

MAC 386 9 3d/52

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان -

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد التنمية

# الحماية الاجتماعية والتشغيل

## (دراسة حالة الجزائر)

تحت إشراف الأستاذ :

أ.د. بونوة شعيب

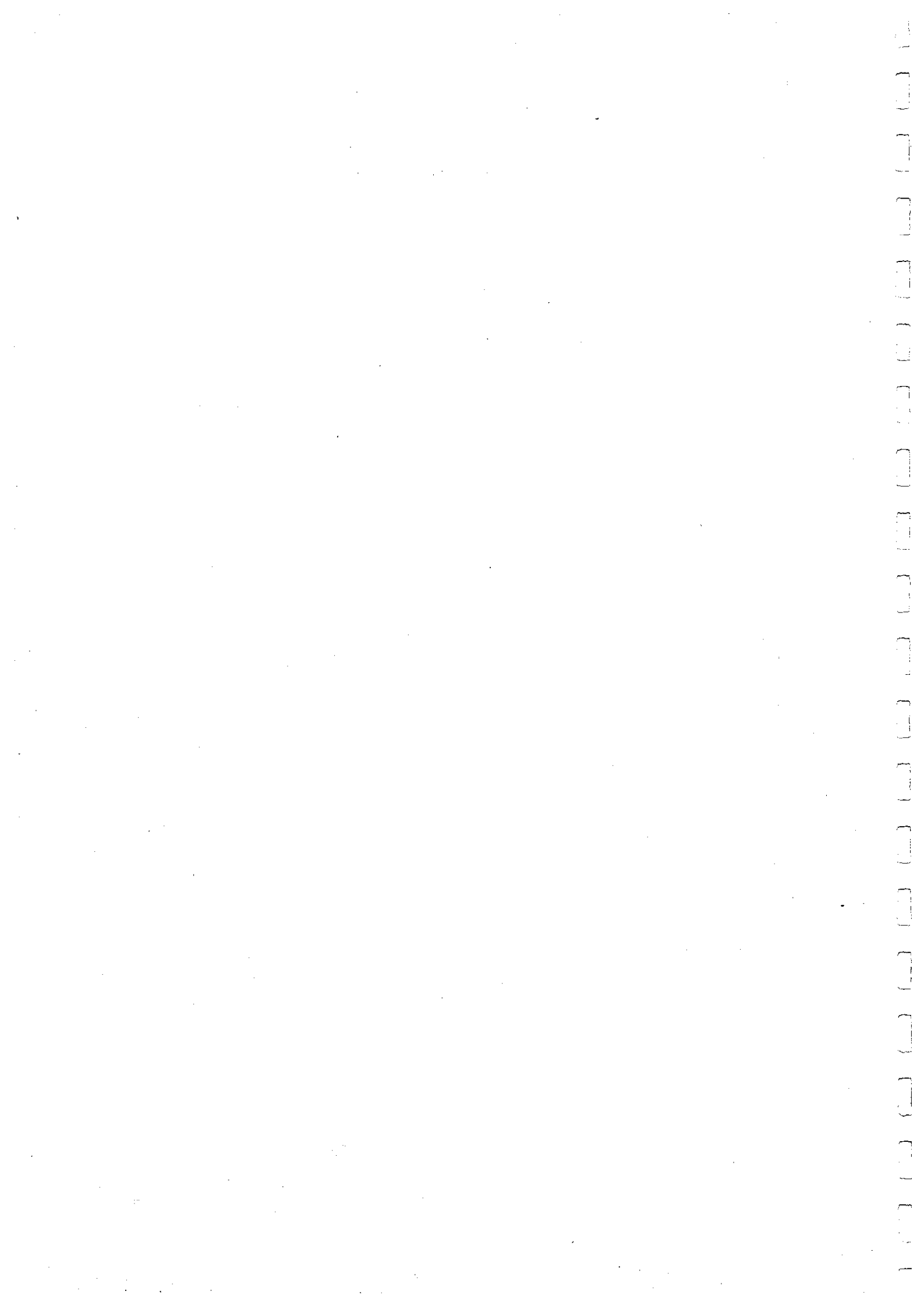
من إعداد الطالب :

✍️ وراة فؤاد

### أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	- أ.د. بن حبيب عبد الرزاق
مشرفا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	- أ.د. شعيب بونوة
ممتحنا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر	- د. طويل أحمد
ممتحنة	جامعة تلمسان	أستاذة محاضرة	- د. عشعاشي وسيلة

السنة الجامعية 2007-2008



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# تشكرات

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات , الحمد لله الذي  
أهمني الصبر و التوفيق لانجاز هذا العمل المتواضع .

ليكون بعظيم العرفان أن اشكر الاستاد المشرف البروفسور شعيب بونوة الذي  
ساعدني بتوجيهاته القيمة و بتشجيعه لي لاختيار هذا الموضوع .

كما لا يفوتني في هذا المقام أن اشكر الأساتدة و الدكاترة الأفاضل أعضاء لجنة  
المناقشة كل واحد باسمه " الاستناد البروفسور " بن حبيب عبد الرزاق , الدكتورة  
عشاشي وسيلة , الدكتور طويل احمد " , لقبولهم مناقشة الرسالة و تفرغ من وقتهم  
الثمين لقراءتها.

ولا أنسى أيضا كل عمال المكتبة العلوم الاقتصادية الدين منحوني كل العون و  
المساعدة اخص بالذكر عائشة, لامية, بن علي, محمود.....

أخيرا أسأل الله تعالى بأسمائه الحسنی و صفاته العلی أن

يوفقنا جميعا لخدمة البحث العلمي و أن يبلغنا جميع

منازل الناجحين , الفالحين مع الدين انعم الله عليهم من

النبيين و الصديقين و الشهداء و الصالحين .

و الصلوات و السلام على نبينا و حبيبنا محمد و على آله و صحبه

وسلم تسليما كثيرا.

## المقدمة العامة :

في ظل ظروف العولمة الليبرالية التي أحدثت تغيرات جوهرية على الصعيد العالمي التي أدت إلى تراجع الدولة عن دورها الاجتماعي والتراجع عن المكاسب الاجتماعية للشعوب ومكاسب الطبقة العاملة على الخصوص تحت عنوان : المرونة ، التنافسية ، إعادة الهيكلة ، تأهيل الاقتصاد ، وغيرها من الشعارات الرامية إلى المزيد من التفكك والانزلاق نحو الاقتصاد الاجتماعي .

على العموم لقد أدت هذه التطورات الأخيرة حملة من الانعكاسات السلبية زعزعت سوق العمل والحماية الاجتماعية منها :

- التراجع عن مفهوم العمل كحق وتحويله إلى مجرد بضاعة خاضعة لقانون السوق وذلك من خلال تخلي الدولة عن دورها في مجال التشغيل تنفيذًا لبرامج التعديل الهيكلي وخصوصة المؤسسات العمومية .

- التراجع عن مفهوم الأجر الذي يكفل للعامل ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان إلى أجر خاضع لقانون العرض والطلب مما يؤدي إلى انخفاض عام في مستوى الأجور في ظل توسع البطالة .

- ضرب الحقوق النقابية وحق الإضراب وتجريد الطبقة العاملة من كل أسلحتها .

- التراجع على مستوى التشريعات والمواثيق التي تركز الحقوق الشغلية المعترف بها عالميا .

إثر هذه الظروف ازدادت الحاجة إلى الحماية الاجتماعية أكثر من ذي قبل خصوصا عند الدول التي عرف اقتصادها مرحلة انتقالية نحو اقتصاد السوق .

لكن قبل الغوص في الحديث أكثر عن الحماية الاجتماعية يكون من الواجب أولاً التعرف عنها .

لقد تضاربت التعاريف حول الحماية الاجتماعية ولا يوجد لحدّ الآن تعريف موحد يتفق عليه

المفكرون . فقد عرفها "ولتر فريد لاندر"<sup>1</sup> بأنها نسق من الخدمات الاجتماعية والمؤسسات الاجتماعية المصممة من أجل تقديم المساعدات للأفراد والجماعات حتى يحصلوا على مستويات من الحماية المرضية .

بينما عرفتها الأمم المتحدة على "أنها ذلك النسق المنظم من الهيئات والمؤسسات والبرامج التي تهدف

إلى دعم أو تحسين الظروف الاقتصادية أو الصحية أو القدرات الشخصية المتبادلة لمجموع السكان"<sup>2</sup> .

في حين عرفها Kolm سنة 1974 بأنها تلك الحماية التي تستطيع توفير مناصب عمل للفقراء

وتحسين مستوى الرفاهية ، فالعمل هو مقياس الرفاهية<sup>3</sup> .

إن المتبع لمجهودات منظمة العمل الدولية يستطيع اختصار تلك الحماية الاجتماعية المتعلقة بالتشغيل في :

- الحق في العمل وفي استقرار العمل والحماية من البطالة ، فلكل شخص الحق في العمل وله حرية الاختيار

بشروط عادلة ومرضية ، كما أن له الحق في الحماية من البطالة ، ويتضمن الحق في العمل "حق كل فرد في أن

<sup>1</sup> - د. محمد سيد فهمي - الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي - المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، 1998 ص 21 .

<sup>2</sup> - د. محمد سيد فهمي - الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي - المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، 1998 ، ص 22 .

<sup>3</sup> - عبد الرزاق فارس - الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي - مركز دراسات الوحدة العربية . بيروت ، 2001 ، ص 94 .

تكون أمامه فرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله بحرية. ومن أجل تحقيق هذا الشرط يجب تأمين وسائل الإرشاد والتدريب الفني والمهني.

- الحق في الأجر : لكل عامل الحق في أجر عادل مرضي يكفله هو أسرته عيشة لائقة بكرامة إنسان.  
- ظروف ملائمة للعمل : إضافة إلى الأجر العادل يجب توفير مناخ مناسب للعمل كالسلامة الصحية ، أوقات معقولة لساعات العمل وإجازات دورية مدفوعة... الخ.

- الضمان الاجتماعي : لكل فرد الحق في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمين الاجتماعي والحق في تأمين معيشته في حالات البطالة ، المرض ، العجز... وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة عن ظروف خارجة عن إرادته.

إنّ بتطبيق هذه الشروط للحماية الاجتماعية يمكن ضمان شطر كبير من حقوق الإنسان ، فتوفير منصب شغل نستطيع القضاء على الآفات الاجتماعية كالبطالة ، الفقر ، البؤس ، الجريمة ، الهجرة غير الشرعية...  
ومن تظهر العلاقة بين التشغيل والإقصاء الاجتماعي ، وتباين بين الدول فيما يخص تحقيق هذه الشروط.

وتعتبر الجزائر دولة من بين الدول التي مستها التصحيحات الهيكلية خلال منتصف التسعينيات، مما أدى إلى ظهور كارثة اجتماعية (ارتفاع عدد العمال المسرحين، زيادة عدد الفقراء ، ارتفاع مستوى البطالة...) إضافة إلى الارتفاع الهائل في اليد العاملة النشطة ، حتمت عليها هذه الأوضاع إيجاد حماية اجتماعية جديدة من أجل تلطيف الأجواء ، واتخاذ التدابير الحماية اللازمة لمواجهة اختلال سوق العمل.

### أهمية الموضوع ودوافع الاختيار :

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع نابعا من انشغالنا الكبير للأوضاع الاجتماعية المزرية التي يعيشها العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة ، وإيماننا بإيجاد سياسة حمائية فعالة تستطيع إعادة توازن سوق العمل ومواجهة الأخطار الاجتماعية التابعة لانعدام الشغل ، ما عن دوافع الاختيار فيعتبر هذا الموضوع من صلب اقتصاد التنمية والذي هو من تخصص الطالب ، وكذلك لسدّ الفراغ في المكتبة باعتباره أول محاولة جادة نظرا لعدم التطرق لهذا البحث من قبل.

### إشكالية البحث :

لمعالجة هذا الموضوع سنحاول الإجابة عن الإشكالية الرئيسية المتمثلة في السؤال الجوهرى الآتي:  
- ما هي آليات الحماية الاجتماعية التي يمكن من خلالها تحقيق معدل مقبول من التشغيل و تسهيل عملية إلتحاق بسوق العمل ؟

## هيكـل البـحث :

لإيصال فكرة هذا البحث بسهولة إلى القارئ تم تقسيمه إلى جزئين (جزء نظري وجزء تطبيقي)، وقد أخذ الجزء النظري حصّة الأسد بسبب العناية الهامة التي أولاها الطالب لهذا المجال.

### \* القسم النظري :

- الفصل الأوّل : الضمان الاجتماعي.
- الفصل الثاني : ترقية سوق العمل.
- الفصل الثالث : آليات أخرى للحماية الاجتماعية.

### \* القسم التطبيقي :

- الفصل الرابع : الحماية الاجتماعية والتشغيل في الجزائر.



## الصعوبات :

- للأسف كان الطريق أمام إتمام هذا البحث مليئا بالأشواك و تعددت العراقيل التي يمكن اختصارها في :
- افتقار المكتبة الجزائرية من المواد الخام المتعلقة بموضوع الحماية الاجتماعية.
  - عدم توفر بيانات إحصائية دقيقة عن الضمان الاجتماعي في الجزائر
  - قلة مصادر الحصول على الإحصاءات على المستوى الوطني, نظرا للسرية التي تمارسها المصادر الرسمية.

## Difficultis :

*Unfortunately, the completion of this work was impossible, having met various obstacles that we can summarize as follows:*

- *Lack in Algerian libraries of general documentation concerning social welfare.*
- *None-availability of precise statistics concerning social welfare in Algeria.*
- *Lack of means allowing the access to national statistics, because of the secrecy kept by official sources.*

## Difficultés:

*Malheureusement, l'achèvement de ce travail fut impossible, ayant rencontré divers obstacles que nous pouvons résumer comme suit :*

- *Manque des bibliothèques algériennes en documentation générale concernant la protection sociale .*
- *Non disponibilité des statistiques précises concernant la protection sociale en Algérie.*
- *Manque de moyens permettant l'obtention de statistiques nationales, en raison du secret gardé par les sources officielles.*

الملخص تعالج هذه المذكرة موضوع الحماية الاجتماعية و التشغيل من خلال تبنى أو اعتماد على مجموعة من الآليات المتمثلة في الضمان الاجتماعي و دوره في حماية العمال من خطر فقدان الدخل , التعليم و التكوين في إنتاج الكفاءات المتلائمة مع سوق العمل , النقابة ودورها في حماية الأجر ومستويات التوظيف , المؤسسة و دورها الاجتماعي وأخيرا ترقية سوق العمل, و لقد تم الوقوف على السياسة الحماية التي طبقتها الجزائر بعد تطبيق برامج التعديل الهيكلي من اجل الحماية من خطر البطالة و دعم التشغيل , مستعملة بذلك سياسات التأمين ضد البطالة و سياسة تأمين التشغيل و سياسة التضامن الاجتماعي.

و تم قياس مستوى نجاح هذه السياسات عن طريق قياس مؤشرات الاجتماعية كالفقر, القدرة الشرائية, البطالة, التشغيل

الكلمات المفتاحية: الحماية الاجتماعية , التشغيل , التعليم و التكوين , الأجر, المؤسسة الاقتصادية , البطالة , القدرة الشرائية , الفقر.

**SUMMARY:** this dissertation treats of social welfare and employment on the basis of certain number of means, including the social security and its role in the development of skills to answer the market. It treats also of the follow-up and its role in the protection of wages corresponding to employment levels, the enterprise and its social role, and finally The improvement of the job market. We have especially stressed on the protected policy practiced by Algeria after the application of the various programs, the skeletal modification in regard to the protection against unemployment and the encouragement of employment ,thus applying the policy of insurance against unemployment ,the policy of insurance of employment , as well as the policy of social support.

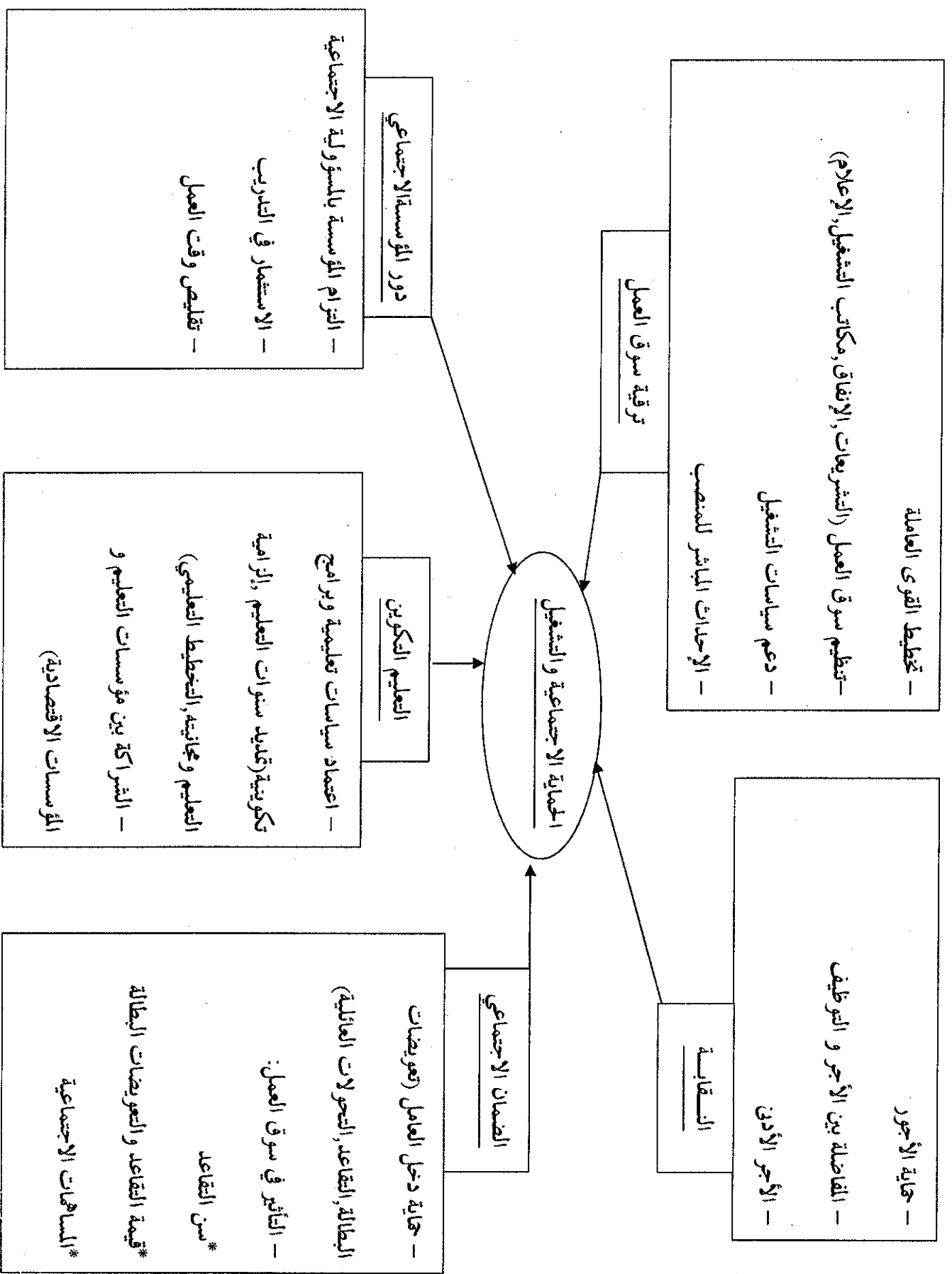
The estimate of the success of these policies was achieved by estimating social factors (poverty, purchasing power, unemployment, employment, etc.

**Keywords:** employment, social welfare, education and training, follow-up, wages, economic enterprise, unemployment, poverty, purchasing power.

**Resumé :** Ce mémoire traite de la protection sociale et l'emploi en se basant sur un certain nombre de moyens, dont la sécurité sociale et son rôle dans la protection des employés du risque de licenciement , l'éducation et la formation et leurs rôles dans le développement des compétences qui répondent au marché du travail .Le suivi et son rôle dans la protection des salaires correspondant aux post d'emploi, L'entreprise et son rôle sociale , et enfin l'amélioration du marche de travail . Dans ce cadre, on mis l'accent sur la politique protectrice pratiquée par l'Algérie après l'application des différents programmes, les modifications squelettiques dans le cadre de protection contre le chômage et l'encouragement d'emploi, en pratiquant la politique d'assurance contre le chômage, la politique d'assurance d'emploi, ainsi que la politique de soutien social.

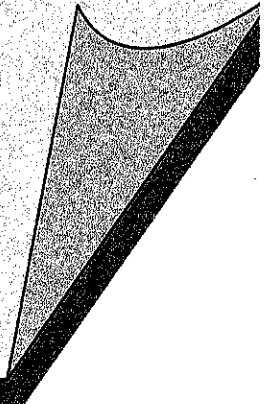
L'estimation du succès de ces politiques fut réalisée a travers l'estimation des facteurs sociaux (pauvreté, pouvoir d'achat, chômage, emploi, etc.....).

**Mots-clés :** Emploi, protection sociale, l'éducation et la formation , suivi, salaires, Entreprise économique, chômage, pauvreté, pouvoir d'achat.



# الفصل الأول

النظام الاجتماعي



## الفصل الأول: الضمان الاجتماعي

اعتمد الإنسان منذ القدم على العمل لتأمين حاجتهم الأساسية ولضمان بقائه ولذلك كان العمل هو المصدر الأساسي للحصول على الرزق وحماية الدخل. غير أن هذا الأخير كان رهينة القدرة على العمل التي لا تعتبر مضمونة باستمرار لكل إنسان وتعرضها عده مخاطر كالأزمات، العجز، الشيخوخة... لهذه الأسباب لجأ الإنسان إلى الادخار لتأمين حاجياته عند انقطاعه عن العمل أو تعرضه للحاجة. أما إذا تعذر عليه الإدخار يلجأ إلى مساعدة الآخرين. فالتكافل كان أسمى معاني التضامن الاجتماعي. حيث حثت الشرائع السماوية على ضرورة التكافل الاجتماعي وبسط العدالة الاجتماعية وحق الأفراد كافة في العيش الكريم ودعت كذلك إلى ضرورة القيام بأعمال الخير المهادفة إلى تحسن أوضاع الفئات الفقيرة التي تحتاج إلى المساعدة. كما عرف التاريخ الإسلامي شخصيات تميزت عهودها بالعدالة والاهتمام بحياة الإنسان فقد كانت تدفع رواتب تقاعدية دورية من بيت مال المسلمين للأرامل واليتامى والأطفال والعجزة والشيخوخ بغض النظر عن دينهم وعرقهم. إذا كانت الحاجة هي المعيار الأساسي لاستحقاق هذه الرواتب<sup>1</sup>.

وساد في المجتمع الإسلامي أخلاق التكافل والتضامن من خلال الزكاة والوقف والصدقات والعيدين من الممارسات الاجتماعية الإيجابية، فالزكاة ركن من أركان الإسلام تغذي بيت مال المسلمين، والدولة في الإسلام مسئولة عن تطبيق أحكام الحماية في حدود إمكانياتها.

ومع تطور المجتمعات الاستهلاكية وزيادة الانفجار السكاني ونتيجة للتطور الصناعي والاقتصادي تفجرت مشاكل عويصة داخل المجتمعات العصرية كإرهاق العامل وضعف أو انعدام الحماية الاجتماعية وتفشي الفقر والبطالة وزيادة الأخطار الاجتماعية خصوصا أثناء الثورة الصناعية وأواخر القرن التاسع عشر ظهرت طلائع في ألمانيا وغيرها من الدول الصناعية تدعو على حماية العمال بتأمينهم من الأخطار الاجتماعية لكن رغم هذه الخطوة الأولى في نظم التأمينات الاجتماعية إلى أنها لم تنجح في ضمان الأمن الاقتصادي للأفراد بشكل واسع<sup>2</sup>.

إن كل هذه التغيرات والتطورات التي عرفتها البشرية ساهمت في استلهام نظام يتكفل بالجانب الاجتماعي ويستمد طاقاته وموارد من الجانب الاقتصادي إلى وهو الضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> - علي عيسى، الضمان الاجتماعي، مقارنة بين نظم الضمان الاجتماعي في الأردن والدول العربية، عمان، 1989، ص33

<sup>2</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، 1998، ص50.

المبحث الأول: مدخل إلى الضمان الاجتماعي:

المطلب الأول: تعاريف، أهداف، أسباب:

### 1- تعاريف:

الضمان الاجتماعي اصطلاحاً هو تعريب لعبارة *sécurité sociale* أو بالإنجليزية *social security* وقد ورد أول استخدام لهذا المصطلح في التشريع الأمريكي عام 1935 على إثر الأزمة الاقتصادية العالمية 1929 عندما صدر القانون الأمريكي للضمان الاجتماعي لمساعدة كبار السن والعاطلين عن العمل. لتداول بعدها في تشريعات دول العالم وفي المحافل الدولية كالميثاق الأطلنطي 1941 والإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.

إن الضمان الاجتماعي هو نظام حديث نشأ انتشر بعد الحرب العالمية الثانية وهو ما زال في تطور مستمر بحيث يصعب وضع تعريف له كذلك هو نظام يتأثر بالفروق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لأي بلد فهو يختلف من بلد لآخر لهذا يصعب مرة أخرى وضع تعريف موحد له رغم ذلك توجد بعض التعاريف.

### 1-1- التعريف القانوني:

هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية التي من شأنها إذا ما حلت بهم أن تمنعهم كلياً أو جزئياً من ممارسة النشاط المهني والحصول على مورد رزقهم أو أن تزيد من أعبائهم العائلية وتخفض من مستواهم المعيشي وذلك بالوسائل التي تحددها وعلى نحو يضمن لهؤلاء الأفراد حد أدنى من المعيشة اللائق...<sup>1</sup>

### 2-1 تعاريف أخرى:

تعريف *acolin* 1970 : الضمان الاجتماعي هو مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات التي تضمن للأفراد الموارد من أجل التصدي لأي خطر اجتماعي.<sup>2</sup>

وحسب منظمة العمل العربية أن الضمان الاجتماعي هو جميع الخدمات أو المساعدات أو المزايا التي تقدم للمحتاجين أو المستحقين كما في الحالات التي يجوز تقديمها لهم، سواء قدمت عن طريق تأمين أو بتنظيم المساعدات الاجتماعية التي تدفعها الدولة مباشرة، فالضمان الاجتماعي هو نظام شمولي يتضمن مجموعة من التأمينات التي تهدف إلى حماية المواطنين من بعض أو جميع المخاطر التي قد يتعرض لها...<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - مصطفى محمد الجمال - الوجيز في التأمينات الاجتماعية - دار المطبوعات الجامعية . الإسكندرية. مصر. 1962. ص35.

<sup>2</sup> . Gilles huteau - la sécurité social et politique sociale- 2em -paris Armand cohin1997.p2

<sup>3</sup> www.arab . . Labor .org

## 2- أسباب ظهور الضمان الاجتماعي:

لقد زادت الحاجة إلى الضمان الاجتماعي لعدة أسباب من بينها التغييرات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها العالم وحتى التطورات الفكرية أثرت بشكل مباشر في ظهور هذا النظام مثل ظهور فكر الدولة الحماية

### L'état providence

ومن بين الأسباب نجد:

- 1- عدم استقرار العمل وعدم القدرة على الإدخار, بسبب عدم وجود فائض في عائدات العمل.
- 2- تفشي الفقر، البطالة والإقصاء الاجتماعي.
- 3- ازدياد المخاطر الاجتماعية: ويقصد هنا بالخطر الاجتماعي الخطر الذي يؤثر في المركز الاقتصادي للشخص ويتمثل في نقص الدخل أو انقطاعه لأسباب فسيولوجية كالمرض والعجز والشيخوخة أو أسباب اقتصادية كالبطالة.

تعريف الخطر الاجتماعي حسب مفهوم الضمان الاجتماعي: "هو كل حدث يؤدي إلى فقدان العمل أو خفض مستوى معيشة العامل"<sup>1</sup>

حسب منظمة العمل العربية أكثر من 250 مليون عامل يتعرضون سنويا لحوادث أثناء عملهم يموت منهم ما لا يقل عن 300.000 عامل وإذا أخذنا من يموت بسبب الأمراض المهنية بالحسبان يرتفع عدد الموتى ليتجاوز المليون عامل.<sup>2</sup>

### 3- أهداف الضمان الاجتماعي:

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

- 1- رعاية الفئات الكادحة.
- 2- المحافظة على القوة العاملة في المجتمع وتحريرها من الخوف.
- 3- تخفيف حدة الفوارق بين الطبقات الاجتماعية وإعادة توزيعها توزيعا عادلا بما يؤدي إلى القضاء على الاستغلال الطبقي الذي ظهر نتيجة عدم المساواة في توزيع وسائل الإنتاج , كما يقتطع من أرباح أصحاب العمل بواسطة اشتراكات الضمان يوزع على المضمونين من خلال تقديم لهم التقديمات.
- 4- إحلال التضامن الاجتماعي محل الفردية في العلاقات الإنسانية.
- 5- تأكيد فضيلة العمل وتنمية الأخلاق المهنية.
- 6- الارتقاء بالمستوى الصحي العام للأفراد المجتمع.

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق . ص20.

<sup>2</sup> www.arab.Labor.org

أما على الصعيد الاقتصادي يسعى كذلك الضمان الاجتماعي إلى :

- 1- حماية دخل الفرد عندما ينقطع دخل عمل بسبب مرض أو الحوادث المهنية أو الشيخوخة أو الموت، أو البطالة.
- 2- تغطية الأعباء العائلية والنفقات الاستثنائية التي تنجم عن المرض والإصابة والوفاة.
- 3- زيادة القدرة الشرائية للمواطن.
- 4- زيادة فرص العمل والاستخدام.
- 5- زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأجور.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: نظريات:

#### 1- نظريات العدالة الاجتماعية:

في النظرية الاقتصادية المجتمع يقال انه فعال عندما يستطيع تحقيق شروط PARETO للرفاهية الاجتماعية, والمجتمع الفعال ليس بالضرورة أن يكون مستقرا وإنما يستوجب عليه القضاء على التباينات والفوارق داخل المجتمع وترسيخ الديمقراطية وتحقيق العدالة الاجتماعية، هذه الأخيرة لا يمكن تحقيقها إلا بتحقيق عدالة في توزيع الدخول بين كل شرائح المجتمع مع أولوية توفير حاجيات الأفراد البسطاء ويعتبر الضمان الاجتماعي كأداة فعالة في تقليص الفوارق وإعادة توزيع الدخول بطريقة سريعة وأقل خطورة من خلال تقديم تقديمات لمستحقيها والحصول على موارد من فئات أخرى .

ومن هنا نستنتج أن هدف العدالة الاجتماعية هو تمكين أكبر قدر ممكن من الأفراد للعيش برفاهية وذلك بضمان لهم دخل محترم وتحسين مستواهم المعيشي ومن بين النظريات التي تصب في هذا المجال نجد<sup>2</sup>.

#### 1-1- نظرية RAW 1971:

أعطى RAW للعدالة الاجتماعية حظها في النظام الليبرالي وذلك بتوفير الحاجيات الأساسية التي يقصد بها (دخل، عمل، غذاء) فأسس نظريته على "مبدأ الاختلاف" الذي يبين اختلاف مستوى الرفاهية الاجتماعية للأفراد ولو كانوا من نفس الفئة فلكل فرد له مستوى خاص به من الحاجيات الأساسية. واعتمدت نظرية RAW على مبدئين أساسيين هما مبدأ التأمين أي التأمين من الأخطار الاجتماعية ومنطق التضامن المعتمد على التعاون بين مختلف شرائح المجتمع فبهذين المبدئين نستطيع حسب RAW توفير الحاجات الأساسية وتحقيق العدالة الاجتماعية ويتم ذلك إلى بتوفير معدل مقبول من التراكم الذي يضمن عملية التوزيع ويتم توليد هذا المعدل عن طريق الاشتراكات الاجتماعية للضمان الاجتماعي وفرض ضريبة التصاعدية وتلعب قوة التشريع دورا مهما في الحفاظ على هذا المعدل فحسب AUERBACH سنة 1991 أن العدالة

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان. (الرجع السابق) ص 29

<sup>2</sup> Batifoulier philipe – Protection sociale - dunod . paris 2000p 16



الاجتماعية الحديثة تحتاج إلى أهمية القرار داخل مؤسسات الدولة وإلى القوة الاقتصادية التي تتمتع بها والتي تمكنها من بسط سياستها الحمائية.

في سنة 1993 أعطي RAW مفهوم جديد للعدالة الاجتماعية المرتبطة بالعقد الاجتماعي أي بمعنى يستوجب على كل فرد تطبيق قواعد الفيلسوف KANTE المتعلقة بالمعاملة المتبادلة ونقصد بهذا أنه على كل فئة من المجتمع تمويل فئة أخرى المستحقة للتمويل وذلك بتطبيق مبدأ التأمين ضمن إطار تضامني محظ، ويتم تحصيل الموارد دون إلحاق ضرر بالجهات الممولة "surfeurs de Malibu".

كما حث RAW على ضرورة التضامن والتعايش بين الأجيال بواسطة الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>

### 1-2- نظرية KOLM 1974:

أوضح KOLM بأن العدالة الاجتماعية التي تضمن رفاهية المجتمع، تتمثل في توفير مناصب عمل للبسطاء "العمل هو مقياس الرفاهية" فتوفير مناصب عمل جديدة للفقراء تتمكن من إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع وتتم بذلك العدالة الاجتماعية<sup>2</sup>.

### 1-3- نظرية بيجو للرفاهية:

الرفاهية كلمة ترتبط بالسعادة ورفه العيش، ولقد حاول بيجو أن يحلل مجال دراسة اقتصاديات الرفاهية، فعرّفها بأنها ذلك الجزء من الرفاهية الاجتماعية الذي يتناوله المقياس النقدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

\*- بعبارة مختصرة فإن بيجو ربط بين الرفاهية العادية كأساس لسعادة الإنسان معتمدا على فكرتين:

- أ- الرفاهية الاقتصادية الحالية تنطوي على أن زيادة في الدخل القومي الكلي للمجتمع تؤدي إلى الزيادة في الرفاهية الاقتصادية شريطة أن نصيب الفقراء من هذا الدخل لا ينقص عما كان عليه قبل الزيادة.
- ب- أما الفكرة الثانية هي أنه تغير الدخل لصالح الفقراء سوف تؤدي إلى زيادة الرفاهية الاقتصادية<sup>3</sup>.

### 2- نماذج عن الضمان الاجتماعي:

#### 1-2- نموذج بسمرك BISMARK:

جاء نموذج بسمرك ليُلطف الأجواء التي كانت تسود الطبقة العالة أثناء الثورة الصناعية، ففي هذه الفترة عرفت زيادة في اليد العاملة بسبب الزواج الريفي وكذلك عرفت انتهاك واسع لحقوق العامل البسيطة، فدعا بسمرك إلى ضرورة تأمين العمال من الأخطار التي قد تعيقهم من ممارسة عملهم وذلك بـ:

- تأمينهم من الأمراض . وتم تطبيقه سنة 1883.

<sup>1</sup> - فليب أدار- مجلة الاقتصاد و مناجمت- الفقر و التعاون- العدد 2 مارس 2003 - ص 59، 60، 61.

<sup>2</sup> عبد الرزاق فارس - الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي - مركز دراسات الوحدة العربية. بيروت، 2001 ص 94.

<sup>3</sup> -حسين عمر. الرفاهية الاقتصادية، دار الفكر العربي . القاهرة مصر. 1999. ص 58.

- تأمينهم من حوادث العمل . وتم تطبيقه سنة 1884.

- تأمينهم من العجز الصحي والشيخوخة . طبق سنة 1889.

وأسند دور تسيير نظام الضمان الاجتماعي إلى الدولة التي تقوم بتحصيل اشتراكات العمال وأصحاب العمل، فعند التوقف الاضطراري عن العمل يقوم الضمان الاجتماعي بتقديم دخل للعامل المتعطل، أما دور النقابات وأرباب العمل يتمثل دورهم في توجيه وتعديل سياسة الضمان الاجتماعي حسب مقتضيات الاجتماعية (أجر، بطالة، ساعات العمل).

وعلى هذا الأساس يرى بسمرك أن لكل فرد مكان في سوق العمل ولا مجال للبطالة. فالبطالة يعتبرها بسمرك مشكلة ثانوية مقارنة بالأخطار الاجتماعية الأخرى، فالعامل قبل أن يكون عاملا هو فرد داخل المجتمع وبالتالي حمايته داخل المنشأة هي حماية له ولعائلته داخل المجتمع<sup>1</sup>.

## 2-2 نموذج بفريدج:

على عكس نظرية بسمارك، ظهرت نظرية بفريدج في الفترة الممتدة بين الأزمة الاقتصادية والحرب العالمية الثانية بالضبط سنة 1942 بسبب تفشي البطالة والفقر وزيادة الإقصاء الاجتماعي والتهميش. كل هذه الأسباب اتخذها بفريدج لإصدار نموذجه المتعلقة بالضمان الاجتماعي وضرورة توفير الحد الأدنى من حماية الاجتماعية لكل المواطنين "الحد الغذائي" وقد انطلق بفريدج في تقريره من فكرة جوهرية تقوم على أساس تحرير الإنسان من الحاجة، فالحاجة في نظره عار على المجتمع يجب التخلص منها ولذلك عرف الضمان الاجتماعي بأنه "نظام للقضاء على الحاجة عن طريق تأمين دخل كاف لكل مواطن في كل وقت"<sup>2</sup> أي بمعنى ضمان الدخل للجميع بتعزيز آلية التضامن بين الأفراد بواسطة جهاز الضمان الاجتماعي، ومن البديهي أن كل فرد مهما كانت وضعيته الاجتماعية (عامل، بطال) هو بالدرجة الأولى مستهلك أي بحاجة إلى دخل يؤمن له معيشته ومعيشة عائلته. قد تأثر بفريدج في تفكيره هذا بالرئيس روزفلت في نضاله لتحرير الإنسان من الحاجة معتبرا أحد الحريات الأربعة التي يجب أن يقوم عليها المجتمع الحديث.<sup>3</sup> وتأثر أيضا في معالجته لمشكلة البطالة بأفكار كيتز التي تتلخص في أن رؤوس الأموال المكدسة (المدخرة) هي السبب في حدوث الأزمات الاقتصادية والبطالة لذلك يتعين الحد من تراكم هذه الموال باتخاذ إجراءات الكفيلة بزيادة الاستهلاك من جانب السلطات العامة ولذلك يجب إعادة توزيع هذه المدخرات على مستحقيها لضمان العدالة في توزيع الدخول ويلعب هنا الضمان الاجتماعي دور هام في تحقيقها. والقضاء على الحاجة وهنا تكمن اللمسة الجديدة لبفريدج.

<sup>1</sup> .Batifoulier philipe. – ope . .cit.p13

<sup>2</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان، (المرجع السابق)، ص23.

<sup>3</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان، - المرجع السابق -، ص23.

أما على صعيد الاستخدام فقد حث على الاستخدام التام وذلك بـ:

1- توفير العمل لكل قادر عليه وراغب فيه.

2- ضمان القدرة على العمل عن طريق العناية بصحة العمال.

3- ضمان أجر كافي لمعيشة العامل وعائلته.

ودعا كذلك إلى التأمين من البطالة وضرورة الحماية منها، لهذا يتعين على الضمان الاجتماعي تقديم

تعويضات أثناء مرحلة البطالة وتمديد مدة التعويض إذا استمر التعطل عن العمل.

على العموم ارتكزت نموذج بفريديج على ثلاث مبادئ هي Les 3 U

أ- الشمولية L'universulité :

كل الأفراد لهم الحق في الحماية الاجتماعية مهما كانت وضعيتهم الاجتماعية ويجب توسيع التغطية

ليشمل كل العمال (مستقلين. أحرارا، أصحاب حرف، التجار، الملاك، وكل من يعتمد على عمل كمصدر

للرزق...) إضافة إلى العمال الأجراء سابقا، كما يجب توسيع التأمينات ليشمل كل المخاطر.

ب- الوحدة L'unicité :

ويقصد بالوحدة وحدة الاشتراك أي بمعنى تأمين من كل المخاطر باشتراك واحد في إدارة واحدة،

بفريديج أكد على ضرورة توحيد صناديق الضمان الاجتماعي في إدارة موحدة للتمكن من القضاء على ثغرات

الحماية ومنع ازدواجية الاستخدام وللتمكن من بسط العدالة الاجتماعية وتقليص النفقات وتوطيد التنسيق بين

مصالح الضمان الاجتماعي.

ج- التشابه L'uniformité :

يقصد بالتشابه تماثل التقديمات التي يمنحها الضمان الاجتماعي كالتقديمات العائلية، المرضية... فلا

يجوز التمييز بين الأجراء أو المرضى أو البطالين.

أما فيما يتعلق بتمويل الضمان الاجتماعي يقول في هذا المجال بفريديج أنه جهاز من أجهزة الدولة يحمي

الفرد من عدة أخطار فهو مبني عليه و من أجله، لهذا فمشكلة التمويل يجب أن تكون على شكل اقتطاع

ضرائب، واشتراكات العمال، وكذلك يتعين على الدولة أن تخصص مصاريف طائلة من دخلها القومي لتغطية

العجز في صندوق الضمان الاجتماعي.

## 2-3- مقارنة بين نموذجي بسمرك وبفريدج:

### الجدول (01) مقارنة بين نموذجي بسمرك وبفريدج:

بفريدج	بسمرك	
إنجلترا	PRUSS 1883	الزمان والمكان
أزمة 1929 ظهور مجتمع استهلاكي	التروح الريفي والثورة لصناعية	السبب
مواطنين	عمال	الأفراد
المجتمع	سوق العمل	بمجال الحماية
مستهلكين	عمال	المكانة الاجتماعية للأفراد
غياب الدخل	التوقف الاضطراري عن العمل	سبب الحماية
مخاربة البطالة	مخاربة مشاكل العمل	الهدف الأساسي
منتخبو الدولة	الشركاء الاجتماعيون	الجهة المنفذة
الضرائب	المساهمات الاجتماعية	وسائل التمويل
الحكومة	النقابات	الجهة الساهرة

Source: .Batifoulier philipe. - Protection sociale - dunod 2000 paris.p24

## 2-4- انعكاسات النظريتين:

كانت هناك استجابة فورية لأفكار بسمرك فمثلا سنة 1883 وصل في إنجلترا عدد المنخرطين في صندوق التقاعد في كل من مناجم الفحم وقطاع السكك الحديدية حوالي 111330 مشترك بمعدل 3,7% من إجمالي العاملين ثم ليرتفع بعد ذلك شيئا فشيئا ليعم مختلف الشكاك الخاصة، أما في فرنسا شرع القانون الفرنسي التأمين البسمركي وأصبح إجباريا و يشمل كل العمال. هذا على المستوى العملي أما على المستوى النظري فقد ساهمت نظرية بسمرك في ظهور مفهوم الدولة الاجتماعية *l'état sociale*.

بينما نظرية بفريدج أحدثت ثورة هائلة في مفهوم الضمان الاجتماعي بتبنيه فكرة تحرير الإنسان من الحاجة وفكرة الحق في العمل للجميع وكان إعلان فلادلفي أول ميثاق يقر هذه الحقوق ويؤكد على أن "البطالة والفقر أينما توجد تشكل خطرا لرخاء الجميع" ليأتي بعد ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 الصادر عن الأمم المتحدة والتي تشير المادة 25 منه على أن الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان أي بمعنى أن لكل إنسان الحق في المستوى اللائق من المعيشة لتأمين صحته وسعادته هو وأفراد عائلته من حيث الغذاء واللباس والخدمات الطبية في حالات تعرض للبطالة أو المرض أو العجز أو الشيخوخة، أما منظمة العمل الدولية فسارعت إلى تغيير توجهاتها وذلك بإعادة النظر في توصيات السابقة المتعلقة بالبطالة

والاستخدام إلى توجه أكثر فاعلياً يهتم بحماية وسائل العيش خصوصاً عند العجز عن العمل بما في ذلك الشيخوخة والبطالة وتم تكريس هذه التوصيات في سنة 1944 ثم تليها عدة اتفاقيات أهمها سنة 1952 المتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي حيث تعتبر هذه الاتفاقية كمرحلة جديدة في التشريع الدولي للضمان الاجتماعي باعتبارها تفرض المعايير الدنيا للتقدميات البطالة، والشيخوخة، إعانات عائلية...

تعد مبادئ بفيريدج مكملية لمبادئ بسمرك حيث يشكلان معاً قواعد نظام الضمان الاجتماعي الحديث ونخص بالذكر هنا النموذج الأوروبي Modèle européen للحماية الاجتماعية الذي يعتمد بدوره على الأسلوب البسمركي الذي يتناسب فيه حق كل أجير مع الاشتراكات المسددة لصالحه والأسلوب البيفرديجي المستمد على التغطية الاجتماعية لكل السكان<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: الخطر الاجتماعي والتأمين:

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

وتعد هذه الأخطار كثيرة ومتنوعة المصادر إذ أن هناك ما تحدته الطبيعة كالزلازل، البراكين، الحرائق... بالإضافة إلى أخطار تقلب العملة وخطر ناتج عن الفساد الإداري.

ومن زاوية أخرى هناك أخطار التي ترجع إلى عوامل فيزيولوجية الإنسان كالمريض، الشيخوخة، الوفاة، وهناك أخطار مهنية كحوادث العمل، البطالة<sup>2</sup>، ومن هذا المنطلق يمكن تعريف الخطر الاجتماعي.

### 1- تعريف الخطر الاجتماعي:

يمكن أن نعرف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى أثاره ونتائجه بأنه الخطر الذي يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد الذي يتعرض له، سواء عن طريق انتقاص الدخل أو انقطاعه لأسباب فيزيولوجية كالمريض، الوفاة، الشيخوخة، ولأسباب اقتصادية كالبطالة، أو عن طريق زيادة الأعباء دون انتقاص الدخل كنفقات العلاج والأعباء العائلية المتزايدة.<sup>3</sup>

كما يمكن تقدير تعريف أشمل وأدق هو أن الخطر الاجتماعي هو كل ما يمكن أن يؤثر على المركز الاقتصادي للفرد، فالخطر الاجتماعي هو الذي يشكل مساساً بدمية الفرد المالية سواء أكان ذلك بإنقاص الدخل أو بزيادة نفقاته وذلك ينطبق على كافة المخاطر سواء كانت أسبابها شخصية، مهنية أو اجتماعية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - الدكتور عامر سليمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العلمية، منشورات حلب الحقوقية، بيروت لبنان، الجزء الثاني، ص 165.

<sup>2</sup> - بهرام عطا الله، مدخل إلى التأمينات الاجتماعية، دار المعارف، مصر 1969، ص 40.

<sup>3</sup> - محمد حسن القاسم، التأمينات الاجتماعية: أحكام التأمين الاجتماعي على العاملين، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر 1999، ص 10.

<sup>4</sup> - محسن حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، دار منشأة المعارف، مصر 1992، ص 83.

إن التطرق للتعارف السابقة يقودنا إلى إيجاد حلول لهذه المخاطر أو التخفيف منها وذلك بإقامة نظام للنظام الاجتماعي يعتمد على مبدأ التأمين ومبدأ التضامن الاجتماعي إضافة إلى التأمين التجاري أو الخاص الذي يهدف إلى توفير المزيد من الحماية

## 2-الحماية من المخاطر الاجتماعية:

### 2-1-التأمين الاجتماعي:

يعتبر التأمين الاجتماعي وسيلة أساسية لتأمين ضمان الدخل مقابل اشتراكات يدفعها العمال وأصحاب العمل لدى مصالح الضمان الاجتماعي، وقد عرف بلنشارد (BLANCHARD) التأمين الاجتماعي أنه النظام الذي يتوفر فيه العناصر التالية:

- 1- عنصر الإلزام (الإجبارية في التأمين)
- 2- تحمل الحكومة جزءاً من تكاليف التأمين.
- 3- قيام الحكومة بدور المؤمن (هيئة التأمين)<sup>1</sup>

كما عرف عادل عز الدين التأمين الاجتماعي أنه كل تأمين إجباري من الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حالة تعرضهم للأخطار. وانه كل تأمين إجباري يفرض على كل فئة معينة لصالح فئة أخرى ضعيفة أو متضررة، ولبسط وتوسع التغطية نجد تدخل الصارم للدولة في هذا المجال وعلى العموم يغطي التأمين الاجتماعي المخاطر التالية:<sup>2</sup>

### 2-1-1-التأمين ضد الشيخوخة والعجز:

يصعب على الإنسان العمل عند تقدمه في السن بسبب ضعفه الجسمي، مما يجعله غير قادر على مواصلة عمله، فهنا التأمين ضد الشيخوخة والعجز يضمن له وسيلة العيش.

### 2-1-2-التأمين ضد البطالة:

يضمن هذا التأمين للمشاركين تعويضاً مناسباً عند تعرضهم للبطالة رغم قدرته ورغبته في العمل فهذا النوع من التأمين مهم جداً لإحلال الاستقرار الاجتماعي والتخفيف من الفقر.

### 2-1-3-التأمين من الإصابة عن العمل:

يضمن هذا التأمين للمشاركين تعويضاً للمصابين في حوادث عمل والأمراض المهنية وذلك من خلال تقديم لهم الخدمات واللوازم الطبية للشفاء وتعويض أجورهم الضائعة بسبب الإصابة.

<sup>1</sup> - إبراهيم علي إبراهيم، مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت لبنان 1988، ص 487.

<sup>2</sup> - موقع منظمة العمل العربية : [www.ARAB.labor.org](http://www.ARAB.labor.org) (التأمينات الاجتماعية).

## 4-1-2 التأمين ضد المرض:

يضمن هذا التأمين تقديم خدمات علاجية للمستفيدين منه عند تعرضهم لأمراض ليس لها علاقة بعملهم ويعتبر هذا التأمين من أهم ركائز الضمان الاجتماعي ومن مزاياه كذلك تقديم الخدمات الوقائية والتحصين ضد الأمراض المختلفة ورعاية المرأة العاملة الحامل ومنحها إجازة الحمل، كما يتضمن منح العاملين إجازات مرضية بالإضافة إلى التأهيل الطبي والمهني لدى الاحتياجات الخاصة.

## 5-1-2 التأمين ضد الوفاة والترمل واليتيم:

يهدف هذا التأمين إلى سد نفقات الوفاة والدفن وتعويض العائلة المتوفى عند انقطاع مورد عيشهم بإعانة نقدية يحددها القانون. وينقطع هذا التعويض عندما تتزوج الأرملة أو تتوفى، وفي الوقت الذي يصبح فيه اليتامى قادرين عن العمل أو تتزوج البنات.

ما يمكن إضافته عن هذا النوع من التأمين أنه قد نجد التأمين الاختياري الذي تنشاه التنظيمات النقابية من الدولة بغية إكمال المتقدّمات الأساسية والوصول إلى أفضل مستوى من العيش<sup>1</sup>.

## 2-2- التضامن الاجتماعي:

يشكل مبدأ التضامن من أسمى وأسمى ميزات التكافل الاجتماعي والذي يتمثل في تحصيل الاشتراكات المقدمة من طرف المؤمنين وصرفها على المحتاجين لهذه التقديمات. كذلك مبدأ التضامن يعتمد على المساعدات التي تقدمها الدولة للأشخاص الذين لا يستطيعون دفع أقساط التأمين بواسطة دفعات دورية ونقدية شريطة إثبات الحاجة.

يهدف مبدأ التضامن إلى تأمين المستوى الأساسي للعيش على كافة السكان، كما دعا إليه الاقتصادي بفريدج، كما تجدر الإشارة هنا أن الغالبية الساحقة من المستفيدين في جميع أنحاء العالم يفضلون برامج التأمينات الاجتماعية عوض المساعدات.

## 3-2- التأمين الخاص:

يسمى أيضا التأمين التجاري أو التعاضديات، يعد من أهم الوسائل التي يلجأ إليها لمواجهة الأخطار الاجتماعية والتخفيف من أثرها، إلى أن هذا النوع قد لا يستطيع كل أفراد المجتمع تحقيقه نظرا لتكاليفه الباهظة<sup>2</sup> خصوصا الأفراد ذوي الدخل الضعيفة.

وهذا لا يمنع من التقليل من دوره في استيعاب واستهداف العديد من الفئات من العمال كالعمال الأحرار وأصحاب الحرف وعمال الزراعة والذين تعرضوا إلى كوارث طبيعية إضافة إلى الطابع الموسمي لنشاطهم هذا ما يستدعي أحيانا حماية خاصة لا يستطيع الضمان الاجتماعي توفيرها لهم.

<sup>1</sup> Barbier jean – cauld - le nouveau system de protection sociale - la decouverte , paris 2004.p17

<sup>2</sup> -حسين عبد الطيف حمدان - المرجع السابق -، ص 48.

كذلك نجد أن بعض شركات التأمين الخاصة تقدم امتيازات جديدة بأقل اشتراكات ما يجعل العمال يتجهون نحوها ، تتوفر كذلك على الأنظمة التكميلية التي تزود المستفيد من خلالها بتقدمات إضافية . وفي هذه النقطة بالذات أصدر المكتب الدولي للعمل تعليمة في الاتفاقية الصادرة سنة 1944 أنه على شركات التأمين الخاصة أن تكون تابعة وملحقة للضمان الاجتماعي عوض أن تحل محله وهذا لتمكين الدولة من تطبيق سياستها الحماية.

إن التوجه العميق نحو وحدة الإدارة التي نادى بها فريدج وشمولية الحماية لا يلغي بالضرورة التخلي على مؤسسات التأمين الخاص وإنما يجب التنسيق فيما بينها.

بعد الاستطلاع الذي قدمناه فيما يخص جهاز الضمان الاجتماعي تعريفه، نشأته، وتطوره وأهدافه لا يجب أن نتناسى عن ضرورة استقلالية مؤسسات الضمان الاجتماعي لتمكين من أداء عملها على أحسن وجه. ومن اجل ذلك يجب أن تعطى لها صفة المؤسسة العامة ذات الاستقلال المالي والإداري وتخول بتحصيل الاشتراكات وتتمركز عندها مساعدات الدولة وتمتع بامتيازات السلطة العامة.

فعلى غرار الدول السباقة في هذا المجال نجد الدول العربية هي أيضا طبقت استقلالية الضمان الاجتماعي كالجائز، تونس، السعودية، أما فيما يخص إدارة هذا الجهاز فلا يوجد هناك أي تعليمة أو نص دولي موحد يفرض طريقة إدارة الضمان الاجتماعي، فنجد هناك في بعض الدول إدارة ثنائية بين النقابة وأرباب العمل مع تدخل الدول للرقابة على سير سياسة الحماية الاجتماعية فقط.

وهناك هيئة ثلاثية للإدارة ( الدولة، أرباب العمل، النقابة ) تطبق في دول العالم الثالث كالجائز، الأردن، لكسمبورغ، السودان، تركيا، قبرص، على عكس ذلك نجد في الدول الصناعية الصيغة الثنائية أكثر انتشارا وهذا ما يوسع من صلاحية أرباب العمل والأجراء والحد من تدخل الدولة.

ومهما يكن ، فإن لإنجاح سير الأفضل للضمان الاجتماعي يجب على الدولة استشارة أصحاب العمل والأجراء عند سن القوانين وضع السياسة الاجتماعية بغية تعزيز الحوار الاجتماعي ويجب على الدولة أن تتحمل مسؤوليتها في تحقيق إدارة أفضل وتوازن مالي دون أن يؤدي ذلك إلى شل الأطراف الأخرى.

### المبحث الثاني: الضمان الاجتماعي وحماية الدخل

يرتبط الضمان الاجتماعي ارتباطا وثيقا بسوق العمل فهو يستلهم مدخراته من العمال المنخرطين فيه ويقدم لهم خدمات وامتيازات حمائية في الأجل البعيد أو عند استحقاق هذه الخدمات.

ومن بين هذه الامتيازات نجد في المقدمة حماية دخل العامل عند تعرضه لأي عائق يمنعه عن ممارسة عمله من خلال منحه التقدمات الاجتماعية فهو بذلك يضمن القدرة الشرائية والعيش الكريم للعامل وأفراد عائلته ، وهذا طبقا للتعليمات الصادرة عن المكتب الدولي للعمل والتي توضح بالتحديد دور الضمان الاجتماعي في هذا المجال.



فمن بين التقديمات التي يمنحها الضمان الاجتماعي نجد:

- 1- تعويضات البطالة.
- 2- تقديمات المعاش بمختلف أنواعها.
- 3- التعويضات العائلية.

### المطلب الأول: تعويضات البطالة

على غرار أشكال التأمين الأخرى كان تطور تأمين البطالة بطيء , بدأت أول محاولة في سويسرا عام 1894 لكنها باءت بالفشل لعدم إقبال العمال في وضع اشتراكهم، وأول محاولة جادة كانت في بريطانيا ثم لتعمم بعد ذلك في معظم أوروبا وجاء هذا الشكل من الحماية طبقا لتوصيات المكتب الدولي للعمل القاضية بضرورة فرض حد أدنى من الضمان الاجتماعي لمواجهة غضب الشارع الأوروبي وذلك بتقديم له دخل أثناء مرحلة البطالة .

هذا في أوروبا أما في الدول النامية كانت تعيش في رغدا هنيئا من العيش ( العهد الاشتراكي) إلى أن زحفت البطالة إليها بسبب زيادة النمو السكاني وتأثير مخطط التعديل الهيكلي وكذلك الهجرة الريفية التي زادت من الطين بلة . كل هذه الأسباب زادت من اتساع موجة البطالة مما حتم على هذه الدول الإسراع في إعداد برامج للحد منها . بعض الخبراء ارتأوا أنه ليس من الواقعية أن تعطى الأفضلية لتأمين البطالة في الظروف الحالية لهذه الدول بينما يرى البعض الآخر على ضرورة إنشاء نظام موحد لتأمين البطالة شرط توفير بنية تحتية خاصة , مكتب فاعل للتوظيف يتم إنشاؤه كخطوة تحضيرية فلا يمكن إنشاء نظام لحماية البطالة في ظل الظروف الراهنة خصوصا بزيادة عدد الوافدين إلى سوق العمل وصعوبة خلق منصب جديد بل اتجهت بعض الدول إلى استخدام التشريع لحماية العمال بإنذارهم قبل تسريحهم بفترة أطول.

### 1- دور وأهداف تأمين البطالة:

إن الدور الأساسي لتعويضات البطالة هو تأمين المداخل خلال البطالة , عمل بمبدأ لكل شخص يحرم من العمل بدافع غير إرادي أن يلتقي دخل بديل يضمن له الحاجيات الأساسية لوجوده .  
أما أهداف تأمين البطالة هناك هدف رئيسي وأخرى ثانوية ، فالهدف الرئيسي يتمثل في إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع وكذلك تخفيف أثر البطالة على العامل وأسرته عن طريق دفع معونة مالية أسبوعية أو شهرية خلال مدة بحثه عن العمل ضمن حدود فترة زمنية محددة قانونا.

أما الأهداف الأخرى فأهما دعم القدرة الشرائية (لحماية الاقتصاد الوطني واستمرار دفع عجلة الإنتاج) والتخفيف من أزمة البطالة ومعالجتها عن طريق استثمار أموال التأمين في المشروعات الإنتاجية تستوعب

أيادي متعطلة ومساعدة الدولة عن طريق تقديم لها إحصاءات تمكنها من الاضطلاع على حالة سوق العمل وهذا لاتخاذ إجراءات مناسبة.

## 2- أشكال تأمين البطالة:

### 2-1- الأنظمة الإلزامية لتأمين البطالة:

صدر أول نظام في هذا التأمين في إنجلترا عام 1911 وتبعتها إيطاليا عام 1919 لتنتشر بعدها في كل أوروبا أثناء الحرب العالمية الثانية بسبب تفشي البطالة، وكان لهذا النظام أثر إيجابي في زيادة حصيلة الاشتراكات العاملين وتوظيفها في تقديم تعويضات البطالة.

وقد يكون هذا النظام مستقلا كما هو معلوم به في الولايات المتحدة الأمريكية، كما يمكن أن يكون مرتبط بنظام التأمينات الاجتماعية في أوروبا مثلا.

### 2-2- الأنظمة الاختيارية للتأمين الاجتماعي:

إن هذا النوع من التأمين غير مفروضة قانونا، تنشئها التنظيمات النقابية وتساعدتها في ذلك الدولة كما في يحدث في (الدانمرك، فنلندا، سويد)، مع العلم أن هناك أنظمة للتعويضات التكميلية للبطالة تنظمها عقود العمل الجماعية لبعض فئة العاملين والتي أصبحت إلزامية مع مرور الوقت.

### 2-3- الأنظمة الأخرى:

تشمل أنظمة تعويضات البطالة التي تمولها الدولة وتسمى أنظمة المساعدات الاجتماعية الموجهة لفائدة المحتاجين فقط، الذين فقد مناصب عملهم فأستراليا مثلا تحدد قيمة المساعدة الاجتماعية على حسب الأجر الذي كان يتلقاه العامل، بينما في بلدان عديدة كبلجيكا وفنلندا مثلا تعطى التعويضات التكميلية للأشخاص الذين يتحصلون على تعويضات البطالة الغير كافية لحاجاتهم. علما أن هذه التأمينات في بلدان عديدة تأمين نوعا من ضمان الدخل وفي بعض البلدان الأخرى تقدم هذا النوع من المساعدة للأشخاص الذين فاقت مدة التعطل عن العمل المدة العادية.

### 2-4- أنظمة الإسعاف العام:

يكمل هدف هذا النظام، نظام تأمين البطالة. في فلند مثلا تقدم معونات البطالة لجميع البطالين وقد

يستثنى منها ما يلي:

أ/ إجراء القطاع العام وفئات العاملين ذوي المداخل المرتفعة، لأن هؤلاء يتمتعون بضمانات قوية في وصفتهم وبإمكانهم مجابهة خطر البطالة بأنفسهم.

ب/ العاملون الزراعيون: العاملون الزراعيون لا يستفيدون من هذا النظام نظرا لصعوبة تحديد الأجر.

جـ/ كما يستثنى من هذا النظام القادمون الجدد إلى سوق العمل, معدا إنجلترا تقدم هذه المساعدة كمعونة البطالة , بينما الدول الأخرى مثل فرنسا تقدم أهم تعويضات البطالة بعد 6 أشهر من تسجيلهم في مكاتب الاستخدام.

د/ الأشخاص الذين هم في حالة بطالة جزئية أي انخفاض مدة العمل عن المدة العادية<sup>1</sup>.

---

1. حسين عبد الطيف حمدان - المرجع السابق - ص 51

الجدول (02) : أشكال التأمين في بعض الدول المتقدمة

البلد	سنة بدأ التطبيق النظام	تأمين إلزامي	تأمين اختياري	إسعاف عام
ألمانيا	1969	+	-	+
استراليا	1947	-	-	+
النمسا	1973	+	-	+
بلجيكا	1963	+	-	-
البرازيل	1965	-	-	+
كندا	1970	+	-	-
قبرص	1964	+	-	-
الدنمارك	1970	-	+	-
مصر	1964	+	-	-
اسبانيا	1967	+	-	-
و.م.أ.	1935	+	-	-
فرنسا	1957	+	-	+
ايطاليا	1939	+	-	+
اليابان	1974	+	-	-
لكسنبورغ	1945	-	-	+
النرويج	1970	+	-	-
هولندا	1949	+	-	+
بريطانيا	1946	+	-	-
السويد	1951	-	+	+

المصدر: الدكتور عامر سليمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العلمية، منشورات حلب الحقوقية بيروت، لبنان. الجزء الثاني، ص 462

هذا الجدول إن دل على شيء إنما يدل على أن الدول التي تقوم بتأمين إلزامي للعمال أو اختياري وإلزامي معا أو إسعاف فهي دول تتخبط في بطالة مرتفعة. وإن كانت تعتمد على نظام اختيار كالدنمارك والسويد فالبطالة لا تشكل خطر كبير لديهم وتمتاز معدل منخفض وذو طبة إرادية، كذلك غالبية الدول تتبنى

نظام إسعاف البطالة régime d'assistance chômage للأفراد الذي انتهت مدة تقاضي التعويضات ولم يجدوا عمل. فهي مبنية ادن على أساس الحاجة ومدتها غير محدودة.

### 3- الشروط اللازمة لتلقي التعويضات:

تختلف هذه الشروط حسب التشريع الخاص بكل دولة لكن يمكن تلخيص بعض الشروط من طرف دول الأعضاء في المكتب الدولي للعمل كالتالي:

- على العامل تقديم اشتراكات في مدة محددة قبل تعطله.
- أن يكون الأجير قادر على العمل وجاهز له.
- أن يسجل في مكتب الاستخدام العام أو في مكتب مصادق عليه في قبل السلطات المختصة.
- أن يراعي الأجير جميع الأحكام الأخرى التي يمكنه أن ينص عليها التشريع الوطني.
- يمكن للتشريع الوطني توقيف التعويضات خلال فترة التدريب المهني أو التعلم.
- تبيان سبب البطالة ويشترط أن تكون بطالة غير إرادية , قد يفقد الحق في حالة رفض قبوله عمل مناسب أو فقد عمله نتيجة سبب مباشر يتحمل مسؤوليته أو إذا حاول الحصول على التعويضات بطريقة احتيالية.
- إثبات سنوات العمل التي عملها الأجير وذلك بالتأكد من بيانات الاشتراك في الضمان الاجتماعي ففي حالة بلوغ شروط التقاعد لا يمكن اعتباره بطال.

### 4- قيمة التعويضات Taux des prestation:

حسب تشريعات مكتب الدولي للعمل سنة 1999 ينبغي أن تكون قيمة التعويضات أقل من 40% من الكسب الصافي السابق بالنسبة للعاملين الغير مؤهلين. ويمكن أن تنخفض هذه النسبة للأجراء ذوي الأجور المرتفعة . وطبقا للمادة رقم 168 الصادرة سنة 88 دائما من المكتب الدولي للعمل تم رفع هذا المعدل إلى 50% من الدخل السابق بالنسبة للعمال البسطاء أصحاب الأجر القاعدين.

- عند تحديد معدل التعويضات يجب أن يراعى الحالة المعيشية والعائلية للعامل وكذلك يجب تحسن القدرة الشرائية لا سيما أن هذه التعويضات تشكل المورد الوحيد للعاطل عن العمل.

كذلك يجب أن لا تتجاوز هذه النسبة مستويات عاليا، لترغم العاطل للبحث الجدي عن العمل قبول بعض الأعمال منخفضة الأجور وعلى هذا الأساس تعتمد معظم البلدان المتقدمة على نسبة تتراوح بين 50% إلى 3/2 من الأجر السابق قبل البطالة يضاف إليها توزيعات العائلية التي تختلف حسب اختلاف حجم الأسرة ويمكن زيادة هذه النسبة بالنسبة للأجراء البسطاء وكما يمكن أن تختلف بالنسبة لأصحاب الأجور المرتفعة بغية تحقيق العدالة التوزيعية. في ألمانيا مثلا تتراوح نسبة التعويضات ما بين 44% إلى 80% من المداعيل حسب فئة الأجور. وقد تنخفض هذه النسبة، بالنسبة للبطال الذي يعيش في عائلة لها دخول أخرى أو فيها أفراد يعملون وهذا لإرغام البطل للبحث عن العمل وترتبط هذه النسبة ارتباطا عكسيا مع المداعيل.

أما بلجيكا تبلغ هذه النسبة 60% من معدل الدخل اليومي وتخفض بعد سنة من البطالة إلى 40% قصد تشجيع البحث عن عمل، في البرازيل تصل إلى 80% من الحد الأدنى الشرعي، إسبانيا 75% من معدل الأجر المعتمد .

على العموم تختلف هذه النسبة من دولة إلى أخرى حسب معدل البطالة ومعدل التشغيل فإذا كان معدل البطالة مرتفع ونسبة التشغيل منخفضة نجد هذه النسبة مرتفعة أما إذا كان العكس نجد أنها منخفضة. أما في و.م.أ. نجدها أقل. فالبطال يتحصل على 50% من الأجر السابق خلال 26 أسبوع فقط من تقديم التعويضات.

#### 5- مدة تسديد التعويضات:

إن مدة تسديد التعويضات تختلف من بلد إلى آخر ففي ألمانيا مثلا تصل المدة القصوى إلى 312 يوما إذا كان العاطل عن العمل مستخدما خلال 104 أسبوع خلال 3 سنوات الأخيرة. وفي نمسا تصل 30 أسبوع إذا كان العاطل عن العمل مستخدما خلال 156 أسبوع خلال 5 سنوات الأخيرة، وعلى العموم حدد مكتب الدولي للعمل هذه المدة بين 156 يوم عمل سنويا و78 يوم عمل سنويا.

- أما مدة منح التعويضات حسب المكتب الدولي للعمل يجب أن لا تتجاوز 6 أشهر كمرحلة أولى ثم بعدها تتزايد أو تناقص حسب الظروف الاقتصادية والاجتماعية لكل بلد وإذا أراد أي بلد تمديد هذه المدة يجب عليه إحالة البطالين إلى أنظمة الإسعاف والمعونة وبرامج المساعدات الاجتماعية الممولة من قبل ميزانية الدولة<sup>1</sup>.

#### 6- تأمين عن البطالة في الدول العربية:

إن الدول العربية كغيرها من الدول الاشتراكية لم تستطيع بعد إقامة جهاز للحماية من البطالة ربما يعود السبب إلى افتقار إلى نظام جيد وبرنامج شامل يخفف من أثر البطالة أو حتى تشريع قانون يوضح حقوق البطال. فمثلا الأردن، الكويت، المغرب، تونس، اليمن، السودان لم يرد أي نص قانوني يتعلق بتأمين البطالة، و العموم هناك ثلاث دول فقط سارت على نهج تأمين البطالة هم ليبيا، مصر والجزائر<sup>2</sup>.

1- الجزائر: إن إعانة البطالة تتصف بالإسعاف العام فهي عبارة عن مساعدات للعاطل عن العمل بعد التأكد من الحاجة إليها "نظام المساعدات الاجتماعية"، هذه المساعدات المالية للمتعطلين عن العمل تقدمها الجزائر لمدة أقصاها 13 أسبوع أي لمدة 3 أشهر فقط.

2- ليبيا: تبدأ الحماية بعد 14 يوم من التعطل وهذه التقديمات لا تتعدى نصف الفترة التي كان يقدمها العامل من اشتراكات خلال 12 شهر السابقة.

1. الدكتور عامر سليمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العلمية، منشورات حلب الحقوقية . بيروت. لبنان. الجزء الثاني،

2. hayam mallat .la securite sociale et les assurances sociale dans les pays arabes.ISBN .liban 1999.p34

كما تغطي مظلة الضمان الاجتماعي المشترك أين كان موقع عمله ونوع خدمته ومهما كانت وسيلة كسب عيشه ولا تقتصر هذه التغطية في حالة عقود عمل يضاف إلى هذا أن المجتمع الثوري الاشتراكي الذي تعيشه الجماهيرية لا مكان فيه للبطال إلا إذا كان شيخا أو عاجز فيستحق منافع الضمان الاجتماعي أو أن يكون مشتركا انتهت خدمته أو عمله قبل بلوغ سن الشيخوخة ودون أن يكون عاجز فيستمر يتلقى مرتبه الشهري فلا مكان إذن لمجال تأمين البطالة.

3- مصر: يستفيد من تأمين البطالة كل العمال المؤمنين اجتماعيا شرط الاشتراك 6 أشهر على الأقل منها 3 أشهر قبل التوقف عن العمل وأن يكون عمر المؤمن أقل من 60 عام، وتقدم تعويضات البطالة ابتداء من اليوم الثامن من التوقف الاضطراري عن العمل وإلى غاية 16 أسبوع ويمكن أن يصل إلى 28 أسبوع إذا زادت مدة الاشتراك عن 24 شهر.

وتبلغ قيمة التأمين 60% من الأجر الأخير. كما يساهم الأخير بنسبة 1% من الاشتراكات وصاحب العمل ب 21%.

أخيرا ما يمكن قوله عن تأمين البطالة أنه يجب على إدارات الضمان الاجتماعي التنسيق مع مكاتب الاستخدام قصد القضاء على الثغرات الحماية ولكي لا يتم التلاعب ولهذا سعت بعض البلدان إلى إنشاء إدارة واحدة تضم مصلحة التأمين والبطالة ومصلحة الاستخدام لكن دون الإخلال بمسؤولية كل مصلحة، فمثلا بلجيكا قامت سنة 1961 بتوحيد المصلحتين في إدارة واحدة أيضا لكسمبورغ أنشأت سنة 1976 تأمين البطالة في إطار المصلحة العامة للاستخدام التي تديرها الدولة<sup>2</sup>.

أما مدة منح التعويضات فيجب على الأقل أن تكون كما حددها المكتب الدولي للعمل بـ 6 أشهر كمرحلة أولى ثم تنخفض تدريجيا في 6 أشهر الموالية وهذا قصد الرفع من جدية البحث عن العمل وقبول الأجور السائدة في السوق ، كما نجد اختلاف في تحديد هذه المدة من بلد إلى آخر وهذا الاختلاف حسب الوضعية الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها كل بلد حيث يؤكد المكتب الدولي للعمل في هذا المجال أنه في حالة زيادة المدة التعامل عن مدة منح التعويضات يجب على الدولة هنا إحالة البطالين إلى أنظمة الإسعاف وبرامج المساعدات الاجتماعية<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - الدكتور عامر سليمان عبد المالك،-المرجع السابق. ص 470

<sup>2</sup> - حسين عبد الطيف حمدان . المرجع السابق . ص 53

<sup>3</sup> - الدكتور عامر سليمان عبد المالك،-المرجع السابق. ص 950 .

## 7- تعويضات البطالة في فرنسا:

يعتبر النموذج الفرنسي لتعويضات البطالة من أهم النماذج في أوروبا خصوصا وأن فرنسا تعرف باهتمامها على الجانب الاجتماعي لهذا ارتأينا أن نضعها كنموذج يقتضى به.

فقبل 1958 كان البطال ينظر إليه كونه فرد يتلقى المساعدات من طرف الدولة تتمثل في دخل محدود جدا، وتدخل هذه المساعدة ضمن إطار المساعدة العمومية Aide publique ، وعند حلول سنة 1958 أصبحت هذه المعونات لا تقارن بالنسبة للأعباء الاجتماعية التي كانت تتكفل بها الدولة مما جعلها تمارس ضغط على الشركاء الاجتماعيين من أجل الزيادة في تخصصات البطالة allocation de chômage لدى الضمان الاجتماعي فسمحت هذه الظروف بإنشاء نظام التأمين ضد خطر البطالة من طرف النقابيين وأرباب العمل . لتتغير بذلك وجهة نظر التي كانت يرى على أساسها البطال من المساعدة العمومية إلى نظام للتأمين إلى الازدواجية في الأداءات dualité de prestation.

وعلى العموم أن أسس الحماية على نظامين مزدوجين يتقاضى خلالها البطال لتعويضات مختلفة باختلاف الوضعية المهنية...

## 7-1- نظام تأمين البطالة:

يمول ويسير من طرف الشركاء الاجتماعيين ضمن إطار الاتحاد من اجل الشغل في الصناعة والتجارة UNEDIC المنبثق بدوره من اتحاد المهنيين سنة 1958، وتقوم الدولة بتحصيل اشتراكات العمال والأجراء بدون إقصاء باستثناء العمال الذين تتعدد عقودهم عملهم فيحصل أو يقتطع من دخلهم إلى مرة واحدة. إن الحماية التي يشكلها هذا النظام لا تمثل الحماية من البطالة بقدر ما تمثل الحماية ضد فقدان مناصب العمل أي بمعنى ضمان التأمين على الدخل في الحالات المفاجئة كانقطاع عقد العمل أو حوادث العمل، التكوين أو الولادة بالنسبة للمرأة وكل طارئ آخر يتم إثباته فعليا. كما يدخل ضمن هذا النظام من التأمين كافة الطلبة الذين تخرجوا من الحياة الدراسية (الجامعيين) ويبحثون لأول مرة على منصب عمل.

كما يندرج أيضا في هذا النظام كافة العمال الغير دائمين الذين قد يفقدون مناصبهم بين الحين والآخر ولهذا تم إنشاء لهم نظام للاشتراك سنة 1988 يضم 18500 عامل في القطاع العام يساهمون فيه باشتراكهم الاجتماعية قصد حمايتهم بعد انقطاع عقد العمل بتلقيهم لدخل أو لتعويض يعادل الأجر الذي يتلقاه العامل في القطاع الخاص.

وعلى العموم يتلقى هذا التأمين كافة طالبي العمل والبطالين المنتهية عقودهم لكن بشرط أن تكون مدة اشتراك البطال في هذا النوع من التأمين لا تقل عن 4 أشهر لتضمن لهم الحصول على تخصيص البطالة التالية allocation de chômage وكل العمال الذين لا يستطيعون العودة لسوق العمل.



## أ- التخصيصية الوحيدة المتنازلة AUD : allocation unique de gressife

يتحصل هذا النوع من التخصيصات أو التعويضات كل الأفراد الباحثين عن عمل " بطلاة لا إرادية" ولا تتعلق بالبطالة الموسمية، يختلف حجم هذا التخصيص حسب فترة الاشتراك وحسب السن ولا تراعي سن التقاعد، فخلال فترة البطالة يتلقى المشترك نسبة ثابتة من دخله العادي وتختلف هذه النسبة حسب الأجر الذي كان يتلقاه البطال وفي حالة زيادة فترة البطالة يصبح يتلقى هذا الأخير AUD التي تنخفض كل 4 أشهر بمعدل متناقص (أنظر الجدول الموالي)<sup>1</sup>.

كما يندرج ضمن هذا الإطار كل عامل انقطع عن عمله قصد إعادة تأهيله أو تكوينه.

### الجدول (03) تخصصات البطالة في فرنسا حسب نظام التأمين

Durée d' affiliation مدة الاشتراك قبل انتهاء العقد	فترة التعويض		
	المدة العادية	المدة التنازلية بمعدل تخفيض كل 6 أشهر	المدة الكلية
4 mois au cours des 8 derniers mois		25% - 4 أشهر	4 أشهر
6 mois au cours des 12 derniers mois	4 أشهر	15% - 3 أشهر	7 أشهر
8 mois au cours des 12 derniers mois	أقل من 50 سنة	17% - 11 شهر	15 شهر
	أكثر من 50 سنة	15% - 14 شهر	21 شهر
14 mois au cours des 24 derniers mois	أقل من 25 سنة	17% - 23 شهر	30 شهر
	بين 25 و 49 سنة	17% - 21 شهر	30 شهر
	أكثر من 50 سنة	15% - 30 شهر	45 شهر
27 mois au cours des 26 derniers mois	بين 50 و 54 سنة	15% - 25 شهر	45 شهر
	أكثر من 55 سنة	8% - 33 شهر	60 شهر

Source ; benoit aude .droit de l'emploi . presses universitaire de grenobl . 1995.p45

### 2-7 - نظام التضامن:

يسير ويعمل من طرف الدولة ويتكلف بـ:

- كل الأفراد الذين انتهت صلاحيتهم في نظام تأمين البطالة، وكل الأفراد الذين لا يمكنهم الدخول في نظام التأمين ووجدوا صعوبة في الالتحاق بعالم الشغل (أي الأفراد الذين ليست لهم القدرة على العمل، معاق مثلاً...)

<sup>1</sup>. Benoit aude - droit de l'emploi - presses universitaire de grenobl .1995. p43

فيتلقون تخصيصية تسمى تخصيصات التضامن الخاصة allocation de solidarité et spécifique . كما أن هناك تخصيصية أخرى تسمى تخصيصية الإدماج تدفع لفائدة المشردين، اللاجئين... إن هذه السياسة المتمثلة في التعويضات عن البطالة تمكن من تشجيع الأفراد على السعي وراء انتقاص عقود العمل من اجل الاستفادة في ما بعد هذه التعويضات غير أنها تؤدي إلى خلق نوعا من الاعتماد. لقد اعتمد هذا الأسلوب من التعويضات بهذه الكيفية لتحفيز المستفيدين منه للبحث عن مناصب عمل<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني : تقديمات الشيوخوخة والتعويضات العائلية

### 1- تقديمات الشيوخوخة حسب المعايير الدولية:

لقد وردت كلمة التأمين ضد الشيوخوخة و العجز عند أعمال بسمرك منذ بداية ترسيخ الحماية الاجتماعية, حيث شملت كل من الأجزاء القطاع العام و الإجراء المنتجين و تستثنى طائفة كبيرة من العمال كالزراعيين,الصيادون,الحرفيين,الأحرار... و بعد صدور نظرية بفريدج القاضي بضرورة توسيع النطاق الحماية الكافة للعمال و البطالين. و تبينها من طرف أكبر المؤسسات العالمية الناشطة في هذا المجال كمنظمة العمل الدولية,منظمة حقوق الإنسان... أصبحت تقديمات الشيوخوخة تعتبر كسياسة حمائية محضا تضمن حقوق العامل عند شيوخوخته و تمس جميع النشاطات الإقتصادية. و قد وردت في هذا المجال عدة مصطلحات لتقديمات الشيوخوخة اختلفت من بلد إلى آخر (كتقديمات المعاش,الشيوخوخة.التقاعد...). كما نجد تنوع أنظمة المعاش في البلد الواحد فهناك مثلا:

- نظام التأمين الإلزام: يمس كافة الأجزاء القطاع العام و بعض المؤسسات الخاصة.
- نظام التكميلي: كثير من البلدان اعتمدت سياستها التأمينية على الأنظمة التكميلية كفرنسا,السويد,موزنبيق... وهي ذات طابع اختياري تقدم تقديمات التكميلية للتقاعد لفائدة أصحاب الأجور الضعيفة بغية تحسين مستواهم المعيشي و بغية توسيع التغطية الاجتماعية و قد تكون في بعض البلدان المورد الوحيد العمال القطاع الخاص .

تحدد التقديمات التكميلية حسب الأجور السابقة كما هو معمول به في كندا, فلندى, اليابان, النرويج, السويد) و قد تحدد حسب مدة التأمين كما تطبقه الدنمارك. و تتميز هذه الأنظمة التكميلية على أنها تدار من طرف الأجراء و أصحاب العمل بمراقبة الدولة.

<sup>1</sup> .catherine mills -protection sociale.economie et politique débat actuel et reforme .p222 .223 .224.

## 1-1- سن الإحالة إلى المعاش :

حددت الاتفاقية رقم 52/102 للمكتب الدولي للعمل سن الإحالة على المعاش ب65 سنة مراعية بذلك عدة جوانب في تحديد هذا السن منها القدرة الجسمية والعقلية للعامل . وكذلك مراعاة للعوامل الديمغرافية ،الاقتصادية ،الاجتماعية كمعدل درجة الشيخوخة للأشخاص المشمولين بالحماية ،البنية السكانية ،كلفة تمويل المشاريع

## 1-1- الحد الأدنى للتدرج: STAGE

حسب الاتفاقية 02 و 28 للمكتب الدولي للعمل تستعمل كلمة تدرج للدلالة عن الحد الأدنى لسنوات الاشتراك أو العمل . يحدد الحد الأدنى للتدرج ب30 سنة وقيمة التقديمات لها علاقة مباشرة مع مدة التدرج فقد تنخفض إذ انخفضت مدة التدرج. في بعض الأنظمة تحدد فترة التدرج دنيا للحصول على التقديمات التقاعد .

## 1-2- قيمة التقديمات :

إن المتبع للنصوص الصادرة عن المكتب الدولي للعمل نجد ارتفاع تدريجي لقيمة التقديمات مثلا من (40% من قيمة الأجر في الاتفاقية رقم 02 إلى 45% في الاتفاقية رقم 28 إلى 55% في الاتفاقية 131). مع تأكيد لضمان الحد الأدنى الغذائي عند حساب قيمة التقديمات قصد الحفاظ على المستوى المعيشي للمتقاعدين والحفاظ على قدرتهم الشرائية . لهذا نجد معظم التوصيات تحث على إعادة تقويم المعاشات مرة أو مرتين في السنة خصوصا أثناء التضخم . لهذا نجد عدة أشكال لتقويم التقديمات.

## 1-3- أشكال لتقويم التقديمات :

### 1-3-1-1- تقديمات مرتبطة بالمداهيل:

ترتبط قيمة التقديمات في العديد من البلدان بالمداهيل المستفيد السابقة . فتحسب في بعض البلدان بقيمة الأجر مضروب في سنوات الاشتراك في نسبة التأمين وبلدان أخرى يتألف المعاش من قيمة أساسية تساوي نسبة محددة من الأجر المعتمد ,يضاف إليها زيادة (هي كذلك نسبة من الأجر) عن كل فترة إضافية ، بينما نجد في دول أخرى تقوم بحساب المعاش على أساس نسبة من الأجر المعتمد مقسوم على عدد السنوات الضرورية للاستفادة من المعاش الكامل مضروب في عدد سنوات التأمين . كما توجد صيغة ثانية لحساب المعاشات المرتبطة بالأجر تقوم على تعزيز الأجر لذوي الأجور المنخفضة. ففي بعض الأنظمة يحسب المعاش على أساس جدول تناقصي يتعلق بمستوى المداهيل السابقة، بحيث أن النسبة بين المعاش و الأجل تتناقص كلما ارتفعت المداهيل المأخوذة بعين الاعتبار<sup>1</sup>

<sup>1</sup> .حسن عبد الله حمدات . المرجع السابق . ص258

و في البلدان الأخرى تتألف المعاشات من قيمة أساسية مستقلة عن الأجر يضاف إليها مكمل متناسب مع الدخل السابق للمستفيد و لفترة التأمين كما هو معمول به في لكسمبورغ مثلا.

- هناك صيغة ثالثة تسمى طريقة النقاط, فالمضمون أو المستفيد يحصل على عدد من النقاط تحسب تبعا للاشتراكات المسددة و تحدد قيمة النقطة أو قيمة الاشتراك سنويا من قبل السلطات المختصة, و يساوي المعاش هنا مجموع الاشتراكات مضروبا في قيمة النقطة. تطبق هذه الطريقة من قبل الدول الأفريقية الناطقة بالفرنسية .

### 1-3-2 تقديرات ذات قيمة محدودة:

تحدد قيمة التقديرات هنا بتحديد قيمة دينار قيمة قصوى للأجر فتحصل نفس الفئة من الأجراء الذين تقتارب أجورهم على التقديرات المتساوية و محددة القيمة طالما أنهم أمضوا نفس الفترة من الاشتراك .

### 1-3-3 تقديرات المحددة بنسب موحدة:

تقدم هذه التقديرات عندما يتوفر لذا المستفيد شرط الأدنى من التدرج و الذي يحدد في الغالب بأربعين سنة من أجل الاستفادة من نسبة المعاش الكامل و تحسب تقديرات المعاش على أساس الحد الأدنى للدخل بغض النظر عن كيفية حساب قيمة التقديرات تقوم بعض الدول كفرنسا, السويد... بزيادة قيمة المعاش إذا تطرق المستفيد إلى حوادث عمل أثناء ممارسة نشاطه العملي أو في حالة ارتفاع عدد الأولاد المعيلين في الأسرة

### 1-4-أصناف التقاعد :

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

1-4-1 التقاعد المؤجل : يمكن تمديد سن الإحالة إلى المعاش إذا ثبتت قدرة العامل في العمل بعد هذا السن المحدد للإحالة و هذا قصد إستيفاء و إكمال حصة الاشتراكات. و قد يكون للعامل الرغبة في تأجيل تقاعده لزيادة قيمة التقديرات بعد تخرجه من سوق العمل.

كما يستعمل التقاعد المؤجل كسياسة للحفاظ على اليد العاملة الخبيرة نظرا لانعدامها عند الأجيال الجديدة الداخلة لسوق العمل أو نظرا لندرة اليد العاملة, فتلجأ المؤسسات و أنظمة الضمان الاجتماعي إلى زيادة الامتيازات المقدمة للعمال الواشكين على التقاعد كالزيادة المتصاعدة في قيمة المعاش , أو تخفيض من نشاطهم دون تخفيض دخلهم .

### 1-4-2 التقاعد قبل الأوان (Préretaites) : هو تخفيض سن الشيخوخة خمس سنوات لمن أمضى

فترة طويلة من البطالة شرط توفر فترة التدرج. فتستعمل هذا النوع من التقاعد بعض الأنظمة قصد فتح المجال للأجراء المسنين الذين أهكتهم السنين الشاقة من العمل للتقاعد في وقت مبكر دون تخفيض قيمة

التقديمات لكن شرط عدم العودة إلى النشاط المهني و أن يتعهد صاحب العمل بأن يحل مكانه لأجراء جدد و يعتبر هذا النوع من التقاعد امتداد لتأمين عن البطالة .

**1-4-3 التقاعد المسبق :** يتميز هذا النوع عن التقاعد قبل الأوان كونه يشترط إثبات عدم القدرة على العمل و يعتبر جزءاً من تأمين الشيخوخة يساهم بشكل كبير في تخفيض نسب البطالة<sup>1</sup> . فيخفض سن التقاعد غني الغالب ب5 إلى 10 سنوات

**1-4-4 التقاعد المرن :** قد لا يهم هنا السن للإحالة على المعاش إذا استوفى العامل فترة طويلة من الاشتراك . و تميز هنا العمال اليدويين الذين التحقوا مبكراً بسوق العمل فالعامل يصبح أمام خيارين إما يحال إلى التقاعد أو يكمل أو يتم سن الإحالة .

### **1-5-5 أشكال أخرى للتقديمات:**

#### **1-5-1-1 معاش العجز:**

وردت تقديمات معاش العجز بشكل واضح و صريح و شامل في القسم التاسع من الاتفاقية (52/102) و القسم الثاني من الاتفاقية رقم (67/128) حيث توضح جليا أن معاش العجز يقدم للعمال الذين لم تعد لهم القدرة في ممارسة نشاط مهني و يقدر هذا المعاش بـ  $3/2$  من القدرة العادية للكسب و أن لا تقل على 40% من الكسب المعتمد شرط الحد الأقصى للتدرج . بينما حددت هذه النسبة بـ 50% في كل من النمسا , اليابان , سويسرا , إيطاليا .

#### **1-5-1-2 معاش المضمون :**

يقدم هذا المعاش للعائلة بعد وفاة المعيل ليضمن لهم وسائل العيش و يدفع على شكل دفعات دورية لا تقل عن 40% من الكسب المعتمد في حالة وجود أرملة و ولدين شرط إتمام التدرج .

### **2- التعويضات العائلية**

تشكل التعويضات العائلية عنصراً أساسياً في الأنظمة العصرية للضمان الاجتماعي , فهي تمثل حزام الأمان بالنسبة للمضمونين حيث تدعم قدرتهم الشرائية و تحمي دخلهم خصوصاً أصحاب الدخل الضعيفة .

أن النظرية التقليدية تعتبر التعويضات العائلية متممة للأجر لأن فكرتها جاءت من شعور بعض أصحاب العمل بضرورة تخفيف من الصعوبات التي يواجهها بعض العمال خصوصاً أصحاب الأسر الكبيرة و كانت تمول بأكملها من طرف أصحاب العمل . و لم تكن هذه التعويضات تمنح إلى الذين يقومون بتأدية عملهم . فأى سبب يؤدي إلى فقد عملهم يؤدي بالضرورة إلى فقد الإعانة العائلية و بالتالي تحرم

<sup>1</sup> . حسن عبد الله حمدات . المرجع السابق . ص 235

الأسرة من هذه الإعانة في الوقت التي هي بأمس الحاجة إليها. وبعد صدور نظرية بفور يدج التي فرضت ضرورة توسيع التغطية الاجتماعية تطور مفهوم التعويضات الاجتماعية وتوسع تطبيقه ليشمل كل شخص مأجور أو غير مأجور كذلك. الأولاد وبالتالي تغير مفهومها ولم يعد ينظر إليها أنها متممة للأجر بل أصبحت تعتبر كمساعدة مقدمة من طرف الضمان الاجتماعي لرب الأسرة شريطة ممارسة نشاط مهني أو إثبات عدم التمكن من ممارسة هذا العمل.

## 2-1-1- التعويضات العائلية و السياسية والاجتماعية:

تستعمل التعويضات العائلية كسياسة من السياسات الاجتماعية ، فبعض الدول تهدف من وراءها إلى تحسين وتنويع وسائل العيش. فنجدها تتبنى فكرة تعميم التعويضات لكل السكان ولكل الأولاد دخل العائلة كالجزائر مثلا و "نقص بالأولاد هنا الذين يقل عمرهم عن 16 سنة " وبعض الدول تستعمل هذه التعويضات للتحكم في النمو الديمغرافي . فإذا أرادت دولة ما تنييط النمو السكاني بنجدها تقدم تعويضات لعدد محدود من الأولاد بطريقة تنازلية. نذكر مثلا تونس تقدم التعويضات كل ثلاثة أشهر بـ 18 % للولد الأول 16 % للولد الثاني 14 % للولد الثالث و 12 % للولد الرابع (نسبة الأجر الشهري) أو تقدمها لولد واحد فقط . أما إذا أرادت أي دولة تسريع النمو السكاني بنجدها تقدم قيمة التعويضات بطريقة تصاعدية من ولد إلى آخر . كما نجد بعض الدول تستعمل التعويضات لمساعدة الأسر المحتاجة التي يكثر عدد أفرادها كأسبانيا و إنجلترا و النرويج تقدمها ابتداء من الولد الثاني و إيرلندا من الولد الثالث و فنلند و روسيا ابتداء من الولد الرابع. كما تدفع لغاية ولدين فقط في كل من لبنان و 6 أولاد في المغرب و 4 أولاد في تونس .

## 2-1-1- قيمة التعويضات العائلية:

تختلف الدول في قيمة التعويضات إلى أنها تتفق في وجودها وتكون بذلك أما على شكل قيمة ثابتة أو نسبة محددة من راتب معين . ويحدد سن الاستحقاق في الغالب ب16 سنة لتستمر في حالة أكمال الدراسة او العجز . في الجزائر مثلا تدفع إلى غاية 17 سنة و 18 سنة في حالة التحاق بالتكوين و 21 عام في حالة استمرار في الدراسة كحد أقصى

## 2-1-2 التعويضات والأعباء العائلية:

لقد توسعت الإعانات العائلية أو التعويضات العائلية لتشمل أيضا جوانب كثيرة من الأعباء التي تواجه العائلة و التي من أهمها :

1. إعانة المرأة ربة البيت الغير العاملة و تطورت هذه الإعانة من إعانة الأجر الواحد لتصبح من حق الأسرة التي لا تعمل إلا أحد الزوجين
2. إعانة المرأة ربة الأسرة و كذلك المرأة العاملة الغير المتروجة أو المطلقة أو الأرملة التي تعول طفلا مريضا أو عاجز.

و هناك عدة أشكال مختلفة لإعانات العائلية كإعانة التدريب و الدراسة و كذلك إعانة المعوقين و تقديم تعويض للمرأة ربة البيت يساهم في تفرغ المرأة في تربية أبنائها و تقديم للمجتمع طاقات إنتاجية فنية و مكوثها في البيت يساهم في تخفيف الضغوط على سوق العمل.

أخير ما مكن قوله أنه قد ساهمت هذه التقديمات من طرف الضمان الاجتماعي في مواجهة الإقصاء الاجتماعي و تهدئ و تلطيف الأجواء التي سادت عقب الحرب العالية و لازالت تصنع الحدث إلى اليوم هذا . و أصبحت محل اهتمام السياسة لكسب أصوات الناخبين من خلال منحهم المزيد من الحماية الاجتماعية<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: الضمان الاجتماعي في الجزائر:

#### 1- التعرف على نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.<sup>2</sup>

لقد عرف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري منذ نشأته إلى حد اليوم عدّة مراحل تعكس الجو السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد.

#### 1-1 المراحل التي مر بها الضمان الاجتماعي الجزائري:

1-1-1 المرحلة الأولى : (1945-1962) : انبثق قانون الضمان الاجتماعي من نظيره الفرنسي طبقا للقرار رقم 49/45 المؤرخ في 10 جوان 1949 والذي دخل حيز التنفيذ في 10 أبريل 1950، وقد احتوى في البداية على نظامين، أولهما نظام الأجراء والثاني القطاع الفلاحي، وقد كان خاص بالفرنسيين وبعض العمال الجزائريين، واستمر كذلك حتى الاستقلال.

أما عن أشكال التأمينات التي كان يشملها فهي التأمين ضد الشيخوخة، ليحرز بعد ذلك بنظام غير الأجراء سنة 1958.

1-1-2 المرحلة الثانية : (1962-1983): بعد الاستقلال عمدت السلطات على إثراء النظام وعملت على توسيع حجم الاستفادة من النظام وتعدد وتنوع مزاياه وخدماته، ولكن رغم ذلك بقيت النقائص موجودة وخصوصا عدم العدالة في توزيع الأخطار.

1-1-3 المرحلة الثالثة: بعد سنة 1983: جاءت في هذه المرحلة تشريعات وأطر جديدة لإعطاء النظام أكثر فاعلية في الاقتصاد الوطني وذلك من خلال إصدار مراسم وتشريعات تنظم القطاع وتم إصدار القوانين التالية:

- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/08/1984 والمتعلق بالضمان الاجتماعي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أحسن عبد الله حمدات . المرجع السابق . ص 258

<sup>2</sup> - Larbi Lamri : le système de sécurité Sociale en Algérie, O.P.U Alger, Ed, 03-2004, P19-33.

<sup>3</sup> - مجلة : قانون الضمان الاجتماعي، نصوص تنظيمية وتشريعية، المعهد الوطني للعمل، الطبعة الأولى 2003.

- القانون رقم 12-83 المؤرخ في 02/08/1984 والمتعلق بالتقاعد.
  - القانون رقم 13-83 المؤرخ في 02/08/1984 والمتعلق بحوادث العمل. والأمراض المهنية.
  - القانون رقم 14-84 المؤرخ في 02/08/1984 والمتعلق بواجبات المكلفين.
  - القانون رقم 14-84 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالمنازعات.
- حيث منحت هذه القوانين نفس المزايا والحقوق وبمقابل نفس التكاليف والواجبات لجميع الأجراء وغير الأجراء الممارسين للنشاطات الاجتماعية في مختلف القطاعات، وقد تم فيما بعد إثراء القوانين بالتعديلات التالية:

- الأمر رقم 17/92 المؤرخ في 02 جويلية 1992 والمتعلق بالضمان الاجتماعي.
- الأمر رقم 18/92 المؤرخ في 02 جويلية 1992 والمتعلق بالتقاعد.
- الأمر رقم 19/92 المؤرخ في 02 جويلية 1992 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

## **1-2 أهداف الضمان الاجتماعي الجزائري<sup>1</sup>: تتمثل فيما يلي:**

- أ- ربط وتوجيه أهداف الوزارة المتخصصة فيما يتعلق بالبرامج المتعلقة بالصحة والبرامج الاجتماعية (مناصب العمل) والقطاع العائلي.
- ب- محاولة التقليل من الأخطار المهنية.
- ج- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة للفئات المأجورة وغير مأجورة.
- د- المساهمة في النوعية التأمينية للخدمات والمزايا المقدمة.
- هـ- رفع المستوى المعيشي وتحقيق الرفاهية.
- و- تخفيف من حدة البطالة والتكفل بالبطالين المسرحين لأسباب اقتصادية.
- ي- معالجة اختلال سوق العمل من خلال اتخاذ تدابير فعالة.

## **2- أجهزة الضمان الاجتماعي الجزائري:**

إن للضمان الاجتماعي الجزائري عدة أجهزة وفروع يتخصص كل واحد منها في مجال محدد ويقدم خدمات مختلفة ومتكاملة، وتسعى جميعها إلى إشباع المؤمنين بالخدمات الاجتماعية المتوفرة لهما والرفع من نوعيتها، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعي، وفيما يلي الأجهزة المكونة للضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup>- دار عياش " أثر الضمان الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني- دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء CASNOS - رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية فرع تحليل اقتصادي- جامعة يوسف بن خدة الجزائر 2004-2005، ص75.



## 2-1- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

- يعد هذا الصندوق من أقدم صناديق الضمان الاجتماعي الجزائري حيث تأسس سنة 1958  
يتخصص بتوفير الحماية الاجتماعية للعمال الأجراء، وقد حدّدت مهام هذا الصندوق فيما يلي:<sup>1</sup>
- تسيير نفقات التعويضات والأداءات المتعلقة بالأجراء ومختلف حوادث العمل والأمراض المهنية.
  - تسجيل وترقيم العمال الأجراء.
  - ترقية التنبؤ بحوادث العمل والأمراض المهنية
  - ترقية التوعية والإعلام الصحي.
  - إنشاء مؤسسات ذات طابع صحي واجتماعي.
  - التحصيل، المراقبة والمنازعات لمختلف اشتراكات الضمان الاجتماعي.
  - إعلام وتوعية أرباب العمل والعمال المستفيدين بضرورة الانخراط في النظام.
  - تسيير المنح العائلية على حساب الدولة.

ونشير في هذا الصدد أنه وحتى الساعة لا يزال الصندوق يتحمل تحصيل الاشتراكات للصندوق الوطني للتقاعد CNR و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC .  
كما أنه ظل حتى سنة 1997 يحصل على اشتراكات الصندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الغير أجراء CASNOS وفي 1998 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية CACOBATH . ومن جهة أخرى ومنذ سنة 1994 يتحمل الصندوق عملية تحويل المنح العائلية من حساب الدولة إلى ذوي الحقوق.

### 2-1-1- الأخطار التي يغطيها الصندوق:

يغطي هذا الصندوق الأخطار التالية:

- 2-1-1-1- التأمين المرض: يحق للعامل التعويضات المختلفة المتعلقة بالمرضى رفقة ذويه. الأطفال الأقل من 18 سنة و 21 سنة بالنسبة للذين واصلوا دراستهم أو 25 سنة في حالة التمهين.<sup>2</sup>
- 2-1-1-2 - التأمين على الأمومة: تشمل الأداءات العينية للتأمين على الأمومة كفالة المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتابعته حيث يغطي المصاريف الطبية والصيدلانية وكذلك مصاريف الإقامة بالمستشفى.
- 2-1-1-3 - تأمين العجز: هذا التأمين يضمن للعامل معاشا للعجز ويعطي للمنخرط الذي يتصدر عليه القيام بأي نشاط لإمكانية العودة إلى النشاط في حالة وفاة المستفيد من المعاش، يحول معاش العجز إلى معاش لذوي الحقوق وفي سن التقاعد يحول المعاش إلى معاش التقاعد.

<sup>1</sup> - Badaoui Salih - Sécurité sociale et l'état en Algérie- les logiques en place et leurs implication - Mémoires de magistère en Sciences économique 1996- P16-18.

<sup>2</sup> -www.google.fr : la protection sociale en Algérie -2007.

يمكن تصنيف العجز إلى ثلاث أصناف:<sup>1</sup>

- **الصف الأول:** العجز الذي يمكن بعده القيام بنشاط.
  - **الصف الثاني:** العجز الذي لا يمكن بعده القيام بأي نشاط.
  - **الصف الثالث:** العجز الذي لا يمكن بعده القيام بأي نشاط مع ضرورة مساعدة الآخر في الحياة اليومية.
- أما فيما يخص حجم المعاش فيحدد بنسبة من الأجر السنوي الخاضع للاشتراك ويختلف باختلاف الأصناف الثلاثة.

- **الصف الأول:** 60%

- **الصف الثاني:** 80%

- **الصف الثالث:** 80% مع زيادة المعاش بـ 40% في حالة ما يكون المعاش أقل من 32061 دج.

ولا يقل حاليا معاش العجز عن 85% من المبلغ السنوي للأجر الوطني المضمون.

**2-1-1-4 التأمين على الوفاة:** يهدف إلى حماية ذوي الحقوق المؤمن المتوفي بمنحه تصرف تأمين الوفاة.

**2-1-1-5 التأمين على الشيخوخة:** يهدف هذا التأمين إلى إفادة المؤمن بمنح مباشرة وبعد الوفاة تتحول

إلى منح التقاعد لذوي الحقوق، وتنتظر في هذا المجال إلى نوعين من التأمين.

\* **معاش التقاعد:** لكي يستفيد المتقاعد من المعاش يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية.

- توفر السن القانوني للتقاعد ( 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء).

- القيام بعمل فعلي ودفع الاشتراكات خلال فترة تقدر على الأقل بـ 15 سنة.

\* **منح التقاعد:** يستفيد العامل الأخير عند بلوغ السن القانونية للتقاعد ولم يستوفي شروط مدة العمل

الفعلي، من منحة التقاعد وللحصول عليها لابد من بلوغ السن القانوني السابق، كما يشترط التصديق على

05 سنوات على العقد (العمل لمدة لا تقل 05 عن سنوات).

**2-1-1-6 - التأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية:**

ينفرد الصندوق الوطني للعمال بهذه الخدمة ، فيتم التعويض على كل حادث عمل انجرت عنه إصابة

بدنية عن سبب مفاجئ وخارجي وطارئ في إطار علاقات العمل. يحدث داخل أو خارج المؤسسة (مهمة

ذات طابع استثنائي أي أمر بمهمة)، أو مزاولة تكوين خارج ساعات العمل، فيتم التعويض 100% من

مصاريف العلاج، وعن الأيام العمل التي لم يعملها بسبب الإصابة بمبلغ حدده القانون.

**2-1-1-7 - المنح العائلية المدفوعة والمحولة من قبل الدولة:**

تبلغ المنح العائلية في الجزائر بالنسبة للأجور التي تساوي أو تقل عن 15000 دج على الشكل التالي:

- 600 دج لكل طفل بالنسبة لـ 5 أطفال.

<sup>1</sup> - www.google.fr : la protection sociale en Algérie -2007.

- 300 دج ابتداء من الطفل السادس.
- أما بالنسبة للأجراء التي تفوق 15000 دج فتقدر بـ 300 دج للطفل الواحد وفيما يخص بالتحويلات المدرسية، فهي تقدم لكل طفل يتراوح عمره ما بين 6 سنوات و 21 سنة.
- تقدم لكل أجير أجره يساوي أو يقل عن 15000 دج على الشكل التالي:
- 800 دج بالنسبة لكل طفل بالنسبة لـ 5 أطفال الأوائل.
- 400 دج ابتداء من الطفل السادس.
- وتقدم 400 دج بالنسبة للأجراء الذين يفوق دخلهم عن 15000 دج لكل طفل.<sup>1</sup>
- بعد التطرق لكل هذه الأداء التي يمنحها هذا الصندوق، نجد أنه يفرض حماية ذات مستوى راقى تشمل كل الأخطار الاجتماعية التي قد يتعرض لها العامل وذويه، إلى أنه يضم إلى العمال الأجراء.
- 2-2 الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الغير الأجراء : CASNOS :

كان يسمى سابقا الصندوق الوطني للضمان على الشيخوخة لغير الأجراء CASNOS. جاء إنشاء الصندوق للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وفق القانون رقم 92/08 المؤرخ في 1992/01/04. من أجل توسيع التغطية الاجتماعية ليضم العمال الغير الأجراء. المزاويل لنشاطات غير مأجورة بغية حمايتهم اجتماعيا كالحرفيين، التجار، الصناعيين، الفلاحين، أصحاب المهن الحرة، وكل نشاط مهني مشروع معترف به قانونيا أو يدخل ضمن إطار التشريع الخاص بالمهن المنظمة.

### 2-2-1 الأخطار التي يغطيها هذا الصندوق:

- يغطي هذا الصندوق للمؤمن في تغطية الأخطار الاجتماعية والآتية، شأنه شأن الصندوق الوطني للعمال الأجراء (تأمين المرض، الأمومة، الوفاة). ويتم تقديم التحويلات الخاصة الذي يقدمه CNAS يختلف عن CASNOS في معاش العجز والتقاعد.
- معاش العجز: فيشترط أن يكون لهائيا وكليا لا يستطيع العامل ممارسة أي نشاط بعده، ويجب أن يكون مبررا بتقديم وثائق ذات صلة مع النشاط الممارس وموافقة الطبيب المستشار للصندوق.
  - التقاعد: يعود التأمين عن التقاعد بالفائدة على المؤمن في جانبين معاشا التقاعد ومنح التقاعد.
  - 2-2-1-1-2-2 -منح التقاعد: للحصول على منح التقاعد يجب توفر الشروط التالية:
  - 65 سنة بالنسبة للرجال.
  - 60 سنة بالنسبة للنساء.

<sup>1</sup>-www.google.fr : la protection sociale locale en Algérie 2007.

- تخفيض السن بسنة واحدة عن كل طفل رتبته على الأقل مدة 09 سنوات في حدود 03 أطفال بالنسبة للمرأة.
- تخفيض 05 سنوات بالنسبة للمجاهدين.
- تخفيض إضافي بسنة واحدة للذين لهم عجز يقدر بـ 10%.
- 15 سنة.
- 7 سنوات ونصف.

#### الجدول (04) نضام التقاعد عند الصندوق التأمينات للعمال الغير أجراء

Age	Cas Générale	-65ans pour l'homme. -60ans pour la femme. -une réduction d'age d'une année par enfant élève pendant au moins 09 années et ce dans la limite de 03 enfant est accordée aux femmes.
	Cas particuliers	- une réduction d'âge de 5ans est accordée au titre de la qualité de moudjahid. - une réduction supplémentaire d'une année par tranche d'invalidité de 10%.
Activité	Miniman	15 Années
	Cas particulières	7ans 1/2 dont la moitié adonné lieu a cotisation.
Périodes valides	Périodes gratuits	Période de participation a la guère de libération ou l'invalidité servie par la ministère.
	Périodes de cotisation	-

Source :www. Google.fr : la protection sociale locale en Algérie 2007

2-2-1-2- معاشا التقاعد: للحصول على معاش التقاعد يجب بلوغ 65 سنة والاشتراك على الأقل من 5 إلى 14 سنة.

أما فيما يخص معدل الاشتراك لدى الصندوق الوطني للعمال الغير أجراء فحسب بـ 15 من الدخل السنوي الإجمالي.

#### 2-3- الصندوق الوطني للتقاعد CNR:

تم إنشاء هذا القانون بمقتضى القانون رقم 85-223 سنة 1985، وقد حدد القانون 92/08 المؤرخ في

1992/01/08 مهما وظائف الصندوق وفق ما يلي:

1- تسيير منح التقاعد ومنح التقاعد المنقول لذوي الحقوق.

2- ضمان التحصيلات والمراقبة والمتابعة القضائية للاشتراكات الموجهة لتمويل منح التقاعد المباشر..

3- إعلام وتوجيه المستفيدين.

ولسد ثغرات الحماية الاجتماعية تم تحديد هذا القانون بالأوامر التالية:

- الأمر رقم 05-94 لـ 10 أبريل 1994.

- الأمر رقم 13-97 لـ 31 ماي 1997.

حيث توضح فيه المادة الأولى وحدة نظام التقاعد ووحدة القواعد المتعلقة بتحديد الحقوق والمنافع.<sup>1</sup>

يتم حساب معاش التقاعد على أساس ثلاث نقاط:<sup>2</sup>

2-3-1- عدد سنوات الاشتراك: للاستفادة من معاش التقاعد يمكن للعامل الاعتماد على جميع الفترات

التي قضاها في النشاط المأجور أو الغير المأجور على شرط تسديد كل اشتراكاته.

فعند حساب معاش التقاعد، يقوم كل من الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للعمال الغير

أجراء، والصندوق الوطني للعمال الأجراء بتصفية حقوق المستفيد وذلك حسب عدد سنوات الاشتراك المسددة

بموجب كل من النظامين.

2-3-2- أساس حساب المعاش: يكون الأساس الذي يعتمد كقاعدة لحساب معاش التقاعد من المعدل

المحسوب من جميع السنوات العشر (10) التي تلت في أفضل المدخيل السنوية الخاضعة للاشتراك، كما أن

العامل الأجير عليه أن يثبت دفع الاشتراكات 32 سنة من النشاط من بينها 10 سنوات أحسبت على أساس

الحد الأقصى من الاشتراك.

أما بالنسبة لغير الأجير فعليه أن يثبت 15 سنة من الاشتراك على الأقل يحدد القانون نسبة 75% من

الأجر السنوي الوطني الأدنى المضمون كأقل تقدير ويصل إلى 80% من SNMG بتحقيق الشروط

السابقة، كما تتحدد معاشات التقاعد للمجاهدين بـ 2,5 في مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون.

2-3-3- نسبة الاستحقاق السنوي القابل للتصفية:

كل سنة اشتراك معتمدة تساوي السنة المحددة بـ 2,5% من الدخل السنوي الخاضع للاشتراك

الذي يأخذ كأساس لحساب المعاش.

2-3-4- أصناف التقاعد:

طباقا للظروف التي مرت بها الجزائر في سياق مخطط التعديل الهيكلي تمت تغييرات جوهرية في نظام التقاعد

تهدف إلى الإسراع في توفير مناصب عمل جديدة للشباب، وإلى تخفيض من وطأة البطالة، وعلى هذا الأساس

فإن تقليص مدة الخدمة من شأنه أن يتيح فرض عمل للوافدين الجدد لسوق العمل.

وعليه فبالإضافة إلى نظام التقاعد المعمول به الذي يشجع الخروج الباكر من الحياة العملية، تم تطبيق

سياسات جديدة للتقاعد تصب في نفس الهدف ألا وهو رفع وتيرة التشغيل. من بين هذه السياسات نجد:

<sup>1</sup> - Lamri Larabi : OP cit, p 121.

<sup>2</sup> - درار العياش "المرجع السابق"، ص 89-90.

2-3-4-1- التقاعد المسبق: تم تخفيض سن التقاعد إلى حدود 10 سنوات قبل السن القانوني للتقاعد العادي 50 سنة للرجال و 45 سنة للنساء، على أن تدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة سنة، كحد أدنى ويتقاضى المتقاعد 75% من أجره.

2-3-4-2- التقاعد للعامل الذي بلغ 60 سنة ولم يستوفي 15 سنة من الاشتراك<sup>1</sup>:  
يمكن للعامل الذي بلغ 60 سنة ولم يستوفي 15 سنة من الاشتراك، وما زال يمارس نشاطا بإمكانه الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود 05 سنوات.  
يخضع هذا الاعتماد لدفع الاشتراك تعويض ومساهمة جزافية يكون على عاتق المستخدم، يقدر الاعتماد بـ:

- 05 سنوات على الأكثر إذا كان سن العامل 60 سنة.
- 04 سنوات على الأكثر إذا كان سن العامل 61 سنة.
- 03 سنوات على الأكثر إذا كان سن العامل 62 سنة.
- 02 سنوات على الأكثر إذا كان سن العامل 63 سنة.
- 01 سنوات على الأكثر إذا كان سن العامل 64 سنة.

حتى يستفيد العامل من هذا الإجراء ينبغي عليه أن يكون منتصيا إلى قائمة المستخدمين منذ سنتين على الأقل.

2-3-4-3- التقاعد النسبي: يمنح هذا النوع من التقاعد لمن بلغ 50 سنة على الأقل، واستوفي 20 سنة من العمل ومن الاشتراك في الضمان الاجتماعي، يخفض السن ومدة العمل بـ 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45 سنة، ومدة العمل 15 سنة. عند حساب معاش التقاعد النسبي تضرب مدة الاشتراك أو العمل في 2,5%.

2-3-4-3- التقاعد دون شروط السن: يتم الحصول على هذا التقاعد دون تقييد ببلوغ السن القانوني للتقاعد في حالة استكمال العامل مدة العمل تصل إلى 32 سنة أو أكثر. يمكنه الاستفادة من معاش تقاعد كامل مع انتفاع فوري وتعتبر "فترة العطل القانونية- الأيام التي قبض خلالها العامل التعويضات اليومية لتأمين المرض، الأمومة، حوادث العمل والبطالة، الفترات التي استفاد خلالها الأجير من معاش التقاعد" بمثابة فترات عمل<sup>2</sup>.  
تعتبر هذه الأشكال والامتيازات الجديدة المنوحة للأجراء والغير الأجراء تشجيعا من الدولة التي أصدرت المراسيم التشريعية الخاصة بصناديق التقاعد بعد التشاور مع الأطراف الثلاثة التي تشكل الثلاثية (أرباب العمل، النقابة، الحكومة).

<sup>1</sup> - وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتقاعد = صوت أيها الأجراء - حكم في التقاعد.

<sup>2</sup> - وزارة العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

## 4-2- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال

### العمومية والري CACOBATH:

باعتبار أنّ عمال قطاع البناء هم الأكثر تضررا قبل وبعد بدافع التعديل الهيكلي، تمت حماية بإنشاء هذا الصندوق من أجل التكفل بهذا الصنف من العمال، فأنشئ هذا الصندوق بمقتضى المرسوم التنفيذي 97/45 المؤرخ في 1997/02/04 لحماية البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، وليس غريبا أن نجد من بين المستفيدين من يشتغلون في قطاعات الكهرباء والفلاحة والمناجم، مع أن عنوان النظام لا يشير إلى ذلك.<sup>1</sup>

### 2-4-1- الأخطار التي يغطيها هذا الصندوق

يغطي هذا الصندوق تعويض أصحاب القطاعات المذكورة سابقا ما يلي:

- العطل المدفوعة.
- البطالة المؤقتة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية والتي تؤدي إلى بطالة إجبارية للعمال مما يؤدي إلى انخفاض دخلهم.

### 2-4-2- مهام الصندوق: تتمثل مهام الصندوق فيما يلي:

- تأمين تسيير العطل المدفوعة والبطالة المؤقتة بحيث يستفيدوا العمال المعنيون من تعويضات تكفل لهم المحافظة على مداخيلهم.
- ضمان تسجيل وترقيم العمال المستفيدين وأرباب عملهم.
- توفير المعلومات والأطر القانونية للعمال ولرب العمل.
- ضمان تحصيل الاشتراكات.

### 2-4-3- شرط الاستفادة من هذا الصندوق: للاستفادة من هذا الصندوق يجب توفر الشروط التالية:

- دفع الاشتراكات: يتعين على الهيئة المستخدمة والعمال الخاضعين لنظام دفع الاشتراكات دفع اشتراك مشترك يقدر بـ 0,75% من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، وبهذا فإنّ هذا الجهاز هو الجهاز الوحيد في الضمان الاجتماعي الذي تتحدد فيه نسبة الاشتراك بالتساوي بين العامل والمستخدم (0,375% لكل منهما) ويعود سبب انخفاض التكاليف الاجتماعية المحمولة على أصحاب العمل في القطاعات المعنية بالخضوع إلى التأمين على البطالة رداءة الطقس حتى لا يزيد ذلك من تفاقم الأزمة الاقتصادية التي يعاني منها أصلا.

- احترام الشروط الخاصة بكل قطاع

<sup>1</sup>-بومدين مرغرابي " أنظمة الضمان الاجتماعي المتخصصة بالتأمين على البطالة"، الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، التشريعات الاجتماعية ومسألة التشغيل، ملتقى السانية بوهران 2001، ص64.

- للاستفادة من النصوص يجب أن يبرهن العامل أنه قام بمدة عمل أداها 200 ساعة خلال الشهرين السابقين للتوقف عن العمل، وأن يثبت الرابطة السببية بين التوقف والأحوال الجوية السيئة وتقديم التصريح بالتوقف عن العمل للصندوق من قبل رب العمل خلال 48 ساعة التي تأتي بعد توقف النشاط.

**2-4-4-التعويضات:** بالنسبة للبطالة المؤقتة تدفع التعويضات من اليوم الأول من أيام العمل الذي يلي التوقف عن العمل وهي تقدر بالساعات، على أن لا تتجاوز فترة التأمين، أو دفع التعويض 200 ساعة أو 25 يوم في العام أو 08 ساعات في اليوم.

ويقدر هذا التعويض كذلك بالساعات بحيث لا يتجاوز  $\frac{3}{4}$  أجر الساعة التي كان يتقاضاها العامل، عشية التوقف عن العمل وهو يعتبر بمثابة أجر ويخضع للإقتطاعات القانونية للضمان الاجتماعي أو الضريبي، بشرط أن لا يتم الجمع بين تعويض البطالة والتعويضات اليومية الممنوحة لحوادث العمل والتأمينات الاجتماعية وحتى العطل المدفوعة الأجر.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للعطل المدفوعة تدفع سنويا وتساوي  $\frac{1}{2}$  من الأجر السنوي الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي.<sup>2</sup>

## **2-5- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:**

تم إنشاء نظام التأمين عن البطالة بموجب المرسوم التشريعي رقم 11/94 استجابة لمحورين رئيسيين من الإنشغالات تتمثل الأولى في معالجة مشكلة البطالة الخاصة بالعمال المسرحين لأسباب اقتصادية لا إرادية بتقديم منح التأمين عن البطالة، وتعلق الثانية بالعمل على الحفاظ على الشغل أو إعادة الإدماج عن طريق التكوين والمساعدات المالية والقروض للمؤسسات والأفراد المشمولين بالنظام كمستفيدين أو مكلفين له. ولتوضيح هذه الأفكار قسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، الفرع الأول نطاق التأمين عن البطالة، والفرع الثاني المراحل التي عرفها نظام التأمين عن البطالة، والفرع الثالث حصيلة هذا الصندوق.

### **2-5-1 نطاق التأمين عن البطالة:<sup>3</sup>**

إنّ هذا النظام وما يقدمه من أداءات ضعيفة ومزايا منخفضة للمؤمن عليهم، يتميز بالإقصاء للعديد من الفئات الاجتماعية، فإلى جانب أنه اقتصر على الأجراء المسرحين لأسباب اقتصادية لا إرادية، فهو رتب عليهم شروط عديدة للانتساب فيه.

فهو يحض الأجراء المنتمين إلى القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، إما في إطار التقليل من العمال أو إنهاء نشاط المستخدم.

<sup>1</sup> - بومدين مزغرابي (مرجع سابق)، ص 68.

<sup>2</sup> - دار عياش (مرجع السابق)، ص 103.

<sup>3</sup> - بومدين مزغرابي (المرجع السابق)، ص 45، 47.



## 2-5-1-1 الفئات المستثناة من تطبيق التأمين البطالة:

### أ - الفئات المستثناة بشكل دائم:

- الأجر ذوي العقود محددة المدة.
  - الموظفون الذين يعتبرون الممولين الرئيسيين لنظام التأمين عن البطالة، وهذا راجع إلى طبيعة العمل الإدارية المؤداة من طرفهم والمختلفة تماما عن النشاط الاقتصادي المعتمد عن منطق الربح والخسارة، مما يجعلهم يتمتعون بقدر كاف من الاستقرار في العمل ولا يتعرضون لمخاطر البطالة.
  - الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب إرادية غير عادية كالإسريح التأديبي أو سبب إرادي عادي، كالاستقالة والذهاب الإداري، وهؤلاء يستثنون من نظام التأمين عن البطالة نظرا لفقدان مناصب عملهم في هذه الحالات هو إرادي.
  - الأجراء تحت الاختبار أو التجربة، فلا يستفيدون من نصوص البطالة، نظرا لأن عقود عملهم مؤقتة وغير نهائية.
  - الأجراء الذين يكونون في علاقة تبعية مع عدة مستخدمين، شرط أن لا يتعرضوا للإسريح من طرفهم جميعا، ومن هنا يظهر سبب استبعادهم في تواصل استفادتهم من دخل مهني، والتأمين عن البطالة هو تعويض لفقدان الدخل كليا وليس جزئيا.
  - الأجراء الذين بلغوا سن الستين القانونية التي تسمح لهم بالإحالة على التقاعد، أو الذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية للحصول على معاش التقاعد المسبق.
  - الأجراء الذين هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية أو البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية أو بسبب الكوارث الطبيعية.
  - شبه الأجراء الذين يشتغلون في المنازل وغير الأجراء الذين يشتغلون لحسابهم الخاص.
  - الأجراء المستفيدين بصفة دائمة أو مؤقتة من ملفات أو ريع عن العجز وحوادث العمل، فهؤلاء مستبعدون من تطبيق أحكام تأمين البطالة نظرا لتعويض الضمان الاجتماعي لدخلهم المفقود لأسباب جسمانية.
- ب - الفئات المستثناة بشكل مؤقت<sup>1</sup>: ويتمثلون في:
- الأجراء المستفيدين من الأداءات النقدية للتأمين عن الغرض والتأمين عن الأمومة.
  - كل عامل توجد علاقة عمله في انقطاع أو توقف كحالة استيداع أو العطل غير المدفوعة الأجر أو أداء الخدمة الوطنية...
  - كل عامل موجود في عطلة مدفوعة الأجر.

<sup>1</sup> - بومدين مزغزاني (المرجع السابق)، ص 49.

- كل أجير محل التسريح في إطار التقليل من عدد العمال، يستفيد من تعويض يدفعه له المستخدم يساوي أجر ثلاث أشهر، على أن يسري نظام تأمين البطالة عليه بعد شهرين من تسريحه.

إنّ هذا الاستثناء ورد بهذا الشكل نظرا للطابع المؤقت للتعويضات أو الأداءات النقدية الممنوحة لهؤلاء.

➤ الشروط الخاصّة بالانتساب إلى نظام التأمين عن البطالة:<sup>1</sup>

بالإضافة إلى شرط العمل التابع بصفة غير محدّدة، يجب على الأجير أن تتوفر فيه الشّروط التّالية:

- أن يكون منتسبا إلى نظام الضمان الاجتماعي العام لمدة إجمالية قدرها ثلاث سنوات على الأقل.

- دفع الاشتراكات بانتظام لنظام التأمين عن البطالة منذ 06 أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.

ونشير إلى أن الاشتراكات التي يدفعها رب العمل بشكل إجمالي يعود فيها لنظام التأمين عن البطالة،

نسبة 1,75% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي، موزعة على المستخدم (1,25) للمستخدم و0,5 للعامل).

- أن لا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب.

- أن لا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني بعد الانتساب.

- أن يورد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح أو إنهاء نشاط صاحب العمل تحمل تأشيرة مفتشية العمل.

- أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة، منذ 03 أشهر على الأقل.

- أن يكون مقيما في الجزائر.

## 2-5-2 المراحل التي مرّ بها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

منذ إنشاء هذا الصندوق نستطيع تمييز مرحلتين مختلفتين من حيث الهدف والنشاط.

### 2-5-2-1 مرحلة التأمين على البطالة:<sup>2</sup>

امتدت بين سنة 1994 إلى غاية سنة 1999، حيث كانت الاشتراكات تدفع بطريقة إجبارية كما هو معمول به في تشريع الضمان الاجتماعي، ولمواجهة الكم الهائل من البطالين المسرحين لأسباب اقتصادية، ثم فرض نسبة اشتراك مرتفعة وصلت إلى 4% (2,5% حصة المستخدم و 1,5 حصة العامل) يتم اقتطاعها من مختلف القطاعات الكبرى، وما ساعد على التغلب وتحدي النظام للأعباء المالية الكبرى في تلك الفترة التي وصلت فيها عدد المستفيدين 1994-1998 إلى 206000 شخص، بالإضافة إلى ارتفاع نسبة الاشتراك، فرضت هذه الأخيرة (نسبة الاشتراك) على غير المستفيدين من التأمين كالأجراء ذوي العقود المحددة المدة، فرغم المجال التطبيقي الذي حدّد فيه قلة الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي إلى أنّه تم إلزام الموظفين العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية كذلك بدفع اشتراك تأمين البطالة.

<sup>1</sup> - بومدين مرغزاني (المرجع السابق)، ص 51-52.

<sup>2</sup> - بومدين مرغزاني (المرجع السابق)، ص 52.



إنّ البرمجة هذا النظام ارتكزت على الخصوص في جعل المنتفعين كزبائن في سوق العمل يبحثون عن العمل وفقا للمبدأ التالي "إنّ البحث عن العمل هو عمل المؤمن في نظام تأمين البطالة".  
ويهدا قام صندوق بإنشاء جهازين جديدين هما :

## 2-5-2-1-2-1 جهازة التشغيل التابعة للصندوق

أ- مركز البحث عن العمل: **Centre de recherche d'emploi** : إن فكرة البحث هذا هي بمثابة طريقة للدعم والبحث عن التشغيل لمجموعة لها هدف جعل الباحث المستقل في خطوته للإدماج المهني في سوق العمل. ولهذا المركز الإستشرافي فلسفة تقوم على التمهين القائم على تكرار الأفعال والذي بدوره يسمح بتغيير السلوك مع تنمية التطلعات والقدرات اللازمة لمجابهة الوضعية الصعبة مع إبراز تقنيات السلوكيات في تكوين القدرات الخاصة بالبحث عن العمل، مع مساعدة الفرد بتطويره.<sup>1</sup>

أما فيما يخص عن كيفية الإعانة التي يستفيد منها البطال فتمر بمرحلتين :

المرحلة الأولى: التصرف بفكرة المشروع.

المرحلة الثانية: الإعلام بالمراحل الأساسية لخلق المؤسسة، فيعد هذه المراحل يتم عرض هذا المشروع عند لجنة الاختيار والتقييم.

## ب- مركز دعم العمل الحر **Centre d'aide au travail indépendant**

يهدف هذا المركز إلى التقرب من أولئك الذين يوردون التشغيل ضمن العمل الحر و الدين تتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة و 50 سنة انطلاقا من 2004 ، فيمنحهم المركز خدمات من طرف متخصصين يساعدهم على تكوين مشاريعهم أو تقييم دراسة تقنية أو اقتصادية لبلوغ الأهداف المسطرة.

كما تم توسيع صلاحياته هذا الصندوق بإضافة اختصاصين جديدين<sup>2</sup> :

- المساهمة في تمويل الأعمال التي تدخل في إطار القرض المصغر، لاسيما عبر المساهمات المالية لصندوق ضمان الأخطار الناجمة عن القروض المصغرة.

- إمكانية المساهمة في تمويل إحداث نشاطات من طرف المترشحين للاستفادة من تأمين البطالة، غما بحصص من قروض تكميلية للمستفيدين من القروض المصغرة، وإما بمساهمة في تركيب قروض خاصة مع المؤسسات المالية والموجهة إلى البطالين المترشحين من التأمين عن البطالة.

وهذا وجد صندوق الوطني للتأمين عن البطالة أمام تنفيذ سياسة جديدة، وهي مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات في نشاطاتها من أجل على مناصب الشغل المدفوعة الأجر من خلال مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات. فإنها تتم عن طريق الإسهام في رأس مالها للاحتراز اللجوء إلى التسريجات لأسباب

<sup>1</sup>-دحماني محمّد دريوش "إشكالية التشغيل في الجزائر" ، رسالة ماجستير، 2005-2006 ، جامعة تلمسان، ص22.

<sup>2</sup>-مجلة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، العدد 31 الصادرة في جانفي 2005.

اقتصادية. وعليه يجب أن نحتزم مبدأ أساسي حيث لا ينبغي أن يكون منصب الشغل المحافظ عليه أكثر تكلفة مالية واجتماعية من منصب الشغل الجديد.<sup>1</sup>

### المبحث الثالث : الضمان الاجتماعي والتنمية و مستوى التغطية

#### المطلب الأول: الضمان الاجتماعي والتنمية

إن التنمية بمفهومها الجديد لا تنحصر على تحقيق مستويات نمو اقتصادي كبير بقدر ما أصبحت تعطي إهتمام بالغاً للمتغيرات الاجتماعية وأصبحت مؤشرات التنمية تأخذ بعين الاعتبار المتغيرات (رفاهية الاجتماعية، الإقصاء الاجتماعي، العمالة، الدخل، مستوى الحماية من الأخطار الاجتماعية...)، فكثير من الدول استطاعة أن تصل إلى الركب الاقتصادي إلى أنها لم تصل مستوى مرموق من الحماية الاجتماعية بل أكثر من ذلك قد استعصت الأخطار الاجتماعية بها.

ومن هنا أضحي لزاماً إعادة تفعيل أجهزة الضمان الاجتماعي لمواجهة هذه الأخطار و استكمال الأهداف التنموية وذلك بصياغة سياسات التنمية الشاملة تذوب فيها الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية. و قد أثبتت الدراسات السابقة على أن الضمان الاجتماعي له تأثير كبير و مباشر في التنمية سواء على الصعيد الاجتماعي و الاقتصادي.<sup>2</sup>

#### 1- تأثير الضمان الاجتماعي على الجانب الاجتماعي<sup>3</sup>

هناك عدة تأثيرات إيجابية على الجانب الاجتماعي نذكر منها

**1-1- المحافظة على القوى العاملة في المجتمع وتحريرها من الخوف:** إن أهم ما يقلق العامل و يثير في نفسه الخوف من المستقبل هو الخشية من الوقوع في الحاجة إذا ما فقد عمله لسبب أو لأخر. و لذلك كان لزاماً تحرير الإنسان من هذه العقدة بتقديم له الأمان النفسي أهم دعائم التنمية البشرية التي قامت عليها فلسفة الضمان الاجتماعي من أجل تعزيز كرامته و حماية دخله حتى يتسع المجال أمامه للإبداع و التطور. ف ضمان العامل ضد الأخطار الاجتماعية التي تهدده يومياً و تعويضه و تأهيله مهنياً في حالة الإصابة أو المرض و ضمان الأم ضد المخاطر و رعاية الطفولة تلعب دور هاماً في رفع نوعية الشعب المنتج كدالك تقديرات الشيخوخة تزيد من الأمل في الحياة. لهذا نجد أن الاتحاد الأوربي يخصص ما يقارب (31.6 بالمائة إلى 60.50 بالمائة) من الدخل الوطني الخام. هذا الرقم إن دل على شيء إنما يدل على صيانة العنصر البشري اجتماعياً و نفسياً.

<sup>1</sup> - مجلة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، العدد 09 الصادرة في جانفي 2001.

<sup>2</sup> www.ilo.org

<sup>3</sup> الدكتور عامر سليمان عبد الملك، المجلد 2، - المرجع السابق- ص 591

## 1-2- تخفيض من حدة الفوارق بين الطبقات الاجتماعية واعادة توزيعها توزيعا عادلا:

من الركائز الهامة التي يقوم عليها الضمان الاجتماعي أنه يساعد بصورة تلقائية على التخفيض من حدة الفوارق بين الطبقات و إعادة توزيعها توزيعا عادلا , بما يؤدي إليه من القضاء على الاستغلال الطبقي الذي ظهر نتيجة عدم المساواة في توزيع وسائل الإنتاج والنهوض بالطبقة المستغلة إلى مستوى لائق من المعيشة . فمساهمة أصحاب العمل في تمويل بعض الفروع الضمان كما في تأمين البطالة و التأمين الصحي أو أفرادهم في تأمين بعض الفروع الأخرى كرفع الطوارئ العمل والأمراض المهنية و فرع التعويضات العائلية و تعويض نهاية الخدمة , من شأنه القضاء على مفهوم الاستغلال في علاقتهم مع العمال و التخفيض من حدة الفوارق بين الطبقات . إذ أن ما يقتطع من أرباح أصحاب العمل بواسطة اشركات الضمان الاجتماعي يوزع على المضمونين من خلال التقديمات المقررة لهم من شأنه التقليل من صافي أرباح أصحاب العمل و الارتقاء بالمستوى المعيشي للعمال. ثم إن المميزات التي قد يعتمدها الضمان بين القطاعات المهنية أو الإقليمية فيما يتعلق بتقديمات الضمان وما تؤدي إليه من هجرة الأيدي العاملة من القطاع الذي تقل فيه هذه التقديمات إلى القطاع الذي تزيد فيه من شأنها أن تؤدي إلى قيام طبقات اجتماعية جديدة على أساس الكفاءة المهنية أو الحاجة الاجتماعية , بحيث لا تطغى طبقة عن أخرى , وبذلك يتحقق التوزيع العادل للطبقات الاجتماعية وهذا لا يعني القضاء على نظام الطبقات و إنما القضاء على الاستغلال الطبقي و إقامة الطبقات الاجتماعية على أساس العمل و الكفاءة<sup>1</sup> .

## 1-3- إحلال التضامن الاجتماعي:

إن إحلال التضامن الاجتماعي محل الفردية يعتبر إحدى الركائز التي يقوم عليها الضمان الاجتماعي من خلال تضامن شرائح المجتمع مع بعضها البعض بواسطة اشتراكات يشارك في تسديدها العامل وأرباب العمل أو يتحملون هذا العبء بالكامل في بعض الأشكال أو بمشاركة الدولة . وتتم هذه المشاركة على أساس فكرة التكافل أو التضامن الاجتماعي بحيث يساهم كل من العمال و أرباب العمل بنسبة معينة من الأجر أو الدخل بصفة عامة و تساهم الدولة بقدر ما تسمح به قدراتها الاقتصادية ولا يتعين حق الاستفادة في الضمان بمقدار مساهمته في تمويله بل بالمقدار اللازم للمحافظة على المستوى المعيشي الأدنى . كما نجد للتضامن الاجتماعي تأثيرات أخرى تساهم في إحلال التكافل الاجتماعي من خلال تحسين مناخ العمل بين طرفي الإنتاج حيث يؤدي إلى الاستقرار العلاقة بين العامل وصاحب العمل . كذلك يساهم في حل المشاكل الاجتماعية كالسكن . التعليم . التكوين . و الصحة . من خلال استثمار أمواله في هذه النشاطات الاجتماعية .

1. حسين عبد اللطيف حمدات. المرجع السابق. ص 109

#### 1-4-4- تأكيد فضيلة العمل:

من النتائج الهامة التي يساهم الضمان الاجتماعي في تحقيقها هي تأكيد فضيلة العمل و تنمية الأخلاق المهنية ويشير في العمال الاعتراز بالعمل طالما أنهم مستفيدون من امتيازات الضمان الاجتماعي ويتمتعون عن غيرهم في القطاع الغير رسمي<sup>1</sup>.

#### 1-5-1- الارتفاع بالمستوى الصحي

يساهم كذلك الضمان الاجتماعي في رفع المستوى الصحي العام لأفراد المجتمع عن طريق التأمين الصحي وهذا قصد حماية صحة المؤمنين و عائلتهم عن طريق تقديم لهم الإعانات العينية و النقدية لمواجهة الأمراض. وتزيد هذه التقديمات من العمر المتوقع للمستأفدين منها فهي تمثل مؤشر التنمية البشرية .

#### 1-6-1- التأثير على هيكل السكان :

تؤثر التقديمات الممنوحة من الضمان الاجتماعي على هيكل السكان .كون أن زيادة دخل العائلة يؤدي إلى الارتفاع القدرة المعيشية مما يشجعها على زيادة عدد الأولاد في الأسرة و بالتالي زيادة النمو الديمغرافي . هذا الأخير يرتبط ارتباطا وطيدا بالمستوى المعيشي للسكان .

#### 2- تأثير الضمان الاجتماعي على الجانب الاقتصادي:

إن للضمان الاجتماعي دورا فاعلا على الصعيد الاقتصادي من خلال تأثير على السياسة النقدية . حيث يشكل أداة فاعلة للامتصاص جزأ من السيولة النقدية و التحكم في التضخم عن طريق تحديد نسبة الاشتراكات و حجم التقديمات . بهذا هو يساهم في تعبئة الإدخار الوطني اللازم لتنفيذ و تمويل المشاريع التنموية هذا من جهة. من جهة أخرى يؤثر الضمان الاجتماعي على هيكل الإنتاج و سوق العمل<sup>2</sup> كما سنراه.

#### 2-1-2- زيادة القدرة الشرائية و تحفيز الإنتاج:

التحويلات الاجتماعية *prestation sociale* تعتبر كدخل غير مباشر يساهم في زيادة القدرة الشرائية للموطن. و أعطى الاقتصادي كبر أهمية كبرى لهذه التحويلات في تحفيز و تعجيل وتيرة النمو حسب مضاعف التحويلات

$$\Delta y = \frac{1}{1-b} \Delta r$$

حيث:  $\Delta y$ : التغير في حجم التحويلات

$\Delta r$ : التغير في الإنتاج

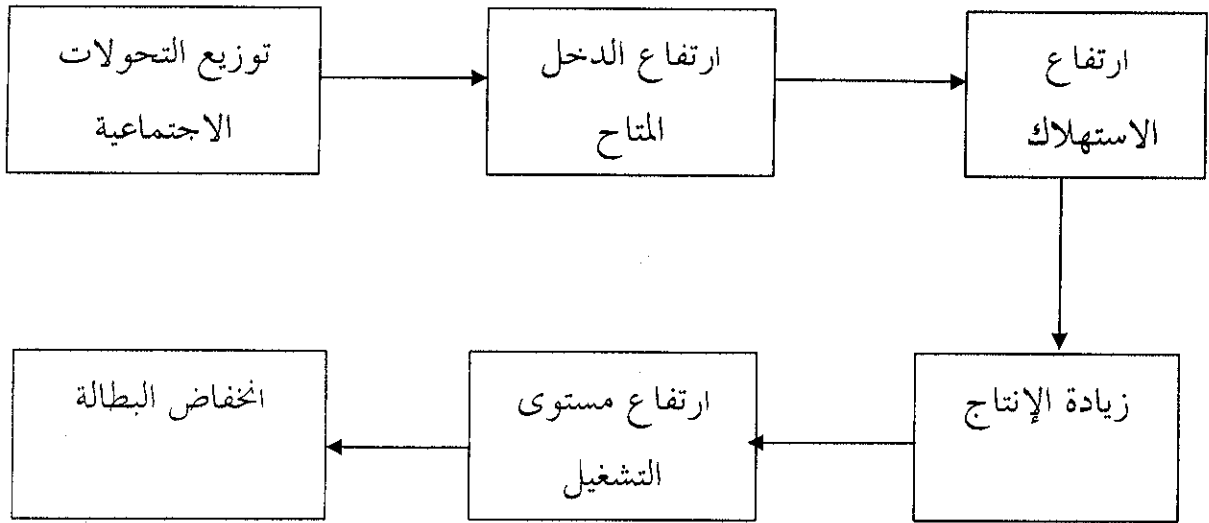
$b$ : مضاعف التحويلات

<sup>1</sup> محمد طلعت عيسى، التأمين الاجتماعي فلسفته و تطبيقه، الطبعة الثانية 1962. دار المطبوعات الجامعة، ص13

<sup>2</sup> علي غانم، دور الشركات التأمين في تحقيق خطة التنمية، مجلة الاتحاد العربي للامانات، مصر، جانفي 1970 ص181

فكلما زادت التحولات الاجتماعية بمقدار  $\Delta r$  تؤدي إلى زيادة الإنتاج ب:  $\frac{1}{1-b} \Delta r$  و فسر ذلك كون هذه الزيادة إلى زيادة الدخل المتاح أي زيادة القدرة الشرائية فيلجأ المضمونين إلى زيادة الطلب على السلعة والخدمات الأمر الذي يزيد في حجم الاستهلاك عندما يشتد الطلب و يرتفع الاستهلاك. و ينشط أصحاب رؤوس الأموال لتوسيع استثماراتهم عن طريق إقامة مصانع جديدة أو توسيع المصانع القائمة لتلبية الحاجيات المتزايدة لجمهور المستهلكين وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة فرص العمل و الاستخدام و ازدياد الطلب على الأيدي العاملة. كما توضح الدراسات أنه في فترة التي عرفت فيها مستوى كبير من البطالة فإن حجم الإنتاج لم يتأثر تأثيراً كبيراً وهذا راجع إلى الدور الذي تلعبه التحولات.

### الشكل (01): الحماية الاجتماعية في النموذج الكينزي



أما على المستوى الجزئي فقد أكدت الدراسات و البحوث العملية التي أجريت على العمال في مؤسسات مختلفة وفي مستويات اجتماعية متباينة أن شعور العامل بالاستقرار في عمله و اطمئنانه إلى مستقبله و تحسين ظروف عمله و تعويضه الأجر المفقود في حالة المرض أو العجز أو... يؤدي إلى زيادة إنتاجيته وإلى زيادة قدرته على الإبداع و الابتكار و بالتالي زيادة كفاءة المهنة. كل هذه العوامل تخلق نوع من التنافسية داخل المؤسسة التي بدورها تؤثر بالإيجاب على الإنتاجية دخل المؤسسة.



يساعد ارتفاع الكفاية الإنتاجية للعمال على ارتفاع مستوى الأجور في المدى البعيد. مما يهيأ لهم حياة اقتصادية كريمة و مستوى لائق من العيش<sup>1</sup>.

## 2-2- تأثير الضمان الاجتماعي على سوق العمل

يتولد الضمان الاجتماعي من سوق العمل فهو من جهة يستمد موارده منه و من جهة أخرى يعمل على تحقيق التوازن بين العرض و الطلب في سوق العمل من خلال سياسة الأداءات المقدمة من طرفه و كذلك نوعية الامتيازات التي يتحصل عليها أرباب العمل مثلا كتخفيض نسبة المساهمات الاجتماعية

### ( les cotisation sociale )

من بين هذه السياسات أيضا نجد سياسات تتعلق بالتقاعد.

## 2-2-1 تأثير سياسات التقاعد :

يلعب التقاعد دوران مختلفان اتجاه سوق العمل. ففي حالة ندرة أو قلة الأيدي العاملة يقوم الضمان الاجتماعي طبعاً بقرار من الدولة بتأجيل المعاش بغية الحفاظ على العمالة نظراً للخبرة التي تتمتع بها و ذلك بواسطة تخفيض مقدار المعاش ورفع سن التقاعد

نجد هذه السياسة مطبقة في الدول المتقدمة التي تعرف نذره في الموارد الشابة و ارتفاع نسبة الشيخوخة. فحسب تقرير منظمة الأمم المتحدة لسنة 2003 يبين ارتفاع نسبة نشاط للفئات المسنة ما بين 55 و 60 سنة. تصل هذه النسبة في كل من فرنسا 54% . ألمانيا 60% . الولايات المتحدة الأمريكية 68% . 78% باليابان و السويد. كما نجد سن التقاعد في حدوده القصوى 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للمرأة في كل من جنوب إفريقيا. بولونيا. سويسرا. أيضا قد يفوق سن تقاعد المرأة عن 62 سنة في كل من سويسرا. أستراليا. بلجيكا<sup>2</sup>.

أما في الدول العربية نخص بالذكر الجزائر و العراق تصل في حدود 60 سنة بالنسبة للمرأة و هذا نظراً لتوفره على قوة عاملة هائلة خارج سوق العمل. أما في حالة نشي البطالة يقوم الضمان الاجتماعي بتخفيضها و تحفيز التشغيل ليتمكن الجيل الجديد من العمل عن طريق تطبيق نوعان من التقاعد<sup>3</sup>

## 2-2-1-1 التقاعد قبل الأوان: **les préretraites**<sup>4</sup> : هو تخفيض سن الشيخوخة خمس سنوات

لمن أمضى فترة طويلة في البطالة شرط توفر فترة التدرج. أو هو فتح المجال للأجراء المسنين للحصول على تقاعدهم في وقت مبكر دون تخفيض من قيمة التقاعد مع عدم العودة إلى النشاط المهني و شرط أن يتعهد صاحب العمل أن يحل محلهم أجراء طالي العمل، إن هذا النوع من التقاعد يعتبر امتداد لتأمين البطالة.

<sup>1</sup>. الدكتور عامر سليمان عبد الملك، المجلد 2، - المرجع السابق- ص578

<sup>2</sup>. www.ilo.org : (sécurité social question .défis et perspective).

<sup>3</sup>. حسين عبد اللطيف حمدات.- المرجع السابق.- ص105-106

<sup>4</sup>. حسين عبد اللطيف حمدات. المرجع نفسه، ص15

## 2-1-2-2-1 : pension anticipée<sup>1</sup>

يعد من إحدى الطرق لتخفيض عرض العمل عن طريق تخفيض سن التقاعد من 60 سنة إلى 55 سنة دون النظر إلى مدة التدرج. فلاستثمار في هذا النوع و جلب عدد كبير من الراغبين في التقاعد يجب أن لا تنخفض قيمة المعاش عن القيمة الحقيقية عند استوفاء مدة الاشتراك. كذلك تعتمد بعض الأنظمة إلى تخفيض سن إحالة المرأة إلى التقاعد كسياسة أخرى لتشجيع خروج الباكر من سوق العمل ، اعترافا لها بالعمل المبكر الذي تقوم به في مكان العمل و في إعداد طاقات إنتاجية داخل منزلها .

## 2-1-2-2-3 : تعويضات البطالة<sup>2</sup>

تعد تعويضات البطالة من أهم ركائز الحماية الاجتماعية إلى أنها تؤثر سلبيا على التشغيل فهي تساعد الأفراد العاطلين بالمطالبة بأجور أعلى لأنها تحميهم من ضغط الحاجة و بالتالي فهي تساعدهم على طول فترة بطالتهم ، كما أنها تقلل من رغبة الأفراد العاطلين في البحث عن وظيفة ، ذلك لأنه بمجرد حصول الفرد عن الوظيفة سيفقد إعانة البطالة كما سيخضع دخله للضريبة ويكون الفرد بذلك قد تعرض لضريبة ضمنية عندما فقد الإعانة، و لضريبة صريحة عندما حصل على دخل من الوظيفة ، بالإضافة إلى أن طول فترة البطالة التي تشجع عليها هذه البرامج يؤدي إلى تقليل فرص الفرد في الحصول على الوظيفة نظرا لانخفاض مستوى مهارته و تدريبه ففي السودان مثلا يصل عدد المستفيدين من تعويضات البطالة أكثر من أولئك الذين خرجوا من تعداد العمالة الفاعلة "تقاعد" و أكثر من المسجلين في قائمة المشاريع المصغرة<sup>3</sup> . لهذا لكي تمارس التعويضات دورها في تشجيع التشغيل يجب تخفيض مدة الحماية و تخفيضا أيضا قيمة التعويضات بشكل تتباين مع مستوى الأجر الأدنى و لكي يزرع جدية البحث عن العمل و في هذا الصدى أقترح فيلدشتاين " Filchtain " أن تفرض ضريبة على تعويضات البطالة بمعدل متساوي مع ذلك الذي يفرض على الدخول<sup>4</sup> .

## 2-1-2-2-4 : les cotisation sociale<sup>5</sup>

عندما نتكلم عن المساهمات الاجتماعية المفروضة على أصحاب العمل و الأجراء نتكلم عن تكلفة العمل ، إلى أن ليس هناك علاقة ضمنية بينهما طالما تدخل هناك محددات أخرى كالأجر ، الضريبة على الدخل.

<sup>1</sup> . أستاذ بلقاسم العباسي تحليل البطالة المعهد العربي للتخطيط . 2006 ص 15 موقع المعهد العربي للتخطيط [www.arab-api.org](http://www.arab-api.org)

<sup>2</sup> - د عبد القادر محمد عبد القادر عطية. الاتجاهات الحديثة في التنمية. الدار الجامعية الأسكندرية مصر. سنة 2000. ص 159

<sup>3</sup> . د عبد القادر محمد عبد القادر عطية. المرجع السابق. ص 160

<sup>4</sup> - رمز زكي - الاقتصاد السياسي للبطالة .تحليل لاحظر مشكلات الراس مالية المعاصرة -سلسلة عالم المعرفة.العدد266.المجلس الوطني للثقافة و الفنون والأدب .الكويت. 1997 ص 580

<sup>5</sup> Revue de problème économique, cotisation rompement l'emploi 9/12/1998 n° 2.954

فإذا اعتبرنا ثبات هذه المحددات أي مع بقاء الأشياء الأخرى على حالها فإن فرص معدل مرتفع من المساهمة الاجتماعية على أصحاب العمل تؤدي حتما إلى ارتفاع تكلفة العامل البسيط مما تعرقل عملية الطلب على العمل و تؤدي بأصحاب العمل إلى التفكير بزيادة الساعات الإضافية عوض تشغيل عمال جدد أو التفكير في تمديد أوقات العمل ، و تتأثر كثيرا المؤسسات ذات كثافة اليد العاملة مما يجعلها تقوم بعملية إحلال الآلات مكان الوسائل.

و قد يؤدي ارتفاع معدل المساهمة أيضا إلى نفس العمل الغير الرسمي نظرا لارتفاع تكلفة التصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي. كما تؤثر سلبيا نسبة الاقتطاع العالية على أجر العامل لأنها تخفض أجره المتاح وتحد من قدرته الشرائية و ربما يؤدي بالعامل إلى البحث عن مصادر رزق أخرى لتلبية حاجياته حتى ولو كانت في القطاع الغير الرسمي، و لهذا يجب ربط معدل المساهمة مع قيمة الأجر بشكل يضمن العدالة التوزيعية في الدخول و يضمن عدم إثقال كلفة العامل البسيط<sup>1</sup>.

من هنا لجأت مؤخرا كثير من الدول الإتحاد الأوروبي على غرار فرنسا الدنمرك هولندا إلى تخفيض معدل المساهمة الاجتماعية بغية تحفيز التشغيل فحسب التجربة الفرنسية قد أدنى تخفيض نسبة المساهمات للعمال ذوي الدخل الضعيفة بمقدار 1.5 مليار أورو إلى خلق حوالي 60000 منصب شغل جديد إضافة إلى استقرار العمال في مناصبهم و قد خصت فرنسا هذه الفئة نظرا لتعرضها للبطالة الواسعة<sup>2</sup>.

إنطلاقا من هذه التجربة تستطيع أي دولة رفع معدل التشغيل, إذ صاحب عملية تخفيض المساهمات إصرار من طرف الدولة بتوفير الموارد اللازمة للضمان الاجتماعي أو تطبيق سياسة أخرى كتخفيض وقت العمل و هو ما ستطرق إليه في الفصل الثاني ، المبحث الأول .

أخير من المعترف به بأن الضمان الاجتماعي لا يستطيع منفردا أن يعطي حلا كاملا للنتائج الاقتصادية والاجتماعية للبطالة فالمهمة يتحملها أيضا الشركاء الاجتماعيين و يتعين عليهم تفسير الحوار الاجتماعي في تحديد معدل المساهمة بشكل الذي لا يسمح بأسرار أصحاب العمل و لا الأجير و يضمن السيولة الكافية للضمان الاجتماعي ليتمكن من تغطية نفقاته .

### المطلب الثاني : نفقات الضمان الاجتماعي :

تقاس الحماية الاجتماعية بمستوى حجم نفقات الضمان الاجتماعي و بحصة الضمان الاجتماعي من الدخل القومي. حيث كلما زادت الموارد المتاحة زادت حجم الأداءات الممنوحة وزادت التغطية الاجتماعية . و عليه لجأت العديد من الدول السبابة في هذا المجال إلى تشديد حزام الأمن و الحماية عن طريق ضح الأموال

<sup>1</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (conférence internationale de recherche en sécurité sociale-2000-(25-27.10.2000).filand 'la sécurité sociale dans le village globale')

<sup>2</sup> Pierre concialdi - revue problème économique l'impact de - l'impacte de cotisation sociale . le 04/09/29 n°2.859

في صناديق الضمان الاجتماعي تمكنها من مواجهة الأخطار الاجتماعية المتعددة و رفع مستوى المعيشي لكافة أفراد المجتمع.

### 1- هيكل الإنفاق في الدول الأوروبية:

في الدول الإتحاد الأوربي لم تتغير نسبة الإنفاق بشكل كبير بين سنة 1990 و 2001 حيث استقرت في حدود 27.4 سنة 2001 و سجلت النسبة الأكبر في السويد 32.3 % أما أضعف نسبة سجلت في ايرلندا ب 14.1 % كما يوضحه الجدولين الملحقين. أما في ما يخص هيكل هذه النفقات استحوذ على النصيب الأكبر أداءات المرض بنسبة 27.34 % ثم تقدمات الشيخوخة ب 41.74 % ثم تليها تعويضات البطالة بنسبة 16.33 % و هي نسبة معتبرة إذا ما قارناها بسنوات السبعينيات حيث لم تتعدى 3.4 % من الدخل القومي الخام<sup>1</sup>. ويعود هذا الحجم من الإنفاق إلى عديد من العوامل جديدة طرأت على مستوى العمل كاستفحال البطالة و الإقصاء الاجتماعي مما حتما على هذه الدول إتحاد سياسات جديدة كالرفع من هذه التعويضات أو إطالة مدة البطالة و التي تتطلب حش موارد ضخمة<sup>2</sup>

- عند دراستنا و تحليلنا للجدولين يتبين لنا أنه استطاعت الدنمرك أن تحقق على معدل للتشغيل ب 76.2 % و تخصص ما يقارب 28.8 % من نفقات الحكومة على الضمان الاجتماعي منها 38 % تستحوذ عليها تقدمات الشيخوخة أما أضعف معدل التشغيل سجل في إيطاليا 54.9 % و تخصص 25.2 % من تقنيات الإجمالية و تحتل تقدمات الشيخوخة النسبة الأكبر ب 52.27 % و هي نسبة أكبر من تلك التي تمنحها الدنمرك.

بينما معدلات البطالة فتحتل المرتبة الأولى في الدول الإتحاد الأوربي (دول 15) أسبانيا ب: 11.4 % غير أنها لا تخصص سوى 20.1 من نفقات على الضمان الاجتماعي من هذه النسبة تقدم حوالي 12.16 % لتعويضات البطالة. أما أضعف معدل بطالة فسجل في لكسمبورغ ب 2.4 % غير أنها تخصص نسبة أكبر من التي تخصصها أسبانيا لتغطية نفقات الحماية الاجتماعية ب 21 % و تحتل تعويضات البطالة 3.2 % من النفقات الضمان الاجتماعي فهذه النسبة تعتبر أقل إذا ما قورنت مع حصة تعويضات البطالة في أسبانيا.

أما في دول أوروبا الشرقية التي عرف اقتصادها مرحلة انتقالية من النظام الاشتراكي إلى الرأسمالي حتم عليها إعادة تفعيل برامج الحماية من خلال زيادة الإنفاق على الجانب الاجتماعي و الاستحواء العمالة الغير رسمية التي عرفت انتشار راسما.

<sup>1</sup> د، رمزي زكي - الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة - عالم المعرفة، عدد 266، المجلس الوطني للثقافة والفنون

والآداب، الكويت، 1997. ص56

<sup>2</sup> - Bernard Gzurs . emploi nouvelle données. ed économique . 1998, p 36

ف نجد أن معدل التشغيل بها يتراوح ما بين [54% - 66%] فهو يتقارب مع دول الإتحاد الأوروبي أما معدل البطالة يتفاوت ما بين [16% - 20%]. سجلت chypre أضعف نسبة ب 5.3% وأضعف نسبة إنفاق ب 9% ثم تليها كل من hongrie بمعدل بطالة 5.6% ثم سلوفانيا ب 6% و بعدها التشيك ب 7.3% في حين كانت نسبة الإنفاق في هذا الثلاث بلدان ما بين (26ب%-19%) و هي نسبة عالية و مرضية إما ما قورنت بمعدل البطالة الضعيف نوعا ما . على عكس بولونيا التي شملت أكبر معدل للبطالة ب 20% و نسبة انخفاضها أقل تقدر 24.5% من الدخل القومي.

الجدول (05) التحولات الحماية الاجتماعية و النفقات الاعيادية كسب من pib في دول الاتحاد الاوربي 2 000

البلدان	المرض	المعجز	الشيخوخة	العيشة	العائلة الأطفال	البطالة	السكن	القطاع الإجمالي	مجموع التحويلات	% PIB من الإفاق الجاري
ألمانيا	163789	45327	234812	9261	61062	48812	4100	10762	577927	29.5
النمسا	15025	4750	22216	5706	6143	2719	210	1018	57789	28.7
بلجيكا	15761	5447	21069	6441	5730	7483	-	891	62821	26.7
الدنمارك	9831	5831	18527	20	6394	5132	1150	1813	48698	28.8
إسبانيا	35267	9111	50235	5057	3225	14512	1039	883	119329	20.1
فرنسا	7637	4462	10192	1276	4023	3344	468	656	32038	25.2
فرنسا	116351	23369	152382	23753	38559	27603	12400	5689	400304	29.7
اليونان	8347	1615	14483	1043	2324	1933	986	705	31436	26.4
أيرلندا	5714	736	2707	819	1805	1340	461	298	13880	14.1
إيطاليا	70586	16861	149160	30210	10840	4795	46	415	282913	25.2
لكسمبورغ	1042	564	1526	126	686	136	12	39	4129	21.0
هولندا	30326	12247	38279	5575	4716	5298	1545	5470	103456	27.4
البرتغال	7099	3013	8888	1886	1284	881	3	342	23195	22.7
رومانيا	104126	38123	175084	16795	28406	12714	23067	4202	402517	26.8
السويد	21229	9477	29059	1742	8517	5104	1657	1897	78781	32.3
الإتحاد الأوربي	612229	180935	928817	109509	18343	141804	47145	35078	2239229	27.3
%	27.34	0.8	41.47	4.89	0.81	6.33	2.1	1.52	-	-

Source : MUMA MURARD , la protection sociale, édition la découverte , 5<sup>ème</sup> édition , année 2003 .p87

الجدول (06) : الإحصاءات الاجتماعية لدول الاتحاد الأوربي

	Population (2001)	Pib par habitant (2001)		Taux d'emploi (2001)	Taux chômage (2002)	Protection sociale(2000 ou 2001)
		En standard de pouvoir d'achat	En % moyenne UE15			
	En millions			15-64 ans en %		Dépenses en % du pib
Pologne	38.6	9410	41	55	20	24.5
Hongrie	10.2	12250	53	56.5	5.6	22.5
Rép.Tchèq	10.2	13700	59	56.1	7.3	19
Slovaquie	5.4	11200	48	56.8	19.4	19
Lituanie	3.5	8960	39	60.1	13.1	14.5
Lettonie	2.4	7750	33	58.7	12.9	19
Slovénie	2.0	16210	70	63.8	6	26
Estonie	1.4	9240	40	61.3	9.1	19
Chypre	0.8	17180	74	65.9	5.3	9
Malte	0.4	11700	50	54.2	7.5	19.8
Nouveaux membres	74.9	10700	46	56.7	15.1	18.9
UE-15	378	23210	100	64.1	7.5	27.4
Max UE-15		44160 (Luxembourg)	190	76.2 (Danemark)	11.4 (Espagne)	32.3 (Suède)
Min UE-15		15020(Grèce)	56	54.9 (Italie)	2.4 (Luxembourg)	14.1 (Klande)
Bulgarie	7.9	5710	25	49.6	18.6	13
Roumanie	22.4	5560	24	62.4	8	11
Turqui	68.7	5230	23	50.6	10.4	7

Source : www.ilo-antoine math et mouna viprey-.union européenne quelle intégration économique et social pour les pays entrants.

### المطلب الثالث : التغطية الاجتماعية و مشاكل الضمان الاجتماعي :

حسب المكتب الدولي للعمل فإنه حوالي 80% من مجموع سكان العام يتحصلون على آداءات ضعيفة لا تكفي لقوة العيش . أكثر من ذلك فإن نصف سكان العام لا يستفيدون من أي شكل من أشكال الحماية فمثلا في إفريقيا شبه صحراوية و جنوب آسيا يقدر عدد المستفيدين من الحماية ب 10% من إجمال السكان<sup>1</sup> أما على الصعيد العربي فإن معدلات التخطية تتراوح ما بين ( 10% إلى 70%) من قوة العمل ويفسر هذا التفاوت بصورة رئيسية على هيكل سوق العمل على سبيل المثال قطاع خاص ، قطاع عام ، وكذلك الترتيبات المؤسساتية التي تغطي فئات العاملين المختلفة .

ففي ليبيا على سبيل المثال تعبر معدلات<sup>2</sup> التغطية المرتفعة أعلى من 70% من قوة العمل لأن غالبية القوى العاملة تعمل في القطاع العام أو في المؤسسات المملوكة للدولة و على نقيض ذلك في المغرب يؤدي كبر حجم القطاع الزراعي إلى انخفاض معدلات التغطية حوالي 20% من قوة العمل ، تحقق الجزائر، مصر ، تونس ، معدلات تغطيتها أعلى من المتوسط من خلال الخطط الخاصة و لهذا سعت منظمة العمل العربية إلى

<sup>1</sup> - revue de travail n° 9 . decembre2003 p11 - 12

<sup>2</sup> -www.world bank . org . sécurité social dans les pays arabe

توسيع مظلة التأمينات الاجتماعية عن طريق دعم جهود كل دولة التي تتطلع إلى استحداث أشكال جديدة من التأمينات كالتأمين البطالة.

تشير التقارير أنه قد استطاعت التأمينات الاجتماعية أن تشمل عمال الصناعة و التجارة و خدمات و لكن للأسف لم تشمل عمال الزراعة الذين يمثلون قطاعا عريضا من العمالة في إرجاء الوطن العربي و كذلك العمال الموسمين الذين يمارسون أعمال هامشية ، و عليه يتعين على منظمة العمل العربية إيجاد إستراتيجية تمكن الدول العربية من توسع التغطية الاجتماعية

### 1- إستراتيجية توسيع التغطية الاجتماعية :

للوصول إلى شمولية التغطية الاجتماعية يتضمن تسليط الأضواء على العمالة الغير رسمية التي انتشرت مؤخرا في الدولة و توفيرها الحماية اللازمة و من أجل ذلك يجب :

- تبسيط أشكال الضمان الاجتماعي
- تشجيع التأمين المصغر
- تطور منافع و مزايا التأمين الاجتماعي من خلال الرفع من مستوى الأداءات المتقدمة و إدخال أداءات جديدة
- العمل على حل مشاكل الفئات الغير مشلولة.

○ تكيف نظام الضمان الاجتماعي مع العاملين لبعض الوقت Travail temps partial و هذا عن طريق إتخاذ إجراءات جديدة مثل حساب ساعات العمل أو حصة الإشارك أو الدخل إضافة إلى هذا يجب أن يستفيد العامل من كل الامتيازات التي يمنحها الضمان الاجتماعي للعمال الدائمون.

○ يجب مراعاة عند وضع التشريعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية أن تكتسي طابع المرونة كي تستطيع أن تواكب بالتعديل و التطور مستجدات الإقتصادية و الاجتماعية و تتناسب معها ، مع تبويبها و تصنيفها و تجديد الصلاحيات و المسؤوليات الممنوحة بموجبها بحيث لا يقع أي تداخل أو ازدواج فيما بينها يؤدي إلى ضياع المؤمنين تحت ضغط التفاصيل و التعقيدات المترابطة .

○ إقامة فروع و مكاتب ملحقة و للتقرب من المواطن و الاهتمام بكل فئة من العمال كإنشاء فرع للتأمين تهتم بالمزارع فقط.

○ تطبيق سياسة الحماية من البطالة .

### 2- تجاوز مشاكل الضمان الاجتماعي : من اجل حماية اجتماعية حقيقية و شاملة يجب تجاوز مشاكل التي

يتخبط فيها الضمان الاجتماعي خصوصا في بلدان الدول النامية و العربية ، وهي عديدة كالمشاكل تمويلية و المشاكل إدارية ، فقد أداة التحولات التي حدثت على مستوى الإقتصادي و الاجتماعي إلى آثار اجتماعية



تتحمل منضومة الضمان الاجتماعي أعباءها المباشرة و الغير المباشرة . حيث لم يرافق فتح و توسيع الحماية الاجتماعية توسيع موارده و مصادره . فقد انخفض حجم المساهمات الاشتراكات الاجتماعية للعمال الجدد و تضخمت النفقات مما سبب عجز في صناديق الضمان الاجتماعي.

كذلك إن دفع لعدد من الخدمات التساهمية مثل الحصص التفاضلية للحد الأدنى للتقاعد و المزايا الممنوحة للمجاهدين (التقاعد النسبي بدون شرط السن) كما هو معمول به في الجزائر يطرح عدة مشاكل.

-ارتفاع نفقات التسيير بسبب زيادة الصناديق

-ضعف مراقبة الدولة للعمالة الغير مصرح بها يمثل ضياع لجزء من الموارد.

-غياب التقييم الدوري و بالتالي عدم الاستفادة من الأخطاء السابقة

-غياب المحاسبة التحليلية التي تسمح بتقدير تسيير إيرادات و النفقات حسب نوع المؤمن اجتماعيا و حسب نوع الخطر لتحديد الأسباب اللاتوازنية<sup>1</sup>.

- وجود ثغرات قانونية يمنح العمال ازدواجية التأمين في ظل تعدد مراكز الضمان الاجتماعي .

<sup>1</sup> - مؤتمر العمل العربي ، الدورة 26، القاهرة، 6-11 مارس 1999 - الإستراتيجية العربية للتأمينات الاجتماعية - موقع منضمة العمل العربية 2002

## خاتمة :

بعد التطرق الواسع والعميق لدور الضمان الاجتماعي كآلية من آليات الحماية الاجتماعية اتجه التشغيل و الحفاظ على العمالة يتبين لنا أنه المرآة العاكسة لمستوى التنمية وأحد معالم دولة الرفاهة و مقياس للتقدم الاجتماعي لهذا نجده يحضأ بأهمية كبيرة في تقارير المنظمات العالمية كمنظمة التنمية الاقتصادي و البنك العالمي ، منظمة العمل الدولية و العربية ، و هو محل إهتمام عديد من الباحثين الاقتصاديين و الاجتماعيين الجدد.

و تجدر الإشارة أن هناك محاولة في الآونة الأخيرة تحت على تقليص برامج الضمان الاجتماعي كم ينادي الليبراليين الرأسماليين إلى وخصصت الضمان الاجتماعي بإدخال إجراءات جديدة تمكنه من الزيادة موارد و تخفيض حجم الموارد الخارجة منه ، كزيادة معدل الاشتراك في المشروعات ، خفض حجم المزايا التي تعود على المشتركين كرفع سن التقاعد... الخ. إلى أن هذا قوبل بسخط الطبقة العاملة و غضبهم و الذي عبروا عنه بأصواتهم في الانتخابات.

لقد سبق لنا القول بأن نجاح أي سياسة من السياسات الحمائية التي ينتهجها الضمان الاجتماعي من أجل توفير الحماية الاجتماعية لا تكون بمعزل عن حجم التشغيل و حجم البطالة داخل المجتمع أي عن سوق العمل .ولهذا سوف نخصص الفصل الموالي بالتطرق المفصل لأهم المفاهيم و النظريات سوق العمل وسبل ترقيته ودعم سياسات التشغيل.

## الفصل الثاني: ترقية سوق العمل

من خلال هذا الفصل سنحاول التعرف أكثر على المفاهيم المرتبطة بالتشغيل و سبل ترقية سوق العمل. وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث رئيسية: المبحث الأول هو عبارة عن عرض لأهم مؤشرات سوق العمل و مفاهيم حول التشغيل و البطالة، أما عن المبحث الثاني فهو إطار نظري يعرض لأهم النظريات التي تعالج مفهوم سوق العمل. بينما في المبحث الثالث نتناول ترقية سوق العمل و سبل دعم سياسات التشغيل.

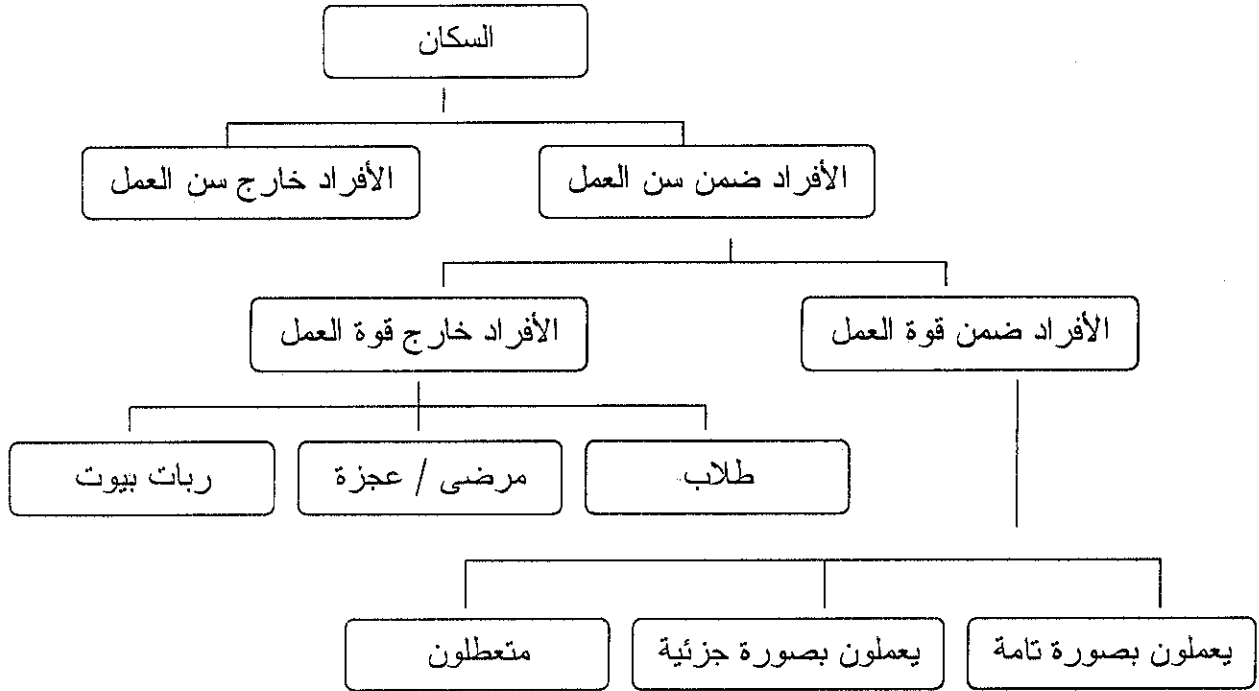
### المبحث الأول: تعاريف حول مؤشرات سوق العمل

يمكن تعريف مؤشرات سوق العمل على أنها أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل و قد ترتبط بمنظومات أخرى، فهي أدوات لتلخيص حالة سوق العمل و هي وسيلة إنذار مبكر. و تستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل و قد تستخدم للحكم على كفاءة منظومات أخرى كمنظومة التعليم العالي... و لكي تؤدي مؤشرات سوق العمل مهمتها يجب أن تتوفر المعلومات الكافية عن سوق العمل، و لكي تتوفر هذه الأخيرة ينبغي تبني إستراتيجية واضحة لجمع البيانات تتبناها دائرة الإحصاءات العامة و الجهات الأخرى ذات العلاقة<sup>1</sup>.

و الشكل التالي يوضح هيكل السكان و علاقتهم بالنشاط الاقتصادي و سوق العمل:

<sup>1</sup> نادر مريان، مدوح السلمات، خميس رداد - دليل مؤشرات سوق العمل، دائرة المطبوعات و النشر، المنار، الأردن، 2006،  
<http://www.elmanar.jo/>

## الشكل (02): هيكل السكان



### المطلب الأول: العمل

#### 1- تعريف:

يعد العمل عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج حيث يشكل القوة البشرية التي تؤثر بشكل فاعل على النتائج النهائية لكافة الأنشطة الإنتاجية. ويمكن تعريفه على أنه " الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية و الخلقية لإنتاج الثروات والخدمات". ويرى هنري برغسون أن العمل الإنساني يركز على "خلق المنفعة"<sup>1</sup>. عموما فإن العمل هو "ذلك الجهد الفكري و الجسدي الذي يبذله الإنسان لخلق المنفعة و تغيير مواضيع العمل، مقابل دخل يتلاءم و الجهد المبذول، و ينفق بدوره لتلبية حاجياته المتنامية باستمرار"<sup>2</sup>. ويندرج أيضا ضمن هذا التعريف العمل لبعض الوقت travail en temps partiel حيث عرفه المكتب الدولي للعمل على إنه كل عمل يقوم به العامل الذي تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت ويمكن أن تحسب ساعات العمل العادية على أساس أسبوعي أو على أساس المتوسط في فترة استخدام معينة. كم لا يدخل ضمن هذا التعريف العاملين طيلة الوقت المتأثرين بالبطالة الجزئية أي بتخفيض جماعي أو مؤقت لساعات العمل، لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية. لقد أنتشر هذا النوع من

<sup>1</sup> د. فريدمان وب. نافيل - رسالة في سوسولوجيا العمل - ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 1985، ص 11-12.

<sup>2</sup> العايب عبد الرحمان، البطالة و إشكالية التشغيل، برنامج التعديل الهيكلي، حالة الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005، ص 7.

العمل و أصبح يستوعب الجزء الأكبر من الأفراد كأصحاب الأجر الضعيف والعمال الغير المؤهلين

## 1 POPULATION FRAGILE

**2- عقد العمل** حسب النظرية التقليدية التي ترى أن عقد العمل ما هو سوى عقد تأجير خدمات على أساس

إن قوة العمل ماهي سوى سلعة مثل باقي السلع الأخرى التي يمكن أن تكون محل إيجار من قبل العامل إلى صاحب العمل انطلاقا من مبدأ حرية التعاقد بين الأطراف أي مبدأ قانون السوق دون إعطاء أي قيمة للجانب الإنساني والاجتماعي للعامل. إن في حقيقة الأمر يعد هذا التعريف انتهازي تعسفي يساعد على زيادة استغلال أصحاب العمل للظروف التي يعيشها العمال والبطالين, ليفرضوا عليهم شروط التعاقد مما يجبر العمل التنازل على حقوقه. و من هنا يظهر التناقض الفكر الرأسمالي مع حرية إبرام العقد, لهذه الأسباب يتحتم على الدولة أن تفرض سلطتها بسن القوانين والأحكام تحد من حرية إبرام العقد لاسيما في بعض الجوانب الحيوية في العقد ( كتحديد الأجر الأدنى و علاقات العمل... الخ) ساهمت هذه الظروف في بروز أنصار الفكر الاجتماعي الاقتصادي الحديث الذي يتبنى الجانب الإنساني للعامل في عقد العمل. إن هذا المفهوم الجديد للعمل أكثر شمولية وأكثر اتساع في تحديد علاقات العمل لأنه يوفر الحماية للطبقة العاملة.<sup>2</sup>

## 3- سن الدخول والخروج من العمل:

يختلف سن الدخول و سن الخروج من العمل من بلد إلى آخر، إلا أن المعيار الأهم هو المعمول به من طرف منظمة العمل الدولية ما بين 16-60 سنة. و تتراوح هذه الحياة العملية حاليا بين 20 إلى 60 سنة في أغلب الحالات, وهذا يعتبر كمكسب اجتماعي حيث ترتفع مع هذا مدة الحياة الدراسية.

## 4 - علاقة العمل بالتنمية والاستثمار و التشغيل:

**4-1 علاقة العمل بالتنمية:** يرتكز مفهوم التنمية الاقتصادية على نمو الناتج الوطني مصحوب بزيادة متوسط الدخل الحقيقي للفرد من خلال تغير في هيكل الدخل وفي هيكل الإنتاج. فنوعية السلع والخدمات المقدمة. قصد تحسين نوعية الحياة<sup>3</sup> و على هذا الأساس فإن التنمية الشاملة تراعي البعدين الاقتصادي والاجتماعي من خلال التنمية البشرية و تنوع الخيارات أمام الفرد لضمان متطلبات الحياة .

## 4-2 علاقة العمل بالاستثمار:

يساعد الاستثمار على ضمان استغلال الأمثل للموارد المتاحة بما في ذلك الموارد البشرية . بالتالي فإنه يرفع من مستوى التشغيل و يمتص جزءاً من البطالة

## 4-3 علاقة العمل بالتشغيل:

غالباً ما يتداخل مفهوم العمل (travail) و التشغيل (emploi)، و يعود الاختلاف أساساً إلى الفترة المرجعية التي يقاس فيها حجم الثاني، و إلى اعتبارات تتعلق بالعائد المادي، كما أن عدم العمل لا يتوافق كلياً مع البطالة. فالتشغيل يقود بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية و القوى العاملة لأن

<sup>1</sup> www.worldbank.org ; travail en temps patial

<sup>2</sup> احمد سليمان - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. علاقات العمل الفردية - د.م.ج. الجزائر 1992. ص66

<sup>3</sup> د.عبد القادر محمد عبد القادر عطية الاتجاهات - الحديثة في التنمية. الدار - الجامعية. 1999. ص 17-18

اهتمامه ينصب على هذه الفئة تحديدا من حيث اشتغالها، بطالتها، توزيعها في ميدان الشغل... الخ. وقد يعني التشغيل استخدام جزء من العمل الاجتماعي \* لمنصب عمل\* أو تنظيم أو استخدام قوة عاملة على أحسن وجه<sup>1</sup>. وبالمقابل يتطابق مفهوم التشغيل مع التوظيف إذ يرتبط كل منهما بالمنصب المالي واشتغال المنصب الشاغر. ويرتبط التوظيف أساسا بالوظيفة التي يوفرها. والتي تعني بدورها مجموع ما كلف به العامل من مهام وأعمال استناد إلى خصوصية المنصب. وما يتطلبه من مؤهلات. أما العمل فيبقى في إطاره الاجتماعي الواسع مصدر للثروة والمنفعة.

## 5- قوة العمل:

يشير هذا المفهوم إلى أولئك القادرين من الناحية الصحية والبدنية على العمل وتبلغ أعمارهم بين 15 سنة فأكثر ذكورا وإناثا، سواء أكانوا ضمن المشتغلين أو المتعطلين، وهذا التعريف يخرج بالطبع جميع المستحقين بالمراحل الدراسية والقائمين بالأعمال المنزلية وغير القادرين على العمل والمحالين على التقاعد أو غير المشتغلين ولا يبحثون عن عمل وليس لديهم الاستعداد للعمل<sup>2</sup>.

أي أن قوة العمل تشمل جميع السكان الناشطين اقتصاديا (...)، و يقسم الإطار السكاني للأفراد الذين تتجاوز أعمارهم الحد الأدنى اللازم لقياس السكان الناشطين اقتصاديا إلى ثلاث فئات مستقلة عن بعضها<sup>3</sup>:

- سكان يعملون.

- سكان متعطلين.

- سكان ليسوا ضمن قوة العمل.

و من فئتي السكان الذين يعملون و المتعطلين معا تتألف قوة العمل أو السكان الناشطون في الوقت الراهن.

## 6- سوق العمل:<sup>4</sup>

هي المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل و شراؤها، و بالتالي تسعير خدمات العمل. ويمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل التي تحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف<sup>5</sup>.

## 1-6 الطلب عن العمل: إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن

المنتج. إن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها،

<sup>1</sup> .. زويتير الطاهر. إشكالية التشغيل في الزراعة. رسالة ماجستير. ك.ع. الاقتصادية. جامعة الجزائر. 97/96. ص26

<sup>2</sup> الأخصر عزي، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة العلوم الاجتماعية (الجنوب)، جامعة المسيلة، العدد 26، يناير 2006، ص3.

<sup>3</sup> د. نادر مريان، و آخرون، دليل مؤشرات سوق العمل، مرجع سابق الذكر، ص 7. <http://www.elmanar.jo/>

<sup>4</sup> نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997 ص 11- 15

<sup>5</sup> أ. نعمة الله نجيب إبراهيم-المرجع السابق، ص 11

لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق . بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

**6-2 عرض العمل:** بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال أو (العائلات)، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور والتكاليف يتم تحديد ظروف عرض العمل.

**6-3 توازن سوق العمل:** يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه، وفي حالة تساوي هذين الأخيرين يتحقق التوازن في سوق العمل.

و تمتاز سوق العمل بعدد من الخصائص و هي أن خدمات العمل توجر و لا تباع و لا يمكن فصلها عن العامل. و ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجز) في تفسير قرارات العرض و الطلب و الحركة<sup>1</sup>. ويتحدد نتيجة لنشاط السوق عدد من العناصر كالتشغيل و البطالة و الأجور و الهجرة و التعليم. ونظرا لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل و المنافسة بينها فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك و قرارات الآخرين (مثل الرواتب، مزايا العمل، التعليم، المهارات، ...). ونذكر من أطراف السوق و محركها<sup>2</sup>:

- العمال و الراغبين في الحصول على عمل مهما كانت مهاراتهم و خصائصهم.
- ذوي الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع و خدمات في مشروعاتهم.
- التنظيمات العمالية التي تعمل على تحديد الأجور و إيجاد فرص العمل و تحسين شروطه لأعضائها.
- التنظيمات المهنية و منها تنظيمات أرباب العمل.
- الجهات الحكومية باعتبارها رب عمل و كذلك باعتبارها الحكم بين فئات العرض و الطلب و بما تسنه من تشريعات و ما تجريه من دراسات أو ما تتخذه من سياسات اقتصادية، اجتماعية أو مالية... الخ، لتنظيم سوق العمل و حركته.

و يعتبر سوق العمل عنصرا هاما يمول المؤسسات بما تحتاجه من قوة عمل اعتمادا على نظام المعلومات السائد و الذي يخصص حجم للقوى العاملة الراغبة في العمل و المستعدة له خلال فترة زمنية معينة وفقا للشروط التالية<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2003، ص4.

[www.arab-api.org](http://www.arab-api.org)

<sup>2</sup> حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، مرجع سابق الذكر، ص4.

<sup>3</sup> العايب عبد الرحمان، البطالة و إشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي، مرجع سابق الذكر، ص36.

1) وضع معايير ثابتة و دقيقة تحدد وضعية العامل و مدى استعدادده للعمل حسب قدراته الفكرية و الفيزيولوجية، ثم تأتي عملية جمع البيانات، ترتيبها و تصنيفها تبعا لمجموعة من المعايير مثل: السن، الجنس، التخصصات، المهارات و المؤهلات الحالية و المستقبلية.

2) إحصاء حجم العمالة الضروري و المتاح من خلال إحصاءات تقوم بها الهيئات و الإدارات المختصة في ذلك و التي تختلف باختلاف الدول و التشريعات المعمول بها.

7- مؤشرات سوق العمل : من بين المؤشرات الرئيسية لسوق العمل التي يعتمد عليها المكتب الدولي للعمل مايلي<sup>1</sup>:

- معدل المساهمة في قوة العمل
- التشغيل الاجمالي للسكان
- حالة التشغيل
- التشغيل حسب القطاع
- العمالة لبعض الوقت
- ساعات العمل الاسبوعية
- التشغيل في القطاع النظامي
- البطالة
- بطالة الشباب
- البطالة طويلة الأمد
- البطالة حسب التحصيل التعليمي
- معدل عدم النشاط
- التحصيل التعليمي و محو الأمية
- الرقم القياسي للأجور في الصناعات التحويلية
- الرقم القياسي للكسب و أجور الوظائف
- تكلفة التعويض بالساعة
- إنتاجية العمل و تكلفة وحدة العمل
- تدفقات سوق العمل
- توزيع الدخل و الفقر
- نقص الاستخدام المتعلق بالزمن

<sup>1</sup> حسن الحاج. مؤشرات سوق العمل. المرجع سابق الذكر. ص 17



## المطلب الثاني : التشغيل:

**1:تعريف:** يقصد به كذلك هو النشاط الإنساني المبذول عن وعي وقصد ويترتب عليه خلق أو زيادة المنفعة

فالنشاط أو المجهود المبذول، و حتى يكون عملا بالمعنى الاقتصادي يجب أن تتوفر فيه أربعة عناصر هي:

- أن يكون بشري (إنساني)، أي أن عمل الحيوانات أو الآلات لا يعتبر عملا بالمعنى الاقتصادي.
- أن يكون اختياري، وبذلك فإن عمل العبيد لا يعتبر عملا بالمعنى الاقتصادي.
- أن يكون عن وعي وقصد وبذلك فإن عمل الهواية والتسلية لا يعتبر ضمن العمل المعتبر عنصر من عناصر الإنتاج.

- أن يترتب عليه خلق أو زيادة المنفعة، بالتالي فإن السيدة التي تعمل في البيت لا تعتبر عملها بالمعنى الاقتصادي.

و طبقاً 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". أن التشغيل يشمل جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل، و ممن يبحثون جدياً عن العمل و ذلك خلال فترة الإسناد<sup>1</sup> التي يشمل الأصناف التالية:

## 2:أصناف التشغيل:

### • التشغيل المأجور<sup>2</sup>:

- شخص في حالة عمل أثناء الفترة المرجعية: أي شخص قام بعمل مقابل أجره أو راتب.
- الأشخاص المشتغلين لكن غير عاملين: هم الذين قاموا سابقاً 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 مؤقتاً ليسوا في عمل لأسباب خاصة.

• الأشخاص الغائبون مؤقتاً على أعمالهم لأسباب: صحية، حوادث، عطل،...

• الموظفون و الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص.

• الإعانات العائلية.

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

<sup>2</sup> Collection statistique, N° 27, ONS, Alger.

• التكوين: الخاص بالأشخاص و عموما الشباب الذين يتعلمون حرف و يحصلون على أجور من أجور ذوي الاختصاص.

### 3 - طبيعة التشغيل: و توجد أربع تصنيفات لقياس الحالة العملية (طبيعة التشغيل) للفرد و هي<sup>1</sup>:

(a) **مستخدم بأجر:** و هو الفرد الذي يعمل لدى مؤسسة أو لدى فرد آخر مقابل أجر نقدي أو عيني، سواء كان هذا الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر، و سواء حساب الأجر حسب الإنتاج أو العمولة أو بأي أسلوب آخر. و يندرج تحت ذلك العاملون لدى الأسرة بأجر.

(b) **صاحب عمل:** و هو الشخص الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو يملك جزءا منها، أو في مهنة أو تجارة و يعمل تحت إشرافه مستخدمون آخرون بأجر نقدي أو عيني.

(c) **يعمل لحسابه:** و هو الشخص الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو يملك جزءا منها أو في مهنة أو تجارة و لا يعمل تحت إشرافه مستخدمون آخرون بأجر نقدي أو عيني.

(d) **يعمل لدى الأسرة دون أجر:** هو الشخص الذي يعمل لدى الأسرة أو أحد أفرادها دون أن يتقاضى أجرا نقديا أو عينيا، وحتى و إن تقاضى مكافأة رمزية.

بعد التطرق إلى التشغيل و سوق العمل يكون لزاما علينا أن نتحدث عن البطالة

### المطلب الثالث: البطالة:

#### 1- تعريف:

يمكننا أن نتساءل في البداية عن تعريف العاطل؟ أو بالأحرى ما هي البطالة؟ إن المفهوم المتداول يعتبر أن العاطل العمل هو من لا عمل له، لكن هذا المفهوم غير دقيق بحكم وجود أشخاص في المجتمع لا يمكن إدراجهم ضمن هؤلاء كالأطفال والمرضى والعجزة وكبار السن والمحالون على التقاعد والطلبة وغير القادرين عن العمل أو من لا يبحثون عن العمل بسبب الإحباط أو لأنهم بلغوا درجة من الثراء والغنى، والأشخاص الذين يتوفرون على عمل ولكنهم يبحثون عن عمل آخر أحسن، وكذا المشتغلين بشكل مؤقت. فكل هؤلاء لا نجدهم مدرجين ضمن الإحصائيات الرسمية باعتبارهم عاطلين عن العمل<sup>2</sup>.

فالعاطل عن العمل "هو القادر عن العمل وراغب فيه و يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى". و هناك تعاريف كثيرة للبطالة حسب المدارس الفكرية و النظرية المختلفة. أما التعريف الشائع حاليا هو الذي تعمل به منظمة العمل الدولية.

<sup>1</sup> د. نادر مريان، و آخرون، دليل مؤشرات سوق العمل، مرجع سابق الذكر، ص 12. <http://www.elmanar.jo/>

<sup>2</sup> درمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: -المرجع السابق- ص 458

## 1-1 تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:

تكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، و وجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية<sup>1</sup>:

✓ بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

✓ متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.

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

1) أن يكون الفرد بدون عمل: أي لم يكن يعمل بأجر أو لدى الأسرة أو للحساب الخاص، كما هو محدّد في التعريف الدولي للعمالة. إن تعبير بدون عمل يعني انعداماً تاماً للعمل، أي عدم القيام بأي عمل أثناء الفترة المرجعية. لذا، فإن الشخص يعتبر بدون عمل إذا لم يكن قد عمل على الإطلاق أثناء الفترة المرجعية (و لا حتى لساعة واحدة)، و لم يكن غائبا عن العمل بصفة مؤقتة على النحو المحدّد في تعريف العمالة<sup>2</sup>.

2) أن يكون الفرد متاحاً للعمل في الوقت الراهن: أي أنه متاح للعمل بأجر، أو للعمل للحساب الخاص خلال الفترة المرجعية. أما بالنسبة لمعيار الإتاحة، فإن الإتاحة تعني أن الشخص يجب أن يكون قادراً و مستعداً للعمل إذا توافرت له الفرصة، مع مراعاة وجود فترة (أسبوعين)، وذلك لأنه ليس من المتوقع أن يكون كل فرد ممن يبحثون عن عمل قادراً على البدء في العمل فوراً، و بمجرد عرضه عليه. و يهدف هذا المعيار أيضاً إلى استبعاد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، المسؤولية العائلية... الخ). فالأسس التي تحكم مفهوم العامل المتاح تتمثل في<sup>3</sup>:

- الاستعداد و الرغبة في العمل مع بلوغ سن العمل دون أن يكون له منصب شغل.
- خريجي مراكز التعليم و التكوين و كذا العمال المسرحين نتيجة لتغيرات هيكلية في الاقتصاد.
- الأفراد الذين يشغلون منصب عمل و يتطلعون إلى منصب عمل أفضل يتناسب و مؤهلاتهم و قدراتهم و طموحاتهم، بالإضافة إلى العمال المتقاعدین الراغبين في الدخول إلى سوق العمل... الخ.
- و بالتالي فإن الأفراد الذين لا تتوافر فيهم هذه الشروط لا يصنفون ضمن القوى العاملة المتاحة مثل: الذي انسحبوا من دون قيد أو شرط من سوق العمل، أو الذين وجدوا وظيفة تتلاءم و قدراتهم، أو الذين استفادوا من عقود عمل غير قابلة للفسخ في الأجل القصير. و الذين مازالوا في طور التكوين أو لأداء الخدمة الوطنية.

<sup>1</sup> Bureau International du Travail, La normalisation international du travail, (nouvelle série 53, GENEVE, 1953), pp48-49.

<sup>2</sup> د. نادر مريان، و آخرون، دليل مؤشرات سوق العمل، مرجع سابق الذكر، ص 24. <http://www.elmanar.jo/>

<sup>3</sup> العايب عبد الرحمان، البطالة و إشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي، مرجع سابق الذكر، ص 27.

3) أن يكون الفرد باحثا عن العمل: أي أنه اتخذ خطوات محدّدة من فترة قريبة للبحث عن عمل بأجر، أو عمل للحساب الخاص. و لا يعتمد على ما إذا كان العمل المطلوب يقع ضمن الحدود الوطنية أو خارجها. و يشمل البحث عن عمل، اتخاذ خطوة واحدة على الأقل من الخطوات التالية: التسجيل في المكاتب العامة للتوظيف، تقديم طلبات إلى أرباب العمل، نشر إعلانات في الصحف، ... الخ<sup>1</sup>.

## 1-2 تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات ONS:

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية<sup>2</sup>:

- ✓ أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 سنة وبين 64 سنة).
- ✓ لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، و نشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- ✓ أي يكون في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

لكن العاطل عن العمل، هل تحكّمه فترة عمرية معينة وخارج هذه الفترة لا يمكن إدراجه في خانة العاطلين؟ فالمعطل هو القادر على العمل والراغب فيه بغض النظر عما إذا كان يبحث عنه أو لا يبحث عنه. و هنا يجب الإشارة إلى نوع من البطالة ألا و هي البطالة المحبّطة (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 يوفّقوا فقد تخلّوا عنه، و قد يكون عدد هؤلاء كبيرا. إن الإحصاءات الرسمية لا تعير هؤلاء اهتمام لأنهم ليسوا من الباحثين عن العمل كما أنّها لا تأخذ يعن الاعتبار:

- العمال الذين يتعطلون موسميا، ولكنهم خلال فترة إعداد مسح البطالة كانوا يعملون، و نجد هؤلاء بشكل واضح في القطاع الزراعي حيث يعملون لبعض الوقت أيام الحصاد أو في أوقات الخدمة المكثفة للأرض، و يضلّون في حالة بطالة طوال السنة، و تتشابه مع هؤلاء حالة الذين يعملون في قطاع السياحة في أوقات معينة من السنة.
- العمال المشتغلون في الأنشطة الهامشية، و غير المستقرة، و غير المضمونة و ذات الدخول المنخفضة جدا كالباعة المتجولون... فهؤلاء يتعرضون للكثير من المشكلات و المتاعب جراء هشاشة الشغل والأجر.

<sup>1</sup> د. نادر مريان و آخرون، دليل مؤشرات سوق العمل، مرجع سابق الذكر، ص 25.

<sup>2</sup> L'Office Nationales des Statistiques, l'emploi et le chômage, (données statistiques, n° 226, édition ONS), Algérie, 1995 ? pp8.

فإذا ما أردنا احتساب كل الأشخاص الذين يستبعدون عن إحصاءات معدلات البطالة بينما هم يتوفرون على كل الصفات التي تدخلهم في هذه الخانة وقمنا بإضافتهم إلى الأرقام المعطاة فسيرتفع العدد بدون شك ليصل إلى حوالي الضعف.

## 2- معدل البطالة:

إن حساب عدد العاطلين ومستوى البطالة الإجمالي يقدم مؤشراً غير دقيق لمدى انتشار هذه الظاهرة، ولهذا فإنه عموماً يتم استعمال معدل البطالة عموماً كمؤشر حقيقي لتقييم هذه الظاهرة، حيث يقيس نسبة العاطلين للقوة العاملة، وهو مؤشر نسبي محصور بين الصفر و المائة ويسمح بالمقارنة عبر الزمان والمكان. ويعبر عنه رياضياً بالصيغة التالية<sup>1</sup>:

$$U_n = \frac{U}{U + E} \times 100 = \frac{U}{LF} \times 100$$

حيث U عدد العاطلين حسب التعريف المستعمل، E عدد المشتغلين. حيث أن LF يمثل مجموع الأشخاص في سن العمل يشتغلون أو يبحثون عن عمل. ويمثل معدّل البطالة النسبة المئوية المتعطلين عن العمل على إجمالي قمة العمل ضمن الفترة المرجعية لمن هم في سن العمل. ويمكن صياغتها أيضاً كما يلي

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد الأشخاص المتعطلين}}{100 \cdot \text{إجمالي عدد الأشخاص ضمن قوة العمل}}$$

بالرغم من مشاكل قياس وتفسير معدل البطالة، فإنه يبقى أفضل مؤشر لمقارنة أداء سوق العمل. لكن لا بد من قراءة الأرقام بحذر. إن معدل البطالة داخل البلد الواحد هو عبارة عن متوسط لا يعبر عن اختلاف التجانس، حيث أن مجموعات السكان لها معدلات بطالة مختلفة ومتفاوتة لعدة أسباب، فالبطالة غير موزعة بالتساوي بين هذه المجموعات، وعليه فإنه من الواجب معرفة ما هي هذه المجموعات التي تتأثر بالبطالة أكثر من غيرها. و يجب دراسة توزيع البطالة حسب السن والجنس والعرق والمناطق (حيث تظهر الاختلافات بين النساء والرجال)، بطالة الشباب والتي وقد تتناقص إذا ما كان نظام التدريب فعالاً في البلد.

<sup>1</sup> د. بلقاسم العباس، تحليل البطالة، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، أبريل 2006، ص3. [www.arab-api.org](http://www.arab-api.org)

إن أهم مصدر لبيانات هذا المؤشر هو المسوح الأسرية، و يمكن الاستفادة من السجلات الإدارية المتعلقة بهذا الموضوع مثل مكاتب العمل و التأمينات الاجتماعية و الضمان الاجتماعي و النقابات، و غيرها من المؤسسات التي تعني بشكل خاص بالمتعطلين عن العمل. و نظرا لأهمية هذا المؤشر تقوم الكثير من الدول بإجراء مسوحات ميدانية لهذا الموضوع بشكل دوري قد يكون سنويا، أو نصف سنوي، أو شهري. و يكتسب هذا المؤشر أهمية خاصة لكونه الجزء المكمل لقوة العمل، حيث أن قوة العمل تشمل العاملين و المتعطلين، كما أنه يعتبر أحد مقاييس أداء سوق العمل. فالبطالة تشكل أحد مظاهر الهذر في استعمال الموارد البشرية و هي مكلفة بأشكال مختلفة للفرد و الأسرة و المجتمع. (... ) و ثمة مكاسب محدودة من البطالة قد تأتي من خلال توجه المتعطل على مزيد من تكوين رأس المال البشري أو إعادة توجيهه، و لكن هذه المنافع لا تعوض جملة التكاليف الناجمة عن البطالة. كما أن هذه الظاهرة أخذت تصيب شرائح عديدة من حملة الشهادات<sup>1</sup>.

**3-مدة البطالة<sup>2</sup>:** إن طول فترة البطالة يختلف من فرد إلى آخر نتيجة لعدة عوامل منها: 1-تكلفة البحث و الانتظار فكلما ارتفعت هذه التكلفة كلما كان الفرد العاطل أكثر استعدادا لقبول أعمال ذات منفعة أقل.

2-الثروة: فإذا كان العامل يملك ثروة كبيرة كان قادر على تحمل أعباء البطالة و أكثر تمسكا بالبحث عن العمل الأفضل و هذا ما يؤدي إلى إطالة الفترة المتوقعة للبطالة.

3-تكلفة المصاريف لتغطية الاستهلاك. كلما كانت أكثر ازداد العبء في استمرار البطالة. و بالتالي تقل فترة البحث عن العمل

4-خصائص دالة منفعة العامل: فهذه الدالة تختلف من فرد إلى آخر. و بالتالي تختلف منفعة العامل الأمثل بالمقارنة بمنافع الأعمال الأخرى، و من عامل إلى آخر. فإذا كان الفرق بينهما صغيرا. فهذا يدفع العامل إلى الموافقة على العمل بعد فترة وجيزة طالما أن العمل المعروض لا يقل أهمية من العمل الأفضل. و العكس صحيح.

5-يمكن إضافة سببا خامسا يشترك فيه كل الأفراد العاطلون، وهو مستوى النشاط الاقتصادي و ما يمتاز به من انكماش أو انتعاش.

إن طول فترة البطالة يؤثر سلبا على معدل البطالة الإجمالي و إيجابا على معدل الأجر نتيجة الانتقال إلى أعمال أفضل.

<sup>1</sup> د. نادر مريان و آخرون، دليل مؤشرات سوق العمل، مرجع سابق الذكر، ص 27.

<sup>2</sup> د. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحيطة منها خلال عقد التسعينيات. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا - العدد الاول ص 150

#### 4- أنواع البطالة

يمكن تقسيم البطالة إلى عدة أنواع حسب أسباب حدوثها، فبعض الأنواع أقل عرضة للمناظرة من

الناحية النظرية. و تتمثل في:

أ) **البطالة الاحتكاكية:** تظهر هذه البطالة نتيجة لحركية أسواق العمل و نعي بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من و إلى داخل سوق الشغل نتيجة التغيرات التي تطرأ على النشاط و المتغيرات الاقتصادية و في نفس الوقت عدم تدفق المعلومات بالصورة المثلى. ففي كل فترة يكون هناك داخلون إلى سوق العمل بحثا عن عمل و هناك عاملون و عاطلون خارجون من هذه السوق، حتى في حالة ثبات حجم القوى العاملة. حتى داخل القوى العاملة نفسها هناك بعض الناس يتركون أعمالهم الحالية لبيحثوا عن عمل جديد. إن عملية بحث العمال عن الوظائف و بحث أصحاب الأعمال عن العمال تأخذ وقتا. زيادة على ذلك فإن التقلبات العشوائية للطلب تتسبب في وقف بعض المنشآت لعمالها و بحث منشآت أخرى عن عمال جدد و التوفيق بين عارضي العمل و طالبي العمل تأخذ بعض الوقت<sup>1</sup>.

ب) **البطالة الهيكلية:** يظهر هذا النوع من البطالة في منطقة معينة عندما تؤدي التغيرات في أنماط الطلب إلى عدم التوافق بين المهارات المطلوبة و المعروضة فيها، أو عندما تتسبب هذه التغيرات في عدم التوازن بين المطلوب و المعروض من العمال فيما بين المناطق المختلفة و إذا كانت الأجور مرنة، و كانت تكاليف الانتقال بين الوظائف معينة أو الانتقال بين المناطق المختلفة<sup>2</sup>.

ج) **البطالة الدورية:** جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية وهي التقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري والاقتصادي في القطر وقد وجد خلال التاريخ الاقتصادي لأوروبا والولايات المتحدة أن أهم سبب للبطالة الواسعة هو الانتقال والتحول من الازدهار والرواج إلى حالة من الركود والكساد، وأن ذلك كان يحصل بين فترة وأخرى ولذلك سميت بالدورية وتوصف هذه البطالة أيضا باسم بطالة النقص أو العجز في الطلب.

د) **البطالة الموسمية:** و تسمى أيضا بالبطالة الجزئية و هي تصف حالة الأفراد الذين يعملون في مواسم معينة و لا يعملون في مواسم أخرى. واسمها يدل عليها، ذلك أن بعض القطاعات من النشاط الاقتصادي تتسم بطبيعة موسمية كالزراعة والبناء والتشييد والسياحة وما شابه ذلك فإذا انتهى الموسم توقف النشاط وانقطع الطلب على العمل.

هـ) **البطالة المقنعة:** تعبر عن الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة وجودها في أعمال أو وظائف يتقاضون عنها أجورا لكن إسهامهم في إنتاجية العمل تكاد تكون معدومة، وهذه البطالة المقنعة عرفتها المؤسسات الجزائرية، التابعة للقطاع العام والتي كانت لا تشتغل إلا في حدود 50% - 55% من الطاقات

<sup>1</sup> البشير عبد الكريم، محددات البطالة: دراسة اقتصادية قياسية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 186.

<sup>2</sup> علي عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية-تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 22.

الإنتاجية النظرية، وما نجم عن ذلك من زيادة في التكاليف الثابتة للمؤسسات وارتفاع تكاليف المنتجات وسعر التكلفة، وعدم قدرة تنافسيها في السوق المحلية أو الإقليمية أو الدولية، وهكذا وجدت البلاد رغم بعض النتائج الإيجابية نفسها في الحلقة المفرغة للتبعية وزيادة الضغوطات الاجتماعية بفعل نقص ثقافة المؤسسة والمجتمع و غياب الرشادة الاقتصادية و المردودية<sup>1</sup>.

(و) **البطالة السافرة:** و تتمثل في وجود أفراد قادرين على العمل و لا يشغلون أية وظائف، و بالتالي، يكون وقت العمل بالنسبة لهم صفراً، و إنتاجيتهم صفراً. و تمثل البطالة السافرة أكثر أشكال البطالة ذيوعا بوصفها الصورة الواضحة للبطالة<sup>2</sup>.

(ز) **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 لا بد من إضافة معدل البطالة لهؤلاء إلى المعدل الرسمي (...). و كلما كان معدل البطالة مرتفعا، كلما كان وزن البطالة المحبطة في البطالة الكلية كبير<sup>3</sup>.

## 5- قياس البطالة:

إن الهدف الرئيسي من قياس البطالة هو الحصول على مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع العمل. ذلك أن ارتفاع مستوى البطالة يعني أن فرص العمل محدودة وأن كثيرا من الناس لا يجدون عملا، أي أن الاقتصاد في جملته لا يعمل كما ينبغي. ولا شك أن مستوى البطالة، أو معدل البطالة، محسوبا لفئات العاملين المختلفة ومختلف أنواع البطالة، ينطوي على فائدة في دراسة تركيب السكان العاطلين وفي تحديد الفئات الفرعية التي تلقى اهتماما خاصا من المجتمع. كالعاطلين لمدة طويلة، وأرباب الأسر العاطلين، والشباب العاطلين، والأشخاص الذين يمرون بفترات متكررة من البطالة، والعاملين في بعض الصناعات والمهن المهددة بالتوقف<sup>4</sup>.

يتم حساب عدد العاطلين في معظم البلدان المتقدمة<sup>5</sup> انطلاقاً من سجلات المستفيدين من "تعويضات البطالة" التي تقدمها الحكومة للعاطلين. من مزايا هذه الطريقة أنها تقدم تقديراً سريعاً وغير مكلف لعدد العاطلين،

<sup>1</sup> الأخضر عزى، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مرجع سابق الذكر، ص 5.

<sup>2</sup> علي عبد الروهاب نجما، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية-تطبيقية، مرجع سابق الذكر، ص 17.

<sup>3</sup> البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلي و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة شمال أفريقيا، العدد 1، 2004، ص 168.

<sup>4</sup> محمد اليميني، سوق العمل و الفقر في اليمن، منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية، تركيا و إيران (ERF)، 1997، ص 7.

[www.erf.org.eg/html/Mohamed\\_Al-Maitami.doc](http://www.erf.org.eg/html/Mohamed_Al-Maitami.doc)

<sup>5</sup> توجد بين الدول إختلافات في طرق قياس معدل البطالة ناجمة عن عوامل أهمها: تغيرات حدود سن العمل في تحديد القوى العاملة، المدة المعيارية للبحث عن العمل، معايير البحث عن العمل، معالجة وضع الأفراد المطرودين مؤقتاً من العمل والمتوقع إعادة إدماجهم، الباحثين عن العمل لأول مرة، خاصة مغادري المدارس، برامج تدريب العاطلين. و يحسب معدل البطالة عادة من بيانات مسح القوى العاملة.



ولكن من عيوبها أنها لا تقدم قياساً دقيقاً لعدد العاطلين، حيث أنه توجد قيود متعددة على الاستحقاق إضافة إلى أنه من بين المستفيدين يوجد عدد يرفض عروض العمل وكذلك عدم البحث عن العمل بصفة ديناميكية، وبالتالي فإن هذه الطريقة تتجه نحو تضخيم أعداد العاطلين. وبالمقابل فإن هناك عدة شرائح من المجتمع ليس لهم الحق في العمل ويبحثون عنه ويتم استثناءهم من عداد العاطلين. أما الطريقة الثانية لقياس البطالة فإنها تتمثل في إجراء بحث بالعينة أو بحث العمالة بالعينة حيث يتم سحب عينة عشوائية من المجتمع وطرح سؤال على أفرادها في ما يخص أوضاعهم المهنية وإذا ما كانوا مستعدين للعمل و يبحثون عن وظيفة، وما هي الخطوات التي تم إجراؤها في هذا السياق. و تحبذ منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية هذه الطريقة، وحسب هذه الطريقة فإنه يمكن تضمين الأفراد بدون عمل مأجور والمستعدون للعمل و يبحثون عنه في الأسابيع الأربعة الماضية، أو ينتظرون الانطلاق في العمل كانوا قد حصلوا عليه، ضمن قائمة العاطلين.

### 1-5 القياس النظري لبعض أنواع البطالة<sup>1</sup>:

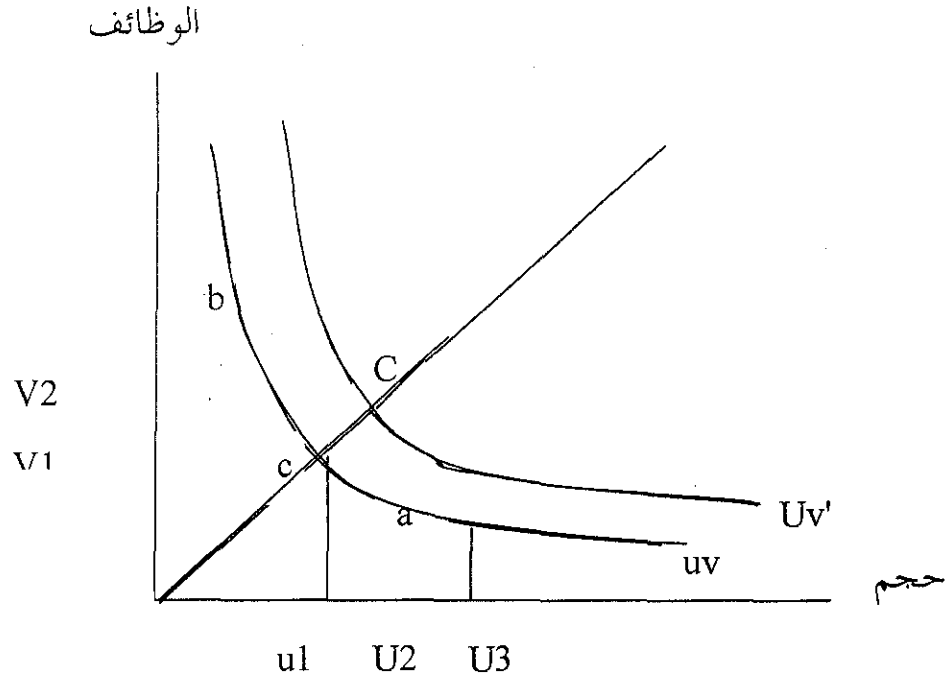
إن أنواع البطالة يمكن قياسها بيانياً أو رياضياً كما سيأتي:

بيانياً: نرسم العلاقة بين حجم البطالة و الوظائف الشاغرة خلال عدة فترات زمنية. إن النظرية الاقتصادية تبين أن العلاقة عكسية بين المتغيرين السابقين. بمعنى إذا كان حجم البطالة مرتفعاً فإن الوظائف الشاغرة تكون قليلة و العكس صحيح و السبب في هذه العلاقة أن الاثنين مرتبطين بمتغير ثالث إلى وهو الطلب الكلي الفعال أي إذا زاد هذا الأخير فإن البطالة تنقص و الوظائف الشاغرة تزداد و العكس صحيح. كما أن المنحنى هذه العلاقة محدد اتجاه نقطة الأصل و يكون على الشكل التالي.

<sup>1</sup> د. البشير عبد الكريم. تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينيات. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا - العدد الاول ل ص 157 -

c

الشكل (03): العلاقة بين البطالة و الوظائف الشاغرة



**المصدر:** . د. البشير عبد الكريم. تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينيات - مجلة اقتصاديات شمال افريقيا - العدد الاول - ص 160

إن المنحنى (UV) محدب اتجاه نقطة الأصل لان إذا كان في أعلى المنحنى (النقطة b) فإن الطلب الكلي يكون مرتفعاً وحجم البطالة منخفض. فأى زيادة في الطلب الفعال تؤدي إلى زيادة كبيرة في الوظائف الشاغرة و لكن البطالة تنقص بنسب اقل نظراً للزيادة في الانتقال بين الوظائف ودخول الأفراد الغير مشاركين في سوق العمل إلى القوى العاملة. كما ينقص البطالين و المؤهلات اللازمة لملأ الوظائف الشاغرة (البطالة الدورية تنقلص إلا أن كل من البطالة الاحتكاكية و الهيكلية تزداد و تحد من الانخفاض في معدل البطالة الإجمالي). أما اذا كنا أسفل المنحنى (النقطة a) فيحدث العكس. أي أن الطلب الكلي يكون منخفضاً و حجم البطالة مرتفعاً. فأى انخفاض في الطلب الكلي يؤدي إلى انخفاض الشواغر ولكن بمعدلات اقل من الزيادة في حجم البطالة وهذا راجع إلى عدة عوامل :

- عادة ما تتطلب الشواغر مهارات عالية أو تتصف بأنها أعمال غير مرغوب فيها في حالة البطالة الحادة. تنقلص حركة اليد العاملة في هذه الظروف و يكون نتيجة ذلك انخفاض الشواغر بكميات قليلة وقليلة جداً.
- وزيادة طول فترة البحث عن العمل التي تؤدي إلى زيادة حجم البطالة الهيكلية رغم قلة الحركة بين

الوظائف (تنقلص البطالة الاحتكاكية) و العلاقة التالية توضح ذلك:  $U = I_u D_u$ . بحيث:

U- عدد العاطلين

-  $I_{ii}$  : عدد فترات البحث خلال السنة (عدد العاطلين في لحظة أو

أخرى من الزمن).

-  $D_{ii}$  : طول فترة التعطل.

ادن المنحنى يعبر عن حجم الطلب الكلي و بالتالي يعبر عن حالة الظرفية للاقتصاد ما. فإذا انتقلنا على طول المنحنى (UV) مع الزمن . يكون تغير معدل البطالة ناتج عن البطالة الدورية فقط لان البطالة الاحتكاكية و الهيكلية ثابتة و مساويا إلى (OUI). أي عند النقطة C يكون حجم البطالة مساويا إلى حجم الوظائف الشاغرة (يكون سوق العمل متوازنا) و بالتالي هذا المستوى يعبر عن مستوى البطالة الاحتكاكية و الهيكلية (يوجد وظائف شاغرة و لا يمكن ملؤها نظرا لانتقال العمال بين الوظائف و نقص المعلومات عن السوق كما أن بعض الوظائف تتطلب تأهيلا يفتقد عند العمال العاطلين).

عن طريق الأدوات الهندسية أعلاه . يمكن قياس البطالة الدورية . و التي تكون مساوية إلى البطالة الكلية ناقص

منها البطالة الاحتكاكية و الهيكلية . فعلى سبيل المثال لو كانت البطالة الكلية مساوية إلى  $OU_3$  فان البطالة

الهيكلية تكون مساوية إلى  $U_1U_3$  أي:  $U_1U_3 = OU_3 - OU_1$

في حالة الانتقال من المنحنى (UV) إلى المنحنى (O V') يتغير معدل البطالة لكن ليس نتيجة الحالة الظرفية

للاقتصاد و إنما لأسباب غير دورية (الأسباب هيكلية أو احتكاكية) . فعلى سبيل المثال اذا انتقلنا من النقطة C

إلى النقطة C' فان كل من البطالة و الشواغر تزداد و هذا ليس راجع للطلب الفعال و إنما راجع إلى زيادة

البطالة الهيكلية أو الاحتكاكية لان النقطة C' فيها الشواغر مساوية إلى حجم البطالة . و السؤال المطروح الآن ما

هو مستوى الزيادة لكل منهما . إن البيان أعلاه قاصر عن الجواب و لهذا سنلجأ إلى بيان آخر يعتمد عن

السلاسل الزمنية . و هذا ما سنراه بالتحليل الرياضي

رياضيا : معادلة المنحنى أعلاه يمكن صياغتها رياضيا كالتالي:  $V_t = \alpha U_t^{\beta}$  بحيث  $\alpha$

و  $\beta$  ثوابت (منحنى محدب اتجاه نقطة الأصل يمكن تمثيله بالدالة أسية). يمكن تحويل المعادلة أعلاه إلى الشكل

الخطي و تقدير المعامل باستخدام طريقة المربعات الصغرى.  $\ln V_t = \ln \alpha + \beta \ln U_t + \varepsilon_t$ .

لأجاد قيمة البطالة الاحتكاكية و الهيكلية نساي بين U و V. و لأجاد قيمة البطالة الدورية نطرح حجم

البطالة الاحتكاكية و الهيكلية من البطالة الكلية.

**1-1-5 قياس البطالة الاحتكاكية و الهيكلية** : رأينا سابقا كيف يمكن قياس البطالة الدورية من جهة و

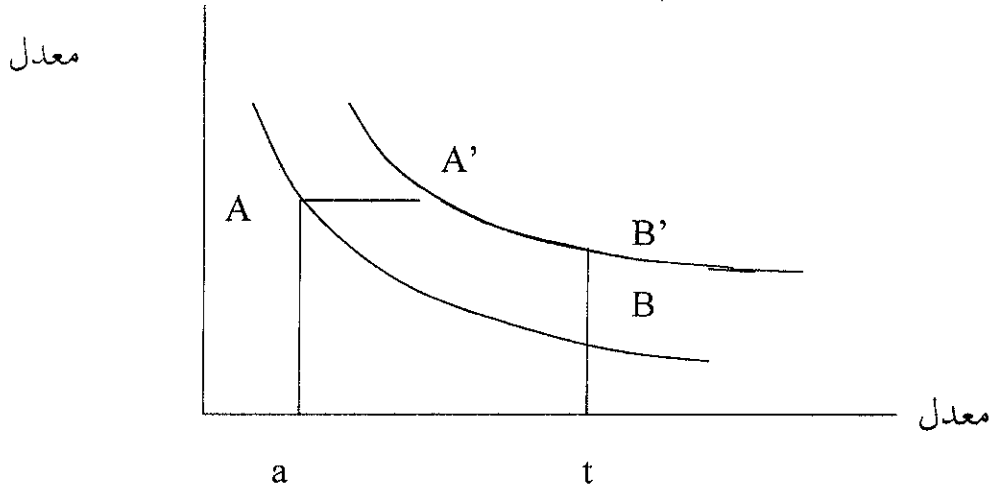
البطالة الهيكلية و الاحتكاكية من جهة أخرى . بقي لنا الآن معرفة قياس كل منهما على حدى باستخدام البينان

القطعية . من اجل ذلك نقوم بتحليل العلاقة بين البطالة و الشواغر في نفس الفترة الزمنية بين المناطق أو

الصناعات أو المهن . الخ. لو افترضنا تحليل العلاقة بين المناطق . فان البيان أسفله بين العلاقة بين معدل البطالة و

معدل الأماكن الشاغرة بين مختلف الولايات خلال نفس الفترة الزمنية .

**الشكل (04): العلاقة بين البطالة والشواغر (سلسلة قطعية):**



**المصدر:** د. البشير عبد الكريم. تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحيطة منها خلال عقد التسعينيات. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا -

العدد الأول ص 161

إن النقطة **A** مثلا تمثل منطقة تواجد بها بطالة قليلة وشواغر كثيرة. أما النقطة **B** تمثل نقطة بها شواغر قليلة وبطالة كثيرة. ادن البطالة الهيكلية تقاس بالمسافة **A** و **B**. كلما كانت هذه المسافة كبيرة كلما كانت البطالة الهيكلية حادة. لو تمدد المنحنى **BA** أكثر معنى ذلك أن المشكل الهيكلية للبطالة ازداد حدة. على العكس إذا انتقلنا من المنحنى **AB** إلى المنحنى **A'B'**. معناه أصبح معدل البطالة و الشواغر اكبر بالنسبة لكل منطقة و هذه إشارة عن زيادة البطالة الاحتكاكية. مما سبق يمكن قياس البطالة الهيكلية من المنحنى **AB** عند نفس اللحظة الزمنية و قياس البطالة الاحتكاكية من خلال المقارنة بين المنحنين **AB** و **A'B'** خلال فترتين زمنيتين مختلفتين. لإيجاد قيمة البطالة الهيكلية نطرح **Oa** من **Ob** و نحسب البطالة الاحتكاكية أما بالرجوع إلى المنحنى البطالة الدورية أعلاه (في هذه الحالة يمكن حساب عدة معدلات للبطالة الهيكلية حسب الفترة الزمنية المختارة) أو بالرجوع إلى منحنى البطالة في فترة زمنية أخرى (في هذه الحالة يمكن حساب معدل واحد للبطالة).

**5-1-2 قياس البطالة المحيطة:** يتم قياس هذا النوع من البطالة عن طريق دالة عرض العمل. و هذا الأخير يقاس بعدد السكان النشطين (**PA**) و هو عبارة عن متغيرة اقتصادية كلية تؤثر في سير سوق الشغل. عكس الطلب على العمل الذي يعكس الكمية المطلوبة من العمل أي عدد المناصب الشغل الموظفة و الشاغرة فان عرض العمل يعكس عدد العمال الذين يعرضون خدمات عملهم في سوق الشغل.

-**اشتقاق دالة عرض العمل:** إن عرض العمل يقاس بعدد السكان النشطين (**PA**) و الذي هو عبارة عن متغيرة اقتصادية كلية تؤثر في سوق الشغل. عكس الطلب على العمل الذي يعكس الكمية المطلوبة من العمل أي عدد مناصب الشغل الموظفة و الشاغرة. فان عرض العمل يعكس عدد العمال الذين يعرضون خدمات عملهم في سوق الشغل. إن عدد السكان النشطين (**PA**) مرتبط عكسيا مع معدل البطالة (**TC**). فإذا تزايد معدل

البطالة. تتقلص خصوص الباحثين عن الشغل في إيجاد مناصب عمل و بالتالي ينسحب عدد كبير من سوق العمل و يعززون السكان الغير النشطين. أما اذا انخفض معدل البطالة فان إمكانية إيجاد العمل تكون كبيرة و بالتالي يدخل عدد كبير إلى سوق العمل. و من جهة أخرى كدالك إن السكان النشطين مرتبطون طرديا مع السكان في سن العمل (PAT). قد فرضنا أن العلاقة بين (PA) و (PAT) من جهة و (PA) و (U) من جهة أخرى علاقة خطية لتسهيل تقادير المعالم (هذه الفرضية موافقة للحقيقة الاقتصادية). لا بد ان نضيف انه من اجل تحليل مفصل ومتعدد المتغيرات. يوجد متغيرات أخرى تؤثر في عدد السكان النشطين من بينها معدل الولادات. الهجرة الصافية. الزمن... الخ. قد أهملنا هذه المتغيرات و احتفظنا بالمتغيرات الأساسية فقط. كما أقصينا معدل الولادة في النموذج رغم انه يلعب دورا مهما في تحديد عدد السكان النشطين. و هذا يرجع إلى الارتباط القوي بين معدل الولادات و عدد السكان في سن العمل. هذا السبب جعلنا نعوض المتغير (TN) بالمتغير (PAT).

بعد تحديد حجم العمالة و عدد السكان النشطين. لم يبقى لنا إلا الاستنتاج حجم البطالة و التي نعر عليها بالمعادلة التالية:  $U = PA - E$

لكي نعرف حجم البطالة لا بد من معرفة عدد السكان النشطين و لمعرفة عدد السكان النشطين لا بد أن نعرف حجم البطالة. هذا النظام يعرف التفاعل و الأنية interaction simultaneite في مسار تحديد حجم البطالة و عدد السكان النشطين. ولهذا نستعمل طريقة المعدلات الآتية على الشكل:

$$\begin{cases} PA_t = \alpha_1 + \alpha_2 PAT_t + \alpha_3 U_t + \varepsilon_t \\ U_t = PA_t - E_t \end{cases}$$

$PAT_t$ : حجم السكان في سن العمل في اللحظة t

$PA_t$ : حجم السكان النشطين في اللحظة t

$(STR_t)U_t$ : حجم السكان العاطلين في اللحظة t

$E_t$ : حجم الاستخدام في اللحظة t

لكن لا يمكن تقدير المعدلات الآتية أعلاه إلا بتحويلها إلى الشكل الميكلي الآتي:

$$\begin{cases} PA_t = \frac{\alpha_2}{1-\alpha_1} PAT_t + \frac{-\alpha_1}{1-\alpha_1} E_t + \frac{\alpha_3}{1-\alpha_1} + \frac{1}{1-\alpha_1} \varepsilon_t \\ U_t = \frac{\alpha_2}{1-\alpha_1} PAT_t + \frac{-1}{1-\alpha_1} E_t + \frac{\alpha_3}{1-\alpha_1} + \frac{1}{1-\alpha_1} \varepsilon_t \end{cases}$$

**6- الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة:** تعتبر البطالة من الظواهر الغير مرغوب فيه في أي مجتمع و ذلك

لما تخلفه من مخاطر. وما تعكسه من آثار سلبية على الأفراد والمجتمع على حد سواء<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>. صالح حصونة - المرجع السابق - ص 106

## 1-6 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. ولا شك أن هذا يقلل من رفاهية المجتمع ككل
  2. عندما يرتفع معدل البطالة تنخفض الدخول الخاصة للمتعطلين وتقل الضرائب التي تحصلها الحكومة. وترداد المدفوعات التحويلية التي يتعين على الحكومة دفعها للفقراء المتعطلين وأصحاب الدخول المنخفضة وهذا يزيد من عجز ميزانية الحكومة
  3. لما كان ارتفاع معدل البطالة يترتب عليه نقص الإنتاج من ناحية وزيادة إنفاق الحكومة في صورة مدفوعات تحويلية وإعانات للفقراء من ناحية أخرى. فإن هذا يزيد من الطلب الكلي ومن ثم ارتفاع معدل التضخم وزيادة معانات الطبقة الفقيرة
  4. لا تؤثر البطالة على جميع الأفراد بالتساوي. وإنما عادة ما تتأثر الطبقة الفقيرة من العمال بالدرجة الأولى. وهذا يعني أن البطالة تعيد توزيع الدخل في غير صالح الفقراء
- يرتفع معدل الجريمة و الانحراف في أوقات ارتفاع معدلات البطالة مما يهدد الاستقرار الاجتماعي للمجتمع إضافة الى زيادة البؤس و الإقصاء الاجتماعي و المعانات الإنسانية التي تؤدي الانتحار. الطلاق... الخ

## 2-6 الآثار الاقتصادية:

تبرز الآثار السلبية أو الخسائر الاقتصادية التي تنجم عن البطالة من خلال عملية الهدر 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 المر في ستحيل 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 توقفه عن العمل و لفترات طويلة، لا تؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات و تراكمها فحسب، بل و إلى تآكلها و إصابتها بالاضمحلال، و حتى لو عاد إلى العمل لاحقا فإنه يصبح أقل إنتاجية و عطاء.

### المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة

عمد الفكر الاقتصادي بمختلف مدارس النظر إلى سوق العمل من منظورين رئيسيين تنضوي تحتهما نظريات مختلفة لسوق العمل. هاذين المنظورين هما المنظور التقليدي والمنظور المعاصر لسوق العمل.

#### المطلب الأول المنظور التقليدي:

ويشير 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. ويتبنى هذا المنظور كل من المدرسة الكلاسيكية، المدرسة الماركسية، المدرسة النيوكلاسيكية والمدرسة الكيترية.

## 1- المدرسة الماركسية:

ينتقد الفكر الماركسي النظام الرأسمالي الذي يجزم بأن البطالة هي حالة عرضية، و نادرة الوقوع بسبب وجود آلية السوق التي تعيد التوازن بشكل تلقائي عن طريق تفاعل قوى العرض و الطلب، و كل بطالة هي ناتجة عن: الزيادة الهامة في حجم السكان نتيجة حتمية للتطورات التقنية.

بالنسبة للماركسيين فإن الأزمات ما إلا مظهر من مظاهر نقص الاستهلاك لدى الطبقة العاملة، لان قيمة الأجور لا تتساوى و قيمة الإنتاج. أي أن الرأسمالية تنتج أكثر مما تدفع من الأجور. و مما يزيد الأزمة تفاقمها هو "أن تعمد الرأسمالية بفضل قانون الارتفاع المستمر في التركيب العضوي لرأس المال (C/V) إلى الآلات محل اليد العاملة، فتلقي بالعمال على البطالة، مما يعني فقدان العامل لقوة شرائه".

و عليه فإن "البطالة هي نتيجة لزيادة إنتاجية العمل في الأنظمة الرأسمالية للتراكم"<sup>1</sup>. و بالتالي فإن العمال سوف يستمرون في إنتاج رأس المال و تحقيق تراكمه، بمعنى أنهم ينتجون بأنفسهم أداة إحالتهم للبطالة 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).

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 مقابله أجر، بينما الثاني لا يأخذ مقابله 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:

<sup>1</sup> P. SALAMA et J. VALIER : une introduction à l'économie politique, collection Maspero, 1974, pp89 « 13. » مرجع سابق الذكر ص 13.

الشكل (05): تقسيم وقت العمل إلى عمل ضروري و عمل فائض

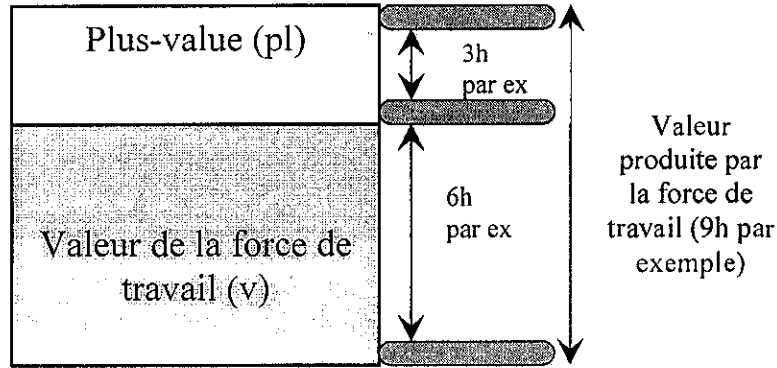
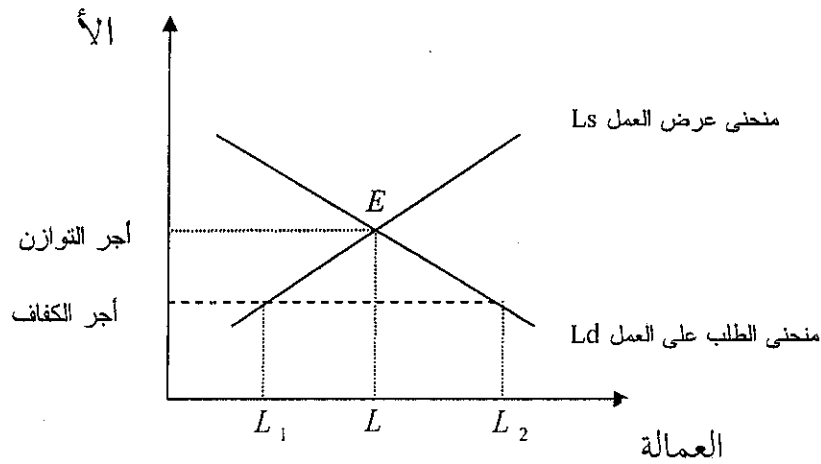


Schéma inspiré de celui de R. Sandretto (1994, p 98).

إلا أن ماركس لم يبين كيفية تقسيم العمل إلى جزأين 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 الأجور، 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 الدوام 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 (06): منحنى العرض و الطلب على العمالة



**Source** : P. SALAMA et J. VALIER : une introduction à l'économie politique, collection Maspero, 1974, pp89



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 للبقاء<sup>1</sup>.

**2- المدرسة الكلاسيكية:** يركز الكلاسيك في تحليلهم على المدى الطويل، حيث يربطون البطالة بالمشكلة السكانية وبتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي والطاقت الإنتاجية للاقتصاد كما يركز اهتمامهم بالبعد الاجتماعي والسياسي للظاهرة، الاقتصادية، ويؤمن الكلاسيك بمبدأ التوازن العام، بمعنى أن "كل عرض سلعي يخلق الطلب المساوي له"<sup>2</sup>، أو ما يسمى بقانون المنافذ ل"ساي".

كما تقوم النظرية الكلاسيكية الفرضيات على الافتراضات الأساسية أهمها: سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق، و مرونة الأجور و الأسعار. ويؤمن كذلك الفكر الكلاسيكي بسيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج كافة، بما فيها عنصر العمل. ولم يهتم الكلاسيك بدراسة موضوع البطالة، وإنما انصب اهتمامهم الأساسي على كيفية تحقيق التراكم الرأسمالي في الأجل الطويل بوصفه المحدد الأساسي لمستوى أداء النشاط الاقتصادي والنمو فيه<sup>3</sup>

### **1-2. دالة الإنتاج وحجم العمل:**

إن نقطة انطلاق النموذج الكلاسيكي في تحديد مستوى العمل و معدل الأجر هي دالة الإنتاج<sup>4</sup>. التي تربط حجم الإنتاج الكلي بمتغيرات عوامل الإنتاج المتاحة لإنتاج السلع والخدمات، وهي مجتمعة في المعادلة التالية

$$Y = F (L, K, T, \dots)$$

حيث:

Y : حجم الإنتاج الكلي

L : قوة العمل الكلية.

K : رأس المال أو وسائل الإنتاج المستخدمة

T : مستوى التكنولوجيا المستعملة في الاقتصاد

قام الكلاسيك بتحليل هذه الدالة في المدى القصير، حيث يعتبرون كل العوامل كمتحزون ثابت ما عدا

<sup>1</sup>. 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.

<sup>2</sup>. د. رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، المرجع السابق، ص 183

<sup>3</sup>. د. علي عبد الوهاب نجا: مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية-تطبيقية، الدار الجامعية، مصر. 2005. ص 33

<sup>4</sup>. محمد شريف إلمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات بيري، الجزائر. 1994، ص 95

العمل، وعليه يمكن صياغة دالة الإنتاج كالتالي:

$$Y = F(L, K, T, \dots)$$

ونكتب رياضيا بالشكل (L) : هذا يعني أن حجم الإنتاج الكلي يتحدد بحجم اليد العاملة المستخدمة

$$Y = F(L)$$

يفترض أن تستجيب الدالة للفرضيات المعمول بها وهي : تناقص الغلة، الاستمرارية، قابلية

الاشتقاق. دالة الإنتاج هي دالة متزايدة<sup>1</sup> بالنسبة لعنصر العمل أي كلما زادت اليد العاملة زاد الإنتاج

غير أن الزيادة في الناتج تكون بمعدل متناقص نظرا لقانون تناقص الغلة، فتكون بذلك الإنتاجية الحدية

للعمل موجبة أي:

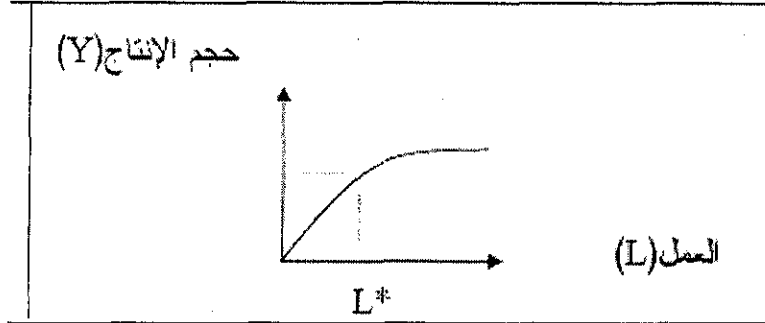
$$Y' = dY/dL (Y' > 0)$$

ولكنها متناقصة:

$$Y'' = d^2 Y / dL^2 (Y'' < 0)$$

إذن، فالإنتاج الكلي يتزايد بمعدل متناقص كما يوضحه الرسم البياني التالي:

الشكل (07): دالة الإنتاج عند الكلاسيك



المصدر: محمد شريف المان، نفس المرجع السابق ص 96

بمأن حجم العمل هو الذي يحدد حجم الإنتاج حسب الكلاسيك، فمن اللازم البحث عن توازن سوق العمل الذي يتحدد فيه حجم اليد العاملة المستخدمة في فترة ما.

## 2-2 توازن سوق العمل:

يتحقق التوازن في سوق العمل عند تقاطع منحنى الطلب على العمل  $L_d$  ومنحنى عرض العمل

.  $L_s$

أ - عرض العمل: يصدر عرض العمل عن العمال أو العائلات ، وفي رأي الكلاسيك يرتبط عرض

<sup>1</sup> محمد شريف المان، نفس المرجع، ص 95

العمل إيجابيا بمعدل الأجر الحقيقي وللمستوى العام للأسعار بالرمز <sup>1</sup>.  
 إذا رمزنا إلى معدل الأجر الاسمي بالرمز  $W$   
 وإلى معدل الأجر الحقيقي بالرمز  $P$  فإن هذا الأخير يتحدد كما يلي:

$$w = W / P$$

أما دالة العرض فتكون على الشكل:

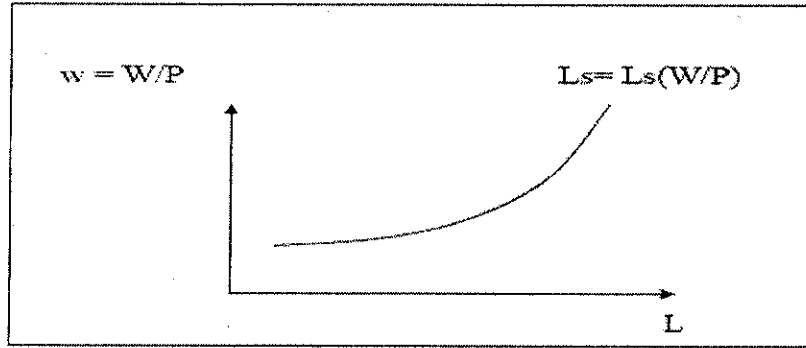
$$L_s = L_s (w) = L_s (W/P)$$

كما قلنا سابقا أن العلاقة بين عرض العمل و معدل الأجر الحقيقي إيجابية أي أن:

$$L_s' = dL_s / dw \dots\dots\dots (> 0)$$

ان التمثيل البياني للدالة  $L_s$  يكون كما يلي: (معا اعتبار انها دالة مستمرة وقابلة للاشتقاق)

الشكل (08): منحنى عرض العمل عند الكلاسيك



المصدر: محمد شريف المان. نفس المرجع السابق ص 98

يظهر من الشكل أن عرض العمل من طرف العمال هو تابع للأجر الحقيقي، وهو يعبر عن العلاقة الطردية بين كمية العمل ومعدل الأجر الحقيقي . فكلما أريد الحصول على مقدار عرض أكبر للعمل كلما تطلب ذلك معدل أجر حقيقي أعلى.

**ب - الطلب على العمل:**

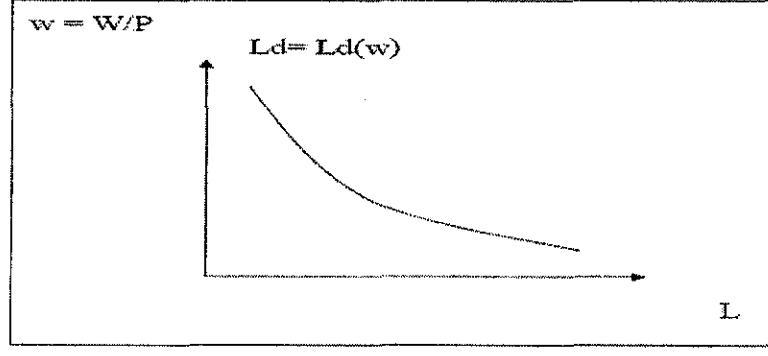
يصدر الطلب على العمل عن المنتجين، وهو يتمثل في كمية ساعات العمل أو عدد العمال الذي يحتاج إليه المنتج في العملية الإنتاجية، وهو يرتبط بمعدل الأجر الحقيقي مثل ما هو الشأن بالنسبة للعرض . يمكن التعبير عن دالة الطلب على العمل بالعلاقة التالية:

$$L_d = L_d (w) = L_d (W/P)$$

<sup>1</sup> معدل الأجر الحقيقي يعني القوة الشرائية للأجر الاسمي أو النقدي

ويمكن رسم هذه الدالة في شكلها العام كما يلي:

الشكل (09): منحنى الطلب عند الكلاسيك



المصدر: محمد شريف المان، نفس المرجع السابق ص 101

يعتمد التحليل الكلاسيكي في هذا المجال على السلوك العقلاني للمنتج في ظل المنافسة الحرة الكاملة، والمرتكز على قاعدة تعظيم الربح . بعبارة أخرى، تلجأ المؤسسات إلى اختيار حجم معين من الإنتاج والتشغيل الذي يسمح لها بتحسين المساواة بين سعر المنتج ( $pi$ ) مع التكلفة الحدية لليد العاملة وهذا ما يعبر عنه بشرط تعظيم الربح في الأجل القصير، أي:

$$Pi = Wi . [ 1/(dY/dL) ]$$

حيث:

$pi$ : سعر المنتج

$Wi$ : الأجر الاسمي.

$(dY/dL)$ : الناتج الحدي للعمل.

علما أن التكلفة الحدية لليد العاملة يعبر عنها بحاصل قسمة الأجر الاسمي على الناتج الحدي للعمل وعلى المستوى الكلي فإن الأجر الحقيقي ما هو إلا حاصل قسمة متوسط الأجر الاسمي على المستوى العام للأسعار، أي  $W/P$  حيث:

$$w = W/P = dY/dL$$

ونظرا لكون الإنتاجية الحدية للعمل ( وهو العنصر المتغير الوحيد في ظل فرضية الفترة قصيرة الأجل ) متناقصة:

$$( Y'' < 0 ) : y'' = \frac{b^2 y}{bl^2}$$

فإن أي زيادة في الطلب على العمل يستلزم انخفاضا في معدل الأجر الحقيقي، وهذا ما يفسر العلاقة

العكسية بين الطلب على العمل و معدل الأجر الحقيقي.

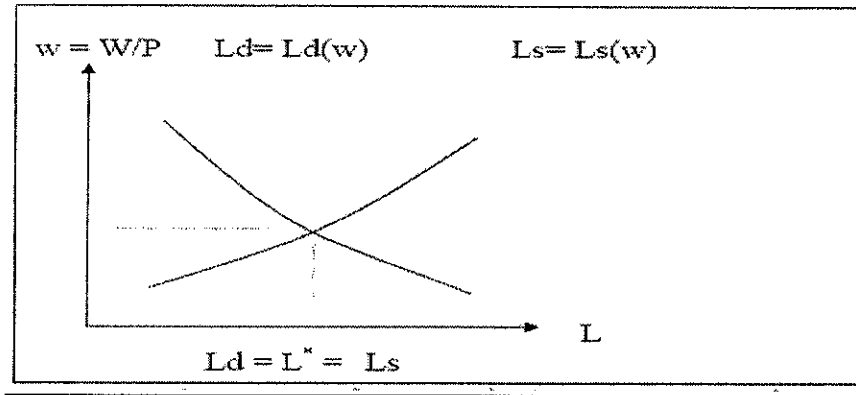
ج -التوازن بين عرض العمل والطلب عليه:

يتم التوازن في سوق العمل الكلاسيكي عندما يتساوى عرض العمل ( $L_s$ ) والطلب عليه ( $L_d$ ) أي:

( $L_d = L_s$ ) ويتحدد في نفس الوقت الأجر الحقيقي  $w^*$  الذي يقبله كل من العمال والمنتجون .

يمكن توضيح ذلك بيانيا في الشكل الموالي:

الشكل (10): التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك



المصدر: محمد شريف المان. نفس المرجع السابق ص 105

يتضح من الشكل أن التوازن في سوق العمل هو نقطة تقاطع المنحنيين الممثلان للداتي العرض والطلب على العمل، فهو يمثل توازن الاستخدام الكامل، لكن ثمة تساؤل: كيف تتم عملية التوازن؟ تجيب النظرية الكلاسيكية على هذا السؤال من خلال ما يسمى " قانون ساي " <sup>1</sup> أو " قانون المنافذ " الذي ينص على أن كل عرض من السلع والخدمات يخلق طلبا مقابلا خاصا به . يعتبر هذا القانون مرتكزا للنظرية الكلاسيكية، ويستند إلى أن عمليات الإنتاج على المستوى الكلي لا تصنع السلع والخدمات فحسب بل إنها تولد دخولا أيضا، فهي تصنع من المنتجات النهائية ما قيمته تساوي تماما الدخل الذي يحصل عليه الأفراد المشاركون في تلك العمليات الإنتاجية . وبما أن البطالة في المجتمع على رأي المدرسة الكلاسيكية هي بطالة إرادية (اختيارية) فقط، فإن الوحدات الاقتصادية تقوم بإنفاق الدخل بصورة تتم فيها المحافظة على مستوى الناتج والاستخدام . فإذا كان الطلب على السلع والخدمات أقل من العرض على هذه السلع والخدمات ، أي إذا كانت هناك منتجات تزيد عن الحاجة ، فلا بد أن

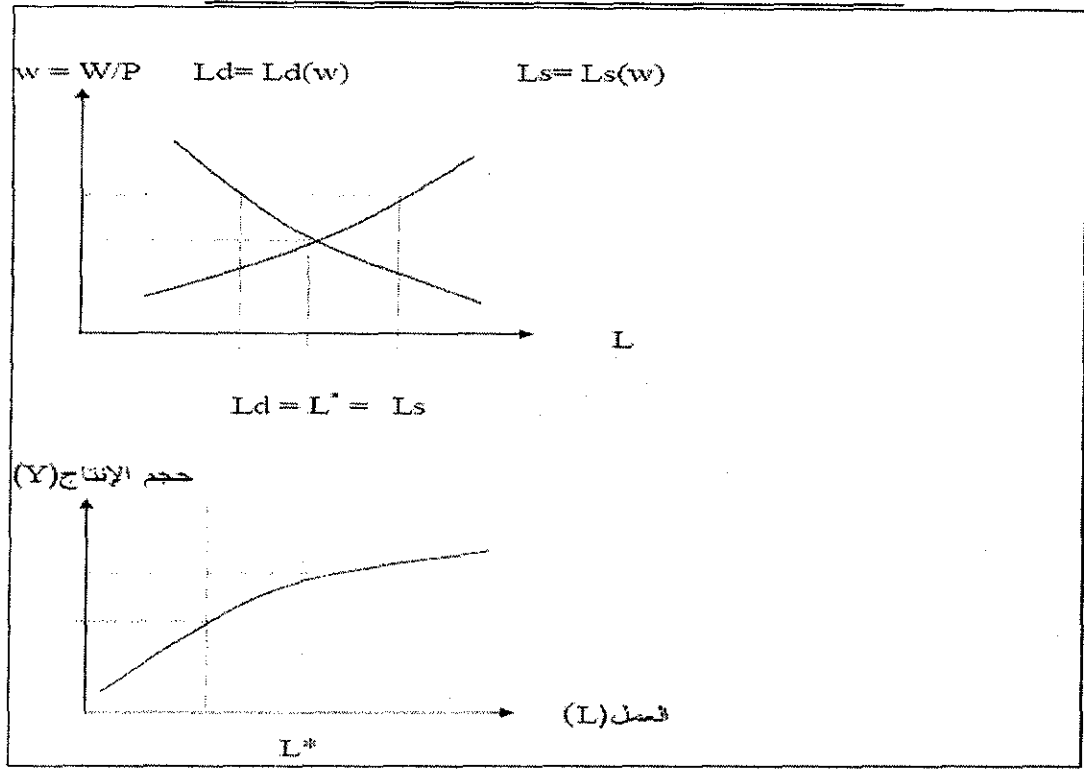
<sup>1</sup> احمد الأشقر . -الاقتصاد الكلي- . (الدار العلمية للنشر والتوزيع. عمان. الاردن. 2002. ص 297

تكون هناك بطالة (لا إرادية) . وهذا مخالف لرأي الكلاسيكيين، لهذا لابد أن يخلق العرض طلبه الخاص بمعنى أن المنتجات التي صنعت وعرضت في السوق ستباع بكاملها إلى الأفراد الذين حصلوا على دخول تساوي قيمة تلك المنتجات.

لكن لنفرض أن بعض الأفراد في المجتمع ادخروا جزءا من دخولهم الجارية، أفلا يؤدي ذلك إلى نقص الطلب الكلي عن العرض؟ . إن جواب الكلاسيكيين على هذا السؤال هو بالنفي لأن الادخار يتحول بصورة آلية إلى استثمار . بهذا يكون الادخار إنفاقا على المشتريات من السلع ولا يؤثر حجم الادخار على حجم الطلب الكلي.

إذا تم تحديد حجم العمل، فإن دالة الإنتاج تعطينا تلقائيا حجم الإنتاج الموافق لذلك . كما هو مبين في الرسم البياني التالي:

الشكل (11) : توازن سوق العمل ودالة الإنتاج عند الكلاسيك



المصدر: محمد شريف المان. نفس المرجع السابق ص 107

يمثل الرسم العلوي توازن سوق العمل، ويمثل الرسم السفلي دالة الإنتاج ذات الشكل  $Y = F(L)$  حيث :

$L^*$ : حجم العمل المستخدم.

$w^*$ : معدل الأجر الحقيقي

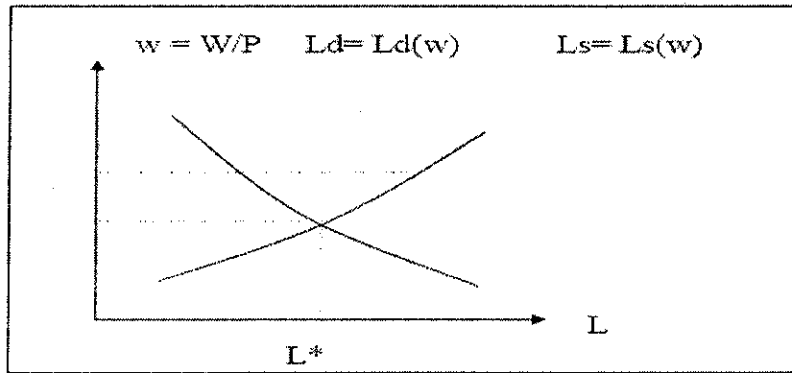
$Y^*$ : حجم الإنتاج الحقيقي المقابل وهو حجم إنتاج الاستخدام الكامل

باعتبار الفرضيات السابقة للنموذج الكلاسيكي يكون التوازن هو توازن الاستخدام الكامل وحجم الإنتاج هو حجم إنتاج الاستخدام الكامل

### 2-3- البطالة عند الكلاسيك:

يرى الكلاسيك أن الاقتصاد يتوازن دائما عند مستوى التشغيل الكامل، أي لا مجال لوجود بطالة وفقا للنموذج الكلاسيكي . مع ذلك يرى الكلاسيك إذا وجدت بطالة فهي بطالة اختيارية، بمعنى أن العمال هم الذين يرفضون الأجر المنخفض السائد في السوق، والسبب الرئيسي في حدوث هذا النوع من البطالة حسب الكلاسيك هو عدم مرونة الأجور النقدية . بمعنى آخر جمود الأجور في الاتجاه التنازلي . يمكن تفسير ذلك بالاستعانة بالشكل البياني التالي

الشكل (12): البطالة و التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك



المصدر: ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية في التحليل الاقتصادي الكلي، (ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 1994)، ص 84

لنفترض وجود نقابات عمالية قوية رأت أن هذا الأجر التوازني هو أجر منخفض نسبيا، ومن ثم قامت برفع الأجور النقدية (الاسمية)، ومع ثبات مستوى الأسعار ترتفع الأجور الحقيقية إلى المستوى  $w1$  وهو أعلى من الأجر التوازني  $w^*$  وهنا تنشأ بطالة اختيارية تقدر بالمسافة  $ab$  حيث يكون عرض العمالة أكبر من الطلب عليها ( $Ls > Ld$ ). يرى الكلاسيك أن عدم مرونة الأجر الاسمي في الاتجاه التزولي هو السبب في نشأة مثل هذا النوع من البطالة الاختيارية، حيث إذا وافقت النقابات العمالية على تخفيض الأجور الاسمية فإن البطالة الاختيارية سوف تختفي وسنعود مرة أخرى عند مستوى التشغيل الكامل.

### 3- المدرسة النيوكلاسيكية:

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 تميز هذه السوق ومنها: تجانس عنصر العمل، الحراك التام (Mobility)، مرونة الأجور (Flexibility)، المساواة لجميع الأفراد وعلمهم التام بأحوال السوق. وسعت هذه المدرسة إلى دحض المقولات الكيترية بشأن عدم كفاءة السوق وكماله والتي يترتب عنه وجود بطالة دورية وهيكلية حتمية يتعين معالجتها بأدوات غير سوقية.

### 4- المدرسة الكيترية:

#### 4-1- انتقادات كيتر للكلاسيك:

اعترض كيتر على الرأي الكلاسيكي المفسر لسبب ظهور البطالة لعدد من الأسباب أهمها<sup>1</sup> :  
أ - حتى لو كان جمود الأجور هو السبب في البطالة، فلا يمكن أن نلوم العمال على ذلك، فالعمال يتفاوضون على الأجور الاسمية وليس على الحقيقية، حيث أن الأجور الحقيقية تحدد بواسطة منشآت الأعمال فهم الذين يدفعون الأجور وهم الذين يرفعون الأسعار.  
ب - لما كانت الأجور هي المصدر الأول للطلب فإن تخفيضها سوف يؤدي إلى انخفاض طلب العمال للعمل مما يؤدي إلى انخفاض في مبيعات المؤسسة والنتيجة هي حدوث زيادة في البطالة و المترتبة عن تخفيض الأجور.

على أية حال هناك العديد من الحقائق لا تؤيد النظرية الكلاسيكية المفسرة لسوق العمل. فالنتائج ليس دائما عند مستوى التشغيل الكامل، ومعدل البطالة يختلف، وفي بعض الأحيان يكون مرتفعا للغاية، ويصبح هناك عدد كبير من العمال الذين يرغبون في العمل ولكنهم لا يجدون مناصب عمل. وعليه فإن مقدار عرض العمل يزيد عن مقدار طلبه.

#### 4-2 سوق العمل و البطالة عند كيتر:

إن معظم الاقتصاديين الكلاسيك أصيبوا بحيرة أمام تفسير نظريتهم للبطالة. لكن البعض منهم دافعوا عن نظريتهم وقدموا التبريرات التالية<sup>2</sup>:

- أ - تردد اتحادات العمال ومنشآت الأعمال في قبول تخفيض الأسعار والأجور.
- ب - السياسة غير السليمة في تخفيض الأجور.
- ج - تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي.

<sup>1</sup> سامي خليل، نظريات الاقتصاد الكلي الحديث، (المفاهيم و النظريات الاساسية. الكتاب الثاني الكويت. 1994) ص 91

<sup>2</sup> سامي خليل، مبادئ الاقتصاد الكلي. مؤسسة الصباح. - الكويت. 1996. ص 366-367



لكن بمحىء كيتز، ومن خلال التحليلات التي قدمها في تحليله لسوق العمل، استطاع أن يجعل الدعامات التي يستند إليها الكلاسيك تنهار. فما الذي جاء به كيتز في تفسير سوق العمل والبطالة ؟

#### 4-2-1 الطلب على العمل:

فيما يتعلق بدالة الطلب على العمل، فإن كيتز لا يختلف عن الكلاسيك، فهو يقبل وجود دالة عكسية للأجر الحقيقي<sup>1</sup>، أي:

$$Y = F(L)$$

$$Y' = dY/dL \quad (Y' > 0)$$

$$y'' = \frac{b^2 y}{bl^2} \quad (Y'' < 0)$$

كذلك، يقبل كيتز فرضية المنافسة الكاملة، والتي يسعى في إطارها المنتجون إلى تحقيق هدف تعظيم الربح تحت قيد دالة الإنتاج، ويرى كيتز أن طلب العمل يتوقف على مستوى الطلب الفعال. معناه أن المنتجون يعملون على توظيف حجم معين من اليد العاملة الضرورية لتحقيق الإنتاج الموافق للطلب المتوقع.

#### 4-2-2 عرض العمل : بالنسبة لدالة عرض العمل، اختلف كيتز عن الكلاسيك في نقطتين هما<sup>2</sup>:

أ - رفض كيتز اعتبار الكلاسيك بأن العمل دالة للأجر الحقيقي، فهو يعتبر أن ما يحدد هذا العرض هو معدل الأجر الاسمي، وهو يرى أن العمال معرضون للخداع النقدي. أي معرضون في اللاشعور إلى انخفاض قدرتهم الشرائية نتيجة الزيادة الحاصلة في مستوى الأسعار، فالعامل لا يملك الوسائل التي تسمح له بمعرفة حركة الأجور والمستوى العام للأسعار الذي غالباً ما تكون معرفته لهما ضعيفة وغير واضحة.

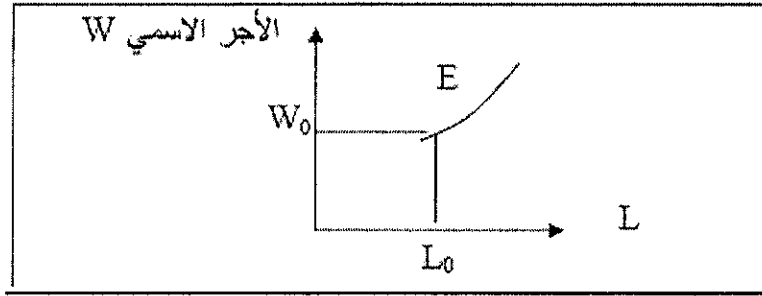
ب - يتمثل الاختلاف الثاني في إمكانية جمود معدل الأجر الاسمي نحو الأسفل، أي عدم انخفاض معدل الأجر دون مستوى معين. بعبارة أخرى يرى كيتز أن معدل الأجر الاسمي غير مرن في اتجاه الهبوط، وهو يفرض أن هناك حداً أدنى لمعدل الأجر الاسمي لا يمكن أن ينخفض إلى مستوى أقل منه، والسبب يعود في وجود منظمات نقابية وتنظيمات قانونية وإدارية مختلفة تعمل على حماية العامل.

إذن، دالة عرض العمل عند كيتز تتحدد بمعدل الأجر الاسمي وأن لهذا الأخير حداً أدنى لا يمكن اختراقه، والشكل التالي يوضح ذلك:

<sup>1</sup>. محمد شريف المان. مرجع سبق ذكره. ص. 276.

<sup>2</sup>. محمد شريف المان. نفس المرجع ص 280-282.

الشكل (13): منحنى عرض العمل عند كيتز



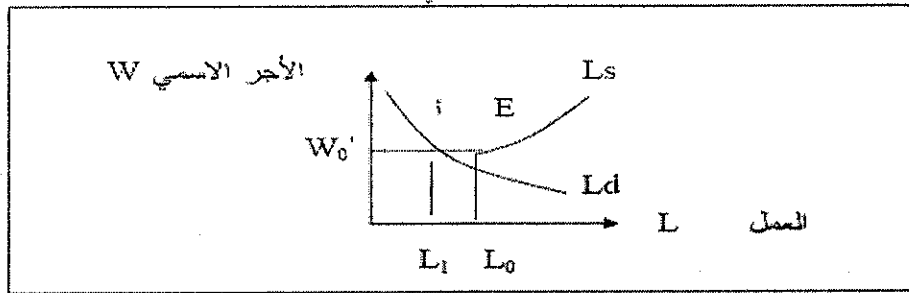
المصدر: محمد شريف المان. نفس المرجع السابق ص 383

نستنتج أن عرض العمل عند كيتز ليس دالة متزايدة للأجر الحقيقي، وإنما هو دالة في الأجر الاسمي الذي لا يتخفف عن السقف  $W_0$  مهما كانت الكمية المعروضة والمحصورة بين الصفر و  $(L_0)$  كما هو مبين في الشكل. ويفيد الجزء المتصاعد من المنحنى أنه إذا تم توظيف حجم إضافي من اليد العاملة ينتج عنه ارتفاع في الأجور الاسمية وهذا ما يفسر ميل منحنى عرض العمل ابتداء من النقطة E.

3-2-4 التوازن في سوق العمل عند كيتز:

يوضح الشكل الموالي أن التوازن بين عرض العمل  $L_s$  وطلبه  $L_d$  يتحقق عند النقطة (أ) حيث هناك فائض في عرض العمالة المقاس بالفرق  $L_0 - L_1$ . هذا يعني التشغيل غير التام لأنه يوجد عمال مستعدون لقبول العمل عند معدل أجر أدنى  $w_0'$  وهذا يعبر عن وجود بطالة غير إرادية أو إجبارية، وحتى يتحقق توازن التشغيل الكامل عند كيتز يجب أن يتقاطع منحنى عرض العمل مع طلبه في النقطة E، عندها لا يوجد أي فائض في عرض العمل عند الحد الأدنى من الأجر النقدي  $w_0$ .

الشكل (14): التوازن في سوق العمل عند كيتز



المصدر: محمد شريف المان. نفس المرجع السابق ص 383

## 4-2-2 البطالة عند كيتز:

إن الحالة المسماة " البطالة الكيترية " تتميز بوجود عرض زائد في العمل ( $L_s > L_d$ ) وأرجع كيتز ذلك إلى نقص الطلب الفعال، هذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل و السلع التي تنتج حيث يقوم المنتجون بالإنتاج وبناء على هذا الإنتاج يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم . فإذا انخفض الطلب عند مستوى التشغيل الكامل انخفض مستوى الإنتاج، وتظهر البطالة بين العمال. للخروج من البطالة أكد كيتز على ضرورة تدخل الدولة باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث التأثير وتحديد المعالم السياسية والاقتصادية الجديدة التي ينبغي أن تتبع حتى يصل الاقتصاد إلى وضعية التوظيف الكامل، واقترح كيتز بعض السياسات المالية والنقدية حيث يمكن دفع الطلب بتحفيز الاستثمار الخاص عن طريق سياسة نقدية متمثلة في تخفيض معدل الفائدة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل . كذلك يمكن دفع الطلب بالتخفيض من الضرائب، والزيادة في النفقات العمومية والرفع من التعويضات الاجتماعية بتشجيع استهلاك العائلات.

إن الأهمية العلمية للاختلاف بين الكلاسيكيين وكيتز يجب أن نكون مدركين لأثرها . فبمجرد أن نقبل وجهة نظر الكلاسيك بأن الاقتصاد لو ترك للقوى الطبيعية فقد لا يصل إلى وضع التشغيل الكامل. إذن فإن الطريق مفتوح لاستخدام السياسات التي تحقق هذا الغرض، والتي استبعدتها وجهة النظر الكلاسيكية.

كما أن كيتز أقر بوجود بطالة دائمة وحتمية عند مستوى معين أطلق عليها معدل البطالة الطبيعي التي لا تحدث ضررا.

## 5: نظرية بفريدج:

### 5-1- شروط تحقيق الاستخدام الكامل عند بيفرج (Sir William Beveridge):

أشار وليم بيفرج William Beveridge في كتابه المعنون "الاستخدام الكامل في مجتمع حر " Le Du travail pour tous " (1944)، أو ما يعرف بـ " plein emploi dans une société libre dans une société libre " و هو يقدم تعريفه عن الاستخدام الكامل بقوله: "إنه حالة من الأوضاع التي تكون فيها الشواغر التي لم تملأ، لا تقل كثيرا 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 الوظائف ينبغي أن تكون بأجور عادلة

أو منصفة (Salaires équitables)، وأن سوق العمل ينبغي أن يكون دائما سوقا للبائع و ليس سوقا للمشتري<sup>1</sup>.

و قبل أن يضع Beveridge شروط تحقيق الاستخدام الكامل، فقد انطلق من دعائم النموذج الكنتيزي، مقترحا بعض الحلول لمكافحة نوع خاص من البطالة (و الذي كان نتيجة التنظيم الصناعي آنذاك في بريطانيا) ألا و هي البطالة الاحتكاكية<sup>2</sup>.

فهو يرى أن البطالة ما هي إلا نتيجة لثلاث عوامل مختلفة<sup>3</sup>:

- 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 للبلد؛

- تنظيم مراقبة حول التمرکز الصناعي؛

- تأمين الحركة والتنقل 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 ».

2-5 أساليب علاج البطالة عند بفردج : يمكن تبيان اساليب علاج البطالة عند بفريدج من خلال الجدول

التالي:

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

<sup>2</sup> Muriel Maillefert, l'économie du travail : concepts, débats et analyses, Jeunes édition, 2001, p281.

<sup>3</sup> 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.

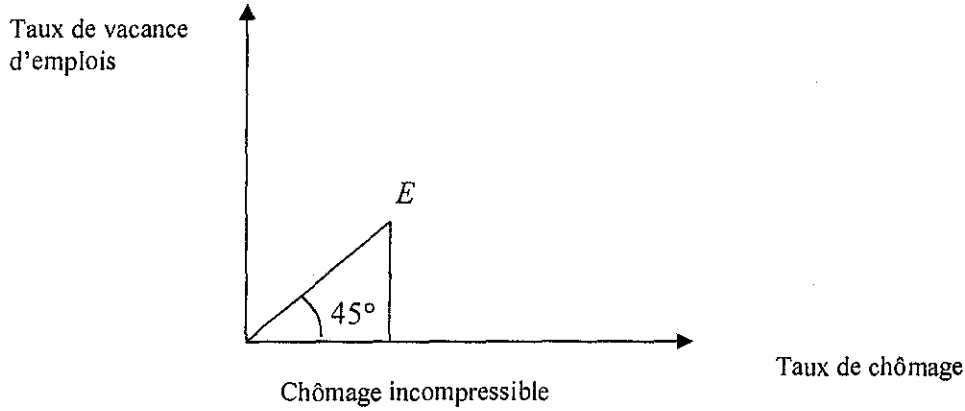
الجدول رقم (07): أساليب علاج البطالة

الأسباب	طرق العلاج	وسائل العلاج
النقص الدائم والمستمر 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 (هيئة الإقليم وتمركز 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.

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".

الشكل رقم (15): منحنى بيفرج



**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.

منحنى بيفرج تم تمثيله بمنحنى متنازل و هو معروف بالعلاقة العكسية بين معدلات البطالة و عدد الناصب الشاغرة (الفارغة). فنتيجة ارتفاع معدلات البطالة، فإن الأفراد الذي هم في إطار البحث عن منصب عمل سوف يقبلون بأي منصب عمل يعرض عليهم للوهلة الأولى. و بالتالي فإن انتقال المنحى نحو اليمين سوف يعكس ارتفاع معدلات البطالة الاحتكاكية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Alain Beitone, Christine Dollo, Jean-Pierre Guidoni, Alain Legarder, dictionnaire des sciences économiques, Armand Colin, 2 édition, Paris, 1995, pp72.

## المطلب الثاني: المنظور المعاصر:

يشمل هذه المنظور عدد من النظريات والاتجاهات التي سعت لتفسير الاختلال في سوق العمل وبروز ظاهرة البطالة اعتمادا على صياغة بعض الفروض المتعلقة بهيكل سوق العمل وآلية التوازن الداخلي لهذه السوق. من أبرز هذه النظريات التي تمنا هنا هي نظرية تجزؤ سوق العمل (Segmentation Theory of Labor market) ونظرية اختلال سوق العمل (Disequilibrium Theory of Labor Market)، نظرية البحث عن العمل (Job search theory)، نظرية العقود الضمنية (la théorie des contrats implicites)، نظرية الأجور الفعالة (أجر الكفاءة) Efficiency wage theory.

### 1- نظرية تجزؤ سوق العمل:

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 للترقي 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. وتتفرم التشريعات والقوانين التي تحمي العاملين في هذه السوق بل قد تختفي.

◀ **السوق الرئيسية (الحديث):** تتكون 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 المنظم<sup>1</sup>.

◀ **السوق الثانوية (التقليدية):** تتكون من وحدات إنتاجية صغيرة الحجم أو تكون وحدات كبيرة لكن السوق قليلة الربحية وتعجز عن المنافسة وتكون عرضة سهلة للتقلبات و الاختلالات الاقتصادية وبالتالي فهي لا تتمتع بقدر كافي ومأمون من الاستقرار، الذي يعكس بدوره على استقرار العاملين فيها فتبرز ظاهرة البطالة بين أفرادها بشكل كبير. ويندرج تحت مسمى هذه السوق قطاع الزراعة، وحدات الصناعات التحويلية غير المنظمة وقطاع الخدمات والتجارة وغالبية وحدات قطاع البناء<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> رمزي زكي، المرجع السابق-458.

<sup>2</sup> رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مرجع سابق الذكر، ص.654.

لكن التحفظ يظل قائماً بشأن هذا التصنيف بحسب النشاط أو بحسب تكنولوجيا الإنتاج طبقاً 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<sup>1</sup>.

ويلاحظ أن معظم هذه الأدبيات قد تطورت في إطار الأفق المتقدم دون أن تعبر اهتماماً، في بعض الأحيان، إلى أطروحة ثنائية أسواق العمل التي طورها أدبيات التنمية الاقتصادية منذ مقالة السير آرثر لويس (Arthur LEWIS) الشهيرة حول الاقتصاديات الثنائية والمساهمات التي أفرزتها هذه المقالة<sup>2</sup>.

## 2- نظرية اختلال سوق العمل (Desequilibrium theory):

ظهرت هذه النظرية في فرنسا على يد الاقتصادي E. Malinvaud عندما حول تفسير البطالة في الدول الصناعية خلال السبعينات.

تفترض هذه النظرية - على عكس النموذج الكلاسيكي و النيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل - جمود الأجر والأسعار في الأمد القصير. ويرجع هذا الجمود من وجهة أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجر 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 متزامنة لاختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات وسوق العم. فهي ترى أن ظهور البطالة في سوق العمل يمكن أن يكون سبباً ونتيجة لقصور الطلب في سوق السلع. فعندما ينخفض إجمالي الطلب الفعال تنكس 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. وغالباً ما توصف هذه البطالة بالبطالة الكيثرية. لكن الاختلال في سوق العمل -طبقاً لهذه النظرية- يمكن أن يحدث بفعل ارتفاع الأجر التي تقلل من ربحية المنشآت مما يقود رجال العمال

<sup>1</sup> محمد الميتمي، سوق العمل و الفقر في اليمن، منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية، تركيا و إيران (ERF)، 1997، ص6.

[www.erf.org.eg/html/Mohamed Al-Maitami.doc](http://www.erf.org.eg/html/Mohamed%20Al-Maitami.doc)

<sup>2</sup> 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](http://www.arab-api.org)

والمنظمين إلى عدم زيادة مستوى التشغيل بل وربما خفض عدد العمال في المنشآت، واللجوء إلى تكنولوجيا إنتاج كثيفة رأس المال. والبطالة الناشئة هذا الاختلال يمكن أن توصف بأنها بطالة كلاسيكية<sup>1</sup>. إن أهمية نظرية الاختلال تتمثل في استخدامها لذات الإطار لتحليل كل من البطالة الكلاسيكية والكثيرة. أما نوع البطالة وأسبابها فهي ليست من ثوابت أي نظام اقتصادي، وإنما تتوقف على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق فمثلا ترجع البطالة - غير الاحتكاكية - في الدول المتقدمة على سبب هو واحد في الحالتين وهو انخفاض مستوى الإنتاج، و يعود ذلك إلى الانخفاض في معدل ربحية الاستثمارات وفقا للنظرية الكلاسيكية. أما سببه وفقا للنظرية الكثيرة فهو عدم كفاية الطلب الكلي. وإذا كانت هذه النظرية قد نجحت في التعريف بأسباب البطالة من الناحية النظرية. فإنها لم توفق في تقديم السياسة الاقتصادية التي يجب إتباعها لمواجهة هذه المشكلة<sup>2</sup>.

### 3- البحث عن العمل (Job search theory):

كان ظهور هذه النظرية مع الاقتصادي G. Stigler في بحثه « Information in the labour market » مع بداية الستينات لتفسر وجود بطالة احتكاكية في سوق العمل.

تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:

- أ - التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة.
  - ب - الباحثون على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
  - ج - هناك حد أدنى للأجر ولن يقبل الباحث الحصول على أقل منه ويقبل أجر أعلى منه.
- البطالة اختيارية حسب هذه النظرية، وهي تحدث بسبب ترك الأفراد لوظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل المناسبة لقدراتهم والأجور المعطاة، كما نشأت هذه النظرية بوصفها نتيجة لمحاولات استخدام مكونات النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية وتحليلها. ويهدا فهي تبنى على أساس إسقاط فرض المعرفة التامة وهو فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل، ذلك أن هذه النظرية تؤكد صعوبة توافر المعلومات الكاملة عن السوق؛ 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 في أنها عملية مكلفة

<sup>1</sup> محمد الميمني، سوق العمل و الفقر في اليمن، منتدى البحوث الاقتصادية للبول العربية، تركيا و إيران (ERF)، 1997، ص 6-7.

[www.erf.org/html/Mohamed Al-Maitami.doc](http://www.erf.org/html/Mohamed%20Al-Maitami.doc)

<sup>2</sup> العايب عبد الرحمن، البطالة و إشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي: حالة الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005، ص 23.



ماديا لكل من العاملين و المؤسسات. و تتمثل الثانية في أنها عملية تحتاج إلى وقت طويل، إلى التفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات<sup>1</sup>.

و منه تركز هذه النظرية على الفرد الباحث عن العمل، وتحاول توضيح دور سلوك الأفراد في تحديد عدد العاطلين وتحديد أي أناس هم عاطلون. وما هي أهمية نظرة العاطلين ومحفزاتهم للخروج من البطالة؟ وكيف تتأثر بالعوامل المالية ومؤسسات سوق العمل وسياسات الحكومة؟ و هل استراتيجيات التوظيف تؤثر، وما هي أهمية وكالات التوظيف في جلب المعلومات حول الوظائف الشاغرة والعاطلين؟ في هذه الفقرة سنحدد أهمية هذه العوامل المؤثرة على البطالة ومستوى البطالة التوازني الذي يتحدد ليس فقط بضغوطات الأجور (التقابات، تصلب الأجور، نظام الضمانات) لكن أيضاً بجديّة البحث لدى العاطل. أي العوامل المؤثرة على سرعة إيجاد وظيفة (الزمن والجهد المخصص لإيجاد فرصة عمل)، ومدى تشرط الباحث عن العمل في ما يخص قبول الوظائف الشاغرة وشروط أرباب العمل في توظيف العاطلين. هذه الجديّة تتأثر بنظام الضمانات الذي يؤثر على مدى تقبل الوظائف الشاغرة ويتأثر بتشريعات العمل (ضمان) التي تقلل من اندفاع أصحاب العمل للتوظيف وتتأثر بالمدة وهيكل البطالة (بطالة طويلة الأجل وتناقص جديّة البحث) وتطابق خصائص الشخص العاطل مع خصائص الوظيفة المتوفرة<sup>2</sup>.

و خلاصة لما سبق يتبين أن هذه النظرية تفسر سبب البطالة بعدم توفر المعلومات بدرجة كافية عن سوق العمل و لذا فإنها تمثل خطوة متقدمة على النظريات التقليدية و بالرغم مما أضافته هذه النظرية عن سبب البطالة بالتحليل و التركيز على فئات معينة دون الأخرى، إلا أنه وجهت لها الكثير من الانتقادات أهمها:

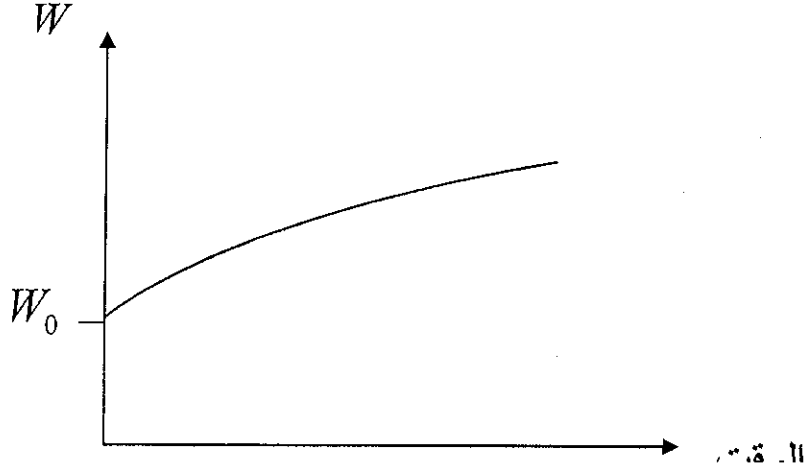
- عدم اتفاق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة مع الواقع المشاهد ذلك أنها تعزو سبب البطالة إلى رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل، ومن ثم، فإن هذه النظرية ترى أن البطالة اختيارية. و لكن الواقع العملي يبين أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع بالدرجة الأولى إلى الاستغناء عن العمال من قبل رجال الأعمال، و منه فإن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

<sup>1</sup> علي عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة- المرجع السابق، ص 46-47.

<sup>2</sup> د. بلقاسم العباس، تحليل البطالة، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، أبريل 2006، ص 8.

بعد التعرض للانتقادات التي وجهت لهذه النظرية نستطيع أن نحصر مجال تطبيق هذه النظرية في البطالة الاحتكاكية التي بدورها نوع من أنواع البطالة الاختيارية.

#### الشكل (16) معدل الأجر و مدة البحث عن العمل



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

#### 4- نظرية العقود الضمنية (la théorie des contrats implicites):

تقوم نظرية العقود الضمنية على أساس أن الاتفاقيات المبرمة بين العمال و أصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية. معناه أنه ليس من الضروري صياغة هذه الاتفاقيات بشكل رسمي و مكتوب وهي تنطلق من أن الأجر لا تنتقل نحو الأعلى أو الأسفل عند انخفاض الطلب على العمل و ذلك راجع إلى ما يلي<sup>1</sup>:

- الأجر لا تتطور بدلالة تغيرات الطلب على العمل، ذلك لأن المستخدمين يقدمون عقود للعامل تضبط تقلبات قيمة المنتج خلال الدورة الاقتصادية.
- عندما ترتفع أسعار المنتج فإن الأجر تبقى تحت قيمة منتج العمال، و المستخدمون يحتفظون بالفرق كقسط تأمين، أما في حالة الظروف الأقل إنعاشا يقوم المستخدم بتعويض العمال و ذلك بتقديم نسبة معينة متروعة من هذا الإيراد المؤمن.
- للمؤسسات موقف حيادي اتجاه الخطر، فهي تهتم بالمجموع الكلي للأجر المقدمة خلال عدة فترات. و بالتالي فهي على استعداد لتسوية كافة التقلبات التي يمكن أن تطرأ، بينما ينفر العمال من هذا الخطر و يفضلون أجرا ثابتا.

<sup>1</sup> « David Marsden, marché du travail, édition economica, Paris, 1989, pp9. » نقلا عن شلالى فارس، دور سياسات التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2004-2005.

و ترتبط هذه النظرية بأعمال كل من (M.N. Baily (1974)، C. Azariadis (1975)، D.F. Gordon (1974)

تفترض نظرية العقود الضمنية أن العمال على غير استعداد لتحمل مخاطر هذه العقود . خاصة تلك التي تتعلق بعدم استقرار الأجر الممنوح من طرف صاحب العمل، ومن الانتقادات الموجهة لهذه النظرية نجد أن:

- هذه النظرية تبين للكثيرين الجدد بأنها عاجزة عن تفسير البطالة الكيفية، بل تكفي بإظهار دور وفعالية العقود الثابتة بدلا من الدخول المتغيرة.

- هذه النظرية لم تستطع تفسير أسباب انهيار الاقتصاد العالمي الذي حدث خلال السنوات -1933  
1929

بل اكتفت بتوضيح اهتمام العمال بالدخل الحقيقي ودرجة استقراره وليس بالدخل النقدي.

- هذه النظرية لم تستطع تفسير إصرار العمال على ربط أجورهم النقدية بالأرقام القياسية للأسعار.

### **5- نظرية الأجر الفعالة (أجر الكفاءة) Efficiency wage theory:**

تقوم هذه النظرية على أن رجال الأعمال يدفعون أجورا أعلى من الأجر التوازنية في سوق العمل لتشجيع العمال وزيادة الإنتاجية. و يترتب على هذا الارتفاع وجود فائض في عرض العمل، ومن ثم ظهور البطالة. ووفقا لهذه النظرية فإن رفع الأجر يترتب عليه ارتفاع في الإنتاجية، و بمعنى آخر فإن تكلفة خفض الأجر هي انخفاض في إنتاجية العمال، و ينتج عن ذلك سعي المؤسسات إلى إبقاء الأجر عند مستوى ثابت حتى لا تتأثر الإنتاجية<sup>1</sup>.

وأعطت هذه النظرية أربع تفسيرات لتبرير العلاقة المتزايدة بين الأجر والإنتاجية:

- 1- سياسة الأجر المنخفض تعطي تأثير سلبي على إنتاجية العمل في المدى المتوسط والطويل.
- 2- حتى يستطيع صاحب العمل أن يلاحظ جيدا خصائص الأشخاص الذين يوظفهم يمارس سياسة الأجر المرتفعة قبل أن يجلب إلى المؤسسة العمال الجيدون من اليد العاملة النشيطة.
- 3- الدفع بأجر مرتفعة يمكن أن يسمح بتحريض العمال على الاستثمار في عملهم.
- 4- الدفع بأجر مرتفعة نسبيا يمكن أن يشكل وسيلة لإظهار إلى العمال أن أجورهم دفعت بطريقة عادلة هذا يمكن أن يظهر سلوكات مساعدة التي تحسن من إنتاجية العمل.

ترتكز نظرية الأجر الفعالة على مفهوم سهل لسياسات الأجر في المؤسسات لكن في الحقيقة أصحاب المؤسسات يبحثون عادة على تحسين فعالية عمالهم دون أن يدفعوا أجور مرتفعة فمثلا الأجر المرتفعة عن طريق الأقدمية تسمح بتثبيت اليد العاملة أو تحريض العمال على بذل جهد مرتفع إضافة إلى هذا المؤسسات

<sup>1</sup> العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي: حالة الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005، ص 22.

تفضل فعالية العمل دون منح دخل إلى العمال السياسات الأجرية للمؤسسات ليست لها نية لجلب البطالة الغير إيرادية ما دام أن العمال والبطالون يحصلون على نفس الإشباع. مشاكل التحريض وتثبيت اليد العاملة التي تتفاعل لأجلها المؤسسات يمكن أن تتضمن لإقصاء العمال الذين لديهم مردود إنتاجي ضعيف.

### المبحث الثالث: ترقية سوق العمل:

ان ترقية سوق العمل تتطلب عمل كبير على جميع المستويات وتطبيق إستراتيجية على المدى الطويل انطلاقا من التخطيط الرشيد للقوى العاملة، إلى تنظيم ودعم سياسات التشغيل، إلى عملية دمج العمالة الغير رسمية إلى القطاع الرسمي .

### المطلب الاول :تخطيط القوى العاملة<sup>1</sup>

قد يواجه أي مجتمع من المجتمعات أو أي منظمة من المنظمات فائضا أو عجزا في القوى العاملة، الشيء الذي يدفع الهيئات المختصة للتدخل قصد تنظيمها من خلال عملية التخطيط ، باعتبارها المتغير الفاصل بين نجاح أو فشل الجهاز القائم على إدارة الموارد البشرية.

فعملية التخطيط للقوى العاملة تعبر عن مجموعة الأنشطة التي تتعلق بعمليات التحليل المستمر والمنتظم للموارد البشرية المتاحة عن طريق وضع البرامج المناسبة لذلك في إطار خطة زمنية محددة . وتتم عملية التخطيط في ضوء إستراتيجية شاملة تأخذ بعين الاعتبار إحصاء عدد الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة وفي الوقت المناسب ، بعد تحديد الحجم، المهارات والتخصصات المطلوبة ، من أجل توفيرها مستقلا وفي الوقت المناسب، وأن تتضمن الخطة بعض المقومات مثل: الدقة، واقعية وتكامل الأهداف، المرونة.وتشمل هذه الأنشطة : القدرة على التنبؤ بالاحتياجات، تحديد مخزون القوى العاملة ، دراسة ما هو متاح من الموارد البشرية ، وأخيرا مقارنة القوى العاملة المتاحة بالاحتياجات لتحديد النقص أو الفائض في بعض التخصصات مع الأخذ بعين الاعتبار التوضيفات الجديدة .وفي هذا السياق تكتسي عملية تقدير وتقييم العمالة أهمية بالغة في تحديد اليد العاملة المتاحة في سوق العمل، وهو ما سنتناوله فيما يلي:

### 1 :التقييم النوعي والتقدير الكمي للقوى العاملة المتاحة في سوق العمل<sup>2</sup>

إن أول سؤال يتبادر إلى الأذهان هو : كيف يمكن أن نعرف إذا كان شخصا ما متاحا للعمل أم لا ؟ وماهي المعايير التي تمكننا من تقييم قوة العمل كما وكيف ؟

<sup>1</sup>.رهان حسن عبد الحاكم، اثر سياسات الاصلاح عاى الاقتصاد على مشكلة البطالة -دراسة مقارنة بين مصر واسرائيل-رسالة ماجستير في الاقتصاد. جامعة عين شمس-مصر-2000-ص40

<sup>2</sup>.د. ناصر دادي عدوان.اقتصاد مؤسسة دار المهدي العامة.الطبعة الأولى الجزائر-1998-ص303

للإجابة على هذين السؤالين، سيتم التعرض إلى ذلك في نقطتين وهما:

### 1-1 التقييم النوعي للقوى العاملة:

يصعب تحديد حجم العمالة في سوق العمل في الدول المتخلفة، بسبب قلة المعلومات المستقاة من الهيئات المختصة في ذلك، إذ أن عملية التقييم تتطلب مجموعة من البيانات الدقيقة حول القوى العاملة على المستوى الكلي، تبعا لمعايير ومقاييس تصنيف محددة تشمل الجانب المتعلق بدرجات التأهيل والتكوين. ويمكن حصر عملية التقييم النوعي في العناصر الثلاثة التالية:

أ. تعداد القوى العاملة التي ستكون متاحة في سوق العمل والتي تناسب متطلبات المؤسسات العارضة عمومية كانت أو خاصة.

ب. جمع المعلومات المناسبة لمعرفة مستويات تأهيل العمالة وهذا عن طريق إحصائيات مراكز التعليم والتمهين التي تحدد حجم المتخرجين سنويا حسب الفروع والتخصصات.

ج. التنبؤ بتطور العمالة مستقبلا اعتمادا إلى معرفة تطورها من فترة زمنية لأخرى لتحديد المسار الذي تتواجد فيه والمتغيرات التي تحكمها.

### 2-1 تقدير كمية القوى العاملة في سوق العمل:

يكون تقدير القوى العاملة على أساس المدة الزمنية (t) بالنسبة لكل فئة مهنية مع تصنيف اليد العاملة حسب: المستوى العلمي، الخبرة المهنية، مجالات التخصص، الموقع الجغرافي. حيث توجد لكل فئة مهنية سوق عمل مناسبة بسبب اختلاف تنقلات العمال من مكان جغرافي لآخر، وتميز اليد العاملة المتخصصة والإطارات العليا بسهولة الانتقال من منصب عمل لآخر بسبب مؤهلاتهم وسهولة الحصول على تأشيرات الدخول لسوق العمل الدولية. أما العمال العاديون غير المؤهلين لا يتميزون بحركة كبيرة، وتكون تنقلاتهم إجبارية بسبب انعدام المشاريع، وعدم توفر المرافق الاجتماعية... الخ.

عموما فإن حجم القوى العاملة تحدده الإحصائيات المختلفة اعتمادا على المعطيات الديمغرافية وتقارير الإدارات والوكالات المختلفة في مجال الشغل، وكذا المعلومات التي تقدمها مراكز التأهيل والتدريب. وإذا كان تقدير القوى العاملة كما وكيفا من بين الخطوات الأساسية لإعداد خطة شاملة تخضع في محتواها إلى طبيعة وأهداف الخطط التنموية. فإنه يفترض أن يتم ذلك على المستويين الجزئي والكلبي بالنسبة للموارد البشرية التي تشكل النواة الأساسية للعامل البشري. لذا سيتم تناول ذلك في عنصريين وهما:

### 1-3 محتوى وأهمية تخطيط القوى العاملة:

إن الاستخدام الأمثل للطاقات العاطلة يستلزم العمل على وضع تخطيط سليم يتجنب حوادث اختلالات في هيكل العمالة، والتنبؤ بالمشكلات المحتملة وتشخيصها حتى يمكن وضع العلاج في الوقت المناسب. ومن أجل ضمان تحقيق ذلك يفترض اعتماد العناصر الستة التالية<sup>1</sup>:

أ. حصر حجم القوى العاملة في الدولة من خلال المهارات والتخصصات المطلوبة فعلا، في الوقت المناسب وبالأعداد المطلوبة، للوفاء باحتياجات العمالة مع التوفيق بين العرض والطلب عليها في حدود ما هو متاح من القوى العاملة.

ب. تطوير سياسة التعليم، التدريب والتكون بما يتلاءم والتوجهات الاقتصادية، مع التركيز على التكوين حسب التخصصات التي يطلبها عارضي العمل.

ج. القيام بمسح كامل للقوى العاملة عن طريق دراسات وأبحاث ذات طابع علمي تتسم بالموضوعية للتعرف أكثر على سوق العمل، متغيراته ومشاكله لتحديد احتياجاته وتذليل العقبات المستقبل.

د. التخطيط لزيادة فرص العمل المتاحة من خلال المشاريع الاستثمارية المنتجة خاصة أشخاص القوة العاملة الحالية والمتوقعة للوصول إلى أفضل استخدام ممكن من العمالة

هـ. القدرة على التنبؤ باحتياجات القوى العاملة من حيث الكم والنوع.

و. الأخذ بعين الاعتبار التوظيف الجديد للقوى العاملة انطلاقا من المناصب الجديدة، أو نتيجة لتطبيق نظام الترقية، أو صيغ إنهاء الخدمة (فصل، استقالة، وفاة، تقاعد... الخ)

من أجل ضمان الوصول إلى هذه الجوانب بشكل دقيق فإن تبني نظام معلوماتي دقيق، شامل وموضوعي يأخذ بعين الاعتبار: مختلف الخطط الاقتصادية (إنتاج، مبيعات، ضرائب، أجور...)، والاجتماعية (النمو الديمغرافي، السياسة التعليمية... الخ). (بالإضافة إلى ذلك فإنه من المفيد معرفة مخزون القوى العاملة لتحديد المطلوبة منها ومقارنتها بالاحتياجات حسب معايير: السن، الجنس، التأهيل، التخصصات... الخ، على المستويين الجزئي والكلبي.

وترتكز أهمية تخطيط القوى العاملة على ثلاثة جوانب رئيسية هي:

أ. التغيرات السريعة التي تتميز بها الاقتصاديات خاصة سياسة الانفتاح الاقتصادية.

ب. النمو الديموغرافي ومخزون القوى العاملة (متخصصة كانت أم لا)

ج. حجم الاستثمارات وأساليب الإنتاج المنتجة وبعض المؤشرات الاقتصادية.

1. د. عثمان اسماعيل حميد: إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993، ص 58، ص 55

فإذا ما توفرت كافة المقومات المحيطة بالقوى العاملة من خلال نظام معلوماتي متكامل ودقيق عن الأفراد والمؤسسات يسمح بوضع خطة تتميز بالفعالية و المرونة لتحقيق التوازن بين ما هو متاح وما هو مطلوب من الموارد البشرية، و بذلك يتحقق التوازن بين العرض والطلب بالنسبة للإمداد البشري. لكن رغم كل هذا فان بناء برنامج متكامل يبقى صعب التحقيق على ارض الواقع بسبب غياب التخطيط الاستراتيجي الذي يأخذ بعين الاعتبار المعطيات الحالية والمنتظرة بالنسبة للتشغيل . وبالتالي فان إعداد الخطط المستقبلية في أي مجال يعتمد على مجموعة من الفرضيات والأدوات الممكنة التحقيق باستخدام أسلوب التحليل الكمي، لما يشكله هذا الأخير من أهمية في صياغة ودقة التنبؤات بشكل يتفق مع الواقع ويقرب منه مكان.

ذلك أن التحليل النظري يبقى مجرد أفكار تحتاج إلى تجسيد عملي ، وإذا كانت أدوات التحليل الإحصائي هي أهم طرق التنبؤ فألها لم ترق بعد إلى المستوى المطلوب في الدول النامية.

#### 1-4 أهداف تخطيط القوى العاملة:

1. يعتبر تخطيط القوى العاملة من أهم الأدوات المؤثرة في قدرة أي دولة أو إدارة لتحقيق أهدافها، باعتباره يخدم العديد من الأغراض ، من أهمها الاستغلال الأفضل للإمكانات البشرية المتاحة بما يحقق مصلحة الإدارة وحاجات العمال على حد السواء، و يمكن إيجاز أهم أهداف تخطيط القوى العاملة فيما يلي:
1. تحقيق التوازن بين العرض و الطلب على القوى العاملة تجنباً لكل فائض أو عجز فيها مستقبلاً.
2. مساعدة الهيئات المعنية بالتشغيل لبناء برنامج يسمح بالاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة.
3. توفير الوسائل المادية والاجتماعية والاقتصادية لاستيعاب أكبر عدد ممكن من الأيدي العاملة المتاحة
4. زيادة كفاءة الإدارة في التخطيط والتنفيذ لخطط وبرامج العمل في كافة قطاعات العمل . بالإضافة إلى تحديد احتياجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة.
5. تحقيق انسجام وتكامل بين البناء الوظيفي والتنظيمي ، وتحقيق أهداف التنظيم من خلال العنصر البشري
6. إتاحة الفرصة أمام المسيرين للمفاضلة بين مصادر تدريب وتكوين اليد العاملة التي تحتاجها سوق العمل في المستقبل من الداخل أو الخارج.
7. إتاحة الفرصة أمام القائمين على التخطيط على التكيف مع المتغيرات التكنولوجية ، التي يترتب عليها إلغاء وظائف حالية واستحداث وظائف جديدة في مختلف القطاعات.
8. الاستعداد بأحسن طريقة للمستقبل، لإرساء حجر الأساس لخطة شاملة اعتماداً على خطط المؤسسات باعتبارها العارضة للعمل... الخ، من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفي الوقت المناسب.

## 2- طبيعة وأهداف تخطيط القوى العاملة:

يرتبط تخطيط القوى العاملة بجميع الأفراد القادرين على العمل ، من خلال المهارات والتخصصات المختلفة لجميع أوجه النشاط الاقتصادي والخدمي بالنسبة للأفراد الراغبين والقادرين على العمل ، انطلاقاً من الحد الأدنى والحد الأقصى لسن العمل المعمول به . ويسمح هذا المعيار من معرفة عدد السكان الذين سيدخلون سوق العمل والذين سيخرجون منه لفترة زمنية مقبلة.

## 3 التخطيط الكلي والجزئي للموارد البشرية:

### 3-1 التخطيط للعرض والطلب:

يمثل تخطيط الموارد البشرية من المطالب الضرورية لاشتغالها بأعلى كفاءة واستخدام ممكنين والحد من تطور البطالة التي يشهدها سوق العمل وما ينجر عنها من مشاكل انعكاسات سلبية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي ويتيح روح المبادرة في نفوس العمال.

تسند هذه الوظيفة إلى العديد من الهيئات والمنظمات والوكالات المختصة في مجال التشغيل والتخطيط بمساعدة الإدارات والدواوين التي تزودها بالمعلومات الضرورية، من أجل ضمان إعداد خطة سليمة بالنسبة للموارد البشرية المتاحة، لتسهيل عملية إدماجها في سوق العمل و في الحياة المهنية تفادياً لكل اختلال قد ينجم مستقبلاً في هيكل العمالة والتشغيل معاً، يفترض مراعاة ما يلي:

### 3-1-1. بالنسبة للطلب على العمل:

1. تقدير معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي المرغوب تحقيقه على المدى الطويل ، وتحديد نصيب كفاءات عناصر النشاط الاقتصادي، مع الأخذ بعين الاعتبار إنتاجية الفرد الواحد على مستوى كل قطاع اقتصادي.
2. توزيع وتقسيم الناتج الداخلي الإجمالي المتوقع على معدل إنتاجية الفرد، وتقدير حجم طلب العمالة على مستوى كل نشاط ثم على مستوى الدولة ككل.
3. تصنيف حجم الطلب على العمالة إلى المهن والتخصصات والمهارات حسب احتياجات سوق العمالة.
4. إعداد خطة وسياسة التعليم والتكوين لتوفير احتياجات القوى العامل وفقاً لجدول التصنيف المهني، مع إعادة النظر في التقديرات الطلب والتصنيف الوظيفي لتحقيق المرونة والفعالية اللازمة لإعداد الخطة.



### 3-1-2 بالنسبة لعرض العمالة:

1. تقدير معدل الزيادة في السكان و العدد المتوقع للفئة النشيطة و كذا الفئة التي تدخل أو تخرج من سوق العمل في كل سنة من سنوات الخطة، ثم دراسة المعروض الحالي من قوة العمل حسب التصنيف والعدد لتحديد الفائض أو العجز الموجود في سوق العمل حاليا وعلاقته بما هو مطلوب.
2. تقييم الإمكانيات الحالية لمراكز التدريس والتكوين للتعرف على مدى تأثيرها في القوى العاملة المعروضة، و مدى قدرتها على تلبية الاحتياجات من حيث العدد، التخصص والمهارة . ويتم بعدها تقدير معدل الإحلال البشري لقوة العمل ، الناتج عن الوفاة والتقاعد خلال سنوات الخطة لتقديم حجم العرض الحقيقي منها.

بعد تقدير الطلب والعرض على العمالة في سنوات الخطة تتم المقارنة بينهما ، للوصول إلى إحدى الحالات التالية:

- أ . توازن العرض والطلب وهي حالة نادرة إن لم نقل عديمة الوقوع لأنها تمثل مستوى الاستخدام أو التوظيف التام للقوى العاملة.
- ب . زيادة العرض عن الطلب من القوى العاملة مما يعني وجود بطالة ، هيكلية كانت(مرتبطة بزيادة العرض) أو مقنعة . ففي مثل هذه الحالات يتعين اتخاذ القرارات ورسم السياسات التي تحد منها مستقبلا.
- ج . زيادة الطلب عن العرض من القوى العاملة ، وهي أخف عبئا على الدولة ، وإن كانت تزيد من تكلفة العمالة بسبب ارتفاع الأجور، أو لاستخدام أيدي عاملة أجنبية.

نستنتج مما سبق أن الطريق لإعداد خطة متكاملة وناجحة ليست بالأمر الهين ، نتيجة لوجود بعض العقبات التي تحد من فاعليتها مثل : نقص كفاءة التخطيط الاستراتيجي على مستوى الهيئات المكلفة بذلك، ضعف العلاقة الموجودة بين أجهزة التخطيط والإدارات الأخرى كمراكز التكوين والتعليم . كما أن وجود جهاز نظام معلوماتي غير دقيق سيؤدي إلى طغيان الاتجاه الشخصي في التخطيط على غرار ما هو سائدا في الدول النامية . وللوصول إلى خطة سليمة فانه من الواجب عدم إهمال التخطيط على مستوى المؤسسة المستقبلية لليد العاملة، مع مراعاة الخطوات التالية<sup>1</sup>:

- أ . الحصر المبدئي للقوى العاملة الحالية والوظائف المتاحة حاليا.
- ب . تصنيف الوظائف تبعا لشروط التوظيف، وجمع البيانات الكافية المتعلقة بشاغل الوظيفة(فكرية، جسدية).

<sup>1</sup> . د . محمد عثمان واسماعيل حميد، ادارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية. القاهرة . مصر ص 127ص126

ج . تقدم حجم الاستثمارات المتوقعة وما تحدته من مناصب عمل جديدة ، مع ضرورة تحديد تكلفة العمل ومدته القانونية.

د . دراسة كاملة عن محيط المؤسسة، والعناصر الفاعلة فيه بشكل مباشر(سوق السلع والخدمات، سوق العمل) أو غير مباشرة<sup>1</sup>(النظام السياسي، الاجتماعي والثقافي... الخ)

### 3-2 موازين القوى العاملة<sup>1</sup>:

تستخدم موازنات القوى العاملة الفعلية نتيجة للاختناقات في المهن و الفئات ومستويات التأهيل المختلفة ومن أهم الموازنات المطلوبة: موازنة القوى العاملة على مستوى الاقتصاد الوطني في إطار التوازن الاقتصادي الشامل، وموازنة المهارات والقوى العاملة على مستوى الأقاليم والمناطق. تعكس هذه الموازنات صورة النمو في حجم العاملين على مستوى الاقتصاد الوطني، وكذلك تغير خصائص السكان القادرين على العمل نتيجة لزيادة عدد العاملين المؤهلين وتوزيعهم على فروع الاقتصاد وتحسين عملية توزيعهم على مستوى الأقاليم والمدن والمناطق والقرى . وبالتالي فإن موازنات القوى العاملة على مستوى الاقتصاد الوطني تتكون من ثلاثة أقسام: مصادر القوى العاملة، استخدامات القوى العاملة واحتياطات القوى العاملة.

### 3-3 ديناميكية تخطيط القوى العاملة:

إن عملية التخطيط تولى اهتماما بالطلب والعرض على العمل، حيث يجب أن نأخذ بعين الاعتبار النمو السكاني . ويختلف التخطيط من ميدان اقتصادي لآخر حسب طبيعة النشاط وخصوصية نمط الإنتاج ومدى فعاليته التأثيرية في عملية النمو الاقتصادي، إضافة إلى مدى مشاركته في تغيير الهيكلة الاقتصادية الاجتماعية للبلد في الميدان الإنتاج السلعي.

وبالتالي فإن حجم السكان سيتم تقديره انطلاقا مما يلي  $P_1 = P_0 (1 + r)n^2$  حيث أن:

$P_1$ : حجم السكان المتوقع في سنة الهدف .  $n$  عدد السنوات التي تقع بين سنتي الأساس وسنة الهدف

$P_0$  حجم السكان الفعلي في سنة الأساس .  $r$ : المعدل السنوي المتوسط للزيادة السكانية الطبيعية

أما بالنسبة لحجم ثروة القوى العاملة فيمكن حسابها من خلال العلاقة التالية

$$Lw = M - F + Lu - Ln^3$$

<sup>1</sup> . د. عقيل جاسم عبد الله: المدخل إلى التخطيط الاقتصادي، الجامعة المفتوحة، 1977 ، ص213

<sup>2</sup> . د. عاقل جاسم .- المرجع السابق - . ص175

<sup>3</sup> . د. عاقل جاسم . نفس المرجع - ص168

- $F$ : السكان الإناث في سن العمل .  $Lu$ : السكان الذين هم دون وفوق سن العمل .
- $M$ : السكان الذكور في سن العمل  $Ln$  : المعوقين الذين هم في سن العمل وغير قادرين عليه .
- $LW$  : ثروة القوى العاملة . .

على الرغم من أهمية التخطيط للموارد البشرية والقوى العاملة في توجيه وتصريف اليد العاملة من مصادرها إلى مواقع عطاؤها. إلا أن الدول النامية بما في ذلك الجزائر لا تولي اهتمام كثيرا بهذا المجال ، بسبب غياب سياسة تشغيل ثابتة مستقرة ومتكاملة تراعي الإمكانيات المادية والمالية المتوفرة، نتيجة لتغيرها من حين لآخر حتى أصبحت مرتبطة بالشخص الذي يتولى الإشراف عليها، من خلال قرارات ارتجالية تنتهي بانتهاء عهده . وقد يعود غياب تخطيط القوى العاملة إلى وجود عدد من المشاكل التي تعرقل تلك العملية ولعل من أهمها:

- أ. عدم توفر البيانات والدراسات الإحصائية الدقيقة بالشكل الكافي.
  - ب. ضعف العلاقة بين تخطيط القوى العاملة وسياسة التعليم
  - ج . تزايد السكان وما يترتب عنه من تراكم البطالة.
  - د . عدم تحديد الاختصاصات والمهام للأجهزة المعنية بالتخطيط بالشكل الذي يتناسب وأهداف التشغيل في ظل استفحال هذه المشاكل داخل الدول النامية و بغية تقوية الروابط بين التخطيط العمالة و الحماية الاجتماعية يتعين إعادة توجيه أجهزة التعليم والتدريب في المجتمع. أو من خلال العمل على تغير بعض الأساليب الإنتاجية . وبالتالي يمكن القضاء على قصور التنسيق بين إعداد الخريجين من ناحية واحتياجات أسواق العمل من ناحية أخرى . ولا شك أن وجود التخطيط السليم للقوى العاملة يحد من البطالة - خاصة فيما بين المتعلمين - ويضمن توجيه العمالة إلى القطاعات التي تكون في أمس الحاجة إليها<sup>1</sup>.
- كذلك وهو الأمر المهم يجب توجيه التخطيط إلى تطبيق أو انتهاج البرنامج العام من اجل العمالة و العمل المنتج الصادر عن هيئة الأمم المتحدة سنة 2000 الذي يدعوا الحكومات و الشركاء الاجتماعيين إلى تحديد خطط و إستراتيجية متجانسة ومنسقة تنضم سوق العمل بغية الوصول إلى تحقيق الاستخدام المنتج والمختار بحرية ، ويتمثل الغرض الرئيسي هو وضع الاستخدام في جوهر السياسة الاقتصادية والاجتماعية و دعم سياسات التشغيل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> د. علي عبد الوهاب ناجا. - المرجع السابق - ص 162

<sup>2</sup> د. سلمى العوادي. التدريب النقابي حول سياسات التشغيل و إستراتيجية الحد من الفقر. المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية. 2005. الموقع على

الانترنت: المكتب الدولي للعمل [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## المطلب الثاني: تنظيم سوق العمل ودعم سياسات التشغيل

### 1- تنظيم سوق العمل:

إن تنظيم سوق العمل ينطلق من التخطيط السليم و المحكم لقوى العاملة .و عليه تسعى الدولة الحمائية إلى حماية الأفراد و العمال من شبح البطالة من خلال تدخلها الأجابي في تنظيم سوق العمل و جعله أكثر فاعلية و شفافية من خلال النقاط الأربعة التالية .

**1-1 قوانين العمل و تشريعاته :** تسعى الدولة من وراء سن القوانين و التشريعات إلى ضبط العلاقات العمل كمدة العمل ، الأجر ، عقود العمل ، الساعات الإضافية ، حقوق العامل... الخ ، بما يخدم المسار الوظيفي للعامل و يجب أن تراعي هذه القوانين المهارة و الكفاءة و إنتاجية العامل<sup>1</sup> . و بما يحد من توسع دائرة العمالة الغير رسمية.

### 2-1 الإنفاق الحكومي:

تسعى الدولة إلى حماية الأفراد العاطلين عن العمل بالإنفاق الرشيد الذي يساهم في خلق مناصب شغل جديدة وقد بين jackman et alu سنة 1990 كيفية تأثير الإنفاق . الحكومي في سوق العمل من خلال الإنفاق على تحسين المعلومات كالإشهار بمناصب العمل الشاغرة . مساعدة البطالين في الاتصال بأرباب العمل عن طريق الوساطة أيضا الأنفاق على تحسين نوعية البطالين . أما النفقات المهمة هي التي ترتبط بتشغيل المباشر للبطالين في مجموع القطاع العام و الإعانات المالية الموجهة لأرباب العمل عند توظيفهم للبطالين تدرج في هذه الحالة أيضا المساعدات الموجهة لخلق مؤسسات من طرف البطالين<sup>2</sup> . مثلا الأرجنتين أنفقت سنة 1997 حوالي 200 مليون دولار على برنامج الحماية الاجتماعية الكثيفة العمل التي تقترحها البلديات .<sup>3</sup>

### 3-1 مكاتب التشغيل:

هي مصالح ذات طابع إداري عمومي يختلف إطارها التنظيمي من بلد إلى آخر . تهدف إلى توفير مناصب عمل للباحثين عليها من خلال ربطها بمختلف المؤسسات المستخدمة من خلال آليات قانونية و تنظيمية تجعلها مركز إشراف و توجيه للباحثين عن مناصب العمل المسجلين لديها نحو المؤسسات التي هي في حاجة إلى يد العاملة و ذلك بالنظر إلى التخصصات المطلوبة<sup>4</sup> .

كذلك تقوم بعملية الإعلام التوجيه و الإرشاد و التنسيق بين صناديق التأمين عن البطالة .  
وتعد مكاتب التشغيل كمنبع أمل بالنسبة للبطالين الذين ممكن أن يغادروا سوق العمل لأنه يقوم بمنحهم المعلومات والنصائح التي تسمح لهم بالحفاظ على أمل في وجود عمل.

<sup>1</sup> .د.علي عبد الوهاب ناها .مرجع سبق ذكره.ص160

<sup>2</sup> .bernard gazier. Emploi nouvelles donnees.p36.ed .economica1993

<sup>3</sup> .www.wblm0018.worldbank.org

<sup>4</sup> .د.احمد سليمان..الصعوبات التي تعترض مكاتب التشغيل و التوجيه المهني في تنظيم سوق العمل 11-13/7/2005. موقع منظمة العمل العربية

حسب المكتب الدولي للعمل في تقريره لسنة 2001 في انه قد ساهمت هذه المكاتب في خلق أكثر من 1.3 مليون فرصة عمل بأوروبا<sup>1</sup>.

#### 1-4 توفير الإعلام:

يلعب الإعلام دورا هاما في تقصير مدة البطالة من خلال إعطاء كل المعلومات الخاصة بمناصب العمل. و هذا ما يؤدي إلى رفع احتمال العثور على منصب شغل مناسب و يجد من البطالة الاحتكاكية<sup>2</sup>.

#### 2- دعم سياسات التشغيل:

تعرف سياسات التشغيل على أنها مجموعة من الأساليب توجه خاصة لتحسين نشاط سوق العمل فهي تهدف ادن إلى رفع من فاعلية الإقران بين البطالين و مناصب العمل الشاغرة. ولتحفيز وتيرة التشغيل دعي المنتدى العالمي للعمالة: " انه لا يجب أن تكون سياسة العمالة سياسة قطاعية على هامش السياسة الاقتصادية، بل يجب أن تكون نتيجة تنسيق محكم لكل السياسات، أكانت سياسات اقتصادية كلية أم هيكلية ". ومعنى هذا انه لا يجب أن يكون الاستخدام هدفا فرعيا، بل يجب أن يكون هدفا مركزيا . أما منظمة العمل الدولية فاقترحت برنامج لسياسات لتشغيل يسمى برنامج العمل اللائق الذي يولي العناية للقضايا الكمية المتمثلة في خلق المزيد من الوظائف المنتجة و المختارة بحرية وذات نوعية جيدة و هذا يستدعي وضع سياسات تتجاوز سياسات سوق العمل التقليدية .

#### 2-1: السياسة الاقتصادية الكلية المتناسقة من اجل العمالة الكاملة:

##### 2-1-1 السياسة النقدية و المالية:

تؤثر السياسة النقدية على الطلب الكلي بزيادة عرض النقود فمع ثبات الطلب تؤدي الى انخفاض سعر الفائدة. ومع انخفاض سعر الفائدة يزداد الاستثمار و بالتالي يزداد الطلب الكلي باعتبار ان الاستثمار احد مكوناته ومن ثم يحدث طلب إضافي على اليد العاملة. أما السياسة المالية فتتمثل في تغير الإنفاق الحكومي و الضرائب التي تؤثر على الطلب الكلي في الاتجاه المرغوب فيه من خلال عنصران هما:

- مشتريات السلع و الخدمات :تحتوي على مرتبات الموظفين (مشتريات خدمات العمل) ومشتريات السلع والخدمات القطاع الخاص.

- المدفوعات التحويلية : تشمل على مدفوعات التأمينات الاجتماعية للمتقاعدين و العجزة و إعانة البطالة ودعم الزراعة و الفوائد على ديون الحكومة و غيرها من المدفوعات التي لا يتم الحصول مقابلها على السلع والخدمات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> د.عبد السلام بشير الدويبي، متطلبات و أساليب النهوض بتشغيل الشباب غمي ضل احتياجات سوق العمل المتغيرة، 11-13/7/2005 .. موقع منظمة

العمل العربية

<sup>2</sup> د.البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحيطة منها خلال عقد التسعينات .. مجلة شمال افريقيا ص152-151

<sup>3</sup> د.عبد القادر، محمد عبد القادر عطية . المرجع السابق- ص168

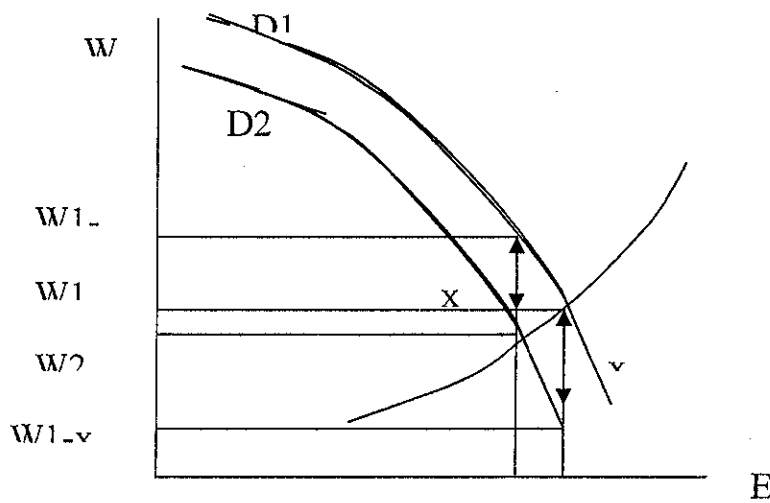
قد يكون تأثير الإنفاق الحكومي الذي هو في صورة مشتريات على الطلب الكلي أقوى من تأثير الإنفاق الحكومي في صورة مدفوعات تحويلية. ذلك كون تأثير المدفوعات التحويلية على الطلب الكلي يتحدد بالسلوك الإنفاقي لمستلمي هذه المدفوعات<sup>1</sup>.

الضرائب تستعمل هي الأخرى كسياسة للتأثير على الطلب الكلي و حجم العمالة من خلال التحكم في معدل الضريبي.

\* الضرائب على الأجور<sup>2</sup>: إن آثار الضريبة على الأجور تختلف في حالة تحملها من طرف أصحاب

الأعمال عنها من العمال. فإذا تحملها صاحب العمل فإن منحى الطلب على العمل ينتقل جهة اليسار معلنا انخفاض الطلب على الاستخدام عند كل مستوى من مستويات الأجور. الشكل الأتي يوضح هذه المتغيرات:

الشكل (17): اثر ضريبة الأجور على التوظيف



المصدر: أطروحة-البشير عبد الكريم. محددات البطالة: دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر) دكتوراه دولة. 2002/2001 ص 107-108

فلو افترضنا ضريبة مقدارها X على الأجور يدفعها صاحب العمل فإن الطلب على العمل يتزاح إلى الأسفل جهة اليسار بمقدار مستوى الضريبة بسبب ارتفاع التكاليف و يصل المنتج إلى أعظم ربح في حالة تساوي قيمة الإنتاجية الحدية مع الأجور زائد مقدار الضريبة:

$$\frac{\delta \Pi}{\delta E} = p_q \frac{\delta P T_c}{\delta E} - (W + X) = 0 \Rightarrow P_q \cdot P m P_e = W + X \Rightarrow P_q \cdot P m P_e - X = W$$

<sup>1</sup> د عبد القادر. محمد عبد القادر عطية - مرجع السابق - ص 169

<sup>2</sup> أطروحة-البشير عبد الكريم. محددات البطالة: دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر) دكتوراه دولة. 2002/2001 ص 107-108

حيث: أن

انتقال منحني الطلب D1 إلى D2. أدى إلى تخفيض اجر التوازن من W2 الى W1 و العمالة من E1 إلى E2.

أن الطرف الملزم قانونا بدفع الضريبة ليس بالضرورة الطرف الذي يتحمل العبء الكامل للتكلفة الحقيقية لها. إن العمال قد تضرروا من ناحيتين: من ناحية المستوى المعيشي لان الأجور الحلية اقل من الأجور السابقة و من ناحية التعطل لان مستوى العمالة أصبح أقل مما كان عليه و يترتب على ذلك ارتفاع معدلات البطالة. إن الانخفاض في الأجور سيعوض بالخدمات الاجتماعية التي سيستفدون منها مسبقا. أما التعطل فلا يمكن تعويضه - مما سبق نستنتج أن الآثار الغير مرغوبة أقوى من الآثار المرغوبة. أما في حالة دفع الضريبة من طرف العمال فان منحني الطلب يبقى مستقرا وبالتالي مستوى العمالة لا يتأثر.

و من تم فان تخفيض تكلفة العامل من خلال تخفيض الضرائب على صاحب العمل سوف يؤدي لا محال إلى زيادة الطلب على العمالة بسبب الربح الحاصل في الإنتاجية. أيضا يمكن تخفيض التكلفة الإنتاج بتخفيض معدل الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي كما سنراه في الفصل الثالث-المبحث الأول.

\*- أثر الإنتاجية في خلق مناصب شغل جديدة.<sup>1</sup>

حسب SAUVY فان أرباح الإنتاجية الناتجة عن تخفيض تكلفة العمل تؤدي إلى انخفاض الأسعار و ارتفاع المدخل و هذا ما يؤدي إلى ارتفاع القدرة الشرائية و بالتالي ارتفاع الاستهلاك. خاصة استهلاك الخدمات الذي يسبب ارتفاع الإنتاج في القطاع الثالث و يجرى بذلك ارتفاع العمل في هذا القطاع. هذا المکانيزم يحدث في المدى الطويل و لا يخص نفس قطاعات النشاط. في الواقع فان نمو الإنتاجية في قطاع الفلاحة و خاصة في القطاع الثاني يؤدي إلى انخفاض العمل في هذه القطاعات لكن ارتفاع الأجور يؤدي إلى ارتفاع القدرة الشرائية مما يؤدي إلى ارتفاع استهلاك الخدمات.

## 2-1-2 الأستثمار:

لخلق مناصب شغل جديدة و القضاء على البطالة يتطلب دفعة قوية للاستثمار و النمو في مختلف القطاعات الاقتصادي القومي ( الزراعة - الصناعة - الخدمات ) مع ما يعنيه ذلك من تصحيح للبنان الاقتصادي المشوه و من تنمية متوازنة لقطاعاته و من تكنولوجية ملائمة. و يحتاج ذلك إلى أن تكون هناك إستراتيجية طويلة المدى للنهوض بهذه القطاعات التي تضع من أو أوياتها تحقيق فرص عمل للعمالة المحلية. تشغيل الطاقات العاطلة الموجودة في مختلف القطاعات الاقتصادي القومي من خلال العمل على إتلاف أسبابها و ميزة هذا الاقتراح انه سيسهم في زيادة حجم العمالة دون الحاجة إلى إنفاق استثماري جديد.

<sup>1</sup>.رسالة ديدوح شكرية -الدولة و سوق العمل. لاسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية. جامعة تلمسان -سنة 2004/2005. ص45

كذلك الارتفاع بمعدل الاستثمار القومي إلى ما لا يقل عن 25 بالمائة حتى يمكن استيعاب تشغيل العمالة الجديدة التي تدخل سنويا سوق العمل و التخفيض التدريجي لرصيد البطالة المتراكم من خلال :

- تشجيع القطاع الخاص المحلي خاصة في المجالات كثيفة العمل و أن تتناسب المزايا و الحوافز المقررة له مع حجم ما يوفره من فرص للعمالة المحلية .

-إعادة النظر في عملية نزع الملكية الدولية لمشروعات القطاع العام و تحويلها إلى القطاع الخاص المحلي و الأجنبي

-تشجيع المشروعات الصغيرة و المتوسطة و مشروعات القطاع الغير رسمي و إزالة ما يعترضها من عقبات حكومية و إدارية<sup>1</sup> .

-إعطاء وزن اكبر للمشروعات الصغيرة في قيادة الاقتصاد القومي و مواجهة مشكلة البطالة . و أكثر من ذلك فان هذا النمط التنموي يعتبر الوسيلة المثلى لتحريك و ترغيب أصحاب المدخرات الصغيرة نحو استثمارها في مجالات إنتاجية و خدمة تتفق مع إمكانياتهم المادية . كذلك ضرورة منح هذا النوع من المؤسسات من إعفاءات و امتيازات ضريبية مع الربط " بين الامتيازات و فرص العمل التي توفرها<sup>2</sup>

. فحسب الاقتصادي " (( بريش )) من معهد مانشستر للتكنولوجيا في تقريره الذي نشره تحت عنوان "عملية

إيجاد الوظائف" بين أن ثلثي الزيادة في الاستخدام في بريطانيا بين عامين 1976/1969 و فرها المنشأة الصغيرة التي توظيف اقل من 20 عامل ففي سنة 1979 كانت تشغل اثنا عشر بالمائة من مجموع الوظائف منها ستة و تلتون بالمائة مناصب مستحدثة . بينما المنشأة الكبيرة التي توظف أكثر من 1000 عامل كانت توظف حوالي 42 من مجموع الوظائف غير أنها كانت توفر سوى إحدى عشر بالمائة من المناصب المستحدثة . و هنا يظهر الفارق بين المنشأتين في عملية استحداث الوظائف<sup>3</sup> .

## 2-2 سياسات إحداث مناصب شغل:

### 1-2-2 الخلق المباشر للوظائف :

تقديم منح أو قروض تفضيلية لصاحب عمل لتغطية تكلفة خلق الوظائف شريطة أن يشغل الوظائف الجديدة المسجلون من المتعطلين عن العمل (الذين ينتمون عادة إلى فئات يصعب توظيفها من الباحثين عن عمل) وأن يحتفظوا بها إلى فترة معينة . وإذا لم يتم استيفاء هذا الشرط فإنه يتعين رد المنحة أو القرض الميسر .

<sup>1</sup> .د.رمزي زكي .المرجع السابق- .ص439-440

<sup>2</sup> .الاستاذ بلمقدم مصطفى و الاستاذة بوشعور رضية تحت عنوان :ادارة الخدمة الاجتماعية و المشروعات الصغيرة كادات لتنمية المجتمع المحلي -ملتقى الاقتصاد التضامني تلمسان 2005

<sup>3</sup> .ج.د.ن.ورسك-البطالة مشكلة سياسية و اقتصادية, ترجمة الدكتور محمد عزيز ,و الدكتور محمد سالم كعبية .منشورات جامعة قارنيونس . بنغازي . الطبعة الأولى - ص157



## 2-2-2 التوظيف في القطاع العام :

تعمل الحكومة بتوفير وظائف للعمال العاطلين. لكون أهم في كل الأحوال سوف يتحصلون على تعويضات البطالة. و لذلك إن وجدت أي مساهمة لهؤلاء الصنف من العمال في الناتج الإجمالي و كان الأجر يتباين عن مقدار التعويض فان ذلك يعد مكسبا يضاف الى الرفاهية. إضافة لكونه يمثل زيادة في التوظيف. و تزداد هذه الحجة قوة اذا أخذنا بالحسبان اثر المضاعف. و بهذا اذا وظف القطاع العام شخصا كان من قبل عاطلا فان ذلك يعود بالفائدة على الفرد من كونه قد وجد منصب شغل و على ميزانية الدولة لان العامل يساهم في الدخل الوطني كما سيخضع دخله إلى الضريبة على الدخل و تقتطع اشتراكات الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>. إن المبدأ الاقتصادي القائل بان التكلفة الاجتماعية المترتبة عن أحد عامل إضافي ضمن توظيف القطاع العام. و انه بدون ذلك يصبح عاطلا و أن تلك التكلفة هي اقل من الأجر (مع مختلف الإضافات و الاستقطاعات) فهذا المبدأ مازال محتفظ بصلاحياته طالما كانت القيمة الاجتماعية للعمل المبدول تجاوز تلك التكلفة الاجتماعية. فان التوظيف جدير بأن يأخذ به. و لكن الصعوبة كلها هي في قياس القيمة الاجتماعية و الخاصة المتعلقة بالسلع و الخدمات حيث لا يتوفر لها مقياس معتمد أو معياري<sup>2</sup>.

ففي فرنسا مثلا تم إحداث سنة 1997 حوالي 1681546 موظف مدني و 574009 شخص في الدفاع<sup>3</sup>.

## 2-2-3 الأشغال العامة :

وهي الوظائف المؤقتة التي توحيدها السلطات البلدية أو الشركات الخاصة والتي تتجه إلى صيانة البنية الأساسية (أو بنائها أو تحسينها في بعض البلدان)، أو تنظيف الأماكن العامة، أو العمل الاجتماعي أو الأنشطة المماثلة النافعة للمجتمع المحلي. ويمكن أن يغطي التمويل الذي تقدمه الهيئات العامة المختصة بالتوظيف الأجر والتأمين الاجتماعي ونفقات التشغيل أو يمكن أن يشارك في ذلك مع المنظمين (وقد يختلف الأسلوب بحسب البلاد أو بحسب المشروعات). و المشاركون يكونون عادة من الباحثين المسجلين عن عمل لكنهم قد يكونون في بعض البلدان ممن يشغلون وظيفة ولكنهم في إجازة إدارية أو يقومون بعمل لفترة قصيرة أو طلابا أو من المتقاعدين.

## 2-2-4 دعم التوظيف :

يدفع دعم الأجر، الذي كثيرا ما يستكمل بواسطة التأمين الاجتماعي، إلى أحد أصحاب الأعمال لفترة من الزمن شريطة أن يستخدم صاحب العمل أحد المسجلين من الباحثين عن عمل (الذي ينتمي عادة إلى إحدى الفئات الأكثر ضعفا). وإذا اقترن العمل المدعم بالتدريب، كما هو الحال بالنسبة للتدريب الداخلي للشباب الذي يسعون للحصول على عمل لأول مرة، فإن الدعم يمكن أن يغطي تكلفة التدريب أيضا

<sup>1</sup> ج.د.ن. ورسك-مرجع سبق ذكره-ص162/163

<sup>2</sup> ج.د.ن. ورسك-مرجع سبق ذكره-ص167

<sup>3</sup> رسالة ديلوح شكرية-مرجع سبق ذكره-ص101

### 3- آلية المتابعة و التقييم<sup>1</sup> :

بعد تبني التخطيط الرشيد و تنظيم و دعم سياسات التشغيل يتعين بعدها السهر على مراقبة و متابعة هذه السياسات و تقييمها كالأتي من اجل الاستفادة الكاملة من هذه الاستراتيجيات و بما يخدم الحماية من البطالة . في ظل عدم وجود برامج خاصة لتوليد فرص العمل، فان متابعة مؤشرات سوق العمل التقليدية من خلال الإحصاءات و قيود السجلات في الوزارات المعنية تصبح كافية. وحينها يتطلب الأمر تطوير هذه القدرات نفسها في الاتجاه المطلوب.

في حال وجود برامج و سياسات خاصة بسوق العمل و البطالة، أو في حال وجود نية في إنشائها سريعا، فان تصميم آليات المتابعة و التقييم يجب أن يرتبط بهذه البرامج و بأهدافها. دون أن يلغي ذلك الآليات الثابتة المتصلة بإدارة الإحصاء أو سجلات و قيود الجهات المعنية التي تبقى ضرورية في مطلق الأحوال.

ومن اجل تحديد آليات المتابعة يجب تحديد البرامج و الجهات و المؤسسات المعنية، و إيجاد آليات المتابعة و المراقبة التي تراقب عمل هذه المؤسسات و البرامج تحديدا، الى جانب المتابعة العامة. و بالتالي لا بد إعداد قائمة بهذه السياسات و البرامج و المشاريع، لكي توضع آليات المتابعة استنادا إليها.

من جهة أخرى، يجب التمييز بين المستويات المختلفة (أيضا كما سبقت الإشارة إلى ذلك)، و هنا يمكن التمييز على الأقل بين مستويين كبيرين:

- المستوى الأول، هو المستوى الوطني (وقد يتفرع على مستوى المحافظات و التقسيمات الإدارية الأخرى). و هنا قد يغلب الطابع المؤسسات و الإداري من حيث الوسائل و الآليات. و تدرج أيضا ضمن هذا الإطار البرامج الوطنية ذات الصلة.

- المستوى الثاني، وهو المستوى المحلي (نسميه المحلي تجاوزا) وهو يطال النطاق البلدي، و مؤسسات المجتمع المدني. و تندخل هنا يندرج أكثر في إطار مقارنة التنمية المحلية، و وسائل المتابعة قد تتخذ طابع الصلة الشخصية: على النطاق المحلي، عدد السكان محدود، بالتالي بإمكان البلدية أو مركز الخدمات الاجتماعية أو الجمعية، أن تحصر بشكل دقيق عدد العاطلين عن العمل، و عدد الذين يؤسسون أعمال جديدة، و عدد النازحين إلى المدينة أو المهاجرين إلى الخارج، و عدد المستفيدين من القروض. و كذلك بالإمكان إقامة علاقة متابعة شخصية معهم لمعرفة إذا كان العمل الذي حصلوا عليه مستقر أو توقف بعد وقت. إن نقل آلية المتابعة إلى المستوى المحلي من شأنه أن يجعل عملية المتابعة عملة ذات مضمون تنموي حقيق و تستند إلى معرفة شخصية بأصحاب العلاقة، و يمكن تصميم بطاقة خاصة لرصد التطورات هذه على مستوى المجتمع المحلي، و كذلك تصميم بطاقة رصد فردية.

<sup>1</sup>. افكار بصدد استراتيجية توليد فرص العمل و نضام المتابعة و التقييم . [www.arb.api.org](http://www.arb.api.org)

هذه العملية في كل مستوياتها يمكن أن تكون أكثر جدوى في حال اعتمدت الأساليب التشاركية، التي تنمي المبادرة والحس بالمسؤولية المواطنة في متابعة قضايا العمل والبطالة باعتبارها ضمن مفهوم التنمية المحلية، وباعتبارها ضمن مسؤوليات البلديات والجمعيات ومؤسسات المجتمع المدني كافة. وفيما يلي، مصفوفة تحليل، تتضمن نموذجاً للمستويات والعناصر التي يكمن ان يشملها التحليل:

الجدول (08) مصفوفة تحليل آلية المتابعة و التقييم

الجهة	طريقة الحصول المعلومات	آلية المتابعة	العناصر المساعدة	المعوقات	مقترحات
على المستوى الوطني (والمحافظات والتقسيمات الادراية الأخرى)					
إدارة الإحصاء	- مسح الأسرة - مسح القوى العاملة -تعداد المؤسسات	- مسوحات دورية			
وزارة العمل (والوزارات الأخرى)	- إجازات العمل - قيود مكاتب الاستخدام	- التقارير الدورية عن القيود والسجلات		-عدم المكننة عدم الشفافية	-مكننة وتطوير التشريعات
الهيئات الاقتصادية	-تقارير ودراسات صادرة عن الهيئات الاقتصادية وقطاع الأعمال	-تقارير، ومناقشات الهيئات المعنية			-نشر المؤشرات والتقارير على نطاق واسع وفي وسائل الاعلام
برامج ومشاريع وطنية أو قطاعية لتوليد فرص العمل (جمعيات الإقراض)	- وثيقة المشروع	-التقارير السنوية، وتقارير تقييم الأعمال -متابعة المستفيدين من برامج الإقراض			
المحافظات والتقسيمات الإدارية الأخرى	ما ينطبق مما جاء أعلاه على مستوى المحافظة أو تقسيم آخر				

على المستوى المحلي					
البلديات	- إجازات العمل التي تمنحها البلديات - دراسات محلية عن سوق العمل والبطالة وحركة السكان	- تقارير دورية، ومتابعة شخصية بالتعاون مع المجتمع المحلي	- البلديات منتشرة في كل القرى	- لا يوجد - تقاليد عمل تنموي في البلديات، ولا خبرات	- تدريب العاملين في البلدية، والتشبيك مع الجمعيات المحلية،
مراكز التنمية المحلية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والتنمية المحلية	- دراسات عن الأوضاع المحلية - برامج عمل المركز	- تقارير المتابعة، الصلة الشخصية، والرصد المستمر لحركة السكان المحليين	- وجود نخبة في العمل التنموي المحلي	- عدم تغطيتها كل المناطق	
مشاريع الإقراض المنفذة محليا	- قائمة المستفيدين	- متابعة أعمال المستفيدين			- تنفيذ دراسة تقييم الأثر على المستفيدين
الجمعيات الأهلية	- دراسة احتياجات المنطقة وإعداد مشاريع	- تقارير ومتابعة شخصية			

### المطلب الثالث: حماية العمالة الغير رسمية وكيفية اعطاءها الطابع الرسمية :

يرجع نمو العمالة الغير رسمية إلى السياسات الاقتصادية الكلية والسياسات الاجتماعية الغير ملائمة أو غير مؤثرة أو أسوء توجيهها أو تنفيذها، وهي سياسات كثيرا ما توضع دون تشاور ثلاثي، كما يرجع إلى نقص الأطر القانونية والمؤسسية المفضية إلى الهدف، والافتقار إلى أجهزة الحكم السديد من اجل تنفيذ السياسات والقوانين بفعالية وعلى النحو الواجب. إن السياسات الاقتصادية الكلية حين لم تتركز على العمالة بشكل كاف، قللت من الوظائف او لم تخلق وظائف جديدة كافية في الاقتصاد المنظم . وبالتالي ظهور عمالة غير رسمية.

## 1- تعريف وخصائص العمالة الغير رسمية :

### 1-1 تعريف:

يقصد بكلمة " غيرا لرسمي " النشاط الذي تنظمه المؤسسات العمومية الرسمية, و التنظيمات الاجتماعية مثل قوانين العمل, الضرائب , اشتراكات الضمان الاجتماعي, التسجيل الذي يحكم الأنظمة الغير متماثلة في القطاع الرسمي .

إن التعريف الشامل هو الصادر عن المنظمات الدولية كالبنك العالمي وصندوق النقد الدولي والمكتب الدولي للعمل الذي عرف النشاطات الغير رسمية بالاقتصاد الغير المرئي الذي يضم ثلاث أصناف :  
economie non observee

### الصنف الأول: الاقتصاد الغير شرعي Economie bon illegal

وهو يتضمن النشاطات الغير شرعية كصنع المخدرات, و النشاطات الغير شرعية التي تشغل من طرف أشخاص غير مرخصين.

### الصنف الثاني الاقتصاد السر داني Economie soutraine

يتعلق بالنشاطات السر دانية بأغراض اقتصادية كالغش الضريبي, عدم التسجيل في الضمان الاجتماعي .

### الصنف الثالث: الذي يتعلق بالاقتصاد الغير الرسمي Economie informel

ويشمل على النشاطات المحصورة والدقيقة تخص الوحدات الاقتصادية الفردية (الشخصية) وتعني الأعمال الخاصة بالعائلات التي لا تعتمد على المحاسبة الكاملة, وليس لها سجل أداري ولا ترقيم اجتماعي ووسائل إنتاجها ضمنية (داخلية)<sup>1</sup>.

هدا عن النشاطات الغير رسمية, أما فيما يخص العمالة الغير رسمية , تضم حسب المكتب الدولي للعمل

جميع المشتغلون في وظائف غير منتظمة و غير المحمية كالعمال في الوظائف و المشاريع الغير رسمية

و كدالك الدين ويضفون أنفسهم في مشاريع غير رسمية Self – employed و العمال في نطاق المنزل

و الباعة الجائلون<sup>2</sup>.

ويمكن اختصار العمالة الغير رسمية في<sup>3</sup>:

## 1 - المقاولون و العمال الدين لم يتمكنوا من إيجاد عمل في القطاع الرسمي

<sup>1</sup> : علي بودلال . "دور القطاع الغير رسمي في الاقتصاد النظامي" الملتقى الدولي "الاقتصاد النظامي: حقل نظري و تطبيقي" جامعة تلمسان 21-2005/11/22 .

<sup>2</sup> . حنين عودة و مها ابو الرمان . "الشباب و البطالة في الاقتصاد الغير رسمي" . www.afkar.org

<sup>3</sup> . www.ilo :organisation internationale des employeurs « l'économie informelle – approche des employeurs » 2003

2- الأفراد الذين يتوقعون أو يحتملون الربح في النشاطات الغير رسمية عوض النشاط في القطاع الرسمي باعتباره مكلفا.

3- الأفراد الذين ينتجون السلع و الخدمات للمستهلكين الفقراء بأسعار جد ملائمة

4- الأفراد الذين ليتلقون الدعم من الدولة فيعتمدون على قدراتهم الخاصة في العمل في نشاطات غير رسمية .

### 2-1 عوامل انتشار العمالة الغير رسمية :

على العموم هناك ثلاث عوامل ساعدت على انتشار العمالة الغير رسمية وهي:

- الشروط المؤسسية و التنظيمية للاقتصاد مثل مستوى الضريبة و مستوى الاشتراكات الاجتماعية التي تثقل تكلفة العمل , فيتجنب صاحب العمل التصريح بالعمال ضعف توعية الدولة لحقوق العامل مما أنجر عنه عدم إدراك العمال للقوانين الجديدة لسوق العمل
- التطورات التكنولوجية التي ضاعفت من انتشار العمالة الغير رسمية
- انخفاض مدا خيل الأسرة يحتم عليه البحث عن عما إضافي غير رسمي , أو انخفاض مدا خيل رب العمل فيلجأ إلى إقامة مشاريع غير رسمية<sup>1</sup>.

كما قد تكون هناك عوامل وأسباب أخرى ساهمت في انتشار العمل الغير رسمي في الدول النامية من بينها<sup>2</sup>:

- سهولة الاندماج فيه
- عدم تطلب مستويات عالية من التكوين
- عدم تجانس وحدات العمل
- صغر السن
- رأس المال محدود
- النمو الديمغرافي الذي ولد ارتفاعا كبيرا في عدد العاملين
- التراجع الشديد في عدد العاملين بالقطاع نظرا للتحديث السريع للاقتصاد
- الجمود الشديد في سوق العمل الذي بطبعه اثر على إمكانية التوظيف , الفصل , الأجر , عقود العمل ..... الخ.

<sup>1</sup> . [www.ilo.org](http://www.ilo.org) : le document de travail \*le travail non déclaré et la stratégie européenne pour l'emploi

<sup>2</sup> . علي بودلال-مرجع سبق ذكره-

- زيادة الإقبال على القطاع الغير رسمي لما يتصف به من خصائص التي سوف نتطرق إليها.

**3-1 خصائص العمالة الغير رسمية :** إن الخاصية الأولى للعمالة الغير رسمية كونها عمالة غير محمية و تفقد مزايا الحماية الاجتماعية.

إن المتعطل عن العمل في القطاع الرسمي يمكن أن يكون منتج في القطاع الرسمي. فمن بين خصائص العمالة الغير رسمية أنها عمالة ذات كفاءة محدودة و أجور متدنية, تتواجد بالمؤسسات ذات كثافة اليد العاملة وذات ربح منخفض. كما تجدر هنا انه ليس من الصحيح افتراض بان كل العاملين في القطاع الرسمي في وضع أفضل عن أولئك في القطاع الغير رسمي<sup>1</sup>.

من خلال ما سبق يتبين إن العمالة الغير رسمية يمكن أن تكون في نشاطات خفية غير مصرح بها و غير قابلة للتقييم على خلاف ما يقع في القطاع الرسمي. فمن بين هذه النشاطات نجد<sup>2</sup>:

- نشاطات مجانية

- نشاطات سوقية سرية و مشروعة

- نشاطات سوقية غير مشروعة و سرية

لتبسيط فكرة النشاطات المشروعة و الغير مشروعة يمكن إلقاء الضوء على طبيعة نشاط المؤسسة من خلال الجدول التالي<sup>3</sup>:

**الجدول (09) مقارنة بين العمالة الرسمية و الغير رسمية**

		العمل	
		رسمي	غير رسمي
المؤسسة	رسمية	قطاع رسمي	(3)
	غير رسمية	(2)	قطاع غير رسمي

فالمؤسسة ذات الطابع الرسمي تشغل عمال رسميين وقد تشغل كذلك عمال غير رسميين الممثلين بالرمز(3), وهذا نظرا لارتفاع تكاليف المؤسسة كما سلف ذكره. أما المؤسسة الغير رسمية فهي تشغل عمالة غير رسمية

<sup>1</sup>. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) : le document de travail \*le travail non déclare et la stratégie européenne pour l'emploi

<sup>2</sup>. علي بودلال "دور القطاع الغير رسمي في الاقتصاد النظامي" المرجع السابق

<sup>3</sup>- Jacques charmes -pro :paris -secteur informel et emploi informel au maghrab - colloque international - la question de l'emploi en Afrique du nord tendances récentes et perspective2020-alger 26-27-28/06/200



بطبيعة الحال وقد تشغل عمال رسميين (2)، يأخذون صفة الأجراء الذين يمكن حمايتهم ضمن نظام حماية خاص بهم شأنهم شأن العمال المستقلين.

### 1-4 أهمية العمالة الغير رسمية:

تكتسي العمالة الغير رسمية أهمية قصوى باعتبارها تشكل الحماية أو الملجأ الثاني لفئات العمال في القطاع الرسمي. أي استيعاب الأفراد البطالين وحمايتهم من خطر انعدام الدخل .  
فالمداخيل العائدة من القطاع الغير رسمي تعتبر مداخيل قريبة من المستوى الأدنى للأجور، لأنه يعتبر قطاع لاستمرارية العيش، ويعتبر السند الأساسي للازمات الاجتماعية خصوصا في الدول النامية التي تفتقر إلى نظام تعويضات الاجتماعية و انخفاض التغطية الاجتماعية .

كما يسمح لهذه الدول الحفاظ على مستوى أدنى للمناخ الاجتماعية الخاصة بالعمال المنخرطين، و تعتبر هذه الحماية "كإستراتيجية بديلة للتنمية الاقتصادية" تساعد على استمرارية الحياة للشريحة الفقيرة، ومنهونا تظهر المكانة الحقيقية للعمالة الغير رسمية في صنع الرفاهية الاجتماعية داخل المجتمع.  
أما على المستوى الاقتصادي تساهم العمالة الغير رسمية و القطاع الغير رسمي بشكل عام في عملية الإنتاج وذلك بتقديمه السلع و الخدمات للمستهلكين كالمنتجات التقليدية مثلا، وتزويد القطاع الرسمي بالمواد الأساسية اللازمة لعملية الإنتاج، و ذلك باعتداده على موارد مالية خاصة وبالتالي هو يوفر على الدولة عبأ كبير.

رغم هذه النقاط الإيجابية للقطاع الغير رسمي إلى انه يمثل تسربا للدخل القومي. باعتبار ان هناك مبالغ ضخمة تفقدها الخزينة المتمثلة في التهرب الضريبي ومبالغ أخرى هي ضخمة كذلك المتمثلة انخفاض موارد الضمان الاجتماعي .

ولهذا كان لزاما إعادة النظر في العمالة القطاع الغير رسمي، وضرورة توفير لها الحماية من خلال إيجاد كيفية دمجها في القطاع الرسمي.

### 2-حماية العمالة الغير رسمية من خلال دمجها في القطاع الرسمي :

إن المنطلق الأول حسب المكتب الدولي للعمل في تحويل العمالة الغير رسمية إلى عمالة رسمية يتم من خلال التعرف على الأسباب و الحواجز التي تقف أمام عملية الاندماج، وضرورة إيجاد حلول سريعة لها.

#### 1-2 الأسباب الرئيسية المعيقة في عملية انتقال العمالة الغير رسمية إلى عمالة رسمية<sup>1</sup>:

إضافة إلى تلك العوامل سالفة الذكر التي ساعدت على انتشار العمالة الغير رسمية نذكر الأسباب التالية:  
1- ارتفاع تكاليف الانتقال التي تتطلب دفعة او نقلة نوعية في النشاطات الاقتصادية

<sup>1</sup> www.ilo :organisation international des employeurs « l'économie informelle –approche des employeurs »2003-(ouvrage déjà cité)

- 2- غياب أو ضعف المؤسسات المساعدة أو اللاحقة لسوق العمل
- 3- قلة الحصول على القروض بسبب عدم الاعتراف بحقوق الملكية
- 4- عدم تلاؤم النصوص التشريعية مع الصفقات التجارية
- 5- عدم التحكم في التكنولوجية الحديثة أو غلائها في بعض الأحيان
- 6- عدم استحداث أساليب أخرى للتأمين
- 7- غلاء المعيشة وتكاليف العيش التي تؤدي إلى التسرب المدرسي وضعف التكوين، يحتم على الأفراد الفقراء النشاط في القطاع الغير رسمي .
- 8- عدم قدرة الحكومة صنع سياسة فعالة لسوق العمل
- 9- صلابة سوق العمل
- 10- تدهور شروط العمل ووجود التعسف وانتهاك حقوق العامل داخل المؤسسات الاقتصادية خصوصا الخاصة منها
- 11- ضعف إنتاجية العمل
- 12- اختلال توازن سوق العمل داخل القطاعات الاقتصادية مما يسبب ظهور تضخم في عرض العمل في قطاع ما و انكماش في القطاع الأخر، هذا يؤدي إلى انتشار العمالة الغير رسمية في القطاع المتضخم

## 2-2 كيفية دمج العمالة الغير رسمية :

- بعد تشخيص الأسباب يمكن للدولة الشروع في إيجاد الحلول الملائمة لكل سبب من الأسباب كل واحد على حدى، باتخاذ الإجراءات الحمائية التالية:
- 1- تبسيط شروط التشغيل :

- من المهم إلغاء كافة الحواجز الإدارية المحيطة لقابلية التشغيل
- كتخفيض الشروط القانونية المتعلقة بالتقرير المفصل للمؤسسة التي تقوم بتوظيف عامل جديد . كذلك إعادة النظر في التشريعات المعقدة و المعرقة في نفس الوقت .
- إعادة توزيع الدخل بواسطة سياسة ضريبية وسياسة الحد الأدنى للأجور

## 2- تبسيط شروط العمل : لتبسيط شروط العمل من المهم إعادة النظر في مايلي:

- ترقية الإدارة بالقضاء على القيود البيروقراطية وغيرها من القيود و الصعوبات التي تعرقل الطابع المنظم, وذلك تسهيل الإجراءات الإدارية.
- القضاء على الرشوة و المحسوبية في عملية التشغيل.
- تخفيض التكاليف الغير نافعة و الخاصة بالبحث عن العمل.
- إنشاء مؤسسات تقوم بتنظيم سوق العمل .

### 3- تحفيز التشغيل:

- كما رأيناه سابقا فان للقضاء على العمالة الغير رسمية يجب تحفيز الطلب على العمل باتخاذ سياسات سائلة الذكر كالسياسة الضريبية, ضيف إلى ذلك سياسات الأجر الأدنى و السياسات المتعلقة بالضمان الاجتماعي "إنشاء اداءات اجتماعية للعمال المنخرطين سهلة المنال و تقديم امتيازات محفزة".
- تشجيع التكوين
- الاعتراف بحقوق ملكيتهم وبالأخص الأراضي والبيوت التي هي في الحقيقة مبالغ هائلة. يعتبرها التشريع " رأس مال ميت" لأنه لا يمكن استخدامها بصفة عامة كضمان للقروض، مما يثبط الائتمان والاستثمار. ويحبط إمكانية نمو وتنمية الملايين من المنشآت الصغيرة. وعليه يتعين على الدولة إعطاءها الطابع قانوني من اجل جلبها إلى القطاع الرسمي.
- تقديم الدعم المالي و التكنولوجي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- التخطيط الرشيد للموارد البشرية<sup>1</sup>.

4- الحث على التصريح بالعمال: لتصريح بالعمال يجب إلغاء كل العوامل المثبطة لعملية التصريح كتخفيض التكاليف الغير أجرية للعمل "ضريبة, اشتراكات الضمان الاجتماعي" وتقديم الامتيازات للمؤسسة .

5- العقوبة: إن العقوبة هي عملية وقائية لها إيقاع إيجابي فيما يخص مراقبة صيرورة تطبيق القوانين و التشريعات الخاصة بسوق العمل, وعليه من

<sup>1</sup> . www.ilo.org :organisation internationale des employeurs « l'économie informelle -approche des employeurs »2003-(ouvrage déjà cité)

الضروري إيجاد أفضل قنوات الاتصال بين مختلف الهيئات و السلطات ( مصالح الضرائب , مفتشية العمل , الأمن ) .

**6- تنمية الوعي:** يجب اطلاق وإشعار الرأي العام بمزايا الحماية الاجتماعية و الامتيازات المستحدثة الجديدة للضمان الاجتماعي, ويجب أيضا تبيان الآثار السلبية الوخيمة المترتبة على النشاط في القطاع الغير رسمي عند تعذر على العامل عدم القدرة على العمل لسبب أو لآخر<sup>1</sup> .

### 3- مزايا حماية العمالة الغير رسمية<sup>2</sup>:

تتعدد المزايا التي تعود من حماية العمالة الغير رسمية على المستوى الفردي و على المستوى الجماعي من خلال مايلي:

- رفع معدل نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي موزعاً على مختلف فئات المجتمع من ملاك العقارات وأصحاب المشروعات والعمال والمستهلكين .

- يساعد أصحاب المشروعات الصغيرة على الاستفادة من المزايا الحكومية نتيجة ممارسة نشاطها في السوق الرسمية ، كما يدعم قدرتها على الحصول على الائتمان منخفض التكلفة فضلاً عن عدم خضوعها للضغوط المختلفة التي تتعرض لها في إطار غير رسمي .

- تحسن ظروف العمل والمزايا التي تقدمها شبكات الأمان الاجتماعي للعمال وبالتالي زيادة إنتاجهم وارتفاع أجورهم فضلاً عن توفر فرص عمل جديدة نظراً للتوسع في المشروعات.

- ضمان حصول المستهلكين على منتجات أكثر جودة كنتيجة لخضوع الشركات لآليات المراقبة والإشراف في إطار القطاع الرسمي.

زيادة إيرادات الحكومة نتيجة لتوسيع القاعدة الضريبية وبالتالي زيادة قدرة الدولة على تمويل الإنفاق على خدمات الصحة والتعليم ومشاريع البنية التحتية .

<sup>1</sup> . [www.ilo.org](http://www.ilo.org) : le document de travail \*le travail non déclare et la stratégie européenne pour l'emploi -(ouvrage déjà cité).

<sup>2</sup> .حنين عودة و مها أبو الرمان.(مرجع سبق ذكره)

## الختامة:

بعد التطرق المفصل لسوق العمل يتبين لنا أن أفضل حماية اجتماعية ليست فقط بالاعتكاف على السياسات الحمائية للضمان الاجتماعي التي سبق ذكرها ( حماية دخل العامل عند التعطل على العمل ) , و ما إلى غيرها من السياسات الأخرى التي تأثر على سوق العمل ( سن التقاعد , نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي , قيمة تعويضات البطالة , قيمة التقاعد). بل الحماية المثلى هي التي تستطيع توفير منصب شغل , لان بتوفير منصب شغل سوف يوفر العناء على الدولة التي تقدم تعويضات البطالة للمتعطل على العمل , وسوف يساهم تزويد موارد الضمان الاجتماعي و زيادة الوعاء الضريبي , الشيء الذي ينعكس بالإيجاب على مستوى رفاهية المجتمع.

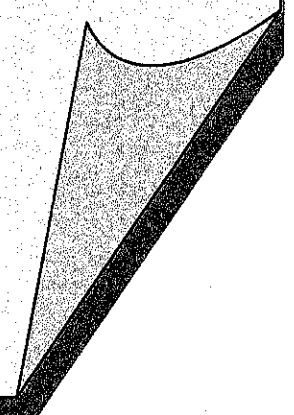
إن توفير منصب شغل لا يتم كما ذكرناه إلى بترقية سوق العمل ودعم سياسات التشغيل من خلال التخطيط الرشيد و تنظيم سوق العمل و حماية البطالين من التسرب إلى القطاع الغير منضم , وتوفير شروط العمل في القطاع المنضم .

ضيف إلى هذا , إن سوق العمل و البطالة هما نتيجة تفاعل قوى واليات أخرى لها دور كبير في تحديد مستوى الحماية الاجتماعية ( كالتقابة , التعليم و التكوين , المؤسسة الاقتصادية )

يجب إعطاء لهم أهمية بالغة لتحقيق الحماية الاجتماعية . وهو ما سنحاول التطرق اليه في الفصل الموالي.

# الفصل الثالث

الآليات أخرى للحماية الاجتماعية



## الفصل الثالث : آليات أخرى للحماية الاجتماعية

### مقدمة الفصل :

لتحقيق مستويات مقبولة من التشغيل يجب إعطاء أهمية قصوى لآليات الحماية الاجتماعية الأخرى، المتمثلة في المؤسسة الاقتصادية كطرف فاعل في هذا المجال من خلال دورها في توفير شروط السلامة المهنية والعمل على الإلزام بمسؤوليتها الاجتماعية إزاء المجتمع .

كما لا يجب إغفال عن دور التعليم والتكوين ، باعتباره يشكل سياسة فاعلة في عملية الإعداد لسوق العمل. و ذلك من خلال رفع جودة المتخرجين من النظام التعليمي و التكويني ، و يتعين على الدولة وضع سياسات تمكنها من الربط بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل ، و كذلك تستطيع برامج تكوينية تمكن من رفع مستوى تأهيل المتعطلين عن العمل ، و الذين تخلوا عن مقاعد الدراسة بغية تسهيل عملية إيجاد مناصب شغل .

كذلك من السياسات الحماية الأخرى نجد حماية الأجور و دور النقابة في تحديد الأجر الأدنى و في عملية المفاوضة بين حماية الأجور و مستوى التوظيف . و للتطرق للآليات الثلاثة قمنا بتقسيم الفصل إلى ثلاثة مباحث .

- 1 - المؤسسة والحماية الاجتماعية .
- 2 - التعليم و التكوين و سوق العمل .
- 3 - حماية الأجور و علاقتها بمستوى التوظيف .

### المبحث الأول : المؤسسة الاقتصادية و الحماية الاجتماعية:

تحتل المؤسسة دورا جوهريا في عملية الحماية الاجتماعية و التشغيل باعتبارها تستمد طاقتها من المجتمع، و توجه إنتاجها له ، وبالتالي هي تتعايش مع الأفراد داخل المجتمع ، ويشكل العمل عنصر هاما للأفراد باعتباره مصدر كسب قوتهم ، و يمثل عامل من عوامل الإنتاج داخل المؤسسة . هذه العلاقة المتداخلة بين المؤسسة و المجتمع حتمت عليها الالتزام بمسؤوليتها اتجاه المجتمع من أجل توفير الحماية الاجتماعية داخلها بتطبيق معايير العمل الدولية الصادرة عن المكتب الدولي للعمل و خارجها بالاهتمام بتشغيل الأفراد .

في الستينات من القرن الماضي ظهرت حركات اجتماعية عديدة طرحت عدة تساؤلات حول شرعية النشاط الذي تقوم به المؤسسات الرأس مالية و حول أخلاقيات مسيرها ، فهي تقوم بالاستغلال البشع للعمال

و تهتم فقط بتعظيم الأرباح و زيادة معدلات الإنتاجية على حسب العمال . و أزداد نشاطات الحركات

المناهضة للمؤسسات الرأس مالية مع مطلع الستينات القرن الماضي مع نمو وازدياد قوة المنظمات الغير الحكومية مطالبة بالحماية الاجتماعية للعامل ، و ذلك تحديد الدور الاجتماعي للمؤسسة فظهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة. *la responsabilité social de l'entreprise* ثم يظهر بعد ذلك "المواطنة" *entreprise citoyenne* ، أي المؤسسات الغير الهادفة للربح التي تهتم بتطوير و تنمية المجتمع الذي تستمد منه مدخلاتها و تصرف فيه مخرجاتها <sup>1</sup>.

و يمكن أن تندرج في هذا الإطار المقولة الشهيرة لـ هنري فورد "لا يمكن للمؤسسة أن تعيش من دون أرباح، لكن المؤسسة التي تعيش للربح ستموت" ، فمثلا شركة فورد الأمريكية للإنتاج السيارات سنة 1914 قامت بزيادة الأجر اليومي للعامل بحوالي الضعف من \$2.36 إلى \$5 . هذه الزيادة المعتبرة تتناقض مع معطيات و قوانين اقتصاد السوق التي تسود المنافسة الشرسة ، و التي تستوجب تخفيض من تكاليف الإنتاج ، و تتناقض مع كفاءة التسيير الفعال آنذاك ، لكن رمت من خلالها إلى تقوية الحماية الاجتماعية من خلال زيادة القدرة الشرائية للعمال ، فمكنتها هذه السياسة من زيادة مبيعاتها <sup>2</sup>.

من هذا المنطلق المتبادل بين المؤسسة و المجتمع يستوجب على المؤسسة الاهتمام بالجوانب الأخرى المتعلقة بالجماعة الاجتماعية نذكر من العنصر الأساسي و المهم للمجتمع برمته و الذي من خلاله يمكن القضاء على ظاهرة الفقر و البطالة إلى و هو العمل و يمكن العمل من اقتناع السلع و البضائع و بالتالي تعريف إنتاج المؤسسات و تنشأ معادلة للحماية الاجتماعية المتشكلة من الإنتاج ، الاستهلاك .

### المطلب الأول : المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة

#### 1- تطبيق نظرية العقد الاجتماعي :

ما يعرف في الجزائر بالعقد الاقتصادي و الاجتماعي فتنتقل هذه النظرية من فكرة التضامن بين الأطراف الفاعلة في المجتمع و الاقتصاد المتمثلة في أرباب العمل بالنيابة عن أصحاب المؤسسات و النقابة بالنيابة عن العمال و الحكومة وذلك بإحترام كل طرف بمسؤولياته و واجباته إتجاه الأطراف الأخرى . مع التنازل كل الطرف عن بعض حقوقه من أجل المصلحة العامة ودون إلحاق ضرر بالمصلحة الخاصة . وتلعب الحكومة دورا رئيسي في هذه الحلقة وذلك بتسهيل عملية التفاوض بين النقابة و أرباب العمل و كذلك بتقديم الدعم و الحلول للمشاكل العالقة بينهم فمسألة التشغيل مثلا: إذا أردت المؤسسات تسريح بعض عمالها و مع إصدار النقابة على إبقاء مستوى التوظيف ثابت نجد الحكومة تتدخل باتخاذ تدابير كتخفيض معدلات الاشتراك المؤسسات لذي ضمان الاجتماعي قصد تدئية تكلفة العمل. كما يمكن

1. Muma murard - la protection sociale - édition la découverte , 5<sup>eme</sup> édition ,2004, p16

1- Tahar ziani. colloque international sur l'économie solidaire- théories et champs d'application . 21-22/11/2005.tlemcen



للدولة أن تقدم تحفيزات أخرى للمؤسسات كتخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي لكل مؤسسة تقوم بتوظيف عمال جدد أو إقامة تربصات خرجي التكوين المهني و الجامعات.

و في هذا الإطار توضح نظرية العقد الاجتماعي المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و تعطيها حضاها في سياستها الاقتصادية و الاجتماعية وتفرض عليها تطبيق و تبني قواعد الحماية الاجتماعية من خلال زيادة توليد مناصب شغل و أن أمكن لها ذلك أو الحفاظ عليها و الاستثمار في تدريب الموارد البشرية.<sup>1</sup>

## 2- المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة

إن من أسباب التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية هو ضغط المجتمع المدني من خلال المنظمات الغير حكومية و جمعيات المستهلكين و النقابات التي تقوم بمحشد الرأي العام ضد الممارسات الغير إنسانية و الغير أخلاقية لبعض المؤسسات خاصة مع استفحال ظاهرة البطالة و ظهور مفهوم الدولة الحماية و نظرية العقد الاجتماعي. كذلك رغبة المؤسسة في إستباق و وضع السلطات العمومية لآليات قانونية تحكم و تحدد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة فقد نالت المسؤولية الاجتماعية حيزا كبيرا من النقاشات في مؤتمر "جوهانسبرغ" 2002 فحسب تعريف منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية ترى "أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة هي إلزام هذه الأخير بالمساهمة في التنمية الاقتصادية بالموازاة مع الحفاظ على البيئة و المجتمع بشكل عام و ذلك بتقرب المؤسسة مع المستخدمين و عائلاتهم بغية تحسين جودة الحياة لجميع هذه الأطراف "

ففي الدول المتقدمة أصبح إلزاما الإفصاح بمدى فعالية المؤسسة اجتماعيا فالإتحاد الأوربي مثلا دعا كل المؤسسات المسجلة في البورصة و التي تشغل أكثر من 500 عامل لإعداد تقرير يستند على معايير اقتصادية بيئية و اجتماعية كما أن القانون حول التنظيمات الاقتصادية الجديدة المعتمد سنة 2001 بفرنسا يلزم المؤسسات المسجلة في البورصة بأن ترفق تقريرها المالي و السنوي على مردوديتها الاجتماعية . الأمر نفسه شرع به في ألمانيا سنوات الثمانينات كما أن الكثير من المؤسسات تقوم بنشر مثل هذه التقارير بمبادرة منها دون أن تلزمها الشركات بذلك إدراك منها بأهمية هذه التقارير أمام الرأي العام المحلي و العالمي فحسب استطلاعات الرأي يفضلون الأوربيون أن تكون برامج الاجتماعية موجهة إلى تحسين التعليم و التكوين و زيادة إستيعاب اليد العاملة في المؤسسة و الحد من الفقر.

أما في العالم العربي فتمثل تجربة مؤسسة عبد اللطيف جميل السعودية JALCO من أهم الأمثلة الرائدة فأنشأت هذه المؤسسة صندوق يهتم بالدور الاجتماعي للمنظمة يعرف بصندوق برامج عبد اللطيف جميل لخدمة المجتمع و قد ركز سياسته على تحفيز التشغيل و ذلك بتأهيل الشباب و إعدادهم لسوق العمل من خلال تكوينهم و إقامة علاقة مع مراكز التكوين و تسعى هذه المؤسسة إلى خلق

<sup>1</sup> تقرير العقد الإقتصادي و الاجتماعي في الجزائر . 2006

110040 فرصة عمل عبر صيغ مختلف لبرامجها و ذلك لتأهيل الشباب من خرجي مختلف المراحل التعليمية و إعدادة للانخراط و بفعالية في سوق العمل المهني و الحرفي . كما تعمل على ربط متربسين لمؤسسات خاصة و تقوم بإعطاء قروض لفائدة العائلات ذات النشاط التقليدي فكل أسرة تستفيد من مشروع واحد.

كذلك يتعين على جميع المؤسسات تطبيق الاتفاقية الصادرة عن المكتب الدولي للعمل و المتضمنة أهم المبادئ الأساسية في العمل و الرامية إلى تكريس الحماية الاجتماعية و تحفيز التشغيل<sup>1</sup>.

### 3- تطبيق الاتفاقيات الدولية المنضمة لأهم المبادئ الأساسية في العمل :

من بين الاتفاقيات التي أصدرها المكتب الدولي للعمل و التي تصب في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بنجد:<sup>2</sup>

- 1- اتفاقية الحرية النقابية الصادرة سنة 1948 و التي تفرض على المؤسسات إعطاء الحرية للعمال بتشكيل نقابات تعمل على الدفاع عن مصالحهم.
  - 2- تطبيق اتفاقية عدم التمييز في الاستخدام الصادرة 1958 أي عدم التمييز بين العمال سواء في الأجر أو بين الجنس.
  - 3- اتفاقية تنمية الموارد البشرية 1975 و يتعين على المؤسسات تحسين القدرات العملية للعمال عن طريق التدريب.
  - 4- اتفاقية عدم التمييز في الأجر عند العمل ذو القيمة المتساوية الصادرة 1989.
  - 5- اتفاقية المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي بخصوص المعايير الصحية أي الرعاية الصحية داخل المؤسسة , و كافة أشكال التأمين كالتأمين عن البطالة . إعانات إصابة العمل : إعانات العائلية, إعانات العجز ....
  - 6- اتفاقية الأجر الأدنى حيث لا يجوز تخفيض الأجر عن مستواه الأدنى عن طريق اتفاقيات فردية بين صاحب العمل و العامل.
- كذلك يجب حماية الأجر بشكل عام مهما كانت قيمته باعتباره هو المصدر الأساسي الذي يعول عليه العامل في كسب قوته بوضع ضوابط تحمي بها حق العامل في اقتطاع الأجر و ذلك خشية أن تؤدي

<sup>1</sup> محمد عادل عياض - المؤسسة الاجتماعية للمؤسسة - ملتقى الاقتصاد التضامني . 12-22-2005. جامعة تلمسان

<sup>2</sup> اتفاقيات منظمة العمل الدولية : [www.ILO.org](http://www.ILO.org)

القواعد العامة داخل المؤسسة في الحجوزات و المقاصة و حقوق صاحب العمل في الاقتطاع من الأجر إلى ضياع كل أو جزء من الأجر المستحق للعامل<sup>1</sup>.

و قد أصدر المكتب الدولي للعمل عن اتفاقيات ينص عنها على دور الفاعل الذي يجب على المؤسسة أن على دور الفاعل الذي يجب على المؤسسة أن

#### أ- اتفاقيات العمل لبعض الوقت :

تأكد هذه الاتفاقية على الأهمية الاقتصادية للعمل لبعض الوقت و تلزم المؤسسات على ضرورة إيجاد فرص عمل إضافية لهؤلاء الصنف من العمال و توفر الحماية اللازمة لهم شأنهم شأن العمال الدائمين مثلا

- ضمان الحق في التنظيم النقابي و الحق في المفاوضة الجماعية.

- توفير السلامة المهنية و الصحية.

كما يجب على المنظمات اتخاذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية للعمال عند تحويلهم إلى عمال دائمين أو عند عملية التسريح

ب- اتفاقيات البطالة سنة 1988 : التي تفرض على المؤسسة مساعدة العمال الذي تخلوا عن مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية و ذلك بمساعدتهم في البحث عن منصب عمل أو إنشاء مؤسسة مصغرة كما تفرض كذلك الحفاظ بقدر أكبر على مناصب عمل للعمال و استحداث مناصب جديدة .

ج- اتفاقية تعويض العمال عن فقد عملهم سنة 1993 : جاءت هذه الإتفاقية لتساير تطورات الاقتصادية و الاجتماعية التي حدثت نتيجة مخطط التعديل الهيكلي فتفرض في محتواها تعويض العمال عند فقد مناصب عمله أو انتهاء العقد الذي يحدد علاقة العمل ويتم التعويض عن كل الإجازات و ساعات العمل الإضافية التي لم يتقاضاها العامل .

ويتعين على صاحب العامل دفع تعويضات الفسخ المسبق لعقد العمل قبل إنتهاء المدة المحددة قانونيا ، كذلك على صاحب العمل إعطاء المدة الكافية تسمى مدة الإنذار قبل توقيف عقده ليتمكن العامل من البحث عن منصب آخر ولكي لا يتضرر من توقف الراتب كما لا يجوز مبدئيا توقيف العامل أثناء الإجازات و العطل و يتم الإبلاغ برسالة مكتوبة خطيا ، كذلك يتعين على صاحب العمل إعطاء شهادة عمل للعامل لتمكينه من تسهيل عملية البحث عن منصب جديد .<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الدكتور أحمد زكي بدوي " علاقات العمل في الدول العربية " دار النهضة بيروت ، 1985 . ص 178 .

<sup>2</sup> عامر سليمان عبد الملك " المرجع سبق ذكره " ص 1008 .

## المطلب الثاني: المؤسسة توليفة (تدريب ، تشغيل) .

طبقا للعلاقة الوظيفية بين التدريب و التشغيل تسعى المؤسسة في استثمار أموالها في عملة التدريب من أجل الحفاظ أو زيادة إنتاجها و تأهيل العمال حسب متطلبات مناصب الشغل عوض التفكير في تسريحهم.

و يمكن القول أن المؤسسة الرامية لتحقيق الحماية الاجتماعية تعمل على تخفيض معدلات البطالة و زيادة حجم التوظيف بها.

### 1- الإنتاجية والتشغيل داخل المؤسسة:

تتمثل دالة الإنتاج داخل المؤسسة على عنصران هما رأس المال و العمل و هذا طبعا مع بقاء الأشياء الأخرى على حالها (  $Y = F ( K . L )$  ) حيث: (  $Y$  : الإنتاج -  $K$  : رأس المال -  $L$  : العمل )  
الإنتاجية : إنتاجية العمل = قيمة الإنتاج / كمية العمل المستعملة وهناك أيضا الإنتاجية الساعية للعمل  
الإنتاجية الساعية = قيمة الإنتاج / كمية العمل  $X$  مدة العمل

ناخذ بعين الاعتبار أنه إذا انخفضت مدة العمل، الإنتاجية سترتفع في حالة ما إذا قيمة الإنتاج لم تتغير. بالمقابل ارتفاع الإنتاجية يمكن أن يساعد على انخفاض مدة العمل.

#### \*دورة الإنتاجية<sup>1</sup> : الإنتاجية ترتفع بطريقتين التاليتين :

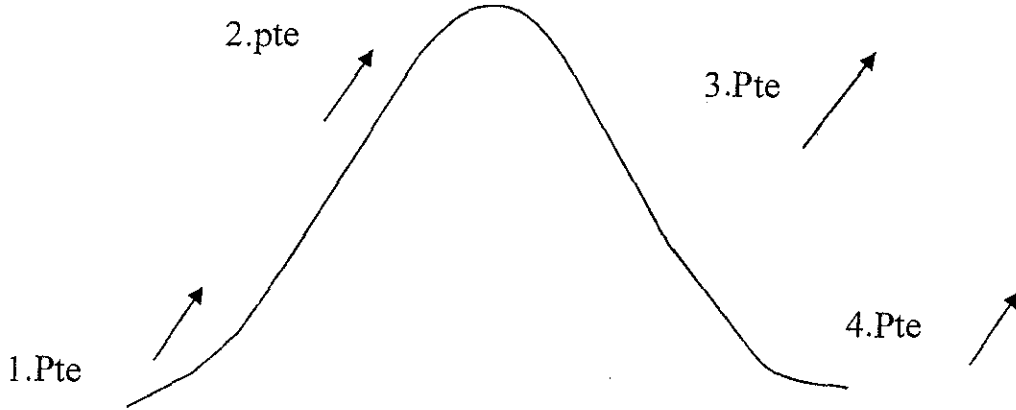
- بداية التوسع : ارتفاع سريع للإنتاج و ارتفاع قرارات التوظيف
- نهاية التوسع : ارتفاع بطيء للإنتاج و يكون هناك عمال اضافيون
- الانكماش : انخفاض الإنتاج . صاحب العمل يرتقب قرار التسريح
- الجمود : انخفاض بطيء في الإنتاج .صاحب العمل يسرح العمال الإضافيين .هذا ما يؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية و يهيم لإعادة الانطلاق.

#### \*-دورة الإنتاجية<sup>2</sup> :

<sup>1</sup> . رسالة دييوج شكرية الدولة وسوق العمل - المرجع السابق--ص43

<sup>2</sup> Jean pierre delas - économie contemporaine faits concepts théories. édition ellipses 2001, p 28.

## الشكل (18): دورة الإنتاجية



من المنحنى نلاحظ أن ارتفاع الإنتاجية يرتبط بعدد العمال. فالعمال الإضافيين الذين يوظفون في حالة التوسع يكونون عبأ على المؤسسة و يؤدي هذا إلى انخفاض الإنتاجية في آخر الدورة مما يستلزم تسريحهم و هنا يظهر التوظيف الغير الدائم للعمال. فالإنتاجية يكون لها الأثر السلبي على الشغل في المدى القصير لكنه ايجابي في المدى الطويل .

### 1-1- العلاقة بين الشغل و الإنتاجية<sup>1</sup> :

لا يتغير كثيرا , و بالتالي الإنتاجية ممكن أن تؤدي إلى انخفاض العمل (مناصب العمل الوقتية هي أكثر تأثرا). أما في المدى الطويل اثر الإنتاجية هو اثر التركيب بين مختلف المكاتز مات. فحسب قانون fourastie نمو الشغل = نمو الإنتاج - نمو الإنتاجية .

من خلال هذا القانون يمكن إيجاد اثر الإنتاجية على العمل :  
- العمل ينخفض , ادا الإنتاجية ارتفعت بسرعة اكبر من الإنتاج  
- العمل يرتفع , ادا الإنتاجية ارتفعت بأقل سرعة من الإنتاج .

### 1-2 إحلال العمل مكان رأس المال:

إنتاجية العمل = إنتاجية الرأس المال X شدة الرأسمالية (عدد الآلات بالنسبة للعمال) .

هذه العلاقة تسمح لنا بفهم إن نمو الإنتاجية الراسمال سيكون له الأثر الايجابي على إنتاجية العمل \* لنفترض ذلك فإن عملية الإنتاج داخل المؤسسة تتم بعملية الإحلال بين الآلات التي تمثل رأس المال والعمل. و من البديهي أن المؤسسة تهدف إلى تعظيم الإنتاج بالاستعمال الأمثل لهذين العنصرين

<sup>1</sup>.رسالة ديدوح شكرية -المرجع السابق- ص145

وستتوقف المؤسسة عن تشغيل عمال إضافيين عندما تتساوى الإنتاجية الحدية للعمل مع التكلفة الحدية للعمل .

## 2- الاهتمام بالتدريب:

### 1-2 مفهوم التدريب

إن العنصر البشري أهم مورد في العملية الإنتاجية فعلى هذا الأساس تعتبر وظيفة التدريب من الأنشطة الرئيسية لإدارة الأفراد داخا المؤسسة، إن التدريب هو نشاط منظم و مستمر يركز على الفرد لتحقيق تغير في معارفه و مهارته الفنية لمقابلة احتياجات محددة في الوقت الراهن و المستقبلي في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به و تطلعات المستقبلية لدوره في العمل . من خلال ما سبق يتضح أن التدريب هو عملية لدفع المهارات و تطويرها بالنسبة للعامل من خلال الدورات التكوينية و ذلك من أجل مقابلة احتياجات العمل و هدفه هو حماية العامل. لا بد أن نفرق بين نوعين من التدريب داخل المؤسسة فنجد GARYBECHER هناك التدريب العمومي و التدريب التخصصي:

1/ التدريب العمومي هو الذي يزيد من إنتاجية الفرد في خروج العمل المختلفة كالتعليم الإدارة السكرتارية..... إلخ.

2/ التدريب التخصصي هو الذي يزيد من إنتاجية الفرد فقط في مجال أعمال المنشأة التي يعمل فيها في الوقت الحاضر كاستخدام آلة فريدة من نوعها، التعرف على الهيكل التنظيمي للمصنع و ما إلى ذلك: تتحمل المنشآت ثلاث أنواع من تكاليف التدريب على الأقل:

○ التكاليف النقدية الصريحة لتعين أفراد يعملون كمدرسين وكذلك تكاليف المواد التي تستهلك في عملية التدريب.

○ التكاليف الضمنية أو تكلفة الفرصة البديلة لوقت المتدربين، فهم لا ينتجون خلال فترات التدريب نفس المقدار من الإنتاج الذي يمكن إنتاجه إذا ما خصصوا كل وقتهم للنشاطات الإنتاجية

○ تكلفة الفرصة البديلة لاستخدام المعدلات الرأس مالية و العمال ذوي الخبرة في التدريب<sup>1</sup>

2-2 آثار التدريب على التوظيف و الأجر: في حالة تدريب العمال فإن تكاليف العمل تكون متغيرة من سنة إلى أخرى و لا تقتصر على تكلفة الأجر فقط , و إنما يضاف إلى هدف تكلفة التدريب في السنوات الأولى من حياة العمل. و للتبسيط دعنا نفترض أن التدريب لا يكون إلا في السنة الأولى .

<sup>1</sup> البشر عبد الكريم محددات البطالة دراسة إقتصادية قياسية حالة الجزائر دكتور دولة INPS / 2000 / 2002 / ص 111

وكلفته ثابتة و تساوي  $a$  . نفرض إن الإنتاجية الحدية للعامل هي :  $PmP_E^*$  ، لكن الإنتاجية أثناء التدريب تكون أقل من ذلك  $PmP_E^0$  . إن المنشأة تستأجر عمالا في كل سنة إلى المستوى الذي يساوي بين الناتج الحدي و الأجر الحقيقي . ففي السنة الأولى تتحمل المنشأة تكلفة الأجر و تكلفة التدريب العامل الواحد و التي تساوي  $w_0 + a$  بحيث  $w_0 = PmP_E^0$  أما في السنة الثانية تزداد الإنتاجية الحدية بعد تدريب و تصبح  $PmP_E^1$  ( مع ثبات العوامل الاخرى المؤثرة في الإنتاجية ) وتتحمل المنشأة التكلفة قدرها  $w_1$  بحيث  $w_1 = PmP_E^1$  .

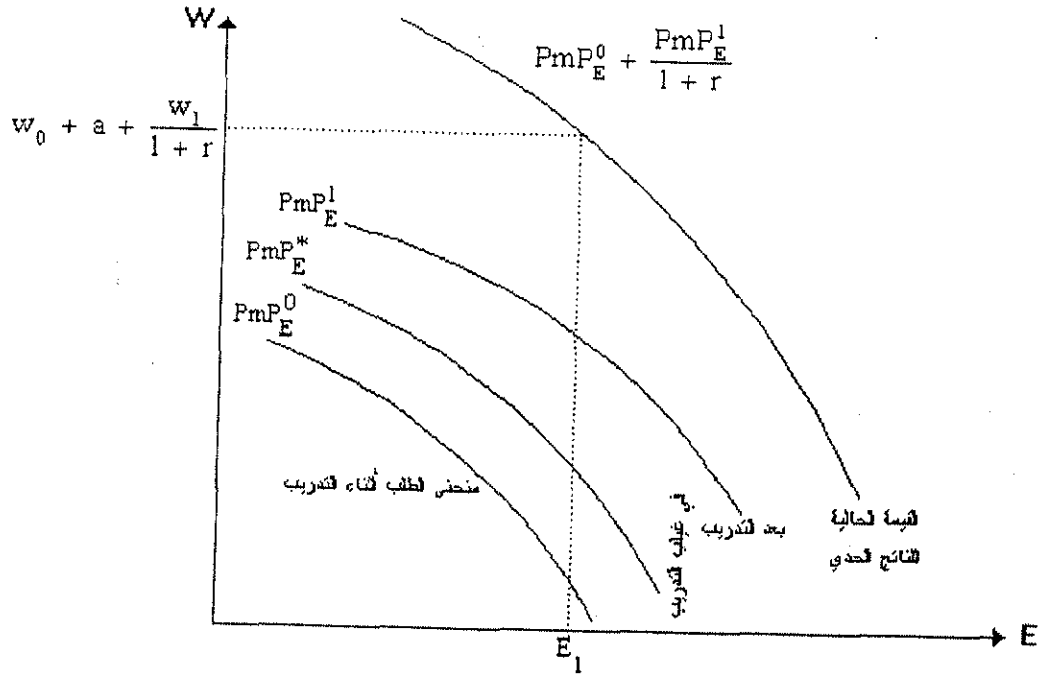
إن الإشكالية المطروحة هي ان التكاليف الحالية لا يمكن إضافتها إلى التكاليف المستقبلية و كذلك الحال بالنسبة لإيرادات الحالية و المستقبلية لأن المكاسب التي تجنيها المنشأة في المستقبل تقل في قيمتها عن القدر مساو لها من المكاسب التي تجنيها في الوقت الراهن و السبب في ذلك يرجع إلى الدور الذي يلعبه سعر الفائدة . إن المنشآت تفضل تيار الداخل المبكر و التيار التكاليف المتأخر .

فلتعظيم الأرباح في الفترة الحالية يجب على المنشأة أن تستأجر المزيد من العمال إلى نقطة التي تتساوى عندها التكاليف المترتبة على استخدام الواعدة الإضافية من العمل مع الإيراد التي تغله . إن القيمة الحالية لإيراد الحدي عبر فترتين زمنييتين تكون متساوية لإيراد الحدي في الفترة الأولى بالإضافة إلى القيمة المخصصة إيراداتها في الفترة التالية و كذلك الحال بالنسبة للتكلفة الحدية عبر فترتين زمنييتين و بالتالي شرط تعظيم الربح يتحقق عند تساوي القيمة الحالية للناتج الحدي للعمل مع القيمة الحالية للتكلفة الحدية للعمل والذي يعطي بمعادلة التالية :

$$PmP_E^0 + \frac{PmP_E^1}{1+r} = w_0 + a + \frac{w_1}{1+r}$$

إن العلاقة أعلاه تبين بوضوح ان المنحنى الطلب على العمل ينطبق تماما على المنحنى القيمة الحالية لناتج الحدي للعمل ( أنظر إلى الشكل التالي ) .

الشكل (19) : اشتقاق دالة الطلب في نموذج الفترتين



**المصادر:** البشير عبد الكريم محمدات البطالة دراسة إقتصادية قياسية حالة الجزائر دكتور دولة 2000INPS / 2002 / ص 111  
 إن هذا النموذج يسمى نموذج الفترتين ويمكن تعميمه على عدة فترات ، وقد يفيدنا في تطبيق سياسة من عدة أوجه:

- 1- في حالة وجود تكاليف الاستثمار في الرأس المال البشري ، فإن التعظيم الأرباح يتطلب المساواة بين القيمة الحالية للنتائج الحدي للعمل مع القيمة الحالية للتكلفة الحدية الحقيقية للعمل بدلا من التساوي الإنتاجية الحدية مع الأجر الحقيقي .
- 2- في حالة زيادة تكلفة العمل في الفترة الأولى عن النتائج الحدي في تلك الفترة فإن الأجر في الفترة الثانية يجب أن تقل عن النتائج الحدي في تلك الفترة و هذا ما تشير إليه العلاقة السابقة والمكتوبة بالطريقة بديلة :

$$\frac{PmP_E^1 - w_1}{1 + r} = w_0 + a - PmP_E^0$$

والتي تعني إن التكلفة الصافية الاستثمار الإضافي في الفترة الأولى تساوي القيمة الحالية المخصومة للفائض في الفترة الثانية .

- 3- يكمن تعميم النتيجة أعلاه للنموذج ذو عدة فترات ، بحث لو زادت تكلفة العمل عن الإنتاجية الحدية في فترات الأولى يمكن تغطية هذا العجز بالفائض الفترات اللاحقة .



4- إن النتيجة الأهم لسياسة التدريب هي رفع المستوى المعيشي للعمال نتيجة لحصولهم في الفترة اللاحقة على أجور أعلى من إنتاجيتهم الحدية في حالة غياب التدريب .

5- كما يكمن لهذه السياسة أن تقلل من البطالة بطريقتين :

أ- إن الفائض المتحصل عليه في الفترات اللاحقة يمكن استعمال جزء منه لتغطية تكاليف التدريب و جزء الآخر في زيادة طاقات المنشأة و بالتالي التوظيف .

ب- يمكن أن يوجه هذا الفائض إلى الحكومة عن طريق الضرائب ويعاد توزيعه على قطاعات الخدماتية التي تمتص عددا معتبرا من العاطلين .

### 3- تقليص وقت العمل من اجل التشغيل:<sup>1</sup>

#### 3-1 مفهوم المبادلة بين التوظيف وساعات العمل :

هل يترتب على تقليص وقت العمل الزيادة في التوظيف والانخفاض في البطالة ؟ هذا ما نحاول الإجابة عليه ، عن طريق التحكيم و المبادلة بين حجم التوظيف وساعة العمل .

إن سياسة تقليص وقت العمل أصبحت من انشغالات كثير من الحكومات نظرا لارتفاع معدل البطالة وأخص بالذكر فرنسا ، حيث أصبحت مدة ساعات العمل حاليا 35 ساعة في الأسبوع . إذا نظرنا إلى هذا الأمر ببساطة نستنتج أن تقليص ساعة العمل لكل عامل سوف يؤدي حتما إلى زيادة الطلب على العمالة لتعويض الساعات المفقودة نتيجة تخفيض وقت العمل . فبعملية بسيطة يكمن حساب عدد العمال الإضافيين اللازمين لتعويض العمل المفقود نتيجة التخفيض ساعة واحدة لكل عامل .

فإذا افترضنا أن العامل الجزائري 8 ساعات بالمتوسط فإن عدد الساعات المخفضة يوميا لكل العمال الجزائريين في سنة 2007 تساوي إلى عدد عمال في تلك السنة أي إلى 5725921 وبالتالي يكون عدد العمال إضافيين هو :

عدد العمال =  $\frac{5725921}{7} = 817988$  ، وهذا عدد لا يستهان به وتنخفض البطالة بمقدار الثلث . إلا أن

الأمر أعقد من تحليل السابق نتيجة زيادة تكاليف المؤسسات الإنتاجية في حالة تثبيت الأجر أو تدهور المالية العامة في حالة تدعيم الحكومة للأجور .

#### 3-2 سياسة المبادلة بين التوظيف وساعة العمل :

في المدى القصير تكون كل عناصر الإنتاج ثابتة ماعدا العمل ، و بالتالي يتوقف مستوى الإنتاج الأسبوعي أو الشهري على كل من حجم التوظيف ( E ) و متوسط ساعات العمل الأسبوعية أو الشهرية ( H ) ، وتكون دالة الإنتاج على الشكل :  $Q = f ( E, H )$  ، بحيث تكون إنتاجية الحدية

<sup>1</sup> . البشير عبد الكريم محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية حالة الجزائر دكتور دولة INPS / 2000 / 2002 / ص 117، 119، 118

العامل الإضافي متناقصة  $((PmP_E) < 0)$  وهذا راجع إلى نقص كمية رأس المال المتاحة لكل عامل أو تعيين عمال أقل كفاءة وكذلك الحال بالنسبة للإنتاجية الحدية للساعة الإضافية  $((PmP_E) < 0)$  نتيجة ظهور الإرهاق العمال نتيجة أدائهم بعد ساعات معينة .

### 3-2-1 تكاليف الغير الأجرية للعمل : بالإضافة للأجر ( W ) الذي يدفعه صاحب العامل للعامل

هناك تكاليف أخرى يتحملها وتنقسم إلى قسمين تكاليف الاستئجار و التدريب و تكاليف المزايا الإضافية . فالأولى تشمل تكاليف خاصة بالإعلان عن الوظائف ، فحص المتقدمين لتقييم مؤهلاتهم ، وعملية إتمام تعيين الذين قبلوا العمل ، التكاليف الإدارية الخاصة بإعداد وصف رواتب العاملين بعد تعيينهم كما تتحمل المؤسسة مؤسسة تكاليف التدريب . أم النوع الثاني من التكاليف فيشمل التعويضات التي تدفع للعمال المتعطلين (تأمينات البطالة)، التأمين ضد حوادث العمل، الضمان الاجتماعي ، المعاش لكبار السن ، العطلات الرسمية ، الإنجازات الاعتيادية و المرضية وما إلا ذلك. هذه التكاليف تعتبر شبه ثابتة (a) فهي مرتبطة بتوظيف كل عامل جديد وليس بساعات العمل . إذن تكلفة العامل الأسبوعية هي تكلفة الأجر زائد التكاليف الغير أجرية  $(w+a)$  ، أما تكلفة الساعات الإضافية فهي كذلك ثابتة تساوي  $(W_H)$  .

### 3-2-2 حل مسألة المثولية : إن هدف المنتج هو تدنيت تكاليف ( تكلفة العمل زائد تكلفة الساعات

الإضافية ) لإنتاج مستوى معين من المنتج . يكمن صياغة المسألة المثولية على الشكل التالي :

$$\begin{cases} \text{Min} : (W + a)E + W_H H \\ \text{Slc} : Q_0 = f(E, H) \end{cases}$$

بإدخال دالة لا جرنج نحصل على :

$$L(E, H, \lambda) = (W + a)E + W_H H + \lambda(Q_0 - f(E, H))$$

بإيجاد المشتقات الجزئية نحصل على :

$$\frac{\partial L(E, H, \lambda)}{\partial E} = 0 \Rightarrow (W + a) - \lambda PmP_E = 0 \Rightarrow \frac{1}{\lambda} = \frac{PmP_E}{w + a} \dots\dots(1)$$

$$\frac{\partial L(E, H, \lambda)}{\partial H} = 0 \Rightarrow W_H - \lambda PmP_H = 0 \Rightarrow \frac{1}{\lambda} = \frac{PmP_H}{w_H} \dots\dots(2)$$

$$\frac{\partial L(E, H, \lambda)}{\partial \lambda} = 0 \Rightarrow Q_0 - f(E, H) = 0 \dots\dots\dots(3)$$

من المعادلة (1) و (2) نحصل على علاقة مهمة جدا في إتخاذ السياسة وهي :

$$\frac{PmP_E}{W+a} = \frac{PmP_H}{W_H}$$

إن هذه العلاقة مهمة جدا في إتخاذ السياسة و تعني : لتدنية تكاليف مستوى معين من الإنتاج يجب على المنشأة زيادة عدد عمالها ومتوسط ساعات العمل الأسبوعية إلى أن تتساوى الزيادة في الإنتاج الناتجة عن إنفاق آخر دينار على أي منها .

### 3-2-3 آثار زيادة أجر الساعات الإضافية والتكاليف الغير الجارية على التوظيف :

إن المؤسسات الإنتاجية تلجأ إلى استخدام الساعات الإضافية سواء بطريقة منتظمة وهو الأمر الغالب أم لظروف غير عادية كالمطالبات المستعجلة ، طلب الموسمي ، تعطل المكثات ، وما إلى ذلك ، هل زيادة معدل الأجر للساعات الإضافية يقلص منها ويزيد في عدد العمال ويترتب على ذلك لانخفاض مستوى البطالة عن العكس . إذا ارتفع معدل الأجر ساعات الإضافية فإن شرط التوازن أعلاه يختل ويصبح :

$$\frac{PmP_E}{W+a} > \frac{PmP_H}{W_H}$$

، فلإعادة التوازن تقوم المنشأة بتخفيض الساعات الإضافية (PmP<sub>H</sub>) يزيد لأنها دالة متناقصة ) وزيادة حجم التوظيف (PmP<sub>E</sub> ينقص لأنها دالة متناقصة ) ، فالظاهر يبدو أن مستوى البطالة المنخفض نتيجة زيادة معدل أجر الساعة الإضافية وهذا صحيح في حالة ثبات العوامل الأخرى ومنها التكاليف الغير أجرية <sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: تقليص وقت العمل: التجربة الفرنسية <sup>2</sup>

تعد سياسة تقليص وقت العمل من أهم السياسات الناجحة و الجديدة التي انتهجتها فرنسا لاستحداث مناصب شغل جديدة ولعبت المؤسسات الدور الجوهري في هذه السياسة، وقد شرع تطبيقها منذ سنة 1993 بعد التفاوض الذي تم بين كل من أرباب العمل و الحكومة و النقابة ، انتهى بتخفيض وقت العمل من 39 ساعة أسبوعيا إلى 35 ساعة (أي بمعدل تخفيض - 10%) و تقدم لكل مؤسسة موقعة على هذا الاتفاق تخفيض في اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال ذوي الدخول المنحصرة بين ( I إلى 3 ) من الأجر الأدنى المضمون. و تم استهداف هذه الفئة أي العمال البسطاء الغير مؤهلين نظرا لنفسي البطالة و صعوبة إيجاد المنصب الأول. في بداية الأمر كانت النتائج سلبية لم تأتي بالشيء المراد تحقيقه نظرا لقلة عدد المؤسسات الموقعة للاتفاق و كذلك عدم التزام هذه الأخيرة بالمدة المحددة قانونيا كما استغلوا المساعدات المقدمة قصد زيادة إنتاجيتهم على حساب مناصب العمل و مستغلين كذلك التغيير الهيكلي الذي حدث للأجور و كذلك انتهاز فرصة نوعية العمل المقدم. إضافة إلى هذا فإن

<sup>1</sup> البشير عبد الكريم - المرجع السابق . ص 109-116

<sup>2</sup> www.ilo.org 'accès a l'emploi et la protection sociale'

المؤسسات الكبيرة التي وقعت الاتفاق قبل سنة 2000 لم تستطيع تخفيض المدة أكثر من 5.4 % فقط ، نظرا لانعكاسه السلبي على الإنتاجية و السبب في ذلك كون المؤسسات الكبيرة هي كثيفة رأس المال و تشغيل عمال مؤهلين يتقاضون مرتبات كبيرة و لهذا فإن المساعدات الممنوحة و التي كانت موجهة لفائدة العمال الغير مؤهلين ذوي الدخول الضعيفة لم تأتي بجديد فيما يخص تخفيض مدة العمل<sup>1</sup> هذه النتائج تم اتخاذها بعين الاعتبار و توجيه هذه السياسة للمؤسسات التي تشغل 20 عامل أو أقل. بمعنى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كثيفة اليد العاملة مع الزيادة المعتبرة في شكل و حجم الامتيازات المقدمة من طرف الضمان الاجتماعي.

### 1- مساهمات الضمان الاجتماعي في سياسة تقليص مدة العمل.

#### 1-1 مدى امتداد الإعفاءات في اشتراكات الاجتماعية على العمال الغير مؤهلين:

- تستفيد المؤسسة الموقعة للإنفاق من تخفيض متناقص بالنسبة للعمال الذي ينحصر أجرهم ما بين 1 إلى 1.8 من الأجر الأدنى المضمون أي بمعنى توسيع إطار المساعدة.
- لتشجيع زيادة مستوى التشغيل تم إلغاء الكافة الاشتراكات الاجتماعية لدى الضمان الاجتماعي بالنسبة للمناصب المستحدثة.
- يمكن توسيع نطاق التخفيض في الاشتراكات ليشمل أشكال أخرى من التخفيضات و هذا حسب مدى استجابتها لمدة التخفيض
- يتم خصم لكل عامل الذي يحصل على أجر أكبر من 1.73 SMIG الاشتراكات الاجتماعية بمعدل متنازل .
- تزيد حجم الإعفاءات من الاشتراكات للعمال الذين يعملون أكثر من 35 ساعة في الأسبوع. إن هذه الإجراءات الجديدة رافقتها إجراءات أخرى المتمثلة في تقديم الراتب المضمون Garantie mensuelle من طرف المؤسسة و هو الراتب الشهري المضمون لفائدة العمال ذوي الأجر الأدنى و الذي مسهم قانون التخفيض مدة العمل. فيتم تحديد هذا الراتب بأخذ بعين الاعتبار أسعار و معدل القدرة الشرائية للأجر العامل الشهري الخام (SMBO) Salaire mensuel but ouvrier نظرا للتغيير الذي حدث في القدرة الشرائية أثناء الانتقال من 39 ساعة إلى 35 أسبوعيا فيتم دفع راتب الشهري تعويضي عن ساعة العمل المفقودة الذي تسبب في تدهور القدرة الشرائية.

<sup>1</sup>.Pierre cahuc et pierre gramier - la réduction du temps de travaille une solution pour l'emploi - economica.2001 p 270 . 271 . 272

هذه السياسة الجديدة التي انتهجتها فرنسا قام بدراستها الاقتصاديان ROBIEN و AUBY سنة 2002 و أعطيا تفسيرا واضحا لمدى تأثير هذه الإجراءات على المؤسسة الاقتصادية.

الجدول (10) : الأجر و كلفة العمل على مستوى الأجر الأدنى بفرنسا في 2000/07/1

	A 39 heures	35 heures avec grandes mensuelles	écart en %
Durée mensuelle	196 h	151.7 H	- 10.3
Salaire net	5609.4 F	5609.4 F	0
Cotisation sociale salaries. CGS CRDS	1492.0 F	1492.0 F	0
Salaire brut	7101.4 F	7101.4 F	0
Cotisation social employeur	3226.9 F	3226.9 F	0
Esconeration de cotisation social (Y compris prime forfaitaire)	1293.2 F	1817.7 F	+ 40.6
Coût salarial mensuel global	9035.1 F	8510.6 F	- 5.8
Coût salarial horaire global	53.5 F	56.1 F	+ 5.0

**Source** ; www.ilo.org 'accès a l'emploi et la protection sociale'

من الجدول نلاحظ أن التخفيضات و المساعدات الممنوحة على مستوى الأجر الأدنى أثرت بشكل كبير في انخفاض التكلفة الإجمالية للأجر الشهر بمعدل - 5.8% و بينما التكلفة الساعية للأجر الإجمالي ارتفعت بمعدل 5% و هذا نتيجة انخفاض في عدد ساعات العمل ويمكن تبين ذلك حسييا:

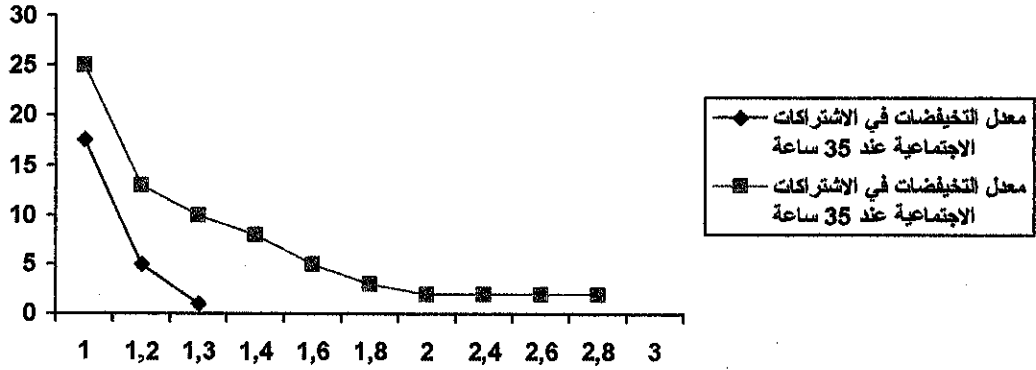
$$\frac{\text{التكلفة الإجمالية}}{\text{عدد ساعات العمل}} = \text{التكلفة الساعية للأجر الإجمالي}$$

$$53,5 = \frac{9035,1}{169} = \text{ف عند 39 ساعة: التكلفة الساعية}$$

$$56,1 = \frac{8510,6}{151,7} = \text{أما عند 35 ساعة: التكلفة الساعية}$$

## 1-2 تغيير معدل التخفيضات في الاشتراكات الاجتماعية على مستويات الأجور:

الشكل (20) تأثير تغيير معدل التخفيضات في الاشتراكات الضمان الاجتماعي على مستويات الأجور



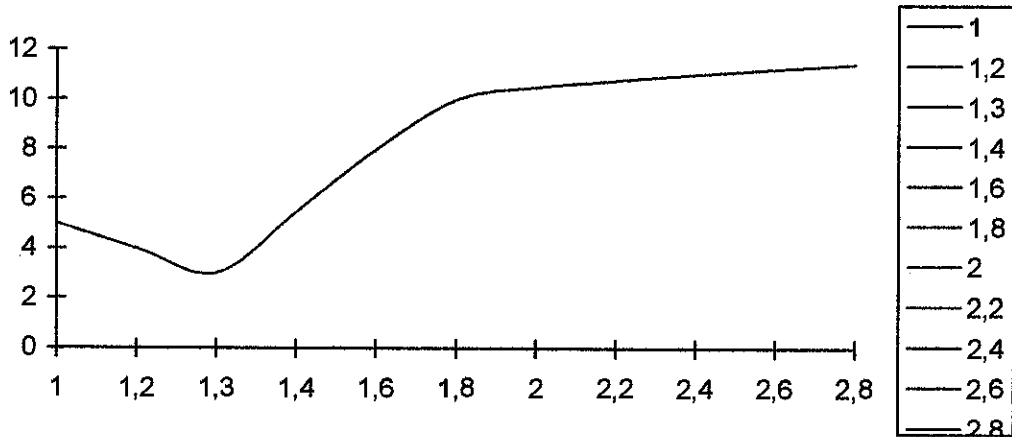
**Source** ; www.ilo.org 'accès a l'emploi et la protection sociale'

من المنحني نلاحظ أنه عند العمل ب 39 ساعة فإن التخفيضات في الاشتراكات الاجتماعية مست شريحة صغيرة ( 1,3 - 1 ) و قد بلغت ذروة التخفيض عند مستوى الأجر القاعدي 17.6% ثم بدأت تنخفض تدريجيا مع زيادة الأجر إلى أن تنعدم عند الأجر 1.3. أما عند العمل ب 35 ساعة أسبوعا فإن التخفيضات مست شريحة كبيرة من الأجراء وصلت ذروتها في حدود 25% عند مستوى الأجر الأدنى ثم بدأت تنخفض تدريجيا بمعدل متسارع حتى حدود 1.8 من SMIG ثم يبدأ بعدها بالإستقرار مهما زاد الأجر.

## 2- التغيير في التكلفة:

### 1-2 تغيير التكلفة الساعية حسب مستويات الأجور:

الشكل (21) تغير التكلفة الساعية حسب مستويات الأجور



**Source** : www.ilo.org 'accès a l'emploi et la protection sociale'

يمكن تفسير المنحنى البياني إلى ثلاث مناطق

**المنطقة الأولى:** من الأجر ( 1,3 . 1 ) فنلاحظ أنه عند مستوى الأجر الأدنى فإن معدل التغيير في التكلفة الساعية مساوي لـ 5% و ينخفض هذا المعدل باتجاه متسارع حتى إلى حدود 1,3 من الأجر الأدنى المضمون. و " نقصد هنا بالتغيير في التكلفة الساعية هو ذلك الفارق في التكلفة الساعية للأجر عند مستوى العمل 39 ساعة و 35 ساعة" و يرجع انخفاض معدل التغيير في التكلفة الساعية إلى الانخفاض المتناقص في اشتراكات الضمان الاجتماعي, مما أدى إلى تضخيم حجم تكلفة الأجر و يمكن تفسير ذلك

$$\text{رياضيا} \quad \Delta c = \frac{c_2}{35} - \frac{c_1}{39} < 0 \quad \text{لأنها دالة متناقصة}$$

$$\Delta c \Leftrightarrow \frac{c_2}{35} > \frac{c_1}{39}$$

و يعني هذا أن التكلفة الساعية عند العمل 35 ساعة هي أكبر من التكلفة الساعية عند العمل 39 ساعة و هذا ترجم إلى انخفاض المتناقص في تغيير التكلفة الساعية

**المنطقة الثانية:** من الأجر ( 1.8 - 1.3 ) فنلاحظ أن التغيير في التكلفة الساعية هو موجب حيث وصل إلى حدود 10% عند الأجر 1.8 و يعود هذا إلى:

$$\Delta c = \frac{c_2}{35} - \frac{c_1}{39} > 0 \quad (\text{لأن المنحنى متزايد})$$

$$\Leftrightarrow \frac{c_2}{35} < \frac{c_1}{39}$$

أي بمعنى أن التكلفة الساعية عند 35 ساعة هي أصغر من التكلفة الساعية عند 39 ساعة و هذا راجع إلى انخفاض عدد ساعات العمل و كذا الانخفاض الذي عرفته الاشتراكات الاجتماعية. فعند الأجر 1,3 نلاحظ أن المنحنى البياني غير اتجاه أي بمعنى في هذه النقطة التكلفة الساعية لكلا المدتين ( 39 ساعة

و 35 سا ) هي متساوية  $\frac{c_2}{35} = \frac{c_1}{39}$  ففي هذه النقطة فإن أي تخفيض الاشتراكات سوف يؤدي إلى

تخفيض الكلفة الساعية للأجر و سيتجه المنحنى إلى الارتفاع.

**المنطقة الثالثة:**

تخص الأجر الأكبر من 1.8 نلاحظ شبه استقرار في المنحنى فهو يتزايد بمعدل متناقص و يرجع هذا إلى شبه استقرار في التكلفة الساعية و الراجعة بدورها إلى الانخفاض الكبيرة في معدل الاشتراكات الاجتماعية و تبقى التكلفة الساعية عند 35 ساعة أكبر من تكلفة الساعية للعمل ب 39 ساعة أي بمعنى التغيير هو موجب.

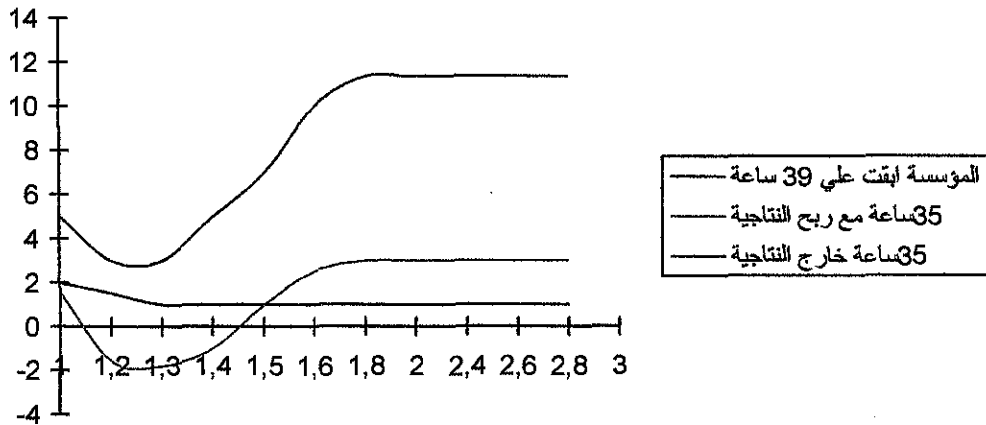
## 2.2- تغير التكلفة الحدية للعمل حسب مستويات الأجور:

إن التغيرات التي حدثت للتكلفة الساعية للعمل أثناء تخفيض مدة العمل تؤدي بالضرورة إلى تغيير التكلفة  
الوحيدة و هذا نتيجة لانخفاض في الإنتاج تكلفة الوحدة =  $\frac{\text{تكلفة وحدات الإنتاج}}{\text{عدد ساعات العمل}}$

إن نتائج AUBRY و ROBIEN لتأثير تخفيض مدة العمل على الإنتاجية و على التكلفة الساعية  
للعمل ، قام الاقتصادي GUBIAN بتحليلها حيث بين أن الانخفاض في التكلفة الساعية للعمل ما بين  
الأجر

(1- 1,3) أدت إلى انخفاض التكلفة الحدية للإنتاج و بالتالي الإنتاجية فإذا أرادت المؤسسة الحفاظ  
على مستوى إنتاجها فإنها سوف تقوم بإقحام عمال جدد لتعويض هذا الانخفاض في ساعات العمل.  
كما يؤكد GUBIAN أن فرصة الربح للمؤسسة تكمل في إمكانية اختيار عمال جدد أي اختيار عمال  
مؤهلين في حدود هذا الأجر نظرا لإعفائهم من اشتراكات الضمان الاجتماعي.  
أما بالنسبة لعمال المحصورين ما بين (1.3 - 1.8) فإن التكلفة الساعية للعمل ل 35 ساعة هي  
أصغر من التكلفة الساعية للعمل عند 39 ساعة فكلما زاد الأجر عن 1.3، انخفض معدل التخفيضات  
للاشتراكات الاجتماعية وزادت التكلفة الحدية وانخفضت إمكانية إقحام عمال جدد  
بينما بالنسبة للعمال المؤهلين (1,8 - 3) نجد ثبات و استقرار في التكلفة الحدية كما يوضحه المنحنى  
التالي.

الشكل (22) تغير التكلفة الحدية للعمل حسب مستويات الأجور 2000



Source ; www.ilo.org 'accès a l'emploi et la protection sociale'



من الشكل نلاحظ أن منحى البيان للمؤسسة التي أبقت العمل بـ 39 ساعة و تستفيد من تخفيضات محصورة فقط على العمال (1- 1,3) نجد أن التكلفة الحدية لهؤلاء العمال مرتفعة مقارنة مع التكلفة الحدية لباقي العمال مما يخفض إمكانية تشغيل عمال جدد.

أما المنحى البياني الثالث فهو للمؤسسة التي خفضت مدة العمل إلى 35 ساعة لا كن لم تستفيد من ربح الإنتاجية أي لم تشغل عمال جدد فهذا المنحى نرى أن التكلفة الحدية للعمل عبر كل مستويات الأجر هي أعلى من التكلفة الحدية للمؤسسة أبقت العمل 39 ساعة.

بينما المنحى البياني الثاني أي منحى مؤسسة طبقت مدة التخفيض مع ربح الإنتاجية أي شغلت عمال جدد للحفاظ على مستوى إنتاجها فنلاحظ في التكلفة الحدية هي منخفضة في حدود الأجر (1-1,5) مقارنة مع المؤسسة أبقت على 39 ساعة من العمل. في حين نجد أنها مرتفعة عند الأجر 1,5 فما فوق و لهذا سوف تلجأ المؤسسة إلى تشغيل عمال غير مؤهلين فقط (1 إلى 1.5) للاستفادة من الإعفاءات من اشتراكات الضمان الاجتماعي .

### 3- نتائج و استنتاجات:

3-1 نتائج: مكنت سياسة تقليص وقت العمل التي طبقتها فرنسا نتائج إيجابية فقد تطور عدد المؤسسات الموقعة لهذا الإنفاق بالشكل الأدنى<sup>1</sup>:

الجدول (11) نتائج تقليص وقت العمل بفرنسا على مستويات التوظيف

قبل 1998	2%
1998	5%
1999	24%
2000	40%
2001	14%
المجموع	85%

و حسب وزارة التشغيل الفرنسية قد تم استحداث إلى سنة 2002 حوالي 412000 منصب شغل منها 307000 منصب عمل جديد في المؤسسات الأكثر من 20 عاملاً و 38000 منصب في المؤسسات الأقل من 20 عاملاً كما كان لهذه السياسة أثر كبير على مستوى التشغيل حسب الجنس و مستوى تأهيل العامل لسنة 2002 طبعاً.

<sup>1</sup>. licence en science social université BORDO 2 « le marche de travail emploi. Chômage 2003

الجدول (12) نتائج تقليص وقت العمل على مستويات التوظيف حسب الجنس و درجة التأهيل

رجال	نساء	
75.2%	40.2%	منصب عمل غير مؤهل
6.50%	72.5%	منصب عمل مؤهل

أما فيما يخص الأجور فإن 45.6% لم يحدث أي تغيير على الأجور بينما 28% تم تخفيض أجورهم

**3-2 استنتاجات:** نستنتج من الدراسة التي قام بها كل من AMBRY و ROBIEN و GUBIAN و النتائج التي توصلوا إليها أن التشغيل يرتبط ارتباطا وطنيا بحجم الاشتراكات الضمان الاجتماعي باعتبارها تمثل قدر يسير من تكلفة العمل و لهذا يجب على التخفيضات الضمان الاجتماعي أن تفسر شريحة واسعة من العمال و أن تكون متناولة و تهدف فئة معينة من العمال و هذا لتتمكن سياسة تقليص وقت العمل من تحقيق فعاليتها اتجاه معضلة البطالة.

- إن التشغيل هو حساس بتكاليف العمل خصوصا تكاليف العمال الغير المؤهلين ذوي الأجور الضعيفة بينما العمال المؤهلين في حساسة بمدى التكوين و تدريب العمال و لهذا مكنت التجربة الفرنسية من تحفيز رجال الأعمال للاستثمار في نشاطات كثيفة العمال الغير مؤهلين و هذا نظرا لانخفاض تكلفتهم بتطبيق سياسة تقليص مدة العمل.
  - كما مكنت سياسة تقليص مدة العمل المؤسسات الاقتصادية من إعادة صياغة هيكل أجورها و نوعية العمال الجدد المقحمين في عملية الإنتاج حسب سياستها الإنتاجية و معنى هذا أن المؤسسات أمام اختيار بين تشغيل عمال مؤهلين أو تشغيل عمال غير مؤهلين طالما أن المناصب المستحدثة للعمال الغير مؤهلين مغفلة من اشتراكات الضمان الاجتماعي.
  - إن سياسة تقليص مدة العمل يمكن أن تأتي بشمارها إلى إذا رافقتها سياسات أخرى تحفز المؤسسات على تطبيقها.
- بعد ذكر ما سبق يمكننا القول أنه لا يمكن عزل المؤسسة عن الحماية الاجتماعية. فهي موطن السياسات الخاصة بالحماية الاجتماعية كالتدريب تقليص مدة العمل و السياسات الأخرى الخاصة بالتشغيل و لا يمكن للمؤسسة أداء دورها إلا بتضافر الجهود مع الأطراف الأخرى كالنقابة و الحكومة . و التجربة الفرنسية و ما حققته من نتائج مذهلة في مستوى التشغيل خير شهيد على ذلك

## المبحث الثاني: التعليم التكويني و سوق العمل

يعد التعليم و التكوين من أوليات الحماية الاجتماعية لئلا يهدم من مكانة هامة في عملية الإعداد للدخول في سوق العمل حيث نجد الدول المتقدمة تعطي عناية فائقة لهذان العنصران من خلال معدلات الإنفاق و الإهتمام المفرط بعملية التخطيط التعليمي و إعداد البرامج التكوينية أما في الدول النامية فالنظام التعليمي الرديء لا يزود الطلاب بما يكفي من المهارات التي يطلبها أرباب العمل و في المقابل يتزايد الطلب أسواق العمل على الأيدي العاملة، ذات المهارات العالية و الدرايات التقنية . و هذا ما يقلل الطلب على المتخرجين الشباب الجدد مما يزيد من حجم البطالة و يشط عزيمة الشباب المتعلمين إضافة إلى تسريح كم هائل من العمال إلى الشارع و الذي يتحتم إعادة تدريبهم حسب متطلبات الجديدة لسوق العمل.

1- كل هذه الظروف تمثل تحديات كبيرة للحكومات قصد تحسين نوعية التعليم و التكوين المقدم و

يزود الطلاب بالمزيد من المهارات و المؤهلات الفنية و لاسيما المهارات التكنولوجية و إعداد

البرامج و المشاريع التربوية تمكن من تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم و التكوين

### المطلب الأول : علاقة التكوين و التعليم ب سوق العمل

#### 1- التكوين و التعليم

1-1- التعليم : التعليم هو عملية إكساب المعارف و القدرات و التوجهات الاجتماعية ، و هو يخضع لمنطق التغيير و التطوير بحسب متطلبات و احتياجات الاقتصادية الحديثة<sup>1</sup> و يعد كوسيلة لتوليد فرص العمل و تعزيز الإنتاجية و زيادة دخول مختلف الأفراد . لذا فإنه يمثل مكون من مكونات الحماية الاجتماعية.

1-1-1 أهداف التعليم : يهدف التعليم بمختلف أطوار إلى إعداد و تنمية الطالب و تعبئته لأعمال و نشاطات متعددة لمجالات العمل المختلف<sup>2</sup> . ففي الوقت الراهن يتعين على التعليم تقنين عملية اكتساب المهارات اللازمة لعملية التعليم الذاتي المستمر، و ذلك بالتوجه إلى تطوير المهارات الإدراكية و شحذ الفضول الطبيعي الكامن لذا الطالب. أيضا تعليم المهارات السلوكية و الاجتماعية و مهارات العمل الجماعي و المرونة.

فالتعليم الأساسي مثلا أصبح يهدف إلى توفير الحد الأدنى من المتطلبات مكان العمل و ثقافة العمل. أما التعليم المتوسط و الثانوي يلعبان دورا حيويا فيما يتصل بتمكين الطلاب من إكساب المزيد من المهارات المعرفية المتقدمة غيرها من المهارات فهما يعدانهم للتعليم العالي أو لمزيد من التدريب في القوى

<sup>1</sup> عبد اله بوططانة. تقوية الروابط بين التعليم العالي و عالم العمل. مجلة التربية الجديدة . عمان ع: 49 يناير 1990

<sup>2</sup> اسماعيل محمد دياب . العائد الاقتصادي المتوقع من التعليم . دار عالم الكتب . القاهرة 1990 . ص 39-40

العالمية. ففي العصر الحديث يقوم التعليم المتوسط و الثانوي بإعداد الطلاب لمهن متزايدة التعقيد لمايو فرانه العناصر الأساسية لإمكانية التدريب

**1-2- التكوين:** يقصد بالتكوين المهني أو ما يسمى في بعض البلدان العربية التدريب المهني هو إعداد الفرد إعدادا مهنيا و تكوينهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم و إكساب مهارات جديدة. و يعرف في معجم العمل بأنه أنشطة تستهدف توفير المعارف و المهارات و الاتجاهات اللازمة لأداء الكفاء و الفعال للمهنة أو مجموعة من المهن، كما تعرف منظمة العمل الدول أنه وسيلة لإعداد العامل المهرة أو متوسط المهرة أو رفع مستوى مهارته العاملين أو تحويل بعض العمال من مهنة إلى أخرى حسب ضرورة الاقتضاء<sup>1</sup>

**1-2-1 أهداف التكوين :** هناك عدة أهداف للتكوين التي ترتبط بحماية العامل نخص بالذكر:

- تسهيل عملية الاندماج لسوق العمل
- تسحين مستوى التكيف للمنصب المشغول باكتساب معارف جديدة تساعده على مواجهة أي العوائق
- الترقية و تحسين الدخل
- الحماية من البطالة
- التنقل بحرية بين مختلف الوظائف
- مواجهة الخلل الهيكلي بين العرض و الطلب في سوق العمل و ذلك بتأهيل و تدريب العمال بما يضمن التوازن المثال<sup>2</sup>
- كما يهدف التكوين إلى التصدي للقطاع الغير الرسمي و ذلك بالعمل جنبنا إلى جنب مع الأدوات الأخرى بما في ذلك توفير الائتمان و الحماية الإجتماعية و قوانين العمل و تحسين أداء المشاريع وهدف ذلك تحويل أنشطة البقاء الهامشية إلى عمل لائق.

**1-3- التكامل بين التعليم و التكوين:**

هناك تكامل بين التعليم و التدريب سواء أثناء الدراسة أو بعدها في مجال العمل. فالتدريب أثناء العمل من المطالب الحيوية في عصر التقنية و التكنولوجيا حيث تشير الدراسات إلى ضرورة مواكبة التكوين أو التدريب للتعليم. و وجوب التركيز على التدريب أثناء العمل لمقابلة التغيرات في المهن حيث إحدى الدراسات السياسية التي نشرت عام 1986 أشارت إلى أنه في فترة تتراوح ما بين عامين إلى ثلاث أعوام فقط من بداية عمل المهندسين فإن أكثر من أربعين بالمائة يوصلون تخصصات فنية تختلف إلى حد كبير عن تلك التي دروسها في الجامعة . بالتأكيد فقد زادت هذه النسبة نظرا لزيادة التكنولوجيا و اضطرار

<sup>1</sup> الإستجابة للعملة: سياسة تكوين المهارات و تقليص البطالة موقع. المعهد الاقتصادي العربي للتخطيط . 2003 . ص17-18

<sup>2</sup> Jacques .soyer .fonction formation .ed organisation.paris.2003-2004.p73

العديد من العاملين لتغيير وظائفهم بشكل جزئي أو كلي و لأكثر من مرة خلال حياتهم اليومية تجنباً للبطالة .و من هنا يتضح أهمية تكامل بين التدريب و التعليم <sup>1</sup> .

## 2/ النظريات المفسرة لعلاقة بين مخرجات التعليم و التكوين و سوى العامل

**2-1- نظرية الرأس المال البشري:** يرى بعض الاقتصاديين أنها امتداد للنظريات النيوكلاسيكية انطلاقاً من كونها تركز على نفس الفرضيات هذه الأخيرة. فهي تسمح على التقريب بين التعليم التدريب و الشغل.

كما وجد أيضا BARRO&LEE 1994-2000 بدراستها محددات النمو الإقتصادي في عدد كبير من دول العالم للفترة بين 1960 و 1995 أن من محددات النمو المهمة مخزون البشري الأولي في البلدان و خصائص سكانها. فقد بين أن النمو مرتبط إيجاباً بالمستوى الأولي لمتوسط سنوات التحصيل الدراسي من المستويين الثانوي و العالي للذكور البالغين ، و فسر ذلك بأن العمال ذوي التعليم الأعلى،الذين لهم مهارات التقنية الحديثة يؤدون دوراً مهماً في العمل لهذا يجب الاستثمار في تدريب الإطارات <sup>2</sup> .

## **2-2 نظرية المصفاة la théorie du filtre :** ترى أن التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يكشف

عنها لرب العمل و أن التعليم يلعب دور المصفات على بوابة سوق العمل أو داخله و قد تم اختبار هذه النظرية بالعديد من الدراسات و كانت النتائج متفاوته بالإضافة إلى نظريات أخرى كتنظية الإشارة و المؤشرات التي تمكن رب العمل من تحديد الأجر قبل معرفته للإنتاجية

## **3-2 نظرية الأسواق العمل الجزأة segmentation theory of labour market :**

ظهرت من منطلق التأكد و تفسير سبب بقاء الفقر و التفاوت في الدخول عند مستويات مرتفعة. فبالرغم من معدلات النمو المحققة و تحسين التكوين الابتدائي إلى أن التباين في الأجر بين الأفراد و الجماعات لا زال قائماً و بالتالي فإن اهتمامات هذه النظرية بالنسبة للتحاليل السابقة سوف تنصب على توضيح و تفسير وجود هذه الفوارق في الأجر و المناصب <sup>3</sup> و في نقدها للنظرية النيو كلاسيكية لاحظت مقارنة الأسواق العمل الجزأة عدم وجود رابطة مباشرة بين المقدرات الإنتاجية للعمال و مستوى الأجر و تخصص العمال للوظائف والمهن. <sup>4</sup> أيضا تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تقول أن سوق

<sup>1</sup> . محمود عباس عبيد. علم إقتصاديات التعليم الحديث . الدار المصرية اللبنانية 2000 ص 45

<sup>2</sup> . محمد وديع عدنان البرامج التدريبية على الأنترنت . سوق عمل و تخطيط القوى العاملة . المعهد العربي للتخطيط الكويت [www.arab-api.org](http://www.arab-api.org)

<sup>3</sup> . GERARD DUTHIL. économie de l'emploi et chômage. ellipses 1994 p 105 – 106

<sup>4</sup> . على عبد القادر: أسس العلاقة بين التعليم و سوق العمل و قياس الإستثمار البشري أوراق عمل المعهد العربي للتخطيط الكويت 2001 ص 7 [www.arab-api.org](http://www.arab-api.org)

العمل ينقسم إلى سوقين: سوق رئيسي وآخر ثانوي فيتصف المشتغلون بالسوق الرئيسي بمهارات عالية عن طريق التأهيل و التدريب و يحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار مؤمنة وشروط عمل جيدة و تكون فئة أعمارهم ما بين ( 25-45 ) سنة هي الفئة الغالبة لهذا السوق. بينما يتصف المشتغلون بالسوق الثانوي بانخفاض المهارات و فتوة الفئة العاملة على أجور منخفضة و يعانون من عدم الاستقرار و الأمان و متعرضون لخطر البطالة إضافة إلى غياب التشريعات القوانين التي تحميهم.

**3-التعليم و التكوين و سوق العمل :** يمثل التعليم و التكوين لتوليد فرص العمل و تعزيز الإنتاجية و زيادة دخول العمال لذا فإنهما يعدان من مكونات الحماية الاجتماعية . أن في بعض البلدان المتقدمة يختار الطلاب الذين تتراوح أعمارهم بين 11 و 15 سنة بين الدراسة الأكاديمية أو المهنية فالذين يختارون المسار الأكاديمي يتم تهيئتهم للتعليم المرحلة الثالثة و الدخول إلى الجامعات و يتحدد هذا الاختيار بالضبط الذي يدفع إلى تلبية المتطلبات التنافسية للتعليم العالي و يترتب عليه القليل من العمل الدراسي المتصل بالعمالة .على أن المسارات الأكاديمية في المدارس تنطوي على محاولات متزايدة لتطوير مهارات عمل أساسية متحركة أي العمل الجماعي و حل المشاكل و تكنولوجيا المعلومات و الإيصالات و الأعمال التي تنطوي على روح المبادرة و التواصل و اللغة التي تعزز فرص العمل و بالتالي تساعدهم على التكيف مع التغيرات السريعة في مكان العمل.

أما الذين يختارون المسار الحرفي فإنهم ينخرطون في سلسلة من البرامج التي تقوم على أساس العمل في محتواها. بالنظر إلى توسع الجاري في التعليم الإلزامي فإن الطلاب يميلون إلى اختيار التعليم المهني في المرحلة اللاحقة من التعليم الأكاديمي كما يزداد التأكيد التعليم المهني و التدريب على المهارات العمل الأساسية المتحركة و مهارات أهلية العمل. هذه المهارات تمتد على طيف واسع و تتراوح بين التعليم المدرسي بما في ذلك التكيف مع العمل و التمارين العملية و بين الفترات المتناولة للتعليم المعتمد في المدرسة و في العمل من الأعمال و الذي كثيرا ما يكون على شكل التمهين الحديث. و لهذا نجحت في حماية طلبتها من البطالة. ففي هذا الصدد لكي يتم حل مشكلة البطالة يتعين على الدول النامية اعتماد هذا النموذج و ذلك بدمج التعليم العام و المهني من شأنه أن يمكن الطلاب من اكتساب مهارات فنية و تعليمية في أن واحد .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> . Jacques.soyer.fonction formation.ed organisation.paris-2004 p16-17

### 3-1 دور التعليم في تطوير المهارات الأساسية وقياسها لسوق العمل:

في كثير من البلدان النامية فشلت المدارس في توفير ذلك النوع من التعليم القادر على دمج القوى العاملة في الاقتصاد الجديد ويمكن أن يعزى ذلك إلى قلة التركيز على تطوير المهارات الأساسية. فالمهارات الأساسية المتمثلة في القراءة والكتابة والحساب والتعليم الابتدائي لا تكفي في العصر الحديث ومع ازدياد تعقيدات المجتمعات المعاصرة نجد أن العديد من البلدان أخذت في توسيع نطاقا التعليم الأساسي ليشمل معرفة ومهارات جديدة يمكن تكييفها مع متطلبات العمل.

يهتم التعليم الأساسي بتطوير المهارات الأساسية فهو يعلم المهارات التأسيسية (foundation skills)

أو الأساسية أي القراءة والكتابة والحساب والتعليم كيفية حل المشاكل. هذه المهارات الأساسية تكتسب من أجل العمل والعيش في المجتمع ويمت التعليم الأساسي بصلة وثيقة خاصة بالنسبة لشابات إذ انه يحسن فرص عمالتهن في المستقبل وقد تمهن على الكسب وعلاوة على ذلك يضع التعليم الأساسي القواعد اللازمة لتطوير مهارات العمل الصحيحة التي تتعلق بالمهارات الغير فنية اللازمة للقيام بعمل ما والتصرف في المجتمع. وهدفها هو تمكين العمال من القيام بشكل دائم باكتساب المعارف والمهارات الجديدة كمهارات خاص بسوق العمل كالبحث عن العمل. تحديد خيارات المهنة والفرص وتحديد الأعمال وفرص التدريب وتقييمها. على العموم يجب أن تشمل المهارات على المقومات التالية:

أ- مقومات الخط القاعدي: تتضمن المهارات الأساسية والصفات الشخصية الأساسية

ب- المقومات المتوسطة: تتضمن مهارات خاصة بالمهنة ومهارات عامة وأساسية أي مهارات التوصل وحل المشاكل

ج- المقومات راقية: تتضمن المهارات التي تساهم في الأداء التنظيمي أي العمل الجماعي ومهارات الإدارة الذاتية علاوة على ذلك تتطلب بيئة العمل الحديثة أفراد ذوي كفاءات قادرين على تطبيق المعرفة في سياقات مختلفة<sup>1</sup>.

### 3-2 دور التكوين والتعليم في أهمية العمل : نقص هذا بأهلية العمل القدرة على القيام بما يلي :

أ- تأمين العمالة والحفاظ عليها.

ب- تحسين الإنتاجية وإمكانية الكسب.

ج- القدرة على الحركة مهنيًا.

د- تأمين عمل أحر إذا دعت الحاجة.

<sup>1</sup> علي عبد القادر علي، أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري، أوراق عمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت،

### 3-3- دور التعليم و التكوين اتجاه العاطلون عن العمل :

يستوجب على النظام التعليمي استهداف العاطلين عن العمل إضافة إلى الفئات المهمشة الأخرى و ذلك بضمان التعليم المستمر مدى الحياة قصد رفع كفاءتها من جهة و المحافظة على منصب الشغل و الخروج من بؤرة التعليم الرسمي و التقليدي الغير فعال إلى التعليم المستمر<sup>1</sup> أيضا تنفيذ برامج لإعادة تدريب العمال و إعادة تأهيلهم و يجب أن تركز هذه البرامج على الفئات التي تكون عرضة لخطر الفقر "أي العمال الغير مهرة، و الذين فقدوا أعمالهم نتيجة عملية إعادة الهيكلة ، فهذه الفئة لا تملك المهارات التي تمكنهم من الالتحاق بالركب". لذا فإنه يتعين على البرامج التعليمية التي تستهدف هذه الفئات و أن تركز على تطوير المهارات الأساسية بما في ذلك المعرفة الأساسية للقراءة و الكتابة و الحساب. كما يجب أن تسعى لتمكينهم من تطوير مهارات العمالة التي ستكون ذات فائدة بالنسبة للصناعات التي ستنشأ و ذلك من أجل ضمان تشغيلهم كذلك تكملة جميع البرامج بتدابير اقتصادية و اجتماعية مناسبة أي تدابير للمساعدة في البحث عن العمل و الدعم المالي من أجل استحداث أعمال جديدة<sup>2</sup>.

#### المطلب الثاني : السياسات التعليمية و البرامج التكوينية :

##### 1 - التعليم و التكوين و العدالة الاجتماعية :

- إن الحماية الاجتماعية تعني تحقيق العدالة في توزيع العرض و تطبيق ديمقراطية التعليم<sup>3</sup>. فالتعليم و التكوين يلعبان دورا هاما في تقليل التفاوت الاجتماعي بين أفراد المجتمع الواحد الفئة<sup>4</sup> و من أجل توفيره للجميع يجب اتخاذ بعض السياسات مثل :
- برامج إقراض الطلبة : لقد اعتمدت العدد من الدول كل و.م.أو بعض الدول الأوروبية كالدنمارك و ألمانيا....) على تقديم قروض للطلبة خاصة في التعليم العالي بشروط ميسرة تسترد بعد التخرج وفقا لنظام متفق عليه.
  - استخدام نظام الدعم ( الكفالات أو الكاربونات) vouchers و التي تقدم للوالدين في تناسب عكسي مع مستويات دخولهم و ذلك لتعليم أبنائهم في المدارس التي يختارونها لأنفسهم.
  - تقديم منح للطلبة البالغين و المساعدة النقدية الممنوحة للمتدربين.

<sup>1</sup> "أفاق جديدة في التنمية البشرية و إدارة العملية التدريبية" ، عمان 4,2 مارس 1997. موقع المعهد العربي للتخطيط .

<sup>2</sup> الاستجابة للعلامة: سياسة تكوين المهارات و تقليص البطالة موقع. المعهد الاقتصادي العربي للتخطيط . موقع لجنة الاجتماعية و الاقتصادية لغربي اسيا، الأمم المتحدة. 2003.

<sup>3</sup> Dominique foray - l'économie de la connaissance. La découverte paris. 2005p 02.

<sup>4</sup> إسماعيل محمد دياب - العائد الاقتصادي المتوقع من التعليم - دار عالم الكتب . القاهرة. 1990. ص49



## 2- الإنفاق على التعليم و مجانية و إلزامية:

### 1-2 الإنفاق على التعليم: يبين الإنفاق على التعليم مدى إهتمام الدولة بالجانب الاجتماعي. تحتل

الولايات المتحدة الأمريكية الصادرة بمعدل 7.1 من إجمالي النفقات لسنة 2000<sup>1</sup>.

بالنسبة للجزائر فقد خصصت نسب عالية من الناتج القومي الإجمالي لقطاع التعليم على مدى ثلاث عقود من الزمن إلا أن هذه النسبة عرفت إتحفاظا فقد بلغت 5.2 خلال الفترة 1996-2002 من النتائج الوطني الإجمالي كما يلاحظ أن بعض الدول المغاربية قد خصصت نسب عالية من ميزانيتها العامة لدعم قطاع التعليم مقارنة بالجزائر. فسجلت تونس أكبر نسبة نحو 29% من ميزانيتها ثم تليها المغرب الذي خصص نحو ربع ميزانيته و الجدول التالي يوضح ذلك

### الجدول (13): الإنفاق العام على التعليم في المغرب العربي 1996-2002

الإنفاق العام على التعليم									
الجزائر		من النتائج		القومي الإجمالي %		من الإنفاق العام		الإجمالي %	
		1980	1970	2002/96	1990	1980	1970	1990	2002/96
		7.8	7.6	5.1	5.5	24.3	31.6	21.1	16.4
تونس		5.4	7.1	6.8	6.2	14.4	23.2	13.5	28.5
المغرب		6.1	3.5	5.2	5.5	18.5	16.6	26.1	26.1

وتجدر الإشارة هنا إلى انه رغم ارتفاع معدلات الإنفاق على التعليم إلا أن التقدم المحقق في هذا القطاع يغلب عليه التطور الكمي بالدرجة الأولى خلال العقود الأربعة الماضية. اد لم يتمكن الأنفاق المتزايد بالارتقاء بنوعية التعليم للمستوى المناسب للتطور النوعي في أسواق العمل وهنا يثور السؤال حول جوانب هدر أو سوء التوزيع في الموارد. أو في تركيز الإنفاق على الجوانب الإدارية مما يحتم على إعادة النظر في التخطيط.

### 2-2 إلزامية و مجانية التعليم :

إنطلاقا من روح مبادئ الدولة العصرية الحديثة و دولة الرفاهية التي تستهدف تحقيق العدالة الاجتماعية و المستوى الكريم من الحياة لأفرادها بتعين توفر التعليم كحق من الحقوق الاجتماعية و عليه فقد نص الميثاق العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 في المادة 26 أنه لكل إنسان الحق في التعليم و يجب أن يكون التعليم الفني و المهني ميسور بصفة عامة و أن يكون التعليم العالمي ممكنا للجميع على قدر المساوات على أساس الكفاءة. فتحدد أغلب التشريعات الدولية من التعليم الإجباري بـ 9 سنوات على الأقل أما في

<sup>1</sup> Marc gurgrand - économie de l'éducation - La découverte. Paris 2005. p 6

الجزائر يصل التعليم الإجباري إلى 15 سنة و هذا قصد الحد من التسرب الدراسي و تمكين الطالب من ترقية مستواه العلمي ليتمكن بالالتحاق بالتكوين المهني أو عام الشغل.

و قد ساهمت أيضا مجانية التعليم في ارتفاع معدل الالتحاق بالمدارس و الجامعات فمثلا وصل عدد المسنين لنظام التعليم و التكوين و التعليم العالي بالجزائر إلى حدود 89 مليون مع حلول 2005 الشيء الذي أدى إلى تردي مستوى التعليم و ارتفاع عدد المتخرجين الغير مؤهلين لمطالبات سوق العمل مما أدى إلى شيوع البطالة بأشكالها الجديدة كبطالة المتعلمين أو ما يعرف ببطالة حملت الشهادات و ظهر هذا الشكل من البطالة في ساحة الاقتصاد الجزائري حيث انتشرت البطالة بين المتعلمين و بوجه الخصوص بين خريجين أصحاب المؤهلات العالية و المتوسطة و صارت الظاهرة تستدعي التأمل و الدراسة و التحليل .

فقد وصل عدد المتخرجين من التعليم العالي و هم في حالة بطالة سنة 2003 إلى 160000 بطل جامعي<sup>1</sup>.

ما يمكن قوله حول مجانية التعليم فإن التسليم برد ارتفاع معدلات البطالة إلى مجانية التعليم يمثل استهلاك نتيجة لتجاهل كثير من المعطيات الواقع لأن معضلة البطالة لها أبحاث أخرى تتعلق بمشاشة سوق العمل و قد أثبت مجانية التعليم نجاحتها في كوريا الجنوبية<sup>2</sup>. هذه المعطيات الجديدة أدى بالتفكير بتحسين نوعية المتخرجين و ذلك بإنشاء مدارس خاصة ذات كفاءة عالية و تقسيم هذه المدارس حسب المستوى العلمي للطلبة فظهر هناك مدارس وثانويات لطلبة المستوى الجيد و مدارس أخرى للمستوى المتوسط.

### 3-التخطيط التعليمي وإعداد البرامج:

#### 3-1التخطيط:

التخطيط الرشيد يساعد على تحقيق أهداف التعليم بتوفير القوى البشرية المؤهلة و المدربة التي تتطلب جميع ميادين العمل و الخدمات بدون إهدار تربوي و يؤثر مباشرة على العرض و الطلب القوى العاملة و بالتالي يعمل على تحسين الأجور و المهن عن طريق إيجاد أفضل البدائل لتوفير احتياجات سوق العمل من الأيدي العاملة ذات المستوى مختلفة من المهارات و التكوين<sup>3</sup>.

و هنا يتعين دراسة هيكل و متطلبات سوق العمل أي المهن التي اختفت و المهن الجديدة و التغيرات الحاصلة في العملية الإنتاجية لكي يتم الإعداد لها أيادي عاملة كفئة ولكي يتم حماية الطلبة المتخرجين من خطر البطالة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> . محس منير موسى التعليم في الدول الخليج العربي علم الكيبب القاهرة 1990 ص 42

<sup>2</sup> . الدكتور عبد الرؤوف الضيع. إشكالية التعليم وقفا التنمية. دار الوفاء إسكندرية 2000. ص 28

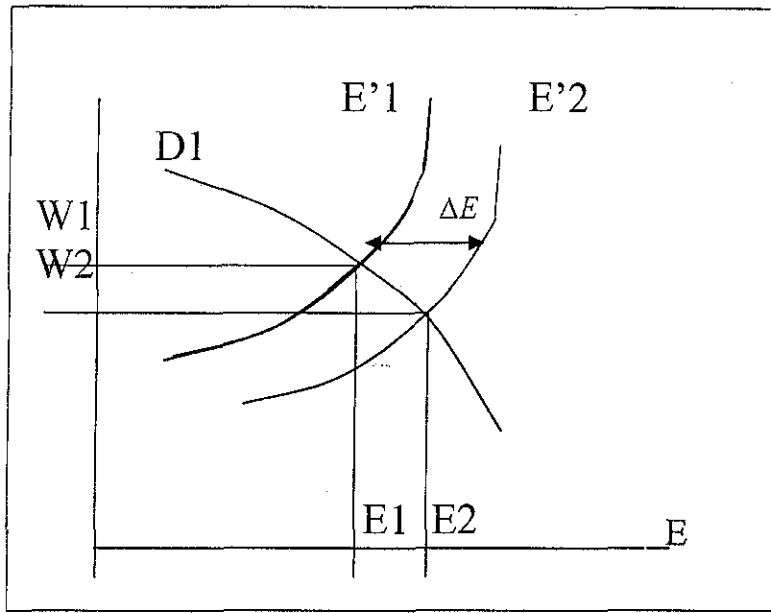
<sup>3</sup> . دكتور إسماعيل محمد دياب - المرجع السابق - ص 46. 47. 48.

<sup>4</sup> . أسامة ماهر حسن «المرجع السالف الذكر» ص 158

### 3-1-1 دراسة و تحليل سوق العمل<sup>1</sup> :

إن عملية التخطيط للتعليم تستدعي دراسة و تحليل سوق العمل , فمثلا ليكن سوق عمل لفئة معينة من الوظائف متوازنا ( مثلا سوق الأطباء في الجزائر) فإن تكوين المزيد من الأطباء يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقية (انخفاض المستوى المعيشي للأطباء) بالإضافة إلى زيادة عدد المتعطلين منهم لأن انخفاض الأجر الحقيقية لا يؤدي إلى امتصاص كل المتخرجين. الشكل الموالي يوضح هذه النتائج.

#### الشكل (23) أثر التدريب على فائض التوظيف و الأجر



إذا زاد عدد الأطباء  
المتخرجين ب  $\Delta E$  فإن  
منحنى عرض الأطباء يتزاح  
جهة اليسار و بالتالي  
ينخفض الأجر التوازني من  
 $W2$  إلى  $W1$  و التوظيف  
يزداد ب  $E2 - E1$  و  
هو أقل من عدد المكونين.  
فلو كان الطلب على  
الأطباء مرنا بشكل تام فإن

أجر التوازني يبقى ثابت و كل المكونين يلتحقون بمناصب الشغل. فتكون سياسة التكوين في هذه الحالة فعالة.

نستنتج من هذه التحاليل أن السياسة الناجحة هي السياسة التي توجه التكوين و التدريب إلى المهن التي تتميز بطلب عالي المرونة و يتطلب ذلك إحصاء المناصب الشاغرة و تحديد مواصفاتها بدقة من جهة و تحديد الاحتياجات المستقبلية للمؤسسات من القوى العاملة من جهة أخرى قبل الشروع في أي عملية تدريب. فقبل إتخاذ أي قرارات خاصة بالتكوين و التدريب يجب معرفة مرونة الطلب على الفئة المراد تكوينها. فإذا كانت المرونة كبيرة نقدم على هذه السياسة و إذا كانت غير ذلك نتوقف و نوجه الأموال المخصصة لتلك السياسة إلى سياسات أخرى أكثر فاعلية و مردودية.

<sup>1</sup> .البشير عبد الكريم . محددات البطالة : دراسة إقتصادية قياسية (حالة الجزائر) . دكتور دولة INPS 2001-2002 ص112.113.114

إن القاعدة المستخلصة من التحليل السابق هي أن طلب السوق هو الذي يحدد احتياجات التدريب و ليست الحاجة.

### **3-1-2 بعض النماذج المختارة للتخطيط التعليمي:** و لهذا سنلقي نظرة عن التخطيط التعليمي

في كوريا الجنوبية الذي مكنها من الربط بين مخرجات التعليم و سوق العمل.

### **3-1-2-1 النموذج الكوري:** انتهجت كوريا الجنوبية سياسة الاستثمار في الرأس المال البشري

قبل أن تسعى إلى تحقيق النمو الاقتصادي بفارق زمني قدره 15 سنة و هو ما يفسر الأولوية لسيط الحماية البشرية.

إن نجاح كوريا مستند على بناء قدرات بشرية عن طريق الرفع من مستويات التعليم و ذلك بإعطاء

الأولوية للتعليم في النفقات الحكومية حيث وصلت نسبة الإنفاق من ميزانية الدولة سنة 1994

حوالي 22 بالمائة و هذا قصد رفع جودة التعليم و قد تعمد تركيز إنفاقها على التعليم الابتدائي ثم يبدأ حجم الإنفاق و الدعم الحكومي بالتنازل كلما انتقل الطالب إلى مراحل العليا<sup>1</sup>.

و اهتمت بمبدأ تكافؤ الفرص و مجانية التعليم الابتدائي و الأساسي و تم إفساح المجال للقطاع الخاص

لتحمل الحصة الأكبر من النفقات الثانوية و الجامعية

- إن هذه السياسة التي انتهجتها كوريا كان من وراءها تقديم لسوق العمل عمالة نصف ماهرة

يمكن أن تستغل في النشاطات الغير مهرة كثيفة العمل ( باعتبار أن كوريا يتميز اقتصادها بنشاطات

ذات كثافة لليد العاملة الغير الماهرة). أما في ما يخص التعليم العام فهو يحض بأهمية منخفضة نوعا ما

و هذا تحسبا لعدم حدوث تضخم في مخرجات التعليمية . و بهذا نرى أن التخطيط الكوري ربط بين

احتياجات سوق العمل و سياسات التعليمية.

### **3-1-2-2 النموذج الياباني:** لقد اعتمد النموذج الياباني على التنسيق بين التعليم المدرسي

الرسمي و التدريب الموجه إلى العمالة , فالمدارس تضمن أن يكون الطلاب الذين أتموا 9 سنوات من

التعليم الإلزامي مزودين بالمهارات الأساسية إضافة إلى المهارات اللازمة للعمل بكفاءة في الجماعات .

و التي يستطيعون بعد ذلك بناء معا ريف عليها ثم تتولى المنظمات عمليات التدريب منذ التحاق

الطالب من المؤسسات التعليمية إلى نهاية العملية الوظيفية.

و يمثل الربط الوثيق بين التعليم الرسمي و التدريب في المؤسسات كونه ينقص الاختلال بين متطلبات

التعليم المدرسي و متطلبات سوق العمل.

<sup>1</sup> عبد الناصر محمد مرشد «التعليم م التنمية الشاملة دراسة النموذج الكوري». دار الفكر العربي الطبعة الأولى 1998 ص240

إن النموذج البياني للتدريب و التعليم يعتمد على المرونة و التنوع أعطى نجاحا كبيرا من حيث تخفيض نسبة البطالة من خلال التخطيط الفعال أصبح نموذج يقتدي به. فألمانيا مثلا تركت نموذجها الخاص بها "من المدرس إلى العمل" و توجهت إلى النموذج البياني<sup>1</sup>.

**2-3 إعداد البرامج :** بعد عملية التخطيط للتعليم يتعين على جميع الجهود التي تبدل لتحسين التكوين المهني و برامج التمهين أن تؤدي إلى تكوين سلاسل تكوينية تلي احتياجات الشباب في المراحل الأربعة التالية :

- في المدرسة.
- بعد مغادرة النظام التعليمي و دخول سوق العمل لأول مرة.
- أثناء الأنشطة الغير رسمية ذات الإنتاج المتدني أو العمالة الناقصة.
- أثناء العمل و في أوقات التي تكون فيها المشاركة في سوق العمل بحاجة إلى تحسين<sup>2</sup>.

و قد أظهرت العديد من الدراسات المتعلقة ببلدان شرق آسيا أن زيادة الاستثمار في البرامج التعليمية بدلا من الاستثمار البني التحتية للتعليم لها آثار إيجابية على الجودة. فمثلا السويد من البلدان الرائدة في الإنفاق المتزايد على البرامج التعليمية و التكوينية حيث وصلت سنة 1998 إلى 2.7 % من الميزانية الدولة أي أربعة أضعاف ما تنفقه الولايات المتحدة الأمريكية , في حين لا تنفق عن العاطلين عن العمل سوى 0.84 و ذلك لتشجيعهم للانخراط في الدورات التكوينية بغرض الحصول على مناصب العمل . فاستطاعت أن تحقق نتائج مشجعة بحصول حوالي 70 % من البطالين على وظائف في ظرف 6 أشهر بعد تكوينهم الذي تراوح مدته بين أسبوع إلى 28 أسبوع<sup>3</sup>.

**3-2-1 بعض النماذج المختارة:** من البرامج الرائدة في العالم نجد :

**3-2-1-1 البرنامج الإنجليزي<sup>4</sup> :** سطرت إنجلترا عدة برامج لإقحام الأفراد في سوق العمل كبرنامج التكوين من أجل التطوير و التنمية و كذا برنامج إعادة التكوين إضافة إلى البرنامج التقليدي السائد المعروف ببرامج التلمذة الصناعية معتمدة في ذلك التخفيض التدريجي لسنوات التكوين من 7 سنوات سابقا إلى 3 سنوات حاليا و هذا قصد جلب البطالين إلى التكوين.

<sup>1</sup> .خالد عبد الرحيم المنعمي . "إدارة الموارد البشرية" . دار وائل للنشر و الطباعة . عمان . ن الأردن 2005 ص 2

<sup>2</sup> . المعهد الاقتصادي العربي . الإستجابة للعملة: سياسة تكوين المهارات و تقليص البطالة 2003.ص19

<sup>3</sup> . فائزة عبد الحميد حسن . أفضل المدارس في العالم . مجلة نيوزيك الأمريكية بمجلة التواصل جويلية 2002 جامعة عدن ص 156-157

<sup>4</sup> . أسامة ماهر حسن "التدريب و تنمية الموارد البشرية في دوافع العمل و الإنتاج" مجلة العمل العربية 1994 العدد 73 القاهرة ص 154.155

أ- برنامج التلمذة المهنية : من شروط الالتحاق بهذا البرنامج هو توفير السن 16 و تتم عملية الاقتناء بالحاء الراغبين في التكوين إلى بعض الشركات الصناعية لإجراء الاختبارات اللازمة التي تؤكد مدى صلاحيتهم للالتحاق بهذا البرنامج و من تم توزيعهم على تخصصات مراكز التكوين حسب احتياجات الشركة.

ب- برنامج إعادة التكوين : يدوم ستة أشهر أو سنة.

ج- برنامج الدعم و التعزيز: يهدف إلى تحسين إدارة العمال المهرة في مهنتهم لمسايرة التطورات العلمية عوض تسريحهم إلى البطالة و يدوم بين 6 أشهر أو 18 أشهر.

**3-2-1-2- البرنامج الفرنسي :** إن من أهم البرامج التي اعتمدها فرنسا لحماية شبابها من خطر

البطالة هو برنامج الاندماج المهني المتواصل. **Insertion professionnel alternance**

و الذي يهدف إلى تسهيل عملية الحصول على الوظيفية الأولى و موجة لفائدة الشباب البالغين من العمر بين 16 إلى 25 سنة الذين لم يجدوا فرص عمل , فيتم جلبهم لهذا البرنامج قبل إشتغال منصب عمل كما يتلقون امتيازات مشجعة تحفز الشباب بالالتحاق بهذا البرنامج كحصولهم على كل مزايا الحماية الاجتماعية

و استفادتهم من الدخل الأدنى للاندماج RMI. حيث يختلف هذا الراتب من طالب إلى آخر حسب السن و التكوين و يضم هذا البرنامج ثلاث عقود.

**1 - عقد التأهيل contrat de qualification :** هو عقد محدود المدة يمتد من 6 إلى 24 شهر

مع إضافة أسبوعين للتربص و هو موجة لفائدة الشباب [16- 25 سنة] من من أجل تأهيلهم للحصول على منصب شغل مناسب مع طبيعة تكوينهم كما يشمل أيضا الشباب العاطلون عن العمل الذين يفوقون سنهم 25 سنة و الذين فقدوا منصب شغلهم و المسجلين في مكاتب التشغيل

**2 - عقد التكيف contrat de adaptation :** هو عقد أيضا محدود المدة و غير قابل للتجديد يدوم من 6 إلى 12 الشهر مع إضافة أسبوعين للتربص يهدف إلى الاندماج السريع للشباب المؤهلين و الغير مكيفين مع مناصب الشغل.

**3 - عقد التوجيه contrat de orientation :** هو عقد محدود المدة و غير قابل للتجديد يمتد إلى

9 أشهر كحد أقصى للشباب الأقل من 21 سنة و 6 أشهر للشباب الأقل من 25 سنة و يهدف إلى توجيه الشباب الذين تلقوا صعوبات في الحصول على منصب شغل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>. aude benoit "droit de l'emploi " presses universitaire de grenobl. 1995 p 103.104

## المطلب الثالث : الشراكة بين مؤسسات التعليم و التكوين و المؤسسات الاقتصادية.

تتعلق فكرة الشراكة بين مؤسسات التعليم و التدريب و سوق العمل من الطبيعة المتداخلة للعلاقة المتكاملة بين الاثنين من خلال الإنتاج و الاستيعاب الطاقات البشرية و في هذا الصدد تدل الدراسات التي أجريت في الدول المتقدمة على أن 20٪ إلى 25٪ فقط مما يتم اكتسابه في برامج التدريب ينتقل إلى حيز الممارسة و التطبيق أي إلى مجالات الأداء<sup>1</sup>. كما تؤمن عملية الشراكة إمكانية التشغيل بعد التبرص أو التكوين.

### 1 - أشكال التنسيق بين مراكز التكوين مع المؤسسات الاقتصادية<sup>2</sup> :

#### 1-1- أشكال التنسيق : هناك عدة أشكال للتنسيق نذكر من بينها

- أ - التكوين التعاوني : يتم التنسيق بإقحام الأفراد في التكوينية مع توفير لهم عمل جزئي بالمؤسسات خلال مدة تكوينهم و يتم تقديم لهم أجور تشجيعية . فالتجربة الأمريكية خير دليل على ذلك حيث ألتحق حوالي 450 ألف تلميذ ثانوي في بداية التسعينات. و استطاع هذا النمط من التكوين تعزيز الثقة في النفس و تحفيز المبادرة الذاتية . يعرف هذا النوع من الشراكة في الجزائر بالتمهين.
- ب - التكوين المتناوب : يختلف هذا النوع من التكوين عن التكوين التعاوني كونه لا يوفر أجور للمتكونين لأنه تتولاه مراكز التكوين. إلى أن دور المؤسسات يبقى دورا محوريا في تلقين المهارات المهنية طالما أن هذا التكوين يحتوي على جانبا تطبيقي . ينتشر هذا النوع من الشراكة في الدول النامية و هذا لقصورها في توفير التكوين لكل الأفراد و تكون في الغالب مدة هذا التكوين 6 أشهر في المراكز ثم تليها 6 أشهر في المؤسسة.

#### 1-2- الإبعاد الإيجابية للشراكة:

- حينما تستعين مؤسسات التكوين بمواقع العمل كمجال أرحب و أكثر عمليته في الشراكة للتدريب و التعليم المهني من جهة أخرى . يمكن تحديد أهم الجوانب الإيجابية للتدريب في مواقع العمل في الأتي :
- تنمية مهارات التكيف مع المتطلبات و متغيرات سوق العمل
  - تقليل نفقات التدريب و خاصة شراء المعدات و التجهيزات التي تتطلبها مؤسسات التعليم و التكوين.
  - تنمية المواقف الإيجابية للمتدربين نحو مجال العمل و الإنتاج الذي يتدربون فيه.
  - إيجاد قاعدة للتكامل و التعاون بين المؤسسات التعليمية و التدريب و سوق العمل

<sup>1</sup> "أفاق جديدة في التنمية البشرية و إدارة العملية التدريبية" عمان 4-2 مارس 1997 -موقع منظمة العمل العربية

<sup>2</sup> ندوة قومية حول "المواومة بين سياسات التعليم و التدريب المهني و التقني و متطلبات سوق العمل". القاهرة 14-16 يوليو. حزيران. منظمة العمل العربية. مكتب العمل الدولي

- توسيع خيارات و فرص العمل أمام المتدربين.
- يكتسب المتدربين خبرات عملية بعد أن تحصل على الخبرات النظرية في المؤسسات التعليمية و التدريب . مما يرفع من إمكانية إيجاد منصب شغل.
- مساهمة سوق العمل في تكاليف التدريب و التعليم بما يخفف الأعباء المالية و البشرية على المؤسسات الرسمية و تخفيض الكلفة التشغيلية للإنتاج و ضبط الهدر في الموارد البشرية.

## 2 - التوأمة مؤسسات التعليم و التكوين مع سوق العمل :

- تتجه بعض الدول لتأسيس نوع من الشراكة في التدريب و التعليم المهني مع سوق العمل إلى ما يعرف بنظام التوأمة أو التعاون المشترك وفقا للإنفاقات محددة و معتمدة بهدف توفير برامج للتدريب المهني تستجيب بكفاءة لمتطلبات سوق العمل , و تأطر هذه الشراكة في أطر المعطيات التالية:
- 1- رفع مستوى الكفاءة و معدلات الأداء التقني و المهني بما يستجيب لمتطلبات سوق العمل.
  - 2- التكامل و التنسيق بما يحقق تجاوز الهوة بين إمكانيات المؤسسات التدريبية و بين الإمكانيات التقنية و الإنتاجية لسوق العمل.
  - 3- خفض كلفة التدريب و التعليم المهني و التقني من خلال ما يوفره سوق العمل من مجالات و تقنيات المدربين.
  - 4- التأكيد على مبدأ الشراكة و مسؤولية سوق العمل في تحفيز التشغيل
  - 5- الاستفادة مما يتميز به سوق العمل من مقدرة على إستيعاب مستجدات العلم و التقنية بشكل يفوق مقدرة المؤسسات المهنية بالتعليم و التدريب.

ولتشجيع عملية الشراكة يجب فتح قنوات التواصل مع سوق العمل و يجب كذلك إعادة النظر في البرامج التعليمية لم تصر صالحة بعد أن أكل عليها الدهر و شرب و عليه يجب إعادة صياغتها بما يخدم و يتناسب مع سوق العمل. وكذا تقديم امتيازات للمؤسسات التي تستقبل متربين من مؤسسات التكوين أخيرا ما يمكن قوله أنه في ظل المعطيات الجديدة لسوق العمل , يجب على التعليم و التكوين أن يعمل جنبا إلى جنب مع السياسات الحمائية الأخرى كالضمان الاجتماعي و صار الأمر مرهون بتوفير آلية للعمل المشترك بما يحقق استجابة مناسبة و متكافئة بين مخرجات مؤسسات التعليم و سوق العمل و يقتضي الأمر كذلك تفعيل السياسات التعليمية من أجل رفع جودة المخرجات التعليمية و التكوينية. لتمكين هذه الأخيرة من الحصول على مناصب الشغل , ويتعين على القائمين على الحماية الاجتماعية دراسة سوق العمل دراسة عميقة تمكنهم من الإطلاع على كل صغيرة و كبيرة و لكي يتم الإعداد للكفاءات و اليد العاملة المناسبة قبل أن يحدث تضخم في مخرجات التعليم و تستفحل البطالة.



### المبحث الثالث : دور النقابة في حماية الأجور وبمستويات التوظيف

يعتبر الأجر من أهم عناصر التنمية حيث يساهم في تشكيل طبقة عاملة منتجة و فعالة و هو عامل للاستقرار الاجتماعي يحرك الرغبة في التطور و إتقان العمل و تحسين الإنتاج و ترقيته ليصبح عامل رفاه اقتصادي مهم

و بالتالي فحماية الأجور من التآكل و الاستغلال هي حماية للقوة الاقتصادية. هذا من جهة. و من جهة أخرى يمثل أحد الركائز التي تقوم عليها الحماية الاجتماعية و هذا لتأثيره المباشر على القوة الشرائية للعامل. و على مستوى التشغيل حيث يشجع العامل على عرض قوة عمله فهو إذن حق من حقوق العامل يمكنه من تلبية حاجياته الأساسية . فنجد في المادة 23 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرضي يكلفه و لأسرته العيشة اللائقة بكرامته كإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية , و قد نص المكتب الدولي للعمل في عدة الاتفاقيات على ضرورة حماية الأجر و دور المنظمات النقابية المهم في تعزيز الحماية الاجتماعية من خلال المحافظة على القدرة الشرائية و زيادة معدلات التشغيل .

#### المطلب الأول : عموميات على الأجور

##### 1-تعريف و أنواع الأجور:

**1-1 تعريف الأجر :** هو ذلك المقابل الذي يتحصل عليه العامل و الذي يكون في الغالب عملا يداويا أو مكانيا أو فكريا أما اقتصاديا فيعبر عن ثمن العمل الذي يحدد في الغالب مسبقا أي قبل مزاوله العمل كما قد يتحدد في السوق (الفكر الرأس مالي) بينما يمثل ثمن قوة العمل في الفكر الماركسي<sup>1</sup>.

##### 1-2 أنواع الأجور : يمكن تقسيم الأجر إلى أنواع عديدة و مختلفة

1- الأجر النقدي **nominal wage** : هو مقدار من المال يتحصل عليه العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة و هو لا يعبر عن القدرة الشرائية للنقود و لا يعكس مستوى إنتاجيته الفرد.

2- الأجر الحقيقي **real or consumption wage** : فهو يعبر عن كمية السلع و الخدمات التي يرغب العامل الحصول عليها مقابل أجر نقدي و بالتالي هو يعكس المستوى المعيشي للعامل<sup>2</sup>.

##### 3 - الاطار النظري للأجور في مختلف المدارس الاقتصادية:

أ- نظرية الأجر العادل : نادا بمده النظرية القس توماس الإيكويبي 1225 - 1274 و الذي عرف الدخل العادي بأنه ذلك القدر من الأجر الذي يكفي الفرد ليعيش ضمن أفراد طبقتة و من هنا يتبين أنه كان بنظر إلى الأجر كوسيلة لتوزيع الدخل

<sup>1</sup>. Rubin G.R. wages and salaries. Sweet and Maxwell London, 1980 p 2

<sup>2</sup>. Rubin.ope.cit.p4

ب- نظرية الأجر الكفاف subsistence wage theory : ويعرف بنظرية الثمن الطبيعي للعامل و قامت على أساس أن الأجر العامل لا يمكن أن يزيد على حد الكفاف , و هو الممثل لذلك القدر من الدخل الذي يعادل مقدار السلع و الخدمات التي يحتاجها العامل لتغذيته و كسائه هو و أسرته في سبيل بقاءه على قيد الحياة فقط . و هذا خدمة لأصحاب العمل , فإذا انخفض هذا الأجر عن حده الطبيعي يتسبب بظاهرة تفشي الفقر و المجاعة التي بدورها تسبب انتشار الأمراض فالموت الذي يدفع بعض العمال إلى الانخفاض إلى مستوى لا يعطي مناصب الشغل المعروضة مما يدفع بالأجور إلى الإرتفاع إلى مستوى أعلى من حد الكفاف . تبعا لذلك يبدأ التحسن في ظروف المعيشة مما يؤدي إلى إحساس ينوع من الأمان إلى زيادة الولايات و منه ارتفاع عدد العمال فانخفاض الأجور مرة ثانية تحت مستوى الحد الأدنى , و تعيد الكرة نفسها . إن هذه النظرية تفرض أن عدد مناصب الشغل ثابتة عبر كل الأزمنة و العصور مما جعلها محل الانتقاد.

ج- نظرية آدم سميت : يرى سميت بوجوب زيادة أجر العمال و تسيير لهم العيش في أقطار تحسين وسائل الإنتاج و ترقية اليد العاملة مما يسمح بزيادة الإنتاج من خلال زيادة الإقبال على العمل و كذا من جراء زيادة قوتهم البدنية لزيادة ربحية أرباح العمل.

د- نظرية الإنتاجية الحدية : the marginal productivity theory :

تخرج هذه النظرية عن نطاق الأجر من أجل العيش . و هي تصنف ضمن النظريات الحديثة للأجور , و من الدعاة ها مارشل الذي اعتقد بأن أجر العامل تلك الإضافة إلى الناتج الكلي من خلال استخدام قوة عمل إضافية واحدة . فهذه النظرية تختلف عن سابقتها في أنها تحاول ربط الأجر بما يقدمه العامل من مجهود

و يتحدد الأجر عند النقطة التي يرى فيها المستخدم أن قيمة العمل هي أقل أو تساوي الإيراد الناتج من إضافة وحدة واحدة من العمل . و تحت فرضية تناقص الغلة لا يستطيع المستخدم المواصلة في استئجار قوة عمل إضافية إذا كانت إنتاجيتها الحدية أقل من منفعة استخدامها وينجر عن هذا أن أي رغبة في زيادة القوة العاملة أملا في امتصاص البطالة يؤدي حتما إلى تخفيض الأجور كما أن أي رغبة في رفع الأجور فوق مستوى التوازن سيؤدي لا محال إلى رفع معدل البطالة.

ه- نظرية العرض و الطلب : تعد هذه النظرية تابعة من الفكر الكلاسيكي و حاولت هذه النظرية تجاوز الانتقادات الموجهة للنظريات السابقة كإهمال لمشكلة عرض العمل و لهذا يرى أصحاب هذا التوجه أن معدل الأجر يتحدد عند نقطة توزن بين عرض العمل و طلب على العمل.

و- النظريات الكلية للأجور :

+ التحليل النيوكلاسيكي : اهتم التحليل النيوكلاسيكي بالأجور الاسمية مع فرضيتهم ثبات الأجور الحقيقية .

يتحقق التوازن في السوق العمل عند مستوى الاستخدام الكامل عندها يتحدد الأجر التوازني. و لقد أعطوا أصحاب هذا التيار عدم وجود مبررات لتدخل السلطات العمومية في شؤون تسيير الاقتصاد الوطني كتحدد مستويات الأجور أو فرص حماية عليها إلى في أبطار التدخل التقليدي لضمان توفير المنافسة التامة.

+ التحليل الكيبي : أستخلص كيتز أن الأجر الاسمي هو المحدد الرئيسي لعرض العمل و ليس الأجر الحقيقي و لهذا فالعامل معرض للخداع النقدي كما أن هذا الأجر غير مرن نحو للانخفاض . إضافة إلى بطيء تحركه و ذلك بسبب التشريعات و النقابات العمالية.

ي- نظريات الأجور على المستوى الجزئي:

1- نظرية الأجور الفعالة: تبين هذه النظرية أن المؤسسات تكون على استعدادات لدفع أجور أعلى من

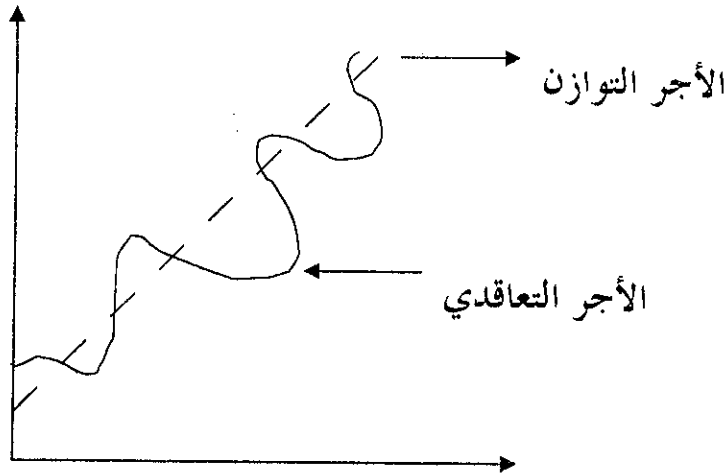
أجر التوازن و ذلك لضمان زيادة الإنتاجية و رفع مستوى الأداء ثم المساهمة في استقرار اليد العاملة بالمؤسسة باعتبار أن الجهد المبذول في العملية الإنتاجية مرتبطة بمدى أهمية الأجر المدفوع مقارنة بالبدايل الأجرية المتاحة، و منه فلا ترغب المؤسسة تشغيل عمال بالأجر أقل<sup>1</sup>.

2- نظرية العقود: تنطلق هذه النظرية من فكرة بسيطة مفادها أن العمال ينفردون من ظاهرة تدبب إرادتهم و التي تعكس الظروف الاقتصادية للمؤسسة، و لهذا فالعمال يفضلون اللجوء إلى تنظيم دخولهم عن طريق العقود حتى يضمنوا استقرارها و من ثم حمايتها من الانخفاض<sup>2</sup>

1. Artus p . M rin p « Macro- économie » PUF-1991. P 274

2. Muriel pucei « salaire d'efficience et coopération entre insiders et outsiders ». économie et prévision n° 113. 1994. p 21

### الشكل (24) : تحديد الأجر التعاقدي



Source : Muriel pucei - salaire d'efficiency et coopération entre insidieux et outsider -  
économie et prévision n° 113. 1994.p21

### 3- كيفية تحديد مستويات الأجور :

جاءت تدخل الدولة في مجال تحديد الأجور بعد معاينة الظروف الصعبة التي كان يعيشها العمال في فترات الأزمات الاقتصادية التي مرة بها البلدان الرأس مالية و ما انعكس على الطبقة العاملة من ضعف في مستويات

الأجور و قسوة في شروط العمل نظرا لانتشار عقد العمل الفردي . ففرضت الدولة حمايتها الاجتماعية الخاصة بتحديد الأجور من خلال طريقتين الأولى بسن التوازي و الثانية بالمفاوضات الجماعية.

**3-1- عن طريق القانون :** تعمل الدولة عند سن قوانينها الخاصة بتحديد الأجور أو تنظيم علاقات العمل بأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية مثلا الإنتاجية المتوسطة , مؤشرة أسعار الاستهلاك و تستطيع الدولة أيضا أن تتدخل بطريقة غير مباشرة كالمبادرة و تمهيد اللقاء بين ممثلي العمال و ممثلي الشركات .

### 3-2 عن طريق المفاوضات الجماعية:

في إطار المفاوضات الجماعية أدى هذا التدخل إلى ظهور أجور محددة بواسطة القانون أو باتفاق بين الدولة و النقابة و المؤسسة. و في الإطار قامت و زارت العمل البريطانية بإنشاء مكاتب الأجورية 1956 في القطاعات التي لا توجد بها نقابات عمالية قوية تستطيع حوض غمار المساومة الجماعية فهذه المكاتب أعطيت لها صلاحيات تحدد الأجور<sup>1</sup>. و نعني بالمساومة تلك المفاوضات ذات طابع الجماعي و التي تتم بين المستخدم و المستخدمين- ممثلين في الغالب من طرف النقابات المالية- للبحث في مواضيع

<sup>1</sup>. Hawson J . t " an introduction to applied economics ". Mac DONALD and evans. 1976. p268

المتعلقة بالحماية الاجتماعية كتحديد الأجور ساعات العامل ظروف العمل. فقد تتخذ هذه الاتفاقيات الطابع المحلي كما قد تأخذ طابع الوطني حيث يحق للوزارة المعنية المشاركة من خلال ممثل الحكومة. وظهر هذا الأسلوب من المفاوضات بإيعاز من حكومة البلدان المتقدمة. أما في البلدان النامية تولدت نتيجة الظروف الاقتصادية والاجتماعية الانتقالية التي عرفتتها. فوجدتها قد طبقت في الجزائر للمرة الثانية سنة 1990 بعد صدور قانون (11-90) المنظم لهذه العملية و يقرها كأداة لتسيير علاقات العمل.

**3-2-1 أسس المفاوضات الجماعية:** من بين أسس المفاوضات الجماعية ما يلي:

أ/ تتم هذه المحادثات بين طرفين أو أكثر ممثلة في نقابة العمال و بين المستخدم أو نقابة المستخدمين و قد يحضر هذه الاتفاقيات طرف مستقل كما قد تحضرها الحكومة عن طريق ممثل ينوب عنها.

ب/ يتحدد جدول الأعمال حول شروط و ظروف العمل و التي ما فتئت تندعم بمفاوضات أخرى نظرا لتعقد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في العصر الحديث.

ج/ إن الهدف الرئيسي من عملية التفاوض يتمثل في وصول إلى اتفاق جماعي يتجسد بعقد عمل مشترك يلتزم الطرفين بتنفيذه و قد يكون محدد بفترة زمنية كما قد يكون مفتوح المدة.

د/ ترغب الأطراف المعنية من خلال هذا الاتفاق تحقيق استقرار في مجال العمل ثم الوصول إلى الأهداف المسطرة.

### **3-2-2 مستوى التفاوض الجماعي:** يمين حصر مستوى التفاوض الجماعي في النقاط التالية:

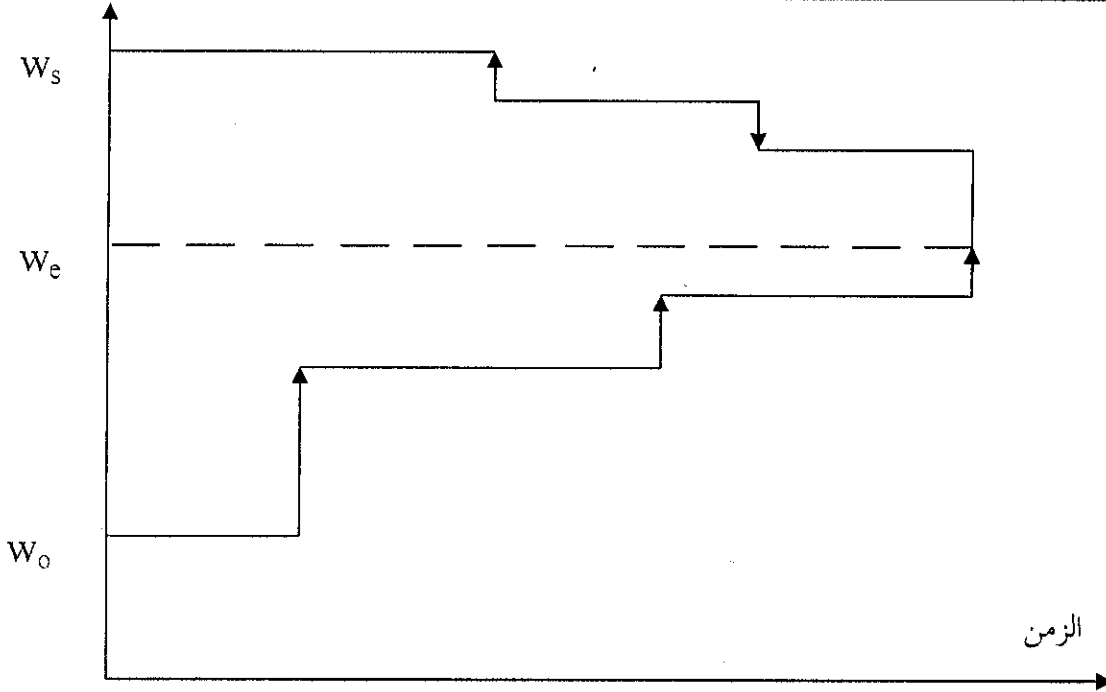
أ/ المساومة الجماعية على مستوى المؤسسة: يتم هذا التفاوض ضمن التراب التي تقع فيه المؤسسة و غالبا ما تتميز بالطابع المحلي و هي أكثر الحالات انتشارا. و من عيوب هذا المستوى التفاوضي تكريسه لظاهرة التفاوت في الأجور و تباين شروط العمل بين المؤسسات إضافة لجعل عملية تحديد الأجر الأدنى المضمون على مستوى الوطني غير ممكنة بسبب التفاوت على مستوى المؤسسات و المناطق.

ب/ المساومة الجماعية على مستوى القطاع: عند هذا المستوى تجري المحادثات بين الممثلين على مستوى القطاع، إلا أنه يعيب البعض على هذه العملية التفاوضية المتعددة المزايا، في أن العامل الموجود في منطقة جغرافية ذات مستوى أسعار مرتفعة يتحصل على نفس الأجر عامل آخر و من نفس الفئة و الخصائص من منطقة الأسعار و الظروف.

ج/ المساومة الجماعية على مستوى الوطني: لا يخفي هذا النوع على أحد و هو ما يعرف عندنا بالتفاوض الثلاثي"، النقابة، الباترونة، الحكومة" فتتولى الحكومة تطبيق و تنفيذ توصيات صندوق النقد الدولي أما النقابة تحمل على الدفاع على حقوق العمال و المحافظة على مناصب الشغل و إيجاد حلول

اجتماعية للعمال المسرحيين.<sup>1</sup> و لتوضيح فكرة تحديد الأجور عن طريق المساومة الجماعية نستعين بالنموذج البسيط ل ALBERT REES المين في المخطط أدناه.

الشكل (25): المخطط النموذجي لمراحل المفاوضات الأجرية



source :JEAN MICHEL COUSINEAUX.. ECO NOMIE DU TRAVAIL » CAETAN MOUIN 1981 P 139

تمثل النقطة (G) الواقعة على محور الزمن تاريخ انتهاء سريان مفعول الاتفاقية الجماعية و الزمن المقاس هو اليوم أو الأسبوع أو الشهر . من ذاك التاريخ يحق للنقابة الدخول في إضراب و لذا ستبدل كل الجهودان لتبدأ المفاوضات الجماعية قبل ذلك التاريخ . بداية و فرضيا عند النقطة (0) ( نقطة الأصل في الشكل) يتمثل طلب النقابة الأساسي هو رفع الأجور من (W0) إلى ( WS ) . يتبع هذا الاقتراح بعد الأخذ و الرد و في مدة زمنية قد تطول أو تقصر أثناء المفاوضات بعض المستخدم لأجر نسميه العرض الأول ( O1 ) و هو أكبر من الأجر السابق ( W0 ) و أقل من المطلب الأول ( D1 ) الذي يعادل ( WS ) بعدها و في ظروف نفسية قد تتسم بالتعقيد أو التوتر و في جو مكهرب تقترح النقابة و مطلب أجري جديد يتمثل في (D2) عاكسا تنازلا من النقابة قبل الفترة الحاسمة (G) بعدما يكون المستخدم قد تأكد فعلا من نوايا النقابة في الذهاب بعيدا في أمر مطلبها الأجرى بعد تجاوز الفترة ( G ) فينطلق الإضراب ليدفع المستخدم إلى اقتراح عرض جديد مغري (O2) و هو أفضل من العرض

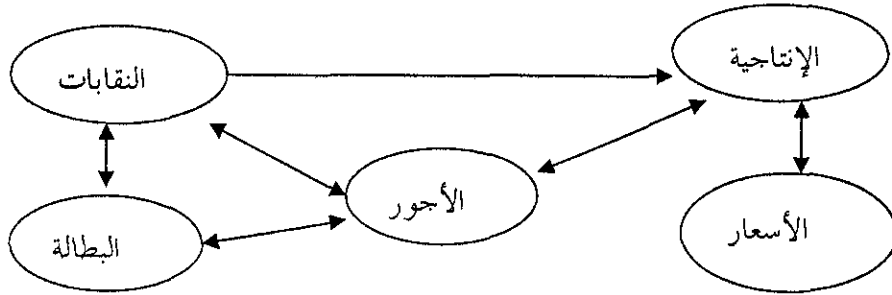
<sup>1</sup>:Jean Michel Cousineaux « Economie du travail » caetan mouin 1981 p 139.141

الأول و المطلب السابق. ترفض النقابة هذا العرض أيضا لتطالب ب (D3) الذي بدأ يقترب أكثر للعرض السابق.

بامتداد هذه الإضراب يضطر المستخدم إلى تقديم عرض الفرصة الأخيرة و الذي تقبله النقابة بالرضا. ليتم بعدها صياغة الاتفاقية الجماعية لهذه أخرى يحدونها فيها بينهما. تأكد أنه ليس بالضرورة أن تتم كل الاتفاقيات الجماعية بهذا الشكل و تحت ضغط الإضراب، كما أنها لا يتم بنفس المراحل و الخطوات، إضافة إلى كونها تختلف من مؤسسة إلى أخرى في مراحلها و مناهجها إلا إنه تجهمها طابع المفاوضات الجماعية و الصيغة التعاقدية القانونية.

أخيرا ما يمكن قول في ما يخص تحديد الأجور فإن حل الاتفاقيات الجماعية التي دارت بين النقابات و أرباب العمل كانت في السابق خاصة بالأجور فقط. إلا أنه و مند مدة غير وجيزة أصبحت هذه المفاوضات مرتبطة بموضوع الإنتاجية لتكتمل الحلقة المفقودة في دائرة الأجور و لهذا ربط أرباب العمل موضوع رفع الأجور بمدى رفع الإنتاجية و التي تتم خارج مقرات النقابات العمالية و داخل المؤسسات الإنتاجية.

### الشكل (26): علاقة الأجور ببعض محددات



### المطلب الثاني: النقابات العمالية و الحماية الاجتماعية.

تعتبر النقابة العمالية كجمعية أو منظمة ذات طابع استمراري خاص بالأجراء , قائمة على أساس تحسين و توفير كل شروط الحماية الاجتماعية كالمحافظة على الأجور و تطوير ظروف معيشية العمال. حديثا سعت هذه النقابات و بإيعاز من الحكومة بلدانها في مجال نشاطها لتقوم بدور صيانة و تطوير الظروف الأمنية و الصحية للعامل عن طريق تحريك آليات إقامة مبدأ من الاتفاقيات الجماعية لتحديد الأجور و تحسين ظروف العمال و يحق للنقابة أن تلجأ إلى الإضراب في حالة عدم استجابة المستخدم لمطالب أعضائها المشروعة قانونيا.

## 1-1 أهداف ودور النقابة:

**1-1 أهداف النقابة:** تهدف النقابة على العموم إلى تحقيق الأهداف التالية و التي تتوقف هي أيضا على بعض العناصر الخاصة بها مثل حجم النقابة و قوتها التنظيمية أيضا على ظروف البلد و حالة الاقتصاد.

\* **تنظيم الأجور:** تهدف النقابة أساسا إلى تحضير أجور أعضائها دون الإخلال بشرط عدم نمو الأجور بسبب أكبر من معدلات الإنتاجية تتحقق 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 لا كن دون الإخلال بالشرط المذكور أعلاه حتى لا ينعكس ذلك سلبيا على الاقتصاد ككل و النقابة و أعضائها مستقبلا من خلال ما لها من آثار على ارتفاع معدلات الأسعار و منه تدهور القوة الشرائية لها. كما أن هذا الأمر سيساهم بدون شك في تخفيض مستمر للعمالة و منه التأثير سلبيا على القوة التفاوضية للنقابة مستقبلا مما قد يعرض أعضائها إلى مواجهة خطر التسريح.

\* **رفع معدلات التشغيل:** هنا تتفاوض النقابة على الأجر المرغوب فيه و مقبول و سهل المنال مقابل محافظة أعضائها على مناصب شغلهم أو زيادتها. في هذه الحالة يكون الطلب على العمل مرن حيث زيادة الأجور بمعدلات بسيطة يؤدي إلى تغيرات كبيرة على مستوى العمالة. على العموم تسعى النقابة إلى زيادة معدل التشغيل قصد زيادة عضويتها<sup>1</sup>.

**1-2 دور النقابة<sup>2</sup>:** تسعى النقابة إلى المساهمة في صنع الحماية الاجتماعية من خلال المحافظة على الطبقة العاملة، و يمكن تحديد دورها في:

- تحسين القدرة الشرائية للعامل و ضمان له دخل عن الانقطاع الغير أرادي من العمل.
- حماية العامل من الاستغلال صاحب العمل و تعسفه
- السهر على تطبيق حقوق العامل
- السهر على توفير ظروف العمل الجيد و اللائق و ضمان الحقوق الاجتماعية الأساسية
- فرغم هذا الدور و أهداف النقابة الرامي إلى تحسين الأوضاع الاجتماعية للعامل إلى أنها تمارس عليها في بعض الدول ضغوطات كبيرة كحرمان عمال القطاع العام من الممارسة النقابة و كذلك وجود نقابات غير معترف بها كما تعيش دول أخرى ظاهرة تدخل الحكومة المتكرر في الحياة النقابية استجابة للبترونة بالتقليص من قوة الحركة النقابية.

<sup>1</sup> أطروحة دكتورة بعنوان-محددات الأجر في الجزائر-للطالب مولود حشمان تحت إشراف: كساب علي، جامعة الجزائر، سنة 2000، ص66

<sup>2</sup> www. Worldbank. Org



- فمثلا في الجزائر تم التراجع عن مبدأ التعددية النقابية إلى المركزية النقابية و عدم إعطاء شرعية لكل النقابات.

- ماليزيا تمنع الحق النقابي على مجال الإلكترونيك.

- المغرب تمنع الإضراب في القطاع النسيج.

- المكسيك و تركيا تمنع الحق النقابي و حق الإضراب في المناطق الحرة.

كل هذه الظروف و العراقيل يتعين على النقابة مواصلة النضال في سبيل تحقيق أهدافها و ذلك من خلال:

- تجاوز كل الانقسامات الداخلية و توحيد الصف قصد تخفيض من غضب الشارع العمالي

- عدم التحيز لجهة من العمال على حساب جهة و خاصة عند رفض العامل العضوية داخل النقابة.

- تعزيز و تشجيع التفاوض الجماعي و استخدامه كوسيلة لتحقيق الحوار الاجتماعي.

- حماية ممثلي العمال حماية قانونية.

## 2- النقابة و معادلة أجر توظيف:

إن وجود النقابة في سوق العمل هو بمثابة شكل من الأشكال السلوك الاحتكاري فهي تسعى إلى زيادة قوتها الاحتكارية أو التفاوضية من خلال قدرتها على تغير السعر، حيث أن الأجور التي تتم تحديدها في ظل وجود النقابة العمالية ستختلف عن تلك التي يمكن أن تسود غيابها " سوق تنافسي " و يمكن أيضا قياس القوة الاحتكارية للنقابة من خلال زيادة عضويتها و تتم تحقيق هذا إما برفع أجور العمال النقابيين مقارنة مع العمال الغير نقابيين أو إبرام اتفاق مع أصحاب العمل يفرض فيه عدم تشغيل العمال الغير نقابيين.

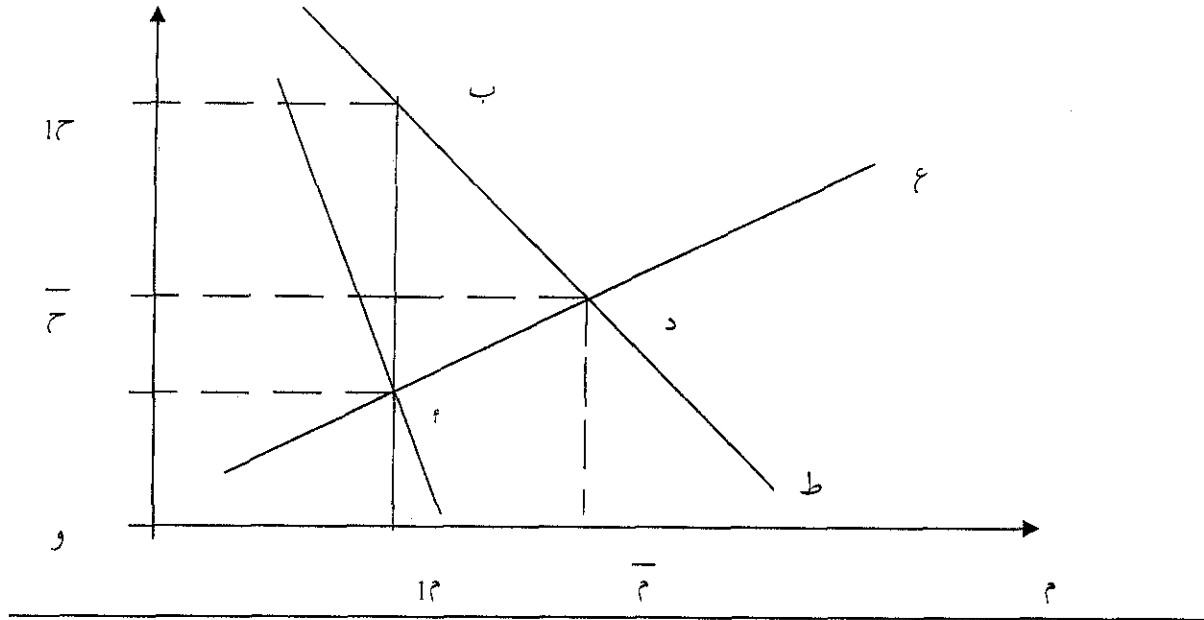
## 2-1 سلوك النقابة كمحتكر لبيع خدمات العمل لأعضائها<sup>1</sup>:

في ظل هذا التصور تتصرف النقابة تماما كمحتكر باعتبارها البائع الوحيد لخدمات العمل بافتراض أنه لا يمكن توظيف عمال غير نقابيين. هنا تواجه النقابة منحى طلب السوق على خدمات أعضائها وهو سالب الميل. وهذا يعني أن النقابة تدرك جيدا أنها لا تستطيع تحقيق مستوى أعلى من التوظيف لأعضائها إلا بقبول أجر أقل ، وبينما يهدف المحتكر إلى تعظيم أرباحه حيث ينتج عندما يتساوى إيراده الحدي مع تكاليفه الحدية. فإن النقابة كمحتكر ستحاول تحقيق أكبر عائد صافي لأعضائها فوق الحد الأدنى للأجور الكلية الذي يقبله العمال و ذلك بتحديد مستوى التوظيف عندما يتساوي

<sup>1</sup> . نعمة الله إبراهيم. "نظرية اقتصاد العمل". مؤسسة الشباب الجامعية. الإسكندرية، 2002. ص 99.100

الأجر الجديد مع ثمن العرض. و الأجر الجديد هو معدل التغيير في الأجر الكلية المترتبة على تشغيل وحدة عمل إضافية. و هذا يعتبر بالنسبة للنقابة بمثابة الإيراد الحدي للمنتج المحتكر. و منحى عرض العمل بمثابة منحى التكلفة الحدية، و على ذلك يتحدد الأجر و مستوى التوظيف عن طريق النقابة كما في الشكل التالي:

الشكل (27): سلوك النقابة كمحتكر لبيع خدمات العمل لأعضائها



**المصدر:** .: نعمة الله ابراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مؤسسة الشباب الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص. 101

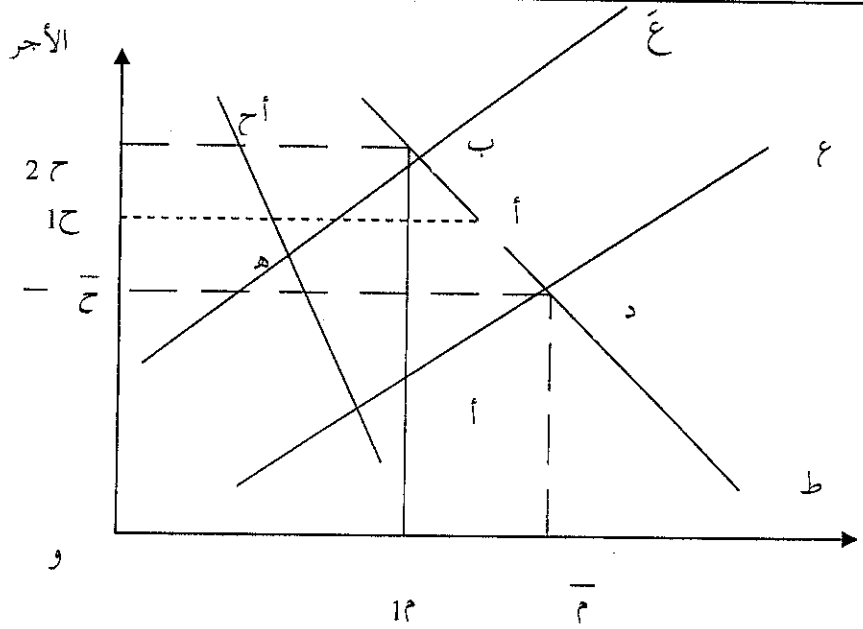
يمثل المنحنى (ط) منحى الطلب على العمل الذي يواجهه النقابة و المنحنى (أ ح) يمثل منحى الإيراد الحدي و المنحنى (ع) يمثل منحى عرض العمل. تتحدد النقابة مستوى التوظيف عند (1م) حيث يقطع (أ ح) و منحى العرض. و من ثم تحصل على أجر (ح1) و هو يزيد عن الأجر الذي كان يمكن أن يسود في السوق التنافسي حيث يقاطع منحى الطلب و العرض عند النقطة (د) و يتحدد مستوى التوظيف عند (م̄) و الأجر (ح̄). و معنى هذا أنه يمكن في ظل وجود النقابة الحصول على أجر أعلى و لكن عند مستوى توظيف أقل و يلاحظ أن كمية خدمات العمل (1م) لديها أصلا استعداد لعرض خدماتها عند الأجر (ح ع) ( كما توضحه النقطة (أ) على المنحنى العرض) و لكنها في ظل النقابة تحصل على أجر (ح1) و هو يزيد عن ثمن العرض و توضح المساحة (ح ع أ ب ح1) العائد الصافي الذي تحققه النقابة لأعضائها زيادة على الحد الأدنى للأجور الكلية ( و 1م أ ح2) و الذي تحصل عليه كمية خدمات العمل (1م) طبقا لثمن عرضها (ح ع) و يعتبر هذا العائد الصافي هو

أقصى ما يمكن أن تحققه النقابة لأعضائها فوق الحد الأدنى للأجور الكلية الذي تحصل عليه كمية العمل (و 1م).

## 2-2 سلوك النقابة عند تعظيم الأجور الكلية للأعضاء ها<sup>1</sup>:

بما أن النقابة لا تنتج شيئا تدفع مقابله تكاليف لإنتاجه. فيمكننا النظر لمنحنى عرض العمل على أنه مجرد وسيلة لتحديد الحد الأدنى للأجر الذي يجب أن يحصل عليه كل مستوى معين للتوظيف. و في ظل غياب عائد صافي تسعى النقابة لتعظيمه فإنه يمكن افتراض نموذج سلوكي آخر تسع النقابة من خلاله إلى تعظيم إجمالي الأجور لأعضائها، و في مواجهة منحني طلب سالب الميل على خدمات العمل فإنها تسعى إلى تحديد مستوى الأجر الذي يتوافق مع مستوى التوظيف المقابل له مع نقطة تقاطع منحني الأجر الحدي مع المحور الأفقي كما يوضح في الشكل التالي:

الشكل (28) : سلوك النقابة عند تعظيم الأجور الكلية للأعضاء ها



**المصدر:** . نعمة الله ابراهيم. "نظرية اقتصاد العمل". مؤسسة الشباب الجامعية . الإسكندرية. 2002. ص. 103

يتم توظيف كمية ( و 1م ) من خدمات العمل و الحصول على مستوى الأجر ( ح 1 ) . و في هذه الأجر تكون الأجور الكلية التي تحصل عليها النقابة ممثلة بالمساحة ( و 1م 1أح ) و هي أقصى أجور كلية يمكن تحقيقها.

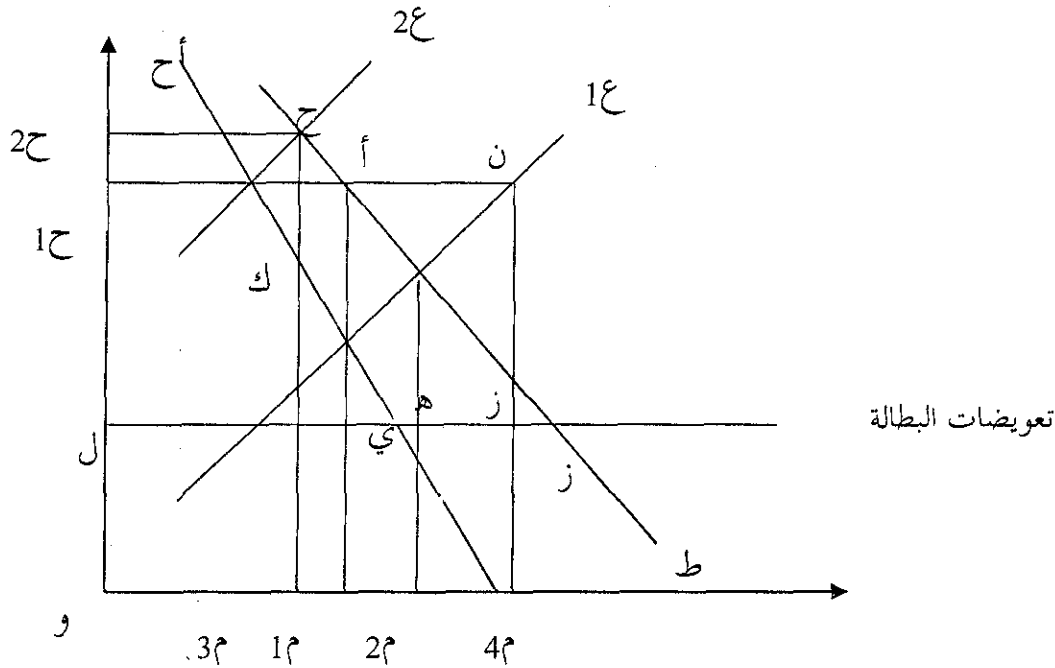
<sup>1</sup> . نعمة الله ابراهيم. المرجع السابق. ص 100-101

أما إذا كان هدف النقابة هو تشغيل أكبر عدد ممكن من أعضائها فإنها تسعى إلى تشغيل (و م) و تقبل أجر أقل (و ح) وهذا هو الوضع الذي يمكن أن يسود سوق العمل عندما تسوده المنافسة الكاملة. و لكن النقابة في هذه الحالة لن تحقق لأعضائها أقصى أجور كلية حيث يكون الأجر الحدي سالباً عند مستوى التوظيف (و م).

و إذا كان منحني عرض العمل ممثل بالمنحني (ع) بدلاً من ع و يقطع منحني الطلب عن النقطة (ب) فإن محاولة قيام النقابة بمحاولة تعظيم الأجور الكلية لأعضائها يكون معناه محاولة فرض عليهم و ضعا لا يتماشى مع رغبتهم. فمثلاً هذا الهدف يتحقق لو تمكنت النقابة من نقل منحني العرض إلى اليمين ليقطع منحني الطلب عند النقطة (أ) و هذا لن يكون ممكناً لأننا اعتبرنا أن منحني العرض يعكس ثمن عرض العمل. و معنا ذلك في حالة منحني العرض (ع) فإن أقصى ما يمكن أن تفعله النقابة إذا كانت تهدف تشغيل أكبر عدد ممكن هو قبول الأجر (و ح 2) و مستوى التوظيف (و م 2) و هذا ما كان سيتحقق في حالة غياب النقابة "سوق تنافسي" و إلى يكون عليها أن تتصرف كمحتكر طبقاً للحالة السابقة فتنتقل إلى النقطة (ه) حيث يقطع المنحني (أح) منحني العرض (ع).

### 2-3 سلوك النقابة في حالة وجوب تعويضات ضد البطالة<sup>1</sup>:

الشكل (29): سلوك النقابة في حالة وجود تعويضات ضد البطالة



المصدر: .. نعمة الله ابراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مؤسسة الشباب الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص. 105.

<sup>1</sup> نعمة الله نجيب ابراهيم، المرجع السابق، ص. 102.

في هذه الحالة تقوم الدولة بدفع تعويضات لإعالة العمال العاطلين بمنح كل منهم مبلغا ثابتا حتى يبحث عن عمل في هذه الحالة إذا كان التنظيم العمالي سيعي إلى تعظيم المتحصلات الكلية لأعضائه و التي تساوي الأجر الكلية التي يحصل عليها الأعضاء الذين يعملون أي الأجر الكلية مضافا إليها مقدار التأمينات أو التعويضات التي يحصل عليها العاطلين. في هذه الحالة يحاول التنظيم النقابي توفير وحدات إضافية من أعضائه طالما الأجر الحدي (أح) الذي يحصل عليه العضو يزيد عن تأمين الذي يحصل عليه في حالة تعطله. و يتوقف عن محاولة تشغيل أعضاء جدد عندما يتساوي الأجر الحدي مع التعويض (التأمين) ضد البطالة الذي يحصل عليه العامل و يتحقق هذا كما هو موضح بالشكل عندما يتم تشغيل الكمية (و م1) من خدمات العمل مقابل الأجر (و ح1) و تكون الأجر الكلية في هذه الحالة ممثلة بالمساحة (و م1 أح1) و يضاف إليها التأمين التي يحصل عليها العاطلين و التي تساوي مقدار التعويض (و ل) مضروب في عدد العاطلين. و عدد العاطلين عند الأجر (ح1) يتمثل بمؤلاء الباحثين عن العمل و يقبلون هذا الأجر و لا يجدونه. فكمية العمل المعروضة عند الأجر هي (ح1 ن) لا يعمل منهم إلا (ح1 أ) و من تم تعتبر الكمية (أ ن) في حالة بطالة إجبارية و تساوي (م1 3) و من تم يكون إجمالي التعويضات التي تحصل عليها العاطلين المساحة (م1 4 زي) لأنه لو تم في هذه الحالة تشغيل (و م1) نلاحظ أن عدد وحدات العمل الموظفة بعد (و م1) تحقق، إضافة إلى الأجر الكلية تقل عن تأمين الذي تحصل عليه في حالة تعطلها.

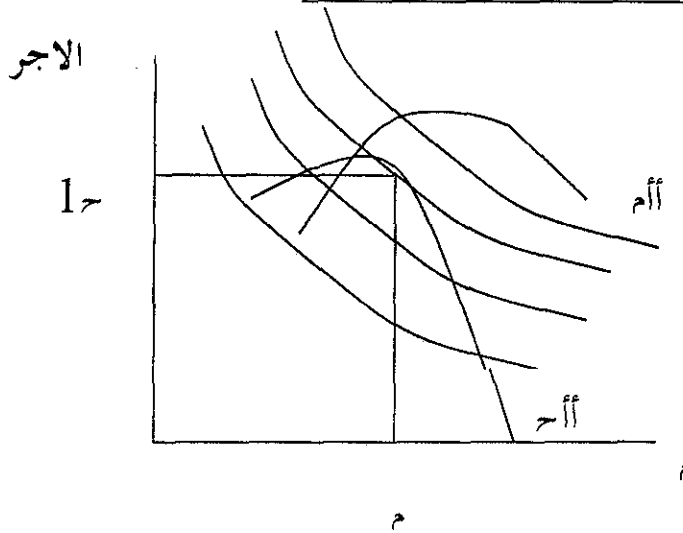
و عل سبيل المثال فإن وحدة العمل رقم (م2) عند ما يتم توظيفها تضيف إلى الأجر الكلية أجرها الحدي و الذي يساوي (م2 د) بينما لو تعمل ستحصل على تأمين قدره (م2 ه) و هذا أفضل من وجهة نظر التنظيم العمالي الذي يسعى لتنظيم الإيرادات الكلية لأعضائه و لكن قد يتعارض هذا مع صالح بعض الأعضاء و ليس جميعهم لأن الوحدة رقم (م2) نفسها إذا تم تشغيل الكمية (و م2) فإنها ستحصل على الأجر يعادل (م2 ب)

أما إذا كان منحى العرض العمل هو (ع2) و يقطع منحى الطلب عند النقطة (ح) في هذه الحالة لن يستطيع العمالي تشغيل (و م1) و يكون أقصى ما يمكن عمله لأنه الأفضل هو قبول بتشغيل قدر أقل من (م2) و قبول أجر أعلى (ح) بالرغم بأن الأجر الجديد في هذه الحالة (م3 ك) سيزيد عن تعويضات البطالة (و ل).

### 3- النقابة و المفاضلة بين الأجر و التوظيف<sup>1</sup>:

إذا كان التنظيم النقابي يهدف إلى تعظيم معدلات الأجر و لا يهتم إطلاقاً بمستويات التوظيف ففي هذه الحالة بتحدد الأجر الأعلى الذي يستطيع أن يدفعه المنتج عندما تتساوى إيراد الإنتاجية المتوسطة مع إيراد الإنتاجية الحدية للعمل أما إذا كان التنظيم النقابي يهدف إلى تنظيم مستويات التوظيف و لا يهتم بمعدلات الأجر فيتحقق هذا عندما يصل إيراد الإنتاجية الحدية للعمل إلى الصفر (0) و يكون الأجر هو الأخر مساوياً للصفر و لا كن هذا غير موجود في الواقع و لهذا سنجد أن أفضل ما تحققه النقابة في مستويات التشغيل هو عندما يتعادل العرض على العمل مع إيراد الإنتاجية الحدية. و في هذه الحالة النقابة ستجبر صاحب العمل بالالتزام بمستوى (الأجر - توظيف) الذي كان سيسود في حالة المنافسة. بينما في حالة الجمع بين المتغيرين أجر- التوظيف و هي حالة الغالبة و المسددة على أرض الواقع فالنقابة تحاول أن تبحث على التوليفة المناسبة من بين مجموعة من البدائل و يمكن تفسير تفضلية النقابة بمجموعة من منحنيات السواء سالبة و محدبة نحو نقطة الأصل فكلما زاد ميل النقابة لتعظيم الأجر انخفض مستوى التشغيل و العكس صحيح كما وضحه الشكل التالي:

الشكل (30): النقابة و المفاضلة بين الأجر و التوظيف



**المصدر:** نعمة الله ابراهيم. "نظرية اقتصاد العمل". مؤسسة الشباب الجامعية. اسكندرية. 2002. ص. 139

تتم عملية الإحلال بين التوظيف والأجور فمثلاً إذا تنازلت النقابة عن شيء ما من المستوى الأجور فلا بد عليها من التعويض هذا بزيادة معتبرة في التوظيف لتعويض الانخفاض الطفيف في الأجور وإلى تعرضت لضغوطات داخلية قد تؤدي بها إلى الحل.

<sup>1</sup> . نعمة الله نجيب ابراهيم. -مرجع سبق ذكره- ص 139

ويمكن تبين عملية المفاضلة النقابة بين الأجر والتوظيف بالمنحنين التاليين:

**الشكل (31): النقابة و عملية الإحلال بين الأجر والتوظيف**



**المصدر:** نعمة الله ابراهيم. "نظرية اقتصاد العمل". مؤسسة الشباب الجامعية. اسكندرية. 2002. ص 140

فالمنحنى هو ذات ميول شديد يبين حالة تفضل النقابة للقدرة الشرائية عوض التشغيل بين المنحنى الثاني ذات ميول منخفض نوعا ما يبين تفضل النقابة للتوظيف

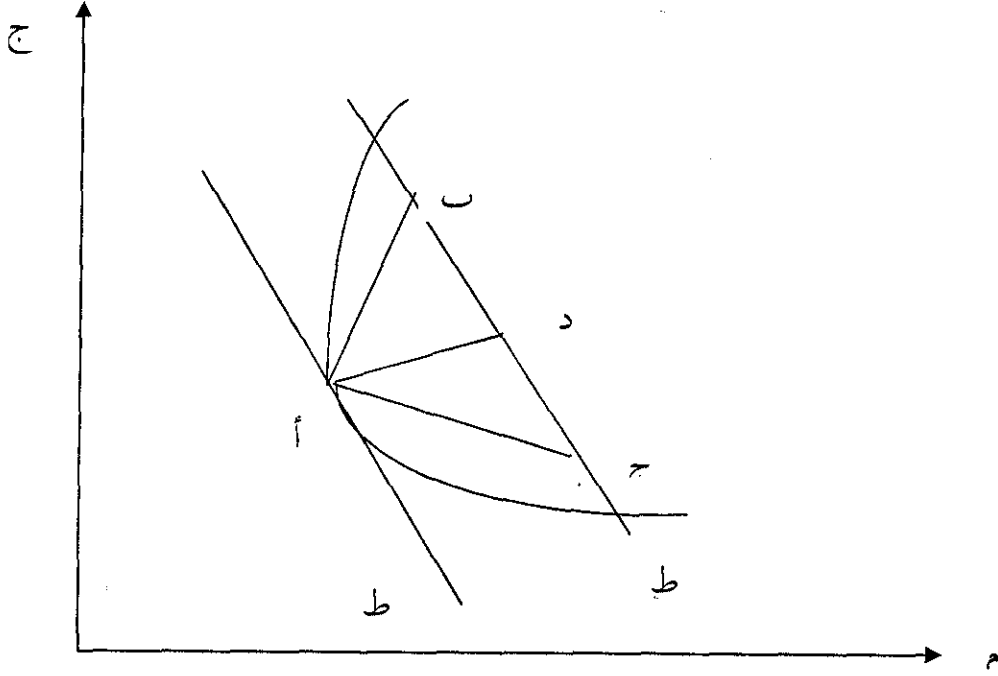
**3-1 مفاضلة أثناء تغير الطلب<sup>1</sup>:**

في حالة زيادة الطلب يسعى المنتج في غالب الأحيان إلى ترجمة هذه الزيادة إلى رفع من المستوى التشغيل عوض الزيادة في الأجر. بينما يكون أمام النقابة ثلاث اختيارات. يمكن الاستعانة بالشكل التالي لتوضيح الخيارات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>. مولود حشمان. محددات الأجر في الجزائر. أطروحة دكتوراة. جامعة الجزائر. سنة 2000. ص 62

<sup>2</sup>. نعمة الله نجيب ابراهيم نفس المرجع السابق. ص 143 - 144

الشكل (32): مفاضلة أثناء تغير الطلب



المصدر: نعمة الله ابراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مؤسسة الشباب الجامعية، اسكندرية، 2002، ص 140

**الاختيار الأول:** إذا كانت النقابة تهتم بتعظيم الأجور فقط ولا تهتم إطلاقاً بمستوى التوظيف فإنها تحاول استغلال ظروف الزيادة في الطلب وتعمل على تحويلها بالكامل إلى زيادة في الأجور ومن ثم تحاول الانتقال رأسياً فوق (أ) ساعة إلى العقد الممثل بالنقطة (ب) على المنحنى الطلب (ط2) وفي هذه الحالة تمثل النقطة (ب) نقطة تماس منحني السواء مع (ط2)

**الاختيار الثاني:** إذا كانت النقابة تهدف إلى تعظيم مستويات التوظيف ولا تهتم إطلاقاً بمعدلات الأجور فإنها ستحاول تحويل الزيادة في الطلب بكاملها إلى زيادة في مستويات التوظيف دون الأجور ومن ثم ستحاول الانتقال أفقياً على يمين النقطة (أ) متجهة إلى (ج) على المنحنى الطلب (ط2) وفي هذه الحالة تتمثل النقطة (ج) نقطة تماس بين منحني السواء مع (ط4)

**الاختيار الثالث:** إذا كانت النقابة تهتم بكل من الأجور و التوظيف فإنها ستوزع جهدها نحو ثلاث اتجاهات فمثلاً إذا أعطت نفس الوزن لكل من الأجر و التوظيف فإنها ستحاول الانتقال إلى نقطة (د) على (ط م) التي تتوسط (ب ج) و تقع على خط 45° من نقطة (أ) . أما إذا أعطت وزناً كبيراً للأجر فإنها ستحاول الاتجاه إلى نقطة ما تقع على (ط2) ما بين النقطتين (د) و (ب) . و يكون الموقع الجديد أقرب من نقطة (ب) كلما زادت الأهمية النسبية المعطاة للأجور . بينما إذا أعطت وزناً كبيراً لمستوى التوظيف فإنها ستحاول الاتجاه إلى نقطة ما تقع على (ط2) ما بين (د) و (ج) . و يكون الموقع الجديد أقرب إلى (ج) كلما زادت الأهمية النسبية المعطاة لمستوى التوظيف .



و قد لاحظ كثير من الدارسين لنشاط النقابات أن رد فعلها لا يكون متماثلا بالنسبة لحالات الزيادة و بحالات النقص في الطلب على العمل . ففي حالة زيادة الطلب على العمل تفضل النقابات الاستفادة من هذه الزيادة بتحقيقها أكبر ما يمكن من الزيادة في الأجور مع إعطاء أهمية قليلة للتشغيل و بينما في حالة انخفاض الطلب نجد النقابات تقاوم بدرجة كبيرة أي انعكاس على تخفيض الأجور بصرف النظر عما يمكن أن يلحق بمستوى التوظيف و هذا ما حدث للدول النامية أثناء مرحلتها الانتقالية الذي سبب تسريح ملايين العمال . و بهذا يمكن القول أن النقابة تسعى إلى حماية الأجور أكثر من حمايتها للتشغيل أي التوظيف و يحضر هنا مقولة (سيدي وب) في كتابه " تاريخ النقابات " أن العمل الرئيسي و الأساسي الذي تقوم عليه النقابات هو حماية الأجور و المحافظة عليه<sup>1</sup> .

### المطلب الثالث: الأجر الأدنى المضمون .:

إن تشريعات الأجر الأدنى المضمون غير حديثة العهد حيث بدأ العمل بها صراحة في نهاية القرن الثامن بتطبيقه في زلندا الجديدة newzealawd سنة 1894 و في أستراليا سنة 1896 و بريطانيا سنة 1909 و لم يطبق في فرنسا و الجزائر محتلة إلى سنة 1950، و بعد الاستقلال لقد تم تبني SMIG سنة 1974 تحت قانون 74 - 102 المؤرخ في يناير 1974 . فرضت هذه التشريعات بغية تقليص الفوارق بين مختلف العمال و بالتالي حماية الطبقة العاملة الكادحة بضمنان حد أدنى للأجر يمكن تعريفه باختصار أنه ذلك الحزام المتين للأجور ( serrefile des salaires )<sup>2</sup> .

و يمكن تعريفه أيضا أنه ذلك المستوى الذي لا يجوز أن ينخفض عنه أجر العامل في النشاط الذي يعمل فيه . ويعبر عن هذا الأجر بأنه الأجر الأدنى الاجتماعي social wage الذي يكفي للعامل من أن يعيش حياة ملائمة كريمة في المجتمع الذي ينتمي إليه مع النظر إلى الأعباء الأسرة التي يتحملها مثل هذا العامل و تمكنه بتزويدها بالحاجيات الضرورية و قد نصت الفترة (ج) من الميثاق العالمي لحقوق الإنسان على تحديد الحد الأدنى المناسب للأجور في صيغة مرنة تتماشى مع نسبية هذا الحد و حركته و ذلك لأنها لم تستخدم اصطلاح الحد الأدنى الذي كان يستخدم على أساس نظرية الكفاف القائلة بأن الأجر ينبغي أن لا يقل عما يكفل للعامل المحافظة على كيانه الطبيعي . و إنما أحسن اختيار الألفاظ فاشتطت في الأجر أن يكون عادلا و مناسب و أن يكفي للعامل و أسرته

<sup>1</sup> . أحمد زكي بدوي " علاقات العمل في الدول العربية " دار النهضة العربية بيروت 1987 ص 161

<sup>2</sup> . Jean paul courtheoux - salaire minimum - université de France 1978p 7

للعيش في حياة كريمة إلا أنه يمكن القول بأن معظم التشريعات العربية تميل إلى الأخذ بمبدأ مساواة الأجر بالحد الأدنى المعيشي حيث تربط الأجر القاعدي بالسلع ذات الاستهلاك الواسع<sup>1</sup>.

\* لقد لقيت تشريعات الأجر الأدنى ترحيبا من طرف أصحاب نظرية الأجور الفعالة و نظرية الاستثمار في رأس البشري لأن الأجر الأدنى يزيد من الإنتاجية العامل و تمكنه من زيادة الانخفاض على التعليم و التدريب و كذلك نظرية البحث عن العمل حيث تساهم زيادة الأجر الأدنى إلى رفع من جدية البحث عن العمل<sup>2</sup>. على العموم هناك عدة تسميات تطلق على الأجر الأدنى نذكر منها.

أ- الأجر الأدنى المضمون و هو ضمان الحد الأدنى للدخل المعيشي و الهدف هو ضمان القدرة الشرائية للأجراء ذوي الدخل الضعيف. بمعنى ضمان كمية من السلع و الخدمات الأساسية التي يستطيع أن يغطيها هذا الدخل و هو مرتبط بالتنظيم حيث أن دخله يتماشى مع المستوى العام للأسعار فأى زيادة في السعر لا بد أن تتبعها زيادة في الأجر و هذا حتى يضمن الاستهلاك.

ب- الأجر المرتبط بالنمو أن الهدف منه ليس تأمين القدرة الشرائية للأجراء و لاكن أيضا مشاركتهم ثمرات النمو الاقتصادي و يتم مراجعة هذا الأجر في كل سنة بشكل يضمن القدرة الشرائية متساوية لكل الفئات الأخرى<sup>3</sup>.

**1 - كيفية تحديد الأجر الأدنى:** يمكن للأجر الأدنى أن يتحدد على المستوى الوطني كالجائر مثال و يمكن على المستوى الجهوي كولايات المتحدة الأمريكية كندا و اليابان كما قد يختلف من القطاع إلى آخر مثل ألمانيا. أيرلندا. برتغال أو من سن إلى آخر فمثلا في فرنسا الأجر الأدنى للشباب الأقل إلى آخر مثل ألمانيا. أيرلندا. برتغال أو من سن إلى آخر فمثلا في فرنسا الأجر الأدنى للشباب الأقل من 25 سنة هو أقل من أجر الأدنى للشباب الأكثر من هذا السن<sup>4</sup>.

أما عن هيئة المكلفة بتحديد الأجر الأدنى فقد نص المكتب الدولي للعمل على تحمل الدولة هذه المسؤولية مع إقحام كل من أرباب العمل و النقابة في عملية التشاور ثم إصدار القوانين من طرف الدولة فمثلا في الجزائر حسب التشريعات الجديدة يتم تحديد بعد التشاور بين الثلاثية الدولة النقابة أرباب العمل أما بعض الدول الأخرى كالأرجنتين مثلا هناك مجلس الوطني للأجر الأدنى هو الذي يصدر القوانين و التشريعات<sup>5</sup>.

1. أحمة سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " ديوان المطبوعات الجامعية ج 2 - 2002 ص 231

2. jerome gautie « coût du travail et l'emploi » la découverte. 1998. p 12-13

3. سيد أحمد كيداني " آلية توزيع الدخل في الجزائر ". رسالة الماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة تلمسان . 2006. ص 49

4. Pierre cahuc. antre zylberg - le marche de travail- de boeck université Bruxelles . 1 ère édition. p 489

5. . jean paul courtheoux « salaire minimum » université de France 1978 p37

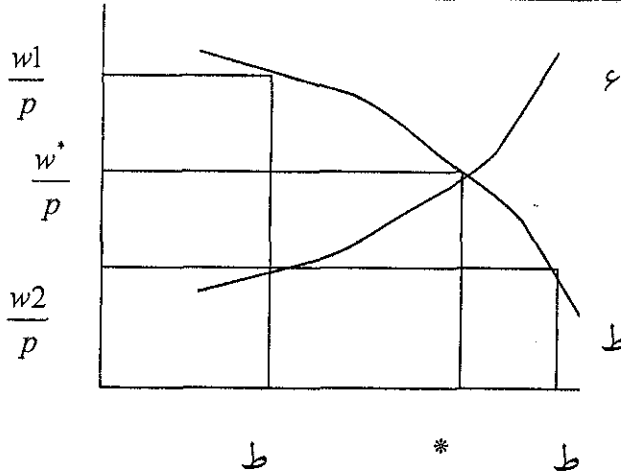
المرجعي عند مستويين مختلفين للأسعار و هو معطى بالعلاقة التالية:

$$\frac{\sum_{i=1}^n p_i^1 q_i^0}{\sum_{i=1}^n p_i^0 q_i^0} = q^0 \cdot p^1 P(p)$$

يمثل هذا المؤشر التكلفة المرجعية لشراء N من السلعة في سنة المرجعية  $q^0$  عند مستوى السعر P0 ؛ P1

### 3 - الأجر الأدنى وسوق العمل:

الشكل (33): الأجر الأدنى وسوق العمل



المصدر : مولود حشمان - محددات الأجر في الجزائر - أطروحة دكتوراة - جامعة الجزائر، سنة 2000. ص 126

من الشكل يمكن القول بأنه إذا زاد الأجر الأدنى عن الأجر التوازني سيدفع هذا إلى زيادة عرض العمل و سيتم الرفع من جدية البحث عن العمل نتيجة لارتفاع هذا الأجر عن الأجر في سوق الغير رسمي لا كن هذه الارتفاع في الأجر الأدنى سينعكس سلبا على مستوى التشغيل و سيفقد سوق العمل مناصب كثيرة و سترتفع حجم و مدة البطالة لا كن مع مرور الوقت فإن الحكومة ستتخذ إجراءات الكفيلة لتخفيض مستوى البطالة و المتمثلة في تنشيط الاقتصاد عن طريق الزيادة في الإنفاق كخفض الضرائب زيادة عرض النقود و الذي يترتب عليه الزيادة في الأسعار التي تؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي الأدنى مرة أخرى إلى مستواه الأول و يعود من جديد مستوى العمالة إلى مقدار الأول و تختفي البطالة و هكذا دواليك. أما في حالة تخفيض الأجر الأدنى عن الأجر التوازني فسترتفع الطلب عن العمل نتيجة انخفاض تكلفة العمل و سيتم عرض ضعيف لكمية العمل خصوصا إذا كان الأجر الأدنى المضمون متقارب مع تعويضات البطالة.

### 3-1: تأثير الأجر الأدنى على العمال المؤهلين و الغير مؤهلين:

قام بهذه الدراسة كل من CHUC سنة 2001 بالولايات المتحدة الأمريكية TEULING سنة 1996 بأوروبا و توصلوا إلى نفس النتائج . حيث قاما بتصنيف العمال إلى صنفين عمال مؤهلين لهم أجر تفاوضي و عمال غير مؤهلين لهم أجر الأدنى. فوجدوا في حالة زيادة الأجر الأدنى سيؤدي إلى تضخم التكلفة الأجرية للعمال الغير مؤهلين مما يجعلهم معرضين لعملية التسريح و يتم تخفيض التكاليف النسبية للعمال المؤهلين مما يزيد الطلب عليهم و سيتم الزيادة في معدل التشغيل الإجمالي . من هذه التجربة لقد تم التوصل إلى مايلي:

- تخفيض حجم العمال الذي كانوا يحصلون على أجر أقل من الأجر الأدنى الجديد .
- زيادة عدد العمال في حدود الأجر الأدنى الجديد.
- زيادة معدل التشغيل الإجمالي إذا صاحبه تغير في هيكل الأجور أو إذا كان الأجر الأدنى ضعيفا جدا مقارنة بمعدل الارتفاع أو إذا كان معدل التغيير طفيفا<sup>1</sup>.

### 3-2 الأجر الأدنى و معدل التشغيل حسب الجنس و السن:

حسب دراسات OCDE التي أجريت على 9 بلدان هي بلجيكا. كندا. فرنسا. اليابان. البرتغال. إسبانيا . و دوم, أ. خلال الفترة 1975 إلى 1996 تبين أن هناك علاقة سلبية بين الأجر الأدنى و معدل بطالة الشباب و علل ذلك بأن ارتفاع الأجر الأدنى بـ 10% سيؤدي إلى تخفيض معدل تشغيل الشباب الأقل 20 سنة بمعدل يتراوح من 2% إلى 4% و يرجع هذا كون أن هؤلاء الشباب تمثل كشرية واسعة رفقت النساء عند هذا الأجر إضافة إلى ذلك هم يعتبرون كوافدين جدد على سوق العمل و بالتالي تفضل المؤسسة التضحية بهم نظرا لانخفاض تجربتهم المهنية أما الشباب ما بين 20 و 24 سنة فإن التغير في معدل التشغيل كان يتقارب من الصفر (0) بينما العمال أكبر من 25 سنة لم يكن هناك أي تغير في معدل التشغيل. نفس الدراسة قام بها DOLADO سنة 1996 على دول الاتحاد الأوروبي توصل إلى أن زيادة الأجر الأدنى تخفض معدل التشغيل مع زيادة طفيفة في معدل التشغيل الكلي.

كذلك نجد في دراسة قام بها ABOWD في سنوات الثمانيات في كل من فرنسا و (وم أ) باعتبار أن فرنسا لها أجر أدنى أكبر من الأجر التوازني و تعمدت الزيادة المستمرة لهذا الأجر. فإذا تم رفع الأجر الأدنى بـ 1% سيؤدي إلى تخفيض معدل احتمال احتفاظ الفرد بمنصب عمله بـ 1.3% عند

<sup>1</sup>. pierre cahuc andré zylberberg « le marche de travail » de BOECK université Bruxelles. I ERE

الرجال و إلى 1% عند النساء بينما في و م أ فإن تخفيض الأجر الأدنى بـ 1% سيزيد احتفاظ الفرد بمنصب عمله بـ 0.4% بالنسبة للرجال و 1.6% بالنسبة للنساء<sup>1</sup>.

**3-3 تدعيم الأجور:** إن التأشير للسلي الذي تتركه تشريعات الأجر الأدنى على بعض الفئات من العمال و نتيجة لقوانين السوق جعلت الدولة تغير من سياستها الحمائية من سياسة تدعيم الأسعار إلى سياسة تدعيم الأجور و قد خص الاقتصاد كثير على اقتصار تدعيم الأجور على العمالة الغير المؤهلة التي ينقصها عنصر التدريب و التي ينخفض أجرها التنافسي عن الأجر الأدنى المضمون<sup>2</sup>.

في حقيقة الأمر كانت فكرة تدعيم الأجور تعود إلى المدرسة الكلاسيكية حيث أفترض أجر التكميلي للعامل عن طريق أداءات الضمان الاجتماعي وفق نموذج الأجر الأدنى الغذائي و الذي عدل فيما بعد بنموذج الضريبة السلبية أما نظرية يجوا المالي للأجور الذي مثل عرض ممتاز للرأي الكلاسيكي حول عملية تدعيم الأجور للمؤسسات التي تقوم باستحداث مناصب شغل جديدة. ثم اقترح الاقتصادي (لا بارد و نيكل) بعد يجوا كيفية الدعم المالي للوظائف الإضافية حيث اقترح هذا الدعم لجميع الوظائف المستحدثة لمدة سنتين و بعدها يتم هذا العون بالتباطؤ تدريجيا ليصل إلى الصفر(0)

إنطاقا من هذه الأفكار المستوحاة من الفكر الكلاسيكي شكل التدعيم الأجور سياسة حمائية ناجحة عند كثير و أصبح متعامل به عند بعض البلدان<sup>3</sup>.

و عليه سيتوجب على النقابة المضي في تحقيق أهدافها خصوصا في الفترة الحالية التي تعيشها أغلب المجتمعات النامية و خصوصا بتنامي أصوات تنادي بالحد من النشاط النقابي و على الدولة هنا أن تذيب سياستها الحمائية بانتهاج سياسة اقتصادية و اجتماعية و فرض قوانين صارمة تسعى من خلالها إلى زيادة الرفاهية الاجتماعية .

<sup>1</sup> pierre cahuc andré zylberberg -op.cit. p503

<sup>2</sup> الدكتور عبد القادر محمد عبد القادر عطية الإنجاهات الحديثة في التنمية الدار الجامعية إسكندرية 200 ص 167

<sup>3</sup> - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، عدد 266، المجلس الوطني للثقافة والفنون و

الأداب، الكويت، 1997- ص218-219

### خاتمة الفصل:

بعد التطرق إلى المباحث الثلاثية و الآليات الثلاثية يمكن القول أن الحماية الاجتماعية لا تتوقف على طرف واحد و لا على آلية واحدة بل يجب تكامل الجهود في سياسة شاملة و يجب على كل الأطراف التضامن و تقاسم التضحيات من أجل المصلحة العامة. إن التشغيل كما هو معروف حساس لمستوى الأجر

مستوى التعليم و التكوين حساس أيضا لإنتاج المؤسسة و لهذا يجب توجيه هذه السياسة بما يخدم التشغيل و بسط الحماية الاجتماعية

# الفصل الرابع

دراسة حالة الجيزان

## الفصل الرابع : دراسة حالة "الجزائر 1990-2007"

### مقدمة:

شهدت الفترة الأخيرة "فترة الانتقال إلى اقتصاد السوق" تطورات هامة على جميع الأصعدة سواء كانت سياسية، اقتصادية، اجتماعية أو حتى أمنية، تداخلت وان حكمت مع بعضها البعض، وأثرت بالطبع بشكل مباشر على مستوى الحماية الاجتماعية والتشغيل وعلى القدرة الشرائية للعامل سلبا أو الإيجاب، وهذا ما سنحاول معرفته في هذا الفصل، و في هذا الصدد يمكن طرح سؤال مهم ، ما هي السياسة الحماية الاجتماعية التي طبقتها الجزائر من اجل النهوض بالتشغيل ؟

للإجابة على هذا السؤال سنقوم بدراسة التطورات الاقتصادية و الاجتماعية خلال فترة التسعينات ونقارنها مع فترة التي تليها 2000-2007

من اجل بلوغ هذا الهدف تم تقسيم الفصل على الشكل التالي :

المبحث الأول : دراسة التطورات الاقتصادية و الاجتماعية خلال فترة التسعينات .

المبحث الثاني : تدابير الحماية الاجتماعية التي طبقتها الجزائر.

المبحث الثالث : الاطلاع على سياسة التشغيل المعتمدة من طرف الهيئات الخاصة .