

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبي بكر بلقايد * تلمسان *
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية. تخصص نقود، بنوك، ومالية

الموضوع:

الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد - حالة
الجزائر-

من إعداد الطالب:

سفيان نوار

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا للجنة

د. عبد الله بن منصور

مشرفا

أ.د. عبد الرزاق بن حبيب

ممتحنا

د. عبد الناصر بوثلجة

ممتحا

د. سمير مليكي

السنة الجامعية: 2012/2011

إهداء

إهداء

أتقدم بإهداء هذا الجهد إلى الوالدين الغاليين،
و إلى كل أساتذتي من عهد الابتدائي إلى الجامعي،
و إلى كل طالب علم.

سفيان نوار

شكر

شكر

أتقدم بالشكر الجزيل إلى المؤطر الكريم الأستاذ الدكتور "عبد الرزاق بن حبيب"،

وإلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل،

وأتقدم بشكر خاص إلى أخي وصديقي السيد "عبد الرزاق معلاش"،

وأتقدم بكامل الشكر أولا وأخيرا ودائما إلى ربي ولي نعمتي الله جل في علاه.

سفيان نوار

خطة البحث

- مقدمة عامة
- الإشكالية
- الفصل الأول: الحماية الاجتماعية و أنظمة التقاعد
 - المبحث الأول : الحماية الاجتماعية
 - المبحث الثاني : أنظمة التقاعد
 - المبحث الثالث : تمويل أنظمة التقاعد
- الفصل الثاني: مفاهيم أساسية و تحديد مفهوم الرشادة
 - المبحث الأول : مفاهيم أساسية
 - المبحث الثاني : محاولة تحديد مفهوم الرشادة
 - المبحث الثالث : لماذا مفهوم الرشادة؟
- الفصل الثالث: الرشادة في التمويل للصندوق الوطني للتقاعد الجزائر
 - المبحث الأول : مدخلات الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد
 - المبحث الثاني : تقديم تمويل الصندوق الوطني للتقاعد
 - المبحث الثالث : تقييم التمويل لـ CNR اعتمادا على مدخلات الرشادة.
- النتائج
- التوصيات
- الخاتمة العامة
- المصادر والمراجع
- الملاحق

المقدمة

المقدمة

كانت ولا تزال المجتمعات تسعى إلى تحقيق التنمية والنمو¹ من أجل الحصول على مستويات مرغوبة من الرفاه الاقتصادي والاجتماعي، خاصة تلك المجتمعات المصنفة ضمن الدول المتخلفة، بيد أنه إذا كانت هذه هي الغاية الأساسية والملحة فكيف يكون السبيل إلى تحقيقها؟

إن ذلك يتحقق عن طريق استغلال الموارد النادرة وكذا غير المستغلة، فالموارد - بمختلف أنواعها - ذات أهمية خاصة لعملية التنمية والنمو في أي اقتصاد كان.

غير أن مباشرة عملية استغلال الموارد النادرة والمعتلة لا بد أن يطرح إشكالا هو الآخر، هل القيام بعملية الاستغلال يؤدي بالضرورة إلى تحقيق الأهداف المخططة؟

كما أنه قد يخرج البعض من شعوب وقادة بعض الدول النامية من استمرار بقائهم ضمن قائمة الدول النامية رغم كثرة وزيادة عدد أغنيائها وارتفاع مبانيها وزيادة إرادتها وغيره ممن يعتقدون أنه كاف لارتقائهم لمرتبة الدول المتقدمة أو الدول الصناعية الكبرى.

والحقيقة هي ليست كذلك، فالتنمية الصناعية أو العقارية ليست وحدها الكافية وإنما التنمية المتكاملة الشاملة هي الحقيقة والتي تُعنى بجميع مكونات الدولة، ابتداء من العنصر الأساسي فيها وهو الإنسان، بتنميته والتي تبدأ من نشأته وتعليمه وتشغيله إلى العناية بع بعد بلوغه سن التقاعد.

¹ - نقصد بالتنمية: هذا المصطلح المقابل لـ: (Développement) باللغة الإنكليزية ونعني به عملية نقل المجتمع من الوضع الاقتصادي والاجتماعي المتخلف إلى المتقدم. أما النموّ نقصد به المصطلح المقابل لـ: (Growth) بالإنكليزية وهي تعني الكميات الاقتصادية المجتمعة ضمن مرحلة طويلة.

فالمقاعد في بلادنا لا يملك من نفسه سوى راتب التقاعد¹، وحياة المتقاعدين أصبحت مثل قضية أو بداية لقضية تحتم علينا كقطاع أو دولة باحثين ضرورة التفكير فيها والعمل على راحتها خاصة وإننا سنواجهها مستقبلا بضرورة اكبر لتزايد عدد المتقاعدين².

فليس لكلّ متقاعد رأس مال كاف أو الخبرة الجيدة ليكون رجل أعمال ناجح، وليس كل متقاعد يتقاعد وليس ملايين تجعله يستطيع العيش كما كان موظفا، بل على العكس، إن واقع الدول المختلفة³، يقرّر أن نسبة كبيرة من المتقاعدين يضافون إلى قائمة الفقراء.

وإن كانت الأنظمة الغربية المعاصرة طرحت أفكارا هدفها الرئيسي هو التفكير في حلول لقضية بدأنا نلاحظ آثارها السلبية⁴، وهي مؤهلة لأن تكون قضية قد توازي قضية التشغيل، فإنه قد آن للجزائر أن تواجه هذه القضية بشكل حتمي غير تماطلاي وخاصة أن المتقاعدين في الجزائر يعانون بل غن بعضهم يعاني كثيرا في سبيل الحصول على مخصصة التقاعد من حقوقه المتقطعة تصل أحيانا إلى بعض شهور ولا ندر أيكفيه لتسيير معيشتة أو لا ؟

1 - حصيلة استثمار الأموال المستقطعة من راتبه.

2 - وذلك نظرا لنظام الصحة المتوفرة الذي جعل العاملين يعيشون لفترة أطول.

3 - وهي الدول دون الدول المتقدمة، والتي تعاني من مشاكل اقتصادية واجتماعية كبيرة.

4 - لأن الأثر النفسي السيئ للمتقاعد سينعكس على أبنائه وأهله وعلى وجه الخصوص الموظفين منهم.

مشكلة البحث:

في هذا الصدد ومن أجل تحقيق التنمية والنمو، يمكن القول أن مجرد الاستغلال للموارد¹ لا يحقق المبتغى، بل قد يؤدي أحيانا إلى نتائج عكسية وسلبية تتمثل في تكاليف التنمية والنمو.

كما أن الكثير من المشكلات التي تعترض إمكانية تحقيق نظم التأمينات الاجتماعية لأهدافها التي أنشأت من أجلها².

وتتمثل هذه المشكلة في نواح إدارية ونواح تشريعية ونواح أخرى، وقد تطرقت أبحاث عديدة لدراسة بعض هذه المشكلات.

وإذا كان الحصول على أسلوب أمثل لتمويل التقاعدات ضرورة لا بدّ منها لا مكان تحقيق التكافؤ بين الأموال المستقطعة، والالتزامات المستقبلية لتأمين معيشة المتقاعدين بعد عمرهم الإنتاجي.

فإن مشكلة هذا البحث تتحدد بماهية رشادة الصندوق الوطني للتقاعد الذي تمكن على أساسها تحقيق الاستثمار الأمثل لهذه الاقطاعات وضمان ديمومة تمويله الصندوق وتحقيق كذلك مصادر تمويل أخرى تجعل الصندوق تراجع عن عجزه المالي وهذا في ظل مشكلات الاقتصاد المعاصر من تضخم وبطالة.

وهذا ما يلاحظه بالنسبة لوضعية بعض البلدان المتخلفة التي سارعت على انتهاج سبيل الاستيراد المكثف للنظريات والتطبيقات وتوفير رؤوس الأموال ومع ذلك لم تتحقق التنمية المنشودة، وهذا راجع -في رأينا- إلى عدم مصاحبة ذلك النهج المتتبع عملية كشف وجذب الرشادات التسييرية والاهتمام بها. نقول هذا انطلاقا من الصناعة التي

¹ - الموارد المالية والمادية والبشرية.

² - توفير معيشة كريمة للمؤمن عليهم كالتقاعدين وذوي الإصابات المعيقة.

مؤداها أن الرشادة التسييرية تعتبر عنصرا محددا للتنمية، ومن ثمّ ينبغي الاهتمام بإيجاد وتنمية الموارد التسييرية وربطها بمتطلبات التنمية وخاصة أن هذه الموارد لا تظهر تلقائيا.

بناء على ما تمّ استعراضه يجب أو ينبغي البحث عن الطريقة المثلى في تمويل للصندوق الوطني للتقاعد والتي يتمّ بواسطتها مزج مجموعة من العوامل المهمّة في الاقتصاد من أجل تحقيق قفزة نوعية في تمويل الصندوق.

بعد أن بيّنا معالم مشكلة البحث، فإننا نطرح هذه المشكلة في صيغة لأسئلة التالية:

1. ماذا نقصد بمفهوم الرشادة ؟ وما هي المفاهيم الأساسية في تحديد هذا المفهوم ؟
2. لماذا هذا المفهوم وربطه بنظام التقاعد في الجزائر ؟
3. ما هي المدخلات الأساسية والمهمّة لمفهوم الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد ؟

فرضيات البحث:

بعد التجميع التمهيدي للمعلومات التي نعتقد أنها ترتبط بالموضوع الذي نحن بصدد بحثه، قمنا بصياغة عدّة فرضيات محددة نعتبرها أكثر الإجابات احتمالا عن الأسئلة التي نقوم بفحصها، هذه الفرضيات هي:

1. إن الحاجة إلى الرشادة تنبع من وجود المشكلة الاقتصادية.
2. يساعد الاستثمار الناجح على تدعيم نظام التقاعد وعلى تخفيف أعباء الاشتراكات لكل من العامل وصاحب العمل والدولة.
3. ينعكس الاستثمار الجيد على مستوى الأسعار نتيجة عدم تحمّل أصحاب الأعمال نسبة عالية من الاشتراكات.
4. إن إتباع سياسة تشغيل فعالة من شأنها أن تدفع عجلة تمويل الصندوق.

أسباب اختيار البحث:

توجد عدّة أسباب دفعتنا إلى اختيار البحث في هذا الموضوع دون غيره، نجلها فيما يلي:

1. نوع التخصص العلمي الذي أدرسه، فهذا التخصص ذو صلة متينة مع الاقتصادي المالي ونقود بنوك مالية ما بعد التدرج.
2. ميلي الطبيعي للبحث والاستطلاع في موضوع الرشادة والكفاءة في التسيير.
3. شعوري بالقيمة والأهمية تجاه موضوع الرشادة في التسيير.
4. إمكانية البحث، أي أن هذا الموضوع قابل للبحث نظرا لإمكانية الوصول إلى المعلومات المتصلة بالموضوع.
5. الملاحظة الدائمة لغياب مفهوم الرشادة في التسيير في كثير من القطاعات الاقتصادية.

أهمية البحث:

✓ إن أهمية هذا البحث تكمن في تحليل مفهوم الرشادة وعرضه بصفة وظيفية مباشرة لتحقيق الغرض منه، وهكذا يصبح في متناول التطبيق ودعوة إلى تعميم هذا المفهوم على حسب القطاع المدروس والمستهدف.

✓ كما نقرّ أن هذا البحث لا يمثل إضافة جديدة لحقل المعرفة العلمية (تراجع العبارة)، غنما قيمته في الدراسة النوعية لمفهوم الرشادة وخاصة حين ربطها بالتقاعد في جانبه التمويلي (التسيير المالي)، يجعل من البحث سدا لنقص موجود في الموضوعات التي تستهدف التقاعد.
ترجع أهمية البحث أيضا إلى:

✓ إن من أهم مشكلات نظام التقاعد والتأمينات الاجتماعية عامة ومشكلة الاستثمار للاحتياجات والاقتطاعات من أجور العمال وتتلخص في أن هناك مبالغ متاحة للاستثمار وهناك التزامات تتعلق بحقوق المؤمن عليهم والعمال، والضرورة تحتم أن تساير تلك الاحتياجات والاقتطاعات هذه الالتزامات من حين لآخر حتى لا يتحقق وجود عجز في أموال النظام.

المنهج المستخدم:

للإجابة عن إشكالية البحث وإثبات صحة الفرضيات المتبناة اخترنا منهاجاً تاريخياً تحليلياً فيما يخص الجزء النظري ومنهج دراسة الحالة للجزء الميداني، فالمنهج كان تحليلياً استقرائياً استنباطياً.

وقد تناولنا هذا الموضوع في ثلاثة فصول:

يختص الأول: لدراسة حول الحماية الاجتماعية والنظم التقاعدية وهذا من خلال مبحثين:

تطرق المبحث الأول إلى النظم الاجتماعية، الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي أما المبحث الثاني فقد تناول بالدراسة نظم التقاعد (تعريف، أنواع، تمويل).

بينما تناول الفصل الثاني: دراسة مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تحدد لنا مفهوم الرشادة، هذا في المبحث الأول، أما في المبحث الثاني فقد تناولنا مفهوم الرشادة، خصائصه وأخيراً لماذا المفهوم؟

أما الفصل الثالث والأخير فقد تناولت بالدراسة مدخلات الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد وذلك من خلال مبحثين:

الأول: اهتمّ بشرح هذه المدخلات، أما الثاني: تطبيق هذه المدخلات على تمويل الصندوق الوطني للتقاعد بالجزائر من أجل تقييم رشاده في التمويل.

أختم البحث بمجموعة من النتائج والتوصيات.

الدراسات السابقة:

إن موضوع البحث "الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد" موضوع لم يسبق الدراسة فيه هكذا كعنوان كامل، ولكن كدراسات حول المفاهيم المشكلة والمكونة لعنوان البحث، هناك دراسات عديدة وكثيرة وهذا ما جعل موضوع البحث صعب، فعملية القراءة في الدراسات السابقة المكونة للعنوان جعلت عملية البحث والانتقاء والاختيار والاستقراء صعبة ومتعبة. فهناك دراسات حول الرشادة في:

- الحكم (الحكم الراشد)،¹
- الحكم الرشيد للشركات (الحوكمة).²

وفيما يخص التمويل المالي، فهناك دراسات عديدة وكثيرة لاسيما التي تتحدث عن التمويل للمؤسسة العامة ولكن في المؤسسات العامة ذات الطابع الخاص في الخدمة مثل الصندوق الوطني للتقاعد فالمواضيع التي تتحدث عنه قليلة جدا إن لم نقل تكاد تنعدم.

وفيما يخص التقاعد، فهناك دراسات عديدة حول التقاعد ولا سيما في التجربة الفرنسية مثل الدراسات التي قام بها الاقتصادي pierre devolder بعنوان: "تمويل صناديق التقاعد بفرنسا".³

كما هناك دراسة حول التقاعد والمتقاعدين بعنوان: المتقاعدون في المملكة العربية السعودية (دراسة أوضاعهم وإدارة خدماتهم والاستفادة من خبراتهم) للباحث د. علي بن أحمد سلطان، و أ. إبراهيم بن عمر بن طالبو التي تناول فيها مشكلة خروج المواطنين في العام الواحد من

¹ - www.droit-DZ.com

² - www.ejabat.google.com

³ - Pièrre Devolder, Financement des régimes de retriare en France. Collection gestion. Ed Economica. 2005.

سوق العمل في القطاع الحكومي وهم قادرون على مواصلة العمل وتجديد العطاء وقد ناقش المشكلة من جوانب وأبعاد ثلاثة:

- التعرف على اتجاهات المتقاعدين نحو مصلحة معاشات التقاعد وإنشاء جمعية للمتقاعدين.
- مدى استفادة المجتمع والدولة من خبرات ومعارف المتقاعدين لسد احتياجات الدولة إلى القوى العاملة.
- مناقشة الأعباء المالية التي يتحملها صندوق التقاعد في ظل نظام التقاعد المبكر والإجباري.

وهناك بحث آخر قام به الدكتور أحمد سحنون بعنوان¹ "نظام المعاشات وتكاليف إدارة خططها والعائد الاقتصادي في مختلف دول العالم" والذي شكل في منظور البحث الذي أنا بصدد إنجازه مدخلة من مدخلات الرشادة في تمويل للصندوق الوطني للتقاعد بالجزائر، حيث قام الدكتور بمناقشة مشكل: توليد المدخرات اللازمة والكافية لفترة الشيخوخة من ناحية ونظام التوزيع المستمر وفق نظام عادل بين الأجيال لحفظ التوازن بين الفئات داخل الجيل الواحد كهدف أساسي وحفظه بين الأجيال كهدف ثانوي من ناحية أخرى.

وهذا -حسب الباحث- لن يتأتى للحكومات إلا من خلال ضبط عمليات الدخل الناتج عن الأجور والدخول الناتجة عن عناصر أخرى، وممارسة الضغط على دخول الأغنياء بالوسائل الاقتصادية المشروعة لصالح الفقراء. ولقد استهدف بالدراسة 3 نقاط:

- نظام المعاشات وخطط إدارتها في العالم،

¹ - أحمد سحنون، نظام المعاشات وتكاليف إدارة خططها والعائد الاقتصادي في مختلف دول العالم. جامعة قسنطينة.

- معنى تكاليف إدارة المعاشات والعائد الاقتصادي،
- العوامل التي تؤثر في تكاليف المعاشات والعائد.

ولقد خلص بالدراسة إلى أن جميع البلدان في العالم تستطيع أن تفرض ممارسات محددة لتقليل تكاليف إدارة المعاشات والتكاليف الإدارية العامة خاصة في الأنظمة القائمة على المنافسة، حيث تسمح الشركات المعاشية بأن تبقى على انخفاض التكاليف عن طريق المقاصة والمقاصة الآلية وهذا بتوفير جهاز مالي ومصرفي متطور يتولى تحصيل أقساط الاشتراك ودفع مستحقات المسنين من المعاش وكذا بتطوير أساليب مسك الدفاتر الآلية ومسك الدفاتر التقليدية على أساس طوعي وقد دلت إحصائيات البنك الدولي أن عملية تحصيل الاشتراكات ودفع المعاشات بالطرق التقليدية العتيقة تزيد في نسبة التكاليف ب 12 بالمائة عنها إذا ما حصلت ودفعت عن طريق المقاصة الآلية مثلاً. والمؤسف حسب الباحث أن كل الدول المتخلفة لا تستعمل هذه التقنيات المتطورة إلا نادراً وفي عمليات جزئية وصغيرة جداً.¹

¹ - أحمد سحنون، مرجع سابق.

الفصل الأول
الحماية الاجتماعية
وأنظمة التقاعد

الفصل الأول: الحماية الاجتماعية وأنظمة التقاعد

مقدمة

لا يستطيع الإنسان أن يعيش بمعزل عن الآخرين، فطالما وجد الفرد، فإنه يعيش مع بقية أفراد الجماعة. حتى بشعب حاجاته الاقتصادية والمعنوية والاجتماعية، وينتج عن هذه المعيشة الجمعية تفاعل اجتماعي ومجموعة من العلاقات الاجتماعية، وقد صنف علماء الاجتماع هذه العلاقات إلى أقسام كل منها يقوم بوظيفة معينة حسب الأغراض، لنجد أنفسنا أمام نظم اقتصادية دينية واجتماعية. فهذه النظم هي عماد الجماعة وبنياتها.

وبالرغم من شيوع هذا الاصطلاح فقد اختلف علماء الاجتماع في تعريفهم له¹. وكذلك قد تتفرّع هذه النظم لتتخذ لها مجموعة من التنظيمات التابعة لها وتستوحي وظيفتها من وظيفة الأصل التابعة لها.

ومثال ذلك: الحماية الاجتماعية التي تتخذ لها أشكالاً منها أنظمة التقاعد التي تهتم بالمتقاعدين².

1 - تطور النظم الاجتماعية وأثرها في الفرد والمجتمع. ص: 53. د/ حسين عبد الحميد أحمد رشوان.

2 - العاملون الذين انهموا عمرهم الإنتاجي وأحيلوا على التقاعد.

المبحث الأول: الحماية الاجتماعية

المطلب الأول: التعريف بالنظام الاجتماعي

1 - التعريف اللغوي لاصطلاح النظام الاجتماعي:

النظام من النظم: وهو التأليف، ونظمه ينظمه نظاما ونظمه فاننظم وتنظم. ونظمت اللؤلؤ. أي جمعته في السلك.

والتنظيم: مثله، وكل شيء قرنته بآخر أو ضمته بعضه على بعض فقد نظمته.¹

والنظام ما نظمته في الشيء... وكل تتبعه منه، وأصل نظام كل أمر: ملاكه والجمع أنظمة وأناظيم ونظم. ويقال: ليس لأمره نظام أي لا تستقيم طريقته. وفعلك النظم والتنظيم والانتظام: الاتساق والنظام والهدية والسيرة وتناظمت الصخور: أي تلاصقت². والنظام والتنظيم: الكثير النظم.

والنظام هو الطريقة والعادة³. ويقال نظام الأمر: قوامه وعماده⁴. ومن هذا نرى أن النظام يتضمن الجمع والترتيب والاقتران والضم والاتساق واستقامة الطريقة أو النهج والعادة.

1 - المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق بيروت، ط2/ 2001

2 - نفس المرجع السابق

3 - نفس المرجع السابق

4 - د. خالد حامد، المدخل إلى علم الاجتماع، دار جسر للنشر و التوزيع الجزائر، ط1/2008، ص25

وخالصة القول من كل ذلك أن النظام هو الطريق المستقيم والمؤلف بصورة تتبع لتصبح تتناسق أجزاؤها وتسير على نمط واحد والمقابل لكلمة أو مصطلح النظام بالانجليزي هو system الذي يرجع في أصله إلى كلمة (systema) ذات الأصل الإغريقي¹. والذي يعني تجميع أو ترابط للأشياء أو الأشياء المكوّنة لمركب أو كلي موحد. أو هو مجال من مجالات المعرفة أو التفكير كالنظم الفلسفي أو هو جسم تنسيقي للأساليب أو هو أي مشروع مركب أو خطة إجراء أو هو أي طريقة أو خطة خاصة للإجراءات المشكلة أو المنتظمة أو هو أي حقائق مجمعة بصورة مرتبة وشاملة².

وهناك من يرى أن مصطلح system هو أي مجموعة مؤتلفة ومرتبة أو هو ترتيبات من الأجزاء أو العناصر في شكل كلي وذلك وفقا لمبدأ عقلاني. أو هو مجموعة من الحقائق أو الظواهر التي ينظر إليها على أنها مكوّنة لكل طبيعي.

2- التعريف العلمي بالنظم الاجتماعية:

عرّف الأستاذ نادل (Nadel)³ النظام الاجتماعي بأنه طريقة مقنّنة للسلوك الاجتماعي، و قدّم ماكيفر أكثر من تعريف للنظم الاجتماعية في كتبه المختلفة ففي كتابه "المجتمع المحلي Community يعرف النظام بأنه: "الصور أو الأشكال التي يدخل الناس بمقتضاها في علاقات اجتماعية".

1- أ.د سامية محمد جابر، علم الاجتماع العام، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، ط1/2003، ص41

2- أ.د مجد الدين عمر خيرى خمس: علم الاجتماع الموضوع و المنهج، دار مجد لاوي للنشر و التوزيع، 2005 ط3، ص20

3- د/ عبد الحميد لطفي: علم الاجتماع. ص: 59.

- وفي كتابه Society يذكر أنه: "يمكن تسمية كل ما هو مقررًا اجتماعيا نظاميا Institution ويشير مايكيفر إلى تعريف بارنس Bernes للنظم الاجتماعية الذي يقول فيه¹.

"أن النظم الاجتماعية هي البناء الاجتماعي والآلة التي تنظم المجتمع الإنساني وتوجهه وتنجز نواحي النشاط المتعددة واللازمة لإشباع الحاجات الإنسانية". وطبقا لهذا التعريف، تعد الأسرة والدولة والحكومة نظاما.

يقول ماكيفر²: "إن كل نظام لا بد أن ينطوي على قدر معين من اعتراف المجتمع به وقبوله وتدعيمه إياه وإن لكل نظام قدر معين من الثبوت والدوام، والثبوت دون التدعيم غير كاف، فليس من المناسب الحديث عن الفقر والفقراء على أنه نظام لن المجتمع لم يقصد عمدا إلى إقرار الفقر وتدعيمه.

النظم إذن هو عبارة عن أشكال في الترتيب أقرتها ودعمتها إرادة عامة مشتركة في نطاق الحياة الاجتماعية.³

3- خصائص النظم الاجتماعية:⁴

1. العمومية: ولكنها نسبية، بمعنى انه تؤخذ في الاعتبار دائما الجماعة المحلية التي تقبل هذا النظام وتمارسه، فكثيرا ما يتخذ السلوك الاجتماعي شكل النظام المقرر في مجتمع معين بالذات دون أن يستتبع ذلك بالضرورة قبول ذلك "النظام" أو شيوعه.
2. التلقائية: أي ليست من صنع فرد أو أفراد ولكنها من صنع المجتمع، إلا أن هناك نظاما مقننة وهي النظم التي ينشئها المجتمع

¹ - " Social institution represent the social structure and machinery through witch human society organizes, directs, and executes the multifarious activities required to satisfy humane needs"

² - ر.م. ماكيفر. الجماعة -دراسة في علم الاجتماع- . ص: 196.

³ - د. خالد حامد، مرجع سابق.

⁴ - أ.د. سامية محمد جابر، مرجع سابق.

بشكل شعوري واع ومقصود لتحقيق أهداف معينة، ويحددها بقواعد وقوانين كنظام التقاعد والتأمين والتعليم.

3 الإلزام والجبر: فالأفراد مجبرون على إتباعها ومن يخرج عليها يلقي العقاب المادي أو المعنوي، ولهذا فهي تعدّ نوعاً من أنواع الرقابة والضبط الاجتماعي.

4 التداخل: تتداخل النظم الاجتماعية فيما بينها وتتشابك أي يؤثر كل منها ويتأثر بالآخر. فحين ندرس النظام التقاعدي مثلاً: لا يمكن أن نغفل تأثيره وأثره في النظم الاقتصادية والسياسية والدين والتربية في المجتمع الذي يوجد فيه.

✓ إن النظام الاجتماعي ينطوي على عدد كبير من الأجزاء والعلاقات الاجتماعية¹.

✓ وذلك كغيرها من العلاقات الاجتماعية، فهي لا تلبث على حالة واحدة، وهي تلازم المجتمع في تطوره باعتباره جزءاً من تراثه الثقافي. كما أن لها نوعاً من الثبات والاستقرار وهي الحال التي تؤدي إلى تثبيت دعائم الحياة الاجتماعية واستقرارها.

4- الجانب الوظيفي للنظم الاجتماعية:

للنظم الاجتماعية وجوه متعددة وكذلك يمكن أن تناقش من وجهات نظم متعددة، فبعض هذه النظم أصبح موضوع دراسة واسعة مركزة، مثل ذلك النظم الاقتصادية أصبحت اليوم موضوع علم الاقتصاد.

5- وظائف النظم الاجتماعية:

1. إن النظم الاجتماعية في وحدتها وترابطها هي التي تؤلف البناء الاجتماعي الشامل المتماسك وهي التي تكون الحياة

¹- تطور النظم الاجتماعية وأثرها في الفرد والمجتمع. ص: 58. د/ حسين عبد الحميد أحمد رشوان.

- الاجتماعية ككل في المجتمع، وتشكل الإنسان الاجتماعي وتعطيه دوره ومركزه في المجتمع¹. كما أنها تشكل القيم² والرموز والشعارات والقوانين والمعايير الاجتماعية.
2. توجه النظم الاجتماعية السلوك الجمعي الوجهة التي تريدها حسب أهدافها ووجهتها لأنها بمثابة طرق وأسلوب للعمل الذي يتبعه الفرد.
3. لكل نظام من النظم الاجتماعية ميثاق، كما أن له هيئة من الموظفين أو الأشخاص الذين يسهرون على تنفيذ قواعده.

6- تصنيف النظم الاجتماعية:

اختلف علماء الاجتماع في تصنيفهم للنظم الاجتماعية حسب وجهة نظر كل منهم ونذكر هنا بعضاً من تلك التصنيفات.

فرّق بعض علماء الاجتماع بين النظم الاجتماعية الموجودة في المجتمعات المتجانسة والنظم الموجودة في المجتمعات المتمدينة.

ففي الأولى تقوم العلاقة على أساس دموي قرابي³ يقول العلامة إيفانز بريتشارد في وصف قبيلة النوير بالسودان⁴: "إذا أردت أن تعيش بين أفراد مجتمع"النوير" عليك أن تحترم النظم التي تسمح لك بذلك، وتنصّ تلك النظم على معاملتهم كأقارب لك وهم يعاملونك كأحد أقاربهم، ويترتب على تلك العلاقات القرابية حقوق وواجبات ومميزات، وفي ذلك المجتمع يكون الفرد قريباً لمجتمع أفراده وإما غريباً ويعامل معاملة العداة".

¹ - تطور النظم الاجتماعية وأثرها في الفرد والمجتمع. ص: 60. د/ حسين عبد الحميد أحمد رشوان.

² - مثال ذلك قيمة التضامن والتكافل الاجتماعي والتأمين والرعاية الصحية.

³ - حيث يقوم الآباء أو الأقارب بتفسير قواعد النظم الاجتماعية والاقتصادية والدينية.

⁴ - د/ عاطف وصفي. النثروبولوجيا الاجتماعية. دار المعارف. مصر. ط: 1. 1968. ص: 173.

وقد أظهرت الدراسة الميدانية اهتمام المجتمعات البدائية بالنظم القاربية بصورة أقوى كثيرا من المجتمعات المتمدنية، وفيما يلي هذا عبارات بسيطة جاءت على لسان أحد الهنود الحمر من قبيلة "بومو" بكاليفورنيا يقول فيها: "ما هو الرجل؟ الرجل لا شيء. فهو بدون أسرته يصبح أقل أهمية من بقعة تافهة، بل أقل أهمية من بصفة، فعلى الأقل يمكن استخدام الأهل في المساعدة في وضع السم للعدو، أما إذا كان الرجل بدون أهل فلن توافق المرأة على الزواج منه..."¹

أما في المجتمعات المتمدنية تخف هذه السيطرة القاربية على أنشطة السلوك الاجتماعي، إذ نجد أن المدارس والكنائس والنوادي ودور السينما هي التي تقوم بهذه الوظائف.²

وفي ظل هذه التغيرات في المجتمعات المتمدنية أصبح لدور الأسرة وظيفة واحدة هي الإنجاب.³

1. بعض العلماء يصنّفون النظم الاجتماعية على أساس وجودها في المستوى المحلي والقومي والدولي.⁴
2. هناك تصنيف يقوم على مدى انتشار النظام الاجتماعي مثال ذلك: النظام الديني في مجتمعنا عام الانتشار، نظام الكشافة في مجتمعنا نظام محدودة. الانتشار لانتساب فئة ضئيلة من السكان إليه.
3. وهناك نظم اجتماعية أساسية وأخرى غير أساسية.⁵

7- المكونات الأساسية للنظم الاجتماعية: 1

- 1- د/ عاطف وصفي. النثروبولوجيا الاجتماعية. دار المعارف. مصر. ط1: 1968. ص: 179.
- 2- د/ عاطف وصفي. النثروبولوجيا الاجتماعية. دار المعارف. مصر. ط1: 1968. ص: 185.
- 3- د/ عاطف وصفي. النثروبولوجيا الاجتماعية. دار المعارف. مصر. ط1: 1968. ص: 229.
- 4- مثال ذلك: نظم دينية كالكنيسة ونظم سياسية دولية كهيئة الأمم المتحدة ونظم اقتصادية كالبنك الدولي...
- 5- مثال ذلك: نظم التأمينات الاجتماعية نظام أساسي. النظم الترفيهية نظام غير أساسي.

وللنظم الاجتماعية من الناحية البنائية مكونات أساسية يمكن إيرادها فيما يلي:

أ - الجماعة: وهي الجماعة التي تشبع حاجاتها عن طريق النظام الاجتماعي الذي أقرته تلك الجماعة.

ب - القيم الاجتماعية: وتتمثل في ضرورة مقابلة الحاجة الأساسية التي يقوم بها النظام والتي يجمع عليها المجتمع بوصفها اتجاهات متفق عليها من أفراد المجتمع.

ج - المركز: ويتمثل في الوضع الاجتماعي لأفراد الجماعة التي تنتفع بالنظام الاجتماعي.

د - الدور: ويتمثل في الوظيفة والمسلك الذي يقوم به كل من العاملين المنفذين للنظام الاجتماعي المستفيدين منه.

هـ - السلطة: وتتمثل في السلطة الشرعية لإصدار القرارات والقوانين والأعراف بوصفها القواعد المحددة للسلوك الاجتماعي الذي على الجماعة أن تسلكه.

و - الأيديولوجية: ويتمثل في المعتقدات والإقناع الذهني القائل بأن إشباع الحاجة لدى أفراد الجماعة من واجب المجتمع وأن ثمة كيفية محددة هي التي يتعين أن تتبع في تحقيق تلك الغاية.

ز - الرمزيات: وتتمثل في رمزيات النظم الاجتماعية في السمات التي تقبلها الجماعة كرمز للنظام المعني، كخاتم الزواج في النظام العائلي، والعلامة التجارية في النظام الاقتصادي...

1- حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 83.

ح - الأجهزة والمعدّات: وتتمثل في المباني والأدوات التي تستخدم كوسائل لتحقيق غايات النظام الاجتماعي كالمسجد في النظام الديني والكتاب في النظام التربوي.¹

¹- حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 83.

المطلب الثاني: التعريف بالحماية الاجتماعية

1- التعريف بالحماية الاجتماعية:¹

عند التعرض لنظم الحماية الاجتماعية التي تضعها الدول لحماية أفرادها من الأخطار اجتماعيا نجد أن هناك مصطلحات عديدة مختلفة ومتميزة فيما بينها رغم توحد معانيها، وفي هذا الصدد حاولت بعض الدول العربية أن توحد بينها هذه المصطلحات إلا أن نتائج تلك الجهود لم تتبلور بعد في صور مصطلحات متفق عليها في القوانين العربية. وتتميز المصطلحات المتعلقة بنظم التقاعد أنها متداخلة معانيها ولكنها غير متطابقة إطلاقاً.

وتختلف الدول في اختيار مصطلحات الحماية الاجتماعية حيث تستعمل بعض الدول مصطلح التقاعد والبعض الآخر يستعمل مصطلح التأمين الاجتماعي والبعض الثالث يستعمل مصطلح الضمان الاجتماعي على رغم وحدة المضمون، كل المصطلحات تشير إلى نظام كونه نظام لحماية أفراد المجتمع من الآثار السلبية للعوارض الاجتماعية اللاإرادية² Social protection ويستعمل مصطلح الحماية الاجتماعية من قبل خبراء منظمة العمل الدولية. للدلالة على أي نظام يهتم بحماية أفاد المجتمع في دولة بعينها بغض النظر عن نوعه عند قيامهم بتقديم المساعدات الفنية لتلك الدولة.

¹- حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 123.
²- كالشيخوخة: فهي مرحلة من العمر لا بد للإنسان أن يمر بها إن قدر الله له أن يعيش.

ويستعمل لفظ التكافل ليشمل جميع أنواع الحماية الاجتماعية بمعناها السابق الإشارة إليه. ويعرّف التكافل بأنه ذلك النظام الذي تكفل فيه الجماعة أحاديها¹ وهنا ينبغي أن نعلم بأن التكافل ينقسم إلى نوعين أساسيين:

أ - الأمن ب - الرعاية

والأمن بدوره ينقسم إلى عدّة أقسام:²

- الأمن من الغزو الخارجي (بالقوات المسلحة).
- الأمن من الغزو الداخلي (الشلاطة أو العسس).
- الأمن السياسي ضد التجسس.

أما الرعاية الاجتماعية فتتقسم إلى قسمين هما:³

- الضمان الاجتماعي.
- الخدمات الاجتماعية.

والضمان الاجتماعي بدوره ينقسم إلى قسمين هما:⁴

- التأمين الاجتماعي.
- المساعدات الاجتماعية.

ومما تصدّر قوله فإن مصطلح الحماية الاجتماعية يمكن أن يطلق على أي نمط من الأنماط المكوّنة لنظام التكافل الذي أشرنا إليه.⁵

¹ - الشيخ أبو زهرة. التكافل الاجتماعي.

² - حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 124.

³ - حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 129.

⁴ - حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 134.

⁵ - الشيخ أبو زهرة. مرجع سابق.

وعليه فالتكافل هو ذلك النظام الذي تكفل فيه الجماعة أحادها أما الكيفية التي تفل بها الجماعة أحادها فهي:¹

- 1 - تدابير أمنية.
- 2 - تدابير الرعاية الاجتماعية.
- 3 - تدابير الخدمات الاجتماعية.
- 4 - تدابير الضمان الاجتماعي.
- 5 - تدابير التأمين الاجتماعي.
- 6 - تدابير المساعدات الاجتماعية.

والسمة الرئيسية للتكافل تتمثل في صفة القومية، إذ أن قومية نظام التكافل أمر حتمي لأن الأمن لا بدّ أن يكون أمرا قوميا بما فيه القوّات المسلحة (للأمن من الغزو الخارجي). والشرطة (للأمن من الغزو الداخلي) والأمن السياسي (للأمن من التجسس).²

وعليه فالرعاية الاجتماعية أيضا لا بدّ أن تكون قومية سعيا وحدة المفاهيم.

وتعرّف الرعاية الاجتماعية على أنها تلك التدابير أو النظم الاجتماعية التي ترمي إلى حماية جميع أفراد المجتمع من الآثار السلبية لتعرّضهم للعوارض الاجتماعية اللاإرادية.

أما الخدمات الاجتماعية فتعرّف بأنها تلك التدابير أو النظم لتوفير الرعاية الطبية والتربوية والتعليم والإسكان ورعاية المسنين وذوي الحاجات الخاصّة، وتموّل إمّا من الخزينة العامّة وإمّا عن طريق المشاركة في التكلفة.

¹- الشيخ أبو زهرة. مرجع سابق.

²- الشيخ أبو زهرة. مرجع سابق.

2- نشأة وتطور نظام الحماية الاجتماعية:

اختلف الباحثون في تحديد الجذور التاريخية للحماية الاجتماعية، فمنهم من قال بأن الشعور بالانتماء والاستعداد لتقديم الحماية المتبادلة كان لها نفس الأثر والنفوذ الذي أحدثته الرغبة الأنانية في استعاد الكائنات البشرية الضعيفة منذ المرحلة المبكرة للتطور البشري¹. نجد آخرين يؤكدون بأن الإحسان لم يكن من الفضائل المعروفة في الأزمنة القديمة².

ويرى غيرهم أن أقدم تلك الصور من الضمان الاجتماعي ما يعرف مكافآت الخدمة التي يمنحها المجتمع ممثلاً للمتربعين على عرش السلطة السياسية والتي قد تشكل توزيع الغنائم للجنود منح الأراضي، المعاشات للمحاربين القدماء، وأرامل والأيتام الجنود الذين قتلوا في الحروب وكذا رجال البلاط الملكي وعائلاتهم.

وترى فئة رابعة بأن الإنسان الأول منذ عرف الحياة، عرف الحاجة والبؤس والفقر، فأخذ يسعى للتخلص منها عن طريق بذل الجهود الفردية أولاً ثم المحاولات الجماعية التعاونية وأخيراً عن طريق التدابير الحكومية التي تبلورت في النهاية في مفهوم الضمان الاجتماعي بصورة حديثة.

وحسب منظمة العمل العربية إن الضمان الاجتماعي هو جميع الخدمات أو المساعدات أو المزايا التي تقدم للمحتاجين أو المستحقين كما في الحالات التي يجوز فيها تقديمها لهم، سواء قدمت عن طريق تأمين أو بتنظيم المساعدات الاجتماعية التي تدفعها الدولة مباشرة، فالضمان

¹ - تطور النظم الاجتماعية وأثرها في الفرد والمجتمع. ص: 68. د/ حسين عبد الحميد أحمد رشوان

² - د/ عبد الحميد لطفى: علم الاجتماع. ص: 73.

الاجتماعي هو: "نظام شمولي يتضمن مجموعة من التأمينات التي تهدف إلى حماية المواطنين من بعض أو جميع المخاطر التي قد يتعرض لها".¹

¹- www.arab.labor.org

3- أسباب ظهور الضمان الاجتماعي:

لقد زادت الحاجة إلى الضمان الاجتماعي لعدّة أسباب من بينها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها العالم وحتى التطورات الفكرية أثرت بشكل مباشر في ظهور هذا النظام مثل ظهور فكر الدولة الحمائية l'état providence. ومن بين الأسباب نجد:

1. عدم استقرار العمل وعدم القدرة على الادخار بسبب وجود فائض في عائدات العمل.
2. تفشي الفقر، البطالة، والإقصاء الاجتماعي.
3. ازدياد المخاطر الاجتماعية¹ ويقصد هنا بالخطر الاجتماعي الذي يؤثر في المركز الذي يؤثر في المركز الاقتصادي للشخص.

وحسب منظمة العمل العربية أكثر من 250 مليون عامل يتعرضون سنويا لحوادث أثناء عملهم، يموت منهم ما لا يقل عن 300000 عامل، وإذا أخذنا من يموت بسبب الأمراض المهنية بالحسبان يرتفع عدد الموتى ليتجاوز المليون عامل².

4- أهداف الضمان الاجتماعي:³

يتميّز الضمان الاجتماعي بأهميّة خاصة على البعدين الاجتماعي والاقتصادي، نظرا لأهمية الأهداف التي يسعى إليها فعلى الصعيد الاجتماعي يسعى الضمان الاجتماعي إلى تحقيق الأهداف التالية:

1 - رعاية الفئات الكادحة.

¹- ونقصد بالخطر الاجتماعي حسب مفهوم الضمان الاجتماعي هو كلّ حدث يؤدي إلى فقدان العمل أو خفض مستوى معيشة العامل" حسب عبد اللطيف حمدان.

²- www.arab.labor.org

³- حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، ص 28.

- 2 - المحافظة على القوة العاملة في المجتمع وتحريرها من الخوف.
- 3 - تخفيف حدّة الفوارق بين الطبقات الاجتماعية وإعادة توزيعها توزيعاً عادلاً بما يؤدي إلى القضاء على الاستغلال الطبقي الذي ظهر نتيجة عدم المساواة في توزيع وسائل الإنتاج، كما يقطع من أرباح أصحاب العمل بواسطة اشتراكات الضمان توزّع على المضمونين من خلال تقديمها لهم
- 4 - إحلال التضامن الاجتماعي محلّ الفردي في العلاقات الإنسانية.
- 5 - تأكيد فضيلة العمل وتنمية الأخلاق المهنية.
- 6 - الارتفاع بالمستوى الصحي العام للأفراد والمجتمع. أما على الصعيد الاقتصادي يسعى كذلك الضمان الاجتماعي إلى:
 - أ - حماية دخل الفرد عندما ينقطع دخل العمل بسبب مرض أو حادث مهني أو الشيخوخة أو الموت أو البطالة.
 - ب - تغطية الأعباء العائلية والنفقات الاستثنائية التي تنجم عن المرض والإصابة والوفاة.
 - ت - زيادة القدرة الشرائية للمواطن.
 - ث - زيادة فرص العمل والاستخدام.
 - ج - زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأجور.¹

¹ - حسن عبد اللطيف حمدان. أحكام الضمان الاجتماعي. الدار الجامعية. بيروت. 1998. ص: 29.

5- نظريات العدالة الاجتماعية:

عندما يستطيع تحقيق شروط Paréto للرفاهية الاجتماعية والمجتمع الفعّال ليس بالضرورة أن يكون مستقرا وإنما يستوجب عليه القضاء على النزاعات والفوارق داخل المجتمع وترسيخ الديمقراطية وتحقيق العدالة الاجتماعية والتي لا يمكن تحقيقها إلا بتحقيق عدالة في توزيع الدخل بين كلّ شرائح المجتمع مع أولوية توفير حاجيات الأفراد البسطاء وبعده الضمان الاجتماعي كأداة فعالة في تقليص الفوارق وإعادة توزيع الدخل بطريقة سريعة وأقل خطورة من خلال تقديم تقديمات لمستحقيها والحصول على موارد من فئات أخرى.

نظرية RAW 1971:

أعطى RAW للعدالة الاجتماعية حظها في النظام اللبرالي وذلك بتوفير الحاجات الإنسانية الذي يقصد بها (دخل، غذاء، عمل) فأسس نظريته على أساس "الاختلاف" الذي بيّن الاختلاف مستوى الرفاهية الاجتماعية للأفراد ولو كانوا من نفس الفئة واعتمدت نظرية RAW على مبدأين هما:

مبدأ التأمين من المخاطر الاجتماعية:

مبدأ التضامن المعتمد على التعاون بين مختلف شرائح المجتمع وبهذا نحصل على تراكم مقبول يضمن التوزيع العادل وهذا عن طريق الاشتراكات الاجتماعية للضمان الاجتماعي.

إن العدالة الاجتماعية الحديثة تحتاج إلى أهمية القرار داخل مؤسسات الدولة وعلى القوة الاقتصادية التي تتمتع بها والتي تمكّنها من بسط سياستها الحمائية.¹

¹ -Bati foulier philipe -Protection Social-Paris 2000/ p 16.

في 1993 أعطى RAW مفهوماً جديداً للعدالة الاجتماعية المرتبط بالعقد الاجتماعي بأن يتوجب على كلّ فرد تطبيق قواعد الفيلسوف KANTE المتعلق بالمعاملة المتبادلة ونقصد بها أنه يجب على كلّ فئة من المجتمع تمويل فئة أخرى المستحقة للتمويل وذلك بتطبيق مبدأ التأمين ضمن إطار تضامن محظ ويتمّ تحصيل الموارد دون إلحاق ضرر بالجهات الممولة².

كما حتّى RAW على ضرورة التضامن والتعايش بين الأجيال بواسطة التضامن الاجتماعي³.

نظرية 1974 KOLM :

أوضح KOLM بان العدالة الاجتماعية التي تضمن رفاهية المجتمع تتمثل في توفير مناصب عمل للبسطاء "العمل هو مقياس الرفاهية" فتوفير العمل للفقراء نتمكّن من إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع و تتمّ بذلك العدالة الاجتماعية⁴.

نظرية بيجو للرفاهية:

الرفاهية كلمة ترتبط بالسعادة ورفه العيش، وقد حاول بيجو أن يحلّل مجال دراسات اقتصادية الرفاهية ، فعرفّها بأنها ذلك الجزء من الرفاهية الاجتماعية الذي يتناوله المقياس النقدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. لقد اعتمد بيجو في تحليله على فكرتين:

¹ - حسب Auerbach سنة 1991.

² - وهذا هو المنطق الذي يعمل به نظام التقاعد

³ - فليب أدار - مجلة الاقتصاد والمناجمنت -الفقر والتعاون- العدد 2 مارس 2003. ص: 59-61.

⁴ - عبد الرزاق فارس. الفقر و توزيع الدخل في الوطن العربي. مركز دراسات الوحدة العربية. بيروت

2001. ص: 94.

أ - الرفاهية الاقتصادية الحالية تنطوي على أن الزيادة في الدخل القومي الكلي للمجتمع تزيد في الرفاهية الاقتصادية شريطة أن نصيب الفقراء من هذا الدخل.

ب - تغيُّ الدخل لصالح الفقراء سوف يؤدي إلى الزيادة الرفاهية الاقتصادية و الاجتماعية¹.

1. نماذج عن الضمان الاجتماعي:

نموذج بسمارك Bismarck:²

دعا بسمارك إلى ضرورة تأمين العمال من الأخطار التي قد تعيقهم من ممارسة عملهم و ذلك بـ:

- تأمينهم من الأمراض و تمّ تطبيقه سنة 1883.
- تأمينهم من حوادث العمل و تمّ تطبيقه سنة 1884.
- تأمينهم من العجز الصحي والشيخوخة و تمّ تطبيقه سنة 1889.

كما أسند دور تسيير نظام الضمان الاجتماعي إلى الدولة التي تقوم بتحصيل الاشتراكات العمال وأصحاب العمل، أمّا دور النقابات وأرباب العمل فيتمثل في توجيه وتعديل سياسة الضمان الاجتماعي (أجر، ساعات العمل، بطالة).

نموذج بفريدج:³

ولقد استخدم مفهوم "الحد الغذائي" منطلقاً من فكرة تقوم على أساس تحرير الإنسان من الحاجة، و لذلك عرفّ الضمان الاجتماعي على أنه:

1 - حسين عمر . الرفاهية الاقتصادية. دار الفكر العربي. القاهرة. مصر . 1999 . ص: 59

2- حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 39.

3- ظهر هذا النموذج في الفترة الممتدة بين الأزمة الاقتصادية والحرب العالمية الثانية 1942 بسبب تفشي البطالة والفقر وزيادة الإقصاء الاجتماعي والتهميش.

"نظام للقضاء على الحاجة عن طريق تأمين دخل كاف لكل مواطن في كل وقت".

إن بفريدج يعتبر الحاجة أحدّ الحريات الأربعة للمجتمع الحديث¹ كما تأثر بـ: Kenz في معالجته البطالة ويعتبرها ويعتبر تكديس الأموال هو السبب في حدوث الأزمات الاقتصادية والبطالة، لذلك فهو يرى أن زيادة الاستهلاك من جانب السلطات العامة تحدّ من تراكم الأموال، وعليه يجب إعادة توزيع هذه المدخرات على مستحقيها لضمان العدالة في توزيع الدخل، وهنا يلعب الضمان الاجتماعي دوراً هاماً في تحقيق هذا التوزيع العادل والقضاء على الحاجة. كما حتّ على الاستخدام التام بـ:²

1 – توفير العمل لكلّ قادر عليه وراغب فيه.

2 – ضمان القدرة على العمل عن طريق العناية بصحة العمّال.

3 – ضمان أجر كاف لمعيشة العامل وعائلته.

كما دعا إلى التأمين من البطالة وضرورة الحماية منها. وعليه فنموذج بفريدج اعتمد ثلاثة مبادئ:³

أ – الشمولية: لكل الأفراد الحق في الحماية الاجتماعية مهما كانت.

ب – الوحدة: وحدة الاشتراك بمعنى التأمين من كلّ المخاطر باشتراك واحد في إدارة واحدة، ومنه تتقلّص النفقات ويزيد التنسيق القضاء على ازدواجية الاستخدام.

ج- التشابه: (L'uniformité)

¹ - حسن عبد اللطيف حمدان. أحكام الضمان الاجتماعي. ص: 23.

² - يرجع إلى نظريات Kenz لمن أراد الاستزادة من المعلومات في هذا المجال.

³ - حسن عبد اللطيف حمدان. أحكام الضمان الاجتماعي. ص: 28.

تمثل التقديمات التي يمنحها الضمان الاجتماعي أمّا فيما يتعلق بالتمويل فهو يرى أن يكون على الشكل التالي:

اقتطاعات ضريبية، اشتراكات العمال، تخصيص جزء من الدخل القومي لتغطية العجز في صندوق الضمان الاجتماعي.

المطلب الثالث: الضمان الاجتماعي

1 - تعاريف الضمان الاجتماعي:

اصطلاحاً: هو تعريب لكلمتي (Social Security) وقد ورد أول استخدام لهذا المصطلح في التشريع الأمريكي عام 1935 إثر الأزمة الاقتصادية العالمية 1929 عندما صدر القانون الأمريكي للضمان الاجتماعي لمساعدة كبار السنّ والعاطلين عن العمل. لتداول بعدها في تشريعات دول العالم وفي المحافل الدولية¹.

إن الضمان الاجتماعي هو نظام حديث النشأة انتشر بعد الحرب العالمية الثانية و هو مازال في تطوّر مستمر بحيث يصعب وضع تعريف له، كذلك هو نظام يتأثر بالفروق الاقتصادية والاجتماعية. والسياسة لأيّ بلد، فهو يختلف من بلد لآخر لهذا يصعب مرّة أخرى وضع تعريف موحد له، رغم ذلك توجد بعض التعاريف.

التعريف القانوني: هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية التي من شأنها، إذا ما حلت بهم أن تمنعهم كلياً أو جزئياً من ممارسة النشاط المهني والحصول على مورد رزقهم أو تزيد من أعبائهم العائلية وتخفيض من مستواهم المعيشي وذلك بالوسائل التي تحددها وعلى نحو يضمن لهؤلاء الأفراد حداً أدنى من المعيشة اللائقة².

تعاريف أخرى:

¹- كالميثاق الأطلنطي 1941 والإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.

²- مصطفى عمر. الوجيز في التأمينات الاجتماعية. دار المطبوعات. الإسكندرية. مصر 1962. ص: 35.

تعريف ACOLIN 1970: الضمان الاجتماعي هو مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات التي تضمن للأفراد الموارد من أجل التصدي لأي خطر اجتماعي.¹

6 - الخطر الاجتماعي:

إن الخطر جزء لا يتجزأ من حياة الإنسان وعليه كان لزاماً إقامة نظام للتأمينات الاجتماعية تعمل على درأ هذه الأخطار الاجتماعية ومواجهتها.

وتعدّ هذه الأخطار كثيرة ومتنوعة، منها ما هو بسبب الطبيعة، كالزلازل و البراكين...، ومنها ما هو خطر ناتج عن فساد إداري أو تقلب في العملة. وهناك ما هو فسيولوجي كالمرض والشيخوخة والوفاة. وهناك ما هو مهني كالحوادث المهنية والبطالة.²

تعريف الخطر الاجتماعي

هو الخطر الذي يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد الذي يتعرّض له، سواء عن طريق انقاص الدخل أو انقطاعه لأسباب معينة³...

فالخطر الاجتماعي هو الذي يشكّل مساس بذمة الفرد المالية سواء أكان بإنقاص الدخل أو بزيادة نفقاته سواء بسبب شخصي، مهني أو اجتماعي.⁴

الحماية من المخاطر الاجتماعية:

1 - التأمين الاجتماعي:

¹ - La sécurité sociale et la politique sociale, Paris , 1997/ p:2.

² - برهان عطا الله. مدخل إلى التأمينات الاجتماعية. دار المعارف. مصر. 1969. ص: 40.

³ - محمد حسين قاسم، التأمينات الاجتماعية. أحكام التأمين الاجتماعي على العاملين - المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية. مصر. 1999. ص: 10

⁴ - محمد حسن منصور. التأمينات الاجتماعية. دار منشأة المعارف. مصر 1992. ص: 83.

يعتبر التأمين الاجتماعي وسيلة أساسية لتأمين ضمان الدخل مقابل اشتراكات يدفعها العمال وأصحاب العمل لدى مصالح الضمان الاجتماعي، ولقد عرّف Blanchard التأمين الاجتماعي، أنه النظام الذي يتوفر فيه العناصر التالية:

- أ – عنصر الإلزام (الإلزامية في التأمين).
 - ب – تحمل الحكومة جزءا من تكاليف التأمين
 - ج – قيام الحكومة بدور المؤمن (هيئة التأمين).¹
- إن التأمين الاجتماعي يغطي المخاطر التالية:²

● التأمين ضد الشيخوخة والعجز:
يصعب على الإنسان العمل عند تقدّمه في السنّ بسبب ضعفه الجسدي، مما يجعله غير قادر على مواصلة عمله، فهنا التأمين ضد الشيخوخة والعجز يضمن له وسيلة العيش.

● التأمين ضد البطالة:
يضمن هذا التأمين للمشاركين تعويضا مناسباً عند تعرّضهم للبطالة.

● التأمين من الإصابات عن العمل
يضمن هذا التأمين تعويضا للمشاركين المصابين في حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال تقديم لهم الخدمات واللوازم الطبية وتعويض أجورهم الضائعة بسبب الإصابة.

● التأمين ضد المرض:

¹ - إبراهيم علي إبراهيم. مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي - دار النهضة العربية للطباعة. بيروت. لبنان. 1988. ص: 487.

² - موقع منظمة العمل العربية: www.arab.labor.org

تقديم خدمات علاجية للمستفيدين من هذا التأمين عند تعرّضهم لأمراض ليس لها علاقة بعملهم ويعدّ هذا التأمين من أهمّ ركائز الضمان الاجتماعي ويتكفل بالمرأة الحامل، العاملة ومنح إجازات مرضية بالإضافة إلى التأهيل الطبي والمهني ولذوي الاحتياجات الخاصة.

● التأمين ضد الوفاة والترملّ واليتم:

يهدف هذا التأمين إلى سدّ نفقات الوفاة والدفن وتعويض العائلة المصابة عند انقطاع عيشهم بإعانة نقدية يحددها القانون، وينقطع هذا العون عند تزوّج الفتاة وعندما يصبح اليتامى قادرين على ممارسة عملهم.

كما يمكن إضافة التأمين الاختياري الذي تنشئه المنظمات النقابية بغية إكمال المتقدّمات الأساسية للوصول إلى أفضل عيش.¹

التضامن الاجتماعي:

يشكّل التضامن الاجتماعي صورة مميزة من التكافل الاجتماعي والذي يتمثّل في تحصيل الاشتراكات المقدمة من قبل المؤمنین وصرّفها على المحتاجين لهذه التقدّمات.

كما يعتمد التضامن الاجتماعي على مبدأ المساعدات الذي تقدمها الدولة للأشخاص الذين لا يستطيعون دفع أقساط التأمين بواسطة دفعات دورية ونقدية بشرط إثبات الحاجة.

إن غالبية المستفيدين يفضلون برامج التأمينات الاجتماعية عوض المساعدات.

¹ - Barbier Jean-Claude. Le nouveau système de protection social. La découverte. Paris.2004. p : 17

التأمين الخاص:

يسمى التأمين التجاري ويعدّ من أهمّ الوسائل التي يلجأ إليها لمواجهة الأخطار الاجتماعية والتخفيف من أثرها. إلا أن هذا النوع لا يستطيع كلّ الأفراد تحقيقه نظراً لتكاليفه الباهظة¹ خصوصاً الأفراد ذوي الدخل الضعيف.

إن الفئة المستهدفة من قبل هذا التأمين هم الحرفيون وأصحاب الأعمال الحرّة وكذلك عمال الزراعة والذين يتعرّضون للأخطار الموسمية لا يمكن للضمان الاجتماعي توفير التعويضات لهم.²

في بعض الأحيان تقوم مؤسسات التأمين الخاصة بتقديم الامتيازات بأقلّ اشتراكات ممّا يجعل العمال يتجهّمون وفي هذه النقطة أصدر المكتب الدولي للعمال تعليمة سنة 1944 أنّه على شركات التأمين الخاصة أن تكون تابعة للضمان الاجتماعي حتى تتمكن الدولة من فرض سياستها الحمائية.³

¹ - حسن عبد اللطيف حمدان. (المرجع السابق). ص: 48

² - حسن عبد اللطيف حمدان. أحكام الضمان الاجتماعي. ص: 48.

³ - للمزيد من المعلومات والأرقام، يرجع إلى إصدارات المكتب الدولي للعمل.

المبحث الثاني: أنظمة التقاعد

المطلب الأول: التعريف بنظام التقاعد:

1- التعريف اللغوي لكلمة تقاعد:

قعد الرجل، يقعد قعوداً- جلس من قيام. وقعد الحاكم لأمر أي اهتم به و تهياً له. وقعد الرجل عن الدرس أو العمل أي تأخر عنه وتركه. وقعدت المرأة عن الحيض أو الولد انقطع عنها ذلك.¹ وتقاعد عن الأمر. لم يهتم به.

التعريف الاصطلاحي لكلمة تقاعد:

متقاعد من تقاعد عن العمل وأحيل على المعاش.

تقاعد: توقف عن العمل لبلوغ السن القانونية، ما يتقاضاه المتقاعد من مال.²

أمّا من الناحية الاقتصادية والاجتماعية فيعرف نظام التقاعد:

بأنه تلك الآلية المنظمة على أساس مقنن ممنوح كخدمة للأشخاص المسنين، وهو نسبياً حديث العهد (القرن العشرين)³. و هو آلية التي يرتضيها المجتمع لتحقيق حاجاتهم والمتمثلة في توفير الغذاء والمسكن

¹- معجم نور الدين الوسيط. عربي-عربي دار عصام نور الدين منشورات محمد علي دار الكتب العلمية. بيروت. لبنان.

²- المنجد في اللغة العربية المعاصرة. منشورات دار المشرق.

³ - Pierre Devolder, Financement des régimes de retraite en France. Collection gestion. Ed Economica. 2005, p18.

والملبس من خلال مبالغ مالية معيّنة يتقاضونها عوضاً لهم عن عمرهم الإنتاجي والصادرة لهم من نظام معيّن تحكمه أساليب وقواعد معيّنة يعرف بنظام التقاعد.

كما يعدّ نظام التقاعد تأميناً اجتماعياً و كذلك ضماناً اجتماعياً فهو نظام غرضه حماية فئة معيّنة من المجتمع وهم العاملون الذين أحيّلوا على التقاعد بعد انتهاء عمرهم الإنتاجي.

التقاعد هي النقطة التي يتوقف الشخص فيها عن العمل تماماً. يتم إحالة العديد من الناس إلى التقاعد عندما يصبحون غير مؤهلين للعمل بسبب كبر السن ويحصل في أغلب الدول على نصف الراتب الذي كان يأخذه أثناء العمل، وكانت ألمانيا هي أول دولة تدخل نظام التقاعد في 1880. في الوقت الحاضر معظم البلدان المتقدمة لديها أنظمة لتوفير معاشات التقاعد، والتي قد تكون برعاية من قبل أرباب العمل أو الدولة. في العديد من الدول الغربية مذكور هذا الحق في الدساتير.¹

إن نظام التقاعد جزء لا يتجزأ من الضمان الاجتماعي بحيث هذا الأخير يعدّ مظلة لنظام التقاعد وهو على أنواع:

2- أنواع نظام التقاعد:

1-2. نظام تقاعد قائم على الرسالة (Capitalisation):

وهو نظام يعتمد على تراكم الأموال في صناديق مخصصة للتقاعد ولكن يقوم على أساس إعادة استثمار هذه الأموال بشكل من أشكال الاستثمارات المعروفة، وبهذا يتم الحصول على عوائد تساعد بشكل كبير

¹ - <http://moneywatch.bnet.com/economic-news/blog/macro-view/the-gm-pension-plan-a-100-billion-problem-swept-under-the-rug/641/>

في سدّ احتياجات المشتركين في هذه الصناديق، إذن فهو نظام حسّاس
إيجاد أمرين اثنين: ¹

- سعر الفائدة.

- الأسواق المالية

• كيف يشتغل نظام تقاعد قائم على الرسملة؟²

نظام التقاعد القائم على الرسملة نظام يجري فيه اخذ الادخار من
المداخيل أثناء فترة العمل لتوظف وتؤتي مردودا ماليا لحظة التقاعد.

ثمة علاقة مباشرة بين ادخار كل شخص خلال فترة عمله والريع /
المعاش الذي يحصل عليه أثناء تقاعده.

إن شخصا يدخر في 2003 يراكم مقدورات إيراده لتقاعده في
2040. لكن التقاعد / الريع الذي سيدفع له في 2040 سيتوقف حصرا
على مردودية الادخار / الرأسمال مقاسا في 2040.³

كي يشتغل نظام الرسملة يجب بخصوص مرحلة معينة أن يكون
الريع / مكافأة الرأسمال المراكم مساويا للمعاشات التي يحصل عليها
المتقاعدون.⁴

التوازن المطلوب هو: الرأسمال المراكم مضروب في مردود
الرأسمال = معاشات التقاعد التي يحصل عليها المتقاعدون.

¹ - Pièrre Devolder, Financement des régimes de retraite en France. Collection gestion. Ed Economica. 2005, p135.

² - www.elmonadil-a.info/article961.html.

³ - www.elmonadil-a.info/article961.html.

⁴ - <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1251.pdf>

يتوقف "الرأس مال المراكم" على عناصر عديدة:- مستوى المداخل الفردية، مستوى الاقتطاعات والمساهمات، وإمكانات الادخار التي تتيحها، - مستوى الثروات المنتجة إجمالاً وتقاسمها بين المستهلك الآني والادخار المستثمر في تشكيل رأس مال.

يمثل مردود رأس مال معدل ضغط رأس مال على الاقتصاد. باتت مردودية رأس مال تقاس أكثر فأكثر بحجم "التسريحات" و"الخطط الاجتماعية" (هكذا تسمى الإجراءات المصاحبة لعمليات التسريح الجماعي) وحذف فرص العمل.¹

حدود وتقلبات نظام الرسملة مع نظام الرسملة تكمن مصلحة الإجراء العاملين الراغبين في الادخار في التوفر على مداخل مرتفعة يمكن أن يخضموها منها مبالغ علاوة على استهلاكهم. وفي الآن ذاته تكمن مصلحة المتقاعدين / أصحاب الريع في الحصول على أفضل مكافأة آنية لرأس مالهم.²

مع نظام الرسملة تكون مصلحة "العاملين" الراغبين في الادخار مناقضة لمصلحة المتقاعدين / أصحاب الريع الراغبين في مردود قوي فوراً.

يكمن المنطق الإجمالي للرسملة في تزايد مستمر للرأس مال وفي تقدم مردود رأس مال. انه نظام يعمل ضد الاستهلاك وضد التشغيل.³

في نظام الرسملة يكون الاقتطاع الممارس في لحظة من الثروات المنتجة مسحوباً من الاستهلاك، ويعود إليه بداراة طويلة وغير مستقرة.⁴

¹ - O ECD Glossary of Statistical Terms - Unfunded pension plans Definition

² - <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1251.pdf>

³ - www.elmonadil-a.info/article961.html.

⁴ - O ECD Glossary of Statistical Terms - Unfunded pension plans Definition

نظام الراسملة محفوف بالتقلبات. قد لا تكون التوظيفات التي جرت في العام 2000 موفقة سنوات بعد ذلك. يعني الأمر فعلا وضع الأجير لتقاعده – أيام شيخوخته- بين أيدي البورصة، وليس هذا بالضرورة أمرا باعثا على الاطمئنان. يبدو نظام الراسملة ذي مردود عندما يكون ثمة صعود للنظام: عندما يكون ثمة طلب على رأسمال المقاولات (العاملون الكثيرون الموجودون في مرحلة ادخار رسمة). عندما يصل هؤلاء الأشخاص سن التقاعد يمتصون الادخار: يريدون العيش برأسمالهم، وسيبيعون قسما سيوضع إذن في السوق. إذا كان ثمة شباب أقل للشراء فان ميل السوق سيكون نحو الانخفاض.¹

مع نظام الراسملة يتوقف مستوى الريع/ معاشات التقاعد على قرارات تتخذها مجالس إدارة المقاولات (أي استثمارات؟ الخ) والبنوك، والمضاربون، الخ. لا تقتضي المشاركة في الاختيارات أن يكون المرء مواطنا بل عضوا بمجلس إدارة مقولة. إنها ديمقراطية دافعي الضريبة حيث يمكن أن يتدخل في المكافأة من يملكون السلطة المالية.²

¹ - <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1251.pdf>

²- <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1251.pdf>

2-2. نظام تقاعد قائم على التوزيع (Répartition):

وهو نظام يعتمد على اقتطاعات من أجور العمال المشتركين في النظام ويقوم على أساس تضامني بين الأجيال أي بمعنى جيل اليوم يعمل بتمويل جيل أمس الذي عمل وهذا يتم على أموال تساعد على سدّ احتياجات المشتركين في هذا النظام من التقاعد.¹

وهو بهذا الشكل نظام حسّاس تجاه أمرين اثنين:²

- البطالة.

- الأجور.

• كيف يشتغل نظام تقاعد قائم على التوزيع؟³

التقاعد القائم على التوزيع نظام يجري فيه اقتطاع اشتراكات إجبارية كل شهر من الأجور. تعطي هذه الاشتراكات لهؤلاء الأجراء "حقا في تقاعد" سيحصلون عليه عند بلوغ سن التقاعد. ثمة علاقة بين مدة الاشتراكات، ومبلغها، ومبلغ معاش التقاعد الذي سيحصل عليه. لكن ليس ثمة أبدا تساوي تام. تؤدي مصادفات الحياة إلى استفادة بعض الأشخاص من دفع معاش تقاعدهم خلال بضع سنوات فقط بينما آخرون طيلة سنوات أكثر.

ليس المعاش الذي يتوصل به المتقاعد ممولا فعلا من الاشتراكات المدفوعة قبل 10 أو 20 سنة أثناء فترة عمله¹. إنها ممولة بواسطة

¹ - <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-195.pdf>

² - Pierre Devolder, Financement des régimes de retraite en France. Collection gestion. Ed Economica. 2005. P91.

³ - www.elmonadil-a.info/article961.html.

اشتراقات مقتطعة في الوقت ذاته من أجور الأشخاص العاملين. إنها إذن الأجور المدفوعة في العام 2003) والمطبقة عليها اشتراقات، التي تتيح تمويل معاشات تقاعد الأشخاص المتقاعدين في العام 2003. يتعرض الأجراء العاملون في اللحظة لاقتطاع من أجورهم- اشتراقات- للتمكن من الأداء للمتقاعدين في اللحظة نفسها.²

إذن في لحظة يجب أن يكون المبلغ الإجمالي للاشتراقات المقتطعة مطابقا للمبلغ الإجمالي لمعاشات التقاعد الممنوحة.³

كي يشتغل نظام التوزيع يجب، لمرحلة معينة، أن تكون الاشتراكات المؤداة من طرف الأجراء العاملين مساوية للمعاشات المقبوضة من طرف المتقاعدين.⁴

عندما تكون الاشتراكات المؤداة من طرف الأجراء العاملين بناء على أجورهم، يكون التوازن المطلوب هو: كتلة الأجور الإجمالية مضروب في معدل الاشتراك يساوي المعاشات المقبوضة من طرف المتقاعدين.

تتوقف " كتلة الأجور الإجمالية" على عناصر عديدة⁵:

مستوى الأجور الفردية، ومستوى الأجر المتوسط.

مستوى الثروات المنتجة إجمالاً، وتوزيعها بين مكافأة العمل ومكافأة الرأسمال، والاقطاعات/المساهمات العمومية والاجتماعية.

¹ - Pierre Devolder, Financement des régimes de retraite en France. Collection gestion. Ed Economica. 2005. P91.

² - <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-195.pdf>

³ - www.elmonadil-a.info/article961.html.

⁴ - <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-195.pdf>

⁵ - <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1251.pdf>

عدد الأجراء المتوقع على سن دخول الحياة العملية، وسن مغادرة الحياة العملية (الذي لا يساوي بالضرورة سن المغادرة إلى التقاعد)، وعدد العاطلين، الخ،

الإعفاءات من الاشتراكات الاجتماعية الممنوحة لبعض الأجراء وبعض أنواع التشغيل، الخ. يعبر "معدل الاشتراك" عن "معدل ضغط" المتقاعدين على العاملين. كما يتوقف المبلغ الإجمالي لمعاشات التقاعد المقبوضة من طرف المتقاعدين على عدد من العناصر:

مستوى المعاشات، أي العلاقة النسبية عند كل متقاعد بين معاشه واجرته خلال عمله. يمكن تغيير هذه النسبة بتغيير المرحلة المعتمدة كمرجع (10 سنوات الأخيرة مثلا)، واعتماد عدد كبير أو صغير من عناصر المكافأة (مجموع دخل العامل، أي الأجرة زائد مكملاتها من منح وتعويضات) في وعاء الاشتراكات لاجل التقاعد¹.

مستوى الأجور المعتمدة وعاء للاشتراكات وعدد المتقاعدين المتوقع على سن المغادرة إلى التقاعد (قد يتباين حسب المهنة، وفروع الانتاج، والجنس، وقساوة العمل، الخ) ومدة الحياة².

2-2-1. فضائل نظام التوزيع وحدوده:

تكمن مصلحة المتقاعدين في اطار نظام التوزيع في تطبيق نسبة اشتراكات قوية على كتلة اجور كبيرة. لذا للمتقاعدين مصلحة موضوعية في وجود كتلة اجور متنامية، أي انعدام البطالة ووجود اجور مرتفعة. ومع نظام التوزيع تكمن مصلحة الاجراء العاملين طبعا في ان تكون

¹- مشكل المنح المعتبرة في حساب التقاعد او غير المعتبرة أو بربط معاشات التقاعد بعنصر آخر غير الاجور.

² - <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1251.pdf>

اجورهم مرتفعة، وان يكون عددهم كمشاركين كبيرا وفي تحمل نسبة اشتراكات ضئيلة.¹

هكذا يستند منطق التوزيع على السعي الى استخدام تام (انعدام البطالة) وعلى كتلة اجور متنامية. بفضل التوزيع يعاد ضخ ما اقتطع من الثروات المنتجة في لحظة معينة (من الاجور في الحالة هذه) مباشرة في الاقتصاد بواسطة معاشات تقاعد ممنوكة في نفس الوقت للمتقاعدين.²

ليس نظام التوزيع ضمانا كاملة في كل مكان ودوما لمعاشات تقاعد لائقة. هكذا كانت المعاشات في فرنسا في سنوات 60 منخفضة الى حد ما. غالبا ما كان المتقاعدون اشخاصا لم يستكموا الاقساط السنوية الخاصة بهم لان نظام التوزيع لم يعمم الا غداة التحرير (من النازية) لم يكن قسم من المتقاعدين يحصلون على تقاعد معدل كامل *au taux plein*

وبالعكس يمثل الاستخدام التنام (انعدام البطالة) وتوزيع الثروات لصالح العمل والاجور ضمانات لمعاشات تقاعد لائقة.³

ليس نظام التوزيع نظاما مساواتيا: فكما توجد فوارق في الاجور (اطر، مستخدمون، عمال، الخ) ثمة فوارق بين معاشات تقاعد هؤلاء واولئك.

يتيح نظام التوزيع تطبيق خيارات سياسية مقررة بشكل ديمقراطي بعد نقاش عمومي: اذا وجد ثمة خلال فترة معينة اختلال فيمكن مناقشة الوضع واتخاذ قرار عند الاقتضاء لتغيير تاريخ المغادرة الى التقاعد، أو

¹ - Pierre Devolder, Financement des régimes de retraite en France. Collection gestion. Ed Economica. 2005.

² - http://www.lemonde.fr/societe/article/2010/04/12/age-de-la-retraite-montant-des-pensions-les-cles-pour-comprendre_1332310_3224.html

³ - http://fr.wikipedia.org/wiki/Années_1910

نسبة الاشتراكات، الخ. وعلى هذا النحو يحافظ الاجراء والمتقاعدون، بصفتهم مواطنين، على سلطة تدخل في مستوى دخلهم.¹

عندما تقول لنا الحكومة اليوم انها تنوي الحفاظ على نظام التوزيع فلأنها ادركت ان اغلبية كبيرة من المواطنين متمسكة به بقوة. ويظل هدفها، وكذا هدف شركات التأمين والاسواق المالية، متمثلا في جر قسم من الاموال التي تؤدي للمتقاعدين نحو الرسملة، لكن دون قول ذلك صراحة.

وباقترح رفع سن التقاعد الى 65 سنة² ندرك ان عددا من الاجراء لن يبلغوا الاقساط الاثنيين والاربعين وتقاعدا بأجر كامل سوى فيما فوق 65 سنة (بالنظر الى سنوات الدراسة وسن دخول الحياة العملية). سيضطر البعض الى الانصراف من قبل دون بلوغ تقاعد باجر كامل. ومن تمكن من ذلك سيؤدي تكميلا بالرسملة. وعندها يكون الراغبون في الغاء نظام التوزيع قد قطعوا مرحلة اولى.

وقد وردت في هذا المجال عدّة مصطلحات مثل الشيخوخة واختلقت من بلد لآخر (المعاش، التقاعد، الشيخوخة...). كما نجد أن هذا النظام يتنوّع في البلد الواحد:³

❖ نظام التأمين الإلزام: يمسّ كافة أجزاء القطاع العام وبعض المؤسسات الخاصة.⁴

❖ النظام التكميلي: كثير من البلدان اعتمدت سياستها التأمينية على الأنظمة التكميلية (فرنسا، السويد...). وهي ذات طابع اختياري تقدّم تقديرات التقديمية للتقاعد لفائدة أصحاب الأجور

¹ - http://www.lemonde.fr/societe/article/2010/04/12/age-de-la-retraite-montant-des-pensions-les-cles-pour-comprendre_1332310_3224.html

² - (42 من الاقساط السنوية بدل 40 في القطاع الخاص و40 بدل 37.5 في القطاع العام)

³ - http://fr.wikipedia.org/wiki/Années_1910

⁴ - Manuel Riesco, Séisme sur les retraites en Argentine et au Chili [archive], Le Monde diplomatique, décembre 2008.

الضعيفة بغية تحسين مستواهم المعيشي وبغية توسيع التغطية الاجتماعية وقد تكون في بعض البلدان المورد الوحيد لعمال القطاع الخاص.¹

❖ تحدّد التقديرات التكميلية حسب الجور السابقة كما هو معمول به في كند، اليابان، النرويج، و قد تحدّد حسب مدّة التأمين كما تطبقه الدنمرك.

وتتميّز هذه الأنظمة التكميلية على أنها تدار من قبل الأجراء و أصحاب العمل بمراقبة الدولة.

¹ - Manuel Riesco, Séisme sur les retraites en Argentine et au Chili [archive], Le Monde diplomatique, décembre 2008.

3- سن الإحالة على المعاش:¹

حدّدت الاتفاقية رقم 52/102 للمكتب الدولي للعمل سن الإحالة على المعاش بـ: 65 سنة مراعية بذلك عدّة جوانب في تحديد هذا السن منها القدرة الجسمية والعقلية للعامل ومراعاة للعوامل الديموغرافية، الاقتصادية والاجتماعية كمعدل درجة الشيخوخة للأشخاص المشمولين بالحماية البنّية السكانية.²

3-1. الحد الأدنى للتدرج Stage:

حسب الاتفاقية 02 و28 للمكتب الدولي للعمل تستعمل كلمة تدرج للدلالة على الحد الأدنى لسنوات الاشتراك أو العمل. وتحدد بـ: 30 سنة وقيمة التقديمات لها علاقة مباشرة مع مدّة التدرّج فقد تنخفض إذا انخفضت مدّة التدرج. في بعض الأنظمة تحدّد فترة التدرج الدنيا للحصول على تقديمات التقاعد.³

3-1-1. قيمة التقديمات:

إن المتتبع للنصوص الصادرة عن المكتب الدولي للعمل يجد ارتفاعا تدريجيا لقيمة التقديمات مثلا من 40 % من قيمة الأجر في الاتفاقية رقم 02 إلى 45 % في الاتفاقية رقم 28 إلى 55 % في الاتفاقية رقم 131. مع تأكيد لضمان الحد الأدنى الغذائي عند حساب قيمة التقديمات قصد الحفاظ على المستوى المعيشي للمتقاعدين والحفاظ على قدراتهم الشرائية.⁴

¹- المكتب الدولي للعمل.

²- www.cnr-dz.com

³- المكتب الدولي للعمل، مرجع سبق ذكره.

⁴- المكتب الدولي للعمل، المرجع نفسه.

لهذا نجد معظم التوصيات تحتّ على عدم إعادة تقويم المعاشات مرّة أو مرتين في السنة خصوصا أثناء التضخم، لهذا نجد عدّة أشكال لتقويم التقديرات. وهناك أشكال لتقويم التقديرات، منها ما هو مرتبط بالمدخل:

فتحسب في بعض البلدان بقيمة الأجر مضروب في سنوات الاشتراك في نسبة التأمين. وفي بلدان أخرى يتألف المعاش من قيمة أساسية تساوي نسبة محددة من الأجر المعتمد من قيمة أساسية تساوي نسبة محددة من الأجر، عن كل فترة إضافية بينما نجد في دول أخرى تقوم بحساب المعاش الكامل مضروب في عدد سنوات التأمين. كما أن هناك صيغة أخرى تقوم على تعزيز الأجر لذوي الأجر الضعيفة.¹

ففي بعض الأنظمة يحسب المعاش على أساس جدول تناقصي يتعلّق بمستوى المداخل السابقة، فكلما ارتفعت المداخل المأخوذة بعين اعتبار كلما تناقصت النسبة بين المعاش والأجل² وفي البلدان الأخرى تتألف المعاشات من قيمة أساسية مستقلة عن الجر يضاف إليها مكمل متناسب مع الدخل السابق للمستفيد ولفترة التأمين كما هو معمول به في اللكسمبورغ، هناك طريقة النقاط³ فالمضمون أو المستفيد يحصل على عدد من النقاط تحسب تبعا للاشتراكات المسددة وتحدد قيمة النقطة سنويا من قبل السلطات المختصة- ويساوي المعاش هنا مجموع الاشتراكات مضروبا في قيمة النقطة⁴.

❖ تقديرات ذات قيمة محدودة: تتحدد قيمة التقديرات هنا بتحديد قيمة دينار قيمة قصوى للأجر فتحصل نفس القيمة من الجراء الذين

¹ - Gollier.J.J. L'avenir des retraites par la sécuritas, Paris 1987.

² - http://fr.wikipedia.org/wiki/Années_1910_Quand_la_CGT_s'opposait_aux_retraites

³ - قيمة الاشتراك.

⁴ - تطبيق هذه الطريقة من قبل الدول الإفريقية الناطقة بالفرنسية.

تتقارب أجورهم على التقديمات المتساوية ومحددة القيمة طالما أنهم أمضوا نفس الفترة من الاشتراك.

❖ تقديمات المحددة بنسب موحدة: تقدّم هذه التقديمات عندما يتوفر لدى المستفيد الشرط الأدنى من التدرج والذي يحدد في الغالب بأربعين سنة من أجل الاستفادة من نسبة المعاش الكامل وتحسب تقديمات المعاش على أساس الحد الأدنى للدخل بغض النظر عن كيفية حساب قيمة التقديمات، تقوم بعض الدول كفرنسا والسويد... بزيادة قيمة المعاش إذا تطرق المستفيد إلى الحوادث عمل استثناء ممارسة نشاطه العملي أو في حالة ارتفاع عدد الأولاد المتعلمين في الأسرة.¹

4- أصناف التقاعد:

تختلف أصناف التقاعد حسب سن الإحالة و مدة الاشتراك أو التأمين وإلى طبيعة الأعمال التي كان يمارسها المتقاعد أو المستفيد.²

1 – التقاعد المؤجل: يمكن تمديد سن الإحالة إلى المعاش إذا ثبتت قدرة العامل في العمل بعد السن المحددة للإحالة وهذا قصد إكمال حصة الاشتراكات. وقد يكون ذلك أيضا رغبة المتقاعد لزيادة قيمة التقديمات بعد تخرّجه من سوق العمل. وهو يستعمل كسياسة للحفاظ على اليد العاملة الخبيرة نظرا لانعدامها عند الأجيال الجديدة.³

2 – التقاعد قبل الأوان (pré retraite): هو تخفيض سن الشيخوخة خمس سنوات لمن أمضى فترة طويلة من البطالة شرط توفر فترة التدرج. فتستعمل هذا النوع من التقاعد بعض الأنظمة قصد فتح المجال للأجراء المسنين الذين أنهكتهم السنون الشاقة

¹ - www.CNR.dz

² - www.CNR.dz

³ - www.CNR.dz

للتقاعد مبكرا دون تخفيض التقدّميات و لكن بشرط عدم العودة إلى العمل.

3 - التقاعد المسبق: يتميّز هذا النوع من التقاعد قبل الأوان كونه يشترط ثبات عدم القدرة على العمل ويعتبر جزءاً من تأمين الشيخوخة يساهم بشكل كبيراً في تخفيض نسب البطالة فيخفض سن التقاعد بحوالي 5 إلى 10 سنوات.

4 - التقاعد المرّن: قد لا يهّم هنا السن للإحالة على المعاش إذا استوفى العامل فترة طويلة من الاشتراك.¹

5- استحالة تعايش نظامي التوزيع- الاشتراك والرسملة- الادخار:²

ثمة نقطة مشتركة في كل نظام تقاعد، سواء استند على الاشتراكات او على الادخار: في كلتا الحالتين ، وفي كل لحظة، تجري اقتطاعات للذين يعملون وينتجون الثروات ليُتاح للذين لا يعملون ان يعيشوا. في كلتا الحالتين يُخفّض الدخل الصافي المتوفر للعاملين بمبالغ محولة الى المتقاعدين(ومخفّض ايضا بالاشتراكات الاخرى وبالضرائب).

ثم يختلف النظامان بخصوص كفاءات التحويل، ففي نظام الاشتراك-التوزيع يدفع ما اقتطع للعاملين مباشرة الى المتقاعدين.

اما في نظام الادخار-الرسملة فان ما جرى اقتطاعه للعاملين ينقل الى هيئات مالية تدير الاموال وتدفع في الآن ذاته تقاعدا- ريعا للمتقاعدين.³

يبرز المنطق المناقض للنظامين ان تعايشهما المتناغم غير ممكن في الامد الطويل،

¹ - www.CNR.dz

² - www.elmonadil-a.info/article961.html.

³ - www.elmonadil-a.info/article961.html.

يوجد نظام التقاعد القائم على التوزيع في وضع ملائم اكثر اذا ازدادت كتلة الاجور: أي مزيد من فرص العمل واجور أرفع.

ويوجد نظام التقاعد القائم على الرسملة في وضع ملائم اكثر اذا تزايد الربح وتواصل تركز الراسمال، ومعروف ان الحصول على ذلك يقتضي بوجه خاص الضغط على كتلة الاجور: فرص عمل اقل واجور مخفضة¹.

تتكون اصول الهيئات المالية التي تسير الادخار-الرسملة من سندات واسهم.

والحال ان مردودا جيدا للسندات يستلزم معدلات فائدة فعلية مرتفعة. هذا يعني الاقدام على اختيار لصالح المالية ضد النمو الفعلي، الذي جرى جره بشكل مستديم نحو الاسفل، بالضبط بفعل وجود هذا الفارق بين معدل الفائدة ومعدل نمو الناتج الوطني. ان هذه السياسة التي تفعل ضد التشغيل "تنسف" اسس تمويل نظام التوزيع. ان مردودا جيدا للاسهم يستلزم الضغط على كتلة الاجور الى اقصى حد لاتاحة تزايد الارباح. في جميع الحالات موارد نظام التوزيع المبني على الاجور هي التي تتضرر. ان اضمحلال نظام التوزيع مسجل اذن في منطقتي التراكم المالي. لا يوجد مردود بورصوي جيد الا بقدر وقف القدرة الشرائية للاجور وبالتالي لمعاشات التقاعد.

ان نظام تقاعد يكون اساسه التوزيع ويضاف اليه نظام رسملة تكميلي-اجباري او ارادي-اختياري، فردي او جماعي، سيشهد ظهور التعارضات بين الراسمال والعمل في مكافأة المتقاعدين: تكمن مصلحة اصحاب الربح في تكاثر الخطط الاجتماعية (برامج التسريجات الجماعية)، وتكمن مصلحة الاجراء في الاستخدام التام (انعدام البطالة)

¹ - www.elmonadil-a.info/article961.html.

وفي زيادة الاجور. وفي المقاولات توجد سلطة القرار بايدي مالكي الرساميل وليس بايدي المساهمين بالعمل. وستتجه قراراتهم بانتظام في اتجاه مكافأة افضل للراسمال ومكافأة اقل للعمل. وبالتالي سيتعرض ما يشكل وعاء واساس التوزيع الى انتقاص تدريجي. وعلى هذا النحو سيقوم نظام الرسمة في النهاية بالتهام نظام التوزيع.¹

ويقتضي بلوغ نتيجة مغايرة قلب سلطة القرار في المقاولات قلبا كليا، نعرف ان المقاولات تعيش حاليا بمقدمي العمل ومقدمي الراسمال، وبمسيرين، وممومنين، وزبائن، وجماعات محلية وترابية، وبالذولة، الخ. لكن سلطة الحسم العليا توجد اليوم بيد من يملكون السلطة في المجالس الادارية للمقاولات، أي المقدمين الرئيسيين للراسمال. ولن يغير من واقع الامر هذا تمليك الاجراء اسهما من المقولة (ما يسمى الاسهم العمالية).²

ان نظام الاسهم العمالية كما يطبق حاليا هو بالاساس منهج يستعمله ارباب العمل لمحاولة "استمالة" الاجراء بالمرود المالي للمقولة التي يعملون بها. انه اقرب الى نظام منح مستفيدة من مزايا جبائية واجتماعية للمقاولات وللاجراء. وتؤدي هذه الاعفاءات الجبائية والاجتماعية بوجه خاص الى تقليص المداخل الاجتماعية والجبائية. لن يملك ابدا الاجراء الذين قد يحصلون على اسهم بالمقولة وسائل التدخل في الاختيارات الاستراتيجية للمقولة حتى ولو تجمعوا، سيبقى وزنهم، حتى الجماعي، مقلصا بالنسبة للمساهمين الخارجيين الرئيسيين.

لن يتمكن اذن نظام الاسهم العمالية من تغيير القرارات التي سيرغب المالكون الرئيسيون للمقولة اتخاذها، والتي ستسير في اتجاه

¹ - www.elmonadil-a.info/article961.html.

² - www.elmonadil-a.info/article961.html.

مكافأة افضل للراسمال ومكافأة اقل للعمل. ان نظام الاسهم العمالية يحافظ على التعايش المستحيل بين نظام الرسمة ونظام التوزيع.¹

¹ - www.elmonadil-a.info/article961.html.

المبحث الثالث: تمويل أنظمة

التقاعد:

يختلف تمويل أنظمة التقاعد من نظام إلى نظام بحيث نجد أن كل نظام حسب طبيعته المميزة له يتميز تمويله أيضا.

المطلب الأول: تمويل نظام الرأسمالي (Capitalisation):

يعتمد تمويل هذا النظام على العائدات التي تنتج من استثمار الأموال المستثمرة في أسواق المال أو المستغلة في استثمارات أخرى صناعية أو زراعية...

المطلب الثاني: تمويل نظام الإقطاعي (Répartition): يقصد هنا بأساليب التمويل، الطرق المختلفة التي يتم بها تقدير تكاليف المزايا وكيفية تغطيتها، وتقسّم هذه الأساليب إلى ما يلي:

أ – التمويل الكامل:

إن ما يميّ التمويل الكامل هو إمكانية تراكم الأموال في صورة احتياطات لمقابلة التزامات النظام تجاه المستحقين وهي احتياطات يجب أن تتراكم من سنة إلى أخرى حسب تدفق الاشتراكات الداخلة من العاملين الجدد مقارنة بالنفقات التي تنفق على المنتفعين الحاليين أو المتوقعين. ولذلك تلجأ إليه الأنظمة الراغبة في تكوين أموال ليس فقط لاستخدامها في تمويل المزايا ولكن أيضا لاستخدامها في تنفيذ الاستثمارات القومية وتمويل خطة النمو الاقتصادي.¹

¹ - د. صفوت حميدة. استثمار أموال صناديق المعاشات في مصر بين الواقع الدولي والتحديات المتوقعة، 2002. ص 18.

1 - المزايا: ¹

- تكوين الاحتياطات وتراكم الموال المتاحة ليس فقط لاستثمار قصير ومتوسط الأجل بل وبالدرجة الأولى للاستثمار طويل الأجل. والذي يمكن إطلاق عليها اسم الاستثمارات الرأسمالية.
- زيادة أهمية الجانب الاستثماري وعائده في تمويل المزايا ليس في الأجل القصير ولكن حتى في الجبل الطويل.
- الأثر الايجابي الذي تحدثه هذه الاستثمارات في خدمة الاقتصاد الجزئي والكلّي سواء من حيث المشروعات الاقتصادية ذات العائد المباشر أو المشروعات الخدمية ذات العائد غير المباشر وهذا بالطبع إلى الجانب الايجابي على معدّلات التضخمّ والبطالة.
- تلافي أثر التغيير في الهيكل السكاني خاصة إذا حدث تراجع في معدّل الولادات نتيجة سياسات تنظيم النسل أو ارتفاع توقع الحياة مما يؤدي إلى انخفاض سياسات تنظيم النسل أو ارتفاع توقع الحياة مما يؤدي إلى انخفاض عدد الداخلين الجدد وبالتالي الاشتراكات.
- وزيادة النفقات بزيادة عدد المنتفعين وزيادة سنوات الانتفاع.²

2 - العيوب: ³

- ارتفاع معدّلات الاشتراك في النظام.
- العجز الدائم والمتوالي في الاحتياطات: الأجيال الجديدة تحمل عبء تمويل نفقات الأجيال القديمة سبب عمر النظام.
- صعوبة تمويل المزايا الإضافية: وهي نتيجة منطقية نظرا لارتفاع الاشتراكات يترتب عليه استبعاد التمويل عن طريق الزيادة

¹ نفس المرجع السابق. ص 25.

² د. صفوت حميدة. المرجع نفسه. ص 18.

³ د. صفوت حميدة. المرجع نفسه. ص 27.

الاشتراكات في نفس الوقت الذي تتآكل فيه الاحتياطات من جانب آخر لمقابلة النفقات مما يفرض اللجوء إلى الحلّ السريع والمباشر وهو تحمل الخزانة العامّة لجزء من نفقات التمويل لأعباء المزايا الإضافية كبديل لحل طويل الأجل يتمثل في رسم إستراتيجية الاستثمار التي تعالج كافة هذه المشاكل.

ب - نظام التمويل المرحلي أو السنوي:

ونصد به أن يتم تقدير النفقات السنوية للنظام سواء ما يتعلق منها بالمعاشات العادية أو ما يرتبط منها بتمويل أعباء التغيير في نفقات المعيشة والمنتفعين الجدد، على أن تستخدم الاشتراكات السنوية من العاملين الموجودين في سداد هذه النفقات. ونظرا الآن هذا النظام يعتمد على الاشتراكات السنوية المفروضة على العاملين لذلك ينظر إليها من قبل مستخدميها على أنها نوع من الضرائب Taxes على خلاف الحقيقة القائلة بأنها مقابل مزايا سوف تتم الحصول عليها في المستقبل.¹

1 - المزايا:²

- يوفر النظام التمويل الكامل والكافي لكافة النفقات السنوية سواء الأساسية أو الإضافية أو ما يرتبط منها بالتغيير في النفقات المعيشة وهو ما يجعل النظر إليها نوع من التغطية الشاملة دون النظر إلى اعتبارات العجز الذي يمكن أن يلحق بنظم التمويل الكامل.
- تحقيق التكافل الاجتماعي بمفهومه الواسع بين أبناء الجيل الواحد وبين الأجيال المتعاقبة، بحيث يحتمل كلّ جيل تكاليف الأجيال السابقة على أن يتمّ تحميل الجيل التالي تكلفة الجيل الحالي وهكذا

¹- نفس المرجع السابق. ص 31.

²- نفس المرجع السابق. ص 32.

- يتجنب مشكلة العجز التي تعاني منها نظم التمويل الكامل وما يليها من مشاكل البحث عن مصادر التمويل لهذا العجز والذي يقع في الغالب على عاتق الخزانة العامة وهو ما يعني ببساطة تجنّب تحمّل الدولة لأعباء المعاشات والمزايا التأمينية الأخرى.
- يعتبر التمويل المرحلي حلاً لمشكلة تمويل زيادة النفقات والمزايا المقابلة للتغيير في نفقات المعيشة الناتجة عن التضخم كما أنه في نفس الوقت يتجنب تماماً مشاكل استثمار الاحتياطات لعدم وجود هذه الاحتياطات أصلاً.
- نظراً لهذه المزايا فإنه غالباً ما يستخدم في تمويل النظم الأساسية Pillar1 الموحدة معرفة المزايا والتي لا ترتبط بالدخل والتي تحقق الحد الأدنى المستوفي للمعيشة.¹

2 - العيوب:²

- التأثير الشديد بالتغيير في الهيكل السكاني خاصة إذا انخفضت معدّلات المواليد أو زادت توقعات الحياة وعليه تزيد أعباء النظام نظراً لانخفاض الموارد (انخفاض الداخلين الجدد) وزيادة النفقات نتيجة زيادة توقع الحياة وبالتالي زيادة فترة الانتفاع.
- عدم استقرار المستويات الجارية للمزايا خاصة إذا رأى القائمون على النظام تعديل المزايا بشكل يحقق استقرار معدّلات الاشتراكات وهو أمر لا يحمل معه أيّ تحقيق للرفاهية الاجتماعية بل قد تتدهور حالة المتقاعدين.
- الشعور بعدم الأمان والثقة وعدم التأكد من كفاية المزايا في المستقبل هذا في ظل هذا النظام.

¹- د. صفوت حميدة. المرجع نفسه. ص 30.

²- نفس المرجع السابق. ص 32.

- اختلال في سوق العمل نظرا للاختلاف في الأعباء بين الوظائف المختلفة كما لا يوجد مجال للمبادرات الفردية.

ج - التمويل الجزئي:¹

وبهذا الأسلوب يتمّ تقدير النفقات خلال فترة متوسطة الأجل قد تكون 5 سنوات أو 10 سنوات أو 15 سنة ثمّ يتمّ توزيع هذه النفقات على الأجيال الموجودة خلال هذا المدى الزمني المحدود وكذلك يتمّ تلافي الاشتراكات المرتفعة والعجز الذي يعاني منه نظام التمويل الكامل.

كما تسمح الفترة المحدودة بتلافي الآثار السلبية للتغيير في الهيكل السكاني للمجتمعات، إلى إمكانية وجود احتياطات مالية كافية لاستثمارات كافية وطويلة الأجل لأن الاحتياطات المتراكمة وإن كانت في ظاهرها متوسطة الأجل إلا أنها في الحقيقة طويلة الأجل لأنها من المتوقع أن تتراكم مع امتداد عمر النظام.²

المطلب الثالث: الخبرة الدولية في مجال تمويل نظم التأمينات الاجتماعية:

أولاً: الإصلاحات التي قامت بها الدول وخاصة دول الاتحاد الأوروبي ودول أمريكا اللاتينية بخصوص نظم المعاشات و المعروفة بالبرامج متعددة المراحل (Multipillar).³
المستوى الأول (Pillar):⁴

يتكوّن هذا النظام من مجموعة من الأنظمة الفرعية المتمثلة في معاش موحّد يمولّ بنظام الموازنة RAYG إلى جانب بعض النظم المرتبطة بالدخل أثناء العمل وبعض النظم المزايّا يتمّ تمويلها بنظام

¹- نفس المرجع السابق. ص 34.

²- د. صفوت حميدة. المرجع نفسه. ص 38.

³- نفس المرجع السابق. ص 45.

⁴- نفس المرجع السابق. ص 47.

الموازنة ومنها ما يتم تمويلها بنظام التمويل الكامل، ويمثل هذا المستوى النظام الأساسي للدولة والاشتراك فيه إجباري على الجميع ولذلك فهو مضمون من الدول ولذلك تتولى إدارته من خلال هيئة عامة.

الفصل الثاني

مفاهيم أساسية وتحديد مفهوم الرشادة

الفصل الثاني: مفاهيم أساسية وتحديد مفهوم الرشادة

مقدمة:

نقوم في هذا الفصل باستعراض التحليل النظري لمجموعة من المفاهيم نظئها مفاهيم مفتاحية وشارحة محددة كذلك لمفهوم الرشادة وهذا حتى يتسنى لنا توفير واكتساب المعرفة النظرية التي تسهل علينا قدر الإمكان- إسقاط المعلومات على الواقع الميداني، والانطلاق في استقراء وتحليل معطيات هذا الواقع على أسس علمية سليمة، وعليه فإن نقطة البداية في هذا الفصل، تكون محاولة لتحديد مفهوم الرشادة، هذا المفهوم الذي يتناسب ودخول الجزائر مشروع الرشادة الاقتصادية وكذلك يتزامن وخوض العالم ككل محاولات جديّة في السياسة الاقتصادية، كالحكم الراشد والسياسة الرشيدة.

ولكن قبل الشروع في تحديد هذا المفهوم، لا بدّ لنا من التطرّق بالدراسة إلى مجموعة من المفاهيم الأساسية والمحدّدة لمفهوم الرشادة ونذكرها هي: الكفاءة والفعالية والأداء. محاولين بذلك إظهار أن مفهوم الرشادة هو حديث من حيث المصطلح في ظل المتغيرات الاقتصادية الحديثة. ولكن أصيل في الدراسات الاقتصادية القديمة من حيث المعنى والوظيفة.

المبحث الأول: مفاهيم أساسية

المطلب الأول: مفهوم الكفاءة

إن موضوع الكفاءة كان و لا يزال محور اهتمام سواء أكان ذلك من طرف الاقتصاديين أو الميسيرين، وليس أقلّ على ذلك من كون أن استهداف الكفاءة كان وراء دعوة كل من آدم سميث (Adam Smith) وتشارلز بابيج (Charles Babbage).

إن الكفاءة -كمفهوم- يتصف بالديناميكية حيث أنّها لم تتوان عن ملازمة التطور الفكري، فبعد الاقتصاديين الكلاسيكيين، أتى اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية الجديدة بفكرة الكفاءة، فلم يكتفوا بتوضيح الظاهرة الاقتصادية على أنها استهداف اللذة، وتجنّب الألم، أي تحقيق أكبر منفعة بأقل تكلفة، بل راحوا يكشفون عن العوامل التي تحقق أقصى إنتاج بأقل تكلفة.

ولقد تعدى موضوع الكفاءة اهتمام الاقتصاديين ليستحوذ على اهتمام علماء التسيير Management فإذا كانت هناك كلمة واحدة ترتبط في أذهان الناس بالإدارة فهي: الكفاءة¹، وعليه فإن الميسيرين

¹ - و. جاك، دنكان. أفكار عظيمة في الإدارة. تر: محمد الحديدي، القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع. 1991. ص: 49.

* حيث أن هذا المصطلح استعمل في مجالي النظرية الاقتصادية والتسيير منذ القرن 20م بعد أن كان يستعمل من قبل علماء الهندسة خلال النصف الثاني من القرن 19م.

والاقتصاديين كانوا على معرفة دقيقة بفكرة الكفاءة*، قبل أن يأخذوا هذا المصطلح عن الهندسة¹.

فما هو تعريف الكفاءة كاصطلاح؟ وما هي كلمة كفاءة؟ وما هي الدراسات التي عالجت موضوع الكفاءة؟

1- حمدي أمين عبد الهادي. نظرية الكفاية في الوظيفة العامة. ط1. الكويت. دار الفكر العرب. 1966. ص: 53.

تعريف الكفاءة :

إن مصطلح الكفاءة جاري استعماله بصفة متزايدة، فهو كمفهوم يستعمل من قبل الاقتصاديين، المهندسين وكذلك صانعي السياسة.

الكفاءة يمكن أن تعرف على أنها استعمال الموارد بطريقة أكثر فعالية فالكفاءة هي "كيف نستعمل الموارد بطريقة أحسن في إنتاج شيء ما"

وزيادة ففي التوضيح نقول: "إن عملية (Process) الإنتاج تعتبر غير كفاءة لو أنها تطلبت استعمال كمية كبيرة أو أكبر على الأقل للمدخلات واحدة ولكن ليس أقل من مدخلات أخرى لإنتاج كمية أخرى توافق (Combination). ويمكن أن نقدم فكرة عامة عن الكفاءة بسياقنا فيما يلي: نفترض أننا بصدد استثمارين لمؤسستين مختلفتين (أ) و(ب) نقول إن استثمار (أ) أكثر كفاءة بالنسبة لاستثمار (ب) لو أن (أ) تستطيع أن تعود بعوائد أكثر وأكبر من (ب) بالرغم من استعمالهما نفس المبالغ والأموال وفي نفس الظروف وبنفس درجات المخاطرة.

وعليه فالكفاءة تتأثر بحجم المدخلات، وكذلك تتأثر بمحيط المؤسسة ومستوى تسييرها وتنظيمها إلى غير ذلك من العوامل¹.

كما تعرف الكفاءة على أنها هي " القدرات علي انجاز مجموعة من المهام المحددة والواضحة والقابلة للقياس في إطار النشاط².

كما يمكن القول إن الكفاءة تعنى بالنسبة للفرد أو العامل أن يوفر له العمل المرضى والمناسب و يمنحه القدر الملائم من السلطة مع التحديد

1- حمدي أمين عبد الهادي. نظرية الكفاية في الوظيفة العامة. ط1. الكويت. دار الفكر العرب. 1966. ص: 71

2- خليل محمد محسن الشماع، خيضر كاظم حمود -نظرية المنظمة، دار المسيرة. عمان، 2000.

الواضح للاختصاصات وإن يشارك في حل مشاكله وخلق فرص الترقية أمامه وتوفير الأجر المناسب.¹

أما الكفاءة من وجهة نظر الإدارة:

"فهي النظام القادر علي تخفيض تكاليف الموارد الأزمة لانجاز الأهداف المحددة والمرغوبة دون التضحية بمخرجات النظام"

بمعني أنها القدرة علي أداء الأشياء بطريقة صحيحة , ومن ثمة فهي تعتمد علي مفهوم المدخلات والمخرجات فالنظام الكفاء هو الذي يتمكن من تحقيق مخرجات تفوق المدخلات المستخدمة.²

كما يعرف « C . Sauret » و « D.thierry » إدارة الكفاءات على أنها: تصميم وضع، تنفيذ ومتابعة خطط عمل متجانسة بهدف تقليص الفروق بين الاحتياجات وموارد المؤسسة.³

أهمية الكفاءة:

إن الحاجة إلى الكفاءة تنبع من وجود المشكلة الاقتصادية حيث أن على أساس هذه المشكلة والذي ينعكس في عدم المواءمة (التناسب) بين حاجات الأفراد من السلع والخدمات المتصفة بالتعدد والتجدد واللانهائية وبين موارد المجتمع المتميزة بالندرة يحتم بالضرورة استعمال هذه الموارد استعمالاً أمثلاً ورشيداً بهدف الحصول على أكبر عائد منها لإشباع أكبر عدد ممكن من الحاجات والرغبات.

من هنا تتضح الأهمية القصوى للكفاءة في النظريات الاقتصادية والتسيير.¹

¹- الطاهر محسن منصور الغالبي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005.

²- راوية حسين، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001.

³- عبد الغفار حنفي، أساسيات إدارة منظمات الأعمال، الدار الجامعية الإسكندرية، 2006.

وعلاوة على ما سبق ذكره، فإن الكفاءة كمطلب اقتصادي وتسييري نجد لها انعكاسا في ضرورة وجود ما يصطلح عليه بـ: "البحث والتطوير R-D" في معظم المؤسسات الخاصة تلك التي تتبنى "الإستراتيجية المتعددة الجنسيات" و"الإستراتيجية العالمية أو الإجمالية".

وأخيرا نخلص إلى أن أهمية الكفاءة تترجم في مبدأ الانتفاع من الموارد المادية، والبشرية المتاحة بأقل تكلفة ممكنة، أي أن مبدأ الكفاءة يعدّ المميّز لكلّ نشاط يحاول بالوسائل المتاحة زيادة فرصة بلوغ أهداف معينة باستخدام إمكانات قليلة.

مقاربات وأنواع الكفاءات:

1- مقاربات الكفاءة:

1-1. المقاربة التسييرية للكفاءات:²

تتمثل وجهة نظر المقاربة التسييرية "l'approche gestionnaire" في مجمل المعارف والخبرات الفردية والجماعية المتراكبة عبر الزمن وعلى قدرة استغلال تلك المعارف والخبرات في ظل ظروف مهنية مختلفة، فمن هذا المنطق تصبح الكفاءات متكونة من رأس المال ومن المعرفة "le savoir" ومن المهارات "le savoir faire" وحسن التصرف "le savoir être".

- إن المقاربة التسييرية تفترض أن تكون جاهزية كفاءات للتعبئة والاستغلال عالية أمام اي وضعية و طيفية محتملة، و بالتالي فان الكفاءات وفق هذا المنظور تعد أداة متطورة و ملازمة للوضعيات المهنية للعامل أثناء أداءه لمهامه.

¹- حسب وصف الاقتصادي جيفونز Jevons مشكلة الكفاءة بأنها المشكلة الأساسية في الاقتصاد.

²- محمد عبد الحسين آل فرج الطائي، نظام المعلومات الإدارية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، 2004.

- وإن الكفاءة كمنظومة متكاملة تعد مسؤولية كل من الموارد البشرية "افراد ومجموعات" بسبب امتلاكها للمعرفة والخبرة والادارة التي تقع عليها مسؤولية توفير البيئة التنظيمية المناسبة والمنظومة التحفيزية.

2-1. المقاربة العملية: ¹

من منظور المقاربة العملية "l'approche opérationnelle" تكون الكفاءات وليدة التفاعل المستمر بين التدريب الجماعي والسيرورة التنظيمية والتكنولوجيا، وقدرة المؤسسة على تعظيم التفاعل الايجابي بينها وان الميزة التنافسية المتعلقة بالكفاءات لا يمكن ان تتحقق الا بتفاعل دائم ومستمر بين تلك المكونات.

- فالقدرة حسب المقاربة العملية ليست فردية بل جماعية، وليست مطلقة بل نسبية ومتغيرة مثل قدرة المجموعة على السيطرة والتحكم في التكنولوجيا المتاحة وكذا القدرة على التأقلم والتفاعل.

3-1. المقاربة الإستراتيجية: ²

وفق المقاربة الاستراتيجية "l'approche stratégique" تحقق الكفاءات للمؤسسة ميزة تنافسية من خلال انجاز مشاريع و تحقيق الاهداف الإستراتيجية، فالكفاءات تتحدد في تلك القدرات المعرفية، والعملية، والتنظيمية المتسمة بصعوبة تقليدها من طرف المنافسين او تعويضها بنمط تكنولوجي جديد او تعويضها بابتكار طرق تنظيمية حديثة او كفاءات اخرى متشابهة.

¹- محمد عبد الحسين آل فرج الطائي, نظام المعلومات الإدارية المتقدمة , دار وائل للنشر والتوزيع, 2004.

²- محمد عبد الحسين آل فرج الطائي, المرجع نفسه, 2004.

2- أنواع الكفاءات:

تصنف الكفاءات الى:

1-2. الكفاءات الفردية والجماعية:¹

مهما كان مستوى الافراد في الهيكل التنظيمي فان المناصب التي يشغلونها تتطلب كفاءة معينة لاداء مهامهم بصورة تحقق معها اهداف المؤسسة وفيمايلي عرض الكفاءات التي ينبغي توفرها في الافراد.

- المثابرة والقدرة على العمل والتاقلم مع الظروف المتغيرة والغامضة

- القدرة على التعلم السريع والتحكم في التقنيات التكنولوجية

- توظيف المواهب، التعامل الايجابي مع المرؤوسين.

كما يمكن للمؤسسة ان تتوفر على كفاءة فردية باعتماد معايير و اسس موضوعية في عملية التوظيف، بالاضافة الى عملية التكوين التي تمنحها اياهم بشكل يتماشى مع الوظائف التي يشغلونها.

بينما نعتبر الكفاءات الجماعية احد مجالات اهتمام المتزايد للمؤسسات، فهي تنشأ من خلال تازر وتعاون الكفاءات الفردية، ويتم ذلك من خلال عملية الاتصال بينهم وتبادل المعلومات والتعاون ومعالجة الصراعات.

¹- سملاي يحضيه، اثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية و تنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، 2004/2003.

2-2. الكفاءات الاستراتيجية:1

اذ يجب تحديد الكفاءات والقدرات التي يتمتع بها العاملون ومقارنتها مع تلك التي يتطلبها تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

والكفاءات الاستراتيجية للمؤسسة لا ترتبط فقط بالموارد البشرية لان كفاءة الفرد تتكون من خلال مجموع الصفات الفردية "المعرفة، المهارة، السلوك" في حين الكفاءات كقدرة على العمل بطريقة فعالة لا ترتبط بفرد واحد وانما تقوم على اليات التعاون ضمن اقامة علاقات التاثير المتبادل.

- وبعبارة اخرى فان الكفاءة الاستراتيجية تاتي من الطريقة التي يتم بها خلق تكامل ما بين الكفاءات الفردية واليات تنسيق معينة.

ويمكن تنمية الكفاءات الاستراتيجية من ثلاث انواع للموارد فهي:

- الموارد المادية (المعدات، التكنولوجيا، المباني... الخ).

-الموارد البشرية (القدرات، المهارات، و المعرفة، ... الخ).

-الموارد التنظيمية (الهيكل، والرقابة،... الخ).

2-3. الكفاءات التنظيمية: 2

ترتبط كفاءات التنظيمية للمؤسسة بمدى الاستجابة للتغيرات التي تحدث على مستوى محيطها، وان تحولات البيئة التنافسية ودرجة تعقدها وعدم استقرارها تفرض على المؤسسات الاقتصادية مرونة عالية في تسير مواردها البشرية قصد اعطائها حرية الابداع وتطوير كفاءاتها

1- سملاي يحضيه، المرجع نفسه، 2004/2003.

2- سملاي يحضيه، المرجع نفسه، 2004/2003.

الفردية او الجماعية لان المؤسسات التي تتصف بالمرونة هي تنظيمات غالبا ما تكون ذات كفاءة في تخصيص مواردها المادية والبشرية.

تطور مفهوم الكفاءة في التسيير:

إن مفهوم الكفاءة لم ينل الأهمية التي يستحقها في التسيير إلا مع مطلع القرن العشرين.¹

ونظرا لتعدد المشاكل في التسيير أصبح من الضروري السعي إلى إيجاد أفضل الحلول لهذه المشاكل واتخاذ الكفاءة كهدف في التسيير.

مفهوم الكفاءة في المدرسة الكلاسيكية:²

مدرسة الإدارة العلمية:³

قبل هذه المدرسة كانت طرق التسيير تعتمد على الخطأ والحدس والتجربة والقواعد التقديرية، هذه الأساليب التسييرية غير العلمية مهّدت لظهور مدرسة الإدارة العلمية.

وخلاصة هذه المدرسة أن الكفاءة أصبحت تعني: الحفاظ على الموارد لا ضياعها وأنه لكي ينجح المسير في تعويض هامش الربح المتضائل عليه التخلص من الفاقد الضائع من الجهد والمهّمات والوقت والذي أرجعته الإدارة العلمية إلى سوء التسيير.

¹- وهو التاريخ الذي بدأ فيه التسيير ينحو منحاه أكاديميا، أي أصبح يحمل الصفة العلمية بسبب التطورات التي شهدتها آنذاك التسيير (مثل تطبيق الطريقة التaylorية) فما اكتسب معه موضوع الكفاءة أهمية أكبر فأصبحت الكفاءة سببا -وهدفا مطلوبا في نفس الوقت- في توسع واستمرار وتقديم البحوث علما وتطبيقا.

²- تتبلور فكرة التسيير للمدرسة الكلاسيكية (التي ظهرت سنة 1900 تقريبا) في ثلاث مدارس معتمد كلها على المنهج الذي يمكن أن يحقق الحد الأعلى من الكفاءة.

³- نشرة الجمعية الفرنسية للصناعات المعدنية، موضوع الكفاءة.

مدرسة الإدارة:

إن الاهتمام بمحاولات رفع كفاءة العملية الإنتاجية لم يكن قاصراً على مفكري ومهندسي أمريكا فقط بل أنه في نفس الوقت تقريباً بدأ Henry-fauyol بنشر أبحاثه وتجاربه العلمية حول موضوع الكفاءة في نشرة "الجمعية الفرنسية للصناعات المعدنية"¹.

ويرى مفكرو هذه المدرسة أنه يمكن بلوغ الحد الأقصى من الكفاءة عن طريق التخصص في القيام بالمهام وجمعها في أقسام وتحديد المسؤولية وفق مبدأ نطاق الإشراف أو التفويض ومراقبة إنجاز العمال وفق الخطط الموضوعة".

أولاً: هنري فايول (Henry-fauyol)²

يعتقد فايول بوجود مبادئ عامة لا بدّ من إتباعها والعمل بها لكي تصل المنظمة إلى تحقيق الكفاءة في أدائها وهي كالتالي:

- يقسم العمل، السلطة والمسؤولية، النظام والتأديب، وحدة الأمر، وحدة التوجيه، خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة، مكافأة الأفراد، المركزية تدرج، الترتيب، المساواة، استقرار العمالة، الابتكار والمبادأة، التعاون.

وقد أوضح هنري فايول أن هذه المبادئ نابعة من تجاربه الشخصية، وأنه قد يوجد الكثير من المبادئ الأخرى للإدارة كما أن المبادئ التي نادى بها تتصرف بالمرونة والتأقلم بحسب الظروف أي أنها

¹- خليل محمد محسن الشماع , خيضر كاظم حمود -نظرية المنظمة، دار المسيرة عمان.2000

²- خليل محمد محسن الشماع، المرجع نفسه.

ليست ثابتة دائما مما دفع به إلى عدم المناداة بوجود مبادئ ثابتة للإدارة.¹

ثانيا: جيمس موني (James Mooney)

إضافة إلى إسهامه في نشر أفكار الإدارة ومبادئها قام J. Mooney بتعميم أفكار "فايول" في الإدارة إلا أنه يخالفه بالنسبة لتعريف اصطلاح المبادئ التي تحدت عنها مما صعب من أفكار المدرسة الكلاسيكية إلى حد كبير، ففي حين يعتبر "فايول" المبادئ كخطوط عريضة يسترشد بها، نجد "موني" يستخدم المبادئ كقانون أساسي²

- يعتبر مبدأ التنسيق ذو أولوية و الأساسي عند "موني" لأنه يعتبر حسب نظره السبب في وجود التنظيم إلى جانب مبادئ أخرى تكوّن التنظيم (مثل مبدأ التخصص...). ويرى "موني" أن تطبيق هذه المبادئ يؤدي إلى نجاح المنظمة و زيادة كفاءتها.

ثالثا: جوليك، أورويك، و ويلوبي³

يعتبر "جوليك" أشهر من اهتمّ بموضوع الكفاءة مقارنة بـ: أورويك، و ويلوبي. حيث سعى إلى وضع أفكار "فايول" موضع التنفيذ بصفة عضوا في اللجنة الإدارية العليا التي شكلها الرئيس الأمريكي "روزفلت" إبان الأزمة الاقتصادية في الولايات المتحدة الأمريكية، وكان يرى أن مشاكل الكفاءة تواجه المنظمات الحكومية هي نفسها التي تواجه أية منظمة أخرى هذه المشاكل لخصها في "جوانب

1- أحمد عرفة، فعاليات التنظيم وتوجيه السلوك الانساني، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.

2- علي شريف، الإدارة المعاصرة، ط2، الدار الجامعية مصر، 1997.

3- علي شريف، الإدارة المعاصرة، ط2، الدار الجامعية مصر، 1997.

التخصص" وتقسيم العمل وإيجاد هيكل تنظيمي للسلطة، بعد ذلك إيجاد طرق المناسبة للتنسيق والرقابة"¹

وقد راح "جوليك" يقترح الوسائل التي تجعل من الإدارة أكثر كفاءة، ومنها تقسيم العمل، التخصص...، ولقد أعطى للكفاءة الأولوية عند تعارضها مع مبادئ أخرى.

بينما "أورويك" فيرى الكفاءة تتحقق عن طرق انتهاج التخصص في العمل وتحديد العلاقات الوظيفية بين المدراء والتنفيذيين والاستشاريين من خلال الهيكل التنظيمي الرسمي المصمم جيداً والذي توضحه الخرائط التنظيمية وكذلك عن طريق تخفيف حدة الاحتكاك بين العاملين في علاقاتهم خلال العمل.²

أما "ويلوبي" فقد ركز على إبراز المبادئ الإدارية لتوجيه أعمال المدراء الساعيين إلى زيادة الكفاءة.³

وكخلاصة فإن نظريات الإدارة تنفق مع نظريات الإدارة العلمية في الأساس الفكري. بيد أن الإدارة ترى التركيز على المستوى الإداري للتنظيم وأما الإدارة العلمية فتركز على المستوى الفني والإنتاجي. وأما بالنسبة للأفراد فالإدارة تتعامل معهم على أساس أنهم معطيات وثوابت فإن الإدارة العلمية تتعامل معهم على أنهم مشاكل يجب إيجاد لهم حلولاً.

حركة البيروقراطية:⁴

1- خليل محمد محسن الشماع , خبضر كاظم حمود -نظرية المنظمة, دار المسيرة عمان.2000 ,

2- علي شريف، مرجع سابق، 1997.

3- علي عبد الهادي مسلم , تحليل و تصميم المنظمات , الدار الجامعية , الاسكندرية ، ب س.

4- الطاهر محسن منصور الغالبي , المسؤولية الاجتماعية و اخلاقيات الاعمال , دار وائل للنشر و التوزيع , 2005.

يعتبر عالم الاجتماع الألماني Max Weber ماكس ويبر صاحب الفضل في إنتاج مفهوم البيروقراطية ويعني مصطلح البيروقراطية حسب "ويبر"¹ (توافر خصائص معينة في تصميم التنظيم)

ومن ثمة فإن الهدف من هذه النظرية البيروقراطية هو وصف الجهاز الإداري للتنظيمات وكيف يؤثر هذا الجهاز على الأداء السلوكي للتنظيم، لأن البيروقراطية (تمثل الأسلوب الأمثل بعينه والأكثر كفاءة بالنسبة للتنظيمات المعقدة والكبيرة كالجيش والأجهزة الحكومية والشركات الكبيرة)

إن الأسلوب البيروقراطي حسب "ويبر" يتميز عن سواه في كونه يؤدي إلى الإقلال من الاحتكاك، أو تخفيض التكاليف المادية والبشرية إلى أقصى حدّ ممكن.

أ – خصائص التنظيم البيروقراطي الذي يحقق الكفاءة:²

يرى "ويبر" أن هناك مجموعة من الخصائص تتوقّر في التنظيم البيروقراطي تمكّنه من تحقيق الكفاءة.

1 – وجود حالات محددة رسمياً وثابتة للتخصص الوظيفي تحكمها وتنظمها مجموعة من القواعد واللوائح.

2 – أن العمال التي تضبط عملية تسير هذا التنظيم وتوزّع بطريقة محددة على أعضاء التنظيم مع اعتبارها واجبات رسمية.

3 – توزيع السلطة اللازمة لإعطاء الأوامر بتنفيذ الواجبات المحددة بشكل رسمي ثابت وفق لقواعد واضحة محددة.

¹ - علي شريف، مرجع سابق، 1997.

² - ينظر : محي الدين الأزهرى، الإدارة من وجهة نظر المنظمة ط2. الكويت. دار الفكر العربي.

1997. ص: 338

4 – إن العمل وتنفيذ المهام والواجبات لا يتمّ بشكل اعتباطي بل تخضع لطرق وأساليب محددة.

5 – سوء التنظيم البيروقراطي.

6 – إن العمل الرسمي يأتي في المقام الأوّل بالنسبة لوقت الموظف، إذا فـ: "ويبر" كان يسعى بخصائصه هذه تجاه التنظيم البيروقراطي أن يحدد نمط العمل المتتالي والسلوك في التنظيم المثالي.

وتوجد عدّة نقائص تشوب نظرية "ويبر"¹

1 – إن عدم الاهتمام بالفرد ومعاملته كأنه آلة أي تجريده من طبيعته النفسية والاجتماعية يؤدي إلى احتمال حدوث نتائج غير متوقعة تؤدي بدورها إلى انخفاض كفاءة التنظيم عموماً عوض عن ارتفاعها.

2 – إن بعض المبادئ مثل "الترقية بالأقدمية" الذي يقوم عليه التنظيم البيروقراطي قد يؤدي إلى الإهمال والانخفاض في الكفاءة.

3 – التنظيم البيروقراطي يسعى إلى الكفاءة داخلياً مهملًا المؤثرات الخارجية.

ومع هذا فالتنظيم البيروقراطي يصلح كأساس لمقارنة كفاءة تنظيمات فعلية به للتعرف على أوجه النقص فيها و محاولة تلافيها.²

مدرسة العلاقات الإنسانية:

ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية سنة 1980 بهدف التأكيد على العنصر البشري. إن ظهور هذه المدرسة جاء كرد فعل للأسلوب الكلاسيكي في نظرتة للتسيير والتي تعتمد على الاهتمام بالعنصر البشري

¹- علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالات المطبوعات الكويت، 1975.

²- محيي الدين الأزهرى، مرجع سابق، ص 335.

العامل في جانبه المادي الإنتاجي. ففي عام 1913 صدر كتاب "علم النفس والكفاءة الصناعية" والذي عنى فيه صاحبه "مستر برج" بعملية اختبار للعمال عن طريق الاختبارات النفسية التي تساعد على اختيار العامل المناسب للمكان المناسب.¹

إن الاهتمام بمشكلة الكفاءة في إطار مدرسة العلاقات الإنسانية تمّ على يد "إلتون-مايو (Elton-Mayo)" فقد أسهمت دراساته التي قام بها في مصانع شركة Western Electric في لفت الأنظار إلى دور العلاقات الإنسانية وأهميتها في السلوك التنظيمي، هذه الدراسات تمت في نهاية العقد الثاني وبداية العقد الثالث من القرن الـ: 20.²

تجارب هاوثورن (Hawthorne)³

أجريت هذه التجارب في مصانع "هاوثورن" في "شيكاغو" بالولايات المتحدة الأمريكية ووقع الاختيار على هذه المصانع كونها أحد أكبر الوحدات الإنتاجية التي تملكها شركة "جنرال إلكتروك" هذه المصانع تتولى مهمة توريد الآلات وقطع الغيار اللازمة لشركة الهواتف في أمريكا، وكانت تضمّ آنذاك 19 ألف عامل من الجنسين.⁴

الإسهامات الجديدة في مفهوم الكفاءة:

تتلخص في النقاط التالية:⁵

1- علي عبد الهادي مسلم , تحليل و تصميم المنظمات , الدار الجامعية , الاسكندرية ، ب س.
2- الطاهر محسن منصور الغالبي , المسؤولية الاجتماعية و اخلاقيات الاعمال , دار وائل للنشر و التوزيع , 2005.

3- ينظر : محي الدين الأزهرى، الإدارة من وجهة نظر المنظمة ط2. الكويت. دار الفكر العربي.

1997. ص: 338

4- الطاهر محسن منصور الغالبي، مرجع سابق.

5- خليل محمد محسن شماع، مرجع سابق.

أ – إن كفاءة العامل لا تتحدد وفقا لطاقته الفسيولوجية وإنما لطاقته الاجتماعية.

ب – إن الكفاءات والحوافز غير الاقتصادية تلعب دورا رئيسا في تحضير العمال ودفعهم نحو الكفاءة.

ج – إن التخصص الدقيق ليس هو بالضرورة أهم أشكال التنظيم كفاءة.

د – إن العمال لا يجابهون الإدارة كأفراد، وإنما باعتبارهم أعضاء في جماعات.

وعليه نصل إلى نتيجة هامة: إن مدرسة العلاقات الإنسانية هي على النقيض في نظريتها للكفاءة من منطق و أسلوب تفكير المدرسة الكلاسيكية، إذ تركز على البعد الاجتماعي للطاقات البشرية.

كما أن الباحث "ماري باركر فوليت" يرى أن المشكلة الأساسية في أي تنظيم تكمن في تنسيق الجماعات وإيجاد الانسجام بينهما كي تبلغ أكبر طاقة في انجاز العمل"

مدرسة العلوم السلوكية:

يركز كتاب هذه المدرسة على مفهوم الدافعية في الأداء، ونقصد به "تلك الحاجات ذات العلاقة بدفع الفرد نحو الأداء والتصرف أو السلوك بطريقة معينة".¹

1 – نموذج ماسلو لنظرية الحاجات:²

¹- ينظر : محي الدين الأزهرى، الإدارة من وجهة نظر المنظمة ط2. الكويت. دار الفكر العربي. 1997. ص: 338

²- أحمد صقري نور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1989

يرى ماسلو إن إشباع الحاجات سوف يتمّ وفقاً لترتيبها على الهرم فلا يمكن للفرد أن يقفز إلى إشباع الحاجة إلى تحقيق الذات بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية بدون إشباع الحاجات طلباً لترتيبها (الأمان، الانتماء، الاحترام).

ثانياً : نظرية الدافعية لـ: "رنسيس ليكرت"¹

لخص ليكرت العوامل التي تدفع الفرد للعمل إلى ما يلي:

أ - عوامل ذات دوافع اقتصادية مثل الأجر.

ب - عوامل ذات دوافع ذاتية مثل الرغبة في الانجاز.

ج - عوامل ذات دوافع أمنية.

د - عوامل ذات صلة بالرغبة في التجديد والابتكار.

ثالثاً: إسهامات مدرسة العلوم السلوكية في تطوير مفهوم الكفاءة:

إن تعريف الاتجاه السلوكي للكفاءة فيتمثل في التعريف الذي أورده (Bernard) لهذا المصطلح والذي محتواه أن الكفاءة هي (درجة إشباع المنظمة لدافع أفرادها و تلبيتها لحاجاتهم المادية والمعنوية². وبهذا التعريف يعدّ "برنارد" أول مفكري الإدارة البارزين الذين ميّزوا بين الكفاءة والفاعلية.

فهو يرى الفاعلية ترتبط بالنجاح في إيجاد التعاون بين أفراد المنظمة مما يؤدي إلى تحقيق المنظمة لأهدافها³.

¹- أحمد عرفة، فعاليات التنظيم وتوجيه السلوك الانساني، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.

² - علي السلمي، مرجع سابق. ص: 137 - 144.

³ - ينظر سمير أسعد مرشد ، مرجع سابق. ص: 202.

هكذا نفهم من المدرسة السلوكية أن توافر الرضا الوظيفي يؤدي إلى نجاح المنظمة وتحقيقها للفعالية والكفاءة المطلوبة، وهي في سبيل تحقيق ذلك تقترح استخدام أساليب نفسية واجتماعية مثل المشاركة وإثراء الوظيفة وبناء فريق العمل ...

المدرسة الرياضية:

ظهرت هذه المدرسة في التسيير بعد الحرب العالمية الثانية (1945) حيث أبان ما سمي "النظرية العقلانية المعدلية أو الرياضية للقرار"، في الحرب العالمية الثانية عن فائدة كبيرة جدا في تحسين فرص اجتياز الجيش الحلفاء دون التعرض للغواصات المعادية.

ومن هنا فُكر "هنري فورد الثاني" بعد الحرب في استخدام الرياضيات والإحصاء في حلّ مشكلات التسيير.¹

وتتضمن هذه المدرسة العلماء الذين ينظرون للتسيير كعملية منطقية يمكن التعبير عنها في شكل رموز وعلاقات رياضية.

المدخل الأساسي لهذه المدرسة يتمثل في ما اصطلح عليه باسم: "النموذج" ومن أشهر الجماعات في هذه المدرسة الجماعات القائمون ببحوث العمليات والبرامج الخطية.²

كيفية تحقيق الكفاءة: لتحقيق الكفاءة نتبع الخطوات التالية،

أ - تحديد المشكلة وتحليلها.

ب- جمع البيانات التي توضح أبعادها والعناصر المؤثرة فيها.

¹ - جاك دانكان ، مرجع سابق. ص: 101.

² - جميل أحمد توفيق. مرجع سابق. ص: 52.

ج - التعبير عن المشكلة في شكل رموز أو بيانات كمية أي وضع نموذج رياضي ومن هذه النماذج أمثلة كثيرة:

- ❖ طريقة "برت" تحليل التكلفة والعائد.
- ❖ شجرة اتخاذ القرارات.
- ❖ سلسلة ماركوف.
- ❖ خطوات الانتظار.

إسهامات المدرسة الرياضية لمفهوم الكفاءة:¹

يمكن القول إن المدرسة الرياضية أضافت لبنة جديدة إلى البناء الفكري لمفهوم الكفاءة، فهي تجبر المسيرين على التحديد الدقيق للأهداف والمشكلات وهي بذلك تقدم أداة قويّة لحلّ المشكلات المعقدة والمركبة. مدرسة صنع القرارات:

ظهرت هذه المدرسة تقريبا سنة 1950 وتنسب إلى "هربت سيمون"² الذي عرّف التسيير بأنه "عملية اتخاذ القرارات"، ويرى أن نظرية التسيير ما هي إلا نظرية تعبر عن الرشد المحدود وعليه فهو يأتي بمصطلح جديدة satisfice ومعناه الرضا بأقل من الحد الأقصى بدلا من تعبير maximise ومعناه الحد الأعظم الذي ينادي به الكلاسيكيون.

كما قدّم "سيمون"³ نموذجا أسماه الرجل الإداري Administratif Man كبديل للرجل الاقتصادي الذي افترضه الكلاسيكيون. وهو يتصف "أي هذا الرجل الإداري بمجموعة من الصفات:

أ - هدفه هو الوصول إلى حلول مرضية للمشاكل التي تواجهه.

¹- جميل أحمد توفيق، مرجع سابق، ص 59.

²- جميل أحمد توفيق، مرجع سابق، ص 69.

³- عمرو وصفي عقيلي، الإدارة أصول وأسس ومفاهيم، 1992. دار الزهران للنشر والتوزيع. الأردن.

ب - يبني قراراته التي يتخذها على أساس صورة مبسطة للعالم المحيط حيث يستثني العوامل التي لا ترتبط مباشرة بموضوع بحثه.

ج - عندما يباشر صنع قراراته فهو لا يبحث عن كل البدائل المحتملة.

يقرّر "سيمون" أن المقياس الأساسي للقرارات التسييرية يجب أن يكون مقياس الكفاءة لا مقياس الفاعلية، وتبرير ذلك أن استخدام الكفاءة كمعيار يقود إلى تحديد اختيار البدائل التي تؤدي إلى نتائج أكبر للعوامل المستخدمة فيختارون البديل الذي يؤدي إلى النتيجة الأفضل، التكلفة الأفضل أو تحقيق أعلى أهداف التنظيم.¹

مدرسة النظم:

إن ظهور هذه المدرسة كان سنة 1965 على وجه التقريب، ويعدّ "تشيستر برنارد" أوّل من تطرّق إلى التسيير بمفهوم النظم، فهو يرى المنظمة على أنها نظام يتكوّن من مجموعة من الأجزاء أو الأنظمة الفرعية والتي يعتمد كلّ جزء منها على الآخر وتتداخل العلاقات فيما بينها وبين البيئة الخارجية لتحقيق الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها.

كما تقوم فكرة النظام المفتوح² على دعامة أساسية و هي تأكيد العلاقة بين أي تنظيم والبيئة المحيطة به، بحيث أن عمل التنظيم وفاعليته يتوقفان على استمرار حصوله على الموارد (المدخلات) من البيئة المحيطة به³.

إن أخذ هذه الفكرة بعين الاعتبار في التسيير يحتمّ على المسيرين من أجل ضمان تحقيق الكفاءة في أعمالهم التسييرية انتهاج ما يصطلح عليه باسم (تحليل النظم) وهو يشير إلى الطريقة التي يتمّ بها حلّ المشكلات ويتخذ بواسطتها القرارات وهذا عن طريق الإحساس بالمشكلة وتحديد أسبابها وجمع البيانات والمعلومات عنها وتحليلها ثم اقتراح الحلول البديلة لمعالجتها واختيار البديل الذي

¹ - عمرو وصفي عقيلي، مرجع سابق.

² - هو ذلك النظام الذي تداخل مع البيئة المحيطة به و يعتمد عليها و يتأثر بها و فيها.

³ - لمزيد من التفصيل ، يراجع: علي السلمي. مرجع سابق

يحقق أحسن تخصيص للموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المحققة مع وضع هذا البديل في برنامج زمن ومراقبة تنفيذه.

كما أن تحقيق الكفاءة في إطار منهج النظم متين الصلة بالنظرة إلى المنظمة وأعمالها ككل، ويتكوّن هذا الكلّ من ترابط وتفاعل وتداخل أجزاء المنظمة بعضها مع بعض لتحقيق الأهداف المخططة، و عليه فغن الكفاءة ترتبط بالنظر إلى المنظمة كنظام فني، اجتماعي، ونفسي يقوم على تحقيق التفاعل بين مختلف الجراء بينها وبين البيئة الخارجية¹.

وأصحاب النظام المفتوح ينادون بفكرة أو مبدأ: تساوي النهايات² وهم بهذا يخالفون الكلاسيكيين الذي نادوا بالنظام المغلق ومبدأ طريقة واحدة مثلى لتحقيق النتائج.

عناصر النظام:

يتكوّن أي نظام من العناصر التالية:³

أ - المدخلات: تحصل عليها من البيئة وتشمل مدخلات مادية بشرية، معنوية، وتكنولوجية.

ب - عملية التحويل: وهي النشاطات التي يتمّ من خلالها تحويل المدخلات إلى مخرجات.

ج - المخرجات: تتمثل فيما تقدمه المنظمة للمجتمع من إنتاج مادي أو معنوي.

د - التغذية الراجعة: (المرتدة) وهي إعادة تزويد النظام بالمدخلات والمعلومات اللازمة لاستمراره ونموّه والمستمدّة من مخرجات النظام.

هـ - الحدود الزمانية والمكانية لنظام.

و - البيئة المحيطة بالنظام.

¹ - عابدة سيد خطاب. إدارة الاستراتيجيات في قطاع الأعمال والخدمات، مكتبة جامعة عين شمس،

1994، ص: 13

² - هذا المبدأ يعني انه يمكن الانطلاق من بدايات مختلفة و ظروف مختلفة للوصول إلى نتائج و غايات نهائية واحدة

³ - ينظر المرجعين السابقين.

الفصل الثاني: مفاهيم أساسية وتحديد مفهوم الرشادة

إن النظام الجيد هو الذي يستطيع أن يسخر أجزاءه ومكوناته لتحقيق أهدافه والمحافظة على بقائه.

المطلب الثاني: مفهوم الفاعلية

تعني الفاعلية العمل على بلوغ أعلى الدرجات في الانجاز (الأهداف) وتحقيق أفضل النتائج ويوصف القادة بالفاعلية عندما تكون "المخرجات (out put)" أو النتائج التي يحصلون عليها أكثر وأحسن من "المدخلات (in put)" أي الجهود والتكاليف والموارد البشرية والمادية التي استثمروها.¹

وكلما كانت المدخلات- أقل من المخرجات والوقت أقصر، كلما كانت الفاعلية أقوى درجة وأعظم أثرا.²

أما عن تقويم هذه الفاعلية فهو يتم في ضوء الأهداف المحددة للعمل، وفي ضوء مقاييس الفاعلية المتفق عليها. ويفيد هذا التقويم في ثلاثة أمور:³

- 1 - تقديم تغذية راجعة تفيد في تقدير ما تمّ انجازه بالفعل.
 - 2 - تقديم القواعد واقتراح الشروط اللازمة لتحديد درجة التفعيل المطلوبة لتحقيق انجاز أفضل.
 - 3 - إمداد القيادات بالمعلومات المتعلقة بالخطط المستقبلية ليتخذوا في ضوءها القرارات ويرسموا الاستراتيجيات
- تعريف الفاعلية:

¹- ماجد عرسان الكيلاني، التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر، مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، م1، ص 11.

²- ماجد عرسان الكيلاني، التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر، مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، م1، ص 18.

³- ماجد عرسان الكيلاني، التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر، مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، م1، ص 24.

يرتبط بعض الباحثين مفهوم الفاعلية بمدى تحقيق الأهداف المسطرة على مستوى المؤسسة.

الفاعلية هي الوصول إلى تحقيق النتائج المطلوبة طبقاً لمعايير يتم تحديدها مسبقاً.¹

ويرى Kest و Rosenzweig وآخرون أن الفاعلية تعني القدرة على تحقيق الأهداف من خلال زيادة المبيعات وتحقيق رضا العملاء والعاملين في المؤسسة وتنمية الموارد البشرية ونمو الإنتاج²

ويعرف آخرون الفاعلية ومنهم Steers و Mahoney على أنها الإنتاجية المرتفعة والمرونة وقدرة المؤسسة على التكيف مع البيئة فضلاً على القدرة والاستقرار.³

وعليه فاستقرار المؤسسة يعتمد على الكفاءة والفاعلية في وقت واحد. ويمكن صياغة هذا التلازم بين الفاعلية والكفاءة في النموذج التالي:⁴

الكفاءة في الاستخدام		
كفاء	(1)	(3)
غير كفاء	(2)	(4)
الفاعلية	غير فعّال	فعّال

(1) رشد في الاستخدام لم يصل إلى الأهداف.

¹ - <http://www.ktaby.com/book.onekoob3087htm>

² - محمد توفيق "إدارة الإنتاج والعمليات" مدخل اتخاذ القرارات الدار الجامعية للنشر الإسكندرية. 1998. ص: 71.

³ - د/ عبد السلام أبو القحف "اقتصاديات الأعمال والاستعمار الدولي" مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية. 2001. ص: 222.

⁴ - عبد الحميد مصطفى أبو ناعم "إدارة المشروعات الصغيرة" دار الفجر للنشر والتوزيع. 2002. ص: 8.

(2) غير راشد

(3) رشد تام (كفاءة +فعالية)

(4) تحقيق الأهداف بتكاليف باهظة

والفعالية مصطلح مائع تختلف معانيه باختلاف سياقاته وتخصصات استعماله، فهي في ميدان السياسة قد تعني النسبة بين "المخرجات" السياسة الحاصلة وبين "المدخلات" المبذولة.¹

وفي ميدان الاقتصاد تشير الفعالية بشكل عام إلى نسبتين اثنتين.

1 – تتعلق بنجاح المؤسسات الاقتصادية في إنتاج ما يمكن إنتاجه من المخرجات الحاصلة من مدخلات معينة

2 – تتعلق بنجاح هذه المؤسسات في تكييف عملياتها طبقاً لأسعار السوق وحاجاته السائدة في ضوء أسعار المدخلات.

وفي ميدان العسكرية تشير الفعالية إلى تحقيق أعلى درجات النصر بأقل التكاليف البشرية والمادية والسياسية.²

وتتحقق الفاعلية في الأمة من خلال الانجازات التي تلبى الحاجات التي تواجه التحديات في الداخل، والعطاء الحضاري الذي تقدمه الأمة للأمم في الخارج.³

ولقد اهتمت الأمم الحديثة المتقدمة بتحقيق الفاعلية في خططها التنموية واستراتيجياتها المستقبلية، وأقامت لها مؤسسات البحث والتدريب. ومن أمثلة ذلك ما قامت به -وما زالت تقوم به- الولايات

¹ - <http://eventf.alriyadh.gov.sa>

² -Ibid p :75-76.

³- ماجد عرسان الكيلاني، التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر، مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، م1، ص 105.

المتحدة الأمريكية واليابان وألمانيا لرفع درجة الفاعلية في نشاطاتها الاقتصادية وأدائها الإداري والسياسي على المستويين الداخلي والخارجي.¹

ففي الولايات المتحدة الأمريكية تعقد المؤتمرات والندوات الشهرية بين ممثلي ثلاث قوى هي: قوة المعرفة، قوة المال، وقوة السياسة القتال بغية تحقيق أمور ثلاثة:

1 - التعرف على الوسائل التي تحقق أعلى نسبة من المخرجات مقابل أقل نسبة من المدخلات.²

2 - تقويم مدى التناسق والتعامل بين مؤسسات القوى الثرثة المذكورة.

3 - تقويم النتائج الحاصلة والتعرف على تفاصيل التغذية الراجعة التي تستفاد منها.

ومن أمثلة هذه المؤتمرات المؤتمر الثاني لاجتماعيات العلوم الاقتصادية الذي عقد في آذار عام 1990 في جامعة جورج تاون في مدينة واشنطن العاصمة حيث حضر أكثر من 800 مشارك بينهم متخصصون في علم النفس وعلم الاجتماع والعلوم السياسية والفلسفة وعلماء الاقتصاد وطلبة إدارة العمال وقدم حوالي 200 بحث نوقشت في حوالي 50 جلسة، ثم جمعت خلاصة الأبحاث المناقشة في مجلد حول عنوان: "الأخلاق العقلانية والفاعلية".³

1- ماجد عرسان الكيلاني، التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر، مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، م1، ص 110.

2- ماجد عرسان الكيلاني، التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر، مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، م1، ص 112.

3- ماجد عرسان الكيلاني، التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر، مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، م1، ص 115.

وكان محور المؤتمر المذكور امتدادا للمؤتمر الأوّل الذي عقد في كلية إدارة العمال بجامعة هارفارد عام 1989، ولقد تركّز هذا المحور حول مراجعة الأسس التقليدية القديمة للاقتصاد والتي تفصل بين التجارة والعمال وبين القيم والمسؤولية، تمّ مناقشته أثر القيم والمسؤولية الأخلاقية في زيادة "فاعلية" إنتاج الشركات الكبرى¹.

ومثلها الدراسات التي جريت حول "الفاعلية" السياسية في ألمانيا بعد الكوارث السياسية والعسكرية التي جلبت الدمار في الحربين العالميتين على أوروبا وألمانيا خاصة. والعالم عامّة. ومن ذلك المؤتمر الذي عقده مركز الدراسات الفيدرالية في جامعة لايستر في الذكرى الأربعين لقيام الاتحاد الفيدرالي في ألمانيا الغربية.

ولقد ركّز تقرير المؤتمر المذكور على فحص أثر الفيدرالية والديمقراطية في "فاعلية" تطوّر ألمانيا. وأثبتت دورا ايجابيا للعاملين المذكورين، إلا انه أشار إلى وجود ضعف في هذه الفاعلية لأن كلا من الفيدرالية والديمقراطية جرى رفضها من قبل الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا اللتين كانتا تخشيان قيام حكومة مركزية تتبنى نفس السياسة التي تتبناها -الرايخ الألماني الثالث برئاسة هتلر-².

وحين بدا التفوّق الألماني في ميادين الصناعة والتجارة العالمية تداعت الجامعات ومؤسسات البحث في أمريكا وأوروبا لدراسة الفاعلية اليابانية والتفوّق الهائل في المخرجات، التي تحصّل عليها اليابان مقارنة بالمدخلات التي تبذلها.³

¹ -Richard M. Coughlin. Morality ,rationality and efficiency ; new york mesharpe 1991

² -ماجد عرسان الكيلاني، التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر، مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، م1، ص 07.

³ -ماجد عرسان الكيلاني، التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر، مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، م1، ص 08.

وما زالت هذه الدراسات مستمرة حيث تمّ استنفار الألوف من خبراء التربية وعلم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة لاكتشاف جوانب الضعف في مناهج التربية الأمريكية، ومظاهر القوة في نظام التربية اليابانية.¹

كذلك خصصت الجامعات في دوائرها العلمية مقررات خاصة لدراسة أسباب فاعلية الأداء الياباني في ميدان التخصص المشار إليه، وأعدت لذلك كافة المتطلبات وأنتجت مئات المجلدات وأقامت الندوات وما زالت تقيم -بين الهيئات الرسمية والمؤسسات الاقتصادية لتدارس ذلك كله ووضع موضع التنفيذ.²

وتشير الأبحاث التي أصدرتها دوائر الدراسات المذكورة إلى أن اليابان تمتلك نظاما تربويا يسهم بشكل رئيسي في فاعلية نموّ اليابان الاقتصادي والاجتماعي.

1- ماجد عرسان الكيلاني، التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر، مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، م1، ص 10.

2- ماجد عرسان الكيلاني، التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند المسلم المعاصر، مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، م1، ص 15.

المطلب الثالث: الأداء

إن مصطلح "الأداء (Performance)" عادة ما يستعمل على مستوى المؤسسات. إن كلمة "الأداء" أخذت أكثر من معنى ويعدّ أداء المؤسسة شرط أساسي وضرورة ملحة لاستمرارها، ونجد أن أداء المؤسسة هو رهان الجميع داخل وخارج المؤسسة ويخص الأداء: أداء الجماعة والمؤسسة ككلّ وأداء الأفراد والعاملين.

والأداء يعني أن النتائج المحصلة تعتبر مرضية وتعطي ميزة تنافسية، وهذا يأتي عن طريق تسخير وتجميع كل الموارد والقوى المتاحة، كما أن الأداء بصفة عامّة يأخذ في طيّاته مصطلح الجودة. التكاليف وعنصر الزمن والتي تعتبر من عوامل نجاح المؤسسات.¹

ويعرّف الأداء ببلوغ المؤسسات للنتائج المرغوبة (الفاعلية) بتكاليف مثالية (الكفاءة) وفي وقت مناسب وتحقيق منفعة معينة²، ويعرّف الأداء على أنه تحقيق للنتائج³.

ويعرّف "Claire Gauzente" الأداء بأنه درجة الوصول إلى الأهداف مع القدرة على التحكم في موارد المؤسسة وإرضاء كلّ من الموردين، العمال، العملاء⁴، ويعرّف أداء الفرد أو المؤسسة بقياس الكفاءة لبلوغ الأهداف⁵.

¹ -Brigitte Sivan, Pouvoir parler de performance du management.

² -Glossaire des termes utilisé dans le demain de l'évaluation de l'aide du développement.

³ - بوشعور رضية، تحليل أداء الخدمات، جامعة تلمسان. 2003/2002 ص: 101.

⁴ - Mesurer les performances des entreprises. Claire Gauzente.

⁵ -Michael Gervass, Contrôle de gestion et planification des entreprises. (Tome 01).Economica, 1988 ;p : 117.

الأداء هو في نفس الوقت الزيادة في رقم الأعمال، اكتساب حصة سوقية أكبر لتحقيق الأرباح وتوزيع النتائج، الأداء هو أيضا التجديد، الإبداع وتنويع المنتجات.

كما أن التعريف العام للأداء هو تحقيق نتيجة عن طريق تسخير وسائل الإنتاج، والذي يعني ضرورة وجود تأهيل بالنسبة للأفراد، التكنولوجيا، التنظيم، تقليل الزمن من التوريد، فالأداء نتيجة متعلقة بمقارنة الأهداف المسطرة والأهداف الفعلية.¹

ويعدّ أداء المؤسسة هو المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية و الخارجية وهو يشمل الأبعاد التالية.²

- 1- أداء الأفراد في وحداتهم التنظيمية.
 - 2- أداء الوحدات التنظيمية في إطار سياسات المؤسسة.
 - 3- أداء المؤسسة في إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافة، فأداء المؤسسة هو محصلة لكلّ من الأداء الفردي وأداء الوحدات التنظيمية، بالإضافة إلى تأثيرات البيئة الاجتماعية و الثقافية.
- فأداء الفرد في المؤسسة تقاس بمجموعة متنوعة من المقاييس يتمّ من خلالها تقييم أدائه والتأكد من أن نظام العمل ووسائل التنفيذ في كلّ إدارة يحقق أكبر قدر ممكن من الإنتاج بأقلّ قدر من التكلفة. وفي أقلّ زمن ولمستوى مناسب من الجودة، ويعرّف الأداء بأنه درجة إتمام الأهداف والخطط والبرامج لمؤسسة معيّنة³، كما يمكن التمييز بين أبعاد الأداء التالية⁴.

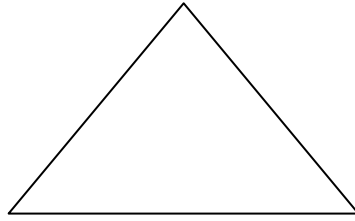
¹ -Brigitte Doriath, Christian zoujet, OBTIC,p :168.

² -www.planning.org.sa/doc

³ -Alain-ch.Martinet.Ahmed silen, peyrque de gestion 5^{ème} édition, dalloz) 2000 p : 320.

⁴ - أحمد ماهر، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) الدار الجامعية. 1999. ص: 42.

- ❖ أن يحقق الأفراد الأهداف والأعمال المطلوبة منهم وهذا ما يشير إلى الفاعلية في الأداء
- ❖ أن تستخدم الأفراد الموارد المتاحة بشكل اقتصادي بدون إسراف وهذا ما يشير إلى الكفاءة في الأداء.
- ❖ و يتضح من خلال الشكل التالي أن الأداء هو التوازن بين الفاعلية والكفاءة والنتائج.



الشكل (2.2) التوازن بين الكفاءات والفاعلية والنتائج.¹

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الأداء على أنه تحقيق الأهداف التنظيمية، وهو نتاج كلا من الكفاءة والفاعلية أي الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة والتحكم في التكاليف مع القدرة على بلوغ الأهداف.

العوامل المؤثرة في رفع الأداء:

يمكن تقسيم العوامل المؤثرة في رفع مستوى الأداء والتي تحد من إمكانيات التسيير الجيد للإمكانيات البشرية والمادية التي تتوفر عليها المؤسسة إلى عوامل خارجية وعوامل داخلية.²

¹ - www.perso@yahoo.fr

² - أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية، ص: 39.

1 - العوامل الخارجية: ويقصد بها تلك العقبات التي ارتبطت بالمحيط السياسي والاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة وأثرت في تسيير مواردها بطريقة مباشرة أو غير مباشر¹، ومن أهم هذه العوامل:

أ - الموقع.

ب - الظروف الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية.

ومنها تلك القوى المرتبطة بالمجتمع والمؤثرة في نشاط المؤسسة كالعادات والتقاليد السائدة والمناخ الثقافي وقوانين العمل المعمول بها والمعتقدات الاجتماعية عن ظروف العمل وعدد السكان واتجاهات أذواق المستهلكين، كل هذه العوامل لها تأثيرها المعتبر على التحكم الناجع في الاستخدامات المؤسسة لمواردها المادية والمالية والبشرية.

ج - الإدارة المسيّرة: إن الإدارة أحد العوامل الحساسة في نجاح أداء المؤسسة، بما يضمن دفع المؤسسة نحو النمو. فالإدارة تستخدم للدلالة على مجموعة الأفراد الذين يقومون بتوجيه الجهود البشرية لتحقيق الأهداف والعمال الخاصة بالمؤسسة وفق أساليب محددة، وأن التسيير الفعّال هو عملية منتجة ووسطية لتسهيل هذه المهام.

د - التكنولوجيا المستخدمة: ونعني بها كل تحسين في المنتجات وأساليب الصنع اليحص بمجهود فردي أو جماعي والذي يثبت نجاحه وفعاليته من الناحية الاقتصادية².

2 - العوامل الداخلية: وهي تلك المشاكل والمؤثرات التي تحدّ من إمكانية التوظيف الجيّد لموارد المؤسسة كما هو الحال في اختلال

¹ - المرجع نفسه . ص: 41.

² - أحمد طرطار، مرجع سابق. ص: 42

التسيير وعدم السيطرة على العاملين وعدم معالجة البيانات بشكل جيد، وهي كلها أمور يكفي على المؤسسة أن تسيطر عليها عن طريق التنظيم المحكم واستخدام العمال المؤهلين استخدام أساليب التسيير الحديثة ومن أبرز هذه العناصر.¹

1 - الهيكل التنظيمي:²

يتعلق بالناحية الوظيفية للتنظيم المعتمد من قبل المؤسسة ويتناول تصميم الهيكل التنظيمي جوانب متعددة أهمها تحديد المسؤوليات وتحديد السلطات وذلك بتقييم الأنشطة وتمثيلها في وحدات إدارية تعكس واجبات الأفراد، مع الاستفادة من التخصص، وإعطاء الأهمية الأساسية لعمليات الرقابة والمتابعة، بالإضافة إلى العمل على تخفيض التكاليف مع مراعاة الظروف الخاصة وطبيعة العمل، وأن تصميم الهيكل التنظيمي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة من خلال عمليات التنسيق والاتصال التي تتيحها لأفرادها المختلفة، ما يضمن انساب جيد للمعلومات المعبرة عن أنشطة المؤسسة وتأمين الاتصال تبين مختلف المستويات والأقسام.³

2 - القوى العاملة:

يلعب العنصر البشري دوراً فعالاً في أداء العمليات في المؤسسة إذ لا يمكن تجاهل دور الإنسان العامل في تحريك عملية التنمية نحو الأهداف الإستراتيجية واعتبار أن مستوى المهارة لدى العاملين يشكل أحد العوامل المهمة التي تؤثر على مستوى المهارة والمعرفة الفنية لدى العاملين. وعليه فعلى المؤسسة تبني السياسات التالية:

1 - أحمد طرطار، مرجع سابق. ص: 52.

2- أحمد طرطار، مرجع سابق. ص: 54.

3- أحمد طرطار، مرجع سابق. ص: 54.

أ – التوظيف الموضوعي.

ب – إعداد وتدريب العاملين.

ج – المتابعة و المراقبة للسير الحسن للقوى العاملة حتى لا تهدر الجهود المبذولة من قبل في سبيل صقل المواهب.¹

تطور نظرية الأداء مع الإدارة:²

إن إدراك الدور الكبير الذي يقوم به الفرد في العملية الإنتاجية قد وجه انتباه الدارسين والباحثين إلى بلورة عدد من النظريات التي تفسر العلاقة بين الأداء والأفراد والجماعات والتنظيم. وفيما يلي نستعرض بعض نظريات الإدارة التي تفسر الأداء الوظيفي من خلال تفسير عملية الإدارة وتحلل مكوناتها، وهي في النهاية تسعى لزيادة وتحسين مستوى الأداء عند العاملين وأن اختلفت الطرق والوسائل المستخدمة في ذلك.

نظرية الإدارة العلمية:³

يعتبر فريدريك تايلور (F.taylor) من أبرز ممثلي نظرية الإدارة العلمية. وقد لاحظ أن العمال ينتجون إنتاجاً يقلّ عن طاقتهم الإنتاجية. كما وجد أنه ليس هنالك معيار واحد ومحدد للإنتاج والنتائج اليومية المتوقع للعمال. وأنه ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الأجور والإنتاج⁴، وقد ركزت هذه النظرية مجهودها على وسائل وطرق رفع الإنتاجية، وتمّ ذلك عن طريق تحديد معيار علمي لمعدّل إنتاج العامل، وهذا المعيار العلمي مبني على أساس دراسة الوقت والحركة، كما أوصت النظرية بضرورة الاختيار العلمي للعاملين وضرورة تدريبهم على انطباق طريقة

1- أحمد طرطار، مرجع سابق. ص: 56.

2- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) الدار الجامعية. 1999.

3- أحمد صقر عاشور، نفس المرجع السابق.

4- العديلي، 1995:27.

لأداء العمل، وقد قدمت وسائل لتخطيط وجدولة الإنتاج، حيث اعتبرت العنصر البشري مثله مثل أي موارد متاحة في المنظمة من آلات وأموال ومواد خام، وأكدت على ضرورة التحكم في هذا العنصر من أجل رفع الإنتاجية.¹

نظرية التقسيم الإداري:²

من أبرز رواد هذه النظرية هنري فايول (H.Fayol) وترتكز هذه النظرية على إبراز الهيكل التنظيمي الرسمي ككل مقسم إلى إدارات وأقسام تنهض بأنشطة متخصصة بما يحقق زيادة الكفاءة الإنتاجية وخفض التكاليف. وتبرز أيضا هيكل التسلسل الإداري حيث تتدفق السلطة من أعلى إلى الأسفل نتيجة عملية التفويض³، لقد وجد فايول أن النشاط في إدارة الأعمال يمكن أن يقسم إلى ست مجموعات رئيسية هي: نشاطات فنية، نشاطات تجارية، نشاطات مالية، نشاطات أمنية، نشاطات محاسبية، نشاطات إدارية. وقد ركز فايول في دراسته على الأنشطة الإدارية باعتباره أهم هذه الأنشطة، وقسمها إلى خمسة عناصر هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق، الرقابة. كما وضع أربعة عشرة مبدأ من مبادئ الإدارة التي توصل إليها نتيجة مشاهداته وخبراته مؤكدا أنها تضمن حسن أداء المدير لدوره إذا ما التزم بها وسار عليها وهذه المبادئ هي:⁴

تقسيم العمل، السلطة والمسؤولية، الانضباط في العمل، وحدة الأمر ووحدة الاتجاه، تغليب مصلحة المنظمة على مصلحة الفرد، المكافآت المركزية، التسلسل الهرمي، النظام، المساواة، الاستقرار الوظيفي

¹- بدر 1982: 18-19.

²- أحمد سليمان الطمراوي، مبادئ علم الإدارة العامة، مطبعة عين شمس القاهرة، 1987..

³- هاشم، 1984 23.

⁴- أحمد سليمان الطمراوي، مرجع سابق.

الابتكار والمبادرة، العمل بروح الفريق النمر¹،

النظرية البيروقراطية:2

تنسب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني ماكس ويبر (Max Weber) حيث تعدّ نظريته الخاصة بهياكل السلطة من أهمّ الدراسات التي أسمى بها، فقد قام بتحليل كثير من التنظيمات وأساليب انسياب خطوط السلطة داخل تلك التنظيمات، وكانت دراسته تدور في نطاق اهتماماته الأساسية التي توضح لماذا يطيع الأفراد الأوامر التي تصدر إليهم؟ ولماذا يقوم الأفراد العاملون بأداء الأعمال وفقا للتعليمات التي تنسب إليهم. وقد قام فيبر بإيضاح الفرق بين القوة والمواصفات التي تمكّن القائد من أن يدفع الأفراد العاملين الذين يعملون معه إلى طاعته فيما يصدره من تعليمات بغض النظر عن رغبتهم في مقاومتها. واهتمّ كذلك بتوضيح مفهوم السلطة التي تنساب من خلال المراكز التي توجد داخل تلك التنظيمات بحيث يقبل الأفراد العاملين طواعية واختيار على تنفيذها وأوضح كذلك أسلوب اكتساب الشرعية للممارسة السلطة داخل تلك التنظيمات وقسمها على ثلاثة أقسام هي: (السلطة البطولية، السلطة التقليدية، السلطة القانونية الرشيدة)³.

هذا ونجد أن النموذج البيروقراطي لا يهتمّ بزيادة الإنتاجية بقدر اهتمامه بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد دون اعتبار للنواحي السلوكية مع إهمال الجانب الإنساني الذي أثبتت النظريات الحديثة أهميته بالنسبة لمفهوم الإنتاجية وتحسين الأداء.⁴

1- 1990: 8 – 9.

2- أحمد عرفة، سمية شلبي، مرجع سابق.

3- محمود، 1985: 156 - 157.

4- عامر وآخرون، 1403: 30.

نظرية العلاقات الإنسانية:1

ترتكز نظرية العلاقات الإنسانية على الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة على حد سواء. وهي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية باعتباره إنسانا وجدانا وانفعاليا أكثر منه رشيدا ومنطقيا.²

وقد أثبتت نتائج التجارب التي قام بها إلتون مايو وزملاؤه (Mayo et All) التي أجريت في جامعة هوثورن (Howthorne) بشركة جنرال إليكتريك، أن نقص الإنتاج يعزى إلى عدم الاهتمام بحلّ هذه المشكلات والتحرير من وطأة الضغوط الرئاسية، وعند تخفيف قيود العمل زالت مشكلة نقص الإنتاج وارتفعت معدلات الكفاءة الإنتاجية، كما كشفت نتائج التجارب أيضا أن الحافز الاقتصادي لا يمثل القوة الدافع الوحيدة التي يستجيب إليها المرؤوس، وإنما تتأثر إنتاجيته بعلاقاته بزملائه في العمل وبمشاكله الشخصية، ومن الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار العلاقات الإنسانية تلك التي قام بها كيرت ليون (Kurt Lewin) والتي توصل من خلالها إلى أن أسلوب القيادة الديمقراطي هو الأسلوب الأفضل. كما كشفت دراسته عن أهمية المشاركة في الإدارة وأثرها في حفز المرؤوسية على الأداء الجيد.³

نظرية العدالة:4

تشير نظرية العدالة التي وضعها آدمز (Adams) على الافتراض بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في

1- بوشعور رضية، تحليل أداء الخدمات. جامعة تلمسان 2002-2003.

2- النمر وآخرون، 1997: 56

3- كنعان، 1982: 75-76

4- علي الشريف، الإدارة المعاصرة، الطبعة الثانية، الدار الجامعية، مصر، 1997.

المنظمة¹، ويقيس الفرد من خلال هذه النظرية درجة العدالة من خلال مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله إلى المكافآت والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ونفس الظروف²، ويتضح من هذه النظرية في النمط القيادي والأداء الوظيفي حين يشعر العاملون بأن مكافآت المنظمة كالراتب والتقدير والمشاركة، موزعة بالتساوي بينهم وفقا لجدارتهم ودرجة استحقاق كل واحد منهم بشكل عادل بينهم.³

نظرية التوقع:⁴

ترى هذه النظرية التي وضع أسسها فيكتور فروم (Victor Vroom) أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيتحصل عليها الفرد، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد نتيجة للأداء الذي يمارسه⁵، وتعتبر قوة الجذب عند فروم ممثلة للمنفعة التي يحصل عليها الفرد من العوائد التي يتيحها له مستوى الأداء، أما التوقع فهو عبارة عن تقدير احتمالي لمقدار تحقق المنفعة الناتجة عن القيام بعمل معين، وتتمثل هذه العلاقة في التالية:

$$\text{الدافع للأداء} = \text{منفعة العوائد} \times \text{احتمال تحقق العوائد}$$

وتعتبر مساهمة فروم بنظريته في الدوافع ذات أثر ملموس في تحسين الدوافع والأداء، وذلك بتشجيع الدوافع التي تهدف إلى تحسين الأداء من خلال عقد الدورات التدريبية والإشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات فيما يخص العمل، وهو ما يعود بالنفع على الفرد والتنظيم، كما

1- الشهري، 1998: 18.

2- العواملة. 1990: 32.

3- الشهري، 1998: 35.

4- أحمد صقر عاشور، مرجع سابق،

5- ماهر، 1993: 153.

ساهم فروم في وضع نظم المكافآت للأداء المتميز، بحيث يكون الفرد على بينة من المكافآت التي سيحققها مقابل ما يؤديه من عمل.¹

النظرية اليابانية في الإدارة:²

قام وليام أوشي (W.Ouchi) بإجراء عدّة دراسات وأبحاث ميدانية في الولايات المتحدة الأمريكية من أجل التوصل إلى سر نجاح الإدارة اليابانية، وتوصل في نهاية الأمر إلى ما أسماه بنظرية (Z) والتي تقوم فرضيتها على الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي.³

ويؤكد أوشي على أن أفضل عملية استثمار هي تلك الموجهة نحو الإنسان. لأنه بالإنسان تستطيع المنظمات أن تتغلب على معظم مشكلاتها، وأن العمل الجماعي وتوحيد الجهود وخلق روح الجماعة بين صفوفهم ستساعد على تحقيق قدر أكبر من الفعالية في الأداء.⁴ وتقوم نظرية (Z) على ثلاثة مبادئ أساسية تتلخص في التالي:

- أ - الثقة بين العاملين بعضهم ببعض وبين العاملين والإدارة.
- ب - الحذق والمهارة في التعامل والعمل، وينتج ذلك من الخبرة والتجربة وطول ممارسة العمل.
- ج - الألفة والمودة بما تعنيه من علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة وتعاون واهتمام ودعم للآخرين.

1- النمر، 1990: 192-193.

2- محمد عبد القادر عابدين، الإدارة المدرسية الحديثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.

3- الشهري، 1998: 31

4- النمر، 1990: 197

وفي حال توقّر الثقة والمهارة والمودّة في العمل فإن ذلك يؤدي إلى الالتزام الوظيفي والانتماء للمنظمة وهو ما يؤدي بالتالي إلى رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجية المنظمة.

المبحث الثاني: محاولة تحديد مفهوم الرشادة

بعد أن تطرّقنا إلى توضيح بعض المفاهيم الأساسية التي نراها من أهمّ مكونات مفهوم الرشادة و لها تأثير مهمّ في تكوين الرشادة، لا بدّ لنا أن نتطرّق إلى نقطة مهمّة جدا قبل تحديد مفهوم الرشادة والتي تبرز بطريق غير مباشر هذا المفهوم فتكشفه لنا. فروق لا بدّ منها:

الفرق بين الكفاءة والفعاليّة

إن إظهار الفرق بين الكفاءة والفعالية يتمّ من خلال إبراز المعنى الذي تأخذه هذه الأخيرة، وبعد أن تعرّضنا إلى المحتوى التعريفي لمصطلح الكفاءة والفعالية في المبحث السابق من هذا الفصل، نستطيع القول أن العلاقة الموجودة بين الكفاءة والفعالية ليست دائما ايجابية بل قد تأخذان اتجاهين متعاكسين بمعنى أن المؤسسة التي تتميّز بالفاعلية في تحقيق الأهداف، لا يعني بالضرورة أنها تتسم بالكفاءة في استخدام مواردها والعكس أيضا صحيح أي أنها قد تتميّز بالكفاءة دون الفاعلية.

إذا نستنتج مما سبق أنه قد تتوافر الكفاءة والفعالية في مؤسسة أو منظمة ما وقد لا توجدان سويا. وعليه، فإنه توجد علاقة قوية بين الكفاءة والفعالية، فإذا ما نظرنا إلى الفاعلية على أنها درجة نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، فإن الكفاءة تعتبر أحد المدخلات الهامة في تحقيق هذه الفعالية.

كما أنه إذا ما نظرنا إلى الكفاءة أو الفعالية من باب التأثير المتبادل، ووفقا لمبدأ التابع يمكن اعتبار الفاعلية متغير تابعا لفعل وتأثير عدد من

المتغيرات المستقلة، واحد هذه المتغيرات الهامة هي الكفاءة في استخدام الموارد لتحقيق الهدف المحددة.¹

1 - ينظر عايدة سيد خطاب. الإدارة والتخطيط الاستراتيجي في قطاع العمال والخدمات" سياسات إدارية". ط.أ دار الفكر العربي. 1985.ص: 434

مفهوم الرشادة:

نقصد بمفهوم الرشادة هو ذلك الأداء العالي الذي يجمع بين الكفاءة¹ والتي نعني بها الاستخدام الأحسن للموارد في إنتاج شيء ما (مادي أو معنوي) وبين الفاعلية² والتي نعني بها الأداء الكلي للمؤسسة في تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المسطرة واستغلال الموارد في سبيل تحقيق هذه النتائج.

والرشادة بهذا المفهوم تتسم بالأسلوبية في الأداء بحيث تمثل الأداء في زاويته العليا الحسنة والجيدة حيث تكون الفاعلية في مستواها الجيد والكفاءة في مستواها الجيد كذلك.

وقد يرقى هذا الأداء من الأسلوبية التي تقتصر على تحقيق هدف الكفاءة ليتعداه إلى أهداف البقاء والنموّ والمرونة والتكيف، أي تصبح الرشادة مفهوماً يتّسم بالإستراتيجية وذلك من خلال الأداء الذي يشمل الأهداف طويلة المدى.

والرشادة بهذا المفهوم الذي يقرن بين الكفاءة والفاعلية هو تعبير عن الصحة التنظيمية وتصوير لها والتي تتبلور في تفاعل يتم بين أفراد أصحاء منظمة صحيّة، ونقصد بهذه المنظمة الصحية تلك المنظمة التي يتوفر فيها المناخ الملائم لدفع الأفراد وتحفيزهم على العمل وتحقيق النتائج المطلوبة وأما الأفراد الأصحاء فهم العاملون الناضجون الذين يملكون الطاقات والمهارات اللازمة والدوافع الملائمة ولا يمارسون أعمالاً إلا إذا كانت تتوافق مع مهاراتهم ودوافعهم.

خصائص الرشادة:

¹ خليل محمد الشماع، مرجع سابق.

² نجاة قريشي، القيم التنظيمية وعلاقتها بفاعلية التنظيم، مذكرة ماجستير، جامعة بسكرة، قسم علم الاجتماع، 2006.

مما سبق ذكره في محاولة تحديد مفهوم الرشادة يتسنى لنا إعطاء أهمّ خصائصها:

1 - الرشادة هي أسلوب أداء: من خلال هذه الخاصية يتضح لنا أن الرشادة يمكن اعتبارها كأسلوب يوصف به عمل ما سواء كان تسييرا فنقول: تسيير رشيد بشرط أن تشمل الأهداف قصيرة المدى (التكتيكية).

2 - الرشادة هي إستراتيجية: من خلال هذه الخاصية يتضح لنا أن الرشادة يمكنها الانتقال من الأسلوب إلى الإستراتيجية بحيث يشمل الأهداف المتوسطة وبعيدة المدى وهي بهذا تحتوي المؤسسة وكلّ ما يحيط بالخارج من قريب أو بعيد.

3 - الرشادة مصطلح شامل: يجب ألا تقتصر على مجال دون آخر، فقد نجدّها في مجال التسيير أو السياسة أو الحكم.

المبحث الثالث: لماذا المفهوم؟

إن هدف البحث في تقديم هذا المفهوم له دوافع ولأنها ارتقت إلى الموضوعية في الطرح ارتأينا أن ندرجها كمطلب بدلا من إدراجها في مقدمات البحث. هناك مجموعة من الظواهر التي أمت بالجزائر، جعلت مفهوم الرشادة ضرورة ملحة تحتم على كل باحث أن يجعلها هدفا لدراسته ويوظفه فيها لعله يقدم حولا تضيضي مظاهر الرشد والرشادة على هذه الظواهر، فنتنقل من حال إلى أفضل حال.

- 1- الجزائر احتياطات نقدية بـ: 150 مليار دولار واقتصاد فقد بوصلته ثروات النفط المتكدسة تفشل في رفع الغبن عن الجزائريين بسبب عشوائية وانفعالية التسيير الاقتصادي للبلاد.¹
- 2- المؤسسات المالية والدور المفقود...

تعدّ المؤسسات المالية التي أقصد بها البنوك وشركات الاستثمار إحدى أهمّ الأدوات المساعدة على تعبئة الادخار واستثمار الفوائض المالية العامة والخاصة للاستثمار الأمثل، بل هي نواة لتطوير الأدوات الاستثمارية في أي بلد، فهي احد أهمّ المؤسسات اللازمة للمساهمة في تطوير بنية الأعمال والاستثمار والمساهمة في تعبئة الموارد المالية الضخمة اللازمة لتطوير البنية التحتية للبلد وتوطين الاستثمارات واستقرارها.²

- 3- قرار التقاعد المسبق كان سيؤدي إلى الإفلاس بعد 10 سنوات.³

¹- ميديل إيست أون لاين، مقال محرر مجلة الجزائر.

²- مقال للأحمد المعرفي.

³ - ع. سجال. واج 03-04-2010

أكد معالي وزير العمل والتضامن الاجتماعي والتشغيل السيد "طيب لوح" على أن مبدأ التوزيع والتضامن في الاشتراكات التي تقتطع اليوم من أجور العمال والمستخدمين للموجهة للمتقاعدين أنه مكسب لا بدّ من المحافظة عليه وأنّ الدولة حريصة على أن لا تقع أزمة في نظامها التقاعدي. انظر الملحق 03

4- صناديق تقاعد مغلقة تدفع معاشات.¹

إن الخطر الكبير الذي يهدد صناديق التقاعد هو عدم قدرتها على الإيفاء بوعودها في المستقبل عندما يصبح العمال الحاليون متقاعدين. وسمّى هذا العجز "الدين الضمني لصناديق التقاعد" وهو في الجزائر يمثل من 50% - 100%².

وهذا راجع إلى انخفاض نسبة العاملين من نسبة المتقاعدين، على المدى المتوسط والطويل، وإلى ضعف العائد على أموال هذه الصناديق التي تفتقر إلى المهنية والشفافية في إدارتها.

5- 400 ألف متقاعد بمعاشات خارج القانون.

- مليون و400 ألف متقاعد لم تشملهم زيادات الحد الأدنى للأجور.
- 11141 موظف تجاوزوا الستين يتقاضون معاشات ورواتب معاً.

إن كلّ هذه المظاهر التي تعتبر عن وجود أزمات -واختلف المحللون والمفسرون في إعطاء الأسباب المؤدية لها- يبقى السبب الوحيد والمفسر لهذا كله والذي لم يلحظه الكثيرون. هو الرشادة في التسيير الذي فقدته المؤسسات الحكومية بجميع أنواعها الإنتاجية والخدمات والمالية،

¹ - د. منير حدّاد 2007/03/19.

² - حسب تقديرات البنك الدولي

الفصل الثاني: مفاهيم أساسية وتحديد مفهوم الرشادة

وهذا ما دفعنا لدراسة هذا المفهوم ومدى واقعيته في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.

خلاصة:

لقد حاول الفصل الثاني من هذا البحث أن يحدد مفهوما للرشادة الذي طالما ربطه العديد من الباحثين بالاقتصاد الإسلامي. ولقد أثبتت البحوث على أنه مصطلح ومفهوم قائم بذاته بدليل: الدراسات التي استهدفت الحكم الراشد وكذلك السياسات الرشيدة. وذلك من خلال إعطاء مفاهيم واضحة ومعلومات كافية حول المصطلحات التي اعتقدنا إنها مفاهيم مفتاحية وشارحة لمفهوم الرشادة و هي: الكفاءة والفعالية والأداء.

ولقد أبرزنا تطور النظريات التي درست هذه المفاهيم من خلال أهمّ مختلف المدارس في التسيير والإدارة، مبرزين بذلك وبطريقة غير مباشرة على أن مفهوم الرشادة هو كذلك له أصل في الدراسات التسييرية السابقة من خلال المدارس المختلفة، إلا أنه كان مضمونا في الكلام دون وضوح في الاصطلاح. وبهذا فالبحث لا يشكل إضافة علمية ولكن هو خروج بالمصطلح عن النمطية.

الفصل الثالث

الرشادة في تمويل الصندوق الوطني
للتقاعد

الفصل الثالث: الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

مقدمة:

إن الرشادة كمصطلح فضفاض وشامل: نجد معناه وفحواه يقتحم العديد من المجالات الاقتصادية منها والحياتية، وهذا من خصائص الرشادة. وعليه ففي هذا الفصل نحاول تحديد مدخلات الرشادة في تمويل للصندوق الوطني للتقاعد، مبرزين الأثر الذي تحدثه هذه المدخلات على توظيف واستثمار المال فتجعله رشيدا، معتمدين في ذلك على أربعة مدخلات مهمة:

- الاستقلالية المالية للصندوق الوطني للتقاعد وأثرها الجيد على رشادة تمويل فيه.
- كفاءة الأسواق المالية وأثرها، في تسيير الاستثمارات الخاصة باحتياجات أموال الصندوق الوطني للتقاعد.
- فعالية سياسة التشغيل وأثرها في ترشيد نسبة "عامل/متقاعد" والتي تعدّ مهمة جدا في تمويل الصندوق.
- الاشتراك الفكري والسلوكي للقوى العاملة بالصندوق خاصة طاقم الإدارة المالية والورقة البحثية بهذا الشكل في هذا الفصل تجسد الرشادة كمصطلح مستقل بذاته، له مفهومه وخصائصه، ووظيفته.

المبحث الأول: مدخلات الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

في البداية وكنقطة تنظيمية ومنهجية في البحث جدير بالذكر أن نحدّد مفهوم التسيير المالي الذي نعتبر التمويل أحد متعلقاته، ولا نتركه مصطلحا أو مفهوما مطلقا هكذا، وهذا حتى ندق على الوتر الحساس.

مفهوم التسيير المالي:

يعرّف¹ التسيير المالي بأنه: "مجموع طرق التحليل والوسائل العلمية التي تسمح للمؤسسة وتنظيمات أخرى بالاندماج الفعال في محيطها المالي".

يعرّف² من جانبه أن التسيير المالي بأنه: "مجموع النشاطات والقرارات التي تساهم في ضبط التدفقات المالية لخدمة أهداف المؤسسة".

يعرّف³ التسيير المالي بأنه: "التأمين المنتظم للأموال الضرورية للتجهيزات و الاستغلال الجاري للمؤسسات في الوقت المناسب وبأقلّ تكلفة وبدوت أيّ تأثير على الاستقلالية المالية للمؤسسات وعلى مردودية العمليات التي خصصت لها هذه الأموال وكذلك الرقابة على استخدامها".

كما قد يعني التسيير المالي عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالحصول على الأموال بشكل أمثل واستثمارها بكفاءة بما يكفل تعظيم القيمة الوقتية للمؤسسة.

¹ -http.islamfin.go-forum.net, حسب ما عرفه Elie Gohen

² -http.islamfin.go-forum.net, حسب ما عرفه Bernard Colass

³ -http.islamfin.go-forum.net, حسب ما عرفه J.P.jobard et G.Depalleus

هذا يعني أن وظيفة التمويل -والتي تسعى المدخلات الثلاثة السابق ذكرها ترشدها ما لدى الصندوق الوطني للتقاعد- تتعلق بإدارة الاستثمارات المؤسسة بشكل يعظم العائد على هذه الاستثمارات عند مستوى مقبول من المخاطر وبتتمويل الاستثمارات بمزيج مناسب من مصادر التمويل بالشكل الذي يؤدي إلى تخفيض تكلفة رأس المال إلى الحد الأدنى.

المدخلة رقم واحد: ترشيد الصندوق اعتمادا على استقلالته المالية:

"CNR" هو الصندوق الوطني للمعاشات وهو عبارة عن هيئة تهتم بتسديد مستحقات فئة المؤمنین الذين أحيّلوا إلى التقاعد¹، كما يمثل الصندوق صورة من صور الضمان الاجتماعي. وإن كان التقاعد نظام يجسّد التضامن بين الأجيال فإن الصندوق هو الهيئة المكوّنة من مباني وإدارة وعمال تعمل على تحقيق هذا التضامن بين الأجيال العاملين².

وإذا نحن بصدد البحث في رشادة تمويل الصندوق الوطني للتقاعد فإنه من المؤكد أنّ أوّل لبنة توضع في أساس هذا البناء هو ضمان أن الصندوق يتمتّع بالاستقلالية المالية.

1 - مفهوم الاستقلالية ومجالات تطبيقها:

نستطيع تلخيص مفهوم الاستقلالية في منح المؤسسات مزيدا من المبادرة في إطار العمل على التجسيد الفعلي للامركزية من خلال القانون الأساسي للمؤسسة الذي يجعلها تأخذ فردية المبادرة والتسيير من أجل استغلال طاقاتها الذاتية، كما تتيح الاستقلالية إمكانية التعاقد بحرية وفق القانون التجاري³.

كما تعني حرية الإدارة في التصرف دون الخضوع إلى أي إجراء من الإجراءات البيروقراطية، كما تحرّر من الضغوطات والتدخلات المختلفة للسلطات ويترتب عليها حرية إدارة المؤسسة بتمتّع هذه الأخيرة

¹ - www.CNR.DZ.com

² - www.cor-retraites.fr/img/pdf/docpdf

³ - www.forum.kooora.com

بالذمة المالية¹ واستقلال المال والمجالات التي تنطبق فيها الاستقلالية هي:

أ - **الاستقلالية في اتخاذ القرار:** فبعدما كان اتخاذ القرارات مخوّل للوزارة الوصية أو السلطة جاء هذا المرسوم ليضع المؤسسة العمومية الاقتصادية مسؤولة عن كل قرار تتخذه، و ذلك يتجلى في:

- حرية التصرف للمؤسسة وموجوداتها وفق علاقاتها التعاقدية.

- قرارات الاستثمار تكون تحت تصرف المؤسسة وما يخدم مصلحتها.²

- حرية تحديد السعر وفق تكلفة الإنتاج وهو يعتبر تكريس لتطبيق اللامركزية.

ب - **التحكّم في الأمور المالية:** وهذا النوع من الاستقلالية يتطلب الكفاءة في التسيير وتجعل المسير دائما يحمل على عاتقه المسؤولية الكاملة لعملية التمويل والتحكّم في تكاليف الإنتاج بأكبر قدر ممكن³، لأن ذلك يضمن تحقيق مستوى معيّن من الأرباح لتستعمله المؤسسة في إعادة الإنتاج (التمويل الذاتي) وكذلك يسمح بضمان حق المقرضين ضد الأخطار المالية التي تنتج عن العجز المالي، وهذا هو صميم الاستقلالية المالية.

وإن كان هناك حديثا عن المؤسسة العمومية بصفة مطلقة فإن "CNR" هو مؤسسة عمومية مالية معنية بان تكون مستقلة ماليا وتسعى للتفكير في الأدوات المنتجة التي تعين على الصمود أمام العجز المالي.

¹ هي فكرة فقهية حكومية اعتبارية سبقت القوانين الوضعية.

² الرفع من معدلات مردودية الاستثمار.

³ - www.forum.kooora.com

ج - المراقبة وتقييم الداء: إن أحد أوجه تحقيق اللامركزية في القرار هي مراقبة تنفيذ القرارات المتخذة و الأهداف المقررة من طرف المؤسسة وبالتالي فالضرورة تحتم إقامة رقابة صارمة ومنظمة في وقت مناسب وهذا يجعل عملية التسيير تتم بفعالية وبشكل أحسن على الدوام وتهدف هذه الرقابة إلى:¹

- التأكد من تنفيذ المهام والتي ينبغي إتمامها.
- معرفة مواطن الخلل والنجاح على مستوى الوظائف.
- التأكد من معرفة الأخطاء في الوقت المناسب واكتشاف النقائص...

أسباب وشروط المرور إلى الاستقلالية:²

أ - الأسباب الاقتصادية: وهي كثيرة،

- المشاكل الناجمة عن الإخفاق في تطبيق إعادة هيكلة سوء توزيع الموارد.
- التدخل الكبير للدولة في جميع الأمور الخاصة بالمؤسسة بتنفيذها من خلال احتكار عملية اتخاذ القرارات.
- سوء الاستخدام المثل للموارد المالية والبشرية.

ب - الأسباب الاجتماعية:

- مشكل تفشي البطالة بين الشباب القادرين على العمل والعجز المتفاقم للسكن الاجتماعي بالمدن، الندرة في تمويل السوق بالمواد حتى الضرورية والقدرة الشرائية المنخفضة لأفراد المجتمع.

¹ - www.hrdiscussion.com/hr830.htm/

² - www.forum.kooora.com

- بروز طبقة الأغنياء المؤثرة على مراكز القرار جعل نوع من الغموض يحوم حول المسؤوليات الملقاة على عاتق المؤسسة الاقتصادية التي لم تصبح قادرة على تحمّل عبء الاقتصاد، وبذلك أصبح من غير المنطقي المواصلة في ضخ الأموال لتغطية عجزها بنفس الهياكل والمسيرين.¹

وبالتالي البحث عن هيكل جديد ومسيرين جدد بذهنيات جديدة قابلة للتأقلم مع المحيط أصبحت ضرورية.

¹ - www.forum.kooora.com

شروط المرور إلى الاستقلالية:

في إطار القوانين (01-88) (06-88) لسنة 1988 التي تحدد مقاييس المرور إلى الاستقلالية، حيث تمّ تصنيف المؤسسة على أساس رأس المال العامل والحالة الصافية، فهناك: أربعة أصناف للمؤسسات:

1 - مؤسسة صافية موجبة تمرّ مباشرة إلى الاستقلالية.

2 - رأس مال عامل موجب وحالة غير صافية.

3 - رأس مال عامل سالب وحالة غير صافية.

تحتاجان إلى إجراءات تطهيرية لتحسين وضعيتهما تحضيراً لدخولهما في هذا الإيضاح.

أهداف ومجالات تعميق الاستقلالية:¹

1 - الأهداف:

عملية الاستقلالية ليست هدفاً في حدّ ذاتها وإنما هي تجربة تهدف إلى البحث عن فعالية أحسن للجهاز الاقتصادي و لتحقيق هذا التصحيح (الرشد) المنظم والمستمر يجب العمل على:

- إعادة الاعتبار للمؤسسة لتحديد أهميتها وشخصيتها وإعطائها الحق في الإدارة لأعمالها بنفسها لتفرض مكانها في السوق وفق أساليب تسييرية حديثة وخصوصاً لمواردها البشرية، بتشجيع روح المبادرة و الطموح، فيجب إذن على المؤسسة إقامة الدليل على مردوديتها و قدرتها على التنافس بفضل سياسة التقليل من التكلفة ومراعاة الجودة في الأسواق الداخلية والخارجية.

2 - مجالات تعميق الاستقلالية:

¹- د. الطيب داودي، أستاذ محاضر في قسم الاقتصاد، تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية الحكومية الجزائرية، مجلة الفكر، العدد الثالث، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 144.

أ - **التخطيط والتسيير**: بتحديد ديمقراطية لا مركزية في التخطيط عن طريق التقليل من تدخلات المركز (قانون 02/88) المؤرخ في 1988/01/12 وهو ما يحرر المؤسسات من التدخل المباشر لأجهزة الدولة في التسيير والمتمثل في مجرد تعليمات إدارية لا تقيم أدنى حساب لربحية المؤسسة.¹

ب - **التمويل**: هو نظام جديد للعلاقات بين المؤسسة والبنك القائم على تجسيد الفعالية في الاستثمارات وتكييف إجراءات توظيف المؤسسة وتحسين أكثر للخدمات وبالتالي تمكين المؤسسة من الحصول على الأموال بصفة منتظمة.²

ج - **تحرير نظام تحديد الأسعار**: أسعار حرّة، أسعار ذات هامش، مراقبة، أسعار مراقبة.³

د - **تحرير نظام تحديد الأجور**: باعتماد البرلمان الجزائري سنة 1990 مادة تسمح بتحديد الأجور على أساس التفاوض ضمن معطيات اقتصادية وحسب مردود العمل.⁴

هـ - **تحرير التجارة الخارجية**: وضع الإنتاج الوطني في المنافسة الخارجية لدفع المنتجين على زيادة الكفاءة في استخدام وسائل الإنتاج وتخفيض التكاليف مع رفع جودة المنتجات وبالتالي الحصول على حصص في الأسواق العامة، من دون أن ننسى أيضا إمكانية الاستفادة من بعض المنتجات والتجهيزات المستوردة وقليلة التكلفة بالنسبة لتلك المصنوعة في الجزائر.

¹ - www.forum.kooora.com

² - د. الطيب داودي، أستاذ محاضر في قسم الاقتصاد، تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية الحكومية الجزائرية، مجلة الفكر، العدد الثالث، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 145.

³ - د. الطيب داودي، المرجع نفسه، ص 147.

⁴ - د. الطيب داودي، المرجع نفسه، ص 149.

- إذا كان هذا العرض لاستقلالية المؤسسات العمومية، قد مسّ بدرجة كبيرة المؤسسات الإنتاجية، يبقى الأخرى أن يحضى الصندوق الوطني للتقاعد باعتباره مؤسسة عمومية لا غنى للجزائر عنها، أن يشملها هذا المفهوم للاستقلالية وخاصة الجانب المالي كون الصندوق مؤسسة مالية ويجب عليه أن يرشد¹ نفسه من خلال ما يقدّم ذكره.
- من تعميق مفهوم الاستقلالية ليس فقط المال بل حتى في جوانبه الأخرى حتى نستطيع وبكلّ أمانة ومنطقية أن نتحدّث عن رشادة التمويل فيه إذ من الغريب العجيب أن نسعى لترشيد التمويل لصندوق ونحن لا ندر إن كان يتمتع بالاستقلالية المالية.
- هذه الاستقلالية التي تعطي للصندوق المسؤولية في المباشرة لعملياته الاقتصادية وتنظيم علاقاته الاقتصادية.
- وكذلك تسير موارده المادية والمالية والبشرية وكذلك اختبار مسؤولياته، كما أنه مؤسسة ذات علاقة دائمة بالحكومة.²

¹- أن يتمتع بالاستقلالية المالية الفعلية.

²- الطيب داودي، مرجع سابق، ص 152.

المدخلة الثانية: ترشيد الاستثمارات اعتمادا على كفاءة الأسواق المالية

إن المصدر الحقيقي والرشيد لتمويل الصندوق الوطني للتقاعد هو اعتماده بصفة اقتصادية ناجحة رشيدة على الاستثمار لاحتياجاته المالية.

وإن ترشيد الاستثمارات وجعلها ذات عوائد عالية بمخاطر قليلة يخدم مالية الصندوق ويجعله يصمد أمام العجز المالي الذي يكاد يكون دائم بل ومن شأن هذا الترشيد أن يجعل الصندوق يزيد من عوائد احتياطياته ويوظفها في تنمية الصندوق ودفعه نحو وضعية الرشادة التامة¹ نعني بها وبكل بساطة تلك السياسة الاستثمارية للأموال المتراكمة في صورة احتياطيات، فإذا أمكن استخدامها بشكل جيد من خلال وسائله فعالة وحققت العائد المرجو منها، كان ذلك رشادة في السير المالي مؤداه إلى الخلاص من العديد من مشاكل التمويل وتحويلات لأعباء قد تقع على عاتق المؤمن عليهم أو الحكومة أو كلاهما ومن هذه الوسائل:

1- كفاءة الأسواق المالية:

1-1. تعريف السوق المالية:²

نقصد بالسوق المالي ذلك التنظيم الذي يجمع بين المقترضين والمقترضين معا بما يوقر الموارد المالية للمؤسسات أو الحكومات عند سعر معين ويحقق للمقترضين فرصة للحصول على عائد التنازل عن نفودهم.

¹ - نعني بها تلك السياسة الاستثمارية للأموال المتراكمة في صورة احتياطيات.

² - www.jps.dire.com

وهناك تعريف واسع والذي يقول بأن السوق المالي هو مكان التقاء أو تنظيم يجمع بين عارضي رؤوس الموال والطالبيين لها وذلك بغية تعبئة فوائض بعضهم وتوجيهها نحو عجز بعضهم الآخر وفق شروط محكمة مسبقا، بما ينضبط فيها العوائد المنتظرة من وراء التنازل على النقود والهدف الأسمى من هذه العملية هو المساهمة في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتقسيم السوق المالية إلى:

- السوق النقدية.

- سوق رأس المال.

1-1-1. تعريف السوق النقدية: هي تلك السوق التي يتم فيها التعامل في أوعية قصيرة الأجل لا تزيد عن سنة و تتميز هذه الأوعية بالانخفاض في درجة المخاطرة فيها ومن أهم المؤسسات التي تعمل في السوق النقدية نجد البنك المركزي و البنوك التجارية.¹

وهي سوق مفتوحة تنافسية تتعامل بالأدوات المالية قصيرة الجل والتي لا تتجاوز سنة واحدة و بالتالي فإن تسمية السوق المعنية بهذه الأدوات جاءت بسبب السرعة وسهولة تحويلها إلى سيولة.²

وتتم العمليات في السوق بالهاتف أو الفاكس أو أجهزة الأعمال الآلي وغيرها من وسائل الاتصال.³

1 - عاطف وليم أندرواس "السياسة المالية وأسواق الأوراق المالية" مؤسسة شباب الجمعية ، الإسكندرية. 2005. ص: 04.

2 - هوشيار معروف كاكومولا " الاستثمارات والأسواق المالية" دار صفاء للنشرط1 عمان: 2003. ص: 69.

3 - جبار محفوظ" البورصة وواقعها من أسواق العمليات المالية" ج1. دار هومة للطباعة، ط1، الجزائر. 2002. ص: 65.

2-1-1. مكونات السوق النقدية: تتكوّن من سوق أساسيين:

❖ سوق ما بين البنوك: هي تنظيم يجمع فيه المعنيون يتمّ الالتقاء للعرض والطلب السيولة البنكية ولا يتدخل البنك المركزي إلا عند ظهور اختلالات كبيرة لإحداث التوازن ويبقى دوره مراقبة وتنظيم هذه السوق¹.

❖ السوق المفتوحة: عبارة عن سوق مفتوحة لكل أعوان الاقتصاديين الذين لهم سيولة" رؤوس أموال قصيرة الجل" لكي يقدموها لأعوان آخرين هم بحاجة إليها وعادة ما يتمّ التفاوض في هذه السوق على أدوات الخزانة وسندات الخزينة العمومية متداولة وكذا سندات المؤسسات والهيئات المالية إضافة إلى شهادات الإيداع.²

2-1-2. تعريف سوق رأس المال: سوق متخصصة في الاستثمارات بعيدة المدى والتي تتجاوز فترات سدادها سنة واحدة و تتعامل بشكل رئيسي في الأسهم العادية والممتازة والسندات سواء كانت هذه الأدوات تعود إلى شركات خاصة أو مؤسسات حكومية.³

وعليه فسوق رأس مال هو مكان التقاء عارضي رؤوس الأموال طويلة الأجل والطالبيين لها، بغية تعبئة وتسهيل تدفق الفوائض المالية نحو من لهم عجز مالي وفق شروط معنية من أجل المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.⁴

1 - محمد براق" بورصة القيم المتداولة و دورها في تحقيق التنمية مع دراسة حالة الجزائر" جامعة الجزائر. 1999. ص: 43.

2- محمد براقمرجع سابق. ص: 43.

3 - محمد البنا" أسواق النقد و المال" الأسس النظرية و العلمية". مؤسسة زهراء الشرق. بيروت. 1996. ص: 103.

4- محمد جبار محفوظ، مرجع سابق، ص 72.

وسوق رأسمال تسمح بتعبئة الادخار الفردي بإصدار القيم المتداولة
(وظيفة السوق الأولية) أو التفاوض على هذه القيم (وظيفة السوق
الثانوية).

1-2-1. مكونات سوق رأسمال:1

1 – السوق الحاضرة: يتم فيها تداول الأصول المالية فوراً أي يكون تسليم الأصول واستلام المبالغ حالاً أو في مدة أقصاها 03 أيام وهي إما أولية أو ثانوية.

2 – السوق الأولية -سوق الإصدار-: يتم فيها تداول الأوراق المالية التي يتم إصدارها لأول مرة عن طريق عمليات الاكتتاب وتخلق هذه السوق مؤسسات متخصصة تعرض فيها للجمهور أوراقاً مالية قامت بإصدارها لحساب منشآت أعمال أو جهة حكومية. وعليه فيسوق مالي تتجمع فيه المدخرات لتحويلها إلى استثمارات جديدة لم تكن موجودة من قبل.

3 – السوق الثانوية: وهي سوق التداول الذي يجري فيه تداول الأوراق المالية التي سبق طرحها في السوق الأولية بعد استكمال إجراءات الاكتتاب فيها. وتحدد الأسعار في هذه السوق بالتقاء العرض والطلب على الأوراق المالية². وتم التداول فيها باستخدام أسلوبين:

- أسلوب التفاوض: استعمال وسيط يعلن الأسعار.
- أسلوب المزاد العلني: الوصول إلى أفضل الأسعار.

وتنقسم هذه الأسواق الثانوية إلى:³

- 1 – أسواق منظمة.
- 2 – أسواق غير منظمة.
- 3 – أسواق ثالثة.

¹ - هوشيار معروف كاكومولا، مرجع سابق. ص: 71.

² - د. صلاح الدين حسين السيبي. " قضايا اقتصادية معاصرة " دار غريب، القاهرة 2002. ص: 86.

³ - د. صلاح الدين حسين السيبي. مرجع سابق. ص: 91.

- 4 - أسواق رابعة.
2 - أسواق الآجلة:

وهي التي تمّ فيها التداول لأنواع معيّنة من الأسواق المالية والمسماة بالأدوات المالية المشتقة، يتمّ التعامل داخل هذه الأسواق من خلال التعاقد الآني لكلّ التسليم والاستلام يكون في تاريخ لاحق (مستقبلي).

وهي أسواق معروفة باسم أسواق المشتقات المالية Financial derivative market، وذلك لأنها تقوم على أساس أو مبدأ اشتقاق قيم الأدوات المالية من الأدوات المالية الأصلية (أسهم، سندات...)¹

3-1. الأدوات المالية:

1-3-1. تعريف الأداة المالية: مستند ملكية أو دين يبيّن بموجبه حقوق ومطالب المستثمر² وتتصف هذه الأصول بالمزايا التالية:

- التجانس بين وحدات الأصول المالية مما يسهّل عملية تقييمها وبيعها واحتساب معدّل الفوائد لكلّ منها.
- وجود أسواق متطورة للتعامل بها.
- تعطى مالكيها حق المطالبة بالفائدة أو الربح وبما يستحق له عند موعد الاستحقاق في حالة السندات وعند التصفية في حالة الأسهم.
- ليس لها كيان مادي لذلك فهي لا تحتاج إلى مصاريف نقل أو تخزين أو صيانة.

¹ - د. صلاح الدين حسين السيبي. مرجع سابق. ص: 107.

² - حسان خضر. "تحليل الأسواق المالية" مجلة جسر التنمية المعهد العربي للتخطيط، الكويت. عدد 27. مارس 2004. ص: 08.

- يحمل مالكيها على منفعة منها في حالة اقتنائها.
- انخفاض تكاليف المتاجرة بالأوراق المالية مقارنة مع تكاليف المتاجرة بأدوات الاستثمار الأخرى.
- وجود وسطاء ماليين متخصصين يقدمون خدماتهم للمستثمرين العاديين مما يجعل المستثمرين قادرين على الحصول على خدمات استثمارية جيدة دون أن يكونوا خبراء في المجال.
- تتصف هذه الأصول المالية كذلك: (عيوب)
- درجة عالية من المخاطرة بسبب تذبذب أسعارها
- انخفاض درجة الأمان كما هي عليه في الاستثمارات الحقيقية مع أن هذا لا يتعارض مع وجود أوراق مالية مضمونة: مثل السندات المضمونة بموجودات للشركة التي أصدرتها أو الأسهم الممتازة المضمونة للأرباح.
- يتعرّض المستثمر في السندات المتوسطة أو الطويلة الأجل إلى مخاطر انخفاض القوة الشرائية للاستثمار بسبب عامل التضخم.

2-3-1. أنواع الأدوات المالية:

● أدوات الملكية:

أ - الأسهم: تمثل حقوق ملكية في الشركات التي تقوم بطرحها في السوق عند التأسيس أو عندما تحتاج إلى تمويل إضافي لتوسيع أنشطتها الاستثمارية¹ و من أنواعها:

● الأسهم العادية: ومن أنواعها الحديثة أيضا.

¹ - د. رياض دهال " الدوات المالية . مجلة جسر التنمية المعهد العربي للتخطيط. الكويت. العدد: 15 مارس 2002. ص3.

• الأسهم العادية للأقسام الإنتاجية.

• الأسهم العادية ذات التوزيعات المخصصة.

• الأسهم العادية المضمونة.

ب – الأسهم الممتازة: وهي تجمع في خصائصها بين الأسهم العادية والسندات ومن أنواعها: ¹

• الأسهم الممتازة المشاركة وغير المشاركة في الأرباح مع الأسهم العادية

• الأسهم الممتازة المجمعمة وغير المجمعمة للأرباح.²

• الأسهم الممتازة القابلة للتحويل.

كما ظهرت أسهم ممتازة جديدة وهي:

• الأسهم الممتازة ذات التوزيعات المتغيرة.

• الأسهم الممتازة التي لها حق التصويت.

• أدوات المديونية:

ج – السندات: وثيقة تتضمن وعدا من شركة أو هيئة رسمية بتسديد مبلغ قرض عند حلول أجل الاستحقاق، بالإضافة إلى دفع مبالغ محددة على فترات متتالية مثل الفائدة³. كما ظهرت سندات جديدة لها سمات تختلف عن سمات السندات التقليدية ومن أهمها.⁴

• السند القابل للتحويل إلى أسهم.

• السندات القابلة للتمديد والسندات القابلة للدفع المسبق.

¹ - د. رياض الدهال، مرجع سابق، ص3.

² - د. مروان عطوان " الأسواق النقدية والمالية" ديوان المطبوعات الجامعية. ج1 الجزائر 1993.

ص: 85.

³ - حسان خضر . مرجع سابق. ص: 06.

⁴ - عمرو محي الدين " الأدوات المالية" مجلة المال و الصناعة. الكويت. عدد: 18. 2000. ص: 18.

- السندات القابلة للإطفاء والسندات القابلة للشراء.
- السندات العالية المردود.¹

د - **شهادات الإيداع القابلة للتداول:**² هي عبارة عن وثائق تصدرها البنوك والمؤسسات المالية تشهد فيها بأنه قد تمّ إيداع مبلغ معيّن عندها لمدة محدودة تبدأ من تاريخ إصدارها للشهادة وتنتهي بتاريخ استحقاقها، وشهادة الإيداع تحمل سعر فائدة محددة كما، وتبيّن شروطها طريقة احتساب الفائدة، كيفية دفعها في تاريخ الاستحقاق وشروط تداول الشهادة، ولما كانت شهادة الإيداع بمثابة ودائع لأجل فإنه لا يجوز استرداد قيمتها من البنك الذي أصدرها قبل تاريخ الاستحقاق والمحدد، لذا فإن السبيل الوحيد للتصرف فيها قبل ذلك التاريخ هو عرضها للبيع في سوق الأوراق المالية.

هـ - **أذونات الخزينة:**³ هي عبارة عن أداة دين حكومية تصدر بصيغة لحاملها ولآجال تتراوح بين 3 أشهر إلى 12 شهر لذا اعتبرت من الأوراق المالية قصيرة الجبل، ويتمّ التعامل بها في سوق الأوراق وفي تاريخ الاستحقاق تلتزم الحكومة بدفع القيمة الاسمية المدونة على الأذن ، كما يمثل الفرق مقدار العائد الذي يجنيه المستثمر، وإذا قرّر حامل الدين التخلص منه قبل تاريخ الاستحقاق فإنه يضمن على الأقل استرداد القيمة التي سبق أن دفعها عند شراء الأذن، وأوّل من استخدم هذا النوع من الأوراق المالية هو Begehot عام 1987 في الولايات المتحدة الأمريكية لتمويل خزانة الدولة. ومن ذلك الوقت أصبحت أذونات الخزينة من الأذونات المالية الهامة في السوق النقدي.

¹ عمرو محي الدين "الأدوات المالية" مجلة المال والصناعة. الكويت. عدد: 18. 2000. ص: 18.

² د. مروان عطوان، مرجع سابق، ص93.

³ عمرو محي الدين، مرجع سابق، ص91.

و - **سندات الخزينة:**¹ وهي أداة دين حكومية تصدر لآجال تتراوح بين 7 سنوات و30 سنة، وهي بهذا تمثل استثمار متوسط وطويل الأجل. لحامل هذا السند أن يتصرف لصالح ثالث دون انتظار تاريخ الاستحقاق. وقد جرت العادة في عمليات التداول لسندات الخزينة أن السند لا يباع بالقيمة الاسمية المدونة عليه، بل يباع بخصم يزيد كلما طال تاريخ الاستحقاق.

الأدوات المشقة:

ثمة أنواع مختلفة من الأدوات المشقة تتمثل في:

أ- **عقود الاختيار:**² وهي عقود يمنح بموجبها مصدر الاختيار -عامل العقد- الحق دون الالتزام لشراء أو بيع أصل مالي بسعر متفق عليه وفت التحرير للعقد و في خلال مدة زمنية محددة، ويمنح المشتري هذا الحق في مقابل مبلغ مالي مثل علاوة الاختيار تدفع لمصدر الاختيار. والسعر الذي يتم به بيع أو شراء الأصل محل الاختيار سعر التنفيذ **Exercise or smikeprile** والخيار الذي يعطي مالكة الحق في الشراء، خيار الشراء **celloption** والخيار الذي يعطي لمالكة الحق في بيع الأصل محل الاختيار، خيار البيع.

ب- **العقود المستقبلية:**³ وهو التزام نمطي إما ببيع أو شراء أصل معين بسعر محدد في تاريخ مستقبلي محدد و يتم الاتفاق في الأسواق العقود المستقبلية على الأصل حجم العقد، الكيفية التي يتم من خلالها تقديم عروض الأسعار، مكان التسليم وكيفية دفع قيمة العقد. - الالتزام بالتنفيذ يكون مستقبلا ولكن شروطه يتم الاتفاق عليها في الحاضر

1- عمرو محي الدين، مرجع سابق، ص95.

2- عاطف وليم اندراوس - مرجع سابق - ص: 08.

3- عاطف وليم اندراوس - مرجع سابق - ص: 10.

- لا يتمّ المتاجرة بها بين البنوك.

ج- عقود المبادلة:¹ هب اتفاق بين طرفين يتضمن تعهدًا يتداول تدفقات مالية خلال فترة زمنية مستقبلية متفق عليها وفقا لشروط يتم التراضي عليها بين طرفي العقد². وهناك مبادلات العملة ومبادلات أسعار الفائدة.

د- قيمة الورقة المالية:³ إن قيمة الشيء نابعة من منفعته وقدرته على خلق منافع جديدة، وعليه، فإن الدخل والأرباح التي تعطيها الأوراق المالية هي التي تعكس قيمتها في الحياة العملية، ولها أنواع:

1 - القيمة الاسمية.

2 - القيمة الدفترية.

3 - القيمة السوقية.

4 - القيمة التصفية.⁴

4-1. البورصة:

1-4-1. تعريف البورصة: عرّف "بيار بالي قاستون ديفوس" البورصة على أنها تلك السوق الثانوية العمومية المنظمة للقيم المنقولة المسجلة.⁵

كما عرّفها "د. شمعون شمعون" بأنها سوق منتظمة تنعقد في مكان معيّن وفي أوقات دورية بين المتعاملين لبيع و شراء مختلف الأوراق المالية.⁵

وهناك تعاريف أخرى كثيرة:

1- عاطف وليم اندراوس، مرجع سابق، ص: 11.

2 - عاطف وليم اندراوس، مرجع سابق، ص: 12.

3- د. شمعون شمعون "البورصة و بورصة الجزائر" الأطلس للنشر. ط1. الجزائر. 1993. ص: 43.

4- د. شمعون شمعون "البورصة و بورصة الجزائر" الأطلس للنشر. ط1. الجزائر. 1993. ص: 43.

5- د. شمعون شمعون "البورصة و بورصة الجزائر" الأطلس للنشر. ط1. الجزائر. 1993. ص: 46.

- إن البورصة تقوم بدفع عملية التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي من خلال قيامها ب:
 - ❖ تعبئة الادخار.
 - ❖ عملية الخصخصة.
 - ❖ تمويل خطط التنمية.
 - ❖ تقسيم الشركات والمشروعات.
 - ❖ استقطاب رؤوس الأموال الأجنبية.
 - ❖ علاج المديونية.
 - ❖ تجنّب الآثار التضخمية¹.
- وعن عملياتها فهي تتصف بعمليات عاجلة وأجلة.
- وعن أوامرها فهي تتنوّع بين الأمر بالسعر الحسن، الأمر لأوّل السعر، الأمر بالسعر المحدود، الأمر بالسعر المحدد المتبوع بإشارة قف، والأوامر الخاصة.
- وفيما يخص التسعير في البورصة، فلها تقنيات خاصة منها:
 - التسعير الدوري عن طريق المناداة أو تسعيرة الدرج أو تسعيرة الصندوق أو تسعيرة المعارضة.
 - التسعيرة المستمرة والتي تتم بمراحل: قبل انفتاح الجلسة وبعد انفتاح الجلسة.
 - التسعيرة الرسمية.

2-4-1. المتدخلون في البورصة:²

يتمثل الوسطاء المتعاملون في بورصة القيم المنقولة في الأعوان الاقتصادية التي لهن عجز في الأموال لتمويلها قصد انجاز مشاريعهم واستثماراتهم، والأعوان الاقتصادية التي تملك فوائض في السيولة ويرغبون في استثمارها قصد الحصول على عوائده إضافة إلى الوسطاء

¹- د. شمعون شمعون "البورصة و بورصة الجزائر" الأطلس للنشر. ط1. الجزائر. 1993. ص: 48.

²- عاطف وليم أندرواس "السياسة المالية وأسواق الأوراق المالية"، مرجع سابق. ص: 15.

التقنيون بالبورصة الذين يقومون بتنظيم العلاقة بين طالبي وعارضي رؤوس الأموال ونجد من المتعاملين في البورصة:

- المستثمرون الأفراد، بنوك الاستثمار، صناديق الاستثمار المستثمرين التأسيسيين، متعاملين آخرين (مؤسسات اقتصادية، بنوك تجارية، جمعيات ذات طابع غير ربحي).
بعد هذه المعلومات المهمة حول الأسواق المالية والتي لا غنى لنا عنها في بحثنا، فهي كمقدمة للحديث عن نقطة اعتبرناها كمدخلة رئيسة ومهمة في ترشيد استثمارات احتياطات الصندوق من أجل رشادته في سيره المالي؛ حريّ بنا أن ننتقل إلى الحديث عن كفاءة الأسواق المالية.¹

5-1. كفاءة أسواق الأوراق المالية:²

أثارت فكرة كفاءة سوق الأوراق المالية خلافا كبيرا بين المهتمين بتلك الأوراق، حيث أن المعلومات تأتي إلى السوق في أي وقت مستقلة وعشوائية فيتقرر سعر الورقة المالية بناء على المعلومات الواردة، فإذا عكست أسعار الأوراق المالية المتداولة المعلومات اتصفت السوق في هذه الحالة بالكفاءة، والتي لها دور في تقليل المخاطر وتخفيضها إلى أدنى مستوياتها.

1-5-1. مفهوم كفاءة سوق الأوراق المالية:³

يعرّف منير إبراهيم هندي كفاءة سوق الأوراق المالية Efficient Market على أنه: "السوق الذي يعكس السهم الذي تصدره منشأة ما كافة المعلومات المتاحة عنها، سواء تمثلت تلك المعلومات في القوائم المالية أو في معلومات تبثها وسائل الإعلام، أو تمثلت في السجل التاريخي لسعر السهم في الأيام والأسابيع والسنوات الماضية أو في

¹- عاطف وليم أندرواس "السياسة المالية وأسواق الأوراق المالية"، مرجع سابق. ص: 17.

²- د. شمعون شمعون "البورصة و بورصة الجزائر" الأطلس للنشر. ط1. الجزائر. 1993. ص: 49.

³- د. شمعون شمعون "البورصة و بورصة الجزائر" الأطلس للنشر. ط1. الجزائر. 1993. ص: 51.

تحليلات أو تقارير عن آثار الحالة الاقتصادية العامة على أداء المنشأة، وغير ذلك من المعلومات التي تؤثر على القيمة السوقية للسهم، وبالتالي في ظلّ السوق الكفاء تكون القيمة السوقية للسهم هي قيمة عادلة **Faire Value** تعكس تماما قيمته الحقيقية **Intrinsic Value** التي يتولد عنها عائد يكفي لتعويض المستثمر عما ينطوي عليه الاستثمار في ذلك السهم من مخاطر، أو بعبارة أخرى تكون القيمة الحالية للمكاسب المستقبلية الناجمة عن امتلاكه، والمخصومة بمعدل عائد على الاستثمار يكفي لتعويض المستثمر من المخاطر تساوي تماما القيمة السوقية للسهم سوم شرائه.¹

ويعرّف مثنى عبد الإله ناصر السوق الكفاء هو الذي: "يعكس سعر السهم فيه توقعات المستثمرين بشأن المكاسب المستقبلية وبشأن المخاطر التي تتعرض لها هذه المكاسب، وتجدر الإشارة هنا إلى أن إتاحة المعلومات للجميع لا تعني بان تقديراتهم بشأن المكاسب المستقبلية والمخاطر المحيطة بها متطابقة تماما، فقرارات المستثمرين قليلي الخبرة قد تأخذ بالأسعار بعيدا عن قيمتها الحقيقية، غير أن قرارات المستثمرين المحترفين أو الآخرين المتمتعين بالفطنة ستدفع بالأسعار نحو القيمة الحقيقية ولكن ليس هذا هو المهمّ بالنسبة لمفهوم كفاءة السوق، فالمهمّ هو أن يكون كلّ مستثمر مقتنع بأن تقديراته سليمة ولا مبالغة فيها."²

وبالتالي يقصد بالكفاءة في سوق الأوراق المالية على أنها تلك السوق التي تتمتع بقدر عال من المرونة تسمح بتحقيق استجابة سريعة في أسعار الأوراق المالية للتغيرات في نتائج تحليل البيانات والمعلومات

¹ - منير إبراهيم هندي "الفكر الحديث في مجال الاستثمار" منشأة المعارف الإسكندرية. 1999. ص: 38.

² - مثنى عبد الإله ناصر "كفاءة سوق الأوراق المالية" الأسس والمقترحات. مداخلة مقدمة إلى ندوة دور الأسواق المالية في التنمية الاقتصادية - تجارب و رؤى مستقبلية - طرابلس. يوم: 2005/12/11. ص: 5.

المتدفقة إلى السوق، بما يؤدي في نهاية الأمر إلى تحقيق التعادل بين القيمة السوقية والقيمة الحقيقية للورقة النقدية، وتكون السوق كفوة إذا كانت الأسعار تعكس نظام المعلومات عن أداء الشركة المصدرة للأوراق المالية المتداولة في السوق، وذلك وفق مجموعة من الشروط الضرورية للكفاءة والتي تتطلب:

- وجود منافسة تامة بين مختلف المتدخلين في السوق.
- توفر البيانات والمعلومات الصحيحة المالية وغير المالية بالمتعلقة بالشركات المتداول أدواتها في السوق.
- الإفصاح عن هذه المعلومات بأقصى سرعة وبأقل تكلفة إلى كافة المتعاملين في السوق وفي وقت واحد.

2-5-1. نظريات الأسواق المالية الكفوة:

1- السوق الكفو هو السوق الذي تعكس فيه الأسعار الحالية جميع المعلومات المتوافرة عن الأسهم المختلفة، وبالتالي فإن المؤمنون بنظرية السوق الكفو يرون أن جميع المعلومات الحالية (سواء كانت معلومات مالية أو فنية أو اقتصادية... إلخ) لا يمكن للمستثمر استغلالها لأن أثرها قد انعكس على سعر الأسهم (صعوداً أو نزولاً)، هذا بدوره يعني أنه من الصعب على أي مستثمر التكهّن بحركة الأسهم المختلفة في المستقبل وبالتالي من الصعب عليه التغلب على أداء السوق ككل باستمرار إلا نتيجة الصدفة، لذا فعليه فقط أن يحاول محاكاة المؤشر إلى أكبر قدر مع التركيز على تخفيض تكاليف استثماره) من رسوم إدارة ووساطة... إلخ). أما القائلون بأن السوق غير كفو فيرون أن أسعار السوق لا تعكس دائماً جميع المعلومات المتوافرة، وبالتالي بإمكان المستثمر النشط أن يقوم بتحليل بعض المعلومات التي تعطيه رؤية لا تتوفر لغيره مما يمكنه من استغلالها للتغلب على أداء السوق باستمرار.¹

¹ - <http://malgendy.wordpress.com/2011/05/10-head-and-shoulders/>

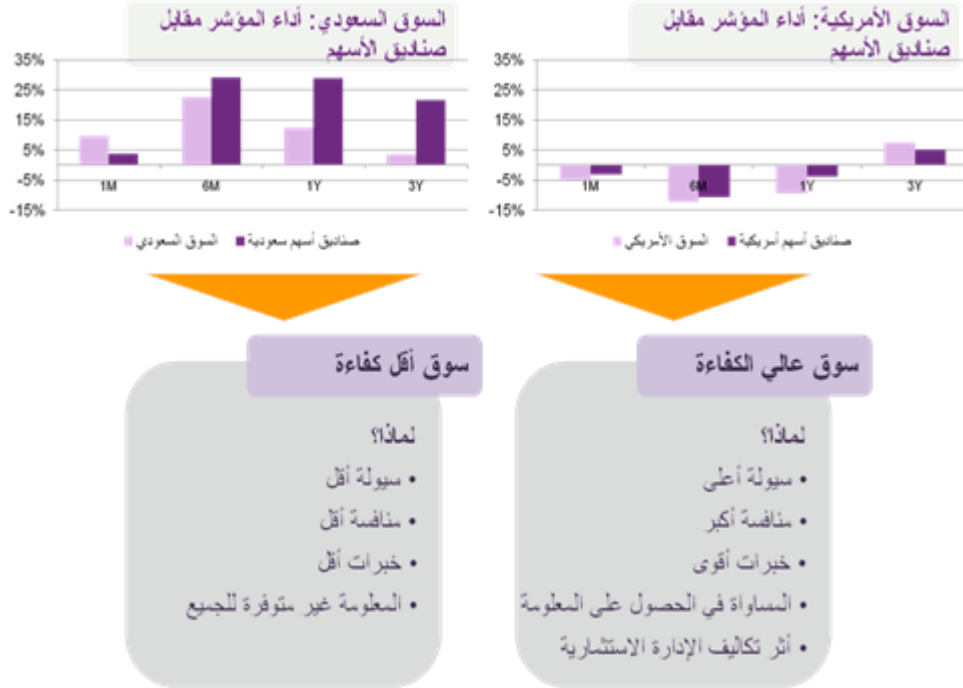
الحقيقة أن الخلاف حول نظرية الأسواق الكفوءة (أي مدى كفاءة الأسواق المالية على النحو المشار إليه بعاليه)، هو من أشد الخلافات ضراوة في عالم الاستثمار. فالاقتصاديون وعلماء المالية وباحثوها يكادون يتفقون على نظرية الأسواق الكفوءة، أما عالم صناعة المال والأعمال لا يزال يرى بأن الأسواق غير كفوءة ويسوق العديد من الأمثلة عليها.

ولمحاولة الإجابة على هذا السؤال للمستثمر الفرد، فقد قمنا بإجراء دراستين: إحداهما عن السوق الأمريكي والأخرى عن السوق السعودي. وفي كل دراسة قمنا بمقارنة أداء مؤشر السوق ككل مقارنة بمتوسط أو معدل أداء جميع الصناديق الاستثمارية النشطة التي تستثمر في ذلك المؤشر (باعتبار أداء هذه الصناديق هو معيار لمدى نجاح استراتيجية الإدارة النشطة). من واقع هذه الدراسة نتوقع أن السوق الذي يتغلب فيه المؤشر العام على متوسط أداء الصناديق النشطة في ذلك السوق يعتبر سوقاً عالي الكفاءة، بينما السوق التي تتغلب فيه الصناديق النشطة يعتبر سوقاً غير كفوء.

وقد كانت نتيجة الدراسة أن السوق الأمريكي (أو على الأقل شريحة الشركات الكبرى من السوق الأمريكي) هو سوق عالي الكفاءة بصفة عامة، إذ تغلب فيه مؤشر ستاندرد آند بورز لأكثر 500 شركة على متوسط أداء الصناديق النشطة التي تستثمر في الشركات الكبرى، وذلك على مدى الفترات الزمنية المختلفة (شهر، وستة أشهر، وسنة، وثلاث سنوات)، وبالتالي فقد كان المستثمر الأمريكي أفضل حالاً لو كان قد استثمر باستراتيجية ساكنة في المؤشر الأمريكي للأسهم الكبرى. أما السوق السعودي فقد ظهر أنه سوق غير كفوء (على عكس السوق الأمريكي)، حيث كان متوسط أداء الصناديق الاستثمارية النشطة أفضل في معظم الفترات عن أداء المؤشر ككل، مما يعني أن انتهاج استراتيجية

نشطة قد أثر إيجاباً في أداء تلك الصناديق. والرسم البياني التالي يوضح النتائج المقارنة لهاتين الدراستين.

مقارنة بين سوق عالي الكفاءة وسوق أقل كفاءة (من مارس 2005 إلى مارس 2008)



هذه النتائج متوقعة إلى حد ما. فكل ما كان السوق يتمتع بسيولة أعلى (أي تداول أكثر) وباحتراف أكبر وبجهات مؤسسية ذات خبرات أوسع وتغطية تحليلية وإعلامية أكبر وبمساواة أكبر في الحصول على المعلومة (كما هو الحال في السوق الأمريكي والعديد من أسواق الدول المتقدمة) تكون المنافسة عالية جداً مما يزيد السوق كفاءة ويجعل التغلب على المؤشر أمراً صعباً، وبالطبع العكس صحيح (كما هو الحال في السوق السعودي والعديد من الأسواق النامية، بل وحتى في قطاع الشركات الصغيرة في بورصات الدول المتقدمة الأكثر عدداً والأقل تغطية ومنافسة على الاستثمار فيها).

نظراً لما سبق، أمكن القول أن الاستراتيجية الساكنة قد تكون مفضلة في الأسواق المتطورة وعالية الكفاءة¹، بينما قد تكون الاستراتيجية النشطة ذات جدوى في الأسواق النامية والأقل كفاءة².

2- نموذج الرأس والكتفين Head and ShoulderS: ³

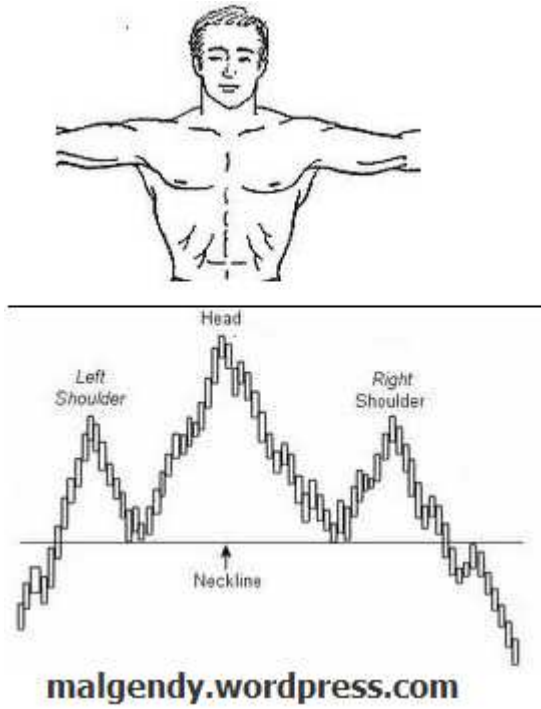
يعتبر من أشهر النماذج الفنية الانعكاسية ويرجع تاريخ هذا النموذج إلى William J. O'Neil وذكره في كتاب *How to Make Money in Stocks* وبفضل هذا النموذج الفني تم اعتماد التحليل الفني كعلم بعد أن كان ينظر إلى المحللين الفنيين كسحرة أو مشعوذين وذلك في عام 1995 بعد نشر البنك الفيدرالي في نيويورك تقريراً بعنوان (نموذج الرأس والكتفين ليس نموذج سطحي) ومقدمة التقرير (تم عرض التحليل الفني، علم التنبؤ بحركات السعر المستقبلية اعتماداً على حركات السعر الماضية، لضمان تحقيق أرباح بشكل إحصائي، على الرغم من تضاربه مع أفكار أغلب رجال الاقتصاد في الأسواق المالية).

وسمي بهذا الاسم لأن شكله يشبه الرأس والكتفين لجسم الإنسان.

¹ - حيث يجذب فيها محاكاة المؤشر فحسب.

² - إما بانتهاجها شخصياً أو بواسطة الاستثمار في صندوق استثماري نشط.

³ - <http://malgendy.wordpress.com/2011/05/10-head-and-shoulders/>



مكونات النموذج:

يتكون النموذج من كتف أيسر ورأس وكتف أيمن وخط رقبة وليس بالضرورة أن يتساوى حجم الكتفين ولكن يجب أن يكون الرأس أطول من الكتفين.

أنواع النموذج الانعكاسي:¹

• النوع الأول الرأس والكتفين العادي:

يرتفع السعر استكمالاً للاتجاه الصاعد السابق إلى أن يصل لقمة الكتف الأيسر مصاحبه حجم تداول كبير وبعدها يهبط السعر إلى أن يكون قاع وبذلك يكون قد أسس دعماً وبعده يصعد السعر مرة أخرى متجاوزاً القمة السابقة ولكن مصاحب بحجم تداول أقل مكوناً قمة أعلى تسمى الرأس بعدها ينخفض السعر إلى أن يلاقى الدعم من مستويات القاع السابق وعن طريق هذين القاعين يتم توصيلهم ببعض ونسمى هذا الخط خط الرقبة ومن هنا يصعد السعر يصاحبه حجم تداول ضعيف

¹ - <http://malgendy.wordpress.com/2011/05/10-head-and-shoulders/>

ملحوظ ليفشل في الوصول إلى قمة الرأس ليهبط السعر ولكن لا يلاقى الدعم هذه المرة من مناطق القيعان السابقة ليكسر خط الرقبة إلى أسفل ولكن في بعض الأحيان يحدث ارتداد إلى أعلى في محاولة الوصول إلى خط الرقبة مرة أخرى. يكتمل هذا النموذج مع اختراق السعر لخط الرقبة إلى أسفل وبعض المحللين يتأكدوا من اكتمال النموذج بعد الإغلاق تحت مستوى خط الرقبة بنسبة من (3:1) % أو الإغلاق اليومي تحت خط الرقبة لمدة 3 جلسات بشكل قطعي.

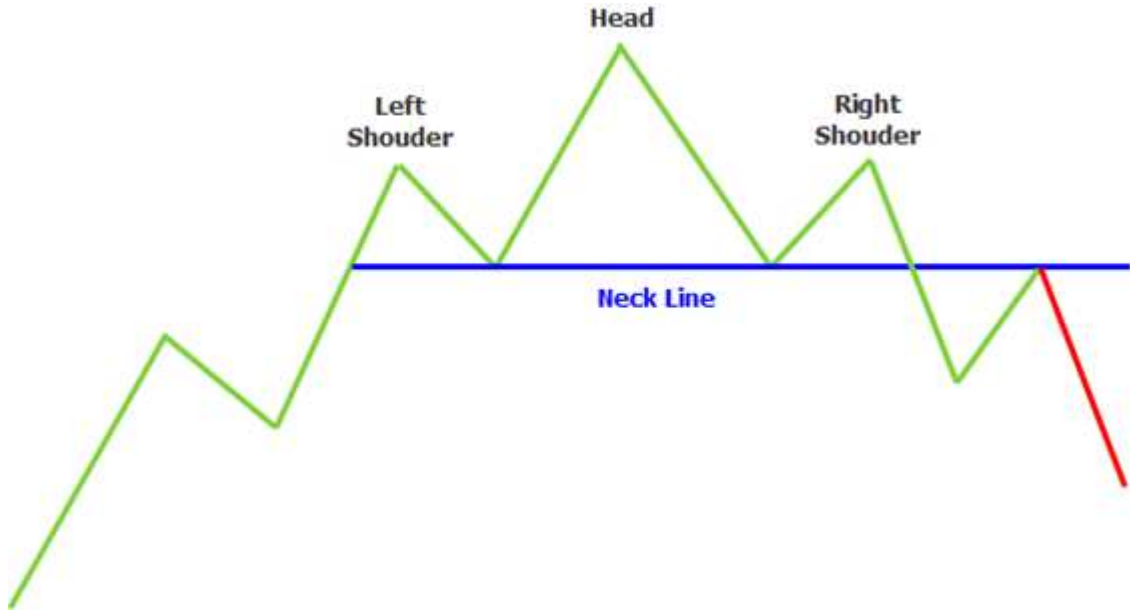
أشكال خط الرقبة: ¹

عادة ما ينحدر خط الرقبة في القمة قليلا في الاتجاه التصاعدي وفي بعض الأحيان يكون هذا الخط تاريخي وفي أحيان أخرى لا يمثل هذا الانحدار الكثير من الاختلاف وفي قليل من الأحيان ينحدر خط الرقبة في القمة إلى الاتجاه التنازلي وحينها يكون هذا الانحدار إشارة إلى ضعف السوق وغالبا ما ينحدر خط الرقبة بشكل طفيف في الاتجاه التنازلي.

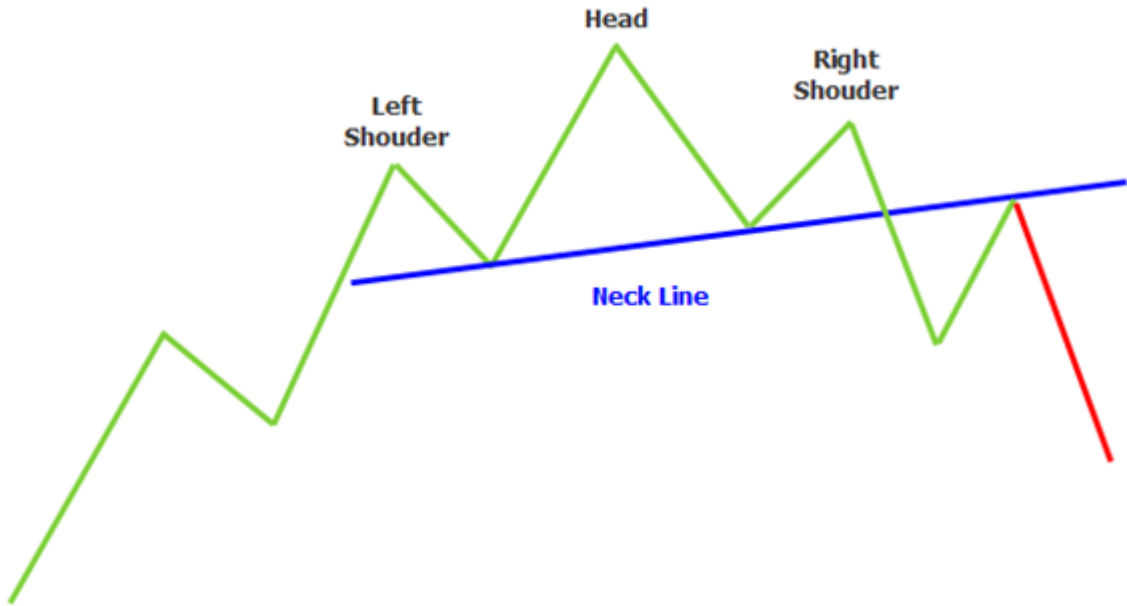
أولا الرأس والكتفين العادي:

الشكل الأول: خط الرقبة مستوى بشكل أفقي

¹ - <http://malgendy.wordpress.com/2011/05/10-head-and-shoulders/>

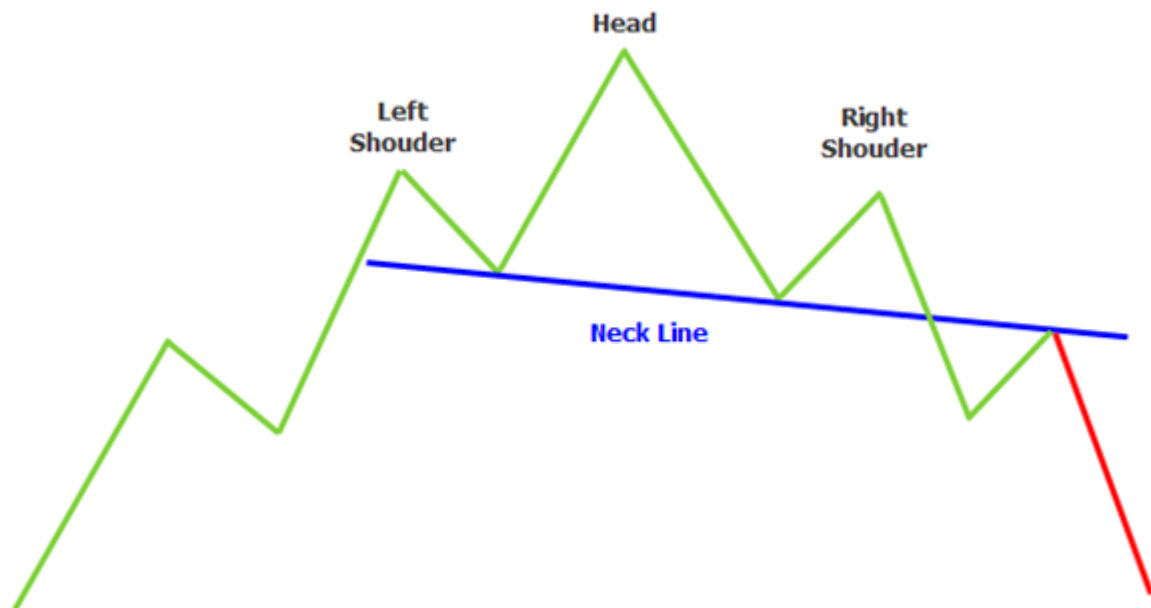


الشكل الثاني: خط الرقبة منحدر إلى الاتجاه التصاعدي



malgandy.wordpress.com

الشكل الثالث: خط الرقبة منحدر إلى الاتجاه التنازلي



malgandy.wordpress.com

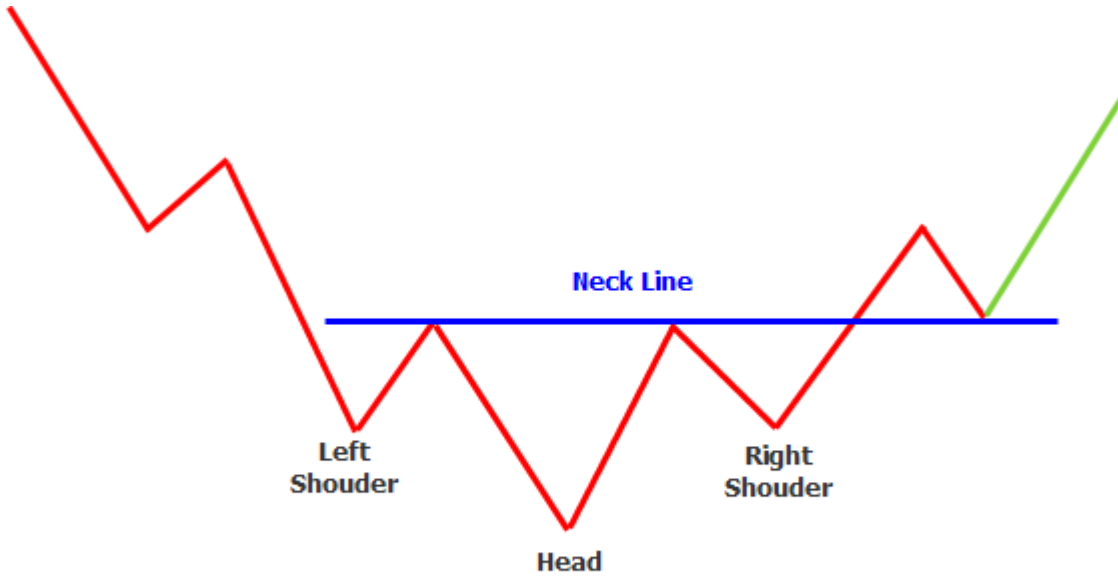
النوع الثاني الرأس والكتفين المقلوب:¹

يعتبر الرأس والكتفين المقلوب صورة منعكسة لنموذج الرأس والكتفين العادي يهبط السعر استكمالاً للاتجاه الهابط السابق إلى أن يصل لقاع الكتف الأيسر مصاحبه حجم تداول طبيعي ليكون قاع وبذلك يكون قد أسس دعماً و بعده يهبط السعر مرة أخرى متجاوزاً القاع السابق، مكوناً قاع اقل يسمى الرأس بعدها يصعد السعر إلى مصاحبه بحجم تداول كثيف الا أن يصطدم السعر بمقاومة من مستويات القمة السابقة وعن طريق هاتين القمتين يتم توصيلهم ببعض ونسمى هذا الخط خط الرقبة ومن هنا يهبط السعر ولكن يقابله مشتري من مناطق الكتف الأيسر ليفشل في الهبوط إلى قاع الرأس و يصعد السعر مصاحبه حجم تداول كثيف يساعده على اختراق خط الرقبة إلى أعلى ولكن يحدث ارتداد إلى أسفل في محاولة الوصول إلى خط الرقبة مرة أخرى وهي أكثر شيوعاً في النموذج المقلوب عن نموذج الرأس والكتفين العادي. يكتمل هذا النموذج مع اختراق السعر لخط الرقبة إلى أعلى وبنفس الطريقة بعض المحللين يتأكدوا من اكتمال النموذج بعد الإغلاق فوق مستوى خط الرقبة بنسبة من (3:1) % أو الإغلاق اليومي فوق خط الرقبة لمدة 3 جلسات بشكل قطعي.

¹ - <http://malgendy.wordpress.com/2011/05/10-head-and-shoulders/>

ثانياً الرأس والكتفين المقلوب: ¹

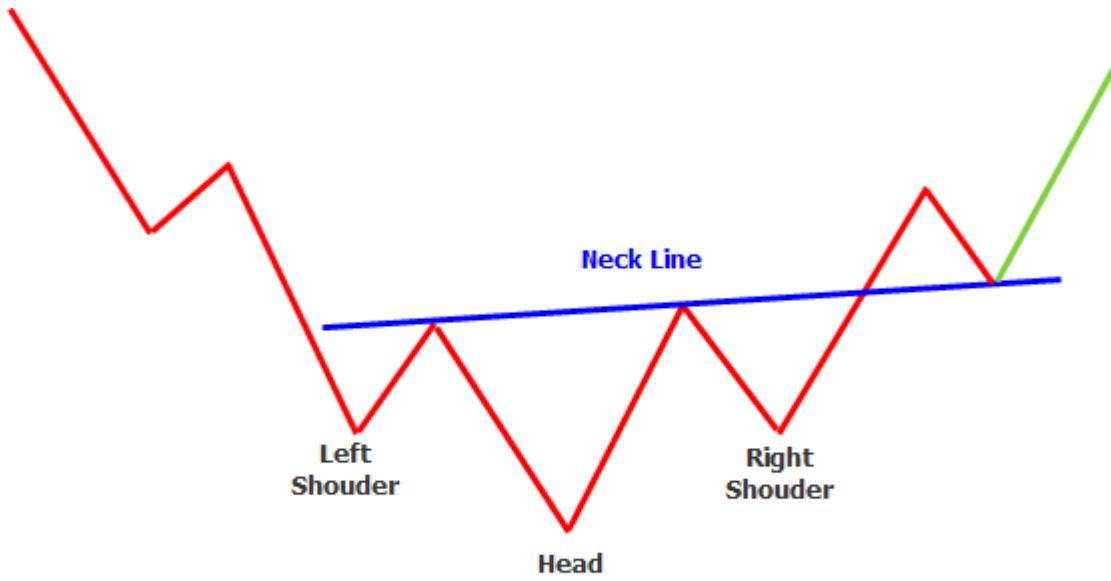
الشكل الأول: خط الرقبة مستوى بشكل أفقي



malgandy.wordpress.com

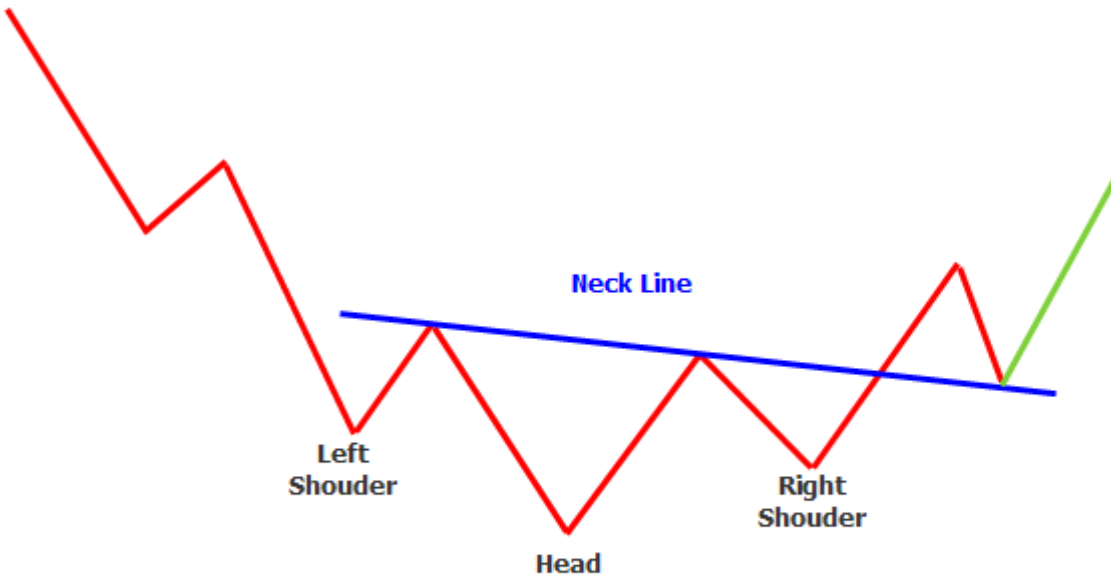
¹ - <http://malgandy.wordpress.com/2011/05/10-head-and-shoulders/>

الشكل الثاني: خط الرقبة منحدر إلى الاتجاه التصاعدي



malgandy.wordpress.com

الشكل الثالث: خط الرقبة منحدر إلى الاتجاه التنازلي



malgandy.wordpress.com

حساب المستهدف للنموذج¹:

لحساب المستهدف السعري للنموذج نقوم بتوصيل خط يصل من قمة الرأس إلى خط الرقبة و وضع عند منطقة كسر خط الرقبة سواء في النموذج العادي أو المقلوب.²



¹ - <http://malgendy.wordpress.com/2011/05/10-head-and-shoulders/>

² - ملاحظة فنية: أمكانية رسم هذا النموذج على أي إطار زمني بداية من فريجات الانتراداي والفريجات الصغيرة جدا إلى الفريجات القصيرة والمتوسطة والطويلة المدى ويشير بعض الخبراء إلى أن النموذج الصحيح الواحد يأخذ على الأقل فترة 3 أشهر منذ بدايته حتى اختراقه لخط الرقبة ،، ولكن يعتبر هذا الأمر ثانوياً حيث من الممكن أن يتكون أقل من هذه المدة. ولكن كلما زادت المدة كان هذا أدل على صحة النموذج وقوته. ومن الجدير بالذكر وبخصوص المدة الزمنية بالتحديد ذكر Thomas N.Bulkowski في كتابه Trading Classic Chart Patterns حيث قال: الرأس والكتفين أقوى على المدى القصير أي من شهر إلى ثلاث شهور.

3-5-1. خصائص سوق الأوراق المالية الكفوة:

وفقا لمفهوم كفاءة سوق الأوراق المالية يمكن استخلاص مجموعة من الخصائص التي يتميز بها السوق الكفاء:

- يتصف المتعاملون في تلك السوق بالرشادة في اتخاذ قراراتهم الاستثمارية المتنوعة مما يدفعهم إلى السعي نحو تعظيم ثرواتهم.¹
 - المعلومات متاحة للجميع من مقرضين، مستثمرين، الإدارة، الجهات الحكومية، مراقبي الحسابات دون أي تكلفة مما يؤدي إلى تماثل توقعاتهم بشأن أداء الشركات خلال الفترات القادمة.
 - حرية تامة في تداول الأوراق المالية بدون أي قيود ضريبية، كما أنه لا تفرض عليهم أي تكلفة تداول.
 - وجود عدد كبير من المتعاملين مما يعني عدم قدرة أي مستثمر على التأثير بمفرده على الأسعار في تلك السوق.
- في مثل هذه السوق لا يستطيع أي مستثمر أن يحقق عائدا مرتفعا يفوق ما حققه المستثمرون الآخرون لأن العائد يكفي لتعويض كل مستثمر عن المخاطر التي ينطوي عليها الاستثمار في السهم محل الصفقة فقط.

تتوقف كفاءة سوق الأوراق المالية على كفاءة نظم المعلومات المالية، وعلى هذا الأساس فإن نجاح سوق الأوراق المالية يحتاج إلى معلومات تبنى على أساس مجموعة من العناصر تتمثل في:²

- إظهار الإعلان المالي ودوره في ضبط حركة السوق المالي وهو ما يعرف بالإفصاح العام الذي يوقر قدر كافي من

¹- سعد عبد الحميد مطاوع "الأسواق المالية المعاصرة" مكتبة أم القرى - المنصورة - الإسكندرية. 2001. ص: 368.

²- محمد صالح الحناوي "تحليل الأسهم و السندات. مدخل الهندسة المالية" دار الجامعة الإسكندرية. 1998. ص: 132.

المعلومات يمكن استخدامها في المفاضلة بين فرص الاستثمار المختلفة.

- توفر المعلومات المالية التي تعكس المركز المالي للمؤسسة المعنية لحساب القيمة الحقيقية لها.¹

1-5-4. أنواع الكفاءة في سوق الأوراق المالية:

يوجد نوعين من الكفاءة لسوق رأس المال وهما:²

أ- الكفاءة الكاملة: يقصد بها عدم وجود فاصل زمني بين تحليل المعلومات الواردة إلى السوق وبين الوصول إلى نتائج محددة بشأن سعر السهم حيث يؤدي إلى تغيير فوري في السعر، فتوقعات المستثمرين متماثلة، والمعلومات متاحة للجميع وبدون تكاليف،³ وعليه تتحقق الكفاءة الكاملة في ظل توافر الشروط التالية:

أ - شفافية المعلومات وسرعة انتقالها للجميع وبدون تكاليف.

ب - حرية المعاملات من أي قيود كتكاليف المعاملات أو الضرائب، ولا قيود على دخول أو خروج أي مستثمر من السوق، أو على بيعه وشرائه لأي كمية من الأسهم والشركة التي يرغب فيها.

ج - تواجد عدد كبير من المستثمرين أين لا يمكن لأي مستثمر أن يؤثر لوحده في أسعار الأوراق المالية المتداولة.

1- محمد صالح الحناوي "تحليل الأسهم و السندات. مدخل الهندسة المالية" دار الجامعية الإسكندرية. 1998. ص: 134.

2- سعد عبد الحميد مطاوع "الأسواق المالية المعاصرة" مكتبة أم القرى - المنصورة - الإسكندرية. 2001. ص: 372.

3- عبد الغفار حنفي "الاستثمار في بورصة الأوراق المالية" الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004. ص: 75.

د - رشادة المستثمرين، وسعي كلّ واحد منهم نحو تحقيق أعظم منفعة ممكنة.

ب- الكفاءة الاقتصادية: وفقا لمفهوم الكفاءة يتوقع وجود فاصل زمني بين وصول المعلومات وانعكاسها على أسعار الأسهم، وذلك يعني أن القيمة السوقية تكون أكبر أو أقل من القيمة الحقيقية لبعض من الوقت مما يؤدي إلى فرض تكاليف المعاملات والضرائب (المتوقع وجودها والمسموح بها لحدّ معيّن اقتصاديا) نتيجة الفارق في السعر، وتقوم الكفاءة الاقتصادية أساسا على مبدأ سعي الغالبية من المتعاملين منهم في السوق إلى تعظيم ثرواتهم.¹

- ففي حالة وصول معلومات جديدة ومشجعة عن إنتاج إحدى الشركات، سينعكس ذلك مباشرة في استجابة فورية وتلقائية في سعر السهم بالارتفاع بما يؤدي في نهاية الأمر إلى تحقيق التعادل بين القيمة السوقية والقيمة الحقيقية للسهم وهو ما يحقق للسوق كفاءة عالية.
- أما في حالة وصول معلومات غير سارة إلى السوق فذلك سينعكس سلبا في سعر الأسهم بالانخفاض في القيمة السوقية عن القيمة الحقيقية فتكون الاستجابة متأخرة حتى يستوعب السوق هذه المعلومات، مما لن يحقق للمستثمرين أرباح فيتصف السوق في مثل هذه الحالة بعدم الكفاءة، أين يستغرق تعديل السعر إلى السعر الحقيقي مدّة ثمانية أيام من وصول هذه المعلومات إلى السوق.
- أما حالة الاستجابة المغالى فيها فيقصد بها بلوغ سعر السهم مستوى أعلى من السعر الحقيقي نتيجة المبالغة في تأثير هذه المعلومات مما يدفع بالسعر إلى أعلى مستوياته ومن ثمّ يتعدل بعد ذلك تدريجيا.

¹ عبد الغفار حنفي "الاستثمار في بورصة الوراق المالية" الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004. ص:

1-5-5. نظام المعلومات وأسواق الأوراق المالية:¹ في ظل السوق الكفاء تكون المنافسة شديدة بين المستثمرين، فالكثير منهم يبحثون عن الأسهم المسعرة بسعر أقل من قيمتها الحقيقية، وفي حقيقة الأمر فإن تقلب الأسعار ليس له علاقة بكفاءة السوق، فالمستثمرون يواجهون المزيد من المعلومات من يوم لآخر، مما يعني أن جزءاً من هذا التقلب في الأسعار يرجع إلى المعلومات المتدفقة² ومن ثم يترتب عن تجميع وتحليل تلك المعلومات الاستفادة منها في اتخاذ قرار الاستثمار في أسهم الشركة. أهمية المعلومة بشكل كبير في السوق الكفاء، والتي تمثل "مجموعة من البيانات التي تم تجهيزها للمتعاملين، وهي ذات قيمة حقيقية أو متوقعة عن العمليات الجارية أو المستقبلية لاتخاذ القرار، وتعمل على تنمية وزيادة المعارف وتخفيض مخاطر عدم التأكد لأي حالة، وتتصف بالدقة الملائمة، وتوفرها في الوقت المناسب، والشمول، والانتظام في نشر المعلومات بصفة دورية، والعدالة في توفير البيانات لجميع المستثمرين بشكل متساوي."

أما نظام المعلومات فيعرف على أنه "مجموعة القواعد والإجراءات التي تكفل انسياب المعلومات المناسبة إلى المستثمر لاتخاذ القرار الكفاء أو التصرف الأحسن في وقت معين"، ويعتبر نظام المعلومات المحاسبي من أهم مصادر المعلومات الاقتصادية في سوق الأوراق المالية، فالمعلومات يتم الاعتماد عليها في تقييم الأوراق المالية وتقييم المخاطر المرتبطة بهذه الأوراق وكذلك تقييم البدائل المختلفة لعمليات الشراء والبيع في السوق³، وتبرز أهمية الإفصاح عن المعلومات في مساعدة

1- عبد الغفار حنفي "الاستثمار في بورصة الأوراق المالية" الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004. ص: 78.

2- عبد الغفار حنفي، مرجع سابق. ص: 181.

3- مسعود علي ناجي "المعلومات المحاسبية وأهميتها في السوق الفعال" مداخلة مقدمة إلى الندوة 4 (دور الأسواق المالية في التنمية الاقتصادية). مرجع سابق ص: 3.

المستثمرين في معرفة الأنشطة الاقتصادية كافة والعمليات التي قامت بها الشركة، أما نوعية المعلومات الواجب الإفصاح عنها فلا بد أن تكون واضحة وسهلة الفهم وموضوعية، وتعرض في الوقت المناسب، وغالبا ما يعمل على ربط الإفصاح بالمجال المحاسبي، ويقصد هنا بالإفصاح المحاسبي على أنه "أحد المبادئ الحاسبية الرئيسية التي تلزم الوحدات بعرض المعلومات الملائمة على النشاطات الاقتصادية كافة، أو بالشكل الذي يمكن مستخدمي المعلومات من اتخاذ القرارات الاقتصادية المختلفة، كتحقيق الأداء وتقييم السيولة وربحية الشركة أو قدرتها على إحداث توسعات ونمو في النشاط". وكنتيجة لشمولية واتساع نطاق الإفصاح في المحاسبة، فإنه من المهم التركيز على النقاط التالية:

- ❖ كمية المعلومات التي يجب الإفصاح عنها: كثيرا ما تتردد الشركات في زيادة مستوى الإفصاح المالي وتلتزم بالحد الأدنى ذلك أن زيادة الإفصاح قد يلحق أحيانا بها أضرارا خاصة من قبل المنافسين، أما من حيث نوعية المعلومات الواجب الإفصاح عليها فعادة ما تتحكم المبادئ المحاسبية بطبيعة ونوعية المعلومات في القوائم المالية كمبدأ التكلفة التاريخية، والتوقيت، والموضوعية...¹
- ❖ زمن الإفصاح عن المعلومات: حتى يكون الإفصاح عن المعلومات المحاسبية فاعلا، من الأهمية مراعاة التوقيت المناسب لعرض المعلومات، إذ يجب إيصالها للمستثمرين في وقت مبكر خاصة أن ذلك سيؤثر على قرارهم، لذا من المفضل أن يكون تجميع وتلخيص المعلومات المحاسبية ونشرها سريعا بقدر الإمكان لضمان إتاحة المعلومات الحديثة لمستخدميها، ويفترض عرض تلك التقارير في فترات متتابعة حتى تكشف عن التغيرات في وضع الشركة والتي يؤثر بدورها على تنبؤات وقرارات المستثمرين.

1- عبد الغفار حنفي "الاستثمار في بورصة الأوراق المالية" الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004. ص:

❖ كيفية الإفصاح عن المعلومات: توصف المحاسبة بأنها نظام معلومات متكامل، تتمثل مخرجاته في القوائم المالية الأساسية كقائمة الدخل، وقائمة المركز المالي، وقائمة التدفقات المالية... التي يجب أن تعرض بشكل بسيط وواضح وطبيعي أن تكون الوحدات النقدية هي الوسيلة المستخدمة للتعبير عن جميع العناصر المكوّنة لتلك القوائم.

ويعتبر الإفصاح المالي والمحاسبي مسألة قانونية تلزم كل شركات الأموال بنشر البيانات والقوائم المالية، والإفصاح عنها في أوقات محددة لتحقيق الكفاءة في السوق المالية وذلك عن طريق:¹

- متابعة التزام الشركات بتوفير بيانات تتصف بالدقة والشفافية المطلوبة.
- تطبيق قواعد ومعايير المحاسبة والمراجعة.
- الالتزام بالمعايير المحاسبية الدولية عن متطلبات الإفصاح والشفافية.
- تقييم أداء الشركات وشركات السمسرة في الأوراق المالية.

1- مسعود علي ناجي "المعلومات المحاسبية وأهميتها في السوق الفعال" مداخلة مقدمة إلى الندوة 4 (دور الأسواق المالية في التنمية الاقتصادية). مرجع سابق ص: 05.

• مصادر المعلومات المالية: وتتمثل في،¹

1 - التقارير التي تنشرها الشركات: وتتمثل في كشوف دورية تقوم بنشرها الشركات إلى المساهمين مفصلة عن نشاط الشركة، هيكلها، أرباحها... بشكل سنوي أو في شكل نشرات إخبارية.

2 - التقارير التي تنشرها شركات السمسرة: تقوم شركات السمسرة بنشر معلومات في شكل تقارير خاصة عن بعض الأوراق المالية، توصيات بشراء أو بيع أو الاحتفاظ بالأوراق المالية.

3 - المعلومات مدفوعة الثمن: وتتمثل في الصحف، والمجلات وخدمات الإرشاد الاستثماري.

4 - قواعد بيانات: تسمح هذه المصادر للمستثمرين بالحصول على المعلومات عن طريق الكمبيوتر "On line" للتعرف على التغيير في سعر الأوراق المالية المتداولة، ومن أحدث الخدمات المقدمة ما يعرف باسم "دليل المستثمر الفرد للاستثمار عن طريق شبكة الكمبيوتر" التي تتيح له المفاضلة بين فرص استثمارية متنوعة.

6-1. طبيعة سوق الأوراق المالية الكفوءة:²

إن سوق الأوراق المالية الكفاء هي تلك التي تتمتع بقدر عال من المرونة يسمح بتحقيق استجابة سريعة في أسعار الأوراق المالية للتغيرات في نتائج تحليل البيانات والمعلومات المتدفقة إلى السوق، بما يؤدي في نهاية الأمر إلى تحقيق التعادل بين القيمة السوقية والقيمة الحقيقية للورقة المالية، ومن الشائع التمييز بين ثلاثة أشكال لكفاءة السوق

¹ عبد الغفار حنفي "الاستثمار في بورصة الأوراق المالية" الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004. ص: 85.

² منير إبراهيم هندي "الفكر الحديث في مجال الإستثمار" منشأة المعارف الإسكندرية 1999 ص: 35.

والتي عليها تتوقف درجة الكفاءة، بالإضافة إلى متطلبان أساسيان لتحقيق
الفعالية المطلوبة.

7-1. الكيفية التي تتحقق بها الكفاءة في سوق الأوراق المالية:¹

وتتمثل في مجموعة من الخطوات الأساسية التي تقوم عليها الكفاءة في سوق الأوراق المالية، والتي تتمثل أساس فيما يلي:

أولاً: يفترض وجود سوق لرأس المال منظمة جدا تضم عددا كبيرا من المتعاملين سواء كانا مستثمرين أو مقترضين، والعلاقة طردية، بمعنى أنه كلما زاد عدد المستثمرين زادت درجة الكفاءة الهيكلية التي تعكس درجة المنافسة في السوق.

ثانياً: في ظل المناخ التنافسي للسماسة في خدمة المستثمرين يتوقع أن تصل نتائج تحليل المعلومات المنشورة من قبل مختلف مصادر المعلومات المالية إلى العملاء بسرعة فائقة وفي نفس الوقت تقريبا، مما يعني استجابة فورية لتعكس مباشرة في سعر الأوراق المالية قيد التداول، وما يميز هذه الاستجابة استحالة انفراد أي من المستثمرين بميزة سبق في شأن الحصول على تقييم للسعر الذي يباع به السهم.

ثالثاً: فور وصول هذه المعلومات الجديدة والتي هي بمثابة أنباء قد تكون سارة أو غير سارة، يعمل المستثمرون على تقدير قيمة الأصل سواء بالارتفاع أو بالانخفاض، وللإشارة أنه لا وجود لفاصل زمني بين الوصول إلى نتائج محددة بشأن القيمة الحقيقية للسهم وحصول كافة المستثمرين عليها.

رابعاً: وحتى نقول أن السوق يتصف بالكفاءة فإنه يتوقع أن تستجيب أسعار الأسهم في سوق الأوراق المالية، وعلى وجه السرعة لكل معلومة جديدة ترد إلى المتعاملين فيه والتي من شأنها تغيير نظرهم في الشركة

1- عبد الغفار حنفي "الاستثمار في بورصة الأوراق المالية" الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004. ص:

المصدرة للسهم، حيث تتجه أسعار الأسهم صعودا أو هبوطا وذلك تبعا لطبيعة الأنباء إذا كانت سارة أو غير سارة.

خلاصة القول أنه لا يكون السوق كفاء إلا إذا وجد فيه عدد من المستثمرين الذي يعتقدون أن السوق غير كفاء فيتوقع أن يسعى كل منهم إلى الحصول على المعلومات وتحليلها للاستفادة منها في تحقيق أرباح غير عادية، وهو ما يؤدي إلى تغيير سريع في القيمة السوقية للسهم لتعادل القيمة الحقيقية وحينئذ تحقق الكفاءة المنشودة.

8-1. الصيغ المختلفة لكفاءة سوق الأوراق المالية: من أمور التي

يجب إدراكها في كفاءة أسواق الأوراق المالية طبيعة العلاقة بين القيمة السوقية للسهم من جهة وبين المعلومات والبيانات التي تحدد قرار المستثمر في هذه الأسهم من جهة أخرى، لذا نستعرض فيما يلي المستويات الثلاثة للمعلومات التي تعكس أسعار الأسهم محل التداول في السوق.¹

1-8-1. الصيغة ضعيفة الكفاءة:² وتسمى أيضا بـ: "نظرية الحركة

العشوائية للأسعار" ووفقا لهذه الصيغة يفترض أن المعلومات التاريخية بشأن التي جرت في الماضي (سواء في الأيام أو الأشهر أو السنين) لا تؤثر على سعر السهم الحالي، ولا يمكن الاستفادة منها للتنبؤ بالتغيرات المستقبلية في الأسعار، ولذلك فإن التغيرات المتتالية في أسعار الأسهم مستقلة عن بعضها البعض ولا يوجد بينها أي علاقة واضحة، ومن هنا يطلق على الصيغة الضعيفة لكفاءة السوق بالحركة العشوائية للأسعار باعتبار أن التغيير في السعر من يوم لآخر لا يسير على نمط واحد.

¹ - منير إبراهيم هندي "الفكر الحديث في مجال الإستثمار" منشأة المعارف الإسكندرية 1999 ص:

38.

² - مثنى عبد الإله ناصر "كفاءة سوق الأوراق المالية: الأسس و المقترحات" مداخلة مقدمة إلى ندوة دور الأسواق المالية في التنمية الإقتصادية طرابلس، يوم 11/12/2005 ص: 12.

1-8-2. الصيغة متوسطة الكفاءة: يقتضي هذا الفرض بأن الأسعار الحالية للأسهم لا تعكس التغيرات السابقة فقط في أسعار الأسهم، بل تعكس كذلك كافة المعلومات المتاحة للجمهور أو التوقعات التي تقوم على تلك المعلومات حول الظروف الاقتصادية، ظروف الشركة، التقارير المالية وغيرها، وفي ظل الصيغة المتوسطة لكفاءة السوق يتوقع أن تستجيب أسعار الأسهم لما يتاح من تلك المعلومات حيث تكون الاستجابة ضعيفة في البداية لأنها تكون مبنية على وجهة نظر أولية بشأن تلك المعلومات غير أنه إذا أدرك المستثمر (ومنذ اللحظة الأولى) القيمة الحقيقية التي ينبغي أن تكون عليها سعر الأسهم في ظل تلك المعلومات سوف يحقق أرباحا غير عادية مقارنة بنظرائه المستثمرين.

1-8-3. الصيغة قوية الكفاءة: وفقا لهذه الصيغة يفترض أن تعكس الأسعار الحالية بصفة كاملة كل المعلومات المتاحة للعامة و الخاصة، فهذه الصيغة اختيرت بطريقة غير مباشرة من خلال قياس العائد الذي تحققه فئات معينة من المستثمرين يفترض أن لها وسائلها الخاصة في الحصول على معلومات لا تتاح لدى مستثمرين آخرين بذات السرعة، وتقوم بها المؤسسات المالية المتخصصة في الاستثمار، والمتخصصون في تحليل الأوراق المالية.¹

ينشغل السوق الكفاء أساسا بأسعار الأسهم التي تعكس المعلومات الجديدة التي ترد إليه، وعن مدى الاستجابة لها ومدى السرعة في تحليلها، وإن الخلاف حول أي من الصيغ الثلاث سابقة الذكر تحظى بتأييد أقوى من قبل المحللين الماليين ينحصر في طبيعة تلك المعلومات ومدى سرعة استجابة الأسعار لها، وإن هناك علاقة وثيقة بين مفهومي

¹ - محمد صالح الحناوي "تحليل الأسهم و السندات: مدخل الهندسة المالية" دار الجامعة ، الإسكندرية، 1998، ص: 77.

كفاءة السوق وحركية الأسعار العشوائية، فكلما زادت الكفاءة ازدادت عشوائية الأسعار، والعكس صحيح.

9-1. متطلبات كفاءة سوق الأوراق المالية: إن السوق الكفاء هي السوق التي تحقق تخصيصاً كفاء¹ للموارد المتاحة بما يضمن توجيه تلك الموارد إلى المجالات الأكثر ربحية، ووفقاً لمفهوم الكفاءة يفترض أن تؤدي دورين بارزين أحدهما مباشر والآخر غير مباشر.

الدور المباشر يقوم على حقيقة مؤداها أنه عندما يقوم المستثمر بشراء أسهم شركة ما فهو في الحقيقة يشتري عوائد مستقبلية وبالتالي فإن الشركات التي تتاح لها فرص استثمار واعدة تستطيع بسهولة إصدار المزيد من الأسهم وبيعها بسعر ملائم، مما يعني زيادة حصيلة الإصدار وانخفاض متوسط تكلفة الأموال.

الدور غير المباشر: يعدّ إقبال المستثمرين على التعامل في الأسهم التي تصدرها الشركة بمثابة مؤشر أمان للمقترضين، مما يعني إمكانية حصول الشركة على المزيد من الموارد المالية من خلال إصدار سندات أو إبرام عقود افتراض مع مؤسسات مالية وعادة ما تكون بسعر فائدة معقول.

ولتحقيق التخصيص الكفاء للموارد المالية المتاحة ينبغي تحقق سمتان أساسيتان تعدّان بمثابة متطلبان أساسيان لتحقيق كفاءة سوق الأوراق المالية هما: كفاءة التسعير وكفاءة التشغيل وهو ما نقدمه ضمن النقاط التالية:

1- "كفاءة أسواق الأوراق المالية" تاريخ الاطلاع 2008-10-26. على الموقع الإلكتروني www.tadawul.netforum/show

1-9-1. كفاءة التسعير "الكفاءة الخارجية":¹ بقصد بها سرعة وصول المعلومات الجديدة إلى المتعاملين في السوق دون فاصل زمني كبير، وبدون أن يتكبّدوا في سبيلها تكاليف باهظة مما يجعل أسعار الأسهم تعكس كافة المعلومات المتاحة، والفرص المتاحة لجميع المستثمرين للحصول على تلك المعلومات ونفس مستوى الأرباح، إلا أنه يمكن لعدد قليل من المستثمرين تحقيق أرباح غير عادية ويتوقف ذلك على مدى تحليل المعلومات، غير أنه في ظل السوق الكفوءة لا يمكن لعدد كبير من المتعاملين أن يحصلوا على الدوام على تلك المعلومات ويحققوا بها أرباحا غير عادية على حساب المستثمرين الآخرين لأن أي وسيلة للكسب المميّز في أي مجال من المجالات الحياة تدمّر نفسها بمجرد أن تصبح معروفة لعدد كبير من المتعاملين

¹- محمد صالح الحناوي "تحليل الأسهم و السندات: مدخل الهندسة المالية" دار الجامعية ، الإسكندرية، 1998 ص: 80.

1-9-2. كفاءة التشغيل "الكفاءة الداخلية":¹ ويقصد بها قدرة السوق على خلق التوازن بين العرض والطلب دون أن يتحمل المتعاملون فيه تكلفة عالية للسمسرة ودون أن يتاح للتجار والمتخصصين (صناع السوق)* فرصة تحقيق مدى أو هامش ربح مغال فيه، وتعتمد كفاءة التسعير إلى حد كبير على كفاءة التشغيل، والتي تعني أن تعكس قيمة الورقة المالية المعلومات الواردة إلى السوق على أن تكون التكاليف التي يتكبدها المستثمرون لإتمام الصفقة عند حدها الأدنى مما يشجعهم على بذل الجهد للحصول على المعلومات الجديدة وتحليلها مهما كان حجم التأثير الذي تحدثه تلك المعلومات على السعر الذي تباع به الورقة المالية.

وإن تحقيق الكفاءة في الخاصيتين السابقتين لأسواق الأوراق المالية مرهون بتحقيق مجموعة من الشروط نذكر أهمها:²

- أن تسود سوق الأوراق المالية منافسة كاملة بين المتدخلين ولهم حرية الدخول والخروج منه وذلك للتغلب على فرص الاحتكار.
- أن يتمتع السوق بخاصية سيولة الأوراق المالية المتداولة فيه لتحقيق فرص البيع والشراء للأوراق بالتكلفة المناسبة في الوقت المناسب، كما أن توفّر هذه الخاصية يحقق ما يعرف باستمرارية الأسعار السائدة فيه والتي تقلل من احتمالات حدوث تقلبات مفاجئة وغير مبررة في أسعار الأوراق المالية وبالتالي من فرص المضاربة غير المأمونة فيه.

1- محمد صالح الحناوي "تحليل الأسهم و السندات: مدخل الهندسة المالية" دار الجامعية ، الإسكندرية، 1998 ص: 81.

* صانع السوق: يعمل في البورصة على الاستقرار النسبي لاتجاه الأسعار ويحدد اتجاه الأسواق أمام المستثمرين. ويعمل على إيجاد السعر الحقيقي.

2- "كفاءة أسواق الأوراق المالية" تاريخ الاطلاع 26-10-2008. على الموقع الالكتروني www.tadawul.netforum/show

- أن يتوقّر سوق الأوراق المالية وسائل وقنوات اتصال فعّالة توقّر للمتعاملين معلومات دقيقة حول السعر وحجم عمليات التبادل التي يتم فيه، بالإضافة إلى مؤشرات عن العرض والطلب في الحاضر والمستقبل والتي تأخذ صور متعدّدة و تقدّم للمستثمر نشرة تعرف بـ: "حركية الأسعار العمومية" التي تصدر عن البورصة.
- تقرّ عنصر الشفافية في المعلومات عن أسعار الأوراق المالية المتداولة فيه مما يجعلها متاحة لجميع المتعاملين فيه بالمساواة وبشكل يجد من عمليات احتكار المعلومات، وفي هذا السياق تحدد شروط الإدراج في السوق والتي تركز على عنصر الإفصاح عن المعلومات في البيانات المالية المنشورة للشركة التي تتقدم بطلب الإدراج كما يطلب من الشركات المدرجة، فيه أيضا نشر تقارير مالية فصلية عن نشاطها خلال العام.
- أن تتوفر التقنيات الحديثة الخاصة بحركة التداول وعرض أوامر وتنفيذ الصفقات، بالإضافة إلى وجود مجموعات متخصصة من السماسرة والخبراء لتقديم النصح والاستشارة للمتعاملين في السوق، ومساعدتهم على تنفيذ صفقات البيع والشراء.
- أن يحكم عمل سوق الأوراق المالية والمتعاملين فيه هيئة أو لجنة تعرف بـ: "هيئة أو لجنة إدارة السوق" تتوفر فيها صفة الفاعلية وتكون محايدة وذات خبرة، تستمد سلطتها من مجموع النظم واللوائح والقوانين الهادفة إلى توفير جوّ من الاستقرار والأمان للمستثمرين بمساعدة مجموعات استشارية متخصصة وهو ما يزيد من فعالية سوق الأوراق المالية.¹

¹ - "كفاءة أسواق الأوراق المالية" تاريخ الاطلاع 2008-10-26. على الموقع الالكتروني www.tadawul.netforum/show

المدخلة الثالثة: ترشيد نسبة عامل / متقاعد اعتمادا على فعالية سياسة التشغيل

إن النظام الذي يعمل به الصندوق الوطني للتقاعد يتّسم بالتضامن بين الأجيال وهو نظام يعتمد على مبدأي التضامن والتوزيع: إن مبدأ التوزيع والتضامن في الاشتراكات التي تقتطع اليوم من أجور العمال المستخدمين الموجهة للمتقاعدين مكسب لا بدّ من المحافظة عليه.¹

وعليه فالعمل على ترشيد نسبة عامل/متقاعد بمعنى جعل عدد العمال المشاركين إلى الصندوق باشتراكاتهم يزداد بصفة مستمرة وعالية نظرا لعدد المتقاعدين الذي يزداد تلقائيا بحكم انتهاء مدّة العمل، له الأثر الكبير والجيد والحسن في استدامة تمويل الصندوق وإحداث فوائض مالية. واحتياطات مالية أيضا لدى الصندوق.

ولقد اخترنا وانتخبنا كمدخلة لهذا الترشيح في نسبة عامل/متقاعد فعالية سياسية التشغيل التي من شأنها إحداث أو المساهمة في إحداث مناصب شغل والقضاء على البطالة.

¹- تصريح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي "الطيب لوح" 2010/04/03. ع.سجال. و.أ.ج

1- فعالية سياسة التشغيل:

تقتضي هذه الفعالية القضاء على البطالة بكل أنواعها من خلال إحداث مناصب عمل بشتى طرقه، ولهذا وقبل الولوج في هذه السياسة التي تجسد فعالية التشغيل في ترشيد نسبة عامل متقاعد توجب علينا أولاً التطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية المتعلقة بمصطلحي التشغيل والبطالة.

1-1. الفرق بين العمل والتشغيل:

أ - العمل: يعد العمل عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج حيث يشكل القوة البشرية التي تؤثر بشكل فاعل على النتائج النهائية لكافة الأنشطة الإنتاجية، ويمكن تعريفه بأنه: "الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية أو الخلقية لإنتاج الثروات والخدمات" ويرى برغسون هنري - أن العمل الإنساني يركز على "خلق المنفعة"¹

عموماً فإن العمل هو ذلك الجهد الفكري والجسدي الذي يبذله الإنسان لخلق المنفعة وتغيير مواضيع العمل، مقابل دخل يتلاءم والجهد المبذول، وينفق بدوره لتلبية حاجياته المتنامية باستمرار.²

كما لا يتدخل في هذا التعريف أصحاب الأجر الضعيف والعمال غير المؤهلين³ Population Fragile⁴

1- د. فريدمان و ب . نافيل - رسالة في سوسيولوجيا العمل - ديوان المطبوعات الجامعية، ط1. الجزائر. 1985. ص: 11-12.

2- العايب عبد الرحمان، البطالة و إشكالية التشغيل، برنامج التعديل الهيكلي، حالة الجزائر. رسالة ماجستير. جامعة الجزائر. 2005. ص : 7

³ www.worldbank.org;travail-ente-ps-partial

4- population fragile العاملون طيلة الوقت المتأثرون بالبطالة الجزئية أي بتخفيض جماعي أو مؤقت لساعات العمل.

ب - التشغيل: يقصد به كذلك هو النشاط الإنساني المبذول عن وعي وقصد ويترتب عليه خلق أو زيادة المنفعة وحتى يكون عملا بالمفهوم الاقتصادي يجب أن تتوقّر فيه ما يلي:

- أن يكون بشري (إنساني)

- أن يكون اختياري.

- أن يكون عن وعي وقصد.

- أن يترتب عليه خلق زيادة المنفعة.

غالبا ما يتداخل مفهوم العمل "travail" والتشغيل "emploi"

ويعود الاختلاف أساس إلى الفترة المرجعية التي يقاس بها حجم التشغيل، وإلى اعتبارات تتعلق بالعائد المادي، كما أن عدم العمل لا يتوافق كليًا مع البطالة، فالتشغيل يقود بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة لأن اهتمامه ينصب على هذه الفئة تحديدا من حيث استغلالها، بطالتها، توزيعها في ميدان الشغل... وقد يعنى التشغيل استخدام جزء من العمل الاجتماعي لمنصب عمل أو تنظيم أو استخدام قوّة عاملة على أحسن وجه.¹ وبالمقابل يتطابق مفهوم التشغيل مع التوظيف إذ يرتبط كلّ منهما بالمنصب المالي واشتغال المنصب الشاغر. ويرتبط التوظيف أساسا بالوظيفة التي يوقرها. والتي تعنى بدورها مجموع ما كلف به العاملون مهام أو أعمال استنادا إلى خصوصية المنصب وما يتطلبه من مؤهلات، أما العمل فيبقى في إطاره الاجتماعي الواسع مصدر للثروة والمنفعة.

1-1-1. أصناف التشغيل:

أ- التشغيل المأجور²:

¹ - زبير الطاهر "إشكالية التشغيل في الزراعة" رسالة ماجستير. ك.ع. الاقتصادية جامعة الجزائر. 97/96. ص: 26.

² Collection statistique, n° : 27, ONS, Alger.

❖ شخص في حالة عمل أثناء الفترة المرجعية: شخص قام بعمل مقابل أجر أو راتب.

❖ الأشخاص المشغولون لكن غير عاملين: هم الذين قاموا سابقا بنفس العمل الحالي، لكن كانوا غائبين خلال فترة الإسناد، وكلهم ذوي علاقة قانونية بأعمالهم حيث أنهم مؤمنون على الرجوع للعمل، فترة الغياب عنه.

ب- التشغيل غير المأجور:¹

❖ الأشخاص الذين مارسوا خلال الفترة المرجعية عمل بهدف الحصول على فائدة أو أرباح عائلية مقابل راتب، الأشخاص الذين يملكون مؤسسات خلال فترة الإسناد، لكن مؤقتا ليسوا في عمل لأسباب خاصة.

❖ الأشخاص الغائبون عن أعمالهم مؤقتا لأسباب صحية، حوادث، عطل...

❖ الموظفون والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص.

❖ الإعانات العائلية.

❖ التكوين: الخاص بالأشخاص وعموما الشباب الذين يتعلمون الحرف ويحصلون على أجورهم من أجور ذوي الاختصاص

ج- طبيعة التشغيل:²

- مستخدم بأجر.

¹- د. فريدمان و ب . نافيل - رسالة في سوسولوجيا العمل - ديوان المطبوعات الجامعية، ط1. الجزائر. 1985. ص 15.

²- العايب عبد الرحمان، البطالة و إشكالية التشغيل، برنامج التعديل الهيكلي، حالة الجزائر. رسالة ماجستير. جامعة الجزائر. 2005. ص 10.

- صاحب عمل.

- يعمل لحسابه.

- يعمل لدى الأسرة دون أجر.

2-1. البطالة:¹ وجدت البطالة كظاهرة في أغلب المجتمعات الإنسانية سابقا وحاضرا ولا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية يخلو من هذه الظاهرة.

إن الدولة الرشيدة هي تلك الدولة التي تفهم بطريقة مثلى أن الدورة الاقتصادية النشيطة لا تخلو من ظاهرة البطالة، وهذا ما سوف ينعكس على الاقتصاد المحلي والوطني من حيث انتعاشه وتنوعه ونهوضه، مما يؤدي إلى توفر فرص عديدة ومتنوعة للعمل، ومن ثمّ تنخفض نسبة العاطلين عن العمل في المجتمع، فالبطالة تظهر جليا في حالة الركود الاقتصادي العام وكذلك عند حدوث أزمات اقتصادية مؤقتة ناتجة عن أسباب وعوامل داخلية تتعلق بإجراءات العمل والتوظيف أو سوء توافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل نتيجة عوامل و ضغوط خارجية تتعلق بمنظومة الاقتصاد الدولي.

فالبطالة هي وصف حالة المتعطلين عن العمل وهم قادرين عليه، ويبحثون عنه إلا أنهم لا يجدونه، كما تعني عدم حصول الفرد على عمل خلال أسبوع الإسناد وكان يبحث عنه خلال فترة الأسابيع الأربعة الماضية المنتهية بأسبوع البحث ولديه استعداد للعمل خلال أسبوع الإسناد²

¹- رشود الخريف، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت. 2000.

² - رشود الخريف، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت. 2000.

تعبّر البطالة عن الحالة التي تظهر عندما يكون هناك من يرغب في العمل ولا يجد عملاً، والكلمة كذلك تستخدم للدلالة على بطالة إجبارية أي لا يختارها الفرد بحريته، حيث هناك من يغفل أن يعمل بسبب أو لآخر، وتهدف الحكومات من الدول المتطورة ومنذ حقبة عديدة إلى إنقاص البطالة الإجبارية، إلى أدنى حدّ ممكن وقد اعتبر هذا الحد الأدنى ما يعادل 1,5% من مجموع القوى العاملة ويعتقد الكثير من الاقتصاديين¹ إن مثل هذه السياسات الحكومية لا تتفق مع مكافحة التضخم وتحقيق التوازن في ميزان المدفوعات، ويشير ذلك إلى الحاجة إلى إعادة النظر في تركيب النشاط الاقتصادي في مجموعه في كلّ دولة وإحداث التغييرات الضرورية أو إعادة النظر في السياسات المختلفة التي تتبعها الحكومات تجاه البطالة والتضخم والأسعار والأجور، ويمكن أن نميز بين أربع أنواع من البطالة: احتكاكية، موسمية، مقنعة، وهيكلية.

- إن توافر الشروط الخاصة بتحقيق التوازن في سوق السلع والخدمات وسوق النقود وسوق العمل، سوف يؤدي إلى أن تكون الحالة الوحيد للتوازن في النظام الاقتصادي هي حالة التوظيف الكامل.
وهذه الحالة تتطلب استغلال جميع القوى العاملة في سوق العمل.

- قوة العمل: يشير هذا المفهوم إلى أئلك القادرين على العمل من الناحية الصحية والبدنية و تتراوح أعمارهم بين 15 سنة و59 سنة ذكورا وإناثا سواء كانوا عاملين أو عاطلين.
- حجم البطالة ونسبتها: يتحدد حجم البطالة من خلال حساب الفرق بين مجموع قوة العمل وحجم مجموع المستغلين.
أما معدّل البطالة عموما سيعمل كمؤشر حقيقي لتقييم البطالة حيث نقيس نسبة العاطلين للقوة العاملة، وهو مؤشر نسبي محصور بين 0

¹ - F.W.Paish et A.W.Philips.

و100 ويسمح بالمقارنة عبر الزمان والمكان ويعبّر عنه رياضياً بالصيغة¹.

U: عدد العاطلين حسب التعريف المستعمل.

E: عدد المشتغلين.

LF: يمثل مجموع الأشخاص في سن العمل يشتغلون أو يبحثون عن عمل.

يعد هذا المؤشر مهمًا لأنه الجزء المكمل لقوة العمل، وإذا أخذت أي سياسة تشغيل بهذا المعدل بعين الاعتبار وحاولت التعليل منه فهي بذلك تكون فعّالة في سياستها.

ولن يكن هذا إلا بـ:

- 1- الإصابة في تحديد المعدل البطالة الصحيح عن طريق المنتج الأسرية.
- 2- إجراء منتوجات ميدانية لهذا الموضوع بشكل دوري قد يكون سنويًا، أو نصف سنوي أو شهري².

1-2-1. مدّة البطالة³:

إن طول فترة البطالة تختلف من فرد إلى آخر نتيجة عدّة عوامل:

- 1 – تكلفة البحث والانتظار فكلما ارتفعت هذه التكلفة كلما كان الفرد العاطل أكثر استعدادا لقبول أعمال ذات منفعة أقلّ.

¹ - د. بلقاسم العباس ، تحليل البطالة، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، أفريل 2006. ص: 3. www.arab-api.org.

² - د. نادر مريان وآخرون "دليل مؤشرات سوق العمل" دائرة المطبوعات والنشر المنار. الأردن. 2006. WWW.elmanar.jo/

³ - د. البشير عبد الكريم "تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحيط منها من خلال عقد التسعينات: مجلة اقتصادية، شمال إفريقيا. العدد الأول. ص: 150.

2 - الثروة: صاحب الثروة يستطيع الصمود وتحمل أعباء البطالة وأكثر متمسكا بالبحث عن العمل الأفضل.

3 - تكلفة المصاريف لتغطية الاستهلاك.

4 - خصائص و منفعة العامل.

5 - مستوى النشاط الاقتصادي: ركود أو انتعاش

2-2-1. أنواع البطالة:

توجد أنواع عديدة ومختلفة للبطالة. وهذا يرجع إلى اختلاف سبب كل منها، وعلى ذلك يمكن القول إن وسائل علاج كل منها تختلف أيضا باختلاف أنواعها.

وبصفة عامة سوف نركز على نوعين رئيسيين من البطالة وهما البطالة الاختيارية والإجبارية مع التعرض لتقسيمات المختلفة التي يمكن إدراجها تحت كل نوع منها.

أ- البطالة الاختيارية:

وهي تعني وجود عدد من الأفراد لديهم القدرة على العمل ولكن ليس لديهم الرغبة في العمل وذلك عند مستوى الأجر السائد. معني هذا انه تتوفر لهم وظائف معينة ولكنهم لا يرغبون في العمل فيها لان مستوى الأجر في هذه الوظائف أقل من مستوى الأجور التي يرغبونها، وقد يرجع السبب لوجود هذه البطالة إلى وجود نقابات عمالية قوية تعمل على تحديد اجر العامل الحقيقي عند مستوى أعلى من الأجر التوازني .

ب- البطالة الاحتكاكية:

وتعني البطالة الاحتكاكية وجود أفراد في حالة بطالة نتيجة للوقت الذي ينقضي عليهم في حالة بحث عن عمل دون ان يجدوا العمل المناسب لهم. وهي ظاهرة مؤقتة تحدث إما نتيجة لان الباحثين عن عمل لم يجدوا بعد الفرصة المناسبة أو لان أصحاب العمل لم يجدو بعد العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة لديهم .

وعملية البحث سواء من جانب الباحثين عن عمل أو أصحاب العمل سوف تستمر دون توقف مغذية بذلك هذا النوع من البطالة¹. ونظرا لان تدفق المعلومات لا يتم بصورة مثلى فان كل طرف يفضل الانتظار حتى يجد طلبه، ويتوقف طول فترة البطالة الاحتكاكية على عدة عوامل منها:

2

مستوى الأجر النقدي الذي يتوقع الأفراد الحصول عليه من هذه الوظيفة، حيث من المتوقع كلما زاد مستوى الأجر أو العائد من الوظيفة كلما قصرت فترة البحث عن وظائف وبالتالي تقل البطالة الاحتكاكية والعكس صحيح، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى كلما كان البحث لفترة أطول يحقق الحصول على وظيفة ذو عائد أعلى، كلما طالت فترة البطالة الاحتكاكية وكلما زاد معدلها.

مستوى الأجر العيني المتوقع الحصول عليه من خلال هذه الوظيفة بمعنى ما يحصل عليه الأفراد من إعانات وتأمينات اجتماعية وصحية وغيرها عند قبولهم العمل بوظيفة معينة فكلما زاد مستوى الأجر العيني المتوقع الحصول عليه من وظيفة ما كلما توقعنا ان يقل معدل البطالة الاحتكاكية والعكس صحيح.

1- أحمد رمضان نعمة الله وعفاف عبد العزيز عايد وايمان عطية ناصف، مرجع سابق، ص 259.

2- أ.د. أحمد فوزي أبو السعود، مرجع سابق، ص 221.

درجة الاستقرار في هذه الوظيفة، بمعنى هل هي دائمة ام لا؟ وذلك انه كلما زادت درجة الاستقرار في الوظيفة ما كلما قل معدل البطالة الاحتكاكية والعكس صحيح.

درجة الاستقرار الاقتصادي في الدولة .بمعنى انه كلما كانت الدولة مستقرة اقتصاديا كلما قلت فترة البحث عن الوظيفة المناسبة وكلما قل معدل البطالة الاحتكاكية والعكس صحيح.

النقص في المعلومات المتوفرة للأفراد المتعطلين عن الوظائف الشاغرة الملائمة لهم ،او النقص في المعلومات لدى رجال الأعمال عن الأفراد المتعطلين ذوى المؤهلات الملائمة للوظائف الشاغرة لديهم .فمن المتوقع كلما كان نقص في المعلومات زادت البطالة الاحتكاكية.

تكلفة البحث عن الوظيفة المناسبة والمرغوب فيها حيث من المتوقع انه كلما زادت تكلفة البحث عن وظيفة أفضل وكلما قل معدل البطالة الاحتكاكية.

ج- البطالة الموسمية:

وتحدث هذه البطالة بين عمال بعض المهن التي يتصف العمل فيها بالموسمية.¹

وبعبارة أخرى هي حالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة انكماش الطلب على سلعة معينة خلال فترات معينة غير مواسم ازدهارها ونمائها ومثال على ذلك موسم معاصر الزيتون أو موسم المنتجات الصيفية أو الشتوية ففي الموسم المخصص لهذه المنتجات يزداد الطلب عليها ويزدهر الأمر الذي يزيد من حجم الطلب على القوة العاملة المستخدمة بيد أن هذا الطلب ينحصر أو يختفي أحياناً عند انتهاء موسم الإنتاج وهنا تظهر ما يسمى بالبطالة الموسمية.²

د- البطالة الهيكلية:

تعرف البطالة الهيكلية على إنها حالة تعطل في أجزاء من القوة العاملة بسبب التطورات تؤدي إلى اختلاف متطلبات هيكل الاقتصاد القومي عن طبيعة ونوع العمالة المتوفرة، وتقترب إلى حد ما فكرة البطالة الهيكلية من البطالة الاحتكاكية في تطور وسائل الإنتاج وتقدمها قد يؤدي إلى الاستغناء عن بعض أفراد القوة العاملة، بيد أن الفاصل بين الأمرين إن البطالة الاحتكاكية مؤقتة لاشتغال الأفراد في البحث عن الانتقال من وظيفة إلى أخرى بما في ذلك إمكانية التأهيل للوظائف الأخرى.

أما في البطالة الهيكلية فالوضع مختلف حيث نجد شريحة من الموظفين أن امكانتهم ومؤهلاته لم تعد مناسبة للمجتمع بسبب تغير هيكل

1- احمد الأشقر: الاقتصاد الكلي، الدار العلمية للنشر ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، طبعة 2002، ص 301.

2- هيثم الزغبى: مرجع سابق، ص 148.

الاقتصاد ككل مما يجعل من التعطل أمرا طويلا المدى نسبيا، هذا إذا ما اختاروا إعادة التأهيل والتأقلم مع الوضع الجديد.

ولنضرب مثال على البطالة الهيكلية؛ إن تحول المجتمع من زراعي إلى صناعي مثلا فإن الأمر يعني أن تغيرا جذريا قد حصل في هيكل الاقتصاد يستوجب انحصار العاملين في القطاع الأول لصالح القطاع الصناعي، وعليه من الصعب على المزارع العادي إن يتحول إلى موظف إنتاج على آلة حديثة. كما أن المجتمع الذي يخرج أعداد كبيرة من المتعلمين في تخصصات غير مطلوبة إنما يفاقم من مشكلة البطالة الهيكلية. ويصبح على طالب الهندسة مثلا العودة من جديد لدراسة علم آخر للحصول على وظيفة مناسبة في أحد البنوك حينما يكون الطالب أكبر على هذه المهنة.¹

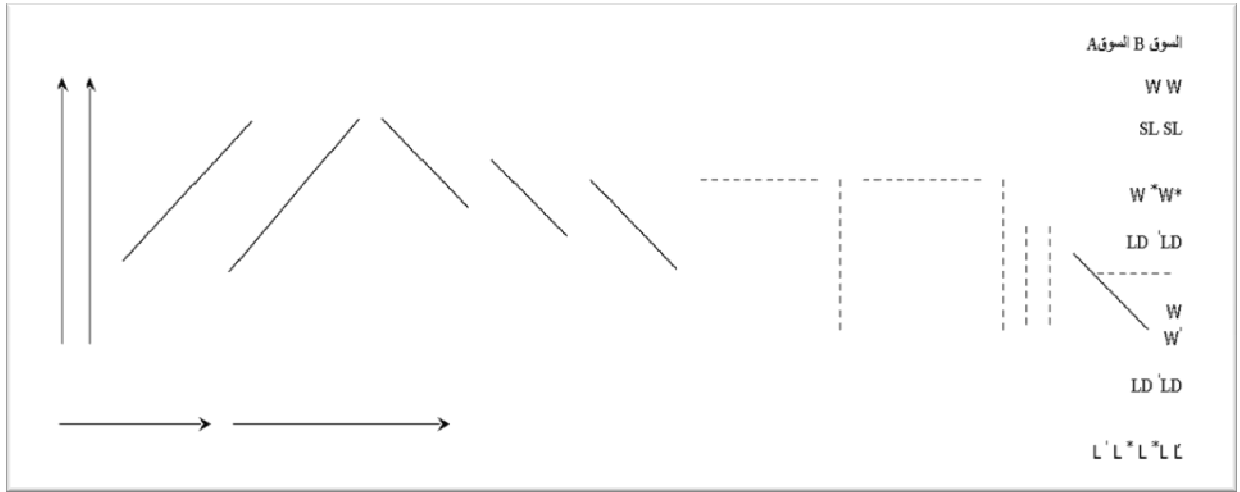
وبصفة عامة نستطيع القول أن هذه البطالة تحدث عند تعرض بعض الصناعات وبعض أصناف العمال المهرة وبعض مناطق في الدولة إلى الانهيار في الوقت الذي تتعرض فيه مناطق وعمال صناعات أخرى إلى التوسع، وتؤدي هذه النتيجة إلى اختلال التوازن، عندما يزيد عرض العمل في القطاعات التي أصابها انكماش في الوقت الذي يزيد الطلب العمل في القطاعات التي توسعت. وسيتحول العمال إذن من القطاعات التي تعرضت للانكماش إلى القطاعات إلا أن هذه الإجراءات والتنقلات تحتاج إلى وقت وقد لا تكتمل لأسباب تنظيمية بحته فالتنقل وإعادة التدريب وإعادة تكوين المهارات تحتاج لإجراءات قد يطول بها الوقت²، ويقدم الشكل المتكون من المنحنيين (A) و (B): السوق (A) يمثل عمالا شبه مهرة في الصناعة (A) والسوق (B) لعمال مهرة في صناعة (B) ولنفترض أنهما في حالة توازن في البداية، حيث الأجر وحجم التوظيف التوازنيين.

1- خالد واصف الوزني و احمد حسين الرفاعي: مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر عمان الاردن، الطبعة الثالثة 2000، ص 264.

2- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة الثالثة، 2005، ص 87.

لنفرض أن طلب العمال في الصناعة A قد تراجع نتيجة منافسة الصناعات المستوردة بينما زاد طلب العمال في الصناعة B، وإذا كان الأجر في الصناعة A غير قابل للانخفاض فسوف تظهر بطالة قدرها $(L' - L^*)$ في السوق A. إذا كان عمال الصناعة A قادرين على التحول للعمل في الصناعة B دون أي تكاليف فسينتقل المتعطلون إلى السوق B وستختفي البطالة نهائياً لكن الأمر قد يحتاج لفترة معينة وتكاليف معينة قد تطيل فترة البطالة.

السوق B السوق A



الشكل يوضح البطالة الهيكلية

ومما سبق نجد انه هناك عدة أسباب للبطالة ونلخصها في النقاط التالية:¹

*التغيرات في الطلب والأذواق.

*التغير في التركيب العمري لقوة العمل.

*صعوبات التنقل الجغرافي الداخلي.

*التطورات التكنولوجية التي تحدث في العالم بسرعة تساعد أيضا على نموه البطالة -ففي الدول المتقدمة

لهذه البطالة بسهولة نتيجة لتوفر الإمكانيات المادية والفنية لإعادة التأهيل وتدريب العمال المستغنى عنهم للالتحاق مرة أخرى بالعمل، إما الدول النامية فنجد صعوبة كبيرة في معالجة هذا النوع من البطالة لانخفاض الإمكانيات لهذا ينادي بعض الاقتصاديين إلى إدراج هذه البطالة في الدول النامية تحت البطالة الإجبارية وليست الاختيارية.

1- احمد فوزي ابو السعود، مرجع سابق ، ص222.

هـ. البطالة الإجبارية:

تعرف البطالة الإجبارية على أنها وجود أفراد تتوافر لديهم القدرة على العمل وكذلك الرغبة في العمل عند مستوى الأجر السائد ولكنهم لا يجدون أعمالاً ولا يعملون وبالتالي لا يحققون أي إنتاج.¹

كما يطلق على هذه البطالة أيضاً البطالة الكينزية أو بطالة نقص الطلب، ويعرف كينز هذا النوع من البطالة بأنه تلك البطالة التي تتحقق عدم قدرة) أو كفاية (الطلب الكلي على امتصاص كمية إنتاج يشارك فيها إجمالي القوة العاملة المتاحة، وهذا يعود أساساً إلى عدم مرونة الأجور النقدية بالانخفاض.²

ويندرج تحت مفهوم البطالة الإجبارية مايلي:

• البطالة الدورية:

وهي عبارة عن الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة متأثراً بحركة الاقتصاد القومي ومسيرة نموه، وينشأ هذا النوع كنتيجة لمرور اقتصاد أي دولة بمراحل تمثل الدورة الاقتصادية، فعند مرور الاقتصاد بمرحلة الكساد والركود الاقتصادي، ينخفض الناتج القومي، وهو يعني تعطيل جزء من قوة العمل، إلى أن ينتقل الاقتصاد مرة أخرى إلى مرحلة النمو والازدهار، وبالتالي فإن نسبة البطالة سوف تنخفض والتمثلة بإعادة تشغيل قوة العمل المتعطلة مرة أخرى.³

¹ - احمد رمضان نعمة الله وعفاف عبد العزيز عايد وايمان عطية ناصف، مرجع سابق، ص 262.

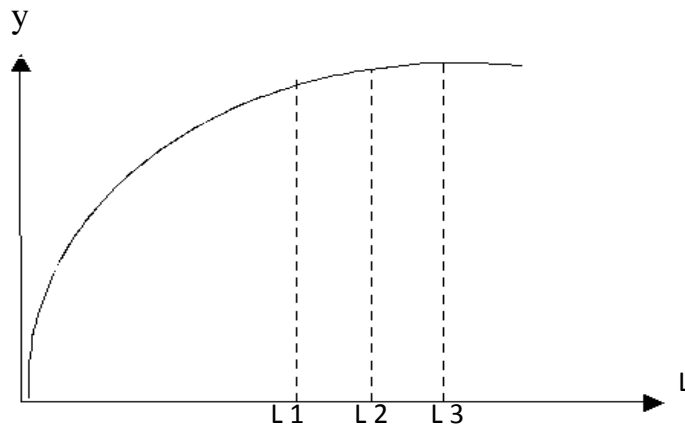
² - فلة عاشور: آثار برامج الإصلاح المالي لصندوق النقد الدولي على سوق العمل، مذكرة تخرج لشهادة الماجستير، غير منشورة، تخصص نقود وبنوك دفعة 2003.

³ - هيثم الزغبي: مرجع سابق، ص 148.

● البطالة المقنعة:

عرف على أنها حالة يصل فيها الإنتاج الحدي للعمال إلى صفر أو يأخذ قيم سالبة، أي انه إذا تم تشغيل إضافي للعمال فإنهم سوف يكونون في حالة بطالة مقنعة لأنهم لن يضيفوا شيئاً للناتج الكلي، بل على العكس من ذلك فان الاستغناء عنهم سوف يؤدي لزيادة الناتج الكلي.

الشكل رقم(02): يوضح البطالة المقنعة



*وتستطيع تعريفها أيضا على أنها التحاق بعض الأشخاص بوظائف معينة يتقاضون عليها أجورا، في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر.¹

*ويتم التفريق بين البطالة المقنعة وجميع الأنواع السابق ذكرها أن هذه الأخيرة تأثيرها واضح ويمكن قياسها واكتشافها، أما البطالة المقنعة فيصعب قياسها واكتشافها، وذلك أن القوة المعطلة تحسب مع القوة العاملة بينما في الحقيقة تعتبر معطلة والسبب في ذلك أن إنتاجها ضعيف جدا. وتظهر هذه البطالة في المجتمعات ذات الكثافة السكانية العالية.²

1- خالد واصف الوزني واحمد حسين الرفاعي:مرجع سابق، ص 270.

2- هيثم الزغبي:مرجع سابق، ص 148.

● البطالة السلوكية:

وهو نوع من البطالة ساد الاعتقاد برواجه نتيجة إجماع بعض العاطلين عن العمل عن الانخراط بوظائف دنيا خوفا من نظرة المجتمع . وبذلك تركت العديد من المهن التي صنفتم ضمن الوظائف الدنيا كالعمل في تنظيف الشوارع وجمع القمامة ... للوافدين من الدول أخرى وبذلك بقاء بعض شباب هذه الدول دون عمل.

● البطالة الوافدة:

وتظهر في الدول التي يأتونها العديد من أبناء الدول المجاورة لها هربا من البطالة في بلادهم للعمل في أي وظيفة في هته الدولة مما يجعلهم يزاحمون أبناء هته الدولة على الوظائف المتاحة خاصة وأنهم يقبلون أجورا تقل بكثير عما يمكن أن يقبله العمال المحليون.¹

3-1. المشاكل الاقتصادية للبطالة:

نتعرض في هذا الجزء مشكلة البطالة من خلال أبعادها على النمو الاقتصادي:

يترتب على البطالة العديد من الآثار الضارة بالاقتصاد القومي منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وسوف نركز في هذا البحث على الآثار الاقتصادية فقط ونذكر منها ما يلي:

1 تعني بطالة حالة عدم التشغيل الكامل ، أو عدم التوظيف الكامل والذي يؤثر بدوره على عدم وصول الاقتصاد إلى حالة التوازن التوظيف الكامل.²

2 انخفاض مستوى الناتج القومي والدخل القومي، حيث أن وجود البطالة يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، وهذا

¹- خالد واصف الوزني واحمد حسين الرفاعي:مرجع سابق، ص271.

²- هيثم الزغبى:مرجع سابق، ص 149.

يؤدي بدوره إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع ونقص في الناتج القومي والدخل القومي.

ويزداد هذا الأثر سواء في الاقتصاديات النامية والتي تعاني أصلا من ندرة في مواردها الاقتصادية والتي لديها مشكلة اقتصادية حادة. فمعظم الدول النامية تزداد حدة المشكلة الاقتصادية فيها، والتي تعني الندرة في الموارد الاقتصادية لديها إلى جانب سوء استخدامها بمعنى عدم استخدامها استخداما أمثل وكاملا. وعلى ذلك فإن وجود مشكلة البطالة في مجتمع نامي يعاني أصلا من ندرة الموارد الاقتصادية فهذا يعني زيادة الوضع سوءا فيه وانخفاض مستوى الناتج القومي والدخل القومي.

3 انخفاض مستوى الرفاهية الاقتصادية للمجتمع. وهذا يترتب على انخفاض مستوى الناتج القومي والدخل القومي.

4 اختلال مستوى الأسعار في المجتمع، حيث أن وجود البطالة في مجتمع ما يؤدي إلى اختلال جهاز الأسعار بها فتصبح غير مستقرة وهذا يؤدي إلى ارتفاع معدل التضخم وهذا يهدد بدوره الاستقرار الاقتصادي في المجتمع.¹

5 تعطيل جزء من قوة العمل، يكلف الدولة نفقات إضافية²، حيث في كثير من دول العالم -خاصة الدول المتقدمة- تمنح الحكومات إعانات نقدية للمتطلين فيها، هذا يعني أن عبء إعانة البطالة الذي تتحمله الدولة من أجل إعالة المتطلين يكون كبيرا لا سيما كلما زادت أعداد البطالة في الدولة وهذا يؤدي إلى زيادة المدفوعات التحويلية التي تدفعها الحكومة للمتطلين وهذا يزيد من عجز ميزانية الدولة هذا من جهة، فمن جهة أخرى عندما يرتفع معدل البطالة تنخفض الدخل خاصة للمتطلين وتقل الضرائب التي تحصلها الحكومة مما يقلل من إيرادات الحكومة من جهة أخرى وهذا أيضا يزيد من عجز ميزانية الدولة.³

1- احمد رمضان نعمة الله، عفاف عبد العزيز عايد وايمان عطية ناصف: مرجع سابق، ص 274.

2- هيثم الزغبى: مرجع سابق، ص 149.

3- احمد رمضان نعمة الله، عفاف عبد العزيز عايد وايمان عطية ناصف: مرجع سابق، ص 275.

6 يعتبر عنصر العمل عنصر رئيسي من عناصر الإنتاج وعدم استغلالها هذا المورد يضيع على الاقتصاد فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها تلك القوة العاملة الراغبة والقادرة على العمل والإنتاج¹، كما تعتبر البطالة هدر للطاقات الاقتصادية والتفريط بمورد نادر.

7 هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، وهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهارتهم أو خبراتهم.²

8 ضياع في تكلفة والنفقات التي تم إنفاقها على العنصر البشري.³

4-1. علاج البطالة :

توجد وسائل عديدة لعلاج البطالة، حيث تختلف هذه الوسائل باختلاف نوع كل منها، وكلما أمكن تحديد كل نوع من أنواع البطالة بوضوح كلما أمكن تحديد سياسات ووسائل علاجها ونلاحظ هنا:

1 إذا كانت البطالة هيكلية فانه يمكن علاجها عن طريق إتباع ما يعرف باسم سياسات سوق العمل وذلك عن طريق إيجاد مراكز تدريب العمال لتساعدهم على اكتساب الخبرات والمهارات المطلوبة والتي تتطلبها الوظائف الشاغرة، أو عن طريق مكاتب التوظيف والتي بمثابة حلقة اتصال بين وحدات عنصر العمل (أب العمل) أو بين رجال الأعمال وهم الذين يطلبون خدمات عنصر العمل، حيث تقوم هذه المكاتب بجمع البيانات عن الوظائف الشاغرة في المناطق التي توجد فيها وتعمل على الإعلان عنها للباحثين عن العمل حتى يكونوا على علم دائم بها والتحاق بها إذا ما توفرت فيهم الشروط المطلوبة.

¹ - هيثم الزغبى: مرجع سابق، ص 146.

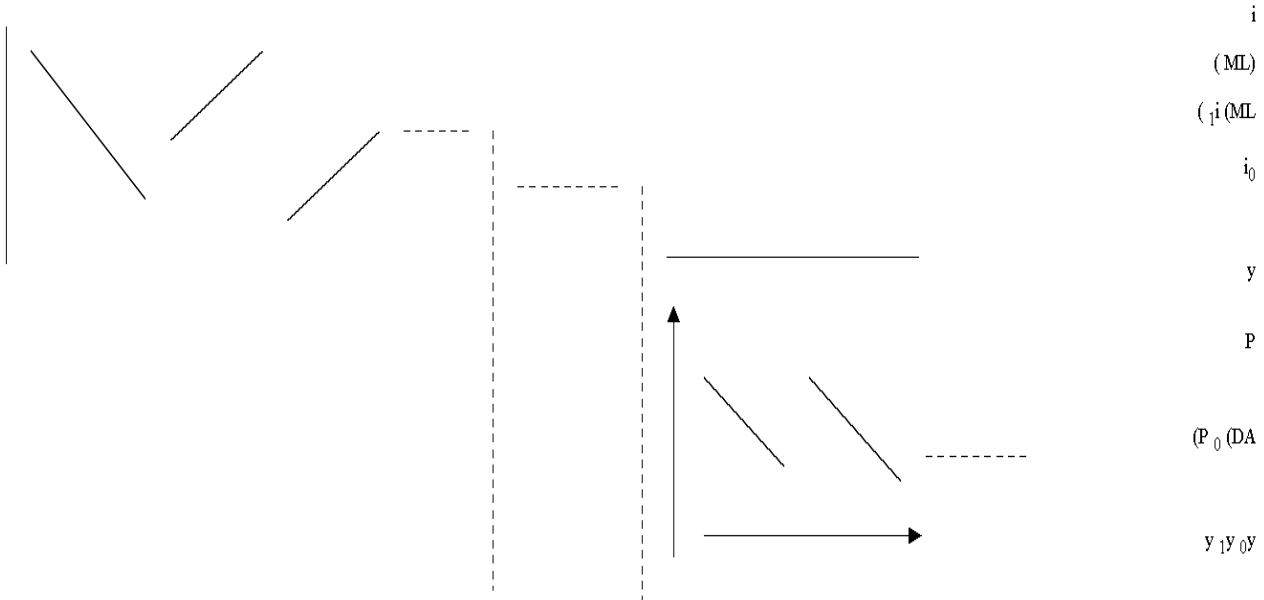
² - عبد الرحمان يسري: النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، (الدار الجامعية للكتاب، طبعة 2004، ص 252.

³ - احمد رمضان نعمة اللع، عفاف عبد العزيز عايد وايمان عطية ناصف: مرجع سابق، ص 262.

2 إذا كانت بطالة احتكاكية فإنه يمكن علاجها عن طريق إنشاء مكاتب توظيف والتي تكون بمثابة حلقة وصل بين وحدات عنصر العمل وبين رجال الأعمال وذلك للإعلان عن وظائف الشاغرة لديهم.

3 يمكن علاج البطالة المقنعة عن طريق سحب العمالة الزائدة الموجودة في أحد الأنشطة وتوجيهها إلى نشاط آخر، خاصة إذا ما صاحب ذلك إنشاء وإقامة مشروعات إنتاجية جديدة سواء من قبل القطاع الخاص الوطني أو القطاع الأجنبي حتى تستوعب الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة والناجمة عن زيادة السكانية السريعة.

4 يمكن علاج البطالة الناتجة عن قصور الطلب الكلي عن طريق اتباع سياسات نقدية مالية توسعية تهدف إلى زيادة الطلب الكلي وتقليل البطالة، فالسياسة النقدية التوسعية تتمثل في زيادة العرض النقدي مما يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي وبالتالي تنشيط الإنتاج وخلق فرص عمل جديدة كما يوضح الرسم التالي:

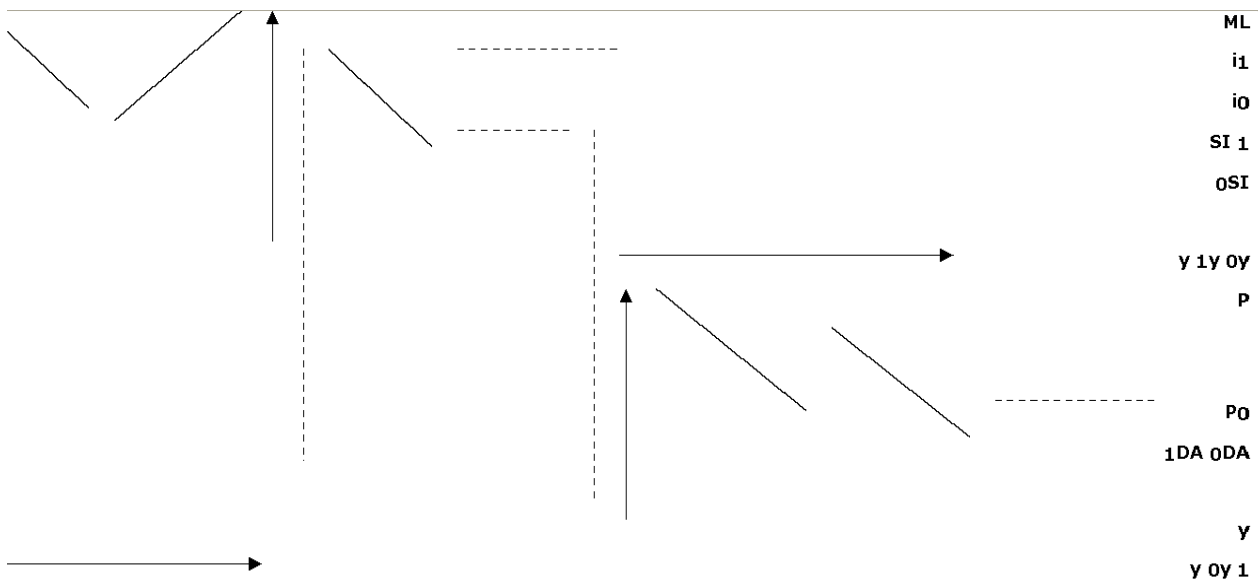


الشكل يوضح

لنفرض أن (OIS) و (OLM) يمثلان كل من منحنى (IS) و (LM) في أول الأمر كما هو مبين في الشكل أعلاه وإذا ارتفع حجم الإنفاق الحكومي أو تخفيض الضرائب فإن المنحنى (S=I) سوف ينتقل إلى اليسار بمقدار الزيادة الحاصلة في الإنفاق الحكومي وكننتيجة لذلك فإن منحنى (OIS) سينتقل إلى (1IS) انتقال إلى اليمين (وسيقطع هذا المنحنى الجديد منحنى (OLM) عند مستوى الدخل أعلى (1Y) ومعدل فائدة أعلى (i) هذا ما دفع انتقال المنحنى OAD نحو اليمين عند نفس المستوى العام للأسعار OP

فان مستوى توازن الدخل الناتج يكون أكبر (إذن أدت زيادة الإنفاق الحكومي إلى انتقال منحنى الطلب الكلي إلى اليمين (وبالتالي زيادة الإنتاج أي زيادة الطلب على العمل ومنه القضاء على البطالة).

-حيث السياسة المالية التوسعية تتمثل في تخفيض الضرائب أو زيادة الإنفاق الحكومي على السلع الاستهلاكية والاستثمارية لتنشيط الإنتاج وخلق فرص عمل جديدة كما يوضح الرسم التالي :



لنفرض أن الحكومة قررت زيادة عرض النقود فينتقل بذلك منحني عرض النقود لليمين ويترتب على ذلك انتقال منحني (OLM) إلى اليمين (1LM) ويتحدد بذلك مستوى الدخل الجديد $1Y$ ومعدل فائدة جديد $1i$ بنقطة تقاطع المنحني (1LM) و (OIS) ويلاحظ بأن هذا التوازن الجديد لمعدل الفائدة ($1i$) هو أقل من معدل الفائدة الأصلي ($0i$) وكنتيجة للعلاقة العكسية ما بين $0I$ و $1I$ فإن ارتفاع مستواه من ($0I$) إلى ($1I$) ويترتب على ذلك زيادة في الدخل الوطني من $0Y$ إلى $1Y$ ومنه انتقال AD لليمين (زيادة الطلب الكلي) عند نفس مستوى السعر $0P$ وبالتالي زيادة الإنتاج ومنه زيادة الطلب على العمل ومنه القضاء على البطالة.

-ولكن يجب مراعاة هنا أن هناك حدودا على التوسع في الاستخدام السياسات النقدية أو المالية التوسعية لأنها تكون مصحوبة بحدوث ارتفاع في الأسعار مما يعني خلق مشكلة جديدة أو يزيد من حدة مشكلة قائمة ألا وهي مشكلة التضخم.¹

5 إذا كانت بطالة موسمية فانه يمكن علاجها والتقليل منها بتدريب العاملين وانخراطهم على أعمال أخرى يمارسونها أو يزاولونها بعد انتهاء الموسم الإنتاجي للسلع التي يشغلون فيها أساسا.²

6 تصحيح آلية الأجور في سوق العمل يمكن أن يلعب دورا هاما في تقليل معدلات البطالة ذلك لأنه كلما شاعت المنافسة في سوق العمل، كلما أصبحت معدلات الأجور تعبر عن حالة عرض العمل والطلب عليه.

7 تشجيع المعاش المبكر حتى يمكن توفير فرص عمل جديدة بدلا من هؤلاء الذين أحيلوا إلى المعاش.

1- احمد رمضان نعمة الله، عفاف عبد العزيز عايد وايمان عطية ناصف: مرجع سابق، ص 276.

2- هيثم الزغبى: مرجع سابق، ص 149.

8 في البلدان النامية بشكل خاص يمكن الاعتماد على الصناعات الحرفية والأنشطة المعبرة في خلق فرص للعمل فهذه الصناعات تعتمد غالباً على تقنيات مكثفة للعمل ولا تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة أو خبرة تنظيمية ضخمة للقيام بها.¹

1-5. واقع البطالة في الدول العربية:

1-5-1. بنية السوق العربية:

تعد النواقص التي تظهر في سوق العمل العربي من العقبات الأساسية التي تعترض سبيل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية . وتبرز هذه العقبة من خلال تأثيرها المباشر، مع افتراض ثبات المتغيرات الأخرى على حجم وكفاءة الانتاج . وتعاني أسواق العمل العربية من النواقص التي تتمثل في انحراف هذه الاسواق وابتعادها عن شروط ومواصفات النموذج النظري للسوق والذي نعني به سوق المنافسة التامة لعنصر العمل وقلة التخصص فضلاً عن ثبات الاسعار وعدم مرونتها . ويمثل تحجر التركيب الاجتماعي والجهل وعدم المعرفة الكاملة بوضع واحوال السوق من قبل المنظمين له العارضين والطالبيين لعنصر العمل (من النواقص المهمة التي تظهر في اسواق البلدان العربية¹).

أن وجود هذه النواقص المهمة وتفاعلها فيما بينها يترتب عليه القصور في إمكانية تأمين المكسب الأمثل والاستخدام الكامل لعنصر العمل الذي يتميز بتدني عوائده ونتاجيته المنخفضة لدرجة تكاد تقترب من الصفر في بعض النشاطات الاقتصادية . كذلك سوء توزيع العمالة بصورة متعادلة على مختلف القطاعات العاملة في النشاط الاقتصادي حيث غالباً ما تتركز في النشاطين الزراعي والخدمي على حساب قطاعي الصناعة والتجارة . وكما مبين في الجدول .

1- عبد الرحمان يسري :مرجع سابق، ص .221.

الفصل الثالث: الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

- المصدر: تقرير التنمية البشرية لعام 1995 جدول هيكل العمالة في البلدان العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك.

البلد	الزراعة		الصناعة		الخدمات		نسبة الزيادة السنوية في أجر العامل	
	1965	1990-1995	1965	1990-1995	1965	1990-1995	1970-1980	1980-1995
الكويت	2		34	26	64	73		3،8
قطر		3		28		69		
البحرين		3		14		83		
الامارات	21	5	32	38	47	57		
السعودية	68	48	11	14	21	37		
سوريا	52	23	20	29	28	48	8،2	-5،4
ليبيا	41	20	21	30	38	50		
تونس	50	26	21	34	29	40	2،4	-0،8
عمان	62	49	15	22	23	29		-3،9
الاردن	37	10	26	26	37	64		
العراق	50	14	20	19	30	64		
لبنان	29	14	24	27	47	59		
الجزائر	57	18	17	33	26	49	1،-0	
مصر	55	42	15	21	30	37	1،4	-2،1
المغرب	61	46	15	25	24	29		
اليمن	73	63	8	11	19	26		

السودان	81	72	5	5	14	23		
موريتانيا	89	69	3	9	8	22		
الصومال	81	76	6	8	13	16	1،-5	

1-5-2. معدلات البطالة في الدول العربية:

فرغم كل السياسات التي وضعت عبر العقود الماضية إلا أنها لم تمكن من تخفيض معدلات البطالة، بل التوقعات المستقبلية تتوقع تزايد معدلات البطالة بنسب كبيرة حوالي 3% سنويا في المنطقة العربية ليصل إلى حدود 25 مليون عاطل عن العمل في حدود عام 2010 حسب منظمة العمل الدولية.¹

لعل الشيء المميز للاقتصاديات الدول العربية هو الارتفاع الغير العادي لنسب البطالة عن المعدلات العالمية حيث جاء في تقرير منظمة العمل العربية، لشهر مارس 2005، تم تقديم تصور متشائم لتطور معدلات البطالة في البلدان العربية. ويرى التقرير أن الوضع الحالي للبطالة هو الأخطر بين جميع مناطق العالم، وأنه يجب على الاقتصاديات العربية استثمار حوالي 70 مليار دولار، ورفع معدل نموها الاقتصادي من 3% إلى 7%، وخلق خمسة ملايين منصب عمل، حتى يتم تخفيض نسب البطالة إلى معدلات مقبولة أو طبيعية.²

وبلغت نسبة البطالة في الكويت وصلت الي 5.5% التي أعدتها أظهرت دراسة إحصائية أعدتها الإدارة المركزية الكويتية للإحصاء أن حجم البطالة بين الكويتيين بلغ نحو 50ر 19 ألف متعطل

¹ د. صلاح الدين السيبي - بورصات الأوراق المالية- عالم الكتب القاهرة 2003 ص5،
² د. محسن أحمد الخضري - كيف تتحكم البورصة في 24 ساعة- إيتراك للنشر والتوزيع سنة 1996 ص21.

وتشير البيانات المتوفرة إلى أن عدد العاطلين عن العمل في الإمارات قد بلغ نحو 30 ألف عاطل كان نصيب أبو ظبي 2,15% فيما بلغت نسبة البطالة في الإمارات الشمالية باستثناء إمارة دبي نحو 24% في حين تشير البيانات إلى نسبة قوة العمل الإماراتية بأنها لم تتجاوز 9% من قوة العمل بالدولة¹. كما وصلت نسبة البطالة في مصر إلى 9.85 سنة 2004 حسب البنك المركزي المستخرج من وزارة التخطيط المصرية .

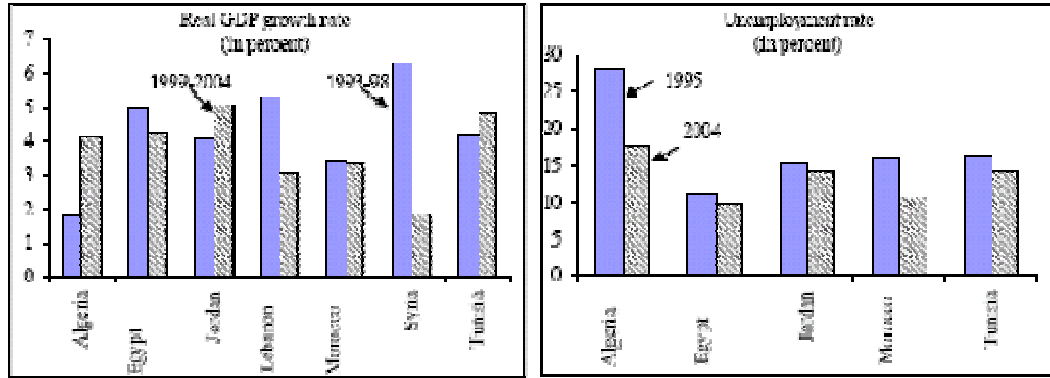
و إذا استثنينا فلسطين و العراق أين تسود ظروف غير عادية، فإن كل الدول العربية تعرف نسب بطالة مرتفعة عن المعدلات العالمية، و هو أمر محير بالنسبة لبعض البلدان التي تتوفر على موارد معتبرة . حيث ترتفع نسبة البطالة في السعودية إلى حوالي 15%، وفي عمان 17.2%، وفي قطر 11.6% و كذلك بالنسبة للجزائر 23.7% في سنة 2003.

و إذا ربطنا معدل النمو بانخفاض نسبة البطالة في الدول العربية فإننا نجد أن العلاقة تكاد تكون ضعيفة بين النسب العالية للنمو ما بين 4% و 6% وانخفاض معدلات البطالة ما بين 2% إلى 3% في غالبية الدول العربية .

تغير معدلات النمو و البطالة في الدول العربية²

¹-محاضرات بورصة الجزائر : الأستاذ طاولي ، جامعة تلمسان كلية العلوم الاقتصادية.

²- Algeria selected Issues ،IMF country report N°. 05/52



هذه البلدان هي التي تعرف معدلات مرتفعة من البطالة، و التي في نفس الوقت تحقق معدلات نمو ايجابية، و لكن الارتباط بين الارتفاع بين معدل النمو الاقتصادي و انخفاض نسبة البطالة غير قوي كما يؤكد التحليل النظري. و عليه فإن نسبة العلاقة بين النمو و البطالة تظهر أكثر وضوحاً بالنسبة لاقتصاديات الدول العربية.

و لكن لماذا لا تؤثر نسبة النمو بشكل كبير على البطالة؟ لعل السبب يكمن في طبيعة النمو المحقق في مختلف هذه البلدان، فالبلدان البترولية مثل الجزائر و السعودية تعرف معدلات نمو في حدود 5% إلى 6% بينما لاحظنا ثبات معدلات البطالة في فترات ما بين 1999 و 2002 و انخفاضه في الفترة ما بين 2003 و 2005 و لكن بالنسب تبقى نوعاً ما ضعيفة. فبالنسبة للجزائر رغم أن معدل نسبة النمو ما بين 1995-2000 كان في حدود 3% إلى أنه يبقى غير كافي لتخفيض نسبة البطالة بشكل كبير¹.

1- د. محمد أيمن عزت الميداني تطور أسواق الرأسمالية في سوريا المركز السوري للاستثمارات والأبحاث في إدارة الأعمال 2002.

6-1. استراتيجيات لمواجهة البطالة:

تعتبر البطالة بمثابة مرض عالمي مزمن وفئاك متى حلت فإنها تؤثر سلبا على مجرى الحياة الاقتصادية والاجتماعية مما يدفع بالدول إلى الدخول خضم المعترك قصد إيقاف زحف هذا الشبح من خلال تعزيز العمالة لخلق مناصب شغل جديدة وبقدر يمكّن البطالين من الاستجابة لمتطلباتهم ومن ثمّ الاستمرار في الحياة من تعويضات وإعانات ... مع محاولة التقليل من الاقصاءات ومساعدة الفئات الشبانية التي طالما عانت ولازالت تعاني من البطالة والاندثار مما يجعلهم يسبحون في فضاء لا أول له ولا آخر فضاء التهميش خاصة فئة فقيلي أو عديمي الكفاءات والمهارات وفي هذا الصدد يصرّح "جاك سانتير"¹ بأن مكافحة البطالة هو كفاح جماعي يجب أن يشارك فيه الجميع دون استثناء، لأن الإجابة عن أسئلة المواطنين بتحسين أوضاعهم المعيشية وإيجاد وظائف جدد تستوعب الملايين من القوى العاطلة.

فمواجهة البطالة إذن يكون بتشجيع المبادرات المحليّة² وفتح المجال أمام الشركات المتوسطة والصغيرة الحجم حتى تنمو وترتقي مع تسهيل عمليات تشغيل الشباب غير أنّه يبدو أنّ كلّ الجهود التي تقوم بها الدولة من إصلاحات ومشاريع تنموية تبقى في حدود إمكانيات الاقتصاد الوطني.

أ- التجربة الفرنسية:

¹ - سمير صارم. الأورو. دار الفكر: 2000. ص: 53.

² Gestion des ressources humaines. Jean marie peretti .p :67 EDI ISBN Année 1999.

فمن الاقتراحات التي تبنتها الحكومة الفرنسية في معالجتها للبطالة نجد: أ -
اقتراحات¹ Larrouturou والقاضي بتخفيض عدد ساعات العمل من
40 ساعة إلى 35 ساعة في الأسبوع كون أن :

- تقليل ساعات العمل يمكننا من خلق مناصب عمل جديدة وبالتالي توزيع
العمل على فئة نشيطة إضافية وهذا ما يتمشى مع مدّة العمل السنوي كما
أن مبلغ الدفع Rémunération لن ينخفض إلا بشكل بسيط بفضل
العائد من انخفاض المساهمات الاجتماعية.
تقييم الاقتراحات:

تخفيض مدّة العمل بـ: 15%

الأجور والتكاليف:

انخفاض متوسط مستوى الأجور بـ: 5%

تراجع نسبة المساهمة في التأمين على البطالة بـ: 8,8 % من حجم
المداخيل.

الإنتاجية والعمل:

- أرباح الإنتاجية ترتفع إلى 4 %.

- استخدام ما نسبته 10 % من المداخيل الإضافية.

- خلق أكثر من 1,5 م منصب شغل.

ب- المالية العامة:

ارتفاع حجم النفقات العامة بـ: 23 م أورو في مقابل التأمين على البطالة
ومساعدة المؤسسات ذات الدخل الضعيف... وبالمقابل فإن النفقات العامّة
ستربح 24 م أورو نتيجة انخفاض تكاليف البطالة وعلى الرغم من أن

¹ Chômage et relance Economique. Bernard. Marie. Ange.R.p :83

هذه الاقتراحات هي معقولة إلا أن الملاحظ هنا هو الدور الغامض الذي تؤديه الإنتاجية على مستوى هذا النموذج باعتبار أن تخفيض وقت العمل يحقق زيادة في الإنتاجية وبنسبة 4% وهذا ما يدخل في حكم معطيات اقتصادية قد يصعب التنبؤ بها مما قد يؤثر بشكل أو بآخر على النمو في الإنتاجية كما أننا نشير أن هذه الاقتراحات لم تأخذ بعين الاعتبار إمكانيات المؤسسات في تقليل الوقت وأيضا إمكانياتها في اقتناء التكنولوجيات الحديثة، ويرى خبراء الاقتصاد بأن إستراتيجية اللجوء إلى التخفيض من مدة العمل ليست بالضرورة إستراتيجية خاطئة كما أنها تحتوي على بعض الصواب لكنها ليس الأفضل باعتبار أنها تحتوي على بعض المجازفات كون أنها ترفع من كلفة العمل غير المؤهل كما أنها تخفض من قدرات الإنتاج وتحمل المؤسسات ضرائب إضافية.¹

هذا وإن تخفيض ساعات العمل قد لا يحقق إنتاجية² المرغوب فيها، وقد يؤدي إلى استعمال تجهيزات جديدة وعليه فبدلا من التفكير في تخفيض ساعات العمل يرى الآخرون في إمكانية لمشاركة العمل أو اقتسامه *partager le travail* وهذا ما يسمح للعمال من استرجاع أنفاسهم من خلال الراحة كما أن مستوى معيشتهم يتحسن، كما يسمح للمؤسسة من تعظيم إنتاجيتها ومثال عن ذلك نقول إنه قبل اقتسام العمل كان العمال يعملون 8سا/اليوم لمدة 5 أيام. وهذا ما يتطلب موصلات ويؤدي إلى الازدحام وانعدام الراحة اليومية، ضف إلى ذلك متاعب السوق خلال أيام الاستراحة عند كثير من الموظفين.

وبافتراض أن اقتسام العمل يكون بين فرقتين، فرقة تعمل من صباح يوم الاثنين إلى ظهيرة يوم الخميس وفرقة تبدأ عملها من عشية يوم الخميس إلى عشية يوم الأحد وهكذا فغن كل من الفرقتين سوف تعمل

¹ - Les 35 h une approche critique de Paule Fabre/Patrick Artus/Bernard Brunhes/ Bertrand Collomb/ Favennec Lemoine. Edi Economica. P : 48- 49.

² - Le plein emploi retrouvé – Bernard Hugonnier – p : 63 -65. ED.Economica Année 1996.

3 أيام و1/2 يوم في الأسبوع فهذا سوف يستدعي القيام بـ: 8 تنقلات الأسبوع بدلا من 10 تنقلات كما أنهم سوف يربحون 3 أيام و1/2 راحة لقضاء حاجاتهم وللاستراحة كما أن التعب والقلق سوف يقلان كما أن الإنتاجية سوف ترتفع، كما أننا سنواجه بذلك مشاكل التغيب والعطل المرضية وبهذا تتحقق مصالح كلّ العمال وأرباب العمل والمجتمع ككل.

• اقتراحات TADDEI:

وهي مقترحات تنطلق من معطيات الاقتصاد الكلي لتتبلور ثم تعود بنتائجها على الاقتصاد الجزئي جوهرها يهتم بتخفيض وقت العمل وإعادة تنظيم العمل مقابل 3 شروط:

- تخفيض التكاليف الجزئية/ الوحيدة للإنتاج.

- المحافظة على مستويات القدرة الشرائية.

- المحافظة على الوضعية المالية العامة.

فبمجرد أن تتحقق هذه الشروط الثلاثة فإننا نتمكن من خلق 200.000 منصب عمل/السنة وهذا تحت ظل الاستخدام العقلاني الجيد لوسائل الإنتاج كما أننا نتحصّل على إنتاجية حسنة ومنافسة في ظروف جيدة وهذا ما يعود بالنفع على الإيرادات العامة خاصة النفقات المتعلقة بالبطالة والأسعار PIB. بإيجاز نقول إن اقتراحات TADDEI محفزة غير أنّها قد أهملت العلاقة ما بين الإنتاجية والعمل وخصوصيات المؤسسات والعامل.

• اقتراحات MICHEL ROCARD¹:

حتى يتم مواجهة البطالة يرى ROCARD أنه يتوجّب على المؤسسات أن تنظّم وقتها بشكل جيد مما يضمن لها الاستخدام الجيد والعقلاني للموارد البشرية وهذا ما يحقق مردودية أعلى كما أن التسيير

¹ Chômage de longue durée – Roger Ieray. ED. Economica Année 1991.p :234.

الجيد للمردودية من خلال إعادة استثمارها سيخلق بالضرورة مناصب شغل جديدة ولقد أثبتت الدراسات أن 1/2 رجال الأعمال الفرنسيين المستجوبين حول الإجراءات المتخذة في موجهتهم للبطالة ردّ معظمهم بتحسين التسيير والاستخدام الأمثل لأوقات العمل ويتحقق ذلك إما من خلال إعادة النظر في طريقة توزيع المناصب وتنظيم أوقات العمل وطرق التربص والتكوين... أو من خلال تقسيم العمل والتخصص لماله من عائد على المؤسسة ومتى تمكنت المؤسسة من تحقيق التنسيق والانسجام ما بين هذه العوامل تحققت التنمية والاستمرارية وتمّ تكثيف النشاطات وتمكنت المؤسسة من فتح وحدات جديدة الأمر الذي يستلزم خلق مناصب جديدة وستزداد كثافة ما دامت المؤسسة تحقق أرباحاً.¹

تحسين الإنتاجية: إلى حدّ الساعة لم تثبت الدراسات والتجارب على أن الزيادة في الإنتاجية تؤدي إلى الزيادة في مستويات البطالة كون أن التقدم التقني لا يخلق البطالة، فبالرغم من أنه يقصي الوظائف ذات المداخل الضعيفة ذات الإنتاجية الضئيلة إلا أنه يخلق بالمقابل مناصب عمل ذات دخل وإنتاجية أكبر وجودة أعلى ونوعية أرقى ويساهم في تحسين الاستهلاك وزيادة الرغبات² ذلك أن الصناعة لا بديل لها عن الاستمرارية في التحسّن والبحث عن الكيفية التي تمكّنها من مضاعفة إنتاجياتها وحسب G.MAOTTI 1 فإن الزيادة في الإنتاجية يستدعي التقليل من حجم التكاليف (اليد العاملة، الصيانة...).

وترتكز أهمية التخطيط على ثلاث جوانب رئيسية:

1. التغيرات التي تتميز بها الاقتصاديات خاصة سياسة الانفتاح الاقتصادي؛

¹ - Même ouvrage p.124-132.

² - la reduction du temps de travail : pierre cahuc et pierre granier, p 251 ,edi Economica 1997.

2. النمو الديموغرافي ومخزون القوى العاملة (متخصصة كانت أم لا)؛

3. حجم الاستثمارات وأساليب الإنتاج المنتجة وبعض المؤثرات الاقتصادية وهناك أيضا آلية:

- تنظيم السوق ودعم سياسات التشغيل.

1- تنظيم السوق:

تسعى الدولة إلى حماية أفرادها من البطالة بالتدخل الإيجابي في تنظيم سوق العمل وجعله أكثر فعالية وتنافيه من خلال:

* **قوانين العمل وتشريعاته:** ضبط مدة العمل، الأجر، عقود العمل، الساعات الإضافية، حقوق العامل، كما يجب أن تراعي هذه القوانين: المهارة والكفاءة وإنتاجية العامل¹. كما يوحد من توسع دائرة الحماية غير الرسمية.

* **الإنفاق الحكومي:** وذلك من خلال الإنفاق الرشيد الذي يساهم في خلق مناصب شغل جديدة، ومجالات الإنفاق تكون:

- في الإشهار مناصب العمل الشاغرة.

- مساعدة البطالين في الاتصال بأرباب العمل بالوساطة.

- الإنفاق على تحسين نوعية البطالين.²

- خلق مؤسسات من طرف البطالين.³

¹- د. على عبد الوهاب ماجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها" دراسة تحليلية تطبيقية ن الدار الجامعية الإسكندرية 2005، ص 160.

² - chômage et reliance de l'emploi, la vision des entreprises p 49

³ -Bernarb gazier. Emploi nouvelles données p36. économiste ca 1993.

- الإعانات المالية الموجهة لأرباب العمل عند توظيفهم البطالين مثلاً: الأرجنتين أنفقت 1997 حوالي 200 مليون دولار على برنامج الحماية الاجتماعية الكثيفة العمل التي تقترحها البلديات.

***مكاتب الشغل:** هي مصالح ذات طابع إداري عمومي تختلف إطارها التنظيمي من بلد لآخر وتهدف إلى توفير المناصب العمل للباحثين عليها من خلال ربطها لمختلف المؤسسات المستخدمة من خلال آليات قانونية وتنظيمية تجعلها مركز إشراف وتوجيه للباحثين عن عمل المسجلين لديها نحو المؤسسات المريدة للبلد العاملة وبالتخصصات المطلوبة.¹

كذلك يقوم بالإعلام والتوجيه والإرشاد والتنسيق بين صناديق التأمين على البطالة. وحسب التقرير المكتب الدولي لسنة 2001 أنه قد ساهمت هذه المكاتب في خلق أكثر من 1.3 مليون فرصة عمل بأوروبا.²

*** توفير الإعلام:** يلعب الإعلام دوراً هاماً في تقصير مدة البطالة ويحد من حدة ومعدل البطالة الاحتكاكية.³

¹ - www.Wblm0018.worldbank.org.

² - د. أحمد سلمان. الصعوبات التي تتعرض مكاتب التشغيل والتوجيه المهني في تنظيم سوق العمل 2005/7/11.13 موقع منظمة العمل العربية.

³ - د. عبد القادر محمد عطية الاتجاهات الحديثة في التنمية. الدار الجامعية 1999، ص 17-18.

2- دعم مؤسسات التشغيل:

تعرف سياسات التشغيل على أنها مجموعة من الأساليب توجه خاصة لتحسين نشاط سوق العمل فهي تهدف إلى الرفع فاعلية الإقران بين البطالين ومناصب العمل الشاغرة، ولتحفيز وثيرة التشغيل دعا المنتدى العالمي للعمالة: "أنه لا يجب أن تكون سياسة العمالة سياسة قطاعة على هامش السياسة الاقتصادية بل يجب أن تكون نتيجة تنسيق محكم لكل السياسات الاقتصادية أو هيكلية" أسس يجب أن يكون الاستخدام هدفا مركزيا لا فرعيا.

أما منظمة العمل الدولية فاقترحت برنامج العمل اللائق الذي يسعى للعناية بالكميات المعتبرة من الوظائف المنتجة والمختارة بحرية وذات نوعية جيدة وهذا الشرعي وضع سياسات تتجاوز سياسات سوق العمل التقليدية.

2-1. السياسة الاقتصادية الكلية المتناسقة من أجل العمالة الكاملة:

2-1-1. السياسة النقدية والمالية:

تؤثر السياسة النقدية على الطلب الكلي بزيادة عرض النقود قمع ثبات الطلب تؤدي على انخفاض سعر الفائدة، ومع انخفاض سعر الفائدة يزداد الاستثمار وبالتالي يزداد الطلب الكلي باعتبار أن الاستثمار أحد مكوناته ومن تم يحدث طلب إضافي على اليد العاملة.

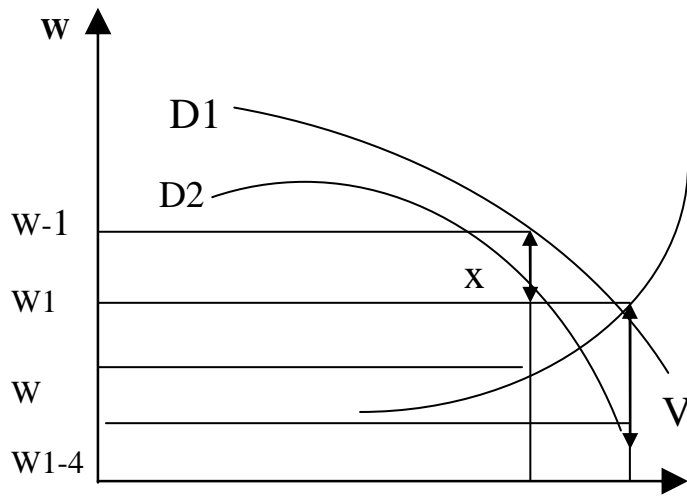
أما السياسة المالية فتتمثل في تغيير الإنفاق الحكومي والضرائب التي تؤثر على الطلب الكلي في الاتجاه المرغوب فيه من خلال عنصران هما:

- السلع والخدمات: تحتوي على مرتبات العمال من السلع والخدمات والقطاع الخاص.

- **المدفوعات التحويلية:** تتمثل على مدفوعات التأمينات الاجتماعية المتقاعدين والعجزة وإعانة البطالة ودعم الزراعة والفوائد على ديون الحكومة وغيرها من المدفوعات التي لا يتم الحصول مقابلها على السلع والخدمات.

قد يكون تأثير الاتفاق الحكومي الذي هو في صورة مشتريات على الطلب الكلي أقوى من تأثير الإنفاق الحكومي في صورة مدفوعات تحويلية. ذلك أن تأثير المدفوعات التحويلية على الطلب الكلي يتصدر بالموك الاتفاقي لمستلمي هذه المدفوعات.¹

- الضرائب تستعمل كذلك كسياسة على الطالب الكلي وحجم العمالة من خلال الحكم في معدل الضريبي.



الشكل 1: أثر الضريبة الأجور على التوظيف

فلو افترضنا ضريبة مقدارها (X) على الأجور يدفعها صاحب العمل فإن الطالب على العمل ستراوح إلى الأسفل جهة اليسار بمقدار مستوى الضريبة بسبب ارتفاع التكاليف ويصل المنتج إلى أعظم ربح في حالة تساوي قيمة الإنتاجية مع الأجور زائد مقدار الضريبة:

¹ - د. عبد القادر، محمد عبد القادر، عطية، مرجع سابق، ص169.

² - أطروحة: الشريف عبد الكريم: محددات البطالة: دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر) دكتوراه دولة، 2001-2002، ص 107-108.

$$\begin{aligned} \frac{M}{E} = P_a - (w + x) & \Rightarrow P_q - \text{Im}l_e = w + x \\ E = 0 & \Rightarrow P_q - \text{pmp} - x = w \end{aligned}$$

حيث أن: انتقال منحى الطلب D_1 إلى D_2 أدى إلى تخفيض أجر التوازن من W_2 إلى W_1 والعمالة من E_1 إلى E_2 .

إن العمال قد تضرروا من الجهتين: من ناحية أخرى المعطل لن مستوى العمالة أصبح أقل ويترتب عليه البطالة.

* أثر الإنتاجية في خلق مناصب شغل جديدة:¹

حسب **sauvy** فإن أرباح الإنتاجية الناتجة عن تخفيض تكلفة العمل تؤدي إلى انخفاض الأسعار وارتفاع المداخيل وهذا ما يؤدي إلى ارتفاع القدرة الشرائية وبالتالي ارتفاع الاستهلاك، خاصة استهلاك الخدمات الذي يسبب ارتفاع الإنتاج في القطاع الثالث وبالتالي ارتفاع العمل في هذا القطاع وهذا على المدى الطويل ولا يخص نفس قطاعات النشاط.

في الواقع إن ارتفاع الإنتاجية في قطاع الفلاحة يؤدي إلى انخفاض العمل في هذه القطاعات لكن ارتفاع الأجور يؤدي إلى ارتفاع القدرة الشرائية مما يؤدي إلى ارتفاع استهلاك الخدمات.

2-1-2. الاستثمار:

لخلق مناصب شغل جديدة والقضاء على البطالة يتطلب دفعة قوية للاستثمار والنمو في مختلف القطاعات الاقتصاد القومي (الزراعة، الصناعة، الخدمات) مع ما يعنيه ذلك من تصحيح للبنيان الاقتصادي

¹ - ديدوح شكرية-الدولة وسوق العمل - ماجستير في الاقتصاد-جامعة تلمسان سنة 2004/2005، ص45.

المشوه ومن تنمية متوازنة لقطاعاته ومن تكنولوجيا ملائمة. وتحتاج ذلك إلى أن تكون هناك إستراتيجية طويلة المدى للنهوض بهذه القطاعات التي تضع من أولوياتها تحقيق فرص عمل للعمالة المحلية.

تشغيل الطاقات العاطلة الموجودة في مختلف القطاعات الاقتصاد القومي من خلال العمل على إتلاف أسبابها وميزة هذا الاقتراح أنه سيسهم في زيادة حجم العمالة دون الحاجة إلى إنفاق استثماري جديد.

كذلك الارتفاع بمعدل الاستثمار القومي إلى ما لا يقل عن 25 % حتى يتمكن استيعاب تشغيل العمالة الجديدة التي تدخل سنويا سوق العمل والتخفيض التدريجي رصيد البطالة المتراكم من خلال:

- تشجيع القطاع الخاص المحلي،
- إعادة النظر في عملية نزع الملكية الدولية لمشروعات القطاع العام و تحويلها إلى القطاع الخاص المحلي الأجنبي،
- تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومشروعات القطاع غير الرسمي وإزالة ما يعترضها من عقبات إدارية وحكومية.¹

2-2. سياسات إحداث مناصب الشغل:

2-2-1. الخلق المباشر للوظائف: تقديم منح أو قروض تفصيلية عمل لتغطية تكلفة خلق الوظائف شريطة أن يشغل الوظائف الجديدة المسجلون من المعطلين عن العمل، وإذا لم يتحقق هذا الشرط ستعي رد المنحة أو القرض الميسر.

2-2-2. التوظيف في القطاع العام: تعمل الحكومة على توفير وظائف للعمال العاطلين، مع أن الدولة تكفل لهم تعويضات البطالة ولكن إذا كان

¹- د. رمزي زكي - الاقتصاد السياسي للبطالة،..... لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة-سلسلة عالم المعرفة- العدد 2666 المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب الكويت 1997ص5580.

الأجر يتباين عن مقدار التعويض فإن ذلك مكسب للرفاهية ويمثل زيادة في التوظيف، كما أن شخص واحد يعين منصب شغل وبالتالي يساهم في الدخل الوطني ويخضع دخله للضريبة مما نريد في القطاعات اشتراكات الضمان الاجتماعي.¹

2-2-3. الأشغال العامة: وهي الوظائف المؤقتة التي توجد لها السلطات البلدية أو الشركات الخاصة والتي تتجه إلى صيانة البنية الأساسية، تنظيف الأماكن العامة أو العمل الاجتماعي، ويمكن أن يغطي التمويل الذي تقدمه الهيئات العامة المختصة بالتوظيف: الأجور، التأمين الاجتماعي ونفقات التشغيل.

2-2-4. دعم التوظيف: يدفع دعم الأجور، الذي كثيرا ما يستكمل بواسطة التأمين الاجتماعي، إلى أحد أصحاب الأعمال لفترة من الزمن شرط أن يستخدم صاحب العمل أحد المسجلين في الباحثين عن عمل، وإن كان يستخدم صاحب العمل أحد المسجلين من الباحثين عن عمل، وإن كان العمل مدعم بالتدريب فيمكن للتدعيم أن يغطي تكلفة التشغيل

2-2-5. دعم التوظيف الذاتي: قد يتخذ هذا البرنامج أشكالا مختلفة في ذلك المنح (التي تعادل عادة بمجموع إعانات البطالة المستحقة للباحث عن عمل)، والقروض التفضيلية، وصداد الفائدة على القروض التجارية أو تقديم ضمان للانتماء، التدريب على الأعمال، والمساعدة على تصميم خطة أعمال والباحثون المسجلون عن عمل يمكنهم الحصول على هذا النوع من المساعدة إلا أن بعض البلدان بدأت في مشروعات رائدة تسمح للهيئات العامة المعينة بالتوظيف بدعم التدريب على الأعمال قبل إنهاء الخدمة لتسهيل الشروع في هذه الأعمال فورا. وإذا لم تتم مواصلة تنفيذ خطة الأعمال فإنه يتعين استرجاع المنحة أو القرض، ولكن إذا استمر

¹ - ج. دن. ورسك - البطالة مشكلة سياسة اقتصادية، ترجمة الدكتور محمد عزيز والدكتور محمد سالم كعبية، منشورات جامعية قارنيونس بنغترزي الطبعة 1، ص 163/162.

التوظيف الذاتي بنجاح فانه يمكن إلغاء جزء من القرض. وفي بعض البلدان التي تنفذ برامج لتشجيع التوظيف الذاتي فان مشروعات الأعمال الجديدة التي تتم في مناطق ترتفع فيها نسبة البطالة يمكنها أن تحصل على دعم إضافي من الهيئات العامة المعنية بالتوظيف إذا كانت تخلق وظائف جديدة للمسجلين من المتعطلين عن العمل.

6-2-2. تشجيع الحراك: هناك العديد من التدابير التي يمكن أن تشجع الحراك الجغرافي للعاطفين عن العمل. فتدابير إعادة التوطين تغطي تكاليف الانتقال إلى مكان إقامة جديد فيه عمل مناسب. ويمكن للمساعدة على إيجاد السكن أن تدعم تكاليف إقامة العمال الموسمييين أو إسكانهم في مكان الإقامة الجديد. ويمكن للهيئة العامة للتوظيف أن تدعم كذلك نفقات الانتقال من والي مكان العمل. ويتم ذلك أحياناً بالنسبة لمجموعة من العمال، ويمكن لهذه الهيئة أن تشارك في النفقات مع البلدية أو صاحب العمل. على عكس الدول الأوروبية، فقد امتازت السويد باعتماد سياسة قوى عاملة حركية سمحت بتخفيض معدل البطالة إلى حدود 03 % وعدم وجود عاطلين لمدة طويلة¹.

7-2-2. تيسير العمل عن بعد: توجيه فرص العمل إلى ما يعرف باستقلالية العمل عن الروابط المكانية والقطرية تحت ما يعرف بالعمل عن بعد Teleworking والذي يعني انتقال الأعمال من مجالها المكاني إلى مجالها البشري أينما وجد.

وهذه أثبتت حسب منظمة العمل الدولية انتشاراً واسعاً لفرض العمل خاصة التي تتحها الدول الصناعية المتقدمة وكمثال على ذلك فغن أكثر من 1.3 مليون عامل يشغلون بهذه الطريقة Employed in call في إطار الاتحاد الأوروبي لسنة 2003 في حين كان هذا العدد 670000

1- د. بلقاسم العباس "تحليل البطالة" سلال حبر التنمية المعهد العربي للتخطيط بالكويت أبريل 2006 ص14.

عامل عام 2001. وعلى المستوى العالمي يتوقع أن تصل فرص العمل عن بعد إلى 12 مليون فرصة عمل بحلول 2006.

2- آلية المتابعة والتقييم:¹

بعد تبني التخطيط الرشيد وتنظيم ودعم سياسات التشغيل بتعين بعدها السهر على مراقبة ومتابعة هذه السياسات وتقييمها كآتي من أجل الاستفادة الكاملة من هذه الاستراتيجيات وبما يخدم الحماية من البطالة. في ظل عدم وجود برامج خاصة لتوليد فرص العمل، فإن متابعة مؤشرات سوق العمل التقليدية من خلال الإحصاءات وقيود السجلات في الوزارات المعنية تصبح كافية. وحينها يتطلب الأمر تطوير هذه القدرات نفسها في الاتجاه المطلوب.

في حال وجود برامج وسياسات خاصة بسوق العمل والبطالة، أو في حال وجود نية في إنشائها سريعا، فإن تصميم آليات المتابعة والتقييم يجب أن يرتبط بهذه البرامج وبأهدافها. دون أن يلغي ذلك الآليات الثابتة المتصلة بإدارة الإحصاء أو سجلات وقيود الجهات المعنية التي تبقى ضرورية في مطلق الأحوال.

ومن أجل تحديد آليات المتابعة يجب تحديد البرامج والجهات والمؤسسات المعنية، وإيجاد آليات المتابعة والمراقبة التي تراقب عمل هذه المؤسسات والبرامج تحديدا، إلى جانب المتابعة العامة. وبالتالي لا بد إعداد قائمة بهذه السياسات والبرامج والمشاريع، لكي توضع آليات المتابعة استنادا إليها.

من جهة أخرى يجب التمييز بين المستوى المختلفة (أيضا كما سبقت الإشارة إلى ذلك)، وهنا يمكن التمييز على الأقل بين مستويين كبيرين:

¹ - أفكار بصدد إستراتيجية توليد فرص العمل ونظام المتابعة والتقييم. WWW.arb.api.org.

- المستوى الأول: هو المستوى الوطني (وقد يتفرع على مستوى المحافظات والتقسيمات الإدارية الأخرى). وهنا قد يغلب الطابع المؤسسات والإداري من حيث الوسائل والآليات. وتدرج أيضا ضمن هذا الإطار البرامج الوطنية ذات الصلة.

- المستوى الثاني: وهو المستوى المحلي (نسميه المحلي تجاوزا) وهو يطال النطاق البلدي، ومؤسسات المجتمع المدني. والتدخل هنا يندرج أكثر في إطار مقاربة التنمية المحلية، ووسائل المتابعة قد تتخذ طابع الصلة الشخصية: على النطاق المحلي، عدد السكان محدود، بالتالي بإمكان البلدية أو مركز الخدمات الاجتماعية أو الجمعية، أن تحصر بشكل دقيق عدد العاطلين عن العمل، وعدد الذين يؤسسون أعمال جديدة، وعدد النازحين إلى المدينة أو المهاجرين إلى الخارج، وعدد المستفيدين من القروض. وكذلك بالإمكان إقامة علاقة متابعة شخصية معهم لمعرفة إذا كان العمل الذي حصلوا عليه مستقر أو توقف بعد وقت. إن نقل آلية المتابعة إلى المستوى المحلي من شأنه أن يجعل عملية المتابعة عملة ذات مضمون تنموي حقيق وتستند إلى معرفة شخصية بأصحاب العلاقة، ويمكن تصميم بطاقة خاصة لرصد التطورات هذه على مستوى المجتمع المحلي، وكذلك تصميم بطاقة رصد فردية.

هذه العملية في كل مستوياتها يمكن أن تكون أكثر جدوى في حال اعتمدت الأساليب التشاركية، التي تنتمي المبادرة والحس بالمسؤولية المواطنة في متابعة قضايا العمل والبطالة باعتبارها ضمن مفهوم التنمية المحلية، وباعتبارها ضمن مسؤوليات البلديات والجمعيات ومؤسسات المجتمع المدني كافة.

الفصل الثالث: الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

وفيما يلي، مصفوفة تحليل، تتضمن نموذجاً للمستويات والعناصر التي يمكن أن يشملها التحليل:

الجدول 1: مصفوفة تحليل آلية المتابعة والتقييم

مقترحات	المعوقات	العناصر المساعدة	آلية المتابع	طريقة الحصول المعلومات	الجهة
على المستوى الوطني (والمحافظات والتقسيمات الإدارية الأخرى)					
			مسوحات دورية.	- مسح الأسرة. - مسح القوى العاملة. - تعداد المؤسسات.	إدارة الإحصاء
مكثنة وتطوير التشريعات.	- عدم المكثنة. - عدم الشفافية.		التقارير الدورية عن القيود والسجلات.	- إجازات العمل. - قيود مكاتب الاستخدام.	وزارة العمل (والمؤسسات الأخرى)
نشر المؤشرات والتقارير على نطاق واسع وفي وسائل الإعلام.			تقارير، ومناقشات الهيئات المعنية.	تقارير ودراسات صادرة عن الهيئات الاقتصادية وقطاع الأعمال.	الهيئات الاقتصادية
			- التقارير السنوية، وتقارير تقييم الأعمال. - متابعة المستفيدين من برامج	وثيقة المشروع.	برامج ومشاريع وطنية أو قطاعية لتوليد فرص العمل (جمعيات الإقراض)

الفصل الثالث: الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

			الإفراط.		
				ما ينطق بما جاء أعلاه على مستوى المحافظة أو تقسيم آخر.	المحافظات والتقسيمات الإدارية الأخرى
على المستوى المحلي					
- تدريب العاملين في البلدية، والتشبيك مع الجمعيات المحلية	- لا يوجد تقاليد عمل تنموي في البلديات، ولا خبرات	- البلديات منتشرة في كل القرى	- تقارير دورية، ومتابعة شخصية بالتعاون مع المجتمع المحلي	- إجازات العمل التي تمنحها البلديات. - دراسات محلية عن سوق العمل والبطالة وحركة السكان.	البلديات
	- عدم تغطيتها كل المناطق	- وجود خبرة في العمل التنموي المحلي	- تقارير المتابعة، الصلة الشخصية، والرصد المستمر لحركة السكان المحليين	- دراسات عن الأوضاع المحلية - برامج عمل المركز	مراكز التنمية المحلية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والتنمية المحلية
- تنفيذ دراسة تقييم الأثر على المستفيدين				- قائمة المستفيدين	مشاريع الإقراض المنفذة محليا
			- تقارير ومتابعة شخصية	- دراسة احتياجات المنطقة وإعداد مشاريع	الجمعيات الأهلية

3 - حماية العمالة غير الرسمية وكيفية إعطاءها طابع الرسمية:

يرجع نمو العمالة الغير رسمية إلى السياسات الاقتصادية الكلية والسياسات الاجتماعية الغير ملائمة أو غير مؤثرة أو أسوء توجيهها أو تنفيذها، وهي سياسات كثيرا ما توضح دون تشاور ثلاثي، كما يرجع إلى نقص الأطر القانونية والمؤسسة المفضية إلى الهدف، والافتقار إلى أجهزة الحكم السديد من أجل تنفيذ السياسات والقوانين بفعالية وعلى النحو الواجب. إن السياسات الاقتصادية الكلية حين لم تركز على العمالة بشكل كاف، قللت من الوظائف أو لم تخلق وظائف جديدة كافية في الاقتصاد المنظم، وبالتالي ظهور عمالة غير رسمية.

3-1-1 تعريف وخصائص الغير رسمية:

3-1-1-1. تعريف:

يقصد بكلمة "غير الرسمي" النشاط الذي تنظمه المؤسسات العمومية الرسمية، والتنظيمات الاجتماعية مثل قوانين العمل، الضرائب، اشتراكات الضمان الاجتماعي، التسجيل الذي يحكم الأنظمة الغير متماثلة في القطاع الرسمي.

إن التعريف الشامل هو الصادر عن المنظمات الدولية كالبنك العالمي وصندوق النقد الدولي والمكتب الدولي للعمل الذي عرف النشاطات الغير رسمية بالاقتصاد الغير المرئي الذي يضم ثلاث أصناف *économie non observée*:

الصنف الأول: الاقتصاد الغير شرعي *Economie bon illégal*

وهو يتضمن النشاطات الغير شرعية كصنع المخدرات، والنشاطات الغير شرعية التي تشغل من طرف أشخاص غير مرخصين.

الصنف الثاني: الاقتصاد السرداني Economie souterraine

يتعلق بالنشاطات السردانية بأغراض اقتصادية كالغش الضريبي، عدم التسجيل في الضمان الاجتماعي.

الصنف الثالث: الذي يتعلق بالاقتصاد الغير الرسمي Economie informel

ويشمل على النشاطات المحصورة والدقيقة تخص الوحدات الاقتصادية الفردية (الشخصية)، وتعني الأعمال الخاصة بالعائلات التي لا تعتمد على المحاسبة الكاملة، وليس لها سجل إداري ولا ترقيم اجتماعي ووسائل إنتاجها ضمنية (داخية).¹

هذا عن النشاطات الغير رسمية، أما فيما يخص العمالة الغير رسمية، تضم حسب المكتب الدولي للعمل جميع المشتغلون في وظائف غير منتظمة وغير المحمية كالعمال في الوظائف والمشاريع الغير رسمية Entreprise informel وهي الوظائف التي لا توفر القدر الكافي من مزايا الحماية الاجتماعية.²

وكذلك الدين ويضفون أنفسهم في مشاريع غير رسمية Self-employed والعمال في نطاق المنزل والباعة الجائلون.

¹ - علي بودلال. "دور القطاع الغير رسمي في الاقتصاد التضامني" الملتقى الدولي *الاقتصاد التضامني: حقل نظري وتطبيقي* جامعة تلمسان 21-22/11/2005.

² - حنين عودة ومها أبو الرمان. "الشباب والبطالة في الاقتصاد الغير رسمي". ww.afkar.org

ويمكن اختصار العمالة الغير رسمية في:¹

1- المقاولون والعمال الذين لم يتمكنوا من إيجاد عمل في القطاع الرسمي،

2- الأفراد الذين يتوقعون أو يحتملون الربح في النشاطات الغير رسمية عوض النشاط في القطاع الرسمي باعتباره مكلفا،

3- الأفراد الذين ينتجون السلع والخدمات للمستهلكين الفقراء بأسعار جد ملائمة،

4-الأفراد الذين ليتلقون الدعم من الدولة فيعتمدون على قدراتهم الخاصة في العمل في نشاطات غير رسمية.

2-1-3. عوامل انتشار العمالة الغير رسمية:

على العموم هناك ثلاث عوامل ساعدت على انتشار العمالة الغير رسمية وهي:

- الشروط المؤسسية والتنظيمية للاقتصاد مثل مستوى الضريبة ومستوى الاشتراكات الاجتماعية التي تثقل تكلفة العمل، فيتجنب صاحب العمل التصريح بالعمال ضعف توعية الدولة لحقوق العامل مما أنجز عنه عدم إدراك العمال للقوانين الجديدة لسوق العمل.

- التطورات التكنولوجية التي ضاعفت من انتشار العمالة الغير رسمية

¹ - www.ilo: organisation international des employeurs «l'économie informelle-approche des employeurs» 2003.

- انخفاض مداخل الأسرة يحتم عليه البحث عن عمل إضافي غير رسمي، أو انخفاض مداخيل رب العمل فيلجأ إلى إقامة مشاريع غير رسمية.¹

كما قد تكون هناك عوامل وأسباب أخرى ساهمت في انتشار العمل الغير رسمي في الدول النامية من بينها:²

- سهولة الاندماج فيه،
- عدم تطلب مستويات عالية من التكوين،
- عدم تجانس وحدات العمل،
- صغر السن،
- رأس المال محدود،
- النمو الديموغرافي الذي ولد ارتفاعا كبيرا في عدد العاملين،
- التراجع الشديد في عدد العاملين بالقطاع نظرا للتحديث السريع للاقتصاد،
- الجمود الشديد في سوق العمل الذي بطبعه اثر على إمكانية التوظيف، الفصل، الأجور، عقود العمل...
- زيادة الإقبال على القطاع الغير رسمي لما يتصف به من خصائص التي سوف نتطرق إليها.

3-1-3 خصائص العمالة الغير رسمية: إن الخاصية الأولى للعمالة الغير رسمية كونها عمالة غير محمية وتفقد مزايا الحماية الاجتماعية.

إن المتعطل عن العمل في القطاع الرسمي يمكن أن يكون منتج في القطاع الرسمي. فمن بين خصائص العمالة الغير رسمية أنها عمالة ذات

¹- www.ilo.org: le document de travail*le travail non déclaré et la stratégie européenne pour l'emploi.

²- علي بودلال - مرجع سبق ذكره -.

كفاءة محدودة وأجور متدنية، تتواجد بالمؤسسات ذات كثافة اليد العاملة وذات ربح منخفض. كما تجدر هنا أنه ليس من الصحيح افتراض بأن كل العاملين في القطاع الرسمي في وضع أفضل عن أولئك في القطاع الغير رسمي.¹

من خلال ما سبق يتبين إن العمالة الغير رسمية يمكن أن تكون في نشاطات خفية غير مصرح بها وغير قابلة للتقييم على خلاف ما يقع في القطاع الرسمي. فمن بين هذه النشاطات نجد:²

- نشاطات مجانية

- نشاطات سوقية سرية ومشروعة

- نشاطات سوقية غير مشروعة وسرية

لتبسيط فكرة النشاطات المشروعة والغير مشروعة يكمن إلقاء الضوء على طبيعة نشاط المؤسسة من خلال الجدول التالي:³

الجدول 2: مقارنة بين العمالة الرسمية والغير رسمية

		العمل	
		رسمي	غير رسمي
المؤسسة	رسمية	قطاع رسمي	(3)
	غير رسمية	(2)	قطاع غير رسمي

¹- www.ilo.org: le document de travail*le travail non déclare et la stratégie européenne pour l'emploi.

²- علي بودلال "دور القطاع الغير رسمي في الاقتصاد التضامني" المرجع السابق.

³- Jacques charmes- pro : paris –secteur informel et emploi informel au Maghreb – colloque international – la question de l'emploi en Afrique de la nord tendance récentes et perspective 2020-alger 26-27-28-200.

فالمؤسسة ذات الطابع الرسمي تشغل عمال رسميين وقد تشغل كذلك عمال غير رسميين الممثلين الرمز(3)، وهذا نظرا لارتفاع تكاليف المؤسسة كما سلف ذكره. أما المؤسسة الغير رسمية فهي تشغل عمالة غير رسمية بطبيعة الحال وقد تشغل عمال رسميين (1)، يأخذون صفة الأجراء الذين يمكن حمايتهم ضمن نظام حماية خاص بهم شأنهم شأن العمال المستقلين.

4-1-3. أهمية العمالة الغير رسمية:

تكتسي العمالة الغير رسمية أهمية قصوى باعتبارها تشكل الحماية أو الملجأ الثاني لفئات العمال في القطاع الرسمي. أي استيعاب الأفراد البطالين وحمايتهم من خطر انعدام الدخل.

فالمداخيل العائدة من القطاع الغير رسمي تعتبر مداخيل قريبة من المستوى الأدنى للأجور، لأنه يعتبر قطاع لاستمرارية العيش، ويعتبر السند الأساسي للزامات الاجتماعية خصوصا في الدول النامية التي تفتقر إلى نظام تعويضات الاجتماعية وانخفاض التغطية الاجتماعية.

كما يسمح لهذه الدول الحفاظ على مستوى أدنى للمنح الاجتماعية الخاصة بالعمال المنخرطين، وتعتبر هذه الحماية "كإستراتيجية بديلة للتنمية الاقتصادية" تساعد على استمرارية الحياة للشريحة الفقيرة، ومنهونا تظهر المكانة الحقيقية للعمالة الغير رسمية في صنع الرفاهية الاجتماعية داخل المجتمع.

أما على مستوى الاقتصادي تساهم العمالة الغير رسمية والقطاع الغير رسمي بشكل عام في عملية الإنتاج وذلك بتقديمه السلع والخدمات للمستهلكين كالمنتجات التقليدية مثلا، وتزويد القطاع الرسمي بالمواد

الأساسية اللازمة لعملية الإنتاج، وذلك باعتداده على موارد مالية خاصة وبالتالي هو يوفر على الدولة عبأ كبير.

رغم هذه النقاط الإيجابية للقطاع الغير رسمي إلى أنه تسربا للدخل القومي باعتبار أن هناك مبالغ ضخمة تفقدها الخزينة المتمثلة في التهرب الضريبي ومبالغ أخرى هي ضخمة كذلك المتمثلة انخفاض موارد الضمان الاجتماعي.

ولهذا كان لزاما إعادة النظر في العمالة القطاع الغير رسمي، وضرورة توفير لها الحماية من خلال إيجاد كيفية دمجها في القطاع الرسمي.

2-3 حماية العمالة الغير رسمية من خلال دمجها في القطاع الرسمي:

إن المنطلق الأول حسب المكتب الدولي للعمل في تحويل العمالة الغير رسمية إلى عمالة رسمية يتم من خلالها التعرف على الأسباب والحواجز التي تقف أمام عملية الاندماج، وضرورة إيجاد حلول سريعة لها.

1-2-3 الأسباب الرئيسية المعيقة في عملية انتقال العمالة الغير رسمية إلى عمالة رسمية:¹

¹ - www. ilo : organisation internationale des employeurs «l'économie informelle – approche des employeurs» 2003-(ouvrage déjà cité).

إضافة إلى تلك العوامل سالفه الذكر التي ساعدت على انتشار العمالة الغير رسمية نذكر الأسباب التالية:

(1) ارتفاع تكاليف الانتقال دفعة أو نقلة نوعية في النشاطات الاقتصادية؛

(2) غياب أو ضعف المؤسسات المساعدة أو اللاحقة لسوق العمل؛

(3) قلة الحصول على القروض بسبب عدم الاعتراف بحقوق الملكية؛

(4) عدم تلائم النصوص التشريعية مع الصفقات التجارية؛

(5) عدم التحكم في التكنولوجيا الحديثة أو غلائها في بعض الأحيان؛

(6) عدم استحداث أساليب أخرى للتأمين؛

(7) غلاء المعيشة وتكاليف العيش التي تؤدي إلى التسرب المدرسي

وضعف التكوين يحتم على الأفراد الفقراء النشاط في القطاع الغير

رسمي؛

(8) عدم قدرة الحكومة صنع سياسة فعالة لسوق العمل؛

(9) صلابة سوق العمل؛

(10) تدهور شروط العمل ووجود التعسف وانتهاك حقوق العامل

داخل المؤسسات الاقتصادية خصوصا الخاصة منها؛

(11) ضعف إنتاجية العمل؛

(12) اختلال توازن سوق العمل داخل القطاعات الاقتصادية مما

يسبب ظهور تضخم في عرض العمل في القطاع ما وانكماش في

القطاع الأخر، هذا يؤدي إلى انتشار العمالة الغير رسمية في

القطاع المتضخم.

2-2-3-2-2-3 كيفية دمج العمالة الغير رسمية:

بعد تشخيص الأسباب يمكن للدولة الشروع في إيجاد الحلول الملائمة لكل سبب من الأسباب كل واحد على حدة، باتخاذ الإجراءات الحنائية التالية:

1- تبسيط شروط التشغيل:

- من المهم إلغاء كافة الحواجز الإدارية المحبطة لقابلية التشغيل كتخفيض الشروط القانونية المتعلقة بالتقرير المفصل للمؤسسة التي تقوم بتوظيف عامل جديد. كذلك إعادة النظر في التشريعات المعقدة والمعقدة في نفس الوقت.

- إعادة توزيع الدخل بواسطة سياسة ضريبية الحد الأدنى للأجور.

2- تبسيط شروط العمل: لتبسيط شروط العمل من المهم إعادة النظر في ما يلي:

- ترقية الإدارة بالقضاء على القيود البيروقراطية وغيرها من القيود والصعوبات التي تعرقل الطابع المنظم، وذلك تسهيل الإجراءات الإدارية.

- القضاء على الرشوة والمحسوبية في عملية التشغيل.

- تخفيض التكاليف الغير نافعة والخاصة بالبحث عن العمل.

- إنشاء مؤسسات تقوم بتنظيم سوق العمل.

3- تحفيز التشغيل:

- كما رأيناه سابقا فإن للقضاء على العمالة الغير رسمية يجب تحفيز الطلب على العمل بإتخاذ سياسات سائلة الذكر كالسياسة الضريبية، ضيف إلى ذلك سياسات الأجر المتعلقة بالضمان الاجتماعي "إنشاء

أداءات اجتماعية للعمال المنخرطين سهلة المنال وتقديم امتيازات محفزة".

- تشجيع التكوين.

- الاعتراف بحقوق ملكيتهم وبالأخص الأراضي والبيوت التي هي في الحقيقة مبالغ هائلة. يعتبرها التشريع "رأس مال ميت" لأنه لا يمكن استخدامها بصفة عامة كضمان القروض، مما يثبط الائتمان والاستثمار. ويحبط إمكانية نمو وتنمية الملايين من المنشآت الصغيرة. وعليه يتعين على الدولة إعطاءها الطابع قانوني من أجل جلبها إلى القطاع الرسمي.

- تقديم الدعم المالي والتكنولوجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- التخطيط الرشيد للموارد البشرية.¹

4- الحث على التصريح بالعمال: لتصريح بالعمال يجب إلغاء كل العوامل المثبطة لعملية التصريح كتخفيض التكاليف الغير أجرية للعمل "ضريبة، اشتراكات الضمان الاجتماعي" وتقديم الامتيازات للمؤسسة.

5- العقوبة: إن العقوبة هي عملية وقائية لها إيقاع ايجابي فيما يخص مراقبة صيرورة تطبيق القوانين والتشريعات الخاصة بسوق العمل، وعليه من الضروري إيجاد أفضل قنوات الإيصال بين مختلف الهيئات والسلطات (مصالح الضرائب، مفتشية العمل، الأمن).

6- تنمية الوعي: يجب إطلاع وإشعار الرأي العام بمزايا الحماية الاجتماعية والامتيازات المستحدثة الجديدة الضمان الاجتماعي، ويجب

¹ - www. ilo : organisation international des employeurs «l'économie informelle – approche des employeurs» 2003-(ouvrage déjà cité).

أيضا تبيان الآثار السلبية الوخيمة المترتبة على النشاط في القطاع الغير رسمي عند تعذر على العامل عدم القدرة على العمل لسبب أو لآخر.¹

- مزايا حماية العمالة الغير رسمية:²

تتعدد المزايا التي تعود من حماية العمالة الغير رسمية على المستوى الفردي وعلى المستوى الجماعي من خلال ما يلي:

- رفع معدل نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي موزعا على مختلف فئات المجتمع من ملاك العقارات وأصحاب المشروعات والعمال المستهلكين.

- يساعد أصحاب المشروعات الصغيرة على الاستفادة من المزايا الحكومية نتيجة ممارسة نشاطها في السوق الرسمية، كما يدعم قدرتها على الحصول على الائتمان منخفض التكلفة فضلا عن عدم خضوعها للضغوط المختلفة التي تتعرض لها في إطار غير رسمي.

- تحسن ظروف العمل والمزايا التي تقدمها شبكات الأمان الاجتماعي للعمال بالتالي زيادة إنتاجهم وارتفاع أجورهم فضلا عن توفر فرص عمل جديدة نظرا للتوسع في المشروعات.

- ضمان حصول المستهلكين على منتجات أكثر جودة كنتيجة لخضوع الشركات لآليات المراقبة والإشراف في إطار القطاع الرسمي.

- زيادة إيرادات الحكومة نتيجة لتوسيع القاعدة الضريبية وبالتالي زيادة قدرة الدولة على تمويل الإنفاق على خدمات الصحة والتعليم ومشاريع البنية التحتية.

¹ - www.ilo.org : le document de travail *le travail non déclare et la stratégie européenne pour l'emploi-(ouvrage déjà cité).

²- حنين عودة ومها أبو الرمان (مرجع سبق ذكره)

3-2-3- آليات أخرى اعتمادا على الحماية الاجتماعية: لتحقيق مستويات مقبولة من التشغيل من شأنها تفعيل سياسات التشغيل يجب إعطاء أهمية قصوى لآليات الحماية الاجتماعية الأخرى المتمثلة في المؤسسة الاقتصادية كطرف فاعل في هذا المجال من خلال دورها في توفير شروط السلامة المهنية والعمل على الالتزام بمسؤولياتها إزاء المجتمع.

كما لا يجب إغفال دور التعليم والتكوين باعتباره سياسة فاعلة في عملية الإعداد لسوق العمل. وذلك من خلال رفع جودة المتخرجين من النظام التعليمي والتكويني، ويتعين على الدولة وضع سياسات تمكنها من الربط بين تخرجات التعليم ومتطلبات التعليم ومتطلبات السوق العمل وكذلك تستطيع إعداد برامج تكوينية تمكن من رفع مستوى تأهيل المتعطلين عن العمل والذين تخلوا عن مقاعد الدراسة بغية إيجاد مناصب الشغل.

وكذلك نجد من السياسات الحمائية، حماية الأجور ودور النقابة في تحديد الأجر الأدنى وفي عملية المفاوضة بين حماية الأجور ومستوى التوظيف.

1- المؤسسة الاقتصادية والتشغيل:

إن العلاقة المتداخلة بين المؤسسة والمجتمع حتمت عليها- المؤسسة- الإلزام بمسؤولياتها اتجاه المجتمع من أجل توفير الحماية الاجتماعية داخلها وخارجها بالاهتمام بتشغيل الأفراد.

في الدول المتقدمة أصبح إلزاما الإفصاح بمدى فعالية المؤسسة اجتماعيا فالاتحاد الأوروبي دعا كل المؤسسات المسجلة في البورصة

والتي تشغل أكثر من 500 عامل لإعداد تقرير يستند على معايير اقتصادية بيئية واجتماعية.

أما في العالم العربي فتمثل تجربة مؤسسة "عبد اللطيف جميل العودية" (JALCO) من أهم الأمثلة الرائدة. فقد أنشأت هذه المؤسسة صندوق يهتم بالدور الاجتماعي للمنظمة يعرف بصندوق برامج عبد اللطيف جميل لخدمة المجتمع وقد ركز سياسته على تحفيز التشغيل وذلك بتأهيل الشباب وإعدادهم بسوق العمل من خلال تكوينهم وإقامة علاقة مع مراكز التكوين كما تسعى هذه المؤسسة إلى خلق "110040" فرصة عمل عبر صيغ مختلفة المراحل التعليمية وإعداده للانخراط بفعالية في سوق العمل المهني والحرفي. كما تعطي قروض لفائدة عائلات ذات النشاط التقليدي فكل أسرة تستفيد من مشروع واحد.

كذلك يتعين على جميع المؤسسات تطبيق الاتفاقية الصادرة عن المكتب الدولي للعمل والمتضمنة أهم المبادئ الأساسية في العمل والرامية إلى تكريس الحماية الاجتماعية وتحفيز التشغيل.¹

(2)- الاهتمام بالتدريب:

إن التدريب هو نشاط منظم ومستمر يرتكز على الفرد لتحقيق تغير في معارفه ومهارته الفنية لمقابلة احتياجات محددة في الوقت الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به وتطلعات المستقبلية لدوره في العمل، من خلا الدورات التكوينية وذلك من أجل مقابلة احتياجات العمل وهدفه هو حماية العامل. وهناك تدريب عمومي وهناك تدريب تخصصي... وله آثار على التوظيف وكذلك على الأجر.²

¹ - محمد عادل فياض - المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ملتقى الاقتصاد التضامن- 2005-12-22 تلمسان.

² - للمزيد من التفاصيل ارجع إلى " الحماية الاجتماعية والتشغيل" رسالة ماجستير، علوم اقتصادية، تلمسان، سنة 2007-2008 للطالب فؤاد وراذ، ص 137-138-139.

- إن النتيجة الأهم لسياسة التدريب هو رفع المستوى المعيشي للعمال نتيجة لحصولهم في الفترة اللاحقة على أجور أعلى من إنتاجيتهم الحدية في حالة غياب التدريب.

- إن الفائض المتحصل عليه في الفترات اللاحقة يمكن استعمال جزء منه في تغطية تكاليف التدريب والجزء الآخر في زيادة طاقات المنشأة وبالتالي التوظيف.

- يمكن أن يوجه الفائض إلى الحكومة عن طريق الضرائب ويعاد توزيعه على قطاعات الخدماتية التي تمتص عددا معتبرا من البطالين.

3- تقليل وقت العمل من أجل التشغيل:¹

إن سياسة تقليل وقت العمل أصبحت من انشغالات كثير من الحكومات نظرا لارتفاع معدلات البطالة وبالأخص "فرنسا" وعليه إذا تم تقليل ساعة العمل لكل عامل سوف تؤدي هذا إلى زيادة الطلب على العمالة لتعويض الساعات المفقودة نتيجة تخفيض وقت العمل.

فمثلا إذا افترضنا أن العامل الجزائري يعمل بالمتوسط 8 ساعات فإن عدد الساعات المخفضة يوميا لكل العمال في 2007 تساوي إلى عدد العمال في تلك السنة أي إلى 5725921 وبالتالي يكون عدد العمال الإضافيين هو:

$817988 = 7 / 5725921$ وهذا عدد لا يستهان به، إلا أن الأمر أعقد من تحليل السابق نتيجة زيادة تكاليف المؤسسة الإنتاجية في حالة تثبيت الأجور أو تدهور المالية العامة في حالة تدعيم الحكومة للأجور.¹

¹ - البشير عبد الكريم - مرجع سابق - دكتوراه دولة INPS 2000 / 2001 ص 117 ، 118 ، 119.
¹ - ارجع إلى رسالة ماجستير "الحماية الاجتماعية والتشغيل" - مرجع سابق ص 140 ، 141 ، 142 للمزيد من المعلومات والتفاصيل.

- مساهمات الضمان الاجتماعي في تقليص مدة العمل: يلعب الضمان الاجتماعي دورا هاما في تفعيل سياسة التشغيل اعتمادا على تقلص وقت العمل من أجل التشغيل وهذا ما أكدته التجربة الفرنسية وذلك عن طريق:

* مدى امتداد الإعفاءات في اشتراكات الاجتماعية على العمال غير المؤهلين:

- تستفيد المؤسسة الموقعة للاتفاق من تخفيض متناقص بالنسبة للعمال الذي ينحصر أجرهم ما بين 1 إلى 1.8 من الأجر الأدنى المضمون أي بمعنى توسيع إطار المساعدة.

- تشجيع زيادة مستوى التشغيل ثم إلغاء كافة الاشتراكات الاجتماعية لدى الضمان الاجتماعي بالنسبة للمناصب المستحدثة.

- يمكن توسيع نطاق التخفيض في الاشتراكات ليشمل أشغال أخرى من التخفيضات وهذا حسب مدى استجابتها لمدة التخفيض.

- يتم خصم لكل عامل الذي يحصل على أجر أكبر من 1.73 SMHG الاشتراكات الاجتماعية بمعدل متنازل.

- تزيد حجم الإعفاءات من الاشتراكات للعمال الذين يعملون أكثر من 35 ساعة في الأسبوع.

إن هذه الإجراءات وافقتها إجراءات أخرى متمثلة في تقديم الراتب المضمون من طرف المؤسسة وهو الراتب الشهري المضمون لفائدة العمال ذوي الأجر الأدنى ويتم تحديد هذا الراتب مراعاة لأسعار ومعدل القدرة الشرائية للأجر العامل الشهري الخام. هذه السياسة التي انتهجتها فرنسا قام بدراساتها الاقتصاديان Robien و Auby سنة 2002 وأعطيا تفسيراً واضحاً لمدى تأثير هذه الإجراءات على المؤسسة الاقتصادية.

الجدول 3: الأجر وكلفة العمل على مستوى الأجر الأدنى بفرنسا 2000/07/01

	A 39 Heures	35 heures avec grandes mensuelles	écart en %
Durée mensuelles	196 H	151.7H	-10.3
Salaire net	5609.4F	5609.4F	0
Consation sociale salaires, CGS CRDS	1492.0F	1492.0F	0
Salaire brut	7101.4F	7101.4F	0
Cotisation social employeur	3226.9F	3226.9F	0
Esconeration de cohstation (Y compris prime forfaitaire)	1293.2F	1817.7F	+40.6
Cout salarial mensuel global	9035.1F	8510.6F	-5.8
Cout salarial horaire global	53.5F	56.1F	+5.0

من الجدول نلاحظ أن التخفيضات والمساعدات الممنوحة على مستوى الأجر الأدنى أثرت بشكل كبير في انخفاض التكلفة الإجمالية للأجر الشهر بمعدل - 5.8 % وبينما التكلفة الساعية للأجر الإجمالي ارتفعت بمعدل + 5 % وهذا النتيجة.

انخفاض في عدد ساعات العمل و يمكن تبين ذلك حسابيا:

التكلفة الساعية للأجر الإجمالي: = التكلفة الإجمالية / عدد ساعات العمل

ف عند 39 ساعة: التكلفة الساعية = 9035.1 / 169 = 53.5

فعند 35 ساعة: التكلفة الساعية = $151.7 / 8510.6 = 0.0178$ = 1.78.

• و دائما مع التجربة الفرنسية ودور الضمان الاجتماعي في تفعيل سياسية التشغيل عن طريق تقليص ساعات العمل اعتمادا على تغيير معدل التخفيضات في الاشتراكات الاجتماعية على مستويات الأجور.

نلاحظ عند العمل بـ 39 ساعة فإن التخفيضات في الاشتراكات الاجتماعية مست شركة صغيرة (1-1.3) وقد بلغت ذروة التخفيض 17.6% ثم بدأت تنخفض تدريجيا حتى انعدمت عند 1.3.

أما عند العمل بـ 35 ساعة فإن التخفيضات مست شركة كبيرة من الأجراء وصلت ذروتها حدود 25% عند مستوى الأجر الأدنى تم بدأت تنخفض تدريجيا بمعدل متسارع حتى 1.8 من SMIG ثم يبدأ بعدها بالاستقرار مهما زاد الأجر.

ولقد مكنت سياسة تقليص وقت العمل التي طبقتها فرنسا نتائج إيجابية فقد تطور عدد المؤسسات الموقعة لهذا الاتفاق بالشكل التالي:¹

الجدول 4: نتائج تقليص وقت العمل بفرنسا على مستويات التوظيف

قبل 1998	2%
1998	5%
1999	24%
2000	40%
2001	14%
المجموع	85%

وحسب وزارة التشغيل الفرنسية قد تم استحداث إلى سنة 2002 حوالي 412000 منصب شغل موزعة على مؤسسات الأكثر من 20 عاملا والأقل من 20 عاملا.

¹ - licence en science social université bardo 2 «le marché de travail emploi, chômage » 2003, p 28-27.

الجدول 5: نتائج تقليص العمل على مستويات التوظيف حسب الجنس ودرجة التأهيل

رجال	نساء	
%75.2	%40.2	منصب عمل غير مؤهل
%6.50	%72.5	منصب عمل مؤهل

أما فيما يخص الأجور: 45.6 % لم يحدث تغيير في الأجور و 28.0% تم تخفيض أجورهم ولقد استنتج كل من Robien و Ambry و Gubian:

– أن التشغيل يرتبط ارتباطا وطيدا لحجم الاشتراكات الضمان الاجتماعي باعتبارها تمثل قدر يسير من تكلفة العمل ولهذا يجب على التخفيضات الضمان الاجتماعي أن تمس شركة واسعة من العمال وأن تكون متناولة وتهدف فئة معينة من العمال وهذا لتتمكن سياسة تقليص العمل من تحقيق فعاليتها اتجاه البطالة.

– إن التشغيل حساس اتجاه تكاليف العمل خصوصا تكاليف العمال الغير المؤهلين ذوي الأجور الضعيف بينما المؤهلين في حساسية بمدى التكوين والتدريب العمال ولهذا مكتب التجربة الفرنسية من تحفيز رجال الأعمال للاستثمار في نشاطات كثيفة العمال غير المؤهلين وهذا نظرا لانخفاض تكلفتهم بتطبيق سياسة تقليص مدة العمل.

– المؤسسات أمام اختيار بين التشغيل عمال مؤهلين أو تشغيل عمال غير مؤهلين طالما أن المناصب المستحدثة للعمال غير المؤهلين معفية من اشتراكات الضمان الاجتماعي.

– ويبقى أن سياسة تقليص مدة العمل مثمرة إذا ما رافقتها سياسات أخرى تحفز المؤسسات على تطبيقها.

– ولإشارة فقط هناك أيضا آليات لها دور الفاعل في سياسة التشغيل الناجحة وهي:

*التعليم والتكوين وتأثرها على سوق العمل:

والتي تعتمد على نظريات: الرأسمال البشري، نظرية المصفاة نظرية الأسواق العمل المجزأة، وهذا من خلال الإنفاق على التعليم، إلزاميته ومجانيته، إعداد البرامج وهذا مع وجود شاهدين مهمين وهما: التجربة الكورية واليابانية.¹

وهناك أيضا آلية أخرى لها دورها الفاعل في سياسة التشغيل وهي دور النقابات في حماية الأجور وبمستويات التوظيف، فالأجر هو من أهم عناصر التنمية حيث يساهم في تشكيل طليقة عاملة ومنتجة وفعالة، كما أنه عامل استقرار الاجتماعي ويحرك الرغبة في التطور، إتقان العمل وتحسين الإنتاج.

وعليه، فحماية الأجور من التآكل الاستغلال هي حماية للقوة الاقتصادية من جهة ومن جهة أخرى هو يمثل أحد الركائز التي يقوم عليها التشغيل حيث يشجع العامل على عرض قوة عمله.

*تلعب النقابات دور هام في: تنظيم الأجور رفع معدلات التشغيل

– إن النقابة في سوق العمل هو شكل احتكاري فهي تسعى إلى زيادة قوتها الاحتكارية أو التفاوضية من خلالها قدرتها على تغيير السعر، حيث أن الأجور التي يتم تحديدها في ظل وجود النقابة العمالية تختلف عن تلك التي يمكن أن تسود غيابها "سوق تنافسي".

¹ - للمزيد من التفاصيل ارجع إلى «الحماية الاجتماعية و التشغيل» مرجع سابق، 157، 158، 159.

- إن أفضل ما تحققه النقابة في مستويات التشغيل هو عندما يتعادل العرض على العمل مع إيراد الإنتاجية الحدية.
- وفي حالة الجمع بين -الأجر والتوظيف، فإن النقابة تسعى للبحث عن التوليفة المناسبة من بين مجموعة من البدائل، فكلما زاد ميل النقابة لتعظيم الأجور انخفض مستوى التشغيل والعكس صحيح.¹
- إن السعي الحثيث والعمل الدؤوب من قبل الحكومات أو مؤسسات الضمان الاجتماعي من أجل تفعيل سياسات التشغيل من شأنه توفير من منصب الشغل وهذا الأخير سوف يوفر العناء على الدولة التي تقدم تعويضات البطالة للعاطلين عن العمل وسوف يساهم تزويد موارد الضمان الاجتماعي وزيادة الوعاء الضريبي كما يساعد على ترشيد العلاقة عامل/متقاعد والتي ترشد لزيادة عدد العمال توتيره متضاعفة مقارنة مع وتيرة المتقاعدين التي ذات نتائج تلقائية.
- فتوفير منصب شغل لا يتم إلا من خلال دعم سياسات التشغيل وتفعيلها من خلال التخطيط الرشيد وتنظيم سوق العمل وحماية البطالين من التسرب إلى القطاع غير الرسمي وتوفير الشروط في القطاع الرسمي.
- هذا إلى جانب تفعيل سياسات التشغيل من خلال تفاعل قوى والآليات التي سبق ذكرها كالنقابة والتعلم والتكوين والمؤسسة الاقتصادية.

¹ - فؤاد وزاد «الحماية الاجتماعية و التشغيل» رسالة ماجستير - علوم اقتصادية - سنة 2007-2008 - تلمسان - ص 177.

المدخلة الرابعة: ترشيد القوى العامة بإدارة الصندوق اعتمادا على الاشتراك الفكري والسلوكي

إذا سلمنا باستقلالية الصندوق ماليا وكذا بوجود أسواق مالية كفوءة لها الدور التام في ترشيد الاستثمار للأموال الاحتياطية بالصندوق وجعلها ذات عوائد عالية بمخاطر قليلة وكذا بتوفير سياسات تشغيل من شأنها أن تحدث مناصب شغل كثيرة تزيد من عدد العمال مقارنة مع عدد المتقاعدين مما يجعل عملية تمويل الصندوق رشيدة جدا فإن كل هذا سيفقد حمولته إذا ما استقر في إطار إداري لا يتسم بالرشادة، ولقد أسفرت دراسات كثرة في ميدان الموارد البشرية وتسييرها على الكثير من التوجيهات والقواعد والسياسات التي من شأنها إن تجعل من الإدارة تزيد من رشادتها وهي تمارس مهامها.

ولكني أحببت أن أركز على نقطة مهمة جدا وهي الاشتراك الفكري والسلوكي للعاملين بالصندوق ولأسيما الإداريين والمسريين منهم.

- فالمقصود بالاشتراك الفكري ؟

هو عبارة عن توحيد فكري لمجموعة من المعارف لبعض المفاهيم الأساسية التي تصنع المؤسسة وتخدمها بل وتمثل جوهرها، في عقول وتصورات الإداريين بهذه المؤسسة، وهذا حتى تكون جميع الرؤى متجهة لهدف واحد معروف ومحفوظ.

فمثلا الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية خدماتية ذات طابع مالي، إن من جملة المعارف الأساسية التي تنبغي للإداريين العاملين بهذا الصندوق الاتفاق عليها في تصوراتهم كمفاهيم وهي:

– الوظيفة المالية؛

– التمويل؛

– الأسواق المالية؛

– الحماية الاجتماعية.

ومن الأساليب المساعدة على تحقيق هذا الاشتراك الفكري:

– إقامة ندوات داخلية دورية بالمؤسسة تستهدف هذه المفاهيم دراسة.

– إدراج هذه المفاهيم كمواضيع اختيارية عند قبول الوظيفة.

– التحسس الدائم بضرورة المطالعة والدراسة والتكوين في مجالات تخصصات العمل.

وبهذا نتحصل على فريق عمل يجمعه هدف واحد في العمل من خلال اشتراكه فكريا للمفاهيم المتطلبة للعمل، وهذا ما يعكس الفعالية (الأهداف).

– أما الاشتراك السلوكي:

فهو ما ينتج عن الاقتناع الفكري بهذه المفاهيم، بعد مرور إلى القلب (قلوب العاملين في المؤسسة).

ليشحن بالعواطف اللازمة (حب، إرادة، عزيمة، صدق، ولاء، إصرار، إيمان) لنتحصل في النتيجة على سلوك يتجلى في مستويات الأداء.

ولقد انتخبنا عنصرين هامين في الاشتراك السلوك الذي من شأنه أن يضمن مستويات جيدة في الأداء:

– الاتصال؛

– الوقت.

فالعامل على جعل العاملين الإداريين بالمؤسسة يتمتعون بمستوى عال في الاتصال، يجعل عملية الإدارة في مستوى عال تقتصد من الوقت وتزيد في النتائج، ومن الأساليب التي تحقق هذا الاشتراك السلوكي، هي:

– إقامة دورات تدريبية في فنون الاتصال وإدارة الاجتماعات وتسيير الوقت.

وهذا ما يعكس الكفاءة (تحقيق نتائج بتكاليف أقل)، وإن الجمع بين الاشتراك الفكري والسلوكي يعكس الرشادة التي يعني الأداء الذي يجمع بين الفعالية والكفاءة في مستواه العالي.

المبحث الثاني: تقديم التمويل للتقاعد الوطني للصندوق الجزائري

المطلب الأول: الضمان الاجتماعي في الجزائر

لقد عرف الضمان الاجتماعي الجزائري منذ نشأته إلى حد اليوم عدة مراحل:¹

***المرحلة الأولى: [1945-1962]:** انبثق قانون الضمان الاجتماعي من نظيره الفرنسي طبقا للقرار رقم 49/45 المؤرخ في 10 جوان 1949 والذي دخل حيز التنفيذ في 10 أفريل 1950 وقد احتوى في البداية على نظامين:

– نظام الأجراء؛

– قطاع الفلاحي واستمر حتى الاستقلال.

وكان يشمل التأمين ضد الشيخوخة ليحرز بعد ذلك بنظام غير الأجراء سنة 1958.

***المرحلة الثانية: [1962-1983]:** عهدت السلطات إلى إثراء النظام ولكن تميز بعدم العدالة في توزيع الأخطار.

¹ - حسن عبد الله حمدات، المرجع السابق، ص 258.

*المرحلة الثالثة: [بعد سنة 1983]: جاءت أطر جديدة تعطي النظام أكثر فعالية في الاقتصاد الوطني ، من خلال إصدار القوانين التالية:

– القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1984/08/02 والمتعلق بالضمان الاجتماعي¹؛

– القانون رقم 83-12 المؤرخ في 1984/08/02 والمتعلق بالتقاعد؛

– القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1984/08/02 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية؛

– القانون رقم 84-14 المؤرخ في 1984/08/02 والمتعلق بواجبات المكلفات؛

– القانون رقم 84-14 المؤرخ في 1984/08/02 والمتعلق بالمنازعات.

ولقد تمت التعديلات التالية:

– الأمر رقم 92/17 المؤرخ في 1992/07/02 المتعلق بالضمان الاجتماعي؛

– الأمر رقم 92/18 المؤرخ في 1992/07/02 المتعلق بالتقاعد؛

– الأمر رقم 92/19 المؤرخ في 1992/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

إن للضمان الاجتماعي الجزائري عدة أجهزة يقدم خدمات مختلفة ومتكاملة وهدفها هو الحماية الاجتماعية:

¹ - مجلة قانون الضمان الاجتماعي، نصوص تنظيمية وتشريعية، المعهد الوطني للعمل، طبعة 2003/1.

✓ **CNAS**: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ويشمل العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة وكذلك فئات أخرى (معوقين، مجاهدين)، حيث يقطع نسبة من أجور العمال شهريا لتغطية النفقات الناجمة عن المرض أو حوادث العمل.¹

✓ **CASNOS**: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجور: هذا الصندوق خاص بأصحاب الحرف وأرباب العمل وبصفة عامة كل من يمتلك محل تجاري فهو ملزم بتسديد اشتراكاته لضمان الاستفادة من التعويضات عند المرض أو التعرض لحادث عمل وكذا الحصول على التقاعد.²

✓ **CNAC**: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، تضمن هذه الهيئة للعمال الذين تم تسريحهم بموجب قانون وزاري وكذلك في حالة إغلاق المؤسسات العمومية دفع أجره شهرية لفترة زمنية معينة.³

✓ **CNR**: الصندوق الوطني للمعاشات، تهتم هذه الهيئة بتسديد مستحقات المؤمنين الذين أحيلوا على التقاعد.⁴

✓ **CACOBATH**: الصندوق التأمينات للعطل مدفوعة الأجر، يعمل هذا الصندوق كوسيط بين العامل وصاحب العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك من خلال الاشتراكات التي تدفع سنويا لهذا الصندوق لتغطية أجور العمال الخاصة بالعطل.⁵

¹ - www.cnr-dz.com.

² - www.cnr-dz.com.

³ - www.cnr-dz.com.

⁴ - www.cnr-dz.com.

⁵ - www.cnr-dz.com.

✓ **ONAAPH**: الديوان الوطني للأعضاء الاصطناعية للمعوقين،
لقد تم مساعدات مجانية للمعوقين والمصاريف تغطي من قبل
صندوق الضمان الاجتماعي.¹

¹ - www.cnr-dz.com.

المطلب الثاني: نظام التقاعد في الجزائر¹

باعتباره جزء لا يتجزأ من الضمان الاجتماعي، عرف نظام التقاعد منذ نشأته تطوراً بتطور بلادنا على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، فإصلاح القوانين الذي اعتمده الجزائر سنة 1983 كان يهدف إلى وضع حد لمختلف القوانين واللوائح التي تتصف خصائصها بـ:

1. تعدد خطط المعاشات التقاعدية؛

2. تعدد صناديق الدفع واختلافها؛

3. اختلاف المزايا المقدمة من قطاع نشاط من آخر.

إن نظام التقاعد الجزائري شرع في تطبيقه في 01 جانفي 1984 هو بمثابة نظام تأمين وإعانة، يتسم بدعمه للتضامن بين العاملين والمتقاعدين بفضل مبدأ التوزيع الذي يعتمد عليه.

في هذا السياق جاءت أحكام المادتين 291 من القانون 83-12 لتعريف بالاهداف والمبادئ التي تقوم عليها هذا النظام:²

¹ - التقاعد في الجزائر: <http://staralgerie.ahlamontada.net/t1025-topic#ixzz1uMFqhp3Q>
² - د . عبد الغفار حنفي وسمية قرياقص " الأسواق والمؤسسات المالية " دار الجامعة الإسكندرية 2001 ص293 .

- تأسيس نظام موحد للتقاعد؛
- تأسيس قواعد موحدة بشأن تقييم الواجبات؛
- تأسيس قواعد موحدة بشأن تقييم المنافع؛
- تأسيس قواعد موحدة بشأن تقييم التمويل.
- كل عامل أجبر له الحق في التقاعد طبقا لـ:

1- القانون 83/12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالأمرين:

أ- رقم 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

ب- رقم 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997.

2- والقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 فالقانون يمنح الأجير

معاش تقاعد أو منحة تقاعد.¹

أنواع التقاعد: تتمثل شروط التقاعد في استيفاء السن ومدة التأمين.

وأنواع التقاعد هي:²

1- تقاعد عند 60 سنة

2- تقاعد نسبي

3- تقاعد دون شرط السن

¹- د . منير إبراهيم هندي " الأوراق المالية وأسواق رأسمال " نشأت المصارف الإسكندرية 2002 ص 74.
²- شمعون شمعون: " البورصة - بورصة الجزائر " الأطلس للنشر 1993 ص.19.

4-منحة تقاعد

1-التقاعد عند 60 سنة Retraite a 60 ans : يجب أن يستوفي العامل شرطين هما،
- بلوغ 60 سنة.

- يستوفي على الأقل 15 سنة من العمل.

يمكن للمرأة العاملة بناء على طلبها أن تستفيد من التقاعد عند 55 سنة، كما أنها تستفيد من تخفيض السن يقدر بسنة واحدة عن كل طفل ربه على الأقل مدة 09 سنوات في حدود 03 أطفال.

2-التقاعد النسبي Retraite proportionnelle :

يمنح التقاعد النسبي بناء على طلب العامل الأجير إذا أستوفى الشروط التالية¹،

-السن 50 سنة على الأقل.

-إستيفاء على الأقل 20 سنة من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي، بالنسبة للمرأة العاملة يخفض السن الى 45 سنة ومدة العمل الى 15 سنة.

مثال على التقاعد النسبي:

موظف يبلغ من العمر 50 سنة ويستوفي 24 سنة من النشاط، فإنه بإمكانه الاستفادة من تقاعد نسبي يحسب بناء على 24 سنة كما يلي،
$$24X \quad 2.5\% \quad = \quad 60\%$$
 وبالتالي هذا العامل يحصل على تقاعد نسبته 60%.

3-التقاعد دون شرط السن Retraite sans condition : d'âge

بناء على طلب العامل يمكن الاستفادة من معاش تقاعد كامل بشرط استيفاء على الأقل 32 سنة من العمل و التأمين.

وهذا هو نوع التقاعد الوحيد الذي سيتم إلغائه طبقاً لنتائج الثلاثية²:
(ومن جهتهما، أكدّ الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل، موافقتهم بالإجماع، على إلغاء الإحالة على التقاعد دون شرط السن المنصوص عليها في الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997م.

كما أكدّا على أن الإبقاء حالياً على هذا الترتيب قد تنجرّ عنه انعكاسات تُضرُّ بأداة الإنتاج التي تُسجل في كل سنة تسربات هامة على مستوى مواردها البشرية الأكثر تأهيلاً. ومن هذا المنطلق، قرّرت الثلاثية إنشاء فوج عمل سيرأسه ممثل الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية، وسيضم ممثل عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين وعن كل منظمة من منظمات أرباب العمل. وسيضطلع هذا الفوج بمهمة إعداد مشروع نص يتم بموجبه إلغاء الترتيب المتعلق بالإحالة على التقاعد دون شرط السن. وستُقدم نتائجه في القمة الثلاثية التي ستعقد في أواخر الثلاثي الأول للسنة المقبلة، لتكرسه الحكومة، بعد ذلك، في شكل مشروع قانون تمهيدي))، لكن يبقى التقاعد النسبي الذي تحدثنا عنه سابقاً ساري المفعول

4-منحة التقاعد:¹

¹- احمد الأشقر:الاقتصاد الكلي، (الدار العلمية للنشر ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، طبعة (2002ص 301.

يمنح الصندوق الوطني للتقاعد منحة لكل عامل أجير يبلغ من العمر 60 سنة ولم يستوف شرط العمل والتأمين 15 عاما الشروط: أن يستوفي العامل 05 سنوات أو 20 فصلا من العمل والتأمين. يحدد مبلغ المنحة حسب عدد السنوات ويمكن أن تضاف اليه علاوة الزوج المكفول ولا ترفع منح التقاعد الى الحد الأدنى.

ملاحظات مهمة:¹

يتم احتساب مبلغ معاش التقاعد على أساس ثلاث عناصر:

1- الأجر المرجعي.

2- نسبة اعتماد سنوات التأمين 2.5%.

3- مدة التأمين.

ما هو الأجر المرجعي؟²

هو الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ويعادل الأجر الذي على أساسه يتم احتساب المعاش:

* إما الأجر الشهري المتوسط لكـ 05 سنوات الأخيرة التي تسبق الإحالة على التقاعد.

* أو اذا كان أكثر نفعا الأجر الشهري المتوسط المحدد على أساس الـ 05 سنوات التي تلقى خلالها العامل المعني أعلى أجر خلال مسيرته المهنية³.

1- خالد واصف الوزني و احمد حسين الرفاعي: مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، (دار وائل للنشر عمان الاردن، الطبعة الثالثة) 2000، ص 264.

2- احمد رمضان نعمة الله وعفاف عبد العزيز عايد وايمان عطية ناصف، مرجع سابق، ص 259.

3- خالد واصف الوزني و احمد حسين الرفاعي: مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، (دار وائل للنشر عمان الاردن، الطبعة الثالثة) 2000، ص 266.

المبلغ الأدنى للمعاش: 1

يعادل 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون أي 11250.00 د.ج شهريا بدءا من 01 جانفي 2010 تبعا لنتائج الثلاثية المبلغ الأدنى للمعاش حاليا هو: 9000.00 د.ج.

المبلغ الأقصى للمعاش: 2

لا ينبغي أن يفوق 15 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون أي 225000.00 د.ج شهريا. بدءا من 01 جانفي 2010 تبعا لنتائج الثلاثية المبلغ الأقصى للمعاش حاليا هو: 180000.00 د.ج.

هذه الزيادة تأتي حسب قرارات الثلاثية الأخيرة: (فيما يتعلق بالأجر الوطني الأدنى المضمون، وتنفيذا للقرار الذي أعلن عنه السيد رئيس الجمهورية يوم 14 فبراير الأخير والذي يقضي بإعادة النظر فيه، فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون سيرفع بنسبة 25% اعتبارا من أول جانفي 2010 لينتقل بذلك من 12.000 دينار إلى 15.000 دينار شهريا)

معلومات واحصائيات حول التقاعد: 3

تطور عدد المنخرطين من 2003 إلى 2007:

عدد المتقاعدين	سنة	2003	هو	: 1.407.780
عدد المتقاعدين	سنة	2004	هو	: 1.488.276

1- احمد الأشقر: الاقتصاد الكلي، (الدار العلمية للنشر ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة (2002) ص 305.

2- محمد أحمد فوزي أبو السعود: مرجع سابق، ص 216.

3- احمد الأشقر: الاقتصاد الكلي، (الدار العلمية للنشر ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة (2002) ص 315.

الفصل الثالث: الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

عدد المتقاعدين	سنة	2005	هو	:	1.562.633
عدد المتقاعدين	سنة	2006	هو	:	1.638.325
عدد المتقاعدين	سنة	2007	هو	:	1.717.335

إحصائيات حسب نوع التقاعد لسنة 2007 مجموع المتقاعدين:
1.717.335 عامل تقاعد عادي: 593.725 عامل تقاعد المسبق :
3356 عامل تقاعد النسبي: 230590 عامل تقاعد دون شرط السن:
125095 عامل منحة تقاعد 764569 : عامل.

التعريف بالصندوق الوطني للتقاعد CNR الجزائر: (انظر الملحق رقم 05)

* أساس حساب المعاش: ¹

يكون الأساس الذي يعتمد كقاعدة لحساب معاش التقاعد من المعدل المحسوب من جميع السنوات (10) التي تلقى فيها أفضل المداخل السنوية الخاضعة للاشتراك، كما أن العامل الأجير عليه أن يثبت دفع الاشتراكات 32 سنة من النشاط من بينها 10 سنوات احتسبت على أساس الحد الأقصى من الاشتراك.

أما بالنسبة لغير الأجير فعليه أن يثبت 15 سنة من الاشتراك على الأقل، يحدد القانون 75% من الأجر السنوي الوطني الأدنى المضمون كأقل تقدير ويصل إلى 80% من SNMG بتحقيق الشروط السابقة، كما تحدد معاشات التقاعد للمجاهدين بـ2.5 في المبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وكل سنة اشتراك معتمدة تساوي السنة المحددة بـ2.5% من الدخل السنوي الخاضع للاشتراك الذي يأخذ كأساس لحساب المعاش.

* أصناف التقاعد: ²

طبقاً للظروف التي مرت بها الجزائر في سياق مخطط التعديل الهيكلي تمت تغييرات جوهرية في نظام التقاعد تهدف إلى الإسراع في توفير مناصب عمل جديدة للشباب وإلى تخفيض من وطأة البطالة وعلى هذا الأساس فإن تقليص مدة الخدمة من شأنه أن يتيح فرض عمل للوافدين الجدد لسوق العمل، فبالإضافة إلى نظام التقاعد المعمول به والذي يشجع الخروج الباكر من الحياة العملية، تم

1- احمد الأشقر: الاقتصاد الكلي، (الدار العلمية للنشر ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة (2002) ص 305.

2- احمد رمضان نعمة الله وعفاف عبد العزيز عابد وايمان عطية ناصف، مرجع سابق، ص 259.

الفصل الثالث: الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

تطبيق سياسات جديدة للتقاعد تصب في نفس الهدف إلا وهو رفع وتيرة التشغيل من بين هذه السياسات نجد:

– التقاعد المسبق؛

– التقاعد للعامل الذي بلغ 60 سنة ولم يستوفى 15 سنة من الاشتراك؛

– التقاعد النسبي؛

– التقاعد دون شروط السن.¹

¹- وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق للتقاعد، صوت أيها الأجراء حاكم في التقاعد.

المبحث الثالث: تقييم التمويل في الصندوق الوطني للتقاعد بالجزائر اعتمادا على المدخلات الرشادة

حتى يتسنى لنا التقييم الجيد لمدى رشادة التمويل في CNR من خلال مدخلات الرشادة المحددة سابقا، في المبحث الأول من الفصل الثالث ينبغي لنا أن نبرز ما مدى واقعية هذه المدخلات في المثال الجزائري؟

1- استقلالية الصندوق الوطني للتقاعد CNR ماليا:

من خلال الورقة التعريفية السابقة للصندوق الوطني للتقاعد CNR، يتضح لنا جليا أن CNR مؤسسة تتمتع بالاستقلالية المالية.¹

2- الأسواق المالية في الجزائر:

*السوق المالي في الجزائر: (البورصة)²

تم تأسيس بورصة الجزائر في 09 ديسمبر 1990 برأسمال إجمالي قدره 32000.00 دج تحت اسم الشركة القيم المنقولة "SVM" وهذا استنادا للمادة 01 من القانون رقم 03/88 الصادر بتاريخ 02 جانفي 1988 وسميت شركة القيم المنقولة تحاشيا لكلمة بورصة التي لها دلالة إيديولوجية رأس المال هذا من جهة ومن جهة أخرى انعدام النص

¹- د. صلاح الدين السيبي - بورصات الأوراق المالية- عالم الكتب القاهرة 2003 ص5،

²- د. محسن أحمد الخضري - كيف تتحكم البورصة في 24 ساعة- إيتراك للنشر والتوزيع سنة 1996 ص21.

القانوني الذي ينظم عمليات البورصة لأن التشريع التجاري الساري المفعول لم يتطرق إلى هذه النشاطات. ولقد مرت بالمراحل الآتية:

- **المرحلة الأولى: 90-92** تميزت بإنشاء عقد موثق لشركة القيم المنقولة "SVM" وإصدار ثلاث مراسيم تتعلق بالبورصة تحدد تنظيم المعاملات الخاصة بالقيم المنقولة وتحدد أنواع من القيم المنقولة وأشكالها شروط إصدارها وتداولها وتحويلها، وكذلك مرسوم يتعلق بلجنة البورصة.

- **المرحلة الثانية: 92-93** تم رفع رأسمالها إلى 9320000 دج وإصدار مراسم تنفيذية متعلق بتحديد مختلف أنواع القيم المنقولة وتحديد سير القيم المنقولة في الجزائر -الوساطة COSOB ولجنة تسيير البورصة SGBV.¹

- **المرحلة الثالثة: 93-95** البورصة كأداة جديدة لتنظيم وتمويل الاقتصاد الوطني، تجمع رؤوس الأموال وتمول الاستثمار وبرامج التنمية وكان الافتتاح الرسمي والفعلي لبورصة الجزائر يوم الأربعاء 1997/12/17 ولها مكان مادي مقر الغرفة الوطنية للتجارة بالجزائر العاصمة.²

*وتتضمن البنية القاعدية لبورصة الجزائر ثلاث عناصر أساسية، أسندت لها وظائف بالغة الأهمية:

1- شركة تسيير بورصة القيم SGBV:³

ويقوم أساسا على المادة 18 من المرسوم بالإشراف على إدخال المؤسسات إلى البورصة، تسيير حصص البورصة، القيام بعمليات

1- محاضرات بورصة الجزائر : الأستاذ طاولي ، جامعة تلمسان كلية العلوم الاقتصادية .
2- د . محمد أيمن عزت الميداني تطور أسواق الرأسمالية في سوريا المركز السوري للاستثمارات والأبحاث في إدارة الأعمال 2002
3- د . عبد الغفار حنفي وسمية قرياقص " الأسواق والمؤسسات المالية " دار الجامعة الإسكندرية 2001 ص293 .

المقاصة ونشر المعلومات، رأسمالها هو 420 000 00 دج، الشركات المتخصصة في الوساطة هي:

– شركة الراشد المالي تضم: CNMA, CCR, BEA.

– المؤسسة المالية للإرشاد والتوظيف SOFICOP:
وتضم، CAA, BNA, BDL.

– المؤسسة المالية العامة SOGIEFI: التي
تضم، CPA, CNEP, CAAT.

– شركة التوظيف للقيم المنقولة SPDM: وتضم،
CAAR, BADR.

– شركة UNION BROKE RAGE المؤسسة من قبل
UNION BANK.

(2) لجنة تنظيم ومراقبة عمليات البورصة (COSOB):¹

تقوم هذه اللجنة على أساس الرقابة والتأكد من صحة المعلومات التي تقدمها الشركات ضمانا للشفافية، تقوم بإعطاء تأشيرة القبول للشركات التي تحقق شروط الدخول إلى البورصة، ولها وظائف تأديبية وتحكيمية، وقد قامت بإصدار أقل تأشيرة لصالح شركة سوناطراك للسماح لها بإصدار سندات الإقراض وللاكتتاب العام، وذلك في 1997/11/18 ثم رياض سطيف وصيدال والأوراسي وأعطت أول

¹- د. منير إبراهيم هندي " الأوراق المالية وأسواق رأسمال " نشأت المصارف الإسكندرية 2002 ص 74.

اعتماد في 1991/03/31 لإنشاء شركة استثمارات رأسمال متغير .SICAN

✳ أما عن الوطاء في عمليات البورصة (IOB):¹

لا يجوز إجراء أية مفاوضة تتناول فيها قيم منقولة مقبولة في البورصة إلا داخل البورصة ذاتها وعن طريق وطاء ماليين في عمليات البورصة وعليه فعلمية التعسير تتم بالحضور الإجابري لهؤلاء الوطاء في عمليات البورصة حسب الشروط إلي تحدها اللجنة.

– لقد حدد المشرع الجزائري الأوراق المالية التي يمكن تداولها داخل بورصة الجزائر وشروط قبولها في تسعيرة البورصة:

– يجب على الشركات التي تتطلب قبول أوراقها المالية في التداول أن تتوفر على الشروط:

✳ تكون قد نشرت الكشوف المصادق عليها للسنتين الماضيتين الماليتين للسنة التي تم خلالها تقدم طلب القبول.

✳ ألا تقل قيمة رأسمالها عن مائة مليون دينار جزائري.

✳ يجب أن تكون قد حققت أرباحا خلال السنة المالية إلى سبقت طلب القبول.

✳ أن توزع الشركة على الجمهور سندات 30% من رأسمالها الاجتماعي على الأقل وذلك يوم الإدخال على ابعء تقدير.

✳ يجب أن يكون سعر السندات في القرض يساوي على الأقل مائة مليون دينار جزائري موزعة على مائة حائز على الأقل.

¹ - شمعون شمعون: "البورصة – بورصة الجزائر" الأطلس للنشر 1993 ص.19.

* الأسهم يجب أن تكون موزعة على 300 مساهم يملكون على الأكثر 5 % من رأسمال الاجتماعي للشركة.

- وحتى تتطور البورصة الجزائرية يلزم الانتقال في الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق-الخصوصية، التحكم في التضخم، تفعيل دور البنوك في البورصة.

- أما فيما يخص سوق السندات فقد أصبح يضم خلال 6 أشهر الأولى من 2006 ثماني مؤسسات هي:

CIVITAL, ENAFOR, ENTP, AIR ALGERIE,
ALGERIE TELECOM, SONALGAZ, SPA,
SONATRACH.

● وضعية بورصة الجزائر:¹

- الشركات المدرجة ضمن بورصة الجزائر

مرت بورصة الجزائر بالعديد من المراحل وعرفت العديد من المشاكل منذ إنشاء القيم المنقولة سنة 1992، وبعد أن تم فتحها كانت الشركة المدرجة ضمن البورصة كما يلي:

1) شركة سوناطراك:

هي شركة برأسمال يقدر بـ 240 مليار دج، حيث أصدر وزير الطاقة والمناجم قرار إصدار القرض السندي لسوناطراك بمبلغ 5 مليار دج، تحت رقم 805 بـ 1997/11/09 حيث قامت لجنة تنظيم ومراقبة عمليات البورصة في إطار ممارسة نشاطها بمنح تأشيرتها الأولى تحت رقم 97/001 لـ 1997/11/18 لصالح شركة سوناطراك على

¹-رياض.ب. ندوة حول: " المخاطر المحدقة ببورصة الجزائر " 29-30 سبتمبر 2004

السندات التي أصدرتها بعد توقيع العقد بين سوناطراك والبنك الخارجي الجزائري، وقد بدأت هذه العملية في 10/01/1998 بمبلغ أولي قدره 5 مليار دج بنسبة 13% كضريبة مخفضة وبعلاوة إصدار بنسبة 5.2%، ونظرا لإقبال الجمهور قد ارتفع المبلغ إلى 12 مليار دج، وقد بلغت عدد سندات سوناطراك 115000 سند بقيمة إجمالية تقدر بـ 5 مليار دج.¹

(2) مجمع أرياض سطيف:

هي شركة أسهم برأسمال المقدّر بـ 4 مليار دج أسندت في 02/04/1990 لمدة 99 عاما وهي خاضعة لأحكام القانون التجاري، طرح المجمع 1 مليون سهم للاكتتاب العام بقيمة اسمية تقدر بـ 2300 دج للسهم الواحد وامتداد فترة الاكتتاب من 02 نوفمبر 1998 إلى 15 ديسمبر 1998 إذ تمكن الجمهور من الحصول على الأسهم من لدى شبابيك البنوك التي كونت نقابة خصيصا لهذه العملية، يأتي على رأسها بنك الفلاحة والتنمية الريفية، وهي أسهم عادية تأشيرة COSOB 01/98 المؤرخ في 27/06/1983.²

(3) مجمع صيدال:

المتخصص في إنتاج وتسويق المواد الصيدلانية بحيث بدأت عملية دخول صيدال في البورصة عندما أعطى المجلس الوطني لمساهمات الدولة والإشارة في سنة 1988 لمجمع الكيمياء والصيدلة بفتح جزء من رأسمالها للخصوصية الجزئية لصيدال وهذه الخطوة تمت على 20%

¹- مذكرة ماجستير (دور نشاط المالي والسوق المال في التنمية الاقتصادية) مرجع سابق ص.146.

²- مذكرة ليسانس (التعامل بالأسهم والسندات لسوق رأسمال- دراسة حالة رياض سطيف - جامعة معسكر.

من رأسمال المؤسسة أي 2.5 مليار دينار بـ 2 مليون سهم بقيمة اسمية تقدر 250 دينار للسهم الواحد.¹

حيث رأسمالها يقدر بـ 2.5 مليار دج، ثمن العرض 800 دج للسهم، والعرض العمودي تم التصريح من طرف COSOB بتأشيرة رقم 04/98 في 1998/12/24 بعد قيام صيدال بمذكرة إعلام وانطلاق العرض بتاريخ 1999/01/15 لمدة شهر حتى 1999/02/15 حتى تم بيع كل الأسهم المعروضة وتحقيق الهدف بنسبة 143 %. إذا استطاعت صيدال بعرضها 20 % من رأسمالها، أن تبيع أكثر من عدد الأسهم المطروحة، حيث تحصلت على 2 مليون و300 ألف أمرا بالشراء مع نهاية العملية، منها أن مليون و400 ألف سهم، بيعت للمواطنين أي الأشخاص الطبيعيين 700 ألف سهم، كما تم بيع 705000 سهم للمؤسسات المالية و233000 للأشخاص المعنويين و165000 لعمال مجمع صيدال.²

4) مؤسسة الأوراسي:

مؤسسة متخصصة في مجال الخدمات الفندقية والساحة، رأسمالها 217 مليون دج، فقد اتخذ قرار دخولها على البورصة من طرف اللجنة الوطنية للمساهمات الدولية بتاريخ 1998/02/05. متبوعة بالجمعية العامة غير عادية للمساهمين بتاريخ 1998/06/21، وكانت قيمة العرض العمومي تخص 20 % من رأسمال الاجتماعي أي ما يعادل 1.5 مليار دج موزعة على 1.2 مليون سهم بسعر 400 دج للوحدة ولقد

1- د. خليل الهندي: "عمليات المصرفية والسوق المالية" ح2: المؤسسات الحديثة للإنتاج 2000 ص 203.

2- د. براق محمد: "بورصة الجزائر والشروط الأساسية لنجاحها مجلة الإدارة المدرسة الوطنية للإدارة المجد 11

توج هذا العرض بالنجاح حيث كان الطلب على الأسهم يفوق الحصة المعروضة.¹

فإن إحصائيات هذا العرض تذكر بأن 1.34 سهم بيع للمشتريين أي ما يعادل 186.3 من توقعات الشركة القابضة للخدمات 72000 سهم بينما اشترى أشخاص معنويين أكثر من 350000 سهم وهو ما يساوي 146 % من التوقعات أما عدد الأسهم التي اقتناها عمال مؤسسة التسيير السياحي فتصل إلى 2070 سهم.

3- البطالة في الجزائر:

تعاني الجزائر كبقية البلدان العربية من ارتفاع غير عادي في نسبة البطالة، و هو أمر يؤثر مباشرة على جهود التنمية و الانفتاح في الاقتصاد الجزائري. و لعل التعامل مع نسب بطالة مرتفعة يختلف كلية عن ما هو سائد في البلدان المتطورة أين تسود معدلات بطالة نوعا ما منخفضة.

و تحليل نسب النمو و البطالة بالنسبة للجزائر يبين اتجاهين رئيسيين:

-ارتفاع معدل النمو و ارتفاع نسبة البطالة في الفترة ما بين 1995 و 2000

-ارتفاع معدل النمو و انخفاض نسبي في معدل البطالة في الفترة ما بين 2002 و 2005

و لكن التساؤل الرئيسي هو ما مدى الترابط الفعلي بين نسبة النمو الاقتصادي و انخفاض نسبة البطالة أي هل توجد بالفعل علاقة بين النمو و البطالة حسب مفهوم Okun و هل يمكن تحديد معامل Okun بالنسبة

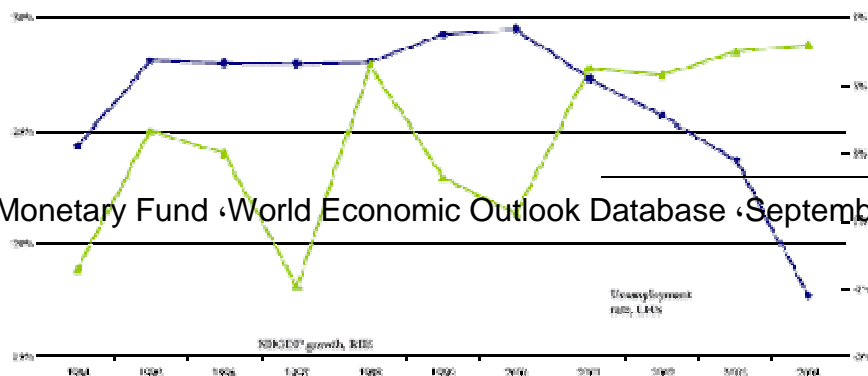
1- محاضرات بورصة الجزائر : الأستاذ طاوولي ، جامعة تلمسان كلية العلوم الاقتصادية

الفصل الثالث: الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

للموضع الجزائري و ما هي معدل النمو الطبيعي و المفترض الذي يؤدي إلى تخفيض البطالة و حسب المعطيات المتوفرة حول نسب النمو للفترة ما بين 1990 و 2005 و كذلك بالنسبة للبطالة لنفس الفترة و باعتماد نموذج Okun البسيط يمكن الحصول على النتائج التالية:¹

T.C	PIB	الفترة
19.76	0.8	90
--	1.2-	91
--	1.6	92
23.15	2.1-	93
24.36	0.9-	94
--	3.8	95
27.99	3.8	96
27.97	1.1	97
28.02	5.1	98
29.29	3.2	00
27.30	2.6	01
-	4	02
23.70	6.8	03
17.7	4.5	04
15.30	4.4	05

Figure 2. Algeria: Unemployment and Real Growth, 1990-2004



¹ - International Monetary Fund 'World Economic Outlook Database', September 2004 et O.N.S

تحليل النتائج: الملاحظ بالنسبة للاقتصاد الجزائري هو غياب سلسلة زمنية مستمرة عن البطالة و المعدلات النمو و كذلك عدم وحدة المعايير الإحصائية المستعملة، مما لا يمكن من التحديد الدقيق لمعامل Okun و كذلك معدل النمو الفعلي و معدل البطالة الطبيعية .

تغير المقارنة و التحليل القياسي لمعدلات النمو و تغير نسب البطالة يبين أن معدل النمو الطبيعي بالنسبة للاقتصاد الجزائري هو في حدود 5.2% و هي النسبة اللازمة للإبقاء معدل البطالة الحالي ثابت، بينما يفترض أن يحقق الاقتصاد الجزائري معدل نمو في حدود 7.6% على فترات متتالية لتخفيض البطالة بنسبة 1%، و هو ما يعاكس ربما واقع الإحصائيات الحالية مع عدم إمكانية تحديد معامل Okun لعدم دقة النتائج .

Table 3. Algeria: Employment, Output and Labor Productivity Growth, by Sector, 1994-2004
(Average annual percent change, unless otherwise indicated)

	Shares 1994-2004	Employment Growth			Growth Rates, 1999-2004		
		1994-99	1999-2004	Change	Output	Employment	Productivity
Total	100%	3.3	-4.6	1.3	4.3	4.6	-0.3
Agriculture	20%	3.0	6.4	3.4	3.6	6.4	-0.9
Industry	8%	-1.4	1.2	2.6	0.2	1.2	-1.0
Construction and public works	12%	2.2	3.6	3.4	3.9	3.6	0.3
Government services	23%	3.2	1.2	-2.0	3.2	1.2	2.0
Non-government services	17%	3.4	3.0	1.6	4.8	3.0	-0.2
Work at home	19%	7.2	6.9	-0.3	--	--	--

Sources: Algerian authorities; and Fund staff estimates

الفصل الثالث: الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

و تحليل الإحصائيات الصادرة عن صندوق النقد الدولي بخصوص البطالة في الجزائر يظهر أن زيادة معدلات التشغيل يترافق مع انخفاض معدل إنتاجية العمل و هو ما يفسر نوعا ما انخفاض البطالة في الفترة ما بين 1999-2004 أي أن التوظيف جاء نتيجة انخفاض معدل الإنتاجية مما يؤدي إلى تعويض الانخفاض في الإنتاجية بالزيادة في اليد العاملة، و لذلك لا نجد العلاقة بين ارتفاع معدل النمو و نسبة الانخفاض في البطالة .

Table 15. Algeria: Labor Force, Employment, and Unemployment, 2000-04 1/

(In thousands; unless otherwise indicated)

	2000	2001	2002	2003	2004
Labor force	8,850	9,075	9,305	9,540	9,780
Agriculture	1,185	1,328	1,438	1,565	1,617
Other sectors	7,665	7,747	7,867	7,975	8,163
Employment	4,978	5,199	5,462	5,741	5,976
Agriculture	1,185	1,328	1,438	1,565	1,617
Other sectors	3,793	3,871	4,024	4,176	4,359
Industry	499	505	504	510	523
Construction and public works	781	805	860	907	977
Government	1,435	1,456	1,503	1,490	1,510
Other	1,078	1,109	1,157	1,269	1,349
Work at home 2/	1,265	1,398	1,455	1,537	1,670
Unemployed	2,611	2,478	2,388	2,262	1,734
(in percent of labor force)	29.5	27.3	25.7	23.7	17.7
Youth unemployment 3/	54.1	47.9	...	45.5	33.5
Urban youth unemployment	57.7	55.3	...	50.9	35.4

Source: Algerian authorities.

4- سياسة التشغيل في الجزائر: ¹

لقد مرت سياسة التشغيل في الجزائر بمراحل هي:

*التشغيل في ظل المخططين الثلاثي والرباعي 1967-1978، وقد مست القطاعات: الزراعة، الصناعة، الخدمات، ولقد تراوح معدل البطالة ما بين 32.9% -23.4% في المجال الزمني 1966-1977.

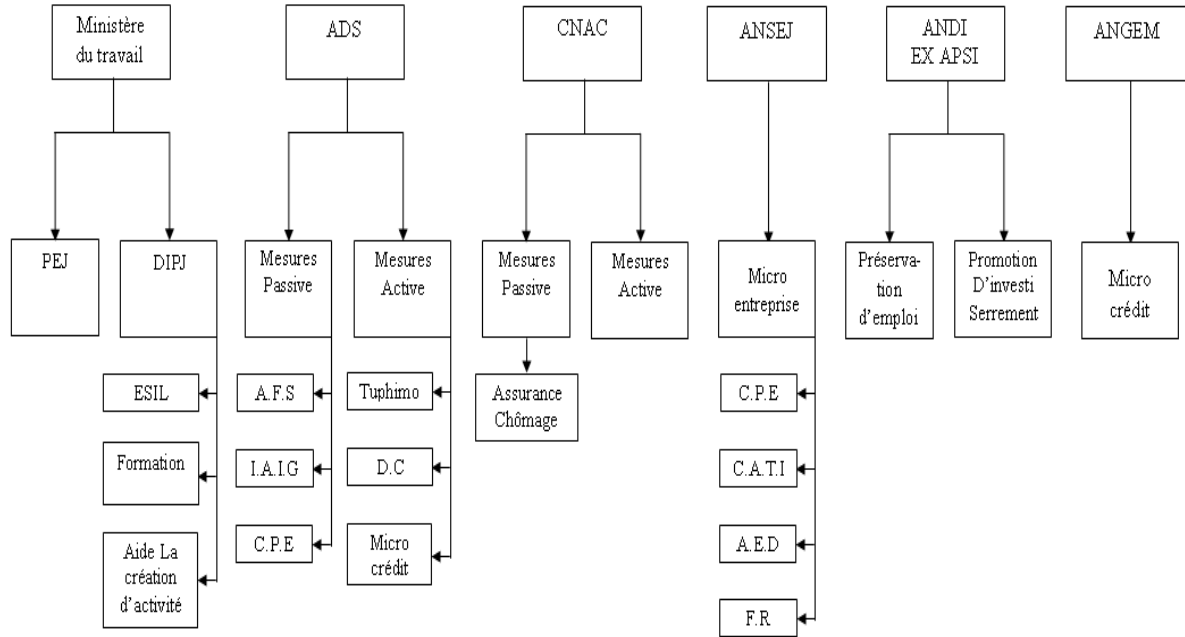
*التشغيل في مرحلة المخطط الخماسي الأول 1980-1984، أين تراجع الاستثمار ووجهت هذه الأخيرة نحو القطاعات ذات مردودية أضعف ولقد تم إنشاء فعلى للمناصب بنسبة 61%.

*التشغيل في مرحلة المخطط الخماسي الثاني: 1985-1989، هذه المرحلة تميزت بكثرة من المتغيرات في الاقتصاد الوطني (استقلالية المؤسسات العمومية، الصدمة البترولية 1986)، وانخفض معدل النمو إلى 1% وبالتالي انخفاض محسوس في مناصب الشغل.

ومن هنا بدأ التفكير في تسريح الفائض من العمال من المؤسسات فأصبحت البطالة أكثر اتساعا وبرزت ضرورة تفعيل سياسة التشغيل من خلال ابتكار برامج خاصة لامتناس البطالة خاصة لدى الشباب.

- سياسات التشغيل والوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة: يمكن إدخال هذه الأجهزة في المخطط والجدول الآتيين:

خصائص مختلف أجهزة الشغل:



الجدول 6: خصائص مختلف لأجهزة الشغل في الجزائر

الأجهزة	الوصاية	المهام	نشأة الأشخاص المعينين	النصوص
ANEM الوكالة الوطنية للتشغيل	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	- ضبط سوق العمل - تنفيذ برامج الخاصة بالتشغيل	كل طالب مناصب الشغل	

الشكل 2 :

وكالة التنمية الاجتماعية ADS	وزارة التشغيل والتضامن الوطني - مصالح الحكومة	-إعانة الأفراد المحرومين -ترقية تطوير التشغيل	- الأشخاص 60 فما فوق بدون دخل - الأشخاص القادرين على العمل بدون مدا خيل. - الجامعين والتقنيين	- المنحة الجرافية للتضامن 1000دج. - تعويض النشاط ذوي المنفعة العامة 3000دج. - عقود ما قبل
---------------------------------	--	--	---	---

الفصل الثالث: الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد

التشغيل. - القروض المصغرة أشغال ذات منفعة عامة.	السامين والباحثين عن أول منصب			
- المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج.	طالب مناصب الشغل (19-35 سنة) مع إمكانية التوسع حتى 40 سنة	الإعانة على إنشاء النشاط للشباب العاطل عن العمل.	- مصالح الحكومة وزارة التشغيل والتضامن الوطني	الوكالة لوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
- القروض المصغرة التي تتراوح ما بين 50000 و400000 دج.	- النساء بالمنازل. -الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الاجتماعية. - الشباب العاطلين.	تسيير القروض المصغرة.	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	الوكالة الوطنية للتشغيل ANGEM

- يضاف إلى هذه الأجهزة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار «ANDI»
والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي أصبح يعتبر كجهاز
للتشغيل.

- تقوم كل الأجهزة السالفة الذكر بتقديم امتيازات وإعفاءات حسب نوع
الفئة المستهدفة وطبيعة النشاط وحجم الاستثمار.

وتتلخص التجربة الجزائرية في الآتي:

أ) تبعا للظروف التي مرت بها الجزائر في سياق مخطط التعديل
الهيكلية تمت تغييرات جوهرية في نظام التقاعد تهدف إلى الإسراع في
توفير مناصب عمل جديدة للشباب وإلى تخفيض من وطأة البطالة وعليه
فبالإضافة إلى نظام التقاعد المعمول به، ثم تطبيق سياسات جديدة للتقاعد
تصب في رفع وتيرة التشغيل ومن بينها:
التقاعد المسبق:

تم تخفيض سن التقاعد إلى حدود 10 سنوات قبل السن القانونية للتقاعد العادي 50 سنة للرجال و45 سنة للنساء، على أن تدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة سنة، كحد الأدنى ويتقاضى المتقاعد 75 % من أجره.

- التقاعد للعامل الذي بلغ 60 سنة ولم يستوفى 15 سنة من الاشتراك:

يمكن للعامل الذي بلغ 60 سنة ولم يستوفى 15 سنة من الاشتراك ومازال يمارس نشاطا بإمكانه الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود 05 سنوات.

- التقاعد النسبي:

يمنح هذا النوع من التقاعد لمن بلغ 50 سنة على الأقل، واستوفى 20 سنة من العمل ومن الاشتراك في الضمان الاجتماعي، يخفض السن ومدة العمل بـ 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنة، عند حساب معاشي التقاعد النسبي تضرب مدة الاشتراك أو العمل في 2.5 %.

- التقاعد دون شرط السن:

يتم الحصول على هذا التقاعد دون تقيد ببلوغ السن القانوني للتقاعد في حالة استكمال العامل مدة العمل يصل إلى 32 سنة أو أكثر، يمكنه الاستفادة من معاشي تقاعد كامل مع انتفاع فوري و تعتبر لفترة العطل القانونية بمثابة فترات عمل¹.

تعتبر هذه الأشكال والامتيازات الجديدة الممنوحة للأجراء والغير أجراء تشجيعيا من الدول التي أصدرت المراسيم التشريعية الخاصة

¹- وزارة العمل والضمان الاجتماعي-مرجع السابق.

بصناديق التقاعد بعد التشاور مع الأطراف الثلاثة (أرباب عمل، نقابة، حكومة).

ب) لقد أثبتت البطالة بأنها مشكل عميق فعلا وعليه فإن أي قرار خاطئ في مواجهتها من شأنه أن يزيد الأوضاع توترا وتأزما مما يستوجب إتباع سياسة إصلاحات هيكلية جذرية سريعة الذوبان تقوم على أساس التنسيق ما بين سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الاجتماعية وهذا ما يتطلب سياسة النفس الطويل¹، ولقد سبق وأن اتبعت الجزائر سياسة التعاونيات الشبانية سنة 1996 ولكنها لم تستطع توفير سوى 18000 منصب عمل وأدى فشل هذه السياسة إلى انتهاج سياسة المؤسسات الصغيرة تحت رعاية ANSEJ أين قامت الحكومة بتقديم مساعدات لفئات الشباب المتراوح ما بين 18-35 سنة كل هذا تحت إطار تشغيل الشباب تم ثم خلق ما يسمى بـ TUP/HIMO بهدف توفير ما معدله 30000 منصب عمل/ السنة غير أنه لم يخلق سوى 75000 منصب شغل مما دفع إلى انتهاج منافذ أخرى لتوظيف أصحاب الشهادات واعتماد التوظيف في الوسط الريفي والحضري واعتماد القروض المصغرة- مع ضرورة توفير جملة شروط من بينها:

- تحسين مناهج أداءات وطرق تسيير سوق العمل من خلال تعديل طرق طلب العمل لتسهيل² اندماج مكونات السوق ولمعالجة الإقصاءات السلبية في سوق العمل (المحسوبية والتوظيف على أساس المحابيات...);
- إدخال تعديلات على الإجراءات التي يتم من خلالها توظيف الشباب في القطاع الرسمي مع اعتماد برامج تأطيرية تدريبية وتكوينية ذات مستوى فني جيد من أجل التوظيف مثلما هو الحال في USA فكلما كان

¹ - INACCEPTABLE chômage. Pierre DE CALAN p. 210 Edi DUNOP. Année 1985.

² - WWW.Dz. UNDP. Org.

مستوى التكوين عال كلما تضاءلت إمكانيات الاستغناء عن الموظفين خاصة إذا كانت قوانين حماية العمل صارمة؛

● إعادة النظر في السياسة التعليمية المنتهجة والتي لا زالت بعيدة كل البعد عن متطلبات سوق العمل.

● فتح المجال أمام الاستثمارات ط. أ باعتبارها الأكثر قدرة على استيعاب العمالة خاصة من خلال اعتمادها على أساليب توظيفية تأهيلية.¹

● فتح المجال أمام المشاركة الأجنبية والاستثمار² الأجنبي خاصة في مجال السياحة والفندقة مع إعطاء أكثر مصداقية لاتفاقيات الشراكة الأورو. متوسطة على الرغم من حساسية متشائمات الكثير خوفا من أن يتحول السوق الجزائري إلى سوق استيعاب للمنتجات الغربية مما يضعف القدرة التنافسية للمؤسسات الجزائرية حجتهم في ذلك أن السوق الجزائرية ليست قادرة على تحمل وزن التنمية الأوروبية³ مما يدفع بهذه المؤسسات إلى الانسحاب وبالتالي تسريح العمالة وتفاقم البطالة إلا أن هذه الحجة تبقى ضعيفة والسبب في ذلك هو أنها أهملت دور الدولة في تحسين الأداء الاقتصادي وتحفيز المؤسسات في مواجهة البطالة من خلال تهيئة السوق والتقليل من شراسة المنافسة وحرب الأسعار ومعالجة سياسة الإغراق DUMPING مع ضرورة حفظ التوازن المالي.⁴

¹- le quotidien d'Oran "soyez nos Avocats pour que l'Américains investissement plus en Algérie" p. 04.

² - Le quotidien d'Oran "ALGERIEN US" p- 03/11. 02/02. N° 2156. ANSEJ : L'AGENCE NATIONALE DE SOUTIEN A L'EMPLOI DE GEUNES DECRET N° 96-297.TUB /HIMO – TRAVAUX D'UTILITES publiques a Haute Intensité de main d'œuvre.

³ - Le quotidien d'Oran "ALGERIE - US " P- 03 14/02/02 N° 2159.

⁴ - Politique de l'emploi. Jean pierre GIRAN – Roland GARNIER, p.169, EDI ECONOMICA Année 1983.

- أن يتماشى معدل النمو في PIB مع معدل النمو في خلق مناصب شغل¹ وللملاحظة لقد جاءت الإصلاحات الجزائرية مشابهة للإصلاحات المنتهجة في فرنسا والتي أدخلت على النظام الاجتماعي سنة 1992².

أ- إصلاح شبكات الضمان الاجتماعي ونظام الدعم

* الإصلاحات الهيكلية:

وعلى إثر P.A.S لسنة 1994 والذي ينص على إحلال نظام الأشغال العامة محلّ الدعم بسبب التكاليف الضخمة التي أصبحت تتحملها ميزانية الدولة فانطلقت بذلك الحكومة في تخفيض نسب الدعم فانقلبت من 4% سنة 90 إلى ما دون 2.5 % سنة 93 ليتم إلغاء الدعم على السلع الغذائية بحلول سنة 1996 ومع نهاية السنة تم إلغاء الدعم على الكهرباء والغاز وأمام ارتفاع أسعار السلع الغذائية تراجعت القدرة الشرائية مما جعل الحكومة تقرر صرف علاوات نقدية لعديمي الدخل والمتقاعدين والمعوقين بقيمة 900 دج / الشهر وهنا اقترح الخبراء الاقتصاديين بضرورة ربط تحصيل الشباب البطال على علاوة مقابل قبوله بالقيام بتكوين خاصة هؤلاء الذين لا يملكون مؤهلات وشهادات مثلما هو الحال في بريطانيا عند طبقت العهد الجديد سنة 1997 أو في النرويج سنة 1994 ومع أن صناع القرار لا يباليون بمثل هذه المقترحات أثبتت التحريات فشل المحاولة حيث اكتشف أن من يستفيد من العلاوات أو من التحويلات النقدية هم أفراد موظفون حقا مما يعكس صورة نمط التسيير ففي إطار الشبكة الاجتماعية كانت الدولة تقدم 120 دج / الشهر للشباب العاطل عديمي الدخل (ICSR) ولقد كان عددهم 6.4 م فرد في 1990

¹- الجزائر غدا - الشريف رحمانى - ص 106- النشر. OPU - سنة 1999.

² - SOURCE OCDE 1998.

ثم تراجع إلى 403 م فرد سنة 1992 ثم 3.4 م فرد بعد عملية التصفية والمراقبة^{1,2}.

* الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

بالإضافة إلى ما يقدمه من تعويضات للمتوقفين عن العمل يقدم مساعدات مالية للمؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم التي تضررت من برنامج التعديل الهيكلي في مقابل استيفاء المؤسسات جملة شروط حتى تتمكن من الاستفادة من هذه المساعدات كل هذا بمساعدة كل من "BDL" والصندوق العام لضمان الاستثمارات وتشير الإحصائيات الحكومية الرسمية على أن سنة 1996 عرفت تسريح 50000 عامل ولم يتحصل سوى 30310 عامل على التأمين على البطالة "ASSURANCE CHOMAGE" في أنه تم تسريح 130000 عامل ما بين 97-98 وفي إجمالهم تحصلوا على تأمين بطالة تناقصية DEGRESSIVE يغطيها CNAC وتتراوح مدتها ما بين 12 و36 شهر في نفس الوقت الذي يبقى النظام الإنتاجي الوطني عاجزا على إعادة إدماج هؤلاء العمال في سوق العمل مما يؤثر على مستوى حياتهم ، وأمام هذا الوضع لجأ CNAC إلى ترقية العمل وفتح مراكز مساعدة العمل المستقل ومراكز البحث عن العمل (CRE) و(DPIJ) كلها مبادرات لإدماج الشباب في إطار (ESIL) وهو إدماج مؤقت للشباب.

فمناصب العمل الممنوحة من قبل المؤسسات المحلية كانت بتدعيم من الدولة تحت بند اسمه (FAEJ) وهذا الدعم يغطي جزء من تكلفة الأجر المدفوع لهذه الفئة الشبانية العاملة فأستطيع بذلك خلق 332000 منصب شغل مؤقت ما بين 1990-1994 لمدة يصل مداها إلى 6 أشهر

¹ - Les cahiers du cread p. 47. 48.

² - Le quotidien d'Oran p. 2 du 10 / septembre/2002 N° 2335.

كل هذا في إطار (ESIL) التي تمكن الشباب العاطل من التوظيف المؤقت والحصول على دخل بقدر 2500 دج / الشهر.¹

ب- إنشاء مراكز البحث عن العمل CRE :

وهي مبادرة ظهرت في النرويج سنة 1994 قبل أن تظهر في هولندا سنة 1996 أو في الجزائر بمفهومها الحديث من خلال إنشاء مراكز بحث تختص بمساعدة الشباب العاطل في البحث على مناصب شغل باذلة في ذلك كل مجهوداتها إلا أن هذه الجهود تبقى دون المستوى نظرا لافتقارها للإمكانيات المالية والمادية كالانترنت وإمكانية النشر من جهة وانعدام ما بين سوق العمل (المؤسسة) ومراكز البحث من جهة أخرى.

ج- إنشاء مراكز لمساعدة أصحاب النشاطات الحرة (CATI) :

وذلك من خلال مساعدة أصحاب القدرات المالية على استثمار أموالهم في مشاريع مربحة مع تقديم التوجيهات الكافية حول إمكانية احتمال نجاح أو فشل مشروع مع إتباع سياسة القروض المصغرة وسياسة تكوين المنخرطين بغية تقريبهم من سوق العمل وإدماجهم في عالم الشغل وتشجيع التدابير الهادفة إلى ترقية الأشغال الحرة والحرف التقليدية المنتجة. إلا أن هذه البرامج² ليست جديدة وإنما هي إعادة لسيناريوهات قديمة قد سبق وإن طبقت كبرنامج إدماج الشباب البطال

¹ - cread p. 51

(FAEJ) : Fond d'aide à l'emploi des jeunes.

(CATI) : centre d'aide Au travail indépendant / CRE centre de recherche D'emploi.

(DPIJ) : dispositif professionnel d'insertion des jeunes.

(ESIL) : emploi salarie initiative local.

(CNJA) : comité national des jeunes et de l'avenir.

(PIACE) : programme d'information et Assistance a la création d'entreprises

² - Ajustement. Education. Emploi p. 108.

(DPIJ) سنة 1990 والذي سرعان ما انتهت مدّته بسبب عدّة مشاكل مثل صعوبة تكوين الملف والنسب المرتفعة للفوائد والقدرة المحدودة للبرنامج في التكلفة بملفات الشبان حوالي 130000 ملف فقط، كما أن المغرب قد انتهج برنامج (CNJA) سنة 1991 لتكوين البطالين ومساعدتهم ماليا في خلق مؤسسات كما طبقت برنامجا جديدا سميّ بـ (PIACE) سنة 1992 غير أنه لم يتكلف إلا بـ 3500 مشروع ليلقى نفس مصير البرنامج السابقة ألا وهو الفشل، فإذا لم يستفيد من التجارب السابقة فلا جدوى من المناورة.

د- برنامج إدماج الشباب:

* برامج الأشغال العامة¹

حيث شرعت الحكومة في إدماج الشباب العاطل في أنشطة محلية كأعمال التشجير والطلاء مقابل أجر زهيد فاستطاعت بهذا إدماج 40 ألف عاطل سنة 1996 وبدعم من البنك العالمي أصبحت هذه الأنشطة تتمركز نوعا ما داخل الأرياف الأمر الذي خلق 20 ألف منصب إضافي.

* برامج ذات منفعة عامة²

بدأت الفكرة باقتراح من B.M سنة 1997 بغية إنشاء مؤسسات صغيرة³ في مجال المقاولات والصيانة⁴ شرط أن تسلم الأشغال إلى صغار المقاولين الذين يتحملون 60% من كلفة المشروع والذي يتمركز في

¹ - www. World Bank. Org.

² - جريدة الشروق العدد 1093 الصادرة بتاريخ 13-10-01 ص 11.

³ - تعرف FMI المؤسسات الصغيرة بأنها كيان جديد يساهم إلى جانب المؤسسات الأخرى في دعم وترقية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوفير مداخل للفئات الشبانة WWW.IMF.ORG.

⁴ - APCE. WWW. APCE. FR (MICRO ENTREPRISE).

المناطق الأكثر تضرراً من البطالة، باعتبار أن الهدف الأول من هذه البرامج هو امتصاص اليد العاملة، وبعد استوفاء الشروط تحصلت الجزائر على دعم بقيمة 50 مليون دولار من B.M الأمر الذي يسمح بتأسيس أكثر من 500 مؤسسة صغيرة كما تم إدماج 579000 شاب عاطل على مستوى 40 ولاية، إلا أن المساهمة تبقى ضعيفة خاصة في مجال الخدمات والفلاحة والصيد.¹

*** برامج فلاحية:**² ويدور محورها الأساسي حول الاستصلاح وتربية الماشية وإنشاء المحالب³. خاصة في الأرياف وذلك سعياً وراء تحقيق أكثر عدالة ما بين العيش الحضري والريفي ومن أجل أكثر إنصاف إقليمي للتشغيل مع مواجهات الإقصاءات والتهميشات التي يعيشها الريف. الأمر الذي دفع بالدولة إلى وضع برامج كفيلة لخدمة الوسط الريفي من خلال استصلاح الأراضي وزيادة الموارد المائية والمالية خاصة للتقليل من حدة الفقر.⁴

وبعد تخصيص 72 مليار دج استصلح ما يزيد عن 132 ألف هكتار وتم خلق 72 ألف منصب عمل وتم أيضا إنجاز 16500 مشروع خلال سنة 2000 وهو مقسم على سكان الأرياف وخرجي الجامعات خاصة أصحاب الاختصاصات الفلاحية والري.

*** برامج الإدماج المهني للشباب⁵**

هدفها فتح المجال أمام الآفاق الشبانية الطموحة مع دعم وتحفيز مبادراتهم ففي تلمسان أين تبلغ نسبة البطالة 32% تم تخصيص مبلغ مالي بقيمة 19260000 سنة 1998 مما سمح بخلق 1200 منصب

¹ - مجلة تمويل البرامج للامتيازات الفلاحية - ولاية تلمسان -.

² - جريدة الخبر ص3، الصادرة بـ 29-08-02 العدد - 3563.

³ - تقرير مندوبية تشغيل الشباب لسنة 1998 لولاية تلمسان.

⁴ - Le quotidien d'Oran p. 13, 19-02-02 N° 2163.

⁵ - WWW. Dz. UNDP. ORG (yahoo. FR). (CPE) : Contrats de pré-emploi.

عمل هذا إلى جانب عقود الشبه عمل (CPE) وهي برامج تهتم بالمتخرجين الجامعيين والشباب المتكون في مراكز التكوين المهني والمتحصل على دبلوم تقني سامي ولقد انطلقت هذه البرامج في بداية 1998 مما يسمح لهذه الفئات باكتساب خبرات في مجال الإدارة وقطاعات أخرى الأمر الذي يمكنهم من توفير أحد شروط سوق العمل وبالمقابل فهم يتحصلون على ما قيمته 4500 دج بالنسبة للتقنيين السامون و6000 دج للجامعيين عموماً فإن المستفيدين من CPE قد تعدى 50% من فئات الشباب.

* برامج التعاونيات¹

وأقل ما يقال عن هذه الأخيرة أنها قد فتحت الباب حقا أمام الفئات الشبانية الراغبة في إنجاز مشاريع بمساعدة الدولة المتمثلة عادة في قروض بنكية كما تساهم ANSEJ في تدعيمهم ففي تلمسان تم خلق 400 منصب شغل سنة 99 في مجال صيانة الطرقات الولائية ولو لا ثقل الإجراءات الإدارية في تسيير الملفات وبيروقراطية البنوك والنقل في الموافقة لتحقق أكبر عدد مما حقق.

ويبقى الحديث عن تجربة الجزائر في مواجهة البطالة وتفعيل سياسة التشغيل في البلاد طويل يستدعي منا مذكرات ومذكرات نكتفي بذكر ما سبق بصورة مجملية حتى يتسنى لنا تقييم التجربة الجزائرية، هذا مع العلم أننا لم نكتف بذكر دور الصندوق الوطني للتقاعد والضمان الاجتماعي في تفعيل سياسة التشغيل بل نوهن إلى باقي الجهود والسياسات العاملة بالتوازي مع الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتقاعد وهذا حتى ندعوها إلى ضرورة التعاون والمشاركة في الحد من ظاهرة البطالة فيكون دور الصندوق الوطني للتقاعد والضمان الاجتماعي

¹ - جريدة الخبر ملتقى المتعاملين الاقتصاديين بتلمسان ص 4 بتاريخ 4/أوت/2002 العدد 3542.

أخذ طابع الإستراتيجية في التعامل مع ظاهرة التشغيل والتي تعني العمل للأجل الطويل في معالجة إشكالية التشغيل وما أمكنها التعامل معه مباشرة من خلال مؤسساتها وأجهزتها فهو خير وما لم يمكنها، فتستطع من خلال تنظيم حملات تحسيسية لأجل دعم سياسات التشغيل تكون مبادرة من الصندوق الوطني للتقاعد والضمان الاجتماعي وتحت إشرافها، مستهدفة جميع الجهود الحكومية والمؤسسية في الرفع من معدلات التشغيل.

تقييم التمويل للصندوق الوطني للتقاعد في المثال الجزائري:

بعد الورقة السابقة والتي أظهرت ما مدى واقعية مداخلات الرشادة في التمويل للصندوق الوطني للتقاعد في المثال الجزائري مع تركنا على المبادرات التي يقوم بها كل من الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتقاعد في تجسيد هذه الرشادة في التامين للأموال قصد عملية التمويل اعتمادا على المداخلات المذكورة.

أمكنا أن نقول:

* إن استقلالية الصندوق الوطني للتقاعد ماليا، هي خطوة جيدة وإجراء رشيد يدل على رشادة في التسيير والجزائر قد قامت به.

مع الأخذ بالاعتبار ما يلي:

- التركيز على الجانب القانوني أكثر من التركيز الاقتصادي والمالي؛
- لقاء نفس العقلية المسيرة قبل وبعد تطبيق الاستقلالية، وهذا لن يسمح بتجسيد الفعلي للاستقلالية المالية؛
- تداول العمليات الخاصة بالإصلاحات في مجال التسيير للمؤسسات دوما في إطار اقتصاد مركزي مراقب من قبل الدولة؛

* إن ترشيد الاستثمارات لاحتياجات أموال التقاعد والتي تقضي بحتمية الحصول على عوائد عالية بمخاطر قليلة للاستثمارات وتوظيف أموال التقاعد، كفيلة بأن تعيد التوازن المالي للصندوق وتحافظ عليه ولكن المثال الجزائري يشير إلى أن هذا الترشيح اقتصر فقط على توظيفات في سندات الدولة لدى الخزينة العمومية¹، أين تكون العوائد عادة ضعيفة غير مشجعة فيها أما عن بورصة الجزائر، صنف صندوق النقد العربي، في نشرته الفصلية للربع الثاني من 2010، بورصة الجزائر أحسن عربيا رفقة السودان، إذ سجلت تحسنا بنسبة 4.4 % مقارنة بدول الخليج التي سجلت عجزا متفاوتا ، كما تم تصنيفا كأضعف بلد عربي فيما يخص تداولات الأسهم والسيولة المالية، بحيث تداولات الأسهم في 7 دول عربية منها الجزائر لا تتعدى سوق الكويت، اليومي، ولقد أكد "بن حمادي" نقص السيولة النقدية على مستوى شبانك البريد المحلية التي أكد على نقصها وزير البريد "موسى بن حمادي" نظرا لسحب الموظفين لأجورهم فور إيداعها في حساباتهم البريدية.

ويؤكد الصندوق من جهة أخرى أن سيولة العديد من البورصات العربية والجزائر منها مازالت ضعيفة جدًا، إلى درجة يصعب تصنيفها كأسواق للأوراق المالية، فمثلا: لقد بلغ المعدل اليومي لقيمة الأسهم المتداولة في 7 بورصات.

الجزائر، البحرين، تونس، السودان، فلسطين، عمان، لبنان، خلال الربع الثاني من 2010 حوالي 31.8 مليون دولار، أي ما يعادل تقريبا خمس معدل يومي لقيمة الأسهم المتداولة في بورصة الكويت وحدها.

فيما تقبع الجزائر في المؤخرة، ولقد أكد وزير البريد، موسى بن حمادي، في تصريحاته الإعلامية، ضعف السيولة النقدية نظرا للسحب

¹ - وهذا حسب القرار المتخذ في مجلس الوزراء.

الآتي للأجور الموظفين وقت إيداعها في حساباتهم البريدية، ما يسجل ندرة في التدفق المالي وبالتالي سوى ماليه غير كفاءة.

وبالتالي فبورصة الجزائر تواجهها عوائق تحول دون قدرتها على استقطاب المدخرات وتوجيهها إلى أوعية استثمارية مربحة ذات كفاءة عالية وفعالية، وهذا راجع للأسباب التالية:

أسباب ضعف الاستثمار في بورصة الجزائر

تعرف بورصة الجزائر مشاكل كثيرة مما أدى إلى وجود عراقيل تشد من نشاط البورصة وحالت دون انطلاقتها الفعلية أهمها:

* العراقيل القانونية: وتتمثل في تلك القوانين التي تقف حجر عثرة في تحقيق بعض المبادئ الاقتصادية التي تهيئ الظروف المناسبة لقيام البورصة، كالتسيير الإداري، عدم مواكبة القوانين للتطورات الاقتصادية والتباطؤ في سن التشريعات التي تستجيب لمتطلبات اقتصاد السوق.

* العراقيل الاقتصادية: وتتمثل في؛

- إن أغلب الشركات ملك الدولة حيث لازالت حتى الآن العديد من المؤسسات العمومية الجزائرية تعاني اضطرابات مالية وقد تمت لفترات طويلة، أن السبب الأول في الحالة التي آلت إليها يعود إلى سوء التسيير الذي يتضح في: غياب الكفاءات المهنية اللازمة، إهمال وتضييع الطاقات الإنتاجية وعدم الإحساس بالمسؤولية مادامت الأملاك عمومية وليست خاصة.

- معدلات النمو هي معدلات مالية ماعدا البعض منها الذي ينحصر في عدد قليل أو في قطاع وحيد وهو قطاع المحروقات الذي يشكل الركيزة للاقتصاد الجزائري.

- يفضل العديد من المستثمرين التوجه للمشاريع الاستثمارية غير المالية: كالبناء، الأشغال العمومية، الفلاحة، وهي ما يطلق عليه السوق الموازية التي باتت تشكل بديل أحسن أو ضمان من سوق البورصة، ذلك أنها تضمن أرباحا سهلة وتجنب المخاطر.

- وإن الضرائب تمثل عبئا ثقيلا على المؤسسات المصرحة بنشاطها ولذلك فإن اللجوء إلى السوق الموازية يخفف منها أو تكون منعدمة.

* وكذلك انتشار التضخم وعدم ارتفاع عائد الأسهم، ضعف الادخار لدى الأفراد بسبب غلاء المعيشة وعدم تدفق رأس المال الأجنبي الذي يعود على انعدام الثقة وتدهور الوضع الاقتصادي بسبب الظروف الخاصة التي تعيشها البلاد، ضعف المنافسة في السوق المالية لقلة الشركات المصدرة بسبب تعثر مسار الخصوصية.

* العراقيل السياسية: يضم الميدان السياسي كذلك عقبات تحول دون قيام البورصة بدورها العام والفعال في التنمية، فأمام الأوضاع الأمنية المتدهورة وغير المستقرة التي مرت بها الجزائر ولا زالت لا يمكن ضمان فعالية السوق في تحقيق التنمية، حتى أن هذه الأوضاع كانت سببا لامتناع العديد من المستثمرين الأجانب عن الاستثمار في بلادنا.

* العراقيل الإدارية: تبين في أنماط البيروقراطية التي تسود الإدارة الجزائرية، حيث تعقيد الإجراءات وعدم المرونة في التعامل والسرعة والتفاعل المطلوبين.

* العراقيل الإعلامية: ضعف الجهاز الإعلامي مع شبه غياب الإعلام الاقتصادي المتخصص الذي يهدف إلى تشجيع ثقافة الادخار والتعريف بالشركات والنهوض بالاستثمار.

ومن هنا نستخلص أنه لا استثمار بدون ادخار ولا ادخار بدون تكوين سوق الأوراق المالية ولا سوق للأوراق المالية بدون بورصة للقيم المنقولة، ولقد نجحت تجربة السوق المالية في البلدان المتقدمة لتوافر شرطين أساسيين:

- وجود عدد كاف من الأوراق المالية المطروحة في السوق تسمح للمستثمر أن يختار الشكل الذي يناسبه وبطريقة ناجحة.

- وجود أسواق للأوراق المالية تسمح بتحويل هذا النوع من الادخار طويل الأجل إلى مال نقدي سائل عند الطلب فبالنسبة للجزائر عدد المؤسسات قليل جدا ولا يعبر عن فروع النشاطات الاقتصادية المختلفة، ولا عن حقيقة النشاط الاقتصادي، والوعي الاستثماري ضعيف فمازالت ثقافة الاكتناز مهيمنة على أفكار الفرد واعتماد المؤسسات على تمويل الذاتي، ووجود ثغرات كبيرة في النظام القانوني المنظمة للسوق المالية وعدم مطابقتها لمتطلبات التطور الاقتصادي المعاصر، والدليل على ذلك كثرة التغييرات القانونية وتعديل الإصلاحات وبما يسمى "إصلاح الإصلاح".

- تقييم سياسة التشغيل في الجزائر:

من خلال الإصلاحات الاقتصادية المتخذة في الجزائر نجد إعادة الهيكلة التي تعتمد على استخدام الأساليب الإنتاجية كثيفة رأس مال مما أثر على مستوى التشغيل، بالإضافة إلى اعتماد إجراء التصفية للمؤسسات المفلسة التي تسعى إلى رفع درجة الكفاءة الاقتصادية للمؤسسات وإهمال الاعتبارات الاجتماعية أي تحقيق أقصى الأرباح بأقل التكاليف وبالتالي التخلص من العمالة الزائدة.

من سنة 1985 بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم نتيجة الانكماش الاقتصادي وتراجع وتيرة التشغيل بسبب قلة الموارد المالية للدولة والتي قلصت من حجم الاستثمارات المنشأة لمناصب العمل وبالتالي الاختلال في سوق العمل بين العرض والطلب بحيث انخفض عدد مناصب التشغيل الجديدة من 150.199 إلى 139.079 بينما ارتفع عدد السكان بمعدل 4.3 % والقوة العاملة بمعدل 4 %، كما أن الطلب الإضافي للقوى العاملة تقارب 250.000 شخص سنويا. وترتب على ذلك ارتفاع معدل البطالة من 15% سنة 1984 إلى 16.9% سنة 1989، كما عرفت ظاهرة التسريح الجماعي للعمال نموًا سريعًا نتيجة حل المؤسسات، إذ تم تسريح 360.000 عامل للفترة 1994-1998 واستمر ذلك المعدل في ارتفاع إلى غاية سنة 2000.

في سنة 2001 انطلق مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، وامتد خلال الفترة 2001-2004 وأمر هذا البرنامج إلى توفير 728.66 منصب عمل وخلال السداسي الثاني من سنة 2003 حظيت ترقية المؤسسة المصغرة من خلال إدراج الإجراءات التالية:

- رفع الحد الأدنى للاستثمار من 4 إلى 10 ملايين دج.

- خفض مستويات مشاركة الشباب بأموالهم الخاصة، بحيث حددت بـ 5% بالنسبة للمشاريع التي نقل تكلفتها عن مليونيين دج و 10% للمشاريع التي تتراوح بين 2 و 10 ملايين دج.

- توسيع الإعانات والمزايا المقدمة للمؤسسات المصغرة التي تسعى للتوسع.

- تدعيم برامج عقد ما قبل التشغيل قصد تمكين أكبر عدد من طالبي مناصب الشغل الجامعيين من الاستفادة من الإدماج المهني.

وسمحت الإجراءات السابقة بالاستجابة للطلب الجديد على الشغل وتقليص حجم البطالة.

إن تراجع معدل البطالة من 23.7% في سنة 2003 إلى 17.7% في سنة 2004 كان راجع إلى حجم مناصب الشغل التي تم إنشاؤها وذلك نتيجة النمو الاقتصادي المسجل في سنة 2004 والمقدر بـ 5.2% وترتب على ذلك انخفاض عدد البطالين من 2.078.214 شخص سنة 2003 إلى 1.448.288 شخص سنة 2005 وقد بين تحقيق الديوان الوطني الإحصاء سنة 2004 أن 82% من البطالين من جنس الذكور و18% من جنس الإناث أما التصنيف حسب السن 73% من البطالين لا يتجاوز سنهم 30 سنة ورغم انخفاض معدل البطالة إلا أن مستوى البطالة يبقى مقلقا، وفي هذا السياق نضع الملاحظات الآتية:

- طبيعة مناصب الشغل التي تم إنشاؤها في سنة 2004 معظمها مؤقتة بحيث من بين 1.114.356 عامل جديد نجد 269.199 منصب يتقلده أجراء مؤقتين و 73.168 منصب للأجراء الدائمين.

- ضعف مستوى تأهيل اليد العاملة بحيث نجد 64.86% من طالبي العمل هم غير مؤهلين 26.60% منهم لهم مستوى جامعي.

- تعتبر البطالة في الجزائر طويلة المدى حيث 38.9% من البطالين يبحثون عن عمل منذ أكثر من سنة و 20.5% منهم يبحثون عن عمل لمدة تفوق سنتين.

- إن توزيع الشغل حسب قطاعات النشاط يبين أن 53.25% من مناصب الشغل تابعة لقطاع التجارة والخدمات والإدارة ولا يغطي قطاع الصناعة سوى 13.60% .

- أما عقود ما قبل التشغيل فقد عرف هذا الجهاز تحسنا معتبرا بحيث أنه أمكن توظيف 59.781 شاب سنة 2004 مقابل 5.200 شاب سنة 2003 وتتوقف فعالية هذا البرنامج على مدى تقبله من قبل الشباب بسبب ضعف قيمة التعويضات المالية وتضاؤل فرص الإدماج بعد انتهاء مدة العقد.

- أما منحة النشاط ذات المنفعة العامة، فقد استفاد منه 183.000 شخص سنة 2004.

- الوظائف المأجورة بمبادرة محلية فقد سمح بتوظيف 72.500 شاب سنة 2004، إلا أنها مناصب في قطاع الخدمات ومؤقتة.

- أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة ، فقد أنشأ 175.131 منصب.

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: سنة 2004 تم إنشاء 6.677 مؤسسة مصغرة من خلالها تم إنشاء 18.980 منصب شغل إلا أنه نجد تباين بين عدد المشاريع المعتمدة من قبل الوكالة وتلك التي تم تمويلها من بين 69.437 مشروع التي صادقت عليها الوكالة ، لذلك يجب على القطاع البنكي أن يشارك مشاركة رشيدة.

- الصندوق الوطني للتأمين من البطالة: وقد سمح بالاحتفاظ بـ1.837 منصب شغل، وفي سنة 2004 كرس الجهاز إمكانية تمويل أنشطة العاملين عن العمل الذين يتراوح سنهم ما بين 35-50 سنة والذي سمح بالمصادقة على 20.642 ملف.

- الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل: أنشأ هذا الجهاز لكنه كان محدود الفعالية وأتبع بـ: غلاف مالي قدره 525 مليار دج قصد إنعاش الاقتصاد

بتفعيل الطلب الكلي وترقية الأنشطة التي تخلق مناصب شغل وتهيئة البنية التحتية للاقتصاد الوطني:

- مكافحة الفقر - إنشاء مناصب شغل - التوازن الجهوي.

- وقد أنشأ 751.812 منصب شغل وقد استفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر بحيث بلغت حصيلته هذا البرنامج 22.400 مؤسسة مع نهاية جوان 2004 منها 96% مؤسسات خاصة.

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات : عدد المشاريع بلغ 6.616 مشروع سنة 2001 بمبلغ 743.87 مليار دج مما سمح بتوفير 178.166 منصب شغل وتتوقف فعالية هذه الوكالة على توفير محيط مشجع للاستثمار.

- المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والريفية: 2001-2004 وسمح بإنشاء 822.187 منصب شغل .

مساعي هذا المخطط هي:

- تقليص مساحات أراضي البور ورفع مردودية زراعة الحبوب.

- تحسين تقنيات الإنتاج والاستعمال العقلاني لأجهزة السقي.

- استصلاح مساحات زراعية وصحراوية جديدة.

- رد الاعتبار للواحات والاستثمار في النخيل.

ويتوقف نجاح هذا المخطط على إيجاد حل لمشكلة العقار للفلاح وتوفير وسائل التخزين ووضع سياسة تسويقية وطبيعة المنتوجات الزراعية.

ويبقى الشغل في الجزائر انعكاس لمشكلة التخلف وعليه يمكن التوصل إلى معدلات هائلة في التشغيل من خلال تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة وتوفير المناخ الملائم للاستثمار الداخلي والخارجي وإزالة البيروقراطية وتوفير المرونة في العمل مع التركيز على الأنشطة الذاتية من خلال إنشاء مشاريع فردية وجماعية مع رفع معدل المردودية لمختلف عوامل الإنتاج.

النتائج

النتائج

لقد انتهى البحث إلى النتائج التالية

- 1- الصندوق الوطني للتقاعد لا يتمتع بالاستقلالية المالية التي تخوله أن يتحكم بموارده المالية حسب حاجيات الصندوق وسياساته واستراتيجياته التسييرية.
- 2- اقتصار الصندوق الوطني للتقاعد على استثمار احتياطاته من الأموال المستقطعة من أجور العمال في شكل سندات خزينة.
- 3- البورصة الجزائرية بمعزل عن اهتمامات الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري التسييرية.
- 4- السياسات التشغيلية التي يقدمها الصندوق الوطني للتقاعد وما له من صلة كـ CNAC لا تقدم حولا حقيقية وجذرية لمشكل البطالة ولا تقدم خطوة في تحسين وترشيد نسبة عامل/متقاعد، بل هي مجرد حلول ترفيحية إذا ما قورنت بمشكل البطالة في الجزائر وإذا ما قورنت كذلك بمشكل تدهور نسبة عامل/متقاعد ودورها في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد.
- 5- الصندوق الوطني للتقاعد وكل جهاز له به صلة لا يتمتع بالحرية الكاملة والصلاحيحة التامة في معالجة مشكل التمويل من خلال رفع معدلات التشغيل.
- 6- الصندوق الوطني للتقاعد بأجهزته الإدارية سواء في المصالح المالية أو باقي المصالح الإدارية الأخرى لا يتمتع بالاشتراك الفكري والسلوكي بل على العكس مزاجية الأفراد القائمين على هذه الأجهزة وبعدهم عن التجربة وحتى زهدهم عن التكوين والاستزادة من التعليم ومسايرة الإدارة الحديثة المالية بشكل خاص والإدارة الحديثة بشكل عام تؤثر بشكل سلبي على التمويل للصندوق الوطني للتقاعد بشكل خاص وعلى تسييره ككل بشكل عام.
- 7- من خلال هذه النتائج الجزئية والتي تفرعت عن تحليل كل مدخلة من مدخلات الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد، يمكن القول بأن الصندوق الوطني للتقاعد لا يتمتع بالرشادة في تمويله بالرغم من أنه بحاجة لهذه الرشادة حتى يتسنى له رفع معدلات التمويل ومنه تحسين وترشيد تسييره المالي من أجل دفع عجلة النمو والتنمية في الجزائر.

التوصيات

التوصيات

من خلال النتائج التي توصل إليها البحث يمكن أن نوصي بالآتي:

1- إن تفعيل دور السوق المالية -بورصة الجزائر- مرهون بالسماح بتكوين مؤسسات مالية جديدة مثل صناديق الاستثمار لأنها الأقدر على اتخاذ القرارات الاستثمارية الرشيدة أكثر من المدخر العادي الذي لا يملك إمكانية التنبؤ والتحليل واتخاذ القرارات الاستثمارية الصحيحة.

2- يجب على السوق المالية توفير البيانات الحديثة والدقيقة عن أداء الشركات المقيدة إما عن طريق التحركات اليومية لأسعار الأسهم أو بنشر القوائم المالية للشركات، عند ذلك تنشأ علاقة قوية بين سعر السهم وكفاءة عمل الشركات في مواجهة الطلب على منتجاتها والقيام بدراسات للوصول إلى ابتكارات جديدة ذات ربحية أعلى وهنا تندفع الشركات إلى تحسين استغلال الموارد المتاحة لديها بكفاءة حتى تتمكن من رفع سعر السهم إلى الأعلى في السوق وبذلك تعزز دور السوق المالية في توجيه مدخرات الاقتصاد القومي إلى الشركات الأكفأ في استخدام الموارد.

3- توفير المناخ الاستثماري: إن عرض الأوراق المالية في سوق الإصدار يمثل الطلب على الاستثمار وهو يعتمد توفر مناخ استثماري ملائم وفرص استثمارية لذا يجدر بوزارة المالية تخفيض الضريبة على دخل الشركات المساهمة العامة وذلك بهدف تشجيع الاستثمار بواسطة الشركات المساهمة والسماح بتحويل الشركات العائلية إلى مساهمة لجذب أكبر عدد من المدخرين إلى السوق.

4- تحريك سعر الفائدة: كما أن الطلب على الأوراق المالية يعتمد على العائد النسبي على الأدوات المالية الأخرى مثل أسعار الفائدة على الودائع في البنوك إذ أن أسعار الفائدة المرتفعة من دون مبررات اقتصادية موضوعية تعيق الاستثمار في سوق الأوراق المالية، من هنا تبرز أهمية تحريك سعر الفائدة بحيث يعكس العلاقة بين الطلب والعرض على النقود والنشاط الاقتصادي في البلاد.

5- على شركات الاستثمار ألا يقتصر دورها فقط على إدارة المحافظ الاستثمارية وطرح الأسهم الخاصة والإصدارات الجديدة بل يتعدى ذلك بكثير إلى توفير خدمة التخطيط المالي وخدمة إدارة الثروات كما هو الحال في الدول المتقدمة والذي نقصد بها:

- إعداد خطط استثمارية متكاملة مبنية على دراسة وضع العميل واحتياجاته بين المخاطر والعائد المطلوب.
- دراسة الحاجات المستقبلية للفرد من صحة وتعليم وتكوين وكيفية تلبيتها في المستقبل وهذا يتماشى مع جوهر الصندوق الوطني للتقاعد كما يتطلب وجود متخصصين ومؤهلين للقيام بذلك وقاعدة بيانات غنية بالمعلومات عن المنتجات المتوفرة في الأسواق، وهو أمر غير موجود للأسف وليس محل اهتمامات المؤسسات والأجدر بالتوصية به. إن اهتمام بهاتين الخدمتين من شأنه المساعدة على حل المشكلات الرئيسية التي تواجه أفراد المجتمع حالياً ومستقبلاً كتعليم الأبناء والسكن والمصاريف الصحية ومتطلبات ما بعد التقاعد والتي من المتوقع أن تفشل الرواتب التقاعدية في تغطيتها في ظل التضخم المتنامي في الأسعار.

6- كما يجب أن نوصي بأن مثل هذه الخدمات يجب أن تقدم ليس فقط لذوي الملائمة المالية العلية ولكن أيضاً للطبقة الوسطى كونها تمثل الشريحة الأكبر والأكثر حاجة لمثل هذه الخدمات وخدمتها تكون بتوفير صناديق ادخارية ذات المساهمة الثابتة وخطط تقاعدية 401K على غرار ما هو متاح في الدول المتقدمة.

لقد قامت الدول بانتشالنا من عديد الأزمات كالمناخ وشراء المديونيات وتسديد فواتير الكهرباء وغيرها من المساعدات أما الآن فحان الأوان لأن تمتد المؤسسات المالية -بنوك وشركات- يد العون للمواطنين ومساعدتهم في اجتياز صعاب المستقبل.

7- إعطاء الأولوية لإصلاح برامج ومؤسسات التقاعد بما يضمن ديمومتها وقدرتها على دفع معاشات بناء على التجارب الناجحة في هذا المجال وتشجيع الشركات الخاصة التي لها القدرة على إدارة الأصول المالية.

8- على البرامج التي تستهدف التشغيل في الجزائر بصفة عامة و البرامج التي تنفرع عن نظم التأمينات الاجتماعية بصفة خاصة أن تواجه مشكل التشغيل بحلول جذرية وليس حلول ترقيعية والتي من شأنها أن تولد الضغط لدى البطالين فليس من المنطق في شيء أن نشغل بطالا مدة لا تكاد تشفي عليه من داء البطالة ثم نرجعه ثانية لعالم البطالة بحجة انتهاء العقد وتأتي الإحصائيات لتقول أن معدلات البطالة تنخفض هذا بالإضافة إلى مشاكل تقاضي الأجور الذي يضع العامل في حرج دائم طيلة عمله وكذلك سوء توزيع العمال في مناصب عملهم التي لا تتناسب واختصاصاتهم.

9- اهتمام الصندوق الوطني للتقاعد بموظفيه من ناحية الدورات التكوينية والتدريبية والتي من شأنها أن تخرج موظفين بفكر وسلوك مشترك يتناسب وطبيعة مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.

10- اختيار الكفاءات الفنية القادرة على إدارة الأموال واستثمارها بالشكل الذي يحقق أقصى عائد ممكن لصالح المؤمن عليهم بحيث تتوفر في هذه الكفاءات العلم والخبرة والأخلاق.

الختامة

الخاتمة

خاتمة يمكن القول أن البحث قد تناول بالدراسة الرشادة وهو مصطلح هام فالدراسات السابقة بينت أن الرشادة مفهوم قائم بذاته ومنها الدراسات التي اهتمت بالحكم الراشد والحوكمة وكذلك السياسات الرشيدة وما إلى ذلك من البحوث. أما هذا البحث فقد أخذ مصطلح الرشادة وأسقطه بالدراسة على قطاع حساس في المجتمع يهتم بالفئة العاملة بعد عمرها الإنتاجي -المتقاعدين- واستهدف بالدراسة الصندوق الوطني للتقاعد -الجزائر- الذي يعاني من مشاكل مالية كبيرة أخلت بتوازناته المالية والذي أرجعها لتسييره المالي غير الرشيد. والبحث حدد للرشادة -بعد أن عرفها وأبرز حدود مفهومها- مدخلات أربعة أساسية تجعل من تمويل الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري رشيدا يتمتع بالعقلانية والسلامة والصحة.

وهذه المدخلات منها ما تعامل معها الصندوق الوطني للتقاعد ومع جزئياتها بشكل مباشر فأعطت للرشادة صيغة الأسلوب.

ومنها ما تعامل معها ومع جزئياتها بشكل غير مباشر فأعطت للرشادة بعدا استراتيجيا، ولقد تمثلت هذه المدخلات فيما يلي:

- ترشيد الصندوق الوطني للتقاعد اعتمادا على الاستقلالية المالية،
- ترشيد استثمارات الصندوق لاحتياجاته المالية اعتمادا على كفاءة الأسواق المالية،
- ترشيد نسبة عامل/متقاعد اعتمادا على فعالية سياسة التشغيل،
- ترشيد الطاقم الإداري العامل بالصندوق اعتمادا على الاشتراك الفكري والسلوكي للعمال الإداريين.

وتجدر الإشارة أن هذه المدخلات للرشادة التي قدمها البحث هي بما رأينا أن الجزائر لها القدرة على تجسيدها يكفي فقط التحسيس بها والتنويه إليها وإلا فمدخلات الرشادة عديدة وكثيرة ولا سيما في المثال والتجربة الغربية في هذا المجال-التقاعد-.

كما يجدر بنا أن نشير إلى أن المادة المعرفية التي تمتعت بها كل مدخلة هي مجرد إشارات وومضات أساسية قاعدية تلبي غرض التحسيس وإلا فكل مدخلة تحتاج إلى كتب ومجلدات للتدقيق والتفصيل فيها.

إن مصطلح الرشادة لا يعرف مستويات ولا يعرف التدرج حين الحكم به فالأمر إما رشيدا أو غير رشيد، لذا وحسبما تقدم به البحث فإن التمويل للصندوق الوطني للتقاعد وحسب النتائج المتوصل إليها من خلال واقع المدخلات في المثال الجزائري هو تمويل غير رشيد لكنه غير بعيد عن السكة المؤدية للرشادة ولاسيما وأن الجزائر في طريق تحقيق متوسط نمو خارج المحروقات 6 بالمائة وتقليص البطالة بنسبة 10 بالمائة بتوفير 3 ملايين منصب شغل بين مؤقت ودائم بملف مالي يقدر بـ 350 مليار دج في الفترة الممتدة ما بين 2010-2014.

يكفي فقط أن تبتعد الدولة عن إرادتها الانفعالية في تسيير اقتصاد البلاد والتي تهدر الثروات وتستفحل الرشوة بدلا من الحماية المتوقعة للثروات الوطنية، وأن تعتمد في سياساتها على الخطط والكفاءات الجيدة والأيدي الأمينة.

ولكن يبقى السؤال الذي يطرح نفسه: كيف يمكن رسم السياسة الاستثمارية لأموال نظام التقاعد وكذا نظام التأمين الاجتماعي بالشكل الذي يحقق أقصى منفعة اقتصادية واجتماعية ؟

وهل يمكن اعتبار قضية استثمار أموال الصندوق الوطني للتقاعد وأموال التأمين الاجتماعي قضية أمن وطني في مثل هذه الظروف التي يمر بها الجزائر ؟

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم علي إبراهيم، "مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي"، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، لبنان، 1988.
2. د. أحمد سلمان، "الصعوبات التي تتعرض مكاتب التشغيل والتوجيه المهني في تنظيم سوق العمل"، 11-13/7/2005 موقع منظمة العمل العربية.
3. أحمد ماهر، "السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)"، الدار الجامعية. 1999.
4. برهان عطا الله، "مدخل إلى التأمينات الاجتماعية"، دار المعارف. مصر. 1969.
5. د. البشير عبد الكريم، "تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحيط منها من خلال عقد التسعينات"، مجلة اقتصادية، شمال إفريقيا. العدد الأول.
6. البشير عبد الكريم، "محددات البطالة"، دراسة اقتصادية قياسية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، 2001 – 2002.
7. بلعربي عبد القادر، "أثر البطالة على الفقر في الجزائر"، رسالة لنيل شهادة ماجستير، الجزائر، 2003.
8. د. بلقاسم العباس، "تحليل البطالة"، سبل حبر التنمية المعهد العربي للتخطيط بالكويت، أبريل 2006.
9. بوشعور رضية، "تحليل أداء الخدمات"، جامعة تلمسان. 2003/2002.
10. ج- دن. ورسك، "البطالة مشكلة سياسة اقتصادية"، ترجمة الدكتور محمد عزيز والدكتور محمد سالم كعبية، منشورات جامعة قارنيونس بنغزري الطبعة 1.
11. جبار محفوظ، "البورصة وواقعها من أسواق العمليات المالية" ج1. دار هومة للطباعة، ط1، الجزائر. 2002.
12. حسان خضر، "تحليل الأسواق المالية"، مجلة جسر التنمية المعهد العربي للتخطيط، الكويت. عدد 27. مارس 2004. رياض دهال، "الدورات

- المالية"، مجلة جسر التنمية المعهد العربي للتخطيط، الكويت. العدد: 15 مارس 2002.
13. حسن عبد اللطيف حمدان، "أحكام الضمان الاجتماعي" الدار الجامعية. بيروت. 1998.
14. حسين عمر، "الرفاهية الاقتصادية"، دار الفكر العربي. القاهرة. مصر. 1999.
15. حمدي أمين عبد الهادي، "نظرية الكفاية في الوظيفة العامة". ط1. الكويت. دار الفكر العربي. 1966.
16. حنين عودة ومها أبو الرمان، "الشباب والبطالة في الاقتصاد الغير رسمي" www.afkar.org.
17. ديدوح شكرية، "الدولة وسوق العمل"، رسالة ماجستير في الاقتصاد، جامعة تلمسان، سنة 2005/2004.
18. رشود الخريف، "مجلة العلوم الاجتماعية"، الكويت. 2000.
19. د. رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة"، لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 2666، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997.
20. زبير الطاهر، "إشكالية التشغيل في الزراعة"، رسالة ماجستير، ك.ع. الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1997/1996.
21. سعد عبد الحميد مطاوع، "الأسواق المالية المعاصرة"، مكتبة أم القرى، المنصورة، الإسكندرية. 2001.
22. الشريف عبد الكريم، "محددات البطالة": دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر) دكتوراه دولة، 2002-2001.
23. د. شمعون شمعون، "البورصة وبورصة الجزائر"، الأطلس للنشر، ط1، الجزائر، 1993.
24. د. صلاح الدين حسين السيبي، "قضايا اقتصادية معاصرة"، دار غريب، القاهرة 2002.
25. د. عاطف وصفي، "النثروبولوجيا الاجتماعية"، دار المعارف. مصر. ط1: 1968.
26. عاطف وليم أندرواس، "السياسة المالية وأسواق الأوراق المالية"، مؤسسة شباب الجمعية، الإسكندرية. 2005.

27. العايب عبد الرحمان، "البطالة وإشكالية التشغيل"، برنامج التعديل الهيكلي، حالة الجزائر، رسالة ماجستير. جامعة الجزائر. 2005.
28. عايدة سيد خطاب. "الإدارة والتخطيط الاستراتيجي في قطاع العمال والخدمات سياسات إدارية"، ط.أ دار الفكر العربي. 1985.
29. عبد الحميد مصطفى أبو ناعم، "إدارة المشروعات الصغيرة"، دار الفجر للنشر والتوزيع. 2002.
30. عبد الرزاق فارس، "الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 2001.
31. د. عبد السلام أبو القحف، "اقتصاديات الأعمال والاستعمار الدولي"، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية. 2001.
32. عبد الغفار حنفي، "الاستثمار في بورصة الوراق المالية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
33. د. عبد القادر محمد عطية، "الاتجاهات الحديثة في التنمية". الدار الجامعية 1999.
34. د. عثمان إسماعيل حميد، "إدارة الموارد البشرية"، دار النهضة العربية. القاهرة. 1993.
35. علي بودلال، "دور القطاع الغير رسمي في الاقتصاد التضامني"، الملتقى الدولي، الاقتصاد التضامني: حقل نظري وتطبيقي، جامعة تلمسان، 21-22/11/2005.
36. علي عبد الوهاب نجا، "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها"، دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
37. عمرو محي الدين، "الدوات المالية"، مجلة المال والصناعة، الكويت. عدد: 18. 2000.
38. فؤاد وراذ، "الحماية الاجتماعية والتشغيل" رسالة ماجستير، علوم اقتصادية، تلمسان، سنة 2007-2008.
39. فؤاد وزاد، "الحماية الاجتماعية والتشغيل"، رسالة ماجستير، علوم اقتصادية، سنة 2007-2008، تلمسان.
40. د. فريدمان و ب. نافيل، "رسالة في سوسيولوجيا العمل"، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1985.

41. فليب أدار، "مجلة الاقتصاد والمناجمنت"، الفقر والتعاون، العدد 2 مارس 2003.
42. مثنى عبد الإله ناصر، "كفاءة سوق الوراق المالية"، الأسس والمقترحات. مداخلة مقدمة إلى ندوة دور الأسواق المالية في التنمية الاقتصادية، تجارب ورؤى مستقبلية، طرابلس. يوم: 2005/12/11.
43. محمد البناء، "أسواق النقد والمال" الأسس النظرية والعلمية". مؤسسة زهراء الشرق. بيروت. 1996.
44. محمد براق، "بورصة القيم المتداولة ودورها في تحقيق التنمية مع دراسة حالة الجزائر"، جامعة الجزائر. 1999.
45. محمد توفيق، "إدارة الإنتاج والعمليات"، مدخل اتخاذ القرارات، الدار الجامعية للنشر الإسكندرية. 1998.
46. محمد حسن منصور، "التأمينات الاجتماعية"، دار منشأة المعارف، مصر 1992.
47. محمد حسين قاسم، "التأمينات الاجتماعية. أحكام التأمين الاجتماعي على العاملين"، المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية. مصر. 1999.
48. محمد صالح الحناوي، "تحليل الأسهم والسندات. مدخل الهندسة المالية"، دار الجامعية الإسكندرية، 1998.
49. محمد عادل فياض، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ملتقى الاقتصاد التضامن"، 2005-12-22، تلمسان.
50. محي الدين الأزهري، "الإدارة من وجهة نظر المنظمة"، ط2. الكويت. دار الفكر العربي. 1997.
51. د. مروان عطوان، "الأسواق النقدية والمالية"، ديوان المطبوعات الجامعية، ج1، الجزائر، 1993.
52. مصطفى عمر، "الوجيز في التأمينات الاجتماعية"، دار المطبوعات الإسكندرية. مصر 1962.
53. منير إبراهيم هندي، "الفكر الحديث في مجال الاستثمار"، منشأة المعارف الإسكندرية. 1999.
54. د. نادر مريان وآخرون، "دليل مؤشرات سوق العمل" دائرة المطبوعات والنشر المنار، الأردن. 2006.

55. هندر م. جيمس، كوانت أ. ريتشارد، "نظرية اقتصاديات الوحدة. أسلوب رياضي"، ترجمة: متوكل عباس مهلهل ومحمد مسلم الراددي. نيويورك. لندن، القاهرة. دار هاجروهيل للنشر. 1983.
56. هوشيار معروف كاكومولا، "الاستثمارات والأسواق المالية"، دار صفاء للنشر 1، عمان: 2003.
57. و. جاك، دنكان، "أفكار عظيمة في الإدارة"، تر: محمد الحديدي، القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع. 1991.

القواميس والمناجد:

1. المنجد في اللغة العربية المعاصرة. منشورات دار المشرق.
2. معجم نور الدين الوسيط. عربي-عربي، دار عصام نور الدين، منشورات محمد علي دار الكتب العلمية. بيروت. لبنان.

الجرائد والمجلات:

1. جريدة "الخبر" الجزائرية، جريدة يومية.
2. جريدة "الشروق" الجزائرية، جريدة يومية.
3. مجلة تمويل البرامج للامتيازات الفلاحية -ولاية تلمسان-.
4. مجلة قانون الضمان الاجتماعي، نصوص تنظيمية وتشريعية، المعهد الوطني للعمل، طبعة 2003/1.

المراجع باللغات الأجنبية:

1. Alain-ch.Martinet.Ahmed silen, peyrque de gestion 5ème édition, dalloz) 2000.
2. Barbier Jean-Claude. Le nouveau système de protection social. La découverte. Paris.2004.
3. Bernarb gazier. Emploi nouvelles données p36. Économe ca 1993.
4. Brigitte Doriath, Christian zoujet, OBTIC,p :168.
5. Brigitte Sivan, Pouvoir parler de performance du management.
6. Chômage de longue durée – Roger leray. ED. Economica Année 1991.
7. Chômage et relance Economique. Bernard. Marie. Ange.R.p.
8. Collection statistique, n° : 27, ONS, Alger.
9. F.W.Paish et A.W.Philips.
10. Gestion des ressources humaines. Jean marie peretti .p :67 EDI ISBN Année 1999.
11. Glossaire des termes utilisé dans le demain de l'évaluation de l'aide du développement.
12. INACCEPTABLE chômage. Pierre DE CALAN p. 210 Edi DUNOP. Année 1985.
13. Jacques charmes- pro : paris –secteur informel et emploi informel au Maghreb – colloque international – la question de l'emploi en Afrique de la nord tendance récentes et perspective 2020-Alger 26-27-28-200.
14. Jean pierre GIRAN – Roland GARNIER, Politique de l'emploi, EDI ECONOMICA Année 1983.

15. Le plein emploi retrouvé – Bernard Hugonnier – p : 63 -65. ED.Economica Année 1996.
16. Le quotidien d'Oran.
17. Les 35 h une approche critique de Paule Fabre/Patrick Artus/Bernard Brunhes/ Bertrand Collomb/ Favennec Lemoine. Edi Economica.
18. Licence en science social université bardo 2 «le marché de travail emploi, chômage » 2003.
19. Mesurer les performances des entreprises. Claire Gauzente.
20. Michael Gervass, Contrôle de gestion et planification des entreprises. (Tome 01).Economica, 1988.

مواقع الإنترنت:

1. www.apce.fr (mico entreprise).
2. www.dz.unpd.org, (CPE) : Contrats de pré-emploi.
3. www.ilo.fr, organisation international des employeurs «l'économie informelle approche des employeurs» 2003.
4. www.arab.labor.org.
5. www.ilo.org : le document de travail « le travail non déclare et la stratégie européenne pour l'emploi ».
6. www.ilo.org: organisation international des employeurs «l'économie informelle-approche des employeurs» 2003.
7. www.ifm.org.
8. www.planning.org.sa/doc.
9. www.Wblm0018.worldbank.org.
10. www.worldbank.org ; travail ente-ps partial

الفهرس

الفهرس

3.....	المقدمة.....
14.....	الفصل الأول: الحماية الاجتماعية وأنظمة التقاعد.....
14.....	مقدمة.....
15.....	المبحث الأول: الحماية الاجتماعية.....
15.....	المطلب الأول: التعريف بالنظام الاجتماعي.....
23.....	المطلب الثاني: التعريف بالحماية الاجتماعية.....
35.....	المطلب الثالث: الضمان الاجتماعي.....
40.....	المبحث الثاني: أنظمة التقاعد.....
40.....	- المطلب الأول : التعريف بنظام التقاعد:.....
58.....	المبحث الثالث: تمويل أنظمة التقاعد:.....
65.....	الفصل الثاني: مفاهيم أساسية وتحديد مفهوم الرشادة.....
65.....	مقدمة:.....
66.....	المبحث الأول: مفاهيم أساسية.....
66.....	المطلب الأول: مفهوم الكفاءة.....
88.....	المطلب الثاني: مفهوم الفاعلية.....
94.....	المطلب الثالث: الأداء.....
106.....	المبحث الثاني: محاولة تحديد مفهوم الرشادة.....
110.....	المبحث الثالث: لماذا المفهوم ؟.....
113.....	خلاصة:.....
115.....	الفصل الثالث: الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد.....
115.....	مقدمة:.....
116.....	المبحث الأول: مدخلات الرشادة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد.....
167.....	المطلب الثالث: ترشيد نسبة عاطل/متقاعد اعتمادا على فعالية سياسة التشغيل.....
212.....	المطلب الثالث: حماية العمالة غير رسمية وكيفية إعطاءها طابع الرسمية.....
233.....	المطلب الرابع: ترشيد القوى العاملة بإدارة الصندوق اعتمادا على الاشتراك الفكري والسلوكي.....
236.....	المبحث الثاني: تقديم التمويل للصندوق الوطني للتقاعد الجزائري.....
236.....	المطلب الأول: الضمان الاجتماعي في الجزائر.....
240.....	المطلب الثاني: نظام التقاعد في الجزائر.....
250.....	المبحث الثالث: تقييم التمويل في CNR اعتمادا على المدخلات الرشادة.....

284.....	النتائج
286.....	التوصيات
290.....	الخاتمة
293.....	المصادر والمراجع
301.....	الفهرس