (2017/2016)، إضافة تقدم مؤشر الأجور والإنتاجية ليحتل المركز 144 / 104 وتقدم ترتيب مؤشر إجراءات التسريح والتوظيف لاحتل المركز 140/103 سنة 2016/2015، كل هذا يعكس مؤشر صرامة العمل، بالإضافة إلى مؤشر مشاركة المرأة في العمل إلى جانب الرجل الذي يحتل مراكز جد متأخرة مثلا احتل المركز 136 من أصل 138 سنة 2017/2016 حسب معطيات الجدول (3-55).

2.1. إنتاجية العمل: أهمية قياس الإنتاجية تأتي كمؤشر للنمو الاقتصادي، كما أنها تشير إلى خط تطور الاستخدام الأمثل للموارد في سبيل إنتاج أكثر،¹ ويمكن إرجاع النمو الاقتصادي في بلد ما إما إلى زيادة العمالة أو إلى عمل أكثر فعالية من جانب المستخدمين، والتأثير الأخير لفعالية العمل يمكن وصفه من خلال إحصاءات حول إنتاجية العمل وبالتالي تعد إنتاجية العمل مقياس رئيسيا للأداء الاقتصادي، إن فهم القوى الدافعة الكامنة وراءه، لاسيما تراكم الآلات والمعدات، والتحسينات في التنظيم والبنى التحتية المادية والمؤسسية، وتحسين صحة ومهارات العاملين (رأس المال البشري) وخلق التكنولوجيا الجديدة أمر مهم من أجل صياغة سياسات لدعم النمو الاقتصادي.²

ومن هذا المنطلق فإنه يمكن لتقديرات إنتاجية العمل أن تدعم صياغة سياسات سوق العمل ورصد أثارها، على سبيل المثال غالبا ما ترتبط إنتاجية العمل المرتفعة بمستويات عالية أو بأنواع معينة من رأس المال البشري، مشيرة بذلك إلى ضرورة وجود أولويات خاصة بسياسات معينة للتعليم والتدريب، وبالمثل يمكن استخدام الإتجاهات في تقديرات الإنتاجية لفهم آثار تسديد الأجور على معدلات التضخم أو ضمان أن هذا التسديد سيعوض العمال عن (جزء من) تحسينات الإنتاجية المحققة، وأخيرا يمكن أن يسهم قياس الإنتاجية في فهم كيفية تأثير أداء سوق العمل على مستويات المعيشة، فعندما تكون كثافة استخدام اليد العاملة (متوسط عدد

¹ منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا ملحة)، المحور الرابع حول، إنتاجية العمل في الدول العربية، الجيزة، مصر، 2010، ص 191.

² رزق قطوش، مرجع سبق ذكره، ص 110.

ساعات العمل السنوية لكل فرد من السكان) منخفضة، فإن خلق فرص العمل هو وسيلة هامة لزيادة دخل الفرد بالإضافة إلى نمو الإنتاجية، والبرنامج الإحصائي لمنظمة العمل الدولية «ILOSTAT» يقدم تقديرات المنظمة وتوقعاتها بشأن إنتاجية العمل، سواء بالقيمة الثابتة للدولار الأمريكي لعام 2010، أو بالقيمة الثابتة للدولار لعام 2011 بتعادل القوة الشرائية (PPP)، حيث يتم قياس الناتج على أنه الناتج المحلي الإجمالي (GDP) الكلي المعبر عنه بتعادلات القوة الشرائية (PPP) لمراعاة فروق الأسعار في البلدان،¹ والجدول التالي يوضح تطور إنتاجية العمل بالدولار الأمريكي في الجزائر خلال الفترة (2000-2017).

الجدول (3-56): تطور إنتاجية العمل بالدولار الأمريكي في الجزائر خلال الفترة (2000-2017)

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
الإنتاجية لكل عامل 10	17606	17085	17285	17588	16610	16718	16078	16582	16191
الإنتاجية لكل عامل 11	50766	49264	49716	50716	47895	48207	46362	47813	46687
السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الإنتاجية لكل عامل 10	15941	16076	16218	16606	16196	17571	18113	18359	18359
الإنتاجية لكل عامل 11	45967	46356	46764	47884	46702	50667	52228	52937	51986

Source : labour productivity ,ilo modelled estimates,May2018retrieved 26 August,

2020,from:<http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portapp/>

- الإنتاجية لكل عامل 10: القيمة الثابتة للدولار الأمريكي لعام 2010 (الناتج المحلي الإجمالي لكل شخص في عمل)

- الإنتاجية لكل عامل 11: الإنتاجية لكل عامل - بقيمة الدولار الدولية الثابتة لعام 2011 بتعادل القوة الشرائية PPP - (الناتج المحلي - الإجمالي لكل شخص في عمل)

من خلال معطيات الجدول (3-56) نلاحظ ان إنتاجية عنصر العمالة شهدت تطورات متوسطة نسبيا، بحيث ارتفعت قيمتها لكل عامل 10 من 17606 دولار سنة 2000 إلى 18359 دولار سنة 2017 وقيمتها لكل عامل 11 بتعادل القوة الشرائية PPP من 50766 دولار إلى 51986 دولار، إذ يعتبر واقع الإنتاجية في سوق العمل بالجزائر ضعيفا من حيث التطور المحقق خلال عقد من الزمن، والذي لم يكن كافيا لتحقيق معدلات نمو مرتفعة تساهم في تطور النشاط الاقتصادي، وتعزى أهم الأسباب وراء ذلك إلى انخفاض إنتاجية عنصر العمل في القطاع العام نتيجة غياب الرقابة والصرامة وضعف جانب التحفيز وعدم ملائمة ظروف العمل، بالإضافة إلى الاعتماد الكبير على القطاع العام أيضا في التوظيف والإنتاج بما قد يتسبب في ظهور

¹ international labour productivity organization labour productivity” retrived 26 August 2020, From, “: <http://www.ilo.org/ilostat/files/documents/description-prody-enAdf>

فائض العمالة أو ما يعرف بالبطالة المقنعة، زيادة على ما يعانیه القطاع الخاص من ضعف المنافسة في السوق وعدم التوجه نحو أفضل الممارسات الدولية في النشاط، ومحدودية دوره في الاقتصاد وعجزه عن سد الثغرة التي خلفها انحصار دور القطاع العام رغم الفرص التي اتاحت له من خلال نظم الحماية التجارية، ومنح الائتمان، وتطبيق سياسات الخصوصية. كما أن ضعف تطور مستوى الإنتاجية انعكس في ضعف المستوى الذي وصلت إليه إنتاجية عنصر العمل في حد ذاتها، وعليه فإن رفع مستوى الإنتاجية يبرز كأحد أهم تحديات عملية إصلاح سوق العمل في سبيل تعزيز مسارنمو الاقتصاد الجزائري على المدى الطويل

ثانيا: اللوائح التنظيمية لسوق العمل

معهد فريزر الكندي يقيم أنظمة سوق العمل (مؤشرات لقياس فعالية سوق العمل) في تقرير حول "الحرية الاقتصادية في العالم" لأكثر من 90 دولة من بينها 21 دولة عربية، وفقا لأربعة معايير وهي: مؤشر صعوبة التوظيف، مؤشر عدم المرونة في ساعات العمل اليومية، مؤشر عدم المرونة في عمليات الفصل من العمل، الخدمة العسكرية الإلزامية، وتقاس هذه المؤشرات على مقياس مدرج من 0 إلى 100 (0 = أقل جهودا في المؤشر إلى 100 = أكثر جمودا في المؤشر)¹. وقد جاء في تقرير معهد فريزر حول "الحرية الاقتصادية في العالم العربي" أن الجزائر احتلت المرتبة 20 ما قبل الأخيرة من حيث الحرية الاقتصادية في العالم العربي، والمرتبة 18 من حيث تقييم أنظمة سوق العمل لعام 2014.²

الجدول (3-57): مؤشرات قياس فعالية سوق العمل في الجزائر للفترة 2002-2014

2014	2013	2012	2010	2005	2002	تنظيم سوق العمل
4.4	4.9	4.9	4.9	4.6	4.3	اللوائح المنظمة لسوق العمل *
5.6	5.6	5.6	5.6	5.6	4.4	مؤشر صعوبة التوظيف
4.0	6.0	6.0	6.0	4.0	1.0	مؤشر عدم المرونة في ساعات العمل
6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	—	مؤشر عدم المرونة في عمليات الفصل من العمل
7.8	7.5	7.8	7.8	9.5	—	تكاليف الفصل من العمل (الأسابيع المدفوعة الأجر)
1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	الخدمة العسكرية الإلزامية

*في هذا التقرير تم نقل النتائج على مقياس مدرج من 0 إلى 10.

المصدر: معهد فريزر، "الحرية الاقتصادية في العالم العربي"، التقرير السنوي لعام 2016، ص 25،32،43.

¹ سالم بن ناصر الإسماعيلي وآخرون، الحرية الاقتصادية في العالم العربي، التقرير السنوي لعام 2016، معهد فريزر، 2016، ص 1-62.

² للمزيد من التفاصيل حول طريقة القياس والتقييم، انظر الملحق رقم 1.

حسب نتائج المسح الخاصة بأنظمة سوق العمل والملخصة في الجدول (3-57) أعلاه، تبدو أنظمة العمل في الجزائر غير مرنة ومقيدة، فمؤشر صعوبة التوظيف يشير إلى أن التوظيف الجزائري يعتبر أقل مرونة، أما من ناحية مؤشر الفصل من العمل فإن تكاليف التخلص من العمالة الفائضة مرتفعة للغاية.

وفي نفس الصدد يعمل البنك العالمي على دراسة مدى مرونة سوق العمل في مختلف الاقتصاديات العالمية من خلال ما يعرف بـ "مؤشر صرامة قوانين العمل"، حيث سجلت الجزائر في هذا الخصوص أداء متواضعا نسبيا يعكس مدى الجمود الذي يتميز به سوق العمل في الاقتصاد الجزائري، إلا أنه بداية من سنة 2011 غير البنك العالمي من منهجيته في تقييم جمود سوق العمل مع تزايد الإدراك بأهمية خلق التوازن بين حماية العاملين من جهة والحد من القوانين الحمائية من جهة أخرى، حيث يبرز مدى الصرامة في قوانين سوق العمل في الجزائر من خلال المؤشرات الفرعية كما يلي:¹

1. صعوبة التعيين : يتيح قانون العمل في الجزائر 11/90 كما أبرزته المادة 12 فيه استخدام عقود عمل محددة استثنائيا في أربعة حالات محددة، ميزها عدم وضوح وغياب تدقيق واضح لتطبيقها في النشاط الاقتصادي خصوصا مع ما جاءت به المادة 2 من الأمر 21/96 المعدل والمتمم للقانون 11/90 من حالة إضافية جديدة، حيث لا تتوضح في القانون مدة العقد الواحد الأصلي ولا عند التجديد تاركا ذلك لرؤية أرباب العمل، وهو ما يشير إلى أن اللبس وعدم الوضوح المرتبط بالتوظيف يعتبر من العوائق التي تقف أمام المؤسسات في التوجه نحو هذا النوع من العقود الذي تفرضه غالبا الظروف الاقتصادية المتقلبة.

الجدول (3-58): مؤشر صرامة التعيين في سوق العمل بالجزائر

البيانات	صعوبة التعيين
نعم	استخدام عقود محددة المدة في مهام تتسم بالاستمرارية؟
غير محدودة	المدة الأقصى لعقد واحد محدد المدة (بالأشهر)
غير محددة	المدة الأقصى للعقود محددة المدة بما فيها التجديد (بالأشهر)
211.3	الحد الأدنى للأجر للعامل (19 سنة أو أكثر) أو المتدرب (دولار أمريكي شهري)
0.42	نسبة الحد الأدنى للأجر إلى متوسط القيمة المضافة لكل عامل

Source : world bank : doiny business2014, economy profile ,algeria, 2014, p99.

¹ /word bank: doiny business 2014, economy profile, algeria, 2014, pp99-101

2. **صرامة ساعات العمل:** سوق العمل في الجزائر يتميز بالصرامة فيما تعلق ساعات العمل بسبب ما يفرضه قانون العمل من قيود على تمديد ساعات العمل عند الزيادة الموسمية للإنتاج أو بسبب ما يقره من عدم وجود مكافأة على العمل ليلا أو العمل في أيام الراحة، وهو ما يعني ضعف مرونة السوق التي لا تتيح له التكيف مع تقلبات العرض والطلب في النشاط الاقتصادي التي تنعكس على عرض وطلب عنصر العمل.

الجدول(3-59):مؤشر صرامة ساعات العمل في سوق العمل بالجزائر

البيانات	صرامة ساعات العمل
8	عدد ساعات العمل المعتادة في قطاع الصناعة؟
لا	من الممكن أن يمتد أسبوع العمل إلى 50 ساعة أو أكثر (شاملا الوقت الإضافي)لمدة شهرين سنويا استجابة لزيادة الموسمية في الإنتاج؟
0%	أقصى عدد أيام العمل في الأسبوع؟
0%	مكافأة العمل ليلا(كنسبة من أجر الساعة الواحدة) في حال استمرار النشاط؟
لا	مكافأة العمل في أيام الراحة الأسبوعية (كنسبة من أجر الساعة الواحدة) في حال استمرار النشاط؟
لا	قيود رئيسية على العمل الليلي في حال استمرار العمليات؟
22	إجازة سنوية مدفوعة الأجر لعامل واحد يمتلك سنة عمل(بعدد أيام العمل)
22	إجازة سنوية مدفوعة الأجر لعامل واحد يمتلك 5سنوات عمل (بعدد أيام العمل)
22	إجازة سنوية مدفوعة الأجر لعامل واحد يمتلك 10سنوات عمل (بعدد أيام العمل)
22	إجازة سنوية مدفوعة الأجر (المتوسط للعمال الذين يحوزون سنة ونصف و10سنوات عمل) (بعدد أيام العمل)

Source :world Bank,op-cit,p100.

3. **صعوبة الاستغناء عن العمالة الزائدة:** المؤسسات في سوق العمل في الجزائر تواجه قيودا على توجيهها لفصل العمالة الذي تفرضه الظروف الاقتصادية، وذلك من حيث ضرورة إخطارها الهيئة الحكومية المهنية سواء عند الفصل الفردي أو الجماعي، زيادة على ما يفرضه عليها القانون من ضرورة إعادة التدريب.

الجدول (3-60): مؤشر صعوبة الاستغناء عن العمالة الزائدة

البيانات	صعوبة الاستغناء عن العمالة الزائدة
نعم	الفصل 1 بسبب العمالة الزائدة-الذي يسمح به القانون؟
نعم	إخطار الطرف الثالث (الهيئة الحكومية المعنية) عند فصل عامل واحد؟
لا	الحصول على موافقة الطرف الثالث عند فصل عامل واحد؟
نعم	إخطار الطرف الثالث (الهيئة الحكومية المعنية) عند فصل 9 عمال؟
لا	الحصول على موافقة الطرف الثالث عند فصل 9 عمال؟
نعم	إعادة التعيين أو إعادة التدريب قبل إنهاء عقود العمالة الزائدة؟
نعم	سريان قواعد الأولوية عند إنهاء عقود العمالة الزائدة؟
لا	قواعد الأولوية تسري في حالة إعادة تعيين العامل؟

Source :world bank,op-cit,p101

ثالثا: إصلاحات سوق العمل المقترحة

إن الوقائع السابقة لسوق العمل في الاقتصاد الجزائري تشير إلى أن سياسات جانب الطلب لا تبدو ملائمة وفعالية في معالجة الاختلالات المتعلقة بسوق العمل، حيث أنه من الضروري العمل على تنفيذ عديد الإصلاحات المتعلقة باللوائح المنظمة له مع إجراءات هيكلية أخرى تعزز من مرونته وتساهم في التأثير إيجابا على تطور إنتاجية عنصر العمل في الاقتصاد الجزائري كما يبرز فيما يلي:

1. إصلاح اللوائح التنظيمية:

إصلاح اللوائح التنظيمية في سوق العمل في الاقتصاد الجزائري تبرز أهميتها حسب الدراسة التي قام بها" بيرنال فيرديغو وآخرين" (2012) والتي شملت 97 دولة خلال الفترة 1985-2008 منها الجزائر التي كانت محل دراسة خلال فترة 2002-2009، حيث أوضحت أن الارتفاع في مؤشر مرونة سوق العمل بنقطة إنحراف معيارية يساهم في تراجع معدل البطالة في المتوسط بـ 0.9 نقطة مئوية، وأن التأثير يكون أكبر في حال أخذ متوسط البيانات لفترات تمتد لـ 5 سنوات بحيث يقدر بـ 1.3 نقطة مئوية كإنخفاض في معدل البطالة.¹ وفي دراسات"فير شوري"(2012) حول البطالة وسوق العمل في الجزائر أشار إلى أن التحسن في مؤشر مرونة سوق العمل بنقطة انحراف معيارية ساهم في انخفاض معدل البطالة إجمالا بنقطة مئوية²، خصوصا

¹ Lorenzo E.Bernal-verdugo et al / "Labor Market Flexibility and un employment :New empirical evidence of static and Dynamic Effects TMF working paper N)64,2012,p7.

² David furceri:"unemployment and labor Market Developments in Algeria ",IMF working paper N°99,2012,pp9-12

معدل البطالة لدى الشباب الذي يعتبر أكثر تأثراً بجمود اللوائح التنظيمية التي لا تخدم بالأساس طالبي العمل الشباب والجامعين الذين لا يحوزون على الخبرة، حيث أنه على الرغم من أن اللوائح التنظيمية في سوق العمل تؤدي لزيادة احتمال بقاء العاملين في مناصب عملهم، إلا أنها تؤدي بالنسبة لمن هم في حالة بطالة إلى الحد من فرص العثور على وظيفة أو الدخول مجددا لسوق العمل.

وتماشيا مع ما تم ذكره فإن عدم قدرة المؤسسات على التكيف مع التطورات التي تملئها تقلبات النشاط الاقتصادي من حيث تجديد قوة عملها أو تعديل حجمها، له العديد من الآثار السلبية سواء على عملية التوازن بين إيرادات وتكاليف المؤسسة من جهة لأن عدم القدرة على التكيف الذي تملئها اللوائح التنظيمية لسوق العمل من شأنه زيادة التكاليف التي تتحملها المؤسسة وعلى استخدامها لعنصر العمل من جهة أخرى خصوصا إذا ما واجهت المؤسسة عائقا أمام التخلي عن العمالة ذات الإنتاجية المنخفضة وتوظيف عمالة جديدة ذات إنتاجية مرتفعة، وفي هذا الصدد يقترح لتحسين مرونة سوق العمل التي تساهم في الأثير إيجابا على ديناميكية سوق السلع والخدمات الإصلاحات التالية:¹

- **تحرير استخدام عقود العمل محددة المدة:** إن إتاحة اللجوء لاستخدام عقود العمل محددة المدة أمام عنصر العمل وأرباب العمل وعدم تقييدها ضمن الحالات ذات الطبيعة المؤقتة من شأنه تعزيز ديناميكية سوق العمل وإضفاء المرونة على أدائه الذي يرتبط بذلك مع تغيرات النشاط الاقتصادي، حيث أن هذا الإجراء من شأنه تشجيع المؤسسات على توظيف العمالة بحكم أن هذه العقود محددة المدة تربط استمرارية عنصر العمل مع المؤسسة بمستوى إنتاجية وكفاءته وهو الأمر الذي لا يتحقق في ظل عقود العمل غير محددة المدة، وبالتالي فإن هذه العقود تؤثر إيجابا على الحافز لدى عنصر العمل ومن تم على مستوى إنتاجية الفعلية .

- **الحد من قيود الاستغناء عن العمالة الزائدة:** إن تزايد القيود التي تواجهها المؤسسات للاستغناء عن العمالة الزائدة تعتبر عائقا رئيسيا أمام المؤسسات في استعمال عنصرها لعمل كآلية لضبط نشاطها الاقتصادي، ومن ثم فإنها تلجأ للتراجع عن زيادة الطلب على عنصر العمل الذي ترى أنها ستتحمل تكاليف مرتفعة في حال إذا ما رأت ضرورة للتخلي عنه يكون هدفها أساسا الحد من التكاليف، وفي هذا الصدد فإنه من المستحسن التوجه نحو ترك الحرية للمؤسسة لاختيار العمالة التي ترغب في تسريحها دون إرغامها على إجراء دورات

¹ كريم بودخدخ، اتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي: بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض -دراسة حالة الجزائر 2001-2014، مرجع سبق ذكره ص 278،279.

تكوينية، زيادة على الحد من التكلفة المالية المرتفعة التي تدفعها المؤسسات عند استغنائها عن عنصر العمل الزائد عن الحاجة والمقدرة براتب 32 أشهر في المتوسط.

-إضافة المرونة على ساعات العمل: من الضروري العمل على تمكين المؤسسات من الاستجابة للتطورات في السوق والاستفادة من الفرص المتاحة كزيادة الطلب مثلا، وذلك يكون من خلال عدم فرض قيود على تمديد عدد الساعات الأسبوعية إذا ما كانت هناك رغبة مشتركة بين رب العمل وعنصر العمل، زيادة على ضرورة إقرار تعويض عن العمل الليلي أو العمل في أيام الراحة قصد تحفيز عنصر العمل على المشاركة في النشاطات المعينة ودعم إنتاجيته.

-الحد من التوظيف في القطاع العام: تعاضم التوظيف في القطاع العام دفع إلى التأثير السلبي على كفاءة سوق العمل، حيث أن ما يتميز به القطاع العام في الجزائر من ضعف الرقابة وعدم الانضباط والعشوائية في التسيير انعكس سلبا على إنتاجية عنصر العمل وقابليته للعمل والاجتهاد، كما أن تعاضم التوظيف في القطاع العام الذي يتميز بمناصب عمل بعقود غير محدودة المدة وأجور ثابتة غير مرتبطة بمستوى الإنتاجية، دفع لتراجع جاذبية العمل في القطاع الخاص الذي يركز على عقود عمل مرتبطة بمستوى إنتاجية وأداء عنصر العمل الذي يحدد مستوى الأجر الذي يتحصل عليه.

2. تحسين نوعية التعليم والتدريب:

تبرز تجارب العديد من اقتصاديات العالم المتقدمة أن تحسين الأنظمة المتعلقة بتكوين رأس المال البشري من حيث التعليم والتدريب هي على درجة كبيرة من الأهمية في التأثير إيجابا على مرونة وديناميكية سوق العمل، زيادة على تأثيرات ذلك على ديناميكية سوق السلع والخدمات من خلال المساهمة إيجابا على تطور أنشطة المقولاتية خصوصا فيما تعلق بظهور المشاريع المرتكزة على كثافة العمالة الماهرة والتكنولوجيا الجديدة.

- تطوير نظام التعليم وتعزيز الارتباط بين مخرجات نظام التعليم العالي والتكوين المهني مع متطلبات سوق العمل: إن الملاحظ على نظام التعليم في الجزائر هو تزايد عدد المنتسبين إليه في مختلف المستويات التعليمية باعتبار ان فئة الشباب تشكل نسبة كبيرة من أفراد المجتمع مما شكل عاملا إيجابا بالنسبة لتطور الاقتصاد الجزائري خلال السنوات الماضية قياسا بما كان عليه الحال قبل بداية الألفية الثالثة، لكنه وبالنظر إلى واقع المتردي للنشاط الاقتصادي في الجزائر من جهة وواقع قطاع التعليم المتدهور من جهة أخرى، فإن نظام التعليم في الجزائر بات لا يشكل عاملا إيجابيا في تطور الاقتصاد الوطني على المدى الطويل بقدر ما يمثل عائقا يحول دون تطور أداء سوق السلع والخدمات وسوق العمل.

إن زيادة عدد حاملي شهادات التعليم العالي والتكوين المهني في الجزائر لم ينتج عنه زيادة في كفاءة عنصر العمل وانتاجيته بقدر ما نتج عنه عدم توافق بين مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى:

- **ناحية من حيث الكم:** إن السياسة التي تتبعها الدولة في نظام التعليم العالي بالتركيز على الكم وزيادة عدد الطلاب الجامعيين بغض النظر عن المستوى ومدى أهليتهم للدخول إلى الجامعة، زاد بشكل كبير من عدد المتحصلين على شهادات التعليم العالي، الذين يرغبون بالضرورة في الحصول على منصب العمل إلى مستوى يستحيل أن يستوعبه سوق العمل لفترة طويلة من الزمن، وبالتالي فإنه من المنطقي أن يتزايد معدل البطالة في أوساط حملة الشهادات الجامعية للمستوى الذي هو عليه في الجزائر؛
- **من حيث النوعية:** لا يقتصر عدم التوافق فقط على الكم بل إنه يمتد إلى النوعية التي تبرز في كون سوق العمل يحتاج إلى يد عاملة مختصة في مجالات يقل وجودها ضمن مخرجات نظام التعليم العالي أو نظام التكوين المهني، والعكس صحيح أين نجد أن مخرجات نظام التعليم العالي أو التكوين المهني يقل الطلب عليها في سوق العمل.

إن مشكلة قطاع التعليم في الجزائر هب أنه لا يسير وفق استراتيجية مرتكزة على اعتبار رأس المال البشري يمثل عاملا رئيسيا في تطور اقتصاديات الدول في الوقت المعاصر وأن التعليم يمثل المحور الأساسي في تطور هذه التركيبة الحديثة لرأس المال، بل أن الجانب الاجتماعي وعلى الخصوص فكرة «أن لكل شخص الحق في التعليم» طغت على تسيير نظام التعليم في الجزائر مما أثر سلبا على نوعية التعليم في مختلف مستوياته والذي غلب عليه الكم دون الكيف، وهو ما ينعكس من خلال ضعف مخرجات نظام التعليم الجزائري من بحث علمي وبراءات اختراع وكفاءة عنصر العمل، مما أثر سلبا على تطور أداء كل من سوق العمل وسوق السلع والخدمات .

- **تفعيل دور مؤسسات سوق العمل:** على الرغم من توفر سوق العمل في الجزائر على مؤسسة وساطة (الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب) ANEM تعمل على تنشيط سوق العمل من خلال تسهيل عملية التقاء عرض العمل والطلب عليه، إلا أن فعاليتها في التأثير إيجابا على ديناميكية لم تبرز بالشكل المطلوب خاصة وأن اختلالات سوق العمل في الاقتصاد الجزائري تبرز في مجموعة عوامل تتجاوز جانب الربط بين عرض العمل والطلب عليه، ورغم ذلك فإن الوساطة في سوق العمل من شأنها القضاء على مشكلة نقص البيانات وعدم توافرها بخصوص عروض العمل وعنصر العمل المتوفر ومن تم الوصول إلى تحقيق الاستغلال الأمثل لعنصر

العمل الكفاء، لكن دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب اقتصر في الواقع على تنظيم عملية الحصول على مناصب عمل بالنسبة للراغبين في العمل على أساس الأقدمية، خاصة في ظل التزايد الكبير لأعداد الوافدين الجدد الشباب لسوق العمل وعجز النشاط الاقتصادي على استيعابهم، ومن ثم فإن الارتكاز على مبدأ الأقدمية في التقدم لطلب العمل على مستوى الوكالة من شأنه التأثير سلبا على نشاط المؤسسة المعنية ومن ثم في بروز حالة سوء استغلال لعنصر العمل الأكفأ.

وفي إطار توفير الدعم المالي للمؤسسات لتوظيف العمالة، تتيح الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب 3 أنواع من الدعم لشاغلي مناصب العمل الجدد في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني على حسب المستوى التعليمية: عقود إدماج حملة الشهادات الجامعية (CID)، عقود الإدماج المهني (CID)، وعقود تكوين -إدماج (CFI)، حيث تساهم الدولة في ظل هذه العقود في دفع أجر العامل لفترة سنتين على ثلاث سنوات، زيادة على وجود عقد العمل المساعد (CTA) الذي يوفر للعاملين الاستفادة من الإعفاء من اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة لثلاث سنوات بالنسبة لكل منصب عمل يتحصل عليه بعد انتهاء مدة احد العقود السابقة الذكر وتشير الاحصائيات إلى تناقض عدد المستفيدين من هذه العقود التي تحول هدفها في واقع الأمر اجتماعيا بحتا، باعتبار ان الواقع يشير إلى قدرة كل فرد من الاستفادة منها بمجرد موافقة صاحب لسجل تجاري سواء باشتراط العمل معه أم لا، ومن ثم تعتبر هذه الإعلانات بمثابة إعانات بطالة أكثر من بروزها كإعانات دعم للعمالة وخلق مناصب عمل إنتاجية، والدليل على ذلك أن عدد المستفيدين من عقد العمل المساعد (CTA)- الذي يختص فقط بمن ينجحون في الحصول على منصب عمل بعد انتهاء فترة أحد العقود المدعمة -لم يتجاوز 9M% من إجمالي العقود الممنوحة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني،¹ وهو ما يعني فشل هذه الآلية في الدفع لخلق فرص عمل نتيجة ارتفاع عدد الطالبين لمناصب العمل وبالتالي تزايد عدد المستفيدين من عقود العمل المدعمة، مقابل افتقار عنصر العمل للمهارة والقدرات التي تؤهله لذلك وضعف حجم القطاع الخاص.

وفي هذا الإطار يتوجب على الدولة العمل على تفعيل سياسة تشغيل ذات أبعاد اقتصادية وليس اجتماعية، وذلك يكون من خلال استهداف مكامن الخلل في سوق العمل التي تبرز أساسا في ضعف قدرات ومؤهلات عنصر العمل وتراجع الحافز لديه، ومن ثم يقترح في هذا الصدد:

¹ Andrew jewell et al: Algeria ;Selected issues « IMF » country report N 342, 2014, p59.

- التوجه نحو ما يعرف ب"نظام إعانات البطالة المشترط بالمشاركة في أنشطة عن العمل والتدريب". لأن التوجه كما سبق الإشارة إليه إلى الحد من القيود المفروضة على توجه المؤسسات للاستغناء عن العمالة الزائدة لأسباب اقتصادية للحد من التكاليف التي تتحملها من جهة، وكذا زيادة عدد الراغبين في مناصب عمل من جهة أخرى، يمكن مواجهته من خلال نظام توفير إعانات بطالة لمن يفتقدون مناصب عملهم بشرط المشاركة في أنشطة تدريبية لتعزيز مهاراتهم وقدراتهم ومن ثم تزايد فرصهم في الحصول على فرصة عمل، وتوفيرها أيضا للشباب وخريجي الجامعات أيضا بشرط المشاركة في أنشطة تدريبية لتطوير مؤهلاتهم ورفع الحافز لديهم للبحث عن فرص عمل أخرى، باعتبار ان البطالة الهيكلية -من خلال عدم التوافق بين الطلب على عنصر العمل وعرض العمل- تعتبر أحد أهم أنواع البطالة في النشاط الاقتصادي.

- التوجه نحو 'نظام أجور للعاملين المتدربين': يعتبر العمل على تعزيز ما يسبب "نظام أجور للعاملين المتدربين" للدخول الجدد لسوق العمل من الشباب وخريجي الجامعات من الآليات التي تساهم في الحد من مشكلة الخبرة التي تعترض بالأساس دخول هاتين الفئتين لسوق العمل، حيث تتلقى هذه الفئة بالاشتراك بين مؤسسات الدولة ومنشآت للأعمال المعنية أجورا مشجعة كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور في حدود 75%-80% مقابل خضوعها لدورات تكوينية وتدريبية لتعزيز مهاراتها وقدرتها مما يحفز منشآت الاعمال على توظيفها مستقبلا، إذ ان تطبيق "نظام أجور العاملين المتدربين" يعتبر من الأساليب الفعالة في إضفاء المرونة في سوق العمل، من حيث أنها تساعد وتسهل من ولوج الشباب وخريجي الجامعات لسوق العمل ومن ثم اكتساب الخبرة والمهارة من جهة، كما تساهم في الحد من تكاليف المؤسسات من حيث أن هذا النظام يلزمها بدفع جزء من أجر مشجع للعاملين المتدربين لفترة محددة.

خلاصة الفصل:

- حاولت الدراسة من خلال هذا الفصل إلى بحث كيف ساهم التدخل الحكومي في أداء سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2017)، حيث تتلخص أهم نتائج هذه الدراسة فيما يلي:
- سوق العمل في الجزائر يمتاز باستحواذ قطاع الخدمات على نسبة معتبرة من مناصب الشغل، وهو أمر غير مرغوب فيه لأنه من المفروض استحواذ القطاع الإنتاجي على النسبة المعتبرة من مناصب الشغل، وذلك لكون القطاعات المنتجة هي التي تحقق المزيد من الثروة.
 - شهد سوق العمل في الجزائر خلال فترة الدراسة إختلالات مستمرة ومنتزيدة تتسم بعرض أكبر من الطلب أو أن الطلب لم يكن كافيا لامتصاص العرض، واستمر ذلك ولكن بنسب أقل خلال الفترة (2005 - 2017) والتي اتسمت بمعدلات بطالة بين 10 و12% بسبب عدم القدرة على توفير مناصب شغل جديدة والذي يرجع أساسا لكثرة خريجي الجامعات والمعاهد.
 - إن إنشاء هياكل وآليات دعم وتشجيع المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل ساعد كثيرا على تقليص الفجوة الحاصلة بين العرض والطلب على العمل، حيث أن المعطيات تشير إلى أن هذه الآليات والوكالات تساهم فيما لا يقل عن 35% من إجمالي العمالة المشتغلة.
 - إن هذا الدعم الكبير للمؤسسات جاء نتيجة السياسة التوسعية في الإنفاق العام بسبب ارتفاع أسعار البترول، ما يعني أن السياسة التشغيلية في الجزائر هي سياسة ظرفية لأن الجهاز الإنتاجي المحلي غير قادر على تلبية الزيادة في الطلب التي ولدتها برامج الإنفاق العام، ولم تستطع التقليل من حجم العمالة غير الرسمية في الاقتصاد إذ مازالت تتجاوز 45%.



الخاتمة

الخاتمة

لقد كان الهدف من هذه الدراسة محاولة بحث إسهامات التدخل الحكومي في أداء سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2017)، بعد استعراض عام للأسس النظرية لسوق العمل ومختلف الجوانب المرتبطة به، بالإضافة إلى بحث مختلف مبررات تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بصفة عامة وسوق العمل بصفة خاصة، والدور الذي يلعبه هذا التدخل الحكومي في أداء سوق العمل.

اختبار الفرضيات:

بعد استعراضنا لفصول البحث يمكننا اختبار الفرضيات المطروحة للإجابة على الإشكالية الرئيسية كما

يلي:

- بالنسبة للفرضية الأولى التي تنص على: نظريا تختلف النتائج التفسيرية لسوق العمل باختلاف المدارس الاقتصادية: هي فرضية صحيحة حيث أن جل النظريات الاقتصادية تشترك في تحليل سوق العمل من الجانب الكلي، كما أنها لا تستطيع تفسير آلية سوق العمل في كل الظروف والأحوال بصفة دائمة بسبب الديناميكية السريعة التي يتميز بها هذا السوق، فهناك من يؤمن بالبطالة الإرادية حتى في التاريخ المعاصر، وهناك من يسلم بأنها بطالة إجبارية لا بد منها، وهناك من يفسر السوق إنطلاقا من توقعات الأسعار.
- الفرضية الثانية: تم التأكد من صحتها، فالتدخل في أسواق العمل من طرف المجتمعات والحكومات التي تمثلها يتم عندما تعجز هذه الأسواق على تحقيق أكفأ النتائج أو عندما يراد جعل النتائج التي تحققها السوق مسايرة لتفضيلات وقيم هذه المجتمعات، ويمكن التمييز بين أربعة أسباب تدفع للتدخل في أسواق العمل هي: القوة غير متكافئة في السوق، التمييز، عدم كفاية المعلومات وعدم كفاية التأمين ضد المخاطر.
- الفرضية الثالثة: التدخل الحكومي في سوق العمل في الجزائر استمر في لعب دورا هاما في أداء هذا الأخير، سواء من خلال تدخلات مباشرة أو غير مباشرة، فلقد أسهم التدخل الحكومي في انخفاض معدل البطالة بشكل كبير من 28.89% سنة 2000 إلى 11.7% في عام 2017 من خلال التوظيف المباشر في القطاع العام، البرامج الضخمة للإنفاق العمومي والدعم الكبير المقدم لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تتدخل الحكومة في المسائل المتعلقة بالأجور ويعتبر تحديد حد أدنى للأجور من أهم مجالات هذا التدخل وهو ما يؤكد صحة الفرضية.

نتائج الدراسة:

بعد الدراسة والتحليل للموضوع توصلنا إلى:

- سوق العمل هو المجال الذي تبحث فيه المؤسسات عن العمال بغرض الحصول على خدمات العمل، حيث يؤدي التفاعل الحاصل بين الطلب على العمل وعرضه إلى تحديد مستويات الأجور والتوظيف.
- تحليل أوضاع سوق العمل بشكل سليم قصد متابعة تأثير السياسات والبرامج على سوق العمل بمختلف جوانبه، يتطلب الأمر توفر إحصاءات دقيقة وتفصيلية عن كل مؤشر مقترح من طرف منظمة العمل الدولية.
- سوق العمل يتعرض إلى مجموعة من التحديات تؤدي إلى اختلال توازنه، وتعتبر البطالة من أكبر التحديات التي يواجهها باعتبارها ظاهرة خطيرة تمس بالكرامة الإنسانية، وتؤدي إلى عدم الإستغلال الأمثل لقوة العمل.
- آليات التصدي لتحديات سوق العمل تدور في فلك إصلاحات سوق العمل، التي تهدف إلى رفع إنتاجية عنصر العمل وتحسين معدل المشاركة، حيث أن رفع إنتاجية عنصر العمل وتحسين معدل المشاركة، ومن ثم تراجع أكبر في معدلات البطالة بما يدفع بعجلة النمو الإقتصادي.
- يمكن التمييز بين نوعين من سياسات التشغيل، السياسة السلبية أو الخاملة والتي تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تسعى إلى التخفيف من حدة البطالة وآثارها، وفي المقابل نجد السياسة النشطة والتي تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى حل مشكلة البطالة بشكل جوهري مثل تنشيط جانب الطلب، تحفيز المبادرة الخاصة ... إلخ.
- ضمناً لا يدل اقتصاد السوق على غياب الحكومة، بل يتضمن دوراً هاماً تؤديه في المجال التنظيمي الذي يضع قواعد اللعبة ويضمن تنفيذها للتغلب على ما يسمى فشل السوق .
- بالإضافة إلى فشل الأسواق، فإن الحكومات يمكن أن تفشل، وهو ما يمكن الإستعاضة عنه بالتكامل في حال عملت الحكومة والأسواق معاً، فالدول تحتاج إلى مؤسسات حكومية قوية وفعالة، وإلى أسواق قوية وحيوية، على ألا يكون أحدهما على حساب الآخر.
- التدخل في أسواق العمل يتم من طرف المجتمعات والحكومات التي تمثلها، عندما تعجز هذه الأسواق عن تحقيق أكفأ النتائج، أو عندما يراد جعل النتائج التي يحققها السوق مسايرة لتفضيلات وقيم هذه المجتمعات.

- جميع النظريات التقليدية والحديثة اتفقت في تفسير اختلالات سوق العمل، وتزايد البطالة والتي غلب على تحليلها الطابع الكلي من جانب أن التشغيل الكامل هو وضع نظري فقط لا يمكن تحقيقه والوصول إليه حتى في اقتصاديات البلدان المتقدمة ، وذلك لوجود قدر من البطالة الإحتكاكية حتى في فترات الإنعاش، بالإضافة إلى أن ظاهرة البطالة ترجع إلى اختلال قوى العرض والطلب في سوق العمل، وبشكل أدق إلى انخفاض الطلب على العمل مقارنة بعرضه.
- اختلفت التحاليل والتفسيرات التي جاءت بها المدارس في معالجة البطالة، حيث النظريتين الكلاسيكية والنيو كلاسيكية ترى أن مرونة الأجور والأسعار تضمن التوازن التلقائي في سوق العمل عند مستوى التشغيل الكامل، حيث أن مرونة الأجور تؤدي إلى التنافس بين العمال للحصول على فرص التوظيف مما يجعلهم يقبلون بأجور أقل، والأجور الأقل تضمن التكاليف أقل في الإنتاج ، وانخفاض التكاليف يؤدي إلى زيادة الإنتاج والأرباح لدى رجال الأعمال، مما يدفعهم إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة الطلب على العمال إلى أن تختفي البطالة.
- وبظهور الأزمة الاقتصادية التي شهدتها الاقتصاد الرأسمالي خلال حقبة الثلاثينات، وما أعقبها من انتشار للبطالة وانخفاض في مستويات الإنتاج وعمق التحليل الكلاسيكي في معالجة المشكلة، ظهرت النظرية الكينزية التي رفضت شقا مهما في النظرية الكلاسيكية (التشغيل)، فحسب كينز لا يمكن تحليل ظواهر كلية بأدوات جزئية لأنه من غير المعقول أن انخفاض أجور كعلاج لمشكلة البطالة يؤدي إلى زيادة التشغيل، بل يحدث العكس تماما، لأن انخفاض الأجور في الطلب الكلي (لكون الأجور هي مداخل) الذي يؤدي إلى نقص الطلب على العمالة لترتفع بعدها معدلات البطالة أي وجود بطالة إجبارية)، وأن هذا الإختلاف في تحليل السلوك في سوق العمل، لدى كينز مفهوما جديدا للبطالة حيث ترتبط هذه الأخيرة عنده بمفهوم الطلب الفعال وتغييراته، وللد من الظاهرة يقترح كينز تدخل الحكومة بزيادة الإنفاق سواء على مستوى الإستهلاك أو الإستثمار، وبالتالي جوهر الإختلاف في التحليل الكينزي لسوق العمل عنه في التحليل الكلاسيكي سببه الإختلاف في دالة عرض العمل، وقد تطور الفكر الكينزي فيما بعد حينما ظهرت نظريات أخرى على غرار علاقة فيليبس، لتتلاءم الفراغ النظري الذي عانى منه النموذج الكينزي وخاصة ما أضافه بشأن العلاقة التي تربط مستوى البطالة والتضخم.
- على الرغم من تعدد النظريات واختلفها في تفسير ومعالجة البطالة، والتي غلب على تحليلها الطابع الكلي لم يمنع من ظهور بعض التحليلات على المستوى الجزئي، مثل: نظرية الرأسمال البشري والداخلين والخارجين من وإلى السوق ونظرية الأجور الكفاءة، وكل هذه النظريات أثبتت محدوديتها هي الأخرى في

محاكاة واقع أسواق العمل خاصة في الدول النامية، لكونها جاءت لتفسر في فترات زمنية معينة، وبالتالي تشترك كل النظريات السابقة المذكورة في عجزها عن تفسير اختلالات سوق العمل في كل الظروف والأزمنة، ويرجع ذلك إلى اختلاف هيكل اقتصاديات الدول من جهة، والديناميكية السريعة التي يتميز بها سوق العمل من جهة أخرى، إضافة إلى التغيرات العشوائية التي تحدث فيه باستمرار.

- سوق العمل في الجزائر يمتاز باستحواذ قطاع الخدمات على نسبة معتبرة من مناصب الشغل، وهو أمر غير مرغوب فيه لأنه من المفروض استحواذ القطاع الإنتاجي على النسبة المعتبرة من مناصب الشغل، وذلك لكون القطاعات المنتجة هي التي تحقق المزيد من الثروة.
- ارتفاع نسبة التشغيل في القطاع غير الرسمي، وهذا راجع الى طبيعة مناصب العمل الموفرة، وتقلص قدرة القطاعات الرسمية في استيعاب فائض القوى العاملة وزيادة حجم القطاع غير الرسمي، حيث أصبح هذا القطاع ملاذا ليس للعاطلين فقط بل حتى بعض المشتغلين بسبب انخفاض القيمة الحقيقية للأجور.
- شهد سوق العمل في الجزائر خلال فترة الدراسة اختلالات مستمرة ومتزايدة تتسم بعرض أكبر من الطلب أو أن الطلب لم يكن كافيا لامتناس العرض، واستمر ذلك ولكن بنسب أقل خلال الفترة (2005 - 2017) والتي اتسمت بمعدلات بطالة بين 10 و12% بسبب عدم القدرة على توفير مناصب شغل جديدة والذي يرجع أساسا لكثرة خريجي الجامعات والمعاهد.
- إن إنشاء هياكل وآليات دعم وتشجيع المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ساعد كثيرا على تقليص الفجوة الحاصلة بين العرض والطلب على العمل، حيث أن المعطيات تشير إلى أن هذه الآليات والوكالات تساهم فيما لا يقل عن 35% من إجمالي العمالة المشتغلة.
- إن هذا الدعم الكبير للمؤسسات جاء نتيجة السياسة التوسعية في الإنفاق العام بسبب ارتفاع أسعار البترول، ما يعني أن السياسة التشغيلية في الجزائر هي سياسة ظرفية، لأن الجهاز الإنتاجي المحلي غير قادر على تلبية الزيادة في الطلب التي ولدتها برامج الإنفاق العام، ولم تستطع التقليل من حجم العمالة غير الرسمية في الاقتصاد إذ مازالت تتجاوز 45%.
- إن الأداء الضعيف لسوق العمل في الجزائر سواء من حيث معدل البطالة المرتفع بين الشباب وخريجي الجامعات من جهة، أو ضعف إنتاجية عنصر العمل من جهة أخرى، يعود أساسا إلى ضعف مرونته التي تعود أساسا الى جمود اللوائح التنظيمية المنظمة لسوق العمل، وهو ما يتطلب العمل على تنفيذ عديد الإصلاحات المتعلقة باللوائح التنظيمية له، مع إجراءات هيكلية تعزز من مرونته وتؤثر إيجابا على تطور

عنصر العمل في الاقتصاد الجزائري، والتي من بينها الحد من التوظيف في القطاع العام، تحسين نوعية التعليم والتدريب، الخ

التوصيات والاقتراحات:

على أساس النتائج المتوصل إليها يمكن أن نقدم عدد من التوصيات والاقتراحات:

- يتوجب على الدولة العمل على تفعيل سياسة تشغيل تكون ذات أبعاد اقتصادية وليس اجتماعية، وذلك يكون من خلال استهداف مكامن الخلل في سوق العمل، التي تبرز أساسا في ضعف قدرات ومؤهلات عنصر العمل، وتراجع الحافز لديه وذلك من خلال التوجه نحو ما يعرف بنظام إعانات البطالة المشروط بالمشاركة في أنشطة البحث عن العمل والتدريب.

- ضرورة زيادة الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحفيزها للإستثمار في الأنشطة المولدة لمناصب الشغل بصورة كثيفة.

- بالرغم من القيود التي تحد من قدرة الحكومات على لعب دور الموظف بشكل كبير ومستمر، فإنه يقع على عاتقها تسهيل عملية خلق الوظائف في القطاع الخاص من خلال إيجاد مناخ إستثماري ملائم لتطور هذا القطاع، وجذب الإستثمارات الأجنبية المباشرة المولدة للوظائف.

- ينبغي عدم الإعتماد التام على آليات السوق، أو على السيطرة التامة للدولة لتحقيق النتائج المرغوب فيها في سوق العمل بل يجب الأخذ بكل النماذج والتكامل بينهما من خلال الإستفادة من إيجابيات كل نموذج لتحسين مخرجات سوق العمل.

قائمة المراجع



قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

1- الكتب

- [1]: أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، ط1، دار الثقافة، الأردن، 2006.
- [2]: أحمد السعودي، أحمد طاهر، البطالة المشكلة والحل، مركز المحروسة، 2008.
- [3]: أحمد خليفي، السياسات السكانية والنمو الديموغرافيا في العالم الثالث: دراسة نموذج الجزائر، جامعة الإسكندرية، مصر، 1991.
- [4]: أحمد رمضان نعمة الله وآخرون، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر، 2001.
- [5]: أحمد ملوفية، الاقتصاد الكلي، مكتبة بستان المعرفة، مصر، 2004.
- [6]: أحمد يوسف عريقات وآخرون، إدارة العمليات الإنتاجية، ط 1، دار اثراء، الأردن، 2012.
- [7]: أحمين شفير، التحولات الاقتصادية والاجتماعية وأثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، مطبعة النور، الجزائر، 1999.
- [8]: إسماعيل محمد هاشم، مبادئ الاقتصاد التحليلي، دار النهضة العربية، لبنان، 1977.
- [9]: أشرف أحمد العدلي، الاقتصاد الكلي: النظرية والتطبيق، ط 1، مؤسسة طيبة، مصر، 2006، ص 50.
- [10]: بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006.
- [11]: بول سامويلسون، ويليام نوردهاوس، الاقتصاد، تر: هشام عبد الله، ط2، دار الأهلية، الأردن، 2006.
- [12]: جورج سول، المذاهب الاقتصادية الكبرى، ترواشد البراوي، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 1957.
- [13]: حازم الببلاوي، دور الدولة في الاقتصاد، ط1، دار الشروق، مصر، 1998.
- [14]: حبيب مطانيوس، الاقتصاد السياسي، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 1990-1991.
- [15]: حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، دار الصحافة، الجزائر، 1976، ص 170.
- [16]: حسام داود وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط3، دار المسيرة، الأردن، 2005، ص 257.
- [17]: حسام علي داود، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2010.
- [18]: خالد بن عبد الرحمن المشعل، الحد الأدنى للأجور النظريات والسياسات والآثار، جامعة الإمام، السعودية، 2010.

- [19]: رفيق يونس المصري، اثار التضخم على العلاقات التعاقدية في المصارف الإسلامية والوسائل المشروعة للحماية، ط2، دار المكتبي، سوريا، 2009.
- [20]: رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، اقتصاديات العمل، تر فريد بشير طاهر، دار المريخ، السعودية، 1994.
- [21]: زكي رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة-تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة-، عالم المعرفة، الكويت، أكتوبر 1998.
- [22]: السعيد بريش ، الاقتصاد الكلي: نظريات، نماذج وتمارين محلولة، دار العلوم، 2007.
- [23]: سكيبة بن حمودة ، دروس في الاقتصاد السياسي، ط 1، دار الملكية، الجزائر، 2006.
- [24]: سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010.
- [25]: سليمان أحمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- [26]: سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- [27]: السيد عبد المولى، المالية العامة المصرية، دار النهضة العربية، مصر، 1993.
- [28]: السيد عطية عبد الواحد، السياسة المالية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية-دراسة مقارنة بالفكر الاسلامي، دار النهضة العربية، مصر، 1991.
- [29]: السيد محمد أحمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، مصر، 2008.
- [30]: صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي مع تمارين ومسائل محلولة، دار أسامة، الجزائر، 2004.
- [31]: صبحي قريصة، محمد يونس، مقدمة في الاقتصاد، دار النهضة العربية، لبنان، 1984.
- [32]: صفي الدين عوض أحمد ، مقدمة في الاقتصاد الجزئي، ط 1، دار العلوم، السعودية، 1983.
- [33]: طارق الحاج، المالية العامة، دار صفاء، الأردن، 1999.
- [34]: طالب محمد عوض، مدخل للاقتصاد الكلي، معهد الدراسات المصرفية، الأردن، 2004.
- [35]: طلعت الدمراش، الاقتصاد الاجتماعي، ط1 ان مكتبة القدس، مصر، 2006.

- [36]: عادل حرش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، ط 2، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2006.
- [37]: عادل فليح العلي، هناء هادي محمد علي، اقتصاد العمل، جامعة الموصل، العراق، 1990.
- [38]: عاصم بن طاهر عرب، إقتصاديات العمل -نظرية عامة-، ط1، عمادة شؤون المكتبات السعودية، 1994.
- [39]: عبد الحميد عبد المطلب، السياسات الاقتصادية على مستوى الاقتصاد القومي-تحليل كلي-، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، مصر، 2003.
- [40]: عبد الرحمان تومي، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر - الواقع والأفاق - دار الخلدونية، الجزائر 2011.
- [41]: عبد الرحمن سيدي أحمد وآخرون، النظرية الاقتصادية الكلية، جامعة الإسكندرية، مصر، 1996.
- [42]: عبد الرزاق فارس، الحكومة والفقراء والإنفاق العام، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2001.
- [43]: عبد العزيز فهمي هيكل، أساليب التحليل الاقتصادي، دار النهضة العربية، لبنان، 1986.
- [44]: عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية - دراسة تحليلية تقييمية - ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- [45]: عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- [46]: عبد المطلب عبد الحميد، الاقتصاد الكلي-النظريات والسياسات-، الدار الجامعية، مصر، 2010.
- [47]: عبد الهادي علي النجار، اقتصاديات النشاط الحكومي، الطبعة الثالثة، دار الأصدقاء، المنصورة، 2002.
- [48]: علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها-دراسة تحليلية تطبيقية-، الدار الجامعية، مصر، 2005.
- [49]: عمر صخري، الاقتصاد الكلي (الاقتصاد الكلي)، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- [50]: عمر محي الدين، عبد الرحمن يسرى أحمد، مبادئ علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، لبنان، 1974.
- [51]: عنتر بوتيار، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016-2017.

- [52]: فوزية ساتي ، اقتصاديات العمل، منشورات جامعة الزعيم الأزهرى، السودان.
- [53]: مايكل إيدجمان، الاقتصاد الكلي، تر محمد غبراهيم منصور، دار المريخ، السعودية، 1999.
- [54]: مجيد ضياء الموسوي، النظرية الاقتصادية، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- [55]: مجيد ضياء، الخوصصة والتصحيحات الهيكلية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2003.
- [56]: محمد ابراهيم عبد اللاوي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطارها النظري والتطبيقي، دار الحامد، الأردن، 2017.
- [57]: محمد العربي ساكر، محاضرات في الاقتصاد الكلي المعمق، دار الفجر، مصر، 2003.
- [58]: محمد حسن بهلول، القطاع التقليدي في الزراعة الجزائرية، المدرسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
- [59]: محمد طاقة، حسين عجلان حسن، إقتصاديات العمل، ط1، إثراء للنشر، الأردن، 2008.
- [60]: محمد عزيز، محمد عبد الجليل أوستية، مبادئ الاقتصاد، ط1، منشورات جامعة قان يونس، ليبيا، 2002.
- [61]: محمد فوزي أبو السعود وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط 1، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2014.
- [62]: محمد عمر أبويذة، عبد الحميد محمد شعبان، تاريخ الفكر الاقتصادي، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة، 2008.
- [63]: محمود حسين الوادي، زكرياء أحمد عزام، المالية العامة والنظام المالي في الإسلام، ط1، دار المسيرة، الأردن 2000.
- [64]: محمود عبد الفضيل، تأملات في المسألة الاقتصادية المصرية، دار المستقبل العربي، مصر، 1993.
- [65]: محمود محمد الدامر داش، صابر يونس بريق، إقتصاديات المالية العامة، الجامعة العمالية، مصر، 2007.
- [66]: مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل، الأردن.
- [67]: مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل "التجربة الجزائرية" ط1، دار الحامد، الأردن، 2009.
- [68]: مروان عطون ، النظريات النقدية، دار البعث، الجزائر.
- [69]: مربيعي السعيد، التغيرات السكانية في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص129.
- [70]: منى الطحاوي ، اقتصاديات العمل، مكتب نهضة الشرق، مصر، 1995.

- [71]: مهدي صادق ، السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، ط 2، مؤسسة العمالة، العراق، 1987.
- [72]: مهدي موجاج، محاضرات قانون العمل، 2008-2009.
- [73]: نادر مريان وآخرون، دليل مؤشرات سوق العمل، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار)، الأردن، 2006.
- [74]: ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي-دراسة نظرية وتطبيقية-، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003.
- [75]: نجيب إبراهيم نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية، مصر، 1997.
- [76]: نزار سعد الدين عيسى، إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، ط 1، دار حامد، الأردن، 2007.
- [77]: وديع طوروس، الاقتصاد الكلي، ط 1، المؤسسة الحديثة للكتاب، ليبيا، 2010.

2- المجالات

- [78]: إبراهيم بن عبد الرحمن آل عروان، نظرية التوزيع -دراسة اقتصادية فقهية-، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد (16)، 2003.
- [79]: إبراهيم عبد الحليم عبادة، السياسة النقدية وضوابطها وموجهاتها في اقتصاد إسلامي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، الجزائر، العدد (12)، 2011.
- [80]: أحمد الكواز، إخفاق آلية الأسواق وتدخل الدولة، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 69، جانفي 2008.
- [81]: أحمد عصمت بكر، تدخل الدولة لتحقيق الكفاءة الاقتصادية في ظل الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي -دراسة مقارنة -، مجلة تكريت للعلوم الإدارية، جامعة تكريت، العراق، المجلد (05)، العدد (14)، 2009.
- [82]: أحمد غراب، حمزة سالم، دور مؤسسات وأجهزة الوساطة في ضبط سوق العمل والحد من البطالة في الجزائر-دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب-، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد (04)، العدد (01)، 2019.
- [83]: بانيرجي أنعانا، العاطلون عن العمل في أوروبا، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، واشنطن، المجلد (52)، العدد (01)، مارس 2015.

- [84]: البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، العدد (01)، 2004.
- [85]: بلال الفلاح، تقييم الإمتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية)، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، فلسطين، 2014.
- [86]: بلال بوترة، ودبعة حبة، الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر، العدد (01)، سبتمبر 2013.
- [87]: بلال عقلة البطانية، عبد الباسط عثمانة، انتاجية المرأة في سوق العمل الأردني-دراسة تحليلية قياسية (1970-2012)-، المجلة الأردنية للعلوم الاقتصادية، المجلد (03)، العدد (02)، 2016.
- [88]: بلقاسم العباس، اقتصاديات الربيع العربي وأوضاع البطالة وأسواق العمل، عدد خاص بإقتصاديات الربيع العربي، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، جانفي، 2013.
- [89]: بن البار أمحمد، بوعبيد ميلود، تحليل وقياس العلاقة بين الإنفاق العام والبطالة في الجزائر خلال الفترة 1980_2016، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة...، الجزائر، المجلد(09)، العدد(01)، 2019.
- [90]: بن طلحة صليحة، معوشي بوعلام، التشغيل الكامل بين الحقيقة والخرافة، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، الجزائر، المجلد (02)، العدد (15)، 2016.
- [91]: بن عمار حسيبة، موساوي عبد النور، سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة والسياسات النشيطة في الفترة 1999- 2016 - مجلة دراسات اقتصادية، جامعة قسنطينة 02، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، جوان 2019.
- [92]: بودلال علي، القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري، دراسة تحليلية تقييمية للفترة(1970-2010)، مجلة الحقيقة، العدد(26)، جامعة أدرار، الجزائر، 2013.
- [93]: جليط الطاهر، النمذجة وتحليل القياس الاقتصادي لمحددات البطالة في الجزائر، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، الجزائر، العدد(26)، 2017.
- [94]: جمال الدين صحراوي، عدوكة لخضر، الأبعاد المؤسسية وسوق العمل، مجلة الباحث الاقتصادي، جامعة سكيكدة، الجزائر، المجلد (06)، العدد (10)، ديسمبر 2018.

- [95]: جمال زدون ، إيمان بوغدة عبيد ، محددات الأجر الأدنى في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية للفترة (1980-2015)-، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، جامعة تلمسان، الجزائر، المجلد (18)، العدد (01)، ديسمبر 2019.
- [96]: حاتم جميل الحرازين، محمد إبراهيم الزراعي، العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعة التحويلية الفلسطينية خلال الفترة 1994-2012، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد (18)، العدد (01)، 2016.
- [97]: حبيب قنوني وآخرون، البطالة والتضخم في الجزائر -دراسة العلاقة بين الظاهرتين (1990 - 2013)، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة معسكر، الجزائر، العدد (11)، 2014.
- [98]: حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد (16)، أبريل 2003.
- [99]: خافيير ماثيو، موسى شتيوي، تقييم نظام معلومات الموارد البشرية: دراسة حالة البطالة، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية-مشروع المنار-، الأردن، 2005.
- [100]: خالد حيدر عبد علي، دراسة اقتصادية حول سوق العمل ومشكلة البطالة المقنعة في إقليم كردستان-العراق-، مجلة الإدارة والاقتصاد، جمهورية العراق، العدد (86)، 2011.
- [101]: رشيد بوكساني ، أوكيل نسيم، تشخيص سوق التشغيل في الجزائر وسبل تفعيله مع الإشارة إلى مكانة المرأة فيه، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، الجزائر، العدد الاقتصادي (30).
- [102]: رشيد زرواتي ، مهدي عوارم، القطاع الخاص وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد (22) مارس 2017.
- [103]: رشيد ونادي، آلية تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي عبر سياستها المالية، مجلة الأبحاث الاقتصادية، جامعة البليدة، الجزائر، العدد (104)، ديسمبر 2010.
- [104]: زكريا جرفي وآخرون، أثر الانفاق العام على التشغيل في الجزائر-دراسة قياسية للفترة 1990/2018 باستخدام نموذج-ARDL ، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة أم البواقي، الجزائر، المجلد (06)، العدد (04)، ديسمبر 2019.
- [105]: زواويد لزهاري وآخرون، سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح)، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، العدد (02)، جوان 2018.

- [106]: سامية البطمة وآخرون، تأثيرات تطبيق قانون العمل الفلسطيني على تنافسية القطاع الخاص، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، فلسطين، مارس 2007.
- [107]: سناء بولقوانس، الاقتصاد غير الرسمي والعمل اللائق في الجزائر: دراسة في التأثير ومتطلبات التجسيد، الآفاق للدراسات الاقتصادية، جامعة تبسة، الجزائر، المجلد (03)، العدد (07)، 2019.
- [108]: شاكر قاسمي، تدخل الدولة ضرورة أم عائق؟ - قطاع الطاقة الكهربائية أنموذجاً-، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، جامعة، الجزائر، العدد (42)، جوان 2015.
- [109]: شريفي صارة، حداد محمد، دراسة لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1966_2017)، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد (05)، العدد (02)، ديسمبر 2018.
- [110]: الطاهر جليط، دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2014، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة الجزائر، العدد (6)، ديسمبر 2016.
- [111]: عبد الرزاق مولاي لخضر، شعيب بونوة، دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية، -دراسة حالة الجزائر -، مجلة البحث، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد (07)، 2010.
- [112]: عبد الرزاق ولاي لخضر، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث جامعة ورقلة، الجزائر، العدد (10)، 2012.
- [113]: عبد الغني دادن، عبد الرحمن بن طجين محمد، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970-2008)، مجلة الباحث، جامعة الجزائر، العدد (10)، 2012.
- [114]: عبد القادر دربال، العلاقات بين التجارة الخارجية، التنمية، المؤسسات والهجرة، مركز البحث في الاقتصاد المطبق من أجل التنمية CREAD، الجزائر، السداسي الرابع 2017.
- [115]: عبد الوهاب برتيمية، المفاوضات الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد (01)، العدد (22).
- [116]: عزالدين عطية وآخرون، تحديث أدوات تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي "تحو تبني مفاهيم الحكم الراشد والحوكمة المؤسسية"، مجلة تنوير، جامعة الجلفة، الجزائر، العدد (06)، جوان 2018.
- [117]: علي بودلال، القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائرية -دراسة تحليلية تقييمية للفترة (2000-2010)، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، العدد (65)، 2014.

- [118]: عماد الدين أحمد المصباح، محمد عبد الكريم المرعي، العوامل المؤثرة في الطلب على العمالة في بعض الدول العربية خلال الفترة 1990-2011، مجلة الباحث الاقتصادي، جامعة برج بوعرييج، الجزائر، العدد (02)، 2014.
- [119]: عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية الانسانية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد (05)، 2011.
- [120]: عمر شرفاوي، إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع، مجلة المستقبل الاقتصادي، جامعة بومرداس، الجزائر، المجلد (06)، العدد (01)، 2018.
- [121]: فارس عبد الرزاق، الخيار بين القطاع العام والقطاع الخاص، بعض القضايا المنهجية، مجلة المستقبل العربي، لبنان، العدد (133)، مارس 1990.
- [122]: فريدة سليمان، مولود حشمان، أثر الاجر الأدنى على العمالة منخفضة الاجر في الجزائر (1990-2016)، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد (18)، العدد (01)، 2018.
- [123]: فطوم حوحو، سهام عيساوي، تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي عبر السياسة المالية "سياسة الإنعاش الاقتصادي والبرنامج التكميلي لدعم النمو في الجزائر"، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، جامعة تبسة، الجزائر، العدد (4)، 2018.
- [124]: قطوش رزق، بن لوكيل رمضان، تقلبات أسعار النفط وتأثيرها على سوق العمل في الجزائر-مقاربة تحليلية-، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، العدد (17)، السداسي الثاني 2017.
- [125]: قوري يحي عبد الله، تقدير حجم الاقتصاد الموازي في الجزائر باستعمال نموذج MIMIC للفترة (1970-2016)، مجلة أبعاد اقتصادية، المجلد (01)، العدد (08)، جامعة بومرداس، الجزائر، 2018.
- [126]: قويدر معيزي، تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي في ظل اقتصاد السوق، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، الجزائر، العدد (08)، ماي 2013.
- [127]: لزهارى زواويد وآخرون، سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح)، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، (العدد 02)، 2018.
- [128]: محمد حامد عثمان ذو النون، أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على مستويات الأجور في السودان- دراسة قياسية 1970-2009-، مجلة جامعة بخت الرضا العلمية، السودان، العدد (08)، سبتمبر 2013.

- [129]: محمد حدو، دور وأهمية سياسات وبرامج سوق العمل النشطة والتشغيل في مكافحة البطالة: تجارب دولية رائدة، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، جامعة الجزائر 03، الجزائر، المجلد 07، (العدد 01)، 2018.
- [130]: محمد صالي، عبد الكريم فضيل، النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، الجزائر، العدد (17)، ديسمبر 2014.
- [131]: محمد عدنان وديع، مؤشرات التنمية، المعهد العربي للتخطيط، التكوين، المجلد (01)، العدد (02)، فبراير 2002.
- [132]: محمد ناصر إسماعيل ناصر وآخرون، واقع التشغيل والبطالة في العراق للفترة من 1977-2004، مجلة التقني، الجامعة التقنية الوسطى، العراق المجلد (21)، العدد (06)، 2008.
- [133]: محمود بوقطف وآخرون، المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري-دراسة تحليلية-سوسيواقتصادية-، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد (11)، العدد (03)، 2019.
- [134]: محي الدين عبد القادر مغراوي وآخرون، التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية، مجلة التنظيم والعمل، جامعة معسكر، الجزائر، المجلد 07، (العدد 01)، 2018.
- [135]: مراد رايس، انعكاسات التطورات التكنولوجيات الحديثة على سوق العمل-الإشارة إلى تأثيرات تكنولوجيا المعلومات-IT، دراسات العدد الاقتصادي، جامعة الاغواط، الجزائر، المجلد (05)، العدد (02)، جوان 2014.
- [136]: مصطفى طويطي، إستراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية -التجربة الجزائرية أنموذجا -مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد (07)، 2015.
- [137]: مصطفى بابكر، الإنتاجية وقياسها، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد (61)، مارس 2007.
- [138]: مصطفى بودرامة، قصاص الطيب المشاكل التي تواجه القطاع الصناعي في الجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادين الجزائر، العدد 12، 2017.
- [139]: مصطفى بورنان، قياس أثر النمو الاقتصادي على معدلات الفقر والبطالة في الجزائر، الآفاق للدراسات الاقتصادية، جامعة تبسة، الجزائر، المجلد 03، (العدد 07)، 2019.
- [140]: معين محمد رجب، أحمد الفاروق الفراء، سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ديسمبر 2009.

- [141]: مليكة يحيات ، لامية بوشارب ، دراسة اقتصادية وقياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة (1970-2014)، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، الجزائر، المجلد (02)، العدد (15)، 2016.
- [142]: منال عفان، محددات الطلب على العمل في مصر في الأجلين القصير والطويل للفترة 1975-2016، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية، مصر، المجلد (55)، العدد (02)، جويلية 2018.
- [143]: منشورات مكتب العمل الدولي، قياس السكان النشطين اقتصاديا والخصائص ذات الصلة في تعدادات السكان، دراسات في الطرق، مكتب الأمم المتحدة، نيويورك، العدد (102)، 2011.
- [144]: مي حمودي عبد الله الشمري، واقع وأسباب البطالة في العراق بعد عام 2003 وسبل معالجتها، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العراق، العدد (37)، 2013.
- [145]: نجاة العيسى ، أثر النمو الاقتصادي على معدلات البطالة في الجزائر - دراسة قياسية خلال الفترة 1970-2014، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية -دراسات إقتصادية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 08(العدد24) ، 2016.
- [146]: النذير قمره، غضبان مبروك، تأثير الفكر الاقتصادي على دور الدولة في المجال الاقتصادي في العالم الثالث، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، الجزائر، العدد (18)، 2017.
- [147]: نواف أبو شمالة، تعزيز قابلية وبرامج تشغيل الشباب، تجارب دولية - برامج التدريب الذاتي عبر الأنترنت- المعهد العربي للتخطيط ، الكويت، 2014.
- [148]: وشاح رزاق، عرض العمل والاسياسات الاقتصادية، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد(84)، جوان 2009.
- 3- المذكرات والأطروحات**
- [149]: أحمد بركات، البطالة والتشغيل -دراسة تقييمية-، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2014.
- [150]: أحمد خير، تطور التشغيل وإشكالية البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2006.
- [151]: أمال معط الله، أثار السياسة المالية على النمو الاقتصادي، دراسة قياسية لحالة الجزائر (1970-2012)، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2015.

- [152]: أميرة عباس ، دراسة قياسية تحليلية لأثر السياسة المالية على سوق العمل خلال الفترة (1970-2015)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2019.
- [153]: أمين عبد القادر علبواش، أثر تأهيل المؤسسات الاقتصادية على الاقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر. الجزائر، 2007.
- [154]: بشرى عبد الكريم، مشكلة البطالة في الجمهورية اليمنية، مذكرة ماجستير، معهد البحوث والدراسات التطبيقية، جامعة الدول العربية، 2004.
- [155]: بن سالم محمد عبد الرؤوف، دور الوكالة الوطنية للتشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2011.
- [156]: بن طجين محمد عبد الرحمن، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة (1970-2008)، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.
- [157]: تركية بغداد، أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على الأجور في القطاع الاقتصادي الجزائري-دراسة تحليلية قياسية خلال الفترة(1980-2016) -، أطروحة دكتوراه، جامعة مستغانم، الجزائر، 2019.
- [158]: ثورية بلقايد، الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري- دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2017-2018، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2019.
- [159]: جمال زدون، محددات الإنتاجية والأجور في القطاع الصناعي في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية للفترة (1980-2013)-، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016.
- [160]: جميلة قنادزة، الشراكة العمومية الخاصة والتنمية الاقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه جامعة تلمسان، جيجل، 2018.
- [161]: جميلة معلم، تجارب التنمية في الدول المغاربية والإستراتيجيات البديلة - دراسة مقارنة بين الجزائر والمغرب- أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2017.
- [162]: حسين المدهون ، إشكالية العلاقة بين البطالة وبعض المتغيرات الاقتصادية الكلية - دراسة تحليلية قياسية: حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016، ص 115. ص 115.
- [163]: حمد ضيف ، أثر السياسة المالية على النمو الاقتصادي المستديم في الجزائر .1989-2012، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015.
- [164]: حنان بقاط، محددات سوق العمل في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية للفترة (1980-2014)-، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، الجزائر، 2017.

- [165]: حورية جاودي، تسير الأجور في الجزائر-دراسة حالة الديوان الوطني للسقي وصرف المياه - مذكرة ماجستير جامعة الجزائر، الجزائر، 2007.
- [166]: حياة بن قويدر، مؤشرات سوق العمل في ظل اقتصاد مبني على المعرفية-حالة الجزائر-، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2014.
- [167]: خالد مجاهدي، نمذجة توازن سوق العمالة في الجزائر خلال الفترة (1980-2016)، أطروحة دكتوراه، جامعة الشلف، الجزائر، 2019.
- [168]: خديجة حمادي ، علاقة التضخم بالأجور في الجزائر خلال الفترة (1970-2005) -دراسة قياسية اقتصادية- مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2009.
- [169]: دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2013.
- [170]: دموش وسيلة، أزمة البطالة في الجزائر - واقعها وأفاقها - مذكرة ماجستير، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2009.
- [171]: رابح بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010- أطروحة دكتوراه، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر، 2012.
- [172]: رابح بلعباس، مكانة ودور الوكالة الوطنية للتشغيل في تسيير الشغل الجزائري - دراسة كمية -، مذكرة ماجستير، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، الجزائر، 2005.
- [173]: رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2012.
- [174]: رزق قطوش، إشكالية العلاقة بين تذبذبات أسعار البترول وبعض متغيرات سوق العمل في الجزائر- دراسة تحليلية قياسية الفترة (1970-2017)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2018.
- [175]: رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الإجتماعية (الفقر-البطالة)، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014.
- [176]: سامي بن جدو، أثر النمو الاقتصادي على العمالة في بلدان المغرب العربي-الجزائر، تونس والمغرب نموذجا-، دراسة تحليلية قياسية للفترة (1990- 2014)، أطروحة دكتوراه، المدرسة الوطنية للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر، 2018.

- [177]: زكرياء مسعودي ، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها هلى سياسة التشغيل -دراسة تحليلية-أطروحة دكتوراه، جامعة ورقاة ، الجزائر ، 2019.
- [178]: سعاد شليغم، ازمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2016.
- [179]: سعد الكر، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وأفاق" (1990-2008) مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008.
- [180]: سعدية قصاب، اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006.
- [181]: سعودي عبد الصمد، برامج الاستثمارات العمومية وانعكاساتها على النمو الاقتصادي والتشغيل في الجزائر (2001 - 2014)، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016.
- [182]: سفيان خوجة علامة، دور الدولة في الحدّ من البطالة في ظل العولمة والاقتصاد الإسلامي -دراسة حالة الجزائر 1988-2014-، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة الجزائر، 2016.
- [183]: سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر- ، مذكرة ماجستير، جامعة سطيف، الجزائر، 2010.
- [184]: سمية بلقاسمي، إشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع التطبيق الإحصائي على الاقتصاد الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2017.
- [185]: سمية شهيناز طالب، الأثر الديناميكي للنمو الاقتصادي على البطالة -دراسة حالة الجزائر- أطروحة دكتوراه، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2017.
- [186]: سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- [187]: سهام مداور، اثر برامج الحكومة على ظاهرة البطالة بالجزائر-دراسة تحليلية قياسية (1990-2014)-، أطروحة دكتوراه، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2018.
- [188]: شكري مدلس، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، " أطروحة دكتوراه" جامعة بسكرة، الجزائر 2018.
- [189]: صباح زروخي، أثر النمو الاقتصادي على البطالة في الجزائر-دراسة قياسية للفترة (1986-2015)-، أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة، الجزائر، 2017.

- [190]: صديقي عبد النور جهود مؤسسات المجتمع المدني سياسات الحد من البطالة في الجزائر - دراسة مقارنة بين البرامج الحكومية أطروحة دكتوراه ، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2017 .
- [191]: عائشة حمدوش ، نمذجة سوق العمل في الجزائر للفترة (1991-2013)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2016.
- [192]: عبد الرزاق جباري، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة (2001-2012)، مذكرة ماجستير، جامعة سطيف1، الجزائر، 2015.
- [193]: عبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة والقطاع الغير رسمي-دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية-، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010.
- [194]: عبد الكريم بريشي ، فعالية النظام الجبائي في ظل توجه الاقتصاديات المحلية نحو العولمة الاقتصادية-دراسة حالة النظام الجبائي الجزائري في الفترة (2000-2007)، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2007.
- [195]: عبد الوحيد صرارمة ، تدخل الدولة في ظل الإنتقال إلى اقتصاد السوق مداه وحدوده، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007.
- [196]: عبدلي فاطمة، دراسة البطالة عند خرجي الجامعات في الجزائر - دراسة ميدانية بمديرية التشغيل لولاية البليدة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2007.
- [197]: عمر ثامري، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى النقييد أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، الجزائر 2013.
- [198]: عودة لعريفي .، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، الجزائر، 2011.
- [199]: فارس شلالي، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016.
- [200]: فاضل أخلاص وآخرون، مشكلة البطالة عند الشباب-دراسة ميدانية في جامعة القادسية-، شهادة البكالوريوس، جامعة القادسية، العراق، 2018.
- [201]: فضيلة بن دنون، دراسة تحليلية للنساء العاملات بالجزائر - من 2004 إلى غاية 2009 -، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر، 2013.

- [202]: فؤاد ورا، الحماية الاجتماعية والتشغيل في الجزائر - محاولة تقييم جهاز المساعدة على الادمج المهني وسياسة عقد العمل المدعم، 2011-2015، اطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2018.
- [203]: قارة ملاك، إشكالية الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر مع عرض ومقارنة تجارب: المكسيك، تونس، والسنغال، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010.
- [204]: قميحة رابح، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2014.
- [205]: كريم بوددخ، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي -دراسة حالة الجزائر (2001-2009)-، مذكرة ماجستير، جامعة دالي إبراهيم، الجزائر، 2010.
- [206]: كريم بوددخ، اتجاه السياسة الاقتصادية في تحقيق النمو الاقتصادي-بين تحفيز الطلب أو تطوير العرض دراسة حالة الجزائر 2001-2014-، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2015.
- [207]: كمال بوصافي، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الإنتقالية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006.
- [208]: لامية بوشارب، دراسة إقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة (1970-2006)، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010.
- [209]: ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2014.
- [210]: مبروك كاهي، مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل-مع دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة-مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2011.
- [211]: محمد رمضان عبد الرحمن صالح، دور الاقتصاد الإسلامي في علاج مشكلة البطالة من وجهة نظر المشاركين في قوة العمل-دراسة تطبيقية لقطاع غزة-، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2014.
- [212]: محمد لرج، دراسة تأثير مؤهلات وانتاجية العمالة للقطاعات في الاقتصاد الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015.
- [213]: محمد مازن الأسطل، العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996-2012)، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2014.

- [214]: محي الدين بوري ، دور السياسة المالية في تحقيق التوازن الاقتصادي -حالة الجزائر ما بين 2000-2010-، أطروحة دكتوراه، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2018.
- [215]: مراد يونس، محاولة تقييم سياسات التشغيل في الجزائر منذ التسعينات، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2013.
- [216]: مسعودي زكرياء ، واقع سياسة التشغيل من خلال الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر خلال الفترة (1990-2010)، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي بالوادي، الجزائر، 2012.
- [217]: مصطفى حيمور، دراسة تحليلية وقياسية لمعدلات البطالة في دول المغرب العربي في الفترة (2000-2016)، أطروحة دكتوراه، جامعة مستغانم، الجزائر، 2018.
- [218]: مليكة فريمش، دور الدولة في التنمية -دراسة حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2012.
- [219]: مليكة مسعودي، البطالة وحلقة (أسعار-أجور) مقدمة بنموذج العمال المؤهلين/والعمال القليلي التأهيل -دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا-، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، الجزائري، 2008.
- [220]: مليكة يحيات ، إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970-2005، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007.
- [221]: منصور الزين، آليات تشجيع وترقية الإستثمار كأداة لتمويل التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر.
- [222]: مها محمد نافذ بهلول، المحددات الاقتصادية للبطالة في الأراضي الفلسطينية-دراسة قياسية (1995-2012)-، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.
- [223]: مهدي كلوي، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة: دراسة حالة عينة من حملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادة دراسات جامعية تطبيقية دفعات 1990، 1991، 1992، 1993، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003.
- [224]: موسى سعداوي، دور الخوصصة في التنمية الاقتصادية-حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007.
- [225]: مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2001.
- [226]: مولود نورين، العوامل المؤثرة على العلاقة بين التعليم والأجور - دراسة قياسية -، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، الجزائر، 2012.

- [227]: مونية ركران ، أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل في الجزائر ، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2018.
- [228]: نسيمه براهيمى، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة مستغانم، الجزائر، 2017.
- [229]: نفين محمد طريح، أثر حجم وكفاءة الدولة على النمو الاقتصادي، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة حلوان، مصر، 2005.
- [230]: هشام ريغي، التحرير الاقتصادي وأسواق العمل-حالة القطاع الصناعي في الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة ، عنابة، الجزائر 2015.
- [231]: هشام ريغي، العولمة والبطالة، مذكرة ماجيستر، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2009.
- [232]: وردة علوش ، ظاهرتا البطالة والتضخم في الجزائر -دراسة قياسية اقتصادية لفترة (1980-2011) -، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2015.
- [233]: وهيبه سراج ، دراسة إقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، مذكرة ماجيستر، جامعة الشلف، الجزائر، 2008.
- [234]: يعقوب سعدي محمد الغفري، أثر برامج التشغيل الحكومية في قطاع غزة على معدل البطالة - 2007-2013 - ، مذكرة ماجيستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.
- [235]: ملاك قارة ، إشكالية الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر مع عرض ومقارنة تجارب: المكسيك، تونس والسنغال، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010.
- 4- الملتقيات والمؤتمرات**
- [236]: إبراهيم جياب، التطورات الدولية في مفاهيم وتعريف إحصاءات العمل، الدورة القطرية الإحصائية حول تطوير إحصاءات العمل، اليمن، 28-30 نوفمبر 2010.
- [237]: بن حسين ناحي، دراسة تحليلية لمناخ الاستثمار في الجزائر، المؤتمر الثالث حول: الاقتصاديات العالمية في عالم سريع المتغير، جامعة التكوين، الكويت، يومي 16 و17 ديسمبر، 2008.
- [238]: جامعة الدول العربية، التنمية المستدامة وحماية البيئة، أوراق عمل المؤتمر العربي الخامس للإدارة البيئية، تونس، سبتمبر 2006.
- [239]: جمال بن السعدي، رضا زاوش، البطالة في الجزائر: التعريف، الأسباب، الآثار الاقتصادية، الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.

- [240]: حافظ عتب، تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني ورفع أداؤها وفقا للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس، 11-13 جويلية 2005.
- [241]: حبيب مطانيوس، مداخلة في مسألة البطالة في سورية، برنامج ندوة الثلاثاء الاقتصادية السابعة عشرة حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سورية، المركز الثقافي العربي في المزة، سورية، 2004.
- [242]: خدامية آمال، ماضي بلقاسم، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- [243]: رضا دحماني، محمد بن ربيحة، سوق العمل بين حتميات التشغيل الغير رسمي وتحديات سوق العمل في الجزائر، اليوم الدراسي لطلبة الدكتوراه حول: تحولات سوق العمل في الجزائر، جامعة الجزائر 3، الجزائر.
- [244]: رهيبي سعيد قايد محمد، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب ومؤسسات سوق العمل من أجل المواءمة، مؤتمر تكامل الجلسة الخامسة، البحث العلمي وسوق العمل، 2014.
- [245]: سامي العوادي، التدريب النقابي حول سياسات التشغيل واستراتيجيات الحد من الفقر، المركز التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو، إيطاليا، 19-23 سبتمبر 2005.
- [246]: سمير أبيض، مختار بونقاب، دراسة التجربة الماليزية في مجال محاربة ظاهرة البطالة-الدروس المستفادة-، الملتقى الوطني الرابع حول: سياسات التشغيل والتقليل من البطالة في الجزائر، جامعة الطارف، الجزائر، يومي 06-07 ديسمبر 2017.
- [247]: سنوسي علي: دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر، الأسباب، الحلول من خلال التطرق الى تجارب دولية الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء من البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المستدامة، جامعة المسيلة الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- [248]: الطاهر لطرش، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر 2011.

- [249]: طيبي حمزة، زيتونة لخضر، تشخيص تحديات وواقع التشغيل في الجزائر وسبل مكافحة ظاهرة البطالة في ظل معطيات المرحلة الراهنة، الملتقى الوطني حول: نحو اطار متكامل للإصلاحات الهيكلية لتدعيم مسار تطور الاقتصاد الجزائر جامعة جيجل، الجزائر، يومي 07 و08 نوفمبر 2017.
- [250]: عادل لطفي، سياسات واستراتيجيات التشغيل، ورشة العمل الإقليمية التدريبية حول: تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، تحت شعار- دعم المشروعات الصغرى دعم الاقتصاد الوطني-، منظمة العمل العربية، سلطنة عمان، مسقط، 08-12 ديسمبر 2007.
- [251]: عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، ورشة العمل الإقليمية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية تحت شعار دعم المشروعات الصغرى ودعم الاقتصاد الوطني، منظمة العمل العربية، سلطنة عمان، مسقط، 8-12 ديسمبر 2007.
- [252]: عبد القادر لحسن، سياسة التشغيل إشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2009)- اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للخماسي (2010-2014)-، الملتقى الوطني حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، يومي 13 و14 أبريل 2011.
- [253]: عبد الكريم البشير، واقع سوق العمل في الجزائر لسنة 2010 وآفاقه سنة 2011 و2012، الملتقى الوطني حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و14 أبريل 2011.
- [254]: عبد الكريم محسن، صباح نجيد النجار، إدارة الإنتاج والإنتاجية، ط 4، الذاكرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
- [255]: عبد الله بلوناس، البطالة والتشغيل في الجزائريين الطرح النظري والواقع العملي دراسة للفترة (1985-2004)، بحوث وأوراق عمل الندوة العربية حول : البطالة، أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع، الجزء الثاني، جامعة البليدة، 25-27 أبريل 2006.
- [256]: عبد الله رابح سرير، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 و14 أبريل 2011.
- [257]: عبد الله شحاتة خطاب، دور الدولة والنظرية الاقتصادية - الدروس المستفادة للحالة المصرية، دور الدولة في الاقتصاد المختلط، مركز شركاء التنمية للبحوث والاستشارات والتدريب، مصر، يومي 12 و13 أبريل 2008.

- [258]: علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، قطر، 15-16 نوفمبر 2008.
- [259]: علي سنوسي، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر الأسباب، الحلول من خلال التطرق إلى تجارب دولية، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.
- [260]: علي عزوز، عبد الباسط بوزيان، الاقتصاد الموازي والسياسات المضادة له في الجزائر، الملتقى الوطني حول: الاقتصاد غير الرسمي، المركز الجامعي سعيدة، الجزائر، يومي 20-21 نوفمبر 2007.
- [261]: فاتح غلاب، الطاهر ميمون، سياسات وبرامج التشغيل الدولية في معالجة ظاهرة البطالة، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15 و16 نوفمبر 2011.
- [262]: فريد بختي، عز الدين مخلوف، التشغيل والبطالة في إستراتيجية نظام المعلومات الجزائري مع محاولة نموذج قياسي بمعدل البطالة، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15 و16 نوفمبر 2011.
- [263]: لحسن عبد القادر: سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2009 (إقتراح نموذج إقتصادي للتشغيل الخماسي 2010-2014)، الملتقى الوطني حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، يومي 13 و14 أبريل 2011.
- [264]: نجاة مشيمش، فريد بن عبيد، البطالة من تاريخ الفكر الاقتصادي والآثار السلبية لها، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة مسيلة، الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- [265]: نجاح بوالهوشات، التكوين بالجامعة الجزائرية ودوره في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة لسوق العمل في ظل الهيكل الجديدة لنظام التعليم العالي) نظام (L.M.D، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011.
- [266]: ليلي أحمد الخواجة، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة السافرة وعلاقتها بهيكل سوق العمل في مصر " المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد بعنوان البطالة في مصر"، جامعة القاهرة، 1989.

5- القوانين والتشريعات.

[267]: الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التشريعي رقم 94-01 المؤرخ في 03 شعبان عام 1414 الموافق لـ 15 يناير 1994، العدد 03، الصادر في 04 شعبان عام 1414 الموافق لـ 16 يناير 1994 المتعلق بالمنظومة الإحصائية.

[268]: الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 08-149 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1429 الموافق لـ 21 مايو سنة 2008، العدد 26، الصادر في 19 جمادى الأولى عام 1429 الموافق لـ 25 مايو سنة 2008، المتضمن تنظيم المجلس الوطني للإحصاء وعمله.

[269]: الأمر رقم 01-96 المؤرخ في 10-01-1996، المتعلق بتحديد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03.

[270]: الجريدة الرسمية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المحدد للعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون 8 فبراير 2015، العدد (08)، الجزائر.

[271]: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990، العدد (06)، الجزائر .

[272]: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المؤرخ من أول رمضان عام 1398 الموافق لـ 5 عشت سنة 1978، العدد (32)، الجزائر، ص 734 .

[273]: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، العدد (27)، الجزائر.

[274]: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، العدد (43)، الجزائر، 3 عشت 2011.

[275]: مرسوم رئاسي رقم 11-407 المؤرخ 4 محرم عام 1433 الموافق لـ 29 نوفمبر 2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

6- التقارير والنشرية

[276]: الإسكوا (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا)، السياسات الحكومية الهادفة إلى تحسين أداء أسواق العمل في البلدان العربية، الأمم المتحدة، نيويورك، 2012.

[277]: الإسكوا، نهضة الجنوب، تر: خالد مالك، الأمم المتحدة، نيويورك، 2013.

- [278]: الأمر رقم 97 - 13 المؤرخ في 31 ماي 1997.
- [279]: الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الإيسكوا"، مسح التطورات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية 2012-2013، بيروت، جويلية 2013.
- [280]: أيوب بن منصور الجربوع وآخرون، المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية، منتدى الرياض الاقتصادي، مركز الجيل للإستشارات، السعودية، ديسمبر 2005.
- [281]: باسمه محمد صادق الشيبلي، أسيل عوض عبد الحميد، دور التعليم والتدريب في تطوير الموارد البشرية مع إشارة إلى تجربة كوريا الجنوبية، وزارة التخطيط والتعاون الاثمناني، دائرة التنمية البشرية، قسم سياسات التشغيل.
- [282]: البنك الدولي من الخطة إلى السوق، تقرير عن التنمية في العالم، ط 1، مركز الأهرام، مصر، 1997.
- [283]: بنك الجزائر التقرير السنوي 2017: التطور الاقتصادي والنقدي للجزائر، جويلية 2018، ص14.
- [284]: البنك الدولي، العمال في عالم يزداد تكاملا، تقرير عن التنمية في العالم، ط1، مركز الأهرام، مصر، 1995.
- [285]: البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم، الدولة في عالم متغير، ط1، مركز الأهرام، مصر، 1997.
- [286]: التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل والبطالة ... حاضرا ومستقبلا، منظمة العمل العربية، 2012.
- [287]: التقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: آفاق جديدة للتشغيل، منظمة العمل العربية، 2014.
- [288]: التقرير العربي الموحد، صندوق النقد العربي، الفصل العاشر تفعيل برنامج التشغيل في الدول العربية، 2007.
- [289]: دراسة الحالة الاقتصادية والاجتماعية في العالم 2010، إعادة تنظيم التنمية على النطاق العالمي، نظرة عامة، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، الأمم المتحدة، نيويورك.
- [290]: الديوان الوطني للإحصاء، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2014.
- [291]: الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية 1962-2011، فصل -2- التشغيل.
- [292]: شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية "العمل غير المهيكل"، تقرير راصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، لبنان، 2016.

- [293]: صندوق النقد الدولي، بيان اللجنة الدولية للشؤون النقدية والمالية، الاجتماع الثالث والثلاثون، واشنطن، 16 افريل 2016.
- [294]: لجنة العمل والسياسة الدولية، سياسات سوق العمل النشطة، منظمة العمل الدولية، الدورة 288، جنيف، نوفمبر 2003.
- [295]: مارتن إيفان، أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الدول العربية المتوسطة، مركز روبرت شومان للدراسات المتقدمة، معهد الجامعة الأوروبية، فلورنسا، إيطاليا، تقرير نهائي، أغسطس، 2009.
- [296]: مالوش مريم مرغني وآخرون، حشد جهود المغتربين من منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا من أجل تحقيق التكامل الاقتصادي وريادة الأعمال، مجموعة البنك الدولي، الولايات المتحدة، ديسمبر 2016.
- [297]: مكتب العمل الدولي، بناء مستقبل مستدام بالترافق مع العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ، الاجتماع الإقليمي 15 لآسيا والمحيط الهادئ كيوتو، اليابان، ط1، جنيف، أبريل 2011.
- [298]: مليكة العجالي، المبادعة بين الولادات في الجزائر، الإتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، لندن.
- [299]: منظمة التعاون الإسلامي، سوق العمل، مركز الأبحاث الإحصائية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، أنقرة، تركيا.
- [300]: منظمة التعاون الإسلامي، تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الإسلامي - تشجيع النشاط الاقتصادي -، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، أنقرة، تركيا، 2017.
- [301]: منظمة العمل الدولية، سياسات الأجور في زمن الأزمات، التقرير العالمي للأجور 2010-2011، مكتب العمل الدولي، جنيف، الإصدار الأول 2010.
- [302]: منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، ط1، مصر، 2014.
- [303]: منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا ملحة)، المحور الرابع حول إنتاجية العمل في الدول العربية، الجيزة، مصر، 2010.
- [304]: مؤسسة التدريب الأوروبية، تقرير حول التحدي الذي تمثله قابلية الشباب للتشغيل في بلدان حوض المتوسط العربية - دور برامج سوق العمل النشطة - توريث، إيطاليا، 2015.
- [305]: ميركن أباري، الربيع العربي: التركيبة السكانية في منطقة تمر بمرحلة انتقالية، تقرير التنمية الإنسانية العربية، سلسلة أوراق بحثية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، 2013.

- [306]: هامل بن عودة، مسألة الشغل والبطالة في الجزائر (70-90)، المجموعة الإحصائية رقم 48، الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر
- [307]: المادة 120 من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.
- [308]: المادة 2 من القانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/02
- [309]: المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، تقرير حول "تقويم أجهزة الشغل" جوان 2002 .
- [310]: المجلس الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول "عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو"2005.
- [311]: المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاجتماعي والاقتصادي للسداسي الأول من سنة 2008، نوفمبر 2008.
- [312]: مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن، المتابعة والتقييم وإدارة الأداء في التشغيل والتدريب والتعليم المهني، ط 1، منظمة العمل الدولية، بيروت، 2015.
- [313]: المجلس الوطني، الاقتصادي والاجتماعي مشروع تقري رحول علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة عشر، نوفمبر 1999.
- [314]: مجموعة البنك الدولي، الطبيعة المتغيرة للعمل، تقرير عن التنمية في العالم، البنك الدولي للإنشاء والتعمير، 2019.
- [315]: المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، تقرير حول "تقويم أجهزة الشغل" جوان 2002 .
- [316]: المجلس الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول "عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو"2005.
- [317]: المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاجتماعي والاقتصادي للسداسي الأول من سنة 2008، نوفمبر 2008.
- [318]: مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن، المتابعة والتقييم وإدارة الأداء في التشغيل والتدريب والتعليم المهني، ط 1، منظمة العمل الدولية، بيروت، 2015.
- [319]: المجلس الوطني، الاقتصادي والاجتماعي مشروع تقري رحول علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة عشر، نوفمبر 1999.
- [320]: مجموعة البنك الدولي، الطبيعة المتغيرة للعمل، تقرير عن التنمية في العالم، البنك الدولي للإنشاء والتعمير، 2019.

[321]: منسكو الفيميز، التقرير القطري الجزائري، طريق الجزائر للنمو الاقتصادي ، منتدى البحوث الاقتصادية ومعهد البحر المتوسط، ديسمبر 2004.

7- المواقع الإلكترونية

[322]: ساسان، محاضرات في قانون العمل الجزائري، متوفر بتاريخ 14 جانفي 2012 على الموقع <https://www.bejaiadroit.net/bibliotheque/7-محاضرات-الأستاذ-ساسان-في-قانون-العمل-الجزائر>

[323]: ساهل عبد الرحمان، هجرة الكفاءات العلمية في الجزائر، من موقع الأنترنت .
<https://www.sasapost.com/opinion/braingain/-ftn1> تاريخ الأطلاع: 2019/09/09.

[324]: على الموقع الإلكتروني [www.mme.gov.ps/Mne Modules/.../productivity.pdf](http://www.mme.gov.ps/Mne_Modules/.../productivity.pdf) visite le 20/10/2019, 14 :30.

[325]: لودفيغ فون ميزس، السياسة الاقتصادية - آراء لليوم ولغد -، ط2، مصباح الحرية على الموقع : www.misbahelhurriyya.org، بدون تاريخ.

[326]: المعهد الوطني للإحصاء، المسح الوطني حول السكان والتشغيل لسنة 2010، الجمهورية التونسية، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2011، [http://www.ins.tn/index fr.php](http://www.ins.tn/index_fr.php)

[327]: المندوبية السامية للتخطيط، المغرب - L-emploi -sur -L-nationale -enquête <http://www.hcp.ma/enquete-nationale-sur-L-emploi-a-29.html>

[328]: وزارة الأشغال العمومية، السياسة الحكومية في مجال الأشغال العمومية، سبتمبر 2015.

[329]: وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية (سابقا)، تقرير عام للمخطط الخماسي الأول 1980-1984، الجزائر، 1985.

[330]: وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية (سابقا)، مشروع المخطط الخماسي الثاني 1985-1989، الجزائر، 1990.

[331]: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المفتشية العامة للعمل، متوفر على الموقع : <https://www.mtess.gov.dz>

8- مراجع أخرى

[332]: زوليخة جزيري -أداء ومحاسبة الأجور -الجانب النظري - مطبوعة جامعية سنة ثانية ماستر تسيير المواد البشرية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس.

[333]: الطيب بولحية، مطبوعة بعنوان: التحليل الاقتصادي الكلي، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2015-2016.

المراجع باللغة الأجنبية

1- Livres

- [334]: Jean jacques Laffont, l'État et la gestion publique, acte du colloque du 16 décembre 1999.
- [335]: Ahmed Henni, essai sur l'économie parallèle -cas de l'Algérie-édition ENAG,Alger,1991.
- [336]: Bernard Saby, Dominique Saby, les grandes théories économique, 2eme édition dunod.
- [337]: Bertrand Belanchton, SCIENCE économique, Dunord, Paris, 2009.
- [338]: Brian Atkinson et al, Economic policy, Macmillan press, london, 1996.
- [339]: Dirk Mateer et autres, Essentials of economics, Norton compary educations, USA, 2016.
- [340]: Dominck salvadore, eugene diulio, principes d'économie « cours et problème séries schaum », MG graw, hill, paris, 1984.
- [341]: Dwithth, Perkins et autres, Economie du développement, 3ème edition, de Boeck, Bruxelles, 2008.
- [342]: Edward N. Wolff. Poverty and income distribution, 2eme Edition, John Wiley and Son's Ild publication, UK, 2009.
- [343]: Etienne Lehman, Macroéconomie-Note de cours-, Université Panthéon, Assas Paris 2, 23 septembre 2005.
- [344]: Frédéric Teulon, l'état et la politique économiques, PUF, Paris, 1998.
- [345]: G. Du Thill, Economie de l'emploi et du chômage, Ellipses, Paris, 1994.
- [346]: Gregory mankiw, principes of economics, third edition, ehoeck edition, USA, 2004, p11.
- [347]: -Henri Bartoli , population travail , chômage , le plan emploi en question , paris Ed , Economica , 1982.
- [348]: Jacques Fontanel, Analyse des politiques économiques, Alger, Office des publications universitaire, 2005.
- [349]: Jacques Généreux, Economie politique, Macroéconomique, Edition. Hachette (Supérieur), 3ème édition. 2000.
- [350]: jean Meyer, le poids de l'état, PUF, Paris, 1983, PP 41, 42.

- [351]: Jean- Michel Cousineau, Economie de travail, 1ère édition, Gaetam Morin, Canada, 1981.
- [352]: Le page Jean Marie, les politiques de l' emploi, édition ESKa, France, 1993, p 55.
- [353]: Mark Taylor, Gregory Mankiw, Economics, 3eme Edition, cengage Learning education, USA, 2014.
- [354]: Marsden David. Marche du Travail. Editions Economica. Paris. 1989.
- [355]: Olivier Blanchard, Daniel Cohen, Macroéconomie, 5 édition, Web ressources, publie par Pearson éducations France, 2009, p 165.
- [356]: Patrik Hassenteufel , représentation des salaires , institute des recherches économiques et sociales , patis , 1992.
- [357]: Tenulon Frédéric, Travail et emploi, édition Ellips, Paris, 1997.
- [358]: Thomas Hyclak et autres, Fundamentals of Labor Economics, 2eme edition, south western education, USA, 2013.
- [359]: Ulrich Kahli, Analyse macroéconomique, Université de Genève département d'économie politique, De Boek université, Bruxelles, 1999.
- [360]: Féve.P et Ortega. Macroéconomie: Approche pratique contemporaine. Dunod. Paris. 2004.

2- Journaux

- [361]: Kluve J. the Effectiveness of European Active, labor market programs labour Economics 17 (6).2010.p905.
- [362]: Madonald .solow , bargaining and employment , American Economic Review , vol 71,N°5, 1981,896-908.
- [363]: Michel Howard, public sector economics for devloping countries, university of the west indies press, canada, 2001.
- [364]: Mohamed saib Musette , le Marché du travail en Algérie : une vision Nouvelle ?,journées de l'entreprise algérienne : Emploi , Formation et Emploabilité, CREAD,29 octobre 2013, Alger .
- [365]: Patrick Belser et Kristen Sobeck, A quel niveau les pays devraient-ils fixer leurs salaires minimaux ? Journal international de recherche syndicale vol (04), N (01), Genève, 2012.
- [366]: Thorsten Schulten, une politique européenne de salaires minimale un conupt en faveux d'une croissance induite par les salaires et des salaires equitables en Europe, Journal

international de recherche syndicale, Bureaux international de travail, Genève, vol (04), N (01), 2018, .

3- Thèses

- [367]: Achour Tami Yamna ,l'analyse de la croissance économique en algérie ,these de doctorat en sciences université de telmcen,2014..
- [368]: Lahcene Bouriche. Les déterminants du chômage en Algérie: une analyse économétrique (1980-2009), Thèse de doctorat. Université. Tlemcen, Algérie, 2013.
- [369]: MaPSuM, Marché du travail et emploi au Cambodge : contraintes à court terme et enjeux à long terme, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Lumière Lyon 2, 2007.
- [370]: -Samira lakel , l'emploi et chômage en Algérie , mémoire d'ingénieur , I NPS,1998,P10
- [371]: zakane , A, Analyse de offre d'emploi , réalités et perspectives cas de l'Algérie , mémoire de magister , institut des sciences économiques aniversité d'Alger , juin1992.

4- Rassemblements et conférences

- [372]: Fatiha alahite , Algeria Female Employment in Transition , Eight Mediterramea – n social and political Research Meeting , Florence -montecatini Terme , 21-25 March 2007, p21.
- [373]: Radwan S.N, Arabi and G.Nada, youth Employmen,. Presentes in the third Arab reform conference: challenges and concernsFacing the civil sociely held in Alescandar Egypt Mardi 1-3 .2006.

6- Rapports

- [374]: 1 Lghamat Prezki, le marché du travail en algérie, situation tendances, perspectives, série études N°001, cerpe, algérie, 1990.
- [375]: Adriana kugler , jiovanni pica, Effects of employment protection on worker and job flows : evidence from the 1990 Italian reform , NBER working paper , N°.11658,2005.
- [376]: Arezki I ghemat , le marché du travail en Algérie : situation , tendances , perspectives centre d'étude et de recherche sur les professions et les qualification , série d'études N ° 001 , Alger.
- [377]: B Hmal, la question de l'emploi et du chômage en Algérie 1970-1990 , in collection statistique ,office national des statistiques : Algérie, sans date.
- [378]: Belchermand others, impacts of active labor market programs: New Evidence from Evaluations with particular Attention to Developing, and transition countries Washington, D.C, World bank, 2004.

- [379]: Bit, Rapport de la 19 conférence international des statisticiens du travail, Genève, 2-11 Octobre, 2013.
- [380]: Blanchard O, philippont , the quality of labor relations and unemployment, NBER working paper , n0.10590,2004.
- [381]: Brunheres ,B,La flexibilité du travail : réflexions sur les modelés européens , Droit social ,n°3,paris ,1989.
- [382]: Christian debock et autres, les interventions de l'état dans l'économie et l'encadrement de marche, central des syndicats du québec, canada, 2004.
- [383]: Christine Dollo. Quels déterminants pour l'évolution des savoirs scalaires en SES (l'exemple du chômage). Thèse de doctorat. Université Aix- Marseille 1. 2001.
- [384]: CNES ET PNUD, rapport national sur le develepemen thuymain, Algérie , 2006, 2007.
- [385]: Dominique plihom, Les grandes explications macroéconomique du chômage in les
- [386]: Gijon José et al , questions choisies , Fonds monétaire international , Département Moyen .orient et Asie central ,27 Décembre 2011.
- [387]: Gordon , Robert J, Is there a trade – off between unemployment and productivity growth ?,NBER Working paper , NO. 5081, 1998.
- [388]: Increasing Labour force participation and promoting active ageing, report requested by stockholm European council, council of the European union, Brussels, 26 February 2002.
- [389]: International Labour organization, Regional office for arab states, center of arab women for training and research, employment and the inform economy, ICO publication, Genève, 2009.
- [390]: Jan boone and Jan C. van ours, Effective active labor market policies, the institute for the study of labor discussion paper N° 1335, 2004.
- [391]: Jean Tschopp, Introduction to labour economics, University of British Columbia, 2012, without page (Download: 12/12/2018).
- [392]: Jochen kluve, active labour market policies with a focus on youth working paper European training foundation ETF Turin 2014.
- [393]: Joseph stiglitz, Gouvernement failure Vs market failure : Principles of regulation, presentation, initiative for policy dialogue, 2008.
- [394]: Joseph stigliz, redefining the role of the state- what should it do ? How should it do it ? and how should these decisions be made ? a paper presented on the tenth anniversary of MITIRE research institute, Japan, 1998.

- [395]: Juan Botero et al, « The regulation of Labor”, NBER working paper N° 9756, 2003, p 10-14.
- [396]: K podar kangni, why has uneoloyment in Algeria been Higher than in MENA and transition countries, IMF working paper 07/210/2010.
- [397]: L’organisation des nations unies (ONU), rapport mondial sur le développement humain, de Boeck université, Bruxelles, 2000.
- [398]: Lars calmfors and other, does activity labour market policy work ? lessons from the swedish experiense, CES ifo , (N°675), february 2002.
- [399]: Le rapport national d’Algérie, objctifs du millinair pour le developement (2000 – 2015), juin 2016.
- [400]: Iellou Abderrahmane , procedures formelles et pratique réelles dans la détermination des salaires , cahiere du cread n°34, 2eme trimestre , Alger , 1993, p 65.
- [401]: Nacer – Eddine Hammouda , le système d’information sur le marché du travail : Bilan et perspectives , CREAD,p2
- [402]: OCDE, Protéger l’emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la protection de l’emploi, perspectives de l’emploi de l’OCDE, Paris, 2013.
- [403]: OECD : « the sources of economic growth in OECD countries”, Edition OCDE, France, 2003.
- [404]: office National des stastistique , la main, d’œuvre (la population active du moment) , 20 -01-2014.http : //ONS,DZ/Définitions
- [405]: office National Des statistique l’emploi et le chomage , Donnes statistique , N °226, Editions ONS,Algérie 1995.
- [406]: Office national des statistique, activité, emploi et chômage, septembre 2014.
- [407]: ohamed kelkoul et autre , situation de l’emploi 1990 collection statistiques , N°36 , ONS,Alg Mars 1992 .
- [408]: ONS ,Activité , Emploi et chômage au 4éme trimestre 2014 , Alger .
- [409]: ons ,Activité,emploi et chomage au 4éme trimestre 2012,rapport N°651 .
- [410]: ONS ,Activité,emploi et chomage en Avril 2014,rapport N°.
- [411]: ONS ,Activité,emploi et chomage en septembre 2014,rapport N°683 ,P2
- [412]: ONS, Activité-Emploi et chômage en septembre 2015 ,chaier N°726,ALgerie.
- [413]: ONS, Données statistiques , Activité et emploi et chômage au 2éme trimestre , N° 330, 2000,.

- [414]: ONS, la Direction technique chargée des statistique de la population et de l'emploi après des ménage 2011, collections statistiques N°173, série statistiques sociales , juillet 2012
- [415]: ONS,Activité ,emploi et chômage en en septembre 2016, N°763 ,Algérie , Décembre 2016.
- [416]: ONS,Données statistiques , Activité , emloi et chomage, Algérie , 2008 .
- [417]: ONS,Données statistiques , Activité et emploi et chômage au 3ème trimestre , N°411, 2004.
- [418]: Organisation Internationale du Travail (IOT), Indicateurs clés du marché du travail (ICTM), 17 indicateurs du marché du travail couvrant plus de 2000 pays, aux ieme Edition, Genève, 2015.
- [419]: Rogaumes du Maroc, haut-commissariat au plan, Activité-emploi et chômage, premiers résultats, 2007.
- [420]: william c.Byrd ,Conterper formance Economique et Fragilité Institue -tinnelle , printemps , n°,2003.
- [421]: world Economic form ,the human capital Report 2015/employment, skills and human capital global challenge insight report,Switzerland,2016.

7- sites Internet

- [422]: www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook ,اطلع عليه في سبتمبر 2020
- [423]: [http://www.mtess.gove . dz/dz/ar/14:00-2020/04/21/](http://www.mtess.gove.dz/dz/ar/14:00-2020/04/21/)
- [424]: <http://dr.sassane-over-blog.com /articl -97108526.html-21/04/2020-13 :00>
- [425]: Meslem Amin,L'autre défi que qui attend le gouvrement pour 2014 :l'in-formel ce secteur qui gangréne l'economie sur le sit : <http://www.trans-actiodalgerie-com>,consulté le 15/06/2019
- [426]: Minister de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, direction générale des enseignements et de la formation supérieur.



الملحق رقم (01): اللوائح التنظيمية لسوق العمل¹

1- صعوبة استئجار العمالة: يقيس مؤشر صعوبة استئجار العمالة ما يلي:

- ما إذا كان من الممكن استخدام العقود محددة المدة للمهام المؤقتة وحسب؛
- الحد الأقصى للفترة التراكمية للعقود محددة المدة؛
- معدل الحد الأدنى للأجر المتدرب أو الموظف العامل للمرة الأولى مقارنة بمتوسط القيمة المضافة لكل عامل.

ويُقاس هذا المؤشر على مقياس مدرج من صفر إلى مئة (حيث تشير القيمة الأعلى إلى توفر لوائح تنظيمية أكثر حموداً).

2- جمود عدد ساعات العمل: يتألف مؤشر جمود عدد ساعات العمل من 5 مكونات:

- ما إذا كان العمل الليلي محظوراً أم لا؛
- ما إذا كان العمل في عطلة نهاية الأسبوع محظوراً أم لا؛
- ما إذا كان عدد أيام العمل أسبوعياً 5 أيام؛
- ما إذا كان عدد ساعات العمل أسبوعياً يمكن أن يصل إلى 50 ساعة أو أكثر (شاملة ساعات العمل) لشهرين على مدار السنة؛

- ما إذا كانت الإنجازات السنوية مدفوعة الأجر تصل إلى 22 يوماً أو أقل.

وعليه إذا أتت الإجابات على كافة هذه الأسئلة بـ "لا" فإن ذلك يشير إلى مزيد من الجمود، وقد قيس المؤشر على مقياس مدرج من 0 إلى 100 (حيث تشير القيم الأعلى إلى مزيد من جمود اللوائح التنظيمية)

3- جمود اللوائح التنظيمية للفصل:

أ- صعوبة الفصل: يتألف مؤشر صعوبة الفصل من 7 مكونات:

- ما إذا كان من غير المسموح به أن يكون وجود فائض من الموظفين أساساً لإنهاء عمل بعضهم؛
- ما إذا كان على صاحب العمل إحضار الغير (مثل أحد الهيئات الحكومية)، لإنهاء عمل أحد العاملين الزائدين عن حاجة العمل؛

¹ سالم بن ناصر الإسماعيلي وآخرون، الحرية الاقتصادية في العالم العربي، التقرير السنوي لعام 2016، معهد فريز، 2016، ص 54، 55.

- ما إذا كان على صاحب العمل الحصول على موافقة الغير لإنهاء عمل أحد العاملين الزائدين عن حاجة العمل؛
 - ما إذا كان على صاحب العمل الحصول على موافقة الغير لإنهاء عمل 25 عاملا زائدين عن حاجة العمل؛
 - ما إذا كان القانون يقتضي من صاحب العمل الأخذ بخيارات إعادة تعيين العمال أو الاحتفاظ بهم قبل إنهاء عملهم لزيادتهم عن حاجة العمل؛
 - ما إذا كانت قواعد الأولوية مطبقة على العمال الزائدين عن حاجة العمل؛
 - ما إذا كانت قواعد الأولوية مطبقة على إعادة التشغيل.
- ويقاس هذا المؤشر على مقياس مدرج من صفر إلى مئة (حيث تشير القيم الأعلى إلى مزيد من جمود اللوائح التنظيمية).

ب) تكاليف الفصل (الأسابيع المستحق عليها الأجر): يقيس هذا المؤشر الفرعي تكلفة اشتراطات الإشعار المقدم ومكافآت نهاية الخدمة ولجزاءات المستحقة لدى إنهاء عمل أحد العاملين الزائدين عن حاجة العمل معبر عنها وفق للأسابيع المستحق عليها الأجر، حيث يعادل تصنيف هذا المكون $(V_{max} - V_i)$ مضروباً في 10، حيث يمثل v_i :تكلفة فصل أحد العاملين، فيما تحددت قيم (v_{max}) و (v_{min}) بـ 57.91 أسبوع و 0.0 أسبوع على التوالي، ومن ثم تحصل الدول التي تقل فيها القيمة عن الحد الأدنى على تصنيف 10 بينما تحصل الدول التي تزيد فيها القيمة عن الحد الأدنى على تصنيف 10 بينما تحصل الدول التي تزيد فيها القيمة عن الحد الأقصى على التصنيف صفر.

4- التجنيد الإلزامي: هذا المكون يقيس مدة التجنيد الإلزامي، حيث حصلت الدول التي لا تعمل وفقاً لنظام التجنيد الإلزامي على التصنيف 10، إذا كانت مدة التجنيد الإلزامي ستة أشهر أو أقل تحصل الدولة المعنية على تصنيف 5، أما إذا كانت مدة التجنيد الإلزامي أكثر من 6 أشهر ولكن لا تتجاوز 18 شهراً فإن الدول تحصل على تصنيف 3، وإذا كانت مدة التجنيد الإلزامي أكثر من 12 شهراً، ولكن لا تتجاوز 18 شهراً فإن الدول تحصل على تصنيف 1، أما الدول التي تزيد فيها مدة التجنيد الإلزامي عن 18 شهراً فإنها تحصل على تصنيف صفر.