



تلمسان الجزائر



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبو بكر بلقايد

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

مذكرة مقرونة لنيل شهادة ماجستير

تخصص: اقتصاد التنمية

الموضوع:

MA 338
9

14/02

206 - 137

إشكالية التشغيل في الجزائر

تحت إشراف الأستاذ الدكتور

بوطالب قويدر

من إعداد الطالب

دحماني محمد أدر يوش

لجنة المناقشة

رئيس لجنة المناقشة

مشرفا

ممتحنا

ممتحنا

ممتحنا

- أ.د. شعيب بونوة

- أ.د. قويدر بوطالب

- أ.د. مصطفى بلقاسم

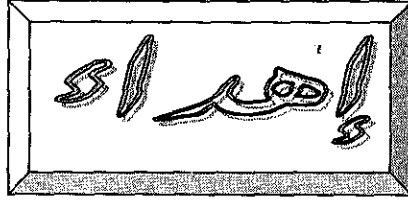
- د. أحمد طويل

- د. محمد بن بوزيان

السنة الجامعية: 2006/2005

65
245
291
65

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

كـه أمي و أوى الأعماء اللذان ساعداني بدعمهم و تفهمهم.

كـه إلى أختي زهير و وفاء.

كـه إلى الجد أحمد رحمة الله عليه، إلى الجدة عمارة.

كـه إلى جدي العاربي و الجدة يامنة بديار الغربية، إلى كل العائلة هناك بفرنسا.

كـه إلى جميع أفراد العائلة قريبهم و بعيدهم وأخص بالذكر بن داود سيد أحمد

بالمعهد الوطني للإحصاء و التخطيط بالعاصمة.

كـه إلى كل الأصدقاء و أخص بالذكر عبدالقادر ناصر و مفتاحي عبد الحليم، بن

ياسين مراد، بوطيبة فيصل دون أن أنسى زملاء الدراسة غال سالم ولد قال،

عبد العزيز، عباس، عبد الكريم، فؤاد، الميلود، محمد، سيد أحمد...

كـه إلى عمال المكتبة و أخص بالذكر عائشة.

كـه إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.

الطالب: دحمانى محمد ادريوش

- كلمة شكر وتقدير -

الحمد لله الذي وفقنا ومنعنا القوة والصبر لإتمام هذا العمل المتواضع. و من باب الإعتراف بالجميل أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف: الأستاذ الدكتور " بوطالب قويدر" الذي تفضل بالإشراف على هذه الرسالة و قد سبق له أن أشرف على مذاكرة الليسانس. فلم يبخل علي بنصائحه و إرشاداته طيلة قيامي بهذا العمل المتواضع. كما أتقدم بالشكر إلى كل الأساتذة الذين أمدونا بيد المساعدة و التأطير طيلة المشوار الدراسي. كما لا أنسى الأساتذة المحترمين أعضاء اللجنة لقبولهم أولاً مناقشة هذه الرسالة و ثانياً التضحية بجزء من وقتهم لقراءتها و تصحيح أخطائها.

= الفهرس =

1	مقدمة.....
1	الفصل الأول: سوق العمل، خصائصه و محدّداته.....
2	تمهيد:.....
2	I - المبحث الأول: تعريف سوق العمل، خصائصه، ومؤشراته:.....
2	1-1- سوق العمل:.....
2	1-1-1- تعريفه:.....
4	1-1-2- مكونات سوق العمل:.....
5	2-1- مؤشرات سوق العمل:.....
5	1-2-1- عرض العمل:.....
9	2-2-1- الطلب على العمل:.....
11	3-2-1- التوازن في سوق العمل:.....
13	II - المبحث الثاني: محدّدات عرض العمل و الطلب عليه:.....
13	1-2- محدّدات العرض:.....
13	1-1-2- هيكل القوى العاملة:.....
16	2-1-2- توزيع السكان حسب الحالة التعليمية:.....
17	3-1-2- قرار المشاركة في قوة العمل:.....
18	4-1-2- تفضيلات الأفراد و الطلب على وقت الفراغ:.....
19	2-2- محدّدات الطلب:.....
19	1-2-2- التشغيل:.....
20	2-2-2- الهيكل المهني لقوة العمل و الإطار المؤسسي:.....
21	III - المبحث الثالث: مرونة سوق العمل و منظومة المعلومات:.....
21	1-3- سوق العمل و منظومة المعلومات:.....
22	1-1-3- بيانات التعداد العام:.....
22	2-1-3- البحث بالعينة للقوى العاملة:.....
22	3-1-3- البيانات المتوفرة لدى المؤسسات:.....
22	4-1-3- مسوحات إنفاق الأسر:.....
23	5-1-3- مكاتب التشغيل:.....
23	2-3- حدود مرونة أسواق العمل:.....
23	1-2-3- ظاهرة جمود (التصاق) الأجور:.....
24	2-2-3- قلة التفاعل بين قوى العرض و الطلب.....
25	3-3- العوامل الأخرى التي تحد من مرونة سوق العمل:.....
25	1-3-3- تقاوم حجم القطاع غير الرسمي:.....

26-2-3-3 النقابات العمالية:
27-3-3-3 تشريعات الحد الأدنى للأجور:
27-4-3-3 اقتحام المرأة سوق العمل:
28-4-3 نطاق و حدود التدخل في سوق العمل:
30 خلاصة
31 <u>الفصل الثاني: نظريات سوق العمل</u>
32 تمهيد:
33 I - المبحث الأول: الأسس النظرية:
33-1-1-1 النظريات الكلاسيكية:
33-1-1-1-1 نظرية حد الكفاف (أجر الكفاف - Subsistence wage theory):
35-2-1-1 نظرية رصيد (مخصص) الأجور (Wage fund theory):
36-2-1 النظرية الماركسية:
38-3-1 النظرية النيوكلاسيكية:
38-1-3-1 فرضيات النموذج:
38-2-3-1 سوق العمل:
46-3-3-1 البطالة الإرادية (Chômage volontaire):
47-4-3-1 خلاصة النموذج:
47-4-1 النظرية الكينزية:
48-1-4-1 نقد التحليل الكلاسيكي:
50-2-4-1 توازن سوق العمل:
50-3-4-1 البطالة عند كينز (البطالة الإجبارية - Chômage involontaire):
52-4-4-1 خلاصة النموذج:
52-5-4-1 الاستخدام الكامل عند بيفرج (Sir William Beveridge):
54 II - المبحث الثاني: النظريات الحديثة:
54-1-2 نموذج IS-LM و سوق العمل:
57-2-2 علاقة فيليبس:
57-1-2-2 منحنى فيليبس:
58-2-2-2 التحكم بين البطالة والتضخم:
59-3-2-2 تحليل ليبسي (R.G Lipsey):
59-3-2 مدرسة الكلاسيكيون الجدد (New classicals):
60-1-3-2 نظرية معدل البطالة الطبيعية (Milton Freedmon):
63-2-3-2 نظرية التوقعات الرشيدة:
64-4-2 نظرية تجزؤ سوق العمل (Segmentation Theory of Labour market):
66-5-2 نظرية اختلال سوق العمل (Disequilibrium Theory of Labour Market):
69-6-2 نظرية الرأسمال البشري:

70: (Mincer) 1-6-2 نموذج الكسب عند منسر
72: (G. Becker) 2-6-2 نموذج رأس المال البشري عند بيكر
74: 3-6-2 حدود النظرية:
74: (Arthur Okun) 7-2 قانون أكيون
76: (La théorie du « job search ») 8-2 نظرية البحث عن العمل
78: La théorie des salaires d'efficience 9-2 نظرية الأجور الفعالة
81: « Insiders / Outsiders » 10-2 نموذج الداخلين و الخارجين
82: خلاصة:
83: الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور
84: تمهيد:
85: I - المبحث الأول: التشغيل و البطالة:
86: 1-1-1 تعريف البطالة:
87: 1-1-1 المفهوم العلمي:
87: 2-1-1 المفهوم الرسمي:
91: 2-1 تعاريف المكتب الدولي للعمل (BIT):
91: 1-2-1 المجتمع النشط حسب BIT:
92: 2-2-1 التشغيل حسب BIT:
93: 3-1 قياس البطالة:
93: 1-3-1 المقياس الرسمي للبطالة:
95: 2-3-1 المقياس العلمي للبطالة:
96: 4-1 تصنيفات البطالة:
96: 1-4-1 البطالة السافرة:
97: 2-4-1 البطالة الاختيارية:
97: 3-4-1 البطالة الإجبارية:
98: 4-4-1 البطالة الهيكلية (الفنية أو البنوية):
99: 5-4-1 البطالة الاحتكاكية:
101: 6-4-1 البطالة الدورية (بطالة قصور الطلب):
102: 7-4-1 البطالة المقنعة:
103: 8-4-1 البطالة الموسمية (العرضية):
104: 9-4-1 البطالة المحيطة:
104: 10-4-1 البطالة الجزئية:
105: 11-4-1 بطالة المتعلمين:
105: 12-4-1 بطالة الكامنة أو المخفية:
106: 5-1 بعض الأساليب العملية لتقدير العرض و الطلب على القوى العاملة (التشغيل):
106: 1-5-1 أساليب عرض العمل:

- 106 2-5-1 أساليب تقدير الطلب من القوى العاملة:
- 110 6-1 المتغيرات الاقتصادية التي يمكن أن تؤثر على التشغيل و البطالة:
- 110 1-6-1 حجم الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي و معدل نمو:
- 111 2-6-1 حجم الاستثمار القومي الحقيقي و معدل نمو:
- 111 3-6-1 حجم الأجور الحقيقية و معدل نموها:
- 111 4-6-1 معدل التضخم:
- 112 5-6-1 حجم صافي الهجرة للخارج و معدل نموها:
- 112 6-6-1 حجم السكان و معدل نمو:
- 112 7-6-1 سياسة الانفتاح الاقتصادي:
- 112 8-6-1 برنامج الإصلاح الاقتصادي:
- 113 7-1 آثار البطالة:
- 113 1-7-1 الآثار الاجتماعية:
- 113 2-7-1 الآثار الاقتصادية:
- 114 8-1 علاج البطالة:
- 116 II - المبحث الثاني: الأجور و تحديد مستوياتها
- 117 1-2-1 الأجور:
- 117 1-1-2 تعريفها:
- 117 2-1-2 أنواعها:
- 118 2-2-2 طرق تحديدها:
- 118 1-2-2 تحديدها عن طريق القانون:
- 118 2-2-2 المفاوضات الجماعية:
- 119 3-2-3 معايير تحديد الأجور:
- 119 1-3-2 المعيار الاقتصادي:
- 123 2-3-2 المعايير الأخرى:
- 125 4-2-4 سياسة الأجور و أهدافها:
- 125 5-2-5 جمود الأجور:
- 128 خلاصة:
- 129 الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر
- 130 تمهيد:
- 131 I - المبحث الأول: التشغيل و البطالة في الجزائر قبل تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي:
- 131 1-1-1 مراحل تطور التشغيل و البطالة في الجزائر:
- 131 1-1-1 المرحلة الأولى: التشغيل في ظل المخططين الثلاثي و الرباعي 1967-1978.....
- 133 2-1-1 المرحلة الثانية: التشغيل في ظل المخطط الخماسي الأول 1980-1984.....
- 134 II - المبحث الثاني: المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية.....
- 134 1-2-1 التطورات الاقتصادية الدولية:

- 135 2-2- التطورات الاقتصادية الكلية:
- 135 1-2-2- النمو الاقتصادي:
- 138 2-2-2- الإنفاق الاستثمار:
- 139 3-2-2- نصيب الفرد من الدخل الوطني:
- 141 4-2-2- القدرة الشرائية للأجر الوطني الأدنى المضمون:
- 142 3-2- التطورات الاجتماعية:
- 142 1-3-2- السكان:
- 142 1-1-3-2- التغير في حجم السكان:
- 144 2-1-3-2- التغيرات الديموغرافية:
- 144 3-1-3-2- التركيب العمري للسكان:
- 146 4-1-3-2- التوزيع الجغرافي للسكان:
- 146 2-3-2- التعليم:
- 149 III- المبحث الثالث: التشغيل و البطالة بعد الإصلاح:
- 149 1-3- تعريف التشغيل و البطالة في نظام المعلومات الجزائري:
- 149 1-1-3- المجتمع النشط:
- 151 2-1-3- تعريف البطالة حسب ONS:
- 151 2-3- سياسات الإصلاح الاقتصادي و آثارها على سوق العمل:
- 152 3-3- ملامح سوق العمل:
- 153 1-3-3- عرض العمل:
- 153 1-1-3-3- تطور السكان في سن العمل، القوى العاملة و معدلات النشاط:
- 156 2-3-3- الطلب على العمل:
- 156 1-2-3-3- توزيع العاملين حسب الحالة المهنية:
- 158 2-2-3-3- التوزيع القطاعي للقوى العاملة:
- 160 3-2-3-3- توزيع القوى العاملة حسب الجنس و المنطقة:
- 160 4-2-3-3- توزيع المشتغلين حسب الفئة العمرية:
- 161 4-3- إشكالية البطالة:
- 161 1-4-3- تطور حجم البطالة:
- 163 2-4-3- خصائص البطالة في الجزائر:
- 163 1-2-4-3- بطالة خاصة بالشباب:
- 164 2-2-4-3- بطالة طويلة الأجل:
- 164 3-2-4-3- بطالة خاصة بالذكور و الإناث:
- 166 4-2-4-3- أنها بطالة يائسة (Chômage découragé):
- 166 5-2-4-3- أنها بطالة المتعلمين:
- 168 3-4-3- أسباب تفاقم مشكلة البطالة:
- 170 5-3- سوق العمل الغير رسمي في الجزائر:

174 3-6- الإنتاجية و تطور الأجور في الجزائر:
175 3-6-1- الإنتاجية:
176 3-6-2- تطور الأجور:
178 الخلاصة:
179 الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة
180 تمهيد:
182 I - المبحث الأول: الأجهزة المسيّرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل:
182 1-1- برنامج تشغيل الشباب (PEJ):
182 1-2- جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ):
183 1-2-1- الإدماج عبر الوظائف المأجورة بمبادرة محلية ESIL:
184 1-2-2-1- الإدماج بالتكوين:
184 1-2-3-1- الإدماج بخلق النشاطات:
184 II - المبحث الثاني: الأجهزة التي تسيّرها الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ADS):
184 1-2- التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG):
186 2-2- الأشغال ذات المنفعة العامة و الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO):
187 2-3- عقود ما قبل التشغيل (CPE):
189 2-4- التنمية الجماعية (DC):
190 2-5- القروض المصغرة:
192 III- المبحث الثالث: جهاز الدعم و الإدماج المهني للشباب (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ):
196 IV- المبحث الرابع: أجهزة صيانة و ترقية الاستثمارات:
196 4-1- جهاز صيانة التشغيل:
197 4-2- وكالة ترقية و تدعيم الاستثمارات (APSI):
198 V- المبحث الخامس: أجهزة إعادة الإدماج التي يسيّرها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:
203 VI- تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في خلق مناصب الشغل:
205 VII- مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي:
205 7-1- التوقعات فيما يخص التشغيل:
206 7-2- نتائج مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي:
207 خلاصة:
209 الخاتمة العامة:

مقدمة:

لئن كان التشغيل في المنظومة الاقتصادية الحديثة يمثل واحدا من أبرز ركائز التوازن الاقتصادي وأهم عوامل دفع التنمية والمحافظة على نسق التطور، فإنه يمثل كذلك أهم هاجس اجتماعي لدى الدول والأنظمة باعتباره أحد أكبر عوامل الاستقرار. وهو ما يجعله غاية تهدف إلى تحقيقها مختلف السياسات الاقتصادية والاجتماعية والقطاعية الأخرى¹. و يعتبر موضوع التشغيل من المواضيع البالغة الأهمية التي أخذت القسط الوافر من الدراسة و الاهتمام سواء على الصعيدين النظري أو التطبيقي، خاصة في البلدان الغربية المتطورة. بينما في الدول النامية فإن هذا الموضوع لم يدرس بالشكل المناسب و المطلوب، فكانت بعض الدراسات المعودة و المحدودة على مستوى بعض المراكز و مخابر البحث.

وقد أجمع أهل الاختصاص من المحللين و المنظرين في المجالات الاقتصادية والاجتماعية على أن مفاهيم العمل و البطالة قد اكتسبا أبعادا جديدة مع نهاية القرن العشرين إذ تطور مفهوم الشغل، فأصبحنا نلاحظ أنواعا من البطالة، كما نتج عن التطور التكنولوجي ظهور مفاهيم جديدة للعمل كالعمل عن بعد و العمل بالتناوب و العمل لحساب الغير و العمل المستقل و العمل للحساب الخاص... الخ.

إن خلق فرص للعمل في الجزائر كغيرها من الدول النامية، قد تأثر بالنموذج التاريخي للتنمية الذي أعتمد عبر المنطقة بغية إصلاح الإرث الاستعماري من اللامساواة و الفقر خلال النصف الأول من القرن العشرين. فاعتمد صانعو السياسات في الجزائر غداة الاستقلال نماذج تنموية ارتكزت على حكومات قوية و تخطيط مركزي للأولويات الاجتماعية و الاقتصادية، و سياسات إعادة توزيع و تحقيق العدالة الاجتماعية واسعة النطاق. وقد تضمنت هذه الاستراتيجية تأميم العديد من الثروات، و التخطيط من قبل الدولة و التنمية الصناعية من خلال نموذج الصناعات المصنعة، و تحويل الكثير من الموارد نحو خدمة التنمية الاجتماعية و عمالة في القطاع العام واسعة النطاق. و تطلب تحقيق هذه الاستراتيجية استثمارات و أموال ضخمة حيث تخطت 50% من الناتج المحلي الإجمالي.

و حققت هذه النماذج نتائج إيجابية و مكاسب مئينة خلال المراحل الأولى، كارتفاع مستوى متوسط التعليم في المنطقة، و كذا التحكم في معدلات البطالة وتحسن المؤشرات في مجال الصحة، و من ثم تقليص معدلات الفقر بشكل جذري. و في المقابل أدت الحماية المكثفة للصناعة و التنظيم المفرط لها، إلى تردّي في الإنتاجية، و إضعاف الحوافز لنمو هذا القطاع، ضعف في الاستثمار، سوء إدارة الدولة لكثير من النشاطات الاقتصادية و عدم الاستغلال الأمثل للموارد المحدودة، و العزلة عن الخارج،... و قد ظل هذا الفكر قائما خلال العقود الماضية حتى مع نهاية الثمانينات.

1 د. محمد حسان المناعي، التشغيل في تونس: مقارنة وطنية لتحديات كبرى، مجلة افكار الالكترونية، www.afkar.org

و استمرت فترة الرخاء النفطية أكثر من 10 سنوات و غطت الفترة 1974-1985. إلا أنه بعد الهبوط الحاد في أسعار النفط في منتصف الثمانينات، تكشفت الكثير من العيوب الاقتصادية، و وقع الكثير من الدول النامية و العربية على الخصوص تحت عبئ الديون الخارجية².

إن بروز بوادر الأزمة في الجزائر، زادت من التأكيد على أن هذا الأسلوب ليس الأكفأ و الأمثل للإدارة الاقتصادية في ظل التحولات الاقتصادية والسياسية المتسارعة. و مع تفاقم البطالة بشكل عام، و استمرار فشل جهود التنمية و تفاقم الديون الخارجية، أصبح لزاما على الجزائر قبول و تطبيق برامج الإصلاحات الاقتصادية المتفق بشأنها مع مؤسستي برتن وودز (BM, FMI) من أجل التأقلم مع المتغيرات التي استجّدت على الساحة الدولية. و بالتالي التوجه نحو اقتصاد السوق المفتوح، من أجل خلق استقرار اقتصادي و تحريك عجلة التنمية، و التي لم تكن سهلة المنال.

ونظرا للتوجهات الجديدة و الاختيارات التي أملتها المعطيات الخارجية، كان للانتقال و التحول الاقتصادي أثره في تغيير اتجاه مؤشرات البطالة نحو الارتفاع و ساعد على ذلك ارتفاع الضغط الديموغرافي للفئة العمرية بين 16 و 35 سنة، النزوح من الريف إلى المدينة و كذا ارتفاع معدل إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي. و هذا ما دفع بعض الاقتصاديين إلى القول، أن هذه البرامج زادت من تدهور سوق العمل. فمثلا يرى الأستاذ رمزي زكي (1993) "أن مشكلة البطالة قد أخذت أبعادا حرجة مع تطبيق برامج التصحيح الهيكلي و التثبيت، حيث أن السياسات المنبثقة عنها أدت لا إلى الحد من النمو و العمالة فقط، بل إلى تخفيض مستويات التشغيل". و هذا بالفعل ما حدث في الجزائر نتيجة تطبيق هذه الإصلاحات.

و كان من بين النتائج الأولى لهذه الإصلاحات، تراجع نصيب الفرد من الدخل الوطني و تدهور القدرة الشرائية له، مما أدى إلى عودة المتقاعدين إلى سوق العمل لتزويد الطلبات الإضافية الموجه نحو سوق الشغل، ارتفاع مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، ارتفاع عدد خريجي الجامعات و الذي أثر على زيادة العرض من العمالة و اتساع الفجوة بين النوعية المعروضة منها و المطلوبة، اتساع رقعة القطاع غير المنظم، و كذا بروز العمالة الوافدة و الأجنبية الرخيصة (خاصة الآسيوية) و ترك العمالة المحلية، أضف إلى ذلك تقلص العمل في المهجر...

فقد شهد سوق العمل في السنوات الأخيرة ضعفا كبيرا في تسييره و تقويمه و تأطيره، فكانت البطالة عند مستويات 29.77% سنة 2000، و زاد الطلب على العمل أمام تسريح العمالة و تراجع الأجر الحقيقي و ارتفعت مستويات الأسعار، و أغلقت المؤسسات العمومية بعد أن كانت في ظل التخطيط

² د هشام الخطيب، التنمية البشرية و التطورات الحديثة و سوق العمل العربي، تحرير محمد عدنان وديع، تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، الجزء الأول 1998، ص 63.

المركزي السابق، ضامنا للتشغيل الكامل و التي أصبحت بصورة مزمنة غير منتجة و متخمة بالعمل، و ارتفع العمل المؤقت مقابل ذلك.

وأصبح المفهوم و المضمون الجديد للبطالة في الجزائر (شأنها شأن الكثير من البلدان النامية) رديفا للفقير، إذ أن الواقعين في مخالبيها (على خلاف العاطلين عن العمل في البلدان الصناعية الذين يحصلون على تأمين وإعانات ضد البطالة) يكونون مجردون تماما من أي مصدر للرزق، باعتبار العمل بالنسبة للكثيرين منهم هو مصدر الدخل الأساسي أو الوحيد ومن ثم فهم يفتقرون إلى الأمن الاقتصادي مما يعرضهم هم وأسرهـم لجحيم الفقر والحرمان وتدني المداخيل وحدة سوء توزيعها. فضلا عن معاناتهم الاجتماعية التي تترجم نفسها في صور وأشكال عدة كالتهميش والإقصاء والضعف والمرض. فضلا عن تزايد الظواهر الاجتماعية السلبية التي تعتبر البطالة مهـدا طبيعيا لها خاصة بين أوساط الشباب كالمخدرات و الإجرام...

إن أحد أهم التحديات والمصاعب الجادة التي تواجه الجزائر في السنوات المقبلة، هي توفير فرص عمل كافية بأجور تؤمن مقومات الحياة الكريمة للملايين من قوة العمل، للذين يتزايد عددهم مع كل عام جديد. و لا يُخفى على الجزائر أنها تواجه العديد من المعوقات التي تحول دون ذلك بسهولة، لعل أهمها ضعف هياكل الإنتاج و انخفاض معدلات الاستثمار و الانعكاسات السلبية للخصائص الديموغرافية و الاجتماعية و الثقافية، و الإختلالات في الوضع الراهن لسوق العمل.

و للحد من تفاقم الأوضاع، قامت السلطات المعنية بتطبيق بعض البرامج و سياسات التشغيل كصيغ لمعالجة البطالة، عن طريق إدماج الموارد البشرية في الحياة المهنية، من أجل الاستغلال الأمثل للإمكانيات المتاحة في ظل الرهانات و الصعوبات الظرفية التي يعرفها واقع التشغيل. غير أنه مع مرور الوقت ظهرت عديد من جوانب القصور لهذه السياسات.

* الإشكالية:

من هذا المنطلق سنحاول طرح التساؤل الرئيسي لبحثنا:

هل يمكن للانتعاش الاقتصادي الحالي أن يفتح آفاقا للتشغيل، بمعنى آخر هل يمكن لمعدلات النمو الحالية أن تجعل الاقتصاد قادرا على امتصاص معدلات البطالة المرتفعة؟ و ما هي الأسباب الحقيقية وراء الانخفاض الملحوظ لمعدلات البطالة المسجلة، عن مستوياتها المرتفعة بداية من سنة 2001 في الجزائر؟

و من أجل معالجة هذه الإشكالية لابد من الإجابة على بعض الأسئلة الجزئية:

- ❖ ما هو الحيز الذي شغلته النظريات الاقتصادية في تفسير حركية سوق العمل؟
- ❖ ما هي مؤشرات سوق العمل؟ و ما هو الإطار القانوني والمؤسسي المنظم لهذا السوق؟
- ❖ ما هو واقع التشغيل في الجزائر و ما هي محدداته؟
- ❖ ما هي القوى المحركة للنمو و علاقتها بالتشغيل؟
- ❖ ما هي الإجراءات و البرامج المجهزة من طرف السلطات لمواجهة توسع دائرة البطالة؟
- ❖ ما مدى فعالية و أهمية هذه البرامج و الإجراءات في ظل واقع سوق العمل في الجزائر؟

منهج وأدوات البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف على واقع التشغيل في الجزائر من خلال الكشف عن العلاقة بين العرض و الطلب في سوق العمل و الكشف عن مظاهر و آليات اختلال سوق العمل. و لتحقيق هذا الهدف سوف نستخدم منهجية مركبة تقوم على عدد من أدوات التحليل العلمي تمثل في مجموعها منهجا عاما مترابطا لهذه الدراسة و من أبرز هذه الأدوات: المنهج الوصفي و التحليلي الذي نعتبره منهجا مناسباً لطبيعة الموضوع إذ يأخذ جانبا كبيرا من الدراسة، المنهج التاريخي من خلال عرض الإطار النظري لأهم النظريات التي تعالج مفهوم سوق العمل. كما تم الاعتماد أيضا على المنهج المقارن، رغبة في تحليل ظروف و واقع التشغيل في الجزائر مقارنة ببعض الدول، التي توافرت عنها البيانات.

أما الأدوات المستخدمة في البحث، فقد ارتكزت على المصادر والمراجع الأساسية الخاصة بالموضوع، بالإضافة إلى الاستعانة بالرسائل، والدوريات، والمؤتمرات والندوات العلمية العربية والأجنبية، والمراجع الإلكترونية، ذات الصلة بالبحث.

و من بين الأسباب التي دفعتني إلى اختيار البحث في هذا الموضوع دون غيره أجملها فيما يلي:

- ❖ العلاقة و الصلة الموجودة بين موضوع البحث و نوع التخصص العلمي الذي زاولت فيه دراستي في مرحلة التدرج و هو اقتصاد التنمية.
- ❖ أهمية الموضوع باعتباره أحد أهم التحديات الكبرى التي تواجهها معظم الدول النامية و التي منها الجزائر.
- ❖ إمكانية البحث المتوفرة، أي أن هذا الموضوع قابل للبحث و الدراسة نظرا لإمكانية الوصول إلى نتائج ملموسة في هذا الموضوع.

هيكل البحث

انطلاقاً من طبيعة الموضوع، والأهداف المنوطة به، فقد تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول، و جاءت على النحو الآتي:

في الفصل الأول تم عرض ميكانيزمات تفاعل قوى العرض و الطلب في سوق العمل و الكشف عن العلاقة بين اتجاهات سوق العمل. في الفصل الثاني تم التطرق إلى أهم النظريات التي تعالج حراك سوق العمل. و فصل ثالث تم التعرض من خلاله إلى أهم المفاهيم المرتبطة بسوق العمل، و هي التشغيل، البطالة، و تحديد مستويات الأجور... أما الفصل الرابع فقد تناولنا من خلاله واقع سوق الشغل في الجزائر من خلال دراسة وصفية و تحليلية. و فصل خامس خصصناه للتطرق لأهم سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة من طرف الدولة للحدّ من ظاهرة البطالة.

= الفصل الأول =

سوق العمل،

محدداته وخصائصه

تمهيد:

إنه من غير المعقول دراسة موضوع التشغيل منفصلا عن سوق العمل و محدداته، و هذا راجع و رغم تدخل الدولة، لما لسوق العمل من أهمية في مجال تحديد مستويات التشغيل و علاقته بالأسواق الأخرى كالسوق السلعية و السوق النقدية، و كذا العلاقات التي تربط فيما بينها، أين التغيير في إحداها يؤدي إلى التغيير من خلال التأثير السلبي أو الإيجابي في متغيرات السوق الأخرى.

من خلال هذا الفصل سنحاول تقديم و تشكيل صورة كافية عن مفهوم سوق العمل، تطوره، مؤشرات و آليات عمله، أهم محدداته و العوامل التي تحدّد من مرونته..

I - المبحث الأول: تعريف سوق العمل، خصائصه، ومؤشراته:

1-1- سوق العمل:

1-1-1- تعريفه:

إن التعريف التقليدي للسوق و المتمثل في ذلك المكان العام الذي يلتقي فيه الأفراد لبيع أو شراء سلعة أو مجموعة من السلع، أصبح غير وافي و كافيا بسبب التطور الكبير و السريع في أجهزة الاتصالات العالمية.

و قد تم تعريف سوق العمل بالمؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل و شراؤها (وبالتالي تسعير خدمات العمل). وإذا كانت سوق العمل، مثل أي سوق، تتضمن بائعين و مشتريين و قواعد و أسعار...، فإنها تمتاز بعدد من الخصائص منها¹:

1) غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل و هذا يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة. و من أسباب غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل، نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف المتاحة ذات الأجور العالية هذا بالإضافة لعدم وجود الرغبة القوية لدى العمال للحركة أو الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية و قد يرجع ذلك لعدة أسباب منها²:

- شعور العامل بأن فرص العمل تقل أمامه كلما تقدمت به السن.
- عدم شعوره بالرضا بكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها.
- تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعو للاستقرار و هذا لا يحفز على كثرة التنقل.
- عوامل اجتماعية كالارتباط العائلي أو بالمكان مما لا يحفز على تغيير موقعه الجغرافي.

¹ محمد عدنان وديع، برامج تدريبية على الانترنت، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2006.

www.arab-api.org

² د. نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002/2001، ص 15.

- مستوى قدراته و خبراته تؤثر في قدرته على الحركة، خاصة الانتقال المهني، فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة أو كلما زادت المتطلبات التخصصية لمهنة معينة، كلما ضاقت أمام العامل فرصة تغيير مهنته.

(2) خدمات العمل تؤجر و لا تباع؛

(3) خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل، و لكن يمكن التفرقة و التمييز بينها و لو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية بسبب الجنس و اللون و الدين أو لأسباب اختلاف السن و الثقافة...؛

(4) ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض و الطلب و الحركة؛

(5) الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع و خدمات يتم بيعها؛

(6) كثرة المؤسسات و التشريعات التي تحدد و تنظم آلية عمل السوق (إضافة إلى الحكومة فئمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين و البائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات و إجراء التعاقد).

(7) تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدم و التغيير التقني (Technological change). و تنعكس آثار هذا التقدم على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين: الأول يتمثل في انتشار البطالة عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، و يتمثل المظهر الثاني في تغيير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة و مستوى تعليمي أعلى و بالتالي إلغاء بعض الوظائف.

وقد عرّف سوق قوة العمل " بتلك الأماكن التي تعرض و تطلب فيها قوة العمل لقاء أجر"¹. فإذا كان سوق العمل في السابق محصورا في مكان أو منطقة معينة جغرافيا، فحسب هذا التعريف، أصبح يتميز اليوم بطابع المكان الاقتصادي من جهة و العالمية من جهة ثانية. كما أنه قد تنوعت أسواق العمل، فنجد سوق العمل اليدوي و سوق العمل الماهر مثلا...

إذا يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية (أي تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف².

و يتم في سوق العمل تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة. كما أن تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط (العامل و رب العمل) بل و مجتمعية أيضا حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت و الصناعات و المهن و الأقاليم و غير ذلك...

و قد تكون سوق العمل محلية أو قومية أو حتى عالمية حسب الاختصاص و الندرة...، و بعض أقسام سوق العمل تعمل وفق تشريعات و قيود محددة و نقانات مرتفعة (القطاع الحديث، و المنظم) بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية (القطاع غير المنظم). و حتى ضمن المؤسسة

¹ مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2000، ص 57.
² "نظرية اقتصاد العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 15.

الواحدة يوجد سوق عمل داخلية ذات شروط خاصة بها يتم فيها الترقية و إسناد مناصب معينة. و يتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض و الطلب حسب المهارات و التعليم و في إطار البنى و الأقسام و التشريعات) عدد من العناصر: -التشغيل، - البطالة، - الأجور¹.

1-1-2- مكونات سوق العمل:

يتكون سوق العمل بمفهومه الواسع من المكونات التالية:

- 1- العمال و الراغبين في الحصول على مركز عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم.
- 2- أصحاب الأعمال ذوي الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع و خدمات في مشروعاتهم.
- 3- سياسة التشغيل: وهي الأساس الناظم للتوجهات الرئيسية في التشغيل، وترسمها الدولة ضمن استراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتشارك في وضعها الوزارات المعنية، مراكز الدراسات،...
- 4- المؤسسات التي تؤهل قوة العمل وتشمل:
 - مؤسسات التعليم بجميع مراحل وأنواعه التي تعدّ قوة العمل، وتؤهلها للقيام بالوظائف التي تطلبها سوق العمل، وتشمل المدارس العامة والفنية المهنية والمعاهد والجامعات،...
 - مؤسسات التدريب الحكومية والخاصة،
 - التشريعات: وتشمل تشريعات العمل في القطاعين الحكومي والخاص، وتشريعات الشؤون الاجتماعية، وتشريعات الأجور والرواتب والتعويضات والمزايا.
 - المؤسسات التي ترعى سوق العمل: الوزارات الوصية، مكاتب التشغيل العامة و الخاصة المرخصة لها، مؤسسة التأمينات الاجتماعية، صناديق البطالة...
 - التنظيمات النقابية العمالية التي تقوم بالدفاع عن حقوق المشتغلين في علاقاتهم بأرباب العمل، حكومة وقطاع خاص، والنقابات المهنية التي تقوم بتنظيم المهنة وضمان فرص و شروط العمل لأعضائها بما في ذلك تحديد الأجور.
 - محاكم العمل التي تحكم في خلافات العمل.

و يكمن دور مؤسسات سوق العمل من خلال آلية تفاعل العرض و الطلب في السوق، و التي تضمن شروط السوق المحددة، و تستطيع توجيه اليد العاملة و رأس المال نحو الأماكن الأكثر فعالية بالنسبة للفرد و المؤسسة على السواء خاصة عند توفر حرية تنقل رؤوس الأموال و الأفراد داخل الإقليم و خارجه.

¹ "برامج تدريبية على الأنترنت، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة"، مرجع سبق ذكره.

كما تعمل هذه المؤسسات على توجيه اليد العاملة من المناطق الأقل إنتاجية إلى مناطق متميزة بإنتاجية أكبر، و التي تنعكس في معدلات أجور أكبر و مستوى معيشة أفضل. و بفعل المزاومة على مناصب الشغل في هذه المناطق، و رغبة في البقاء للمؤسسات العاملة في المناطق الضعيفة الإنتاجية، فإنها ستعمل على تحسين أداءها و كفاءتها مع الرفع التدريجي لأجور العمال في شكل تحفيزي لحثهم على زيادة الإنتاجية. مما يدفع معدلات الأجور نحو التساوي بالنسبة للوظائف المتشابهة في البذل. و هذا التفاعل مشروط بسواد المنافسة التامة مع حرية تنقل الأفراد و رؤوس الأموال¹.

و يمكن تقسيم سوق العمل إلى أنواع مختلفة منها:

- الأسواق الجغرافية، التي تشمل بالخصوص الأسواق المحلية، الجهوية و الإقليمية، إضافة إلى الأسواق الدولية في عصر العولمة و شبكة المعلوماتية العالمية.
- الأسواق المهنية، ومنها أسواق العمل المتخصصة، أسواق العمل الفئوية و المهنية.

1-2- مؤشرات سوق العمل:

إن الفهم الجيد لميكانيزم سوق العمل يتطلب دراسة قوى العرض و الطلب على العاملة، كل على حدة كأنهما مستقلين عن بعضهما البعض.

1-2-1- عرض العمل:

1-1-2-1- عرض العمل و الاختيار الفردي:

عندما نتكلم عن عرض العمل في الاقتصاد، نقصد بذلك العمال الذين يقدمون خدمات عملهم. دراسة عرض العمل تتناول مجموعة القرارات الفردية في اختيار المهنة، القطاع، الجهة، العمل أو عدم العمل، العمل لبعض الأسابيع في السنة أو بعض الساعات في الأسبوع... الخ.

عند دراسة العرض فهناك ما يدعو إلى التمييز بين مختلف عوامل الإنتاج حيث لكل منها طبيعته الخاصة به، و على وجه الخصوص بالنسبة للعمل. فخدمات العمل؛ و هي السلعة محل التبادل في سوق العمل، لا يمكن فصلها عن يؤديها و الذي يلتزم بتسليمها بنفسه... إلى آخر تلك الصفات. أيضا خدمات العمل ليست سلعة متجانسة، فساعات العمل الخاصة بعامل بناء تختلف عن ساعات العمل الخاصة بقائد طائرة².

و من المعروف أن القوى العاملة تعرض جزء من خدماتها فقط للعمل بأجر كما أن عرض العمل يتأثر بتفضيلات العمال و اختياراتهم بين وقت الفراغ و الدخول. فكلما كان للعامل طلبه الخاص على

¹ "محددات الأجر في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 60.

² "نظرية اقتصاد العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 59.

الدخل، يكون له طلبه الخاص أيضا على وقت الفراغ. فإذا افترضنا أن أمام أحد العمال فرصتان للتوظيف يحصل من أيهما على دخل يومي متساوي، ماعدا أن الأولى تتيح له وقتا للفراغ أطول من الثانية، هنا نتوقع أنه سيختار الأولى الأطول راحة لأنه يستمد منها منفعته، و هذا يعني أن للعامل طلبا على وقت الفراغ. و إذا افترضنا من ناحية أخرى أنهما متساويتان في كل شيء ماعدا مستوى الدخل، فإننا نتوقع أنه سيختار تلك التي تعطيه دخلا أعلى، و هذا يعني أن له طلبا أيضا على الدخل¹.

و منه يعتمد قرار عرض العمل الفردي على تفاضل العامل بين العمل و الراحة؛ أي أن العامل يفضل بين الدخل الحقيقي و الراحة للوصول إلى أكبر إشباع ممكن، و سوف نشير إلى الدخل بالرمز " y^x "، أي مستوى الدخل الحقيقي الذي يستلمه العامل، بغض النظر عن إدراك العامل مستوى السعر السائد، كذلك نشير بالرمز " w^x " للتعبير عن معدل الأجر الحقيقي الذي يحصل عليه العامل، و هو عبارة عن معدل الأجر الاسمي مقسوما على معدل السعر الذي يتأثر به العامل " P^x ".

يفترض أن العامل يقضي بعض ساعات يومه في العمل للحصول على دخل حقيقي " y "، وساعات أخرى للتمتع بالراحة " S "، و أن قدرة العامل على تحقيق أكبر إشباع ممكن، أو كما سنطلق عليه بمفهوم المنفعة " U " يعتمد على ساعات اليوم و معدل الأجر الحقيقي، و يعبر عن دالة المنفعة بالتالي:

$$U = u(y^x, S)$$

يحاول العامل تحقيق أكبر منفعة تحت قيد أن دخله الحقيقي عبارة عن أجره الحقيقي مضروبا في عدد ساعات العمل المبذولة، و من ثم فإن ساعات عمله " n " تساوي عدد الساعات " H " ناقص عدد الساعات التي يتمتع بها في الراحة " S "، و على ذلك فإن قيد الميزانية (الدخل) الذي يواجهه العامل:

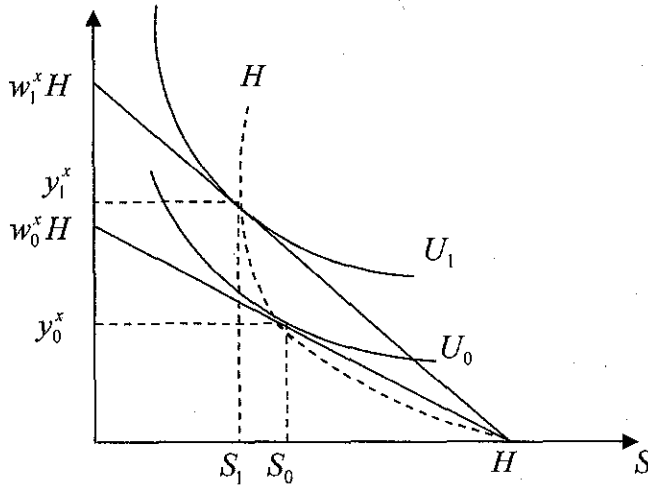
$$y^x = \frac{W}{P^x} \cdot (H - S) = w^x \cdot (H - S)$$

و يتضمن الشكل التالي التمثيل البياني للمعادلة أعلاه، إذ تشير منحنيات السواء " U " إلى توفيقات من (S, y^x) ، ذات الإشباع المتكافئ أو المنفعة، وتشير النقاط الواقعة على المنحنى " U_1 " إلى مستوى أعلى من منفعة النقاط الواقعة على منحنى السواء " U_0 "، و يحاول العامل (المستهلك) الوصول إلى أعلى منحنى سواء ممكن، إلا أن قدرته على التحرك نحو الشمال الشرقي مضروبا عليه بخط مستقيم، يتحدد موقعه بعدد الساعات المتوفرة أمام العامل و كذلك الأجر الحقيقي الذي يواجهه العامل و على ذلك إذا كان أمام العامل " H " من ساعات العمل، و أنه لا يرغب في الحصول على أي مستوى من الدخل، ففي هذه الحالة سيتمتع بمقدار " H " من ساعات الراحة. أما إذا لم يرغب في التمتع بساعات من الراحة إطلاقا و أنه

¹ "نظرية اقتصاد العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 60.

يخصص كل وقتة المتاح للعمل، ففي هذه الحالة، سيحصل العامل على دخل قدره " $w_0^x H$ "، و باستطاعة العامل استبدال الراحة على طول قيد الميزانية بين النقطتين " H "، " $w_0^x H$ " و إن جميع النقاط على أو تحت خط الميزانية تعتبر في متناول يد العامل، و لا تعتبر النقاط الواقعة فوق خط الميزانية في متناول يد العامل، و يتضح من قيد الميزانية ($y^x = w^x (H - S)$)، أنه عند ثبات كل من w^x ، H يؤدي الانخفاض في وقت الراحة " ΔS " إلى زيادة في الدخل $\Delta y^x = -w^x (H - S)$. و على ذلك إن انحدار (ميل) خط الميزانية يساوي $\Delta y^x / \Delta S = -w^x$.

الشكل رقم 1-1: قيد الدخل الذي يواجهه العامل



المصدر: ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية الكلية: التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1994، ص 321.

و عند معدل أجر حقيقي يدركه العامل، يصل العامل إلى أعلى منفعة عند نقطة تماس الخط المستقيم مع منحنى السواء، أي عند النقطة ($y_0^x S_0$) في الشكل رقم (1-1). و في هذه الحالة يصبح منحنى السواء " U_0 " أعلى منحنى سواء، و من تم أعلى منفعة يمكن أن يصل إليها العامل. و بتغيير معدل الأجر الحقيقي يتغير انحدار خط الميزانية، و على سبيل المثال عند زيادة معدل الأجر إلى " w_1^x " يتحول خط الميزانية إلى الأعلى، و ليكن " $w_1^x H$ " على المحور " y "، و تحول نقطة التوازن إلى ($y_1^x S_1$).

و يزداد انحدار خط الميزانية عند زيادة معدل الأجر، و يؤدي ارتفاع معدل الأجر إلى تقليل ساعات الراحة التي يتمتع بها العامل، أي زيادة عدد ساعات العمل " $n = H - S$ ". و عند القيام بربط جميع نقاط التماس بين خطوط الميزانية و منحنيات السواء عند معدلات الأجر الحقيقي المتعددة، مع ثبات " H " نحصل على منحنى عرض العمل المنقط " HH " في الشكل رقم (1-1).

و يعود الفرق بين معدل الأجر الحقيقي "w" و معدل الأجر الحقيقي الذي يدركه العمال "w^x" إلى الاختلاف بين مستوى السعر الذي يواجهه العمال "P^x" و مستوى السعر الفعلي، أي أن بالإمكان كتابة النسبة بين "w^x" و "w":

$$\frac{w}{w^x} = \frac{W/P}{W/P^x} = \frac{P^x}{P}$$

$$w = \frac{P^x}{P} \cdot w^x \quad \text{و على ذلك:}$$

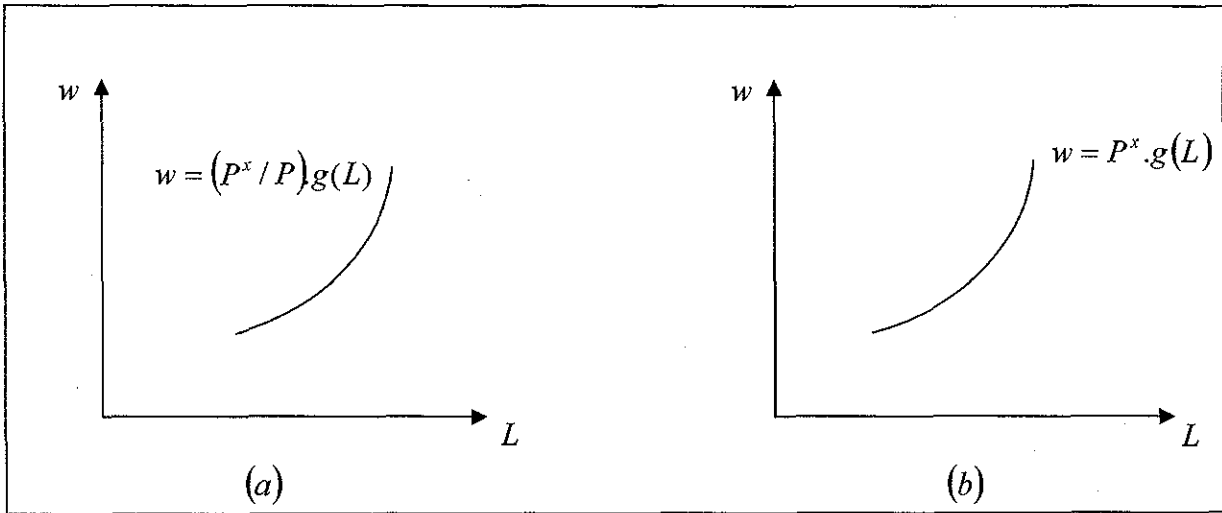
و على ذلك يمكن صياغة المعادلة (2a) بالتالي:

$$w = \frac{P^x}{P} w^x = \frac{P^x}{P} \cdot g(L) \dots \dots \dots (3a)$$

$$W = P^x \cdot g(L) \dots \dots \dots (3b) \quad \text{و أن:}$$

و المنحنيات المشار إليها في الشكل رقم 1-3 تلخص لنا ذلك، حيث يعتمد نفس أسلوب التحليل المتبع في توضيح الطلب على العمل.

الشكل رقم 1-3- يوضح العلاقة بين كمية العمل المعروضة و الأجر الحقيقي



1-2-2-2- الطلب على العمل:

في تحليل منحنى الطلب على العمل، سنبدأ بعرض نموذج بسيط، و نظراً لأنه يحمل بين طياته المقومات الرئيسية لقانون الطلب على العمل، فإنه ينبغي لنا التعرّض لأربعة افتراضات هي¹:
 أولاً: أن المنتج أو صاحب العمل يرغب في الحصول على أقصى الأرباح الممكنة؛

¹ د. عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل، نظرية عامة، مطابع جامعة الملك سعود، 1994، ص 15.

الفصل الأول:

سوق العمل، خصائصه و محدوداته

ثانيا: أن المنتج يقوم باستخدام عاملين متجانسين من عوامل الإنتاج. و هذان العاملان هما: العمل و رأس المال. و لهذا فإن دالة الإنتاج هي دالة لكل من العمل و رأس المال.
ثالثا: أن الأجور هي التكاليف الوحيدة للعمل دون النظر إلى تكاليف التدريب أو المزايا التي يحصل عليها العامل مثل المكافأة و ساعات العمل الإضافية.
رابعا: أن سوق العمل تنافسي.

لا يوجد اختلاف بين دالة الطلب على العمل عند كينز و دالة الطلب على العمل عند الكلاسيكيين، فعند توفر حالة المنافسة التامة يتحقق شرط تحقيق أعلى الأرباح عندما يتساوى الأجر النقدي مع الإنتاجية الحدية للعمل:

$$L^d = L^d(W) \dots\dots\dots(1)$$

$$W = MPL \dots\dots\dots(2)$$

و في دالة الإنتاج عند افتراض ثبات رأس المال، يعتمد مستوى الإنتاج على كمية العمل المستخدمة.

$$Y = y(L) \dots\dots\dots(3)$$

حيث أن:

Y : حجم الإنتاج الحقيقي؛

L : مستوى الاستخدام.

بشرط:

$$Y'(L) > 0$$

$$Y''(L) < 0$$

أي الإنتاجية الحدية للعمل موجبة و لكنها متناقصة، أي أن الزيادة في مستوى الاستخدام تؤدي إلى زيادة حجم الإنتاج، إلا أن معدل التغير يكون سالب¹.

1-2-2-1- الطلب الكلي على العمل:

الطلب الكلي على العمل عبارة عن الجمع الأفقي لمنحنيات الطلب الفردية على العمل من قبل المؤسسات الاقتصادية داخل الاقتصاد الوطني، و يعبر الطلب الكلي على العمل بالمعادلة التالية:

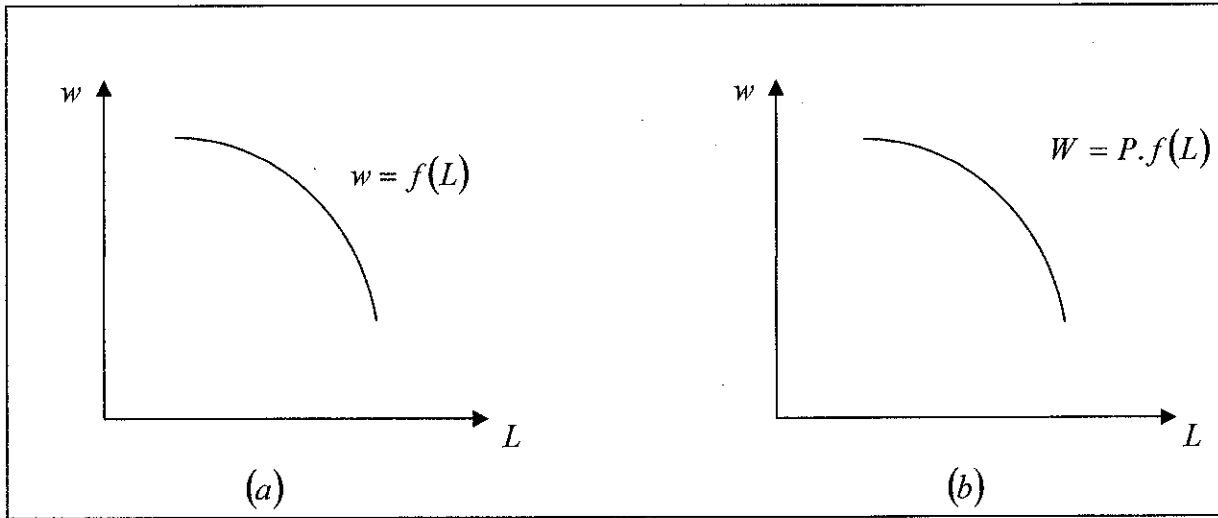
$$w = W/P = f(L) \dots\dots\dots(4)$$

$$W = P.f(L)$$

حيث يكون منحنى الطلب على العمل سالب الميل، كما في الشكل رقم 1-4 أدناه:

¹ ضياء مجيد الموسوي، للنظرية الاقتصادية: لتحليل الاقتصادي الكلي، ديون للطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 318.

الشكل رقم 1-4 يوضح الطلب الكلي على العمل



لابد من إدراك ملاحظتين حول منحنى الطلب الكلي على العمل:

(1) الميل السالب لمنحنى الطلب الكلي على العمل نتيجة تناقص الإنتاجية الحدية للعمل، و في ظل توفر شروط المنافسة التامة يكون منحنى الطلب الكلي على العمل عبارة عن مجموع الإنتاجية الحدية للعمل داخل الاقتصاد الوطني.

(2) تعمل المؤسسات على تحقيق أعلى ربح ممكن، بمعدل الأجر الحقيقي الذي يحصل عليه العمال، و على ذلك تحاول الربط بين سعر مدخلات العمل مع سعر الإنتاج في سوق السلعة، أي اعتماد مستوى السعر في إطار الأجر النقدي لدالة الإنتاج و على ذلك:

$$W = P.f(L)$$

و إن مثل هذا التعبير له أهمية عند دراسة آثار التغيرات في مستوى السعر على كل من مستوى الإنتاج و الاستخدام و انتقال منحنيات الطلب على العمل و عرضه.

1-2-3- التوازن في سوق العمل:

من تحليل عرض العمل و الطلب عليه نحصل على المعادلتين:

$$\text{الطلب: } w = f(L) \text{ أو } W = P.f(L)$$

$$\text{العرض: } w = (P^x/P)g(L) \text{ أو } w = P^x.g(L)$$

و نحصل على شرط التوازن في سوق العمل عند وضع معادلة عرض العمل مساوية إلى الطلب عليه:

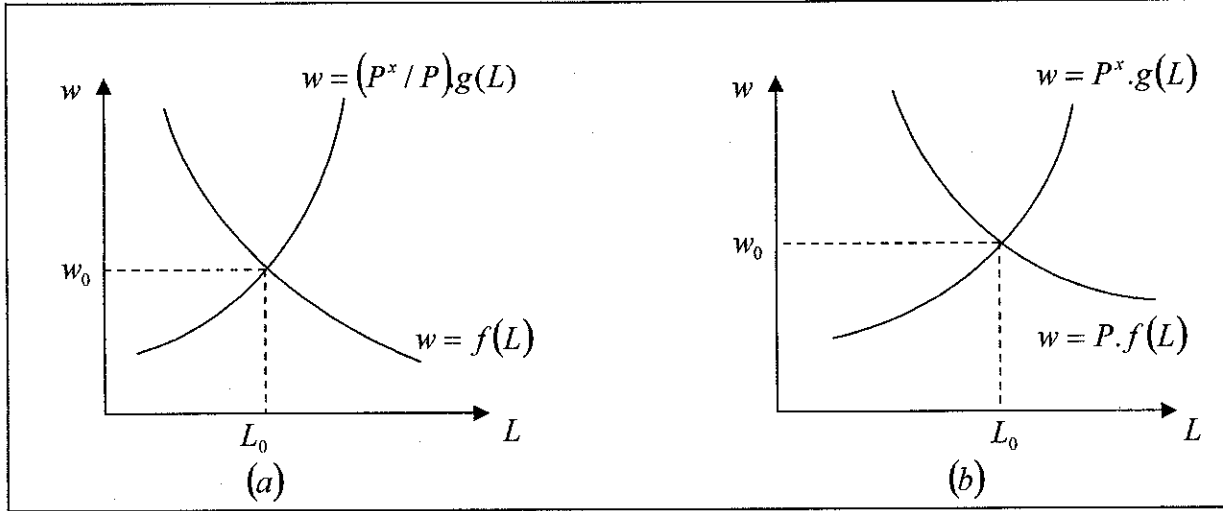
$$f(L) = (P^x/P)g(L)$$

$$P.f(L) = P^x.g(L)$$

أو:

و يتضح من أعلاه أنه عند أي مستوى سعر معين "P"، و مستوى سعر يدركه العمال "P^x"، ستتغير الأجر لتحقيق التساوي بين الطلب على العمل و عرضه. و بيانياً يشير الشكل رقم (5-1) إلى توازن سوق العمل، إذ أنه عند مستوى معين من السعر الفعلي "P₀" و مستوى السعر الذي يدركه العمال "P^x"، يتحقق مستوى توازن الاستخدام عند "L₀"، و مستوى كل من معدل الأجر الاسمي و معدل الأجر الحقيقي عند "W₀"، "w₀" على التوالي.

الشكل رقم 5-1: يوضح التوازن في سوق العمل



و الآن ننتقل لنرى أثر تغير السعر في كل من التحليل الكلاسيكي و التحليل الكينيزي، و قدرة العمال على إدراك التغيرات في مستوى السعر. و بعبارة أخرى سنتناول:

- (1) حالة إدراك كامل و استجابة سريعة للتغير في السعر (عند الكلاسيكيين).
- (2) حالة لا استجابة للتغير في السعر (حالة كينزية متطرفة). ففي التحليل الكلاسيكي لا فرق بين "P"، "P^x"، أي $\frac{P^x}{P} = 1$ ، إذ يتضح من الشكل رقم (5-1) (a) أن التغير في التحليل الكلاسيكي لن يغير من مستوى التوازن عند (L_0, w_0) ، أي أن تغير "P" لا يؤثر على مستوى توازن الاستخدام، و تتحقق نفس النتيجة في الشكل رقم (5-1) (b). فإذا ازداد كل من "P" و "P^x" بنفس النسبة، فإن ذلك يؤدي إلى ارتفاع كل من منحنى الطلب على العمل و عرضه بنفس الكمية دون أن تؤدي مثل هذه الزيادة إلى تغير مستوى "Y₀"، إذ سيزداد معدل الأجر الاسمي "W" بنفس التغير في "P"، و من ثم لا يتغير معدل الأجر الحقيقي. و صفوة القول: في التحليل الكلاسيكي، لا يؤثر التغير في مستوى السعر على كل من معدل الأجر الحقيقي و مستوى الاستخدام.

أما في التحليل الكينيزي فالأمر يختلف، إذ أن ارتفاع "P" لن يقود إلى تغير "P^x". إذ يتضح من الشكل رقم (5-1) (b) في ظل التحليل الكينيزي أن منحنى الطلب على العمل يرتفع إلى الأعلى على

طول منحى عرض العمل، إلا أن معدل الأجر الحقيقي ينخفض طالما أن الزيادة في معدل الأجر لا تصاحب الزيادة في مستوى السعر، و تعني الزيادة في مستوى الأجر انخفاض المقدار " $\frac{P^x}{P}$ "، و من ثم يتحول منحى العرض إلى الأسفل، متسببا في ارتفاع مستوى الاستخدام عند مستوى أجر حقيقي أقل، و في التحليل الكينزي المنطرف إن عدم قدرة العمال على إدراك التغير في السعر يعني أن ارتفاع السعر يؤدي إلى انخفاض الأجور الحقيقية، و من ثم تندفع المؤسسات نحو استخدام المزيد من العمل.

II - المبحث الثاني: محددات عرض العمل و الطلب عليه:

يوفر اقتصاد العمل مجموعة من النظريات التي تحاول تفسير سلوك الأفراد تجاه قضايا عرض و طلب العمالة و تفسير ظواهر البطالة و تجزؤ أسواق العمل و ديناميكية الأجور و إلى آخر من ما هنالك من القضايا المرتبطة بقوة العمل. فقرارات عرض العمل أو ما يسمى قرار المشاركة يعتمد على النظرية النيوكلاسيكية لتعظيم المنفعة و وقت المتعة مأخوذا كسلعة لها سعرها مقاسا بالأجر الضائع الناجم عن عدم المشاركة. يتأثر هذا القرار، خاصة على مستوى الأسرة، بعدة خصائص ديموغرافية، و على الخصوص فيما يتعلق بمساهمة الإناث، و كذلك بمستوى الأجر الصافي الحقيقي مما يعطي دورا لضرائب الدخل و التضخم للتأثير على قرار عرض العمل.

أما الطلب على العمل، حسب المهارات و القطاعات، فإنه يتحدّد بسلوك المؤسسة التي تقوم بتعظيم ربحها تحت قيود تكنولوجية معروفة. و أحد العوامل الأساسية المؤثرة في هذا القرار هو تكلفة العمالة و إمكان الإحلال بين عوامل الإنتاج الذي توفره التكنولوجيا المتاحة. بطبيعة الحال، فإن المؤسسة لا تقوم بتغيير الطلب على العمالة بشكل مطلق حسب التكاليف فقط، و إنما هنالك العديد من المتغيرات التي تتحكم في تكاليف التعديل و التي يتحدد جزء منها بمؤسسات سوق العمل و خاصة بقوة النقابات و درجة التفاوض مع المؤسسة، و تشريعات العمل الخاصة بالتوظيف و التسريح و الترقية و حقوق العمال في الشؤون الاجتماعية و التدريب...

2-1- محددات العرض:

2-1-1- هيكل القوى العاملة¹:

يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع. والقوة العاملة أو السكان ذوي النشاط الاقتصادي هم جزء من هيكل السكان. و نظم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلا بجهودهم الجسمانية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدرّون على أداء مثل هذا العمل و يرغبون فيه و يبحثون عنه. و تنقسم قوة العمل تبعا لذلك إلى قسمين:

¹ ا. حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2003. www.arab-api.org

(1) المشتغلون: هم الأفراد الذي يباشرون عملا مثمرا لصالح أصحاب العمل، و الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، و المستخدمين بأجر، و أولئك الذين يعملون بدون أجر.

(2) المتعطلون: ينقسمون إلى قسمين، متعطّل سبق له العمل و متعطّل لم يسبق له العمل.

و يتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي. و يمكن حساب نوعين من المعدلات هما، معدل النشاط الاقتصادي الخام و معدل النشاط بالنسبة للعمر و النوع. و يعرف معدل النشاط الاقتصادي الخام بأنه النسبة المؤوية لعدد الأشخاص النشطين اقتصاديا إلى جملة السكان في جميع الأعمار. المعادلة التالية تعطي فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة الاقتصادية في المجتمع.

قوة العمل

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الخام} = \frac{\text{قوة العمل}}{\text{إجمالي السكان}} \times 100$$

و يتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي.

و تقدر نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان في الوطن العربي بحوالي 37%. و هذا يعني أن من كل 100 فرد، يعتمد 63 فردا على عمل الـ 37 فردا الباقين. و بعبارة أخرى تشير هذه النسبة المنخفضة إلى ارتفاع عبء الإعالة الاقتصادية. حيث كل فرد من قوة العاملة العربية يتحمل في المتوسط إعالة ما يقرب من 2 أفراد إضافة لنفسه. و يرجع انخفاض معدل النشاط الاقتصادي الخام في الوطن العربي إلى عدة عوامل من أهمها المشاركة المحدودة للمرأة العربية في النشاط الاقتصادي. إذ أن نسبة النشاط اقتصاديا عندهن تقدر بحوالي 6.4% فقط. إلا أنه من الواجب التحوط عند استخدام نسبة مساهمة المرأة نظرا لاختلاف طرق تصنيف نشاط المرأة باختلاف البلدان.

و عموما فإن معدل النشاط الاقتصادي الخام لا يعتبر مقياسا دقيقا لمدى المساهمة بالنشاط الاقتصادي لدى يتم حساب معدّل النشاط الصافي و هو نسبة إجمالي السكان النشطين على إجمالي السكان في سن العمل.

$$\text{المعدل} = \frac{\text{عدد الأشخاص النشطين اقتصاديا في الفئة العمرية (S) \times 100}}{\text{إجمالي السكان في الفئة العمرية (S)}}$$

كما يمكن حساب هذا المعدل طبقا للخصائص المختلفة للسكان مثل الحالة الزوجية و المستوى التعليمي و الإقامة...

و يحتسب المعدل الخاص بالعمر للذكور و الإناث كل على حدة.

2-1-2- توزيع السكان حسب الحالة التعليمية¹:

يعتبر التعليم من أهم أدوات تنمية الطاقات البشرية. و من أهداف برامج التنمية الشاملة تطوير التعليم في مختلف مراحل و إتاحة فرص التعليم المتكافئة للجميع و في جميع مناطق البلاد و توسيع برامج محو الأمية. و تشكل بيانات التعدادات السكانية الخاصة بالتعليم جزء هاما من القاعدة الإحصائية اللازمة لتخطيط التعليم و عن طريقها يمكن:

- الوقوف على مستوى التعليم و مدى انتشاره بين السكان في مختلف المناطق و مدى تطور مشكلة الأمية؛

- التعرف على توزيع السكان حسب المؤهل التعليمي، مما يفيد في التخطيط للاستخدام الكامل و الفعال للخبرات التعليمية في المواقع المختلفة للدولة و لتخطيط برامج التنمية التربوية لمجابهة الطلبات المستقبلية على المشتغلين المتعلمين و المتدربين؛

- لحساب بعض المؤشرات التعليمية الهامة مثل نسب الإلمام بالقراءة و الكتابة للبالغين و نسب الالتحاق بالمدارس و نسب الاستيعاب و نسب التسرب و كثافة الفصل و عدد ما تحتاجه الدولة من فصول إضافية و مدرسين...؛

- تحديد الأموال اللازم استثمارها في قطاع التعليم و لربط الاستثمارات الجارية بالأهداف المستقبلية لرفع مستوى تعليم السكان البالغين و في بناء المدارس في مختلف المناطق.

بالإضافة على ذلك فإن دراسة توزيع السكان حسب الحالة التعليمية تلقي الضوء على الكثير من الظواهر خاصة إذا درس الهيكل التعليمي للسكان مع بعض المتغيرات الأخرى كالسن و الحالة الزوجية و المهن و النشاط الاقتصادي... الخ. فالمستوى التعليمي للسكان يؤثر على مستوى الخصوبة و مدى انتشار برامج تنظيم الأسرة و حركة الهجرة من منطقة لأخرى. و دراسة المستوى التعليمي مع الحالة

¹ مؤشرات سوق العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 8.

الفصل الأول:

سوق العمل، خصائصه و محدداته

المدنية أو النشاط الاقتصادي يفيد في التعرف على مستوى التطور الاقتصادي الذي وصلت إليه البلاد. و يمكن أيضا دراسة العلاقة بين مستويات التعليم و بعض الظواهر الاجتماعية مثل الطلاق و تعدد الزوجات و سن الزواج.

بالرجوع إلى بيانات إجمالي السكان يمكن حساب بعض المقاييس الهامة مثل:

$$\text{نسبة الأمية} = 100 \times \frac{\text{عدد الأميين}}{\text{عدد السكان}}$$

$$\text{نسبة الإلمام بالقراءة و الكتابة} = 100 \times \frac{\text{عدد الملمين بالقراءة و الكتابة}}{\text{عدد السكان}}$$

$$\text{نسبة المسجلين (الخام)} = 100 \times \frac{\text{عدد المسجلين في جميع المراحل التعليمية (أو إحداها)}}{\text{عدد السكان من فئات العمر المقابلة لتلك المراحل التعليمية}}$$

2-1-3- قرار المشاركة في قوة العمل¹:

يستند الخيار بين البحث عن عمل سوقي أو عدم البحث عنه (أي عدم المشاركة في قوة العمل) إلى المقارنة بين فرص السوق و منافع البقاء في المنزل (الاستمتاع بوقت الفراغ) أو المقارنة بين أجر السوق و أجر القبول.

و يسمح هذا الإطار بتفسير الفوارق في معدلات المشاركة في قوة العمل حسب زمر العمر و الجنس و مستوى التعليم...

و يتأثر قرار الفرد بالمشاركة بالإطار الأسري (عمل أحد الزوجين و أجره...) و المؤسسي (إمكان العمل لجزء من الوقت للنساء مثلا أو وجود ترتيبات رعاية الأطفال...) و بإمكانيات العمل في المنزل لإنتاج

¹ "سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج تدريب على شبكة الانترنت"، مرجع سبق ذكره.

سلع و خدمات عوضا عن شرائها من السوق. إضافة إلى القيم و التقاليد المجتمعية و مستوى التعليم و الضرائب...

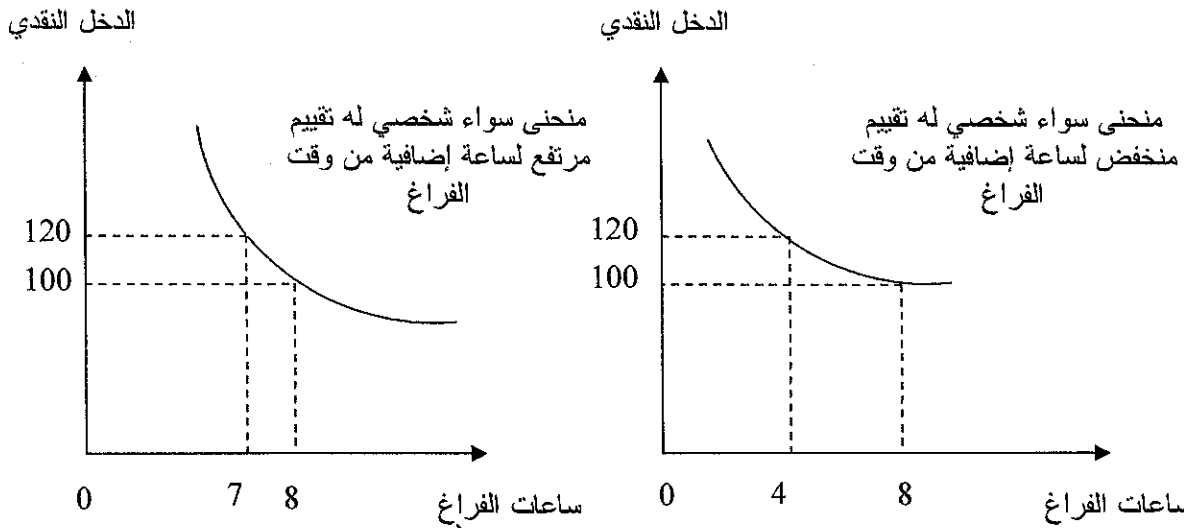
2-1-4- تفضيلات الأفراد و الطلب على وقت الفراغ¹:

يتحدّد الطلب على أي سلعة بعوامل أساسية و هي: تكلفة الفرصة البديلة؛ مستوى الدخل و الثروة؛ تفضيلات الأفراد. و ينطبق هذا على الطلب على وقت الفراغ.

للأفراد منحنيات سواء للتبادل بين ساعات الفراغ و الدخل النقدي و يعبر كل منها عن مستوى معيّن من الإشباع. و يختلف ميل كل من هذه المنحنيات باختلاف الأفراد. فالأفراد ذوي التفضيل الأكبر لساعة إضافية من وقت الفراغ يكون منحنى السواء لديهم أكثر ميلا من الأفراد ذوي التفضيل الأقل لساعة إضافية من وقت الفراغ (الشكل 1). و قد يكون للمرء منحنيات سواء شبه شاقولية تصل به إلى ما يعرف بالحل الركني أي قرار عدم العمل (الشكل 2).

الشكل رقم 1-7: يوضح تفضيلات الأفراد

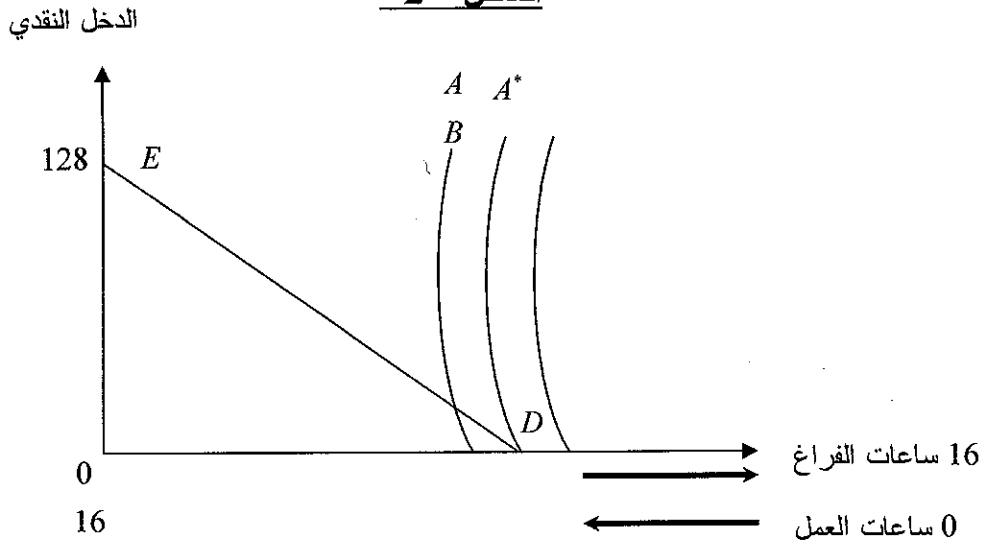
الشكل -1-



المصدر: محمد وديع عدنان، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج تدريب على شبكة الانترنت، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
www.arab-api.org

¹ "سوق العمل و تخطيط القوى العاملة"، مرجع سبق ذكره.

الشكل -2-



المصدر: محمد وديع عنان، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج تدريب على شبكة الانترنت، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
www.arab-api.org

2-2-2- محدداته الطلبية:

يتأثر جانب الطلب على العمل بظروف الاقتصاد و المجتمع السائدة و بالمحيط الخارجي للبلاد. كما يتأثر بأطراف السوق و محركها.

2-2-2-1- التشغيل¹:

يشكل تحليل الطلب التجميعي على العمل و محدداته أحد الجوانب المهمة في سوق العمل حيث يتم تقدير المؤشرات اللازمة لتقييم اتجاهات الاستخدام و أساليب الإنتاج و مستوى الإنتاجية. و يرتبط الطلب على العمل، على المستوى التجميعي، بمعدل النمو الاقتصادي و اتجاهاته. و يأخذ التحليل عادة من دالة الإنتاج إطاراً نظرياً و للتبسيط تغفل المعالجة عامل رأس المال و التغيرات فيه، في الأمد القصير، و يقتصر على مدخلات العمل و تؤخذ كدالة في الناتج المحلي الإجمالي، و يتم بذلك قياس ما يعرف بمرونة الاستخدام بالنسبة للتغير في الناتج و هي تعبر عن التغير النسبي في الاحتياجات من العمالة الناجم عن تغير نسبي معين تحقق أو مستهدف تحقيقه في قيمة الناتج.

و ينطلق التحليل هنا بإسناد الإنتاج من السلع و الخدمات إلى الطاقة الإنتاجية للمجتمع، وتعتمد الطاقة الإنتاجية على كمية الموارد و على كفاءة استخدامها الأمثل و على الفن الإنتاجي السائد و يمكن التعبير عنها كالتالي:

$$(1) \quad Q = (N', R, K, T)$$

¹ "مؤشرات سوق العمل"، مرجع سبق ذكره، ص9.

حيث:

Q : الطاقة الإنتاجية

N' : حجم القوة العاملة

K : رأس المال

T : المستوى الفني للإنتاج

R : الطبيعة

و بإضافة معادلة خاصة بالإنتاجية المتوسطة للعمل P :

$$P = F(R, K, T)$$

و يمكن التعبير عن الطاقة الإنتاجية بالمعادلة الآتية:

$$(2) \quad Q = N' P$$

أي أن الطاقة الإنتاجية Q لاقتصاد ما تساوي قيمة الإنتاجية المتوسطة للعمل P مضروبة في حجم القوى العاملة N' .

بقي بعد ذلك مقارنة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد بالمستوى الفعلي للإنتاج و هنا يلاحظ أنه بينما تتوقف حجم الطاقة الإنتاجية للاقتصاد على ما يتوفر لديه من عناصر الإنتاج (كما و نوعا، في المعادلة (1)) فإن المستوى الفعلي لنواتجه القومي يتوقف على مدى استخدامه لتلك الموارد. و هذه العلاقة الأخيرة هي ما يطلق عليه دالة الإنتاج (المعادلة 3) و التي يمكن التعبير عنها على النحو التالي:

$$(3) \quad Q = F(N, R, K, T)$$

و يلاحظ الفرق في المعادلة الأخيرة التي تتشابه إلى حد كبير مع معادلة الطاقة الإنتاجية (المعادلة 1)، إنه في حين أن العنصر البشري في معادلة الطاقة الإنتاجية هو حجم القوى العاملة كلها N' ، فهو في دالة الإنتاج يتمثل بالمستوى الفعلي للتشغيل N و تتساوى N' مع N عند التشغيل الكامل.

2-2-2- الهيكل المهني لقوة العمل و الإطار المؤسسي¹:

هنا يمكن تقسيم المشتغلين حسب المهن و الصناعات و القطاعات وفقا لمجموعات المهن التالية:

- العاملون في المهن العلمية و الفنية.

- المديرين و الإداريين.

- القائمون بالأعمال الكتابية.

- العاملون بالخدمات.

¹ "مؤشرات سوق العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 11/10.

- المزارعون و الصيادون.
- عمال الإنتاج و عما تشغيل وسائل النقل.
- الأفراد الذين لا يمكن تصنيفهم حسب المهن.

و يتم استخدام العمالة حسب الإطار المؤسسي للإنتاج و الذي يمكن تقسيمه بصورة أساسية إلى قطاعات، و هي القطاع العام و القطاع الخاص و القطاع غير المنظم. و نتيجة لتوسع دور الدولة في التنمية الاقتصادية من خلال تخطيط التنمية وتنفيذ مشاريعها، فقد توسعت الدولة في استخدام الموارد البشرية، فأصبحت ربّ العمل الرئيسي في البلاد خصوصاً في القطاع النظامي الحديث من الاقتصاد. وقد حرصت الدولة على أن توظف خريجي المنظومة التعليمية بشكل اعتبرته التزاماً لا يرتبط بالحاجات الحقيقية لجهاز الدولة أو مؤسساتها الإنتاجية و الخدمية، و قد أدت هذه الوضعية إلى بطالة مبطنة و هدر في استعمال الموارد.

أما بالنسبة للمنشآت الصغيرة و القطاع غير المنظم في التشغيل، فعلى الرغم من قلة البيانات القابلة للمقارنة عن هذه المنشآت فإن دورها هام في النشاط الاقتصادي و في العمالة في البلدان المتقدمة و النامية على السواء. إن البيانات الإحصائية عن العمالة في القطاع غير المنظم و إلى حدّ ما في المنشآت الصغيرة في الوطن العربي قليلة و مبعثرة و تشكو من عدم الانتظام و الصدور و من ضعف في النوعية (الوثوقية).

III- المبحث الثالث: مرونة سوق العمل و منظومة المعلومات

3-1- سوق العمل و منظومة المعلومات:

إن قرارات الدخول والخروج من سوق العمل تعتمد على عدة متغيرات مختلفة منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسة والثقافية. وتتبع انتقال وضعية الأفراد من حالة إلى أخرى تدفقات ضخمة من المعلومات والبيانات التي هي في تغير مستمر ويستعملها الفرد يومياً في تحديد قراره، كما يستند إليها متخذ القرار في تقييم قراراته للتأثير على المجتمع مستعملاً الأدوات والوسائل المتوفرة لديه من وسائل اقتصادية وتشريعية. بطبيعة الحال لا يمكن تفهم مدى عمق التأثير وكيفية التأثر والتأثير. لهذا فإن منظومة المعلومات لسوق العمل لا تصف فقط وضعية الأفراد في السوق أو تجاهها وإنما لابد لها أن توفر المعلومات التي تسمح بأخذ القرارات سواء على المستوى الفردي للباحث عن العمل حين يريد مثلاً،

معرفة المناصب الشاغرة ومتطلباتها والشروط الواجب توفرها، أو على المستوى القطاعي - الجهوي - الديموغرافي والاقتصادي والإقليمي لكي يتسنى لأخذ القرار والباحث تفهم معضلات سوق العمل¹.

إن بناء المنظومة حول الفرد والأسرة والتركيز على القرارات التي يأخذها الفرد والأسرة تجاه سوق العمل تجعل من متطلبات المنظومة ضخمة ومعقدة، ولهذا يجب اللجوء إلى تقنيات الإحصاء لتوفير معلومات سوق العمل بالاعتماد على عينة ممثلة للمجتمع الإحصائي المدروس. وهنا تطرح بدائل تستعمل في استجلاب بيانات سوق العمل²:

3-1-1-1- بيانات التعداد العام:

وهي على الرغم من تركيزها الأساسي على الخصائص الديموغرافية فإنها مصدر هام للمعلومات إلا أن ما تشكو منه هو تباعد الفترة الزمنية لإجراء التعدادات العامة.

3-1-1-2- البحث بالعينة للقوى العاملة:

عموماً، تقوم الدول وأجهزة إحصائها بالبحث بالعينة لدى الأسر لاستقصاء وضعية القوى العاملة وتحديد مستويات العمالة والبطالة. وعادة ما يكون هذا البحث سنوياً. وقد يجري كل خمس سنوات إن لم تتوفر الموارد اللازمة لإجراؤه السنوي. ننوه هنا إلى أن بعض الدول تعتمد على (LFS) لاحتساب معدلات البطالة والتشغيل على الرغم من توفر بيانات البطالة لدى مصالح الضمان الاجتماعي وهذا راجع لكون بيانات الضمان الاجتماعي لا تأخذ بعين الاعتبار غير المستحقين.

3-1-1-3- البيانات المتوفرة لدى المؤسسات:

نظراً لتعامل الأفراد والأسر مع أنواع عديدة من المؤسسات، فإن هذه الأخيرة تحتوي على بيانات تخص أفراد المجتمع وهي في أغلب الأحيان معلومات داخلية وغير متاحة للاستعمال الخارجي وكذلك تكون أحياناً غير متكاملة ومجزأة. ومع ذلك فإنها تشكل مصدراً هاماً لقياس النشاط الاقتصادي وقرارات العمل. كما تتوفر لدى أجهزة الإحصاء قواعد معطيات متعددة حول المنشآت وسوق العمل تسمح ببناء صورة كاملة عنه. ومن هذه المصادر أيضاً المؤسسات التعليمية والصحية.

3-1-1-4- مسوحات اذواق الأسر:

وتحتوي على جزء هام من خصائص الأسر ذات الصلة بأوضاع أفرادها تجاه سوق العمل.

¹ سلسلة أوراق عمل، سوق العمل ومنظومة المعلومات، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، ص 17. (wps9802).

www.arab-api.org

² "سوق العمل ومنظومة المعلومات"، مرجع سبق ذكره، ص 18.

3-1-5- مكاتب التشغيل:

وتهدف إلى تسهيل الربط بين عارضي العمل ورجال الأعمال الطالبيين لهذا العمل. وتعتمد فاعلية هذه المكاتب على مدى المعلومات التي تملكها عن الجانبين والأدوات المستعملة في ذلك (الدراسات، التقنيات). وتشكل الحاسبات والانترنت الآن مصدراً هاماً لربط الطرفين On Line وتوفير كل البيانات اللازمة لكليهما لتحديد موقفه بشكل سريع بحيث يمكن تقليص البطالة الاحتكاكية بالمعدل والمدة.

3-2- حدود مرونة أسواق العمل:

سوق العمل الحقيقي يختلف تماماً عن سوق العمل النظري الكامل. إن اليد العاملة تتحرك و لكن بصفة ناقصة بحيث لا تجعل معدلات الأجور تتساوى في جميع الوظائف المتشابهة في مختلف المناطق. إن سوق العمل ليس ساكناً، لأن شروط العرض و الطلب تتغير باستمرار. كذلك التسويات المتوقعة و التي تؤدي إلى التوازن لا تحدث أنياً و لكن تدريجياً.

و اختصاراً يمكن تجميع مجمل عناصر حدود مرونة سوق العمل في نقطتين هما¹:

3-2-1- ظاهرة جمود (التصاق) الأجور:

نعني بهذه الكلمة عدم قدرة الأجور على التحرك نحو الانخفاض استجابة لتغيرات حاصلة في سوق العمل أو سوق السلع و الخدمات. يرجع هذا الأمر إلى أسباب كثيرة اهتمت بها نظريات تجزئة سوق العمل و التي تصنف ضمن النظريات الحديثة لتفسير الأجور، منها:

1- المعلومات غير الكافية عن توازن السوق (نقص المعلومات): يأتي هذا التفسير خاصة مع نظرية التوقعات الرشيدة مع فرضية المرونة التامة في الأجور و الأسعار. فقد حاول بعض الاقتصاديين شرح منحني فليبس في ظل توازن السوق، حيث تكون الأجور تامة المرونة، و لكن تتعدل ببطء بسبب التوقعات التي تكون مؤقتة خاطئة. فقد طور فريدمان و فليبس في عقد الستينات نماذج تنطلق من الفكرة القائلة بأن ارتفاع الأجور الاسمية يسبب ارتفاع الأسعار ويجعل العمال يظنون خطأ، قد ارتفعت و بالتالي يريدون العمل أكثر. و منه، في الأجل القصير، حتى يتأكد العمال بأن الأجر الاسمي المرتفع هو فقط كنتيجة لمستوى السعر المرتفع، تكون الزيادة في الأجر الاسمي متناسبة مع المستوى العالي للإنتاج و البطالة المنخفضة².

و يظهر التعديل البطيء للأجور في هذه النماذج لأن العمال لهم ردّ فعل بطيء للمعلومة الكاملة لدى العمال بشكل أكثر توضيح.

¹ البشير عبد الكريم، بناء نموذج اقتصادي قياسي كلي على التشغيل و أفاقه المستقبلية في الجزائر، رسالة ماجستير، INPS، 97، ص 66.
² د. صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للطباعة و النشر و التوزيع، 2004، ص 395.

2- مشاكل التنسيق: نقصد بمشكل التنسيق السلوك الانفرادي للمؤسسات أثناء مواجهتها لمشكل عام على المستوى الاقتصاد الكلي. هذا الأمر يعكس سبب عدم مرونة الأجور نحو الانخفاض. فبافتراض حالة انخفاض الطلب العام، فإن أي مؤسسة تلجأ إلى تخفيض أجور عمالها منفردة ستواجه مشكل تدمرهم، فيغادر ذوي الكفاءات منهم أعمالهم لينعكس سلبا على نشاطها الإنتاجي ومستقبلها السوقي. أما لو أن هذه المؤسسات تصرفت بالتنسيق فيما بينها أثناء تخفيض الأجور، فإن هذه الأخيرة ستخفف لا محالة إلى مستوى توازني جديد.

3- الأجور الكفوة: تؤكد نظرية الأجر الكفاء على أن الأجر يشكل سببا لتحفيز العمل. إن مقدار الجهد الذي يقوم به العمال في الوظيفة يكون مرتبطا بمدى أهمية أجر الوظيفة بالمقارنة مع الوظائف البديلة. فالمؤسسات يمكن أن تدفع لعمالها أجورا أعلى من أجر السوق لضمان الجهد القوي و عدم خسارة و وظائفهم الجيدة¹.

4- العقود و علاقات العمل في الأجل الطويل: من خلال تطور مفهوم بطئ تحرك الأجور تعتمد مقارنة العقود على الفكرة القائلة أن السوق الخاصة بالعمل تحتوي على علاقات الأجر الطويل ما بين المؤسسات و العمال، حيث أن أغلبية أعضاء قوى العمل يتوقعون الاستمرار في وظائفهم الحالية من أجل بعض الوقت، أو لفترة من الزمن. فشرط العمل بما فيها الأجر، يخضع للتفاوض دوريا، و لكن ليس في كل وقت فمثلا يحدث التفاوض على الأجر و كيفية تعديله مرة في السنة. وقد أصبحت النقابات العمالية أحد أسباب جمود الأجور، من خلال القوة المكتسبة لديها و التي تعتبر سندا لدورها البارز في تحديد الأجور خاصة من خلال الاتفاقات الجماعية، و نضالها المستمر من أجل رفع أجور أعضائها و التصدي لأي محاولة للتخفيض في فترات حدوث الأزمات و انتشار البطالة.

3-2-2- قلة التفاعل بين قوى العرض و الطلب:

كما تنشأ حدود مرونة سوق العمل من خلال تقليل حجم التفاعل بين قوى العرض و الطلب و المتمثلة أساسا في²:

1- عدم دقة المعلومات المتوفرة في سوق العمل، حيث أن المؤسسات تفنقد إلى معلومات دقيقة حول الإنتاجية الحدية للعمل، مما ينجم عنه صعوبة تحديد النقطة التي تتساوى عندها هذه الإنتاجية مع الأجر. كما أن المستخدم قد لا يكون موجه بغرض أو بدافع الربحية فقط، و لهذا فقد يضطر إلى المحافظة على

¹ "مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي"، مرجع سبق ذكره، ص 396.

² "محددات الأجر في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 65.

- بعض العمال لأسباب أخرى، رغم انخفاض إنتاجيتهم. كما أن عدم تجانس وحدات العمل قد لا تعني بالضرورة عدم تجانس أجور نفس الفئة العمالية، نظرا لما ذكرناه أعلاه.
- 2- يتم تحديد الأجور في العصر الحديث بالنسبة للدول (...) خاصة على أساس الاتفاقات الجماعية، مما يعني ضمنا تعطيل تفاعل قوى العرض و الطلب و بالتالي تحديد دور السوق في تحديد الأجور.
- 3- حرية تنقل الأفراد و رؤوس الأموال غير تامة.
- 4- عدم احترام تنظيمات سوق العمل من حيث تشغيل الصبيان و العمل الجبري أو القهري و التفرقة الجنسية و العرقية و الدينية... الخ.
- 5- تدخل النقابات العمالية في تحديد الأجور و تدخل الدولة بفرض تشريعات و تنظيمات تحد من آثار السوق السلبية على بعض فئات العمال.

3-3- العوامل الأخرى التي تحد من مرونة سوق العمل:

نعني بها تلك العوامل التي لا تسمح لقوى السوق بأداء دورها كاملا و غير منقوص في تحقيق التوازن العام في السوق المعني من خلال العرض و الطلب و من هذه العوامل: تجزؤ سوق العمل و ظهور قطاع غير رسمي، النقابات العمالية، و تشريعات الأجر الأدنى، اقتحام المرأة لسوق العمل.

3-3-1- تقاعص حجم القطاع غير الرسمي:

شهد القطاع غير المنظم منذ بداية فترة السبعينات، بروز عديد من الأبحاث و الدراسات التحليلية النظرية و الميدانية التطبيقية في الأدبيات الاقتصادية المعاصرة (...). و اختلفت جلّ التحاليل المتنوعة في تقديم تعريف واحد و شامل و متجانس لطبيعة مقومات الأنشطة القطاعية، السلعية و الخدمية و النقدية و المالية المكونة لهذا القطاع الهام، و لأثره في النمو الاقتصادي. بل اعتمدت جُلّها على مقاربات تحليلية نظرية و تجريبية متباينة من حيث محتوى القطاع، و مضمون أنشطته، و أشكال علاقته، و أنماط ارتباطاته، و طرق استغلاله، و سلاسل أعماله و مكانته في المنظومة الاقتصادية و الاجتماعية للبلدان المعنية حسب درجات نموها المختلفة¹.

ولكن يمكن القول بأن الاقتصاد غير الرسمي (السري) هو نشاط اقتصادي موجود في أغلب الدول، وهو عبارة عن أنشطة مشروعة ولكنها غير مسجلة رسميا، والأرباح المتولدة عنه لا تدخل في ناتج الاقتصاد القومي، ومن ذلك المشروعات الحرفية غير المرخصة والباعة الجائلين وكذلك بعض المهن

¹ د. عبد الفتاح العموص، القطاع غير المنظم و سوق العمل في الاقتصاد التونسي، بحوث و مناقشات حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، تحرير محمد عدنان و ديع، الجزء الأول، دار طلاس للدراسات و الترجمة و النشر، 1998، ص 414.

الخاصة مثل الخدم بالمنازل أو مزاولة الدروس الخصوصية... الخ. ويظهر الاقتصاد غير الرسمي في الدول النامية بوضوح، حيث يتوطن في كلتا المناطق الحضرية والريفية.

فمن بين الباحثين المهتمين بهذا القطاع، من ركز على المقاربات الثنائية و الازدواجية التي تفرض تقابله مع القطاع المنظم، و هناك من انطلق من مقاربات كلية و نظامية، و اعتمدت على حجم و تنظيم قوى العمل و الأنشطة غير المنظمة المدروسة و أهميتها كوحدة متجانسة و مهيكلية. و آخرون ارتكزوا في تحليلهم على مقاربات مؤسسية جديدة و حديثة العهد، حيث قسموا أنشطة القطاع المختلفة و غير المتجانسة حسب طبيعتها القانونية و الشرعية.

و مهما اختلفت الآراء و الأفكار و تباينت المقاربات و الأطروحات، و اشتد الجدل و تباعدت أو تقاربت التحاليل التطبيقية و التجريبية، فإنّ هناك اتفاقا شبه تام و مسلم به و هو أهمية القطاع غير المنظم في النشاط الاقتصادي و دوره المحرك و التضويطي في صيرورة التنمية و مكانته المخففة لأثر الأزمات الدولية الاقتصادية و مساره الذي لا غنى عنه بالنسبة لقوى العمل الفائزة أو التي تنتظر لتتوظف و تشتغل¹، و التي لم يسعها القطاع العام و الخاص بما رحبا و كذا الشبكة الإجتماعية.

كلّ هذا لا يمنعنا من القول أن وجود قطاع غير رسمي بحجم لا يقل أهمية عن القطاع المنظم، له آثار وخيمة في بعض الأحيان. فهذا القطاع يتميّز بتفشي ظاهرة التهرب الضريبي بسبب التنظيمات الضريبية المجحفة و التعسفية و غير المشجعة و ما تتسم به من محاباة و محسوبية و رشوة و ضعف الجهاز الإداري من حيث الكم و الكيف في متابعة تنفيذها، و الامتناع عن دفع مستحقات الأجور أثناء العطل، و جود مرونة كبيرة في الإخلال بنشريات العمل و المتمثلة خاصة في الحد الأدنى للأجور، ظروف العمل غير القانونية، تشغيل القصر و خاصة النساء. كل هذه العوامل من شأنها المساهمة في الحد من مرونة سوق العمل الرسمي.

3-3-2- النقابات العمالية:

اعتبرت النقابات العمالية كجمعية ذات طابع استمراري خاص بالأجراء، قائمة على أساس المحافظة على أجورهم و تطوير ظروف معيشتهم. حديثا، وُسّعت هذه النقابات و بايعاز من حكومات بلدانها من مجال نشاطها لتقوم بدور صيانة و تطوير الظروف الأمنية و الصحية للعامل، عن طريق تحريك مبدأ آليات إقامة مبدأ الاتفاقات الجماعية لتحديد الأجور، و تحسين ظروف العمل. كما أن كل تحسن في مجال الأجر و ظروف العمل، يجب أن تحصل عليه النقابة مباشرة من طرف المستخدم.

¹ "القطاع غير المنظم و سوق العمل في الاقتصاد التونسي"، مرجع سبق ذكره، ص 414.

و تهدف النقابة على العموم إلى تحقيق الأهداف التالية و التي تتوقف هي أيضا إضافة إلى بعض العناصر الخاصة بها مثل حجم النقابة و قوتها التنظيمية، على ظروف البلد و حالة الاقتصاد على العموم¹:

• **تعظيم الأجور:** تهدف النقابة أساسا إلى تعظيم أجور أعضائها دون الإخلال بشرط عدم نمو الأجور بنسب أكبر من معدلات الإنتاجية. يتحقق هذا الهدف المتمثل في رفع الأجر الكلي لأعضائها في الظروف التي يكون الطلب على العمل فيها غير مرن، بمعنى أن زيادة الأجور بمعدلات كبيرة لا تؤدي سوى لتغيير طفيف على مستوى العمالة، و لكن دون الإخلال بالشرط المذكور أعلاه، حتى لا ينعكس ذلك سلبا على الاقتصاد ككل و النقابة و أعضائها في المستقبل، من خلال ما لها من آثار على ارتفاع معدلات الأسعار، و منه تدهور القوة الشرائية لهم.

• **رفع معدلات التشغيل:** هنا تتفاوض النقابة على أجر مرغوب و مقبول و سهل المنال، مقابل محافظة أعضائها على مناصب شغلهم. و في هذه الحالة يكون الطلب على العمل مرنا حيث زيادة الأجور بمعدلات بسيطة يؤدي إلى تغييرات كبيرة على مستوى العمالة.

• **الموازنة بين التشغيل و الأجور:** في هذه الحالة تلجأ النقابة إلى الموازنة بين تحسين الأجور و معدلات استخدام مناسبة وهو من الأهداف الأساسية للنقابة.

3-3-3- تشريعات الحد الأدنى للأجور (The legal minimum wage):

يثير الحد الأدنى للأجور مشاكل عديدة، و يأتي في المقدمة المعيار الذي يتخذ أساسا في تحديده، المعيار المادي أم المعيار الاجتماعي؟ و يمكن تعريف الأجر الأدنى أنه يمثل المعدل الأجرى المقابل لكل ساعة عمل، أو هو ذلك المبلغ المالي الأسبوعي أو الشهري الذي يتحدد إما عن طريق القانون أو عن طريق الاتفاقات الجماعية، و هو يمثل أدنى أجر يمكن الحصول عليه في البلد. هذا الأجر لا يمنح الحق للمستخدم بدفع أجر أقل من ذلك المعدل.

ويتم تحديد الأجر الأدنى المهني المضمون (SMIG) حسب التشريعات القائمة بعد التشاور مع الجمعيات النقابية للعمال و أرباب العمل، إضافة إلى الحكومة و ذلك بناءا على الإنتاجية المتوسطة المسجلة و مؤشر أسعار الاستهلاك و كذا الظروف الاقتصادية العامة للبلد المعني.

3-3-4- اقتداء المرأة سوق العمل:

لوحظ خلال السنوات الأخيرة، تزايد خروج المرأة للعمل، و هو الأمر الذي أدى إلى وجود فائض عرض في سوق العمل. و أمام هذا الانخفاض المحسوس في فرص العمل، لجأ الكثير من الشباب و من

¹ "محددات الأجر في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 66.

الجنسين إلى الهجرة أو اقتحام القطاع الغير منظم. فدخل المرأة سوق العمل كان سعيا منها لرفع مستواها المعيشي و من ثمة المشاركة في أعباء الأسرة المادية و التخفيف من وطأة الفقر، و العمل على تحقيق تكافؤ الفرص بينها و بين الرجل. و قد كان لارتفاع هذه النسبة آثارا سلبية على مدى مرونة سوق العمل. و لقد كان للتحصيل التعليمي العالي و التحسّن في الأوضاع الصحية للمرأة دور كبير في اقتحام بعض المناصب و الشواغر. كما أدت الهجرة المتزايدة للعاملين في الدول النامية إلى تغيير تركيبة السكان و هيكل العمالة و إفساح المجال أكبر أمام الإناث للعمل.

3-4- نطاق و حدود التدخل في سوق العمل:

إن إصلاح الإطار المؤسسي و التنظيمي يساهم في جعل أسواق العمل تؤدي دورها بطريقة أفضل. إن السياسات التي يجري اقتراحها بهدف رفع الضغوط القائمة و تحقيق نتائج أفضل يجب أن تعالج عدم المرونة الذي يطبع الهياكل بما في ذلك دور الدولة كمصدر للتوظيف و كقائم على تنظيم سوق العمل. و من أجل أن تصبح هذه السياسات فعّالة و قابلة للاستمرار، ينبغي أن يعاد النظر في الحوافز بما يجعلها توجه العمل إلى القطاع الخاص، و بحيث تصبح معتمدة على اعتبارات العرض و الطلب معا. إن قائمة هذه السياسات تتراوح ما بين التناقص الطبيعي لأعداد الموظفين و تجميد الأجور، إلى إدخال تعديلات مهمة على الأجور أو تقليص المزايا، و إلى إجراء تخفيضات مباشرة في النفقات من خلال تسريح العمال.

إن إتباع إجراءات أكثر مرونة في التوظيف و التسريح من العمل هو من أهم قضايا السياسات ذات الصلة في إصلاح نظم العمل المؤثرة على القطاع الخاص خاصة في الدول النامية. ذلك أن النظم الحالية في هذه الدول تحدّ من فرص خلق الوظائف، و تقلّل من المرونة بشأن القوة العاملة. و يعاني العمل، نتيجة لذلك، من فترات بطالة طويلة، الأمر الذي يؤدي إلى تدني مهاراتهم و إلى فقدان ما اكتسبوه من خبرة في العمل. و ترتفع كذلك معدلات البطالة التي يتعرض لها النساء و الشباب ممّا يحدّ من فرص المجموعات المحرومة في الخروج من دائرة الفقر. و بسبب قلة فرص العمل في الاقتصاد المنظم، يجد العمال أنفسهم مدفوعين نحو القطاع غير المنظم الذي يفتقر إلى الرعاية الاجتماعية.

إن النتائج المستقاة من تجارب مشابهة تمّت محاكاتها تشير إلى أن التدخلات الحكومية التي تمّ فحصها من شأنها أن تؤدي إلى نتائج إيجابية على مستوى العمل و الاقتصاد الكلي، و إلى المساهمة في معظم الحالات في ارتفاع مستوى العمالة، و الاستثمار الخاص، و زيادة النمو الاقتصادي على المدى البعيد.

و هكذا فإن إصلاح أسواق العمل يعدّ مكونا ضروريا في إصلاح السياسات الاقتصادية، إلا أنه غير كافي لمواجهة تحديّ العمالة في معظم الدول النامية الآن و على امتداد العقدين القادمين. و بينما توجد أولويات معيّنة في الإصلاح مشتركة بين مختلف هذه الدول، مثل تقليص دور القطاع العام في سوق

العمالة، فإنه مع ذلك تختلف أهمية و أثر الإصلاحات الأخرى من قطر إلى آخر. إن فهم قضايا سوق العمل في كل دولة على حدة هو الذي ينبغي أن يحدّد أولويات مجالات الإصلاح فيها.

خلاصة:

كما هو معلوم، موضوع السوق من المواضيع التي أخذت قسطا معتبرا من الاهتمام في الفكر الاقتصادي، و لاسيما ما يتعلق منها بسوق العمل. و يقول أحد الاقتصاديين "قبل الاهتمام بنواتج سوق الجهد (العمل) يجب أن نضع معالم تنظيمية لسوق الجهد نفسه". فمن خلال هذا الفصل حاولنا التعريف بسوق العمل، التطرق إلى مؤشراتته سواء تعلق الأمر بالطلب أم العرض، تقديم أهم محددات سوق العمل، و أهم المتدخلون في هذا السوق.

= الفصل الثاني =

تظريات

سوق العمل

تمهيد:

إنّ لدراسة حركية أسواق العمل أهمية بالغة في إطار أي نشاط تنموي أو سياسات اقتصادية رشيدة و تشكل دراسة و تحليل أسواق العمل و العوامل المرتبطة بها مجال اهتمام واسع سواء في وضع السياسات الاقتصادية و التنموية و تقويمها أم في إبراز الجوانب الاجتماعية للتنمية. و تلعب التغيرات الحديثة و التوجهات الاقتصادية كسياسات الإصلاح و الخصخصة،... دورا كبيرا في بعض المسائل التي تخص سوق العمل كالتشغيل و البطالة و التكوين و الإنتاجية... و تعمل أسواق العمل وفق تنظيم مؤسسي و آليات معينة و تلعب عوامل عديدة، منها التطور التاريخي و الهياكل و المهارات، دورها في هذا التنظيم.

ومن أجل الفهم الجيد لحركية سوق العمل لا بد من الرجوع إلى الوراء و التمعن جيّدا في النظرية الاقتصادية، و بالأخص نظرية اقتصاد العمل التي أخذت حيزا هاما في التحليل الاقتصادي. نظرا للأهمية الكبيرة لعنصر العمل.

فمع ظهور الثورة الصناعية في أوروبا خلال القرنين الثامن و التاسع عشر، وانتشار الفقر و البطالة في أوساط العاملين. كانت الانطلاقة الحقيقية للنشاط الفكري و النظري فيما يخص الاهتمام بالقوى العاملة. لدى فإن الدارس و المتمعن لنظرية اقتصاد العمل، يمكنه القول على أنها أخذت نصيبها لدى مفكري و منظري المدارس الاقتصادية المختلفة، فجاءت التحاليل تارة مختلفة و تارة أخرى مكملّة لبعضها.

من خلال هذا الفصل، سنقف عند أهم النظريات التي كانت سائدة في عصورها و التي كانت المنطلق و القاعدة في تأسيس النظرية الحديثة في اقتصاد العمل و الذي أصبح علما قائما بذاته. كما سننظر لبعض النظريات الحديثة و التي جاءت إما على أنقاض النظريات القديمة أو مكملّة لها.

I - المبحث الأول: الأسس النظرية

عمد الفكر الاقتصادي بمختلف مدارس النظر إلى سوق العمل من منظورين رئيسيين تتضوي تحتها نظريات مختلفة لسوق العمل. هذين المنظورين هما المنظور الكلاسيكي والمنظور المعاصر لسوق العمل.

1-1- النظرية الكلاسيكية:

1-1-1- نظرية حد الكفاف (أجر الكفاف - Subsistence wage theory):

ظهرت في فرنسا في عهد الفيزيوقراطيين، في منتصف القرن الثامن عشر، طورها فيما بعد الاقتصادي الإنجليزي ريكاردو - David Ricardo - (1772-1823)، أسست تحت الظروف السيئة للعمال المتجلية في الفقر الشديد الذي كان يعاني منه العمال في وقت بروز الثورة الصناعية في أوروبا في سبيل حصول رب العمل على أكبر ربح ممكن.

تفترض هذه النظرية أن ثمن العمل يتوقف على كفاف العمال، فالأجور تساوي مقدار السلع اللازمة لتغذية و كساء العامل و أسرته، و تمثل ما يتكفله المجتمع من أجل تمكين العمال من البقاء. فالرؤى الذي تنادي به هذه النظرية هو أن أجور العمال لا ينبغي أن تزيد عن الحد الضروري لإبقائهم أحياء في مستوى الكفاف (فكما أن سعر السلعة - في رأيهم - يقاس بما أنفق عليها، كذلك يتحدد سعر العامل (أجره) بالنفقات التي تلزم لبقائه حياً¹.

فقد أوضح فرانسوا كيناي - F. Quesnay - (1694-1774) زعيم المدرسة الفيزيوقراطية هذا المبدأ (أجر الكفاف) بقوله أن معدل الأجور إذا هبط عن الحد الأدنى الذي يتناسب و حد الكفاف يبدأ العمال في الهجرة و بذلك يقل عرض العمل و ترتفع الأجور إلى مستوى الكفاف مرة أخرى².

أما آراء آدم سميث (Adam Smith) فكانت تضطرب بين نظرية حد الكفاف و بين الاعتقاد بأن معدل الأجور يتحدد وفقاً للعرض و الطلب على العمل. إذ ذكر أن نظرية حد الكفاف تنطبق على المجتمعات ذات الموارد الثابتة، بينما تنطبق نظرية العرض و الطلب على المجتمعات ذات الموارد المتغيرة³.

كما أوضح ريكاردو أن العمل مثل جميع الأشياء الأخرى التي تباع و تشتري و التي تزيد كميتها و تنقص، له ثمن طبيعي و ثمن سوقي. الثمن الطبيعي للعمل هو الذي يمكن العمال من العيش في مستوى الكفاف الذي يسمح لهم باستمرار وجود طبقتهم من غير زيادة أو نقص. و مهما اختلف ثمن العمل في

¹ د. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 133.

² د. عبد العزيز فهمي هيك، أساليب التحليل الاقتصادي، دار النهضة العربية، بيروت، 1986، ص 419.

³ "أساليب التحليل الاقتصادي"، مرجع سبق ذكره، ص 420.

السوق عن هذا الثمن الطبيعي فإنه يتجه في النهاية إلى التعادل معه، عندما يرتفع ثمن العمل في السوق فإن عرض العمل يزداد و بالتالي تنخفض الأجور إلى حد الكفاف و العكس صحيح. و بذلك لم تدع آراء ريكاردو أي منفذ للأمل أمام العمال في تحسين أحوالهم و لعل هذا هو السبب في تسمية هذه النظرية بقانون الأجر الحديدي " Iron Law of Wage"¹.

و عودة إلى الأجور، يقول ريكاردو أنها "تمثل الثمن اللازم لتمكين الكادحين، الواحد بعد الآخر، من البقاء، و من استمرار وجود عنصرهم، دونما زيادة أو نقصان". و قد دخلت هذه الفكرة، شأن "قانون الأجر الحديدي". (...) و الذي يقرّ أن من يعملون سيكونون فقراء و أنهم لن ينجحوا من فقرهم على يد دولة رحيمة أو صاحب عمل رحيم، أو من خلال نقابات عمال، أو من خلال عمل آخر يقومون به بأنفسهم².

واعتمدت أيضا هذه النظرية على أساس عرض العمل (أسس ديموغرافية) مستندة إلى قانون مالتوس للسكان الذي يفترض أن عرض العمل مرن إلى ما لا نهاية و أن زيادة السكان يعتبر كارثة للعالم.

و كان روبرت مالتس Thomas R.Malthus (1766-1834) قد أعلن أن زيادة الأجور لن تؤدي إلى تحسين مستوى معيشة العمال، و إنما تؤدي إلى زيادة عدد السكان. و إذا حدث نقبض ذلك، أي هبط الأجر المدفوع للعمال عن مستوى أجر الكفاف، فإن ذلك يؤدي إلى نشي أمراض نقص التغذية بين العمال، و ارتفاع معدل الوفيات بينهم، و ثم يقل نسلهم، الأمر الذي يجرّ معه، عبر الزمن، انخفاضا في عرض العمل، فترتفع الأجور مرة أخرى و تستقرّ عند مستوى الكفاف (Subsistence Level). ومعنى ذلك، أن الكلاسيك قد افترضوا أن عرض العمل في الأجل الطويل حساس جدًا للتغيرات التي تحدث في مستوى الأجر الحقيقي للعمال³.

هذه هي نظرية حد الكفاف، أو الأجر الحديدي قد ثبت خطأها لأسباب لازمت نشأتها، و لخطأ الافتراضات التي قامت عليها. فإذا كان أجر العامل يتحدد وفق هذه النظرية حسب النفقات الضرورية التي ينفقها هذا الأخير، فإن هذا الأمر غير بديهي و ليس سهل التحديد. كما أن قوة العمل عند أصحاب هذه النظرية تعتبر كسلعة رخيصة تباع و تشتري دون إعطاء الجانب الإنساني للعامل وكرامته أي اعتبار. فهي نظرية غير إنسانية على الإطلاق و لم تأخذ بعين الاعتبار أن زيادة عدد العمال سيؤدي لا محالة إلى زيادة الإنتاج.

¹ " أساليب التحليل الاقتصادي"، مرجع سبق ذكره، ص 420.

² د. جون كينيث جالبريت، ترجمة أحمد فؤاد بلبع، تاريخ الفكر الاقتصادي، سلسلة عالم المعرفة، سبتمبر 2000، الكويت، العدد 261، ص 98.

³ د. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، العدد (226)، الكويت، أكتوبر 1998، 156/155.

1-2- النظرية الماركسية:

كبدل للأجر مقابل الحياة (نظريات مستوى الكفاف) الذي تبناه مختلف مفكري التيار الكلاسيكي القديم، فإن الأجر في المنظور الماركسي و إن لم يختلف على أجر الكفاف في مضمونه، إلا أنه يتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية، ليس للبقاء فقط و إنما لضمان استمرارية العملية الإنتاجية. فوفق هذه النظرية فإننا انتقلنا من الأجر مقابل الحياة إلى الأجر مقابل الإنتاج. و يرجع هذا التحول في مجال علاقات العمل إلى بروز فكرة تواجد النقابات العمالية للدفاع عن مصالح العمال المهضومة¹.

و يرى ماركس أن سعر العمل في نظر المنظم (الرأسمالي) يتمثل في ذلك المقابل الضروري جدا، والذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة، و منه فتكلفة العمل يجب أن تتحدد بقيمة السلع الضرورية لضمان استمرارية الإنتاج، التطوير و المحافظة على خلود قوة العمل.

و يرى أيضا أن الربح يتمثل عند الرأسمالي في ذلك العائد الذي يتقاضاه من خلال فائض القيمة، و الذي يتمثل في الفرق بين أجرتين، كون و حسب ماركس دائما أن العمل في المؤسسة الرأسمالية يقسم قسمين، الأول يأخذ العامل مقابل أجر، بينما الثاني لا يأخذ مقابل أجر، و الذي يعود على الرأسمالي مقابل ملكيته لوسائل الإنتاج، الفرق بين الأجرين سماه كارل ماركس القيمة المضافة (La plus-value). و عليه فإن الأجر في النظام الرأسمالي يخفي تقسيم وقت العمل إلى عمل ضروري و عمل فائض. و الشكل البياني التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 2-1: يوضح تقسيم وقت العمل إلى عمل ضروري و عمل فائض

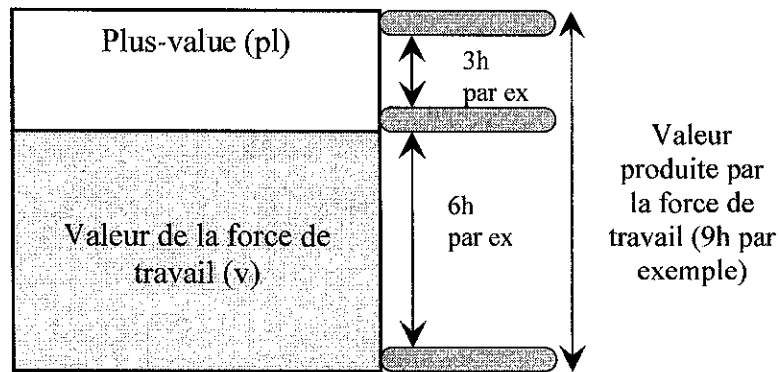


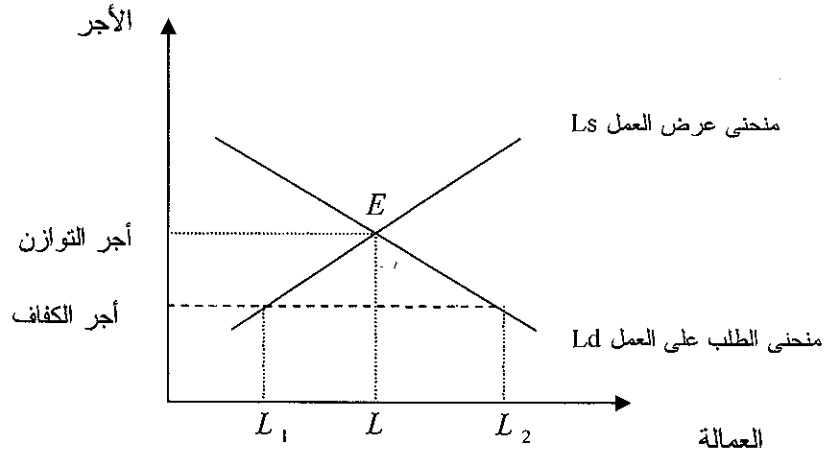
Schéma inspiré de celui de R. Sandretto (1994, p 98).

¹ "محددات الأجر في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 50.

إلا أن ماركس لم يبين كيفية تقسيم العمل إلى جزئين و ما حصة كل منهما، وعلى أي أساس يتم هذا التقسيم.

إذا و حسب هذا المفهوم، نرى و مرة أخرى أن هذه النظرية لا تختلف ضمناً على نظرية رصيد الأجر، أو نظريات حد الكفاف، رغم كون هذا التقسيم ذاتياً و ليس موضوعياً، حيث يختلف مستوى الكفاف من مجتمع إلى آخر و من بيئة إلى أخرى، و من أسرة إلى أخرى و من فرد إلى آخر و هكذا. كما نشير إلى أن هذا الأجر يكون في الغالب و إن لم نقل على النوام أقل من مستوى التوازن. و لهذا، فإنه من أساسيات النظام الرأسمالي أن يوجد هامش من البطالة و إن لم نقل بتعبير ماركس جيش من العاطلين حتى يتسنى للأجور أن لا ترتفع بعيداً عن مستوى الكفاف.

الشكل رقم 2-2: يوضح منحنى العرض و الطلب على العمالة



و منه فلولا وجود هذه البطالة لما تسنى لأجر الكفاف أن يكون عند مستوى أقل من مستوى التوازن. فحسب هذا البيان فإن المؤسسات تطلب L_1 من العمالة في الوقت الذي يكون فيه المعروض من قوة العمل يعادل L_2 و هو مستوى أعلى من مستوى التوازن الذي يحقق أجر التوازن.

ومنه حسب ماركس فإن العامل الأجير في المجتمع الرأسمالي هو نوع من العبودية، فوجود جيش احتياطي من العاطلين يمنع ارتفاع الأجور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء¹.

¹ Christine DOLLO, Quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en SES ? (L'exemple du chômage), thèse de doctorat, Université Aix-Marseille 1, 2001, p 302.

كما تشير النظرية الماركسية أن البطالة ليست نتيجة التقدم التقني، و إنما نتيجة الشروط الرأسمالية للتراكم و التي يترتب عليها وجود فائض سكاني تعجز الصناعة عن استيعابهم، و هو ما يصطلح عليه ماركس بجيش الصناعة الاحتياطي (Armée industrielle de réserve).

1-3- النظرية النيوكلاسيكية:

ويشير هذا المنظور إلى منظومة فكرية ومفاهيمية معينة تفترض وجود سوق تنافسي للعمل شأنه شأن عناصر الإنتاج الأخرى (رأس المال، السلع) بحيث تتقاطع فيه منحنيات العرض والطلب على العمل فيتولد بفعل ذلك أجرا توازنيا ومستوى تشغيل كامل.

1-3-1- فرضيات النموذج:

ينطلق النموذج الكلاسيكي لتحديد مستوى التوازن الكلي من الفرضيات التالية:

- يفترض الكلاسيك أن السوق الوطنية تسودها المنافسة التامة (الكاملة) فلا نقابات عمال على جانب العرض و لا إتحادات منتجين على جانب الطلب.
- افتراض اقتصاد مغلق أي لا يتم التعامل مع الخارج.
- افتراض أن الدولة غير موجودة.
- يفترض الكلاسيك أن الفترة المدروسة هي فترة قصيرة المدى و من خصائص الفترة قصيرة المدى هو اعتبار أن مخزون رأس المال ثابت، المستوى العالم للأسعار ثابت، و كذلك المستوى التقني ثابت.

1-3-2- سوق العمل:

يعتقد الكلاسيك، أنه لا جدوى من تدخل السلطات العمومية في شؤون تسيير و توجيه الاقتصاد الوطني، إلا في إطار التدخل التقليدي للدولة لضمان توفير شروط المنافسة التامة، كما يؤكدون أن أي تدخل من طرف هذه السلطات سيدفع بالسوق و منه الاقتصاد من حالة استقرار إلى حالة عدم التوازن.

ينطلق التحليل الكلاسيكي للتوازن الكلي من دالة الإنتاج الكلية. و باعتبار أننا ندرس هذا الموضوع في المدى القصير، فإن دالة الإنتاج الكلية Y هي دالة لمتغير واحد L و هو عنصر العمل L أي: $Y = f(L)$. و هذا منطقي وفقا لفرضية المدى القصير (ثبات مخزون رأس المال و المستوى التقني). و منه لا يمكن للإنتاج أن يتغير إلا بتغير كمية العمل المستعملة فقط¹.

بما أن حجم العمل يحدد حجم الإنتاج، فينبغي أولا دراسة توازن سوق العمل الذي يتحدد فيه حجم اليد العاملة المستخدمة في فترة ما. عندما نتوصل إلى تحديد حجم العمل فإنه بالإمكان تحديد الإنتاج الموافق له مباشرة. إن دراسة سوق العمل تستوجب دراسة كل من عرض العمل و الطلب عليه.

¹ د. محمد الشريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 92.

← عرض العمل:

يصدر عرض العمل عن العمال أو العائلات. و في رأي الكلاسيك، يرتبط عرض العمل إيجابيا بمعدل الأجر الحقيقي (Taux de salaire réel)، و يعني معدل الأجر الحقيقي من وجهة نظر العمل: القوة الشرائية (Pouvoir d'achat) للأجر الاسمي أو النقدي¹ (Salaire monétaire).

وتعتمد دالة عرض العمل على أساس المفاضلة النظرية والإختيار بين وقت الفراغ و الحصول على دخل. فكما أن للعامل طلبه الخاص على الدخل، يكون له طلبه الخاص أيضا على وقت الفراغ².

و منه يتضمن قرار عرض العمل الفردي تحقيق أعلى منفعة من وقت العمل و الراحة، و ذلك بتقديم أقصى ما يمكن من ساعات العمل عند مستوى الأجر الحقيقي للساعة الواحدة.

و على ذلك فإن المشاكل التي يواجهها العمال تتمثل في تفضيلاتهم و اختياراتهم بين العمل و الراحة، أي مقدار ما يخصصونه من الوقت في فترة معينة للعمل و مقدار ما يوجهونه من الوقت للراحة. و هنا يفترض أن تقسيم وقت العمل بين العمل و الراحة سيعتمد على مقدار الأجر الحقيقي الذي يحصل عليه الفرد.

إذا رمزنا إلى معدل الأجر الاسمي بالرمز (W)، و المستوى العام للأسعار بالرمز (P) و إلى معدل الأجر الحقيقي بالرمز (w)، فإن هذا الأخير يتحدد كما يلي:

$$w = \frac{W}{P}$$

تكون دالة عرض العمل على الشكل:

$$L^s = L^s(w) = L^s\left(\frac{W}{P}\right)$$

و العلاقة بين عرض العمل و معدل الأجر الحقيقي هي علاقة طردية حيث كلما زاد معدل الأجر الحقيقي زادت كمية العمل المعروضة، أي أن:

$$L^{s'} = \frac{dL^s}{dw} > 0$$

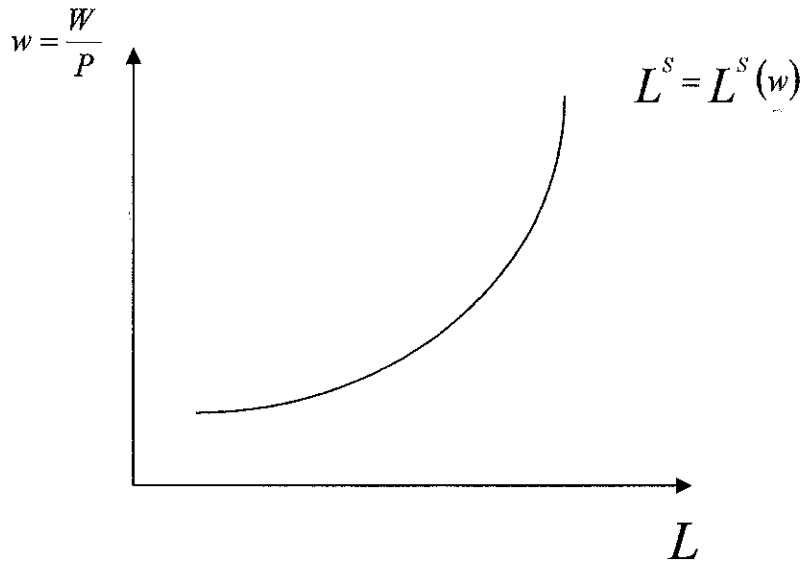
مع الأخذ بأن الدالة المعنية مستمرة و قابلة للاشتقاق.

و يمكن أن نمثل بيانيا هذه الدالة كما يلي:

¹ "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، الجزء الأول"، مرجع سبق ذكره، ص 93.

² "نظرية اقتصاديات العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 60.

الشكل رقم 2-3: منحنى عرض العمل



نلاحظ أن هذا المنحنى يشبه منحنى عرض أية سلعة، معبرا عن العلاقة الطردية بين الكمية المعروضة من هذه السلعة و سعرها، أي فيما يخصنا هنا، بين كمية العمل (عدد العمال، عدد الساعات...) و معدل الأجر الحقيقي (للعامل أو لساعة العمل...). و تركز هذه العلاقة على فرضيتين أساسيتين¹:

• الفرضية الأولى تفيدنا بأن العمال غير معرضين لظاهرة الخداع النقدي (Illusion monétaire)، و هي فرضية منبثقة عن فرضية أخرى تتمثل في كون النقد حسب تصور الكلاسيك، حياديا (Neutralité de la monnaie). و قد أوضح ذلك (J.S. Mill) بقوله: « Rien n'est moins important dans l'économie que la monnaie ».

• أما الفرضية الثانية، فتفيدنا بأن العمال يعرضون خدماتهم باحثين عن تعظيم دخولهم و ذلك في سوق تسودها المنافسة الحرة الكاملة. و تنبثق هذه الفرضية من قاعدة تعظيم المنفعة أو الخيار بين الراحة و التفسخ، وبذل جهد للحصول على دخل.

← الطلب على العمل:

تعرض المؤسسات مناصب شغل من أجل توظيف العمال و هذا ما يتمثل في الطلب على العمل. إن كمية العمل المستعملة هي إحدى عوامل الإنتاج الوحيدة القابلة للتغير في الأمد القصير باعتبار أن رأس المال و المستوى التقني ثابت. و بالتالي سوف يكون لها أثر إيجابي على مستوى الإنتاج المحقق.

¹ "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية"، مرجع سبق ذكره، ص95.

يصدر الطلب على العمل عن المنتجين، و هو يرتبط بمعدل الأجر الحقيقي، مثل ما هو الشأن بالنسبة للعرض، و لكن بعلاقة عكسية، أي أن:

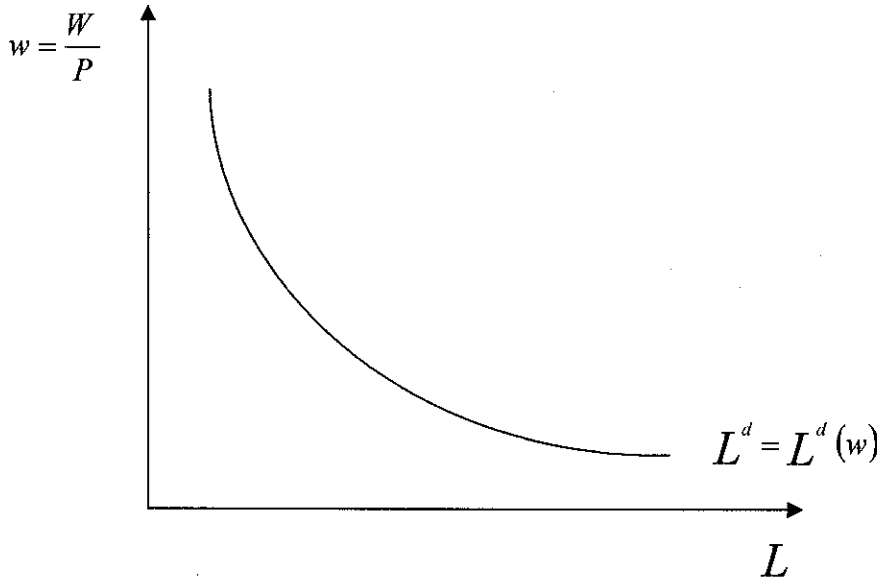
$$L^d = L^d(w) = L^d\left(\frac{W}{P}\right)$$

و إذا قبلنا فرضية استمرارية هذه الدالة و قابليتها للاشتقاق، يكون لدينا:

$$L^{d'} = \frac{dL^d}{dw} < 0$$

و يمكن رسم هذه الدالة في شكلها العام كما يلي:

الشكل رقم 2-4: يوضح منحنى الطلب على العمل



Source : Gérard DUTHIL, économie de l'emploi et du chômage, ellipses

نلاحظ أن منحنى الطلب على اليد العاملة يشبه منحنى الطلب على أية سلعة، و هو يعبر عن العلاقة العكسية بين الكمية المطلوبة (عدد العمال، عدد ساعات العمل...) و سعرها (معدل الأجر الحقيقي للعامل أو لساعة عمل).

يرتكز الاستدلال الكلاسيكي في هذا المجال (أي للطلب على العمل) على السلوك العقلاني للمنتج الفردي في سوق تسوده المنافسة الحرة الكاملة، و المرتكز على قاعدة تعظيم الربح. لكن كيف يتم ذلك:

يبيع المنتجون سلعهم في السوق بالسعر P و يدفعون للعمال أجرا نقديا W . إذا اعتبرنا للتبسيط فقط أن التكاليف الوحيدة التي يدفعها المنتجون هي تكاليف الأجور، فإن الربح الإجمالي Π ما إلا الفرق ما بين الدخول $P \times Y$ و التكاليف $W \times N$ أي:

$$\Pi = PY - WN$$

سيكون الربح في حده الأقصى بالنسبة للعدد المستعمل من العمال حيث أن:

$$d\Pi/dN = 0$$

$$PM = W/p = dY/dN \text{ أو}$$

حيث يمثل W/P معدل الأجر الحقيقي، و dY/dN الإنتاجية الحدية للعمل التي رمزنا إليها بـ PM .

انطلاقاً من هذا، فإن شرط تعظيم الربح بالنسبة للمنتجين يحدث ما إن تعادلت الإنتاجية الحدية للعمل بمعدل الأجر الحقيقي أي:

$$w = PM$$

بمعنى آخر، يتوقف المنتجون عن توظيف عمال جدد عندما تصبح قيمة الإنتاجية الحدية مساوية للأجر الحقيقي و هو شرط تعظيم الربح.

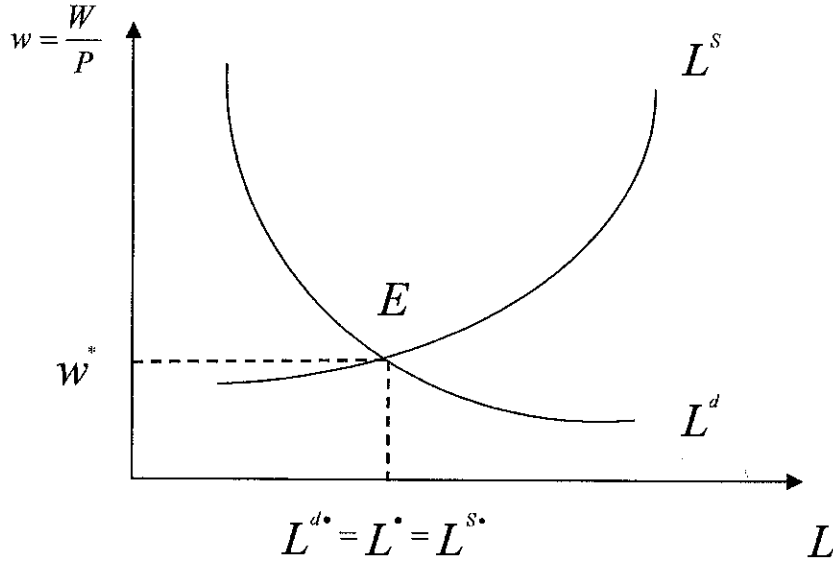
◀ التوازن في سوق العمل¹:

بالإمكان الآن دراسة توازن سوق العمل مستعملين المعلومات السابقة المتعلقة بدالة الإنتاج و بدالتي عرض العمل و الطلب عليه.

انطلاقاً من الفرضيات السابقة فإن التوازن يتحقق عندما يتساوى عرض العمل (L^S) مع الطلب عليه (L^D)، و يتحدد في ذات الوقت معدل الأجر الحقيقي (w^*) الذي يقبله كل من العمال و المنتجين. و يمكن توضيح ذلك بيانياً كما يلي:

¹ "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية"، مرجع سبق ذكره، ص 101.

الشكل رقم 2-5: يوضح منحنى التوازن عند الكلاسيك

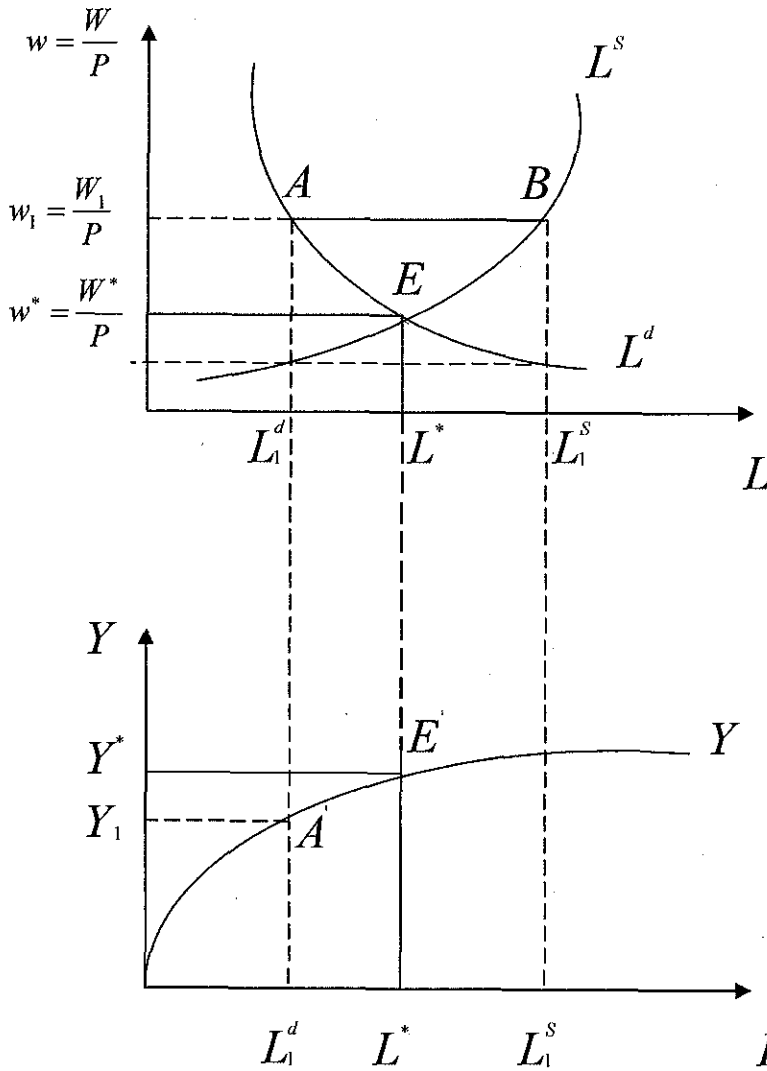


المصدر: د. محمد شريف إلمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الأول.

يتحدد توازن سوق العمل عندما يتقاطع المنحنيان الممثلان لدالتي عرض العمل و الطلب عليه: أي عند النقطة (E). بالإضافة إلى ذلك، يكون هذا التوازن توازن الاستخدام الكامل. و السؤال الذي يجب طرحه الآن هو كيف تتم عملية التوازن حسب الكلاسيك؟

لنلاحظ أولاً، أنه إذا تم تحديد حجم العمل، فإن دالة الإنتاج تعطينا تلقائياً حجم الإنتاج الموافق لذلك، كما هو مبين في الرسم البياني التالي:

الشكل رقم 2-6: حجم الإنتاج الموافق لتوازن الاستخدام الكامل



المصدر: د. محمد شريف إيمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الأول.

و هكذا، يكون التوازن هنا، هو توازن الاستخدام الكامل، و حجم الإنتاج (Y^*) المحقق هو حجم إنتاج الاستخدام الكامل.

حسب الكلاسيك، إن آلية السوق المبنية على قابلية الأسعار و معدل الأجر الحقيقي للتغير هي التي تضمن ذلك و بسرعة.

عند معدل الأجر (W_1/p)، يكون عرض العمل L_1^s أكبر من الطلب عليه L_1^d و عليه يكون حجم البطالة (CH):

$$CH = L_1^s - L_1^d$$

مثل هذه البطالة لا تحدث إلا كنتيجة لوجود عراقيل أمام قابلية الأسعار و معدل الأجر الحقيقي للتغير. نظرياً، يستحيل الوصول إلى مستوى عمالة يفوق L^* ، إلا إذا ارتكب العمال خطأ في تقديراتهم لما سيكون عليه المستوى العام للأسعار (أي معدل التضخم). و لفهم هذا لابد من إدراج المثال التالي:

$$\text{ليكن: } W = 200, P = 5, P^e = 4 \text{ و منه نجد أن: } (W/P) = 40 \text{ و } (W/P^e) = 50$$

يضح من خلال هذا المثال أن العمال قللوا من تقديراتهم للمستوى العام للأسعار (4 عوضاً من 5) و بالتالي يكونون قد تجاوزوا تقديراتهم للقدرة الشرائية لأجورهم. الأمر الذي دفع هؤلاء إلى زيادة عرض العمل.

إن هذا المثال يبين لا تناسق و لا تماثل المعلومات (Asymétrie d'information) بين العمال و المنتجين. من ناحية أخرى، يبين هذا المثال على أنه لكي يفوق حجم العمالة و الإنتاج مستوى التوازن الطبيعي، لابد أن يكون التضخم الفعلي عند مستوى يفوق تقديرات الأفراد.

نفرض أنه لسبب أو لآخر ارتفع معدل الأجر النقدي من (W^*) إلى (W_1) ، فيرتفع بالتبعية معدل الأجر الحقيقي من (w^*) إلى (w_1) .

يؤدي هذا الوضع بالمنتجين إلى إنقاص الطلب على العمل، الذي ينتقل حجمه من (L^{d*}) إلى (L^{d1}) ، فينخفض الإنتاج الحقيقي بالتبعية من (Y^*) إلى (Y^1) .

هكذا، يدخل الاقتصاد في حالة بطالة في اليد العاملة و انكماش في الإنتاج، فكيف يعود الوضع إلى توازن الاستخدام الكامل؟

هناك عدة آليات سماها الكلاسيك بالآليات المصححة الذاتية، إذا ما تركت على حالها فسوف تعيد الاقتصاد بشكل تلقائي و سريع إلى وضع التوازن. و تتمثل هذه الآليات في:

- أولاً، احترام المنافسة الحرة، أي عدم معارضة العمال لانخفاض معدل الأجر الاسمي مما يؤدي إلى انخفاض معدل الأجر الحقيقي.
- ثانياً، يقضي بأن انخفاض العرض (الإنتاج) يؤدي إلى ارتفاع الأسعار، و بالتالي إلى انخفاض معدل الأجر الحقيقي.
- و ثالثاً، ترتبط بالنظرية الكمية للنقود التي تقتضي بأن انخفاض الدخل الحقيقي، مع بقاء كمية النقد المتداولة (M) و سرعة تداولها (V) ثابتين، يؤدي إلى انخفاض مستوى الأسعار العام، مما يؤدي كذلك

إلى انخفاض معدل الأجر الحقيقي. و انخفاض معدل الأجر الحقيقي يدفع بالمنتجين إلى زيادة طلبهم على العمل فيزداد الإنتاج.

و هذا من شأنه أن ينخفض المستوى العام للأسعار، فيرتفع معدل الأجر الحقيقي و يرتفع بالتبعية عرض العمل في الوقت الذي تنقص فيه حدة الطلب عليه... و شيئاً فشيئاً يتجه كل من حجم العمل و حجم الإنتاج الحقيقي إلى مستوى توازن الاستخدام الكامل.

1-3-3- البطالة الإرادية (Chômage volontaire):

لنفرض الآن أنه أعيق عمل إحدى آليات السوق: كأن يرفض العمال تخفيض الأجر الاسمي الذي يبقى على مستواه:

في هذه الحالة و مع انخفاض المستوى العام للأسعار سيرتفع معدل الأجر الحقيقي، مما يؤدي بالمنتجين إلى تخفيض طلبهم على العمل، فينخفض الإنتاج الحقيقي بالتبعية. و لكن عندما ينخفض الإنتاج، فإن المستوى العام للأسعار سيرتفع بموجب آليتي العرض و الطلب و النظرية الكمية، أي أن معدل الأجر الحقيقي ينخفض مما يشجع المنتجين و يجعلهم يزيدون في طلبهم على العمل، فيزيد الإنتاج بالتبعية. إلا أن كلا من حجم العمل و حجم الإنتاج الحقيقي سيرتفعان دون أن يبلغا مستوى توازن الاستخدام الكامل.

و من هنا يظهر التناقض في الاستدلال الكلاسيكي، إلا أن الكلاسيك يرجعون ذلك إلى عدم مرونة الأجور الاسمية نحو الانخفاض بالرغم من وجود البطالة. و بكل منطق، يستنتج الكلاسيك بأن هذه البطالة إرادية من طرف العمال، كونهم حددوا معدل الأجر الاسمي، و طالبوا بمعدل أجر أعلى من إنتاجيتهم الحديثة.

و منه ترى هذه المدرسة بوجود تناغم داخلي في سوق العمل كجزء من التناغم العام للسوق الحر الذي يفترض التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل. وهنا لا تبرز البطالة (كصورة مجسمة للاختلال في سوق العمل) إلا كحالة عرضية لتعطل جزء من قوة العمل سرعان ما تقوم آلية السوق الحر بضبط إيقاع العلاقة بين العرض و الطلب عبر ميكانيزم مرونة الأجور للتغير (Flexibility of Wages) حتى يعود التناغم من جديد وتختفي البطالة. وهنا تعرف البطالة من وجهة نظر هذه النظرية على أنها بطالة اختيارية ناشئة عن رفض العمال للعمل بالأجر السائد الذي تقرره

أحوال السوق. وهي بطالة مؤقتة سرعان ما تعمل آليات السوق على تصحيح الخلل الناجم عن زيادة عرض العمل عن الطلب عليه¹.

إن هذه الفكرة ليست بالجديدة، و قد تعرضنا لها ضمن نظريات الأجور عند المفكرين التقليديين، الذين رأوا أن أجور العمال تتحدد في الأجل الطويل عند مستوى الكفاف، إلا أنهم سمحوا لهذا الأجر أن يتحرك صعوداً و نزولاً في الأجل القصير حسب حركة النشاط الاقتصادي بمعنى تمتعه بمرونة تامة تسمح بتوازن سوق العمل. حيث يصبح عرض العمل شديد الحساسية للتغيرات على مستوى الأجر الحقيقي².

1-3-4- خلاصة النموذج:

إن تفسير الظواهر الاقتصادية الكلية، كان يتم على يد منظري المدرسة الكلاسيكية. فقد جاؤوا بأفكار و نظريات تعمل على تفسير الواقع والحياة الاقتصادية آنذاك في نطاق النظام الرأسمالي الليبرالي. و يرى أنصار هذا النظام أن النظام الاقتصادي الرأسمالي هو النظام الوحيد الذي يمكن أن يقوم نافعين إمكانية جلاءه و ظهور نظام اقتصادي آخر.

وقد ظل هذا الفكر سائداً حتى الثلاثينات من القرن العشرين. لكن بعد أزمة الكساد العظيم التي مست الدول الغربية آنذاك و التي استمرت لعدة سنوات، أثبتت هذه النظريات فشلها في إيجاد التفسير المناسب لهذه الأزمة. و كان من نتيجة ذلك بروز "النظرية العامة للتشغيل، الفائدة و النقود" سنة 1936 للاقتصادي الإنجليزي John Maynard Keynes (1883-1946). لقد حاول كينز من خلال هذا الكتاب تبرير أهمية تدخل الدولة في مكافحة البطالة و وضع سياسات للتشغيل لنقائص السوق، حيث أحدث فعلاً ثورة في الفكر الاقتصادي، كان لها مدى كبير في رسم معالم اقتصاديات الدول الرأسمالية ما بعد الحرب العالمية الثانية.

1-4- النظرية الكينزية :

ظهرت الأفكار الكينزية في مرحلة الكساد الكبير عام 1929-1933، لأن المدرسة الكلاسيكية أصبحت غير قادرة على إيجاد وسائل جديدة لمعالجة الركود، وكانت عاجزة أيضاً عن تغيير توجهاتها الأساسية في تحييد دور الدولة وترك الاقتصاد يعمل بشكل تلقائي. لذلك وجدت أفكار اللورد كينز أرضاً خصبة لها.

¹ د. رمزي زكي، الليبرالية المستبدية، سبأ للنشر، القاهرة، 1993.

² "محددات الأجر في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 45.

و لقد كان لنشر كتابه "النظرية العامة للعمالة، الفائدة و النقود" في عام 1936، و الذي كان حدثاً في تاريخ علم الاقتصاد شبيهاً في دلالاته بنشر كتاب "ثروة الأمم" في عام 1776، و الطبعة الأولى من كتاب "رأس المال" في العام 1867. و كان هذا الكتاب، كما أراده كينز، ضربة قاتلة للاستنتاجات الكلاسيكية بشأن الطلب و الإنتاج و العمالة و ما ينتج عنها من سياسات¹.

لقد ركزت الكينزية على النقاط التالية:

- (أ) لا يتحقق التوازن التلقائي في الاقتصاد الوطني ولا بد من وجود الدولة التي تستطيع التدخل عبر الإنفاق العام لإعادة التوازن.
- (ب) يتوقف التوازن في الاقتصاد على مستوى الإنفاق الكلي على الناتج، فكلما ازداد الإنفاق الكلي يزداد التوظيف والإنتاج حتى يصل الاقتصاد لمرحلة التشغيل الكامل وبالمقابل فإن نقص الإنفاق الكلي سوف يؤدي للركود.
- (ج) زيادة حجم الإنفاق العام على الخدمات الاجتماعية وذلك لتحسين ظروف العمال وزيادة حجم الاستهلاك الكلي.
- (د) المضاعف: إن زيادة أولية في حجم الإنفاق الكلي سوف تؤدي لزيادات متكررة في الدخل القومي تعادل حجم المضاعف الذي يشكل مقلوب الميل الحدي للادخار، ومن زيادة في التشغيل.
- إن هذه الأفكار قد شكلت ثورة حقيقية في عالم الاقتصاد في فترة ما بعد الكساد 1933 – 1936.

1-4-1- نقد التحليل النيوكلاسيكي:

قبل الخوض في عرض التحليل الكينزي لسوق العمل لا بد إظهار مؤاخذات كينز على قصور التحليل الكلاسيكي:

◀ نقد قانون ساي² (J.B Say):

1- عدم إيمان كينز بصحة قانون ساي (قانون المنافذ - Loi des débouchés) الذي يعتبر ركيزة التحليل الكلاسيكي. إذ يرى كينز بأنه ليس من الصحيح أن العرض يخلق الطلب، بل أن العكس تماماً هو الصحيح؛ أي "الطلب يخلق العرض عليه". فنقطة البداية عند كينز هي الطلب الإجمالي، وليس العرض الإجمالي. و لذلك يصنف التحليل الكينزي ضمن اقتصاد الطلب.

1 "تاريخ الفكر الاقتصادي" مرجع سبق ذكره، ص 245.

2 Christian Bialès, le marché de travail : un panorama des théories économiques, de l'orthodoxie aux hétérodoxies, P13. www.christian-biales.net/documents/Marchtravail.PDF

2- انتقد كينز القانون الثاني لساي الذي مفاده « Les produits s'échangent contre les produits - و هو القانون الذي يرتكز عليه الكلاسيك فيما يخص حيادية النقود. وقد بين كينز أن النقد فعال و ليس حيايدي، بمعنى آخر أنه يؤثر على المتغيرات الحقيقية.

◀ نقد الكلاسيك حول دالة عرض العمل و مرونة الأجور:

من الملاحظ أن كينز لا يختلف عن النيوكلاسيك فيما يتعلق بدالة الطلب على العمل التي تتحدد عن طريق معدل الأجر الحقيقي المرتبط مباشرة بالإنتاجية الحدية. لكن الأمر يختلف بالنسبة لدالة العرض¹.

- الأجور الاسمية و ليس الحقيقية:

يفترض الكلاسيك أن عرض العمل يتحدد بمعدل الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ ، في حين يعتبر Keynes أن ما يحدد هذا العرض هو معدل الأجر الاسمي (W). يستند كينز في استدلاله على نقطتين أساسيتين²:

• يرى Keynes أن الأفراد معرضين لظاهرة الخداع النقدي (Illusion monétaire)، و ذلك عكس الكلاسيك. و أن سلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساسا بمعدل الأجر الاسمي (...). السبب حسب Keynes هو أن العامل يعرف بكل دقة معدل الأجر الاسمي، عكس ما هو عليه الأمر بالنسبة لمستوى الأسعار العام الذي غالبا ما تكون معرفته ضعيفة و غير واضحة من طرف هذا العامل.

• أما النقطة الثانية، فينتقد فيها Keynes الفرضية الكلاسيكية التي مفادها أن الأجور الحقيقي و الأجور الاسمية تتغير بشكل متناسبي. حيث ليست هناك أي حتمية في أن يكون الأمر كذلك نظرا لكون المستوى العام للأسعار يتحدد بكمية النقد المتداولة. بينما يتحدد معدل الأجر الاسمي في سوق العمل.

و يترتب على كل هذه الاعتبارات أن دالة عرض العمل تتحدد بمعدل الأجر الاسمي، وأن لهذا الأخير حدا أدنى لا يمكن اختراقه. هكذا، تكون دالة عرض العمل دالة لمعدل الأجر الإسمي:

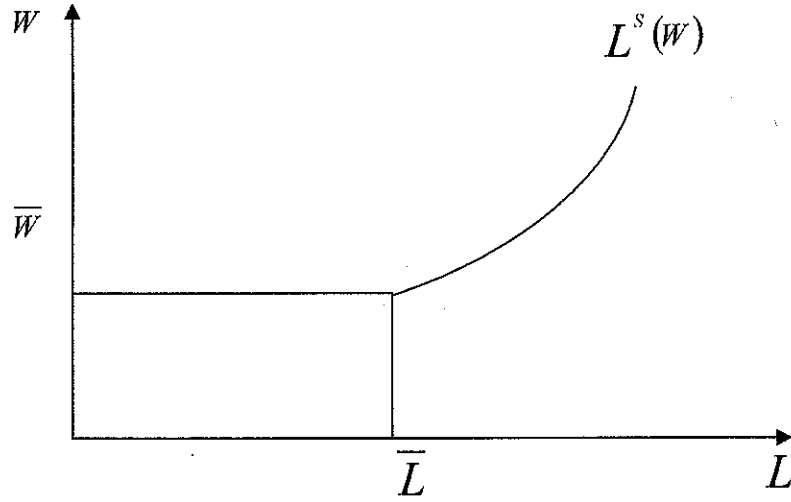
$$L^s = f^s(W)$$

$$\text{حيث: } \frac{dL^s}{dW} > 0 \quad \text{و} \quad W = \bar{W}$$

¹ «le marché de travail : un panorama des théories économiques», op, cité, P12.

² "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية"، الجزء الأول، مرجع سبق ذكره، ص 271.

الشكل 2-7: يوضح دالة عرض العمل عند كينز



المصدر: د. محمد شريف إلمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الأول.

يعني الشرط الأول أن دالة عرض العمل متزايدة مع معدل الأجر الإسمي، و يعني الشرط الثاني أن هناك حدا له (\bar{W}).

لدى يرى كينز أن دالة عرض العمل تتكون من جزئين هما:

- الجزء الأفقي: وهو الجزء الذي يعرض فيه العمال كمية العمل التي تتراوح بين الصفر و النقطة \bar{L} من أجل معدل أجر اسمي \bar{W} .
- الجزء الصاعد: شبيه بمنحنى عرض العمل عند الكلاسيك الذي يفيدنا بما يلي: عندما يتم توظيف كل الذين يرغبون في العمل بمعدل الأجر الاسمي \bar{W} ، فإذا ما أريدت زيادة حجم العمل فلا بد من رفع هذا المعدل.

- جمود الأجور ليس مرونتها¹:

- يرى كينز أن الأجور الاسمية غير مرنة (صلبة) نحو الانخفاض، ويرجع ذلك إلى عاملين أساسيين:
- عوامل مؤسسية ترتبط بخصوصيات المفاوضات حول الأجور، التي تكون ظرفية و جماعية و تتم بين أرباب العمل و نقابات العمال. وكذلك وجود أجر أدنى مضمون قانونيا، بالإضافة إلى بعض القوانين التي تحمي العمال.
 - عوامل سيكولوجية و اجتماعية أخرى كصعوبة قيام أرباب العمل بخلق المنافسة بين العمال.

¹ «le marché de travail : un panorama des théories économiques », op, cité P 12.

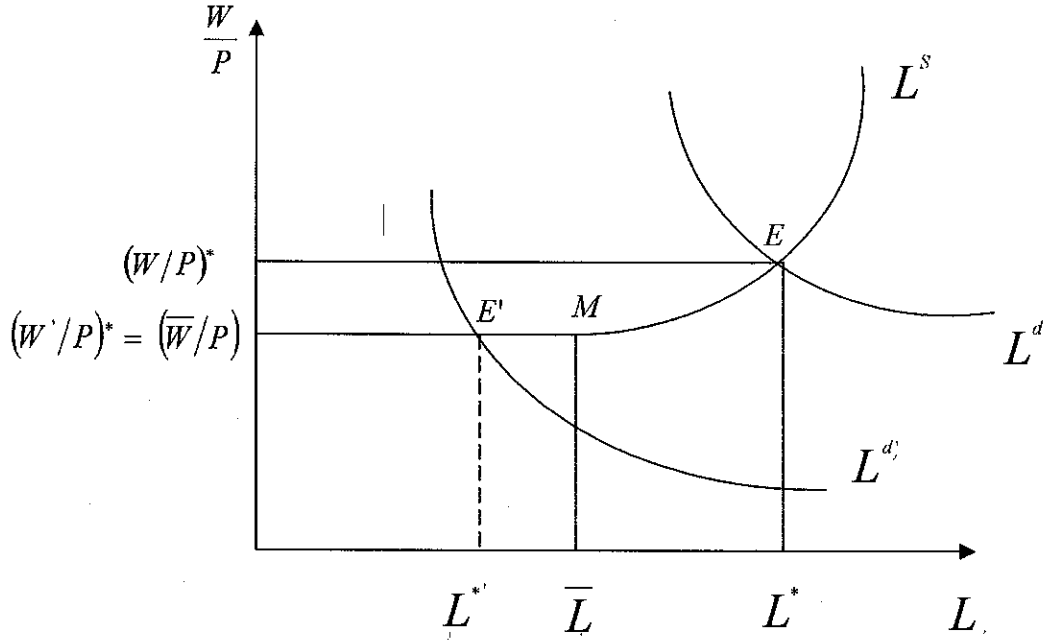
1-4-2- توازن سوق العمل في النموذج الكينزي:

يتم التوازن في سوق العمل لما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه، بعبارة أخرى عندما يكون:

$$L^s = L^d$$

و الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 2-8: يوضح توازن سوق العمل في النموذج الكينزي



المصدر: د. محمد شريف إيمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الأول.

- إذا كانت دالة الطلب على العمل هي L^d ، فإن نقطة التوازن هي $(L^*, (W/P)^*)$ و التي تمثل مستوى العمالة و معدل الأجر الحقيقي على التوالي. في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الكامل.

- أما إذا كانت دالة الطلب على العمل هي L^d' ، فإن نقطة التوازن هي $(L^*, (W'/P)^*)$ التي تمثل مستوى العمالة و معدل الأجر الحقيقي على التوالي. في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الغير كامل، و مستوى البطالة يساوي:

$$(\bar{L} - L^*)$$

1-4-3- البطالة عند كينز (البطالة الإيجابية - Chômage involontaire):

لقد نفى كينز مزاعم التوازن الاقتصادي العام الناجم عن التناغم الداخلي لآلية السوق. ورأى أن الاقتصاد السوقي لا يملك الآليات الذاتية التي تمكنه من بلوغ التوازن عند مستوى التوظيف الكامل لمجمل

عناصر الإنتاج كما يزعم الكلاسيك والنيوكلاسيك. ويرى أن البطالة تصبح إجبارية عند اختلال سوق العمل بفعل انخفاض إجمالي الطلب الفعال الذي يتكون من مجموع الإنفاق على الاستهلاك والاستثمار في متطابقة الدخل القومي. وهنا رأى كينز وأنصاره بضرورة تدخل الدولة لرفع مستوى إجمالي الطلب الفعال لضمان التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج. كما أنه أقر بوجود بطالة دائمة وحتمية عند مستوى معين أطلق عليها معدل البطالة الطبيعي التي لا تحدث ضرراً¹.

و يطلق على البطالة الكينزية اسم البطالة الإجبارية.

1-4-4- خلاصة النموذج الكينزي:

لقد شاعت و ارتبطت أفكار المدرسة الكينزية بهجومها على النظرية الكلاسيكية في التشغيل و خاصة قانون ساي للمنافذ، وقدمت نظريتها البديلة للتشغيل التي ترى فيها أن مستوى العمالة لا يتحدد في الإطار المحدود للسوق و إنما يتحدد مستوى التشغيل كنتيجة تترتب على مستوى الطلب الفعال في سوق السلع.

بما أن الكينزية كانت ترى أن الطلب على العمالة مشتق من الطلب الكلي الفعال فكانت تنادي لتحقيق التوازن في سوق العمل بمعالجة النقص أو القصور في الطلب الكلي الفعال الأمر الذي ينعكس في استهداف زيادة فرص العمل. و لذلك نادى بالسياسات التوسعية لإدارة الطلب و معالجة انتشار البطالة. فتحفيز الطلب الفعال يحفز المنتجين على زيادة الإنتاج و بالتالي زيادة التشغيل على الرغم من احتمال تسبب هذه السياسات في ارتفاع الأسعار. واعترض كينز فكرة اتجاه الأجور نحو الانخفاض عند وجود بطالة و ذلك بسبب نقص مرونة الأجور. و قد فشلت نظريته في تفسير ظهور حالة التضخم الركودي (Stagflation)².

1-4-5- الاستخدام الكامل عند بيفرج (Sir William Beveridge):

أشار وليم بيفرج William Beveridge في كتابه المعنون "الاستخدام الكامل في مجتمع حر - Le plein emploi dans une société libre" (1944)، و هو يقدم تعريفه عن الاستخدام الكامل بقوله: "إنه حالة من الأوضاع التي تكون فيها الشواغر التي لم تملأ، لا تقل كثيراً عن عدد الأفراد العاطلين...". و قد اختار بنفسه أن يعرف الاستخدام الكامل (Full employment) باعتبار اشتماله على وظائف شاغرة تزيد على عدد الأفراد العاطلين، ولم يذهب إلى أنها أقل بمقدار طفيف، ثم أضاف إلى ذلك أن

¹ د. محمد المينمي، سوق العمل و الفقر في اليمن، منتدى البحوث العربية الاقتصادية للدول العربية وتركيا و إيران، ERF
² "مؤشرات سوق العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 12.

الوظائف ينبغي أن تكون بأجور عادلة أو منصفة (Salaires équitables)، وأن سوق العمل ينبغي أن يكون دائماً سوقاً للبائع وليس سوقاً للمشتري¹.

و قبل أن يضع Beveridge شروط تحقيق الاستخدام الكامل، فقد انطلق من دعائم النموذج الكينزي، مقترحاً بعض الحلول لمكافحة نوع خاص من البطالة (و الذي كان نتيجة التنظيم الصناعي آنذاك في بريطانيا) ألا وهي البطالة الاحتكاكية².

فهو يرى أن البطالة ما هي إلا نتيجة لثلاث عوامل مختلفة³:

- أن الطلب غير الكافي (demande insuffisante) لتوفير مناصب شغل لكافة القوى العاملة المهيأة.
- إن كان الطلب كافي في بعض الأحيان على المستوى الكلي، فهو موزع بطريقة سيئة (غير جيدة).
- سوء التنظيم الصناعي و الخلل الموجود في السوق.

في المقابل ذلك، يرى أن وسائل مكافحة البطالة يجب أن تأخذ الاتجاهات الثلاثة:

- الإبقاء على نصيب معتبر من الإنفاق بمستويات عالية وباستمرار، من أجل خلق طلب على المنتجات الصناعية، و التي بدورها تعمل على تشغيل مجموع القوى العاملة المتاحة للبلاد؛
 - تنظيم مراقبة حول التمرکز الصناعي؛
 - تأمين الحركة و التنقل المنتظم للقوى العاملة.
- و يركّز Beveridge على الاتجاه الأول في علاج هذه الظاهرة، و الذي من شأنه العمل على حماية الأفراد من خطر التعرض للبطالة الجسيمة (Chômage massif). و قد أشار إلى ذلك في تقريره سنة 1944:

« Employer les gens à creuser des trous pour les remplir ensuite que de ne pas les employer du tout ».

و يمكن تلخيص أسباب، طرق، و أساليب علاج البطالة عند بفرديج في الجدول التالي:

الجدول رقم 2-1: يوضح أساليب علاج البطالة

الأسباب	طرق العلاج	وسائل العلاج
النقص الدائم و المستمر في الطلب	تأمين و العمل على تحقيق طلب مستقر	سياسة مالية (تمويلها عن طريق الضرائب)
الإدارة غير الجيدة للطلب (تخصيص الموارد المنتجة)	تكييف الطلب على اليد العاملة المتاحة	سياسة صناعية (تهيئة الإقليم و تمرکز الصناعات)
عدم انتظام السوق و الصناعة	تنظيم السوق و عرض العمل	مؤسسات السوق: سياسة التشغيل، النقابات...

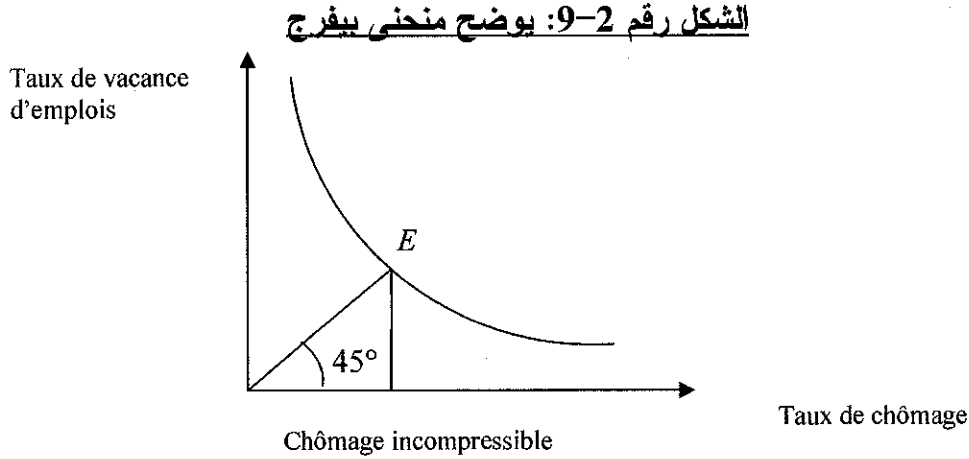
Source : Muriel Maillfert, l'économie du travail : concepts, débats et analyses, Jeunes édition, 2001, p281.

¹ ج.د.ن. ورسك، البطالة مشكلة سياسة اقتصادية، ترجمة د. محمد عزيز و د. محمد سالم كعبية، منشورات جامعة قاريونس بنغازي، الطبعة الأولى 1997، ص66.

² Muriel Maillfert, l'économie du travail : concepts, débats et analyses, Jeunes édition, 2001, p281.

³ Christine DOLLO, Op. cit , p 284.

إن أعمال Beveridge قد مهدت الطريق للقبول بالعلاقة العكسية الموجودة بين معدلات الوظائف الشاغرة و معدلات البطالة. فهذه العلاقة تجيز تقدير معدلات البطالة الاحتكاكية منها و الهيكلية في المدى القصير. كما كان لها الفضل في وضع تمثيل بياني سمي بـ "منحنى بيفرج - Courbe de Beveridge".



Source : Christine DOLLO, Quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en SES ? (L'exemple du chômage), thèse de doctorat, Université Aix-Marseille 1, 2001, p 284.

II - المبحث الثاني: النظريات الحديثة

يشمل هذا المنظور عدد من النظريات والاتجاهات التي سعت لتفسير الاختلال في سوق العمل و بروز ظاهرة البطالة اعتمادا على صياغة بعض الفروض المتعلقة بهيكل سوق العمل وآلية التوازن الداخلي لهذه السوق. من أبرز هذه النظريات نجد:

2-1- نموذج IS-LM و سوق العمل:

يتضمن النموذج IS-LM سوق السلع و الخدمات و سوق النقد و سوق العمل، و تدرج عوامل حقيقية و نقدية التي من شأنها تحديد التوازن الاقتصادي الكلي على طريقة الارتباط بين الأسواق (L'interdépendance des marchés). وقد اقترح هذا النموذج من طرف الاقتصاديان R.Hicks و A.Hansen، و يعتبر هذا النموذج أداة فعالة لتحليل آثار السياسات الاقتصادية على النشاط الاقتصادي¹.

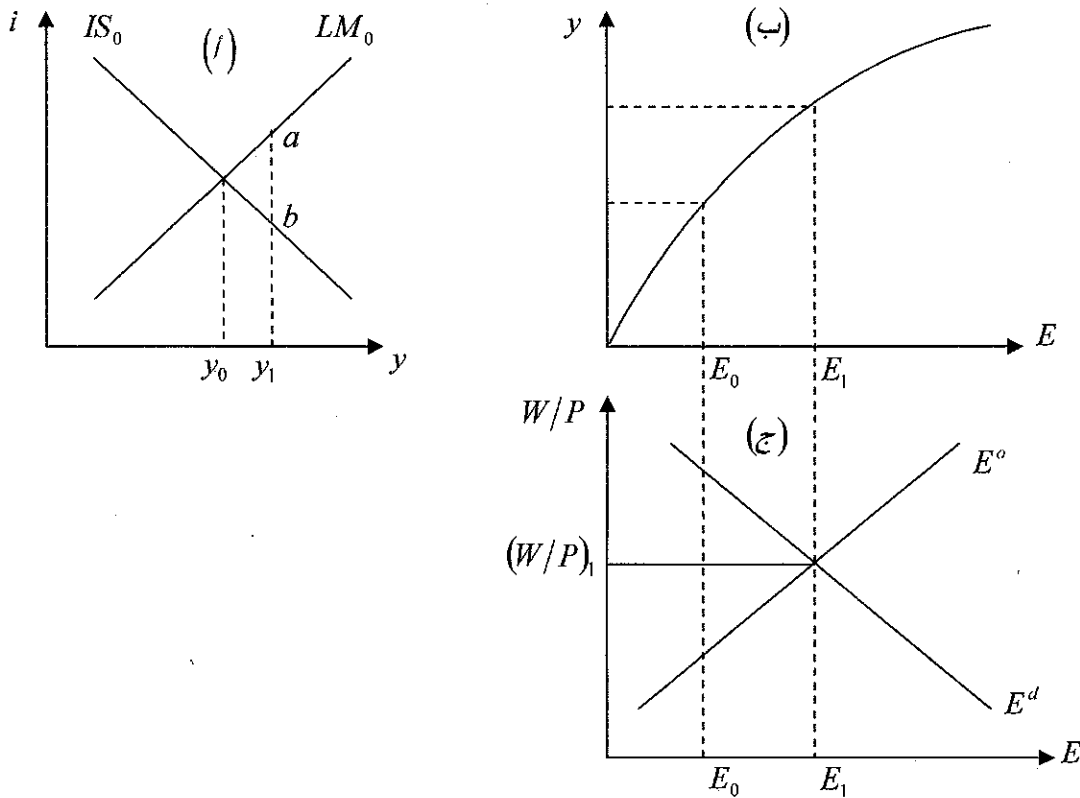
إن التوازن في الاقتصاد القومي يتطلب التوازن في سوق السلع و الخدمات، سوق النقد و سوق العمل. إن نموذج IS-LM يمكننا من إيجاد قيم سعر الفائدة و مستوى الدخل اللذان في نفس الوقت يحققان

¹ Michel CABANE, Introduction à la macroéconomie, Ed. Armand Colin 1995, Collection CURSUS, P 56.

التوازن في كلا السوقين: سوق السلع و الخدمات و سوق النقد. فمن الممكن أن يحدث التوازن في كل من سوق السلع و الخدمات و سوق النقد عند مستوى دخل أقل من ذلك المستوى الذي يحقق التوازن في سوق خدمات العمل. و معنى ذلك أن البطالة الإجبارية من الممكن أن تحدث لو أن الأجر الحقيقي كان أعلى من الأجر الحقيقي الذي يحقق التوازن، أو لو كان الأجر الحقيقي السائد هو أجر التوظيف الكامل و لكن كان هناك قصور في الإنفاق. فإذا كان الدخل الحقيقي الذي يحقق التوازن في السوقين أقل من دخل التوظيف الكامل فيمكن معالجة هذا الاختلال بتطبيق السياسة المالية أو النقدية التوسعية أو دمج السياستين معا. أما إن كان أكبر فيمكن الوصول على التوازن في سوق العمل عن طريق السياسة المالية و النقدية الانكماشية. و سنوضح هذه السياسات من خلال التحليل البياني التالي:

إن الشكل الآتي يبين لنا اختلال التوازن في سوق العمل مع التوازن في كل من سوق السلع و الخدمات و سوق النقد:

الشكل رقم 2-10: التوازن في سوق السلع و الخدمات و سوق النقد مع اختلال سوق العمل



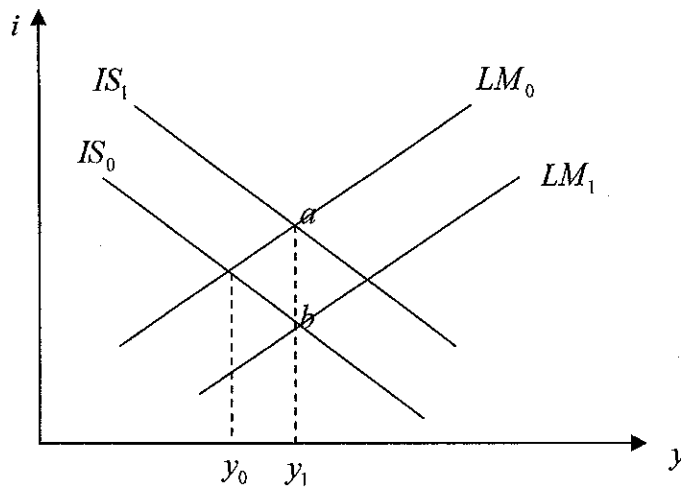
المصدر: د. محمد شريف إلمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الثاني.

إن الشكل (أ) يبين التوازن في سوق السلع و الخدمات و سوق النقد في نفس الوقت و نقطة التوازن هي نقطة تقاطع منحنى IS ذو الانحدار السالب مع منحنى LM ذو الانحدار الموجب و يحدّد مستوى

دخل التوازن و سعر فائدة التوازن. أما الشكل (ب) فيبين مستويات الإنتاج (الدخل) المقابلة لمستويات التوظيف و الشكل (ج) يبين التوازن في سوق العمل عند نقطة التقاء منحنى الطلب على العمالة مع منحنى عرض العمالة. إن الدخل y_0 يحقق التوازن في كل من سوق السلع و الخدمات و سوق النقد. إن مستوى التوظيف المقابل لدخل التوازن هو E_0 و الذي لا يحقق التوازن في سوق العمل. إن مستوى العمالة الذي يحقق التوازن هو E_1 و بالتالي فإن البطالة الإجبارية الناتجة من قصور في الإنفاق تقدر بـ $(E_1 - E_0)$.

يمكن تطبيق عدّة سياسات للوصول إلى توازن سوق العمل و تحقيق التوظيف الكامل، منها السياسة المالية أو النقدية التوسعية أو ترك الأسعار مرنة و عدم التدخل فيها. فالسياسة المالية التوسعية سواء كانت زيادة في الإنفاق الحكومي أو تخفيض في الضرائب تؤدي إلى نقل منحنى IS إلى الأعلى و إلى اليمين أما السياسة النقدية التوسعية و التي تتمثل في زيادة عرض النقود تؤدي إلى انتقال منحنى LM إلى اليمين و إلى الأسفل. للتخلص من البطالة يكفي نقل منحنى IS_0 على منحنى IS_1 الموازي للأول و الذي يمرّ من النقطة a و ذلك بتطبيق السياسة المالية التوسعية الملائمة. و الشكل التالي يبين أثر تطبيق هذه السياسات:

الشكل رقم 2-11: تحقيق التوظيف الكامل بتطبيق السياسة المالية أو النقدية



المصدر: د. محمد شريف إلمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الثاني.

إن مرونة الأسعار لها نفس أثر السياسة النقدية أو الزيادة في الإنفاق. ففي حالة البطالة تهبط مستويات الأسعار و الأجور و لنفرض أن الانخفاض يكون بنفس النسبة حتى يبقى الأجر الحقيقي ثابت و بالتالي لا يتأثر مستوى توظيف التوازن و الذي مقداره E_1 و يكون دخل التوظيف الكامل y_1 . إن انخفاض الأسعار يؤدي على زيادة عرض النقود الحقيقية (M_0/P) و بالتالي ينتقل منحنى LM_0 إلى

اليمين و إلى الأسفل و يستمرّ في الانتقال إلى غاية اختفاء البطالة أي على غاية الوصول إلى مستوى دخل التوظيف الكامل y_1 و ينطبق على منحنى LM_1 و تصبح الأسواق الثلاثة في وضع توازني. بالإضافة على زيادة عرض النقود الحقيقية فإن انخفاض الأسعار يؤدي على زيادة الأرصدة الحقيقية و بالتالي زيادة الإنفاق الذي يعمل على نقل منحنى IS_0 إلى منحنى IS_1 .

في الحالة التي يكون فيها دخل التوازن أكبر من دخل التوظيف الكامل فإن السياسات التوسعية لا تجدي لأنها تعمق الفرق بين هذين المستويين. لمعالجة اختلال سوق العمل نطبق السياسة المالية و النقدية الانكماشية أو تكون المعالجة ذاتية عن طريق مرونة الأسعار.

2-2- علاقة فيليبس:

انطلاقاً من كون البطالة و التضخم ظاهرتين مترابطتين، و أنه لا يمكن دراسة ظاهرة دون أخرى، فقد كان لها دور رئيسي في الدراسات الاقتصادية المعاصرة، إلا أن امتدادها كفكرة يعود إلى سنة 1752 حينما كتب David Hume في مقالته " Essay of money " بأن الزيادة في العرض النقدي تؤدي إلى إنعاش الاقتصاد، و الذي بدوره يرفع الإنتاج و مستوى التشغيل، لترتفع الأسعار فيما بعد.

2-2-1- منحنى فيليبس Phillips Curve (الذي يبين العلاقة بين تضخم الأجور الاسمية ومعدل البطالة):

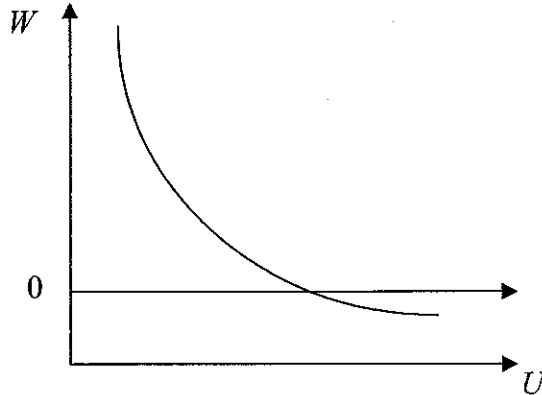
تعتبر علاقة فيليبس من أشهر العلاقات التجريبية، حيث تناول هذا منحنى أثر التغيرات في الدورة الاقتصادية و ما يتبعه من تقلبات في مستوى الإنتاج الحقيقي و مستوى الاستخدام، واعتمدت أول دراسة قام بها فيليبس على إحصائيات تبين العلاقة بين حجم البطالة و معدل تضخم الأجور نشرت في نوفمبر من عام 1958 بمجلة "Economica" تحت عنوان « The relation between unemployment and the rate of change of money wage in the U.K » و تضمنت دراسة فيليبس العلاقة بين معدل التغير السنوي في الأجور النقدية و النسبة المؤوية لمعدل البطالة السنوي مستعينا بإحصائيات المملكة المتحدة للفترة 1861-1913¹، و تمثلت استنتاجاته بشكل عام فيما يلي:

- (أ) انخفاض معدلات تغير الأجور الاسمية بارتفاع معدل البطالة في الأجل الطويل، و هو ما يجسد الارتباط السالب بين المتغيرين. و يكون منحنى فيليبس مقعراً نحو نقطة الأصل.
- (ب) أما في الأجل القصير، فإنه و لنفس معدل البطالة، قد سجل زيادة معدل تغير الأجور الاسمية بسرعة في فترات التوسع الاقتصادي فاقت تلك الزيادة المسجلة في فترات الركود أين يسجل فائض في العرض في سوق العمل والسلع.

¹ "الاقتصاد السياسي للبطالة"، مرجع سبق ذكره، ص 361/362.

و قد عبر فليبس على هذه العلاقة بيانيا في الشكل التالي:

الشكل رقم 2-12: منحني فليبس



Source : Gérard DUTHIL, économie de l'emploi et du chômage, ellipses, 1994, p57.

فحسب هذا الشكل، فإنه كلما اقترب معدل البطالة نحو الصفر، كلما ازداد تضخم الأجور بمعدلات مرتفعة. كما أن ارتفاع معدلات البطالة لا يؤدي بالضرورة إلى انخفاض معدلات الأجور بوتيرة مرتفعة ليعكس عدم مرونة الأجور نحو الانخفاض.

و لقد قارن فليبس المنحني السابق مع ملاحظات الفترة الممتدة من سنة 1914-1957، استنتج بصفة عامة أن هذا المنحني يشرح أو يوافق كذلك مشاهدات باقي الفترة. على أية حال إذا قبلنا على أن الأسعار تتحدد على أساس التكاليف و أن الأجور تشكل القسط الأكبر من تكاليف الإنتاج، فإنه إثر ذلك، تنتج علاقة طردية بين الارتفاع في الأسعار و الارتفاع في الأجور (...). يتبين لنا من التحليل السابق أنه بالإمكان تعويض التغير النسبي لمعدلات الأجور بالتغير النسبي للأسعار و الذي يعبر عن نسبة التضخم¹.

إن منحني فليبس، عن طريق التحويل السابق يضع تحكيما دون تمييز بين التضخم و البطالة أو بين التغير النسبي لمعدلات الأجور الاسمية و البطالة. و أصبح التحكم بين البطالة و التضخم من الاهتمامات الأولى للحكومات و المسيرين الاقتصاديين في الوقت الحالي².

2-2-2- التحكم بين البطالة و التضخم:

للوصول إلى الاستخدام الكامل انطلاقا من منحني فليبس الذي يربط تضخم الأجور بالبطالة، يجب أن نختار مستوى البطالة الذي يفضي إلى الصفر من تضخم الأجر، أو أن نختار المستوى (الأوطأ)

¹ بناء نموذج اقتصادي قياسي كلي على التشغيل و آفاقه المستقبلية في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 93.
² "بناء نموذج اقتصادي قياسي كلي على التشغيل و آفاقه المستقبلية في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 93.

المفضي إلى الصفر من تضخم السعر، و قد نختار أي مستوى أوطأ من البطالة يمكن أن يؤدي إلى مستوى ثابت، و لكنه مقبول من التضخم.

فبالرغم من القصور الذي شاب منحني فيليبس، إلا أنه وفرّ العديد من الخيارات العملية لواقعي السياسات من خلال الاستعمال الملائم لسياسة مالية أو نقدية إذ بإمكانهم اختيار أية مجموعة من البطالة أو التضخم على طول المنحني. كما مهّدت أعمال فليبس الطريق أما الاقتصادي N. Kaldor لوضع تمثيل بياني يشرح فيه الأهداف الرئيسية للسياسات الاقتصادية (النمو، التشغيل، التوازن الخارجي، استقرار الأسعار) و قد سماه بـ "المربع السحري - Le carré magique".

2-2-3- تحليل ليبسي (R.G Lipsey):

في عام 1960 قام الاقتصادي ريتشارد ليبسي R.Lipsey بتناول هذه الفكرة في مقالة شهيرة له " The relation between unemployment and the rate of change of money wage rate in the UK, 1862-1957 : A further Analysis " في مجلة « Economica »، وأكد من خلالها إثباته وجود علاقة بين معدلات التغير في الأجر النقدي و معدلات التغير في الطلب على سوق العمل، و استخدم بيانات البطالة كمؤشر لقياس فائض الطلب في سوق العمل، و يتبين له، أنه كلما زاد فائض الطلب على العمل في كل صناعة (و هو ما يعني انخفاض حجم البطالة فيها) ارتفع معدل الأجور¹.

الطريق المتبناة هنا تتمثل أساسا في اعتبار أن سير سوق العمل هو المفسر لمنحني فيليبس. العمق النظري المعطى من طرف Lipsey في 1960 لتفسير منحني فيليبس يعتمد أساسا على العرض و الطلب في سوق الشغل. إذن مساهمة Lipsey كانت على مستويين²:

- أولا، على المستوى النظري بإعطاء الأساسيات التي يركز عليها منحني فيليبس.
- ثانيا، على المستوى الميداني بتطبيق الاختبارات الإحصائية الأكثر نجاعة. و قد اكتشف ليبسي أمرين مهمين، الأمر الأول هو عدم استقرار منحني فيليبس في المدى الطويل كما تبين له في البداية، الأمر الثاني هو أن منحني فيليبس يشرح 91% من تباين تغيرات الأجر الاسمي.

2-3- مدرسة الكلاسيكيون الجدد (New classicals):

يزعم أنصار هذه المدرسة التي لمع بريقها في السبعينات وما تلاها أن سوق العمل بشكل عام هو سوق تسوده المنافسة الكاملة يظهر فيه عنصر العمل حاملا لعدد من الخصائص الذي يميز هذه السوق ومنها: تجانس عنصر العمل، الحراك التام (Mobility)، مرونة الأجور (Flexibility)، المساواة

¹ "الاقتصاد السياسي للبطالة"، مرجع سبق ذكره، ص 362.

² "بناء نموذج اقتصادي قياسي كلي على التشغيل و آفاقه المستقبلية في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 93.

لجميع الأفراد وعلمهم التام بأحوال السوق. وسعت هذه المدرسة إلى دحض المقولات الكينزية بشأن عدم كفاءة السوق وكماله والتي يترتب عنه وجود بطالة دورية وهيكلية حتمية يتعين معالجتها بأدوات غير سوقية¹. ونجد منها: النقديون (Monetarists)، الكلاسيكيون الجدد.

2-3-1- نظرية معدل البطالة الطبيعية (Milton - Natural rate of unemployment - Freedman)

الركود التضخمي Stagflation: (الارتفاع اللولبي لمعدل التضخم والبطالة):

أصل الاصطلاح مركب من: ركود Stagnation و تضخم Inflation. و هي ظاهرة تشير إلى التعايش بين البطالة و التضخم التي وجدت في أواخر الستينات حيث أثارت الشكوك حول السياسات المطبقة و اعتبرت أكبر تحد يواجهه علم الاقتصاد القائم². فقد أظهرت بعض الدراسات والأبحاث الاقتصادية (منهم رواد المدرسة النقدية) زيادة معدل التضخم والبطالة معاً، وأيضاً تراجع معدل التضخم مع معدل البطالة، فقد اندمج التضخم الذي هو عكس البطالة معها.

يظهر الركود التضخمي عندما يزداد الدخل القومي ويزداد الميل للاستهلاك وبتناقص الميل للاستهلاك وتنخفض الكفاية الحدية لرأس المال. فينقص الاستثمار وتظهر مشكلة البطالة في صفوف العمال والموارد ويظهر الركود إلى جانب التضخم نتيجة حالة التشغيل الكامل.

و ترجع أسباب ظهور الركود التضخمي للإجراءات التالية³:

- ✓ التمويل بالعجز وما يرافقه من إصدار نقدي يؤدي لزيادة معدلات التضخم،
- ✓ زيادة معدلات الفائدة بهدف تشجيع دخول رساميل أجنبية للاستثمار والمضاربة برفع التكاليف ويزيد معدلات التضخم.
- ✓ زيادة الميل الحدي للاستهلاك وبتراجع الميل الحدي للاستهلاك سوف يساهم في تخفيض الطلب الكلي مما يؤدي لتراجع حجم الاستثمار الصناعي والإنتاجي.
- ✓ إن انخفاض الكفاية الحدية لرأس المال سوف يساهم في تخفيض حجم الاستثمار وزيادة أعداد العاطلين عن العمل.
- ✓ يؤدي إدخال تكنولوجيا جديدة لفقدان العمال بشكل مستمر لوظائفهم.

¹ "سوق العمل و الفقر في اليمن" مرجع سبق ذكره.

² "البطالة مشكلة سياسة اقتصادية"، مرجع سبق ذكره، ص 20.

³ د. علي كنعان، الركود في سوريا، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، سلسلة أوراق عمل.

إن هذه الإجراءات قد جعلت من ظاهرة الركود وظاهرة التضخم ظاهرة موحدة تتغير وتتبدل نتيجة تحرك أحد الأسباب التي قد لا تمتّ للثاني بصلة حتى جعلت منها ظاهرة اقتصادية مرضية في الدول المتقدمة وقد امتد أثرها للدول النامية في فترة الإصلاح الاقتصادي.

إن استخدام سياسة التوسعية قد يؤدي إلى زيادة التضخم واستخدام سياسة انكماشية قد يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة، لذلك حاولت السياسات الاقتصادية إيجاد التوافق بين محاربة البطالة ومحاربة التضخم، وانتهت القرارات و التفسيرات النظرية، لظهور الارتفاع اللولبي للتضخم والبطالة.

معدل البطالة الطبيعي ومنحنى فيليبس في المدى الطويل:

في نقده الشهير لمنحنى فيليبس، وصف M.Friedman منحنى فيليبس بأنه مضلل تماما Utterly Fallacious، لأن المحور الرئيسي فيه يشير إلى معدل الأجر الاسمي بدلا من أن يشير إلى معدل الأجر الحقيقي. و يعتقد فريدمان، أن سبب المشكلة هو أن فيليبس قد أخذ بالافتراض الكينزي الذي ينص على أن التغيرات المتوقعة في الأجور الاسمية تكون مساوية للتغيرات المتوقعة في الأجور الحقيقية¹. وقد رفض فريدمان هذا الافتراض، و اقترح أن يشير المحور الرأسي في منحنى فيليبس على معدل التغير في الأجور الاسمية، مطروحا منه المعدل المتوقع لتغيرات الأسعار. و منه إذا كانت معادلة الأجور المفترضة عند فيليبس هي:

$$W = f(u)$$

فإن معادلة الأجور عند فريدمان هي:

$$W = f(u) + P^e$$

حيث W: الأجور، U: البطالة، P^e : المعدل المتوقع لتغيرات الأسعار.

ولا يخفى على أن إدخال التوقعات التضخمية Inflationary Expectations في التحليل، يجعلنا نتصور أن هناك عدّة منحنيات لمنحنى فيليبس، بحيث يعبر كل منحنى عن توقعات تضخمية معينة. و قد انتهى عدد كبير من الاقتصاديين، على إنكار وجود أي علاقة بين البطالة و التضخم في الأجل الطويل، حيث حاولوا أن يثبتوا أن منحنى فيليبس يأخذ شكلا عموديا في الأجل الطويل.

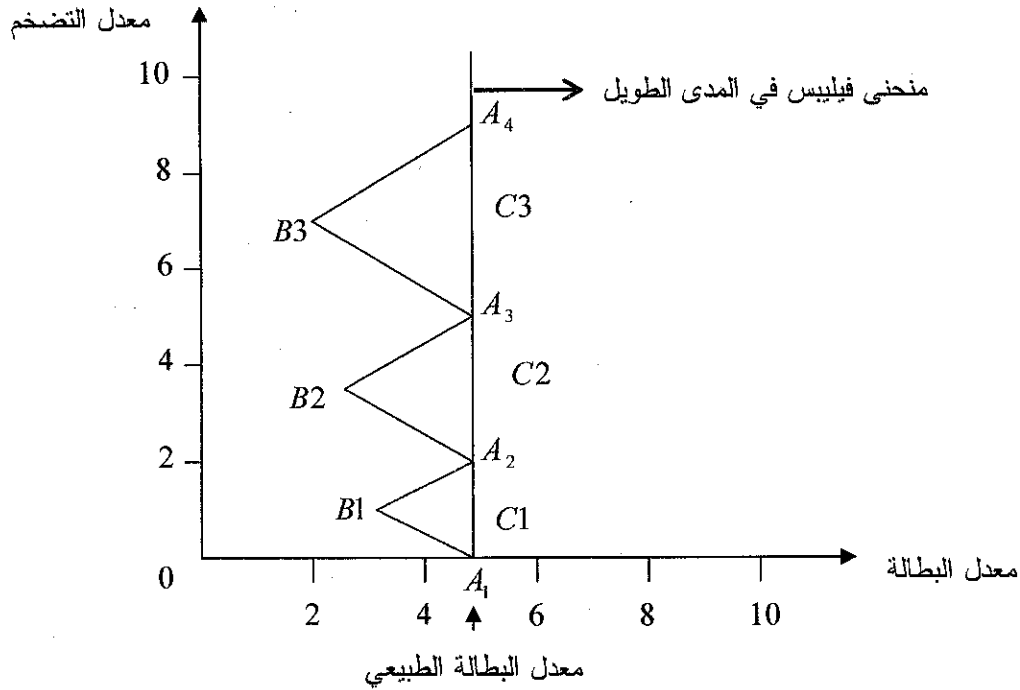
منطق فريدمان كان كالتالي: رفع الإنفاق في اقتصاد ما عن طريق السياسة الضريبية أو النقدية يؤدي إلى ارتفاع غير منتظر في معدل التضخم، لكن الأجور لا تتفاعل بنفس السرعة مع الأسعار و بالتالي تصبح اليد العاملة رخيصة (هذا راجع إلى انخفاض الأجور الحقيقية) و الطلب عليها يزداد و البطالة

¹ "الاقتصاد السياسي للبطالة"، مرجع سبق ذكره، ص 369.

تتقلص. حتى الآن لا يمكن الاحتجاج على صحة العلاقة بطالة/تضخم، إلا أنه في المدى الطويل لا تصبح العلاقة السابقة ذات فعالية. بالفعل، إن رد فعل العمال أمام ارتفاع الأسعار هو المطالبة برفع الأجور لتعويض القدرة الشرائية الضائعة. إذا ارتفعت الأجور بنفس نسبة ارتفاع الأسعار فإن الطلب على العمل يتقلص و يعود معدل البطالة إلى مستواه الأول، وهذا الأخير سماه فريدمان معدل البطالة الطبيعي¹.

هذا ما نلاحظه في الرسم البياني التالي: حيث أن استخدام سياسة توسعية سوف يؤدي لزيادة التضخم وتخفيض البطالة حيث ينتقل الاقتصاد من وضع A1 إلى وضع B1 وعندما تميل السياسة الاقتصادية إلى الانكماش نلاحظ بانقزال التضخم إلى الوضع A2 فتزداد البطالة ويزداد معها التضخم لكن بمعدلات أقل ثم تظهر اتجاهات جديدة تطالب بالتوسع فينتقل الاقتصاد من الوضع A2 إلى الوضع B2 وهكذا من خلال السياسات الانكماشية والتوسعية يتصاعد معدل التضخم البطالة معاً، وذلك على شكل زيادة حلزونية وقد ظهرت هذه الحالة في الولايات المتحدة.

الشكل رقم 2-13: منحنى فيليبس في المدى الطويل



Source: Christine DOLLO, quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en SES ? Thèse de doctorat, université Aix-Marseille 1, 2001, p 291

و تجدر الإشارة هنا، إلى أن معدل البطالة المحدد عند المستوى A_1 يوضح لنا ما يسمى بمعدل البطالة الطبيعي، و يسميه الاقتصاديون بمعدل البطالة غير التضخمي $(NAIRU)^2$.

¹ "بناء نموذج اقتصادي قياسي كلي على التشغيل وأفاقه المستقبلية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 22.

² NAIRU : Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment (taux de chômage non accélérateur de l'inflation).

2-3-2- نظرية التوقعات الرشيدة:

كما بنى "فريدمان" نموذجه النقدي على غرار انتقاده لما جاء به "كينز"، نجده نفسه يتلقى انتقادات أخرى، مما نتج عن ذلك ظهور تيار فكري جديد عرف بتيار الكلاسيك الجدد « New classicals »، الذين رفضوا فكرة التوقعات المتوائمة « les anticipations adaptatives »، والمبنية على قيام العمال بأخطاء متكررة فيما يتعلق بقرارات عرض العمل.

و حيث أن الرشادة الاقتصادية تعني الإفادة من الأخطاء السابقة و عدم تكرارها، فاستبدلوا نظرية التوقعات المتوائمة بنظرية التوقعات الرشيدة « Les anticipations rationnelles ». و مضمون هذه النظرية أن العمال نتيجة لرشادتهم الاقتصادية، لا ينتظرون ارتفاع الأسعار للمطالبة برفع معدلات أجورهم، بل يتوقعون مسبقا نسبة الارتفاع في الأسعار و يحددون سلوكهم الحالي بناء على هذه التوقعات. و وفقا لهذه النظرية، لا يتحقق منحني فيليبس بشكله التقليدي في الأجل القصير، نظرا للتوافق الزمني بين ارتفاع الأسعار و الأجور، مما يؤدي إلى ثبات معدل الأجر الحقيقي - أي عدم انخفاض معدل البطالة مع ارتفاع معدل التضخم - و من رواد ومفكري هذه المدرسة نجد: الاقتصادي R. Lucas* من جامعة Chicago و Thomas Sargent من جامعة Stanford و Robert Barro من جامعة Harvard و Wallace وغيرهم...

إن التفسير النظري "لكلاسيك الجدد" انطلق من الفرضيات التالية:

- كل عون (فرد) في الاقتصاد على علم بالمعلومات المتاحة عن الاقتصاد، و قادر على استغلالها؛
- كل عون في الاقتصاد، يؤمن بتحقق التوازن في كل الأسواق.

فوفقا لهذه النظريات استطاع الكلاسيك الجدد، من خلال المزج بين النظرية الكلاسيكية و نظرية التوقعات الرشيدة، الوصول إلى تفسير جديد للعلاقة بين التضخم و البطالة، فاستطاعوا من خلال افتراض التوقعات الرشيدة الذي صيغ من طرف J. Muth سنة 1961 من جامعة Indiana، وأعيد من طرف Lucas سنة 1972، التغلب على قصور نظرية التوقعات المتوائمة التي يقوم عليها نموذج فريدمان. فوفرة المعلومات لكل الأعوان عن هيكل الاقتصاد، تمكن من الحصول على معدلات تضخم سليمة، بدلا من الاعتماد، اعتمادا جزئيا على المعلومات كما هو الحال في ظل نموذج فريدمان. كما تنص النظرية على أن السعر المتوقع لأية فترة، هو عبارة عن توقع للسعر معتمد على كل المعلومات المتوافرة (في وقت إجراء التوقع).

* حائز على جائزة نوبل للاقتصاد عام 1995 لأعاله حول "تحليل أثر التوقعات الرشيدة على السياسات الاقتصادية".

كما يرفض الكلاسيك الجدد فكرة منحى فيليبس حتى في الأجل القصير و يرجعون المفاضلة التي تؤكد بها البيانات إلى سوء فهم للمفاهيم و الخلط بين مفهوم التغير في المستوى العام للأسعار (التضخم)، و مفهوم التغير في الأسعار النسبية. فالتضخم ظاهرة نقدية لا يترتب عليها انعكاسات واضحة على تخصيص الموارد في الاقتصاد، بينما التغير في الأسعار النسبية، لها أثر تغير حقيقي في الاقتصاد و بالتالي على الناتج و التشغيل.

4-2- نظرية تجزؤ سوق العمل (Segmentation Theory of Labour market):

إن ظهور أطروحة أسواق العمل المجزأة كان في سنوات 1960-1970 في الولايات المتحدة الأمريكية على أيدي بعض الاقتصاديين أمثال P. Osterman ، B. Bluestone ، M.J. Piore ، P. Doeringer ...

يرجع بروز و شيوع هذه النظرية لسببين اثنين: الأول نظري جاء على أنقاض النظرية النيوكلاسيكية لتركيبية و أداء سوق العمل، و الثاني تجريبي من منطلق التأكد و تفسير سبب بقاء معدلات الفقر و التفاوت في الدخول عند مستويات مرتفعة. فبالرغم من معدلات النمو المحققة و تحسين التكوين الابتدائي إلا أن التباين في الأجور بين الأفراد و الجماعات لازال قائماً. و بالتالي فإن اهتمامات هذه النظرية بالنسبة للتحاليل السابقة سوف تنصب على توضيح و تفسير وجود هذه الفروق في الأجور و المناصب¹.

و في نقدها للنظرية النيوكلاسيكية، لاحظت مقارنة أسواق العمل المجزأة عدم وجود رابطة مباشرة بين المقدرات الإنتاجية للعمال و مستوى الأجور و تخصيص العمال للوظائف و المهن. و بالعكس من ذلك، تلاحظ المقاربة أن أهم العوامل التي تؤثر في تركيبية الوظائف في سوق العمل و في تخصيص العمال و توزيعهم على المهن، تتمثل في طبيعة التنظيم الصناعي و الظروف السائدة في سوق السلع، و المستوى التقني للإنتاج، و الترتيبات الإدارية للشركات المنتجة و أنظمة التحكم في سوق العمل و تنظيمه، و كل هذه العوامل مؤسسية تؤدي دورها على جانب الطلب و ليس على جانب العرض. كذلك، على خلاف النظرية النيوكلاسيكية، تلاحظ هذه المقاربة أن سوق العمل ليس سوقاً تنافسياً واحداً و إنما يتكون من عدد من الأسواق الجزئية المعزولة عن بعضها البعض حيث تختلف مستويات الأجور و ذلك نسبة للعوائق المؤسسية لحراك العمال².

¹ Gérard DUTHIL, économie de l'emploi et du chômage, ellipses, 1994, p 105-106.

² د. علي عبد القادر علي، أسس العلاقة بين التعليم و سوق العمل و قياس عوائد الاستثمار البشري، أوراق عمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أكتوبر 2001، ص 12. www.arab-api.org

تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تقول بأن سوق العمل ينقسم إلى سوقين: سوق رئيسي وآخر ثانوي (حديث وتقليدي). ويتصف المشتغلون بالسوق الرئيسي بمهارات عالية وفرص للتقدم جيدة ويحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار مأمون وشروط عمل جيدة. وتكون فئة الأعمار ما بين 25-45 سنة هي الفئة الغالبة لهذه السوق. بينما يتصف المشتغلون بالسوق الثانوي بانخفاض المهارات وفتوة الفئة العاملة وحصولهم على أجور منخفضة ويعانون من عدم الاستقرار والأمان في ظل هذه السوق. وتضم هذه السوق بالإضافة إلى الشباب فئة المهاجرين والإناث. وبالتالي فإن الفئات العاملة في هذه السوق تكون أكثر عرضة من غيرها للبطالة وأكثر هشاشة وضعفا لتقلبات هذه السوق ومزاجها غير المستقر. وتتقزم التشريعات والقوانين التي تحمي العاملين في هذه السوق بل قد تختفي¹.

تتكون السوق الرئيسية (الحديث) من مجموع الوحدات الإنتاجية كبيرة الحجم والتي تستخدم فنون إنتاجية وتكنولوجيا كثيفة رأس المال (ولو نسبيا) وبالتالي فإن العاملين فيها لا بد أن يتمتعوا بقدر عال من المهارات المكتسبة سواء عن طريق التأهيل والتدريب أو عن طريق الممارسة. وبحكم كبر حجم هذه المنشآت وسيطرتها على أسواق السلع فهي تتمتع بقدر عال من الاستقرار والربحية ومن ثم استقرار أحوال العاملين فيها. البعض يدرج تحت مسمى هذه السوق كافة منشآت ووحدات القطاع الحكومي والقطاع العام ومنشآت القطاع الخاص المنظم².

أما السوق الثانوية (التقليدية): فهي سوق المنشآت صغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل. و يتسم هذا السوق بانخفاض الأجور و وجود ظروف غير مواتية للعمل، فضلا عن تعرضه لدرجة أكبر من التقلبات وفقا لظروف النشاط الاقتصادي، و من ثم، يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة، خاصة في ظل الافتقار إلى التشريعات التي تنظم هذا السوق.

لكن التحفظ يظل قائما بشأن هذا التصنيف بحسب النشاط أو بحسب تكنولوجيا الإنتاج طبقا لنوعية المعايير المتبعة في مثل هذا التصنيف وهو ما يطرح إشكالية تظل قائمة حتى اليوم. فثنائية سوق العمل تعترضها صعوبات نظرية وعملية من حيث التسمية والتوصيف والتصنيف. والتسميات المتداولة لثنائية السوق كالقطاع الحديث مقابل القطاع التقليدي، القطاع الرسمي مقابل القطاع غير الرسمي والقطاع المنظم مقابل القطاع غير المنظم، تظل تعبيرات غير متطابقة وتحمل دلالات مختلفة.

ويلاحظ أن معظم هذه الأدبيات قد تطورت في إطار الأقطار المتقدمة دون أن تعير اهتماما، في بعض الأحيان، إلى أطروحة ثنائية أسواق العمل التي طورتها أدبيات التنمية الاقتصادية منذ مقالة السير

¹ "سوق العمل و الفقر في اليمن"، مرجع سبق ذكره.

² "الاقتصاد السياسي للبطالة"، مرجع سبق ذكره.

آرثر لويس (Arthur LEWIS) الشهيرة حول الاقتصاديات الثنائية و المساهمات التي أفرزتها هذه المقالة¹.

2-5- نظرية اختلال سوق العمل (Disequilibrium Theory of Labour Market):

نشأت النظرية الاقتصادية الكلية المعروفة تحت عدة تسميات، أهمها²:

- نظرية اللاتوازن (Théorie du déséquilibre).
- نظرية التوازن بالأسعار المثبتة (Equilibres à prix fixes).
- نظرية التوازنات غير الفالراسية (Equilibres non walrasiens).

في النصف الثاني من الستينات، اقترح كل من R. Clower (1965) و A. Leijonhufvud (1968) إعادة قراءة مساهمة كينز من منظور اقتصادي جزئي³. و يبدو أن هذا الاتجاه لا يزال مستمرا كما تدل على ذلك مثلا "حوصلة" كل من J.C. Fitoussi (1974) و E.R. Weintraub (1980)، و لكن بشكل ضعيف و محدود، و سرعان ما نشأ اتجاه آخر على اثر مساهمات R.J. Barro و H.I. Grossman ، و اللذين أعطيا صيغة نموذجية لمقترحات Colwer و من تابعهم خاصة الكتاب الفرنسيين أمثال J.C. Benassy و E. Malinvaud⁴.

تفترض هذه النظرية - على عكس النموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل - جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير. ويرجع هذا الجمود من وجهة أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي. وتكون النتيجة الحتمية هو وجود فائض في المعروض من قوة العمل يزيد عن حجم الطلب الذي يؤدي إلى وقوع البطالة الإجبارية. ولا تربط هذه النظرية وقوع البطالة نتيجة لاختلال سوق العمل بمفرده بل أنها محصلة مترامنة لاختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات وسوق العمل. فهي ترى أن ظهور البطالة في سوق العمل يمكن أن يكون سببا ونتيجة لقصور الطلب في سوق السلع. فعندما ينخفض إجمالي الطلب الفعال تتكدس المنتجات ويزداد المخزون من السلع وهو ما يدفع بالمنتجين ورجال الأعمال إلى تقليص نشاطهم ووقف التوظيف بل التخلص من بعض العمالة. وهذا بدوره يقود إلى حالة من البطالة في سوق العمل ينشأ عنها عجز في إجمالي الطلب الفعال على السلع والخدمات. وغالبا ما توصف هذه البطالة بالبطالة الكينزية. لكن الاختلال في سوق العمل - طبقا لهذه النظرية - يمكن أن يحدث بفعل ارتفاع الأجور التي تقلل من ربحية المنشآت مما يقود رجال العمال والمنظمين إلى عدم زيادة مستوى التشغيل

1 علي عبد القادر علي، أسس العلاقة بين التعليم و سوق العمل و قياس عوائد الاستثمار البشري، أوراق عمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أكتوبر 2001، ص 13. www.arab-api.org

2 "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية"، مرجع سبق ذكره، ص 289.

3 Christine DOLLO, op, cité, p 309.

4 "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية"، مرجع سبق ذكره، ص 290.

بل وربما خفض عدد العمال في المنشآت، واللجوء إلى تكنولوجيا إنتاج كثيفة رأس المال. والبطالة الناشئة عن هذا الاختلال يمكن أن توصف بأنها بطالة كلاسيكية¹.

و لقد استطاع الاقتصادي الفرنسي E. Malinvaud من خلال كتابه « Réexamen de la théorie du chômage, 1980 - التمييز بين الحالات الثلاث الأكثر واقعية و هي: البطالة الكينزية، الكلاسيكية و التضخم المكبوح²»:

الجدول رقم 2-2: بوض البطالة الكينزية، الكلاسيكية و التضخم المكبوح

سوق السلع		سوق العمل
طلب زائد $y^s > c^d$	عرض زائد $y^s < c^d$	
البطالة الكلاسيكية (Chômage classique)	بطالة كينزية (Chômage Keynesien)	عرض زائد $L^s > L^d$
التضخم المكبوح (Inflation réprimée)		طلب زائد $L^s < L^d$

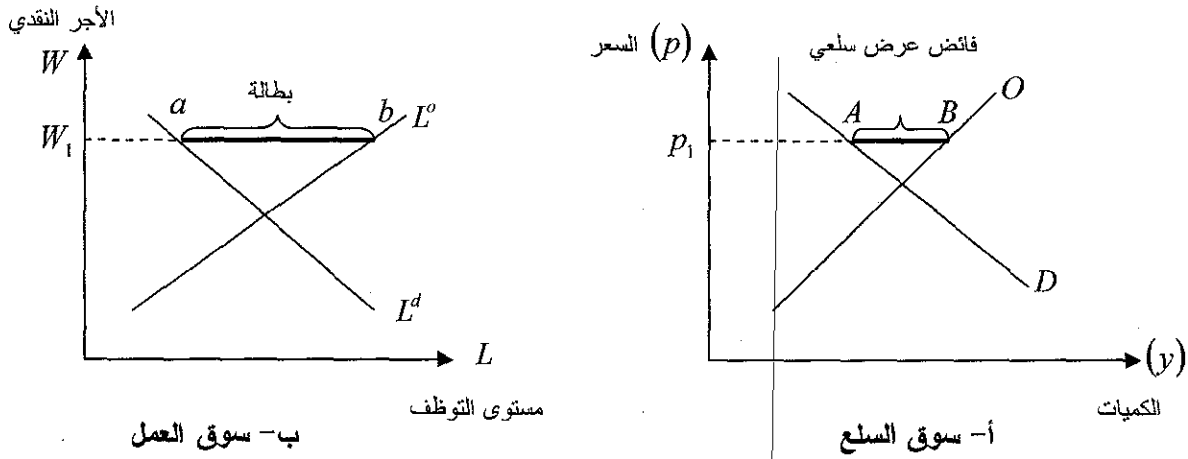
مصدر: أ.د محمد الشرف إيمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الأول، 2003.

■ البطالة الكينزية: تتميز بوجود عرض زائد في سوق العمل، و عرض زائد في سوق السلع. يعني هذا أن العائلات مقيدة في سوق العمل في نفس الوقت الذي نجد فيه المؤسسات الإنتاجية مقيدة في سوق السلع الاستهلاكية. أي زيادة العرض و وجود مخزن للسلع و بالتالي يحجم رجال الأعمال عن تشغيل مزيد من العمال طالما أن الزيادة في الإنتاج المقترنة بذلك لن تجد من يشتريها. نظرا لكون هذه الحالة تتميز بعرض زائد معمم، وصفها Benassy (1984) بتوازن الانكماش (équilibre de déflation)، لأنها توافق إلى حد كبير حالة توازن الاستخدام الناقص (équilibre de sous-emploi) التي درسها Keynes.

و يوضح الشكل التالي هذا النوع من البطالة:

¹ " سوق العمل و الفقر في اليمن"، مرجع سبق ذكره.
² " محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية"، مرجع سبق ذكره، ص 315.

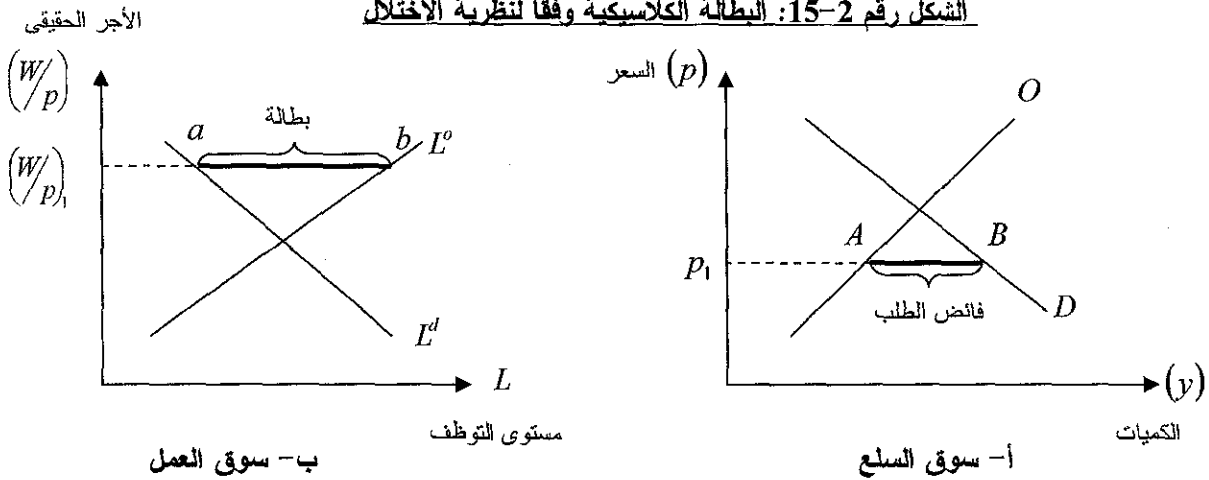
الشكل رقم 2-14: البطالة الكينزية وفقا لنظرية الاختلال



المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، 2005، ص 53.

■ البطالة الكلاسيكية: توصف بعبارة K التوازن التضخمي (K - équilibre de stagflation) حسب Benassy أو بالبطالة الكلاسيكية حسب Malinvaud، و هي الحالة التي يكون فيها فائض في عرض العمل و فائض الطلب على السلع الاستهلاكية في آن واحد.

الشكل رقم 2-15: البطالة الكلاسيكية وفقا لنظرية الاختلال



المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، 2005، ص 52.

■ التضخم المكبوح: على عكس اللاتوازن الكينزي الذي يتميز بعرض زائد معمم (أي في كلتا السوقين)، يتميز لا توازن التضخم المكبوح بطلب زائد معمم، بحيث يكون لدينا طلب زائد على

العمل من طرف المنتجين، وبالتالي فهم مقيدون في سوق العمل. و من جهة أخرى طلب زائد على السلع الاستهلاكية من طرف المستهلكين، و بالتالي فهم مقيدون في سوق هذه السلعة.

يمكن تبرير وصف هذه الحالة بلاتوازن التضخم المكبوح باعتبار كون الأسعار (معدل الأجر و سعر السلعة الاستهلاكية) مثبتة، في الوقت الذي نجد الطلب أكبر من العرض في كلتا السوقين.

و يتضح مما سبق، أن نظرية الاختلال قدمت تحليلا نظريا لأسباب البطالة المعاصرة، و أوضحت أن البطالة الإجبارية ترجع في الدول الصناعية المتقدمة (خاصة) إلى سبب أساسي واحد هو انخفاض مستوى الإنتاج، الذي بدوره يرجع إلى انخفاض ربحية الاستثمارات.

و على الرغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير البطالة، إلا أنه يوجه إليها العديد من الانتقادات¹:

(1) أنها تقتصر على تحليل البطالة في الفترة القصيرة فقط، و لا توضح أسبابها و استمرارها في الأجل الطويل.

(2) افتراض تجانس عنصر العمل الأمر الذي يعني إما أن تكون البطالة كينزية أو كلاسيكية. و هذا لا يعكس الواقع، حيث توجد أنواع مختلفة من عنصر العمل، و من ثم، يمكن أن يتزامن نوعي البطالة معا (...). ومنه فإن هذه النظرية لا تقدم السياسات الاقتصادية الواجب إتباعها لعلاج مشكلة البطالة نظرا لوجود النوعين من البطالة آنيا.

2-6- نظرية الرأسمال البشري:

نقطة بداية هذه النظرية تجد نفسها في أعمال الاقتصادي دينسن (E. Denison, 1962)، الذي قام بتحليل معدلات النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخلص أن ارتفاع كمية العمل والوسائل الداخلة في عملية الإنتاج، لا تفسر سوى نصف معدلات النمو المحققة. ومنه كيف يمكن تفسير نتائج دينسن²؟

يعتبر T.W. Schultz (1961) من الأوائل الذين اقترحوا مفهوم "التكوين والتعليم" كعامل مثبتق، يفسر هذا الفارق (أي يساهمان في الرفع من معدلات الإنتاجية). ومنه فإنه من الممكن للتكوين والتعليم

¹ د.علي عبد الوهاب نجا، "مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية- تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية"، 2005، ص 54.

² Baillif Clarisse, une réévaluation du taux de croissance des gains lié à l'éducation en situation de déséquilibre sur le marché du travail, thèse de DEA, université de Lille 1, 2002/2003, p9.

تحويل العامل من « Pas plus intelligent qu'un bœuf » (حسب مقولة Taylor)، إلى عامل فعال، قادر على تحليل المواقف.

و تعتبر هذه النظرية من النظريات التي تخص دالة عرض العمل، يرى فيها الكثير من الاقتصاديين أنها امتداد للنظرية النيوكلاسيكية انطلاقاً من كونها تركز على نفس فرضيات و بديهيات هذه الأخيرة. فهي تسمح على التقريب بين التعليم، التدريب و الشغل، فتطرح مشكلة نوعية العمل، وتقوم بذلك في إطار المنافسة، فتفترض وجود علاقة بين المعارف المكتسبة و الكفاءة المتحصل عليها و الإنتاجية المفترض أن تحصل، وتغيرات الإنتاجية على الأجور.

2-6-1- نموذج الكسب عند مينسر (Mincer):

يرجع الفضل في تطوير نظرية الرأسمال البشري التي راج تطبيقها في مجال قياس معدل العائد على رأس المال البشري إلى مينسر. ومنذ ذلك الحين تراكمت الأدبيات التي قامت بشرح و تطبيق النظرية. ولعله من المهم استنكار أن الحافز لتطوير مقاربة رأس المال البشري قد كان محاولة فهم الدور الذي تلعبه القرارات الفردية، على أساس من السلوك الاقتصادي الراشد، في تفسير التفاوت المشاهد في الأجور و ذلك في مقابل نظريات توزيع الدخل التي تعتبر مثل هذا السلوك خارجاً عن نطاق التحليل. و تركز نماذج رأس المال البشري على قرارات الاستثمار في رأس المال البشري بواسطة الأفراد و ذلك باستبعاد كل القوى غير التنافسية التي يترتب عليها تفاوت في الدخل.

و تتمثل الافتراضات الأساسية للنموذج كما طوره مينسر فيما يلي:

- (أ) أن طول فترة التدريب، أو التعليم، هي المصدر الأساسي للتفاوت في دخول العمال و أن التدريب يرفع إنتاجية العامل، إلا أن التدريب يتطلب تأجيلاً للدخل لفترة مستقبلية؛
- (ب) يتوقع الأفراد، عند اتخاذ قرار بالتدريب، الحصول على دخول أعلى في المستقبل تعويض تكلفة التدريب؛
- (ج) يفترض أن تقتصر تكلفة التدريب على التكلفة البديلة بمعنى الدخل الذي كان سيحصل عليه الفرد إذا لم يلتحق بمؤسسات التدريب؛
- (د) يفترض ألا يقوم الأفراد باتخاذ قرار للتدريب في المستقبل بعد انقضاء فترة التدريب الأولى و أن يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية فترة التدريب الأولى ثابتاً خلال الفترة العملية؛
- (هـ) يفترض ثبات سعر الفائدة الذي يستخدمه الأفراد في حسم التدفقات المستقبلية.

على أساس هذه الافتراضات، و في إطار التوازن التنافسي، فسيكون توزيع دخول العمال بحيث تتساوى القيمة الحاضرة للتدفقات المستقبلية، و ذلك لخيارات الانخراط في التعليم وعدم الانخراط بعد حسم

التدفقات المستقبلية بسعر الفائدة التنافسي، عند وقت اتخاذ قرار الاستثمار في التدريب أو التعليم. فعلى سبيل المثال يأتي توازن الفرد الواحد عندما يصبح غير مبال بين التعليم لفترة s سنة و عدم التعليم و ذلك بمقارنة القيمة الحاضرة للتدفقات النقدية للدخل من كل خيار على النحو التالي:

$$y_s \int_0^{n+s} e^{-rt} dt = y_0 \int_0^n e^{-rt} dt \quad (1)$$

حيث y هي الكسب السنوي للمهنة المقابلة لمستوى التعليم، و قد افترض ثبات تدفقه، و n هي فترة الحياة العملية، و s عدد سنوات الدراسة. و بإجراء التكامل يمكن الحصول على:

$$y_s e^{-rs} (1 - e^{-r(n+s)}) = y_0 (1 - e^{-rn}) \quad (2)$$

و تعني هذه المعادلة ما يلي:

$$y_s = y_0 e^{rs} \quad (3)$$

و بأخذ لوغاريتمات الجانبين نحصل على دالة الكسب المشهورة التي تأخذ الشكل شبه اللوغاريتمي على النحو التالي:

$$\ln y_s = \ln y_0 + rs \quad (4)$$

و كما هو واضح من المعادلة رقم (4) فإن معامل سنوات الدراسة يساوي معدل العائد على التعليم أو معدل العائد على رأس مال بشري معرّف على التعليم. و تحت ظل افتراضات النموذج يمكن مقارنة هذا المعدل مع سعر الفائدة التنافسي السائد. كذلك يمكن تفسير معدل العائد كمتوسط لمختلف معدلات العوائد الفردية في حالة عدم سيادة الحالة التنافسية.

و يلاحظ على دالة الكسب شبه اللوغاريتمية في المعادلة رقم (4) عدم أخذها في الاعتبار للاستثمار الذي يقوم به الأفراد لتطوير مقدراتهم و ذلك بعيد دخولهم الحياة العملية، و هي اعتبارات تتعلق بتأثير الخبرة العملية في تحديد مستويات الأجور و تفاوتها. و يلاحظ منسير (1970) أن الفضل في إدخال الخبرة كمتغير في دالة الكسب يرجع إلى مساهمات بيكر (1964) في تطوير نظرية شاملة للاستثمار في الرأس المال البشري. هذا و قد أفضت هذه التطورات في النمذجة إلى تعديل دالة الكسب لتشتمل على سنوات الخبرة و يستقر شكل دالة الكسب التي عادة ما يتم تقديرها على ما يلي:

$$\ln y = \alpha + \beta s + \alpha x - \delta x^2 \quad (5)$$

حيث x هي سنوات الخبرة و التي تعرف للأفراد على أنها تساوي العمر ناقص سنوات التعليم ناقص سبعة سنوات. كذلك، تم تعديل دالة الكسب لتمكن من حساب معدل العائد على مختلف مستويات التعليم (K)، و ذلك باستخدام عوامل دمية لهذه المستويات (D)، بحيث تأخذ الدالة الشكل التالي:

$$\ln y = \alpha + \sum \beta_k DK + \alpha x - \delta x^2 \quad (6)$$

و في تطبيق هذه المعادلة يتم حساب معدل العائد على مستوى تعليمي معين بطرح معامل تقدير متغير الدمية للمستوى التعليمي السابق من معامل تقدير الدمية للمستوى المعين و قسمة الحاصل على عدد سنوات الدراسة للمستوى التعليمي المعين:

$$r_k = \frac{\beta_k - \beta_{(k-1)}}{s_k} \quad (7)$$

حيث s_k هي عدد سنوات الدراسة للمستوى المعين K .

2-6-2- نموذج رأس المال البشري عند بيكر¹ (G. Becker):

يرجع الفضل في تطوير مقاربة نظرية شاملة لقضايا رأس المال البشري إلى بيكر (1964-1967). و كما هي العادة مع الأدبيات النظرية تعرض نموذج بيكر للتناول بواسطة مختلف الكتاب بهدف تبسيط محتواه دون التقليل من أهمية مقترحاته النظرية. و تتمثل أحد أهم محاولات التبسيط في تلك التي جاء بها كارد (1995-1997). و فيما يلي استعراض لما يتضمنه نموذج بيكر في أساسياته:

بافتراض أن متوسط الدخل الذي سيحصل عليه الفرد، y ، يعتمد على مستوى التعليم، s ، و بافتراض أن الفرد يتخذ قراراته بتعظيم دالة منفعة معرفة على الدخل و على تكلفة التعليم، يمكن صياغة مشكلة اتخاذ قرار التعليم على أنها تتمثل في تعظيم الدالة التالية و ذلك باختيار مستوى التعليم s :

$$u(s, y, (s)) = \log y(s) - h(s) \quad ; \quad y'(s) > 0, h'(s) > 0 \quad (8)$$

و حيث الدالة $h(s)$ محبة، كما في سائر صياغات دوال التكلفة، و تعتبر هذه الصياغة تعميماً لفكرة القيمة الحاضرة لتدفقات الدخل بعد نهاية الفترة التي يقضيها الفرد في النظام التعليمي. و كما هو معروف يتطلب اختيار مستوى التعليم لتعظيم الدالة، توفر الشرط التالي:

$$h'(s) = \frac{y'(s)}{y(s)} \quad (9)$$

و هو شرط يتطلب تساوي التكلفة الحدية للتعليم، $h'(s)$ ، مع معدل العائد الحدي للتعليم الذي تمثله نسبة الإنتاجية الحدية للتعليم، $y'(s)$ ، إلى الدخل لمستوى التعليم.

ينطوي شرط التوازن (9) على تركيبة من شأنها تفسير تفاوت الأجور المشاهد حسب تفاوت مستوى التعليم، كما من شأنه إفراز دالة شبه لوجاريتمية للكسب. و يلاحظ في هذا الخصوص أن عدم التجانس في اختيارات الأفراد لمستويات تعليمهم ينأى من التفاوت في تكلفة التعليم كما تعكسها دوال تفضيلهم

¹ "أسس العلاقة بين التعليم و سوق العمل و قياس عوائد الاستثمار البشري"، مرجع سبق ذكره، ص 7-8.

لخيار التعليم كما يتأتى من التفاوت في المنافع التي سوف تعود عليهم من التعليم كما يعكسها معدل العائد على التعليم. هذا وقد اقترح كاردر (1998) إمكانية نمذجة هذا التفاوت على النحو التالي:

$$\frac{y'(s)}{y(s)} = b_i - k_1 s \quad , \quad h'(s) = r_i + k_2 s \quad (10)$$

حيث b_i و r_i هي متغيرات عشوائية، بينما k_1 و k_2 هي ثوابت غير سالبة. وبتعويض هذه الصياغة في المعادلة رقم (9) يمكن الحصول على الاختيار الأمثل لمستوى التعليم كدالة خطية في العوامل التي تعكس التفاوت الفردي وذلك على النحو التالي:

$$s_i^* = \frac{(b_i - r_i)}{K} \quad , \quad K = K_1 + K_2 \quad (11)$$

على أساس الاختيار الأمثل يمكن تعريف معدل العائد الحدي على التعليم كما يلي:

$$\frac{y'(s)}{y(s)} = b_i - K_1 s_i^* = \frac{b_i K_2 + K_1 r_i}{K} \quad (12)$$

و يلاحظ على هذه المعادلة أن النموذج تحت الدراسة ينطوي على التفاوت في العائد على التعليم بين الأفراد إلا في الحالة الخاصة التي تكون فيها التكلفة الحدية للتعليم متساوية بين الأفراد ($r_i = r$) و لا تعتمد على مستوى التعليم ($K_2 = 0$) أو الحالة الخاصة التي يكون فيها معدل العائد الحدي للتعليم متساويا بين الأفراد ($b_i = b$) و لا يعتمد على مستوى التعليم ($K_1 = 0$).

كذلك أنه بإجراء التكامل على تعبير معدل العائد الحدي في المعادلة رقم (10) يمكننا الحصول على دالة شبه لوغاريتمية على النحو التالي:

$$\log y_i = \alpha_i + b_i s_i - \frac{1}{2} K_1 s_i^2 \quad (13)$$

حيث α_i هي ثابت التكامل. و تعتبر الدالة في المعادلة (13) تعميماً لدالة مينسر بمعنى أن التفاوت بين الأفراد يؤثر على مقطع الدالة كما يؤثر على ميل دالة الكسب.

إن معظم الأدبيات الاقتصادية ترى في التعليم والتدريب والتكوين كمحددات أساسية للإنتاجية (على الرغم من نظريات الفلتر والإشارة وتجزئة أسواق العمل في تفسير هذا الدور أو نفيه). ويعترف الكتاب الأبيض البريطاني بأهمية التعليم والتدريب في رفع القدرة التنافسية.

و تشير الأدبيات وتجارب التنمية إلى أن رفع معدلات النمو المستديم يتم عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمارات في الأصول الملموسة وغير الملموسة (مثل الابتكار والتعليم والتدريب) ، وهو ما يشكل مركزاً لتحقيق أهداف رفع الإنتاجية ومستويات التشغيل على آمد طويلة.

لقد وجد Barro & Lee 2000 , 1994 بدراستهما لمحددات النمو الاقتصادي في عدد كبير من دول العالم للفترة بين 1960 و1995، أن من محددات النمو المهمة مخزون رأس المال البشري الأولي في البلدان وخصائص سكانها. فقد بين أن النمو مرتبط إيجابياً بالمستوى الأولي لمتوسط سنوات التحصيل المدرسي من المستويين الثانوي والعالى للذكور البالغين. وفسر ذلك بأن العمال ذوي التعليم الأعلى مكملون للتقانات الجديدة، ويؤدون دوراً مهماً في نشر التقانات¹.

2-6-3- حدود النظرية:

لقد شاب القصور نظرية رأس المال البشري في عدد من الجوانب منها:

- افتراض كمال السوق، وهي ليست كذلك سواء من حيث المنافسة أو الأجور أو الحركية؛
- افتراض أن التعليم يرفع الإنتاجية وأن الإنتاجية خاصية العامل؛
- عدم قدرة متغيرات رأس المال البشري (التعليم والخبرة) على تفسير متغيرات الدخل بشكل مرض (إلا جزئياً)؛
- اختلاف الدخل بحسب العرق والجنس والخلفية العائلية ومنصب العمل...
- اختلاف النتائج باختلاف النموذج والبيانات المستعملة؛
- وجود أهداف أخرى للتعليم غير اقتصادية؛

مما دفع إلى بروز نظريات أو تفسيرات أخرى لفوارق الأجر بين العاملين. كنظرية المصفاة (La théorie du filtre) التي ترى أن التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يكشف عنها لرب العمل. و أن التعليم يلعب دور المصفاة على بوابة سوق العمل أو داخله. وقد تم اختبار هذه النظرية بالعديد من الدراسات، وكانت النتائج متفاوتة. بالإضافة إلى نظريات أخرى كنظرية الإشارة و المؤشرات التي تمكن رب العمل من تحديد الأجر قبل معرفته للإنتاجية.

2-7- قانون أوكيون (Arthur Okun):

لقد قام الاقتصادي الأمريكي أكيون (1928-1980) بدراسة تحليلية لبعض متغيرات الاقتصاد الأمريكي في الفترة الممتدة بين 1947 و سنة 1960، وقد لاحظ أن أي ارتفاع بنقطة إضافية واحدة (1%) في معدلات البطالة سيصاحبها انخفاض بثلاث نقاط (3%) في الناتج الوطني الحقيقي².

لقد أثبت Okun وجود علاقة ارتباط موجبة بين النمو و التشغيل، و علاقة ارتباط سالبة بين النمو و البطالة، إلا أن نمو الناتج الوطني بشكل عام أكبر من معدل انخفاض البطالة¹.

¹ "برامج تدريبية على الإنترنت، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة"، مرجع سبق ذكره.

² D.Ahmed Silem, D.Jean-Marie Albertini, lexique d'économie, 6^e édition, dalloz, 1999, p 377.

قبل التعرف على قانون أوكيون لابد من التعرف على فجوة أكيون:

فجوة أكيون:

إن الفرق بين الناتج الحقيقي الممكن و الناتج الحقيقي الفعلي يسمى بـ " فجوة أكيون". إن مستوى الناتج الحقيقي الممكن هو المستوى الذي يصل إليه الناتج باستعمال عناصر الإنتاج و خاصة العمل بكامل طاقاتها في العملية الإنتاجية، كلما زادت فجوة أكيون فإن معدل البطالة يزداد، ونعبر عن هذه الفجوة رياضياً²:

$$Gap\ d'Okun = PIB\ potentiel - PIB\ effectif$$

أما قانون أكيون يعطى بالعلاقة التالية:

$$U - U_N = \left(\frac{1}{3}\right) \cdot [(Y^* - Y)/Y^*]$$

حيث:

U : معدل البطالة الفعلي؛

U_N : معدل البطالة الطبيعي؛

G : فجوة أكيون هي $Y^* - Y$.

B : عدد ثابت و يساوي $(1/3)$.

إذا كانت العلاقة أعلاه مستقرة فلها عدة مزايا منها:

- 1) إن تخفيض البطالة يتطلب تخفيض فجوة أكيون عن طريق زيادة النمو الفعلي عند مستوى معطى من الناتج الحقيقي الممكن؛
- 2) تسمح هذه العلاقة بتقدير معدل النمو المناسب لتخفيض معدل البطالة بقدر معين أو العكس، تسمح بتقدير كلفة البطالة نتيجة تقليص المعدل الفعلي للنمو.

و للتوضيح أكثر، نجد أعمال مجلس التحليل الاقتصادي الفرنسي (CAE) قد بينت أن الفرق بين النمو الفعلي (تقييم إحصائي) و النمو الحقيقي (تم تقديره من طرف Insee) قد ارتفع إلى 3.3- 4 % في سنة 1998. هذا الفرق بين معدل النمو الفعلي و الحقيقي يفسر وجود إمكانية لبعث النشاط الاقتصادي من جديد. فانطلاقاً من حسابات كل من Blanchard et Fitoussi (in CAE, 1998)،

¹ «économie de l'emploi et du chômage», op, cité, p 42.

² "l'économie du travail : concepts, débats et analyses", op, cité, p 92.

فإن امتصاص معدلات البطالة من جديد بخمس نفاط (من 12.5% إلى 7.5%) مع مطلع سنة 2002 يتطلب معدل نمو مستقر عند مستويات 3.6-3.9% مع كل سنة¹.

2-8- نظرية البحث عن العمل (« La théorie du « job search »):

جاءت نظرية البحث عن العمل مع الاقتصادي (1962) G. Stigler « Information in the labour market » مع بداية الستينات لتفسّر وجود بطالة احتكاكية في سوق العمل، و ذلك بإدخال عنصر جديد في التحليل ألا و هو نقص المعلومات (Information imparfaite) حول سوق العمل. و تعتبر هذه النظرية كامتداد للنظرية النيوكلاسيكية لسوق العمل غير أنها تتخلى عن بعض الفرضيات التي تقوم عليها هذه الأخيرة².

تؤكد هذه النظرية على صعوبة توافر المعلومات الكافية و الكاملة عن سوق العمل، الأمر الذي يترتب عليه زيادة درجة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات. و تتسم عملية البحث عن هذه المعلومات بسمتين أساسيتين: تتمثل الأولى منهما في أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العمال و المؤسسات، حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث و الانتقال من قبل العاملين، و نفقات إجراء الاختبارات من قبل رجال الأعمال. و تتمثل الثانية في أنها عملية تحتاج إلى وقت طويل، و إلى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات. و تستند هذه النظرية إلى هاتين السمتين في تفسير وجود كم هائل من المتعطلين جنبا إلى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة، فضلا عن تفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة³.

وطبقا لهذه النظرية ترجع معدلات البطالة المشاهدة في المجتمع محل الدراسة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم و التفرغ من أجل البحث و جمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم و هيكل الأجور المقترن بها. و من ثم، فإنه وفقا لهذه النظرية، فإن البطالة السائدة في الاقتصاد - البطالة الاحتكاكية - تعد سلوكا اختياريا، ينتج عن سعي العمال إلى الحصول على أجور أعلى و فرص عمل أكثر ملائمة، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الأنشطة و الاستخدامات المختلفة. و من ناحية أخرى، فإن رجال الأعمال يفضلون الاحتفاظ بالوظائف الشاغرة لبعض الوقت بدلا من شغلها بأول المتقدمين، و ذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة لديهم⁴.

¹ « L'économie du travail : concepts, débats et analyses », op, cité, p 93.

² «Quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en SES ? (cas du chômage), op, cité, P292.

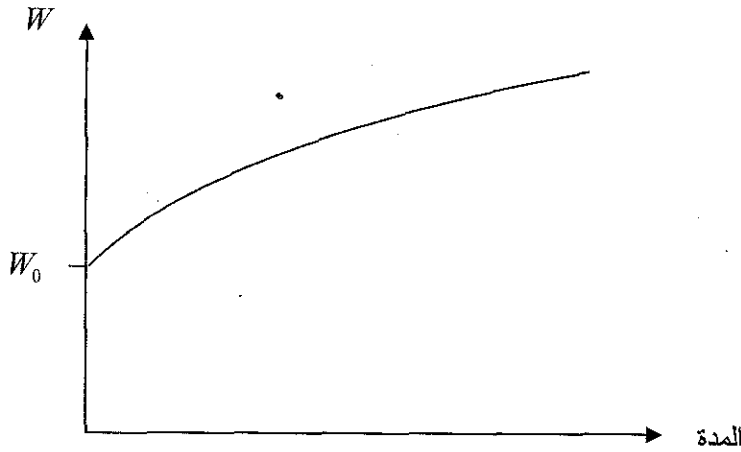
³ "مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية- تطبيقية"، مرجع سبق ذكره، ص 46.

⁴ "مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية- تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية"، مرجع سبق ذكره، ص 48.

فالفرد الذي يعرض خدماته باحثاً عن تعظيم دخله، لن يتوقف عن البحث عن منصب عمل إلا إذا تساوى العائد أو الإيراد الحدي المتوقع مع التكاليف الحدية لاقتناء المعلومات.

فالفرد أثناء بحثه يحدّد أجر الاحتياط أو القبول و هو ما يعرف بالأجر الأدنى الذي يعتبره مقبول لنوع الشغل الذي يبحث عنه. فإذا وجد عرض لعمل أين الأجر مرتفع أو معادل لمستوى W ، يقبل و تخطى عن البحث في نفس الوقت الذي يراكم فيه المعلومات و ينمي بحثه.

الشكل رقم 2-16: يوضح معدل الأجر و مدة البحث عن العمل



Source : Gérard DUTHIL, économie de l'emploi et du chômage, ellipses, 1994, p57.

فالفرد خلال بحثه على العمل يجد نفسه في اختيار إما قبول منصب عمل يعرض عليه و لكن بمستوى أجر منخفض من توقعاته، أو رفضه الشغل و البحث على عمل أكثر ربح. فترة البحث عن العمل يمكن اعتبارها كاستثمار من طرف العامل للحصول على مجموع المعلومات حول حراك سوق العمل.

و قد أسهمت هذه النظرية في تفسير فترات البطالة، و السبب في إطالتها بين فئات معينة مقارنة بفئات أخرى من قوة العمل، و ينطبق ذلك بصفة خاصة على الشباب الوافدين الجدد على سوق العمل، حيث أنه نظراً لانعدام خبراتهم بسوق العمل، يزداد معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على قدر أكبر من المعلومات. و بالتالي، يتسم هؤلاء الأفراد بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يرفع من معدل البطالة بينهم أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة.

و خلاصة ذلك، أن هذه النظرية تفسر سبب البطالة بقصور المعلومات و عدم توافرها بدرجة كافية عن سوق العمل، ولذا فإنها تمثل خطوة متقدمة عن النظريات التقليدية. و بالرغم مما أضافته هذه

النظرية عن تحليل سبب البطالة و تركزها بين فئات معينة دون الأخرى إلا أن ذلك يظل مشوبا بكثير من أوجه القصور، و يوجه إلى هذه النظرية عديدا من الانتقادات أهمها¹:

- (1) عدم اتفق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة مع الواقع المشاهد ذلك أنها تعزو سبب البطالة إلى رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل، ومن ثم، فإن هذه النظرية ترى أن البطالة اختيارية. و لكن الواقع العملي يبين أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع بالدرجة الأولى إلى الاستغناء عن العمال من قبل رجال الأعمال، و منه فإن غالبية البطالة تكون إجبارية و ليست اختيارية.
- (2) أوضحت العديد من الدراسات التطبيقية - خاصة في الدول المتقدمة- أن الفرد يكون لديه قدرة أكبر في البحث عن فرصة العمل الأفضل حينما يكون وظيفيا و ليس متعطلا. كما توجد حالات انتقالات بين الوظائف بدون مرور الفرد بحالة بطالة.
- (3) من الصعب إرجاع الارتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.
- (4) تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة و استمرارها في الأجل الطويل.

2-9- نظرية الأجور الوعالة *La théorie des salaires d'efficience*

تبين هذه النظرية أن المؤسسات تكون على استعداد لدفع أجور أعلى من أجر التوازن، و ذلك لضمان زيادة الإنتاجية و رفع مستوى الأداء ثم المساهمة في استقرار اليد العاملة بالمؤسسة باعتبار الجهد المبذول في العملية الإنتاجية مرتبط بمدى أهمية الأجر المدفوع مقارنة بالبدائل الأجرية المتاحة. و منه لا ترغب المؤسسة تشغيل عمال بأجر أقل.

و قد لاحظ H. Leibenstein (1957) ذلك حيث سجل أن زيادة الأجر يسمح للعمال التغذي جيّدا. و هذا ما يؤدي إلى ارتفاع إنتاجية العمل، و منه وجود علاقة سببية طردية بين الأجر و الإنتاجية (الأجور هي التي تحدّد الإنتاجية وليس العكس).

و قد أعطيت هذه النظرية أربع تفسيرات لتبرير العلاقة المتزايدة بين الأجر و الإنتاجية²:

- (1) سياسة الأجور المنخفضة و التي تعطي تأثير سلبي على إنتاجية العمل في المدى المتوسط و الطويل.
- (2) حتى يستطيع صاحب العمل أن يلاحظ جيّدا خصائص الأشخاص الذين يوظفهم، يمارس سياسة الأجور المرتفعة قبل أن يجلب إلى المؤسسة العمال ذوي المهارة.
- (3) الدفع بأجور مرتفعة يمكن أن يسمح بتحريض العمال على الاستثمار في عملهم.

¹ " مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية- تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية"، مرجع سبق ذكره، ص 49.

² ديودح شكرية، الدولة و سوق العمل، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، 2004/2003، ص 60.

4) الدفع بأجور مرتفعة نسبياً، يمكن أن يشكل وسيلة إظهار للعمال أن أجورهم قد دفعت بطريقة عادلة، وبالتالي يمكن أن تظهر سلوكيات مساعدة تحسن من إنتاجية العمل. ومنه فإن الإنتاجية تكون كنتيجة لمستوى الجهد المبذول من طرف الأجراء.

■ النموذج الاقتصادي:

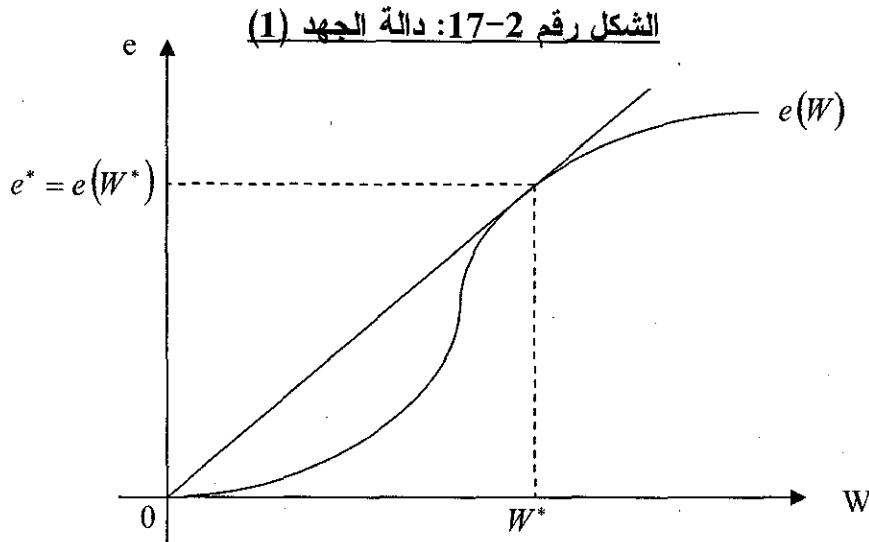
نفترض أن دالة الإنتاج هي دالة لمتغير واحد حيث: $Q = F(N)$.

العمل N ينقسم إلى جزأين: متغير الجهد و هو دالة متزايدة للأجر $e(W)$ ، و وقت العمل L . ومنه نحصل على:

$$Q = F(e(W)L)$$

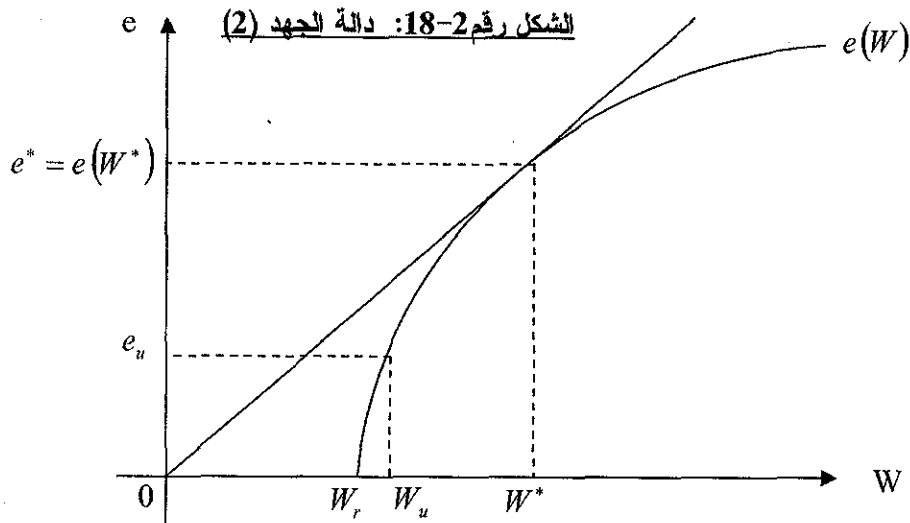
حيث: $e'(W) > 0$. دالة الجهد هي متزايدة مع الأجر، ولكن ترتفع. كذلك، $e''(W) < 0$ و التي تعكس وجود حالتين من التفاسير البيانية الممكنة:

1- دالة الجهد للأجراء (الحالة A): تكون هذه الدالة ذات مردود متزايد ثم تبدأ بالانخفاض.



Source: Pierre Cahuc, André Zylberberg, économie de travail: la formation des salaires et les déterminants du chômage, édition De Boeck, 1996, p183.

2- دالة الجهد للأجراء (الحالة B): حيث يكون الأجر أقل مما ينعدم الجهد.



Source : « Economie de travail : la formation des salaires et les déterminants du chômage, Op cité , p184.

إن التفسير و الترجمة الواقعية لمجموع هذه الآراء و الأفكار نجدها في نموذج Solow. هذا الأخير افترض أن مستوى الجهد يرتبط بمعدل الأجر الحقيقي (W) المعمول به في المؤسسة، و أن هذه الدالة e(W) متزايدة مع W إلى أن تبدأ إيراداتها بالانخفاض عند وصولها إلى حدّ معين من الأجر كما هو موضح في الشكلين السابقين¹.

نفترض أن الأجور متماثلة و أنّ دالة الإنتاج في المؤسسة يمكن كتابتها على الشكل التالي: $Q = F(e(W)L)$. هذا يدلّ على أن المجهودات الفردية تجتمع بطريقة متزايدة.

المؤسسة تعظم ربحها حيث:

$$\text{Max } \pi = F(e(W).L) - WL$$

$$L \geq 0, W \geq W_0 \text{ و}$$

لتعظيم الدالة لابد من توفر الشرط التالي:

$$F'(e(W)L) \times e(W) - W = 0 \text{ و الذي يعطينا:}$$

$$F'(e(W)L) \times e(W) = W \text{ (1)}$$

حيث W يصبح متغير داخلي لأن الأجر مرتبط بالجهد. و منه فإن الشرط على مشتقة دالة الربح بالنسبة لـ W يعطينا:

$$L(F'(e(W)L) \times e'(W)) - L = 0$$

$$F'(e(W)L) = 1/e'(W) \text{ أي: (2)}$$

¹ Pierre Cahuc et André Zylberberg, économie du travail, De Boeck, 1996, P183.

نعوض في المعادلة رقم (1) و نحصل على:

$$W = e(W)/e'(W)$$

$$W e'(W)/e(W) = 1$$

أي:

و هذا هو شرط سولو (La condition de Solow) حيث مرونة الجهد بالنسبة للأجر تساوي واحد. فإذا تغيرت الأجور بـ 1 % ، فإن الجهد يتغير هو أيضا بـ 1%. ومنه فإن تحديد الأجور يكون بصفة مستقلة عن التشغيل. فالمؤسسة تحدد أولا أجور الفعالية، ثم بعد ذلك تحدد مستويات التشغيل مع المحافظة على تعظيم أرباحها.

في الأخير، ليس شرطا أن يكون أجر الفعالية مساوي لأجر السوق. فهو يتحدد عن طريق متغيرات داخلية.

2-10- نموذج الداخلين و الخارجين « Insiders / Outsiders »:

بداية من سنة 1984، قدّم الاقتصادي السويدي A. Lindbeck و الإنجليزي D. Snower كبديل لنظرية الأجور الفعالة، " نموذج الداخلين و الخارجين - Insiders/outsiders ".

نعني بالداخلين كل العمال الذين يشاركون في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة، بينما نعني بالخارجين كل البطالين بشكل عام. فيبين هذا التوجه أن الداخلين هم الذين يساهمون مباشرة في رسم السياسة الأجرية بالمؤسسة من خلال جلوسهم إلى طاولة المفاوضات، حيث المؤسسة و من منطلق التواجد تتفاوض مع العمال و ليس مع البطالين الذين يفتقدون إلى أي تأثير. و منه فمحاولة المؤسسة تخفيض أجور عمالها تحت و عيد البطالة لا يكون فعالا على الإطلاق لسببين¹:

- يتمثل الأول في أنه يستطيع العمال المهددون الاستسلام للاقتطاع من الأجر مقابل التفاعل السلبي معه من خلال اللامبالاة ثم تخفيض الجهود المبذول في العملية الإنتاجية.
- أما الثاني فيتمثل في أن مغادرة العمال الحاليين لمناصبهم، سيلجئ المؤسسة لتوظيف عمال كانوا في عداد البطالين بأجور أقل، ليصبحوا بعد ذلك داخلين، و منه سيبدون لا محالة مقاومة لعملية تخفيض الأجور. لدى فعلى المؤسسة أن تحافظ على الداخلين الأوائل بأجور أعلى و خبرة و كفاءة و إنتاجية أكبر من خارجيين يصبحون داخلين جدد بأجور دنيا و كفاءات أقل.

¹ « L'économie du travail : concepts, débats et analyses », op, cité, P123.

خلاصة:

يحتل موضوع التشغيل مكانة هامة و متميزة في تاريخ الفكر الاقتصادي على اختلاف مدارس و اتجاهاته. فقد كان الموضوع مجال صراع فكري كبير بين هذه المدارس و الاتجاهات، و هو الصراع الذي أغنى كثيرا النظرية الاقتصادية و نتج عنه فرع خاص يخص هذا الموضوع ألا و هو اقتصاد العمل.

فمنطق التحليل يملي علينا الرجوع إلى عرض أهم المدارس الاقتصادية التي تصدّت لتفسير البطالة، كما أن عرض هذه المساهمات النظرية لها دور كبير في رسم سياسات مكافحة البطالة.

فمن خلال هذا البحث تناولنا عرض أهم وجهات النظر عند مختلف المدارس الاقتصادية، بدءا بالمدرسة الكلاسيكية و المدرسة الماركسية، و النيوكلاسيكية، المدرسة الكينزية، المدرسة النقدية، بالإضافة إلى المدارس الأخرى و ما تفرّع عنها من اتجاهات معاصرة. لكن نظرا لكثرة مساهمة النظرية الاقتصادية في الإلمام بهذا الموضوع و تشعبه، ارتأينا التعرض إلى أهم النظريات دون التعرض إلى البعض الآخر كـ:

- نظرية العقود: و التي تنطلق من فكرة بسيطة مفادها أن العمال ينفرون من ظاهرة تدبب إيراداتهم، و التي تعكسها الظروف الاقتصادية للمؤسسة، ولهذا فالعمال يفضلون اللجوء إلى تنظيم دخولهم عن طريق العقود حتى يضمنوا استقرارها.

- نظرية المساومة الجماعية: وقد جاءت للتعبير على المفاوضات الثنائية أو المتعددة الأطراف. يكون التفاوض على أمور كثيرة خاصة بسوق العمل و أهمها الأجور.

- نظرية المصفاة (La théorie du filtre): التي ترى أن التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يكشف عنها لرب العمل. و أن التعليم يلعب دور المصفاة على بوابة سوق العمل أو داخله. وقد تم اختبار هذه النظرية بالعديد من الدراسات، وكانت النتائج متفاوتة.

بالإضافة إلى نظريات أخرى كـنظرية الإشارة و المؤشرات التي تمكن رب العمل من تحديد الأجر قبل معرفته للإنتاجية.

- الفصل الثالث -

التشغيل، البطالة

و تحديد مستويات الأجور

تمهيد:

اهتم الاقتصاديون و في مختلف المدارس جنبا إلى جنب مع الحكومات في البلدان المختلفة بموضوع البطالة و التشغيل، لما له من آثار جانبية و أساسية على الاستقرار و التنمية الاقتصادية. و قد وجدت البطالة كظاهرة في أغلب المجتمعات الإنسانية سابقا و حاضرا. و لا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية يخلو من هذه الظاهرة بشكل أو بآخر.

ولأجل الإلمام بالموضوع و تحليل و فهم ظاهرة البطالة و التشغيل و التطرق إلى أهم القوى المتفاعلة في سوق العمل، سنحاول من خلال هذا الفصل استعراض مبحثين:

- المبحث الأول: البطالة و التشغيل.
- المبحث الثاني: الأجور و تحديد مستوياتها.

I - المبحث الأول: التشغيل و البطالة:

تتطوي العودة لدراسة هذا الموضوع على اجترار أربعة أحزان: غياب الإطار النظري (التحليلي) المناسب، و فقر المعلومات، حجم الاقتصاد الموازي، و تفاقم الداء مع قصور العلاج¹. و جليّ أن غياب الإطار التحليلي المناسب يعيق الفهم بداية، و يكاد الأمر يستغل على الفهم بسبب فقر المعلومات، الذي يستعصي، بدوره على التفسير في ضوء الشواهد البادية للعيان على استئراء البطالة و تبعاتها المدمرة في البلدان العربية (...). و قد يعجب المرء لعدم تخصيص الموارد اللازمة للمتابعة الدقيقة لهذا الجانب الحيوي من الواقع الاجتماعي و الاقتصادي.

◀ الإطار التحليلي: تقضي المقاربة المنهجية السليمة لقضايا البطالة في البلدان العربية البدء من إطار تحليلي شامل و متنسق لنسق تشغيل مركب. و لا يتوفّر (حسب الدكتور نادر الفرجاني) إطار نظري يوائم مثل هذا السوق. فالغالبية الساحقة من الكتابات عن أسواق العمل، و المسيطرة في مؤسسات التمويل الدولية، تنصب على الاقتصاديات الرأسمالية الناضجة و تستخدم الأطر النظرية الكلاسيكية المحدثة التي تقوم على عقلانية تعظيم المنفعة التي يطبقها أفراد أو أسر يمارسون الاختيار الحرّ بين عوائد العمل من ناحية و الاستمتاع بالفراغ من ناحية أخرى، في أسواق كاملة المنافسة، باستخدام التحليل الساكن المقارن. بالإضافة إلى ذلك، يقوم التراث العلمي المتاح، بالأساس، على البيانات و التنظير في سياق الاقتصاديات الغربية، و مراكز تطوير الثقافة المعاصرة².

كل هذا يبين عدم ملائمة الأطر النظرية السائدة، للتوصل إلى الفهم العميق و الجيد لأوضاع التشغيل في البلدان المتخلفة (...). ففي هذه البلدان نجد القيود على عمل الأسواق لهي أقوى بكثير من حالة الدول الرأسمالية الناضجة، بما يكاد يبطل فعل آليات السوق. و تبدأ القيود في مجال توفر المعلومات (...). كذلك تختلف طبيعة المؤسسات التي تقيد آلية الأسواق في المجتمعات المتخلفة عن الأسواق الرأسمالية الناضجة. فاتحادات العمال قد لا توجد، و إن وجدت فكثيرا ما تستوعب من قبل الدولة. بينما تقوى "مؤسسات" اجتماعية أخرى في البلدان المتخلفة، بالمقارنة بالرأسمالية الناضجة، مثل الفساد و الوساطة و المحسوبية. وفي النهاية، فإن التحليل المقارن الساكن لا يصلح في الأساس لمجتمعات تسعى إلى تغيير هيكلها الاجتماعي و الاقتصادي في عملية تنمية تنعقد بها من التخلف³.

¹ د. نادر الفرجاني، البطالة في الوطن العربي مجددا، بحوث و مناقشات حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، تحرير د. محمد وديع عدنان، دار طلاس للدراسات و الترجمة و النشر، 1998، ص 459.

² "البطالة في الوطن العربي مجددا"، مرجع سبق ذكره، ص 464.

³ "البطالة في الوطن العربي مجددا"، مرجع سبق ذكره، ص 464.

* يتسم مسح قوة العمل بالعينة أنه يجري على دورية أقصر كثيرا من التعداد (3 أشهر مثلا). والميزة الثانية هي تخصص المسح في أمور التشغيل و البطالة، مما يعني توافر بعض الخصائص التفصيلية التي لا يتطرق إليها التعداد. مثل مدة التعطل.

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

﴿ فقر المعلومات: تتطلب الدراسة الجادة لقضية البطالة توفر معلومات تتميز بالشمول و الدقة و الحداثة، غير أن هذه الأخيرة لا تتوفر في الدول المتخلفة. مثلا في بعض الدول المتقدمة نجد أن تقدير معدلات البطالة فيها يركز على قاعدة بيانات تشمل، بالإضافة إلى بيانات تعداد السكان، بيانات مسح قوة العمل بالعينة*. أما في معظم الدول النامية فتقتصر مصادر البيانات المتاحة على تعداد السكان الذي يجرى مرة كل عشر سنوات أو أكثر.

كما أن مسح قوة العمل بالعينة في هذه الدول إن وجد فهو يعاني من نقائص متعددة يهمنها هنا أنه كان يميل للتقليل من مدى مساهمة النساء والأطفال وكبار السن في النشاط الاقتصادي، وبقل من تقدير مستوى البطالة الحقيقية (خاصة بسبب استبعاد ما يسمى البطالة اليائسة من البطالة- نتيجة لاشتراط البحث "الجاد" عن عمل خلال الفترة المرجعية للمسح)¹.

بالإضافة إلى أن البيانات الإحصائية المقدمة من طرف المؤسسات التي تسير سوق العمل لا تتميز بالجودة (كضعف الحافز على التسجيل بسبب غياب الدور الفعال لمكاتب التشغيل إن وجدت في هذه الدول و كذلك قلة أو ضعف التعويض عن البطالة). و بالتالي يزداد قيد فقر البيانات عن التشغيل و البطالة بوجه خاص في هذه الدول.

﴿ الوزن النسبي للاقتصاد الخفي: أو ما يعرف بالاقتصاد الأسود أو الموازي و الذي أخذ في الاتساع خاصة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة. و لا تدخل أنشطة هذا الاقتصاد في الإحصاءات الرسمية، و بالتالي فإن البيانات المتعلقة بهذا القطاع في الدول النامية تكون أقل من حقيقتها. هو عادة تتمثل في القطاع الحضري الذي يضم المشروعات الصغيرة و الحرفيين العاملين لحسابهم الخاص،...

﴿ تفاقم الداء مع قصور العلاج: مع استفحال ظاهرة البطالة ونقص استخدام الموارد البشرية في العديد من دول العالم وخاصة الدول النامية، نلاحظ أن هناك نمو في القوى العاملة في السنوات الأخيرة بمقدار يفوق فرص التشغيل المستحدثة، و هذا الواقع يحول البطالة إلى ظاهرة مزمنة تتفاقم معدلاتها سنة بعد أخرى خاصة و أن التطورات و الجهود المبذولة حاليا في معظم الدول النامية لا تقدم الحلول المثلى لدفع عجلة التنمية نحو الأمام.

1-1- تعريف البطالة:

هناك صعوبة بين الاقتصاديين تتعلق بأمر الوصول على مفهوم محدد للبطالة، حيث تعددت التعريفات التي تناولتها، فيرى بعض الاقتصاديين أن البطالة هي الحالة التي تنطبق على الأشخاص القادرين على العمل و لا يعملون، ولكنهم يبحثون بصورة جدية عن فرص عمل. و يرى البعض الآخر أن البطالة تمثل

¹ د. نادر الفرجاني، البطالة في مصر: الأبعاد و المواجهة، مركز المشكاة للبحث، مصر، ديسمبر 1999.

اختلالا بين قوة العمل المتاحة في مجتمع معين و بين فرص العمل المتاحة تلك التي يتمخض عنها عدم اشتغال جزء من قوة العمل بصورة كلية أو جزئية رغم قدرتها على العمل و رغبتها فيه، ومرد ذلك كله، إلى القيود التي تفرضها حدود الطاقة الاستيعابية و قدرتها في الاقتصاد القومي. وهناك فئة ثالثة من الاقتصاديين تعرف البطالة بأنها عدم قدرة جزء من قوة العمل في الحصول على فرص عمل (...). بالإضافة إلى وجود عديد من الآراء الأخرى في هذا المجال¹.

1-1-1- المفهوم العلمي:

تعرف البطالة وفقا لهذا المفهوم بأنها "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداما كاملا أو أمثلا، و من ثمة، يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه"².

و من هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين للبطالة³:

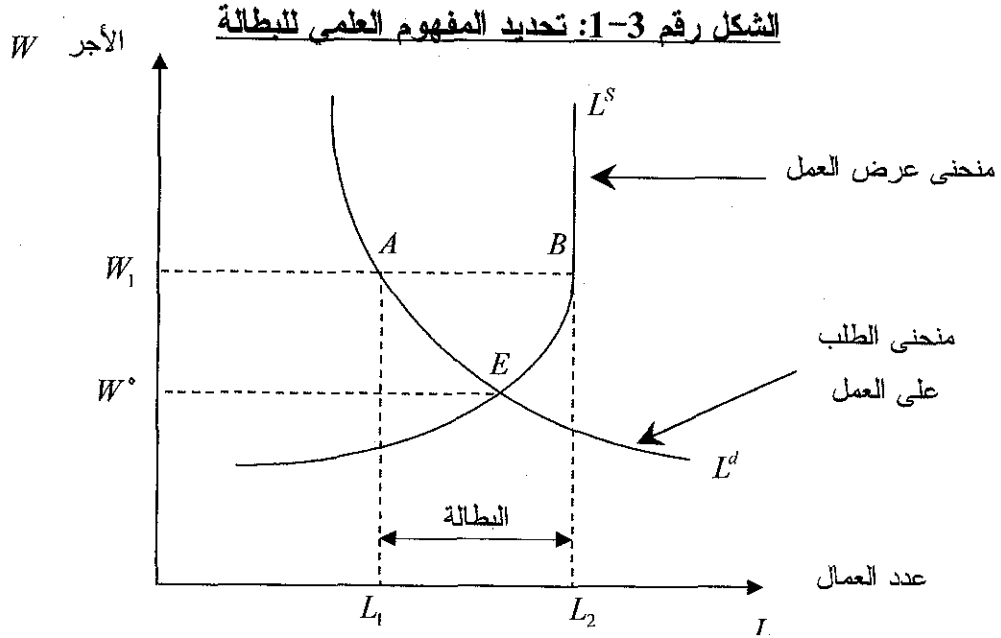
- البعد الأول، يتمثل في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة، و ذلك في حالي البطالة السافرة و البطالة الجزئية.

- أما البعد الثاني، فيتمثل في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة، مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل من حد أدنى معين، و من ثم، فإن هذا النوع من البطالة يتحقق عندما تكون إنتاجية الفرد منخفضة عن الإنتاجية المتوسطة المتعارف عليها. و تعد البطالة المقنعة المثال الواضح على ذلك.

1-1-2- المفهوم الرسمي:

تعرف البطالة بأنها الفرق بين حجم العمل المعروض عند المستويات السائدة للأجور و في ظل ظروف معينة للعمل، و حجم العمل المستخدم عند هذه المستويات، و ذلك خلال فترة زمنية معينة. أي أن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل و الكمية المطلوبة منه في سوق العمل. و لتوضيح المفهوم نرفق الشكل التالي (1-1):

¹ "مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية و تطبيقية"، مرجع سبق ذكره، ص 2.
² "مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية و تطبيقية"، مرجع سبق ذكره، ص 8.
³ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتب، مصر، 1997، ص 295.



المصدر: د. علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و أثر برنامج الاصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، 2005، ص 3.

من هذا الشكل، يتضح أن منحنى عرض العمل يكون أكثر مرونة عند المستويات المنخفضة من الأجور، و نقل هذه المرونة تدريجياً إلى أن يصير عديم المرونة عند مستوى التوظيف الكامل. أما منحنى الطلب على العمل، فيكون سالب الميل. و عند مستوى الأجر السائد في سوق العمل و ليكن W_1 ، يكون مستوى التوظيف الفعلي و المحدد بالطلب على العمل هو L_1 ، بينما مستوى التوظيف الكامل، فيتمثل بالمستوى L_2 ، و بالتالي، تتمثل البطالة في الفرق بين مستوى التوظيف الفعلي و مستوى التوظيف الكامل، و تقاس بالمسافة (L_1, L_2) . و من ثم فإن البطالة من خلال الشكل البياني تظهر على أنها الزيادة في الكمية المعروضة من العمل عن تلك الكمية المطلوبة منه عند مستوى أجر معين.

إنّ الذين لا يعملون بأجر لكنهم يرغبون في العمل هم المتعطلون (STR)، هؤلاء تعطلوا إجبارياً و ليس اختيارياً. و ينقسم هؤلاء إلى أفراد سبق لهم العمل أو تعطلوا لسبب من الأسباب (STR2) و أفراد دخلوا أول مرة سوق العمل (STR1) أي أن¹:

$$STR = STR1 + STR2$$

بوجه عام، لا يوجد هناك اتفاق حول مفهوم رسمي محدد للبطالة، بل يختلف من مجتمع لآخر. ففي اليابان تتمثل البطالة في تلك الأفراد الذين يتجاوز عمرهم 15 سنة، و يقفرون على العمل، و لا يلتحقون بوظائف حالية، و يبحثون عن عمل بصورة جدية خلال السبعة أيام الأخيرة من الشهر. وهذا يعني أن

¹ د. البشير عبد الكريم، الأبعاد النظرية و الميدانية للزكاة في مكافحة البطالة و الفقر، الملتقى الدولي حول مؤسسات الزكاة في الوطن العربي، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2004.

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

البطالة يتم حصرها كل شهر و على وجه التحديد في الأسبوع الأخير من كل شهر، و يتم هذا بالطبع عن طريق مراكز موزعة في مناطق مختلفة يسجل فيها كل فرد عاطل، اسمه و كافة البيانات في الكمبيوتر بحيث يسهل حصر البطالة بسهولة على مستوى المجتمع. و لا بد من تجديد الرغبة في العمل كل أسبوع أخير من كل شهر¹.

أما في الولايات المتحدة الأمريكية فالبطالة تتمثل في الأفراد المدنيين (غير العسكريين) الذين يزداد عمرهم عن 16 سنة و لا يعملون، و كانوا راغبين في العمل و قادرين عليه و يبحثون عن وظيفة بصورة جدية خلال فترة الأربع أسابيع من كل شهر. وهذا يعني أن البطالة يتم حصرها على أساس شهري أيضا، و لكن الذين يبحثون عن عمل يمكنهم تسجيل أسماءهم في أي يوم من الشهر، و ليس في الأسبوع الأخير كما في اليابان².

و يتضح مما سبق أن هناك فرقا بين المفهوم الرسمي للبطالة في كل من اليابان و الولايات المتحدة، و ينحصر هذا الفرق فيما يلي:

- في الوقت الذي تحتوي فيه القوى العاملة على أفراد الدفاع في اليابان، فإن أفراد القوة العسكرية يستبعدون أصلا من قوة العمل بالولايات المتحدة؛
- يحتسب الأفراد الذين يعملون عمالة ذاتية لأسرهم (دون الحصول على أجر نقدي) ضمن العمالة في اليابان، هذا في حين أنهم يستبعدون من القوى العاملة في الولايات المتحدة، لأن العمالة لا بد أن تكون مقابل أجر؛
- يحتسب الأفراد المسرحون من العمل بصفة مؤقتة و في انتظار الاستدعاء للعمل مرة أخرى ضمن البطالة بالولايات المتحدة، هذا في حين أنهم يعتبرون ضمن العمالة في اليابان؛
- يحتسب الأفراد الذين يبحثون عن عمل لمدة أربعة أسابيع الأخيرة ضمن البطالة في الولايات المتحدة، هذا في حين يحتسب الأفراد الذين يبحثون عن عمل لمدة الأسبوع الأخير فقط من الشهر ضمن البطالة في اليابان.

و منه فإن المفهوم الرسمي للبطالة في اليابان يقلل من معدل البطالة بها بالمقارنة مع الولايات المتحدة.

و بالرغم من عدم وجود تعريف رسمي للبطالة منفق عليه، إلا أنه يمكن الأخذ بتعريف المكتب الدولي للعمل حيث يعرف العاطل عن العمل كل من هو في سن العمل و يرغب فيه و يبحث عنه و يقبله عند

¹ فريد بختي، دراسة تحليلية و قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر، INPS، جوان 2005، ص 5.

² "دراسة تحليلية و قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 5.

- مستوى الأجر السائد و لا يجده خلال فترة زمنية معينة¹. و يشمل التعريف القياسي للبطالة (1983)، ILO) مجموع الأفراد القادرين على العمل و الذين هم في سن العمل و قد صرّحوا خلال المقابلة²:
- 1- أن يكون في سن العمل و هو يتحدد بين 16-60 سنة، و يتمثل السن 16 الحد الأدنى للدخول إلى سوق العمل، و ذلك بعد مرحلة التعليم و التدريب؛
 - 2- أنهم بدون عمل بمعنى أنهم لم يزاولوا أي نشاط اقتصادي خلال الفترة المرجعية (كل الأفراد الذين عملوا على الأقل ساعة واحدة خلال الأسبوع الذي يسبق التحقيق لا يعتبرون من العاطلين)؛
 - 3- أنهم مستعدين للعمل خلال فترة لا تتجاوز 15 يوما (في حالة المرض يمدد الأجل إلى شهر)؛
 - 4- إنهم يبحثون عن العمل بشكل جدّي (اتخذوا الإجراءات الفعلية). إن شرط البحث الجدّي عن العمل لا يأخذ بعين الاعتبار في تعريف المكتب الدولي للعمل في حالة الدول التي يكون فيها معدل تغطية المصالح العمومية للشغل ضعيفا؛
 - 5- إنهم بدون عمل، و هم متاحين في الوقت الراهن للعمل، و يبحثون عنه.

و بناء على ذلك فإن العاطلين على العمل يتألفون من جميع الأشخاص فوق العمر المحدد لقياس السكان النّاشطين اقتصاديا و الذين كانوا خلال الفترة المرجعية من دون عمل.

و الهدف من تحديد المعايير سألفة الذكر هو محاولة تقديم تعريف محدد و أكثر شمولاً للبطالة يصلح للتطبيق في مختلف دول العالم، و بالتالي، يمكن من خلاله قياس معدل البطالة في الدول المختلفة بنفس الطريقة حتى يمكن المقارنة بين تلك المعدلات. و يلاحظ وجود بعض الاختلافات فيما بين الدول عند قياس تلك المعدلات، بسبب اختلاف تحديد الفئة العمرية للأفراد داخل سن العمل، و كذلك الفترة التي تقاس خلالها البطالة. و هناك بعض الإنتقادات التي وجهت إلى المفهوم الرسمي للبطالة بصفة عامة، تتمثل أهمها في الآتي³:

- ✓ لا يأخذ في حسابه كلا من البطالة المقنعة و البطالة الجزئية، فالفرد يعد في تعداد العاملين مادام يعمل حتى ولو لساعة واحدة، مثله في ذلك مثل الفرد الذي يعمل سبع أو ثماني ساعات يوميا.
- ✓ لا يربط بين العمل و الإنتاجية، فالفرد الذي يعمل و ينتج ما قيمته جنيه واحد في اليوم مثلا، يحسب في تعداد العاملين مثل الفرد الذي يعمل و ينتج ما قيمته 100 جنيه.
- ✓ لا يأخذ في تعداد العاطلين إلا الأفراد الذين لا يعملون و يبحثون عن عمل، و بالتالي، يهمل قطاعا كبيرا من العاطلين الذين لا يبحثون عن عمل بعد ما ينسوا من الحصول على وظيفة.
- ✓ يتجاهل الأفراد الذين يعملون في وظائف هامشية أو يقومون بأنشطة غير مشروعة.

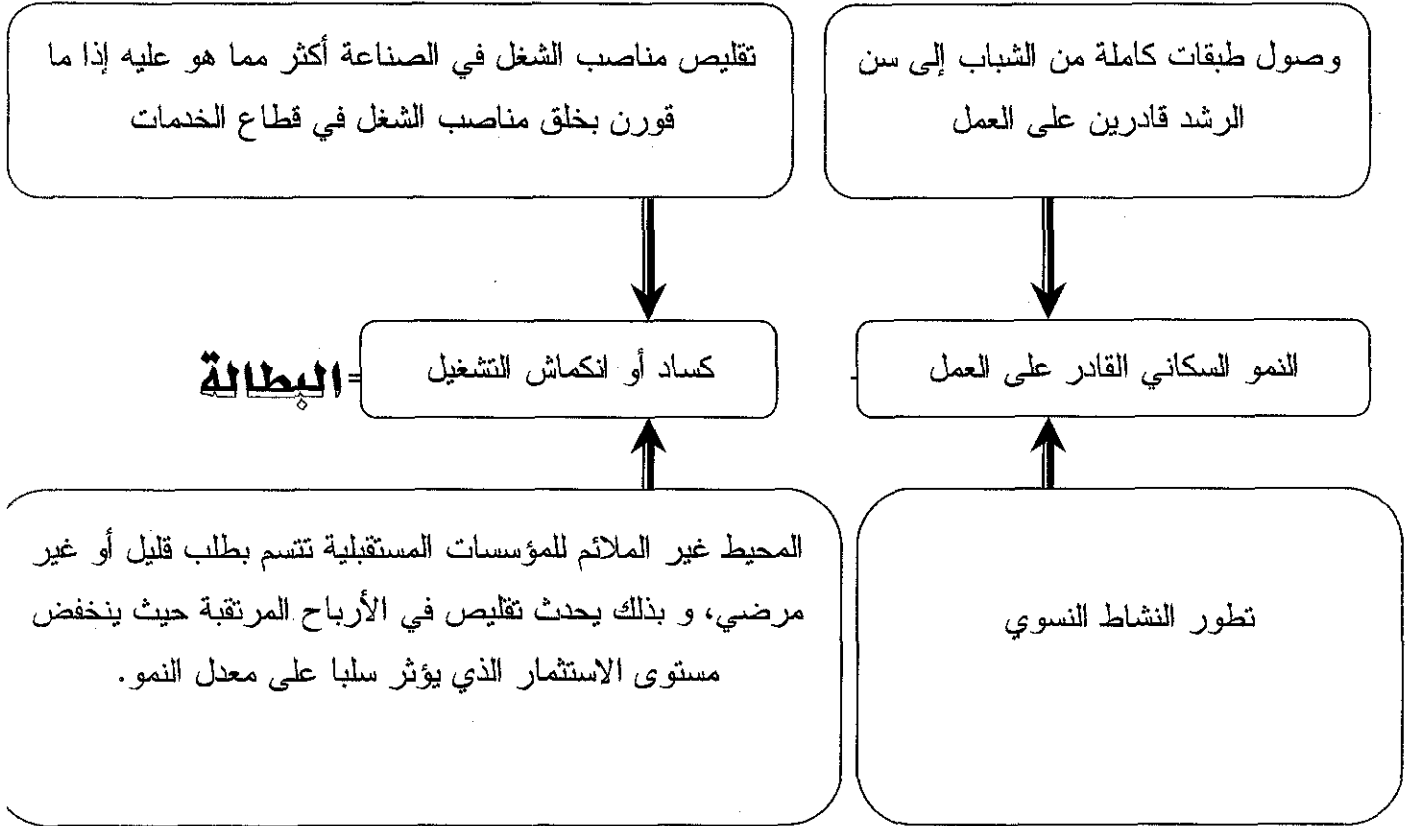
¹ "الاقتصاد السياسي للبطالة" مؤجع سبق ذكره، ص 15.

² Frédéric Teulon, Travail et emploi, ellips, Paris, 1997, P 10.

³ مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية و تطبيقية"، مرجع سبق ذكره، ص 8 / 7.

و الشكل التالي يوضح لنا أهم الأسباب الحقيقية للبطالة:

الشكل رقم 3-2: يوضح أصل البطالة



المصدر: د. شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام، جزء 2، دار الغرب للنشر و التوزيع، 2000، ص، 437.

2-1- تعاريفه المكتوبه الدولي للعمل (BIT):

يمكن تلخيص أهم المفاهيم فيما يلي:

1-2-1- المجتمع النشط حسب BIT:

المجتمع النشط يشمل جميع الأشخاص من كلا الجنسين الذين يموتون أثناء الفترة المرجعية اليد العاملة الضرورية لإنتاج السلع الاقتصادية و الخدمات، مثل ما هو معروف حسب نظام المحاسبة و الميزانيات للأمم المتحدة.

إن هذا المجتمع يشمل جميع الأشخاص الذين هم في حالة عمل أو تعطل، أما فيما يخص أعضاء القوات العسكرية المقيمين المؤقتين، الأشخاص الذين هم في حالة احتياط، الأشخاص الذين هم في حالة البحث عن العمل، العمال ذوي الوظائف الفصلية و الأشخاص أصحاب النشاطات المؤقتة، فإن تصنيفهم

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

يختلف حسب الدول، حيث أن بعض الدول تدمج هذه المجموعات كليا أو جزئيا في المجتمع النشط و بالنسبة للبعض الآخر يعتبرون عاطلون.

من جهة أخرى فإن الطلبة، خادمت البيوت، المتقاعدين، و الأشخاص الذين يتحملون أعباء الآخرين لا يدخلون ضمن المجتمع النشط.

1-2-2- التوظيف حسب BIT:

طبقا للتعريف الذي اعتمده المؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصائيات العمل الذي عقد في جنيف في أكتوبر سنة 1982، و أقره فيما بعد المكتب الدولي للعمل في الدورة "71 لمؤتمر العمل الدولي". إن التشغيل يشمل جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل، و ممن يبحثون جديا عن العمل و ذلك خلال فترة الإسناد¹ التي يشمل الأصناف التالية:

← التشغيل المأجور²:

- شخص في حالة عمل أثناء الفترة المرجعية: أي شخص قام بعمل مقابل أجره أو راتب.
- الأشخاص المشتغلين لكن غير عاملين: هم الذين قاموا سابقا بنفس العمل الحالي، لكن كانوا غائبين خلال فترة الإسناد، وكلهم ذوي علاقة قانونية بأعمالهم حيث أنهم مؤمنين على الرجوع للعمل، فترة الغياب عن العمل.

← التشغيل غير المأجور:

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 مؤقتا على أعمالهم لأسباب: صحية، حوادث، عطل،...

← الموظفون و الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص.

← الإعانات العائلية:

الذين يعيشون و يسكنون و يحصلون على قليل من السيولة، هذه الأخيرة إذا، ليست عبارة عن أجر.
← التكوين: الخاص بالأشخاص و عموما الشباب الذين يتعلمون حرف و يحصلون على أجور من أجور ذوي الاختصاص.

¹ د. صالح خصاونة، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، المطبعة الوطنية، عمان، 1995، ص 103.

² Collection statistique, N° 27, ONS, Alger.

1-3-1- قياس البطالة:

لتسهيل مقارنة معدلات البطالة عبر الزمن أو فيما بين الدول يتم حساب ما يسمى "معدل البطالة". و متلما حدث أن تمت التفرقة بين مفهومي البطالة الرسمي و العلمي، فإنه يتعين التفرقة بين مقياسين للبطالة، هما المقياس الرسمي و المقياس العلمي.

1-3-1-1- المقياس الرسمي للبطالة:

يعرف معدل البطالة وفقا لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة، أي أن:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{قوة العمل}} \times 100$$

و تمثل القوة العاملة العناصر البشرية العاملة في قطاعات الإنتاج أو قطاعات الخدمات في الدولة، و يتوقف عليها تحقيق أهداف المشروعات و الخطط التي تضعها الدولة. أي أنها تمثل نسبة السكان الذين يبلغون سن العمل و هي 15 عشر سنة عموما و يعملون أو لديهم القدرة و الرغبة و الاستعداد للعمل و يبحثون عنه بجدية¹.

أي أن قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة

و بالتالي، تتضمن مكونات قوة العمل في المجتمع ما يلي:

1. العاملون: و يتضمن هذا المكون كل الذين يعملون لدى غيرهم أو يقومون بأي أعمال ذاتية (خاصة) لكل الوقت أو بعضه، سواء أكانت عمالة مؤقتة أم عمالة دائمة، و سواء أكان ذلك في مجالات مدنية أم مجالات عسكرية.

2. المتعطلون: و يتضمن هذا المكون كل الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه و الباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة.

و يلاحظ أن هناك بعض الفئات لا تدخل ضمن القوة العاملة و هي:

¹ د. رمضان الشراح، دور المتغيرات المحلية في التأثير على سوق العمل العربية، الملتقى الدولي حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، تحرير محمد عدنان وديع، دار طلاس للدراسات و الترجمة و النشر، القاهرة، 1998، ص128.

(1) الأفراد خارج الفئة العمرية المحددة و هو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى. و وفقا لهذا يستبعد من قوة العمل الأفراد دون سن معينة، و كذلك الأفراد فوق سن معينة و هي سن التقاعد أو المعاش.

(2) الأفراد غير القادرين على العمل، مثل، المرضى و العجزة، و كذلك غير المتاحين للعمل لأسباب مختلفة، مثل: الطلبة.

(3) الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل، مثل: ربات البيوت أو الأفراد الذين لا يبحثون عن عمل ولا يرغبون فيه، و ذلك باختيارهم في ظل الأجور المتاحة.

و من الأهمية بمكان أن نشير هنا إلى الملاحظات الآتية:

1- تختلف طريقة قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى، و تتمثل أهم أوجه الاختلافات فيما يلي¹:

✓ الفئة العمرية المحددة في التعريف، و ذلك لوجود تباين في السن المحددة لقياس السكان الناشطين اقتصاديا.

✓ الفترة الزمنية المحددة للبحث عن عمل، و ذلك أن بعض الدول تحددها بأربعة أسابيع كما في الولايات المتحدة الأمريكية مثلا، بينما تحدد بأسبوع واحد في اليابان و أسبوعين في كندا حتى يحسب الفرد متعطلا.

✓ كيفية التعامل إحصائيا مع الخريجين الجدد، و كذلك مع الأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة، أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.

✓ تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة، حيث تعتمد بعض الدول على تعداد السكان فيها، بينما يعتمد بعضها الآخر على مسح العمل كالعينات، و دول أخرى تلجأ إلى إحصائيات مكاتب العمل من خلال إعانات البطالة المقدمة للعاطلين.

2- يؤخذ على هذا المقياس الرسمي للبطالة أنه يركز على البطالة الصريحة (السافرة) فقط و يهمل الأنواع الأخرى غير الصريحة للبطالة، كما لا يؤخذ في حسابه الأفراد الذين توقفوا عن البحث عن العمل بعد أن ينسوا من الحصول عليه.

و على الرغم من بساطة هذا المقياس و اتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل انتشارا، و هو المقياس الذي سوف يتم الاعتماد عليه لأنه المقياس الذي تأخذ به كافة الدول، و كذلك منظمة العمل الدولية.

¹ مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية و تطبيقية، مرجع سبق ذكره، ص12.

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

1-3-2- المقياس العلمي للبطالة¹:

وفقا لهذا المقياس، فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، وبالتالي، يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي. بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، و في هذه الحالة، يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، و يحدث ذلك إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها.

و الاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حدّ أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة، و تعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع، و بالتالي، فإن:

$$(1) \quad \text{الناتج المحتمل} = \text{قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}$$

و إذا كان معدل البطالة الطبيعي و المسموح به ذلك الذي يحافظ على استقرار الأسعار و ليكن 5% مثلا. أي: قوة العمل المحتسبة = 0.95 (من قوة العمل الكلية).

و من تم، فإن الناتج المحتمل هو ذلك الناتج الذي يتم الحصول عليه من تشغيل 95% من قوة العمل تشغيلًا كاملاً و أمثلاً.

$$(2) \quad \text{الناتج المحتمل} = 0.95 \times \text{قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}$$

$$(3) \quad \text{الناتج الفعلي} = 0.95 \times \text{قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}$$

$$(4) \quad \text{فجوة الناتج} = \text{الناتج المحتمل} - \text{الناتج الفعلي}$$

و تعرف فجوة الناتج بأنها تمثل قيمة الناتج المفقود نتيجة لعدم استخدام موارد المجتمع استخداماً كاملاً أو أمثلاً.

و من المعادلتين (2) و (3) نجد:

$$(5) \quad \text{فجوة الناتج} = 0.95 \times \text{قوة العمل} \times (\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة} - \text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية})$$

و يمكن تحويل فجوة الناتج المقاسة بوحدات نقدية إلى فجوة بطالة مقاسة بوحدات عمل، و ذلك من خلال قسمة المعادلة (5) على الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

¹ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، مرجع سبق ذكره، ص 295.

فجوة الناتج

$$\text{فجوة أو حجم البطالة} = \frac{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}}{\text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}}$$

$$(6) \quad \text{حجم البطالة} = 0.95 \text{ قوة العمل } (-1) \left(\frac{\text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}} \right)$$

$$(7) \quad \text{حجم البطالة} = -1 - \frac{\text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}}$$

و المعدلة (7) تمثل معدل البطالة وفقا للمقياس العلمي، وهذا المقياس يأخذ في حسابه كافة أنواع البطالة في المجتمع سواء أكانت سافرة أو جزئية أو مقنعة و غيرها، أو بمعنى آخر كل من البطالة الصريحة و غير الصريحة.

1-4-4- تصنيفات البطالة:

للبطالة أشكال متعددة، كل منها يرجع إلى أسباب خاصة، و علاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة. فمعرفة نوع البطالة مهم جدًا لأنه تبعًا لذلك يمكن أن نعرف الأسباب و نتمكن من تشخيص العلاج المناسب لهذه المشكلة. سنحاول ذكر بعض التقسيمات كما وردت في النظرية الاقتصادية، كما سنذكر بعض الأنواع التي ارتأينا أنها مكملة لهذه الأخيرة:

1-4-1- البطالة السافرة:

تعرف البطالة السافرة بغياب أو قلة، المساهمة في النشاط الاقتصادي، خلال فترة مرجعية قصيرة، مع توفر القدرة على العمل، و الرغبة فيه، وتقليديا يشترط البحث الجاد عن العمل خلال الفترة المرجعية لاعتبار الشخص متعطلا¹.

¹ "البطالة في الوطن العربي مجددا"، مرجع سبق ذكره، ص 496.

وهي تعبر عن البطالة الظاهرة أو المكشوفة مقارنة بالبطالة الجزئية أو المقنعة و هي بالطبع تتساوى مع البطالة الإجبارية و تشمل أنواع البطالة الاحتكاكية و الهيكلية و الدورية. إن حجم البطالة السافرة يدمج ضمن إحصائيات البطالة¹.

في البلدان الصناعية، يتزايد حجم و معدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري. و عادة ما يحصل العاطل على إعانة بطالة و أشكال أخرى من المساعدات الحكومية. أما في البلاد النامية، فإن البطالة السافرة أكثر قسوة و إيلا ما بسبب عدم وجود نظم لإعانة البطالة، و بسبب غياب أو ضآلة برامج المساعدات الحكومية و الضمانات الاجتماعية².

1-4-2- البطالة الاختيارية (Voluntary Unemployment):

تشمل هذه البطالة الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة، بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم³، ويفسر وجودها بالارتفاع النسبي في تعويضات البطالة أو الحصول على دخول أخرى غير دخل العمل (الدخل من الملكية بأنواعها أو من الإعانات و الهبات المختلفة كالدخل من الإيجار، الفائدة من الادخار أو السندات، الربح من الأسهم،...) ⁴. و ينتشر هذا النوع من البطالة بين أوساط الأغنياء الذين يعزفون عن قبول العمل في ظل الأجور المتاحة و بعض المتسولين، و كذلك الأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون منها على أجور عالية، و لا يرغبون في الالتحاق بوظائف مماثلة بأجور أقل مما تعودوا عليه من الأجور المرتفعة. إن هذا النوع من البطالة لا يؤخذ بعين الاعتبار عند إجراء المسوح أو التعدادات الخاصة بسوق العمل أو السكان على التوالي ماعدا المستفيدين من تعويضات البطالة.

1-4-3- البطالة الإجبارية:

هي حالة التعطل التي يكون الفرد مجبرا عليها رغم بحثه و رغبته في العمل و تشمل أنواع البطالة التالية: البطالة الاحتكاكية، الهيكلية، الدورية و الموسمية. و تسمى أيضا البطالة السافرة أو المكشوفة. و تدخل في إحصاءات البطالة. و هذا هو الشكل الظاهر للبطالة ذلك الذي لا يمكن للعين أن تخطئه؛ أي أنه يتمثل في فائض العرض في سوق العمل من الأفراد الراغبين في العمل و القادرين عليه⁵.

¹ "تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحيطة منها خلال عقد التسعينات"، مرجع سبق ذكره، ص 167.

² "الاقتصاد السياسي للبطالة"، مرجع سبق ذكره، ص 29.

³ "مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية و تطبيقية"، مرجع سبق ذكره، ص 30.

⁴ "تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحيطة منها خلال عقد التسعينات"، مرجع سبق ذكره، ص 164.

⁵ "مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية و تطبيقية"، مرجع سبق ذكره، ص 16.

1-4-4- البطالة الهيكلية (الفنية أو البنيوية- Structural Unemployment):

تسمى هذه البطالة بالهيكلية لأنها ترتبط بحصول تغير أساسي في الهيكل الصناعي أي البنية الصناعية، وتظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية التي تحدث في الاقتصاد. و يمكن تلخيص أسباب هذه البطالة فيما يلي¹:

(أ) التغير في هيكل الطلب: وفقا لقانون "انجل" كلما زاد الدخل الحقيقي كلما قلت النسبة المنفقة على السلع الاستهلاكية الضرورية و زادت النسبة المنفقة على السلع الكمالية، وهذا يعني أنه مع حدوث تقدم اقتصادي تتغير الأنواع و الاحتياجات، فتزداد معدلات البطالة في الصناعات التقليدية و يزداد الطلب على الصناعات الحديثة، فتزداد معدلات البطالة في الأولى دون إمكانية استيعاب هذه البطالة في الثانية.

(ب) التغير التكنولوجي: يؤدي هذا التغير إلى استخدام فنون إنتاجية و أنواع جديدة من السلع تحل محل الفنون الإنتاجية و السلع القديمة، ويترتب على ذلك الاستغناء عن خدمات عديد من العمال الذين كانوا يعملون في مجال إنتاج الفنون الإنتاجية و السلع القديمة، دون أن يكونوا قادرين على الالتحاق بالوظائف التي استحدثتها التغير التكنولوجي لاختلاف مؤهلاتهم.

(ج) التغير الهيكلي العمري للعمالة: فكلما زادت النسبة التي يحتلها الشباب صغير السن، حديث التخرج قليل الخبرة من القوى العاملة كلما زادت البطالة الهيكلية، نظرا لعدم توافر الخبرات و المؤهلات اللازمة لشغل عديد من الوظائف الشاغرة لدى هؤلاء الشباب، خاصة الوظائف الإدارية العليا و الوظائف الفنية ذات المؤهلات العالية.

(د) التدخل الحكومي: عندما تتدخل الحكومة بفرض حد أدنى للأجور أعلى من الأجر السائد في السوق الحرة، فإن هذا يقلل من رغبة رجال الأعمال في تدريب بعض العمال المتاحين بدون وظائف لتتلاءم مؤهلاتهم مع الوظائف الشاغرة، مما يطيل مدة البطالة الهيكلية بين هؤلاء العمال.

(هـ) زيادة نسبة الإناث من القوى العاملة: عندما تتاح الفرصة للزوجة بأن تلتحق بالعمل خارج المنزل مثل الرجل، فإن هذا يعطي الفرصة لأحدهما بأن ينفق وقتا أطول في البحث عن وظيفة أخرى، أو لأن يترك العمل و يذهب لمركز تعليم أو تدريب ليحسن من مؤهلاته، و كل هذا يزيد من فرص البطالة، كما أن خروج المرأة للعمل يقلل من فرص الوظائف المتاحة أمام الرجل.

¹ "دراسة تحليلية و قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 12.

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

و من بين السياسات التي تساعد على خفض البطالة الهيكلية، تقديم إعانات للتدريب و توفير المعلومات عن ظروف سوق العمل في المناطق الأخرى، و تقديم المساعدات المالية لتحفيز العمال على الانتقال الجغرافي أو الهجرة.

و البطالة الهيكلية، من حيث الأساس هي بطالة طويلة الأمد، و تتطلب نفقات كبيرة. و قد يقضي هؤلاء العاطلون فترة تستغرق مدة للحصول على عمل جديد. على أن الجماعات الأكبر سنا أو الجماعات الغير ماهرة منهم قد يجدون صعوبة أكبر على التدريب لكسب المهارات التي تتطلبها المناصب المستحدثة (...). إلا أن هذه البطالة تساعد على رفع إنتاجية عنصر العمل من خلال المستوى المرتفع للمهارة¹.

في بعض الحالات لا يمكن التمييز بين البطالة الإحتكاكية و البطالة الهيكلية، و ذلك عندما تطول فترة الانتقال من عمل إلى آخر نظرا لاختلاف العاملين وما يتطلب كل منهما من مهارة و هذا يؤدي حتما إلى تدريب إضافي.

1-4-5- البطالة الإحتكاكية: (Frictional Unemployment)

يعود هذا النوع إلى حركة العاملين وانتقالهم من عمل لآخر وهي تعتبر ظاهرة حقيقية دالة على ديناميكية سوق العمل.

و تشير البطالة الإحتكاكية إلى وجود أفراد قادرين على العمل، و يبحثون للمرة الأولى عن وظيفة مناسبة أو يبحثون عن وظيفة أفضل من السابقة عليها علما بأن هناك وظائف تناسب خبراتهم و أعمارهم و مهاراتهم، إلا أنهم لم يلتحقوا بها بسبب عدم معرفتهم بهذه الوظائف و أماكن وجودها، هذا في الوقت الذي يحاول فيه أصحاب الأعمال البحث عن العمالة البديلة للمتقاعدين لديهم أو لشغل الوظائف المترتبة على توسع المنشآت الخاصة بهم².

و نجد أيضا أن هناك بعض الأشخاص يتركون الدراسة، و بعض النساء مثلا يرجعن إلى القوى العاملة بعد انتهاء فترة الحمل، كما أن هناك بعض العمال يرغبون في الرجوع إلى أعمالهم التي سبق لهم العمل فيها. فخلال هذه الفترة يعتبر كل هؤلاء و من على شاكلتهم عاطلين عن العمل، هذا بالإضافة إلى أن هناك بعض العمال يحقق لهم عملهم الحالي الرضا إلا أنهم قد يبحثون عن عمل أو فرصة أفضل. هذه

¹ البشير عبد الكريم " تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات"، مجلة شمال أفريقيا، جامعة الشلف، العدد 01، ص 154.

² " مشكلة لبطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية و تطبيقية"، مرجع سبق ذكره، ص 17.

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

في الواقع بعض الأمثلة عن البطالة الإحتكاكية. و من هذا نجد أن السبب الرئيسي لهذا النوع من البطالة يعود إلى الصعوبة في التوفيق بين العمل المرغوب فيه و بين إيجاد هذا النوع من العمل أو الوظيفة¹.

و يتحدد مستوى البطالة الاحتكاكية في أي اقتصاد بتدفق الأفراد من و إلى سوق العمل و كذلك بالسرعة التي يمكن من خلالها للعاطل أن يجد عملا، أي ترتبط طرديا بالفترة المتوقعة للبطالة. و يساوي معامل البطالة الاحتكاكية نسبة الأفراد الذين هم في بطالة احتكاكية إلى عدد العمال المشغلين². إن طول فترة البطالة يؤثر سلبا على معدل البطالة الإجمالي و إيجابا على معدل الأجر نتيجة الانتقال إلى أعمال أفضل.

وعادة ما يتم علاجها عن طريق تقصير الفترة الزمنية التي يظل فيها العامل يبحث عن عمل وذلك من خلال تنظيم مكاتب العمل وإعلانات طلب الوظائف، وكذا تأسيس بنك للمعلومات. و هذا ما يؤدي إلى احتمال العثور على فرصة عمل في أقرب فترة زمنية ممكنة. إلا أن هذا الحل له تأثيرات جانبية غير مرغوب فيها و التي تتمثل في ترك العمال لوظائفهم الحالية و البحث عن وظائف أفضل. و في هذه الحالة يمكن تشبيه السياسات الاقتصادية بالدواء الذي ينصح به الطبيب و يتقبله المريض رغم أنه لا يخلوا من الأعراض الجانبية.

و يقسم D.I.Mackay الأفراد الذين هم في بطالة احتكاكية إلى مجموعتين³:

• المجموعة الأولى: تشمل الذين يبحثون عن أعمال جديدة تتلاءم و مهاراتهم و قدراتهم في تخصصات معينة لكي يستقروا فيها.

• المجموعة الثانية: تشمل أولئك الذين ينتقلون من عمل إلى آخر و يقبلون أي عمل متاح لفترة ثم يغادرونه عندما يجدون عملا أفضل و يستمرون في ذلك حتى يعثروا على العمل الذي يريدونه.

فمن المتوقع أن تطول فترة البطالة للمجموعة الأولى و تقصر بالنسبة للثانية لأن النوع الأول يحتاج إلى معلومات وفيرة و دقيقة عن فرص العمل البديلة و ما تسمح به من مزايا عينية و مادية و ما تتطلبه من مهارات خاصة و ذلك لاختيار العمل الأكثر ملائمة بعكس النوع الثاني.

و تتميز البطالة الاحتكاكية بتواجدها في الاقتصاديات كافة أيا كان مستوى نموها و مهما اختلفت طبيعتها، و ذلك لأن سوق العمل يتميز بطبيعته الحركية، كما أن تدفق المعلومات لا يتم بالصورة المثلى، و لأن بحث العمال عن الوظائف و بحث أصحاب العمل عن العمال عادة ما يأخذ بعض الوقت⁴.

¹ "اقتصاديات العمل، نظرية عامة"، مرجع سبق ذكره ص 89.

² رونالد إيرنيرج و روبرت سميت، اقتصاديات العمل، تعريب الدكتور فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، 1994، ص 582.

³ "تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحيطة منها خلال عقد التسعينات"، مرجع سبق ذكره، ص 153.

⁴ «Quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en SES ? (cas du chômage), op, cité, P273.

و كخلاصة، فإن البطالة الاحتكاكية تمثل بطالة مؤقتة تتوقف فترتها عموماً على مدى توافر المعلومات و شفافيتهما في سوق العمل. غير أن هذه البطالة لا يهتم الاقتصاديون بها كثيراً، لأنها لا تتطلب إجراءات تصحيحية في السياسات، و يرى بعض الاقتصاديين أنها تمثل بطالة اختيارية و ليست بالضرورة إجبارية. و يجدر التأكيد هنا، أن البطالة الاحتكاكية ليست مؤقتة و ليست اختيارية بالنسبة للظروف السائدة في الدول النامية، و إنما هي بطالة مزمنة و إجبارية¹.

1-4-6- البطالة الدورية (بطالة قصور الطلب) - Cyclical Unemployment

وهي التي تظهر بسبب الدورات (التقلبات الاقتصادية) من كساد و ركود إلى رواج و ازدهار، و تحاول معظم الدول تجنبها أو تقليل فتراتها. وقد جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية. وهي عادة ما تقل و تختفي مع فترات الرواج و الانتعاش، و لذلك فهي معبر جيد عن الحالة الاقتصادية للبلاد. و إذا استمرت لفترة طويلة فيمكن أن تتحول إلى بطالة هيكلية و ذلك لتغير الهيكل الاقتصادي للدولة خلال فترة التقلبات الاقتصادية.

لقد حاول الكثير من الاقتصاديين شرح أسباب هذه التقلبات الدورية و تقديم الحلول لها. و توصف هذه البطالة أيضاً باسم بطالة النقص أو العجز في الطلب، كما توصف باسم البطالة الكينزية، لأن كينز قد وجه اهتمامه إلى هذا الصنف من البطالة، و قد أدت دراسته إلى ظهور ما عرف باسم أساليب إدارة الطلب التي صارت تستخدم منذ الحرب العالمية الثانية².

و البطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة، هي نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة³.

و يتطلب علاج البطالة الدورية إتباع سياسات اقتصادية توسعية تهدف إلى زيادة مستوى الطلب الكلي من خلال تشجيع زيادة كل من الاستثمار و الصادرات و الإنفاق الحكومي أو إنقاص كل من الواردات و الضرائب. غير أن هذا قد لا يتلاءم مع ظروف الدول النامية، نظراً لعدم مرونة الجهاز الإنتاجي في مواجهة الزيادة في الطلب الكلي؛ مما ينعكس بدوره على ارتفاع المستوى العام للأسعار دون تحقيق زيادات محسوسة في كل من الإنتاج و العمالة. ذلك أن المشكلة في الدول النامية تنصب في جانب العرض؛ حيث أن سبب نقص الطلب الكلي هو انخفاض الدخل، بسبب انخفاض مستويات الإنتاج، و من ثم، يتطلب العلاج التأثير في جانب العرض الكلي من خلال زيادة الإنتاج و استغلال الموارد المعطلة، و هذا بدوره يؤدي إلى زيادة الدخل، و من ثم زيادة الطلب الكلي. الأمر الذي يعني أن سياسات علاج

¹ "مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية و تطبيقية"، مرجع سبق ذكره، ص 20.

² "البطالة مشكلة سياسة اقتصادية"، مرجع سبق ذكره، ص 25.

³ د. خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي: المشكلة... و الحل، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، 2004، ص 19.

البطالة الدورية في الدول النامية تكون أكثر صعوبة مقارنة بالدول المتقدمة، لأن الأولى تتطلب التأثير في جانب العرض، بينما الثانية تتم من خلال سياسات توسعية في جانب الطلب¹.

و توجد علاقة بين البطالة الدورية والبطالة الهيكلية. فمن الممكن أن تؤدي بعض التغيرات الهيكلية إلى تخفيض الطلب الكلي ومن ثم ظهور بطالة دورية.

1-4-7- البطالة المقنعة (Disguised Unemployment):

وهي التي تنشأ حينما يكون الناتج الحدي لعنصر العمل صفرًا أو سالبًا. وكانت البلاد الزراعية النامية من أشهر الأمثلة لمثل هذا النوع من البطالة. ولكن يسود الاعتقاد الآن أن هذا النوع من البطالة يوجد في معظم القطاعات الحكومية في الدول النامية بسبب التزام الدولة بتعيين الخريجين. وتكون معالجتها عن طريق تحويل العمال من القطاعات التي يتكدسون فيها إلى قطاعات أخرى أو خلق فرص عمل جديدة لهم².

فإذا وجد في وحدة إنتاجية أو في منظمة في القطاع العام أو الخاص عدد من العمال و الموظفين يفيض عن الحاجة الحقيقية، و كان بالإمكان الاستغناء عن جزء منهم دون أن يطرأ خلل أو نقص في أداء العمل أو مجموع الإنتاج، فإن ذلك الجزء يوصف بأنه بطالة مقنعة³.

و تعرف النظرية النيوكلاسيكية البطالة المقنعة بأنها الوضع الذي تتخفف فيه الإنتاجية الحدية إلى الصفر أو أقل (تصبح سالبة). و يمكن شرح ذلك بالاستعانة بمنحنى الناتج الكلي و الذي يصل في ظروف تناقص الغلة إلى أقصى حد له ثم يبدأ في الهبوط. و على ذلك فإن جميع الأشخاص الذين يتم استخدامهم بعد وصول الناتج الحدي إلى أقصى حد له، و قبل انخفاضه، لهم إنتاجية حدية تساوي الصفر. أما الأشخاص الذين يستخدمون في المرحلة التي يبدأ فيها تناقص الناتج الكلي فهم ذوي إنتاجية حدية سالبة. و الشكل التالي يبين الوضع المذكور فنجد أن جميع العمال المستخدمين في المدى N_1N_2 لا يضيفون شيئاً إلى الناتج الكلي بعد أن وصل إلى Y_3 ، و التخلي عنهم لن ينقص هذا الناتج. أما العمال المستخدمين في المدى N_2N_3 فإن إنتاجيتهم الحدية سالبة و قد تسببوا في نقص الناتج الكلي إلى Y_2 ، و التخلص منهم يؤدي إلى زيادة الناتج من Y_2 إلى Y_3 ⁴.

¹ "مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية و تطبيقية"، مرجع سبق ذكره، ص 28.

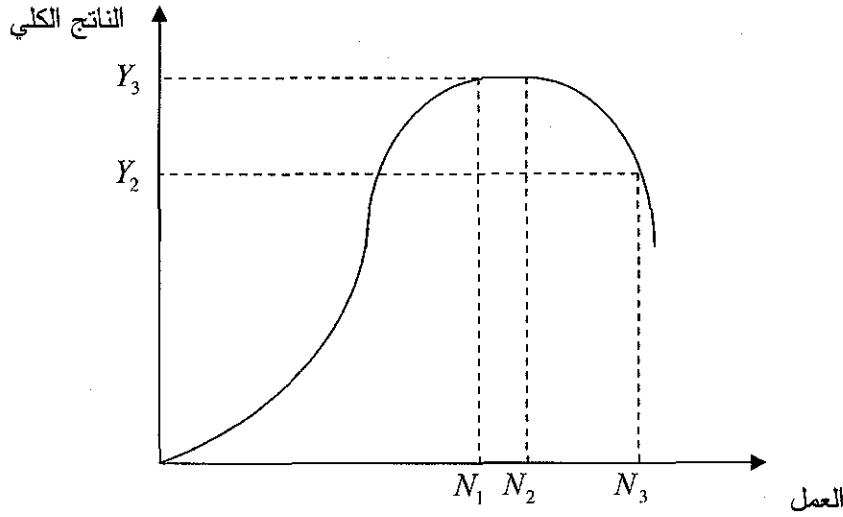
² "سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج تدريب على شبكة الانترنت"، مرجع سبق ذكره.

www.arab-api.org

³ "البطالة مشكلة سياسة اقتصادية"، مرجع سبق ذكره، ص 26.

⁴ د. عبد الرحمن يسرى، النظرية الاقتصادية الكلية و الجزئية، الإسكندرية، 2004، ص 216.

الشكل رقم 3-3: يوضح منحنى الناتج الكلي



كما يوجد مفهوم آخر للبطالة المقنعة و التي تعني الأفراد الذين يعملون و لكن ليس بكامل طاقتهم أو يعملون في أعمال إنتاجيتهم فيها أقل بكثير مما يمكن أن تكون عليه في أعمال أخرى. وقد استقر هذا المفهوم خلال الأزمة الاقتصادية العالمية حينما اضطر العمال المهرة في الاشتغال في أعمال تتطلب مهارات محدودة فكانت إنتاجيتهم محدودة، وهذا ما دفع إلى القول بأن العمالة تستخدم بكفاءة أعلى خلال فترات الانتعاش مما في فترات الكساد.

إن البطالة المقنعة تعني تبديد القوة و الجهد في أعمال تنسم بانعدام الإنتاجية و الذي يمكن أن يستغل في مجالات عمل ذات إنتاجية، فهي أشد الأشكال خطورة نظرا للتدهور الكبير في إنتاجية العمل الذي يقترن بها، كما تضغط على مستوى الأجور للانخفاض. بعكس البطالة الاحتكاكية و الهيكلية اللتان تعلمان على تحسين إنتاجية العمل¹.

لذا تعدّ ظاهرة البطالة المقنعة من أصعب أنواع البطالة من حيث التعامل معها أو علاجها، و ذلك أنه لا سبيل لعلاجها إلا بخلق مجالات جديدة للإنتاج يصاحبها فرص عمل حقيقية تستوعب فائض العمل في الأعمال المنتجة، و ذلك من خلال تغيير بنية الاقتصاد القومي و التنويع في هيكله².

1-4-8- البطالة الموسمية (العرضية) - (Seasonal Unemployment):

وهي تظهر بسبب تباين المواسم وطبيعة العمل. أي أن هناك بعض الأعمال التي لا يمكن تأديتها إلا في فصل الصيف وأخرى لا يمكن تأديتها إلا في مواسم معينة من السنة ومن ثم يظل العمال الذين

¹ التصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات"، مرجع تم ذكره، ص 166.
² "مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية و تطبيقية"، مرجع سبق ذكره، ص 32.

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

يؤدونها في حالة بطالة في فترات السنة الأخرى. وهي أقل خطورة من الهيكلية السابق الإشارة إليها. ويتم علاجها بإيجاد أعمال تتكامل مع الأعمال الموسمية أو تشغل الأوقات التي لا يعمل فيها العمال الموسميون.

و هي تشبه إلى حد ما البطالة الدورية و الفرق الوحيد هو أن دورتها هو الموسم (فترة قصيرة المدى) أما البطالة الدورية تتكرر في فترات طويلة المدى. كما يمكن تصنيفها مع البطالة الاحتكاكية لأنها ناتجة عن التغيرات الموسمية لأذواق المستهلكين و بالتالي التغيرات الموسمية في الطلب على المنتجات.

و يمكن الحدّ من البطالة الموسمية عن طريق إيجاد أعمال معينة يمكن للأفراد ممارستها، مثل اشتغال المزارعين بالأعمال العامة المتعلقة بالبنية الأساسية (مثل شق الطرق و تطهير المصارف، تعبيد الطرق) في فترات نقص الطلب على العمل في النشاط الزراعي، هذا فضلا عن تنويع المنتج الزراعي بدرجة أكبر مع التوسع في الاستثمار في الصناعات المرتبطة بالزراعة في تلك المناطق.

1-4-9- البطالة المحبطة:

تتمثل في الأفراد الذين هم فعلا في حالة بطالة و يرغبون في العمل، لكنهم ليأسهم و لكثرة ما بحثوا عن العمل و لم يوفقوا فقد تخلوا عن البحث عن العمل. و قد يكون عدد هؤلاء كبيرا و خاصة في فترات الكساد الدوري. إن الإحصاءات الرسمية لا تعبر هؤلاء اهتماما لأنهم ليسوا من الباحثين عن العمل. و من هنا لابد من إضافة معدل البطالة لهؤلاء إلى المعدل الرسمي (...). و كلما كان معدل البطالة مرتفعا، كلما كان وزن البطالة المحبطة في البطالة الكلية كبير. وقياسها يكون نافعا جدا من الناحية الاجتماعية لمعرفة عدد هؤلاء الذين يريدون العمل و لا يجدونه و من الناحية الاقتصادية كذلك حتى لا يحرم الاقتصاد من جهودهم و حتى تستغل القوة العاملة استغلالا كاملا¹.

1-4-10- البطالة الجزئية² Under unemployment:

هي بطالة الأشخاص الذين يعملون ساعات أقل من "المعتاد" يوميا أو أسبوعيا، أو يعملون خلال فترة من العام و يتعطلون فترات أخرى... أو في مواسم معينة و يتعطلون بقية العام. و هذه الأخيرة تشمل البطالة الموسمية و أيضا كافة الأعمال ضئيلة الإنتاجية التي لا يستغرق أدائها إجمالا إلا وقت ضئيل جدا و مع ذلك يخصص لها، العاملين فيها نهارهم أو ليلهم بأكمله لقضائها (...). و البطالة الجزئية تعني في الواقع أن طاقة العمل الكاملة لدى الفرد ليست مستخدمة إلا جزئيا. و لهذا السبب يمكن أن يدخل تحت مسمى البطالة الجزئية البطالة المقنعة و ذلك حينما تعرف بأنها الحالة التي يزداد فيها عدد العمال عن الحاجة الكلية للعمل فتتخفض الإنتاجية المتوسطة للواحد منهم حيث يعمل بجزء من طاقته الكاملة.

¹ "تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات"، مرجع سبق ذكره، 168.

² "النظرية الاقتصادية الكلية و الجزئية، مرجع سبق ذكره، ص 218.

1-4-11- بطالة المتعلمين¹:

من المعروف أن البطالة تصيب فئات السن الشابة والداخليين جداول سوق العمل من دون خبرات سابقة. ولكن بطالة حملة الشهادات التي تتزايد في العديد من دول العالم وفي عدد من البلاد العربية على وجه الخصوص تدفع إلى التفكير بالمدى الذي تتم فيه الاستفادة من المورد البشري المهم ومن الاستثمارات الممتدة في التعليم ومدى ملائمة ذلك التعليم بالنظر إلى بروز ظواهر عديدة تمثل هدراً للموارد البشرية والموارد المالية على السواء مثل: ظاهرة فرط التعليم حيث أخذ أرباب العمل في القطاعين العام والخاص يطلبون شهادات أعلى لملء مناصب العمل التي كانت تعزى إلى حملة مؤهلات أقل ويعود ذلك إلى فائض العرض المتزايد من حملة الشهادات. والظاهرة الثانية هي بطالة المتعلمين المقنعة وبخاصة في الحكومة والقطاع العام حيث كانت هذه الجهات تكلف تشغيل حملة الشهادات لأسباب سياسية اجتماعية أكثر من كونها لأغراض اقتصادية مرتبطة بتوصيف مناصب العمل وتحديد المؤهلات والكفاءات اللازمة فعلاً لتلبية مهامها. أما الظاهرة الثالثة فهي بطالة المتعلمين الصريحة. وفي مختلف الحالات فإن مشكلة الصلة بين التعليم وسوق العمل من حيث الكم والمحتوى تطرح بشكل حاد وينبغي على عدم إيجاد الحلول الملائمة لها تراجع في الإنتاجية وارتفاع تكلفة العمل ومن ثم خسارة في القدرة التنافسية للمنتجات و تدهور في معدلات النمو وعدم استدامتها.

1-4-12- بطالة الكامنة أو المخفية² Hidden Unemployment:

تعرف البطالة الكامنة أو المخفية بأنها وضع الأشخاص القادرين على العمل و لكنهم يشغلون أنفسهم ظاهراً بأنشطة لا تدر دخلاً و تتسبب في أنهم لا يبحثون عن أعمال منتجة تدر لهم دخلاً. و مثال هؤلاء، الطلاب الذين أتموا تعليمهم الثانوي أو المتوسط و كانوا يرغبون في الحصول على عمل بأجر و حيث لم يجدوه فإنهم يكملون تعليمهم في الجامعة أو المعاهد العليا... فإذا تخرجوا من هذه الأخيرة و لم يجدوا عملاً مناسباً بأجر، فاستأنفوا الدراسات العليا. هذه حالة من حالات البطالة الكامنة أو المخفية. كذلك أيضاً هناك الفتيات و السيدات اللاتي تعلمن أو اكتسبن خبرة و مع ذلك باقيات في منازلهن بحجة أو بأخرى، و لو وجد عمل بأجر أو راتب مجزى فسوف يخرجن إلى العمل. مثال آخر للبطالة المخفية، حالة الذين تركوا وظائفهم في سن قريب من سن الإحالة للمعاش و ما زالوا قادرين على العمل و راغبين فيه و لكنهم لا يجدون عملاً مجزياً أو بأجر مناسب فيدعون أنهم يريدون الراحة و هدوء البال في منازلهم أو في النوادي الخاصة.

¹ " سوق العمل و تخطيط القوى العاملة"، مرجع سبق ذكره.

² " النظرية الاقتصادية الكلية و الجزئية"، مرجع سبق ذكره، ص 217.

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

1-5-1- بعض الأساليب العملية لتقدير العرض و الطلب على القوى العاملة (التشغيل):

1-5-1-1- أساليب عرض العمل¹:

يلزم من أجل تحديد عرض العمل البدء بتحليل البيانات الديموغرافية و إجراء الإسقاطات الديموغرافية انطلاقاً منها. وتستوجب هذه الإسقاطات مدخلات متعددة. بالإضافة إلى معرفة الهياكل الحالية و مسارها فثمة حاجة إلى فرضيات عديدة عن سلوك المتغيرات التالية على المستويات الريفية و الحضرية و الوطنية: معدل الخصوبة الكلي و العمري، معدل الوفيات حسب الجنس، معدلات الهجرة الخارجية و معدلات الهجرة الداخلية.

و ينتج عن تحليل المدخلات و إجراء الإسقاطات معلومات تتناول: التركيبة السكانية حسب العمر و الجنس على المستوى الوطني و الحضري و الريفي، إجماليات حول إعداد السكان في السنوات المستهدفة. و باستخدام: هياكل الأعمار و الجنس للسكان من ذوي الأعمار (10 فما فوق)، و افتراضات حول معدل الإسهام (حسب الجنس و فئات العمر) في القوى العاملة (حضر، ريف، إجمالي). تتحدد تقديرات عرض العمل حسب العمر و الجنس و الحضري و الريفي و مؤشرات هيكل القوى العاملة و معدلات نموها.

و يلزم من أجل تحديد عرض العمل حسب مستويات التعليم إعداد تقديرات حول إعداد من يدخل إلى منظومة التعليم و سلوكه فيها و متى يخرج منها. و تحتاج طريقة معدل القيد أو طريقة حياة الأفرج التعليمية إلى بيانات أولية حول التوزيعات العمرية المقدر و إلى افتراضات حول سلوك معدل القيد و معدلات حياة الأفرج. و قد تتم إسقاطات حسب قطاع التعليم العام و الخاص عند الأهمية لمثل هذا التمييز و توفر البيانات.

1-5-2- أساليب تقدير الطلب من القوى العاملة²:

ثمة أساليب عديدة تستعمل لهذا الغرض تختلف فيما بينها بمدى التعقيد و الحاجة إلى بيانات مفصلة واسعة و مستمرة، و الفرضيات الضرورية لتقدير المعلمات الأساسية فيها. و نذكر من هذه الأساليب:

- 1) تقدير التشغيل (الطلب) باستعمال بيانات إنتاجية و افتراضات حول معدلات تغيرها.
- 2) تقدير التشغيل (الطلب) باستعمال دوال القيمة المضافة للتشغيل.
- 3) تقدير التشغيل (الطلب) باستعمال دوال الإنتاج.

و فيما يلي تقديم لكل من هذه الأساليب و حاجتها إلى مدخلات من البيانات.

¹ "سوق العمل و منظومة المعلومات"، مرجع سبق ذكره، المعهد العربي للتخطيط بالكويت (wps9802).

² "سوق العمل و منظومة المعلومات"، مرجع سبق ذكره المعهد العربي للتخطيط بالكويت (wps9802).

1-2-5-1- تقدير الطلب على القوى العاملة (التشغيل) وفق طريقة افتراض معدل ثابت لنمو الإنتاجية:

إن هذه الطريقة سهلة نسبياً لاستنادها إلى تقديرات القيمة المضافة المستقبلية و إلى بيانات الماضي حول القيمة المضافة لوحدة العمل محسوبة للقطاعات الرئيسية في الاقتصاد، و على الافتراضات حول نمو هذه النسبة (الإنتاجية). و عادة ما يفترض أنها تتزايد بمعدل ثابت (لأن افتراض ثباتها له قيمة تطبيقية محدودة).

- المدخلات:

- تقديرات القيمة المضافة حسب القطاع لسنة البدء و سنوات الإسقاط.
- الاستخدام في سنة الأساس حسب القطاعات.
- المستويات المحسوبة لإنتاجية العمل حسب القطاع لسنة البدء (من البيانات الفعلية عن القيمة المضافة و الاستخدام).
- المعدلات المفترضة الثابتة لنمو الإنتاجية الثابتة خلال فترات الإسقاط حسب القطاع (تقديرات من حساب الانحدار أو الطرق الأخرى).

- المعادلات والمخرجات:

- تقدير إنتاجية العمل في سنة الهدف مع نمو بمعدل هندسي سنوي.

$$LP(i, t + 5) = LP(i, t) \cdot (1 + GRLP(i, t + 5))$$

حيث:

i: القطاع و تساوي 1.

t: سنة بدء التقدير.

t+5: سنة هدف التقدير.

LP: إنتاجية العمل.

GRLP: معدل نمو إنتاجية العمل.

- تقدير الطلب على العمل (التوظيف) حسب القطاع:

$$EM(i, t + 5) = VA(i, t + 5) / LP(i, t + 5)$$

حيث:

EM: الاستخدام.

VA: القيمة المضافة.

LP: القوة العاملة.

- مخرجات إضافية:

$$EM(t+5) = \sum_{i=1}^I EM(i,t+5) \quad \text{جمة الاستخدام:}$$

$$EMP(t+5) = \sum_{i=1}^{IP} EM(i,t+5) \quad \text{مثال عن الاستخدام حسب القطاع (القطاع الأول للزراعة):}$$

حيث: IP عدد القطاعات الفرعية المجموعة في القطاع الأولي.

كما يمكن تجميع التصنيف حسب القطاعات الموسعة إلى قطاعات مختصرة كالقطاع الأولي P (كالزراعة) ...

▪ الزيادة في الاستخدام الإجمالي: $EMGR = EM(t+5) - EM(t)$

▪ الزيادة في الاستخدام حسب القطاع (الزراعي): $EMPGR = EMP(t+5) - EMP(t)$

▪ هيكل الاستخدام القطاعي حسب رمز القطاع (S مثلا):

$$\% EMP(t+5) = EMP(t+5) / EM(t+5)$$

▪ معدلات النمو في الاستخدام الكلي: $GGREM = \left[(EM(t+5) / EM(t))^{1/5} - 1 \right] . 100$

حيث: GGREM معدل النمو السنوي المتوسط الهندسي للتوظيف الكلي خلال سنوات الاستخدام الخمس.

▪ معدلات النمو في الاستخدام القطاعي (المعدل الهندسي):

$$GGREMP = \left[(EMP(t+5) / EMP(t))^{1/5} - 1 \right] . 100$$

1-2-2-5-2- تقدير التشغيل باستخدام حوال القيمة المضافة للتشغيل.

قد نفترض هذه الطريقة أن التشغيل دالة خطية في القيمة المضافة. فيمكن أن تأخذ الشكل التالي:

$$EM_{it} = a_i + b_i \cdot VA_{it}$$

حيث:

EM: الاستخدام.

VA: القيمة المضافة.

i: القطاع الاقتصادي، من 1.....n

t: الزمن، من 1.....n

a_i : ثوابت الدالة لكل قطاع i

b_i : معامل تغير القيمة المضافة للقطاع i

كما يمكن أن يكون التشغيل دالة غير خطية في القيمة المضافة من الشكل:

$$EM_{it} = a_i \cdot VA_{it}^{b_i}$$

و يمكن تحويلها إلى دالة لوغاريتمية خطية على الشكل:

$$\ln EM_{it} = \ln a_i + b_i \cdot \ln VA_{it}$$

و بإضافة الزمن كمتغير للدالة، تصبح المعادلات الثلاث أعلاه على الشكل:

$$EM_{it} = a_i + b_i \cdot VA_{it} + c_i t$$

$$EM_{it} = a_i \cdot VA_{it}^{b_i} \cdot e^{c_i t}$$

$$\ln EM_{it} = \ln a_i + b_i \cdot \ln VA_{it} + c_i t$$

و معامل التغير الزمني للقطاع أي C_i يحتوي ضمناً على تأثيرات كل من إحلال رأس المال و العمالة و التغيرات التقنية.

1-5-2-3- تقدير التشغيل باستخدام دوال الإنتاج من نمط كوب-دوغلاس (Cobb-Douglas):

إن استعمال دوال الإنتاج من نمط كوب - دوغلاس يعتبر من الطرق المثلى و الأكثر دقة، و لو أنها معقدة قليلاً، في تقدير التشغيل في السنوات القادمة. و تستعمل هذه الطريقة إذا كان للمستخدم القناعة أن دالة كوب - دوغلاس أو دوال الإنتاج الأخرى تشكل التمثيل الصحيح للعلاقة التقنية الإنتاجية حسب القطاع. كما يتطلب استعمالها توفر بيانات كافية من حيث الكم و الدقة و هو أمر يصعب توفره في العديد من الدول النامية و خصوصاً السلاسل الزمنية. و أن الشكل الشائع لدوال كوب دوغلاس هو الإنتاجية العكسية و يمكن أن تكون كما يلي:

$$EM_{it} = a_i \cdot VA_{it}^{b_i} \cdot K_{it}^{c_i} \cdot e^{d_i t}$$

حيث:

i : القطاع.

t : الزمن.

a : ثابت الدالة للقطاع i

b : عامل المرونة الذي يتعلق بالعمالة (ينسب العمالة إلى القيمة المضافة في القطاع i).

c : عامل المرونة الذي يتعلق برأس المال (ينسب العمالة إلى قيمة المخزون الرأسمالي في القطاع i).

d : عامل ينسب العمالة إلى المتغير الزمني في القطاع i

VA : القيمة المضافة.

K : مخزون رأس المال.

و يمكن تحويل الدالة أعلاه إلى دالة خطية لوغاريتمية على النمط التالي:

$$\ln EM_{it} = \ln a_i + b_i \cdot \ln VA_{it} + c_i \ln K_{it} + d_i t$$

و يحسب تقدير التوظيف في القطاع i للفترة الزمنية t+5 إذن:

$$EM_{i,(t+5)} = a_i \cdot VA_{i,(t+5)}^{[b_i]} \cdot K_{i,(t+5)}^{[c_i]} \cdot e^{d_i(t+5)}$$

حيث:

t : سنة التخطيط (الأساس).

t+5 : سنة الهدف.

$EM_{i,(t+5)}$: العمالة المشتغلة في القطاع i في نهاية الفترة الزمنية للتقدير.

$VA_{i,(t+5)}$: القيمة المضافة في القطاع i في نهاية الفترة الزمنية للتقدير.

$K_{i,(t+5)}$: مخزون رأس المال في القطاع i في نهاية الفترة الزمنية للتقدير.

و يكون تقدير التوظيف في القطاع i للفترة الزمنية t+5 باستعمال الدالة الخطية اللوغاريتمية كما يلي:

$$\ln EM_{i,(t+5)} = [\ln a_i]^* + [b_i]^* \cdot \ln VA_{i,(t+5)} + [c_i]^*$$

و بعد توفر المدخلات التالية: المستويات المقدره للقيمة المضافة حسب القطاع، المستويات المقدره للمخزون الرأسمالي حسب القطاع و معالم نوال التشغيل (كوب - دوغلاس)، يتم وفقا لهذه النظرية: استخراج مستويات التشغيل أو لوغاريتم هذه المستويات حسب القطاع لنهاية فترة التقدير و ذلك بالتقييم التجريبي لتقدير مقلوب نوال الإنتاج كوب دوغلاس أو تحويلاتها اللوغاريتمية، و باستعمال المستويات المفترضة للقيمة المضافة و المخزون الرأسمالي و متغير الزمن. كما يتم تجميع التشغيل لمختلف القطاعات و حساب الزيادة في التشغيل.

1-6- المتغيرات الاقتصادية التي يمكن أن تؤثر على التشغيل و البطالة:

إن أهم المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في حجم التشغيل و البطالة و معدلها في الاقتصاد نتلخص فيما يلي: حجم الناتج المحلي الحقيقي و معدل نموه، و حجم الاستثمار القومي الحقيقي و معدل نموه، و حجم الأجور الحقيقية و معدل نموها، و معدل التضخم، و حجم صافي الهجرة للخارج و معدل نموه، و حجم السكان و معدل نموه، و التحولات الاقتصادية المتمثلة في سياسة الانفتاح الاقتصادي و برنامج الإصلاح الاقتصادي. و سوف يتم التركيز على هذه المتغيرات فقط على الرغم من وجود عديد من المتغيرات الأخرى¹:

1-6-1- حجم الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي و معدل نموه: كلما إزداد حجم الناتج المحلي الإجمالي و

ارتفع معدل نموه أدى ذلك وفقا لمنطق النظرية الاقتصادية إلى زيادة مستوى التشغيل و التوظيف نتيجة لخلق مزيد من فرص العمل الجديدة؛ مما يترتب عليه انخفاض كل من حجم البطالة و معدلها و زيادة

¹ " مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية و تطبيقية"، مرجع سبق ذكره، ص 371.

التشغيل، و يتحقق ذلك في ظل ظروف الرواج أو الانتعاش الاقتصادي، ويحدث العكس، في ظل ظروف الركود أو الكساد. أي أن العلاقة المتوقعة بين حجم البطالة و معدلها من ناحية و حجم الناتج المحلي الحقيقي و معدل نموه، من ناحية أخرى علاقة عكسية.

1-6-2- حجم الاستثمار القومي الحقيقي ومعدل نموه: كلما ازداد حجم الاستثمار في المجتمع و ارتفع معدل نموه أدى ذلك - وفقا لمنطق النظرية - إلى خلق مزيد من فرص العمل الجديدة؛ مما يؤدي بدوره إلى الارتفاع بمستوى التشغيل، و من ثم، يسهم في الحد من الزيادة في حجم البطالة و معدلها، و العكس صحيح. أي أن العلاقة بين التشغيل و معدل نموه من جهة، و حجم الاستثمارات القومية المنفذة و معدلات النمو بها من جهة أخرى؛ هي علاقة طردية. غير أن الأمر لا يتوقف فقط على حجم الاستثمار و معدل نموه في التأثير على مشكلة البطالة؛ بل يتوقف أيضا على معامل العمل/ رأس المال، و كذلك نوعية الأنشطة التي توجه تلك الاستثمارات إليها.

1-6-3- حجم الأجور الحقيقية و معدل نموها: تمثل الأجور مكونا أساسيا من مكونات التكاليف الكلية في عمليات الإنتاج لدى المشروعات، و من ثم، فإن تغييرها يؤثر في الأرباح الخاصة بها. و بالتالي، تتأثر بها مستويات الإنتاج و التشغيل؛ فكلما ازدادت مدفوعات الأجور، و كان معدل نموها يفوق معدل نمو الإنتاجية، فإن هذا الأمر يؤدي إلى زيادة التكاليف الكلية، و من ثم، يكون ذلك على حساب الأرباح؛ مما يحدّ بدوره من النمو و التوسع في عمليات الإنتاج، و يؤثر سلبا في مستوى التشغيل و التوظيف؛ حيث يزداد حجم البطالة و معدلها. و بعبارة أخرى، فإنه نظرا لأن الأجور تمثل سعر خدمة عنصر العمل؛ فإن ارتفاعها يؤدي إلى نقص الكمية المطلوبة من العمل في الوقت الذي تزداد فيه الكمية المعروضة منه نتيجة لذلك، و من ثم، يوجد فائض عرض في سوق العمل، و يزداد هذا الفائض مع كل زيادة في مستويات الأجور؛ أي أن زيادة الأجور تؤدي في النهاية إلى زيادة حجم البطالة و معدلها، و العكس صحيح. و من ثم، فإن العلاقة المتوقعة بين حجم البطالة و معدلها من جهة و مستويات الأجور و معدلات نموها من جهة أخرى علاقة طردية.

1-6-4- معدل التضخم: هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة و معدل التضخم وفقا للمنطق التقليدي و منحنى فليبس؛ حيث أنه في ظروف الرواج الاقتصادي يزداد الطلب الكلي، و ترتفع مستويات الأسعار، و يقترن ذلك بزيادة الطلب على العمل، و يرتفع مستوى التشغيل، و من ثم، يقل حجم البطالة و معدلها، و يحدث العكس في حالات الركود. غير أن الفكر الاقتصادي الحديث قدم ما يعرف بظاهرة الركود التضخمي؛ حيث يزداد كل من حجم البطالة و معدلها مع ارتفاع معدلات التضخم. و تعزى هذه العلاقة إلى وجود عديد من التشوهات السعرية و اختلالات الأسواق؛ و خاصة سوق العمل، و هو السائد حاليا في

اقتصاديات عديدة. و لذا؛ فإنه يمكن القول، أن العلاقة بين كل من حجم البطالة و معدلها و معدلات التضخم غير واضحة الاتجاه وفقا لمنطق النظرية الاقتصادية.

1-6-5- حجم صافي الهجرة للخارج و معدل نموها: تؤدي زيادة حجم الهجرة الخارجية الصافية و ارتفاع معدلات نموها إلى تقليل عرض العمل المتاح في مواجهة الطلب عليه، فتسهم في الحد من حجم البطالة. كما أن زيادة مستويات الهجرة الصافية يترتب عليها عادة زيادة تحويلات العاملين بالخارج؛ التي يوجه جزء منها لأغراض استثمارية و إنتاجية؛ مما يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، و من ثم، يسهم في الحد من مشكلة البطالة. و قد أسهمت الهجرة الخارجية إلى حد كبير في عدم تفاقم مشكلة البطالة في الاقتصاد. و منه فإن العلاقة المتوقعة بين حجم البطالة و معدلها من ناحية، و حجم الهجرة الخارجية الصافية و معدلات نموها من ناحية أخرى؛ علاقة عكسية.

1-6-6- حجم السكان و معدل نموهم: تؤدي زيادة معدلات النمو السكاني و ما يترتب عليها من زيادة في أعداد السكان الناشطين اقتصاديا إلى زيادة عرض العمل؛ مما يؤدي بدوره إلى زيادة حجم البطالة و معدلها، نظرا لعدم قدرة الطلب على استيعاب مزيد من المعروض من قوة العمل؛ و هو ما تعاني منه معظم الدول النامية، و منها الجزائر؛ خاصة في ظل قصور فرص العمل. و يمثل هذا الأمر أحد الأسباب الأساسية لمشكلة البطالة في الاقتصاد الجزائري. أي أنه من المتوقع أن تكون العلاقة بين حجم البطالة و معدلها من جهة و حجم السكان و معدل نمو من جهة أخرى، علاقة طردية.

1-6-7- سياسة الانفتاح الاقتصادي: انتهجت الحكومة الجزائرية هذه السياسة خلال النصف الثاني من الثمانينات، و خاصة بعد الأزمة البترولية التي عصفت بالمنطقة و ما تترتب عنها من تراكم للديون الخارجية و انخفاض في معدلات النمو الاقتصادي. ولقد اقترن هذا بانخفاض مستويات التشغيل؛ و بالتالي زيادة معدلات البطالة. و منه يمكن القول أن تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي قد أسهم إيجابيا في رفع مستويات التشغيل، و الحد من مشكلة البطالة خلال الفترة الفعلية للانفتاح.

1-6-8- برنامج الإصلاح الاقتصادي: انطوى هذا البرنامج على عديد من السياسات ذات الطبيعة الانكماشية، و قد أدى ذلك إلى الحد من فرص التشغيل، و أسهم في زيادة حجم البطالة و معدلها، خاصة في ظل تطبيق سياسات إصلاح القطاع العام و الخصخصة، و تراجع دور الدولة في النشاط الاقتصادي، و الحد من التعيينات الجديدة. و من ثم، يتوقع أن يسهم هذا البرنامج في زيادة حدة مشكلة البطالة و التقليل من فرص التشغيل.

1-7-7- آثار البطالة:

تعتبر البطالة من الظواهر غير المرغوب فيها في أي مجتمع و ذلك نظرا لما تخلفه من مخاطر، و ما تعكسه من آثار سلبية واجتماعية على الأفراد و المجتمع على حدّ السواء، و يمكن حصر آثار البطالة على العموم في¹:

1-7-7-1- الآثار الاجتماعية:

- 1) يترتب على ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع ضياع جزء كبير من الإنتاج، وهو ذلك الجزء الذي كان يمكن أن يتحقق في حالة استخدام هؤلاء المتعطلين، و لا شك أن هذا يقلل من رفاهية المجتمع ككل؛
- 2) عندما يرتفع معدل البطالة تنخفض الدخل خاصة للمتعطلين و تقل الضرائب التي تحصلها الحكومة، و تزداد المدفوعات التحويلية التي يتعين على الحكومة دفعها للفقراء من المتعطلين و أصحاب الدخل المنخفضة و هذا يزيد من العجز في ميزانية الحكومة؛
- 3) لما كان ارتفاع معدل البطالة يترتب عليه نقص الإنتاج من ناحية و زيادة إنفاق الحكومة في صورة مدفوعات تحويلية و إعانات للفقراء من ناحية أخرى، فإن هذا يزيد من الطلب الكلي و من ثم يؤدي على ارتفاع معدل التضخم و زيادة المعانات على الطبقات الفقيرة؛
- 4) لا تؤثر البطالة على جميع أفراد المجتمع بالتساوي، و إنما عادة ما تتأثر الطبقات الفقيرة من العمال بدرجة أكبر، و هذا يعني أن البطالة تعيد توزيع الدخل في غير صالح الطبقات الفقيرة؛
- 5) يرتفع معدل الجريمة و الانحراف في أوقات ارتفاع معدلات البطالة مما يهدد الاستقرار الاجتماعي للمجتمع.

إضافة إلى ذلك زيادة البؤس و المعانات الإنسانية، و تجريد الأفراد من مصادر رزقهم و قوت يومهم، و إلى زيادة حالات الطلاق و الانتحار،...

1-7-7-2- الآثار الاقتصادية:

تبرز الآثار السلبية أو الخسائر الاقتصادية التي تنجم عن البطالة من خلال عملية الهدر في الموارد البشرية و عدم استغلالها على وجه أكمل، و بالتالي ضياع الإنتاج و الدخل الذي كان يمكن أن ينتج لو أمكن تشغيل هذه الموارد المعطلة، و من المستحيل بالطبع تعويض هذا الدخل، كما تخلف أيضا التراجع أو التآكل في قيمة رأس المال البشري، فمن المعروف أن الخبرات و المهارات العلمية المتراكمة التي يكسبها الإنسان خلال العمل تعتبر في حد ذاتها أصلا و ذات إنتاجية عالية، إلا أن تعطل الإنسان و

¹ "مبادئ الاقتصاد الكلي"، مرجع سبق ذكره، ص 106.

توقفه عن العمل و لفترات طويلة، لا تؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات و تراكمها فحسب، بل و إلى تأكلها و إصابتها بالاضمحلال، و حتى لو عاد إلى العمل لاحقا فإنه يصبح أقل إنتاجية و عطاء.

1-8- علاج البطالة:

يتوقف التشخيص السليم لسياسات العلاج الملائمة للبطالة على التحديد السليم لأسبابها، ويلاحظ في هذا الصدد ما يلي¹:

1- من الممكن خفض معدلات البطالة الاحتكاكية عن طريق خدمات المعلومات، التي يكون الهدف منها إعطاء معلومات كافية عن أماكن و شروط الوظائف الخالية و مزاياها.

و يمكن أيضا الحد من البطالة الاحتكاكية إذا أمكن للشباب الذين يبحثون عن عمل لأول مرة اختيار الوظيفة المناسبة لهم فعلا. و هذا لا يأتي إلا عن طريق مزيد من المعلومات عن الوظائف المتاحة مع تقديم النصيحة بشأنها من ذوي الخبرة، ذلك لأنهم إن أخطأوا في اختيار الوظيفة المناسبة أول مرة فإنهم سيتركونها بعد ذلك و يقومون مرة أخرى بالبحث عما يلائمهم.

2- علاج البطالة الهيكلية لا يأتي إلا بإعادة تدريب العمال و تأهيلهم حتى تصبح قدراتهم الوظيفية متناسبة مع ما هو مطلوب في سوق العمل. و أحد المصادر المتجددة للبطالة الهيكلية في البلدان النامية خريجي المدارس العليا والمعاهد و الجامعات، الذين لا يؤهلهم تعليمهم للوظائف المطلوبة شغلها. و العلاج هنا يتمثل في تطوير برامج التعليم و تحديثها بما يلائم احتياجات النشاط الاقتصادي.

3- السياسات الاقتصادية يمكن أن تلعب دورا كبيرا في خفض حجم البطالة الإجبارية تدريجيا. فالمفروض أن تعتمد الحكومات إلى السياسات النقدية و المالية التوسعية التي تساعد على خلاصها سريعا من الركود الاقتصادي. و في البلدان النامية يلزم بالإضافة إلى ذلك بذل جهود إنمائية مكثفة حتى يمكن رفع معدلات الاستثمار و تنمية النشاط الإنتاجي في الأجل الطويل بما يخلق فرصا متزايدة للعمل.

4- في البلدان النامية بشكل خاص (و أحيانا في البلدان المتقدمة) يمكن الاعتماد على الصناعات الحرفية و الأنشطة الصغيرة في خلق فرص عمل. فهذه الصناعات تعتمد غالبا على تقنيات مكثفة للعمل، و حيث لا تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة أو خبرة تنظيمية ضخمة للقيام بها، فإن من السهل للشباب و لكثير من الناس القيام بها. كما يجب على الأجهزة الحكومية أن تحسن معاملة هذه الصناعات و تبتعد عن مضايقاتها عن طريق التأمينات و الضرائب أو تعطيل الموافقات الرسمية الخاصة بنشاطها. و من ناحية أخرى فإن

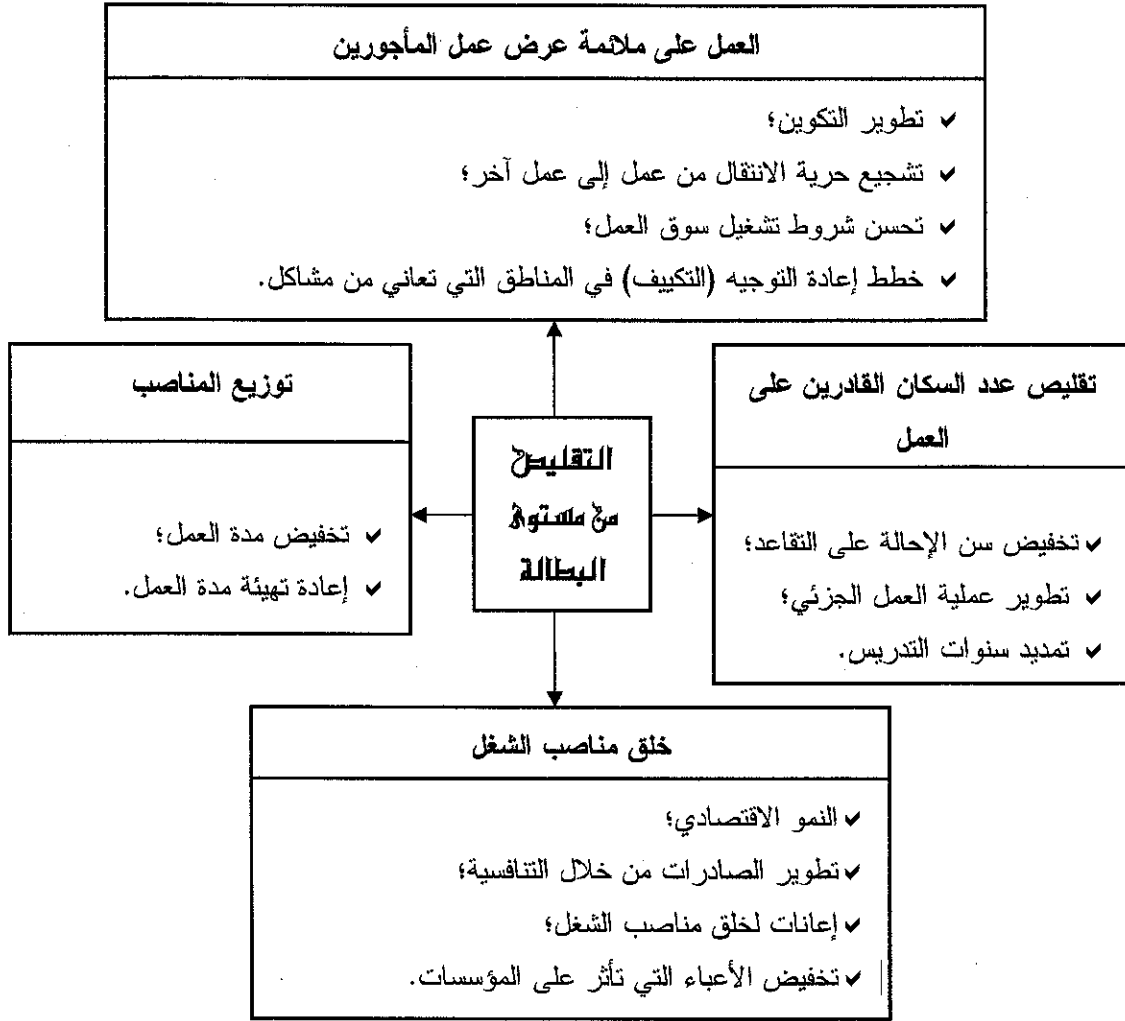
¹ " النظرية الاقتصادية الكلية و الجزئية"، مرجع سبق ذكره، ص 222.

دعم هذه الصناعات بمنحها أماكن لتقييم فيها نشاطها و حل مشكلة تمويلها و مساعدتها في تسويق منتجاتها، سوف يساعدها كثيرا على النمو و بالتالي استيعاب أعداد أكبر من الأفراد للعمل فيها.

5- 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 و الطلب عليه. و بالتالي يصبح ممكنا أن تقوم التغيرات في الأجور بدورها في تصحيح الوضع كلما اختلف بسبب البطالة. و بالطبع فإنه ليس من المنتظر واقعا أن يتم التخلص في سوق العمل من كافة العوامل التي تحد من درجة المنافسة فيه. و لكن أي خطوات تتخذ لتقليل حجم التدخل الحكومي أو النقابي في سوق العمل و الحد من سيطرة الشركات الضخمة على بعض أسواق العمل كلما أمكن الاستفادة من آلية الأجور في خفض معدلات البطالة السافرة.

و الشكل التالي يوضح بعض السياسات الأخرى المقترحة لمكافحة البطالة:

الشكل رقم 3-4: بوضوح السياسات المقترحة لمعالجة البطالة



المصدر: د. شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر و التوزيع، ص 445.

II - المبحث الثاني: الأجور و تحديد مستوياتها

إنه لمن الضروري تناول موضوع الأجور من أجل الفهم الجيد للموضوع قيد الدراسة، باعتباره أكبر مشكل لدى العمال. فيمكن للأجور أن تفسر الميكانزمات التي تحكم سوق العمل و تبين العلاقة بينه و بين الأسواق الأخرى. و من ثم فإن تحديد سياسة الأجور المثلى سوف تعمل على التحكم في معدلات البطالة و تحقيق استقرار في مستويات التشغيل و من ثم تحقيق الاستقرار الاقتصادي من حيث المساهمة في إعادة توزيع الدخل على مختلف شرائح المجتمع و كذا ضبطه بشكل لا يفتح مجالاً للتضخم.

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

2-1-1- الأجر:

2-1-1-1- تعريفها:

الأجر هو عبارة عن ثمن العمل الذي يحدد في الغالب مسبقا أي قبل مزاوله العمل كما قد يتحدد في السوق (الفكر الليبرالي). بينما يعتبر ثمن قوة العمل في الفكر الماركسي.

أما المشرع الجزائري و في قانون¹ 90-11 فقد اعتبر العامل الأجير بأنه ذلك الشخص الذي يبذل مجهودا يدويا أو فكريا مقابل أجر في إطار التنظيم و لحساب موظف.

2-1-1-2- أنواعها:

إن حركة البائع و المشتري في سوق العمل تساعد على توزيع العمال و وضع الأجور المناسبة لكل أنواع العمل اللازمة للاقتصاد. و يعتبر الأجر بالنسبة للعامل هو الدخل (دخله من العمل) الذي يمكنه من العيش و الإنفاق بافتراض أنه الدخل الوحيد الذي يحصل عليه². و من هنا يجب التفرقة بين مختلف الأجور الموجودة في سوق العمل³:

◀ **معدل الأجر Wage rate:** هو تكلفة سلعة العمل لوحدة الزمن (ساعة، أسبوع، شهر،...). و إذا كان معدل الأجر للعامل وفق مفهوم رصيد الأجر هو حاصل قسمة مخصص الأجر (إجمالي الأجر) على عدد العمال، فإن ثمة حدا أدنى للأجر يتمثل في حد الكفاف الذي يحتاجه العامل ليبقى على قيد الحياة، و حدا أقصى يتوقف على ما يخصصه صاحب رأس المال كمخصص أجر.

◀ **الأجر الاسمي Nominal wage:** هو ما يتقاضاه العامل لوحدة العمل المبذولة بالعملة المعينة و بالأسعار الجارية. لذلك فإن أي تغير في الأجر النقدية الاسمية قد ينخفض جزئيا أو كليا نتيجة للتغير في المستوى العام للأسعار.

◀ **الأجر الحقيقي Real or Consumption wage:** هو القوة الشرائية الحقيقية لأجر العامل. و هو الأجر الاسمي مقسوما على أحد مقاييس الأسعار و يحسب كالتالي:

$$w = \frac{W}{P} \text{ حيث } w: \text{ الأجر الحقيقي، } W: \text{ الأجر الاسمي، } P: \text{ المستوى العام للأسعار.}$$

و يستخدم الأجر الحقيقي في حالة مقارنة القوة الشرائية لكسب العامل على امتداد فترة زمنية عندما يتغير مستوى الأجر و أسعار المنتجات.

¹ الجريدة الرسمية، 1990/04/21، العدد 17.

² "اقتصاديات العمل: نظرة عامة"، مرجع سبق ذكره، ص 12.

³ "مؤشرات سوق العمل"، مرجع سبق ذكره.

◀ **الأجر الإضافي Supplementary wage:** كما يعرف بالساعات الإضافية، فهذا الأجر يتقاضاه العامل مقابل قيامه بوظيفة إضافية بعد انتهاء وقته الفعلي المحدد قانوناً، و يكون معدل الأجر لكل ساعة إضافية عادة في الأصل أعلى من معدل أجر ساعة عادية لتغطية التضحية الإضافية المقدمة من طرف العامل في هذه الحالة.

2-2-2- طرق تحديدها:

2-2-2-1- تحديدها عن طريق القانون¹:

جاء تدخل الدولة في مجال تحديد الأجور بعد معاينة الظروف الصعبة التي كان يعيشها العمال في فترات الأزمات الاقتصادية التي مرت بها البلدان الرأسمالية، وما انعكس على الطبقة العاملة من ضعف في مستوى الأجور (...).

و قد جاء هذا التدخل في مجال تحديد الأجور وفق طريقتين: الأولى مباشرة تمثلت في سن التشريعات و القوانين الخاصة بتحديد الأجور و تنظيم علاقات العمل، منها تحديد الأجر الأدنى المضمون بعد التشاور مع النقابات العمالية و المستخدمين بأخذ بعين الاعتبار بعض المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية المرتبطة بالموضوع، مثل الإنتاجية المتوسطة و مؤشرات أسعار الاستهلاك. أما الثانية تتمثل في تدخل الدولة بطريقة غير مباشرة كالمبادرة بتسهيل و تمهيد اللقاء بين ممثلي العمال و ممثلي الشركات في إطار المفاوضات الجماعية. كل هذا أدى إلى ظهور أجور محددة بواسطة القانون أو باتفاق الدولة و النقابة و المؤسسة.

2-2-2-2- المفاوضات الجماعية²:

يمكن تعريف المساومة الجماعية بأنها الأداء الذي يدل على التزام تبادلي طوعي بين صاحب العمل (ممثلي رجال الأعمال) و ممثلي العمال (مسؤولي النقابة) للاتفاق على تحديد الأجور، عدد ساعات العمل، شروط التوظيف، و الظروف المحيطة بالوظيفة و من ثم التوصل إلى عقد جماعي مكتوب ينص على الاتفاقات التي تم التوصل إليها. و تعتبر عملية المساومة الجماعية علاقة مستمرة بين صاحب العمل و ممثلي العمال و ليس مجرد عقد اجتماعات دورية فيما بينهما.

إن عملية المساومة الجماعية تتسم بالديناميكية و المرونة الكبيرة، كما أنها عملية تقنية تلزم المستخدم و المستخدم على السواء من خلال عقد مبرم بينهما، أين يلتزم الأول بدفع أجر الثاني، كما تلزم الثاني بالقيام بعمله و واجباته غير منقوصة منها التواجد في مكان العمل في وقته على أقل تقدير.

¹ "محددات الأجر في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 21.

² "نظرية اقتصاد العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 131.

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

جاءت هذه الممارسات الخاصة بتحديد الأجور في الوقت الحاضر كحتمية تاريخية تفرضها ظروف العالم الثالث الاقتصادية و التأزم الشديد في علاقات العمل نتيجة الانتقال من الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج إلى الملكية الفردية لوسائل الإنتاج و ظروف إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية. أما في البلدان الرأسمالية ذات السبق في هذا المجال فإن بداية ممارسة تحديد الأجور بهذا الأسلوب جاءت بإيعاز من حكومات هذه البلدان، و كمثال عن ذلك بريطانيا. و تعتبر الاتفاقات الجماعية من المكاسب الكبرى التي أقرتها القوانين والتنظيمات الاجتماعية في البلدان الرأسمالية المتطورة، و أصبحت الإطار الأنسب لتنظيم علاقات العمل و خاصة في مجال الأجور¹.

إن تحديد هذا الأجر مرّ بمراحل كثيرة ليستقرّ عند الطريقتين المذكورتين، تتمثل الأولى في التحديد القانوني للأجور بفعل تدخل السلطات العمومية، سواء عن طريق التنظيم و التشريع. أما الطريقة الثانية و بحكم مرونتها، انتشرت انتشارا واسعا في العالم، كونها تسمح بتحديد الأجور سواء في الوحدة أو على مستوى مركزي، اعتمادا على معايير أكثر اقتصادية و مصداقية و أشمل اجتماعيا، حيث تطور دور النقابة ليبلغ مرحلة الاهتمام بموضوع الإنتاجية إضافة لمطالبه التقليدية.

2-3- معايير تحديد الأجور:

إن المحددات الاقتصادية للأجور كثيرة، إلا أننا سنركز على أهم هذه المتغيرات²:

2-3-1- المعيار الاقتصادي:

2-3-1.1- الدخل الوطني:

أصبح مفهوم الدخل و الناتج الوطنيين في العصر الحديث من المفاهيم الرئيسية التي تدخل في قياس الرفاهية الاقتصادية للمجتمع و تحقيق الاستقرار الاقتصادي. فالدخل الوطني يعبر عن مجموع الدخول النقدية التي يحصل عليها المقيمون في البلد من خلال مشاركتهم النشاط الإنتاجي في ذلك البلد خلال سنة معينة. يحصل العمال على جزء من هذا الدخل في شكل أجور و يذهب الباقي في شكل ربح أو ربح أو فائدة (...).

و يعتبر هذا الدخل أحد المحددات الرئيسية لمستوى المعيشة. إن ارتفاعه و تحسنه يؤدي إلى ارتفاع مستوى معيشة الأفراد. و نقصد بالدخول هنا؛ الدخول الحقيقية و ليس الاسمية. و ذلك بغية إبعاد أثر الخداع النقدي (Money Illusion).

استخدم هذا المتغير كمؤشر لقياس مدى تطور المجتمعات الحديثة و رفاهيتها. لذا فإن هذا الدخل قد يتعرض إلى تراجع في النمو بسبب تعرض جانب مهم من الثروات البشرية أو الاقتصادية أو كليهما

¹ "محددات الأجر في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 23.

² "محددات الأجر في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 88.

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

للعلل. و ذلك بسبب سوء استخدام كل الإمكانيات المتاحة، مما يزيد في تدهور حجم الدخل الوطني، و الذي ينعكس سلبا و مباشرة على حصة الأجور إلى الدخل الوطني.

2.1.3.2 الإنتاجية:

إن جميع القضايا الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في العصر الحديث مرتبطة ارتباطا وثيقا بمدى تطور و تحسن معدلات الإنتاجية، فارتفاع معدلات الأجور و مستويات المعيشة في الدول المتقدمة ما هو إلا نتاج تطور و تحسن معدلات الإنتاجية الوطنية. و لهذا قد أدركت هذه الدول أهمية الإنتاجية بالنسبة لمستوى المعيشة، فعملت على توفير الشروط المساعدة على ذلك (...).

نستنتج مما سبق، أنه يمكن اعتبار أن دخول الأفراد مرتبطة بشكل كبير بمستويات الإنتاجية في الدول التي تتميز اقتصادياتها بالمنافسة الحرة، فتكون أجرة العامل بقدر مساهمته في الناتج و التي تقاس بإنتاجيته الحدية. و كون المساهمة مرتبطة بخصائص ذلك العامل، فإن الأجر سيختلف باختلاف هذه الخصائص، و بمدى التغير في الطلب على هذه الخصائص في سوق العمل، و التي تتمثل في الغالب بالمستوى التعليمي و الثقافي، و التكوين و التدريب و التربص و الخبرة و السن،...

< مفهوم الإنتاجية:

إنه من الصعوبة بمكان تحديد تعريف ووحيد للإنتاجية، فقد يختلف المفهوم بين النظم الاقتصادية الحديثة المعروفة كالأشترابية و الرأسمالية. كما قد يختلف التعريف بحكم ارتباطه بمتغيرات أخرى، فيجب التفرقة هنا بين إنتاجية العمل، و إنتاجية رأس المال، إنتاجية المواد الخام... الخ. كما قد يصدر الاختلاف من حيث عدم القدرة على التفرقة بين مفاهيم الإنتاجية و مؤشرات قياس الإنتاجية، و التي ما هي في الأصل سوى تعبير كمي عن الإنتاجية.

و تعرف إنتاجية العمل على أنها الناتج عن ساعة العمل و صورة الكسر تتكون من إحدى صيغ الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة، و عادة ما يؤخذ على مستوى الصناعة، بينما مخرج الكسر هو مدخل العمل مأخوذا من بيانات الصناعة المعنية للتشغيل و الساعات. و بسبب تعقد عملية الإنتاج فإن هذه القياسات العريضة للإنتاجية ليست بالضرورة مؤشر عن فعالية العمل. و هناك بحوث أخرى في قياس الإنتاجية تدخل إسهام استثمارات المصانع و الأدوات (التجهيزات)، نوعية قوة العمل و تقيس الساعات الفعلية في الشغل¹.

ومنه فإن إنتاجية العمل هي العلاقة النسبية بين الناتج وعدد العاملين:

¹ "مؤشرات سوق العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 14.

$$\text{إنتاجية العمل} = \frac{\text{الناتج}}{\text{عدد العاملين}}$$

وهنا نشير إلى مسألة مهمة، وهي أن إنتاجية العمل أخذت تحتل حيزا مهما وكبيراً، في الدراسات الاقتصادية بفعل فاعلية العمل، بما يجعله عاملاً متحركاً وقابلاً للتحسن باستمرار من أجل زيادة الإنتاجية، وتعتبر زيادة إنتاجية العمل قانون اقتصادي عام لتوجهات المجتمع، ويعتمد هذا القانون على خصائص النظام الاجتماعي والاقتصادي وخصائص علاقات الإنتاج السائدة. خاصة وأن عنصر العمل يسهم ومن خلال كفاءة أدائه بتحقيق الكفاءة في استخدام المدخلات الأخيرة.

وهناك عدة طرق لحساب إنتاجية العمل، من خلال اعتماد ما يلي:

1- كعلاقة بين الإنتاج المحقق والوقت المبذول فيه، ويعبر عنه بالإنتاج المحقق خلال الوحدات الرئيسية.

2- كعلاقة بين الوقت المبذول في الإنتاج وحجم الإنتاج المحقق ويعبر عنه في كمية العمل المبذول لوحدة المنتج. وتعتمد هذه الطريقة الطرق التالية في قياس إنتاجية العمل:

■ الطريقة الطبيعية: وتعتبر هذه الطريقة من أسهل وأدق الطرق المستخدمة في حساب وتخطيط الإنتاجية، وهي تعبير مباشر عن تأثير قوة العمل ومدى تطورها ويعبر عن الإنتاجية بموجبها:

$$\text{الإنتاجية} = \frac{\text{عدد الوحدات المنتجة من سلعة معينة}}{\text{الزمن الفعلي اللازم للإنتاج}}$$

$$\text{ويرمز إليها: } PL = \frac{Y}{T}$$

حيث أن (PL) نرمز إلى إنتاجية العمل و (Y) ترمز إلى كمية الإنتاج و (T) زمن الإنتاج.

■ طريقة الأسعار الثابتة: وتعتمد هذه الطريقة على تثبيت أسعار المنتجات خلال الفترة الزمنية المراد قياس تطور الإنتاجية خلالها ويعبر عنه ذلك بالمعادلة التالية:

مجموع الإنتاج من كل نوع X السعر الثابت

$$\frac{\text{الإنتاجية} = \text{مجموع الإنتاج من كل نوع X السعر الثابت}}{\text{عدد العاملين (أو ساعات العمل)}}$$

$$PL = \frac{\sum Y - R}{L} \quad \text{ويرمز لها:}$$

حيث أن (Y) تعني كمية الإنتاج من كل نوع و (R) السعر الثابت للوحدة من كل نوع و (L) تعني عدد العاملين.

▪ طريقة القيمة المضافة: تستخدم هذه الطريقة لغرض تلاقي تأثير الإنتاجية بقيمة مستلزمات الإنتاج التي تعكس التغير الظاهري في الإنتاجية ويمكن قياس الإنتاجية بموجب ذلك من خلال:

$$\frac{\text{مجموع الإنتاج من كل نوع} \times \text{القيمة المضافة لكل وحدة من وحدات الإنتاج}}{\text{عدد العاملين}} = \text{الإنتاجية}$$

و تتأثر الإنتاجية بمجموعة من العوامل يمكن تلخيص أهمها فيما يلي¹:

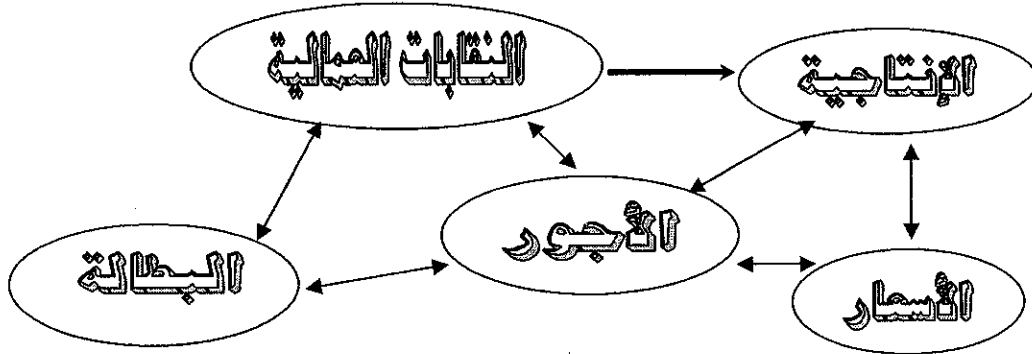
- مجموع العوامل التكنولوجية (تطوير أدوات الإنتاج و صيانتها، تنظيم العمل، البحث العلمي و التقني، وناشر انتشار التقنية و تطبيقاتها، الاستثمارات المادية).
- مجموع العوامل البشرية (القيم اتجاه العمل و الحوافز المادية و المعنوية، التعليم و التدريب، الصحة و التغذية، شروط العمل الإنسانية، الأمن الصناعي، التنظيم النقابي و المهني، فرص القيادة، الإدارة و تنظيم استخدام وقت العمل، إدارة أدوات الإنتاج، مراقبة الجودة،...).
- مجموع العوامل الطبيعية و المادية و المجتمعية (مواد الإنتاج و أنواع المنتجات، الخدمات الاجتماعية الملحقه بالعمل، الظروف الطبيعية و المناخية، البنى المؤسسية، الفقر و نمط توزيع الدخل...).

¹ "سوق العمل و تخطيط القوى العاملة"، المعهد العربي للتخطيط، مرجع سبق ذكره.

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

إن جل المفاوضات و الاتفاقات الجماعية التي دارت بين النقابات العمالية و المستخدمين أو من يمثلهم كانت في السابق خاصة بقضايا الأجور، إلى أنه ومنذ مدة غير وجيزة، أصبحت هذه المفاوضات مرتبطة أيضا بموضوع الإنتاجية لتكتمل الحلقة المفقودة في دائرة الأجور.

الشكل رقم 3-5: علاقة الأجور ببعض محدداتها



و من هنا يتبين وجود تأثير متبادل بين إنتاجية العمل و الأجور، حيث أن رفع معدلات الإنتاجية ستساهم بدورها في رفع مستويات الأجور (...). كما أن رفع معدلات الأجور في شكل تحفيزي سيرفع من إنتاجية العامل أيضا مما يزيد في كفاءته الإنتاجية أكثر.

إن هذا التحسن في الكفاءة الإنتاجية، يساهم بدوره في كمية السلع و الخدمات المطروحة في السوق عن طريق الزيادة في حجم هذه السلع و الخدمات المنتجة، مما يترتب عنه تطور مستوى الدخل الوطني، الذي يدفع بدوره إلى تحسين مستويات المعيشة تعبيرا عن الزيادة في إنتاجية العمل و التي تعتبر الشرط الأساسي لكل تدابير زيادة الأجور.

2-3-2- المعايير الأخرى:

1.2.3.2- دور الرأس المال البشري في العملية الإنتاجية و تحسين الأجور:

لقد مهد الكلاسيك و النيوكلاسيك إلى أهمية الاستثمار البشري بالنسبة لعملية التطور الاقتصادي و البشري من خلال رفع المهارات المكتسبة لدى الفرد و كفاءته الإنتاجية. و على غرار الدراسات التي قام بها كل من كوب و دوقلاس لتحليل دالة الإنتاج النيوكلاسيكية لفرز أثر كل من العمل و رأس المال الثابت على الإنتاج، مع افتراض بقاء المستوى التقني و العلمي ثابتا، قام تمبرغن (Jan Tinbergen) بدراسة أثر التطور العلمي و التقني إلى جانب العمل و رأس المال على الناتج. و عبر هذا الأخير عن كفاءة الفرد

الفصل الثالث:

التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجور

و مهارته الإنتاجية التي تساهم في زيادة قدرته في التحكم في وسائل الإنتاج بمتغير العام. و نعبّر عن دالة الإنتاج في الشكل الرياضي التالي:

$$Q_i = F(L_i, K_i, t)$$

و يعبر (t) متغير الاتجاه العام عن التطور التقني و التكنولوجي. و بافتراض أن هذه الدالة تأخذ الشكل غير الخطي المتعارف عليه نستطيع كتابتها من جديد في الشكل التالي:

$$Q = AK_i^\alpha L_i^\beta t^\gamma$$

و قد استطاع تمبرقن و من خلال معادلة كوب دوقلاس المعدلة، تبيان أن العمل و رأس المال لا يفسران سوى 82 % من نمو الناتج الإجمالي في بريطانيا و 73 % في الولايات المتحدة الأمريكية و 56 % في ألمانيا و 42 % في فرنسا. و الباقي من كل نسبة مؤوية توّعز إلى العوامل التقنية و العلمية في نمو الناتج الإجمالي على الترتيب خلال الفترة 1899-1922.

و من هنا تبرز أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لما له من آثار إيجابية على الناتج من خلال رفع الكفاءة الإنتاجية. هذا كله يعكس إيجابيا على مستويات الأجور.

2.2.3.2. القدرة الشرائية:

كما هو معروف، فإن الأجور تشكل نسبة عالية من الدخل الوطني، كما أنها تعتبر أداة فعالة في إعادة توزيع الدخل على أفراد المجتمع، إلا أن هذا الأجر لا يفي بكثير من المتطلبات، منها قياس القدرة الشرائية، و حتى يعكس هذا الأجر حقيقة ما يتقاضاه العامل، يجب إعطائه قيمته الحقيقية، من خلال استخدام مؤشرات أسعار مناسبة لقياس القدرة الشرائية للأجير، و منه إمكانية تحديد مستوى معيشة الأفراد للوقوف على مدى رفاهية و تطور معيشة المجتمع المرتبطة بدورها بمدى تطور مستوى الإنتاجية. و لهذا تعالت الأصوات مؤخرا و لوقت غير بعيد مطالبة بضرورة ربط الأجور بمعدلات التضخم. و هو ما يعرف بموضوع تأشير (مقايسة) الأجور بالأسعار (...). وعلى غرار قياس التضخم، يمكن قياس القدرة الشرائية باستخدام المعايير التقليدية التالية:

- مؤشر أسعار الاستهلاك (Consumer Price Index) : يستخدم في الغالب لقياس تكلفة المعيشة (قياس التضخم)، و يستخدم لتقويم الأجور عند إجراء المفاوضات الجماعية لتحديد الأجور و عند صياغة البرامج الاجتماعية.

- مؤشر الإنتاج المحلي الخام: هذا المؤشر يستخدم أيضا لقياس التضخم و تقويم الأجور.

2-4- سياسة الأجور و أهدافها:

إن السياسة الاقتصادية بمفهومها الواسع تعني مجموعة الإجراءات التي تتخذها السلطات العمومية بغية توجيه النشاط الاقتصادي لتحقيق أهداف معينة في ظروف عدم الاستقرار. فعلى العموم قد تكون هذه السياسة مالية أو نقدية أو مزيج من هذه السياسات في شكل يشترط التناسق.

أما سياسة الأجور فهي عبارة عن مجموعة إجراءات تتخذها السلطات العمومية للتأثير على المستوى العام للأجور على أسس و قواعد تسمح بتحقيق أهداف اقتصادية و اجتماعية مسطرة. و يمكن التفرقة بين سياسة الأجور و سياسة الدخل. حيث تعتبر هذه الأخيرة أشمل من حيث استيعابها زيادة عن الأجور، الأرباح و الفوائد و تقييم العقارات... الخ.

ولضمان فعالية السياسة الوطنية للأجور يجب ربطها و على غرار السياسات الأخرى من حيث مبدأ التناسق، بسياسة الدخل الوطنية. فلا يعني تجميد الأجور شيئاً كثيراً بالنسبة للتضخم فيما إذا بقيت العناصر الأخرى المشكلة للدخل الوطني بعيدة عن إجراء مماثل.

و يمكن تلخيص أهداف سياسة الأجور فيما يلي¹:

- تهدف هذه السياسة من خلال تدخل الدولة لتصحيح ما قد يترتب على النشاط الاقتصادي من تشوهات ناتجة عن نشوب حلقات تضخمية في هيكل الأجور و الأسعار بسبب الاحتكاك التفاعلي الدائم بين النقابات العمالية و المقاولين.

- كما تهدف أيضا إلى تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة من خلال تسجيل معدلات مشجعة في الدخل الوطني الخام المستخدم كمعيار لقياس التنمية الاقتصادية، أو الرفع من معدلات التشغيل لتخفيض البطالة و منه زيادة ساعات العمل الكلية في البلد مما يترتب عنه ارتفاع في معدلات نمو الناتج.

- تهدف أيضا إلى محاولة إعادة توزيع الدخل بشكل عادل بين أفراد المجتمع، لما للسلطة العمومية من دور أساسي في توجيه هذه السياسة إلى خدمة أهداف مسطرة في مجال توزيع الدخل.

2-5- جمود الأجور:

إن معظم الاقتصاديين خصوصا بعد الكساد العظيم و ظهور النظرية الكينزية لم يعتقد في الفرض التقليدي الخاص بمرونة الأجور و مقدرة سوق العمل على تحقيق التوازن تلقائيا عن طريق التغيرات في مستويات التوظيف و حجم البطالة الاختيارية. إن الشواهد العملية تدل على أن نسبة من العمال يصبحون بالفعل في حالة بطالة إجبارية خلال الركود بمعنى أنهم قادرون على العمل و يرغبون في العمل و لكنهم

¹ "محددات الأجر في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 124.

لا يجدون وظائف عند معدلات الأجور الجارية بالرغم من بحثهم الجدي. و معنى هذا أن الأجور ليست مرنة بما يؤدي إلى تحقيق التوازن في سوق العمل و من هنا ينصب السؤال على تفسير قلة وانعدام مرونة الأجور.

و الواقع أن أسواق العمل ليست تنافسية بالمعنى الذي يسمح بتحركات الأجور بمرونة لأسفل أو لأعلى؛ فالنقابات العمالية تقاوم بشدة خفض معدلات الأجور في ظروف الركود؛ كما أن أصحاب الأعمال يقاومون رفع معدلات الأجور في ظروف الراج بما يعبر عن زيادة الطلب على العمل.

إن آلية التغيرات في الأجور قد تختلف كثيرا عن ما تصوّره النظرية. فلن يذهب العمال المتعطلين في ظروف الركود لأصحاب الأعمال يعرضون عليهم خدماتهم بأجور أقل. كما أن أصحاب الأعمال لن يبادروا العمال الموظفين لديهم بتخفيض معدلات أجورهم متى حلّ الركود. إن الأجور تبقى غالبا على ما هي عليه و يبقى العمال يشغلون وظائفهم (ما لم يكن هناك بالطبع حالات يغلق فيها النشاط بالكامل). أما المتعطلون فقد يوظف البعض منهم حسب حاجات الأنشطة الإنتاجية عند معدلات الأجور الجارية أو ربما أقل قليلا و بالطبع فإنه في هذه الظروف تبقى أعداد فائضة من العمال ترغب في العمل و لكنها لا تجده.

و لقد اجتهد الكينزيون الجدد New Keynesian في تفسير سبب عدم مرونة الأجور. أحد هذه التفسيرات يتمثل في اهتمام العمال و رجال الأعمال بعلاقات الأجل الطويل، أكثر مما يهتمون بتغيرات الأجور في الأجل القصير. فالعمال يهتمون بالاستقرار في وظائفهم في الأجل الطويل بغض النظر عن تقلبات الطلب. و بالتالي فإنهم لا يصرون بالضرورة على رفع الأجور في ظروف الراج على النحو الذي يعكس شدة الطلب عليهم. و من جهة رجال الأعمال فإنهم يهتمون باستقرار عمالهم في وظائفهم حيث أنهم قد فهموا هذه الوظائف، كما فهموا أبعاد النشاط الإنتاجي و التسويقي لمشروعاتهم، و من ثم فإن رجال الأعمال لن يقدموا على خفض أجور عمالهم حينما تحل ظروف الركود. إنهم يحافظون على علاقات الأجل الطويل.

أما التفسير الثاني فيتعلق بما يسمى أجور الكفاءة Efficiency Wages بمعنى أن معدلات الأجور غالبا تتحدّد من أجل حث العمال على بذل أقصى ما يستطيعون في العمليات الإنتاجية المكلفين بها. ذلك لأنه من الصعب مراقبة العمال في كل شيء أو في كل لحظة أثناء عملهم من أجل ضمان كفاءتهم، و حتى إن أمكن القيام بهذه المراقبة فإن تكلفتها ستكون مرتفعة. و من ثم يعمد رجال الأعمال إلى تحديد أجور عمالهم عند المستويات التي تضمن أدائهم لهذه الأعمال بكفاءة من تلقاء أنفسهم. و بينما أن هذه السياسة الأجرية تضمن تحقيق المصلحة الإنتاجية للمشروعات من جهة فإنها أيضا تضمن ولاء العمال لمستخدميهم و حرصهم على الاستمرار في العمل لديهم. و في ظل هذه الظروف نجد أن معدلات الأجور

الفصل الثالث: التشغيل، البطالة و تحديد مستويات الأجر

تحدد بعوامل مستقلة عن الطلب على العمال في السوق و عرضه و لن تكون أداة في تحقيق التوازن في هذه السوق.

خلاصة:

يعتبر الوقوف على ماهية التشغيل و البطالة أمر ضروري أمام كل مهتم بالتنمية الاقتصادية، هذا نظرا لأهميتها الكبيرة في اقتصاديات الدول و لما لها من أهمية في برامج التنمية الاقتصادية، حيث أن الفهم الحقيقي لهذه الظاهرة يؤدي بنا إلى التشخيص السليم و معرفة أسباب ظهورها.

= الفصل الرابع =

دراسة وصفية و تحليلية

للتشغيل و البطالة في الجزائر

تمهيد:

في البداية لا بد من الإشارة إلى أن مهمة دراسة و تحليل سوق العمل في الجزائر تكتنفها صعوبات جمة وتحديات حقيقية أبرزها الغياب التام لسلسلة زمنية دقيقة من البيانات والمؤشرات حول سوق العمل، التشغيل، البطالة والأجور. وهناك أسباب تاريخية وسياسية موضوعية قد حالت دون ذلك. و فقط منذ عام 1987 بإجراء المسح العام للتعداد السكاني و هو التعداد الثالث بعد سنة 1966 و 1977، بدأت تتوفر مثل هذه البيانات ولكنها تظل بيانات ناقصة بشأن سوق العمل. أما مسح القوى العاملة في الجزائر و الذي أجري بين سنة 2001-2005 على نحو 12000 عائلة، يستحق الإشادة والتقدير، لكن كثير من المعطيات الضرورية عن سوق العمل ما زالت غائبة ونخض بالذكر بيانات عن القطاع غير المنظم (غير الرسمي) وبيانات شاملة عن الأجور. بيد أن المسوحات الأخرى كمسح الإنفاق الاستهلاكي للعائلات (1966/1968، 1979/1980، 1988، 2000) و المسح العام للفلاحة (الأول تم سنة 1973 و الثاني سنة 2003)،... يمكن أن يغطيا جوانب من هذا النقص ويجعلا دراسة سوق العمل في الجزائر أكثر صلابة واقترابا من الواقع¹.

إن البيانات التي تم الاعتماد عليها هي بيانات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) و بصفة أقل المعطيات المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، لأنها لا تعكس العمالة و البطالة الحقيقيتين في سوق العمل الجزائرية. إن الإحصاءات المتعلقة بالاستخدام و البطالة عند الديوان الوطني تتم بطريقتين: عن طريق المسوح السنوية لليد العاملة و التعدادات السكانية كل عشر سنوات. و المسوح الخاصة بالعائلات و المسوح الخاصة بالمؤسسات. إن معظم الأرقام الواردة في هذا الفصل استخرجت من مسح اليد العاملة الخاصة بالعائلات لأن طريقة التقدير تعتمد على مفاهيم و تعاريف المكتب العالمي للعمل و هذا ما يسهل عملية المقارنة بين مختلف الاقتصاديات.

¹ Nacer-Eddine HAMMOUDA, les problèmes de mesure de la population active en Algérie, 2^{ème} colloque international pluridisciplinaire, marché du travail et genre dans les pays du Maghreb : quels marchés du travail ? Rabat 15 et 16 mars 2006.

الجدول رقم 4-1: هيكل التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية (1966-1977):

القطاع	1966		1977		معدل النمو السنوي (%)
	العدد	%	العدد	%	
الزراعة	913130	58.2	686426	30.9	-2.6
الصناعة	129215	8.2	394337	17.7	10.6
BTP	92050	5.9	344946	15.5	12.8
الخدمات	433749	27.7	799483	35.9	5.7
المجموع خارج الزراعة	655014	41.8	1538766	69.2	8.1
المجموع	1568144	100	2225192	100	3.2

Source: AOURAGH Lhoucine, L'économie algérienne à l'épreuve de la démographie, centre français de la population et le développement, Les études de CEPED n° 11, Mai, 1996, P 158.

لقد أعطي للقطاع الصناعي الأولوية المطلقة في خلق مناصب الشغل انطلاقاً من اعتبار التصنيع الحل الأنجع على المدى الطويل لمواجهة مشكلة البطالة، و يتبين ذلك في مدى مساهمته في الناتج الداخلي الخام و حجم الاستثمارات التي خصصت له. لكن ما يلاحظ من خلال الجدول، أنه خلال الفترة 1966-1977، أن عدد مناصب الشغل التي وفّرها القطاع الصناعي كانت 265122 منصب شغل بمتوسط معدل نمو سنوي بلغ 10.6 %، و منه فإن القطاع الصناعي غير قادر على خلق مناصب شغل مقارنة بتلك التي توفّرها بعض القطاعات الأخرى، مثل قطاع البناء و الأشغال العمومية (BTP)، حيث قدر معدل نمو التشغيل فيه بـ 12.8 %.

أما قطاع الخدمات فكان يضمّ في سنة 1966 حوالي 433749 منصب عمل، و استمرّ في خلق مناصب شغل جديدة إلى أن بلغت 799483 منصب سنة 1977، بمعدل نمو سنوي قدر بـ 5.7 %. وما ميّز هيكل التشغيل في هذا القطاع هو سيطرة قطاع الإدارات العامة (الوظيف العمومي) على غالبية مناصب الشغل.

و تجدر الإشارة إلى أن انخفاض العمال الذي تمّ ملاحظته في قطاع الزراعة (-226704) خلال هذه الفترة ناتج عن انتقال التشغيل نحو القطاعات الحديثة للاقتصاد، كالخدمات و الإدارة على حساب الزراعة و الصناعات التقليدية، أي من الوسط الريفي نحو الوسط الحضري.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

و عموما خلال هذه المرحلة سمحت السياسات المنتهجة بخلق 1100000 منصب شغل أي ما يعادل 100000 منصب شغل سنويا.¹ و الجدول التالي يوضح تطور حجم السكان النشطين، التشغيل و حجم البطالة في الفترة 1966-1977.

الجدول رقم 4-2: تطور حجم السكان النشطين، التشغيل و حجم البطالة بين 1966-1997:

1977	1966	
3 049 952	2 564 633	إجمالي السكان النشطين
2 336 263	1 720 680	المشغلون
713 689	843 953	المتعطلون
23,40 %	32,9 %	معدل البطالة

Source : Délégué à la Planification et IMF. Algeria: Selected issues and statistical appendix. Différentes années.

1-1-2- المرحلة الثانية: التشغيل في ظل المخطط الخماسي الأول 1980-1984

يعدّ التطور الملاحظ في فترة المخططات الخماسية أي سنوات الثمانينات مختلفا كثيرا عن التطور الملاحظ في الفترة التي سبقتها و لو أنه في هذه المرحلة بالذات يمكن التمييز بين فترتين²:

(1) الفترة 1984-1980: خلال المخطط الخماسي الأول و مع التراجع النسبي للاستثمار منذ 1980 فإن الحجم الكلي لما تبقى تحقيقه من البرامج السابقة و توجيه الاستثمارات الجديدة نحو القطاعات ذات مردودية أضعف (القطاعات الاجتماعية، السكن، البنايات القاعدية الاقتصادية) قد سمحت بنمو قوي للتشغيل مع 140000 منصب شغل جديد سنويا (و يتكون جزء منها من مناصب شغل مؤقتة)، أي متوسط تزايد سنوي قدره 4.2 %، كما أن الإدارة و البناء و الأشغال العمومية مع مساهمة قدرها 33% لكل من هذين القطاعين و يمثلان الممولان الأوائل لمناصب الشغل و يتبعها قطاع الخدمات مع 24 % . أما فيما يخص مساهمة القطاع الصناعي فتقل عن نسبة 12 % بينما يتواصل ركود التشغيل الفلاحي الملاحظ سابقا.

و عموما تمّ إنشاء 720000 منصب شغل بالنسبة لـ 1750000 منصب منتظر، أي ما يعادل نسبة 61 % من الإنشاء الفعلي.

و الجدول التالي يوضح تطور معدّلات البطالة خلال الفترة 1977-1984.

¹ AOURAGH Lhoucine, l'économie algérienne à l'épreuve de la démographie, centre français de la population et le développement, Les études de CEPED n° 11, Mai, 1996, P 159.

² "محاولة تحليلية و قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 112.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

الجدول رقم 4-3: بوض معدّات البطالة (1977-1984)

1984	1983	1982	1977	
459018	585879	689739	945068	STR
10.7	13.9	16.6	28.9	معدّل البطالة (%)

المصدر: ONS

(2) - الفترة 1985-1989: تزامنت هذه الفترة مع المخطط الخماسي الثاني و قد تميّز تطوّر التشغيل بجملة من العوامل تضافرت مع عناصر الظرف الخارجي (الصدمة البترولية 1986 التي أدت إلى نزول ساحق للموارد المالية الخارجية). وعوامل أخرى مرتبطة بالسياسة الداخلية و تندرج بالشروع في عملية كبيرة للإصلاحات الاقتصادية (إقامة إطار مؤسسي لترقية الاستثمار الوطني الخاص و لإصدار قوانين تكرّس استقلالية المؤسسة العمومية) و خلال هذه الفترة أدى تراجع الاستثمارات إلى انخفاض معدّل النمو إلى أضعف المستويات حيث قدر بـ 1 % و بالتالي انخفاض محسوس في عدد مناصب الشغل المنشأة (75000 منصب شغل جديد سنويا خلال تلك الفترة أي ما يعادل نسبة 1.9 % سنويا) وقد أثر هذا الاتجاه على جميع القطاعات باستثناء قطاع الفلاحة، وقد سجّل على كل من قطاع الصناعة، البناء و الأشغال العمومية تراجعا كبيرا لتحلّ بذلك الإدارة العمومية المرتبة الأولى في مجال إنشاء مناصب الشغل بنسبة 56 %.

و مع تراجع الوفرة المالية و تباطؤ وتيرة الاستثمارات العمومية و الصعوبات التي عرفتها ميزانية تسيير الدولة و انخفاض التمويل الصناعي، شهدت عمليات إنشاء مناصب شغل جديدة تراجعا كبيرا: من 125000 منصب سنة 1985 إلى 74000 منصب سنة 1986، 64000 منصب سنة 1987، 80000 منصب سنة 1988 و في الأخير 75000 منصب سنة 1989.

خلال هذه الفترة ظهرت أولى بوادر النقاش حول فائض العمال في المؤسسات لتبدأ أولى إجراءات تسريح العمال. و في هذه الظروف أصبحت البطالة أكثر اتساعا و برزت ضرورة تسطير برامج خاصة لامتناس البطالة خاصة لدى الشباب.

II - المبحث الثاني: المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية (1990-2004)

1-2 - التطورات الاقتصادية الدولية:

استمرّ تحسّن أداء الاقتصاد العالمي عام 2004، حيث ارتفع معدّل نموه الحقيقي من 4.0 % في عام 2003 إلى 5.1 % في عام 2004. و شمل هذا النمو كلّ من الدول الصناعية و الدول النامية و اقتصاديات السوق الناشئة على السواء¹.

¹ صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، الفصل الأول: التطورات الاقتصادية الدولية، 2005.

فقد شهد النصف الأول من عام 2004 تصاعد أسعار النفط العالمية، حيث ارتفعت أسعار النفط عن مستواها في آخر عام 2003 بمعدل وصل إلى 25%. و بحيث بلغ سعر البرميل في الولايات المتحدة الأمريكية حوالي 42 دولارا. و يعزى ذلك بصفة رئيسية إلى حالة عدم التيقن من الأوضاع في منطقة الشرق الأوسط. كما ساهمت في ذلك أيضا توقعات ارتفاع الطلب العالمي على النفط في ظل عودة الانتعاش الاقتصادي، و كذا عدم ارتفاع الإنتاج في الدول خارج منظمة الأوبك بصورة ملموسة¹.

و تتعكس هذه التطورات الاقتصادية الدولية على اقتصاديات الدول العربية و التي منها الجزائر من خلال الآثار المترتبة على النمو الاقتصادي و التغيرات في أسعار النفط و نمو التجارة، إضافة إلى سعر صرف الدولار. فقد كان للتطورات في السوق النفطية الدولية أثر إيجابي على الاقتصاد الجزائري، حيث حقق معدلات نمو جيداً جرّاء ارتفاع أسعار النفط.

لكن في المقابل شهد أسعار الصرف للدولار الأمريكي تراجعاً أمام العملات الأخرى. فقد انخفض سعر الدولار خلال عام 2003 مقابل اليورو بنسبة بلغت 16.5% و هي نسبة كبيرة بالمقارنة مع نسبة الانخفاض في عام 2002 التي بلغت 5.2%. و هذا الانخفاض له أثر سلبي على الاقتصاد الجزائري.

2-2- التطورات الاقتصادية الكلية:

2-2-1- النمو الاقتصادي:

إن تحليل النمو يعني دراسة نمو النشاط الإنتاجي. و لتقدير هذا النشاط نلجأ إلى أحسن مجمع يعبر عن مجموع الإنتاج و هو الإنتاج المحلي الإجمالي « PIB » و الذي يقدر بالقيمة الاسمية (بالأسعار الجارية) أو الحقيقية (بالأسعار الثابتة).

إذا كان الهدف الأساسي هو استعادة النمو على أسس متينة فإن الاقتصاد الوطني و بعد فترة من الركود الاقتصادي الطويلة نسبياً، قد حقق معدلات إيجابية و لو أنها متواضعة في بعض الأحيان. فقد قدر الناتج المحلي الإجمالي للجزائر بحوالي 5789 مليار دج في عام 2004، مقابل 5264,2 مليار دج في العام السابق (2003)، محققاً بذلك معدلاً مرتفعاً للنمو و للعام الثاني على التوالي، بلغ حوالي 5.8% في سنة 2004. و حوالي 6.9% في عام 2003. و الجدول التالي يوضح ذلك.

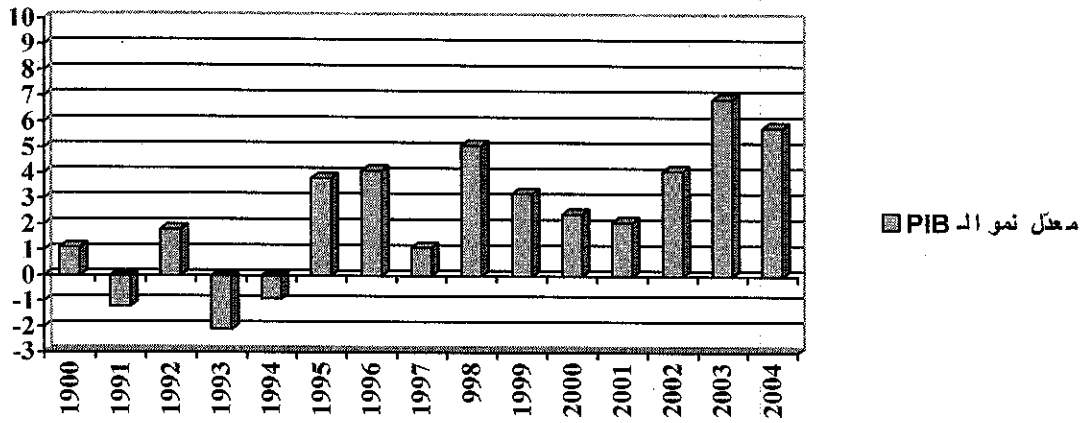
¹ صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، الفصل الأول: التطورات الاقتصادية الدولية، 2004.

الجدول رقم 4-4: الناتج المحلي الإجمالي (PIB) و معدل نموه (1990-2004)

الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة (PIB) (10 ⁹)	الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك	معدل نمو الـ PIB	الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية (PIB) (10 ⁹)	سنوات
470,34	117.87	1,1	554,4	1990
581	148.38	-1,2	862,1	1991
536,23	195.38	1,8	1047,7	1992
505,15	235.51	-2,1	1189,7	1993
489,42	303.91	-0,9	1487,4	1994
508,31	394.42	3,8	2004,9	1995
549	468.12	4,1	2570,0	1996
561,73	494.93	1,1	2780,2	1997
544,91	519.44	5,1	2830,5	1998
608,45	532.2	3,2	3238,2	1999
770,79	534.97	2,4	4123,5	2000
764,14	557.59	2,1	4260,8	2001
802,43	565.49	4,1	4537,7	2002
907.44	580.11	6,9	5264,2	2003
963.70	600.7	5,8	5789,0	2004

Sources : ONS - BA - MF - FM

الشكل رقم 4-1: معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي (2004-1990)



إن هذه الأخيرة، أي البيانات تؤكد أن الاقتصاد الجزائري قد حقق معدلات نمو إيجابية خلال الفترة الأخيرة بعد مدة من المعدلات السلبية. غير أنه و بالتعمق في تحليل النتائج الميدانية يتضح أن العوامل الخارجية قد لعبت نورا حاسما للوصول إلى هذه النتائج حيث يمكن تلخيصها، أي العوامل في النقاط التالية:

- يرجع ارتفاع معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي للجزائر، إلى استمرار ارتفاع عوائد الصادرات النفطية التي ساهمت في ارتفاع إيرادات الموازنات العامة للجزائر و ساعدها على التوسع في الإنفاق الاستثماري، مما ساهم بدوره في انتعاش القطاعات و الأنشطة الاقتصادية الأخرى. كما أن استمرار

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

تطبيق سياسات و برامج الإصلاح الاقتصادي و الهيكلي، و زيادة فعالية دور القطاع الخاص في التنمية، أدى إلى تحسين الأداء الاقتصادي و تعزيز فرص تحقيق معدلات مرتفعة و مستدامة للنمو¹.

- إعادة الجدولة و ما تمخض عنها من تحسين في معدلات خدمة الدين و سخاء مصادر الإقراض الأجنبية بعد اعتماد الجزائر لبرنامج التصحيح الهيكلي حيث تشير البيانات المتاحة في هذا المجال أن الجزائر استفادت بأكثر من 22 مليار دولار، 17 مليار دولار منها في شكل إعادة جدولة و 5.5 مليار دولار من المؤسسات المالية و النقدية الدولية و قروض ثنائية لإنجاح البرنامج².

إن مجموعة العناصر السالفة الذكر تبين أن العوامل الخارجية ساهمت بقسط وافر في النتائج المحققة و هو الاتجاه الذي تدعمه بعض الدراسات في هذا المجال إذ تؤكد أن متوسط معدل النمو للنتائج المحلي الإجمالي خارج قطاعي المحروقات و الزراعة يظل ضعيفا. هذا يعني أن تحقيق ظروف نمو مستدامة تبقى دائما هشة، حيث أن هذا النمو لا يعتمد على إنعاش الاستثمارات و على ارتفاع الإنتاجية في القطاعات المنتجة خارج المحروقات.

و بالرغم من الارتفاع الملحوظ في معدلات النمو إلا أن النمو يبقى غير متوازن فيما بين القطاعات. فمن خلال الجدول التالي يلاحظ أن النسبة الكبيرة في تكوين PIB تعود إلى قطاع المحروقات حيث ارتفعت هذه النسبة من 24.5 % سنة 1998 إلى 38.2 % سنة 2004. بينما نسبة القطاع الفلاحي فقد تراجعت من 12.5 % سنة 1998 إلى 9.1 % سنة 2004. و إذا كان قطاع الخدمات غير السلعية قد عرف ارتفاعا فإنه وفي المقابل تراجعت نسبة قطاع الخدمات السلعية. و الجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول رقم 4-5: تطور نصيب (%) كل قطاع في تكوين الناتج المحلي الإجمالي (PIB)

2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	
9,1	9,7	10	10,4	9	11,9	12,5	الفلاحة
38,2	35,5	35,1	36,5	42	29,6	24,5	المحروقات
6,0	6,5	7,9	7,9	7,7	9	9,9	الصناعة
8,3	8,5	9,8	9,1	8,7	10,2	11,6	BTPH
20,7	21,5	24,8	24,2	21,6	25,6	26,8	الخدمات السلعية
17,7	18,2	12,5	11,9	11	13,7	14,8	الخدمات غير سلعية
100	100	100	100	100	100	100	المجموع

Source : Services du Délégué à la Planification

¹ صندوق النقد العربي، التقرير العربي الموحد، الفصل الثاني: التطورات الاقتصادية و الاجتماعية، 2005.
² رواج عبد الباقي و علي همال، أثر إعادة الهيكلة على سوق العمل في الجزائر. الملتقى الدولي حول برامج التصحيح الهيكلي و المسألة الاجتماعية جامعة قسنطينة يوم 29، 30 ماي 2000 للفترة 19-97.

يمكن القول أن النشاط الاقتصادي العام هو تابع لقطاع المحروقات، فإذا انتعش هذا الأخير بسبب ارتفاع سعره فإن معدل النمو العام يزداد تبعاً لذلك، و من تم فهو المحرك الوحيد للاقتصاد.

2-2-2- الإنفاق الاستثمار:

إن تنمية وتطوير الاستثمارات الخاصة في ظل التحرير الاقتصادي لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب بالرغم من التحسن الملحوظ في مستوى الادخار الوطني في الجزائر كما هو موضح في الجدول رقم (4-6). وكذا تطوير التشريعات و الإجراءات و توفير البنية الأساسية الداعمة للاستثمار الخاص. فقد ارتفع معدل الادخار بالنسبة للنتائج المحلي الإجمالي من 28,7 % سنة 1999 إلى 45,7 % سنة 2004. و في نفس الفترة سجل ارتفاع طفيف في الاستثمار بالنسبة لـ PIB قدر بـ 0.6 % و من جهة أخرى، فإن النصيب الأكبر من الاستثمارات كان لصالح الدولة في مجال المحروقات بحوالي 70%.

الجدول رقم 4-6: تطور الادخار و الاستثمار بالنسبة للنتائج المحلي الإجمالي PIB (%)

2004	2003	2002	2001	2000	1999	
45,7	43,6	38,9	40,2	41,3	28,7	الادخار الوطني
25,0	24,0	24,5	22,7	24,4	24,4	ABFF

Source : Services du Délégué la planification.

إن توفير فرص عمل جديدة بالكم اللازم لاستيعاب متراكم البطالة القائمة حالياً، إضافة إلى الداخلين الجدد إلى سوق العمل، يعتبر من أهم تحديات التنمية الاقتصادية في الجزائر. و هي مهمة تحتاج إلى مجهودات ضخمة في ظل الطاقات الإنتاجية المحدودة. و منه زيادة فرص العمل بمعدل سنوي مقبول، هو بحاجة إلى زيادة الموارد المتاحة للاستثمار بمعدّات لا تفوق المعدّات التي سادت خلال العقود الماضية.

وتجدر الإشارة إلى أن الجزائر من بين الدول العربية التي تعمل على تهيئة المناخ الملائم لتعزيز دور الاستثمار الخاص في التنمية، و تشجيع الاستثمارات الأجنبية و المحلية، و ذلك لتوفير المزيد من مصادر تمويل الاستثمار. إضافة إلى الاستفادة من فعالية و قدرة القطاع الخاص على تحسين الأداء و نقل التقنية المتطورة و فنون الإدارة الحديثة. و قد حققت الجزائر إنجازات هامة في هذا المجال، و خاصة في تطوير التشريعات و الإجراءات و توفير البنية الأساسية الداعمة للاستثمار. و لا تزال هناك حاجة إلى المزيد من التطوير و التسيير و الشفافية، و خاصة في ظل المنافسة الدولية الشديدة لجذب الاستثمارات الخاصة و تقديم كافة التسهيلات لها².

¹ CNES, rapport sur « éléments de débat pour un pacte de croissance », 2004, P38.

² التقرير الاقتصادي العربي الموحد، الفصل الثاني: التطورات الاقتصادية و الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، 2004، ص 8.

2-2-3- نصيب الفرد من الدخل الوطني:

إن النمو الاقتصادي له الأثر البالغ في زيادة الرفاه الاجتماعي شريطة أن يكون معدل النمو الديموغرافي أقل، و توزيع الدخل يتم بشكل عادل. لو تحققا هذان الشرطان فإن حصة الفرد الواحد من الإنتاجي الإجمالي يتحسن من سنة إلى أخرى و يترتب على ذلك ارتفاع المستوى المعيشي، لكن توجد عوائق أخرى تحول دون تحقيق هذا الهدف منها الفجوة بين دخول الأغنياء و الفقراء من جهة، و ارتفاع الأسعار من جهة أخرى. فطالما هناك فجوة كبيرة بين الدخل العالية و الدخل الدنيا فإن النمو الاقتصادي ينفع الفئة الغنية و بدرجة أقل الفئة الفقيرة، كما أن تضخم الأسعار يؤدي إلى انخفاض القدرة الشرائية لنصيب الفرد من الدخل الوطني و لتلافي هذا المشكل نعمل بالقيم الحقيقية بدل القيم الاسمية. إن الجدول أسفله يبين لنا تطور نصيب الفرد من الإنتاج الحقيقي الإجمالي من سنة 90 إلى 2004 بالقيم الحقيقية (بالدينار الثابت لـ 1989):

الجدول رقم 4-7 : التطور الحقيقي لنصيب الفرد من الدخل الإجمالي (بالدينار) (1990-2004):

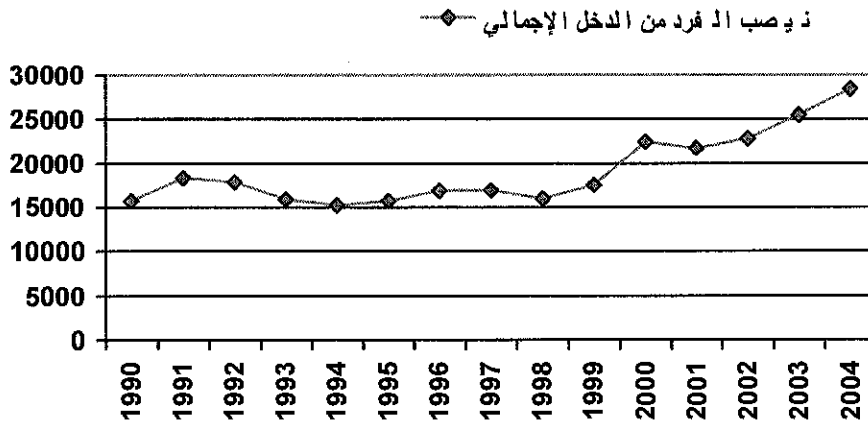
السنة	الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك	الإنتاج المحلي الإجمالي الاسمي (10 ⁶)	الإنتاج المحلي الإجمالي الحقيقي (10 ³)	حجم السكان (10 ³)	نصيب الفرد من الدخل الإجمالي
90	117.87	464000	393654025.6	25022	15732.31
91	148.38	697500	470076829.8	25643	18331.58
92	195.38	914900	468266966.9	26271	17824.48
93	235.51	1007800	427922381.2	26894	15911.44
94	303.91	1274900	419499193.8	27496	15256.73
95	394.42	1743600	442066832.3	28060	15754.34
96	468.12	2256700	482077245.2	28566	16875.91
97	494.93	2432400	491463439.3	29045	16920.75
98	519.44	2444300	470564454.0	29507	15947.55
99	532.2	2802200	526531379.2	29965	17571.54
00	534.97	3654100	683047647.5	30416	22456.85
01	557.59	3739500	670654064.8	30879	21718.77
02	565.49	4046700	715609471.4	31357	22821.36
03	580.11	4710100	811932219.8	31848	25493.97
04	600.7	5519800	918894622.9	32364	28392.49

المصدر: ONS، أما نصيب الفرد فتم الحصول عليه بقسمة الإنتاج الحقيقي على عدد السكان - (1989 = 100).

إن الاستنتاج الأول الذي نصل إليه عند القراءة السريعة لهذا الجدول، هو أن تطور الإنتاج المحلي الإجمالي الاسمي كان ينمو بنسبة مؤوية ثابتة تقريبا. و يرجع هذا التغير المفاجئ السريع بكل بساطة إلى تحرير الأسعار الداخلية من جهة، و تدهور قيمة الدينار أمام الدولار الأمريكي الذي تقوم عليه أسعار المحروقات. غير أن هذا الأخير عرف تحسن ملحوظ بسبب ارتفاع أسعار الطاقة في الأسواق العالمية و كذا التحسن في الإنتاج الفلاحي نتيجة تغير الظروف الجوية.

كما يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن مستويات أسعار الاستهلاك بلغت أرقام قياسية. و يرجع هذا التطور الكبير في هذا المؤشر إلى أسباب اقتصادية بالدرجة الأولى، منها تدهور قيمة العملة الوطنية، انخفاض مستوى الإنتاج بسبب ضعف الطاقة الإنتاجية لكثير من المؤسسات و المصانع و تعرض الكثير منها لعمليات التدمير و التخريب نتيجة الوضع الأمني المتدهور آنذاك.

الشكل رقم 4-2 : تطور نصيب الفرد من الإنتاج المحلي الإجمالي الحقيقي.



من خلال المنحنى البياني يتضح لنا أن نصيب الفرد من الإنتاج المحلي الإجمالي الحقيقي الذي لم يكن يتجاوز 15 ألف دينار عام 1989 سنويا و هو مقدار ضئيل جدًا، و الذي ظل ثابتا حتى سنة 1998. لكن بداية من سنة 1999 عرف هذا المتوسط تحسن ملحوظ، و يرجع ارتفاع نصيب الفرد من الإنتاج المحلي الإجمالي الحقيقي إلى استمرار ارتفاع عوائد الصادرات النفطية بالدرجة الأولى و التي ساهمت في ارتفاع إيرادات الموازنات العامة، و ساعدت في التوسع في الإنفاق الاستثماري، الذي ساهم بدوره في إنعاش القطاعات و الأنشطة الاقتصادية الأخرى.

إلى أنه بالنظر، إلى أن غالبية السكان في الجزائر تقع ضمن شريحة الدخل الأقل و بخاصة في الريف، و إلى ارتفاع نسب الإعاقة و معدلات البطالة، مما يضاعف من أعباء أرباب الأسر و يفاقم من تدني مستوى المعيشة. و منه فإن نصيب الفرد من الإنتاج المحلي الإجمالي الحقيقي لا يعكس التباين في مستويات توزيع الدخل حسب فئاته، و كذلك لا يعكس الفروقات في متوسطات الدخل حسب التوزيع الجغرافي بين الريف و الحضر، و أن نسبة هامة من السكان ينخفض دخلها عن المتوسطات سالفة الذكر.

2-2-4- القدرة الشرائية للأجر الوطني الأدنى المضمون:

يتحدد هذا الأجر في الجزائر و حسب التشريعات الجديدة بعد التشاور مع الجمعيات النقابية للعمال و أرباب العمل إضافة إلى الحكومة و ذلك بناء على الإنتاجية المتوسطة الوطنية المسجلة و مؤشر أسعار الاستهلاك و كذا الظروف العامة للبلد.

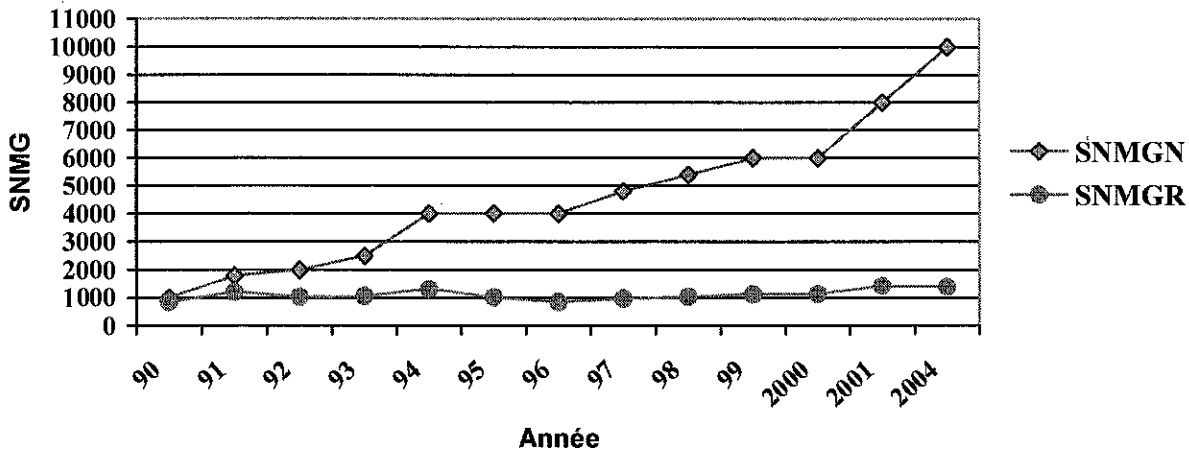
إن النسبة العظمى من الأجراء تكون في أدنى السلم و لذلك فتحسين الحد الأدنى للأجر ينعكس على رفاه المجتمع و إخراج فئة عريضة منه من دائرة العوز. إن ارتفاع الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) لا يدل بالضرورة على تحسن المستوى المعيشي للأفراد نتيجة ارتفاع الأسعار المستمر، و إنما الأجر الحقيقي ($SNMG_R$) هو الذي يعبر فعلا عن القدرة الشرائية الحقيقية للأجر و نحصل عليه بقسمة الأجر الاسمي على المستوى العام للأسعار. إن الجدول و البيان أدناه يبينان التطور الحقيقي لهذا الأجر.

الجدول رقم 4-8: تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون الاسمي و الحقيقي:

Année	P	$SNMG_N$	$SNMG_R$
89	100	-	-
90	117.9	1000	848.18
91	148.4	1800	1212.94
92	195.4	2000	1023.54
93	235.5	2500	1061.57
94	303.9	4000	1316.22
95	394.4	4000	1014.20
96	468.1	4000	854.52
97	494.93	4800	969.83
98	519.44	5400	1039.58
99	533.17	6000	1125.34
2000	533.8	6000	1124.02
2001	557.5	8000	1434.98
2004	600.7	10000	1664.72

Source : ONS et Ministère du travail et de la protection sociale

الشكل رقم 4-3: تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) الاسمي و الحقيقي (1990-2004)



إن القراءة السريعة للبيان تبين أن الأجر الاسمي الأدنى الوطني المضمون ظل في تصاعد بينما الأجر الحقيقي ظل ثابتا و أحيانا متنازلا، مما يدل على أن المستوى المعيشي لفئة العمال غير المهرة (في أدنى السلم و هم الأغلبية) لم يتحسن منذ 1989 رغم ازدياد الحاجيات عبر الزمن. و لو قيّمنا الأجر الأدنى بالدولارات فإن معدل سعر الصرف المرجح في سنة 1999 كان 66.57 للدولار الواحد و بالتالي فإن الأجر الأدنى الوطني المضمون في 1999 كان 90 دولار أي ما يعادل 3 دولارات يوميا، فإذا كان الفرد العامل يعيل 5 أفراد مثلا فإن نصيب الفرد لا يتجاوز دولارا يوميا و هو معدل يدل على أن الفئة الدنيا من العمال تعيش تحت حدّ الفقر. إن الأرقام السابقة تدعم المقولة التي نقول أن 14 مليون جزائري يعيشون تحت حد الفقر¹.

2-3- التطورات الاجتماعية:

2-3-1- السكان

2-3-1-1- التغيير في حجم السكان:

تتمثل أهم التحديات التي تواجهها الجزائر كغيرها من البلدان النامية، في التحكم في النمو السريع للسكان مقارنة بالدول الأخرى بالرغم من انخفاضه في السنوات الأخيرة، واختلال التوازن في التوزيع الجغرافي للسكان، وارتفاع معدلات الهجرة الداخلية من الريف إلى الحضر، وما صاحب ذلك من زيادة كبيرة في قوه العمل أدت إلى اختلال التوازن في سوق العمل، وتنامي ظاهرة البطالة، حيث بلغ معدل النمو السكاني خلال الفترة (1995-2001) حوالي 2,46%² و طبقاً للنتائج التي أعدت من قبل الجهاز المركزي للإحصاء (ONS) ارتفع مجموع السكان من نحو 28,06 مليون نسمة عام 1995 إلى حوالي

¹ "الأبعاد النظرية و الميدانية للزكاة في مكافحة البطالة و الفقر"، مرجع سبق ذكره، ص 9.
² حسب الإحصائيات الموجودة في التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2004.

الفصل الرابع:

دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

30,87 مليون نسمة في سنة 2001. أي بزيادة صافية قدرها 2,81 مليون نسمة خلال فترة 6 سنوات. والجدول التالي يوضح تطور حجم السكان و معدلات نموه خلال الفترة 1990-2004.

الجدول رقم 4-9: حجم السكان في الجزائر و معدلات نموه 1990-2004

متوسط معدل النمو السنوي (%)		2004	2001	1997	1995	1990	السكان
03-95	95-85						
*2.46	*2.62	32.364	30.879	29.045	28.060	25.022	

المراجع: ONS

* التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2004.

وفي حالة استمرار اتجاهات النمو الحالية فإن الإسقاطات السكانية تشير إلى احتمال تضاعف السكان مرتين خلال خمسة عشرون سنة، مما سيؤدي بدوره إلى تضاعف أعداد الخريجين من الجنسين من الجامعات وأعداد الباحثين عن العمل.

فحسب تقرير FEMISE 2003¹، فإن معدلات نمو السكان في الجزائر ستنتقل من 2,4 % للفترة 1980-2001 إلى 1,5 % خلال الفترة (2001-2015). وقد أوضح التقرير أن هذا الانخفاض يرجع إلى تراجع معدلات الخصوبة. لكن هذا لا يعني أن هيكل السكان بحلول 2015 سيتغير. و بالتالي سيظل هيكل السكان تسيطر عليه فئة السكان الأقل من 15 سنة (32,8 % أقل من 15 سنة 2001). و الجدول التالي يوضح احتياجات التشغيل في الجزائر للفترة 2010-2020¹:

الجدول رقم 4-10: الاحتياجات من مناصب الشغل مع حلول 2020

عدد المناصب الشغل الواجب توفيرها			السكان النشطين			السكان في سن 15 فما فوق			الجزائر
2020	2010	2000	2020	2010	2000	2020	2010	2000	
8,759	8,262	5,726	12,474	11,765	8,154	30,107	25,180	19,681	

Source : FEMISE, 2003.

من أجل الوصول إلى معدلات بطالة طبيعية و مقبولة لابد من خلق حوالي 3 ملايين منصب شغل بحلول سنة 2020 (2,536 مليون قبل سنة 2010، أي 83,36 % من المجموع).

¹ FEMISE : Rapport sur le partenariat euro-mediterranéen. 2003.

2-1-3-2- التغيرات الديموغرافية:

يوضح الجدول رقم (4-11) التغيرات الرئيسية التي طرأت على بعض المؤشرات الديموغرافية فيما بين عام 1970 و عام 2003، ولعل من أبرزها انخفاض معدل الخصوبة الكلية للمرأة من 7,4 مولود إلى 2,8 مولود، ويرجع هذا الانخفاض إلى تحسن المستويات التعليمية و الصحية و المعيشية، و زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، و الإنجازات التي تحققت في برامج تخطيط الأسرة. وقد انخفض معدل وفيات الرضع من 139,2 لكل ألف رضيع إلى 35 عام 2003 لكل ألف رضيع.. كل هذه المعطيات تشير إلى التحسن في معظم المؤشرات الديموغرافية و الجدول التالي يبين ذلك.

الجدول رقم 4-11: بعض المؤشرات الديموغرافية.

المؤشرات	1970	1980	2003
معدل الخصوبة الكلية.	7,4	6,7	2,8
معدل المواليد الخام لكل 1000 من السكان	49	42	23
معدل الوفيات الخام. لكل 1000 من السكان	16,2	12	5
معدل وفيات الأطفال أقل من خمس سنوات.	192	139	41
العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)	53	59	70
معدل وفيات الأطفال الرضع (لكل 1000 مولود حي)	139,2	98	35

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي، 2005.

2-1-3-3- التركيب العمري للسكان:

إن التركيب العمري للسكان يلعب دورا بالغ الأثر ليس على العمليات الديموغرافية فحسب، بل أيضا في هيكل و خصائص سوق العمل و الفقر على حدّ سواء. و من هنا فإن دراسة التركيب العمري و النوعي للسكان و أثره على سوق العمل يحتل أولوية خاصة¹.

فمن خلال الجدول (4-13) يبدو لنا جليا أن المجتمع الجزائري يتميز بتركيب عمري فتي، حيث تبلغ فيه نسبة السكان لفئة العمر (0-14 سنة) نحو 30,8 % من مجموع السكان عام 2002 بعدما كان في حدود 44 % سنة 1987. و قد كان لهذا الانخفاض أثره الإيجابي على معدل الإعالة الكلية حيث انخفض من 102 % سنة 1980 إلى 65 % سنة 2000 و الجدول (4-12) يوضح ذلك.

¹ "سوق العمل و الفقر في اليمن"، مرجع سبق ذكره، ص 10.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

الجدول رقم 4-12: بوض تطور معدل الإعالة الكلي (65-2005)

2005	2000	1990	1980	1970	1965	
55	65	85	102	110	99	معدل الإعالة الكلي

Source : Se reporter à FEMISE, Profil pays : Algérie, marché du travail (Fatiha TALAHITE et Rafik BOUKLIA-HASSANE), janvier, 2006. www.femise.org

وبالرغم من الانخفاض الطفيف الذي طرأ على الفئة العمرية 0-14 سنة و الذي يرجع للسياسة التي اتبعتها الدولة لتنظيم النسل، ارتفاع الوعي الحضاري للمرأة من خلال تحسن مستواها التعليمي و كذا تأخر سن الزواج بالنسبة للجنسين سواء لأسباب اقتصادية أو اجتماعية. إلا أن هذا الارتفاع يبقى يمثل عبئاً على المجتمع لتوفير ما يلزمه من السلع والخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية. أيضا من الناحية السكانية يعني أن معظم هؤلاء يكونون قد انضموا - بعد مرور عشر سنوات - إلى الفئات العمرية (15-59) القادرة على العمل و القادرة بيولوجيا و فسيولوجيا على الإخصاب، فتكون المحصلة في النهاية معدت لا مرتفعة للنمو السكاني و معدت لا أكثر ارتفاعا في قوة العمل. وتمثل الفئة العمرية - 15/59 سنة- نحو 61,7 % من إجمالي السكان في سنة 2002 و التي لها تأثير مباشر على سوق العمل ونسبة منها تشكل القوى العاملة. و ما يلاحظ هو ارتفاع هذه النسبة بعدما كانت في حدود 50,2 % سنة 1987. كل هذا أدى إلى نسبة بقاء نسب الإعالة عند مستويات عالية وتزايد ضغوط العرض في سوق العمل مع اتساع قاعدة السكان في سن العمل. أما فئة العمر - 60 سنة فأكثر- فأنها تشكل نحو 7,5 % من إجمالي السكان و تمثل فئة الشيوخ و هي الفئة الأقل نسبة من إجمالي السكان و ليس لها تأثير يذكر على سوق العمل لأن الجزء الأكبر منها هو في حالة التقاعد أو عدم القدرة على العمل، و لكن ما يلاحظ هو الارتفاع الطفيف لهذه الشريحة بعدما كان في حدود 5,8 سنة 1987. و الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم 4-13: التركيب العمري للسكان للفترة 1987-2002

2002	1998	1987	الفئات العمرية
30,8	35,8	44	0 - 14 سنة
61,7	57,6	50,2	15 - 59 سنة
7,5	6,6	5,8	أكثر من 60 سنة
100	100	100	المجموع
23	20,9	17,7	السن المتوسط للسكان

Source : Se reporter à Bedrouni Mohamed, Situation de l'emploi, du chômage et des inégalités sexuelles : cas de l'Algérie, Marché du Travail et Genre dans les Pays de Maghreb : Quels marchés du travail ? 2^{ème} colloque international pluridisciplinaire, Rabat, 16-16 mars 2006.

الفصل الرابع:

دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

2-3-1-4- التوزيع الجغرافي للسكان:

تعاني الجزائر حالياً من ظاهرة اختلال التوزيع السكاني والتباين في توزيع السكان جغرافياً. و هو ما يدعو إلى الحديث عن الهجرة الداخلية التي أمست حديثة العهد في الجزائر، و غدت تمثل ظاهرة ملموسة منذ عقود قليلة. وتشير البيانات الموجودة في الجدول أدناه إلى هذا الاختلال.

الجدول رقم 4-14: المساحة و الكثافة السكانية و سكان الحضر و الريف في الفترة 70-2004

سكان الحضر و الريف كنسبة مئوية من الإجمالي (%)		الكثافة السكانية (فرد/كم ²)		المساحة		الجزائر	
2003	1980	1970	2004	1970	2.381.741		
ريف	حضر	ريف	حضر	ريف	حضر		
41	59	56	44	61	39	15	6

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي، 2005.

وقد بلغت الكثافة السكانية في الجزائر عام 1970 نحو 6 أشخاص لكل كيلومتر المربع، وارتفعت عام 2004 إلى نحو 15 شخصاً لكل كيلومتر المربع. كما تتباين الكثافة السكانية من منطقة إلى أخرى.

و تشكل نسبة الحضر نحو 59% من إجمالي السكان في عام 2003 مقارنة بنحو 39% عام 1970 في حين تراجع نسبة السكان في الريف إلى إجمالي السكان بحوالي 20%. و تجدر الإشارة إلى أن النزوح السكاني إلى المدن تسبب في اكتظاظها و زيادة الضغط على البنى الأساسية فيها، و تفاقم المشاكل المتعلقة بتوفير فرص العمل.

2-3-2- التعليم:

يعتبر التعليم مكوناً أساسياً و شرطاً ضرورياً من شروط التنمية، فوجود مستوى معين و محتوى محدّد للتعليم ضروري لتنمية الفرد و المجتمع، كما يعدّ التعليم أيضاً مطلباً من متطلبات تشكيل الاتجاهات و الدوافع للنمو الاقتصادي و التطور الاجتماعي. و من هنا، أصبح توفير الحد الأدنى من التعليم على كل المستويات الاجتماعية، و زيادة فرص التعليم للسكان من المسؤوليات الجديدة، (...). و إلى جانب الوعي الحاسم بأهمية الدور الإنساني في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، لم تعد القوى البشرية مسألة عدد فقط و إنما ينظر إلى النوعية التي ينبغي أن يتميز بها هذا الكمّ، و تعتمد نوعية القوى البشرية على ما تلقته من تعليم و تدريب و ما تلقاه من رعاية صحية. و تعتبر مشكلة توفير فرص العمل الملائمة للمتعلّمين أو خريجي المدارس و الجامعات على نحو أكثر تحديداً من المشكلات الملحة التي تثير الاهتمام¹.

¹ د. عادل المختار الهوراني، التنمية الاقتصادية، دار المعرفة الجامعية، 1998، ص 196.

الفصل الرابع:

دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

(1) الأمية: يقدر معدل الأمية بين البالغين (السكان من الفئة العمرية 15 سنة فأكثر) و بين الشباب (السكان من الفئة العمرية 15-24 سنة) في عام 2002 بنحو 31,1 % و 10,1 % من إجمالي السكان في هاتين الفئتين على التوالي. و لا يزال معدل أمية الإناث البالغات في الجزائر و الذي يقدر بنحو 40 % من إجمالي هذه الفئة في عام 2002 من أعلى المعدلات في الدول النامية و هي تمثل $\frac{2}{5}$ من عدد الأميين، و معظمهم يعيش في المناطق الريفية. إلا أن معدل أمية الشباب (الفئة العمرية بين 15-24 سنة) قد انخفض من 32 % سنة 1990 إلى 14,4 سنة 2002.

(2) الإنفاق على التعليم: خصصت الجزائر نسب عالية من الناتج القومي الإجمالي لقطاع التعليم على مدى ثلاث عقود من الزمن و قد بلغت هذه النسبة 5,5 % خلال الفترة 1996-2002. كما يلاحظ أن بعض الدول العربية قد خصصت نسبا عالية من ميزانياتها العامة لدعم قطاع التعليم مقارنة بالجزائر، و سجلت تونس أكبر نسبة إذ خصصت نحو 29 % من موازنتها، تلاها المغرب الذي خصص نحو ربع موازنته. و الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم 4-15: الإنفاق على التعليم في دول المغرب العربي

الإنفاق العام على التعليم								
من الإنفاق العام الإجمالي (%)				من الناتج القومي الإجمالي (%)				
2002/96	1990	1980	1970	2002/96	1990	1980	1970	
16,4	21,1	24,3	31,6	5,1	5,5	7,8	7,9	الجزائر
28,5*	13,5	16,4	23,2	*6,8	6,2	5,4	7,1	تونس
26,1	26,1	18,5	16,6	5,2	5,5	6,1	3,5	المغرب

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي، 2005.

و تجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من ارتفاع معدلات الإنفاق على التعليم، إلا أن التقدم المحقق في هذا القطاع يغلب عليه التطور الكمي بالدرجة الأولى خلال العقود الأربعة الماضية، إذ لم تتمكن النظم التعليمية من الارتقاء بنوعية التعليم للمستوى المناسب للتطور النوعي في أسواق العمل، في وقت اتجهت فيه الدلو الأخرى إلى الاهتمام برفع مستويات المهارات و المعرفة و الدراية التقنية، التي زادت أهميتها مقارنة بالمزايا النسبية التقليدية، و أصبحت عاملا مهما في زيادة القدرة التنافسية و زيادة الإنتاجية و جعلت من الأهمية بمكان استجابة مخرجات التعليم لمتطلبات أسواق العمل¹.

¹ صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، الفصل الثاني: التطورات الاقتصادية و الاجتماعية، ص 18، 2005.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

3) القيد في التعليم: من خلال الجدول التالي يتضح لنا أن الجزائر شارفت على تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية الخاصة بشمولية التعليم الأساسي و الخاصة أيضا بالمساواة بين الجنسين بحلول عام 2015. أما القيد في التعليم الثانوية فقد عرف هو أيضا تحسنا، و يلاحظ في سنة 2002 أن فجوة النوع الاجتماعي في هذه المرحلة تأتي لصالح الإناث.

الجدول رقم 4-16: معدلات القيد في مراحل التعليم (القيد الإجمالي)*

2002			1990			
الإجمالي	إناث	ذكور	الإجمالي	إناث	ذكور	
108	104	112	100,2	91,6	108,4	المرحلة الأولى
72	74	69	60,8	54,1	67,3	المرحلة الثانوية
15***	11**	15,8**	12*	8*	15*	المرحلة العليا

* بيانات عام 1991. ** بيانات عام 1997 *** بيانات عام 1999
المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي، 2005.

4) مخرجات التعليم العالي:

يعد التعليم العالي الذي يتألف من التعليم الجامعي (4-7 سنوات) والتعليم التقني (2-3 سنوات) و المداس العليا للأساتذة و المعلمين (4-5 سنوات) حديث العهد في الجزائر. و حاليا هناك 26 جامعة، 13 مركز جامعي، معهدين وطنيين، 3 مداس عليا،... و في مجموعه يشمل التعليم العالي 55 مؤسسة جامعية. وعلى ضوء ذلك فقد زاد عدد الطلاب الملتحقين بالجامعات من 238427 طالب عام 1994/95 إلى 755463 عام 2004/05 وذلك بمعدل 3,1 أضعاف خلال عشر سنوات. وكذلك فهناك عرض فائق نسبيا للطلبة الجامعيين وخاصة الكليات الأدبية والعلوم الإنسانية وعجز في المهارات الفنية. فنحو 80% من الطلاب الجامعيين اعتبروا في عام 1998/99 ملتحقين بالكليات النظرية بينما كان نصيب الكليات العلمية لا يتعدى 20%.

وعلى خلفية هذا النمو في التعليم العالي فقد زاد عدد خريجي التعليم الجامعي و غير الجامعي، حاملي الشهادات العليا من حوالي 43722 خريج سنة 1997/98 إلى 97315 خريج. وبالتالي فإن مجموع خريجي التعليم العالي قد ارتفع بمعامل 2,2 مرة وذلك خلال تسع سنوات. و الجدول التالي يوضح ذلك.

* تعرف معدلات القيد الإجمالية بأنها عدد الطلبة المقيدون في مرحلة تعليمية بغض النظر عن أعمارهم كنسبة مئوية من السكان في سن التعليم الدراسي الرسمي في تلك المرحلة.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

الجدول رقم 4-17: بوض مخرجات التعليم العالي

05/2004	04/2003	03/2002	02/2001	01/2000	98/1997	95/1994	
755463	653201	616572	569929	488617	357644	238427	عدد الطلبة (M.E.S.R.S)
---	91828	---	72737	65192	39521	---	عدد الخريجين حاملي الشهادات (M.E.S.R.S)
59637	63251	58411	48031	52826	38355	---	عدد الطلبة (UFC)
---	3518	---	3553	---	2018	---	عدد الخريجين حاملي الشهادات (UFC)
8252	7688	7792	6828	7566	11058	23374	عدد الطلبة خارج M.E.S.R.S
---	1969	---	2290	2622	2183	---	عدد الخريجين حاملي الشهادات خارج (M.E.S.R.S)
---	97315	---	78580	---	43722	---	العدد الإجمالي للطلبة الخريجين حاملي الشهادات

M.E.S.R.S. : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

UFC : Université de la Formation Continue

Source : ONS

وما يمكن ملاحظته من الجدول السابق أيضا هو ارتفاع نسبة الرسوب و التسرب، حيث يؤدي الرسوب إلى تأخر تخرّج المتعلمين لسوق العمل و يؤدي التسرب إلى انخفاض المستوى التعليمي للسكان و قوة العمل، و هذا ما يعكس سلبا على مستقبل التشغيل في الجزائر.

III- المبحث الثالث: التشغيل و البطالة بعد الإصلاح

3-1- تعريف التشغيل و البطالة في نظام المعلومات الجزائري¹:

كل التعاريف المتعلقة بالمجتمع النشط، التشغيل و البطالة المعتمدة من طرف نظام التخطيط الوظيفي متولدة من التعاريف المقترحة من المكتب الدولي للعمل.

غير أن الشروط الخاصة بكل دولة هي ضرورية لالتماس التعاريف الخاصة بالنظام الوطني للمعلومات الإحصائية.

3-1-1- المجتمع النشط:

المجتمع النشط يمكن تعريفه من خلال جمع النقاط التالية:

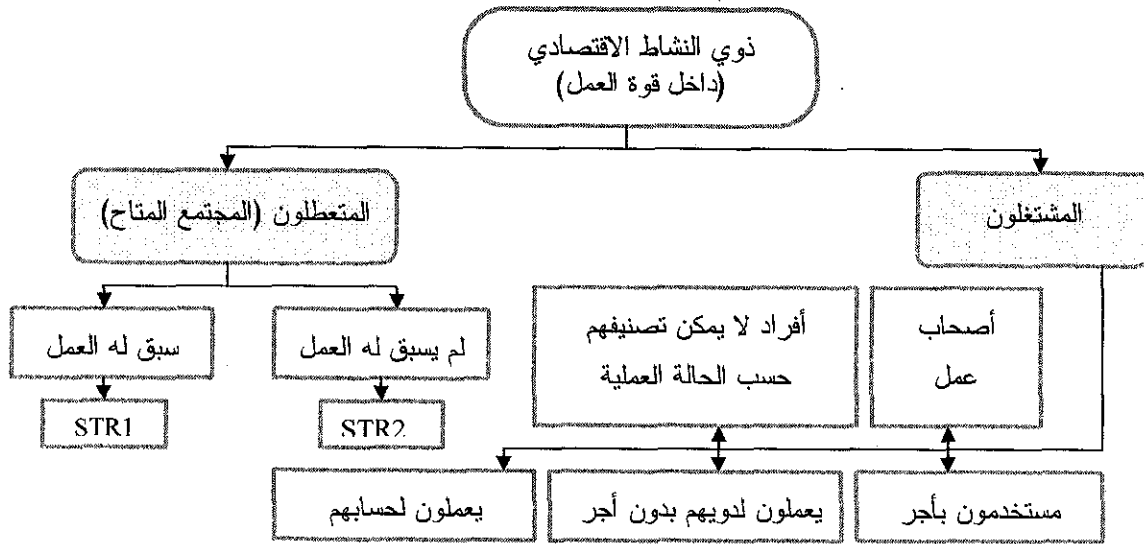
¹ Ahmed zakane, analyse de l'offre de l'emploi, Mémoire de magistère, ISE, Alger, 1992, p17.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

- 1) الأفراد الذين صرحوا أثناء التحقيق أو التعداد أنهم يعملون، أي لهم نشاط مأجور عن طريق سيولة أو رأسمال عيني، الأشخاص الذين يؤدون الخدمة الوطنية هم جزء من هذا؛ مسقلا
- 2) الذين هم في سن العمل و تتراوح أعمارهم بين 16-65 سنة و صرحوا أثناء التحقيق أو التعداد أنهم مارسوا نشاطا مأجور (STR1)؛
- 3) الذين هم في سن العمل و لم يسبق لهم الدخول لسوق العمل و يبحثون عن أول عمل (STR2).

و يمكن أن نلخص ما سبق في المخطط أدناه:

الشكل رقم 4-4: بوضوح هيكل قوة العمل



▪ معدل النشاط (Taux d'activité): معدل النشاط (TA) هو النسبة بين المجتمع النشط الكلي (التشغيل + STR1 + STR2) و إجمالي السكان.

$$\text{معدل النشاط (TA)} = \frac{\text{التشغيل} + \text{STR1} + \text{STR2}}{\text{إجمالي السكان}}$$

▪ معدل التشغيل (Taux d'occupation): معدل التشغيل (TO) هو النسبة بين المجتمع المشغول (Population occupée) و المجتمع النشط الكلي.

$$\text{معدل التشغيل (TO)} = \frac{\text{المجتمع المشغول (التشغيل)}}{\text{المجتمع النشط الكلي (داخل قوة العمل)}}$$

▪ معدل البطالة (Taux de chômage): هو عبارة عن النسبة بين المجتمع العاطل (STR1 + STR2) و المجتمع النشط.

$$\text{معدل البطالة (TC)} = \frac{\text{المجتمع العاطل}}{\text{المجتمع النشط}}$$

إذا كان هذا المعدل صغيراً، فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من التشغيل الكامل و إذا كان كبيراً معناه أن سوق العمل في حالة اختلال و عدم الاستقرار.

3-1-2- تعريف البطالة حسب ONS:

حسب هذه الأخيرة مصطلح "بدون عمل" يقصد به "بطلان" و يتمثل في الشخص الذي يستوفي أن واحد على النقاط التالية:

- (1) أن يكون في سن العمل أي بين 16-60 سنة؛
- (2) بدون عمل أثناء فترة التحقيق (أي لم يتمكن من عمل بأجرة أو بدونها)؛
- (3) أن يكون قام بالبحث الجاد عن عمل؛
- (4) أن يكون متاح و مستعد لأي عمل مأجور أو غير مأجور أثناء فترة الإسناد.

و يمكن أن نفرّق بين نوعين من العاطلين STR1 و STR2 (STR1: الفرد الذي يبحث عن عمل و سبق له العمل. STR2: الفرد الذي لم يسبق له العمل و يبحث عن عمل).

3-2- سياسات الإصلاح الاقتصادي و آثارها على سوق العمل:

إن هذه السياسات لا تخدم دائماً سوق العمل (على الأقل في المدى المتوسط و القصير) من حيث توفير فرص العمل و تحقيق أمن العمل و زيادة دخل العامل¹، و بالتالي يجب دراسة انعكاساتها على سوق العمل.

ومنه تؤثر برامج التصحيح على مستوى الاستخدام و مستوى الأجور الحقيقية و هبوط حماية العمل و تغيير أماكنه و مؤهلاته². و يمكن تلخيصها فيما يلي:

- (1) أثر الانكماش الاقتصادي على خسارة فرص العمل و ارتفاع مستوى البطالة؛
- (2) أثر الخصخصة و انتقال الملكية على خسارة فرص العمل؛
- (3) أثر تقلص الإنفاق العام و دور الحكومة على الاستخدام في القطاع العام و على الأخص في القطاع العام؛

- (4) أثر تقليص الحماية النقابية (مع الخصخصة، و انتشار القطاع غير النظامي و تشغيل الأطفال).
- (5) أثر السعي لضمان مرونة سوق العمل (إزالة التدخل الحكومي مما يسهل الاستغلال).
- (6) أثر تحرير التجارة الخارجية على الصناعة المحلية و بالتالي على فرص العمل (أثر المنافسة إيجابي و سلبي) و على سلم المهارات و أنواع المهن و التعليم و التدريب و انتقال العمالة.

¹ د. هشام الخطيب، التنمية البشرية و التطورات الحديثة و سوق العمل العربي، بحوث و مناقشات حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، تحرير محمد عدنان و ديع، الجزء الأول، دار طلاس للدراسات و الترجمة و النشر، 1998، ص 67/66.

² " نظرة عامة حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية"، مرجع سبق ذكره، ص 32.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

(7) أثر الحماية الفكرية على نقل التكنولوجيا إلى الدول النامية و سوق العمل؛ اهدف يرى بعض الاقتصاديين أن برامج التثبيت و التعديل الهيكلي و ما تتضمنه من سياسات انكماشية قد أدت إلى الاعتقاد بأنها تزيد من حدة البطالة و تدهور سوق العمل، بل وتعتبر جزءا من تكاليف التعديل غير المبررة. فمثلا يرى R.Zaki (1993) "أن مشكلة البطالة قد أخذت أبعادا حرجة مع تطبيق برامج التصحيح الهيكلي و التثبيت، حيث أن السياسات المنبثقة عنها أدت لا إلى الحد من النمو و العمالة فقط بل إلى تخفيض مستويات التشغيل". هذا الرأي الناقد لبرامج التصحيح الهيكلي تقابله آراء اقتصاديي و خبراء صندوق النقد الدولي و البنك العالمي¹، و الذين يرون أن تعديل السياسات الخاصة لسوق العمل و وقف التدخلات الحكومية (أو النقابية) في العلاقة بين العامل و صاحب العمل مثل: تحديد الأجور الدنيا، سيؤدي إلى تشجيع أصحاب الأعمال على خلق المزيد من فرص العمل. و تحسين الإنتاجية و الكفاءة و المرونة في سوق العمل. و لقد لقي دور مرونة سوق العمل و مدى نجاح برامج التصحيح الهيكلي صدى كبيرا لدى الاقتصاديين أمثال Agenor* (1996)، و Horton (1994)، و كان الاهتمام مركزا على مدى تأثير أسواق العمل على نجاح هذه البرامج أكثر منه على مدى تأثير التصحيح الهيكلي على البطالة و خاصة دراسة العلاقة تجريبيا لتحديد أبعاد التأثير و ديناميكية التصحيح على أسواق العمل².

3-3- ملامح سوق العمل

- إن استعادة و استرجاع النمو بمعديت لا موجبة، و بأكثر من 3 % في المتوسط للفترة الممتدة 1995-2000 ظل غير كافي لامتصاص معدلات البطالة المرتفعة في وسط تتميز بـ³:
- 1- معدل بطالة متذبذب في حدود 25 % (القيمة المتوسطة).
 - 2- تزايد اليد العاملة سنويا بمعدل 250 إلى 300 ألف، و غالبيتها غير مؤهلة.
 - 3- خلق مناصب شغل دائمة خلال هذه الفترة، كان بمعدل 70 ألف منصب سنويا.
 - 4- تهقر القطاع العام بفقدانه أكثر من 514 ألف منصب عمل خلال الفترة 1990-1998.
 - 5- تراجع العمل المأجور أمام بعض أشكال العمالة الأخرى مثل العمل بالمنزل أو مزاوله الدروس الخصوصية...

¹ ديلقاسم العباس و د. رياض الدهال، البطالة و برامج التصحيح الهيكلي في بعض الأقطار العربية، بحوث و مناقشات حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، الجزء الثاني، ص 509.
* يمكن الرجوع في ذلك إلى:

Agénor Pierre-Richard, the labor market and economic adjustment, IMF, staff papers, 1996.

² ديلقاسم العباس و د. رياض الدهال، مرجع سبق ذكره، ص 509.

³ Kouider BOUTALEB, « Ampleur et nature du travail informel en Algérie : Essai d'analyse par genre », 2^{ème} colloque international pluridisciplinaire, marché du travail et genre dans les pays du Maghreb : quels marchés du travail ? Rabat 15 et 16 mars 2006, P6.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

- 6- انتقل العدد الإجمالي للسكان في الجزائر من 12,1 مليون شخص عام 1966 إلى 30,4 مليون سنة 2000. بمعدل زيادة سنوية قدرها 3,21 % خلال الفترة 1966-1977، و 3,06 % خلال الفترة 1977-1987، إلى 2,18 % خلال الفترة 1987-1998، أما المعدل الحالي فهو في حدود 1,5-1,6%.
- انتقل عدد السكان النشطين من 3 ملايين سنة 1966 إلى 8,7 مليون سنة 2003، بمعدّات لا مرتفعة في حدود 6 % خلال الفترة 1977-1987، و 3,9 % خلال الفترة 1987-2003.
- انتقل العدد الإجمالي للمشتغلين من 1,72 مليون سنة 1966 إلى 6,68 مليون عام 2003.
- عودة المتقاعدين إلى سوق العمل، بإلحاح من القطاع الخاص للاستفادة من خبراتهم المكتسبة.

إن التحليل الوصفي لسوق الشغل في الجزائر يفرض علينا دراسة و تحليل مكونات السوق من عرض العمل و الطلب عليه. يتناول الطلب حجم و هيكل التوظيف كما يتناول توزيع العاملين على مختلف القطاعات الاقتصادية و الوظائف الاجتماعية، و كذا توزيعهم حسب النوع و العمر و الشهادة (المؤهلات) و المنطقة... الخ. أما عرض العمل، فيعطينا نظرة على حجم السكان النشطين و توزيعهم حسب النوع، العمر، الشهادة، المنطقة، كما يتطرق إلى حجم السكان العاطلين عن العمل و توزيعهم حسب الفئات السالفة الذكر. إن عرض العمل يرتبط مباشرة بحجم و هيكل العمر للسكان¹.

3-3-1- عرض العمل:

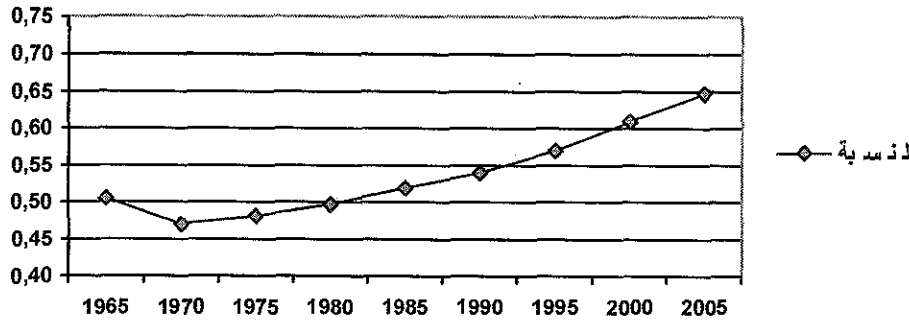
أدى النمو السكاني المرتفع خلال فترة التسع سنوات (1995-2004)، إلى تزايد أعداد السكان في سن العمل من نحو 28,1 مليون عام 1995 إلى نحو 32,4 مليون عام 2004، أي بمتوسط معدل نمو سنوي قدره 2,4%. كما أدت عوامل تزايد أعداد الخريجين و كذا النسبة المرتفعة للمتسربين من التعليم و التدريب، و تزايد حاجة أفراد الأسر الذين يقعون عادة خارج مفهوم القوى العاملة بهدف تحسين أوضاعهم المعيشية،... إلى تزايد أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل و ارتفاع معدّات لا المشاركة في القوى العاملة و بخاصة الإناث منها.

3-3-1-1- تطور السكان في سن العمل، القوى العاملة و معدلات النشاط:

إن التطور النسبي لحجم السكان في سن العمل خلال العقود الماضية يمكن توضيحه من خلال الشكل البياني التالي:

¹ البشير عبد الكريم، محددات البطالة في الجزائر: دراسة اقتصادية قياسية، دكتوراه دولة، INPS، الجزائر 2001/2002، ص 124.

الشكل رقم 4-5: تطور حجم السكان في سن العمل بالنسبة إلى إجمالي السكان 1965-2005



Source : World Population prospect UN, 2002.

إن حجم السكان في سن العمل يزداد بالنصف تقريبا كل عشر سنوات و هذا يولد ضغوطا كبيرة من جانب العرض إن لم يقابله طلب مماثل. إن حجم السكان النشطين يرتبط طرديا بمستوى السكان في سن العمل.

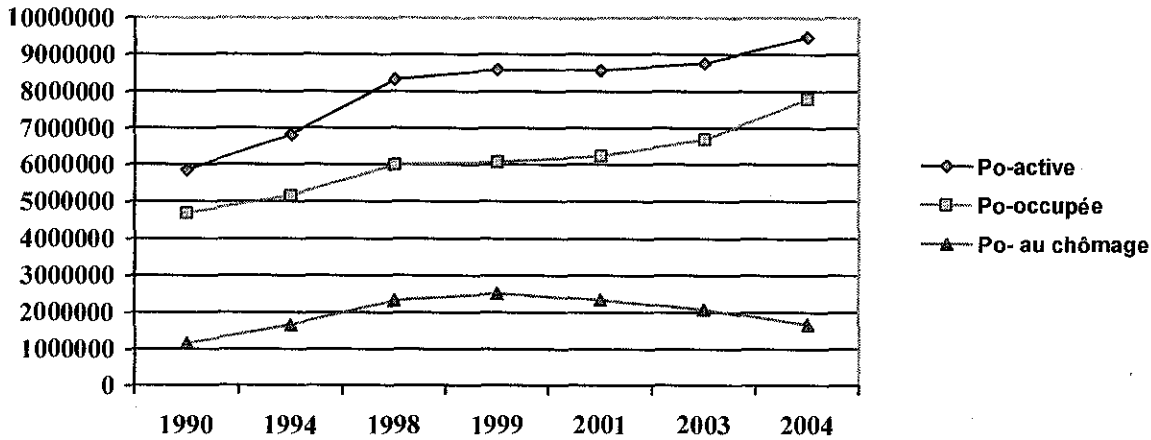
إن الجدولين الآتيين يبينان حجم السكان الإجمالي، السكان النشطين، العاملين و الأفراد العاطلين عن العمل و حتى حسب النوع:

الجدول رقم 4-18: تطور حجم السكان النشطين، التشغيل و حجم البطالة بين 1966-2004

2004	2003	2001	1999	1998	1994	1990	
32.364.000	31.848.000	30.879.000	29.965.000	29.507.000	27.496.000	25.022.000	إجمالي السكان
9.469.946	8.762.326	8.568.221	8 589 000	8 326 000	6 814 000	5 851 000	إجمالي السكان النشطين
7.798.412	6.684.056	6.228.772	6 073 000	5 993 000	5 154 000	4 695 000	المشغولون
1.671.534	2.078.270	2339.449	2 516 000	2 333000	1 660 000	1 156 000	المتعطلون
17.7 %	23.7 %	27.3 %	29,29 %	28,02 %	24,36 %	19,76 %	معدل البطالة

Source : Délégué à la Planification et IMF. Algeria: Selected issues and statistical appendix. Différentes années.
ONS, CNES

الشكل رقم 4-6: تطور حجم السكان النشطين، حجم التشغيل و عدد العاطلين (1990-2004)



حسب الأرقام الحديثة المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات، فإن إجمالي السكان النشطين في الجزائر قد بلغ 9469946 فرد سنة 2004 (12.25 % هم نساء فقط)، و هو ما يمثل 29 % من إجمالي حجم السكان. و بالرغم من أن هذا الأخير قد عرف ارتفاع ملحوظ حيث انتقل من 23 % سنة 1987 إلى 26.4 % سنة 1997، إلا أن الارتفاع يبقى متواضع و ضعيف ويرجع بالدرجة الأولى إلى ضعف مساهمة المرأة و لإقبالها على سوق العمل.

الجدول رقم 4-19: تطور حجم السكان النشطين، التشغيل و حجم البطالة حسب الجنس

1997			1987			
المجموع	النساء	الرجال	المجموع	النساء	الرجال	
29272343*	14471318	14801024	22600957	11175465	11425492	إجمالي السكان
7757000	1169000	6588000	5341102	492442	4848660	إجمالي السكان النشطين
5708000	889000	4819000	4199824	427182	3772642	المشغلون
2049000	280000	1769000	1141278	65260	1076018	المتعطلون

1998 *

2004			
المجموع	النساء	الرجال	
32364000	--	--	إجمالي السكان
9469946	1660373	7809573	إجمالي السكان النشطين
7798412	1359254	6439158	المشغلون
1671534	301119	1370415	المتعطلون

المصدر: ONS

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

إن الجدول أعلاه يبين أن معدل نشاط النساء ضعيف جدًا مقارنة بمعدل نشاط الرجال و هذا راجع بالدرجة الأولى إلى النظرة التقليدية السائدة حول تقسيم العمل بين الرجل و المرأة. إلا أن هذا الفارق بدأ يتقلص عبر الزمن لأن المستوى التعليمي للنساء أثر على زيادة عدد الباحثات عن الشغل.

إن معدلات الشغل ضعيفة جدا سواء بالنسبة للرجال أو النساء، أي بالنسبة للجنسين معا. ففي سنة 1997 كان عدد العاملين الرجال 33 من بين 100 رجل و عدد النساء العاملات 6 من بين 100 امرأة. إن ضعف معدل الشغل يعكس قوة معدل الإعاقة، فعلى سبيل المثال كان كل فرد عامل في الجزائر يعيل تقريبا 6 أفراد في سنة 1996 و 5 أفراد تقريبا في سنة 1997 و 4.2 أفراد سنة 2004. معنى توظيف شخص واحد هو توفير لقمة العيش لـ 4 أشخاص أو حتى أكثر¹.

3-3-2- الطلب على العمل:

إن حجم الطلب على العمل أكبر دائما من حجم المناصب المشغولة (عدد العمال) لأنه يشمل المناصب المملوءة و المناصب الشاغرة. و حتى تكتمل معرفة مكونات جانب الطلب، ينبغي أن نعرف خصائص المناصب الشاغرة. و من المعروف أن هذه المهمة لا تقوم بها سوى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، حيث تعطي حجم المناصب الشاغرة عن طريق الفرق بين مجموع عروض العمل المقدمة على الوكالة خلال فترة زمنية و مجموع عروض العمل المنفذة خلال نفس الفترة. لكن هذا الحجم لا يعكس عدد المناصب الشاغرة الفعلية في الجزائر نظرا لوجود عدد لا يستهان به من المنشآت و من المؤسسات لا تمرّ أصلا بهذه الوكالة.

3-3-2-1- توزيع العاملين حسب الحالة المهنية:

لنرى توزيع المشتغلين حسب الحالة المهنية و تطور نسبتهم عبر الزمن من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-20: توزيع المشتغلين حسب الحالة المهنية 2004/1992

2004		2000		1992		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
31,7	2471805	29,2	1673670	20,1	920773	رجال الأعمال و المستقلين
37,2	2902365	46,6	2668802	58	2655138	المأجورين الدائمين
22,9	1784641	19,5	1115000	16,6	759763	المأجورين غير الدائمين+ المتدربين+آخرين
8,2	639602	4,7	268385	5,3	241840	مساعداات عائلية
100	7798412	100	5725921	100	4577514	المجموع

المصدر: ONS

¹ "محددات البطالة في الجزائر: دراسة اقتصادية قياسية"، مرجع سبق ذكره، ص 126.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

إن العمل المأجور يشكل النسبة الكبرى من العمالة الكلية (أكثر من 60 %)، إلا أن هذه النسبة عرفت انخفاضا محسوسا خلال السنوات القليلة الماضية، و خاصة العمل المأجور الدائم بالنسبة للعمالة الكلية. و هذا التراجع هو بسبب الركود الاقتصادي الذي قلل و قلص من الطلب على العمالة الدائمة في المؤسسات و الإدارات على حساب العمالة الغير دائمة أو العمالة لبعض الوقت.

إن العمل المستقل يأتي في المرتبة الثانية بعد العمل المأجور حيث تفوق نسبته 30 % سنة 2004 من العمالة الكلية. إن العمل الحرّ عكس العمل المأجور تزايد عبر الزمن، و هذه الزيادة تعكس صعوبة إيجاد مناصب العمل المأجورة نظرا لارتفاع معدل البطالة و بالتالي اعتماد العاطلين على المبادرات الشخصية في إيجاد منصب شغل ملائم. و يعتبر العمل للحساب الخاص أحد أشكال محاربة البطالة خاصة في الدول النامية. و يأتي في المرتبة الثالثة العمل المأجور المؤقت و العمل غير الدائم، و ارتفاعه الدائم يعني عجز الحكومات المتعاقبة على توفير مناصب شغل دائمة، كما تعكس تدهور ظروف سوق العمل لغير صالح العمل الدائم. بالرغم من أن هذه الأخيرة تجعل من سوق العمل أكثر مرونة و خاصة في حالة الركود الاقتصادي.

إن بعض أشكال العمالة تعتبر مظهرا من مظاهر الفقر و إن لم تصل إلى درجة البطالة كالعمل المؤقت، العمل لبعض الوقت، عمل الأطفال، الخ. و لقد أصبحت حصة هذه الأعمال إلى حجم العمالة الكلية 21 % سنة 2001 و أصبحت 23 % في سنة 2003. إن العمل المؤقت له عدّة أشكال منها العقد لفترة محدودة، العمل بالنيابة، العمل الموسمي، التربص مدفوع الأجر، التكوين في العمل، الخ. و قد أصبح له طابع هيكلية في الاقتصاديات الحديثة و تلجأ له المؤسسات لعدّة أسباب¹:

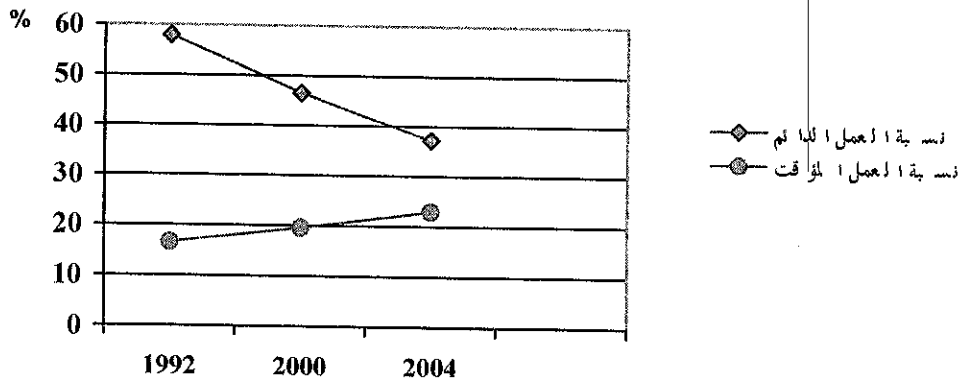
- (1) إن التخطيط الطويل المدى بالنسبة للمؤسسات له مخاطر نظرا للتغيّرات السريعة للنشاط الاقتصادي، و لهذا تلجأ على التخطيط قصير المدى الذي لا يتجاوز سنة. في هذه الحالة يكون توظيف العمالة المؤقتة أقل خطرا من العمالة الدائمة.
- (2) تواجه المؤسسات منافسة عالمية حادة بسبب العولمة و هذا ما يدفعها للتكيف السريع للعرض حتى يوافق الطلب، و إحدى أدوات التكيف هي تغيير حجم العمالة.
- (3) تشريعات العمل غير مرنة (الإعلان المسبق في حالة الطرد، التعويض في حالة توقيف العقد، الإجراءات القضائية في حالة المنازعات)، كل هذا يجعل توظيف عامل مؤقت أقلّ كلفة من عامل دائم.
- (4) يعتبر العمل المؤقت وسيلة لاختيار الأفراد الأكثر كفاءة للوظائف الدائمة.

¹ الأبعاد النظرية و الميدانية للزكاة في مكافحة البطالة و الفقر"، مرجع سبق ذكره، ص 6.

يعتبر العمل المؤقت و العمل لبعض الوقت بطلاة جزئية بالنسبة لبعض الأفراد، لكن له مزايا بالنسبة لأفراد آخرين. فهو يسهل اندماج الشباب في الحياة المهنية، كما يسهل للفرد التوفيق للقيام بعدة أعمال و خاصة النساء بحيث يجمعن بين عمل البيت و العمل في الخارج، و يكفي أنه وسيلة لتمكين الشباب من العمل.

إن المؤسسات الاقتصادية و أصحاب الأعمال يتعاملون مع الأيدي العاملة وفق سوقين مختلفين، سوق داخلي و سوق خارجي. يكون العمل في السوق الداخلي محميا عن طريق أجور أعلى، حماية اجتماعية كافية و إمكانية الترقية، أما السوق الخارجي فيتعامل مع العمال المؤقتين و الذين يكونون معرضين للبطالة في أي وقت. إن هذه التفرقة بين السوقين ازدادت حدة في الآونة الأخيرة، و هذا شيء طبيعي نظرا للارتفاع المذهل لعدد العاطلين. إن توظيف الأشخاص مؤقتا أو لبعض الوقت يقلص من البطالة لكن لا يعني ذلك انخفاض الفقر و تحسن المستوى المعيشي. إن البيان أسفله يبين بشكل واضح ارتفاع حصة العمل المؤقت على حساب العمل الدائم.

الشكل رقم 4-7: يبين حصة العمل المؤقت على حساب العمل الدائم



Source: ONS

أما نسبة المساعدات العائلية فتأتي في المرتبة الأخيرة.

3-3-2-2- التوزيع القطاعي للقوى العاملة:

لمعرفة أهم القطاعات الاقتصادية التي تمتص اليد العاملة، نوزع العمال حسب هذه القطاعات. و الجدول التالي يبين لنا توزيع السكان العاملين على أهم القطاعات الاقتصادية.

الفصل الرابع:

دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

يتميز بكثافة رأس المال العالية و قلة كثافة العمل، حيث يمثل هذا القطاع حوالي 70 % من الناتج الصناعي.

3-3-2-3- توزيع القوى العاملة حسب الجنس و المنطقة:

إن الجدول الآتي يبين هذا التوزيع:

الجدول رقم 4-22: توزيع العاملين حسب النوع و المنطقة في سنة 2004

السكان المشتغلين						
النسبة	المجموع	نسبة السطر	الريف	نسبة السطر	الحضر	
100	6 439 158	43,98	2 832 162	56,02	3 606 996	رجال
---	82,57	---	87,13	---	79,3	نسبة العمود
100	1 359 254	30,77	418 206	69,23	941 048	نساء
---	17,43	---	12,87	---	20,7	نسبة العمود
100	7 798 412	41,68	3 250 368	58,32	4 548 044	المجموع
---	100	---	100	---	100	النسبة

المصدر: ONS (Troisième Trimestre 2004)

إن نسبة المشتغلات من النساء من إجمالي المشتغلين ضعيفة جدا مقارنة بنسبة المشتغلين الرجال سواء في الحضر أو في الريف. إن هذا الضعف يفسر بضعف معدل مشاركة المرأة. كما أن القطاع الحضري ما زال مهيمنا على الريف في توفير مناصب الشغل و خاصة بالنسبة للنساء و هذا راجع بالدرجة الأولى إلى أن المرأة في الريف متمسكة بالبيت أكثر من مثيلتها في المدينة و كذا فهي أقل تعليما منها. إن هذه الهيمنة لها أعراض سلبية من بينها الهجرة الريفية أو ما تعرف بالهجرة الداخلية، سوء توزيع الدخل بين الحضر و الريف، هدر الموارد البشرية و حتى الاقتصادية منها.

3-3-2-4- توزيع المشتغلين حسب الفئة العمرية:

إن نسبة المشتغلين في الفئة العمرية (16-24) قد قدر بـ 17,8 % من إجمالي المشتغلين في عام 2003 و 18,9 % عام 2005. و تبقى حصة هذه الفئة منخفضة نوعا ما، و يرجع هذا الانخفاض إلى أن جزءا كبيرا من هذه الفئة العمرية يكون في مرحلة البحث عن العمل، و لم ينخرط بعد في سوق العمل، و بالتالي تتركز البطالة بدرجة أكبر في هذه الفئة العمرية، و يتضح ذلك من خلال بيانات الجدول رقم (4-23). و قد شكلت نسبة المشتغلين في الفئة العمرية (25-29) و (30-34) 31% سنة 2003 و 32 %

الفصل الرابع:

دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

عام 2005 من إجمالي المشتغلين. أما الفئات الأخرى فإن حصتها من التشغيل تبقى ثابتة تقريبا. إن الجدول الآتي يبين هذا التوزيع:

الجدول رقم 4-23: توزيع العاملين حسب الفئة العمرية (2003-2005)

السكان المشتغلين			
2005	2004	2003	
393 147	469 538	341 538	حتى 20 سنة
1 129 925	1 123 794	851 363	20 - 24 سنة
1 357 067	1 275 676	1 036 461	25 - 29 سنة
1 217 917	1 157 632	1 041 010	30 - 34 سنة
1 055 709	1 054 982	977 556	35 - 39 سنة
950 859	880 621	807 590	40 - 44 سنة
743 339	704 841	651 461	45 - 49 سنة
615 927	562 296	495 958	50 - 54 سنة
337 505	315 166	243 577	55 - 59 سنة
242 826	253 866	237 543	60 سنة فأكثر
8 044 220	7 798 413	6 684 056	المجموع

المصدر: ONS

3-4-4- إشكالية البطالة:

هناك فجوة كبيرة و متسعة على الدوام بين عرض العمل و الطلب عليه في سوق العمل، و تلعب عدد من المحدّثات المتداخلة الدور الرئيسي في نشأة هذه الفجوة و توسيعها، لعل أهمها زيادة معدّات نمو السكان، و نمو القوى البشرية و القوى العاملة من جهة، و تباطؤ النمو الاقتصادي الحقيقي مع تباطؤ معدلات التشغيل و عدم كفاءة الإنتاج و الاستثمار و الإنتاجية و ضعف الأجور من جانب آخر، بالإضافة إلى عوامل أخرى¹.

3-4-4-1- تطور حجم البطالة:

الجدول التالي يوضح لنا تطور معدلات البطالة:

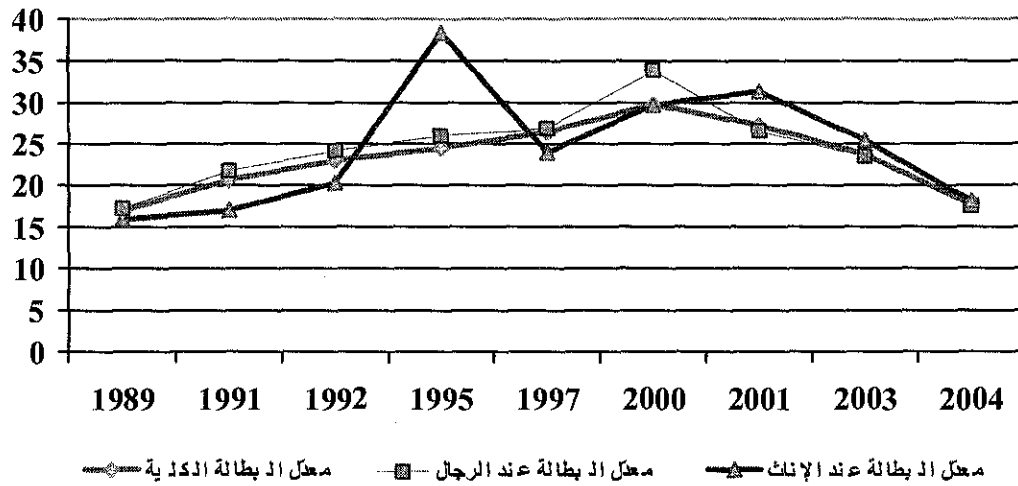
¹ "سوق العمل و الفقر في اليمن"، مرجع سبق ذكره.

الجدول رقم 4-24: بوض لنا تطور معدلات البطالة من 1989 إلى 2004

2004	2003	2001	2000	1997	1995	1992	1991	1989	
17.7	23.70	27.30	29.77	26.4	24.5	23	20.6	16.9	معدل البطالة
17.54	23.43	26.57	33.9	26.9	26	24.2	21.7	17.2	%M
18.13	25.43	31.40	29.7	24	38.4	20.3	17	15.9	%F

Source : ONS

الشكل رقم 4-9: بوض تطور معدلات البطالة الكلية و حسب الجنس (2004-1989)



إن معدلات البطالة أعلاه تعكس خطورة هذه المشكلة حيث تجاوزت الحدّ المعقول و هو بين 5 % و 7 % ، حيث سجلت 29.77 سنة 2000، كما يتبين لنا أنه من حوالي كل ثلاثة أشخاص نشطين نسجل حالة بطالة، لو قارنا هذه المعدلات مع مثيلتها في البلدان المغاربية الأخرى و التي لم تتجاوز 14% على الأكثر لتباينت لنا الفجوة الكبيرة. و على الرغم من انخفاض معدل البطالة ابتداء من سنة 2001 (27.3) سنة 2001 و 17.7 سنة 2004) إلا أنه مازال مرتفعا مقارنة بالحدّ الأدنى المقبول (معدل البطالة الطبيعي)، و يجب أن نشير إلى أن هذا الانخفاض تم على حساب ارتفاع العمل المؤقت و العمل لبعض الوقت و اللذان يعتبران حلا جزئيا و مؤقتا للبطالة. دون أن ننسى النتائج الإيجابية و المبكرة لانتشار قيم العمل الحر، و زيادة الوعي بأهمية العمل للحساب الخاص في مجال المنشآت الصغيرة (القروض المصغرة، دعم تشغيل الشباب).

إلا أنه و في نفس الوقت يجب الإشارة إلى نوع من البطالة ألا و هي البطالة المحبطة (اليائسة) و تتمثل في الأفراد الذي هم فعلا في حالة بطالة و يرغبون في العمل، ولكن ليأسهم و لكثرة ما بحثوا عن العمل و لم يوفقوا فقد تخلوا عنه، و قد يكون عدد هؤلاء كبيرا. إن الإحصاءات الرسمية لا تعبر هؤلاء اهتمام لأنهم ليسوا من الباحثين عن العمل. و من هنا لا بد من إضافة معدل هذه البطالة إلى المعدل

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

الرسمي حتى يعكس هذا الأخير البطالة الحقيقية¹. و قد قدر المعدل المتوسط لهذه البطالة بـ 7% في الجزائر²

3-4-2- خصائص البطالة في الجزائر:

يسهم تشخيص ظاهرة البطالة إسهاما فاعلا في تحديد كيفية علاجها، و يتطلب ذلك التشخيص التعرف على هيكل البطالة و خصائصها و اتجاهاتها و تبايناتها النوعية و المكانية فضلا عن خصائص المتعطلين العمرية. و سوف يتم تناول هذه الجوانب من خلال التطرق إلى أهم خصائص البطالة في الجزائر:

3-4-2-1- بطالة خاصة بالشباب:

إن الفئة الأكثر تعرضا للبطالة هي فئة الشباب الأقل من 30 سنة. و الجدول رقم يوضح معدل البطالة لمختلف الفئات العمرية حيث أن الفئات (16-19) (20-24) و (25-29) تتصدر الطليعة و التي معدت لا بطالتها على التوالي 35,36 % ، 31,02 % ، 26,61 % و التي تفوق بكثير المعدل الإجمالي و الذي يساوي 17,65 %. إن بطالة الشباب ساهمت بشكل كبير في تضخم معدلات البطالة. و يستخلص من كل هذا أن البطالة تتركز في فئة الشباب بالدرجة الأولى، حيث أن معظم خريجي التعليم: المتوسطي، الثانوي، و العالي ينتمون إلى الفئة العمرية (18-24 سنة)، و من تم، فإن معظم العاطلين هم ممن لم يسبق لهم العمل، و لذا فإنه يمكن القول أن مدة البحث عن العمل، أي سنوات الانتظار هي مرتفعة.

الجدول رقم 4-25: توزيع عدد العاطلين حسب الفئة العمرية (2004)

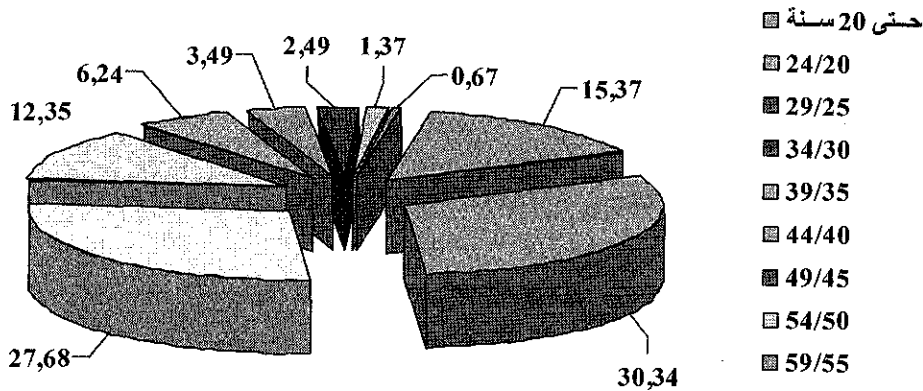
2004			
النسبة	معدل البطالة	عدد العاطلين	
15,37	35,36	256 907	حتى 20 سنة
30,34	31,02	505 378	20 - 24 سنة
27,68	26,61	462 633	25 - 29 سنة
12,35	15,13	206 447	30 - 34 سنة
6,24	9,00	104 297	35 - 39 سنة
3,49	6,21	58 291	40 - 44 سنة
2,49	5,57	41 583	45 - 49 سنة
1,37	4,19	24 577	50 - 54 سنة
0,67	3,50	11 422	55 - 59 سنة
100	17,65	1 671 534	المجموع

المصدر: ONS

¹ تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحطة منها خلال عقد التسعينات"، مرجع سبق ذكره، 168.

² "تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحطة منها خلال عقد التسعينات"، مرجع سبق ذكره، 176.

الشكل رقم 4-10: بوض توزيع العاطلين حسب الفئة العمرية لسنة 2004



3-4-2-2- بطالة طويلة الأجل:

بما أن معدّل البطالة مازال عند مستويات عالية و التي تدعو إلى القلق و التشاؤم فهذا معناه أن العروض المقدمة تفوق الطلب عليها، كلّ هذا يزيد من مدّة البحث عن العمل. إن الجدول الآتي يبيّن أن نسبة الباحثين عن الشغل بصفة عامة الذين تجاوزوا السنة يفوق عددهم 807870 شخص أي 38,87% من مجموع الباحثين عن العمل. و أكثر بقليل من النصف الذين تجاوزوا السنتين. و يبقى هذا العدد مرتفعا بالنسبة للذين تجاوزوا خمس سنوات من البحث (أي العاطلين منذ 5 سنوات هم في حدود 388745 شخص) و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 4-26: بوض توزيع العاطلين حسب مدّة البحث عن العمل لسنة 2003

مدة البحث	العدد	%
سنة واحدة	807 870	38.87
سنتين	425 540	20.48
ثلاث سنوات	285 835	13.75
أربع سنوات	170 280	8.19
خمس سنوات فأكثر	388 745	18.71
المجموع	2 078 270	100

المصدر: ONS

3-4-2-3- بطالة خاصة بالذكور و الإناث:

يمكن متابعة تطور حجم البطالة و معدّلاتها في الجزائر وفقا لمعيار النوع، أي فيما بين الذكور و الإناث من خلال متابعة الجدولين الآتيين.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

الجدول رقم 4-27: توزيع العاطلين عن العمل وفقا لمعيار النوع و المكان لسنة 2004

السكان العاطلين عن العمل						
النسبة	المجموع	نسبة السطر	الريف	نسبة السطر	الحضر	
100	1 370 415	42,3	579688	57,7	790726	رجال
---	82	---	85,6	---	79,5	نسبة العمود
100	301119	32,4	97475	67,6	203644	نساء
---	18	---	14,4	---	20,5	نسبة العمود
100	1 671 534	40,5	677163	59,5	994 371	المجموع
100	100	---	100	---	100	النسبة

المصدر: ONS (Troisième Trimestre 2004)

الجدول رقم 4-28: توزيع معدلات البطالة وفقا لمعيار النوع من 1989 إلى 2004

2004	2003	2001	2000	1997	1995	1992	1991	1989	
17.54	23.43	26.57	33.9	26.9	26	24.2	21.7	17.2	معدل البطالة عند الذكور %
18.13	25.43	31.40	29.7	24	38.4	20.3	17	15.9	معدل البطالة عند الإناث %

المصدر: ONS

من خلال الجدولين السابقين يتضح لنا أن معدّلات البطالة فيما بين الإناث هو في تزايد بالنسبة إلى إجمالي البطالة مقارنة بالذكور و يرجع ذلك إلى عدة أسباب:

(1) التوسع في تعليم الإناث، فضلا عن تغيّر بعض العادات و التقاليد الاجتماعية بشأن عمل المرأة و خاصة في الريف، مما أدى إلى زيادة عدد الإناث الداخلات إلى سوق العمل، و من تم، زيادة عرض العمل من طرفهن، و زيادة نصيبهن النسبي في قوة العمل من حوالي 13,95 % سنة 2003 إلى 17,43 % سنة 2004.

(2) تحيّر المرأة نحو العمل في بعض القطاعات الاقتصادية كالتعليم و الصحة، الخ. مما جعل هذه القطاعات متخمة بالعمل النسوي و من تم تقل معدلات الطلب؛ نهيلع مما ينعكس في صورة بطالة إضافية لهم، و بالتالي يسهم في زيادة حجم البطالة و معدلها فيما بين الإناث مقارنة بنظيرتها فيما بين الذكور.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

3) تراجع الحكومة تدريجيا في تعيين الخريجين، مما أدى إلى انخفاض فرص العمل المتاحة أمام الإناث، و ذلك إذا أخذنا بعين الاعتبار أن القطاع العام كان يمثل المستخدم الرئيسي لهن في مجال العمل.

3-4-2-4-3- أنها بطالة يائسة (Chômage découragé):

بدليل أن 20,4 % من العاطلين لم يتخذوا إجراءات جديّة في البحث عن العمل، ناهيك عن الذين خرجوا من سوق العمل ليأسهم من وجود وظيفة و بالتالي فإن معدلات البطالة ليست حقيقية لأنها لم تأخذ في الحسبان البطالة المحبطة. حتى أولئك الذين بحثوا بجديّة الشغل لم يسلكوا جميع الطرق المعروفة كالتسجيل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل أو الاتصال المباشر بالمؤسسات¹.

3-4-2-4-3- أنها بطالة المتعلمين:

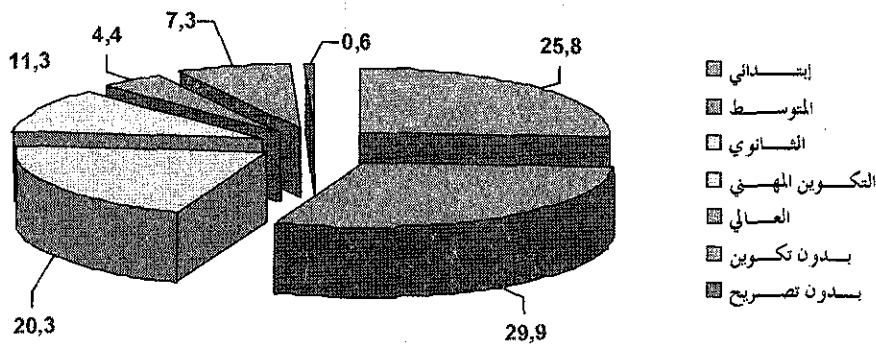
إن نسبة البطالة لذوي المستوى الثانوي فما فوق تجاوزت 36 % سنة 1995 بعدما كانت في حدود 17,7 % سنة 1989. أما نسبة العاطلين الذين ليس لديهم أي مستوى أو تحصيل تعليمي فقد انخفضت من 20,1 % سنة 1989 إلى 7,3 % سنة 1995، و الجدول التالي يعطينا رؤية أكثر على نسب البطالة و ذلك حسب المستوى التعليمي.

الجدول رقم 4-29: توزيع نسب العاطلين حسب المستوى التعليمي لسنة 1995

المجموع	بدون تصريح	بدون تكوين	العالى	التكوين المهني	الثانوي	المتوسط	الابتدائي	المستوى
100	--	20,1	2,8	--	14,9	34,3	27,9	(%) 1989
100	0,6	7,3	4,4	11,3	20,3	29,9	25,8	(%) 1995

المصدر: 1996, « Activité, l'emploi et le chômage en Algérie, enquête sur la mesure des niveaux de vie 1995 », ONS, P4

الشكل رقم 4-11: توزيع العاطلين حسب الحالة التعليمية لسنة 1995



¹ "محددات البطالة: دراسة قياسية اقتصادية (حالة الجزائر)، مرجع سبق ذكره، ص 147.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول السابق هو أن نسب البطالة في ارتفاع مستمر خاصة في وسط فئة الشباب المتعلمين. و يرجع ارتفاع هذه النسب من فئة إلى أخرى إلى عدة أسباب يمكن حصرها في:

- عدم توافق مؤهلات المتخرجين و متطلبات سوق العمل، حيث أن التوسع الكمي في التعليم (مجانية التعليم) من شأنه رفع أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل؛
- طول مدة البحث عن العمل للفئات المتعلمة يتزايد مع مستواها التعليمي بسبب عدم قبولها كالأعمال؛

تضخمه بالعمالة.

- التعليم العام هو تدريب أكاديمي بحث، و المناصب الشاغرة تتطلب على العموم تدريباً خاصاً.
- فقد الجهاز الحكومي و قطاع الأعمال العام قدرته على استيعاب أعداد جديدة من الخريجين نتيجة

عزوف الشباب عن العمل الحرّ، و العمل في القطاع الخاص لأسباب عديدة منها الخوف من المخاطرة و التعرض للفشل و الافتقار إلى الخبرات الفنية و الإدارية لإقامة مشروعاتهم.

أما الجدول التالي فيعكس لنا ارتفاع التعليم عند الإناث من خلال ملاحظة ارتفاع معدلات البطالة عند المتعلمات منهن:

الجدول رقم 4-30: معدلات البطالة عند الإناث حسب مستواها التعليمي لسنة 1996 و 2003

2003	1996	المستوى التعليمي
معدل البطالة %	معدل البطالة %	
7	17,3	بدون تكوين
11,6	12,7	أبجدي
---	32,7	إبتدائي
20,5	46,3	متوسطي
30,6	37,3	ثانوي
25,7	18	عالي
25,4	37,3	المجموع

Source : 1996 : EER / 1996 - ONS ; 2003 : AEC / 3^{ème} trimestre 2003 - ONS

و من خلال ما سبق يمكن تلخيص خصائص البطالة في الجزائر:

- 1- تمس البطالة 80 % من فئة الشباب الذين لا يتجاوز سنهم 30؛
- 2- 80 ألف بطل هم من صنف حاملي الشهادات؛
- 3- ارتفاع معدلات النمو السنوي لحجم البطالة المتعلمة عن معدلات النمو السنوي لقوة العمل المتعلمة.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

- 4- تثنى العاطلين عن العمل هم طالبوا العمل لأول مرة
- 5- الأشخاص غير المؤهلين نسبتهم 73 % من العاطلين عن العمل
- 6- أصبحت البطالة تتسم بأنها بطالة طويلة الأجل، حيث انتقلت فترة البحث عن العمل من 24 شهرا سنة 1989 إلى 30 شهر سنة 1998.
- 7- ارتفاع نسبة البطالة عند ثانويات
- 8- بفعل برنامج التعديل الهيكلي انتقلت البطالة إلى المدن (الحضر) بعد أن كانت تتركز في الريف سابقا

3-4-3- أسباب تفاقم مشكلة البطالة:

إن ارتفاع معدلات البطالة نرجعه إلى الأسباب الرئيسية التالية:

(1) فشل البرنامج المستورد و المتمثل في النمط الاشتراكي المعتمد، و الذي لم يؤد سوى إلى التفاوت الشديد في توزيع الدخل الناتج عن الربح البترولي خاصة، إهدار طاقات و إمكانيات متاحة و الهائلة، إضافة إلى عجز الميزانية، التضخم، تدهور سعر الصرف، تراجع الاستثمار، زيادة مظاهر الفساد الاقتصادي. كل هذه الأمور و أخرى ساعدت في تراكم معدلات البطالة.

(2) تفاقم أزمة المديونية الخارجية و ذلك من جراء محاولة إقامة قاعدة صناعية قوية على أساس الزيادة في تراكم رأس المال، بغية تحقيق معدلات تنمية مناسبة من جراء رفع معدلات الاستثمار أمام ضعف الادخار المحلي، و بالتالي الاعتماد على التمويل الخارجي عالي التكلفة. مما ترتب عنه مديونية كبيرة مع النمو متسارع في أعباء خدمة الدين الخارجي وصلت إلى حد استنزاف القروض الجديدة.

(3) ارتفاع معدل النمو السكاني (العامل الديموغرافي) والتي تضيف نتائجه بأكثر من 3 نقاط إلى سوق العمل سنويا و أن معظم هذه الزيادة تصب في خانة العاطلين عن العمل نظرا لضعف حجم التوظيفات الاستثمارية للقطاع الخاص و تراجع الدولة عن النشاط الاقتصادي و تقنين التوظيف في مؤسساتها الحكومية إضافة إلى الأثر الناجم عن الإجراءات التطبيقية لبرامج الخصخصة لمؤسسات القطاع العام الإنتاجي منها على وجه الخصوص.

(4) عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات سوق العمل: مازالت مخرجات المؤسسات التعليمية لا تتمتع بالمرونة الكافية مع متطلبات سوق العمل و احتياجاته المتغيرة التي تعتمد على توسيع القدرات الذهنية والاستمرارية في العطاء بحيث تتناغم مع المستجدات التقنية و العلمية المتلاحقة إذ لازالت المؤسسات

¹ "محددات الأجر في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 186.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

التعليمية بمستوياتها الجامعي والمهني تعتمد المناهج التقليدية في نقل المعرفة وفي طرق وأساليب التعلم المتبعة والتي تخلو من الاهتمام الجدي بالتنمية المعرفية والمقدرة لدى الطالب التي تمكنه من المشاركة الفاعلة بعد التخرج.

إن المعطيات الدالة على وجود تلك الاختلالات في مخرجات التعليم المعبر عنه، هي زيادة معدلات البطالة في الآونة الأخيرة في وسط الشباب من حملة الشهادات الجامعية.

(5) ضعف القرار الاقتصادي: نظرا لعدم الاستقرار الاقتصادي المتجسد في التغيير السريع للحكومات (...)، و أمام الارتفاع الشديد للديونية (...)، فقدت الحكومات المتعاقبة قوة قرارها الاقتصادي، فأصبحت منفذة لتوصيات المؤسسات المالية الدولية، ذات البرامج الانكماشية و التي انعكست سلبا على النمو الاقتصادي.

إن غياب مؤسسات الدولة القوية في مجال متابعة القروض الأجنبية، سمح بإنفاق هذه القروض في غالب الأمر، في تنفيذ مشاريع و برامج استهلاكية و خدماتية لا فائدة من ورائها.

(6) قوانين العمل و تشريعاته: و تعدّ من أهم الأسباب وراء انتشار البطالة في الجزائر و تزايد معدلاتها، ذلك أن قوانين العمل و تشريعاته قد أسهمت في تقييد المسار الوظيفي، بحيث صار انتقال العامل أو الموظف من درجة على أخرى يرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن معايير المهارة و الكفاءة. يضاف إلى ذلك أن الأجور غير مرنة، تحدّد بغض النظر عن معايير الكفاءة و الإنتاجية.

(7) زيادة معدلات الهجرة الداخلية و سوء التوزيع الجغرافي للسكان: شهدت الجزائر نموا سريعا في نسبة التحضر بسبب تيارات الهجرة الداخلية المكثفة خلال السنوات القليلة الماضية. و قد تسببت هذه الهجرة من الريف إلى الحضر في تفاقم مشكلة البطالة.

(8) قصور تخطيط القوى العاملة: يترتب على عدم الاستغلال الأمثل و التوزيع المناسب للطاقات البشرية وجود أعداد كبيرة من الأفراد تعاني البطالة.

كما رافق برامج التصحيح الهيكلي التي أمثلتها ظروف الانتقال و التوجه الجديد، تأثيرا انكماشيا كبير زاد من حدة البطالة منها:

- تخفيض الإنفاق العام للالتزام بمقتضيات توازن الميزانية؛
- تفاقم أسعار الفائدة التي بلغت سنة 1998 حوالي 32 %، و هو مستوى مثبط لعملية الاستثمار، إضافة إلى أنه تسبّب في هدر أموال معتبرة لصالح الخارج، من خلال دخول رؤوس أموال معتبرة كانت مستقدمة أساسا من أجل الاستثمار، إلا أن معدل الفائدة الفائق الارتفاع، شجّع أصحاب رؤوس الأموال بإيداع أموالهم في البنوك الأكثر أمنا و الأوفر ربحا، لتعاود الخروج بعد تراجع تلك المعدّات لا

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

- انخفاض الناتج الداخلي الخام الحقيقي بانخفاض معدلات الإنتاجية بشكل لم يسبق له مثيل، رغم التدارك المسجل في منتصف التسعينات؛

- انخفاض مستوى الطلب المحلي بانخفاض الدخل الحقيقي و ارتفاع، راعسلاً

- تراجع الأجور الحقيقية للعمال بالرغم من الزيادات المسجلة في الأجور الاسمية و التي قدّتر بحوالي 15 % بعد الاتفاق الثلاثي المبرم بين الحكومة و الباترونا و النقابة سنة 1996.

- تراجع الإنفاق الاستثماري الحكومي الموجه لمشاريع التنمية وقد بدأ تأثير هذا العامل منذ نهاية الثمانينات و بداية التسعينات تقريباً؛

بالإضافة إلى عوامل أخرى منها تراجع نمو القطاع الصناعي الذي يحقق معدلات نمو سلبية منذ 1991، رغم استئناف ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي.

3-5- سوق العمل الغير رسمي في الجزائر:

لابد من الإشارة و التطرق إلى ما يعرف بالاقتصاد غير الرسمي. فبالرغم من أن هذا الموضوع لم يخضع إلى دراسات دقيقة و رسمية في الجزائر، إلا أنه يعدّ حقيقة موجودة سنحاول التعريف بها من خلال هذا البحث.

على الرغم من أن القطاع العام ظل لوقت طويل المصدر الرئيسي للتشغيل في الجزائر، إلا أنه قد لا يؤمّن فرص العمل الكافية، لدى يلجأ الشباب اليوم للعمل ضمن القطاع غير الرسمي، لتأمين سبل العيش لهم و لأسرهم.

و يُعْمَد الكثير من الاقتصاديين على أن تدهور الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية في الجزائر و تشكل ملامح العمل في القطاع غير الرسمي الذي أصبح المنفذ و المخرج للعديد من الشباب؛ لاطبلا هو كنتيجة لتطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي، و انفتاح الاقتصاد الوطني و اندماجه في آليات الاقتصاد العالمي، حيث بلغت معدّت لا البطالة أرقاماً قياسية، لتمس حوالي 3 ملايين بطل سنة 2003 خاصة مع الارتفاع المتواصل للطلب على العمل، تسريح العمالة أمام غلق العديد من المؤسسات العمومية. كما تراجع معدّت لا الأجور الحقيقية أما الزيادة المستمرة في مستويات الأسعار.

و يعتبر القطاع الغير رسمي قديم النشأة، وهو ينحصر على جملة من النشاطات التي لا تراها الدولة أو أنها تتعمّد غض النظر عليها، و على الرغم من عدم توفرّ البيانات الدقيقة، إلى أن المعلومات المتوفرة تشير إلى ارتفاع عدد العاملين في هذا القطاع. و يضم هذا القطاع العاملين لحسابهم في منشآت صغيرة أو غير مرخصة، و العاملين مقابل أجر و من دون عقد أو حوافز، بما في ذلك العمالة المؤقتة. وقد

¹ A. HENNI, Essai sur l'économie parallèle : cas de l'Algérie, édi, OPU, Alger, 1991.

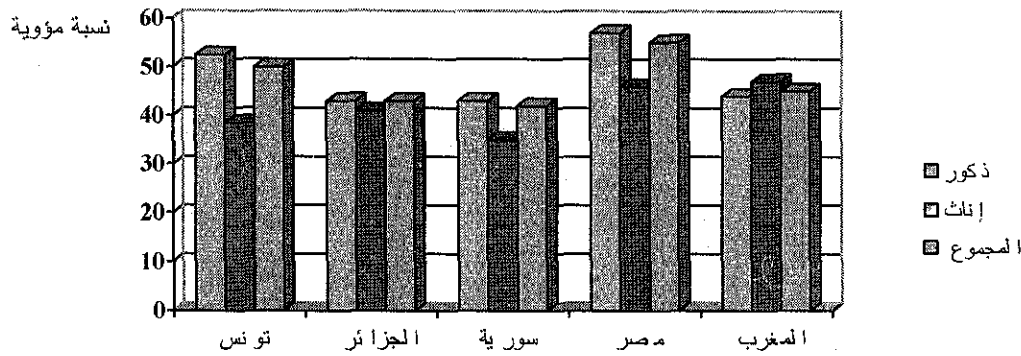
الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

ساهمت في ذلك الظروف الاقتصادية الصعبة، و تحديدا ضعف معدلات الاستثمار، و الضآلة النسبية لمساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي، و ندرة فرص العمل الجديدة مقارنة مع تزايد أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل. كما يفضل أصحاب العمل في بعض الأحيان، خاصة في المؤسسات الصغيرة ذات الميزانيات المتواضعة، عدم التقيد بالأنظمة و الإجراءات المكلفة و اللجوء إلى القطاع غير المنظم من أجل خفض تكلفة الإنتاج و زيادة القدرة التنافسية¹.

و نظرا لارتفاع تكاليف المعيشة، و الحاجة لوجود مصدر إضافي لدخل الأسرة، يستقطب القطاع غير المنظم الإناث، و خصوصا غير المتعلّمت أو ذوي المهارات المحدودة، مع الإشارة إلى أن الإناث غالبا ما يعملن لحسابهن الخاص في مشاريع صغيرة في مجالات التنظيف و التجارة و صناعة الملابس و الأغذية الجاهزة. في حين يعمل الذكور في منشآت صغيرة في القطاع غير المنظم بشكل عام مقابل أجر.

و الشكل البياني يوضح نسبة العاملين في القطاع غير المنظم من إجمالي العاملين في القطاع غير الزراعي في عينة من الدول العربية حسب الجنس.

الشكل رقم 4-12: نسبة العاملين في القطاع غير المنظم من إجمالي العاملين في القطاع غير الزراعي في عينة من الدول العربية حسب الجنس



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، 2002.

يمكن أن نقدر التشغيل في القطاع غير المنظم في بلدان المغرب العربي بحوالي 40 % من حجم التشغيل في القطاع غير الزراعي. ففي الجزائر يظم هذا القطاع 43 %، في تونس و حوالي 45% في المغرب².

¹ صندوق النقد العربي، التقرير العربي الموحد، الفصل العاشر: أسواق العمل في الدول العربية، 2004، ص 11.

² Paul Dyer, disponibilité de main-d'œuvre, chômage et création d'emploi dans le Maghreb, Banque Mondiale, 2005, P19.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

و نجد في تونس أن نصف العمال الغير رسميين، يعملون لحسابهم الخاص، مقابل ثلثين في الجزائر، و أربعة أخماس في المغرب.

بالرغم من أن نسبة الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر منخفضة قليلا بالمقارنة مع البلدان المغاربية الأخرى كالمغرب و تونس، إلا أنها تُعد حقيقة موجودة تُعيل عائلات كثيرة.

و الجدول التالي يوضح حجم العمالة في القطاعين الرسمي و غير الرسمي إلى إجمالي القوى العاملة في الجزائر.

الجدول رقم 4-31: تطور حجم التشغيل في القطاع الرسمي و غير الرسمي في الجزائر 1992-2003

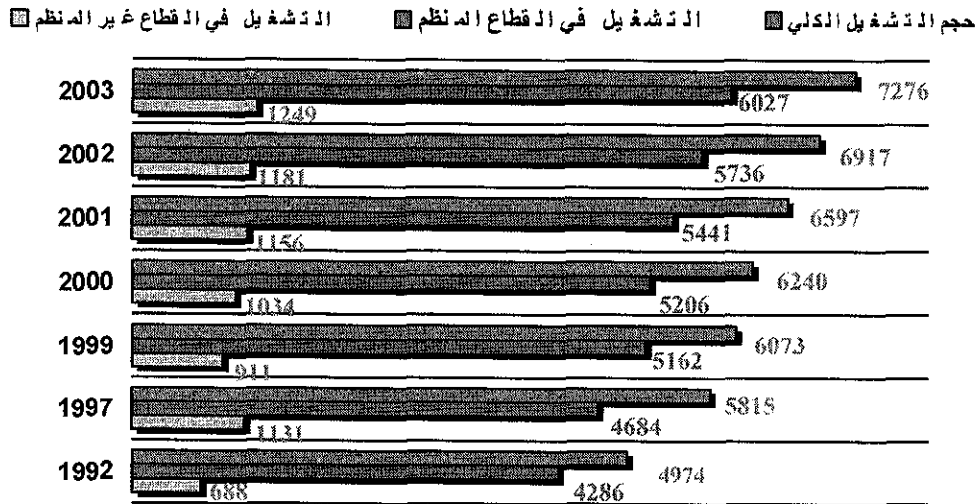
(بالآلاف)

النمو/ السنوي % (بداية من سنة 99)	التغير		2003	1999	1997	1992	
	كل سنة	الفترة					
8,2	93,5	561	1249	911	1131	688	التشغيل في القطاع غير الرسمي
3,9	290,2	1741	6027	5162	4684	4286	التشغيل في القطاع المنظم
4,6	386,7	2302	7276	6073	5815	4974	التشغيل الإجمالي
	1.14	3,4	17,2	15	19,4	13,8	حصة التشغيل غير المنظم من إجمالي التشغيل (%)

Source : CNES, rapport sur le secteur informel : illusions et réalités, 2004, P75.(service de planification)

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

الشكل رقم 4-13: يوضح حجم التشغيل في القطاعين المنظم و غير المنظم و كذا إجمالي التشغيل (1992-2003)



حسب المجلس الاقتصادي و الاجتماعي (CNES)، فإن القطاع غير المنظم كان يشغل حتى سنة 2003 ما يقارب 1,249 مليون شخص (و هو يعادل تقريبا التشغيل في قطاع الزراعة) أي 17,2 % من إجمالي التشغيل و 21,9 % من حجم التشغيل خارج القطاع الزراعي. هذه الأرقام تعكس في سنة 2003 بالنسبة لسنة 1999، نمو معدل التشغيل في القطاع غير المنظم بـ: 8.2 %، مقابل 3.9 % في القطاع المنظم¹. كما يمكن الإشارة أيضا إلى أن حجم القطاع غير المنظم فارتفع مستمر، فخلال هذه الفترة انتقل حجم التشغيل في هذا القطاع إلى إجمالي التشغيل من 15 % سنة 1999 إلى 17.2 % سنة 2003. أما خارج القطاع الزراعي فارتفاعة كان من 18.6 % إلى 21.9 %.

و فيما يخص العمالة النسائية فهي تتميز بنسبتها المرتفعة في القطاع الخاص غير الرسمي و الشكل (4-12) يوضح ذلك. فبالنسبة للنساء غير المتعلقات يعتبر القطاع غير الرسمي هو المجال المناسب لهن، بل ومناسبا حتى لبعض النساء المتعلقات كوسيلة لزيادة دخولهن في أوقات غير منتظمة تناسب ظروف حياتهن. فهن تمثلن 24,6 % من حجم التشغيل الإجمالي في القطاع غير المنظم و الذي يقدر بـ 1,249 مليون عامل سنة 2003. أما هيكل التشغيل في هذا القطاع فنجد أن 46,1 % من النشاطات غير الرسمية تتم بالبيوت، في حين ما نسبته 53,9 % من النشاطات تتم خارج المنزل حيث تتغير حالتها العملية من "عاملة بأجر" إلى "عاملة لحسابها الخاص"².

¹ « Ampleur et nature du travail informel en Algérie : Essai d'analyse par genre », Op.cité, P14

² CNES, rapport sur « évaluation de l'emploi féminin », 2005, p 36.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

و يجب التأكيد على تدهور ظروف العمل في القطاع غير الرسمي حيث لا يوجد تأمين اجتماعي، أو حقوق عمالية، فضلا عن طول ساعات العمل، و انعدام البيئة الصحية في بعض الأحيان في هذا القطاع...

و يمثل القطاع غير المنظم في الاقتصاد الجزائري كسائر الاقتصاديات العربية الأخرى، مكانة مميزة في المتغيرات الاقتصادية الكلية. وقد بينت بعض الدراسات التجريبية أن الأنشطة القطاعية الكلية لهذا القطاع الهام تساهم بحوالي 24,2% من الناتج المحلي الإجمالي و 26,5% من الناتج المحلي الإجمالي خارج القطاع الزراعي¹، و تشغل حوالي 17,2% من إجمالي قوى العمل النشيطة و 21,9% من التشغيل خارج القطاع الفلاحي. وهناك العديد من الدراسات التي قام بها زمرة من الباحثين² في الجزائر، حيث توصلوا إلى تقديم إضافة من أجل فهم طبيعة هذا القطاع الهام، إدراك مقوماته مراميه و تفسير مسباته، و الوقوف عند إيجابياته، وإظهار سلبياته، و الدعوة إلى أخذه بعين الاعتبار في وضع الاستراتيجيات الإنمائية.

إلا أنه يمكن القول أن الاقتصاد التحتي قد يلعب دور المهدئ الاجتماعي Social Mollifies كما يشير إلى ذلك Duisburg. بل ويصل الحد بـ Duisburg (1984) إلى القول بأنه "سواء أكان الأمر هو استعادة أو المحافظة على الاستقرار الاقتصادي، فإن وجود اقتصاد تحتني منتج و مرن أصبح أساسا مهماً لنجاح عملية الاستقرار الاقتصادي"³ (ص 225).

و يمكن أن نساند هذا بمبدأ الأطروحة الليبرالية حول تجزؤ سوق العمل و دور القطاع غير المنظم في خلق الثروة و توفير مناصب شغل. فأمام تزايد الطلب و ارتفاع مستويات البطالة يقول B.Laurier "حتى و لو لم يكن القطاع غير الرسمي موجودا لكانت الدولة مجبرة على أن توجده"⁴، غير أن شرط محاصرته يبقى مطلوبا بحيث أن توسع هذا القطاع يعني تراجع دور الدولة.

3-6- الإنتاجية و تطور الأجور في الجزائر:

يتوقف النمو على كمية و إنتاجية جميع عناصر الإنتاج، بما في ذلك رأس المال المادي، و رأس المال البشري، و التقنية، و لهذا تعتبر الإنتاجية عاملا مهما من عوامل النمو الاقتصادي الرئيسية، و

¹ Charmes, J., 2002, L'emploi informel : méthodes et mesures, Cahiers du GRATICE n° 22, L'économie informelle au Maghreb, Université Paris XII, pp 9-35. (tirage Internet P 15).

² الدراسات التي قام بها مركز CREAD (MM.S.Musette et N.E.Hammouda)، مركز (Ecotechnics)، ONS...

³ يمكن الرجوع إلى:

Duisburg, D.C. 1984, the growing shadow economy; implications for stabilization policy, Intereconomics, Sept/Oct.

⁴ Laurier.B, l'état et l'informel, edi l'harmattan, Paris, 1991, P08.

الفصل الرابع: دراسة وصفية وتحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

بالتالي يعتبر تحسينها ورفعها مصدرا رئيسيا لتحقيق مكاسب عالية للعاملين في شكل أجور و خدمات و تأمينات¹...

3-6-1- الإنتاجية²:

تأتي أهمية الارتقاء بالإنتاجية في مختلف الدول لكونها عاملا رئيسيا في حسن استثمار و حماية الموارد الوطنية المادية و البشرية و زيادة الدخل القومي، لأنها تعمل على تعظيم فائدة استخدام العمل، و كل عنصر من عناصر الإنتاج، إضافة إلى تأثيرها على تخفيض تكاليف إنتاج السلع و الخدمات، و زيادة استخدام مردود العمالة، و تأمين أجور حقيقية عالية، و بالتالي المساهمة في حل مشكلة البطالة، و تحسين مستوى المعيشة بشكل عام. و تلعب الإنتاجية دورا في تحديد قدرة السلع و الخدمات على المنافسة دوليا، و يؤدي تدنيها على تراجع الصادرات أو بطئ نواتجها. و لهذا فإن تحسين الإنتاجية يؤدي إلى الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية و زيادة مردودها المباشر على حجم الناتج المحلي و الدخل القومي.

و تعتبر القوة العاملة أكثر العناصر أهمية في مجال زيادة الإنتاجية، و أوسعها تأثيرا، و لذلك يرتبط الارتقاء بإنتاجيتها طرديا مع الارتقاء بمستوى التعليم و التدريب و الصحة للعاملين، إضافة إلى توفير أنظمة عمل مرنة، و غيرها من العوامل الأخرى. و لرفع إنتاجية العمل يتطلب الأمر توفير المزيج الأنسب من عناصر الإنتاج من رأس المال، و المهارات، و الإدارة و التنظيم، و التقانة.

و تعاني الجزائر مثلها مثل الدول العربية الأخرى ضعفا في الإنتاجية، كما يوضحه الجدول التالي (4-32):

الجدول رقم 4-32: متوسط إنتاجية العمل في دول المغرب العربي (1980-2001)

(دولار)

2001	2000	1990	1980	
5,057	5,206	8,852	8,701	الجزائر
5,125	5,080	4,400	3,923	تونس
2,801	2,793	2,832	2,701	المغرب

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي (AMF)، 2003.

¹ التقرير الاقتصادي العربي الموحد، (AMF)، الفصل العشر: أسواق العمل في الدول العربية 2003، ص 12.
² للإنتاجية مفاهيم تعريفية متعددة، أكثرها شيوعا ما يعرف بالاستخدام الكفؤ للموارد في إنتاج السلع و الخدمات، كما أن لها أنواع عدة:
 أ- الإنتاجية الكلية التي تعبر عن المردود العام للنشاط الفعال لكل عناصر الإنتاج.
 ب- الإنتاجية الجزئية التي تعبر عن فعالية استخدام كل عنصر من عناصر المستخدم بصورة منفردة، مثل إنتاجية العمل، و إنتاجية رأس المال، و إنتاجية المواد، و إنتاجية المعدات، و إنتاجية الأجور و غيرها...
 ج- إنتاجية العمل: و هي أوسع الصيغ لجزئية انتشارا و أكثرها استخداما في التعبير عن التغيرات في الإنتاجية، لسهولة قياسها و لأن العمل عنصر أساسي في العملية الإنتاجية.

الفصل الرابع: دراسة وصفية و تحليلية للتشغيل و البطالة في الجزائر

أهمية القطاع العام في الجزائر. إلا أنه يلاحظ ارتفاع مداخيل رجال الأعمال و المستقلين حيث تجاوزت قيمتها الكتلة الأجرية بداية من سنة 2002. و يرجع ضعف حصة الأجور إلى الناتج المحلي الإجمالي أساسا إلى انعدام العلاقة بين الأجور الموزعة و المعدل الوطني للإنتاجية.

و يمكن تقسيم تطور الأجور في الجزائر إلى مرحلتين أساسيتين¹:

1- الأولى تمتد من سنة 1974 إلى غاية 1990، و هي الموافقة لمرحلة التسيير المركزي للأجور. أين تطورت الأجور بفعل سياسة الدولة الاجتماعية في مجال علاقات العمل، و التي تعول كثيرا على الربح البترولي في تحديد الأجور، و مع تطبيق القانون الأساسي العام للعامل سجلنا خلال هذه الفترة، ارتفاعا ملحوظا في كتلة الأجور الموزعة رغم غياب مؤشرات تحسن في مستويات الإنتاجية.

2- تبدأ الفترة الثانية من 1990 على يومنا هذا، و هي الفترة المواكبة لمرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق. فمع تحرير الأسعار و انخفاض قيمة العملة المحلية، انتفخت كتلة الأجور الاسمية.

ويتبين مما سبق أنه إن لم يتم التوسع في مجال الاستثمار الخاص، المحلي و الأجنبي، تحسين الإنتاجية فإن الدول العربية لن تتمكن من تحقيق معدّات لا نمو يمكن أن تسفر عن زيادة الأجور و تخفيض معدلات البطالة. و يتطلب ذلك إزالة التشوهات القائمة في الأسواق بغية تحسين استخدام و تخصيص الموارد، تنشيط القطاع الخاص الذي ظل نمو هامشيا، إضافة على توفير بيئة كلية مناسبة، بما فيها بنية تحتية مادية و مؤسسية و إدارية متطورة، قوى عاملة ماهرة.

¹ "محددات الأجر في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 194-195.

خلاصة:

يشكل التشغيل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل البلدان من خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج والتراكم وخاصة في بلد نام كالجزائر التي رغم وفرة الموارد المتعددة، إلا أنها تعاني من وجود معدلات بطالة تبقى مرتفعة. و بالرغم من الانخفاض المسجل خلال السنتين الأخيرتين حسب الإحصائيات الرسمية فيما يخص معدّات لا البطالة. لكن ما يدعو للقلق أكثر أن هذه البطالة أنها أصبحت تمس بوطأتها شرائح واسعة من المجتمع خاصة الشباب منهم، و كذا حاملي الشهادات العليا، و أن الكثير منهم تخلى عن البحث الجاد عن العمل نظرا لطول مدّة البحث، وهذا ما يمكن أن يعكس مفهوم البطالة اليائسة التي ذكرناها أنفا.

- إن إشكالية التشغيل في الجزائر و تداعياته في ظل الإصلاحات الحالية، تسمح لنا باستخلاص ما يلي:
- الإدراك المتزايد لتفاقم ظاهرة البطالة و نقص التشغيل و ما يمثل ذلك من إقصاء
 - ضرورة النهوض بالاستثمار باعتباره المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي، و من ثم الرفع من مستويات التشغيل.

الفصل الأول الوسائل

سياسات التشغيل و الوسائل

المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

تمهيد:

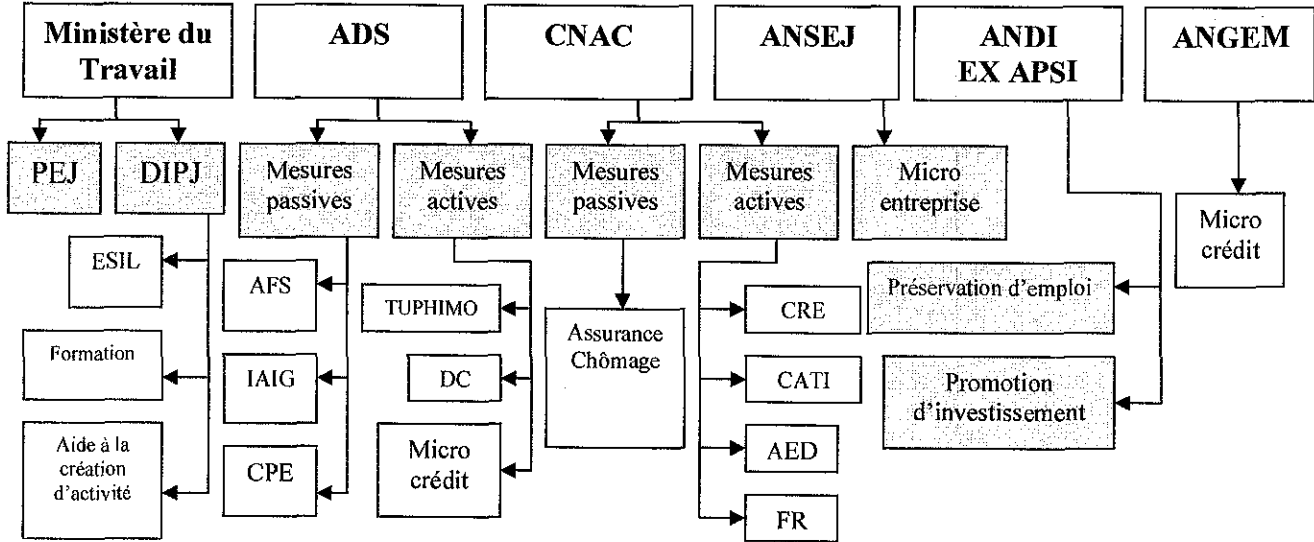
محاولة لوضع حدّ لتفاقم مشكلة البطالة، و مواجهة الاختلال الحاد في سوق العمل، أنشأت السلطات العمومية أجهزة جديدة لمواجهة الشباب مهنيا، و أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية أو لأسباب أخرى. و من أجل دعم هذه الفئة أنشئت برامج و وكالات لدعم تشغيل الشباب، من بينها جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ)، برامج الأشغال ذات المنفعة العامة، عقود ما قبل التشغيل، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب عن طريق المؤسسة المصغرة و القرض المصغّر، أجهزة إعادة الإدماج التي يسيّرها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة و ما إلى ذلك. فهل كان لتطبيق هذه البرامج نتائج إيجابية على مستوى خلق مناصب شغل جديدة ؟

ولمعرفة مدى فعالية هذه البرامج سأركز على مختلف الوسائل المجهزة من طرف الدولة للتخفيف من حدة البطالة والفقير.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

يمكن إجمال هذه الأجهزة في المخطط و الجدول الآتيين:

الشكل رقم 5-1: الوسائل المجهزة للحد من تفاقم مشكلة البطالة



Source: Farida MERZOUK, La diversité des dispositifs de lutte contre le chômage en Algérie: un moteur ou un frein? XXIèmes journées de l'Association Tiers-monde « Formation, emploi et développement », Marrakech, 22-23 Avril 2005.

الجدول 5-1: خصائص مختلف الأجهزة و البرامج للحد من تفاقم مشكلة البطالة

الأجهزة	الوصاية	المهمة	فئات الأفراد المعنية	النصوص
الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) و التي أنشئت في سنة 1990	وزارة التشغيل و التضامن MSE	تنظيم سوق العمل و وضع برامج خاصة بالتشغيل	جميع الأفراد الذين يعرضون خدمات عملهم	-
وكالة التنمية الاجتماعية ADS	MSE + محافظة من الحكومة	مساعدة الفئات المحرومة ترقية و تطوير التشغيل	الفئات المسنة (60 سنة فأكثر و بدون دخل) الأفراد النشطين و بدون دخل الطلبة الجامعيين و الذين يبحثون عن عمل لأول مرة	AFS: 1000 دج IAIG: 3000 دج CPE: 4500 دج القرض المصغر TUPHIMO برامج التنمية الجماعية
ANSEJ أنشئت سنة 1996	MSE + محافظة من الحكومة	المساعدة على خلق نشاطات في صالح الشباب العاطلين عن العمل	بطالبي العمل ضمن فئة السن 19-35 سنة مع إمكانية التمديد حتى سن الأربعين (40)	مؤسسات مصغرة لا تتجاوز تكاليف إنشائها 10 ملايين دينار

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

مراكز البحث عن عمل مستقل التكوين الإعادة إلى الوضعية السابقة التمويل لخلق النشاطات التي تزيد عن 5 ملايين دج	الأفراد العاطلين بين 35 و 50 سنة و المسجلين خلال 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل	المساعدة على إعادة تسجيل العاطلين عن العمل للثأمين عن البطالة	وزارة العمل و الحماية الاجتماعية	CNAC أنشئت سنة 1994
قرض مصغر تغيير قيمته بين 50000 دج و 400000 دج	المرأة التي تمارس العمل المنزلي الحرف الصغيرة ...	تسيير القرض المصغر	وزارة التشغيل و التضامن MSE	ANGEM أنشئت سنة 2004

Source : CNES, Rapport sur La conjoncture économique et sociale du premier semestre 2004. p 117/118

إضافة إلى كل هذه الأجهزة يجب أن نظيف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) و التي تتميز عن غيرها باتساع مهامها و كذا الفئات التي تشملها¹.

I - المبحث الأول: الأجهزة المسيّرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل:

1-1- برنامج تشغيل الشباب (PEJ):

هذه البرامج موجهة لفئة الشباب المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و 30 سنة. و تعمل هذه البرامج على تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات ذات منفعة عامة، تنظم من طرف الجماعات المحلية و المديرات المكلفة بقطاعات الفلاحة و الري و الغابات و البناء و الأشغال العمومية و تكوين طالبي العمل لأول مرة ذوي أي تأهيل مهني خاص، إذ أن غالبيتهم من الراسبين في المنظومة التربوية، و هذا لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية. و يتم تمويل هذا البرنامج عن طريق صندوق إعانة تشغيل الشباب. و في هذا الإطار تم التّكفل بـ 100.000 شاب خلال سنتين.

1-2- جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ):

يهدف هذا الجهاز على تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص، و يتضمن:

- الوظائف المأجورة بمبادرة محلية ESIL: و هي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها حوالي 12 شهر، و يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة؛
- المساعدة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية /أو جماعية.

¹ CNES, Rapport sur La conjoncture économique et sociale du premier semestre 2004. p 118.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

■ تكوين مستثمري التعاونيات لمدة ستة أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة. و يركز هذا التكوين أساسا في توضيح شروط تشغيل المشاريع المقترحة.

و يمكن تقديم حصيلة جهاز الإدماج المهني للشباب كما يلي:

1-2-1- الإدماج عبر الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ESIL):

خلال الفترة 90-94 استفاد قرابة 332000 شاب من منصب عمل بمدة متوسطة نقل على 06 أشهر في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي و الإدارة:

- الإدارة و القطاعات الاجتماعية و التربوية 45 %؛
- البناء و الأشغال العمومية 34,60 %؛
- الفلاحة (أساسا في قطاع الغابات) 17,70 %؛
- الصناعة (المؤسسات المحلية) 2,70 %.

أما الفترة 97-2002 تميّزت بوجود ثلاث توجهات أساسية¹:

- 1- انخفاض عمليات الإدماج بنسبة 5,14 % سنويا؛
- 2- ارتفاع حصة العنصر النسوي في إجمالي عمليات الإدماج التي انتقلت من 29,9 % سنة 1997 إلى 37,8 % سنة 2001 ثم 45 % سنة 2002. (يظهر ذلك من خلال الجدول رقم 2-5)؛
- 3- انخفاض مستوى التمويل من 2,6 مليار دج سنة 1997 إلى مليار دج سنة 2000 ثم 2,4 مليار دج سنة 2001.

و يظهر توزيع الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ESIL) كما يلي:

- الخدمات بنسبة 52 %: إن هيمنة القطاع هي انعكاس عن الحصة التي يحتلها السكان الحضريين الذين تزيد عددهم؛
- الإدارة بنسبة 23 %: و يفسّر ذلك بلجوء البلديات و الدوائر و الولايات للوظائف المأجورة بمبادرة محلية لتعويض العجز في المناصب المالية؛
- البناء و الأشغال العمومية و السكن بنسبة 22 %: و يفسّر ذلك بطبيعة الأشغال المعتمدة و صيانة الهياكل الاجتماعية و تحسين مستوى المعيشة؛
- الفلاحة بنسبة 6 % و الصناعة بنسبة 2 %: و تفسّر بأنها ليست من أولويات الجماعات المحلية.

¹ « Evolution de l'emploi féminin », P 95.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

1-2-2- الإدماج بالتكوين:

لقد شرع الجهاز في سلسلة من نشاطات التكوين التي شملت خلال الفترة 90-94 عددا متراكما بلغ 11.002 شاب أي 3728 شاب سنويا، و الجدول رقم (5-2) يعطينا نظرة عامة.

1-2-3 الإدماج بخلق النشاطات: حصيلة الإدماج من خلال هذا الجهاز تظهر من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 5-2: وضعية الإدماج عبر DIPJ و ESIL

2002		2001		1997		1994-1990		النشاط
F	H+F	F	H+F	F	H+F	F	H+F	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
-	-	-	-	-	-	14,53	7.460	51.334
45	63.500	37,8	67.300	29,9	54.179	11,4	36.997	332.003
-	-	-	-	-	-	64,61	7.109	11.002
-	-	-	-	-	-	-	-	13.703
45	63.500	37,8	67.300	29,9	54.179	12,60	51.566	408.042

Source : Ex. MTPS

II - المبحث الثاني: الأجهزة التي تسيار الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ADS):

2-1- التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG):

يتعامل هذا الفرع مع فرع من الشبكة الاجتماعية مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل، و كذا العاطلين عن العمل، و يتم تشغيل هؤلاء الأشخاص في النشاطات ذات المنفعة العامة، في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للشغل و الاستفادة من الحماية الاجتماعية. و لا يشكل هذا النوع من الشغل علاقة عمل بل هو حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن.

و تحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، و يعطي حق الاستفادة من أجر تبلغ قيمته 3000 دج شهريا¹، و يحق للمستفيدين من التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة و ذوي حقوق الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي.

ويمكن تلخيص هذا البرنامج في صورة أرقام كما يبينه الجدول التالي:

¹ CNES, rapport sur « évaluation des dispositifs d'emploi », juin 2002, P82.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

الجدول رقم 3-5 : تطور عدد المستفيدين من التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة

المبالغ المجددة (دج)	عدد الورشات	عدد المستفيدين	
-	31500	588200	1995
-	17200	283100	1996
3820325000	8500	11400	1997
4378400000	-	129680	1998
4527794000	-	134000	1999
4384334000	-	130021	2000
4924000000	-	136000	2001
-	-	168626	* 2002
-	-	180000	** 2003
-	-	183000	*** 2004

Source : CNES, rapport sur : « Evolution des dispositifs d'emploi », juin, 2002.

2002* : Communication du Ministère Délégué auprès du Chef du Gouvernement, chargé de la Famille et de la Condition féminine.

2003** : CNES, rapport sur la conjoncture économique et sociale du deuxième semestre, 2003.

2004*** : CNES, rapport sur la conjoncture économique et sociale du deuxième semestre, 2004.

نلاحظ من الجدول أعلاه تراجع عدد المستفيدين منذ سنة 1996، حيث قدر عددهم سنة 2001 بـ: 136000 شخص، ففي الفترة الممتدة بين 1995 و 2001، قدر معدل المستفيدين بـ: 216429 شخص، بينما قدر في الفترة ما بين 1997-2000 بـ: 129000 شخص فقط، أما متوسط القيمة المالية لهذا التعويض قدرت بـ: 4.4 مليار دج سنويا، أي ما يعادل إعانة مالية قدرها 3400 دج للفرد الواحد. و يمكن تفسير انخفاض عدد المستفيدين من خلال:

- انخفاض عدد الورشات المفتوحة؛

- تطهير القوائم التي تسجل عدد كبير من المستفيدين غير الشرعيين بسبب غموض الأهداف، و التحديد الذاتي للتصريحات و غياب مراقبة و متابعة المتدخلين.

لكن بداية من سنة 2002، فإن عدد المستفيدين عرف تحسن مستمر حسب الإحصائيات المتوفرة.

أما عن نسبة مشاركة المرأة في هذا البرنامج، فقد لوحظ إنخفاض من 58 % في الفترة 1997-2001 إلى 41.3 % سنة 2002. و الجدول التالي يوضح ذلك:

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

الجدول رقم 4-5: وضعية الإدماج في برنامج IAIG

	H + F	Femmes	
		Effectif	Structure
1997 - 2001 *	128.740	74.669	58,0
2002 **	168.626	69.643	41,3

Source: * ADS - Moyenne des bénéficiaires de l'IAIG pour les 04 années.

** Communication du Ministère Délégué auprès du Chef du Gouvernement, chargé de la Famille et de la Condition féminine.

وقد سمح جهاز التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة، في ظل ظرف اقتصادي و اجتماعي صعب بالتخفيف و لو بصفة ضئيلة، من آثار البطالة و الفقر و توفير مداخيل للعيش و ضمان تغطية اجتماعية لفئة السكان المحرومة.

2-2- الأشغال ذات المنفعة العامة و الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO):

أنشأ هذا الجهاز سنة 1997 و يهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب و الذين لا يتوفرون على أي تأهيل خاص، و المساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة.

و تهدف برامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل و تخصص العناية بشبكات الطرقات و الري و المحافظة على البيئة و الغابات.

و يتميز هذا الجهاز بنشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية و لا معدات ضخمة. و تم تطبيق برامج الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة على مرحلتين:

◀ المرحلة الأولى (1997-2000): حيث قام البنك الدولي بتمويل هذا البرنامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار لـ 3846 ورشة خلال الفترة 1997/2000. و تخصص المشاريع الكبيرة المستعملة لليد العاملة:

- الأشغال العمومية (الطرقات): 42 %.
- الزراعة (الري): 30.0 %.
- منشآت الري الصغرى: 24.3 %.
- العمران و أشغال التهيئة: 3.5 %.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

باعتبارها الوكالة المسيرة لهذا البرنامج. و أهم مميزات الأشخاص الذين تم إدماجهم في هذا الجهاز هي:

1- ثلثي الأشخاص الموظفين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 30 سنة، و أن مستوى التعليم لديهم جيد؛

2- 60 % من الأشخاص الموظفين يعانون من البطالة منذ أكثر من سنة (سبق لهم و أن دخلوا سوق العمل)، أما الباقي فهم يبحثون عن عمل لأول مرة و 50 % منهم يبحثون عن عمل منذ أكثر من سنتين؛

3- 70 % من عمال الورشات لا يتجاوز سنهم 40 سنة.

2-3- عقود ما قبل التشغيل (CPE):

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل جهاز عقد ما قبل التشغيل باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، و تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز. و يقع مركز هذا الجهاز لدى وكالة التنمية الاجتماعية. و يخص هذا البرنامج مكافحة بطالة الشباب للفئة التي تفوق أعمارهم 19 سنة، و الحائزين على شهادة التعليم العالي، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) و الباحثين عن منصب شغل لأول مرة.

و يتم تمويل عقود ما قبل التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاص الذي يكرّس تشغيل الشباب (الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب)، و يغطي قيمة الأجور الخام المحددة كما يلي:

1- ينقاضي الحائزون لشهادة جامعية على 6000 دج شهريا بالنسبة لـ: 12 أشهر الأولى، و 4500 دج عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 06 أشهر.

2- ينقاضي التقنيون السامون 4500 دج شهريا خلال 12 شهرا الأولى و 3000 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 06 أشهر.

و تنقسم الأهداف التي سطرها برنامج عقود ما قبل التشغيل إلى قسمين:

X

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

1- بالنسبة للشباب:

- معالجة مشكل بطالة الشباب الحائزين على شهادات و المقيمين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب. و التي لا تتناسب مع فئة الحائزين على شهادة جامعية و شهادة أخرى في التكوين المهني؛
- السماح للشباب الحائزين على شهادات الاستفادة من خبرة مهنية و مهارة توافق اختصاصاتهم؛
- الرفع من إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل من خلال تحسين تشغيل الشباب الذين يتوفر لديهم تكوين أولي.

2- بالنسبة للمستخدم:

- تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة؛
- دعم تكلفة الأجور عن طريق منح مزايا جبائية و شبه جبائية (خفض التعويض الجزافي، تسديد الدولة للأعباء الاجتماعية،...) المرتبطة بالتوظيف؛
- يطلب من المترشحين المؤهلين للاستفادة من عقود ما قبل التشغيل التسجيل في وكالة محلية للوكالة الوطنية للتشغيل. و تمنح الوكالات للمعنيين شهادة تسجيل و تقوم بإرسال قوام الأسماء شهريا إلى مندوبيات تشغيل الشباب.

و منذ انطلاق العملية (السداسي الثاني من سنة 1998 و إلى غاية 31 ديسمبر 2003) سجلت الوكالات المحلية 256765 طلب، و هذا ما يمكن توضيحه من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم 5-5: تطور المترشحين في التسجيل في CPE (السداسي الثاني 03/89)

2003		2002		2001		2000		1999		1998 (الفصل الثاني)		السنوات
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
30,5	78.306	13,5	34.764	15,8	40.538	12,6	32.323	10	25606	17,6	45228	عدد المسجلين

Source : ANEM / février 2004.

قد قتر عدد المناصب المفتوحة للفترة 1998-2001 بـ: 39297 حسب وكالة التنمية الاجتماعية، تتوزع كما يلي:

- 1- الإدارة: 21276 منصب أي 54.03%؛
- 2- القطاع الاقتصادي: 18097 منصب أي 45.97%؛
- 3- المستوى الجامعي: 26407 منصب أي 67%؛
- 4- مستوى تقني سامي: 12966 منصب أي 33%.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

3- المستوى الجامعي: 26407 منصب أي 67 %؛

4- مستوى تقني سامي: 12966 منصب أي 33 %.

و تقدر قيمة الغلاف المالي لكل مستفيد بـ: 75000 دج، و بالنظر إلى هذه النتائج سجل تشغيل 31085 شخص (79%) خلال فترة 98-2001.

كما أن نصيب المرأة من هذا البرنامج، يظل ضعيفا مقارنة بتحصيلها العلمي و الجدول التالي يوضح ذلك¹:

الجدول رقم 5-6 : حالة الإدماج في برنامج عقود ما قبل التشغيل (2002-2003)

	Au 31.12.2002		Au 31.12.2003	
	Effectif	Structure (%)	Effectif	Structure (%)
Hommes	23.315	86,2	34.000	86,7
Femmes	3.734	13,8	5.203	13,3
Ensemble	27.049	100	39.203	100

Source : Données statistiques ANEM - 2004.

من الجدول نلاحظ أن حصة العمالة النسوية بالنسبة للمجموع الكلي، من خلال برنامج عقود ما قبل التشغيل، هي نسبة ضئيلة جدًا (13.8 % سنة 2002). وبالرغم من زيادة عدد المناصب في سنة 2003 إلا أن نسبة العمالة النسوية عرفت تراجع بـ: 0.5 %.

إن حصيلة تطبيق البرنامج، تظل جزئية في ظل غياب أهم العناصر الخاصة بطبيعة و نوعية مناصب الشغل، و التكلفة الحقيقية للتوظيفات و توزيعها الإقليمي.

2-4- الترقية الجماعية (DC):

أعدّ هذا البرنامج سنة 1998، لإنشاء مناصب شغل و تحسين ظروف معيشة السكان القاطنين في مناطق غير مجهزة من خلال ترقية مشاريع صغيرة للمنشآت القاعدية. و يتم إنجاز هذه المشاريع بتعاون المستفيدين في إطار منظم يدعى "جماعة" تقوم البلدية بتأطيرها.

وبهذا الصدد يشارك المستفيدون من النشاط الجماعي بطريقة فعّلية في اختيار المشاريع من حيث الفرص و الاتساع و الأولويات و الإدراج و أشغال الإنجاز. و يساهم هؤلاء أيضا في تمويل المشاريع المبرمجة بنسبة 20 إلى 25 % من التكلفة الإجمالية في شكل إعانات مالية شخصية، و مواد البناء و اليد العاملة. و يمكن تلخيص نتائج تطبيق برنامج الترقية الجماعية في الجدول الآتي:

¹ CNES, évolution de l'emploi féminin, Session 25, 2004, P99.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

الجدول رقم 5-7: تطبيق برامج التنمية الجماعية:

الوحدة: دج

تكلفة المنصب	عدد مناصب الشغل المنشأة	تكلفة المشروع	القيمة الإجمالية المضافة			عدد المشاريع	
			المجموع	حصة المستفيدين	حصة وكالة التنمية الاجتماعية		
256968	790	175039	203004472	28057887	174946585	116	المرحلة 1: 2000-98
143846	2600	4109890	374000000	88775000	285225000	91	المرحلة 2: جويلية 2001
164308	3390	2787461	557004472	116832887	460171585	207	المجموع

المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية، فيفري، 2002.

قد نتج عن المرحلة الأولى (1998-2000) من تطبيق البرنامج إنجاز 116 مشروع، بتكلفة إجمالية قدرها 203.004.472 دج منها 174.946.585 دج أي 86 % تكفلت بها وكالة التنمية الاجتماعية، و خلال هذه الفترة تم إنشاء 790 منصب شغل، منها 95 منصب دائم.

أما المرحلة الثانية التي انطلقت في جويلية 2001، و تمت الموافقة على 91 مشروع بتكلفة إجمالية قدرها 374 مليون دج منها 285,225 مليون دج من وكالة التنمية الاجتماعية (76 %). أما عدد مناصب الشغل التي تم خلقها فتقدر بـ: 2600 منصب شغل منها 540 منصب دائم.

إن التطبيق الحديث للبرنامج يظهر اهتمام الجماعات المستفيدة، غير أنه لوحظت بعض النقائص المتعلقة بـ:

- 1- ضعف القدرات التساهمية للسكان المعنيين بسبب غياب الحركة الجموعية على المستوى المحلي أو عدم نجاعتها.
- 2- الصعوبات التي يواجهها المتدخلون في التحكم في الجوانب التقنية و إجراءات تسيير المشاريع.

2-5- القروض المصغرة:

إن القرض المصغر تأسس في مجالس ما بين الوزارات في 11/07/98 و 17/05/99. فقد دخل حيز التنفيذ سنة 1999، و يعتبر أداة مهمة لمواجهة البطالة و الفقر، و يخص هذا الجهاز



الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

مهما كان سنهم، الذين يسعون إلى إنشاء نشاطات لكن لا تتوفر لديهم الإمكانيات المالية اللازمة. أما أهداف جهاز القروض المصغرة فهي تتلخص فيما يلي¹:

- هدف اقتصادي: من خلال إنشاء نشاطات و إنتاج ثروات و من تم عوائد؛
- هدف اجتماعي: من خلال تحسين العوائد و شروط معيشة للفئات الأكثر حرمانا و العاطلين عن العمل.

و تقوم وكالة التنمية الاجتماعية بتسيير القروض المصغرة، و تركز في ذلك على مديرية تشغيل الشباب و الصندوق الوطني لمكافحة البطالة و مديرية الشؤون الاجتماعية و الوكالات المحلية إلى الوكالة الوطنية للشغل و كذا البنوك، و تتدخل هذه الهيئات وفق المخطط التالي:

- 1) وكالة التنمية الاجتماعية: تنسيق البرامج، ضبط الإجراءات، تدعيم و تقييم المشاريع، منح قرار المطابقة الذي يسمح للمقاول بتقديم مشروعه للبنك، الوساطة بين الخزينة العمومية و البنوك بالنسبة لوكالة التنمية الاجتماعية و المديرية العامة للخزينة العمومية و البنك الوطني الجزائري.
- 2) مديرية تشغيل الشباب (DEJ): استقبال المترشحين، مساعدة المترشحين في تكوين الملف، الوساطة بين المترشح و وكالة التنمية الاجتماعية للحصول على قرار المطابقة، تسيير المعلومات (المترشحين و المشاريع والقروض).
- 3) الوكالة الوطنية للشغل (ANEM): استقبال المترشحين و توجيههم نحو مديريات تشغيل الشباب.
- 4) مديرية الشؤون الاجتماعية: (وزارة العمل و الضمان الاجتماعي): تحديد المشاريع المؤهلة للاستفادة من قروض مصغرة.
- 5) البنوك: منح القروض.
- 6) الصندوق الوطني لمكافحة البطالة (CNAC): تسيير صندوق التأمين من الأخطار الناتجة عن القروض المصغرة، منح الضمانات.

و يخضع المستفيدون من القروض المصغرة إلى إلزامية دفع حصة شخصية نسبتها 10 % من تكلفة المشروع و دفع 1 % من تكلفة المشروع كحق الانضمام إلى صندوق التأمين من الأخطار الناجمة عن القروض المصغرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتأمين من البطالة. يمنح الجهاز لكل شخص قادر على توفير شغل لنفسه (أو أكثر) قرضا ما بين 50000 دج و 350000 دج بنسب

¹ Matouk BELATTAF, Formation professionnelle et insertion des femmes au marché du travail dans la wilaya de Bejaia : état des lieux et perspectives, 2^{ème} colloque international pluridisciplinaire, marché du travail et genre dans les pays du Maghreb : quels marchés du travail ? Rabat 15 et 16 mars 2006.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

فوائد منخفضة. و يدفع المستفيد من قرض مصغر نسبة فائدة قدرها: 2 % و تقوم الخزينة العمومية بدفع الفارق حسب نسب السوق.

و يعتبر تطبيق برنامج القروض المصغرة حديث العهد، و في ظل غياب عناصر الحصيلة الخاصة بالمشاريع المنجزة و قيد الإنجاز، سيكون تقييم هذا البرنامج جزئي و يظهر ما يلي:

- 1- سُجّل شغل كبير لدى الشباب في إنشاء مناصب الشغل ذاتيا؛
 - 2- ضعف مساهمة القطاع المصرفي؛
 - 3- ضعف الدعم و المتابعة لفائدة أصحاب المشاريع؛
 - 4- غياب الهيئات المختصة في ترقية القروض المصغرة.
- و حسب وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)، يمكن للجهاز أن يساهم في إنشاء من 15000 إلى 20000 مؤسسة صغيرة (TPE)، إذا تم رفع العراقيل المذكورة سابقا.
- فعدد المشاريع التي تم تمويلها حتى نهاية ديسمبر 2002 هو 11216 مشروع، و التي سمحت بتوفير 17500 منصب شغل جديد. و كانت مشاركة المرأة في حوالي 3365 مشروع (30 %) و توفير 5250 منصب شغل¹.

وقد تم إحداث وكالة جديدة لتسيير هذا القرض المصغر سنة 2004 و هي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، و تقوم بالإشراف على صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة التي تقدمها البنوك التجارية و المؤسسات المالية للمستفيدين²

III- المبحث الثالث: جهاز الدعم و الإدماج المهني للشباب (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

تمّ الشروع في الجهاز الجديد للإدماج المهني اتجاه الشباب منذ السداسي الثاني من سنة 1997، كما أن الهيئة المختصة المعروفة باسم الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب، هي التي كلفت بتأطير و تطبيق هذا الجهاز، و يقوم الجهاز على ثلاثة نقاط أساسية:

- 1- إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق؛
- 2- تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي و المالي فيما يخص تقييم الأخطار و اتخاذ الآراء لتمويل المشاريع؛
- 3- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة و الاستشارة.

¹ «évolution de l'emploi féminin », P 100.

² « Formation professionnelle et insertion des femmes au marché du travail dans la wilaya de Bejaia : état des lieux et perspectives », OP cité, P12.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

و هذا الجهاز يغطي نوعين من النشاطات:

- المساعدة في إنشاء مؤسسات مصغرة؛
- التكوين لتدعيم إنشاء النشاطات.

و من جهة أخرى، فعلى المتعاهد الجديد أن يحقق إسهام شخصي معتبر، وفقا لأهمية المشروع الذي ينوي إنجازه بالرأس المال أو بالأصول (المحل، التجهيزات، الأرض،...).

إن الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب، الموجودة عبر كافة التراب الوطني، لها مهام محددة بوضوح بحيث عليها أن:

- تدعم و تتصح و ترافق المقاولين الجدد طيلة مدة تطبيق مشاريعهم؛
- مساعدة المقاول الجديد في خطواته أمام المؤسسات و المنظمات المعينة بتحقيق الاستثمار؛
- تأمين متابعة الاستثمارات بالسهر على احترام الالتزامات التي تربط المقاول الجديد.

كما أن هذه الفئات من المقاولين الجدد يجب أن تتوفر على الشروط التالية:

- 1- أن يتراوح سنّه ما بين 19 و 35 سنة و استثنائيا 40 سنة في حالة ما يفرّ النشاط 03 مناصب شغل دائمة؛
- 2- أن لا يشغل منصب مأجور؛
- 3- أن يكون حائزا لأهلية أو مهارة مثبتة؛
- 4- توفير إسهام شخصي تحت شكل أموال خاصة متغيرة وفقا لمبلغ الاستثمار المخطط.

تشير حصيلة إنشاء المؤسسات المصغرة بتاريخ 31 ديسمبر 2003، على استلام 199.523 ملف من بينهم 177.429 مشروع تحصلوا على شهادة أهلية التمويل من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، و قدر الحجم المحتمل للتشغيل المتناسب مع المشاريع المعتمدة بـ: 490.912 شخص.

إن تقسيم المشاريع المؤهلة حسب قطاعات النشاط يضع قطاع الخدمات في الصف الأول بنسبة 52.41 %، يتبعها قطاع الفلاحة بنسبة 21.12 % و قطاع الصناعات التقليدية بنسبة 10.30 %، ثم القطاع المياه بنسبة 10.14 % و هذا ما يوضحه الجدول التالي:

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

X

الجدول رقم 5-8: تقسيم المشاريع المؤهلة بتاريخ 2003/08/31

النسبة %	عدد مناصب الشغل المنتظرة	عدد المشاريع المؤهلة	النشاطات
21.12	101.658	36.121	الزراعة
10.30	58.092	17.612	الصناعة التقليدية
5.07	32.333	8.679	BTPH
10.14	803	236	المياه
8.26	48.630	14.128	الصناعة
1.07	4.910	1.829	الصيانة
0.26	1.787	440	الصيد البحري
1.37	5.393	2.344	المهن الحرة
52.41	218.660	89.645	الخدمات
100	472266	171.034	المجموع

Source : ANSEJ, 2003.

و حسب قسم الدراسات الاجتماعية للمجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي (CNES) فإن 52.393 مشروع ممول في طور الإنجاز، سينشأ ما يقارب 146.670 منصب شغل.

و يمكن تلخيص حالة المؤسسات المصغرة الممولة إلى غاية 30 جوان 2004. في الجدول أدناه:

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

الجدول رقم 5-9: وضعية المؤسسات المصغرة الممولة إلى غاية 30 جوان 2004.

قطاعات النشاط	عدد المشاريع	النسبة %	عدد مناصب الشغل المرتقبة	تكاليف الاستثمار (دج)	متوسط تكلفة منصب شغل (دج)
نقل المسافرين	11 949	21,78	29 929	20 829 699 489	695 970,45
نقل السلع	9 396	17,12	19 474	17 900 285 980	919 188,97
الخدمات	13 224	24,10	37 445	18 356 887 879	490 236,02
الزراعة	6 904	12,58	17 635	10 675 794 502	605 375,36
الصناعات التقليدية	7 216	13,15	27 017	12 866 834 751	476 249,57
الصناعة	2 556	4,66	9 536	5 254 463 740	551 013,40
البناء و الأشغال العمومية	1 653	3,01	6 954	3 065 992 095	440 896,19
المهن الحرة	1 212	2,21	3 091	1 404 331 385	454 329,14
الصيانة	596	1,09	1 683	717 571 278	426 364,40
الري	79	0,14	314	172 891 942	550 611,28
الصيد البحري	87	0,16	328	154 799 301	471 949,09
المجموع	54 872	100	153 406	91 399 552 342	595 801,68

Source : ANSEJ. Site internet : www.ansej.dz. Mise à jour 2005.

إن مشاركة المرأة في هذا البرنامج تظل ضعيفة. فعدد المشاريع التي تم إنشاؤها من طرف النساء في إطار برنامج دعم تشغيل الشباب حتى سبتمبر 2003 هي 6.347 مؤسسة صغيرة من إجمالي 52393 مشروع تم تمويله. و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 5-10: المؤسسات المصغرة التي تم إنشاؤها من طرف الإناث حتى 2003/12/31

المؤسسات المصغرة التي تم خلقها من طرف الإناث			المؤسسات المصغرة الممولة		النشاطات
العدد (2)	النسبة %	(2/1) %	العدد (1)	النسبة %	
3.020	47,58	24,57	12.288	23,45	الخدمات
398	6,27	3,33	11.938	22,78	نقل المسافرين
244	3,84	2,66	9.150	17,46	نقل السلع
1.423	22,42	20,87	6.816	13,00	الصناعة التقليدية
322	5,07	5,00	6.429	12,27	الزراعة
412	6,49	17,02	2.420	4,62	الصناعة
64	1,00	4,23	1.513	2,88	BTPH

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

39,15	6,96	442	2,15	1.129	المهن الحرة
4,00	0,35	22	1,04	549	الصيانة
-	-	00	0,16	83	الصيد البحري
-	-	00	0,14	78	المياه
12,11	100	6.347	100	52.393	المجموع

Source : ANSEJ - mars 2004

مشاركة المرأة في إنشاء المؤسسات المصغرة حسب القطاعات تبقى منحصرة خاصة في قطاع المهن الحرة بنسبة 39,15 % ، قطاع الخدمات بنسبة 24.57 %، و بنسبة أقل في قطاع الصناعات التقليدية 20.87 %.

بالرغم من النتائج الإيجابية التي حققها هذا الجهاز إلا أنه يتعرض للكثير من الصعوبات منها:

- إجراءات تقنية و إدارية لإنشاء مؤسسات مصغرة، طويلة و مكلفة؛
- ضعف فعالية إجراءات التمويل من طرف البنوك؛
- غياب دعم المشاريع في مرحلة الإنجاز و الاستثمار مما يسمح بدراسة المعطيات حول الإنشاء الفعال للمشاريع و مناصب الشغل المندرجة.

IV- المبحث الرابع: أجهزة صيانة و ترقية الاستثمارات:

4-1- جهاز صيانة التشغيل¹:

تتمثل في إنشاء صندوق التطهير المالي اتجاه المؤسسات العمومية، و قد وضعت الخزينة تحت تصرف هذه المؤسسات التي هي في حالة عجز هيكلي، وسائل مالية هائلة مقدرة بما يقارب 20 مليار دولار أمريكي في تلك الفترة، شرط أن تنعكس تطور نشاطاتها و أن تحافظ على مناصب الشغل الموجودة في إطار مخطط تعديل متعدد السنوات.

و نظرا للنتائج المتحصل عليها، لم تتوصل مخططات التعديل إلى الأهداف المتوقعة بل استعملت أكثر من حجة لتسريح العمال و من ثمة تخفيض عددهم كوسيلة لتنشيط المؤسسات. فبين سنتي 1995 و نهاية 1998، لجأت أكثر من 1300 مؤسسة إلى هذا الجهاز من بينها 800 مؤسسة تم حلها. و من أهم القطاعات التي مستها عملية تسريح العمال هي: قطاع BTPH بـ: 63,3 %، الخدمات بـ: 20,7 %، الصناعة بـ: 14,6 %. فبين سنة 2000 و 2003 للقطاع العام الصناعي تخلى عن حوالي 5570 منصب عمل.

¹ « La diversité des dispositifs de lutte contre le chômage en Algérie : un moteur ou un frein ? », Op, P 9.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

4-2- وكالة ترقية و تدعيم الاستثمارات (APSI):

طبقا لما تضمنته المادة 03 من المرسوم التشريعي رقم 12-93 المؤرخ في 05/10/1993، فإن الوكالة تتكون من مجموعة من الإدارات و الهيئات تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم، حيث تعمل الوكالة على تقييم المشاريع و دراستها و اتخاذ القرارات بشأنها سواء كان بالقبول أو بالرفض.

و قد تم تعديل المرسوم التشريعي السابق بإصدار أمر رقم 01-03 في 20 أوت 2001 و يتعلّق بتطوير الاستثمار و مناخه و آليات عمله. و أهم ما يميّز التشريع الجديد هو:

- المساواة بين المستثمرين المحليين و الأجانب؛
- إلغاء التمييز بين الاستثمار العام و الخاص؛
- إنشاء شبّاك موحدّ على شكل وكالة وطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) تضم كلّ الهيئات ذات العلاقة بالاستثمار و إصدار التراخيص.

و أصبح المستثمر يستفيد من مزايا عدّة و التي تتعلّق بالضرائب، و حقوق الجمارك، و في بعض الأحيان إعانة الدّولة في المشروع حسب القيمة الاقتصادية له.

إن عدد المشاريع المصرّح بها لدى الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار (ANDI) قد ارتفع بالضعف من سنة 1999 إلى 2002 (من 56 مشروع إلى 120 مشروع). و في سنة 2003 من المنتظر خلق ما يقارب 6.408 منصب انطلاقا من 354 مشروع مصرّح به لدى الوكالة. و الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم 5-11: تطور عدد مشاريع الاستثمار المصرح بها (ANDI / APSI)

عدد المشاريع	التوظيف	المبالغ 10^9 دج	التوظيف لكل مشروع	التكلفة المتوسطة للمشروع	
694	59 606	114	86	164	1994/1993
834	73 818	219	89	263	1995
2 075	127 849	178	62	86	1996
4 989	266 761	438	53	88	1997
9 144	388 702	912	43	100	1998
12 372	351 986	685	28	55	1999
13 105	336 169	798	26	61	2000
5 018	113 983	279	23	56	2001
3 109	96 545	369	31	119	2002
7 211	115 739	490	16	68	2003*
58 551	1 931 158	4 482	33	77	المجموع

Source: Services du délégué à la planification – tableau de bord de l'économie – principaux résultats du quatrième trimestre et prévision de clôture 2002- mars 2003 ; * année 2003 : ANDI – audition conjoncture 2ème semestre 2003 au siège du CNES.

خلال فترة 1999-2003، تم معاينة 79 مشروع تم إنجازه من طرف الفئة النسوية من مجموع 354 مشروع أي بنسبة 22,3%. و توزع هذه النسبة على القطاعات التالية: الصناعة في المركز الأول بـ: 38%، متنوعة بقطاع الخدمات بنسبة 16,45%، قطاع الصحة بـ: 15,19%، و قطاع النقل بـ: 15,19%.

المشاريع المجسدة استطاعت خلق ما يزيد عن 1.433 منصب شغل (أي 18 منصب شغل في المشروع).

V- المبحث الخامس: أجهزة إعادة الإدماج التي يسيرها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة :CNAC

إن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة قد جاء لأجل خلق آلية الأنشطة الممارسة من طرف البطالين المرققين الذين تتراوح أعمارهم بين 35-50 سنة، فهناك رأس مال خبرة عبر مراكز المساعدة على العمل المستقل في عدد كبير من وكالات هذا الصندوق عبر الولايات الجزائرية، ويعتبر هذا الصندوق الأول على المستوى العربي والثاني على المستوى الإفريقي بعد جنوب إفريقيا، وقد جاء هذا الصندوق بإضافات جديدة تتمثل في تعبئة البطالين المرققين Chômeurs promoteurs عن طريق مستشارين منشطين يكمن دورهم في تعبئة البطال المرقق حول المسار

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

الذي ينتظره وتقوية كفاءاته التسييرية وقدراته الذهنية وذكائه حتى يرى مشروعه النور ويتجسد في الميدان¹.

إن فكرة التشغيل بموجب هذا الصندوق، ووضعها محل التطبيق لإنشاء الأنشطة لصالح البطالين الذين تتجاوز أعمارهم 35 سنة على أن لا يتجاوزوا 50 سنة قد أخذت أبعادها من خلال قرارات وتوجيهات المجلس الوزاري المشترك بتاريخ 2003/07/14 والمخصص لتقييم وتقدير أنشطة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، خاصة وأن هذا الصندوق يحوز كفاءات وقدرات مالية في مجال التسيير، وقد أصبح بصفة طبيعية بمثابة آلية عمومية لمحاربة البطالة للفئة الشبابية (35-50 سنة)، والتي لم يوجد لها حل من طرف إجراءات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) تبعا للغز السن. بمعنى أن هذه الهيئة الأخيرة لا تتكفل بهذه الفئة العمرية. و من المعروف أن البطالة في الجزائر قد تفاقمت منذ 1990، وهنا كان لا بد للدولة من حماية عالم الشغل الذي كان لحد هذا التاريخ محميا بما يعرف بسياسة التشغيل الكامل (Plein emploi). فلأجل التقليل من آثار البطالة التي تجاوزت 29 % في حقة منتصف التسعينيات، فقد أوجدت العديد من الهيئات الاستشارية والتنفيذية الفعالة وخاصة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) عام 1994².

فبعد تعويضات العمال الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية، فإن هذا الصندوق طور المساعدة وفق فلسفة الإدماج عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال، إضافة إلى إيجاد مراكز البحث عن الشغل (CRE) ومراكز المساعدة على العمل الحر (CATI) وقد تم التوسع في ذلك على مستوى التراب الوطني مما يساعد على إعادة إدماجهم من جديد في سوق الشغل.

كما أن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) يتدخل كذلك وفي إطار حماية الشغل عبر الوضع موضع التنفيذ، لبرنامج مساعدة للمؤسسات الموجودة في وضعية صعبة (AED). لقد وجدت السلطات العمومية أن شريحة البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35-50 سنة لا تجد مكانها في الإجراءات المتعلقة بالمساعدة في خلق الأنشطة الموجودة وخاصة تلك المتعلقة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وخاصة الشريحة العمر من 40 حتى 50 سنة خاصة، وهكذا نجد أن قانون المالية لسنة 2004، قد قرر منح مزايا جبائية وشبه جبائية لأولئك الذين يقومون بخلق المؤسسات كما أن هناك أربعة نصوص تسيّر إجراء خلق الأنشطة من طرف البطالين المرقبين البالغين من العمر 35 إلى غاية 50 سنة، والتي أسندت إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة،

¹ الأخضر عزي، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة العلوم الاجتماعية (الجدول)، جامعة المسيلة، العدد 26، يناير 2006.

² "فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة"، مرجع سبق ذكره.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

فهذه النصوص تمت الموافقة عليها ونشرت في الجريدة الرسمية خلال شهري ديسمبر وجانفي 2004 ويتعلق الأمر بما يلي:

- 1- مرسوم رئاسي يحدد الإطار العام؛
- 2- مرسوم تنفيذي يحدد شروط ومستويات المساعدات الممنوحة للبطالين المرقين؛
- 3- مرسوم تنفيذي يحدد قانون سير الصندوق الوطني للتأمين على البطالة؛
- 4- مرسوم تنفيذي ينشئ ويحدد القوانين المتعلقة بصندوق التعاون والضمان لضمان أخطار القروض الممنوحة للاستثمارات الخاصة بالبطالين المرقين؛

ومنذ نشر هذه الإجراءات القانونية التنظيمية، قامت المديرية العامة للصندوق السالفة الذكر بجملة من الأنشطة لأجل التحضير لإعطاء إشارة الانطلاق للإجراءات بدء من نهاية مارس 2004، وعلى هذا الأساس تم إعداد وسائل التدخل مثل المعاهدات والاتفاقيات مع شركاء الصندوق المباشرين وغير المباشرين خاصة، هيئة ANEM التي يتعين أن يتقرب منها البطالون المعنيون بالأمر لأجل التسجيل، وكذلك البنوك باعتبارها كأطراف فاعلة في هذه الإجراءات، حيث أن البنوك العمومية هي التي تحدّد مدى تمثيلاتها للبنوك على مستوى لجان الاختيار والمطابقة للمشاريع الواجب تمويلها وكذلك توضيح تشكيل الملفات الواجب تقديمها من طرف البطالين المرقين للبنك، وكذلك مدة معالجة هذه الملفات من طرفها. فالبنك يجنّد صندوق الضمان لأخطار القروض الخاصة بالاستثمارات المتعلقة بالبطالين المرقين، حيث أن مجلس الإدارة قد تم تصويبه يوم 08 مارس 2004 ويتكون في غالبيته من البنوك ويكون مرؤوسا من طرف مدير القروض على مستوى القرض الشعبي الجزائري CPA نظرا للخبرة التي يتمتع بها هذا البنك في تسيير ملفات القروض الموجهة لقطاع الأعمال والعائلات.

تجدر الإشارة إلى أن هناك اتفاقية إطار ممضاة مع وزارة التكوين والتعليم المهني تتعلق بمطابقة المكتسبات المهنية والاختبارات الخاصة بالتأهيل، إضافة إلى دورات التكوين لصالح البطالين المرقين والذين يكونون مدعّمين من طرف المصالح المتخصصة لصندوق التأمين على البطالة، كما أن هناك معاهدات أخرى هي في طور التحضير مع الغرف المهنية والمركز الوطني للسجل التجاري والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وغير ذلك، إضافة إلى المديرية العامة للجمارك في جانب الإعفاءات الجبائية المرتبطة بالمشاريع. علاوة على ذلك فإن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة قد باشر في إعداد دليل للإجراءات الضرورية للوضع موضع التطبيق لإجراء حركية فعالة تتمثل في برنامج معلوماتي Logiciel نوعي بحيث يوضع محل التطبيق لأجل تسيير هذا الجهاز، كما أن هناك برنامجا آخر مخصص للتسيير الفردي لكل مشروع.

X

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

إذن نلاحظ أن الهدف من خلق هذا الصندوق هو التكفل بالعمال الذين فقدوا مناصب شغلهم بطريقة رضائية أو لأسباب اقتصادية.

و قد جاءت المعطيات الوطنية الخاصة ببعض المؤشرات (النسب) المتعلقة بالملفات المودعة لدى وكالات الصندوق على النحو التالي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم 5-12: الأهمية النسبية للملفات المودعة لدى الصندوق

%	البيان التفصيلي للنسبة
94.61	ملفات مقبولة / ملفات مودعة x 100
97.92	ملفات موضع التسديد / ملفات مقبولة
93.71	نهاية الحقوق / ملفات موضع التسديد
91.58	نهاية الحقوق / ملفات مقبولة

المصدر: إحصائيات الصندوق (CNAC)، مقفلة لغاية 2004/07/31.

من هذا الجدول، نلاحظ بكل جلاء التطور الإيجابي لإقبال هذه الشريحة من البطالين على تجديد أنشطتهم وأعمالهم عبر هذا الصندوق، وهناك تطورات بخصوص نوعية الملفات الأربعة ويمكن ملاحظتها من خلال الجدول التالي الذي يوضح هذا التطور السنوي من سنة 1996 لغاية 2003 كما ورد في إحصائيات الصندوق بتاريخ 2004/07/31.

الجدول رقم 5-13: تطور وضعية الملفات.

2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	وضعية الملفات
199328	198379	196763	195279	192558	188007	108696	38045	ملفات مودعة
188411	186456	184311	183384	179127	164630	92151	36108	الملفات المقبولة
184159	183085	180154	178008	173360	154286	76385	22767	الملفات في وضعية التسديد
172407	169124	155102	126173	81139	42761	21845	6868	ملفات نهاية الحقوق

المصدر: إحصائيات الصندوق (CNAC) لغاية 2004/07/31.

يلاحظ من هذا الجدول مدى نشاط هذا الصندوق، بحيث انتقلت الملفات المقبولة من حيث الكم من 36108 ملف سنة 1996 لغاية 188411 ملف عند نهاية 2003، والنسبة كبيرة كما يلاحظ، وهذا الأمر يعكس مدى الإقبال على هذه الطريقة الفعالة في خلق مناصب الشغل الجديدة للبطالين

X

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

و يمكن تلخيص حجم التشغيل في إطار هذه الوسائل المجهزة من طرف السلطات الوصية في الجدولين الآتيين:

الجدول رقم 5-14: تطور الحالات و الصيغ الخصوصية للتشغيل 1999-2003

(1)

2003	2002	2001	2000	1999	
4.800	4.700	6.600	11.500	14.600	CPE
180.000	166.100	132.400	132.300	136.300	IAIG
70.000	72.700	74.700	55.100	68.300	ESIL
30.500	30.000	28.000	30.500	44.800	TUPHIMO
285.300	273.500	241.700	229.400	264.000	المجموع

Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale

(2)

Total	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	الجهاز
146.670	14.771	19.631	20.152	28.735	39.260	23.942	179	المؤسسات المصغرة
16.161	-	11.763	3.851	547	-	-	-	القروض المصغرة
162.831	28.101	31.394	24.003	29.282	39.260	23.942	179	المجموع

Source : MESN

VI - المبحث السادس: تطور حجم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في خلق مناصب

الشغل:

تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا رياديا في إيجاد فرص العمل، و استيعاب نسبة كبيرة من القوى العاملة بمستوياتها المختلفة، و من ثم مساهمتها في التخفيف من حدة البطالة، و ضمان استدامة عملية التنمية الاقتصادية. فهناك شبه إجماع بين الاقتصاديين على عدم قدرة المؤسسات الكبيرة على توفير فرص عمل كافية لامتصاص معدلات البطالة المرتفعة في البلدان النامية أو المتقدمة على حد سواء، أو استيعاب الأعداد المتزايدة من القوى العاملة، التي تعرض خدماتها كل عام في سوق العمل. و هنا يتبين الدور المهم للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في استيعاب أعداد كبيرة من العمالة، و احتواء الكوادر البشرية في سوق العمل، و تحويلها إلى قوة عمل حقيقية و منتجة، من خلال انخراطها في الحركة الإنتاجية داخل المؤسسة.

X

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

و مع هذا يبقى حجم و نسبة العمالة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر أقل من مثيلاتها بالنول الأخرى و لاسيما المتقدمة، و على سبيل المثال، تصل هذه النسبة إلى 84,4 % في اليابان، و 80 % في ألمانيا، و 70 % في أندوسيا.

VII - المبحث السابع: مكانة التشغيل في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي:

مع بداية سنة 2001، كثر الحديث عن سياسة الحكومة الهادفة إلى إعادة بعث النشاط الاقتصادي من خلال إنعاش الطلب الكلي. هذه السياسة ذات النزعة الكينزية التي أتت أكلها بعد الأزمة الاقتصادية لعام 1929، تهدف إلى إنعاش الطلب عن طريق توزيع المداخل من خلال خلق ورشات كبرى للأشغال العمومية (الطرق، الجسور، المدارس،...).

و من أجل إنعاش الطلب، سوف تعتمد السلطات العمومية على تشجيع و تحفيز زيادة عرض الإنتاج الوطني، إزالة الفوارق بين مختلف المناطق و الأقاليم، و خلق أكثر ما ينبغي من مناصب شغل ممكنة. إن مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي تم تقديمه و طرحه خلال الفترة الممتدة من سنة 2001 حتى سنة 2004¹.

7-1- التوقعات فيما يخص التشغيل:

ينتظر من مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي أن يساهم في خلق حوالي 798.750 منصب شغل خلال طول فترة تطبيقه، و ذلك بمعدل سنوي قدره 200.000 منصب عمل. أما القطاعات التي يمكن لها أن تستفيد من برنامج التشغيل هي: قطاع الفلاحة بـ 46,3 %، الصيد البحري بـ 14,02 %، و بدرجة أقل قطاع السكن و برامج أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية بـ 9,81 % لكل منها، و 20 % للقطاعات المتبقية.

فبرامج أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية (TUP-HIMO) فقد خصص له 9 ملايين دج، و التي ستسمح بخلق المزيد من مناصب الشغل مقارنة بالبرنامج المخصص العادي، و تقدر بـ 22.000 منصب شغل سنوي مؤقت (2001-2004).

و يقدر متوسط تكلفة إنشاء منصب شغل في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي بـ 736.000 دج و يتراوح بنسبة 50 % تقريبا من متوسط تكلفة التشغيل التقليدي².

¹ « La diversité des dispositifs de lutte contre le chômage en Algérie : un moteur ou un frein ? », Op, cité, P14.

² « Évaluation des dispositifs d'emploi », OP. Cité, P 143.



الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

و كما كان متوقع، فقد تم تعزيز و تدعيم و تقوية الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) من أجل تحقيق تقدم في التسيير و تحسين معالجة عروض و طلبات العمل. كل هذا من شأنه أن يضيف على مؤشرات سوق العمل نوع من المصداقية (خصص لها مبلغ قدره 0,3 مليار دج)¹.

7-2- نتائج مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي:

خلال السنة الأولى من تطبيق مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي (PSRE) تم خلق قرابة 200.000 منصب عمل و هي في الغالب نو طبيعة مؤقتة. هذا ما ساعد على تخفيض معدلات البطالة من 29,77 % سنة 2000 إلى 27,3 % سنة 2001.

ما قيمته 380 مليار دج من الغلاف المالي المخصص لمخطط دعم الإنعاش الاقتصادي قد تم صرفه خلال الفترة (2001-2002) أي 78,38 % من المبلغ الإجمالي. و قد وزع هذا الغلاف المالي على عدة قطاعات اقتصادية و التي سمحت بدورها في خلق قرابة 457.431 منصب شغل في القطاع الفلاحي، منها حوالي 224.141 منصب شغل دائم.

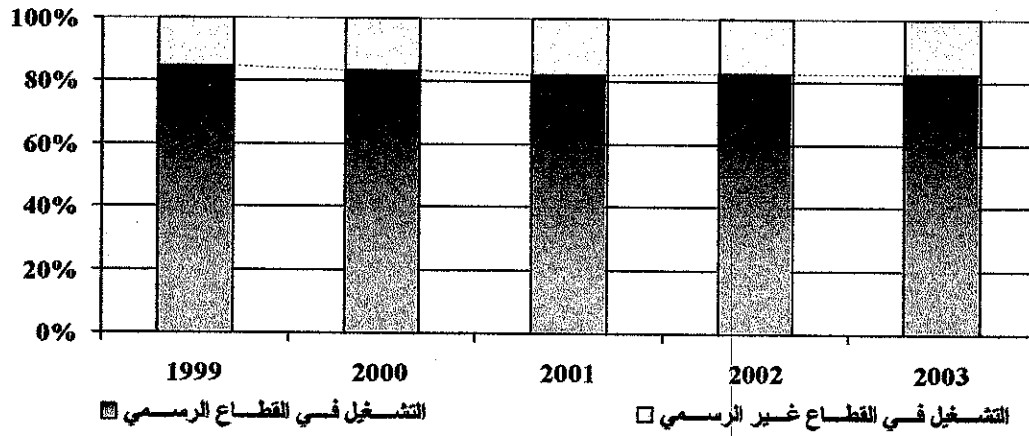
أما الموازنة الكلية لمخطط دعم الإنعاش الاقتصادي فيما يخص خلق مناصب الشغل سواء كانت دائمة أو مؤقتة، منذ وضعه حيز التنفيذ سنة 2001 و حتى سنة 2003، فقد قدرت بـ 728.666 منصب شغل.

¹ CNES, « rapport sur La conjoncture économique et sociale », premier semestre 2003.

الفصل الخامس: سياسات التشغيل و الوسائل المجهزة للتخفيف من حدة البطالة

الشكل رقم 5-2: يوضح تطور حجم التشغيل في القطاع الرسمي، وغير الرسمي (1999-

2003)



الجماعة

الخاتمة:

كان الهدف من وراء هذا البحث هو دراسة إشكالية التشغيل في الجزائر و ما تكتنفها من غموض، حيث يمكن اعتبارها من التحديات التي تواجه معظم دول العالم سواء كانت دولاً متقدمة أم دولاً متخلفة. و مع ارتفاع معدلات البطالة في دول العام عامة، و إن كانت معدلات زيادتها في الدول النامية تفوق مثيلتها في الدول المتقدمة، إلا أنه من الملاحظ أنه في معظم الدول المتقدمة نجد البيانات و الإحصاءات التي تخص مؤشرات سوق العمل تتميز بالدقة، بينما لا يحدث ذلك في معظم الدول النامية و التي منها الجزائر. فقد سجل معدل البطالة 29,77 % سنة 2000، غير أن الإحصاءات الرسمية لا تأخذ بعين الاعتبار معدلات البطالة اليائسة و التي تتجاوز في المتوسط 7 % حسب بعض الدراسات¹.

إن الدراسة الوصفية و التحليلية لسوق العمل في الجزائر أظهرت لنا أن هذه السوق متدهورة للغاية و غير مستقرة و أن الهوة تزداد اتساعاً بين حجم العرض و الطلب عليه، مما يفسر عجز الحكومات المتعاقبة على توفير مناصب الشغل الضرورية لتخفيف حدة هذا الاختلال. كما بينت لنا أن معدل نشاط الإناث مازال ضعيفاً و بعيداً عن نظيره للرجال، بالإضافة إلى تدهور العمل الدائم و انتعاش العمل المستقل و العمل لبعض الوقت و اللذان أصبحا يمثلان حلاً لمشكل البطالة. فالانخفاض المسجل لدى الهيئات الإحصائية فيما يخص معدلات البطالة بداية من سنة 2001 كان نتيجة ارتفاع العمل المؤقت على حساب العمل الدائم و كذا ارتفاع العمل للحساب الخاص و العمل المستقل، فمن خلال تقييم بعض السياسات و الأجهزة، نجد أن بعضها كجهاز دعم تشغيل الشباب و القرض المصغر، كان فاعلين و قد ساهما بشكل معتبر في تقليص معدلات البطالة خاصة للفئات العمرية 25-35 سنة و بالتالي للبطالة الكلية. لذا أصبح من الضروري تعميق قيم العمل الحر، و زيادة الوعي بأهمية العمل للحساب الخاص في مجال المنشآت الصغيرة و متناهية الصغر.

إن أحد أهم التحديات و المصاعب الجادة التي تواجه الجزائر في السنوات المقبلة هي توفير فرص عمل دائمة، كافية، و بأجور تؤمن مقومات الحياة الكريمة للملايين من قوة العمل الذين يتزايد عددهم مع كل عام جديد. فخلال العقد المنصرم من القرن العشرين شهد سوق العمل في الجزائر اضطراباً شديداً و اختلالاً حاداً، كان من أبرز مظاهره تفاقم معدلات البطالة و انخفاض الأجور الحقيقية. ومع استمرار النمو العالي لقوة العمل و نمو معدل الاستخدام بواقع 3.87 %، فإنه بحلول 2010 يجب توفير ما لا يقل عن 2,536 مليون منصب شغل من أجل الوصول إلى معدلات بطالة طبيعية و مقبولة.

¹ يمكن الرجوع إلى مداخلة الدكتور البشير عبد الكريم في مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 1 2004، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات.

فيما يخص معدلات النمو الاقتصادي الحقيقي - المولد الرئيسي لفرص العمل - فقد بدا فيه تحسن ملحوظ. لكن في ظل معدلاته الحالية يبقى غير كافي في الوقت الراهن مقابل معدلات النمو السكاني العالية خاصة للفئة العمرية (14-30)، وسوء توزيع الناتج القومي. كل هذا لن يساعد في تضاعف معدلات البطالة فحسب، بل سيعمل على تراجع مستويات المعيشة للغالبية من السكان و تزايد فجوة الدخل بين الفئات الاجتماعية واتساعها و وقوع الكثير منهم في مصيدة الفقر.

وتحتاج الجزائر لمواجهة هذه المعضلة العسيرة والخطيرة إلى إعادة التوازن في سوق العمل من خلال العمل على عدة جبهات في آن واحد، تتناول جانبي العرض والطلب في سوق العمل. فعلى جانب العرض يتعين على الحكومة الجزائرية العمل على خفض المعروض من قوة العمل من خلال سياسات سكانية جادة وفعالة وتحسين خصائص قوة العمل برفع مستوى تعليمها ومهارتها و تدريبها بما يتناسب مع احتياج سوق العمل المحلي والإقليمي. أما على جانب الطلب فتعين على الدولة توفير البيئة الاستثمارية (الفيزيائية والمؤسسية المشجعة لحفز النمو الاقتصادي عند مستوى لا يقل عن 7-8% سنويا). ولتحقيق هذه النتيجة ينبغي أن يتضاعف معدل الاستثمار عن مستواه الحالي. بيد أن معدل النمو الاقتصادي الحقيقي في ذاته لن يكون كافيا للحدّ من تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر ما لم يتزامن مع إصلاحات مؤسسية واقتصادية فعالة وجادة ومن أهمها إعادة توزيع الدخل بصورة عادلة بين فئات المجتمع.

وبالنظر إلى الظروف الاقتصادية "المثالية" - وهي ظروف مؤقتة- التي تعيشها الجزائر خلال الفترة 1999-2004 من حيث عائدات النفط، حيث شهد عام 2004 ذروة الإنتاج النفطي بالتآزر مع ارتفاع أسعار النفط عالميا الذي أفضى زيادة العائدات النفطية للجزائر بصورة كبيرة لترتفع من 24,5% خلال الفترة 1998 من قيمة الناتج المحلي الإجمالي إلى 38,2% عام 2004. و يمكن اعتبار هذه الظروف المؤقتة كمؤشر لما سيكون عليه مستقبل النمو والتوظيف والبطالة ومن ثم الفقر في السنوات المقبلة. فعلى الرغم من أن نسبة مجمل تكوين رأس المال الثابت (ABFF) إلى الناتج المحلي الإجمالي خلال السنوات الخمس الماضية بلغ في المتوسط نحو 24,16%، وهو يوازي متوسط المعدل العالمي ، إلا أنه لم يحقق النتيجة المرجوة منه من حيث معدلات النمو الاقتصادي والتوظيف.

وتشير دراسة حديثة للبنك الدولي أن معدل الاستثمار في الجزائر يحتاج لأن يرتفع من أجل تحقيق معدلات نمو اقتصادي بواقع 7%-8% من أجل امتصاص الزيادة العالية لقوة العمل التي تنمو بضعف المتوسط العالمي وتلك "مهمة جبارة..". بحسب تعبير هذه الدراسة.

- 13) شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام، الجزء الثاني، دار الغرب للنشر و التوزيع، 2000.
- 14) صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للطباعة و النشر و التوزيع، 2004.
- 15) صالح خصاونة، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، المطبعة الوطنية، عمان، 1995.
- 16) ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية الكلية: التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1994.
- 17) عادل المختار الهواري، التنمية الاقتصادية، دار المعرفة الجامعية، 1998.
- 18) عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل: نظرية عامة، مطابع جامعة الملك سعود، الطبعة الأولى 1994.
- 19) عبد الرحمن يسرى، النظرية الاقتصادية الكلية و الجزئية، الإسكندرية، 2004.
- 20) عبد الفتاح العموص، القطاع غير المنظم و سوق العمل في الاقتصاد التونسي، بحوث و مناقشات حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، تحرير محمد عدنان وديع، الجزء الأول، دار طلاس للدراسات و الترجمة و النشر، 1998.
- 21) عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتب، مصر، 1997.
- 22) عبد العزيز فهمي هيكل، أساليب التحليل الاقتصادي، دار النهضة العربية، بيروت، 1986.
- 23) علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية-تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 24) محمد الشريف إيمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 25) محمد وديع عدنان، بحوث و مناقشات حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، دار طلاس للدراسات و الترجمة و النشر، الجزء الأول 1998.
- 26) محمد وديع عدنان، بحوث و مناقشات حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، دار طلاس للدراسات و الترجمة و النشر، الجزء الثاني 1998.
- 27) نادر الفرجاني، البطالة في الوطن العربي مجددا، بحوث و مناقشات حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، تحرير د. محمد وديع عدنان، دار طلاس للدراسات و الترجمة و النشر، 1998.
- 28) نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002/2001.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 29) Agénor Pierre-Richard, "the labour market and economic adjustment", IMF, staff papers, 1996.
- 30) AOURAGH Lhoucine, « l'économie algérienne à l'épreuve de la démographie, centre français de la population et le développement », Les études de CEPED n° 11, Mai, 1996.
- 31) Baillif Clarisse, « une réévaluation du taux de croissance des gains lié à l'éducation en situation de déséquilibre sur le marché du travail », thèse de DEA, université de Lille 1, 2002/2003.
- 32) CABANE Michel, « Introduction à la macroéconomie », Ed. Armand Colin 1995.
- 33) Cahuc Pierre, André Zylberberg, « économie de travail : la formation des salaires et les déterminants du chômage », édition De Boeck, 1996.
- 34) David MARSDEN, « Marché du travail : limites sociales des nouvelles théories », economica, 2002.
- 35) DOLLO Christine, « Quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en SES ? (L'exemple du chômage) », thèse de doctorat, Université Aix-Marseille 1, 2001.
- 36) Gérard DUTHIL, « économie de l'emploi et du chômage », ellipses, 1994.
- 37) HENNI Ahmed, Essai sur l'économie parallèle : cas de l'Algérie, Edi, OPU, Alger, 1991.
- 38) Muriel Maillefert, « l'économie du travail : concepts, débats et analyses, Jeunes édition », 2001.
- 39) Silem Ahmed, D.Jean-Marie Albertini, « lexique d'économie », 6° édition, dalloz, 1999.
- 40) Teulon Frédéric, « Travail et emploi », ellips, Paris, 1997.
- 41) Zakane Ahmed, analyse de l'offre de l'emploi, Mémoire de magistère, ISE, Alger, 1992.

الأنطروحات و الرسائل باللغة العربية و التقارير:

- (42) البشير عبد الكريم، بناء نموذج اقتصادي قياسي كلي على التشغيل و آفاقه المستقبلية في الجزائر، رسالة ماجستير، INPS ، 97.
- (43) البشير عبد الكريم، محددات البطالة: دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر)، رسالة دكتوراه دولة، INPS، الجزائر، 2002/2001.
- (44) الجريدة الرسمية، 1990/04/21، العدد 17.
- (45) ديدوح شكري، الدولة و سوق العمل، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، 2004/2003.
- (46) صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2005.
- (47) صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2004.
- (48) صندوق النقد العربي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2003.
- (49) فريد بختي، دراسة تحليلية وقياسية لظاهرة الفقر في الجزائر، رسالة ماجستير، INPS، 2005.
- (50) مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2000.

أوراق عمل بالعربية:

- (51) الأخضر عزي، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة العلوم الاجتماعية (الجدول)، جامعة المسيلة، العدد 26، يناير 2006.
- (52) البشير عبد الكريم، الأبعاد النظرية و الميدانية للزكاة في مكافحة البطالة و الفقر، الملتقى الدولي حول مؤسسات الزكاة في الوطن العربي، جامعة سعد دحلب، البلدة، 2004.
- (53) البشير عبد الكريم، ضيف أحمد، الاستثمار في المؤسسات المصغرة و انعكاسه على التشغيل، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية يومي 17 و 18 أفريل 2006، جامعة الشلف، الجزائر.
- (54) البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة شمال أفريقيا، العدد 1، 2004.
- (55) بوحفص حاكمي، التشغيل و البطالة في الجزائر بين تحدي الإصلاح و آفاق المستقبل، جامعة وهران.
- (56) حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2003.

- (57) رواج عبد الباقي و علي همال، أثر إعادة الهيكلة على سوق العمل في الجزائر. الملتقى الدولي حول برامج التصحيح الهيكلي و المسألة الاجتماعية جامعة قسنطينة يوم 29 - 30 ماي، 2000.
- (58) سلسلة أوراق عمل، سوق العمل و منظومة المعلومات، المعهد العربي للتخطيط بالكويت. (wps9802).
- www.arab-api.org
- (59) محمد حسان المناعي، التشغيل في تونس: مقارنة وطنية لتحديات كبرى، مجلة أفكار الالكترونية، www.afkar.org.
- (60) محمد عدنان وديع، برامج تدريبية على الانترنت، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2006. www.arab-api.org
- (61) عبد الكافي محمد عمر، الفقر و سوق العمل في الجمهورية اليمنية، منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية و تركيا و إيران، 2001.
- www.erf.eg/html/Abdel_Kafi.doc
- (62) علي كنعان، الركود في سوريا، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، سلسلة أوراق عمل.
- (63) علي عبد القادر علي، أسس العلاقة بين التعليم و سوق العمل و قياس عوائد الاستثمار البشري، أوراق عمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أكتوبر 2001. www.arab-api.org
- (64) محمد الميتمي، سوق العمل و الفقر في اليمن، منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية، تركيا و إيران (ERF)، 1997.
- www.erf.org.eg/html/Mohamed_Ai-Maitami.doc
- (65) نادر الفرجاني، البطالة في مصر: الأبعاد و المواجهة، مركز المشكاة للبحث، مصر، ديسمبر 1999.

بحوث و تقارير باللغة الأجنبية:

- 66) Charmes, J., 2002, L'emploi informel : méthodes et mesures, Cahiers du GRATICE n° 22, L'économie informelle au Maghreb, Université Paris XII, pp 9-35. (tirage Internet).
- 67) Christian Bialès, « le marché de travail : un panorama des théories économiques », www.christian-biales.net/documents/Marchtravail.PDF
- 68) CNES, « rapport sur La conjoncture économique et sociale », premier semestre 2004.
- 69) CNES, rapport sur « éléments de débat pour un pacte de croissance », 2004.

- 70) CNES, rapport sur « évaluation de l'emploi féminin », 2005.
- 71) CNES, rapport sur « le secteur informel : Illusions et réalités », 2004.
- 72) CNES, rapport sur « évaluation des dispositifs d'emploi », juin 2002.
- 73) FEMISE, « Profil pays : Algérie, janvier », 2006. www.femise.org
- 74) FEMISE : « Rapport sur le partenariat euro-mediterranéen », 2003. www.femise.org
- 75) BELATTAF Matouk, « Formation professionnelle et insertion des femmes au marché du travail dans la wilaya de Bejaia : état des lieux et perspectives », 2^{ème} colloque international pluridisciplinaire, marché du travail et genre dans les pays du Maghreb : quels marchés du travail ? Rabat 15 et 16 mars 2006.
- 76) BOUTALEB Kouider, « Ampleur et nature du travail informel en Algérie : Essai d'analyse par genre », 2^{ème} colloque international pluridisciplinaire, marché du travail et genre dans les pays du Maghreb : quels marchés du travail ? Rabat 15 et 16 mars 2006.
- 77) HAMMOUDA Nacer-Eddine, les problèmes de mesure de la population active en Algérie, 2^{ème} colloque international pluridisciplinaire, marché du travail et genre dans les pays du Maghreb : quels marchés du travail ? Rabat 15 et 16 mars 2006.
- 78) MERZOUK Farida, La diversité des dispositifs de lutte contre le chômage en Algérie : un moteur ou un frein ? XXIèmes journées de l'Association Tiers-monde « Formation, emploi et développement », Marrakech, 22-23 Avril 2005.
- 79) Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat, direction des systèmes d'information et des statistiques, bulletin d'information économique, N°4, données de l'année 2002. www.pmeaft-dz.org
- 80) M.P.M.E.A, direction des systèmes d'information et des statistiques, bulletin d'information économique, N°5, données de l'année 2003.
- 81) M.P.M.E.A, direction des systèmes d'information et des statistiques, bulletin d'information économique, N° 6, données de l'année 2004.